

The background of the entire page is a photograph of a modern control room. In the foreground, a woman with long brown hair, wearing a dark blue uniform, is seated in a black leather office chair, looking at two large computer monitors. The monitors display various data, including maps and text. In the background, other people in similar uniforms are working at desks with multiple monitors. A large wall-mounted screen on the left shows a 3D architectural rendering of a building with a red flag. The room has a high ceiling with recessed lighting and a blue-tinted overall color scheme.

**FREQUENTIS**  
FOR A SAFER WORLD

Communication  
and information  
solutions  
for a safer world

Konsolidierter  
Nichtfinanzieller  
Bericht

2019





## Einleitung

Gemäß ihrem Unternehmensauftrag „for a safer world“ fühlt sich die Frequentis-Gruppe in ihrem gesamten Tun und Handeln der Nachhaltigkeit verpflichtet. Auch in den Tochtergesellschaften ist Frequentis umfassend um Nachhaltigkeit bemüht. Entsprechende Maßnahmen werden im Einklang mit den lokalen gesetzlichen Rahmenbedingungen direkt vor Ort implementiert. Für das Jahr 2019 wird erstmals ein Nichtfinanzieller Bericht als Teil des Geschäftsberichts publiziert.

Grundlage dafür 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. Demzufolge haben große Kapitalgesellschaften, deren übertragbare Wertpapiere zum Handel an einem geregelten Markt eines Mitgliedsstaates in der Europäischen Union zugelassen sind, eine nichtfinanzielle Erklärung abzugeben. Diese hat jene Angaben zu enthalten, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit erforderlich sind, und sich mindestens auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen.

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, wird darauf speziell hingewiesen. Frequentis macht von der Möglichkeit, sich bei der Berichterstattung auf nationale, unionsbasierte oder internationale Rahmenwerke zu stützen, nicht Gebrauch.

Zur Vermeidung von Redundanzen verweist der Bericht bei Bedarf auf die Erläuterungen zum Konzernabschluss 2019 („Konzernabschluss“), den Konzernlagebericht 2019 („Lagebericht“) und den konsolidierten Corporate-Governance-Bericht für 2019, 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).

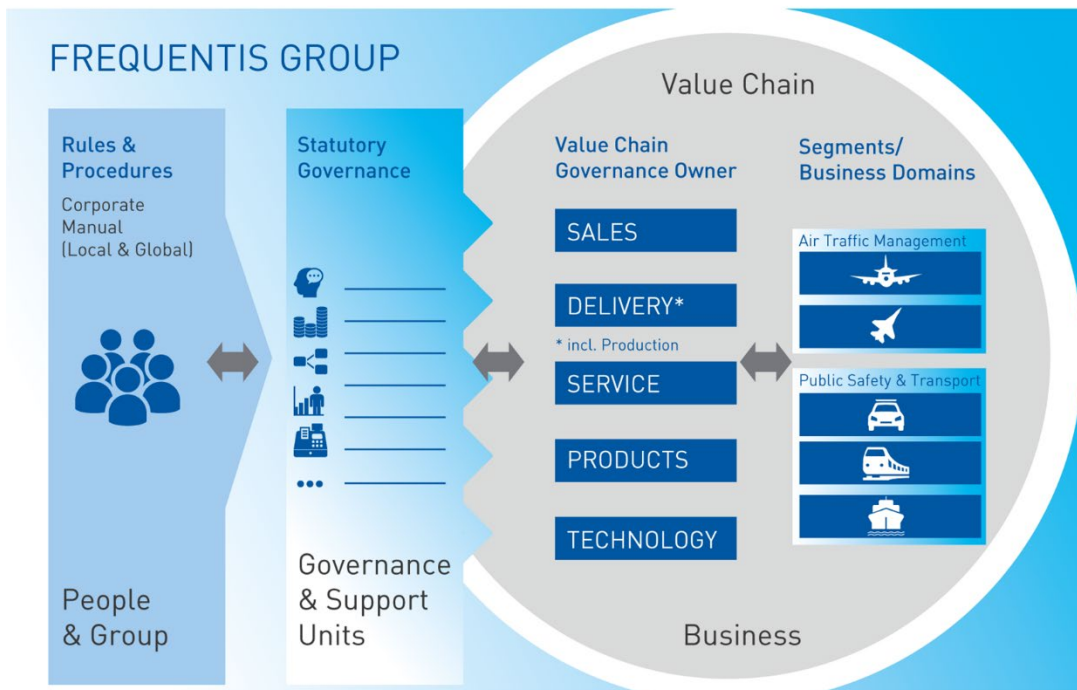
Als anerkannter Spezialist gestaltet Frequentis gemeinsam mit führenden Kunden zukunftsorientierte Lösungen für Kontrollzentralen und macht neue Technologien für den sicherheitskritischen Bereich nutzbar. In einem Human Centered Designprozess entstehen so integrierte Systeme zur Bereitstellung sicherer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

Wesentliches Augenmerk liegt dabei auf der Langfristigkeit der Kundenbeziehungen. Die gelieferten Lösungen sind oft mehrere Jahrzehnte bei den Kunden – Kunden 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

Im Zuge eines 2018 erfolgten umfassenden Strategieprozesses wurde die Frequentis-Organisation mit strukturellen Anpassungen auf das weitere nachhaltige Wachstum ausgerichtet. Zentrales Element ist eine leistungsfähige 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 Bereiches 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. Tochtergesellschaften und Beteiligungen sind integraler Bestandteil der Wertschöpfung und tragen 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 ihren Augenmerk darauf, das Business zu unterstützen, Risiken zu minimieren, Abläufe zu optimieren und den Gesamtblick auf das Unternehmen zu haben.

„People & Group“ steht für Bereiche/Aufgaben, die keinen direkten Impact auf die Wertschöpfungskette haben und 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 (Qualität)
- ISO 14001:2015 (Umwelt)
- ISO 27001:2013 (Informationssicherheit) & UK Cyber Essentials Certificate
- ISO 45001:2018 (Arbeitssicherheit)

Die Prozessinhalte und deren Anwendung werden in regelmäßigen Abständen im Rahmen von Audits durch externe Zertifizierungsstellen geprüft.

| Company                                                   | ISO 9001 | ISO 14001 | ISO 27001 | ISO 45001          | AEO  | Cyber Essentials |
|-----------------------------------------------------------|----------|-----------|-----------|--------------------|------|------------------|
| Frequentis AG, Österreich                                 | 1993     | 2005      | 2011      | 2005 <sup>1)</sup> | 2008 | 2016             |
| CNS Solutions & Support GmbH, Österreich                  | 2016     |           | 2016      |                    |      |                  |
| Frequentis (Shanghai) Co., Ltd., China                    | 2014     |           |           |                    |      |                  |
| Frequentis Australasia Pty Ltd.                           | 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 Brazil Ltda.                                | 2019     |           |           |                    |      |                  |
| Frequentis Romania SRL.                                   | 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     |           |           |                    |      |                  |
| PDTS GmbH, Österreich                                     | 2000     |           |           |                    |      |                  |
| Systems Interface Ltd., Vereinigtes Königreich            | 2018     |           |           |                    |      |                  |
| Team Communication Technology Management GmbH, Österreich | 2004     |           |           |                    |      |                  |

<sup>1)</sup> Zuvor nach OHSAS18001:2007 zertifiziert, wurden alle Zertifikate 2019 auf die neue ISO45001:2018 geändert.

Im Jahr 2019 wurde die Frequentis-Tochtergesellschaft in Brasilien nach ISO 9001 zertifiziert sowie das Re-Audit zur Energieeffizienz durchgeführt; mit letzterem verfolgt Frequentis das Ziel, Energieflüsse und weiteres Potenzial für Energieeffizienzverbesserungen zu identifizieren und diese umzusetzen.

Die Frequentis-Prozesse gelten für alle Unternehmen der Frequentis-Gruppe. Ausgenommen sind jene Tochtergesellschaften, die über ein eigenständig zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem mit individuellen Prozessen verfügen, wie Frequentis Comsoft GmbH, Frequentis California Inc. Und Frequentis USA Inc.

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

# Wesentlichkeitsanalyse und Ergebnisse

Ausgangsbasis für den Nichtfinanziellen Bericht bildet eine Wesentlichkeitsanalyse. Damit wurden die potenziellen Themenbereiche der nachhaltigen Unternehmensführung im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz mit internen und externen Expertinnen und Experten untersucht und bewertet. Für die Ermittlung der relevanten Themen wurden zunächst in einem Workshop die Inputs aller relevanten Frequentis-Fachbereiche (internes Team mit Vertretern u.a. aus den Bereichen Einkauf, Qualitäts-/Umwelt-/Arbeitssicherheits-/Safety- und Security-Management, IT, HR, Investor Relations, Financing, Produktion, Betriebsrat) eingeholt.

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.

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

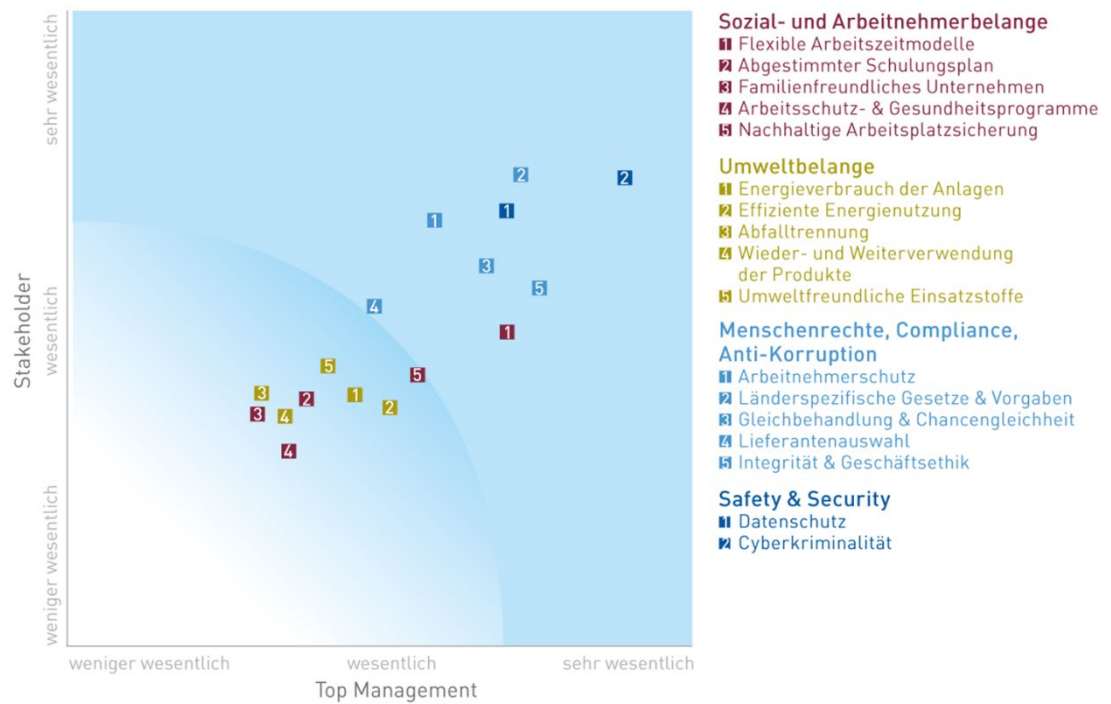
In einer Vorstandssitzung im November 2019 wurden diese Ergebnisse mit dem Vorstand besprochen und abgestimmt; das Konzept zur Erstellung des Nichtfinanziellen Berichts wurde auch in der Aufsichtsratssitzung Anfang Dezember 2019 vorgestellt.

## Vorgehensweise / Ablauf Wesentlichkeitsanalyse

Für die Umfrage erstellte Frequentis einen standardisierten Fragenbogen mit insgesamt 18 Statements. Anschließend erfolgte die Durchführung der Bewertung gemäß der Fragenstellung:  
Welche dieser Themen sind aus Ihrer Stakeholder-Sicht für die weitere Entwicklung der Frequentis wesentlich, und an welchen der Themen soll daher in den nächsten Geschäftsjahren verstärkt weitergearbeitet werden?

Es wurde in Form einer standardisierten Sharepoint-gestützten Umfrage zum einen die Einschätzung des Frequentis Top Managements (Vorstand und Vice Presidents) eingeholt (x-Achse), zum anderen wurde die Bewertung der Stakeholder abgefragt. Dies erfolgte auch teilweise persönlich bzw. über E-Mail (y-Achse).

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. Diese sind in der folgenden Matrix dargestellt:



Um den Kontext der wesentlichen Belange besser sichtbar zu machen, wurden diese Aspekte in diesem Bericht übergeordneten Themenbereichen zugeordnet.

In einer Vorstandssitzung Ende Dezember 2019 wurden dem Vorstand die Ergebnisse aus der Wesentlichkeitsmatrix präsentiert, die Vorgehensweise zur Ausarbeitung des Berichts wurde abgestimmt.



## 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.

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.

Die Aufnahme neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentrierte sich auch 2019 auf technische Positionen. Schwerpunktmäßig gefragt waren neben System Engineers vor allem Software Engineers, Projekt Manager, Customer Service und Offer Manager. 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.

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.

*Risiken*

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.

*Konzepte*

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Aktivitäten 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 2019 von durchschnittlich 1.763 Personen (2018) auf 1.849 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das entspricht einem Zuwachs von 4,9%. Davon haben knapp 54% ihren Arbeitsplatz am Standort Wien.

### 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. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch Stresschecks und Maßnahmen zur Burnout-Prävention im Bereich der Arbeitspsychologie sowie Bioimpedanz-Analyse und andere Gesundheitsförderungsaktionen im Rahmen des Vital Programms. Weiters wurde die gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der psychischen Belastungen an Arbeitsplatz in erweiterter Form (Workshops) neu gestartet.

Darüber hinaus wurde am Standort Wien von der Betriebsärztin 2019 wieder einen Workshop unter dem Titel „Kleine Erste Hilfe“ angeboten, der sich mit den Grundlagen der Reanimation, Herzmassage und der Anwendung eines Defibrillators befasst. Ergänzend dazu nahmen über 50 betriebliche Ersthelfer an einem Erste Hilfe-Refresher-Kurs teil.

Ein breites und vielfältiges Angebot bietet das Vital-Programm in der Wiener Firmenzentrale: Dieses umfasst ein abwechslungsreiches kostenfreies Sportangebot sowie eine Reihe vergünstigter Angebote im Sport- und Fitnessbereich. Bei den Wiener Laufevents, Vienna City Marathon und Business Run, bei denen Frequentis eine Teilnahme sponserte, beteiligten sich 2019 rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weitere gesponserte Aktivitäten umfassen Tischtennis und Fußball.

Ein wichtiger Aspekt des Frequentis-Vital Programms ist auch die gesunde Verpflegung der Mitarbeiter und Gäste am Standort Wien. Täglich wird frisch gekocht, vier unterschiedliche Menüs stehen zur Auswahl. Viel Wert wird dabei auf die hohe Qualität aller Lebensmittel und einen regionalen und saisonalen Einkauf gelegt. Ein zusätzlicher Fokus liegt auf der stetigen Weiterentwicklung des vegetarischen Angebots durch neue, innovative Rezepturen und regelmäßige Aktionswochen. So kamen die Mitarbeiter beispielsweise im September 2019 während der Aktionswoche „Appetit auf Klimaschutz“ in den Genuss von herbstlichen veganen und vegetarischen Gerichten, zubereitet mit Zutaten aus Österreich.

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.

## Flexible Arbeitszeitmodelle

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.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Frequentis ein umfassendes Anliegen. Als familienfreundlicher Betrieb wird bereits seit 2012 in der Frequentis AG während der Sommerferien das Kinderbetreuungsprogramm der „Frequenty-Kinderwochen“ angeboten. Auch 2019 wurden wieder während zwei Wochen insgesamt rund 100 Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Alter zwischen vier und zwölf Jahren im Rahmen dieser Initiative betreut. Geboten wurde ein spannendes und vielfältiges Programm.

Die Initiative der „Frequenty-Kinderwochen“ – die Hauptbetreuung erfolgt direkt vor Ort am Firmengelände, um den Kindern auch Einblick in die Arbeitswelt ihrer Eltern zu geben – findet großen Anklang und wird auch 2020 fortgesetzt. 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 auch Eltern- und Bildungskarenzen.

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

Ein international anpassbares Leadership-Entwicklungsprogramm unterstützt die Nachfolgeplanung. Der gruppenweite Wissenserwerb und -austausch wird u.a. durch den weiteren Ausbau des Skill Managements und durch virtuelle Plattformen und Distant 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.

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 im Bereich Project Management, System Engineering und Software Development zu vermitteln. Begleitet werden neue Mitarbeiter in den ersten Monaten durch einen Tutor. Das Onboarding-Programm in der Firmenzentrale in Wien gibt dabei den Standard auch für die Gruppenunternehmen vor. Tochtergesellschaften bieten ihren Neustartern eine Mischung aus Corporate Standards mit lokalem „Touch“.

Das Mitarbeitergespräch ist das wesentliche Förderungs-, Entwicklungs- und Führungsinstrument bei Frequentis. Im Jahr 2019 wurde mit 89% der Mitarbeiter in der Frequentis AG ein protokolliertes Mitarbeitergespräch geführt, wobei auch Zielvereinbarungen für das Arbeitsjahr abgestimmt und definiert werden.

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 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 2019 die Grundlage für die Weiterentwicklung des gruppenweiten Talentmanagements.

Basierend auf dem umfangreichen Schulungsangebot, gab es 2019 über 7.000 Trainingsteilnahmen 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.

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 Distant Learning-Module. Die Ergebnisse flossen in die Planung, den Ausbau und die Schärfung des Angebotes für 2019 ein. Somit konnte 2019 die Anzahl der den Mitarbeitern der Frequentis-Gruppe zur Verfügung stehenden Distant Learning Module von 83 auf 165 nahezu verdoppelt werden. In Ergänzung zu bewährten e-Learnings zur Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), dem österreichischen Arbeitsschutz bzw. zur Security Awareness, sind hier Module aus dem Bereich Networks, dem Frequentis Project & Process Framework, sowie Einführungsvideos für Teilmärkte anzuführen.

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. 2019 waren bereits 8 firmenübergreifende Experten-Communities registriert. Sie decken eine breite Palette an Themen ab, von Security-Aspekten bis hin zu Engineering-Herausforderungen. Neu hinzugekommen ist 2019 eine Plattform für den Wissensaustausch von Top Frequentis-Technik-Experten und Projekt-Managern, speziell ausgerichtet auf die Abwicklung komplexer Projekte.

### 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 an 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.

Als Maßnahme zur Verbesserung der Schulungen für den Vertrieb wurde das Sales Excellence Programm im Jahr 2019 verpflichtend eingeführt.

50% der verpflichtenden Trainings wurden 2019 bereits absolviert. Um die Quote im folgenden Jahr weiter zu steigern, wird Frequentis die Trainings künftig verstärkt virtuell/per Distant Learning anbieten, um die Zielgruppe außerhalb des Headquarters noch besser erreichen zu können.

2020 werden die gesetzten Maßnahmen weiterverfolgt, speziell das technische Trainingsangebot soll dabei noch weiter ausgebaut werden (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 alleine am Standort Wien Mitarbeiter aus 41 Nationen im Einsatz – und der Langfristigkeit der Arbeitsbeziehungen widerspiegelt – letztere unterstützt das Bestreben, Know-how langfristig in der Unternehmensgruppe zu halten.

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. 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 rund 2.600 im Jahr 2019 erhaltenen Bewerbungen nur 25,9% von Frauen eingereicht. Aus Sicht eines High-Tech Betriebes wie Frequentis wäre eine höhere Anzahl an Technikerinnen wünschenswert. Gemischte Teams erweisen sich in der Regel als leistungsstärker und sind eine Bereicherung für das Unternehmen. Damit erhalten talentierte Kolleginnen auch eine hohe Wertschätzung – so wurden 2019 im Rahmen des Projektmanagement-Traineeprogramms vier weibliche Trainees aufgenommen. 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 2019 weiter ausgebaut, z.B. in Form lokaler Strategie-, Team- und Management-Workshops sowie von „Educational Visits“ in der Firmenzentrale. Unterstützung dabei bietet das International Management Handbook. Dieses stellt Führungskräften unterschiedlicher Länder und Hierarchieebenen ein praxisbezogenes Werkzeug für die tägliche Personalarbeit zur Verfügung. So werden HR-Standards, Prozesse und hilfreiche Tipps zu u.a. den Themen Onboarding, Mitarbeitergespräch und Teamentwicklung international zugänglich gemacht.

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 Firmenzentrale 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 Firmengruppe zu tragen.

Ziel ist es darüber hinaus, lokale HR-Verantwortliche bzw. HR-Unterstützer aufzubauen. Ein Fokus lag 2019 auf der Erstellung einer Roadmap zum weiteren internationalen Roll-Out HR-bezogener Prozesse und Tools. Beim Wissensmanagement liegt der Fokus auf einer effizienten und effektiven Stärkung des internationalen Wissenstransfers innerhalb der Frequentis-Gruppe, z.B. durch Zugangsmöglichkeiten der Tochtergesellschaften zum Trainingskatalog und den Inhalten des gruppenweiten Learning Centers.

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.

*Kennzahlen*

|                                                           | 2019  | 2018  |
|-----------------------------------------------------------|-------|-------|
| Durchschnittlicher Mitarbeiterstand – Gruppe              | 1.849 | 1.763 |
| davon männlich                                            | 78,5% | 78,4% |
| davon weiblich                                            | 21,5% | 21,6% |
| Durchschnittlicher Mitarbeiterstand – Frequentis AG       | 993   | 971   |
| davon männlich                                            | 77,1% | 77,1% |
| davon weiblich                                            | 22,9% | 22,9% |
| Eintritte Gruppe                                          | 198   | 291   |
| davon männlich                                            | 69,7% | 78,0% |
| davon weiblich                                            | 30,3% | 22,0% |
| Austritte Gruppe                                          | 190   | 184   |
| Mitarbeiter (Gruppe) in                                   |       |       |
| Teilzeit                                                  | 198   | 162   |
| Elternteilzeit                                            | 49    | 59    |
| Karenz                                                    | 60    | 58    |
| Bildungskarenz                                            | 3     | 6     |
| Bildungsteilzeit                                          | 4     | 6     |
| Durchschnittsalter – Frequentis AG                        | 41    | 41    |
| Durchschnittsalter Eintritte – Frequentis AG              | 34    | 34    |
| Anzahl der geführten Mitarbeitergespräche – Frequentis AG | 89%   | 87%   |
| Anzahl der angebotenen offenen Kurse – Gruppe             | 386   | 311   |
| davon Distant Learning Schulungen                         | 165   | 83    |
| Anzahl durchgeführte Klassenraum-Trainings – Gruppe       | 524   | 633   |
| davon durch interne Trainer                               | 84,7% | 78,2% |

Generell werden alle angeführten Konzepte 2020 weitergeführt. Bei den Mitarbeitergesprächen gilt es die bereits sehr hohe Durchdringung zu halten; bei den Schulungen und Trainings wird verstärkt Augenmerk auf Distant 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. Bei der „Best Recruiters“ Studie 2019/20 konnte die Frequentis AG als Sieger in der Branche IT / Software / Telekommunikation mit seinen professionellen und authentischen HR-Maßnahmen überzeugen.

Die angeführten Maßnahmen zur Stärkung der Position von Frequentis als attraktiver Arbeitgeber und zur Mitarbeiterbindung werden 2020 weitergeführt und ausgebaut.

## Gesellschaftliche Verantwortung

Im Sinne des Unternehmensauftrages „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.

Spezielles Augenmerk liegt dabei auf den schwächsten Mitgliedern der Gesellschaft, den Kindern. Seit Jahren ist das Unternehmen Business Partner des UNO-Kinderhilfswerks, der UNICEF. Ob bei Kriegen, Katastrophen, Epidemien, gewaltsamen Auseinandersetzungen – die UNICEF hilft überall dort, wo Kinder in Not sind. Von der schnellen Nothilfe bis zum langfristigen Wiederaufbau hilft UNICEF die Weichen zu stellen, damit Mädchen und Jungen weltweit gesund und sicher groß werden und ihre Fähigkeiten voll entfalten können.



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 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.

Frequentis engagiert sich seit Jahren an der FH Technikum Wien, am FH Campus Wien der Technischen Universität (TU) Wien, sowie an der Wirtschaftsuniversität (WU) Wien, um die hohe Ausbildungsqualität an den Hochschulen zu unterstützen. In Kooperation mit der TU 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.

Frequentis bietet darüber hinaus 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. Darüber hinaus wird auch an der Entwicklung von Studiengängen (z.B. Software Design & Engineering) aktiv mitgewirkt.

Ebenfalls eine bereits langjährige Zusammenarbeit besteht seit 2010 mit der FH St. Pölten; hier erfolgt der Austausch vor allem im Bereich IT-bezogener Themen, wie z.B. Cyber Security. Weiters sind Frequentis-Manager in den Fachbeiräten für Security & Information Security und Bahntechnologie & Mobilität vertreten.

## Start-Up-Aktivitäten

Mit dem 2001 gegründeten Frequentis Start-Up-Center in der Wiener Phorugasse erleichtert das Unternehmen Gründern den Weg in die Selbstständigkeit. Die Betreuung erfolgt über etwa drei Jahre, den Jungunternehmern wird – neben einem kostengünstigen und flexiblen Standort mit entsprechender Infrastruktur – die Chance geboten, direkte Geschäftsmöglichkeiten bei Frequentis zu erschließen. In Summe haben bereits mehr als 50 Firmen und 200 Mitarbeiter aus den Bereichen IT, HW-, SW-Entwicklung sowie Technik-Consulting ihre „erste Heimat“ dort gefunden.

Aktuell wird das Frequentis Start-Up-Center umfangreich renoviert und 2021 wiedereröffnet. Dabei ist zum einen geplant, die Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Frequentis-Gruppe noch weiter zu stärken, zum anderen wird während der Umbauphase ein Konzept für ein virtuelles Start-Up-Center erarbeitet, um globaler agieren zu können.

Darüber hinaus stehen zunehmend strategische Investitionen in spezifische Start-Ups im Fokus. Ein Beispiel dafür bildet die im Jänner 2018 abgeschlossene Beteiligung an der Altitude Angel Ltd. In Großbritannien, einem Luftfahrttechnologieunternehmen für den Drohnenbereich, an dem Frequentis eine Minderheitsbeteiligung übernommen hat.

## 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 werden angehalten, sich im Geschäftsverkehr stets rechtskonform zu verhalten und die Ablehnung jeglicher Form von Bestechung oder Bestechlichkeit durch eigenes, 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.

### Konzepte

Die Grundsätze der Integrität und Geschäftsethik von Frequentis 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 integrires Handeln konkretisiert und zusammengefasst. Der Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil der Frequentis-Unternehmenskultur und prägt die Unternehmensgruppe.

Zusätzlich zur verschriftlichten Version wurden im Geschäftsjahr 2018 die Grundprinzipien des Verhaltenskodex in einem Awareness Video den Mitarbeitern nähergebracht. Dieses Video fließt auch in die Compliance Schulung ein und wird neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Onboarding Phase nähergebracht.

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 2019 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 ([Kapitel Das Unternehmen](#)). Die Frequentis-Gruppe hatte im Berichtsjahr auch keine Strafzahlungen im Zusammenhang mit Korruptionsfällen oder dem Wettbewerbsrecht zu leisten.

## Kennzahlen

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

## 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.

Die Reputation und der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens können durch Compliance-Verstöße erheblich gefährdet werden. Die Frequentis AG hat als Hersteller von Kommunikationsanlagen im sicherheitskritischen Bereich eine hohe Verantwortung den Kunden, der Gesellschaft und Aktionären gegenüber.

## Risiken

Das Compliance Management System ist auf folgenden Grundlagen aufgebaut:

- **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

## Konzepte

### Schulungen

2019 wurden vier Präsenzs Schulungen für das Vertriebspersonal in der Frequentis AG abgehalten. Diese Schulung ist verpflichtender Bestandteil des Sales Excellence Programmes für alle Vertriebsmitarbeiter. Die Schulungen werden zeitlich rund um die International Sales-Meetings abgehalten, um auch den internationalen Mitarbeitern die Teilnahme zu ermöglichen. 2019 wurden bereits 47% der Vertriebsmitarbeiter geschult ([Kapitel Sales Excellence Programm](#)).

### Beratung

Der Compliance Officer ist auch Anlaufstelle für Compliance Anliegen der Mitarbeiter. Im Jahr 2019 wurden 14 Anfragen bearbeitet. Diese werden per E-Mail über eine eigene E-Mail-Adresse, [compliance@frequentis.com](mailto:compliance@frequentis.com), per Telefon oder persönlich eingebracht.

## Compliance Prüfungen

Seit 2019 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 in 2019 implementierten internen Prozess werden alle Rechnungen, welche Einladungen und Geschenke betreffen und das in der Konzernrichtlinie festgelegte Limit von netto EUR 50 überschreiten, automatisch von der Buchhaltung zum Compliance Officer zur weiteren Kontrolle und Abklärung geschickt.

## Agent Management

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

2019 wurde intensiv an der Hebung der Qualität bei den Reports (Erstellung eines einheitlichen Templates, Qualitätskontrolle der Inhalte der Reports, Partner/Agent Workshops, monatliches Reporting an den jeweiligen regionalen Vertriebsverantwortlichen bei FRQ) sowie an der Erhöhung der Rücklaufquote gearbeitet.

Aufgrund der Internationalität der Frequentis-Agents und der damit verbundenen Compliance Risiken ist es im Agentprocess 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.

## Kennzahlen

|                                                                                                                                           | 2019 | 2018 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Bearbeitete Anfragen von Mitarbeitern                                                                                                     | 14   | 9    |
| Durchgeführte Präsenzs Schulungen                                                                                                         | 4    | n.a. |
| Rechnungsprüfung auf Einhaltung der Vorgaben der Konzernrichtlinie für Antikorrruption, Einladungen und Geschenke – weitergeleitete Fälle | 40   | n.a. |

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

In 2020 soll die Schulungsquote durch das Anbieten der Compliance Schulung über Skype kontinuierlich erhöht werden. Dadurch soll auch den internationalen Mitarbeitern der Zugang zu Compliance-Schulungen erleichtert werden.

Außerdem ist eine interne GAP-Analyse des bestehenden Compliance Management Systems zu ISO 19600 geplant. Diese soll eine Entscheidungsgrundlage für eine mögliche Zertifizierung bilden.

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 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 straf- und verwaltungsstrafrechtliche Sanktionen sowie zivilrechtliche Folgen für die Frequentis AG und/oder deren Mitarbeiter nach sich ziehen.

*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*

Im Jahr 2019 wurden vier Präsenzs Schulungen für spezifische Mitarbeitergruppen durchgeführt. Weiters hat es eine allgemeine Informationsveranstaltung zum Thema Kapitalmarkt Compliance gegeben. Führungskräfte und Leiter von Vertraulichkeitsbereichen wurden schriftlich bzw. in Einzelterminen über ihre spezifischen Verpflichtungen im Zusammenhang mit Kapitalmarkt-Compliance aufgeklärt.

*Kennzahlen*

|                                                                                | 2019 | 2018 |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Kapitalmarkt-Compliance Präsenzs Schulungen für spezifische Mitarbeitergruppen | 4    | n.a. |

Im Jahr 2020 wird an einer Onlineschulung für kapitalmarktrelevante Themen gearbeitet.

## 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 der Einführung des CSR-Kodex für Lieferanten und Subunternehmer hat Frequentis ihr Engagement für den Umweltschutz, die Einhaltung der Menschenrechte und der Arbeitsnormen sowie für die Bekämpfung der Korruption unterstrichen. 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 Arbeitsumfeldes und die Bezahlung von gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen ist ein weiterer 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 (CoC) und dem Corporate Social Responsibility Kodex (CSR) für Lieferanten und Subunternehmer sowie in den Vertragsvorlagen für Subunternehmer, Lieferanten, Coaches und Arbeitsvermittler enthalten.

Der im Jahr 2010 erlassene 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 (zB 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 1. Quartal des Jahres aufgrund der nachfolgenden Kriterien bewertet:

- Qualität: zB Produktqualität, -komplexität, Qualitätssicherungssystem
- Preis: zB Preisentwicklung und Vergleich zum Vorjahr und Marktpreis
- Betreuungsqualität: zB 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 mithilfe 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 2019 wird aktuell durchgeführt, 2018 wurden 60 Lieferanten mit einem Einkaufsvolumen von EUR 21,8 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 daraufgelegt, die Beschaffungswege kurz zu halten und die lokale Wertschöpfung zu verbessern. Die Frequentis AG beschafft neben den konzerninternen Beschaffungen rund 92,5% von Lieferanten innerhalb Europas. Unter Berücksichtigung der Tochtergesellschaften, welche selbständig Produktions- und Integrationsleistungen erbringen, beträgt der Anteil der Beschaffungen in Europa noch immer rund 77,4%. Diese Kennzahl wurde für 2019 erstmals aus Anlass des Nichtfinanziellen Berichts erhoben.

#### Kennzahlen

|                                               | 2019 | 2018 |
|-----------------------------------------------|------|------|
| Durchgeführte Lieferantenaudits Frequentis AG | 7    | 7    |

| Geographische Struktur der Lieferanten und Dienstleister nach Bestellvolumen Frequentis AG | 2019  | 2018 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| Europa                                                                                     | 92,5% | n.a. |
| Nordamerika                                                                                | 3,1%  | n.a. |
| Asien                                                                                      | 2,4%  | n.a. |
| Afrika                                                                                     | 1,1%  | n.a. |
| mittlerer Osten                                                                            | 0,5%  | n.a. |
| Südamerika                                                                                 | 0,4%  | n.a. |
| Australien                                                                                 | 0,1%  | n.a. |

| Geographische Struktur der Lieferanten und Dienstleister nach Bestellvolumen <sup>1)</sup> | 2019  | 2018 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| Europa                                                                                     | 77,4% | n.a. |
| Nordamerika                                                                                | 16,0% | n.a. |
| Australien                                                                                 | 2,7%  | n.a. |
| Asien                                                                                      | 2,5%  | n.a. |
| Afrika                                                                                     | 0,8%  | n.a. |
| mittlerer Osten                                                                            | 0,3%  | n.a. |
| Südamerika                                                                                 | 0,3%  | n.a. |

<sup>1)</sup> Produkt- und Projektbezogener Einkauf der Frequentis AG, Frequentis Deutschland GmbH, Frequentis Comsoft GmbH, Frequentis USA Inc., Frequentis Australasia Pty Ltd.

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.

Zusätzlich zu den oben angeführten Kriterien ist es ein Ziel des Einkaufs lange Beschaffungswege zu vermeiden, um den CO<sub>2</sub>-Abdruck weiterhin 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 sich auch im Unternehmensauftrag „for a safer world“ zeigt. 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 dem Motto „for a safer world“ deckt Frequentis dabei beide Seiten des Begriffs „Sicherheit“ ab. Safety bezieht sich auf die Vermeidung inakzeptabler Risiken, 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“.

### Risiken

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.

## Safety

Safety bezieht sich auf die Vermeidung inakzeptabler Risiken durch den Betrieb, 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 Kommitment 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 143 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein solches Safety-Zertifikat erworben, 10 davon aus Frequentis-Tochterunternehmen (Slowakei, California, Comsoft, Rumänien). 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 und wird seit 2005 durchgeführt. 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 von Gabriele Schedl, 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. Alle zwei Jahren ist ein Upgrade erforderlich.

## Kennzahlen

|                                                     | 2019 | 2018 |
|-----------------------------------------------------|------|------|
| Gesamtzahl ausgestellte Safety-Zertifikate          | 143  | 106  |
| davon neu ausgestellte Safety-Zertifikate „Basic“   | 12   | 11   |
| davon neu ausgestellte Safety-Zertifikate „Upgrade“ | 25   | 18   |

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. Zur konsequenten gruppenweiten Bündelung und dem weiteren Ausbau der Aktivitäten wurde zu Beginn 2017 als spezieller Vorstandsauftrag die „Security Expert Community“ ins Leben gerufen. Heute verfügt Frequentis über eine ausgereifte Security Organisation. Diese trägt Sorge dafür, dass bei Frequentis alle Maßnahmen getroffen werden, um höchstmögliche Security zu gewährleisten.

## Konzepte

### Frequentis Security-Organisation

In den Jahren 2018 und 2019 wurde eine umfassende Security-Organisation bei Frequentis eingeführt. Diese 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 der Frequentis
- **System Security Team:** verantwortlich für die Security von Systemen, die an Kunden geliefert werden (Security der Frequentis-Produkte und -Lösungen)

#### Business

Security muss von allen Mitarbeitern in ihren täglichen Arbeitsprozessen gelebt und integriert werden. Insbesondere betrifft dies System-Security, wo es erforderlich ist, spezifische Security-Aktivitäten für Frequentis-Produkte entlang der gesamten Wertschöpfungskette umzusetzen, angefangen beim Design eines Produktes bis zur Übergabe eines betriebsbereiten Systems an den Kunden und die anschließende Security Zusammenarbeit in der Betriebsphase. Aus diesem Grund besteht der zweite Teil der Frequentis Security-Organisation in expliziten Security-Rollen, 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 wurden 2019 für die Zielgruppe der System Engineers, Integration Engineers, Test Engineers, Software Engineers und Software Architects eingeführt. Fokus für die Teilnahmen war Wien.
- **Security-Agents** in den Business Units: Diese vertreten die Business-Sicht und 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 Community security-affiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vom SIRT-Manager moderiert wird. Die Teilnahme steht allen Mitarbeitern offen. 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 Infrastrukturen sind besonders bedeutend für Mensch, Umwelt und essenzielle Prozesse wie Versorgung mit Energie, Lebensmitteln, Gesundheitsdiensten, Telekommunikation, Transport und Sicherheit. Frequentis ist sich als Lieferant für Systeme, die in diesen Bereichen eingesetzt werden seiner besonderen Verantwortung bewusst. Deshalb wird der aktiven Teilnahme an nationalen und internationalen Security Communities, Plattformen und Gremien ein hoher Stellenwert eingeräumt. In diesen Plattformen werden zukünftige Risiken eingeschätzt, Strategien entwickelt und Erfahrungen ausgetauscht. So werden Gemeinschaften vertrauenswürdiger Experten aufgebaut, auf die im Anlassfall zurückgegriffen werden kann, z.B. wenn Infrastrukturen in großem Stil angegriffen werden.

Im Jahr 2019 hat Frequentis zu folgenden Communities aktiv beigetragen:

- Austrian CERT network
- FIRST (global Forum of Incident Response and Security Teams)
- EUROCAE WG 72
- Cyber Security Platform Austria
- Programm-Komitee der (ISC)2 ISACA Conference 2019

### IT-Maßnahmen

Unternehmen weltweit rücken seit Jahren 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 externe 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. Zusätzlich wird seit 2015 gruppenweit eine web-basierte Variante dieses Trainings angeboten. Das Information Security Awareness Training ist eine Pflichtschulung, welche 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 sowie anonym ausgewertet, Rückmeldungen dazu erfolgen über das Intranet sowie die Mitarbeiter-Zeitung.

Im gesamten Jahr 2019 war kein einziger Ausfall der IT-Services aufgrund von Cyber Attacken gegeben.

## 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 der Geheimhaltung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen zu verpflichten.

Mit Inkrafttreten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union im Mai 2018 wurde bei Frequentis ein eigener Datenschutzbeauftragter bestellt. Gleichzeitig wurde die Pflichtschulung „Personenbezogener Datenschutz“ eingeführt, die in Form von e-Learning Modulen zu absolvieren ist.

### Kennzahlen

|                                                                       | 2019 | 2018            |
|-----------------------------------------------------------------------|------|-----------------|
| Abgeschlossene System Security Trainings                              |      |                 |
| System Security Overview for Engineers                                | 46   | n.a.            |
| System Security Advanced for Engineer                                 | 42   | n.a.            |
| Erfolgreicher Abschluss "Security Awareness Training"                 | 93%  | 94%             |
| Erfolgreicher Abschluss Schulung<br>"Personenbezogener Datenschutz"   | 92%  | n.a.            |
| Anzahl Treffen Security Community                                     | 12   | 4 <sup>1)</sup> |
| Durchschnittliche Teilnehmeranzahl                                    | 20   | n.a.            |
| Nachgewiesene Ausfälle der IT-Services<br>aufgrund von Cyber Attacken | 0    | n.a.            |

<sup>1)</sup> 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 werden.

## 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-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.

Mit der Geschäftstätigkeit von Frequentis ist ein vergleichsweise hoher Energieverbrauch verbunden (der Ausstoß klimarelevanter Emissionen ist vernachlässigbar). Ohne entsprechende Konzepte zur Energieeffizienz bzw. deren Umsetzung würde Frequentis die Umwelt mehr als notwendig belasten. 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 seiner Systeme.

*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 CO<sub>2</sub>-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. Ein Beispiel ist die Lieferung eines AIM (Aeronautical Information Management)-Systems an die australische Fluglinie zur Optimierung von Flugrouten (Qantas Australien). Im März 2019 wurde Frequentis dafür gemeinsam mit seinen Partnern mit dem in der Branche hoch angesehenen Jane's ATC Award ausgezeichnet. Hervorgehoben wurde die durch diese Lösung ermöglichte erhöhte Effizienz im Flugbetrieb sowie damit verbunden Kraftstoffeinsparungen und eine Reduktion der Emissionen.



## Energieverbrauch

Der Frequentis AG ist es in den letzten Jahren gelungen, durch eine Reihe von Maßnahmen – Freecooling, Einsatz von Wärmepumpen, Solaranlagen – mit dem Stromverbrauch trotz steigendem Umsatz gut hauszuhalten.

Seit 2018 beteiligte sich die Frequentis-Gruppe bei der weltweit größten Klimaschutzaktion des World Wildlife Funds, der „Earth Hour“. Neben dem Standort Wien, wo an einem Wochenende ca. 10.000 kWh eingespart werden konnten, beteiligten sich auch viele weitere Unternehmen der Unternehmensgruppe an dieser Initiative.

Seit 1. Jänner 2019 bezieht die Frequentis AG Strom zu 100% aus Wasserkraft & Ökoenergie. Es wird bestätigt, dass das Unternehmen mit sauberem Strom der KELAG Energie & Wärme GmbH aus 100% erneuerbarer Energie, wie Wasserkraft, Windenergie und sonstiger Ökoenergie beliefert wird. Dieser Schritt trägt dazu bei, die Belastung der Umwelt durch klimaschädliche Gase (z. B. Kohlendioxid) sowie radioaktive Abfälle zu verringern und setzt ein deutliches Zeichen für Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung.

## Schonender Umgang mit Ressourcen & Mülltrennung

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.

Umweltschutz hat bei Frequentis entlang der gesamten Wertschöpfungskette große Bedeutung, beginnend von der Materialauswahl über die Verarbeitung bis zur Recyclingfähigkeit. Großes Augenmerk wird auf die Reduktion von Gefahrenstoffen bei der Produktion gelegt. Gleichzeitig achtet Frequentis auf Umweltrelevanz 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 auch eine konsequente Mülltrennung. Im gesamten Firmengebäude in der Innovationsstraße sind 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 Cafeteria 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 Mülltrennung gemäß den örtlichen Vorschriften durchgeführt.

## Dienstreisen / Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

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

*Kennzahlen*

|                                                                         | 2019      | 2018      |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Anzahl Flugsegmente auf Dienstreisen                                    | 14.663    | 16.510    |
| CO <sub>2</sub> in Tonnen bezogen auf o.a. Flugreisen                   | 2.635     | 2.788     |
| PCs und Workstations, die mit Skype-Funktionalität ausgestattet sind    | 100%      | 100%      |
| Ø Anzahl Skype-Konferenzen pro Monat                                    | 5.446     | 4.627     |
| Energieverbrauch <sup>1)</sup> Standort Innovationsstraße / Wien in kWh | 6.258.770 | 6.346.070 |
| Gesamtverbrauch kWh in % der Betriebsleistung                           | 2,7%      | 3,0%      |

<sup>1)</sup> Strom und Gas

Das 2020 in Ausarbeitung befindliche gruppenweite CSR- & Nachhaltigkeitskonzept legt einen besonderen Fokus auf Umweltbelange.



## 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-relations@frequentis.com](mailto:investor-relations@frequentis.com)

[www.frequentis.com](http://www.frequentis.com)



[www.frequentis.com](http://www.frequentis.com)

**FREQUENTIS**  
FOR A SAFER WORLD