

# Nichtfinanzielle Erklärung

Umweltinformationen  
Sozialinformationen  
Governance-Informationen

# INHALTSVERZEICHNIS

## Lagebericht Teil 1

### Nichtfinanzielle Erklärung

- Seite 46 ESRS 2 Allgemeine Angaben
- Seite 46 Grundlagen für die Erstellung
- Seite 46 DR BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung
- Seite 46 DR BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen
- Seite 47 Governance
- Seite 47 DR GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
- Seite 50 DR GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
- Seite 51 DR GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
- Seite 52 DR GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Nachhaltigkeit
- Seite 52 DR GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der nichtfinanzielle Erklärung
- Seite 52 Strategie
- Seite 52 DR SBM-1 – Marktposition, Strategie, Geschäftsmodell(e) und Wertschöpfungskette
- Seite 65 DR SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger
- Seite 71 Auswirkungen, Risiken, und Chancen Management
- Seite 71 DR IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Umweltinformationen

- Seite 78 Taxonomie Offenlegungen
- Seite 84 ESRS E1: Klimawandel
- Seite 84 DR E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz
- Seite 84 DR E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
- Seite 84 DR E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien
- Seite 85 DR E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
- Seite 86 DR E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix
- Seite 87 ESRS E2: Umweltverschmutzung
- Seite 87 DR E2-1 – Strategie im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
- Seite 88 DR E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
- Seite 88 DR E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
- Seite 88 DR E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe
- Seite 90 ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Seite 90 DR E5-1 – Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Seite 90 DR E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Seite 91 DR E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
- Seite 92 DR E5-5 – Ressourcenabflüsse

### Sozialinformationen

- Seite 96 ESRS S1: Eigene Belegschaft
- Seite 100 DR S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
- Seite 103 DR S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
- Seite 103 DR S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können
- Seite 104 DR S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
- Seite 106 DR S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
- Seite 107 DR S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens
- Seite 108 DR S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens
- Seite 108 DR S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
- Seite 109 DR S1-9 – Diversitätsparameter
- Seite 109 DR S1-10 – Angemessene Entlohnung
- Seite 110 DR S1-11 – Sozialschutz
- Seite 111 DR S1-12 – Menschen mit Behinderungen
- Seite 111 DR S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung
- Seite 111 DR S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Seite 112 DR S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Seite 112 DR S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- Seite 112 DR S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
- Seite 112 ESRS S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
- Seite 114 DR S2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
- Seite 115 DR S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen
- Seite 115 DR S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zur Äußerung von Bedenken
- Seite 115 DR S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen
- Seite 116 DR S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

### Governance-Informationen

- Seite 120 ESRS G1: Unternehmenspolitik
- Seite 120 DR G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur
- Seite 122 DR G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten
- Seite 122 DR G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
- Seite 123 DR G1-4 – Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle
- Seite 124 DR G1-6 – Zahlungspraktiken

# Nichtfinanzielle Erklärung

## 1. ERSR 2 ALLGEMEINE ANGABEN

### 1.1. Grundlagen für die Erstellung

#### 1.1.1. DR BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung

Diese nichtfinanzielle Erklärung wurde gemäß § 267a des österreichischen Unternehmensgesetzbuches (UGB) als Teil des Lageberichts des Konzernabschlusses in Übereinstimmung mit den Anforderungen des österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) erstellt. Die nichtfinanzielle Erklärung wurde in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in Vorbereitung auf die Berichtspflicht gemäß der CSRD erstellt.

Insbesondere folgende Datenpunkte wurden für die konsolidierte, nichtfinanzielle Erklärung des Geschäftsjahres 2024 noch nicht aufgenommen:

ESRS 2 BP-2, ESRS 2 SBM-3, ESRS 2 IRO-1 bezogen auf § 53 c i, ESRS 2 IRO-1 E3, ESRS 2 IRO-1 E4, ESRS 2 IRO-2, ESRS E1-4 bezogen auf § 34 a+b, ESRS E1-6, ESRS E5-4, ESRS E5-5 bezogen auf Abfall, ESRS S1.

**(ESRS 2-BP-1.5a):** Die nichtfinanzielle Erklärung der FACC AG für das Kalenderjahr 2024 wurde auf konsolidierter Basis erstellt.

**(ESRS 2-BP-1.5b i+ii):** Der Konsolidierungskreis der nichtfinanziellen Erklärung stimmt mit jenem des Konzernabschlusses überein. Keines der Tochterunternehmen der FACC AG (fortan „FACC“) ist demnach von der konsolidierten nichtfinanziellen Erklärung ausgeschlossen bzw. befreit.

**(ESRS 2-BP-1.5c):** Umfang der Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs):

Im Rahmen der Due-Diligence-Prozesse und der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) analysierte FACC spezifische Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette, um wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren. Diese Analyse konzentrierte sich auf:

#### 1. Vorgelagerte Aktivitäten

- Rohstoffbeschaffung (ESRS E5, S2): Die Analyse der Hauptlieferanten und der Rohstoffbeschaffung wurde als wesentlich identifiziert, insbesondere im Hinblick auf die Ressourcenzuflüsse und die Einhaltung von Umweltstandards. Diese Aktivitäten wurden durch umfassende Lieferanten-Audits und

- die Bewertung von Zertifizierungen wie ISO 14001 intensiv geprüft, um sicherzustellen, dass alle Lieferanten den sozialen und ökologischen Standards entsprechen.

- Umwelt- und Sozialauswirkungen (ESRS E1, E2, S2): Die Einhaltung von Umweltstandards, wie die Reduktion von Emissionen (ESRS E1) und die Vermeidung von Umweltverschmutzung (ESRS E2), sowie die Sicherstellung fairer Arbeitspraktiken bei Lieferanten (ESRS S2) sind zentrale Aspekte der Due-Diligence-Prozesse.

#### 2. Nachgelagerte Aktivitäten

- Produktnutzung und Entsorgung (ESRS E1, E2, E5): Die Bewertung der Verteilung, Nutzung und Entsorgung der Produkte wurde als wesentlich erachtet, um die Umweltauswirkungen während des gesamten Lebenszyklus der Produkte zu verstehen. Diese Aktivitäten sind wesentlich, da sie den ökologischen Fußabdruck der Produkte beeinflussen und zur Verbesserung der Recyclingfähigkeit beitragen. Hierbei spielt der effiziente Einsatz von Ressourcen (ESRS E5) ebenfalls eine Rolle.

- Soziale Verantwortung gegenüber eigenen Arbeitskräften (ESRS S1): FACC stellt sicher, dass die Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft den sozialen Standards entsprechen und kontinuierlich verbessert werden. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter ist ein wesentliches Thema, welches (u.a.) genauer unter den Angabepflichten des ESRS S1 beschrieben wird.

#### 3. Nicht wesentliche Aktivitäten

- ESRS E3, E4, S3, S4: Aktivitäten im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen, Biodiversität und Ökosystemen, betroffenen Gemeinschaften und Verbrauchern wurden als nicht wesentlich eingestuft, da sie keinen signifikanten Einfluss auf die strategischen Nachhaltigkeitsziele von FACC haben.

Für die Begründung der Wesentlichkeit wird auf die ESRS 2 IRO-1 sowie themenspezifische IRO-1 Angaben verwiesen.

**(ESRS 2-BP-1.5d):** FACC hat sich nicht dafür entschieden, bestimmte Informationen, die geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen betreffen, gemäß ESRS 1 Abschnitt 7.7 zurückzuhalten.

#### 1.1.2. DR BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

**(ESRS 2-BP-2.9a-b):** Bei der Definition der Zeithorizonte hat sich FACC dazu entschlossen, die Definitionen des ESRS 1 (Sektion 6.4) zu übernehmen. Dies bedeutet:

a) in Bezug auf den kurzfristigen Zeithorizont: jener Zeitraum, den das Unternehmen in seinem Abschluss als Berichtszeitraum zugrunde gelegt hat,

b) für den mittelfristigen Zeithorizont: jener Zeitraum vom Ende des kurzfristigen Berichtszeitraums gemäß Buchstabe a) bis zu fünf Jahre

c) für den langfristigen Zeithorizont: jener Zeitraum von mehr als fünf Jahren

**(ESRS 2- 2.11):** Schätzungen gab es bei der Erstellung des nichtfinanziellen Berichts beifolgenden zwei Themen, wobei in den spezifischen ESRS genauer auf die Berechnungsmethodik eingegangen wird:

- Energieverbrauch und Energiemix (E1-5)
- Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe (E2-5)

**(ESRS 2-BP-2.13 a-c):** Dem Umstand geschuldet, dass dies der erste Bericht basierend auf dem ESRS-Standard ist, gibt es keine Änderungen zum vorhergehenden Berichtsjahr. Dieser Bericht wird als „neue Zeitrechnung“ betrachtet. Jedoch ist festzuhalten, dass es für die vergangenen Berichte nach GRI ebenso keine nennenswerten Änderungen zu vermelden gäbe.

**(ESRS 2-BP-2.15):** FACC integriert in die nichtfinanzielle Erklärung zusätzliche Informationen aus anderen gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Standards. Neben den Informationen, die gemäß den ESRS vorgeschrieben sind, umfasst der Bericht auch:

1. EU-Taxonomie (EU VO 2020/852): Ein eigenes Kapitel im Bericht ist der EU-Taxonomie gewidmet, das die Übereinstimmung der Geschäftstätigkeiten der FACC mit den Kriterien der EU-Taxonomie darstellt. Dieses Kapitel bietet detaillierte Einblicke in die Taxonomie-konformen Aktivitäten und deren Beitrag zu den Umweltzielen der EU.

2. GHG-Protokoll: Die FACC verwendet das Greenhouse Gas (GHG) Protokoll zur Berichterstattung über die Treibhausgasemissionen. Diese Methodik wird angewendet, um die Emissionen in Scope 1 und 2 zu erfassen und zu berichten, und bietet eine umfassende Darstellung der Klimawirkungen des Unternehmens (siehe ESRS E1-6)

3. ILO-Menschenrechts-Standards: sind im Code of Conduct (CoC) und Supplier Code of Conduct (ScoC) der FACC enthalten und gelebt und werden in den ESRS S1 sowie S2 erwähnt.

Durch die Einbeziehung dieser zusätzlichen Standards stellt FACC sicher, dass die nichtfinanzielle Erklärung umfassend und auf die relevanten regulatorischen Anforderungen abgestimmt ist. Die Anwendung dieser Standards wird in den entsprechenden Kapiteln des Berichts präzise referenziert.

## 1.2. Governance

### 1.2.1. DR GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

**(ESRS 2-GOV-1.21)(ESRS 2-GOV-1.21a (ESRS 2-GOV-1.21b) (ESRS 2-GOV-1.21c) (ESRS 2-GOV-1.21d) (ESRS 2-GOV-1.21e):**

**(ESRS 2-GOV-1.21b):** Organisation und Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand der FACC AG besteht gemäß ihrer Satzung aus mindestens zwei und maximal vier Personen. Im Referenzjahr 2024 waren es vier. Die Bestellung erfolgt durch den Aufsichtsrat.

Der Vorstand führt im Rahmen von Gesetzen, Satzung und einer vorliegenden Geschäftsordnung die Geschäfte der FACC. Die Verteilung der Geschäfte unter den einzelnen Vorstandsmitgliedern erfolgt gemäß der Geschäftsordnung. In der Geschäftsordnung ist auch die Zusammenarbeit des Vorstands geregelt. Weiters hat sich der Vorstand zur vollständigen Einhaltung der Regeln des ÖCGK verpflichtet.

CEO: Robert Machtlinger (1967)

Vorstandsvorsitzender

Erstbestellung: 2014

Ende der laufenden Funktionsperiode: 06/2025

Aufgabenbereiche: Strategie, Customer & Government Relations, Business Development, Marketing, Personalwesen, Programm-Management, Unternehmenskommunikation, Entwicklung, Innovation & Forschung

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: Flughafen Linz GesmbH

COO: Andreas Ockel (1966)

Mitglied des Vorstands

Erstbestellung: 2017

Ende der laufenden Funktionsperiode: 10/2025

Aufgabenbereiche: Produktion, Einkauf, Qualität, Logistik, Liegenschaften, Investitionen, Tochtergesellschaften, Umwelt, Gesundheit & Arbeitsschutz

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

CFO: Florian Heindl (1982)

Mitglied des Vorstands

Erstbestellung: 2024

Ende der laufenden Funktionsperiode: 04/2029

Aufgabenbereiche: Finanzen, Controlling, Steuern, Treasury, IT, Recht, Exportkontrolle & Compliance, Investor Relations, Working Capital Management

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

CSO: Tongyu Xu (1968)

Mitglied des Vorstands

Erstbestellung: 2024

Ende der laufenden Funktionsperiode: 04/2028

Aufgabenbereiche: Interne Revision, Internes Kontrollsystem & Unternehmens-Compliance, China Business Relations, Risk Management, M&A, ESG

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

Aufsichtsrat

Chengkuan Wang (1968)

Vorsitzender

Erstbestellung: 2024

Ende der laufenden Funktionsperiode:

Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2028 beschließt

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

Jian Wang (1961)

Erstbestellung: 2022

Ende der laufenden Funktionsperiode:

Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2026 beschließt

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

Weixi Gong (1962)

Erstbestellung: 2014

Ende der laufenden Funktionsperiode:

Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2026 beschließt

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

Jiajia Dai (1978)

Entsendung: 2023

Ende der laufenden Funktionsperiode:

Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2027 beschließt

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

Ian Chang (1954)

Erstbestellung: 2022

Ende der laufenden Funktionsperiode:

Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2026 beschließt

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

Junqi Sheng (1972)

Erstbestellung: 2017

Ende der laufenden Funktionsperiode:

Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2026 beschließt

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: keine

Tom Williams (1952)

Erstbestellung: 2020

Ende der laufenden Funktionsperiode:

Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2026 beschließt

Aufsichtsratsmandate in anderen Gesellschaften: Co-Verwaltungsratsvorsitzender bei der Montana Aerospace AG

Vom Betriebsrat entsandte Mitglieder des Aufsichtsrats:

Jürgen Fischer (1981)

Erstentsendung: 2021

Barbara Huber (1965)

Erstentsendung: 2014

Erwin Hofinger (1965)

Erstentsendung: 2024

Karin Klee (1981)

Erstentsendung: 2018

Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats:

Jing Guo sowie Tongyu Xu schieden im Geschäftsjahr 2024 aus dem Aufsichtsrat aus.

Ulrike Reiter, die vom Betriebsrat in den Aufsichtsrat entsandt wurde, schied 2024 ebenfalls pensionsbedingt aus.

Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat die Leitlinien für die Unabhängigkeit gemäß Anhang 1 des ÖCGK übernommen. Danach haben alle Mitglieder des Aufsichtsrats (100 Prozent) erklärt, von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig zu sein (C-Regel 53 ÖCGK).

Diversität

Bei der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern hat die Hauptversammlung auf Anforderungen im Hinblick auf die fachliche und persönliche Qualifikation sowie die fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu achten. Zusätzlich müssen Aspekte der Diversität (Geschlechtervielfalt) angemessen berücksichtigt werden. Neu gewählte Aufsichtsratsmitglieder haben sich angemessen über Aufbau und Aktivitäten des Unternehmens sowie über die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Aufsichtsräten zu informieren. Seit der Erstnotiz der FACC an der Wiener Börse sind Frauen im Aufsichtsrat vertreten. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 betrug der Anteil weiblicher Mitglieder des Aufsichtsrats 27 Prozent (drei von elf).

In Aufsichtsrat, Vorstand und in weiteren Top-Management-Positionen von FACC sind derzeit 16 Frauen vertreten. Keine Frau (0 Prozent) befindet sich im Vorstand. In den darunterliegenden Ebenen ist der Anteil weiblicher Führungskräfte wie in der Vergangenheit noch gering. Um diesem Umstand entgegenzuwirken, präsentiert sich FACC daher weiterhin auf Jobmessen und spricht gezielt Potenzialträgerinnen an. Darüber hinaus engagiert sich FACC in der Förderung von Mädchen in technischen Ausbildungen. Bei Neu- und Nachbesetzungen von Führungspositionen wird versucht, verstärkt Frauen zu gewinnen.

Vertretung der Mitarbeiter

FACC legt großen Wert auf die Vertretung ihrer Mitarbeiter und anderer Arbeitskräfte innerhalb des Unternehmens. Diese Vertretung erfolgt durch einen Betriebsrat (für Arbeiter, sowie Angestellte) an den österreichischen Standorten. Dieser vertritt die Interessen der Mitarbeiter und dient als Bindeglied zwischen der Belegschaft und der Unternehmensführung. Der Betriebsrat ist in Entscheidungsprozesse eingebunden und spielt eine wichtige Rolle bei der Verhandlung von Arbeitsbedingungen und -vereinbarungen.

Neben dem Betriebsrat gibt es für jeden Mitarbeiter der FACC, insbesondere bei den nicht-österreichischen Standorten ohne Betriebsrat, die Möglichkeit, sich jederzeit an die HR-Abteilung zu wenden. FACC fördert den offenen Dialog zwischen Mitarbeitern und Management durch regelmäßige Meetings, Feedback-Runden und Mitarbeiterbefragungen. Zusätzliche Kommunikationskanäle (etwa die Whistleblower-Hotline) ermöglichen es den Mitarbeitern, ihre Meinungen und Vorschläge einzubringen und aktiv an der Gestaltung des Arbeitsumfelds mitzuwirken.

Auch externe Arbeitskräfte, die im Rahmen von Projekten oder temporären Aufgaben für FACC tätig sind, werden in die Kommunikations- und Entscheidungsprozesse einbezogen, um sicherzustellen, dass ihre Perspektiven und Bedürfnisse berücksichtigt werden.

**(ESRS 2-GOV-1.22c) (ESRS 2-GOV-1.22d):** Der Vorstand, speziell der CSO (Chief Sustainability Officer) der FACC spielt eine entscheidende Rolle in den grundsätzlichen Governance-Prozessen.

Die Verantwortung für die ordnungsgemäße Ausgestaltung des Nachhaltigkeitsmanagements obliegt grundsätzlich dem CSO. Da es sich aber um eine Querschnittsmaterie handelt, die viele Fachbereiche (das Kernteam) betrifft, ist der Gesamtvorstand in die Thematik involviert. Darüber hinaus verantworten die jeweiligen Ressortvorstände (Vice Presidents, VPs) die in ihrem Aufgabenbereich liegenden Nachhaltigkeitsthemen.

Die Verantwortung für das Management wesentlicher Risiken und Auswirkungen ist an den Senior Manager CSR und Exportkontrolle delegiert, welcher in der LCIPS (Legal, Compliance, IP und Sustainability)-Abteilung unter Führung des General Counsel (Leiter der LCIPS-Abteilung) tätig ist. Der Senior Manager CSR und Exportkontrolle ist weiters für die Überwachung der CSR-Compliance-Aktivitäten und der nichtfinanziellen Risikomanagementaktivitäten zuständig und berichtet an den General Counsel, welcher wiederum in CSR-Angelegenheiten direkt an den CSO berichtet.

Gemeinsam mit dem Kernteam, bestehend aus Fachbereichsverantwortlichen der Bereiche Einkauf, Verkauf, Arbeitssicherheit, HR, Facility Management und Risikomanagement werden (unter anderem basierend auf gesammeltem Fachwissen) gemeinsam IROs bewertet und die DMA erstellt. Der General Counsel überwacht diesen Prozess und entsendet quartalsweise Steering-Committee-Einladungen an den CSO und den Senior Manager CSR und Exportkontrolle, um regelmäßig Fortschritte und Herausforderungen zu besprechen und zu diskutieren.

Ausrichtung der nichtfinanziellen strategischen Ziele und Chancen bei FACC:

Vorbereitung durch das Kernteam: Das Kernteam und der Senior Manager CSR und Exportkontrolle sowie weitere relevante Abteilungsleiter sammeln und analysieren Daten zu aktuellen Nachhaltigkeitstrends, regulatorischen Anforderungen und internen Leistungskennzahlen. Diese Informationen werden genutzt, um fundierte Vorschläge für strategische Ziele und Chancen zu entwickeln.

Entwicklung von Vorschlägen: Basierend auf der Analyse erarbeitet das Kernteam konkrete Vorschläge für die nichtfinanziellen strategischen Ziele. Diese Vorschläge beinhalten spezifische Maßnahmen, Zeitpläne und erwartete Ergebnisse, die auf die langfristigen Nachhaltigkeitsziele der FACC abgestimmt sind.

Abstimmung und Konsultation: Die erarbeiteten Vorschläge werden in einem Bottom-Up-Ansatz mit relevanten internen Stakeholdern abgestimmt. Dies umfasst Konsultationen mit verschiedenen Abteilungen, um sicherzustellen, dass die Vorschläge realistisch und umsetzbar sind und die Unterstützung der gesamten Organisation haben.

Präsentation an den Gesamtvorstand: Die abgestimmten Vorschläge werden dem Gesamtvorstand in einer formellen Sitzung

präsentiert. Der General Counsel und der Senior Manager CSR und Exportkontrolle erläutern die strategischen Ziele und Chancen, die vorgeschlagenen Maßnahmen und die erwarteten Auswirkungen.

Entscheidungsfindung: Der Gesamtvorstand diskutiert die Vorschläge, berücksichtigt das Feedback und trifft eine Entscheidung über die Annahme und Umsetzung der strategischen Ziele. Dabei wird sichergestellt, dass die Entscheidungen im Einklang mit den übergeordneten Unternehmenszielen und der Nachhaltigkeitsstrategie stehen.

Umsetzung und Überwachung: Nach der Genehmigung durch den Vorstand werden die strategischen Ziele in die operativen Pläne integriert. Das Kernteam überwacht die Umsetzung und berichtet regelmäßig an den Vorstand über den Fortschritt und die erzielten Ergebnisse.

Durch die erstmalige Erstellung einer DMA muss sich das Unternehmen zuerst tiefer mit den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) beschäftigen. Ziel ist es, in den nächsten ein bis drei Jahren klarere Prozesse und Zuständigkeiten zu definieren, einschließlich der Etablierung von Berichtslinien zu den administrativen Management- und Aufsichtsorganen.

Der Vorstand legt dem Aufsichtsrat die nichtfinanzielle Erklärung vor.

Es gibt außer den bereits erwähnten Vorgängen keine weiteren speziellen Kontrollen und Verfahren, die auf das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen angewendet werden. Das Unternehmen befindet sich im Prozess der Entwicklung dieser Rahmenwerke und plant, sie in Zukunft gemeinsam mit anderen internen Funktionen zu integrieren.

**(ESRS 2-GOV-1.23) (ESRS 2-GOV-1.23a-b):** Bei FACC wird die Verfügbarkeit und Entwicklung der erforderlichen Fähigkeiten und der Expertise zur Überwachung von Nachhaltigkeitsangelegenheiten durch folgende Ansätze sichergestellt:

Personalauswahl: Gut ausgebildetes, erfahrenes Personal wird mit der Verantwortung für die Thematik beauftragt.

Weiterbildungsmöglichkeiten: FACC bietet ihren Führungskräften und Mitarbeitern Zugang zu Schulungen und Workshops, um ihre Kenntnisse in Nachhaltigkeitsthemen zu erweitern. Diese Angebote sind flexibel und orientieren sich an den aktuellen Bedürfnissen.

Einbindung externer Expertise: Bei Bedarf zieht FACC externe Berater hinzu, um spezifische Nachhaltigkeitsthemen zu adressieren. Dies ermöglicht es, auf dem neuesten Stand der Entwicklungen zu bleiben und von externem Fachwissen zu profitieren.

Feedback und Anpassung: Durch informelle Feedbacks und regelmäßige Gespräche wird sichergestellt, dass die Führungsgremien die notwendigen Fähigkeiten entwickeln, um die Nachhaltigkeitsziele effektiv zu überwachen.

Fachwissen der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Aspekte der Unternehmenspolitik:

Bei FACC verfügen die Führungsgremien über eine Vielzahl von Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit, die sie direkt nutzen oder durch externe Ressourcen ergänzen können.

**Interne Expertise:** Mehrere Mitglieder der Führungsgremien, darunter der Senior Manager CSR und Exportkontrolle, bringen fundierte Kenntnisse in Nachhaltigkeitsthemen mit. Diese Expertise wird durch regelmäßige Fortbildungen und die Teilnahme an relevanten Konferenzen und Workshops ständig erweitert.

**Externe Ressourcen:** FACC nutzt externe Berater und Experten, um spezifische Nachhaltigkeitsfragen zu adressieren. Diese externen Partner bringen zusätzliches Fachwissen ein und unterstützen das Unternehmen dabei, Best Practices zu implementieren.

**Netzwerke und Partnerschaften:** FACC ist in verschiedenen Branchenverbänden und Nachhaltigkeitsinitiativen aktiv, die Zugang zu einem breiten Spektrum an Informationen und Fachwissen bieten. Diese Netzwerke ermöglichen es dem Unternehmen, aktuelle Trends und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit zu verfolgen und zu nutzen.

Die professionelle und divers aufgestellten Vorstands- und Aufsichtsratsgremien, mit internationaler Erfahrung in Wirtschaft und Luftfahrt, tragen dazu bei, dass FACC auf einem soliden Fundament in Sachen Nachhaltigkeit steht.

Die Fähigkeiten und Erfahrungen im Management- und Aufsichtsrat der FACC qualifizieren diese Gremien, um die vorgeschlagenen Richtlinien zur Steuerung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen zu überprüfen und zu genehmigen.

Bei FACC sind die vorhandenen Fähigkeiten und die Expertise der Führungsgremien entscheidend für das effektive Management der identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs). Die Expertise im Bereich Nachhaltigkeit ermöglicht es den Führungsgremien, die komplexen Zusammenhänge zwischen den Geschäftstätigkeiten der FACC und ihren ökologischen und sozialen Auswirkungen zu verstehen. Dies ist entscheidend, um fundierte Entscheidungen zu treffen, die sowohl den Unternehmenszielen als auch den Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht werden.

Die vorhandenen Fähigkeiten helfen dabei, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zur Risikominderung zu entwickeln. Dies umfasst sowohl die Einhaltung regulatorischer Anforderungen als auch die proaktive Anpassung an sich ändernde Marktbedingungen. Gleichzeitig unterstützt die Expertise der Führungsgremien FACC dabei, Chancen im Bereich Nachhaltigkeit zu identifizieren und zu nutzen, wie etwa die Entwicklung neuer, umweltfreundlicher Produkte oder die Optimierung von Prozessen zur Steigerung der Ressourceneffizienz.

Darüber hinaus nutzen die Führungsgremien ihre Fähigkeiten, um die strategische Ausrichtung der FACC im Hinblick auf Nachhaltigkeit kontinuierlich zu überprüfen und anzupassen. Dies stellt sicher, dass das Unternehmen nicht nur auf aktuelle Herausforderungen reagiert, sondern auch langfristige Nachhaltigkeitsziele verfolgt. Durch diese gezielte Nutzung von Fähigkeiten und der Expertise stellt FACC sicher, dass sie ihre wesentlichen IROs effektiv managt und ihre Nachhaltigkeitsstrategie erfolgreich umsetzen kann.

## **(G1-GOV 1.5) (G1-GOV 1.5a):**

### Aufsichtsrat

Grundlage für das Handeln des Aufsichtsrats sind die Gesetze und Verordnungen, wie sie für in Österreich börsennotierte Gesellschaften anzuwenden sind, z. B. das Aktiengesetz und das Börsengesetz. Darüber hinaus hat sich der Aufsichtsrat den Regeln des ÖCGK verpflichtet. Bei den unternehmensinternen Regelungen sind primär die Satzung und die Geschäftsordnung bedeutsam. Grundsätzlich überwacht der Aufsichtsrat jedoch in letzter Instanz die Compliance der FACC.

### Vorstand

Bei FACC wird Governance als Thema im Verantwortungsbereich des Gesamtvorstands gesehen.

Die Verantwortlichkeiten auf administrativer Ebene für verschiedene Fachbereiche liegen bei den Vice Presidents (E2) der FACC. Zur Ausbildung dieser bzw. zu den genauen Aufgabengebieten des Vorstandes, aber auch der Vice Presidents und des Aufsichtsrats siehe die Erläuterungen zu ESRS 2-GOV-1.23 sowie ESRS 2-GOV-1.23 a-b.

### **1.2.2. DR GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen**

**(ESRS 2-GOV-2.26) (ESRS 2-GOV-2.26a):** Der CSR-Manager erstellt detaillierte Berichte, die vierteljährlich an das Steering Committee, einschließlich des Vorstands, übermittelt werden. Diese Berichte umfassen aktuelle Entwicklungen und ab dem Geschäftsjahr 2025 wesentliche IROs sowie signifikante Änderungen, um sicherzustellen, dass der Vorstand regelmäßig auf dem neuesten Stand gebracht wird.

- Im Geschäftsjahr 2024, als die DMA und die Betrachtung der ESG-Auswirkungen, Risiken und Chancen zum ersten Mal durchgeführt wurden, wurde der Vorstand durch spezielle Sitzungen und Präsentationen über die Ergebnisse informiert. Diese Sitzungen fanden statt, sobald wesentliche Ergebnisse vorlagen, um sicherzustellen, dass der Vorstand umfassend über die neuen Erkenntnisse und die notwendigen Maßnahmen informiert war.
- Die Umsetzung von Due-Diligence-Praktiken im Bereich CSR wird ebenfalls vom CSR-Manager überwacht und berichtet. Im Geschäftsjahr 2024 wurden die Ergebnisse der Due-Diligence-Analysen durch gezielte Berichterstattung an den Vorstand kommuniziert, um sicherzustellen, dass die Praktiken konsequent angewendet werden.
- In den kommenden zwei bis drei Jahren hat FACC einen niedergeschriebenen Prozess zum Ziel, welcher die Wirksamkeit von Richtlinien, Maßnahmen, Kennzahlen und Zielen (P, A, M und T) zur Behandlung wesentlicher IROs bewertet. Diese Berichte sollen eine Bewertung beinhalten, ob die Maßnahmen ihre gewünschten Ergebnisse erzielen.

Die aktuelle Berichterstattung erfolgt vierteljährlich während der Sitzungen des Steering Committees, um eine kontinuierliche Aufsicht und Verbesserung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens sicherzustellen.

**(ESRS 2-GOV-2.26b):** Da FACC im Jahr 2024 erstmals wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) analysiert hat und diese noch nicht vollständig berücksichtigt sind, haben die administrativen Management- und Aufsichtsgremien noch nicht begonnen, diese Erkenntnisse schrittweise in die Unternehmensstrategie, in Entscheidungen über große Transaktionen sowie den Risikomanagementprozess zu integrieren.

Die erstmalige Analyse der IROs hat den Führungsgremien erste Einblicke in die potenziellen Herausforderungen und Chancen gegeben, die als Grundlage für die zukünftige strategische Planung und Entscheidungsfindung dienen. Obwohl die IROs noch nicht vollständig integriert sind, werden sie zukünftig bei der Überwachung der Unternehmensstrategie berücksichtigt, um sicherzustellen, dass die strategischen Ziele des Unternehmens zunehmend im Einklang mit den langfristigen Nachhaltigkeitszielen stehen.

Die Führungsgremien werden beginnen, potenzielle Trade-offs zwischen kurzfristigen Gewinnen und langfristigen Auswirkungen zu bewerten. Bei großen Transaktionen werden die IROs schrittweise in die Bewertung der finanziellen, ökologischen und sozialen Auswirkungen einbezogen, was den Führungsgremien hilft, fundierte Entscheidungen zu treffen, die die langfristige Stabilität und Nachhaltigkeit des Unternehmens fördern. Im bestehenden Risikomanagementprozess werden die nichtfinanziellen IROs in den nächsten Jahren nach und nach integriert, um sicherzustellen, dass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und geeignete Maßnahmen zur Risikominderung entwickelt werden.

**(ESRS 2-GOV-2.26c):** Im Berichtszeitraum haben die administrativen, Management- und Aufsichtsgremien eine Reihe wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) behandelt. Hier sind einige der wichtigsten Themenbereiche:

### Umweltauswirkungen

- CO2-Emissionen und Maßnahmen zur Reduktion
- Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft

### Soziale und arbeitsrechtliche Risiken

- Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit
- Einhaltung von Menschenrechten und von ethischen Standards
- Förderung der Diversität und Inklusion

### Finanzielle Chancen und Risiken

- Finanzielle Stabilität und Liquidität

### **1.2.3. DR GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme**

## **(ESRS 2-GOV-3.29 a-e): Vergütungsbestandteile:**

Die Gesamtvergütung besteht aus fixen und variablen Bestandteilen. Während die fixe Vergütung unabhängig vom Unternehmenserfolg gewährt wird, ist die variable Vergütung an die Erfüllung bestimmter, nachvollziehbarer Leistungskriterien geknüpft. Spezifische Anreizsysteme und Vergütungsrichtlinien, die direkt mit Nachhaltigkeitsthemen verknüpft sind:

- **Fixe, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile:** Die fixen Vergütungsbestandteile umfassen das Grundgehalt, Pensionszusagen, Abfertigungszusagen, Sachbezüge und Nebenleistungen.
- **Variable Vergütungsbestandteile** basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, wobei die nichtfinanziellen Leistungskriterien jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt werden.

Den Vorstandsmitgliedern gebührt eine variable Vergütung. Diese ist von der wirtschaftlichen Entwicklung der FACC und von der Erreichung individuell vereinbarter Ziele abhängig. Die Leistungskriterien sind mit der nachhaltigen Wachstumsstrategie des Unternehmens abzustimmen, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine verantwortungsvolle Managementkultur. Durch die Auszahlung im Folgejahr und anhand geprüfter und ausgewiesener Kriterien ist Fairness sichergestellt. Die Performance- und Nachhaltigkeitsindikatoren (wobei letztere in Realität noch nicht spezifisch genug sind, um Anwendung zu finden) und bilden somit die nachhaltige Wachstumsstrategie des Unternehmens ab.

Voraussetzung für die Zahlung variabler Vergütungsbestandteile ist die Ausschüttung einer Dividende. Die Höhe des maximal erreichbaren Bonus für alle Vorstandsmitglieder ist mit 70 Prozent der Dividendenzahlung für das betroffene Geschäftsjahr limitiert. Die variable Vergütung ist mit 100 Prozent des jeweiligen Bruttogrundgehalts begrenzt. Neben quantitativen Kriterien bestehen auch qualitative Kriterien, die entsprechend der Ressortverantwortung des jeweiligen Vorstands festgelegt werden.

Wie bereits erwähnt, verfügt FACC jedoch zum Berichtszeitpunkt noch nicht über spezifische Anreizsysteme und Vergütungsrichtlinien, die direkt mit Nachhaltigkeitsthemen verknüpft sind. FACC prüft jedoch aktiv die Möglichkeit der Entwicklung und Implementierung solcher Anreizsysteme, die sich durch Transparenz, Fairness und Gleichheit auszeichnen und sicherstellen sollen, dass nachhaltigkeitsbezogene Leistungen anerkannt und belohnt werden. Derzeit werden keine spezifischen Leistungsindikatoren oder Zielvorgaben in Bezug auf Nachhaltigkeit zur Bewertung herangezogen. Folglich sind Nachhaltigkeitsindikatoren nicht als Leistungsmaßstäbe oder Benchmarks in den Vergütungspolitiken berücksichtigt, und die variable Vergütung hängt nicht von Nachhaltigkeitszielen oder -auswirkungen ab. In den Überlegungen zur Einführung solcher Systeme wird diskutiert, welche spezifischen Nachhaltigkeitsziele, wie die Reduktion der Treibhausgasemissionen, als Kriterien für die Bewertung in Betracht gezogen werden könnten. Auch wird erörtert, welchen Anteil nachhaltigkeitsbezogene Leistungskriterien an der variablen Vergütung ausmachen könnten. Diese möglichen Systeme werden entwickelt, um die Unternehmensstrategie mit den Nachhaltigkeitszielen in Einklang zu bringen. Die Bedingungen für solche Anreizsysteme und ihre jährliche Evaluierung würden von der Personalabteilung durchgeführt,

wobei alle Änderungen der Genehmigung des Aufsichtsrats bedürfen.

**(E1-GOV-3.13):** Zum Berichtszeitpunkt berücksichtigte FACC zwar konkrete kurz- und langfristige Ziele zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, jedoch wurden klimabezogene Überlegungen bis dato nicht in die Vergütung der Mitglieder der administrativen Management- und Aufsichtsgremien einbezogen. Die Leistung der Führungskräfte wurde somit nicht gegen die unter Anforderung E1-4 gemeldeten GHG-Reduktionsziele bewertet. Bei FACC gibt es keine spezifischen finanziellen Anreize oder Boni, die an die Erreichung dieser CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele gebunden sind, und es war im aktuellen Berichtszeitraum kein Prozentsatz der Vergütung mit klimabezogenen Überlegungen verknüpft. FACC definiert klimabezogene Überlegungen als Maßnahmen zur Reduktion von Kohlenstoffemissionen, zur Verbesserung der Energieeffizienz, zum Management von Klimarisiken sowie zum Erlangen von Umweltzertifizierungen wie ISO 14001. Während zum Stichtag keine finanziellen Anreize bestanden, prüft FACC wie bereits erwähnt aktiv die Möglichkeit, solche Überlegungen in zukünftige Vergütungsstrukturen zu integrieren, um die Klimaziele des Unternehmens besser zu unterstützen und nachhaltige Praktiken zu fördern.

#### 1.2.4. DR GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Nachhaltigkeit

**(ESRS 2-GOV-4.30; 32):** Um ein besseres Verständnis für die Due-Diligence-Prozesse der FACC zu gewinnen, wird auf folgende Offenlegungsverpflichtungen (DRs) und Due-Diligence-Prozesse (DPs) verwiesen:

Themen von Due Diligence in der nichtfinanziellen Erklärung:

| Kernbereiche der Due Dilligence  | Paragrafen in der nichtfinanziellen Erklärung   |
|--|---|
| a) Einbettung der Due Diligence in Governance, Strategie und Geschäftsmodell           | ESRS 2-GOV 2 26. a), b); ESRS 2-GOV 3 29. a), b), c), d), e)  |
| b) Einbindung der betroffenen Stakeholder in alle wichtigen Schritte der Due Diligence | ESRS 2-SBM 2 45. a) i.-v., S1 12., S2 9., S3 7., S4 8., ESRS 2-IRO 1. 53. b) iii., ESRS E1-2 24., ESRS E2-1 14., ESRS E5-1 14., ESRS S1-1 19., ESRS S2-1 16., ESRS S1-2 27. b)) |
| c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen                                     | ESRS 2-IRO 1 53. a), e), g), E1 20. a), b) ii., c) i., 21., E2 11. a)   |
| d) Ergreifen von Maßnahmen zur Bewältigung dieser negativen Auswirkungen               | ESRS E1-3 28., ESRS E2-2 18., ESRS E5-2 19., ESRS S1-4, ESRS S2-4.  |
| e) Überwachung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation                     | ESRS E1-4, ESRS S1-5.   |

|   | 2023                       | 2024                       | 2023                          | 2024                          | 2023                       | 2024                       | 2023             | 2024             |
|---|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------|------------------|
|   | Aero-structures<br>EUR'000 | Aero-structures<br>EUR'000 | Engines & Nacelles<br>EUR'000 | Engines & Nacelles<br>EUR'000 | Cabin Interiors<br>EUR'000 | Cabin Interiors<br>EUR'000 | Summe<br>EUR'000 | Summe<br>EUR'000 |
| Verkauf von Produkten                       | 257.139                    | 315.737                    | 117.118                       | 133.675                       | 319.000                    | 354.292                    | 693.258          | 803.704          |
| Entwicklungs- und sonstige Dienstleistungen | 15.233                     | 34.369                     | 12.619                        | 23.952                        | 15.093                     | 22.497                     | 42.945           | 80.819           |
|   | <b>272.372</b>             | <b>350.106</b>             | <b>129.737</b>                | <b>157.627</b>                | <b>334.093</b>             | <b>376.789</b>             | <b>736.202</b>   | <b>884.523</b>   |

#### 1.2.5. DR GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der nichtfinanziellen Erklärung

**(ESRS 2-GOV-5.36a-e):** Zum Berichtszeitpunkt verfügte FACC noch nicht über ein spezielles Risikomanagement- und internes Kontrollsystem, das sich explizit auf die nichtfinanzielle Erklärung bezieht. Derzeit gibt es keine formalisierten Prozesse zur Identifikation, Bewertung und Priorisierung von Risiken in diesem Bereich.

Dementsprechend wurden auch keine spezifischen Hauptrisiken identifiziert oder Minderungsstrategien entwickelt.

Trotz fehlender formalisierter Systeme besteht jedoch ein Bewusstsein für die Wichtigkeit dieser Prozesse. FACC arbeitet daran, künftig ein umfassendes Risikomanagement- und internes Kontrollsystem zu entwickeln und zu implementieren, um die Genauigkeit, Vollständigkeit und Zuverlässigkeit der nichtfinanziellen Erklärung zu sichern. Diese geplanten Systeme sollen durch eine systematische Datenerfassung, regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter sowie durch die Nutzung moderner IT-Lösungen unterstützt werden.

Der erste Schritt in Richtung dieser Entwicklungen umfasst eine gründliche Bewertung der aktuellen Berichterstattungsprozesse und die Identifikation von Bereichen, die verbessert werden müssen. Zukünftig sollen interne Kontrollmechanismen und regelmäßige Überprüfungen integriert werden, um sicherzustellen, dass alle Nachhaltigkeitsdaten korrekt und konform erfasst und berichtet werden.

#### 1.3. Strategie

##### 1.3.1. DR SBM-1 – Marktposition, Strategie, Geschäftsmodell(e) und Wertschöpfungskette

**(ESRS 2-SBM-1.40a-b) (ESRS 2-SBM-1.40a i):** Umsatzerlöse aus Verträgen mit Kunden werden durch die Produktion von Flugzeugkomponenten sowie durch Engineering-Leistungen und andere Leistungen im Zusammenhang mit der Produktion von Flugzeugkomponenten erwirtschaftet. Dabei gab es im Berichtsjahr keine zu meldenden Änderungen. Die Umsatzerlöse nach Art und Segment sowie nach geografischer Aufteilung sind nachstehend aufgeschlüsselt:

#### (ESRS 2-SBM-1.40a ii): Signifikante Märkte für das Geschäftsjahr 2024

|                 | 2023<br>EUR'000 | 2024<br>EUR'000 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| Deutschland     | 266.863         | 323.298         |
| Kanada          | 114.965         | 145.931         |
| USA             | 97.615          | 138.850         |
| Großbritannien  | 91.314          | 102.215         |
| China           | 35.146          | 50.175          |
| Brasilien       | 55.366          | 48.013          |
| Sonstige Länder | 74.935          | 76.042          |
|                 | <b>736.202</b>  | <b>884.523</b>  |

#### (ESRS 2-SBM-1.40a iii): Anzahl der Mitarbeiter, aufgeteilt auf alle Standorte (in „Köpfen“)

|               | 2024         |
|---------------|--------------|
| <b>Gesamt</b> | <b>4.039</b> |
| Österreich    | 3.247        |
| Kanada        | 80           |
| USA           | 69           |
| Indien        | 125          |
| China         | 22           |
| Slowakei      | 71           |

#### (ESRS 2-SBM-1.40e-g):

##### Nachhaltigkeitsziele der FACC

###### 1. Geografische Auswirkungen

Die internen SMART-Ziele der FACC konzentrieren sich auf die Verbesserung interner Prozesse und Strukturen an den österreichischen Standorten und der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Diese Maßnahmen können indirekt positive Effekte auf die Umweltstandards in den Hauptregionen Europa, Nordamerika und Asien haben, indem sie als Vorbild für nachhaltige Praktiken dienen (Thermoset vs. Thermoplast, CO<sub>2</sub>-neutrale Produktion bis 2040, etc.). Aktuell gelten die Ziele noch nicht konzernweit, sondern nur an den österreichischen Standorten. In Zukunft sollen diese aber ausgeweitet werden.

###### 2. Wesentliche Produktgruppen und Dienstleistungen

FACC fokussiert sich auf die Entwicklung und Produktion von Leichtbaukomponenten für die zivile Luftfahrtindustrie. Die Nachhaltigkeitsziele betreffen insbesondere die Implementierung energieeffizienter Produktionsverfahren und die Erhöhung des Einsatzes recycelbarer Materialien wie von Thermoplasten und biobasierter Materialien, um die Umweltbelastung zu reduzieren.

###### 3. Kundengruppen

FACC bedient hauptsächlich Flugzeughersteller und teilweise Fluggesellschaften (vor allem im Maintenance, Repair and Operations (MRO)-Bereich). Diese Kunden profitieren von einer nachhaltigeren Produktpalette, die durch innovative und umweltfreundlichere Lösungen gekennzeichnet ist, auch wenn die Nachhaltigkeitsziele nicht direkt auf spezifische Kundengruppen abzielen. Leichtere Produkte reduzieren jedoch bei allen Abnehmern den Treibstoffverbrauch.

###### 4. Geografische Gebiete

Die Nachhaltigkeitsziele der FACC gelten derzeit primär für den Standort in Österreich und berücksichtigen die lokalen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen. FACC plant, diese Ziele schrittweise auf alle Standorte in Europa, Nordamerika und Asien auszuweiten, um eine einheitliche Nachhaltigkeitsstrategie zu verfolgen. Ebenso werden in den nächsten Jahren die Ziele schrittweise über die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen angepasst.

###### 5. Beziehungen zu Stakeholdern

FACC fördert eine transparente und nachhaltige Zusammenarbeit mit ihren Stakeholdern, darunter Kunden, Lieferanten und lokale Gemeinschaften. Dies wird durch regelmäßige interne Audits, durch eine aktive Kommunikation und die Veröffentlichung der nichtfinanziellen Erklärungen unterstützt. Diese Maßnahmen stärken das Vertrauen der Stakeholder und binden sie in die Nachhaltigkeitsbestrebungen der FACC ein (siehe dazu auch SBM-2).

###### 6. Bewertung des aktuellen Status

FACC verfolgt den Fortschritt ihrer Nachhaltigkeitsziele durch interne Benchmarks und regelmäßige Bewertungen. Dies bedeutet, dass der Fortschritt der Ziele kontinuierlich überwacht wird, um Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren und sicherzustellen, dass die gesetzten Ziele erreicht werden (siehe dazu ESRS E1-4 und E5-3).

###### 7. Bewertung der aktuellen bedeutenden Produkte und Dienstleistungen

Leichtbaukomponenten für die zivile Luftfahrt: Diese Produktgruppe macht mehr als 90 Prozent (für Details siehe Kapitel „Taxonomie“) des Umsatzes von FACC aus und ist daher von wesentlicher Bedeutung. Die Nachhaltigkeitsziele konzentrieren sich auf die Implementierung energieeffizienter Produktionsverfahren und die Erhöhung des Einsatzes recycelbarer Materialien, um die Umweltbelastung zu reduzieren.

###### 8. Nachhaltigkeitsbezogene Herausforderungen

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, diese Nachhaltigkeitsziele effektiv in die gesamte Wertschöpfungskette zu integrieren. Dies erfordert kontinuierliche Anstrengungen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter und Abteilungen diese Ziele verstehen und umsetzen. Herausforderungen bzgl. der Geschäftsstrategie ergeben sich, unter anderen, durch Anforderungen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren, indem leichtere und effizientere Flugzeugkomponenten entwickelt werden. Energieeffizienz ist ein zentraler Aspekt, der sowohl die Umweltbelastung verringert als

auch Kosten spart. Die Integration der Kreislaufwirtschaft in die Wertschöpfungskette fördert den Einsatz recycelbarer Materialien und reduziert Abfall. Strenge regulatorische Anforderungen erfordern kontinuierliche Anpassungen und Investitionen in Compliance.

#### 9. Bewertung der bedeutenden Märkte

Europäischer Markt: Der europäische Markt ist von besonderer Bedeutung, da er strenge regulatorische Anforderungen stellt, die FACC erfüllen muss, sowie ein prozentuell hoher Anteil des Umsatzes von FACC aus diesem Markt kommt. Der Fokus liegt hier auf der Einhaltung von Emissionswerten. Ebenso erachtet das Unternehmen hier einen Wettbewerbsvorteil, wenn es seinen Kunden den Umstieg von Thermoset auf Thermoplast anbieten kann. Den amerikanischen und asiatischen Markt sieht FACC aus diesem Blickwinkel lediglich als sekundär bzw. tertiär an.

#### 10. Kritische Lösungen oder Projekte

- Schulungsprogramme: Die Initiierung von Schulungsprogrammen für Mitarbeiter soll das Bewusstsein für Nachhaltigkeit stärken.
- Forschung und Entwicklung: Investitionen in die Forschung und Entwicklung nachhaltiger Materialien und Produktionsprozesse stehen im Fokus, um langfristig umweltfreundlichere Produkte anbieten zu können.
- Ausbau der LCA-Projekte: Der Ausbau der Lebenszyklusanalysen (LCA) auf weitere Projekte innerhalb der FACC ist ein weiteres wichtiges Projekt.

(ESRS 2-SBM-1.42 a-c): Beschreibung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette der FACC auf der nächsten Seite:

## KEY ACTIVITIES – Stage 1: Upstream



Ressourcenextraktion



Herstellung Anlagen  
und Vorprodukte



Transport & Logistik

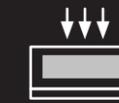
## Stage 2: Own Activity



Forschung, Technologie,  
Engineering



Fertigung



Oberflächen-  
behandlung

## Stage 3: Downstream



Wiederaufbereitung,  
Recycling, Entsorgung



Nutzungsphase



Transport & Logistik



Test Center  
(Qualifizierung und  
Zertifizierung)



Aftermarket:  
Repair, Refurbish, Replace

# Wertschöpfungskette

## 3 Abteilungen:

- ▣ Aerostructures (Steuerflächen, Verkleidungen, Flügelkomponenten)
- ▣ Engines & Nacelles (Verkleidungen, Gehäuse, Sekundärstrukturen, Klappen)
- ▣ Cabin Interiors (Passagier-, Frachtraum- und Cockpit-Verkleidungen inkl. aller Komponenten)

Auf den Folgeseiten werden diese genauer erklärt. ►

Die FACC-Wertschöpfungskette beläuft sich auf 3 Stages und deren KEY ACTIVITIES, die die folgenden drei Abteilungen betreffen.

# Aerostructures (Steuerflächen, Verkleidungen, Flügelkomponenten)

## Stage 1: Upstream



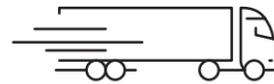
### Ressourcenextraktion

Faserverbundwerkstoffe: Kohlefasern werden aus Polyacrylnitril (PAN) oder Pech gewonnen. Metalllegierungen: leichte Metalllegierungen wie Aluminium werden aus Bauxit gewonnen. Titan wird aus den Mineralien Rutil und Ilmenit extrahiert.



### Herstellung Anlagen und Vorprodukte

Faserverbundwerkstoffe: Harze (werden durch Polymerisation chemischer Monomere hergestellt) – Harze und Kohlefasern werden dann mittels Prepreg zusammengeführt, laminiert und ausgehärtet. Metalllegierungen: Bauxit wird durch das Bayer-Verfahren und Schmelzflusselektrolyse zu Aluminium und Sauerstoff zerlegt. Rutil und Ilmenit wird bei hoher Temperatur zu Titan verarbeitet – weiters werden die Rohstoffe legiert mit Materialien wie Kupfer, Magnesium oder Vanadium, und dann in die benötigten Proportionen/Formen gegossen oder geschmiedet.



### Transport & Logistik

Um die Ressourcen an geeignete Produktionsstätten zu befördern, werden LKWs, Schiffe, Frachtflugzeuge und Güterzüge verwendet.

## Stage 2: Eigene Aktivitäten



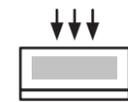
### Forschung, Technologie, Engineering

Forschung an thermoplastischen Faserverbundstoffen, da diese wieder erhitzt werden können und somit wiederverwertet werden.



### Fertigung

Fertigung von Zwischen- und Endprodukten für den globalen Export mit 35 Prozent Recyclinquote, bzgl. REACH vor allem Strontiumchromate, Oktylphenol.



### Oberflächenbehandlung

Schleifen und die Anwendung von alternativen Harzen.



### Test Center (Qualifizierung und Zertifizierung)

Tests in den eigenen Test-Centern, um Komponenten und Teile zu prüfen und diese Normen entsprechend zu zertifizieren bzw. für den weiteren Gebrauch zu qualifizieren.



### Aftermarket: Repair, Refurbish, Replace

Spritzgussverfahren, Pressenprozess, um Teile wiederzuverwenden.

## Stage 3: Downstream



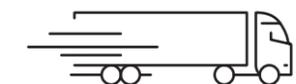
### Wiederaufbereitung, Recycling, Entsorgung

Demontage, Inspektion, Aufbereitung, Recycling, Entsorgung.



### Nutzungsphase

Wartung und Instandhaltung, Überwachung und Diagnose, Sicherheitsmanagement, Ersatzteilmanagement.



### Transport & Logistik

Exportquote von 100 Prozent, Verpackungsmaterial, das entweder zur Gänze genutzt wird: ohne Kunststoff (Metallcontainer oder Holzboxen) oder CO<sub>2</sub>-neutral (Green Logistic, Luftpolsterfolie), Globale Auslieferung.

# Engines & Nacelles (Verkleidungen, Gehäuse, Sekundär- strukturen, Klappen)

## Stage 1: Upstream



### Ressourcenextraktion

Faserverbundwerkstoffe: Kohlefasern werden aus Polyacrylnitril (PAN) oder Pech gewonnen. Metalllegierungen: leichte Metalllegierungen wie Aluminium werden aus Bauxit gewonnen. Titan wird aus den Mineralien Rutil und Ilmenit extrahiert.



### Herstellung Anlagen und Vorprodukte

Faserverbundwerkstoffe: Harze (werden durch Polymerisation chemischer Monomere hergestellt) – Harze und Kohlefasern werden dann mittels Prepreg zusammgeführt, laminiert und ausgehärtet. Metalllegierungen: Bauxit wird durch das Bayer-Verfahren und Schmelzflusselektrolyse zu Aluminium und Sauerstoff zerlegt. Rutil und Ilmenit wird bei hoher Temperatur zu Titan verarbeitet – weiters werden die Rohstoffe legiert mit Materialien wie Kupfer, Magnesium oder Vanadium, und dann in die benötigten Proportionen/Formen gegossen oder geschmiedet.



### Transport & Logistik

Um die Ressourcen an geeignete Produktionsstätten zu befördern, werden LKWs, Schiffe, Frachtflugzeuge und Güterzüge verwendet.

## Stage 2: Eigene Aktivitäten



### Forschung, Technologie, Engineering

Forschung an thermoplastischen Faserverbundstoffen, da diese wieder erhitzt werden können und somit wiederverwertet werden.



### Fertigung

Fertigung von Zwischen- und Endprodukten für den globalen Export mit 35 Prozent Recyclingquote, bzgl. REACH vor allem Strontiumchromate, Oktylphenol.



### Reparatur

Komplettanbieter von Komponentenreparatur im Triebwerksbereich.



### Test Center (Qualifizierung und Zertifizierung)

Tests in den eigenen Test-Centern, um Komponenten und Teile zu prüfen und diese den Normen entsprechend zu zertifizieren bzw. für den weiteren Gebrauch zu qualifizieren.



### Aftermarket: Repair, Refurbish, Replace

## Stage 3: Downstream



### Wiederaufbereitung, Recycling, Entsorgung

Demontage, Inspektion, Aufbereitung, Recycling, Entsorgung.



### Nutzungsphase

Wartung und Instandhaltung, Überwachung und Diagnose, Sicherheitsmanagement, Ersatzteilmanagement.



### Transport & Logistik

Exportquote von 100 Prozent, Verpackungsmaterial, das entweder zur Gänze genutzt wird: ohne Kunststoff (Metallcontainer oder Holzboxen) oder CO<sub>2</sub>-neutral (Green Logistic, Luftpolsterfolie), Globale Auslieferung.

# Cabin Interiors (Passagier-, Fracht- raum- und Cockpit- verkleidungen inkl. aller Komponenten)

## Stage 1: Upstream



### Ressourcenextraktion

Zuckerrohr wird für Harzsysteme fermentiert, Textilien und Leder werden aus biologischen Quellen, wie Wolle oder Seide, oder auch aus synthetischen Stoffen hergestellt. Kunststoffe und Verbundwerkstoffe werden aus petrochemischen Rohstoffen und anderen Materialien gewonnen, Schalldämmmaterialien können aus mineralischen Ressourcen (Glaswolle), synthetischen Ressourcen (Schaumstoff) oder natürlichen Stoffen (Hanf) hergestellt werden (Holz und Furniere hängen in der Luft).



### Herstellung Anlagen und Vorprodukte

Vorproduktion der einzelnen Komponenten in Formen, welche dann vom eigenen Unternehmen übernommen werden können.



### Transport & Logistik

Um die Ressourcen an geeignete Produktionsstätten zu befördern, werden LKWs, Schiffe, Frachtflugzeuge und Güterzüge verwendet.

## Stage 2: Eigene Aktivitäten



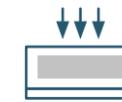
### Forschung, Technologie, Engineering

Fokus auf nachwachsenden Rohstoffe, biobasierte Prepregs und Reduktion von aufwendigen Arbeitsprozessen, Verwendung von thermoplastischen Materialien in der Kabine.



### Fertigung

Vernetzung durch Autoklaven oder Pressen mit 35 Prozent Recyclinquote, bzgl. REACH vor allem Strontiumchromate, Oktylphenol.



### Oberflächenbehandlung

Schleifen und alternative Harze, um Prozesse einfacher bzw. redundant zu machen.



### Aftermarket: Reparatur

Service-Netzwerk für Wartung und Reparatur sowie Retrofits, Generalüberholung Komponenten für den Innenraum. Im Bedarfsfall: Wartung vor Ort.

## Stage 3: Downstream



### Wiederaufbereitung, Recycling, Entsorgung

Demontage, Inspektion, Aufbereitung, Recycling, Entsorgung.



### Nutzungsphase

Wartung und Instandhaltung, Ersatzteilmanagement.



### Transport & Logistik

Exportquote von 100 Prozent, Verpackungsmaterial, das entweder zur Gänze genutzt wird: ohne Kunststoff (Metallcontainer oder Holzboxen) oder CO<sub>2</sub>-neutral (Green Logistic, Luftpolsterfolie) globale Auslieferung.

FACC bezieht eine Vielzahl von hochwertigen Materialien und Technologien, die speziell für die Herstellung von Leichtbaukomponenten für die zivile Luftfahrt entwickelt wurden. Zu den wichtigsten gehören:

- **Verbundwerkstoffe:** Diese Materialien sind entscheidend für die Leichtbauweise der Flugzeugkomponenten und werden von spezialisierten Lieferanten bezogen, die strenge Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards erfüllen.
- **Metalle:** Hochwertige Metalle (wie Titan, aber auch Aluminium), die für die strukturelle Integrität der Komponenten erforderlich sind, werden ebenfalls von ausgewählten Lieferanten bereitgestellt.
- **Der Beschaffungsprozess der FACC** ist durch strenge Auswahl- und Bewertungsverfahren gekennzeichnet, die regelmäßige Audits und Zertifizierungen der Lieferanten beinhalten, um kontinuierliche Verbesserungen und Innovationen zu fördern.

Die Outputs (Eigenfertigungsteile) der FACC umfassen innovative Flugzeugkomponenten, die spezifische Vorteile für verschiedene Stakeholder bieten:

- **Mitarbeiter:** FACC bietet ihren Mitarbeitern ein innovatives Arbeitsumfeld mit Fokus auf nachhaltige Praktiken und kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Dies stärkt die Mitarbeiterbindung und fördert eine engagierte Belegschaft.
- **Kunden (Flugzeughersteller):** Die Komponenten von FACC verbessern die Treibstoffeffizienz und Gesamtleistung der Flugzeuge. Leichtbaukomponenten in den Bereichen Flügel, Leitwerk und Rumpf sind seit über 30 Jahren die Kernkompetenz des Unternehmens. FACC fertigt Flügelkomponenten unterschiedlichster Art, die sowohl zur strukturellen Festigkeit als auch Aerodynamik der jeweiligen Flugzeuge einen wichtigen Beitrag leisten. Das Portfolio reicht dabei von einfachen Sandwich-Paneelen, über treibstoffsparende Flügelspitzen bis hin zu ersten Anwendungen für technologisch hochwertige Primärstrukturen (Wing Box Prototypen).
- **Investoren:** Durch die nachhaltige Wachstumsstrategie und Wettbewerbsfähigkeit will FACC attraktive Renditen anbieten. Investoren profitieren von der starken Marktposition und den kontinuierlichen Innovationen des Unternehmens.
- **Lokale Gemeinschaften:** FACC trägt zur wirtschaftlichen Entwicklung der Regionen bei, in denen sie tätig ist, indem das Unternehmen Arbeitsplätze schafft und technologische Fortschritte fördert. Dies stärkt die lokale Wirtschaft und bietet Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Hauptmerkmale der Wertschöpfungskette:

- **Upstream:** FACC arbeitet mit einer ausgewählten Gruppe von Rohstofflieferanten zusammen, die Materialien wie Verbundwerkstoffe und Metalle liefern. Diese Lieferanten sind strategische Partner, die durch langfristige Verträge und regelmäßige Qualitätskontrollen eingebunden sind. Ein Beispiel ist die Zusammenarbeit mit führenden Herstellern von Kohlefaserverbundstoffen (z. B. Toray Industries, Inc. oder Hexcel Corporation).
- **Downstream:** Die Hauptkunden (AIRBUS, EMBRAER, BOEING, etc.) der FACC sind führende Flugzeughersteller, die die Komponenten in ihre Flugzeuge integrieren. FACC entwickelt in enger Zusammenarbeit mit diesen Kunden maßgeschneiderte Lösungen, die den spezifischen Anforderungen entsprechen.
- **Position in der Wertschöpfungskette:** FACC nimmt eine zentrale Rolle in der Wertschöpfungskette ein, indem sie als Bindeglied zwischen Rohstofflieferanten und Flugzeugherstellern fungiert. Durch ihre Expertise in der Entwicklung und Produktion von Flugzeugkomponenten trägt FACC maßgeblich zur Innovationskraft und Effizienz der gesamten Kette bei.

# Der Stakeholder-Dialog der FACC

## 1.3.2. DR SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

(ESRS 2-SBM-2.45a) (ESRS 2-SBM-2.45a i)

Offener, transparenter, proaktiver und regelmäßiger Dialog mit ihren Stakeholder ist FACC außerordentlich wichtig. Da sich dieser Dialog am Kommunikations- und Informationsbedürfnis der jeweiligen Stakeholder orientiert, folgt er keinem festgelegten Zeitplan. Und um möglichst viele Interessierte zu erreichen und wertvolles Feedback zu gewinnen, findet die Kommunikation zielgruppen- und themenspezifisch über verschiedene Kanäle und Plattformen statt.

| Stakeholder   | Themen   | Kontaktformen  |
|---|--|--|
| Luftfahrtbehörden   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Flugsicherheit</li> <li>– Fluglärmreduktion</li> <li>– Good Governance</li> <li>– Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Direkte Kommunikation betreffend die Zulassung als Hersteller von Flugzeugteilen (POA/DOA/MOA) sowie die Zulassung des Managements der FACC</li> <li>– Direkte Kommunikation zu spezifischen Themen wie Flight Permits (z. B. EHang)</li> <li>– Audits</li> <li>– Meetings</li> </ul> |
| Andere Behörden (z. B. Bezirkshauptmannschaften, Botschaften) | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Good Governance</li> <li>– Stabile und faire Arbeitsplätze</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufenthaltsgenehmigungen und Anträge für Visa</li> <li>– Meetings</li> <li>– Audits</li> </ul>  |
| Betriebsrat   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Regelmäßige direkte Abstimmungen</li> </ul>   |
| Kunden  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Mitarbeitern</li> <li>– Flugsicherheit</li> <li>– Treibstoffeffizienz von Flugzeugen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verträge über alle Arbeitspakete</li> <li>– Regelmäßige Meetings vor Ort bei Kunden oder bei FACC</li> <li>– Besuch von Luftfahrtmessen</li> <li>– Telefonate</li> <li>– FACC-Serviceportal</li> </ul>  |
| Investoren  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Treibstoffeffizienz von Flugzeugen</li> <li>– Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter</li> <li>– Good Governance</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Hauptversammlung</li> <li>– Konferenzen und Roadshows</li> <li>– Investorengespräche</li> <li>– Messen</li> <li>– Finanzkommunikation</li> </ul>  |
| Forschungs- und Bildungseinrichtungen                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter</li> <li>– Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gemeinsame Forschungsprojekte</li> <li>– Betreuung von Diplomanden und Doktoranden</li> </ul>   |
| Lieferanten   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Flugsicherheit</li> <li>– Stabile und faire Arbeitsplätze</li> <li>– Soziale Auswirkungen in der Lieferkette</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Lieferantenkonferenzen</li> <li>– Luftfahrtmessen</li> <li>– Regelmäßige Meetings bei Lieferanten und FACC zur Vertragserfüllung</li> <li>– FACC-Serviceportal</li> <li>– WKO-Veranstaltungen</li> <li>– Lieferanten-Audits</li> </ul>  |
| Logistikpartner und Spediteure                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Soziale Auswirkungen auf die Lieferkette</li> <li>– Zollabwicklung</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Direkte Kommunikation über Vertrieb und Zollabteilung</li> </ul>  |

| Stakeholder                 | Themen  | Kontaktformen  |
|-----------------------------|---|--|
| (Potenzielle) Mitarbeiter   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stabile und faire Arbeitsplätze</li> <li>– Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Mitarbeitern</li> <li>– Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>– E-Mails</li> <li>– Führungskräfte</li> <li>– Betriebsversammlungen</li> <li>– Management Days</li> <li>– Mitarbeiter-App</li> <li>– Unternehmensmagazin</li> <li>– Schwarzes Brett</li> <li>– Werbeflächen (Plakate, Sperrbildschirme, Screens in der Produktion)</li> <li>– Social Media</li> <li>– Sommerfest</li> <li>– Weihnachtsfeier</li> <li>– Flight Club</li> <li>– Jubilärfest</li> <li>– FACC Leonardo</li> <li>– CEO-Frühstück</li> </ul> |
| Gemeinden                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Abfall und Wasserverbrauch</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– E-Mails</li> <li>– Meetings</li> <li>– Telefonate</li> </ul>  |
| Zulasser/Prüfinstitute      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sonderprüfungen</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Beauftragung, z. B. durch CoLT</li> </ul>   |
| Dienstleister               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Repair-/Maintenance-Tätigkeiten bei Kunden im Auftrag der FACC</li> <li>– Catering-Service für Mitarbeiter</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verträge</li> <li>– Meetings</li> </ul>   |
| Versicherungen              | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Risikoanalysen</li> <li>– Compliance</li> <li>– Arbeitssicherheit</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verträge</li> <li>– E-Mails</li> <li>– Telefonate</li> </ul>  |
| Banken                      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verträge</li> <li>– E-Mails</li> <li>– Telefonate</li> </ul>  |
| Medien                      |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verträge</li> <li>– E-Mails</li> <li>– Telefonate</li> </ul>  |
| NGOs und Interessensgruppen |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zusammenarbeit und Dialoge mit Nichtregierungsorganisationen</li> <li>– Teilnahme an Netzwerken und Konferenzen, via Präsenz, Email, Telefon</li> </ul>   |

Schlüssel-Stakeholder der FACC:

Mitarbeiter

- Standpunkte und Interessen: Mitarbeiter legen Wert auf ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld, das Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Weiterbildung bietet. Sie sind an fairen Arbeitsbedingungen, einer gerechten Vergütung und einer offenen Unternehmenskultur interessiert.
- Engagement der FACC: FACC fördert eine engagierte Belegschaft durch Schulungsprogramme, faire Arbeitspraktiken und Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Kunden (Flugzeughersteller und Fluggesellschaften)

- Standpunkte und Interessen: Kunden erwarten qualitativ hochwertige, innovative und umweltfreundliche Produkte, die zur Verbesserung der Treibstoffeffizienz und zur Reduzierung der Betriebskosten beitragen. Sie sind an maßgeschneiderten Lösungen interessiert, die ihren spezifischen Anforderungen entsprechen.
- Engagement der FACC: FACC arbeitet eng mit ihren Kunden zusammen, um innovative Flugzeugkomponenten zu entwickeln, die den höchsten Standards entsprechen und nachhaltige Vorteile bieten.

Lieferanten

- Standpunkte und Interessen: Lieferanten sind an langfristigen Partnerschaften und fairen Geschäftsbedingungen interessiert. Sie erwarten klare Kommunikationswege und Unterstützung bei der Einhaltung von Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards.
- Engagement der FACC: FACC pflegt enge Beziehungen zu ihren Lieferanten durch regelmäßige Audits, Schulungen und Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen.

Investoren

- Standpunkte und Interessen: Investoren suchen nach stabilen Renditen und einer nachhaltigen Wachstumsstrategie. Sie sind an der finanziellen Leistung des Unternehmens sowie an dessen Engagement für Innovation und Nachhaltigkeit interessiert.
- Engagement der FACC: FACC bietet durch ihre starke Marktposition und kontinuierliche Innovationen attraktive Investitionsmöglichkeiten und informiert Investoren regelmäßig über die Unternehmensentwicklung.

Gemeinschaften

- Standpunkte und Interessen: Gemeinschaften erwarten, dass FACC zur lokalen wirtschaftlichen Entwicklung beiträgt, Arbeitsplätze schafft und soziale Verantwortung übernimmt. Sie sind an der Unterstützung lokaler Initiativen und der Minimierung negativer Umweltauswirkungen interessiert.

- Engagement der FACC: FACC engagiert sich in den Gemeinschaften, in denen sie tätig ist, durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Förderung technologischer Fortschritte und die Unterstützung lokaler Projekte.

**(ESRS 2-SBM-2.45a, i-iv):** FACC setzt sich aktiv mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen auseinander, einschließlich Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Investoren, Regulierungsbehörden, Gemeinschaften, und NGOs. Dieses Engagement stellt sicher, dass die Interessen und Ansichten der Stakeholder in die Unternehmensentscheidungen einfließen und fördert Transparenz, Vertrauen und Zusammenarbeit.

Der Zweck des Stakeholder-Engagements bei FACC ist vielfältig und auf mehrere Schlüsselaspekte ausgerichtet:

Förderung von Transparenz und Vertrauen

Ziel ist es, durch regelmäßige und offene Kommunikation das Vertrauen zwischen dem Unternehmen und seinen Stakeholdern zu stärken. Transparenz sorgt dafür, dass alle Beteiligten Zugang zu relevanten Informationen haben.

Verbesserung der Unternehmensstrategie

Durch das Einholen von Feedback und Anregungen von Stakeholdern kann FACC ihre Geschäftspraktiken und strategischen Ausrichtungen kontinuierlich verbessern und an die Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder anpassen.

Erhöhung der Kundenzufriedenheit

Das Engagement mit Kunden zielt darauf ab, deren Zufriedenheit zu erhöhen, indem ihre Anforderungen und Erwartungen besser verstanden und erfüllt werden.

Förderung einer ethischen und nachhaltigen Lieferkette

Durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten wird daran gearbeitet, soziale und umweltbezogene Standards entlang der Lieferkette zu fördern und sicherzustellen, dass ethische Geschäftspraktiken eingehalten werden.

Sicherstellung der Compliance und Risikominimierung

Der Dialog mit Regulierungsbehörden hilft dabei, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen und Risiken zu minimieren, indem FACC stets auf dem aktuellen Stand der regulatorischen Entwicklungen bleibt.

Unterstützung der Gemeinschaften

Engagements mit Gemeinschaften und NGOs zielen darauf ab, die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens zu stärken und positive Beiträge zur sozialen und ökologischen Entwicklung zu leisten.

Förderung von Innovation und Mitarbeiterzufriedenheit

Durch die aktive Einbindung von Mitarbeitern möchte FACC deren Zufriedenheit und Motivation steigern, während gleichzeitig innovative Ideen und Verbesserungsvorschläge gefördert werden.

**(ESRS 2-SBM-2.45a v):** FACC berücksichtigt die Ergebnisse des Stakeholder-Engagements durch einen strukturierten Prozess, der folgende Schritte umfasst:

- Systematische Analyse: Die Ergebnisse des Stakeholder-Engagements werden systematisch erfasst und analysiert. Dies erfolgt durch Umfragen, Interviews, Workshops sowie die tägliche intensive Zusammenarbeit bzw. den Austausch mit allen Stakeholdern von FACC und führt zu einem umfassenden Verständnis der Erwartungen und Anliegen der Stakeholder.
- Integration in die strategische Planung: Die erfassten Ergebnisse werden in die strategische Planung der FACC integriert. Dies bedeutet, dass identifizierte Themen und Prioritäten der Stakeholder in die Unternehmensstrategie einfließen und bei der Festlegung von Zielen und Maßnahmen berücksichtigt werden.
- Umsetzung konkreter Maßnahmen: Basierend auf der Analyse werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung entwickelt und umgesetzt. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder zu adressieren und die Unternehmensleistung in relevanten Bereichen zu verbessern.
- Transparente Kommunikation: Die Ergebnisse werden mittels des jährlichen nichtfinanziellen Berichts der FACC offengelegt.

Durch diesen Prozess stellt FACC sicher, dass die Ergebnisse des Stakeholder-Engagements effektiv genutzt werden, um die Unternehmensstrategie zu stärken und die Beziehungen zu den Stakeholdern zu verbessern.

**(ESRS 2-SBM-2.45b) (ESRS 2-SBM-2.45c) (ESRS 2-SBM-2.45c i-iii):** Erweiterte Offenlegung zur Verbindung zwischen Feedback und Maßnahmen

Durch die Analyse folgender Stakeholder und Themen will FACC die Interessen und Standpunkte im Zusammenhang mit ihrer Strategie und ihrem Geschäftsmodell besser nachvollziehen:

Mitarbeiter

Feedback: Mitarbeiter äußerten den Wunsch nach verbesserter Weiterbildung und einem stärkeren Fokus auf die Arbeitsplatzsicherheit.

Maßnahmen

- Eröffnung des FACC-Trainingscenters mit internen Schulungsprogrammen, welche auf technische und soziale Kompetenzen abzielen.
- Verbesserung der Arbeitsschutzrichtlinien und Durchführung regelmäßiger externer Audits zur ISO 45001 der FACC.

Kunden

Feedback: Kunden betonten die Bedeutung von technologischen Innovationen und konsistenter Produktqualität.

Maßnahmen

- Investitionen in F&E für neue Materialien und Fertigungstechnologien (etwa Thermoplaste).
- Regelmäßige externe Audits zu unserer ISO 9110 sowie ISO 9100 etc.

Lieferanten

Feedback: Lieferanten äußerten die Notwendigkeit einer transparenten Kommunikation und pünktlicher Zahlungen.

Maßnahmen

- Lieferantenportal zur besseren Nachverfolgbarkeit von Zahlungen und Kommunikationsprozessen.
- Einführung langfristiger Verträge mit ausgewählten Lieferanten, um stabile Partnerschaften zu fördern.

Investoren

Feedback: Investoren fordern verstärkte Transparenz in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie und die finanziellen Auswirkungen langfristiger Investitionen.

Maßnahmen

- Die jährlich veröffentlichte nichtfinanzielle Erklärung von FACC, die Fortschritte im Hinblick auf ESG-Ziele (Environmental, Social, Governance) detailliert darstellt.
- Entwicklung eines langfristigen Wachstumsplans, welcher Nachhaltigkeit als Kernelement integriert.

Gemeinschaften

Feedback: Gemeinschaften heben die Bedeutung lokaler Unterstützung und umweltfreundlicher Produktionspraktiken hervor.

Maßnahmen

- Initiierung von lokalen Projekten, die Bildungsinitiativen oder gemeinnützige Programme fördern (FACC-Stipendienvergabe).
- Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks durch Investitionen in erneuerbare Energien und energieeffiziente Produktionsprozesse.

**ESRS 2-SBM-2.45c) (ESRS 2-SBM-2.45c i):** FACC hat strategische Anpassungen vorgenommen, um die Interessen und Ansichten ihrer Stakeholder zu berücksichtigen.

Mitarbeiter: Einführung eines verbesserten Weiterbildungsprogramms und von Initiativen zur Förderung der Arbeitsplatzsicherheit.

Kunden: Weitere Investitionen in Forschung und Entwicklung, um die Produktqualität und Innovationsfähigkeit zu steigern.

Lieferanten: Implementierung eines Lieferantenmanagementsystems, das faire Geschäftsbedingungen und nachhaltige Praktiken fördert.

Investoren: Stärkung der nichtfinanzielle Erklärung und Transparenzmaßnahmen.

Gemeinschaften: Verstärkung der sozialen und ökologischen Initiativen, um die lokale Gemeinschaft besser zu unterstützen.

**ESRS 2-SBM-2.45c ii):** Geplante Schritte und Zeitrahmen:

Kurzfristig (1-2 Jahre): Einführung und Implementierung der neuen Weiterbildungsprogramme für die Mitarbeiter der FACC; Stärkung der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, um Kundenanforderungen im Hinblick auf die Themen der Kreislaufwirtschaft abdecken zu können.

Mittelfristig (3-5 Jahre): Ausweitung der sozialen und ökologischen Initiativen auf internationale Standorte; Verbesserung der Lieferantenmanagementsysteme.

Langfristig: Kontinuierliche Anpassung der Strategien basierend auf dem laufenden Stakeholder-Feedback und der regulatorischen Änderungen.

**ESRS 2-SBM-2.45c iii):** Auswirkungen auf das Stakeholder-Verhältnis:

Positive Beeinflussung: Die geplanten und umgesetzten Schritte werden voraussichtlich das Vertrauen und die Zufriedenheit der Stakeholder weiter stärken und zu einer intensiveren Bindung zwischen FACC und ihren Stakeholdern führen.

Stakeholder-Feedback: Der regelmäßige Dialog mit Stakeholdern wird aufrechterhalten, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

**(ESRS 2-SBM-2.45d):** Bei FACC werden Aufsichtsrat, Geschäftsführung sowie das Top-Management regelmäßig (mindestens einmal jährlich) über die Ansichten und Interessen der betroffenen Stakeholder bezüglich der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Unternehmens informiert.

Dies geschieht durch:

- Stakeholder-Befragungen und Feedback-Runden: Durch einen permanenten Informationsaustausch mit den Stakeholdern von FACC werden deren Ansichten zu den nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten des Unternehmens eingeholt. Diese Feedback-Schleifen umfassen Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und Gemeinden usw. an den Standorten und werden in regelmäßigen Intervallen von der CSR-Abteilung zusammengetragen.
- Berichterstattung an die Gremien: Die Ergebnisse der Stakeholder-Befragungen sowie weitere Erkenntnisse zu den Interessen der Stakeholder werden dem Top-Management einmal jährlich vorgestellt sowie mittels des CSR-Steering-Committees dem CSO präsentiert.
- Austausch mit Experten und externe Beraterung: Bei Bedarf würden externe Experten hinzugezogen, um spezifische Anliegen der Stakeholder im Bereich Nachhaltigkeit zu analysieren.

**(S1-SBM 2.12):** FACC betrachtet ihre Belegschaft als zentralen Stakeholder und erkennt an, dass die Einbindung der Interessen und Rechte der Mitarbeiter wesentlich für den langfristigen Erfolg

und die Nachhaltigkeit des Unternehmens sind. Um sicherzustellen, dass die Stimmen der Mitarbeiter gehört und ihre Interessen berücksichtigt werden, hat FACC mehrere Maßnahmen implementiert:

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Feedback-Gespräche

Jährlich werden umfassende Umfragen durchgeführt, um die Meinungen, Bedürfnisse und Sorgen der Mitarbeiter zu erfassen (Mitarbeitergespräche, etc.). Dies umfasst Fragen zu Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsaspekten, Chancengleichheit sowie zum allgemeinen Arbeitsumfeld.

Integration der Ergebnisse in die Strategieentwicklung

Die Erkenntnisse aus den Mitarbeitergesprächen werden systematisch ausgewertet und fließen direkt in die strategischen Planungsprozesse der FACC ein. Zum Beispiel wurden auf Grundlage der Rückmeldungen strenge Richtlinien zur Gesundheit und Sicherheit entwickelt und durch Schulungsprogramme verstärkt. Als Resultat hat FACC seit Jahren an den österreichischen Standorten die ISO 45001-Zertifizierung.

Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens und der Zufriedenheit der Mitarbeiter

Als Reaktion auf das Feedback aus der Belegschaft hat FACC diverse Maßnahmen wie etwa flexible Arbeitszeitmodelle, Programme zur Gesundheitsförderung und Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingeführt.

Respekt der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte der Mitarbeiter ist fest in der Unternehmenskultur verankert. FACC hat sich dazu verpflichtet, die Menschenrechte umfassend zu schützen, indem sie transparente, faire Arbeitsbedingungen sowie Schutzmaßnahmen gegen Diskriminierung und Mobbing bietet (weitere Details finden sich im CoC, der FACC).

Direkte Einbindung in die Entscheidungsprozesse

In wichtigen Entscheidungsprozessen werden die Anliegen der Mitarbeiter stets berücksichtigt. Ein Beispiel hierfür ist die Einbindung von Arbeitnehmervertretern (etwa der Betriebsrat) in die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die die Belegschaft betreffen.

**(S2-SBM 2.9):** FACC hat die Interessen, Ansichten und Rechte der Beschäftigten in ihrer Wertschöpfungskette (Value Chain Workers) umfassend analysiert und bewertet, um sicherzustellen, dass ihre Strategie und ihr Geschäftsmodell diese Aspekte berücksichtigen.

FACC setzt sich nicht nur eigene Werte (z. B. mittels des Verhaltenskodex), sondern gibt diese Werte auch an die Lieferkette weiter (über den Supplier Code of Conduct). Regelmäßige Besuche bei Lieferanten sowie Desktop-Audits und Befragungen sollen sicherstellen, dass diese Werte auch eingehalten werden.

Integration in die Strategie und das Geschäftsmodell:

FACC hat mehrere Initiativen implementiert, die direkt aus den Ergebnissen dieser Engagements resultieren:

- Einhaltung von Menschenrechten: Strikte Einhaltung und Überwachung von Standards gemäß internationaler Arbeitsrechtsvorschriften (z. B. ILO-Konventionen).
- Code of Conduct: Einführung eines umfassenden Verhaltenskodex, der alle Partner in der Wertschöpfungskette zur Einhaltung sozialer und menschenrechtlicher Standards verpflichtet.
- Audit-Prozesse: Regelmäßige Audits zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Standards und sofortiger Maßnahmen bei Abweichungen.
- Einführung bzw. Anpassung des Lieferantenbewertungsmodells C.O.M.P.E.T.E. von FACC.

Das C.O.M.P.E.T.E.-System von FACC umfasst Methoden und Tools zur kontinuierlichen Überwachung und Bewertung der Leistungsindikatoren von Lieferanten und beinhaltet zudem die Validierung nachhaltiger Praktiken bei Lieferanten (ökologische, soziale und wirtschaftliche).

#### 1.4. Auswirkungen, Risiken, und Chancen Management

##### 1.4.1. DR IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

**(ESRS 2-IRO-1.53a-h):** Alle von der CSRD vorgeschlagenen Punkte ((inkl. Sub/Sub-Sub-Themen) wurden durch individuelle Analysen auf der niedrigsten Granularitätsebene (IROs) bewertet. Für die meisten Umweltthemen wurden differenzierte Bewertungen entlang der Wertschöpfungskette durchgeführt: eigene Betriebe / vorgelagerte / nachgelagerte Aktivitäten. Soweit solche Daten verfügbar und ausreichend genau sind, wurde eine quantitative Bewertung systematisch einer qualitativen Beurteilung vorgezogen. Die Bewertung wurde dokumentiert.

Auswirkungsmaterialität (tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt):

Das Unternehmen bewertete die tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen seiner Aktivitäten auf die Umwelt und Menschen - z.B. Mitarbeiter, Endnutzer und lokale Gemeinschaften. Die Bewertung erfolgte unter Berücksichtigung der Schwere (Umfang, Reichweite, Wiedergutmachbarkeit - für negative Auswirkungen) und der Wahrscheinlichkeit solcher Auswirkungen unter Verwendung vordefinierter Bewertungsraster. Der Wesentlichkeitsschwellenwert wurde unter Berücksichtigung der damit verbundenen "Schwere vs. Wahrscheinlichkeit"-Kombinationen festgelegt, die als relevant erachtet wurden, um die Wesentlichkeit widerzuspiegeln und die Themenpriorisierung zu unterstützen. Bei Themen, die potenzielle Auswirkungen auf Menschen betreffen, überstimmte ein hoher Schweregrad ein niedriges Wahrscheinlichkeitsrating. Alle Unternehmensaktivitäten und -standorte wurden in dieser Analyse berücksichtigt, mit einem Fokus auf die Herstellung von Luftfahrzeugbauteilen. Die gesamte Wertschöpfungskette (wie der FACC bekannt und abschätzbar) wurde berücksichtigt,

wobei erneut der Schwerpunkt auf den Auswirkungen im Zusammenhang mit der Produktion von Luftfahrzeugbauteilen lag, da hieraus über 90 Prozent des Konzernumsatzes generiert wird. Diese Analyse stützte sich auch auf ein Verständnis der eigenen Betriebe, der Lieferkette oder anderer Geschäftsbeziehungen des Unternehmens, da das Vorhandensein und die Schwere potenzieller oder tatsächlicher nachteiliger Auswirkungen von verschiedenen Faktoren beeinflusst werden, wie z.B.: der Art der Industrie, Produkte/Dienstleistungen, Operationen und ihrer damit verbundenen inhärenten Risiken; dem Land und dem operativen Kontext, unter Berücksichtigung beispielsweise öffentlich zugänglicher Statistiken und Indizes oder der Existenz verwandter Umwelt- oder Sozialvorschriften oder relevanter freiwilliger Standards und der damit verbundenen Schwellenwerte oder anderer relevanter wissenschaftlicher Informationsquellen (z.B. planetare Grenzen, Umweltbelastungsatlas...). Bewertungswerte wurden soweit möglich durch quantifizierte Daten untermauert, unter Verwendung einer Vielzahl von Informationsquellen. Dazu gehören interne Informationen wie:

- Lebenszyklusanalyse, Informationen von thematischen Experten, bezogene interne Leistungskennzahlen (vergangene oder laufende Auswirkungen);
- Ergebnisse von Due-Diligence-Dritten, interne Kontrollberichte oder Informationen, die während Besuchen von Lieferantenstandorten gesammelt wurden (siehe C.O.M.P.E.T.E.- System, welches in späteren Kapiteln näher behandelt wird);
- Elemente aus Erkenntnissen und Warnungen von beispielsweise Desktop-Lieferanten-Nachhaltigkeitsreifebewertungen, Vor-Ort-Bewertungen (einschließlich sozialer Bewertungen) oder aus dem Beschwerdemechanismus (siehe ebenso C.O.M.P.E.T.E.- System)
- Eingaben, die im Rahmen des Stakeholder-Engagements erhalten wurden (siehe SBM-2);
- sowie externe Informationen wie thematische und sektorale Benchmarks oder öffentliche Berichte und regulatorische Schwellenwerte.

Die Bewertung der Auswirkungsmaterialität wurde auch durch das Engagement mit Stakeholdern unterstützt, im Einklang mit dem insgesamt vorgestellten Ansatz zum Stakeholder-Engagement in der dedizierten Offenlegungsanforderung. Dies umfasst die direkte Konsultation interner und externer Experten, Informationen, die von Stakeholdern durch das kontinuierliche Stakeholder-Engagement gesammelt wurden, und von betroffenen Stakeholdern oder ihren relevanten Vertretern (z.B. Mitarbeiter durch Umfragen, Inhalte des sozialen Dialogs, Kundenfeedback...). Die Berücksichtigung regulatorischer Schwellenwerte, thematischer Standards oder Referenzrahmen wurde auch als Darstellung der Interessen der NGOs angesehen.

Auswirkungen auf das Unternehmen oder die finanzielle Wesentlichkeit:

Die potenziellen Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die finanzielle Leistung des Unternehmens wurden durch die Festlegung eines monetären Schwellenwerts bewertet. Dieser Schwellenwert dient als Maßstab, um die finanzielle Relevanz der identifizierten Nachhaltigkeitsthemen zu bestimmen. Zusätzlich wurden

gleichwertige qualitative Auswirkungstypen berücksichtigt, um ein umfassendes Bild der potenziellen finanziellen Chancen und Risiken zu erhalten. Diese Bewertung erfolgte in enger Zusammenarbeit mit dem Risikomanager, um sicherzustellen, dass sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Risiken und Chancen angemessen berücksichtigt werden. Der monetäre Schwellenwert wurde so festgelegt, dass er die potenziellen finanziellen Chancen und Risiken auf den Umsatz, die Betriebskosten und andere relevante finanzielle Kennzahlen des Unternehmens widerspiegelt.

Die Prüfung der Geschäfts- und Betriebsmodellabhängigkeiten des Unternehmens mit jedem Unterthema, einschließlich durch den Austausch mit thematischen Experten unterstützte das oben erwähnte Screening. Die doppelte Wesentlichkeitsbewertung wurde formell dem Exekutivausschuss und dem Board of Directors vorgestellt und genehmigt.

Die doppelte Wesentlichkeitsbewertung soll zukünftig die Priorisierung der Arbeit durch die interne Kontrolle unterstützen, indem sie klare Kriterien und Schwellenwerte für die Bewertung der finanziellen und nicht-finanziellen Risiken und Chancen bereitstellt. Diese Bewertung hilft der internen Kontrolle, die wichtigsten Bereiche zu identifizieren, die überwacht und gesteuert werden müssen, um die strategischen Ziele des Unternehmens zu erreichen. Durch die Fokussierung auf die wesentlichen Themen kann die interne Kontrolle dann ihre Ressourcen effizient einsetzen und sicherstellen, dass die größten Risiken und Chancen angemessen adressiert werden. Dies führt zu einer gezielten Überwachung und Anpassung der internen Prozesse, um die langfristige Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten. Hier befinden wir uns noch eher am Beginn des Prozesses.

Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen sind aktuell noch nicht in das ERM-System und die Prozesse integriert, einschließlich ihrer Identifizierung, Bewertung und Verwaltung. In Zukunft sollen sie Teil des Unternehmensrisikobildes werden.

Auswirkungen werden durch die Due-Diligence-Prozesse des Unternehmens abgedeckt (etwa C.O.M.P.T.E., Audits, Risikomapping von Lieferanten, etc.), wie gegebenenfalls in den entsprechenden Offenlegungsanforderungen dargestellt. Gerade für die Themen ESRS E1-E5 müssen solche DD- Prozesse erst noch etabliert werden. Im Jahr 2024 führte FACC ihre doppelte Wesentlichkeitsbewertung das erste mal durch. Zukünftig verfeinert FACC die Methodik, um sie mit den CSRD-Anforderungen weiter in Einklang zu bringen. Wie in den unverbindlichen Umsetzungshinweisen (Implementation Guidances) zur Wesentlichkeitsbewertung empfohlen, beabsichtigt das Unternehmen, seine wesentlichen Themen einmal jährlich zu bestätigen oder zu überprüfen (und zu aktualisieren), indem es berücksichtigt, ob wesentliche Änderungen in der organisatorischen und operativen Struktur des Unternehmens aufgetreten sind, ob externe Faktoren im Berichtsjahr aufgetreten sind und/oder ob wesentliche neue Informationen erhalten wurden, während das Unternehmen in seinem Verständnis von Themen und deren Auswirkungen, Risiken und Chancen voranschreitet. Abhängig von der Bedeutung dieser Ereignisse und Entwicklungen würde das Unternehmen entweder die bestehende DMA überprüfen oder eine vollständige DMA durchführen, um sicherzustellen, dass die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ordnungsgemäß berichtet werden. Der Überprüfungsprozess für das Geschäftsjahr 2025 wird wahrscheinlich eine Benchmark-Analyse enthalten, die aus den ersten CSRD-Berichten anderer europäischer Unternehmen abgeleitet ist.

Beschreibung der Verbindungen von Auswirkungen und Abhängigkeiten mit Risiken und Chancen:

FACC identifiziert systematisch die wesentlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten und die damit verbundenen Abhängigkeiten durch die Durchführung einer Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA). Diese Analyse hilft, die potenziellen Risiken und Chancen zu bewerten, indem die Wahrscheinlichkeit und Schwere der Auswirkungen berücksichtigt werden.

Obwohl die Erkenntnisse aus der DMA derzeit noch nicht vollständig in die strategische Planung integriert sind, dienen sie als wertvolle Grundlage für zukünftige strategische Entscheidungen. FACC arbeitet daran, diese Erkenntnisse schrittweise in ihre strategische Planung einzubeziehen, um proaktiv auf Herausforderungen zu reagieren und Chancen zu nutzen. Eine kontinuierliche Überwachung der identifizierten Auswirkungen und Abhängigkeiten wird es dem Unternehmen ermöglichen, die Strategie bei Bedarf anzupassen und die Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

#### **(E1-IRO-1.20) (E1-IRO-1.20a): Klimarisikoanalyse**

Eine Klimarisikoanalyse hat FACC bislang nicht durchgeführt, eine Durchführung ist aber im Jahr 2025 geplant.

#### **(E2-IRO-1.11): Umweltverschmutzung**

Der strukturierte Prozess der FACC zur Identifikation wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen hat ergeben, dass die Umweltbelastungen derzeit unwesentlich sind, mit Ausnahme von besorgniserregenden Stoffen (Substances of Concern, SoC) oder besonders besorgniserregenden Stoffen (Substances of Very High Concern, SVHC). Diese Einschätzung basiert auf der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA) und der Einbindung relevanter Stakeholder.

#### **(E2-IRO-1.11a): Screening und Identifizierung tatsächlicher und potenzieller umweltbedingter Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Mithilfe eines integrierten Umweltmanagementsystems, insbesondere des Umweltmanagementsystems (EMS) nach ISO 14001, kann FACC ein detailliertes Screening durchführen, um potenzielle Umweltprobleme zu identifizieren. Wichtige Leistungsindikatoren wie Abfallaufkommen und Schadstoffe werden systematisch verfolgt, insbesondere diejenigen, die mit der Verwendung von REACH-relevanten Stoffen – die REACH-Verordnung gilt grundsätzlich für alle Stoffe (Chemikalien), die in der EU hergestellt oder verwendet werden, und für Stoffe in Gemischen oder Erzeugnissen – verbunden sind.

Um andererseits die Einbindung und das Engagement von FACC mit Stakeholdern (einschließlich Mitarbeitern, Lieferanten, Behörden und Kunden) während der Identifizierung von Umweltproblemen sicherzustellen, werden jährlich Audits, Feedback-Meetings und Bewertungen durchgeführt (z. B. ECCOS22-Audits oder Bewertungsportale wie Ecovadis/CDP), um die Genauigkeit der Daten und die Einhaltung von Umweltstandards sicherzustellen.

#### Methoden und Tools

Das Screening folgt einem systematischen Prozess zur Erfassung und Klassifizierung aller im Betrieb verwendeten Stoffe. Jeder Stoff wird gründlich auf seine potenziellen Umweltauswirkungen untersucht, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf seiner Einstufung als bedenklicher Stoff oder als besonders bedenklicher Stoff gemäß REACH liegt. Der Prozess folgt einer klar strukturierten Methodik, die aus drei Phasen besteht: Datenerfassung, Konformitätssicherung und Ergebnisse. Mithilfe des Tools für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS) sowie spezieller chemischer Datenbanken, die auf die REACH-Vorschriften zugeschnitten sind, führt FACC eine detaillierte Analyse der Umweltauswirkungen von Stoffen in ihrer gesamten Lieferkette durch.

#### Datenerfassung

FACC führt jährlich eine Desktop-Bewertung ihrer Lieferkette durch, um die Umweltpolitiken und die Konformität ihrer Lieferanten zu bewerten. Die Bewertung durch CRIF (Centrale Rischi Finanziari) umfasst die Überprüfung der Nachhaltigkeitskompromisse der Lieferanten in Bezug auf Wasser- und CO<sub>2</sub>-Fußabdruckberechnungen, bewährte Praktiken im Abfallmanagement und die Sicherstellung, dass alle erforderlichen Zertifizierungen wie ISO 14001 für das Umweltmanagement auf dem neuesten Stand sind. Am Ende werden die Ergebnisse ausgewertet und mit den Lieferanten geteilt, um mögliche Verbesserungen in Bezug auf relevante Umweltbelastungen in ihrer Wertschöpfungskette zu identifizieren. Ziel ist es, die Einhaltung der Mindeststandards sicherzustellen.

In Bezug auf Kundendaten sind spezifische Verfahren zur Erfassung kundenbezogener Umweltdaten zwar noch nicht offiziell öffentlich dokumentiert, FACC integriert jedoch vierteljährliche Kundenfeedbacks und Überlegungen zur Umweltleistung in die Thematik der Umweltbelastung in ihrer Lieferkette.

**(E2-IRO-1.11b):** Zum Berichtsstichtag hat FACC noch keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinden durchgeführt, um potenzielle umweltbelastungsbedingte Auswirkungen zu identifizieren und zu bewerten. In Zukunft plant FACC jedoch, solche Konsultationen umzusetzen, um potenzielle Umweltauswirkungen mit betroffenen Gemeinden besser zu verstehen und darauf basierend geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

#### Gewährleistung der Einhaltung der Vorschriften

FACC gewährleistet die Einhaltung der REACH-Verordnung (EG 1907/2006) durch einen strukturierten und analytischen Ansatz. Dies wird durch die Durchführung von Lieferanten-Audits und -bewertungen erreicht, bei denen die Einhaltung der REACH-Anforderungen, einschließlich Dokumentationsprüfungen für beschränkte Stoffe, überprüft wird. Darüber hinaus gibt es Überwachungsmechanismen, um nachzuvollziehen, dass Lieferanten Sicherheitsdatenblätter (SDB) und andere erforderliche Unterlagen für verwendete Chemikalien bereitstellen. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass Lieferanten und Kunden

innerhalb der Lieferkette die gesetzlichen Verpflichtungen erfüllen und mindern das Risiko von Nichteinhaltung und möglichen rechtlichen Strafen.

FACC dokumentiert und kategorisiert alle in ihren Betrieben verwendeten Stoffe und Chemikalien systematisch anhand ihrer potenziellen Umweltauswirkungen und stellt so die Einhaltung der REACH-Vorschriften sicher. Dieser Prozess umfasst die Datenerfassung durch spezielle Chemikaliendatenbanken und EHS-Tools, die für die REACH-Konformität entwickelt wurden. Diese Tools ermöglichen die analytische Bewertung von Umweltrisiken entlang der Lieferkette und stellen sicher, dass bedenkliche Stoffe identifiziert und effektiv gehandhabt werden.

Darüber hinaus unterstützt das integrierte Umweltmanagementsystem (EMS) von FACC die proaktive Identifizierung beschränkter Chemikalien, sodass das Unternehmen Umweltrisiken frühzeitig mindern kann. Durch die Kombination datenbasierter Bewertungen mit Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher Vorschriften gewährleistet FACC eine strukturierte und effektive Methodik zur Reduzierung ihrer Umweltauswirkungen.

#### Ergebnisse des Screenings und der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DMA)

In den eigenen Betrieben bergen die Verwendung und die potenzielle Freisetzung dieser Stoffe Umwelt- und Regulierungsrisiken, die durch kontinuierliche Überwachung und Klassifizierung gemangt werden. Innerhalb des eigenen Betriebs und der Lieferkette tragen das Vorhandensein und der Umgang mit solchen Stoffen zu negativen Umweltrisiken bei, was eine engere und ständige Zusammenarbeit mit den Lieferanten erfordert, um die Einhaltung der Vorschriften sicherzustellen und nicht zugelassene Materialien zu eliminieren.

Identifizierte wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen durch eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Die Identifizierung von Standorten, die von Verschmutzung betroffen sind, einschließlich solcher, die mit besorgniserregenden Stoffen oder besonders besorgniserregenden Stoffen umgehen, basiert auf der DMA und internen Konsultationen, bei denen Faktoren wie das Produktionsvolumen, die Anzahl der Beschäftigten und der Umfang der Tätigkeiten berücksichtigt wurden. Standorte wie Österreich und Kroatien mit bedeutenden Produktionsaktivitäten, oder solchen, die mit gefährlichen Stoffen umgehen oder diese lagern, wurden als besonders umweltgefährdend eingestuft. Anlagen in Kanada und den USA wurden als weniger umweltbelastend eingestuft, da sie nur in begrenztem Umfang Chemikalien verwenden und sich auf bestimmte Tätigkeiten beschränken. Im Gegensatz dazu wurden Standorte in China, Indien und der Slowakei, wo nur wenig oder gar nicht produziert wird, als unwesentlich eingestuft. Die nachstehende Tabelle enthält eine Liste der Standorte, an denen die Umweltverschmutzung von wesentlicher Bedeutung ist.

| Standort   | Aktivität  | Wesentlichkeit                    | Begründung   |
|------------|--|-----------------------------------|--|
| Österreich | Hauptsitz und primäre Produktionsanlagen; Innovations- und F&E-Zentrum       | Nur SVHC/ SoC                     | Aufgrund des hohen Produktionsvolumens und der damit verbundenen potenziellen Umweltauswirkungen unterliegen diese Standorte einer strengen Leistungskontrolle.      |
| Kroatien   | Komponentenfertigung und Montagevorgänge                                     | Begrenzte SVHC/ SoC, unwesentlich | Aufgrund des geringeren Umfangs im Vergleich zur österreichischen Einrichtung ist die Nutzung minimal.   |
| Kanada     | Technische Unterstützung und Aktivitäten in der Materialversorgungskette     | Begrenzte SVHC/ SoC, unwesentlich | Aufgrund der geringeren Belegschaft und des begrenzten Umgangs mit Chemikalien weist dieser Standort ein geringeres Umweltrisikoprofil auf.                          |
| USA        | Kundensupport, Komponentenlieferung und After-Sales-Services                 | Begrenzte SVHC/ SoC, unwesentlich | Der Betrieb in den USA ist größtenteils serviceorientiert und erfordert einen minimalen Einsatz von Chemikalien – hauptsächlich beschränkt auf kleinere Reparaturen. |
| China      | Partnerschaft  | unwesentlich                      | Keine Produktion und sehr wenige Mitarbeiter in den Büros  |
| Indien     | Unterstützung bei der technischen Planung und bei Lieferantenpartnerschaften | unwesentlich                      | Keine Produktion und sehr wenige Mitarbeiter in den Büros  |
| Slowakei   | Logistik- und Distributionszentrum   | unwesentlich                      | Keine Produktion und sehr wenige Mitarbeiter in den Büros  |

Liste der Geschäftsaktivitäten, die mit Auswirkungen, Risiken und Chancen von Schadstoffen verbunden sind.

#### Eigene Betriebsabläufe:

- Produktion und Fertigung: Die Verwendung und potenzielle Freisetzung bedenklicher Stoffe während der Fertigungsprozesse, die zu Umweltverschmutzung und Gesundheitsrisiken führen.
- Abfallmanagement und -entsorgung: Unsachgemäße Entsorgung oder ineffizientes Abfallmanagement bedenklicher Stoffe während der Fertigungsprozesse kann zu Umweltverschmutzung führen.

#### Wertschöpfungskette:

F&E und Materialentwicklung: Der Umgang mit und die Freisetzung potenziell schädlicher Stoffe während der Materialentwicklung, insbesondere bei der Innovation und Erprobung neuer Produkte, tragen zu Umweltverschmutzung und Umweltrisiken bei.

**(E5-IRO 1.11)(E5-IRO 1.11a):** Das Unternehmen muss den Prozess zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft beschreiben.

FACC hat keine dedizierte LEAP-Analyse (Locate, Evaluate, Assess und Prepare) durchgeführt, sondern stattdessen im Rahmen des Due Diligence Materiality Assessment (DMA), der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse, Aspekte des Ressourcenverbrauchs und der Kreislaufwirtschaft bewertet. Bei dieser Bewertung wurden potenzielle und tatsächliche Auswirkungen, Risiken und Chancen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit von FACC sowie entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette berücksichtigt.

**(E5-IRO 1.11b):** Darüber hinaus hat FACC keine Konsultationen, insbesondere mit betroffenen Gemeinden, durchgeführt.

# Umwelt- Informationen

---

## 2. UMWELTINFORMATIONEN

### 2.1. Taxonomie Offenlegungen

Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Die Taxonomie-Verordnung ist eine Schlüsselkomponente des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Umlenkung der Kapitalströme auf eine nachhaltigere Wirtschaft. Sie stellt einen wichtigen Schritt zur Erreichung der Kohlenstoffneutralität bis 2050 im Einklang mit den EU-Klimazielen dar und liefert ein Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten.

Im folgenden Abschnitt stellt FACC den Anteil ihres Konzernumsatzes, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für den Berichtszeitraum 2024 im Hinblick auf die Taxonomiefähigkeit und -konformität des Unternehmens dar.

#### Taxonomiefähigkeit

Mit der Veröffentlichung der Umweltziele 3-6 und der Erweiterung der Aktivitäten unter den Umweltzielen 1-2 (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) 2023, wurde das Geschäftsmodell von FACC zum größten Teil unter der Aktivität CCM 3.21 erfasst.

CCM 3.21 – Herstellung von Luftfahrzeugen unter dem Umweltziel Klimaschutz umfasst laut Beschreibung die Herstellung, Reparatur, Wartung, Instandhaltung, Nachrüstung, Konzeption, Umnutzung und Aufrüstung von Luftfahrzeugen sowie Luftfahrzeugbauteile und -ausrüstungen. Das Geschäftsmodell von FACC umfasst unter anderem die Entwicklung und Fertigung von zentralen Bauteilen wie Steuerflächen, Triebwerksverkleidungen und Kabinenausstattungen für Passagiermaschinen und Business Jets und fällt somit unter diese Tätigkeit. Dementsprechend kann 97,3 Prozent des Umsatzes von FACC als taxonomiefähig ausgewiesen werden.

Neben der Haupttätigkeit hat FACC noch die folgenden Querschnitts-Aktivitäten durch getätigte Investitionsausgaben identifiziert.

| Taxonomie Tätigkeit   | FACC-Tätigkeit  |
|---|---|
| CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen   | Unter dieser Aktivität werden die Fahrzeuge des eigenen Fuhrparks erfasst, welcher sowohl Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren sowie Elektrofahrzeuge umfasst. Die Ausgaben fallen unter Investitionsausgaben.   |
| CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien | Mit einer PV-Anlage auf einer Fläche von ca. 2.000 m <sup>2</sup> in der Produktionsstätte in Kroatien kann rund zwei Drittel des jährlichen Energieverbrauchs gedeckt werden. Die Aufwendungen für die Installation sind im Rahmen der Investitionsausgaben berücksichtigt |

\*Alle identifizierten Wirtschaftsaktivitäten fallen unter das Umweltziel Klimaschutz

#### Taxonomiekonformität

FACC kann für das Geschäftsjahr 2024 keine taxonomiekonformen Anteile ausweisen, da noch keine vollständige Klimarisikoanalyse im Einklang mit Anlage A durchgeführt wurde. Anlage A ist für alle identifizierten Wirtschaftstätigkeiten (CCM 3.21, CCM 6.5, CCM 7.6) ein Kriterium der technischen Bewertungskriterien gemäß des

"do no significant harm"-Prinzips (DNSH) zum Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“. Ohne die Einhaltung dieser Kriterien ist eine Konformität nicht gegeben. Eine Überprüfung des Mindestschutzes fand noch nicht statt. Dementsprechend können weder ein konformer Umsatz noch konforme Investitionen (CapEx) oder Betriebsausgaben (OpEx) ausgewiesen werden.

#### Leistungsindikatoren

Eine Doppelzählung konnte vermieden werden, da die Geschäftstätigkeiten ausschließlich dem Umweltziel Klimaschutz zugeordnet worden sind.

#### Umsatz

Der Nenner des Umsatzes gemäß EU-Taxonomie entspricht den Umsatzerlösen gemäß Konzerngewinn- und Verlustrechnung und beträgt in Summe TEUR 884.523. Ein Anteil von 97,3 Prozent kann dabei der Haupttätigkeit CCM 3.21 Herstellung von Luftfahrzeugen zugeordnet werden. Weitere taxonomiefähige Umsätze existieren bei FACC derzeit nicht. Der verbleibende Anteil von 2,7 Prozent ist daher als nicht-taxonomiefähig auszuweisen. Taxonomiekonforme Umsätze liegen derzeit aus oben genannten Gründen nicht vor.

#### CapEx

Die Investitionsausgaben laut EU-Taxonomie umfassen die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres 2024 vor Abschreibungen und Neubewertungen und entsprechen damit den im Konzernanhang unter der Note 20 und 21 ausgewiesenen Zugängen in Höhe von TEUR 34.242. Davon ist ein Anteil von 78,1 Prozent als taxonomiefähig zu klassifizieren. Der weitaus überwiegende Anteil entfällt dabei auf die Aktivität CCM 3.21 Herstellung von Luftfahrzeugen. Insgesamt fällt aufgrund des Geschäftsmodells der FACC nur ein geringer Anteil von 1,9 Prozent auf Wirtschaftstätigkeiten, die nicht der Tätigkeit CCM 3.21 entspricht. Taxonomiekonforme Investitionsausgaben können derzeit nicht ausgewiesen werden.

#### OpEX

Die OPEX-Zuteilung erfolgte gemäß eines Schlüssels zur Umsatzkennzahl (bezugnehmend auf Note 10 des Konzernanhangs wurden „Abschreibungen“ und „übrige betriebliche Aufwendungen“ herausgerechnet, da diese Abschreibungen bereits im Capex berücksichtigt werden). Betriebsausgaben laut EU-Taxonomie umfassen bei FACC direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur beziehen. Der Nenner der Kennzahl beträgt in Summe TEUR 22.543. Davon entfällt ein Anteil von 97,3 Prozent auf taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten. 2,7 Prozent sind als nicht-taxonomiefähig zu klassifizieren. Taxonomiekonforme Betriebsausgaben liegen momentan nicht vor.

#### Änderungen zum Vorjahr

Im Berichtsjahr 2024 gab es, mit Ausnahme der Verwendung des Schlüssels unter OpEx, keine signifikanten Änderungen zum Vorjahr.

FACC übt keine Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit Erdgas oder Kernenergie aus und sieht daher von der Offenlegung der Zusatztemplates für Erdgas und Kernenergie ab.

| Zeile |  |      |
|-------|--|------|
| 1.    | Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.   | NEIN |
| 2.    | Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten. | NEIN |
| 3.    | Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.  | NEIN |
|       | Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas  | NEIN |
| 4.    | Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.  | NEIN |
| 5.    | Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.  | NEIN |
| 6.    | Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.   | NEIN |





## 2.2. ESRS E1: Klimawandel

### 2.2.1. DR E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

(E1-1.17) FACC verfügte zum Berichtsstichtag über keinen Übergangsplan. Im Rahmen der Dekarbonisierungsbemühungen von FACC wird in den nächsten ein bis zwei Jahren jedoch eine detaillierte Ausarbeitung eines Übergangsplans erfolgen.

### 2.2.2. DR E1-2 – Strategien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Negative Auswirkungen

Anpassung an den Klimawandel

- **Eigenbetrieb:** Treibhausgasemissionen (THG) aus der Produktion und dem internen Transport aufgrund der Nutzung fossiler Brennstoffe.
- **Wertschöpfungskette:** Treibhausgasemissionen aus der Rohstoffgewinnung, dem Transport und der Verarbeitung von Verbundwerkstoffen sowie logistikbezogene Emissionen.

Chancen

Energie

- **Eigenbetrieb:** Kosteneinsparungen durch verbesserte Energieeffizienz, Nutzung erneuerbarer Energien.

(E1-2.24): Konzepte

FACC engagiert sich aktiv für die Unterstützung von Nachhaltigkeitszielen und entwickelt derzeit ein strukturiertes Konzept zur Bewältigung des Klimawandels, zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Förderung erneuerbarer Energien. Mit einem klaren Fokus auf kontinuierliche Verbesserung plant das Unternehmen, innerhalb der nächsten ein bis zwei Jahre ein umfassendes Klimakonzept zu implementieren.

### 2.2.3. DR E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

(E1-3.28): Dekarbonisierungshebel – Bewertung nachhaltiger Energieversorgungslösungen

Die folgende genannte Aktion soll FACC bei dem Ziel unterstützen, bis 2040 eine Produktion zu erreichen, die vollständig auf erneuerbaren Energien basiert. Es wurden bereits beträchtliche Fortschritte erzielt, indem die absoluten Produktionszahlen zeigen, dass 75 Prozent des Reduktionsziels bis 2024 (im Vergleich zu 2015) erreicht wurden (siehe E1-4). Um dieses Ziel zu erreichen, müssen jedoch für die verbleibenden 25 Prozent umfangreiche Analysen möglicher Investitionen in weitere Emissionsreduktionsmaßnahmen durchgeführt werden.

Zur Zielerreichung muss eine zentrale Herausforderung angegangen werden: der Verbrauch von Erdgas und erdgasbasierter Wärme, welche derzeit 77,5 Prozent der Scope 1- und Scope-2-

Emissionen von FACC ausmacht. Im Jahr 2024 hat FACC begonnen, nach alternativen Lösungen zu suchen und die erste Phase eines Projekts für eine nachhaltige Energieversorgung gestartet. Dieses Projekt untersucht die Entwicklung eines neuen Industriegebiets innerhalb des Sustainable Industrial Park (SIP) in Reichersberg, mit dem Ziel, ein effizientes und umweltfreundliches Energiesystem zu etablieren, indem regionale Synergien genutzt werden. Dies beinhaltet eine strategische Zusammenarbeit zwischen den lokalen Partnern, um die vorhandenen Ressourcen und Infrastrukturen zu nutzen, die Effizienz des Energiesystems zu maximieren und ein nachhaltigeres Energienetz zu schaffen.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Initiative ist die Einbindung der bestehenden Infrastruktur der Geothermieanlage St. Martin (GTS), die bereits Teile von St. Martin i.I., Ort i.I. und die benachbarte FACC Operations GmbH mit Fernwärme versorgt.

Die Energiedaten der Projektpartner wurden gesammelt und analysiert, um den Bedarf zu ermitteln und Optimierungsmöglichkeiten zu identifizieren. Verschiedene Technologien und Energieträger, die eine effiziente und erneuerbare Energieversorgung unterstützen, wurden in einer regionsspezifischen SWOT-Analyse bewertet.

Darüber hinaus wurden vier Szenarien für die zukünftige Energieversorgung entwickelt: ein Benchmark-Szenario, das die aktuelle Situation widerspiegelt, ein Business-as-usual-Szenario, ein Kooperations-Szenario, das die Zusammenarbeit zwischen den Projektpartnern in den Vordergrund stellt, und ein Szenario für eine Industrie-Stadt-Symbiose, das eine breitere regionale Zusammenarbeit untersucht.

Die Analysen und Szenariobewertungen lieferten wertvolle Erkenntnisse über die Energiepotenziale und Herausforderungen für die Projektpartner WIPA Reichersberg, Geothermie St. Martin und FACC. Durch den Einsatz von erneuerbaren Energiequellen wie PV-Anlagen, Wärmepumpen und Abwärmeintegration können erhebliche Synergien erzielt werden. Dennoch bleiben wichtige Herausforderungen bestehen, insbesondere bei der Bewältigung von Spitzenlasten für das GTS-Netz, die durch Wärmepumpen und ein zusätzliches Heizwerk angegangen werden könnten.

Ein weiterer Schwerpunkt dieser Initiative ist die Einbindung der bestehenden Infrastruktur der Geothermieanlage St. Martin (GTS), die bereits Teile von St. Martin i.I., Ort i.I. und die benachbarte FACC Operations GmbH mit Fernwärme versorgt. Der Hochtemperatur-Energiebedarf von FACC könnte mit Ökostrom, Ökogas oder Hochtemperatur-Wärmepumpen gedeckt werden. Während das Szenario der gemeinsamen Biomassenutzung eine vielversprechende Option für die Spitzenlastabdeckung und die Reserveversorgung darstellt, erfordert es eine gründliche Bewertung der Lastprofilanpassungen und eine sorgfältige Prüfung der Emissionsauswirkungen, um die Übereinstimmung mit den Nachhaltigkeitszielen sicherzustellen.

Um diese Bemühungen voranzutreiben, überwacht ein spezielles Projektteam die Verfolgung der Initiativen zur treibhausgasneutralen Produktion, wobei ein Projektmanagement aktiv an der Sicherstellung ihrer Wirksamkeit beteiligt ist. Darüber hinaus wird in den nächsten drei Jahren eine detaillierte technisch-wirtschaftliche Machbarkeitsstudie ausgewertet, um die Lastprofilanalysen zu verfeinern, Synergien zu erkunden und verfügbare Abwärmequellen und regionale Kooperationsmöglichkeiten zu bewerten. Diese Schritte sind von entscheidender Bedeutung für die Verbesserung

der Energieeffizienz und die Sicherstellung einer nachhaltigen, kostengünstigen Energieversorgung.

Umfang der wichtigsten Maßnahmen

- Die Umstellung umfasst die Verlagerung der Prozesswärme auf eine oder mehrere kombinierte Möglichkeiten: Biomasse, Photovoltaik-Systeme, Wärmepumpen und Abwärmenutzung.
- Der Schwerpunkt liegt auf Regionen mit hoher betrieblicher Auswirkung, insbesondere auf den vom Geothermiekraftwerk St. Martin (GTS) versorgten Gebieten und benachbarten Regionen wie St. Martin i.I. und Ort i.I., wo die FACC Operations GmbH ihren Sitz hat. In den kommenden Jahren werden auch die Möglichkeiten zur Umsetzung ähnlicher nachhaltiger Energielösungen an anderen Standorten von FACC weltweit geprüft.
- Die erste Forschungsphase begann im Jahr 2024, und die technisch-wirtschaftliche Machbarkeitsstudie wird voraussichtlich innerhalb der nächsten drei Jahre ausgewertet. Für die Fertigstellung des Projekts sind weitere zusätzliche Informationen zur weiteren Definition erforderlich.

OPEX und CAPEX - Dekarbonisierungshebel

Der Aktionsplan für den Nachhaltigen Industriepark (SIP) in Reichersberg sieht zukünftige Investitionen in Technologien für erneuerbare Energien vor, wobei die Investitionskosten (CAPEX) und Betriebskosten (OPEX) variieren. Da diese Investition- und Kostenfaktoren noch evaluiert werden, können zum jetzigen Zeitpunkt keine endgültigen Aussagen gemacht werden; sie werden jedoch in zukünftigen CSRD-Berichten in die Berichterstattung aufgenommen.

Vorläufige Bewertungen deuten darauf hin, dass Technologien wie Geothermie und Biomasse beträchtliche Anfangsinvestitionen erfordern, aber niedrigere Betriebskosten aufweisen. Auch solarthermische Systeme erfordern hohe Investitionskosten, haben aber im Laufe der Zeit niedrige Betriebskosten.

Künftige Investitionen in Wärmepumpen, elektrische Heizkessel, Wasserstoff und Biomethan erfordern eine sorgfältige Bewertung sowohl der Anfangsinvestitionen als auch der laufenden Kosten. Während Wasserstoff und Biomethan derzeit aufgrund der Beschaffung hohe Betriebskosten verursachen, können Fortschritte in der Technologie und Marktentwicklungen im Laufe der Zeit zu Kostensenkungen führen.

### 2.2.4. DR E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

(E1-4.32): FACC hat sich ein klares Ziel für die Reduktion von Treibhausgasemissionen gesetzt, um wesentliche klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu managen. Bis 2040 soll die Produktion vollständig auf erneuerbare Energie umgestellt werden. Das bedeutet, dass FACC die in den Produktionsstätten verwendeten fossilen Heizenergieträger auf erneuerbare Energie umstellen will. Bei der Elektrizität bezieht FACC bereits 100 Prozent Ökostrom.

Um den Klimawandel abzumildern, konzentriert sich FACC auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Betrieb,

einschließlich der Produktion, durch Schlüsselmaßnahmen, die sich auf nachhaltige Energieversorgungslösungen konzentrieren. (siehe E1-3)

Verhältnis des Ziels zu Konzepten: FACC hat noch kein Konzept verabschiedet (siehe E1-2), daher ist auch der Bezug zu den Zielen noch nicht hergestellt.

FACC setzt bis 2040 auf die Produktion von erneuerbaren Energien in allen Bereichen (Scope 1 und Scope 2), und zwar durch eine Reihe von Schlüsselmaßnahmen, die der Emissionsreduzierung Vorrang einräumen, ohne sich vollständig auf Kompensationsmaßnahmen zu verlassen. Das Ziel für erneuerbare Energien bezieht sich insbesondere auf Emissionen im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch, einschließlich Strom und Heizung. Dieses Ziel gilt derzeit für alle FACC-Standorte in Österreich und soll in den nächsten 1 bis 2 Jahren auf den Rest unserer Standorte ausgeweitet werden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dies berücksichtigt den Kraftstoffverbrauch des FACC-Fuhrparks und die flüchtigen Emissionen nicht.

Definiertes Zielniveau: Primäre Metrik ist das Erreichen einer Produktion, die sich bis 2040 vollständig auf erneuerbare Energien stützt.

Zielumfang: FACC berechnet ihre Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen in Übereinstimmung mit dem GHG-Protokoll, indem sie markt- und standortbezogene Emissionen verwendet.

Basiswert und Basisjahr: FACC hat 2015 als Basisjahr für die Messung des Fortschritts bei der Erreichung ihres Ziels festgelegt und so sichergestellt, dass der Basiswert von 27.305 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen ein repräsentativer absoluter Wert ist.

Zielzeitraum: gilt von 2015 bis 2040

Methoden und Annahmen: Das Ziel von FACC basiert auf einer strukturierten Methodik, die einen datengesteuerten Ansatz zur kontinuierlichen Verfolgung und Bewertung interner Leistungsindikatoren beinhaltet. Bei der Entwicklung dieses Ziels wurden die wichtigsten Emissionsbereiche, insbesondere innerhalb von Scope 1 und Scope 2, identifiziert, wobei der Prozess eine Überprüfung der Energieverbrauchszahlen, der Emissionsdaten und des Fortschritts im Vergleich zu den festgelegten Meilensteinen beinhaltet.

FACC hat sich dabei nicht auf wesentliche Annahmen verlassen, sondern ist einem systematischen Prozess gefolgt, der historische Daten, aktuelle Betriebspraktiken und Industriestandards berücksichtigt hat.

Wissenschaftlicher Nachweis: Die Ziele von FACC wurden intern mit Hilfe der KPIs für Energieverbrauch und CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 und 2) festgelegt und analysiert und sind daher nicht wissenschaftlich fundiert.

Einbeziehung der Stakeholder: Bei der Zielfestlegung wurde nur die Belegschaft von FACC in den Prozess einbezogen. Das interne Umweltteam spielte mit seiner Expertise und Unterstützung eine wichtige Schlüsselrolle.

Änderungen bei Zielen und Methoden: Es gab keine Änderungen bei den Zielen. Die Methoden werden regelmäßig auf Genauigkeit und Übereinstimmung mit sich entwickelnden wissenschaftlichen und regulatorischen Standards überprüft.

#### Leistung im Vergleich zu den Zielen

- **Energieüberwachung:** FACC verfolgt monatlich ihren Energieverbrauch in allen Produktionsanlagen, um Ineffizienzen und Verbesserungsbereiche zu identifizieren. Die Überwachung der KPIs ermöglicht sofortige Korrekturmaßnahmen und stellt sicher, dass der Energieverbrauch optimiert wird, um den Zielen zur Treibhausgasreduzierung zu entsprechen.
- **Überprüfungen:** Der Fortschritt in Richtung des Ziels einer Treibhausgasreduzierung Produktion wird jährlich bewertet. Diese Überprüfungen analysieren den Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen, wobei der Schwerpunkt auf Schlüsselmaßnahmen wie der Implementierung neuer Heiz- und Stromtechnologien liegt. Um den Fortschritt der Implementierungen zu überwachen, verfolgt FACC die Leistung neu installierter Technologien durch Echtzeitdatenerfassung zum Energieverbrauch und Vergleich mit vordefinierten Energieeinsparungszielen. Zusätzlich wird der Fortschritt durch Leistungskennzahlen (KPIs) in Bezug auf Energieeinsparungen und Emissionsreduzierung überwacht.
- **Leistungsanalyse:** Der Fortschritt von FACC auf dem Weg zu einer Produktion mittels erneuerbarer Energien, wird anhand der Gegenüberstellung der verbrauchten MWh (pro Jahr) durch erneuerbare Energien im Vergleich zu nichterneuerbaren Energien gemessen.

#### 2.2.5. DR E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

##### (E1-5.37): Umfang

Die Analyse des Gesamtenergieverbrauchs aller FACC-Standorte zeigt, dass rund 93,8 Prozent des Energieverbrauchs des Konzerns auf Österreich entfallen, während 4,7 Prozent auf Kroatien entfallen. Der verbleibende Verbrauch verteilt sich auf andere Standorte und trägt nur geringfügig zum Gesamtenergieverbrauch und zur Treibhausgasbilanz bei. Um jedoch die Anforderungen an die Berichterstattung und Wesentlichkeit zu erfüllen und die Daten zugänglich zu machen, wurden alle Einrichtungen vollständig in die Endergebnisse einbezogen.

Die Energieverbrauchsdaten für Österreich, Kroatien, die Vereinigten Staaten, die Slowakei und Kanada wurden direkt von den Energielieferanten bezogen und über interne Systeme verwaltet, um ein hohes Maß an Genauigkeit zu gewährleisten. Für die Ingenieurbüros in China und Indien, für die keine direkten Energieverbrauchsdaten verfügbar waren, wurde eine Schätzmethode angewandt, bei der Referenzdaten aus dem slowakischen Büro von FACC verwendet wurden.

Die angegebenen Daten decken alle FACC-Standorte weltweit ab. Es wurde zwar keine externe Validierung durch Dritte durchgeführt, aber eine Überprüfung ist dennoch erforderlich, insbesondere bei den Emissionsfaktoren für geothermische Energie.

Methodik: Extrapolation auf Basis der Mitarbeiteranzahl

Zur Schätzung des Energieverbrauchs für die Büros in China und Indien wurde der Energieverbrauch der Slowakei - abgeleitet aus Lieferantenrechnungen - als Referenz verwendet. Der Gesamtenergieverbrauch des slowakischen Büros wurde durch die Gesamtzahl seiner Mitarbeiter geteilt, um den durchschnittlichen Energieverbrauch pro Mitarbeiter zu berechnen. Da es sich bei diesen Standorten um Ingenieurbüros und nicht um Produktionsanlagen handelt, wurde diese Kennzahl pro Mitarbeiter als der relevanteste Richtwert angesehen.

Der geschätzte Energieverbrauch pro Mitarbeiter wurde dann mit der Gesamtzahl der Mitarbeiter in den Büros in China und Indien multipliziert, um einen Näherungswert für den Gesamtenergieverbrauch zu erhalten. Diese mitarbeiterbasierte Extrapolationsmethode gewährleistet eine vernünftige Schätzung bei gleichzeitiger Wahrung der methodenbezogenen Konsistenz der FACC-Berichterstattung.

#### Energieverbrauch

In der nachstehenden Tabelle ist der Gesamtenergieverbrauch im Jahr 2024 im Vergleich zum Jahr 2023 um etwa 6,13 Prozent auf 97.367 MWh gestiegen. Dieser Anstieg könnte auf höhere Produktionsaktivitäten und die betriebliche Expansion zurückzuführen sein. Trotz des Anstiegs des Gesamtverbrauchs ist es FACC jedoch gelungen, ihren Energiemix zu verbessern, indem sie die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen verringert und die Nutzung erneuerbarer Energien verstärkt hat.

#### Energieverbrauch (MWh)

|   | 2023   | 2024   |
|---|--------|--------|
| Gesamtenergieverbrauch  | 91.739 | 97.367 |
| Gesamter fossiler Energieverbrauch  | 36.837 | 38.299 |
| Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleprodukten  | -      | -      |
| Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölprodukten  | 2.081  | 2.479  |
| Brennstoffverbrauch aus Erdgas  | 29.953 | 30.723 |
| Brennstoffverbrauch aus anderen fossilen Quellen  | -      | -      |
| Verbrauch von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus fossilen Quellen  | 5.843  | 6.849  |
| Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch   | 40,15% | 39,33% |
| Verbrauch aus nuklearen Quellen   | -      | -      |
| Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch   | -      | -      |
| Gesamter erneuerbarer Energieverbrauch  | 53.862 | 57.316 |
| Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen  | -      | -      |
| Verbrauch von gekauftem oder erworbenem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen  | 53.159 | 56.552 |
| Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, die nicht als Brennstoff verwendet wird  | 410    | 425    |
| Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch   | 58,71% | 58,87% |
| Erzeugung nicht erneuerbarer Energie  | -      | -      |
| Erzeugung erneuerbarer Energie  | 220    | 223    |
| Gesamter Energieverbrauch aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung  | 91.739 | 97.367 |
| Gesamter Energieverbrauch aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung pro Nettoumsatz aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung | 125    | 110    |

| Nettoumsatz  | Einheit  | 2023  | 2024  |
|--|----------|-------|-------|
| Nettoumsatz aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung werden zur Berechnung der Energieintensität verwendet | Mio. EUR | 736.2 | 884.5 |
| Nettoumsatz (Sonstige)   | Mio. EUR | -     | -     |
| Gesamtnettoumsatz (Finanzbericht)  | Mio. EUR | 736.2 | 884.5 |

##### (E1-5.AR 36): Energieintensität

FACC hat sich an die vorgegebene Methodik für die Offenlegung der Energieintensität (Gesamtenergieverbrauch pro Nettoerlös) in den Sektoren mit hoher Klimawirkung gehalten, in Übereinstimmung mit den im ESRS befindlichen Anforderungen. Dieser Prozess beinhaltet die Berechnung der Energieintensität, indem der Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung (gemessen in MWh) durch die Nettoeinnahmen aus diesen Aktivitäten (gemessen in Geldeinheiten, Euro) geteilt wird. Die verwendeten Nettoeinnahmen und die Ergebnisse dieser Berechnungen sind am Ende der beiden obigen Tabellen aufgeführt. Es waren

keine wesentlichen Annahmen erforderlich, da die Daten direkt aus unserem integrierten SAP-System stammen.

**(E1-5.42):** Spezifische Sektoren mit hoher Klimawirkung, die zur Bestimmung der Energieintensität gemäß Absatz 40 verwendet werden.

Die Klassifizierung der Sektoren mit hoher Klimawirkung, die zur Bestimmung der Energieintensität verwendet wird, richtet sich nach den NACE-Kategorien C30.3.0 – Herstellung von Luft- und Raumfahrzeugen und dazugehörigen Maschinen und C33.1.6 – Reparatur und Wartung von Luft- und Raumfahrzeugen, wie in den Abschnitten A bis H und Abschnitt L der NACE dargelegt sowie wie in der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission definiert. Folglich wird der Gesamtumsatz von FACC, wie im Konzernabschluss ausgewiesen, als gleichwertig mit den Nettoeinnahmen aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung angesehen.

#### 2.3. ESRS E2: Umweltverschmutzung

##### 2.3.1. DR E2-1 - Strategie im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Der Ansatz von FACC zur Bestimmung ihrer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ist in den Allgemeinen Angaben beschrieben. Die Sorge um die Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden ist aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit von FACC, die sich auf die Herstellung von Luft- und Raumfahrtprodukten konzentriert, unwesentlich. Das Unternehmen arbeitet in kontrollierten Produktionsumgebungen, wie z. B. Reinräumen und Spezialanlagen, die die direkte Freisetzung von Schadstoffen minimieren. Darüber hinaus wendet FACC ein strenges Abfallmanagement an, das eine verantwortungsvolle Entsorgung von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen gewährleistet. Das Unternehmen hält sich auch an die Protokolle für das Chemikalienmanagement, um die Verschmutzung der Umwelt durch schädliche Substanzen wirksam zu verhindern.

##### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Bei FACC ist das Management der Auswirkungen von Gefahrstoffen sowohl im Betrieb als auch in der Lieferkette von entscheidender Bedeutung. Die Verwendung und mögliche Freisetzung solcher Stoffe bei der Herstellung kann Umwelt- und Gesundheitsrisiken mit sich bringen und erfordert eine strikte Einhaltung der Vorschriften, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden und die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. In ähnlicher Weise können Stoffe innerhalb der Lieferkette zu Umweltrisiken, einschließlich Verschmutzung, beitragen. FACC muss ihre Lieferkette genau überwachen, um diese Risiken zu mindern und Möglichkeiten zur Verbesserung der Nachhaltigkeit und Einhaltung von Vorschriften zu schaffen.

##### Negative Auswirkungen

- **Eigener Betrieb:** Die Verwendung und mögliche Freisetzung bedenklicher Stoffe während der Herstellungsprozesse.
- **Wertschöpfungskette:** Das Vorhandensein und der Umgang mit solchen Stoffen innerhalb der Lieferkette, was zu Umweltrisiken beiträgt.

**(ESRS 2.62):** Konzepte

FACC hat noch keine dokumentierten Konzepte, die sich explizit mit der Vermeidung von Umweltverschmutzung und dem Umgang mit besonders besorgniserregenden Stoffen befasst. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die Wesentlichkeitsprüfung gemäß den ESRS-Anforderungen in diesem Berichtsjahr zum ersten Mal durchgeführt wurde. Infolgedessen befinden sich die Konzepte von FACC noch im Prozess der Abstimmung von Nachhaltigkeitsinitiativen mit betrieblichen Prioritäten und sich entwickelnden rechtlichen Rahmenbedingungen. Nichtsdestotrotz ist sich das Unternehmen bewusst, wie wichtig es ist, die negativen Auswirkungen der Umweltverschmutzung, insbesondere im Zusammenhang mit gefährlichen Stoffen, die im Betrieb verwendet werden, zu mindern, und verpflichtet sich weiterhin, diese Überlegungen in seine Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren.

Im Laufe des nächsten Jahres wird FACC eine gründliche Analyse durchführen, um festzustellen, ob ein eigenes Umweltkonzept notwendig ist oder ob dieses Thema in bestehende Umweltkonzepte von FACC aufgenommen werden sollte. Falls erforderlich, wird diese Analyse klare Ziele für die Minimierung des Einsatzes von besonders besorgniserregenden Stoffen und die vollständige Einhaltung der Umweltvorschriften festlegen. Ziel ist es, sich an den einschlägigen Standards Dritter zu orientieren und diese Maßnahmen in den Betrieb und die Lieferkette von FACC zu integrieren.

**2.3.2. DR E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung**

**(E2-2.18) (ESRS 2.62):** Im Berichtsjahr wurden jedoch keine konkreten Maßnahmen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung getroffen. FACC wird in den nächsten ein bis zwei Jahren Maßnahmen durchführen.

**2.3.3. DR E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung**

**(E2-3.20) (ESRS 2.81):** FACC hat noch keine spezifischen Ziele in Bezug auf die Umweltverschmutzung festgelegt, ist sich aber bewusst, wie wichtig es ist, die Umweltverschmutzung, insbesondere besorgniserregende und besonders besorgniserregende Stoffe, als Teil ihrer umfassenderen Nachhaltigkeitsstrategie zu behandeln. Das Unternehmen bewertet derzeit seine Umweltauswirkungen und entwickelt einen umfassenden Ansatz für das Umweltmanagement. In den nächsten ein bis zwei Jahren plant FACC, messbare Ziele zu definieren, die sich an den gesetzlichen Vorschriften und den Best Practices der Branche orientieren. Dieser Prozess umfasst die Auswertung von Emissionsdaten, die Identifizierung von Schlüsselbereichen für Verbesserungen und die Integration von Initiativen zur Verringerung der Umweltverschmutzung in bestehende Nachhaltigkeitsziele.

**2.3.4. DR E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe**

Umfang

FACC überwacht systematisch die Produktion, die Verwendung, den Vertrieb und die Beschaffung von besorgniserregenden Stoffen (SoC) und besonders besorgniserregenden Stoffen (SVHC) in ihren Betrieben in Österreich, wo das hohe Produktionsvolumen und die

potenziellen Umweltauswirkungen eine genaue Überwachung erfordern. In anderen Betrieben wird das Vorhandensein solcher Stoffe derzeit als unwesentlich angesehen, wobei eine strenge Leistungsüberwachung stattfindet, um die vollständige Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

Methodik und Annahmen

Dieser Prozess beinhaltet eine detaillierte Analyse aller relevanten Kategorien, wobei jede einzelne gründlich untersucht wird. Es wurden relevante Annahmen getroffen, um sicherzustellen, dass alle Stoffe, die im Rahmen der Geschäftstätigkeit von FACC verwendet oder erzeugt werden, berücksichtigt werden, einschließlich jener, die in Rohstoffen, Halbfertigprodukten und Endprodukten enthalten sind.

Gesamtmenge an SoC und SVHC, die bei der Produktion oder Beschaffung erzeugt oder verwendet werden

Zur Berechnung der Gesamtmenge besorgniserregender Stoffe (SoC) und besonders besorgniserregender Stoffe (SVHC) wurden Daten von den Wareneinkäufen aus SAP für die Jahre 2023 und 2024 herangezogen. Diese Daten spiegeln die Menge der beschafften Materialien wider. Aufgrund der REACH-Verordnung werden Materialien, die als besonders besorgniserregende Stoffe oder SVHC eingestuft sind, normalerweise im EHS-Tool ausgewählt und verwaltet. Daher wurden die Materialnummern genau identifiziert und anschließend anhand ihrer Klassifizierung aus der Liste der beschafften Waren herausgefiltert.

Das Gesamtgewicht der beschafften Materialien, die die Stoffe enthalten, wurde berechnet, indem die eingekaufte Menge mit der jeweiligen Dichte multipliziert wurde, was eine Gesamtmenge in Kilogramm ergab, die dann in Tonnen umgerechnet wurde. Diese Berechnung wurde ohne Annahmen durchgeführt, um die Genauigkeit der Daten zu gewährleisten.

Verlassen von Anlagen als Emissionen

Die Berechnung der Emissionen basiert auf der Annahme, dass ca. 75 - 90 Prozent des Materials im Bauteil verbleiben, während die restlichen 10 - 25 Prozent nicht an den Kunden gehen, sondern als Abfall entsorgt werden und somit zu den Emissionen beitragen. Diese 10 - 25 Prozent wurden in Gewicht umgerechnet, um die endgültige Zahl zu erhalten, die die Gesamtemissionen in Tonnen darstellt.

Die Bewertungen und Schätzungen erfolgten durch die Überprüfung der bestehenden Produktgruppenklassifizierungen, die Berücksichtigung der Prozessabläufe und die Erstellung von Schätzungen auf der Grundlage dieser Daten (siehe Tabelle unten).

Verlassen der Anlagen als Produkte

Für Produkte, die die Anlagen verlassen, werden keine Annahmen getroffen. Stattdessen wurden SAP-Daten aus dem Warenausgang für den Versand verwendet. Diese Daten werden gefiltert, um festzustellen, wie viele Produkte Stoffe enthalten, die als SoC oder SVHC eingestuft sind. Die Gesamtmenge dieser Stoffe, die das Werk als Produkte verlassen, basiert direkt auf der Menge der verarbeiteten Materialien, so dass keine Schätzungen erforderlich sind.

Verlassen von Anlagen als Teil von Produkten

Diese Kategorie ähnelt der Berechnung des „Verlassens von Anlagen als Emissionen“. Ungefähr 10 bis 25 Prozent des Materials verbleiben als Abfall im Unternehmen und Tragen zu den Emissionen bei. Die restlichen 75 bis 90 Prozent des Gewichts werden in die Produkte integriert und verlassen die Anlagen als Teil des Endprodukts. Die Berechnung basiert auf Schätzungen und der Menge in Tonnen an Stoffen, die als Teil der Produkte das Unternehmen verlassen, wie in der folgenden Tabelle dargestellt.

| Material       | Prozesse Materialverbrauch   | Prozent der im Endprodukt verbleibenden Material | Prozent des verwendeten Nettomaterials verlässt nicht die Anlage (Abfall) |
|----------------|--|--|---|
| PREPREG        | Rollenanfang/-ende, Randbeschnitt, Nesting-Abfall, Randstreifen, Fräszugaben (z. B. Ausschnitte)   | 80-75%   | 20-25%  |
| ADH-FILM       | Rollenanfang/-ende, Randbeschnitt, Nesting-Abfall, Leiste, Fräszugaben (z. B. Ausschnitte); keine Ausrichtung erforderlich, dadurch weniger Abfall   | 90-85%   | 10-15%  |
| PAINT          | Puffermaterial beim Mischen, Einstellen von Spritzgeräten, Spritznebel, zusätzliches Material zum Schleifen zwischen den Schichten, Nacharbeit, abgelaufene Materialchargen, Füllmaterialien (z. B. Pin Hole Filler) | 85-80%   | 15-20%  |
| SEALANT        | Kartuschengrößen, Einstellen von Handwerkzeugen, überschüssiges Material beim Versiegeln, Auspressen beim Fügen von Teilen, abgelaufene Materialchargen  | 90-85%   | 10-15%  |
| ADHESIVES      | Puffermaterial beim Mischen, überschüssiges Material beim Laminieren, Reparaturen, Ausdrücken beim Verkleben, abgelaufene Chargen  | 85%  | 15%   |
| POTTING        | Puffermaterial, Überschuss zum Auffüllen von Kernen, Material aus Reparaturen und abgelaufenen Chargen   | 80%  | 20%   |
| GEKOM & ROHMAT | Verwendung als Produktionshilfsmittel (außer in seltenen Fällen verbleiben sie nicht im Endprodukt)  | N/A  | N/A   |

Die Datenerfassung und der Berichtsprozess wurden durch die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit weiter unterstützt. FACC arbeitete eng mit verschiedenen Abteilungen zusammen, darunter Umwelt, Logistik, Einkauf, Produktion, Gesundheit und Sicherheit sowie Design.

Verlassen der Anlagen als Dienstleistungen

Bei FACC gibt es keine Dienstleistungen, die SoC oder SVHC beinhalten würden, so dass diese Kategorie nicht zutrifft.

Eine Schlüsselkomponente der Berechnung war die Schätzung, wie viel von jedem Material im Endprodukt verbleibt und wie viel bei der Verarbeitung verloren geht. In der folgenden Tabelle sind diese Annahmen für jeden Materialtyp aufgeführt. Die Daten wurden jedoch bisher nicht von einer dritten Partei überprüft.

Abschlussbericht und Verifizierung

Nachdem alle Daten gesammelt worden waren, wurden die Ergebnisse in der untenstehenden Tabelle zusammengefasst. Während der gesamten Produktionsprozesse stellt FACC sicher, dass nahezu alle SC und SVHC gesammelt, überwacht und als Abfall unter strikter Einhaltung der internen Qualitäts- und Sicherheitsstandards (FQS) behandelt werden. Diese Standards, auf die FACC-Mitarbeiter über das Unternehmensnetzwerk zugreifen können, legen genaue Maßnahmen für die Handhabung, Lagerung und Entsorgung fest, um die Risiken für die Umwelt und die menschliche Gesundheit zu minimieren und gleichzeitig die Einhaltung aller Vorschriften zu gewährleisten. Die interne Methodik bietet zwar einen strukturierten Ansatz, die Daten wurden jedoch noch nicht von einer dritten Partei überprüft.

**Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe**

|   | 2023 (t) | 2024 (t) |
|---|----------|----------|
| Gesamtmenge der besorgniserregenden Stoffe, die bei der Produktion entstehen oder verwendet werden oder die beschafft werden                                  | 43.389   | 521.938  |
| Gesamtmenge der bedenklichen Stoffe, die die Anlage als Emissionen, als Produkte oder als Teil von Produkten oder Dienstleistungen verlassen                  | 343.306  | 347.247  |
| Verlassen von Anlagen als Emissionen  | 64.051   | 67.051   |
| Verlassen der Einrichtungen als Produkte  | 4.413    | 1.623    |
| Verlassen von Anlagen als Teil von Produkten  | 274.842  | 278.573  |
| Verlassen der Anlagen als Dienstleistungen  | 0        | 0        |
| Gesamtmenge an besonders besorgniserregenden Stoffen, die bei der Produktion entstehen oder verwendet werden oder die beschafft werden                        | 29,081   | 26,23    |
| Gesamtmenge der besonders besorgniserregenden Stoffe, die die Anlage als Emissionen, als Produkte oder als Teil von Produkten oder Dienstleistungen verlassen | 33.948   | 41.482   |
| Verlassen von Anlagen als Emissionen  | 5,6      | 5,52     |
| Verlassen der Einrichtungen als Produkte  | 4.932    | 7.655    |
| Verlassen von Anlagen als Teil von Produkten  | 23.416   | 28.307   |
| Verlassen von Anlagen als Dienstleistungen  | 0        | 0        |

**2.4. ESRS E5: Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

Die Zukunft der Mobilität hängt stark von innovativen Technologien und Materialien ab. FACC geht mit der Entwicklung und dem Einsatz neuer Werkstoffe über die bisherigen Grenzen hinaus und treibt nachhaltigere, wirtschaftlichere und effizientere Produktionstechnologien für Faserverbundbauteile voran.

Um die Integration von Flugzeugteilen in eine Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen, forscht FACC intensiv an neuartigen Verarbeitungs- und Fertigungstechniken. Die Produkte von FACC sind zwar für den langfristigen Einsatz konzipiert, das Ziel ist jedoch, sie oder ihre Komponenten am Ende ihrer Lebensdauer zu recyceln. In den letzten Jahren hat sich das Unternehmen verstärkt auf die Entwicklung und Umsetzung von Prinzipien der Kreislaufwirtschaft konzentriert, um die Nachhaltigkeit in der Luftfahrt voranzutreiben.

**2.4.1. DR E5-1 – Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

**Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)**

FACC hat die folgenden Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) innerhalb des ESRS E5- Standards identifiziert, um die Ressourcenzuflüsse, -abflüsse und das Abfallmanagement innerhalb des Unternehmens zu managen.

**Negative Auswirkungen:**

- Ressourcenzuflüsse - Wertschöpfungskette: Auch in der Lieferkette besteht ein erheblicher Bedarf an Rohstoffen. Dies

führt dazu, dass im Laufe des gesamten Produktionsprozesses immer mehr Ressourcen verbraucht werden, bis sie schließlich erschöpft sind, was zu einer Erschöpfung der Ressourcen über den gesamten Produktionszyklus hinweg beiträgt.

- Ressourcenzuflüsse - Eigener Betrieb: Die Produktionsprozesse von FACC erfordern einen erheblichen Rohstoffverbrauch, was zu einem hohen Ressourcenverbrauch führt.

**Risiken:**

- Abfallmanagement - Eigener Betrieb: Die Erzeugung von gefährlichen Abfällen kann zu erhöhten Entsorgungskosten und Ausgaben für die Einhaltung von Vorschriften führen.

**(E5-1.14): Konzept**

**(ESRS 2.62):** FACC hat noch keine spezifischen, eigenständigen Kreislaufwirtschaftskonzepte entwickelt, die sich mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen befasst, die in der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden. Der Grund dafür ist die Verpflichtung von FACC, die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in die aktuellen Systeme und Prozesse des Unternehmens zu integrieren. Dieser Ansatz ermöglicht FACC ein besseres Verständnis und eine Optimierung der Ressourcennutzung und des Abfallmanagements als Grundlage. FACC wird aktiv an der Entwicklung einer strukturierteren und umfassenderen Kreislaufwirtschaft arbeiten, die in den nächsten ein bis zwei Jahren formalisieren werden soll.

**2.4.2. DR E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

**(E5-2.19 a-b): Beschreibung der Maßnahmen**

**Maßnahme 1 - Übergang zu Thermoplasten**

Der Übergang zu Thermoplasten ermöglicht eine Recyclingquote von 2 Prozent bis zur nächsten Produktgeneration. Bei dieser Leitaktion spielen Bemühungen zur Bewertung der Effizienz von Thermoplasten, wie z. B. das Recycling in geschlossenen Kreisläufen, die Weiterentwicklung von Leichtbaumaterialien und die Erforschung neuer Technologien, eine entscheidende Rolle. Diese Initiative befasst sich auch mit den beiden negativen Auswirkungen, die in der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden. Konkret zielt FACC darauf ab, den hohen Ressourcenverbrauch in der Wertschöpfungskette und im eigenen Betrieb durch die Reduktion des Rohstoffverbrauchs in den Fertigungsprozessen zu verringern.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Kreislaufprozesse bei thermoplastischen Kunststoffen beinhalten das Recycling und die Wiederverwendung von Produktionsabfällen oder ausgedienten Komponenten, um Abfall und die Abhängigkeit von neuen Materialien zu reduzieren.

**Maßnahme 2 - Produkttrennbarkeit und Einbettung der Kreislaufwirtschaft**

FACC treibt die Entwicklung von modularen Produkten voran, um die Wiederverwendung am Ende des Lebenszyklus zu verbessern. Durch die Umsetzung von Design-for-Recycling trägt diese Leitaktion auch zur Erreichung des 2 Prozent-Recyclingziels für Thermoplaste bei, da der Fokus auf recycelbare Thermoplaste und modulare Designs die Trennbarkeit der Komponenten insgesamt erhöhen wird.

Diese Leitaktion befasst sich mit einem Risiko, das in der Wesentlichkeitsbewertung ermittelt wurde, indem sie das Aufkommen gefährlicher Abfälle durch eine verbesserte Trennbarkeit der Produkte verringert. Durch die Verbesserung der Wiederverwendung am Ende des Lebenszyklus und die Optimierung des Komponentendesigns minimiert FACC den Materialabfall, senkt die Entsorgungskosten und verringert die Kosten für die Einhaltung von Vorschriften im Zusammenhang mit der Entsorgung gefährlicher Abfälle.

**Maßnahme 3 - Schulung zum Bewusstsein für Kreislaufwirtschaft**

Diese Maßnahme ist eine Schlüsselmaßnahme auf freiwilliger Basis, da FACC das Bewusstsein und die Ausbildung ihrer Mitarbeiter fördern will, um ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Die Fertigstellung der E-Learning-Plattform für Mitarbeiterschulungen bis

zum Jahr 2026 ist entscheidend, um das Risiko zu verringern, dass die Mitarbeiter nicht richtig über die Bedeutung von Best Practices im Recycling und kommende Vorschriften informiert werden. Zudem soll sichergestellt werden, dass sie auf zukünftige Anforderungen gut vorbereitet sind. Letztlich sollten die Schulungen spätestens 2027 beginnen und fortlaufend sein, da die Plattform für die eigene Belegschaft erreichbar sein sollte.

Alle drei, oben genannten Maßnahmen, erfordern keinen signifikanten CapEx oder OpEx.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über den Umfang der Schlüsselaktionen, einschließlich der Aktivitäten, der Auswirkungen auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette, der geografischen Reichweite, der betroffenen Interessengruppen und der Fortschritte der Aktionen.

| Maßnahmen  | Zeithorizont                           | Umfang der Wertschöpfungskette | Geografischer Umfang | Betroffene Interessengruppen     | Fortschritte   |
|--|--|--------------------------------|----------------------|----------------------------------|--|
| Übergang zu Thermoplasten                                  | Nächste Produktgeneration <sup>3</sup> | Eigene Betriebe: FACC AG       | Österreich, Kroatien | Eigene Belegschaft               | FACC befindet sich noch in der Forschungsphase, in der die Machbarkeit und Effizienz von Thermoplasten untersucht wird. Daher sind die erforderlichen Technologien und modulare Produktdesigns nach wie vor Bestandteil des Forschungsprozesses. |
|  |  | Upstream                       | Weltweit             | Lieferanten                      |  |
|  |  | Downstream                     | Globale Kundenmärkte | Kunden                           |  |
| Produkttrennbarkeit und Einbettung der Kreislaufwirtschaft | Nächste Produktgeneration <sup>3</sup> | Eigene Betriebe: FACC AG       | Weltweit             | Eigene Belegschaft               | FACC befindet sich noch in der Finalisierungsphase der E-Learning-Plattform für die Mitarbeiterschulung, die bis 2026 abgeschlossen sein soll.   |
|  |  | Downstream                     | Globale Kundenmärkte | Kunden, Abfallverwertungspartner |  |
| Schulung zum Bewusstsein für Kreislaufwirtschaft           | 2027 - kontinuierlich                  | Eigene Betriebe: FACC AG       | Weltweit             | Eigene Belegschaft               |  |

<sup>3</sup> Ein konkretes Jahr für den Start der nächsten Produktgeneration kann FACC noch nicht nennen, da sich die Entwicklung von Thermoplasten und deren Integration in den Flugzeugbau noch in der Forschung befinden.

**2.4.3. DR E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

Das Ziel von FACC ist es, thermoplastische Faserverbundwerkstoffe als nachhaltigen Geschäftsstandard zu etablieren, sie von der Vorentwicklung bis zur Serienproduktion für die nächste Produktgeneration zu bringen und eine Recyclingquote von 2 Prozent durch geschlossene Kreislaufprozesse zu erreichen, die die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft unterstützen.

Durch die Verringerung des Rohstoffverbrauchs in der Wertschöpfungskette und im eigenen Betrieb trägt dieses Ziel dazu bei, den Zufluss von Ressourcen zu minimieren (negative Auswirkungen). Darüber hinaus unterstützt das Erreichen einer Recyclingquote von 2 Prozent durch geschlossene Kreislaufprozesse die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und trägt dazu bei, die Entstehung gefährlicher Abfälle und die damit verbundenen Entsorgungskosten und regulatorischen Risiken zu minimieren.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Geschlossene Kreislaufprozesse bei thermoplastischen Kunststoffen beinhalten das Recycling und die Wiederverwendung von Produktionsabfällen oder ausgedienten Komponenten, um Abfälle und die Abhängigkeit von neuen Materialien zu verringern.

**(E5-3.23):** Verhältnis des Ziels zu Konzepten: FACC hat noch kein Konzept verabschiedet (siehe (E5-1.14)), daher wurde der Bezug zum Ziel noch nicht hergestellt.

**Definiertes Zielniveau**

- Überführung von thermoplastischen Verbundwerkstoffen in die Serienproduktion für die nächste Produktgeneration.
- Erreichen einer Recyclingquote von 2 Prozent durch geschlossene Kreislaufprozesse.

Umfang des Ziels: Das Ziel von FACC bezieht sich hauptsächlich auf die eigenen Aktivitäten und zielt darauf ab, eine Recyclingquote von 2 Prozent durch geschlossene Kreislaufprozesse innerhalb der Produktion zu erreichen. Dieses Ziel gilt für die Produktionsstätten von FACC und ist in die umfassenderen Prozesse für Abfallmanagement und Ressourceneffizienz integriert. Während der Schwerpunkt auf internen Prozessen liegt, werden gegebenenfalls auch vorgelagerte Lieferanten und nachgelagerte Kunden berücksichtigt, insbesondere bei der Materialauswahl und bei Recyclinginitiativen am Ende der Lebensdauer. Geografisch umfasst das Ziel alle FACC-Produktionsstandorte, wodurch ein einheitlicher Ansatz für die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft gewährleistet wird. Durch die Verwendung leichter, recycelbarer Materialien will FACC

die Produktionskosten senken, die Transportemissionen aufgrund des geringeren Materialgewichts reduzieren und die wachsende Kundennachfrage nach umweltfreundlichen Lösungen erfüllen.

Basiswert: 0 Prozent, Basisjahr: 2024, Zielzeitraum: nächste Produktgeneration.<sup>3</sup>

Zeitraum und Meilensteine: FACC strebt an, thermoplastische Verbundwerkstoffe als Teil der nächsten Produktgeneration von der Vorentwicklung in die Serienproduktion zu überführen.<sup>3</sup> Im Rahmen dieses langfristigen Ziels strebt das Unternehmen weiters eine Recyclingquote von 2 Prozent durch geschlossene Kreislaufprozesse an und unterstützt damit die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft.

Beschreibung der Methoden und wesentlichen Annahmen, die zur Festlegung des Ziels verwendet wurden: Um eine klare Grundlage für das Recyclingziel von 2 Prozent zu schaffen, rechnet FACC mit einer Ausschussquote von etwa 5 Prozent, sobald die thermoplastischen Verfahren vollständig umgesetzt sind. Allerdings können nicht alle Abfälle recycelt werden, da Beschränkungen wie Blitzschutz, Lacke oder Verunreinigungen auf Bauteilen den Anteil an recycelbarem Material reduzieren. Außerdem sind nicht alle Polymere für das Recycling geeignet. Das angenommene Recyclingpotenzial basiert auf den derzeitigen technologischen Möglichkeiten, der Materialverfügbarkeit und der Durchführbarkeit der Verarbeitung, die unter den folgenden Bedingungen zur Erreichung des realistischen 2 Prozent-Ziels beitragen können: Erstens ist die Sicherung des ersten Thermoplast-Vertrags bei FACC von wesentlicher Bedeutung, um einen konsistenten Rohstofffluss zu etablieren. Zweitens ist eine Materialqualifizierung für ein Press- oder Spritzgussmaterial mit Rezyklatanteil erforderlich, da dies noch nicht Industriestandard ist. Drittens muss bei der Einführung von rezyklatbasierten Komponenten in Flugzeugkabinen sichergestellt werden, dass die Materialeigenschaften den Leistungsstandards entsprechen. Und schließlich muss der Business Case tragfähig sein, da die Verarbeitung von Rezyklaten Kosten verursacht und nicht finanziell neutral ist.

#### Wissenschaftlicher Nachweis

- C.O.M.P.A.S.S.-Projekt: In Zusammenarbeit mit Partnern aus der Industrie erforscht FACC die Wiederaufbereitung von thermoplastischen Werkstoffen zur Herstellung hochwertiger Second-Life-Komponenten. Dieses Projekt zielt darauf ab, die Nachhaltigkeit von Luft- und Raumfahrtkomponenten durch die Verlängerung ihres Lebenszyklus zu verbessern.
- A2LT-Initiative: FACC ist an dem Projekt A2LT beteiligt, das sich auf automatisierte Thermoform- und Spritzgussverfahren für thermoplastische Platten konzentriert. Diese Initiative zielt darauf ab, die Kosten- und Ressourceneffizienz der Herstellung von thermoplastischen Verbundwerkstoffen zu verbessern.
- Das C.O.M.P.A.S.S.-Projekt und die A2LT-Initiative konzentrieren sich auf die Erforschung des Potenzials von thermoplastischen Verbundwerkstoffen in der Luft- und Raumfahrtindustrie. Diese Projekte zielen darauf ab, Nachhaltigkeit und Effizienz zu verbessern, basieren aber nicht auf gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen, sondern auf einem potenzialorientierten Ansatz. Ihre Ergebnisse hängen von der laufenden Forschung und der Zusammenarbeit mit der Industrie ab, was sie

zu vielversprechenden, aber noch nicht wissenschaftlich abgesicherten Lösungen macht.

Einbeziehung von Interessengruppen: Bei der Festlegung der Ziele waren nur die eigenen Mitarbeiter von FACC in den Prozess eingebunden. Das interne F&E-Team spielte mit seiner Expertise eine wichtige Schlüsselrolle.

Änderungen der Ziele und Methoden: An den Zielvorgaben hat sich nichts geändert. Die Methoden werden auf ihre Genauigkeit und die Anpassung an sich entwickelnde wissenschaftliche und regulatorische Standards überprüft.

#### Leistungsbewertung im Vergleich zu den Zielen

- **Überwachung:** FACC wird das Volumen der produzierten thermoplastischen Verbundwerkstoffprodukte sowie die erzielten Recyclingquoten verfolgen. Dabei nutzt FACC integrierte Umweltmanagementsysteme zur Erfassung und Analyse der Daten.
- **Überprüfung:** Jährliche Überprüfungen bewerten den Fortschritt im Hinblick auf Nachhaltigkeitsziele, wobei Anpassungen auf der Grundlage von Leistungstrends und betrieblichen Entwicklungen vorgenommen werden.
- **Leistungsanalyse:** Da sich das Projekt noch in der Forschungsphase befindet, liegen noch keine spezifischen Leistungsdaten vor, doch das Engagement von FACC für Forschung und Entwicklung wird durch die Teilnahme an Projekten wie C.O.M.P.A.S.S. und A2LT belegt.

**(E5-3.24/a):** Das Ziel befasst sich speziell mit der Steigerung des zirkulären Produktdesigns, da es sich auf die Integration von leichten thermoplastischen Verbundwerkstoffen als nachhaltigen Standard im Produktionsprozess der FACC konzentriert. Aufgrund ihrer inhärenten Recyclingfähigkeit und ihres Potenzials zur Wiederaufbereitung sind thermoplastische Verbundwerkstoffe ein Schlüsselmaterial für die Ermöglichung geschlossener Fertigungskreisläufe. Die Überführung dieser Materialien von der Vorentwicklungsphase in die Serienproduktion für Produkte der nächsten Generation stellt einen bedeutenden Schritt zur Umsetzung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft dar. Durch die Einführung geschlossener Kreisläufe, die eine Recyclingquote von 2 Prozent erreichen, reduziert FACC-Abfall, verwendet wertvolle Materialien wieder und verringert die Abhängigkeit von Primärressourcen. Dies steht im Einklang mit dem umweltpolitischen Ziel von FACC, die Umweltbelastung durch Begrenzung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen und die Reduzierung von Industrieabfällen zu minimieren.

**(E5-3.25):** Das Ziel bezieht sich auf die Hierarchieebene „Recycling“

**(E5-3.27):** Alle genannten Ziele in Bezug auf Ressourcennutzung, Abfall und Kreislaufwirtschaft sind auf freiwilliger Basis festgelegt.

#### 2.4.4. DR E5-5 - Ressourcenabflüsse

##### Langlebigkeit und Reparierbarkeit der Produkte

Einer der Hauptschwerpunkte von FACC ist die Herstellung von Leichtbaukomponenten, die das „Buy-to-Fly- Ratio“ verbessern und

gleichzeitig Haltbarkeit und Reparierbarkeit gewährleisten. Die meisten Komponenten sind für eine Lebensdauer von mehr als 20 Jahren ausgelegt und entsprechen damit der typischen Lebensdauer eines Flugzeugs. Zu den After-Sales-Aktivitäten gehören der Austausch von Ersatzteilen und die Bereitstellung globaler Wartungs-, Reparatur- und Überholungsdienste (MRO), um die Langlebigkeit der Produkte zu unterstützen. Derzeit gibt es jedoch kein etabliertes Bewertungssystem, um die Reparierbarkeit der Produkte zu beurteilen, und ein Recycling dieser Produkte ist aufgrund der Materialzusammensetzung derzeit nicht möglich.

#### Recycelbare Inhalte in Produkten und Verpackungen

Derzeit verwendet FACC keine recycelten Inhalte in ihren Produkten. Der prozentuale Anteil an wiederverwertbarem Inhalt in den Produkten und deren Verpackungen beträgt daher 0 Prozent. FACC erforscht jedoch laufend die Möglichkeiten zur Integration nachhaltiger Materialien, wo dies ohne Beeinträchtigung der Leistungs- und Sicherheitsstandards möglich ist.

#### Schlüsselsegmente und Darstellung der Verkaufsprodukte

In Bezug auf die verkauften Produkte und Materialien konzentriert sich FACC auf drei Schlüsselsegmente, die wesentlich zum Gesamtergebnis des Unternehmens beitragen. Die Daten werden auf Basis der Gesamtzahl der verkauften Serien-Shipsets dargestellt, da diese die wichtigsten Produkte in Bezug auf Produktion und Marktpräsenz darstellen.

Jeder Shipset besteht aus mehreren Komponenten und Materialien, wobei die Komplexität je nach Segment variiert. Um eine klarere und genauere Darstellung der Verkaufsdaten zu ermöglichen, ist die Berichterstattung nach Shipsets und nicht nach Einzelteilen oder Werkstoffen gegliedert.

Die Aufteilung der drei Schlüsselsegmente ist wie folgt:

| Schlüsselsegmente  | Menge an Serien-Shipsets verkauft in 2024 |
|--------------------|---|
| Cabin Interiors    | 2.771 Stück                               |
| Aerostructures     | 4.409 Stück                               |
| Engines & Nacelles | 1.635 Stück                               |

#### Zirkuläres Design und Ressourcenoptimierung

In den letzten Jahren hat FACC durch Forschung zur Emissionsreduktion bei der nächsten Generation von Luft- und Raumfahrtprodukten aktiv zu einer nachhaltigen Luftfahrt beigetragen. Im Rahmen dieses Engagements beteiligte sich FACC am „Wing of Tomorrow“-Programm – einer ehrgeizigen Forschungsinitiative, deren Schwerpunkt auf der Entwicklung fortschrittlicher Flügeltechnologien liegt. Im Rahmen dieses Projekts unterstützte FACC die Bereitstellung von Daten zur Durchführung von Lebenszyklusanalysen und zum besseren Verständnis der Umweltauswirkungen der Verwendung leichterer Verbundwerkstoffe und einer klappbaren Flügelspitze, die die aerodynamische Effizienz verbessert und den Treibstoffverbrauch senkt.

Darüber hinaus optimiert FACC kontinuierlich Materialien von der Forschung und Entwicklung (F&E) bis zum operativen Einsatz und integriert Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in ihre Produktionsprozesse. Ein wichtiger Schwerpunkt liegt auf der fortlaufenden Optimierung des Querruders – einer schwenkbaren Flugsteuerungsfläche an den Tragflächen, die für die Steuerung der Rollbewegung eines Flugzeugs verantwortlich ist. Die Bewertung der Umweltauswirkungen verschiedener Materialien wie Duroplasten und Thermoplasten durch Lebenszyklusanalysen hilft dabei, wichtige Optimierungspotenziale zu identifizieren. Darüber hinaus bleiben Produkte für die Kabinenausstattung – wie Gepäckablagen und Kabinenwände – ein entscheidendes Segment für die Weiterentwicklung alternativer Lösungen.

#### Gesamtgewicht der verwendeten Materialien

Das Gesamtgewicht der im Berichtszeitraum eingesetzten Materialien konnte im Rahmen des Ressourcenverbrauchs nicht genau ermittelt werden. Dies hatte zur Folge, dass die erforderliche Berechnung nicht durchgeführt werden konnte.

# Soziale Informationen

---

### 3. SOZIALINFORMATIONEN

#### 3.1. ESRS S1: Eigene Belegschaft

DR zu ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell

**(S1.SBM-3.10):** FACC integriert soziale Nachhaltigkeitsziele in ihre strategische Planung, indem sie Initiativen zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und fairen Arbeitsbedingungen umsetzt. Dazu gehören Programme zur beruflichen Weiterbildung und Entwicklung (wie etwa die "Expertenkarriere"), die darauf abzielen, die Fähigkeiten der Mitarbeiter kontinuierlich zu verbessern und ihre Karrierechancen zu erweitern.

Das Unternehmen legt großen Wert auf die Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds, was durch die Implementierung von Gesundheits- und Sicherheitskonzepten nach internationalen Standards wie ISO 45001 unterstützt wird. Regelmäßige Schulungen und Sicherheitsübungen sind Teil dieser Bemühungen.

Darüber hinaus fördert FACC eine offene Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter ermutigt werden, Feedback zu geben und sich aktiv an der Gestaltung des Arbeitsumfelds zu beteiligen. Dies wird durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und Feedback-Schleifen unterstützt, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse und Erwartungen der Belegschaft berücksichtigt werden. Dasselbe gilt auch für die Vertreter der FACC-Mitarbeiter (den Betriebsrat).

**(S1-SBM 3.13a) (S1-SBM 3.13b):** FACC identifiziert und bewertet ihre wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die eigene Belegschaft gemäß den Richtlinien in ESRS 2 IRO-1. Die folgenden Aspekte des strategischen Geschäftsmodells der FACC haben wesentlichen Einfluss auf ihre Mitarbeiter und tragen gleichzeitig zur Anpassung der Unternehmensstrategie und der Geschäftsmodelle bei.

##### i. Ursprung und Verbindung zu Strategie und Geschäftsmodellen

###### Arbeitsplatzsicherheit und Qualität an den FACC-Standorten

FACC legt großen Wert auf sichere und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze. Diese Strategie gewährleistet, dass Arbeitsplätze stabil und sicher sind, was zu einer höheren Effizienz und Motivation der Mitarbeiter führt. Sicherheitsstandards und kontinuierliche Verbesserungsprogramme gewährleisten, dass jedes Arbeitsumfeld frei von Unfällen und Verletzungen bleibt. Die jährliche, extern durchgeführte ISO 45001-Zertifizierung verdeutlicht zusätzlich das Engagement von FACC.

###### Arbeitsbedingungen für eine höhere Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance:

Die Strategie von FACC zur Förderung flexibler Arbeitsmodelle erlaubt es den Mitarbeitern, eine bessere Work-Life-Balance zu erreichen. Dies umfasst (wo umsetzbar) Home-Office-Möglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle. Diese Maßnahmen verbessern die Arbeitszufriedenheit und die langfristige Mitarbeiterbindung.

###### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

FACC bietet Programme und Unterstützungsleistungen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Eltern(teil)zeitregelungen und betriebliche Kinderbetreuung. Diese Initiativen zielen darauf ab, die Attraktivität als familienfreundlicher Arbeitgeber zu erhöhen und so talentierte Mitarbeiter langfristig zu halten.

##### ii. Informieren und Beitrag zur Anpassung der Strategie und des Geschäftsmodells:

###### Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit durch Inklusion und Diversity

Die Förderung einer DIE-Kultur (Diversity, Inclusion & Equality) ist ein wichtiger Bestandteil der FACC-Unternehmensstrategie. Initiativen wie Mentoring-Programme, das International Café (ein Sprachaustauschprogramm zwischen Mitarbeitern) oder das FACC-Frauenetzwerk Wings for Women tragen zur Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds bei. Diese Maßnahmen werden kontinuierlich evaluiert und angepasst, um ihre Effektivität zu maximieren.

###### Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität durch Chancengleichheit, Schulungen und Inklusion

Durch gezielte Schulungsprogramme und Initiativen zur Förderung von Chancengleichheit und Inklusion stärkt FACC die Kompetenzentwicklung und Karrierechancen ihrer Mitarbeiter. Diese Maßnahmen verbessern die Wettbewerbsfähigkeit von FACC und tragen dazu bei, die besten Talente zu gewinnen und zu halten.

###### Gleichbehandlung der Geschlechter in der Gehaltsstruktur

Gleichbehandlung und Transparenz in der Vergütungsstruktur sind zentrale Pfeiler der FACC-Unternehmenspolitik. Regelmäßige Überprüfungen der Gehaltsstrukturen stellen sicher, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede beseitigt werden. Diese Bemühungen tragen zur Schaffung eines gerechten und motivierenden Arbeitsumfelds bei.

FACC analysiert und berichtet über den Zusammenhang zwischen wesentlichen Chancen und Risiken, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten des eigenen Personals ergeben, sowie deren Beziehung zur Strategie und zu den Geschäftsmodellen des Unternehmens.

###### Risiken und Chancen aus Impacts und Abhängigkeiten

##### Risiken:

- Kostensteigerungen durch unerwartet hohe tarifliche Gehaltserhöhungen: Es besteht die Möglichkeit, dass tarifliche Gehaltserhöhungen zu erheblichen Kostensteigerungen führen, die die finanzielle Stabilität des Unternehmens beeinträchtigen können. FACC analysiert und prognostiziert derartige Risiken kontinuierlich, um proaktiv Maßnahmen zur Kostenkontrolle zu entwickeln. Gerade im zentraleuropäischen Raum war dies in den vergangenen zwei Jahren ein großes Thema.

##### Chancen:

- Geringere Fluktuation durch flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance. Flexible Arbeitsmodelle und Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance reduzieren die Fluktuationsrate und führen zu erheblichen Kosteneinsparungen bei der Rekrutierung und Schulung neuer Mitarbeiter.
- Geringere Fluktuation durch faire Vergütung. Eine faire und wettbewerbsfähige Vergütungsstruktur stärkt die Mitarbeiterbindung und senkt die Fluktuation, wodurch die Rekrutierungskosten langfristig reduziert werden.
- Geringere Fluktuation durch Aus- und Weiterbildungschancen. Durch Investitionen in Aus- und Weiterbildungsprogramme fördert FACC die berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, was deren Zufriedenheit und Loyalität erhöht und die Fluktuationsrate senkt.
- Geringere Fluktuation durch Zugang zu fairer Gesundheitsversorgung. Zusätzliche Gesundheitsleistungen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, fördern das Wohlbefinden der Mitarbeiter und tragen zur Reduktion der Fluktuationsraten bei.
- Geringere Fluktuation durch Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Präventive Maßnahmen und gezielte Unterstützungsprogramme schaffen ein sicheres Arbeitsumfeld, welches die Mitarbeiterbindung stärkt und die Fluktuation reduziert.
- Geringere Fluktuation durch Vielfalt im Management und unter den Mitarbeitern. Eine vielfältige Belegschaft und Führungsebene fördert eine inklusivere Kultur, was die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter erhöht und die Fluktuationskosten senkt.

##### Fazit

FACC betrachtet die Auswirkungen auf ihre Belegschaft als wichtigen Bestandteil ihrer strategischen und operativen Planungen. Durch die kontinuierliche Analyse und Anpassung der Geschäftsstrategien stellt FACC sicher, dass positive Auswirkungen wie Arbeitsplatzsicherheit, Work-Life-Balance und Inklusion maximiert und Risiken minimiert werden. Gleichzeitig nutzt FACC die sich daraus ergebenden Chancen effizient, um nachhaltigen Erfolg zu erzielen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

**(S1-SBM 3.14):** Alle Personen in der eigenen Belegschaft des Unternehmens, die durch das Unternehmen wesentlich beeinträchtigt

werden könnten, sind im Umfang der Offenlegung gemäß ESRS 2 enthalten.

**(S1-SBM 3.14a):** Arten von Mitarbeitern und Nicht-Mitarbeitern in der eigenen Belegschaft, die durch die Geschäftstätigkeit des Unternehmens wesentlich beeinträchtigt werden könnten, umfasst (nicht abschließend):

- Allgemeine Mitarbeiter
- Executive Management: CEO, CFO, etc.
- Engineering & Technical Staff: Ingenieure, Techniker, etc.
- Health, Safety and Environment (HSE): HSE-Manager, Umweltwissenschaftler, etc.
- Project Management: Projektmanager, Projektkoordinatoren, etc.
- Finance & Accounting: Finanzanalysten, Buchhalter, etc.
- Human Resources: HR-Manager, Recruiter, etc.
- Information Technology: IT-Spezialisten
- Supply Chain and Procurement: Beschaffungs- und Lieferkettenmanager
- Sales & Marketing: Vertriebs- und Marketingmitarbeiter
- Legal & Compliance: Juristen, Compliance-Manager

##### Nicht-Mitarbeiter:

- Contractors: Auftragnehmer
- Consultants: Management- und technische Berater, etc.
- Freelancers: Freiberufler
- Vendors & Suppliers: Geräteanbieter, etc.
- Joint Venture Bodies: Regierungsinspektoren, Branchenregulierer, etc.
- Academia & Research Institutions: Akademische und Forschungseinrichtungen
- Labor Unions: Gewerkschaften
- Insurance Companies: Versicherungsunternehmen
- Investors & Analysts: Institutionelle Investoren, Aktienanalysten, etc.
- Community & Stakeholders: NGOs, Vertreter der lokalen Gemeinschaft, etc.

Diese Gruppen umfassen sowohl Angestellte als auch Selbstständige sowie Personen, die von Dritten bereitgestellt werden und hauptsächlich in Beschäftigungsaktivitäten tätig sind.

**(S1-SBM 3.14b):** Es wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen im Zuge des DMA (Due Diligence Management Approach) identifiziert. Diese Einschätzung basiert auf den Ergebnissen des DMA, welcher regelmäßig durchgeführt wird, um potenzielle Risiken und Auswirkungen auf die Belegschaft zu analysieren. Im Rahmen des DMA wurden umfassende Gespräche mit Fachbereichsverantwortlichen geführt und Bewertungen vorgenommen, die gezeigt haben, dass die bestehenden Maßnahmen und Strategien von FACC effektiv sind, um negative Auswirkungen auf die Mitarbeiter zu minimieren.

Der DMA umfasst die systematische Erfassung von Daten und das Feedback von Mitarbeitern sowie die Überprüfung von Arbeitsbedingungen und Unternehmenspraktiken. Diese Prozesse haben bestätigt, dass FACC keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf ihre Belegschaft verzeichnet, was auf die proaktiven Maßnahmen und die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsumgebung zurückzuführen ist.

**(S1-SBM 3.14c):** Beschreibung der Aktivitäten, die zu wesentlichen positiven Auswirkungen führen:

1. Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, durch die die Mitarbeiter gesundheitliche Sicherheit erlangen:

- Aktivitäten: Implementierung von umfassenden Gesundheits- und Sicherheitsprogrammen, von regelmäßigen Schulungen und Sicherheitsüberprüfungen.
- Betroffene Gruppen: Health, Safety and Environment (HSE), Engineering & Technical Staff, Contractors.

2. Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, die zu erhöhter Einbeziehung von Mitarbeitern und dadurch zu einer erhöhten Arbeitsplatzsicherheit führen:

- Aktivitäten: Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und von regelmäßigen Feedback-Sitzungen.
- Betroffene Gruppen: Project Management, Human Resources, Executive Management.

3. Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, die den Mitarbeitern eine höhere Flexibilität ermöglichen:

- Aktivitäten: Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Home-Office-Möglichkeiten.
- Betroffene Gruppen: Information Technology, Finance & Accounting, Sales & Marketing.

4. Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, die es den Mitarbeitern besser ermöglichen, Familie und Beruf zu kombinieren:

- Aktivitäten: Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten und flexiblen Arbeitszeiten.
- Betroffene Gruppen: Human Resources, Executive Management, Engineering & Technical Staff.

5. Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, durch die die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht wird:

- Aktivitäten: Einführung von Mitarbeiteranerkennungsprogrammen und Verbesserung der Arbeitsumgebung.
- Betroffene Gruppen: Alle Mitarbeitergruppen, insbesondere Sales & Marketing, Supply Chain and Procurement.

6. Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, durch die die Gesundheit oder Sicherheit am Arbeitsplatz erhöht wird:

- Aktivitäten: Regelmäßige Gesundheitschecks und Sicherheitsinspektionen.
- Betroffene Gruppen: Health, Safety and Environment (HSE), Engineering & Technical Staff, Contractors.

7. Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität durch Chancengleichheit, Diversität, Schulungen und Inklusion im eigenen Betrieb:

- Aktivitäten: Durchführung von Schulungen zu Diversität und Inklusion, Förderung von Chancengleichheit.
- Betroffene Gruppen: Human Resources, Legal & Compliance, Executive Management.

8. Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität durch eine nicht-diskriminierende Gehaltsstruktur im eigenen Betrieb:

- Aktivitäten: Einführung transparenter Gehaltsstrukturen und regelmäßige Überprüfungen der Gehaltsgerechtigkeit.
- Betroffene Gruppen: Finance & Accounting, Human Resources, Executive Management.

9. Sicherstellung des Schutzes der Privatsphäre der Mitarbeiter im eigenen Betrieb durch Einhaltung der DSGVO:

- Aktivitäten: Implementierung von Datenschutzkonzepten und von regelmäßigen Schulungen zur DSGVO.
- Betroffene Gruppen: Information Technology, Legal & Compliance, Human Resources.

**(S1-SBM 3.14d) (S1-SBM 3.16):** Beispiele für wesentliche Risiken:

Kostensteigerungen durch unerwartet hohe tarifliche Gehaltserhöhungen

Unerwartet hohe tarifliche Gehaltserhöhungen können die Betriebskosten erheblich erhöhen und die finanzielle Stabilität des Unternehmens beeinträchtigen. Dieses Risiko betrifft insbesondere alle Mitarbeiter in tarifgebundenen Positionen. Um dieses Risiko zu mindern, überwacht das Unternehmen kontinuierlich die Tarifverhandlungen und plant entsprechende Budgetreserven ein.

Konkrete Beispiele für die proaktiven Maßnahmen, die FACC entwickelt hat, um die Risiken tariflicher Gehaltserhöhungen zu managen:

- Effizienzsteigerungsprogramme: FACC hat Programme zur Steigerung der operativen Effizienz implementiert, um Kosten zu senken und die Auswirkungen von Gehaltserhöhungen auszugleichen. Dazu gehören Prozessoptimierungen in der Produktion und der Einsatz von Automatisierungstechnologien.

- Flexible Arbeitszeitmodelle: Durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle kann FACC besser auf Produktionsschwankungen reagieren und Personalkosten effizienter steuern.

- Verhandlungen mit Lieferanten: FACC führt regelmäßige Verhandlungen mit ihren Lieferanten, um bessere Konditionen zu erzielen und so die gestiegenen Personalkosten teilweise zu kompensieren.

- Investitionen in Weiterbildung: Durch gezielte Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter erhöht FACC deren Produktivität, was langfristig zur Kostensenkung beiträgt.

Verbindung zum durchgeführten DMA (Due Diligence Management Approach)

FACC integriert diese Maßnahmen in ihren Due Diligence Management Approach, indem sie Risiken kontinuierlich analysiert und bewertet, die sich aus tariflichen Gehaltserhöhungen ergeben. Der DMA umfasst regelmäßige Risikoanalysen, bei denen die finanziellen Auswirkungen von Gehaltserhöhungen bewertet werden. Auf Basis dieser Analysen werden die oben genannten Maßnahmen entwickelt und implementiert, um die finanzielle Stabilität von FACC zu gewährleisten. Die Verbindung zum DMA zeigt sich in der systematischen Erfassung und Bewertung von Risiken sowie in der proaktiven Entwicklung von Strategien zur Risikominderung.

Beispiele für wesentliche Chancen

Geringere Fluktuation (sinkende Recruiting-Kosten) durch die Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten und Work-Life-Balance sowie durch die Förderung von Diversity und faire Vergütung:

Die Einführung flexibler Arbeitszeiten und die Förderung von Work-Life-Balance sowie Diversity und einer fairen Vergütung können die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung erhöhen, insbesondere für Eltern und Betreuungspersonen. Dies führt zu geringeren Fluktuationsraten und senkt die Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter. Daher implementiert FACC flexible Arbeitszeitmodelle und fördert aktiv eine diverse und inklusive Unternehmenskultur.

Geringere Fluktuation (sinkende Recruiting-Kosten) durch Aus- & Weiterbildungschancen:

Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter erhöhen deren Fähigkeiten und Zufriedenheit, was zu einer geringeren Fluktuation führt, insbesondere bei jüngeren Mitarbeitern und solchen in technischen Rollen. FACC bietet umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, um die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter zu fördern und deren Bindung an das Unternehmen zu stärken.

Geringere Fluktuation (sinkende Recruiting-Kosten) indem der Zugang zu einer angemessenen Gesundheitsversorgung ermöglicht wird (über die gesetzlichen Vorgaben hinaus):

Zusätzliche Gesundheitsleistungen verbessern die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter, was die Bindung an das Unternehmen stärkt und die Fluktuation reduziert – insbesondere von Mitarbeitern in körperlich anspruchsvollen Rollen. FACC bietet über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Gesundheitsprogramme und -leistungen an, um die Mitarbeitergesundheit zu fördern.

**(S1-SBM 3.14e):** FACC hat sich dem Ziel verpflichtet, ihren Beitrag zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf maximal 1,5 Grad Celsius zu leisten, indem sie ihre Treibhausgasemissionen gemäß den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens reduziert. Diese Übergangspläne beinhalten wesentliche Maßnahmen wie die Umstellung auf erneuerbare Energien, die Einführung energieeffizienter Technologien und die Optimierung der Produktionsprozesse.

Wesentliche Risiken

Die Umstellung auf erneuerbare Energien und die Einführung neuer Technologien könnten eine Restrukturierung der Produktionsprozesse erfordern, was in einigen Bereichen zu einem Beschäftigungsverlust führen könnte. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Engineering & Technical Staff, Contractors und Project Management.

Wesentliche Chancen

Gleichzeitig bieten diese Maßnahmen auch Chancen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und zur Umschulung der bestehenden Belegschaft. Die Einführung neuer Technologien und die Umstellung auf erneuerbare Energien können zu einer höheren Arbeitsplatzsicherheit und zu neuen Karrieremöglichkeiten führen. Dies betrifft insbesondere die Bereiche Information Technology, Human Resources und Engineering & Technical Staff.

Um diese Chancen zu nutzen und die Risiken zu minimieren, plant FACC umfangreiche Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme für die betroffenen Mitarbeiter. Dies soll sicherstellen, dass die Belegschaft die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse erwirbt, um in einer kohlenstoffarmen Wirtschaft erfolgreich zu sein.

Durch die Umsetzung dieser Maßnahmen verfolgt FACC eine ganzheitliche Dekarbonisierungsstrategie, die sowohl die direkten Emissionen in den eigenen Betrieben als auch die Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette adressiert und somit den langfristigen Zielen des Unternehmens sowie den Anforderungen des Pariser Klimaabkommens gerecht wird.

**(S1-SBM 3.14f) (S1-SBM 3.14g):** Erkennung von Hochrisiko-Betriebsstätten durch Identifizierung:

1. Geografische Risikofaktoren (regional oder auf Länderebene):

- Regionen mit erhöhtem Risiko: Südostasien, Sub-Sahara-Afrika, Mittlerer Osten

2. Sektorspezifische Risikofaktoren:

- Produktionsstätten
- Bau- und Infrastrukturentwicklung
- Lieferketten-Betriebsstätten

Beispiel

FACC verfügt unter anderem über Betriebsstätten in Südostasien. In dieser Region besteht aufgrund der schwachen Durchsetzung von Arbeitsgesetzen ein höheres Risiko für Zwangsarbeit sowie für Kinderarbeit. Jedoch handelt es sich bei allen FACC-Betriebsstätten in diesen Regionen lediglich um Büroanlage und keine Produktionsstätten. FACC überwacht diese Betriebsstätten besonders

streng, um sicherzustellen, dass alle Betriebsstätten den höchsten ethischen Standards entsprechen und frei von Zwangsarbeit und Kinderarbeit sind.

Zusätzlich hat FACC Maßnahmen implementiert, um das Risiko von Zwangsarbeit und Kinderarbeit in ihren Lieferketten-Betriebsstätten zu minimieren. Dies umfasst regelmäßige Audits und Überprüfungen sowie, wenn nötig, die Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und Nichtregierungsorganisationen, um die Einhaltung der Arbeitsgesetze sicherzustellen.

Durch diese Maßnahmen stellt FACC sicher, dass alle Betriebsstätten weltweit den höchsten ethischen Standards entsprechen und keine Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit stattfindet.

**(S1-SBM 3.15):** Identifikation von Risikogruppen:

- Geschlecht: Frauen könnten in bestimmten Arbeitsumgebungen einem höheren Risiko von Diskriminierung oder Belästigung ausgesetzt sein.
- Alter: Ältere Mitarbeiter könnten bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten einem höheren Verletzungsrisiko ausgesetzt sein.
- Behinderung: Mitarbeiter mit Behinderungen könnten in bestimmten Arbeitsumgebungen oder bei bestimmten Tätigkeiten einem höheren Risiko von Unfällen oder Diskriminierung ausgesetzt sein.
- LGBTQ+: LGBTQ+-Mitarbeiter könnten einem höheren Risiko von Diskriminierung oder Belästigung ausgesetzt sein.
- Ethnizität: Mitarbeiter aus ethnischen Minderheiten könnten einem höheren Risiko von Diskriminierung oder Belästigung ausgesetzt sein.

Methodologie zur Identifizierung von Risiken

Mitarbeiterbefragungen und Feedback: FACC führt regelmäßige Umfragen und Feedback-Sitzungen durch, um die Erfahrungen und Bedenken der Mitarbeiter zu erfassen.

Datenanalyse: FACC führt regelmäßig Analysen von Mitarbeiterdaten durch, um Muster und Trends zu identifizieren, die auf erhöhte Risiken hinweisen könnten.

Vorfalle Meldesysteme: FACC verfügt über Systeme zur Meldung von Vorfällen, um Risiken und Probleme frühzeitig zu erkennen.

Maßnahmen zur Risikominderung

Richtlinien und Governance: FACC hat Richtlinien zur Diversität und Inklusion sowie Anti-Diskriminierungs- und Belästigungsrichtlinien eingeführt.

Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme: FACC verfügt über Programme zur Entwicklung von Führungskräften und zur Sensibilisierung im Hinblick auf die Themen Diversität und Inklusion.

Unterstützungssysteme und Ressourcen: FACC verfügt über Mentoring- und Sponsoring-Programme zur Unterstützung gefährdeter Gruppen.

Beschwerdemechanismen und Meldesysteme: FACC verfügt über Schutzmechanismen für Whistleblower und Systeme zur Meldung von Beschwerden.

Überwachung und kontinuierliche Verbesserung:

Regelmäßige Bewertungen: FACC führt regelmäßig Arbeitsplatz-Audits und Mitarbeiterfeedback zur Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen durch.

Berichterstattung und Transparenz: FACC veröffentlicht Jahresberichte und bindet ihre Stakeholder ein, um die Fortschritte und Herausforderungen transparent zu machen.

**3.1.1. DR S1-1 – Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft**

**(S1-1.19):**

**Policy 1 – Code of Conduct (CoC)**

**Policy 2 – Datenschutz-Policy**

**Policy 3 – Health and Safety Policy**

Der Code of Conduct behandelt neben den Themen Korruption und Bestechung sowie den menschenrechtlichen Belangen (z. B. faire Arbeitsbedingungen) folgende Bereiche: allgemeines Verhalten, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Unternehmenseigentum, Interessenkonflikte, Kartellverbot, Insiderinformation, Exportkontrolle, Umweltschutz und Qualitätspolitik. Ebenso fordert das Unternehmen auch von seinen Kunden und Lieferanten gewisse Werte und Verhaltensgrundsätze ein. Dies ist wichtig, denn FACC möchte mit Partnern zusammenarbeiten, die dieselben Werte und Grundsätze vertreten wie das Unternehmen selbst.

Relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

- Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität infolge der Reduktion von Gewalt und Belästigung.
- Erhöhung der Arbeitsplatzattraktivität durch eine nicht-diskriminierende Gehaltsstruktur im eigenen Betrieb.
- Geringere Fluktuation (sinkende Recruiting-Kosten) durch Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz.

Die Datenschutz-Policy dient dazu, das Vertrauen der Stakeholder zu stärken, indem sie Transparenz über die Datenverarbeitungspraktiken des Unternehmens bietet und sicherstellt, dass personenbezogene Daten verantwortungsvoll und gesetzeskonform behandelt werden.

Relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

- Sicherstellung des Schutzes der Privatsphäre der Mitarbeiter im eigenen Betrieb durch Einhaltung der DSGVO.

Die Health and Safety Policy befasst sich nach der ISO 45001 mit der Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds durch die Implementierung eines systematischen Ansatzes zum Management von Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs):

- Schaffung von Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, durch die die Gesundheit oder Sicherheit am Arbeitsplatz erhöht wird.

Umfang des Konzepts:

Der Code of Conduct von FACC gilt für alle Mitarbeiter der FACC.

Die Datenschutz-Policy hingegen gilt für alle Mitarbeiter der Standorte innerhalb der Europäischen Union.

Die Health and Safety Policy gilt ebenso für alle Mitarbeiter an den österreichischen Standorten.

Öffentlich zugänglich ist lediglich der Code of Conduct über u. a. die Homepage oder das Intranet von FACC. Alle weiteren erwähnten Konzepte sind nur intern für FACC-Mitarbeiter über SAP oder das unternehmenseigene Intranet jederzeit abrufbar.

Verantwortungen bei FACC

Der General Counsel ist verantwortlich für die Implementierung und Umsetzung des Code of Conduct sowie der Datenschutz-Policy. Er berichtet direkt an den Finanzvorstand (CFO) und den Vertriebsvorstand (CSO) der FACC. Der Health and Safety Manager hingegen ist verantwortlich für die Health and Safety Policy. Er berichtet direkt an den Vorstand für das operative Geschäft (COO).

Die Health and Safety Policy wird regelmäßig im Zuge des externen ISO 45001-Audits überprüft.

Zugangsmöglichkeiten zum Konzept

Der Code of Conduct ist auf der FACC-Unternehmenswebsite zugänglich. FACC kommuniziert die Konzepte auch über interne Kanäle, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter über den Inhalt informiert sind und ihn verstehen. Die Health and Safety Policy ist im FACC-Intranet zugänglich, und wird mittels Schulungen so kommuniziert, dass hier alle Mitarbeiter ebenfalls über den Inhalt informiert sind und ihn verstehen.

**(S1-1.20): (S1-1.20a):** Respekt für Menschenrechte, einschließlich Arbeitsrechte

FACC verpflichtet sich zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte aller Mitarbeiter, wie sie in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verankert sind. FACC verbietet Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Religion, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen. Zudem setzt sich FACC für faire Löhne, Gleichberechtigung und Diversität durch zahlreiche Initiativen ein.

So wurde FACC für ihre vielfältigen Maßnahmen in puncto Vereinbarkeit von Beruf und Familie als familienfreundliche Arbeitgeberin mit einem staatlichen Gütezeichen ausgezeichnet.

Flexible Arbeitszeitmodelle oder das Angebot ganztägiger Kinderbetreuung tragen bei FACC seit Jahren wesentlich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Mit der Gründung des Frauennetzwerkes FACC Wings for Women wurde vor zwei Jahren ein weiterer wichtiger Schritt zur Unterstützung von Frauen während

ihres Berufslebens und damit verbunden auch für mehr Chancengleichheit gesetzt.

Über 300 Arbeitszeitmodelle

Über 300 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle im Unternehmen unterstreichen die Flexibilität, die FACC ihren Mitarbeitern bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit bietet. Im Vordergrund steht die Schaffung eines Umfelds, das besonders auf die Bedürfnisse von Familien eingeht. Dazu zählt u. a. ein Fokus auf Jobsharing – auch bei Führungspositionen. Dadurch wird in Teilzeit arbeitenden Müttern oder Vätern die lückenlose Fortsetzung ihrer Karriere ermöglicht. Neben Gleitzeit und Home-Office wird Eltern angeboten, ihre Arbeitszeiten aufeinander abzustimmen. Mit sogenannten gegengleichen Schichten besteht diese Möglichkeit auch für Produktionsmitarbeiter.

FACC als eine der attraktivsten Arbeitgebermarken Österreichs

Im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte spielen Maßnahmen für mehr Diversität und Familienfreundlichkeit eine große Rolle – auch angesichts des nach wie vor bestehenden Fachkräftemangels. Die erfolgreiche Positionierung von FACC als familienfreundliche Arbeitgeberin zeigt sich auch an einer groß angelegten Studie des Personaldienstleisters Randstad, innerhalb welcher FACC österreichweit zu den sechs besten Arbeitgebern zählte. In Oberösterreich wurde der erste Platz erreicht. Auch der Erhalt des Leading Employer Award 2024 unterstreicht die Position von FACC als einer der TOP-Arbeitgeber Österreichs.

**(S1-1.20b):** Engagement mit der eigenen Belegschaft

FACC schätzt eine offene und transparente Kommunikation mit der Belegschaft und fördert ein Umfeld des gegenseitigen Respekts und der Zusammenarbeit. FACC pflegt dahingehend offene Kommunikationswege durch regelmäßige Meetings und Feedback-Mechanismen, um die Anliegen der Belegschaft zu verstehen und anzugehen. Zudem unterstützt FACC Mitarbeitervertretungen (den Betriebsrat) und fördert eine inklusive Unternehmenskultur. Die Vermeidung von Benachteiligungen einzelner Mitarbeiter – z. B. durch eine Ungleichbehandlung bei der Einstellung, der Entlohnung, den Aufstiegschancen oder bei Aus- und Weiterbildung – erhöht die Attraktivität des Arbeitsplatzes und ist daher für FACC ein zentrales Anliegen. Deshalb setzt FACC stark auf Chancengleichheit, Inklusion und gelebte Diversität.

**(S1-1.20c):** FACC ist bestrebt, Menschenrechtsauswirkungen, die sich aus ihren Aktivitäten ergeben, zu adressieren, wirksame Abhilfemaßnahmen bereitzustellen und sicherzustellen, dass betroffene Personen angemessene Unterstützung erhalten.

FACC hat robuste Beschwerdemechanismen (Whistleblowersystem) eingerichtet, die allen Mitarbeitern zugänglich sind, um sicherzustellen, dass Beschwerden und Bedenken umgehend und fair behandelt werden. Zudem pflegt FACC eine Kultur der offenen Kommunikation, wobei jeder Mitarbeiter angehalten ist, das direkte Gespräch mit seinem Vorgesetzten zu suchen. Auch die FACC Mitarbeitervertreter können jederzeit angesteuert werden. Sollte es zu einer Meldung (anonym oder nicht) kommen, wird diese von den zuständigen Mitarbeitern im Compliance Bereich behandelt und untersucht.

**(S1-1.21) (S1-1.22):** Ausrichtung der Richtlinien an international anerkannten Instrumenten

Die Menschenrechts- und Arbeitsrechtspolitik von FACC sind an den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der ISO 45001-Norm ausgerichtet. Die ILO-Konventionen bilden die Grundlage für die Verpflichtung von FACC zu fairen Arbeitsbedingungen und zur Achtung der Arbeitsrechte. Die ISO 45001-Zertifizierung unterstützt FACC dabei, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. FACC integriert diese Standards in ihren Richtlinien durch einen strukturierten Überprüfungsprozess, der sicherstellt, dass alle neuen Richtlinien mit den internationalen Arbeitsrechts- und Sicherheitsstandards übereinstimmen. Darüber hinaus bietet FACC Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen an und implementiert umfassende Monitoring- und Berichtssysteme, um die Einhaltung dieser Standards kontinuierlich zu überwachen und zu verbessern. Diese Ansätze stärken das Engagement von FACC für die Sicherheit, Gesundheit und Rechte ihrer Mitarbeiter. Zudem bietet FACC Pflichtschulungen innerhalb des Unternehmens an, um das Wissen und die Achtsamkeit für diese Themen zu erhöhen. Die Unternehmensrichtlinien adressieren explizit die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit. FACC verpflichtet sich, alle Formen von Zwangs- und Kinderarbeit strikt abzulehnen und sicherzustellen, dass in ihrer gesamten Lieferkette keine Praktiken des Menschenhandels vorkommen. Diese Verpflichtungen sind in den Verhaltenskodizes und Lieferantenrichtlinien von FACC verankert. Zudem führt FACC regelmäßige Audits und Schulungen durch, um die Einhaltung dieser Standards zu gewährleisten.

**(S1-1.23):** Gemäß der Health and Safety Policy von FACC und der ISO 45001-Norm werden Unfälle und Beinaheunfälle, sowie deren Ursachen, genau analysiert und seitens FACC wird durch einen hohen Trainings- und Schulungsaufwand an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsroutine und Sicherheit gearbeitet. So wurde in ein neues Trainingscenter investiert, um das Onboarding neuer Mitarbeiter laufend zu verbessern und auch der Internationalisierung der Belegschaft verstärkt Rechnung zu tragen. Konzernweit neu eingeführt wurden außerdem Sicherheitsvideos, worin Mitarbeiter die korrekte Anwendung des Hautschutzes sowie das richtige Verhalten im internen Werksverkehr vermittelt wird. Die Videos laufen auf den Bildschirmen am Shopfloor, sind multilingual gestaltet und somit für alle Mitarbeiter verständlich. Etablierte Instrumente der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung bei FACC sind Prozesse, wie eine konzernweite Meldeplattform für Beinaheunfälle und unsichere Zustände, eine strukturierte Aufarbeitung und Maßnahmensetzung bei Arbeitsunfällen, Safety Walks mit einem Teilnehmerfeld von Mitarbeitern bis zum Vorstand und regelmäßige Zero Accident Gate Meetings, bei denen Maßnahmen von Führungskräften und Präventivfachkräften festgelegt und deren Umsetzung proaktiv überwacht werden.

**(S1-1.24a):** FACC hat spezifische Richtlinien zur Beseitigung von Diskriminierung, die im Code of Conduct verankert sind. Diese Richtlinien umfassen die Förderung von Chancengleichheit, die Verhinderung von Belästigung, Nicht-Vergeltung und Initiativen zur Vielfalt und Inklusion. Ziel von FACC ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist und gleiche Chancen für alle bietet.

**(S1-1.24b):** Der Code of Conduct von FACC deckt spezifisch Diskriminierungsgründe ab, darunter rassische und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politische Meinung, nationale Herkunft oder soziale Herkunft. Diese Richtlinien stellen sicher, dass

alle Mitarbeiter fair und gerecht behandelt werden, in Übereinstimmung mit lokalen Gesetzen und internationalen Standards. Weitere, über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Maßnahmen werden aktuell nicht ergriffen.

**(S1-1.24c):** Zum Berichtsstichtag gab es bei FACC keine spezifischen Richtlinienverpflichtungen, die sich auf Inklusion oder positive Maßnahmen für besonders gefährdete Gruppen innerhalb der Belegschaft beziehen.

**(S1-1.24d):** Offenlegung, ob und wie diese Richtlinien durch spezifische Verfahren umgesetzt werden, um Diskriminierung zu verhindern, zu mindern und zu bekämpfen, sowie um Vielfalt und Inklusion im Allgemeinen zu fördern:

Zum Berichtsstichtag gab es bei FACC keine spezifischen Verfahren zur Umsetzung solcher Richtlinien, da aktuell keine spezifischen Richtlinienverpflichtungen bestehen.

Bei der Entwicklung der Health and Safety Policy, der Datenschutz-Policy und des Code of Conduct berücksichtigte FACC die Interessen ihrer wichtigsten Stakeholder:

Health and Safety Policy

Interne Stakeholder: Die Bedürfnisse und Sicherheitsanforderungen der Mitarbeiter wurden durch regelmäßige Konsultationen mit Arbeitsmedizinern durchgeführt. Dies stellt sicher, dass die Arbeitsumgebung sicher und gesundheitsfördernd gestaltet ist. Das Feedback von Mitarbeitern wird hier selbstverständlich miteinbezogen und als sehr wichtig erachtet.

Externe Stakeholder: FACC beachtete auch die Erwartungen von Regulierungsbehörden und Kundenvorgaben, um sicherzustellen, dass die Policy den höchsten Standards entspricht.

Datenschutz-Policy

Mitarbeiter und Kunden: Die Policy wurde unter Berücksichtigung der Privatsphäre und des Schutzes personenbezogener Daten entwickelt.

Regulierungsbehörden: Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und der Schutz der Datenintegrität standen im Mittelpunkt der Policy-Entwicklung.

Code of Conduct (CoC)

Mitarbeiter: Die Entwicklung des Code of Conduct erfolgte unter Einbeziehung von Mitarbeiterfeedback – in Vertretung durch den Betriebsrat, um sicherzustellen, dass die Konzepte praktikabel und verständlich sind.

Geschäftspartner: Die Erwartungen und Anforderungen von Kunden und Lieferanten wurden einbezogen, um sicherzustellen, dass der Code of Conduct auch in der Zusammenarbeit mit externen Partnern anwendbar ist.

**(ESRS 2.62):** Für alle, aktuell nicht in S1-1.19 erwähnten IROS, existieren bis dato noch keine Konzepte bei FACC.

FACC befindet sich in einem kontinuierlichen Prozess der Überprüfung und Anpassung ihrer Strategien und Prozesse. Im Zuge des

erstmalig durchgeführten DMA wurde FACC auch auf fehlende niedergeschriebene Prozesse aufmerksam. Die entsprechenden Konzepte sollen kurz- bis mittelfristig entwickelt werden.

### 3.1.2. DR S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

**(S1-2.27) (S1-2.27a-e):** Die Einbindung der Mitarbeiter der FACC erfolgt sowohl direkt mit der eigenen Belegschaft als auch über Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat), welche im Zuge der DMA- aber auch in anderen (teilweise externen) Audits über ihre gewonnene Sichtweise berichten. Ebenso werden Informationen, Wünsche, Anregungen, Beschwerden, teilweise direkt an HR herangezogen. Auch hier wird im Zuge der DMA- aber auch in anderen (teilweise externen) Audits, Management Reviews DMA- aber die gewonnenen Informationen berichtet. Eigene, speziell dafür abgestellte Mitarbeiter (außerhalb des Betriebsrates) gibt es aktuell dafür nicht.

Die Auswirkungen des Transformationsprozesses im Sinne von CO<sub>2</sub>- Minderungen sind aktuell noch zu gering, um tatsächliche Auswirkungen innerhalb der Belegschaft zu haben bzw. Maßnahmen implementieren zu müssen.

Die Einbindung erfolgt auf verschiedenen Stufen, einschließlich regelmäßiger Umfragen und Feedback-Sitzungen (Mitarbeitergespräche), Mitarbeiterforen und -ausschüssen sowie Veranstaltungen (z. B. FACC Wings for Women, Betriebsversammlungen), aber auch durch Schulungen und Meldesysteme. Diese Aktivitäten finden teils jährlich, vierteljährlich und anlassbezogen statt. Beispielsweise werden Mitarbeitergespräche jährlich und Wings-for-Women-Veranstaltungen quartalsweise durchgeführt.

Verantwortungen bei der FACC

Die Leiterin der Personalabteilung (Vice President HR), die direkt an den Vorstandsvorsitzende (CEO) berichtet, ist verantwortlich für die Überwachung dieser Einbindung und dafür, dass die Ergebnisse verwertet werden.

Konzepte

Der Code of Conduct der FACC, als globale Rahmenvereinbarung mit Arbeitnehmervertretern, ermöglicht es dem Unternehmen, zusätzlich zu seinen Initiativen und Plattformen, Einblicke in die Sichtweisen der eigenen Arbeitskräfte zu erhalten durch:

- **Regelmäßige Konsultationen:** Der Code of Conduct wird regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst. Dies fordert Treffen und Konsultationen mit Arbeitnehmervertretern (dem Betriebsrat), bei denen Anliegen und Perspektiven der Belegschaft direkt diskutiert werden können. Diese Treffen bieten eine Plattform für den offenen Austausch und helfen, aktuelle Themen und Herausforderungen zu identifizieren.
- **Whistleblower-System:** Ein integraler Bestandteil des Codes of Conduct ist ein Whistleblower-System, das es den Mitarbeitern ermöglicht, Verstöße gegen Menschenrechte oder andere Bedenken anonym zu melden. Dies trägt dazu bei, dass FACC ein umfassendes Bild von den Herausforderungen und Bedürfnissen der Belegschaft erhält.

- Durch diese Maßnahmen stellt der Code of Conduct sicher, dass FACC kontinuierlich Einblicke in die Perspektiven ihrer Belegschaft erhält und diese in die Unternehmensstrategie und -entscheidungen einfließen lässt.

Die Wirksamkeit der Einbindung wird durch die Analyse von Mitarbeiterfeedback aus Umfragen, Meetings, Ausschüssen, Audits und direkten Gesprächen bewertet. Das Unternehmen erarbeitet bei Bedarf Maßnahmen, basierend auf diesem Feedback, und verfolgt einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, um sicherzustellen, dass die Einbindung effektiv ist.

**(S1-2.28):** FACC identifiziert „gefährdete“ Gruppen wie Frauen oder Migranten und führt maßgeschneiderte Einbindungsinitiativen durch. Dazu gehören die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern, Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme sowie spezielle Veranstaltungen, um sicherzustellen, dass die Perspektiven dieser Gruppen berücksichtigt werden.

**(S1-2.AR-25):**

- a) FACC engagiert sich speziell für gefährdete oder marginalisierte Personen, indem das Unternehmen spezifische Ansätze verfolgt und potenziellen Barrieren besondere Aufmerksamkeit schenkt.
- b) Das Unternehmen berücksichtigt potenzielle Barrieren wie sprachliche und kulturelle Unterschiede und Geschlechtergleichgewichte sowie Spaltungen innerhalb einer Gemeinschaft oder Gruppe.
- c) FACC stellt sicher, dass die Informationen für die Belegschaft verständlich und zugänglich sind, indem geeignete Kommunikationskanäle in Deutsch, aber auch Englisch angeboten und genutzt werden.
- d) Bei auftretenden Interessenkonflikten innerhalb der Belegschaft wird versucht, diese durch transparente Prozesse und Gespräche zu lösen.
- e) Das Unternehmen achtet darauf, die Menschenrechte aller beteiligten Stakeholder zu respektieren, einschließlich ihrer Rechte auf Privatsphäre und Meinungsfreiheit.

### 3.1.3. DR S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

**(S1-3.32): (S1-3.32a):** FACC hat Prozesse implementiert, um negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu identifizieren, zu melden, zu bewerten und zu beheben.

Diese Prozesse umfassen

- **Identifikation und Meldung:** Mitarbeiter werden ermutigt, Probleme über verschiedene Kanäle zu melden, einschließlich direkter Vorgesetzter, der Personalabteilung oder anonym über die FACC-Hotline.
- **Bewertung und Untersuchung:** Gemeldete Probleme werden von einem geschulten Team bewertet und untersucht, um die Ursache und den Umfang der negativen Auswirkungen zu bestimmen.

- Lösung und Abhilfe: Nach der Untersuchung werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Probleme zu lösen und die negativen Auswirkungen zu beheben.
- Nachverfolgung und Feedback: Die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen wird durch die Nachverfolgung und das Feedback von Mitarbeitern überwacht, um sicherzustellen, dass ähnliche Probleme nicht erneut auftreten.
- Bewertung der Wirksamkeit: FACC bewertet die Wirksamkeit der bereitgestellten Abhilfemaßnahmen durch die Überwachung des Mitarbeiterfeedbacks, die Verfolgung der Lösungstermine und die Bewertung, ob ähnliche Probleme erneut auftreten.

**(S1-3.32b):** FACC bietet mehrere Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern und adressieren kann:

Direkte Kommunikation: Mitarbeiter können Bedenken direkt mit ihren Vorgesetzten, Abteilungsleitern oder mit benannten HR-Vertretern besprechen.

Anonyme Meldung: Es gibt eine anonyme Hotline (Whistleblower-Hotline), über die Mitarbeiter Bedenken melden können, ohne ihre Identität preiszugeben.

Offene-Tür-Politik: Führungskräfte und HR-Vertreter sowie der Betriebsrat stehen jederzeit für Gespräche zur Verfügung, um Bedenken und Probleme zu besprechen.

**(S1-3.32c):** FACC hat einen formellen Beschwerdebehandlungsmechanismus eingerichtet:

Benannte Personen: Geschulte HR- sowie Legal-Mitarbeiter überwachen den Beschwerdeprozess und stellen sicher, dass alle Beschwerden konsistent und fair behandelt werden.

Definierte Verfahren: Es gibt klare Verfahren zur Einreichung, Untersuchung und Lösung von Beschwerden in der Whistleblower Policy von FACC.

Dokumentation und Verfolgung: Alle Beschwerden werden dokumentiert und ihr Fortschritt wird von der Einreichung bis zur Lösung verfolgt, um Transparenz und Verantwortlichkeit zu gewährleisten.

**(S1-3.32d):** FACC unterstützt die Verfügbarkeit dieser Kanäle durch:

Schulung und Bewusstsein: Bereitstellung von Schulungen für Mitarbeiter und Führungskräfte zur Nutzung der Beschwerdekanaäle und zur Bewusstseinsbildung der Bedeutung offener Kommunikation.

Zugänglichkeit der Kanäle: Sicherstellung, dass alle FACC-Mitarbeiter einen einfachen Zugang zu den Beschwerdekanaelen haben, unabhängig von ihrer Position oder ihrem Standort.

Kampagnen zur Bewusstseinsbildung: Durch das Anbringen von Postern in den Gebäuden, durch Desktop-Notifikationen auf Arbeitsgeräten oder in der Mitarbeiter Space-App werden Mitarbeiter auf diese Möglichkeiten hingewiesen.

**(S1-3.32e):** FACC verwendet folgende Methoden zur Verfolgung und Überwachung von aufgeworfenen Problemen:

Verfolgungsmechanismen: Nutzung von Verfolgungssystemen, um den Fortschritt von Beschwerden von der Einreichung bis zur Lösung zu überwachen und Transparenz und Verantwortlichkeit sicherzustellen.

Feedback-Schleifen: Regelmäßige Überprüfung des Mitarbeiterfeedbacks, um die Wirksamkeit der Beschwerdekanaäle zu bewerten und kontinuierliche Verbesserungen vorzunehmen.

**(S1-3.33):** Auf Basis der folgenden Themen bewertet FACC, ob die eigene Belegschaft über die Strukturen und Prozesse zur Äußerung von Bedenken informiert ist und diesen vertraut:

Mitarbeiterbefragungen und Feedback-Mechanismen: Regelmäßige Umfragen und Feedback-Sitzungen, um das Bewusstsein und Vertrauen der Mitarbeiter zu bewerten.

Schulungs- und Bewusstseinsprogramme: Schulungen und Programme zur Sensibilisierung über die verfügbaren Kanäle und deren Nutzung.

Nutzung und Analyse der Kanäle: Überwachung der Nutzung der Beschwerdekanaäle und Analyse der eingegangenen Beschwerden.

Im Code of Conduct der FACC wird ganz klar festgehalten, dass Meldung über die FACC-Whistleblower-Hotline erwünscht sind. Das Unternehmen erachtet Meldungen als Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und garantiert seinen Mitarbeitern, dass Meldungen keine Vergeltungsmaßnahmen folgen.

### 3.1.4. DR S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zur Minderung wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

**(S1-4-37):** Zertifizierung Beruf und Familie: FACC ist gerade in der Zertifizierungsphase für „Beruf und Familie“. Die Zertifizierung "Beruf und Familie" in Österreich verbessert die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung, erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber, steigert die Produktivität, stärkt die Unternehmensreputation und ermöglicht maßgeschneiderte Lösungen für eine bessere Work-Life-Balance.

Wings for Women: Ein Programm zur Förderung von Frauen im Unternehmen, das Mentoring und Karriereentwicklungsmöglichkeiten bietet, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

International Café: Eine Initiative zur Förderung interkultureller Zusammenarbeit und des Austauschs zwischen internationalen und lokalen Mitarbeitern.

Arbeitszeitmodelle: Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden und die Work-Life-Balance zu verbessern.

Onboarding Journey ab Jänner 2025: Einführung eines neuen Onboarding-Prozesses, bei dem neue Mitarbeiter über die Space-App wichtige Informationen erhalten und durch Meinungsumfragen am Ende des Prozesses Feedback geben können.

## Maßnahmen

Unternehmensweite Umsetzung: Alle Maßnahmen gelten für alle Mitarbeiter und Standorte der FACC in Österreich, mit besonderem Fokus auf die Förderung der Vielfalt und Inklusion sowie der Work-Life-Balance.

Fokus auf Vielfalt und Inklusion: Spezielle Programme wie Wings for Women und das International Café zielen darauf ab, die Diversität im Unternehmen zu stärken und eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern.

Zeithorizonte für die Umsetzung der wichtigsten Maßnahmen

Zertifizierung Beruf und Familie: Der Zertifizierungsprozess war mit Jänner 2025 abgeschlossen. Der Maßnahmenplan wird darauf folgend in der FACC implementiert.

Wings for Women und International Café: Diese Programme sind laufend aktiv, mit regelmäßigen Evaluierungen zur Verbesserung.

Arbeitszeitmodelle: Flexibilisierungen sind bereits eingeführt und werden fortlaufend angepasst.

Onboarding Journey: Start im Januar 2025 mit kontinuierlichen Updates basierend auf dem Feedback aus den Meinungsumfragen.

**(S1-4-38a-d):** Gesundheit und Sicherheit: Implementierung strenger Sicherheitsprotokolle und regelmäßiger Schulungen, um die gesundheitliche Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Flexibilität und Work-Life-Balance: Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen.

Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen: Bei Vorfällen werden sofortige Maßnahmen ergriffen, einschließlich medizinischer Unterstützung und Anpassungen am Arbeitsplatz, um zukünftige Risiken zu minimieren.

Alle bereits erwähnten Maßnahmen: Karriereentwicklung und Schulungen: Bereitstellung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, um die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen.

Diversität und Inklusion: Förderung von Chancengleichheit und einer nicht-diskriminierenden Gehaltsstruktur.

Schutz der Privatsphäre: Einhaltung der DSGVO zur Sicherstellung des Schutzes der Mitarbeiterdaten.

Regelmäßige Überwachung: Durchführung von regelmäßigen Sicherheitsinspektionen (etwa von täglichen Safety Walkthroughs und permanente Evaluierung der Arbeitsplätze durch Arbeitsmediziner) und Audits.

Mitarbeiterfeedback: Nutzung von Umfragen und Feedback-Mechanismen (z.B. Whistleblower Hotline), um die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu bewerten.

Unabhängige Audits: Durchführung unabhängiger Bewertungen zur Sicherstellung der Einhaltung von Richtlinien und zur Identifizierung von Verbesserungsmöglichkeiten.

**(S1-4-39):** Um die geeigneten Maßnahmen als Reaktion auf bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu ermitteln, nutzt FACC die Einbindung von Stakeholdern. Durch die Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitern, Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften erhält das Unternehmen wertvolle Einblicke in mögliche negative Auswirkungen und versteht die Perspektiven und Anliegen seiner Stakeholder. Darüber hinaus gewährleistet das Unternehmen die Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorschriften, indem es seine internen Praktiken an relevanten Arbeitsgesetzen, Vorschriften und internationalen Menschenrechtsstandards ausrichtet.

**(S1-4-40)(S1-4-40a):** Kostensteigerungen durch unerwartet hohe tarifliche Gehaltserhöhungen: Um dieses Risiko zu mindern, plant FACC die Einführung langfristiger Gehaltsstrategien und regelmäßiger Marktanalysen, um Gehaltserhöhungen besser vorherzusehen und zu budgetieren. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch regelmäßige Finanzanalysen und Budgetüberprüfungen überwacht.

**(S1-4-40b):** Geringere Fluktuation durch flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance: Um diese Chance zu nutzen, setzt FACC auf flexible Arbeitszeitmodelle und fördert die Work-Life-Balance, was zu einer höheren Mitarbeiterbindung und geringeren Recruiting-Kosten führt.

Geringere Fluktuation durch angemessene und faire Vergütung: FACC stellt sicher, dass ihre Vergütungsstrukturen wettbewerbsfähig und fair sind, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und die Fluktuation zu senken.

Geringere Fluktuation durch Chancen in der Aus- und Weiterbildung: FACC bietet umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, um die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter zu fördern und ihre Bindung an das Unternehmen zu stärken.

Geringere Fluktuation durch Zugang zu Gesundheitsversorgung: FACC bietet über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Gesundheitsleistungen an, um das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter zu fördern und ihre Loyalität zum Unternehmen zu erhöhen.

**(S1-4-41):** Offenlegung, ob und wie das Unternehmen sicherstellt, dass seine eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft verursachen oder dazu beitragen:

FACC hat verschiedene Maßnahmen implementiert, um sicherzustellen, dass die eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft verursachen oder dazu beitragen. Diese Maßnahmen umfassen:

1. Robustes Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem

FACC hat ein umfassendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem implementiert, das sicherstellt, dass alle Arbeitsplätze sicher und gesund sind. Dieses System umfasst Konzepte, Verfahren und Kontrollen zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsrisiken.

2. Regelmäßige Sicherheits-Audits und Inspektionen

FACC führt regelmäßige Sicherheits-Audits und Inspektionen durch, um sicherzustellen, dass alle Arbeitsplätze den höchsten

Sicherheitsstandards entsprechen. Diese Audits helfen dabei, potenzielle Gefahren frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

### 3. Mitarbeiterschulung und -entwicklung

FACC bietet regelmäßige Schulungen und Weiterbildungsprogramme für Mitarbeiter an, um zu gewährleisten, dass sie über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um sicher und effizient zu arbeiten. Diese Schulungen umfassen Themen wie Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und berufliche Entwicklung.

### 4. Zusammenarbeit mit der Industrie und Regulierungsbehörden

FACC arbeitet eng mit Branchenverbänden und Regulierungsbehörden zusammen (etwa mit Verbänden wie der European Aviation Safety Agency (EASA), der International Air Transport Association (IATA)), um sicherzustellen, dass alle Praktiken den gesetzlichen Anforderungen und Branchenstandards entsprechen. Diese Zusammenarbeit hilft dabei, bewährte Verfahren zu teilen und kontinuierliche Verbesserungen zu fördern.

### 5. Beschwerdemechanismen und Feedback-Kanäle

FACC hat Mechanismen eingerichtet, über welche Mitarbeiter Bedenken und Beschwerden äußern können. Diese Kanäle sind darauf ausgelegt, Probleme schnell zu identifizieren und zu lösen, um negative Auswirkungen auf die Belegschaft zu minimieren.

### 6. Datenschutz und Datennutzung

FACC stellt sicher, dass alle Praktiken im Umgang mit Mitarbeiterdaten den Datenschutzgesetzen entsprechen. Dies umfasst die Implementierung von Datenschutzkonzepten und regelmäßige Schulungen zur DSGVO, um die Privatsphäre der Mitarbeiter zu schützen.

Umgang mit Spannungen zwischen der Vermeidung oder Minderung wesentlicher negativer Auswirkungen und anderen geschäftlichen Zwängen:

FACC erkennt an, dass es gelegentlich Spannungen zwischen der Vermeidung oder Minderung wesentlicher negativer Auswirkungen und anderen geschäftlichen Zwängen geben kann. In solchen Fällen verfolgt FACC einen ausgewogenen Ansatz, der die folgenden Maßnahmen umfasst:

- **Transparente Kommunikation:** FACC fördert eine offene und transparente Kommunikation mit ihren Mitarbeitern, um sicherzustellen, dass sie über die getroffenen Entscheidungen und deren Auswirkungen informiert sind. Dies umfasst regelmäßige Meetings und Informationsveranstaltungen.
- **Kompromisslösungen:** FACC sucht nach Kompromisslösungen, die sowohl die Vermeidung oder Minderung negativer Auswirkungen als auch die Erfüllung geschäftlicher Anforderungen ermöglichen. Dies kann die Anpassung von Arbeitsprozessen, die Einführung neuer Technologien oder die Umgestaltung von Arbeitsplätzen umfassen. Momentan, im ersten Berichtsjahr nach ESRS, wurden noch keine Auswertungen/Auswirkungen/Ergebnisse analysiert, wie sich die Aktivitäten von FACC auf die eigene Belegschaft ausgewirkt haben.

Aktuell gibt es noch kein Zusammenspiel zwischen Risikomanagement und den analysierten IROs im Bereich der eigenen Belegschaft. Dementsprechend wurden auch externe Abhängigkeiten noch nicht evaluiert.

**(S1-4-43):** FACC weist derzeit Ressourcen für die Schulung und Weiterbildung der Mitarbeiter zu, um das Verständnis und das Management wesentlicher Auswirkungen zu verbessern. Im letzten Jahr wurden viele Arbeitsstunden unserer Mitarbeiter für Schulungen zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und beruflicher Entwicklung verwendet. Darüber hinaus investiert FACC kontinuierlich in Gesundheits- und Sicherheitsprogramme, einschließlich der Bereitstellung von Schutzausrüstung und der Durchführung regelmäßiger Sicherheitsinspektionen. Ein Team von geschulten HR-Mitarbeitern überwacht die Implementierung dieser Maßnahmen und stellt sicher, dass alle Arbeitsplätze den höchsten Sicherheitsstandards entsprechen. Unabhängige Untersuchungsteams bearbeiten Berichte über negative Auswirkungen und Vergeltungsmaßnahmen, um Unparteilichkeit und Fairness im Lösungsprozess zu gewährleisten.

Durch diese Maßnahmen stellt FACC sicher, dass die eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Belegschaft verursachen oder dazu beitragen und gleichzeitig die geschäftlichen Anforderungen erfüllt werden.

### 3.1.5. DR S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

**(ESRS 2.62) (ESRS 2.81):** Die nach ISO 45001 zertifizierte FACC verzeichnete im Geschäftsjahr 2024 an ihren österreichischen Standorten eine Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) von 11,4. Damit wurde das angestrebte Ziel von 12,0 unterschritten und eine weitere Verbesserung gegenüber dem Vorjahreswert von 12,4 erzielt. Für das Geschäftsjahr 2025 hat sich FACC das Ziel gesetzt, die LTIFR auf 10 zu senken. Die Ursachen für Arbeitsunfälle und Beinahe-Unfälle werden bei FACC genau analysiert und es wird durch einen hohen Trainings- und Schulungsaufwand an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsroutine und Sicherheit gearbeitet. So wurde in ein neues Trainingscenter investiert, um das Onboarding neuer Mitarbeiter laufend zu verbessern und auch der Internationalisierung der Belegschaft verstärkt Rechnung zu tragen. Neu eingeführt wurden außerdem konzernweit Sicherheitsvideos, worin Mitarbeiter die korrekte Anwendung des Hautschutzes sowie richtiges Verhalten im internen Werksverkehr vermittelt wird. Die Videos laufen auf den Bildschirmen am Shopfloor, sind multilingual gestaltet und somit für alle Mitarbeiter verständlich. Etablierte Instrumente der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung bei FACC sind Prozesse wie: eine konzernweite Meldeplattform für Beinaheunfälle und unsichere Zustände, strukturierte Aufarbeitung und Maßnahmenetzung bei Arbeitsunfällen, Safety Walks mit einem Teilnehmerfeld von Mitarbeitern bis zum Vorstand und regelmäßige Zero Accident Gate Meetings, bei denen Maßnahmen von Führungskräften und Präventivfachkräften festgelegt und deren Umsetzung proaktiv überwacht werden.

Diese Kennzahl wird analysiert und monatlich mittels einer Software (PlanRadar) in Management-Meetings dem Vorstand in regelmäßigen Abständen übermittelt. Unfälle oder Beinahe-Unfälle werden analysiert und die Gründe nach Gesprächen mit den Betroffenen beseitigt, um weitere Vorfälle zu verhindern.

Momentan hat FACC dieses Ziel lediglich von Jahr zu Jahr und nicht in der Health and Safety Policy niedergeschrieben. FACC will dies in den nächsten ein bis zwei Jahren ändern, indem sie zu diesem Ziel ein „SMART-Ziel“ entwickelt und es in der entsprechenden Policy verankert.

**(S1-4-47a-c)** Weder die Mitarbeiter der FACC, noch ihre Vertreter sind bei der Erstellung der oben genannten Ziele, oder bei der Verfolgung eben jener involviert. Jedoch werden die Ergebnisse dem Betriebsrat (Vertreter) in den mehrmals im Jahr stattfindenden Management-meetings sowie in der jährlichen nichtfinanziellen Erklärung der ganzen Belegschaft dargelegt

### 3.1.6. DR S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Für sämtliche Kennzahlen, berichtet hier unter ESRS S1-6 MDR-M aber in Folge auch S1-8 MDR-M, S1-9 MDR-M, S1-10 MDR-M, S1-14 MDR-M, S1-16 MDR-M, S1-17 MDR-M gilt: FACC wendet bei allen internen oder externen Mitarbeitern, unabhängig vom Standort, alle geltenden sozialen Standards an, die auch von vor Ort befindlichen Behörden überwacht und teilweise überprüft werden!

Darüber hinaus werden alle erfassten Kennzahlen zu den Themen aus dem SAP-System von FACC analysiert und sind von keiner anderen Stelle verifiziert worden.

**(S1-6.50a):** Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtmitarbeiterzahl der FACC weltweit:

| Geschlecht      | Anzahl der Mitarbeiter (Köpfe) zum Stichtag |
|-----------------|---|
| Männer          | 2.780                                       |
| Frauen          | 1.259                                       |
| Andere          | -   |
| Nicht angegeben | -   |
| Summe           | 4.039                                       |

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Ländern, in denen das Unternehmen 50 oder mehr Mitarbeiter beschäftigt, die mindestens 10 Prozent der Gesamtzahl seiner Mitarbeiter ausmachen:

| Land       | Anzahl der Mitarbeiter (Köpfe) zum Stichtag |
|------------|---|
| Österreich | 3.247                                       |
| Kroatien   | 425   |

**(S1-6.50b):** Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kopffzahl), aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Art der Beschäftigung, zum Stand 31. Dezember 2024.

| Geschäftsjahr 2024             |        |        |                 |        |
|--------------------------------|--------|--------|-----------------|--------|
| Frauen                         | Männer | Andere | Nicht angegeben | Gesamt |
| Anzahl der Mitarbeiter (Köpfe) |        |        |                 |        |
| 1.259                          | 2.780  | -      | -               | 4.039  |

| Anzahl unbefristeter Mitarbeiter (Köpfe)              |       |   |   |       |
|---|-------|---|---|-------|
| 1.259   | 2.780 | - | - | 4.039 |
| Anzahl befristeter Mitarbeiter (Köpfe)                |       |   |   |       |
| 0   | 0     | 0 | 0 | 0     |
| Anzahl von "non-guaranteed hours" Mitarbeiter (Köpfe) |       |   |   |       |
| 0   | 0     | 0 | 0 | 0     |

(\*) Geschlechterangaben wurden wie von den Mitarbeitern angegeben übernommen

Die Definitionen für die Tabelleninhalte ergeben sich alle aus den nationalen gesetzlichen Gegebenheiten, welche nicht abweichend voneinander sind.

**(S1-6.50d-e) (S1-6.50c) (S1-6.AR.59):** Für die Mitarbeiterfluktationsberechnung verwendeten FACC die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die freiwillig oder aufgrund von Entlassung, Pensionierung oder Tod im Dienst ausscheiden. Die Mitarbeiterzahlen wurden als Kopffzahl gemeldet. Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl wurde als Durchschnitt von 12 Monaten berechnet.

|            | Austritte 1.1.-31.12.2024 in "Köpfen" | Fluktuationsrate per 31.12.2024 in % |
|------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Österreich | 486                                   | 15,00                                |
| Kanada     | 14                                    | 14,89                                |
| USA        | 29                                    | 29,59                                |
| Kroatien   | 74                                    | 17,41                                |
| Indien     | 3                                     | 2,40                                 |
| China      | 0                                     | 0,00                                 |
| Slowakei   | 6                                     | 9,38                                 |

**(S1-6.50f):** Die Angaben zur Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Geschlecht und Land sind identisch mit jenen im Konzernabschluss zu finden in Kapitel 9.

**(S1-6.51) (S1-6.52):**

Mitarbeiterinformationen aufgeschlüsselt nach Regionen

| Berichtsjahr 2024                                     |              |                            |               |        |
|---|--------------|----------------------------|---------------|--------|
| Österreich  | Rest Europas | Mittlerer Osten und Afrika | Rest der Welt | Gesamt |
| Summe der Mitarbeiter ("Köpfe")                       |              |                            |               |        |
| 3.247   | 496          | 125                        | 171           | 4.039  |
| Anzahl an unbefristete Mitarbeiter ("Köpfe")          |              |                            |               |        |
| 3.247   | 496          | 125                        | 171           | 4.039  |
| Anzahl an befristeten Mitarbeiter ("Köpfe")           |              |                            |               |        |
| 0   | 0            | 0                          | 0             | 0      |
| Anzahl der "non-guaranteed hours" Mitarbeiter (Köpfe) |              |                            |               |        |
| 0   | 0            | 0                          | 0             | 0      |
| Anzahl an Vollzeit Mitarbeiter (Köpfe)                |              |                            |               |        |
| 2.896   | 494          | 125                        | 167           | 3.682  |
| Anzahl an Teilzeit Mitarbeiter (Köpfe)                |              |                            |               |        |
| 351   | 2            | 0                          | 4             | 357    |

**3.1.7. DR S1-7 – Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens**

**(S1-7.55a) (S1-7.55b):** Daten zu nicht angestellten Beschäftigten („externen Mitarbeitern“) in der eigenen Belegschaft

|  | 2024 |
|--|------|
| Gesamtzahl Externe Mitarbeiter in der eigenen Belegschaft  | 42   |
| Gesamtzahl Externe Mitarbeiter in der eigenen Belegschaft – selbstständige Arbeitnehmer  | 1    |
| Gesamtzahl Externe Mitarbeiter in der eigenen Belegschaft – Arbeitnehmer, die von Unternehmen gestellt werden, die hauptsächlich Beschäftigungstätigkeiten ausüben | 4    |

Die Zahlen wurden generiert aus dem HR-Informationssystem des SAP's und sind Werte in "Köpfe" zum Stichtag.

**3.1.8. DR S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog**

**(S1-8.60a-c)(S1-8.61) (S1-8.62) (S1-8.63a-b) (S1-8.63b):**

Für die Mitarbeiter von FACC an den "signifikanten Standorten" gemäß ESRS, namentlich in Kroatien, gibt es aktuell keinen Kollektivvertrag oder eigenen Betriebsrat. Auch gibt es keine Zusammenarbeit diesbezüglich mit der EWC oder ähnlichen lokalen Verbänden. Alle angegebenen Kennzahlen wurden von keiner weiteren Stelle geprüft.

**(S1-8.AR 70)** Alle Mitarbeiter an den österreichischen Standorten unterliegen dem Kollektivvertrag der "Holzindustrie". Sowohl Arbeiter, als auch Angestellte sind durch einen Betriebsrat vertreten, welcher jederzeit direkt angesprochen werden kann.

Table 56: Eigene Belegschaft in der Region (innerhalb des EWR), die durch Tarifverträge und Vereinbarungen zum Sozialdialog abgedeckt ist, nach Abdeckungsgrad und Region:

| Abdeckungsrate | Tarifbindung      |                         | Sozialdialog                   |
|----------------|-------------------|-------------------------|--------------------------------|
|                | Mitarbeiter – EWR | Mitarbeiter – Nicht-EWR | Interessensvertreter (nur EWR) |
| 0-19%          | Kroatien          |                         | Kroatien                       |
| 20-39%         |                   |                         |                                |
| 40-59%         |                   |                         |                                |
| 60-79%         |                   |                         |                                |
| 80-100%        | Österreich        |                         | Österreich                     |

**3.1.9. DR S1-9 – Diversitätsparameter**

**(S1-9.66a):** Alle analysierten Kennzahlen zu den Themen werden aus dem SAP der FACC analysiert und von keiner weiteren Stelle verifiziert.

Daten zum Top- Management

|   |             |
|---|-------------|
| Anzahl der Mitarbeiter im Top- Management | 2024        |
| Frauen                                    | 6           |
| %-Anteil im Top- Management               | 14,63       |
| Männer                                    | 35          |
| %-Anteil im Top- Management               | 85,37       |
| Andere                                    | n.A         |
| %-Anteil im Top- Management               | n.A         |
| Keine Daten                               | n.A         |
| %-Anteil im Top- Management               | n.A         |
| Summe gesamt ("Köpfe")                    | 41 Personen |

**(S1-9.AR 71):** FACC hat bei der Offenlegung der Geschlechterverteilung im Top-Management folgende Ebenen berücksichtigt: Ebene 1 = Vorstand, sowie Ebene 2, welche direkt „unterhalb“ der Vorstandsebene agiert.

**(S1-9.66b):** Beschäftigtendaten nach Altersgruppen

|   |       |
|---|-------|
| Summe der Mitarbeiter                                 | 4.039 |
| Anzahl unter 30 Jahre („Köpfe“)                       | 961   |
| %- Anteil Mitarbeiter unter 30                        | 23,79 |
| Anzahl Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahre („Köpfe“) | 2.445 |
| %- Anteil Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahre        | 60,53 |
| Anzahl über 50 Jahre („Köpfe“)                        | 633   |
| %- Anteil Mitarbeiter über 50 Jahre ("Köpfe")         | 15,67 |

**3.1.10. DR S1-10 – Angemessene Entlohnung**

**(S1-10.69) (S1-10.70): (S1-10.71):** FACC stellt sicher, dass alle ihre Mitarbeiter einen angemessenen Lohn erhalten, der den geltenden Benchmarks entspricht, und bietet keine Gehälter unterhalb des lokalen gesetzlichen Mindestlohns an. Bezüglich aller Personen, die nicht direkt bei FACC (inkl. Töchter) angestellt sind, kann dies seitens des Unternehmens nicht vollständig beurteilt werden. Jedoch legt FACC großen Wert darauf, dass alle ihre Geschäftspartner sich an den CoC bzw. SCoC von FACC halten.

Es ist FACC bis dato nicht bekannt, dass sich das Unternehmen nicht an Mindeststandards (der EWR sowie außerhalb der EWR) gehalten hätte.

Alle erfassten Kennzahlen zu den Themen werden aus dem SAP-System der FACC analysiert und von keiner weiteren Stelle verifiziert.

### 3.1.11. DR S1-11 – Sozialschutz

| Land  | Angestellte | Arbeiter | Externe |
|---|-------------|----------|---------|
| <b>Österreich</b>   |             |          |         |
| (S1-11.74a): Krankheit  | j           | j        | j       |
| (S1-11.74b): Arbeitslosenschutz beginnend mit der Einstellung | j           | j        | j       |
| (S1-11.74c): Arbeitsunfall und (erworbene) Behinderung        | j           | j        | j       |
| (S1-11.74d): Elternzeit                                       | j           | j        | j       |
| (S1-11.74e): Ruhestand  | j           | j        | j       |
| <b>India</b>  |             |          |         |
| (S1-11.74a): Krankheit  | n           | n        | n       |
| (S1-11.74b): Arbeitslosenschutz beginnend mit der Einstellung | n           | n        | n       |
| (S1-11.74c): Arbeitsunfall und (erworbene) Behinderung        | j           | j        | j       |
| (S1-11.74d): Elternzeit                                       | j           | j        | n       |
| (S1-11.74e): Ruhestand  | n           | n        | n       |
| <b>Kanada</b>   |             |          |         |
| (S1-11.74a): Krankheit  | j           | j        | j       |
| (S1-11.74b): Arbeitslosenschutz beginnend mit der Einstellung | j           | j        | j       |
| (S1-11.74c): Arbeitsunfall und (erworbene) Behinderung        | j           | j        | j       |
| (S1-11.74d): Elternzeit                                       | j           | j        | j       |
| (S1-11.74e): Ruhestand  | j           | j        | j       |
| <b>USA</b>  |             |          |         |
| (S1-11.74a): Krankheit  | j           | j        | N/A     |
| (S1-11.74b): Arbeitslosenschutz beginnend mit der Einstellung | j           | j        | N/A     |
| (S1-11.74c): Arbeitsunfall und (erworbene) Behinderung        | j           | j        | N/A     |
| (S1-11.74d): Elternzeit                                       | n           | n        | N/A     |
| (S1-11.74e): Ruhestand  | j           | j        | N/A     |
| <b>Kroatien</b>   |             |          |         |
| (S1-11.74a): Krankheit  | j           | j        | j       |
| (S1-11.74b): Arbeitslosenschutz beginnend mit der Einstellung | j           | j        | j       |
| (S1-11.74c): Arbeitsunfall und (erworbene) Behinderung        | j           | j        | j       |
| (S1-11.74d): Elternzeit                                       | j           | j        | j       |
| (S1-11.74e): Ruhestand  | j           | j        | j       |
| <b>China</b>  |             |          |         |
| (S1-11.74a): Krankheit  | j           | j        | j       |
| (S1-11.74b): Arbeitslosenschutz beginnend mit der Einstellung | j           | j        | n       |
| (S1-11.74c): Arbeitsunfall und (erworbene) Behinderung        | j           | j        | n       |
| (S1-11.74d): Elternzeit                                       | j           | j        | j       |
| (S1-11.74e): Ruhestand  | j           | j        | j       |
| <b>Slowakei</b>   |             |          |         |
| (S1-11.74a): Krankheit  | j           | j        | j       |
| (S1-11.74b): Arbeitslosenschutz beginnend mit der Einstellung | j           | j        | j       |
| (S1-11.74c): Arbeitsunfall und (erworbene) Behinderung        | j           | j        | j       |
| (S1-11.74d): Elternzeit                                       | j           | j        | j       |
| (S1-11.74e): Ruhestand  | j           | j        | j       |

### 3.1.12. DR S1-12 – Menschen mit Behinderungen

(S1-12.79)(S1-12.80) (S1-12.AR 76):

| Menschen mit Behinderungen | Frauen % | Männer % | Andere % | Nicht bekannt % | % der gesamten Belegschaft |
|----------------------------|----------|----------|----------|-----------------|----------------------------|
|                            | 1,19     | 1,94     | n.A      | n.A             | 1,7                        |

### 3.1.13. DR S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

(S1-13.83a-b (S1-13.84) (S1-13.85): Karriereentwicklung, Leistungsbeurteilungen und Weiterbildungsstunden

|  | Frauen        | Männer        | Andere | Nicht bekannt | Gesamt        |
|--|---------------|---------------|--------|---------------|---------------|
|  | 2024          | 2024          | 2024   | 2024          | 2024          |
| Prozentsatz der Mitarbeiter und (oder) der Externen Mitarbeiter, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilungen teilgenommen haben | 100%          | 100%          | n.A.   | n.A.          | 100%          |
| Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeiter und (oder) Externen Mitarbeiter  | 31,35 Stunden | 27,80 Stunden | n.A.   | n.A.          | 29,58 Stunden |

### 3.1.14. DR S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

(S1-14.88a-e) (S1-14.89): Alle analysierten Kennzahlen zu den Themen werden aus dem SAP oder H&S-Tool von FACC analysiert. Diese werden im Zuge der jährlichen ISO-45001-Auditierung überprüft.

Gesundheits- und Sicherheitskennzahlen

|  | Mitarbeiter | Externe Mitarbeiter |
|--|-------------|---------------------|
|  | 2024        | 2024                |
| Prozentsatz der eigenen Arbeitnehmer, die durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und (oder) anerkannter Standards oder Richtlinien abgedeckt sind | 100%        | n.A.                |
| Anzahl der Todesfälle in der eigenen Belegschaft aufgrund von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen  | 0           | n.A.                |
| Anzahl der Todesfälle in der eigenen Belegschaft infolge von Arbeitsunfällen   | 0           | n.A.                |
| Anzahl der Todesfälle in der eigenen Belegschaft aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen  | 0           | n.A.                |
| Anzahl der Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen anderer Arbeitnehmer, an FACC-Betriebstätten   | 0           | n.A.                |
| Anzahl der Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen anderer Arbeitnehmer auf FACC-Betriebstätten   | 0           | n.A.                |
| Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen anderer Arbeitnehmer, in FACC-Betriebstätten   | 0           | n.A.                |
| Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft   | 67          | n.A.                |
| Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft in Österreich  | 2,2         | n.A.                |
| Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft in Kanada  | 5           | n.A.                |
| Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft in Kroatien  | 1,41        | n.A.                |
| Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen der eigenen Belegschaft  | 4           | n.A.                |
| Anzahl der verlorenen Tage durch: Arbeitsunfälle und Todesfälle (durch Arbeitsunfälle) sowie arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle aufgrund von Erkrankungen   | 1.506       | n.A.                |

### 3.1.15. DR S1-15 – Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

| Anteil der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, die familienbedingte Freistellung genommen haben | 2024   |
|---|--------|
| Frauen  | 25,81% |
| Männer  | 14,57% |
| Andere  | n.A.   |
| Keine Daten   | n.A.   |
| Summe   | 18%    |

Insgesamt haben die Möglichkeiten der familienbedingten Freistellung (siehe S1-15.93a) im Geschäftsjahr 2024 325 Frauen und 405 Männer über den gesamten Konzern wahrgenommen. Der in der Tabelle angegebene Prozentwert ist in geschlechterspezifischer-Relation zur Gesamtbelegschaft betrachtet worden.

### 3.1.16. DR S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

(S1-16.97a-c) (S1-16.AR 98): Zur Berechnung wurden die genauen Vorgaben, welche der ESRS vorgibt, verwendet. Die genauen Zahlen zu den Berechnungen stammen aus dem SAP- System von FACC.

Lohngefälle zwischen den Geschlechtern

| Country    | Lohngefälle zwischen Männern und Frauen Angestellte in % | Lohngefälle zwischen Männern und Frauen Arbeiter in % | Vergütungsverhältnis nach ESRS S1-16.97b |
|------------|--|---|--|
| Österreich | 13,25  | 3,08  | 8,13                                     |
| Indien     | 16,40  | n.A.  | 12,61                                    |
| Kanada     | 12,87  | 2,86  | 2,68                                     |
| USA        | 29,1   | 12,6  | 4,64                                     |
| Kroatien   | 7,38   | 7,17  | 7,10                                     |
| China      | 0  | 0   | 5,21                                     |
| Slowakei   | 15   | n.A.  | 2,86                                     |

Weitere Details zum Verständnis der Tabelle:

- Die kanadische Regierung verlangt die Erstellung einer Studie zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern. Diese Studie wird alle fünf Jahre durchgeführt und zielt darauf ab, Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen sicherzustellen. Die aktuelle Version der FACC-Studie wurde im September 2024 durchgeführt. Die Studie zeigt, dass bei FACC Kanada Lohngleichheit besteht. Die Gehälter basieren auf Berufserfahrung, Kompetenzentwicklung und spezifischer Ausbildung. Durch die aus dem ESRS entnommene Definition könnten Verzerrungen im geschlechtsspezifischen Lohngefälle festgestellt werden, die sich dadurch erklären lassen, dass eine größere Gruppe von Frauen kürzlich eingestellt wurde und daher ihre Betriebszugehörigkeit, Erfahrung und Kompetenz geringer ist als die ihrer

männlichen Kollegen, die über mehr Betriebszugehörigkeit, Erfahrung und Kompetenz verfügen.

- An den FACC-Standorten in Indien und der Slowakei sind lediglich Mitarbeiter als „Angestellte“ beschäftigt.
- Bei den Kennzahlen für Österreich wurde der gesamte Vorstand bei der Berechnung des Gender Pay Gaps ausgenommen.

### 3.1.17. DR S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

(S1-17.103a-d) (S1-17.104a-b) (S1-17.AR-103) (S1-17.AR-106):

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen

|   | 2024 |
|---|------|
| Anzahl der Diskriminierungsvorfälle   | 0    |
| Anzahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die die eigenen Arbeitnehmer ihre Bedenken äußern konnten  | 0    |
| Anzahl der bei den Nationalen Kontaktstellen für OECD-Multinationale Unternehmen eingereichten Beschwerden  | 0    |
| Höhe der Geldbußen, Strafen und Schadensersatzzahlungen aufgrund von Verstößen gegen soziale und menschenrechtliche Faktoren  | 0    |
| Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsverstöße und -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft   | 0    |
| Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsverstöße und -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft, die gegen die Prinzipien des UN Global Compact und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen | 0    |
| Höhe der Geldbußen, Strafen und Entschädigungen für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft  | 0    |
| Anzahl schwerwiegender Menschenrechtsfälle, in denen das Engagement dazu beitrug, den Betroffenen Wiedergutmachung zu verschaffen   | 0    |

(S1-10.75): Das Vorhandensein von sozialen Standards und der Möglichkeit der FACC-Mitarbeiter diese zu nutzen, führt nach Meinung des Unternehmens zu einer erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

### 3.2. ESRS S2: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

(S2.SBM-3.10): FACC integriert Nachhaltigkeit in ihr Geschäftsmodell, indem sie umweltfreundliche Materialien und emissionsarme Verfahren in der Produktion von Flugzeugkomponenten einsetzt. Das Unternehmen hat eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die auf internationalen Standards basiert und die gesamte Wertschöpfungskette umfasst. Ein zentraler Bestandteil dieser Strategie ist die enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, um sicherzustellen, dass soziale und ökologische Kriterien eingehalten werden. Dies wird durch regelmäßige Audits und die Anwendung strenger Due-Diligence-Prozesse gewährleistet.

Intern fördert FACC eine nachhaltige Unternehmenskultur durch Schulungsprogramme, die Mitarbeiter für ESG-Themen sensibilisieren. Zudem investiert das Unternehmen in CO<sub>2</sub>-reduzierende

Technologien, um den ökologischen Fußabdruck zu minimieren und den EU-Klimavorgaben gerecht zu werden.

Durch diese Maßnahmen stellt FACC sicher, dass Nachhaltigkeit fest in ihrer Geschäftsstrategie verankert ist und kontinuierlich zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten beiträgt.

(S2-SBM 3.11): FACC hat alle Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette, die wesentlich vom Unternehmen betroffen sind, im Anwendungsbereich der Offenlegung unter ESRS 2 betrachtet.

(S2-SBM 3.11a): FACC hat folgende Gruppen von Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette identifiziert, die wesentlich betroffen sein könnten:

- Arbeitnehmer, die auf dem Gelände des Unternehmens arbeiten, aber nicht zur eigenen Belegschaft gehören.
- Arbeitnehmer, die für Unternehmen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind, z.B. in der Metall- oder Mineraliengewinnung.
- Arbeitnehmer, die für Unternehmen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind, z. B. in der Logistik oder im Vertrieb.
- Besonders gefährdete Arbeitnehmer, wie Wanderarbeiter, Frauen oder junge Arbeitnehmer.

(S2-SBM 3.11b): FACC erkennt generell signifikante Risiken von Kinderarbeit in bestimmten Regionen an, insbesondere in Ländern mit schwachen Arbeitsgesetzen. Zudem ist Zwangsarbeit in Regionen wie Asien ein bekanntes Problem. FACC verfügt in diesen Regionen zwar über Standorte, hat allerdings lediglich Büros, in denen hochqualifizierte Arbeitskräfte arbeiten, und keine Produktionsstandorte.

(S2-SBM 3.11c): Die DMA der FACC ergab folgende zwei negativen Impacts:

- Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette, die zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen führen: Diese negativen Auswirkungen sind weit verbreitet/systematisch da sie in verschiedenen Bereichen der Wertschöpfungskette auftreten können und oft mit strukturellen Problemen im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit verbunden sind.
- Systematische Benachteiligung von Personen in der Wertschöpfungskette: Diese negativen Auswirkungen sind ebenfalls weit verbreitet/systematisch da sie auf tief verwurzelte Diskriminierung und Ungleichheiten in verschiedenen Regionen und Geschäftsbeziehungen hinweisen können.

(S2-SBM 3.11d): Die DMA der FACC ergab folgenden positiven Impact:

- Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette, die zu erhöhter Arbeitsplatzsicherheit führen.
- Aktivitäten, die zu positiven Auswirkungen führen: Das C.O.M.P.E.T.E.-Programm der FACC verbessert die Arbeitsplatz-

sicherheit durch gezielte Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen, sowie das Schaffen eines gesteigerten Bewusstseins bzgl. des Themas CSR bei den Lieferanten von FACC durch Fragebögen, sowie On-Site und Desktop-Audits. Ebenso trägt die ISO 45001-Zertifizierung von FACC erheblich zu erhöhter Sicherheit am Arbeitsplatz bei. Auch hat FACC eine umfangreiche Trainingsmatrix mit zahlreichen fachspezifischen Schulungen für ihre Mitarbeiter. All diese Aktivitäten zielen darauf ab, die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu stärken und sie auf technologische Veränderungen in einem sicheren Arbeitsumfeld vorzubereiten.

- Arten von Arbeitnehmern, die positiv betroffen sind: Besonders positiv betroffen sind Produktionsmitarbeiter und technische Fachkräfte, die direkt in den Fertigungsprozessen der FACC tätig sind. Diese Mitarbeiter profitieren von den Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre berufliche Entwicklung fördern und ihre Arbeitsplatzsicherheit erhöhen.

(S2-SBM 3.11e): FACC hat folgende Risiken in ihrer DMA analysiert:

- Bußgelder/Prozesskosten/Umsatzeinbußen durch arbeitsrechtliche Vorfälle von Geschäftspartnern: Ein wesentliches Risiko besteht darin, dass arbeitsrechtliche Verstöße von Geschäftspartnern zu erheblichen finanziellen Belastungen von FACC führen können, einschließlich Bußgeldern und Prozesskosten. Dies kann auch das Ansehen des Unternehmens schädigen und zu Umsatzeinbußen führen.
- Bußgelder/Prozesskosten/Umsatzeinbußen infolge von Vorfällen psychischer oder physischer Gesundheitsprobleme in der Wertschöpfungskette: Gesundheitsprobleme in der Wertschöpfungskette können zu rechtlichen Konsequenzen und finanziellen Verlusten führen. Solche Vorfälle können die Produktivität beeinträchtigen und das Risiko von Bußgeldern und Prozesskosten erhöhen.
- Bußgelder/Prozesskosten/Umsatzeinbußen durch systematische Benachteiligung von Personen in der Wertschöpfungskette: Systematische Benachteiligung kann zu rechtlichen Auseinandersetzungen und finanziellen Strafen führen. Darüber hinaus kann dies das Image von FACC negativ beeinflussen und potenziell zu Umsatzeinbußen führen, wenn Kunden oder Partner das Unternehmen meiden.

(S2-SBM 3.12): FACC hat bisher keinen spezifischen Prozess entwickelt, um ein Verständnis dafür zu erlangen, wie Arbeitnehmer in der gesamten Wertschöpfungskette mit bestimmten Merkmalen einem größeren Risiko ausgesetzt sein könnten. Es gibt keine systematische Identifikation von Risikogruppen wie Geschlecht, Alter, Behinderung, LGBTQ+ oder ethnische Zugehörigkeit. Bei direkten Lieferanten finden Befragungen und Audits statt.

(S2-SBM 3.13): FACC hat derzeit keine spezifischen Risiken und Chancen identifiziert, die sich ausschließlich auf bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette beziehen, wie z. B. bestimmte Altersgruppen oder Arbeitnehmer in einer bestimmten Fabrik oder einem bestimmten Land. Alle identifizierten Risiken und Chancen werden derzeit als für die gesamte Belegschaft in der Wertschöpfungskette relevant betrachtet.

### 3.2.1. DR S2-1 – Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

(S2-1.16): Der SCoC gibt jene Werte, welche FACC als wichtig für ihre eigene Belegschaft ansieht, verpflichtend an die direkten Lieferanten weiter und wird durch regelmäßige Lieferantenaudits überprüft.

Relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

- Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette, die zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen führen.
- Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette, die zu erhöhter Arbeitsplatzsicherheit führen.
- Systematische Benachteiligung von Personen in der Wertschöpfungskette.
- Bußgelder/Prozesskosten/Umsatzeinbußen durch arbeitsrechtliche Vorfälle von Geschäftspartnern.
- Bußgelder/Prozesskosten/Umsatzeinbußen infolge von Vorfällen psychischer oder physischer Gesundheitsprobleme in der Wertschöpfungskette.
- Bußgelder/Prozesskosten/Umsatzeinbußen durch systematische Benachteiligung von Personen in der Wertschöpfungskette.

Die Health and Safety Policy befasst sich nach der ISO 45001 mit der Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds durch die Implementierung eines systematischen Ansatzes zum Management von Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Relevante Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

- Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette, die zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen führen.
- Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette, die zu erhöhter Arbeitsplatzsicherheit führen.

Umfang des Konzepts

Der FACC SCoC gilt verpflichtend für alle direkten Lieferanten der FACC.

Die Health and Safety Policy gilt für alle Mitarbeiter an den österreichischen Standorten.

Keinerlei Regionen werden explizit ein- oder ausgeschlossen, gleiches gilt für Stakeholder jeglicher Art.

Verantwortlichkeiten bei FACC

Der General Counsel ist verantwortlich für die Implementierung und Umsetzung des CoC. Er berichtet direkt an den CFO und den CSO der FACC. Der Vice President Procurement ist verantwortlich für Inhalt und Einhaltung des SCoC. Er berichtet direkt an den COO. Der Health and Safety Manager hingegen ist verantwortlich für die Health and Safety Policy. Er berichtet direkt an den COO.

Der Supplier Code of Conduct vertritt die Ansichten der international Labour Organization (ILO) Standards und hinterfragt, unter anderem, Arbeitssicherheitsthemen und prekäre Arbeit.

Die Health and Safety Policy wird regelmäßig im Zuge des externen ISO 45001-Audits überprüft.

Berücksichtigung der Interessen von Schlüssel-Stakeholdern

Bei der Festlegung des SoC hat FACC wichtige Anliegen und Interessen von einzelnen Stakeholdern wahrgenommen und im Dokument integriert. Dazu gehören Partner in der Wertschöpfungskette, speziell Kunden, aber auch Behörden (Gesetzgeber). Dies soll sicherstellen, dass die Konzepte die Erwartungen und Bedürfnisse der Stakeholder berücksichtigt und eine nachhaltige Zusammenarbeit fördert.

Verfügbarkeit des Konzepts für die Interessengruppen

Der SCoC wird jedem Lieferanten zur Verfügung gestellt und muss unterzeichnet werden. Die Health and Safety Policy ist auf dem FACC-Intranet zugänglich, und wird mittels Schulungen so kommuniziert, dass alle Mitarbeiter über den Inhalt informiert sind und ihn verstehen.

(S2-1.17) (S2-1.17b): FACC engagiert sich für die Einbindung von Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette durch verschiedene Methoden und Prozesse. Dazu gehört das C.O.M.P.E.T.E.-System, das als Plattform für den Austausch und die Weiterentwicklung dient. Zusätzlich gibt es eine Whistleblower-Hotline, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, Bedenken anonym zu melden. FACC führt regelmäßig interne und externe Audits durch, einschließlich solcher mit Kunden und Behörden, um die Einhaltung von Standards sicherzustellen. Zudem ist das Unternehmen nach ISO 45001 zertifiziert, was den Fokus auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstreicht. Audits bei Lieferanten werden ebenfalls durchgeführt, um die Einhaltung der Menschenrechts- und Arbeitskonzepte entlang der Wertschöpfungskette zu überwachen.

Durch den CoC verpflichten sich FACC zur Einhaltung der ILO-Standards.

(S2-1.18): FACC verfügt über einen (Lieferanten-) Verhaltenskodex, der die Einhaltung der ILO-Standards beinhaltet. Dieser Kodex verbietet ausdrücklich jede Form von moderner Sklaverei, einschließlich des Menschenhandels, der Zwangs- oder Pflichtarbeit und der Kinderarbeit.

(S2-1.AR-15) (S2-1.19): Die Konzepte der FACC in Bezug auf Arbeiter in der Wertschöpfungskette sind mit den Standards der ILO-Grundsatzserklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit abgestimmt. Zusätzlich richtet sich das Unternehmen nach den Anforderungen der ISO 45001-Norm, um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz entlang der eigenen Belegschaft zu fördern.

Die Umsetzung erfolgt durch den Verhaltenskodex und spezifische Managementsysteme, die eine Einhaltung dieser Standards sicherstellen. Es wurden bisher keine Fälle von Nichteinhaltung der ILO-Grundsätze in der Wertschöpfungskette gemeldet.

### 3.2.2. DR S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

(S2-2.22a-d): FACC engagiert sich direkt mit Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette oder deren legitimen Vertretern, um deren Perspektiven in Entscheidungen einzubeziehen. Das reicht vom direkten Kontakt mit den eigenen Mitarbeitern oder mit dem Betriebsrat bis hin zu regelmäßigen Audits bei Lieferanten. Ebenso besteht ein regelmäßiger Austausch mit Kunden.

FACC führt ihr Engagement in Bezug auf die Entwicklung und Aktualisierung von Konzepten durch den regelmäßigen Austausch mit Kunden und Lieferanten. Obwohl keine direkte Konsultation mit den Arbeitern in der Wertschöpfungskette stattfindet, werden die Anforderungen und Anliegen dieser Stakeholder durch den kontinuierlichen Dialog mit Kunden und Lieferanten berücksichtigt und, wo nötig, in den Supplier Code of Conduct aufgenommen.

Stufen des Engagements:

Frühe Phase der Konzept-Formulierung: In dieser Phase werden die Informationen und Rückmeldungen, die im täglichen Austausch mit Kunden und Lieferanten gesammelt werden, genutzt, um die Konzepte zu gestalten.

Art des Engagements:

Regelmäßiger Austausch: Der Dialog mit Kunden und Lieferanten erfolgt kontinuierlich und informell, um sicherzustellen, dass die Konzepte den aktuellen Anforderungen und Anliegen entsprechen.

Häufigkeit des Engagements:

Täglicher Austausch: FACC steht in ständigem Kontakt mit seinen Kunden und Lieferanten, was eine ständige Anpassung und Aktualisierung des Konzepts gewährleistet.

Durch diesen Ansatz möchte FACC sicherstellen, dass die Konzepte die Bedürfnisse und Erwartungen der Wertschöpfungskette widerspiegeln – auch ohne direkte Konsultation der Arbeiter.

Zuständigkeiten:

FACC hat keine Person angestellt, die explizit für dieses Thema zuständig wäre. Vielmehr ist es ein Sammeln von Informationen der verschiedensten Fachbereiche, welche das Feedback bei der Erstellung der fachspezifischen Konzepte nutzen.

FACC hatte zum Berichtsstichtag keine Global Framework Agreements mit globalen Gewerkschaftsföderationen.

### 3.2.3. DR S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zur Äußerung von Bedenken

(S2-3.27a-d): FACC verfolgt einen strukturierten Ansatz zur Abhilfe bei etwaigen negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette. Hierzu gehört ein vertraulicher Beschwerdemechanismus, über welchen Probleme gemeldet werden können (Whistleblower-Hotline). Abhilfemaßnahmen werden gezielt auf die spezifischen Beschwerden zugeschnitten und deren Wirksamkeit wird durch Nachbefragungen überprüft.

FACC stellt verschiedene Kanäle bereit, über die Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette ihre Anliegen melden können, darunter:

- Eine Whistleblower-Hotline, die anonym genutzt werden kann und allen Arbeitern zugänglich ist sowie physische Vorschlagsboxen an zentralen Standorten.

FACC unterstützt die Verfügbarkeit dieser Kanäle durch:

- Schulungen und Bewusstseinsbildung: Mitarbeiter und Manager in der Belegschaft werden geschult, um die Nutzung der Beschwerdekkanäle zu fördern und die Bedeutung offener Kommunikation hervorzuheben.
- Barrierefreie Kanäle: Die Beschwerdekkanäle sind einfach zugänglich, z. B. durch mehrsprachige Anleitungen und flexible Kommunikationsmöglichkeiten.
- FACC bearbeitet und überwacht durch ein qualifiziertes Personal den Fortschritt eingegangener Beschwerden von der Einreichung bis zur Lösung, um Transparenz sowie eine Rechenschaftspflicht zu gewährleisten. Feedback-Schleifen werden eingerichtet, um kontinuierliche Verbesserungen sicherzustellen, und betroffene Stakeholder werden in die Bewertung der Effektivität der Kanäle einbezogen.

(S2-3.28): FACC kommuniziert ihre Konzepte und Prozesse klar und transparent an ihre Lieferanten, die wiederum dafür verantwortlich sind, diese Informationen an die Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette weiterzugeben. Dies geschieht durch regelmäßige Meetings und schriftliche Kommunikation. Zum Berichtsstichtag wurde gerade geprüft, ob in Zukunft auch Schulungen für Lieferanten angeboten werden.

Konzept zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen befinden sich im Code of Conduct der FACC, womit sich das Unternehmen verpflichtet, diese einzuhalten (siehe ESRS G1-1).

(S2-3.29): In den nächsten Jahren sollen die Kanäle weiter ausgebaut werden, um sie einem noch größeren Spektrum der Wertschöpfungskette zugänglich zu machen.

### 3.2.4. DR S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

(ESRS 2.62): FACC hatte zum Berichtsstichtag keine spezifischen Maßnahmen in Bezug auf das betreffende Nachhaltigkeitsthema Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Wertschöpfungskette ergriffen. Der Grund dafür ist, dass FACC sich aktuell in der Evaluationsphase zu diesem Thema befindet, um die besten Ansätze zur Umsetzung effektiver und nachhaltiger Maßnahmen zu identifizieren. So wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsbewertung lediglich potenzielle negative Auswirkungen analysiert, jedoch keine tatsächlichen wesentlichen negativen Auswirkungen identifiziert, die eine Abhilfe erforderlich machen. FACC plant, innerhalb der nächsten 15-24 Monate eine umfassende Strategie zu entwickeln und entsprechende Maßnahmen zu implementieren, um den Anforderungen gerecht zu werden. Diese sollen bereits bestehende Pro-

zesse als Grundgerüst verwenden. Folgende Maßnahmen sind dahingehend angedacht: ein größeres Ausmaß von bewerteten Lieferanten bzgl. des Themas CSR, Schulungen zum Thema Whistleblowing in einem größeren Ausmaß innerhalb der Wertschöpfungskette (als rein innerhalb der eigenen Belegschaft) und ein vermehrter Fokus auf das Thema CSR bei Lieferanten-Audits. Im Geschäftsjahr 2024 gab es jedoch keinerlei Anzeichen, dass es Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Wertschöpfungskette gab.

### **3.2.5. DR S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

**(ESRS 2.81):** FACC hatte zum Berichtsstichtag keine spezifischen Ziele in Bezug auf das betreffende Nachhaltigkeitsthema ergriffen. Der Grund dafür ist, dass sich FACC aktuell in der Evaluationsphase zu diesem Thema befindet, um die besten Ansätze zur Umsetzung effektiver und nachhaltiger Maßnahmen zu identifizieren. Wie bereits erwähnt, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsbewertung lediglich potenzielle negative Auswirkungen analysiert, jedoch keine tatsächlichen wesentlichen negativen Auswirkungen identifiziert, die eine Abhilfe oder eben Ziele erforderlich machen. FACC plant, hier weiterhin umfassend und stetig zu evaluieren, jedoch, gab es bis zum jetzigen Zeitpunkt keinerlei Anzeichen auf tatsächliche Verletzungen oder Probleme zu diesem Thema innerhalb der FACC-Wertschöpfungskette.

# Governance Informationen

---

## 4. GOVERNANCE-INFORMATIONEN

### 4.1. ESRS G1: Unternehmenspolitik

#### 4.1.1. DR G1-1 – Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur

Konzepte zur Geschäftsethik und Förderung der Unternehmenskultur

##### (G1-1.7) (G1-1.10b):

- Policy 1 Code of Conduct
- Policy 2 Supplier Code of Conduct

Policy 1 – Code of Conduct

Allgemeine Ziele

Der CoC von FACC verfolgt das Ziel, eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Bestechung und Korruption im Unternehmen zu etablieren. Dies wird durch regelmäßige Schulungen und Self-Assessments für risikobehaftete Bereiche wie den Einkauf und die Logistik unterstützt.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Auf Basis des CoC kommt es zu positiven Auswirkungen wie:

- der Stärkung einer positiven Unternehmenskultur
- der stärkeren Einbindung von Shareholdern.

Als Chancen in diesem Zusammenhang werden:

- eine Umsatzsteigerung durch attraktive Arbeitsplätze betrachtet.

Zu den identifizierten Risiken zählen für FACC:

- mögliche Ausfälle durch Geschäfte mit Unternehmen, die von regulatorischen Änderungen betroffen sind.

Überwachungsprozesse

Der CoC wird mittels Schulungen (Teil der Welcome Schulung), jährlichen Self Assessments mit unterschiedlichem Fokus und einer Whistleblower-Hotline sowie einer Lieferanten-Due-Diligence durch die Compliance Abteilung der FACC überwacht. Ab dem Jahr 2025 ist ein jährlicher interner „Compliance Newsletter“ geplant, um das Bewusstsein für Korruption innerhalb der Belegschaft weiter zu schärfen.

Policy 2 – Supplier Code of Conduct

Allgemeine Ziele

Der SCoC zielt darauf ab, die Einhaltung sozialer, ökologischer und ethischer Standards durch Geschäftspartner sicherzustellen. Dies wird durch ein Responsible-Business-Partners-Programm sowie das C.O.M.P.E.T.E.-System von FACC unterstützt.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Die positiven Auswirkungen, welche seitens FACC im Hinblick auf den SCoC (Management von Lieferanten) erhoben wurden, sind:

- Sicherstellung der Einhaltung von sozialen und umweltbezogenen Kriterien für eigene Lieferanten
- Sicherstellung d. Einhaltung von sozialen und umweltbezogenen Kriterien für Unternehmen in der Wertschöpfungskette

Zu den identifizierten Chancen zählen für FACC:

- Planungssicherheit/Kosteneinsparungen durch langjährige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Lieferanten
- Neukundenakquise durch strenge soziale und umweltbezogene Kriterien für Lieferanten
- Überwachungsprozesse

Die Einhaltung des SCoC wird durch jährliche Audits (Desktop und On-Site) und das C.O.M.P.E.T.E.-System sichergestellt, welches auf Kostenbewusstsein, operative Exzellenz, Marktkenntnis, Partnerschaftsentwicklung, Prozesseffizienz, Technologieeinsatz und Ethik fokussiert.

Geltungsbereich des Konzepts

Der CoC gilt für alle globalen operativen Betriebseinheiten von FACC mit Fokus auf die Upstream-Aktivitäten an den Produktionsstätten – also überall da, wo Transparenz entscheidend ist.

Der Supplier CoC hingegen wird aktuell nur von allen österreichischen Standorten aus angewendet.

Verantwortung der Thematik innerhalb der FACC

Das General Counsel ist für die Umsetzung des CoC verantwortlich und berichtet an den Finanzvorstand (CFO) und Vertriebsvorstand (CSO). Unterstützt wird es vom Senior Manager CSR und Exportkontrolle sowie dem Legal Counsel für Compliance. Der Vice President Procurement ist für den SCoC verantwortlich und berichtet an den Vorstand für das operative Geschäft, den Chief Operational Officer (COO).

#### Governance-Strukturen und Entscheidungsprozesse

(G1-1.9): FACC hat einen strukturierten Ansatz zur Etablierung, Entwicklung, Förderung und Bewertung ihrer Unternehmenskultur, um ein positives und nachhaltiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Etablierung: Die Grundlage der Unternehmenskultur von FACC wird durch die Definition von Kernwerten gelegt, die im Einklang mit der Vision und Mission des Unternehmens stehen und bereits im Code of Conduct verankert sind. Dazu gehört das Engagement der Führungsebene, die als Vorbild dient und die Unternehmenswerte aktiv vorlebt.

Unsere menschlichen Werte

Wertschätzung und Teamgeist.

Die Wertschätzung unserer Kunden und Kollegen sowie unserer Arbeit und Aufgaben bildet die Grundlage unserer Unternehmensphilosophie. Der FACC-Teamgeist baut darauf auf und ist ein prägendes Merkmal des gesamten Unternehmens. Ein Teil des FACC-Teams zu sein, soll Freude machen sowie Zufriedenheit und Erfolg mit sich bringen.

Unsere Unternehmenswerte

Leistung und Erfolg

Unser FACC-Wertekompass leitet uns stets zu unseren menschlichen und unternehmerischen Werten.

Unsere Kunden müssen sich voll auf uns verlassen können. Deshalb bekennen wir uns zu Leistung und Erfolg. Denn ohne Leistung kann es keinen Erfolg geben. Und kein Unternehmen kann ohne Erfolg bestehen. Als Team legen wir mehr Wert auf den gemeinsamen Erfolg als auf den Erfolg eines Einzelnen.

Unsere ökologischen Werte

Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist Teil der DNA von FACC. Seit der Herstellung unseres ersten Bauteils sorgen wir für leichtere, leisere und effizientere Flugzeuge. Wir leisten einen wirksamen Beitrag zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen von Flugzeugen und möchten unser Nachhaltigkeitsengagement unter Beweis stellen, indem wir im Einklang mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) handeln.

Ein umfassendes Onboarding-Programm gewährleistet, dass neue Mitarbeiter diese Werte von Anfang an verstehen und sich mit ihnen identifizieren können. Während der Einarbeitungsphase werden ihnen die Unternehmenswerte und -prinzipien durch verschiedene Schulungen vermittelt.

Entwicklung

Um die Unternehmenskultur kontinuierlich weiterzuentwickeln, fördert FACC das Engagement der Mitarbeiter durch regelmäßige Trainings, Workshops und Veranstaltungen, die auf die Verbesserung der Teamarbeit und die persönliche Weiterentwicklung abzielen. Es werden Programme zur Förderung der Vielfalt und Inklusion angeboten, die sicherstellen, dass alle Mitarbeiter sich wertgeschätzt und respektiert fühlen. Mitarbeiterbefragungen und Feedback-Instrumente sind wesentliche Bestandteile der FACC-Strategie, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse und Meinungen der Mitarbeiter in die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur einfließen.

Förderung

Die Promotion der Unternehmenskultur erfolgt durch eine effektive interne Kommunikation, die die Werte und Ziele von FACC regelmäßig hervorhebt. Wichtige Kommunikationskanäle umfassen das Intranet, Newsletter, die FACC Space App und regelmäßig stattfindende Meetings. Zusätzlich werden Veranstaltungen und

Aktivitäten organisiert, die den Teamgeist stärken und die Werte des Unternehmens lebendig halten.

Bewertung

Die Bewertung der Unternehmenskultur erfolgt durch regelmäßige Assessments und Feedback-Mechanismen (wie etwa durch die Whistleblower-Hotline), die ermöglichen, kulturelle Stärken und Schwächen zu identifizieren. Dies geschieht unter anderem durch Mitarbeiterbefragungen, regelmäßige Feedback-Runden und Leistungsmessungen. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse passt FACC ihre Strategien kontinuierlich an, um sicherzustellen, dass die Kultur in allen Bereichen des Unternehmens verankert bleibt und sich weiterentwickelt.

Förderung der Unternehmenskultur und Geschäftsethik

(G1.10a) (G1.10c) (G1.10g): Mechanismen zur Identifikation, Meldung und Untersuchung von Bedenken bezüglich rechtswidrigem Verhalten oder Verhalten im Widerspruch zum Verhaltenskodex. FACC hat Mechanismen zur Identifikation, Meldung und Untersuchung von Bedenken bezüglich rechtswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen den Code of Conduct etabliert. Mitarbeiter und externe Stakeholder können Verstöße über eine spezielle E-Mail-Adresse und Hotline, die von der Compliance Abteilung betreut wird, melden. Meldungen können auch anonym eingebracht werden. Erfolgen diese unter Angabe der Identität des Melders, ist ein entsprechender Schutz der Identität durch deren Geheimhaltung und die Zweckbindung sowie durch technische Maßnahmen gewährleistet. So findet grundsätzlich keine Offenlegung der Daten gegenüber Dritten statt und es sind entsprechende Zugriffsbeschränkungen implementiert. Sichergestellt ist ferner der Schutz des Melders vor Vergeltungsmaßnahmen – unter anderem auch durch entsprechende Anweisungen in unternehmensinternen Konzepten (dem Code of Conduct sowie der Whistleblower Policy).

Nach Eingang einer Meldung erfolgt eine systematische Erfassung und erste Bewertung durch den Compliance-Beauftragten, gefolgt von einer umfassenden Untersuchung in Zusammenarbeit mit relevanten Abteilungen und gegebenenfalls externen Experten. Der Compliance Abteilung wird in diesem Zusammenhang die entsprechende Weisungsfreiheit durch den Vorstand eingeräumt. Für den Fall von Interessenskonflikten ist eine Verweisungsregelung vorgesehen. Die Untersuchungsergebnisse werden dem Vorstand präsentiert, die dann über entsprechende Maßnahmen – gegebenenfalls unter Beiziehung der Personalabteilung – entscheidet.

Regelmäßige Schulungen und Informationsveranstaltungen stellen sicher, dass alle FACC-Mitarbeiter über die Meldewege informiert sind. Gesetzliche Informationspflichten werden eingehalten. Ferner erfolgen regelmäßig Informationskampagnen innerhalb des Unternehmens. Diese Mechanismen bieten klare und sichere Wege für interne und externe Stakeholder, Bedenken bezüglich rechtswidrigem Verhalten oder Verstöße gegen interne Richtlinien zu melden und eine transparente Untersuchung und Kommunikation der Ergebnisse zu gewährleisten.

Der Code of Conduct wird allen Mitarbeitern bereits beim FACC Welcome Training vorgestellt und inhaltlich behandelt.

Die Schulung umfasst einen Überblick über den Code of Conduct in Bezug auf ethische Geschäftspraktiken, die Meldung von Verstößen über die Whistleblower Hotline und mögliche Auswirkungen einer unterlassenen Meldung.

**(G1-1.10h)** Unternehmensbereiche, bei welchen FACC die größten Risiken für Bestechung und Korruption identifiziert hat, sind folgende:

- Einkauf (z. B. Bestechung im Austausch für günstige Konditionen oder Auftragsvergaben)
- Verkauf (z. B. Bestechung, um Geschäfte oder günstige Konditionen von Kunden zu erhalten)
- Logistik (z. B. Bestechung, um Geschäfte oder günstige Konditionen an spezielle Speditionen zu vergeben)
- Finanz- und Rechnungswesen (z. B. Mitarbeiter, die wichtige Finanztransaktionen abwickeln)
- HR (z. B. im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen, Vertragsverhandlungen)
- Top-Management (z. B. könnte die Befugnis, wichtige Geschäftsentscheidungen zu treffen, zu Möglichkeiten für Bestechung und Korruption in großem Umfang führen)

#### 4.1.2. DR G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Mechanismen zur Überwachung und Sicherstellung der Compliance

**(G1 2.62):** Strategie zur Verhinderung von Zahlungsverzug

Ziele

Aktuell hat die FACC noch keine dedizierte Policy, die eine Verhinderung von Zahlungsverzügen explizit beinhaltet. FACC will jedoch auf den bereits bestehenden, wenn auch nicht explizit niedergeschriebenen, sowie gelebten Praktiken weiter aufbauen und in den nächsten ein bis zwei Jahren hierzu eine Policy entwickeln.

FACC ist die Standardisierung und Sicherstellung rechtzeitiger Zahlungen an alle Lieferanten ein großes Anliegen. Die wichtigsten Ziele umfassen die Implementierung standardisierter Zahlungsbedingungen und die Etablierung klarer und konsistenter Zahlungsbedingungen in allen Lieferantenverträgen, um rechtzeitige und vorhersehbare Zahlungen zu gewährleisten. Wie erwähnt wird das aktuell zwar gelebt, aber wurde noch nicht in einer Policy niedergeschrieben.

#### 4.1.3. DR G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Risikomanagement und interne Kontrollsysteme

**(G1-3.18) (G1-3.18a):** Bereits in den Geschäftsjahren 2017/2018 startete FACC eine Kommunikationsinitiative, um das Bewusstsein für den Code of Conduct, aber auch für Compliance im Allgemeinen in der ganzen Unternehmensgruppe zu stärken. Im Rahmen dieser

Initiative wurde der Code of Conduct angepasst und allen weltweiten Mitarbeitern des Konzerns in einer gesonderten Aussendung des Vorstands zur Kenntnis gebracht.

Weiters werden die FACC-Mitarbeiter seither in gesonderten Trainings regelmäßig (teils jährlich, teils alle zwei Jahre, abhängig von äußeren Umständen und Anlässen) zu den übergeordneten Themen Compliance, Antikorruption, Geschenkkannnahmen, Geldwäsche und Terrorismusprävention, Exportkontrolle, Lieferketten-Compliance und Datenschutz geschult. Die stetige Arbeit an der Good Governance ist bei FACC eine Querschnittsdisziplin, an der diverse Organisationseinheiten wie Kommunikation, Legal, Business Strategy, Internal Audits, aber auch IT- Security und CSR beteiligt sind. Die Abteilung Legal ist dabei führend für den Code of Conduct verantwortlich und dient als zentrale Anlaufstelle für Compliance-Fragen im Unternehmen.

Die Whistleblowing-Hotline von FACC ist ein internes System, das es Meldenden ermöglicht, auf Verstöße gegen den Code of Conduct des Unternehmens hinzuweisen. Die Whistleblower können dabei auch völlig anonym bleiben, sie sind gesetzlich geschützt und können Anliegen und Bedenken vertraulich weitergeben. Das System ist seit 15. Dezember 2021 aktiv, ist rund um die Uhr nutzbar und wird in der Whistleblowing Policy von FACC beschrieben. Relevante CAPEX oder OPEX gibt es dahingehend nicht zu vermelden.

**(G1-3.18b):** Die Compliance Abteilung agiert im Zusammenhang mit dem Whistleblower-System der FACC weisungsfrei und unabhängig von internen Berichtslinien. Im Falle eines Interessenkonflikts eines Mitarbeiters der Compliance Abteilung besteht eine Stellvertreterregelung, wonach ein Mitarbeiter ohne Konflikt übernimmt.

**(G1-3.18c):** Nach Abschluss der Untersuchungen erfolgt ein standardisiertes Reporting an den Vorstand samt Handlungsempfehlung. Sofern auch arbeitsrechtliche Konsequenzen im Raum stehen, erfolgt die Beziehung der Personalabteilung.

Hinsichtlich der Untersuchungen zu Korruption oder Bestechungsthemen bestehen (derzeit) keine gesonderten Verfahrensregeln. Ein Reporting erfolgt im Anlassfall ebenfalls standardisiert und wie zuvor erläutert.

Prozesse zur Identifikation und Bewertung von Risiken

**(G1-3.20):** Die Mitarbeiter von FACC werden bereits in der Welcome-Schulung auf die Whistleblower-Hotline und deren Verfügbarkeit über das Intranet (genauso wie auf den Code of Conduct und die FACC-Schulungsunterlagen) hingewiesen. Ebenso erfolgen über das Jahr hinweg zahlreiche Informationskampagnen (über Plakate, Desktop-Schoner, etc.).

Maßnahmen zur Risikominderung und Überwachung

**(G1-3.21 a-c):** FACC legt großen Wert auf die Prävention von Korruption und Bestechung und hat daher Schulungsprogramme entwickelt, um ihre Mitarbeiter in diesen Bereichen zu sensibilisieren und zu schulen. Die Programme sind darauf ausgelegt, das Bewusstsein für ethische Geschäftspraktiken zu stärken und sicherzustellen, dass Mitarbeiter die Unternehmensrichtlinien und gesetzlichen Anforderungen verstehen und einhalten.

Die Schulungen decken eine Vielzahl von Themen ab (siehe Tabelle unten), darunter die Erkennung und Vermeidung von Korruption und Bestechung, die Bedeutung von Compliance und ethischem Verhalten sowie die spezifischen Richtlinien und Verfahren der FACC.

Die Schulungen sind für alle Mitarbeiter der FACC in verschiedenem Ausmaß (siehe Tabelle unten) verpflichtend, insbesondere für diejenigen in Positionen mit erhöhtem Risiko für Korruption, wie z.B. im Einkauf, Vertrieb und Management.

Die Schulungen werden regelmäßig (siehe Tabelle unten) angeboten, um sicherzustellen, dass das Wissen aktuell bleibt und neue Mitarbeiter schnell integriert werden. Nach Abschluss der Schulungen wird das Verständnis der Teilnehmer durch Feedback-Runden bewertet, um die Effektivität der Programme sicherzustellen und kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen.

Die FACC stellt sicher, dass Mitglieder der administrativen, Aufsichts- und Managementgremien regelmäßig (siehe Tabelle unten) an Schulungen zu Anti-Korruption und Anti-Bestechung teilnehmen. Diese Schulungen sind darauf ausgelegt, die Führungskräfte von Schulungsprogrammen abgedeckte gefährdete Funktionen

|  | „Risikobehaftete-Funktionen“  | Manager   | AMSB  | Andere Mitarbeiter  |
|--|---|---|---|---|
| Schulungsabdeckung                                 |   |   |   |   |
| Gesamt   | 473   | 255   | 15  | 2.515   |
| Summe von Trainings erhalten („Köpfe“)             | 473 (100%)  | 255   | 15  | 2.515   |
| Art der Schulung und Dauer                         |   |   |   |   |
| Präsenzschulung (Stunden)                          | 0   | 0   | 0   | 1h  |
| Computergestütztes Training (Stunden)              | 0,5h  | 0,5h  | 0,5h  | 0   |
| Freiwilliges computergestütztes Training (Stunden) | 0   | 0   | 0   | 0   |
| Frequenz   |   |   |   |   |
| Wie oft ist eine Schulung erforderlich             | 12-18 Monate  | jährlich  | jährlich  | einmalig bei Onboarding   |
| Behandelte Themen                                  |   |   |   |   |
| Definition von Korruption                          | Unangemessene Gewährung oder Entgegennahme von Geschenken und Einladungen | Unangemessene Gewährung oder Entgegennahme von Geschenken und Einladungen | Unangemessene Gewährung oder Entgegennahme von Geschenken und Einladungen | Unangemessene Gewährung oder Entgegennahme von Geschenken und Einladungen |
| Richtlinie   | Code of Conduct   | Code of Conduct   | Code of Conduct   | Code of Conduct   |
| Onboarding („Welcome Training“)                    | vom Einzelfall abhängig, grundsätzlich „zero tolerance“                   |

Das Zeitfenster bei Schulungen für „Risikobehaftete-Funktionen“ von 12- 18 Monate kommt basierend auf Verfügbarkeit der internen Trainer, sowie Aktualität des Themas selbst zustande. Ebenso erhalten Personen in „Risikobehaftete-Funktionen“ diese Schulungen in regelmäßigen Abständen (wenn auch in einem kürzeren Gesamtausmaß von etwa 30 Minuten), weil sie in Ausübung ihrer Tätigkeit potenziell exponierter für dieses Thema sind. „Andere Mitarbeiter“ hingegen bekommen die Schulungen einmalig. FACC sieht hier keine bzw. nur geringe Berührungen mit dem Thema wodurch nach Meinung des Unternehmens eine einmalige Schulung im Zuge des Onboardings ausreichend ist.

über die neuesten Entwicklungen, Risiken und Best Practices in diesen Bereichen zu informieren und ihre Rolle bei der Förderung einer ethischen Unternehmenskultur zu stärken.

Vorstand: Diese Schulungen sollen für diesen Teilnehmerkreis die Bedeutung von Governance und Compliance in der Unternehmensführung betonen.

Aufsichtsrat: Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in den rechtlichen Rahmenbedingungen und den internen Richtlinien der FACC geschult, um ihre Aufsichtsfunktion effektiv wahrnehmen zu können.

Executive Management: Das Executive Management Team erhält Schulungen, die sich auf die praktische Umsetzung von Anti-Korruptionsrichtlinien und -verfahren konzentrieren. Diese Schulungen beinhalten Praxisbeispiele und Szenarien, die den Führungskräften helfen, ethische Entscheidungen in komplexen Situationen zu treffen.

#### 4.1.4. DR G1-4 – Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle

Transparenz und Berichterstattung über Governance-Praktiken

**(G1-4.24) (G1-4.24a):** Anzahl der Verurteilungen: 0

Die Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Anti-Korruptions- und Anti-Bestechungsgesetze betrug im Geschäftsjahr 2024 EUR 0,00.

**(G1-4.24b):** Weiters gab es im Geschäftsjahr 2024 keine bekannten Verstöße gegen die Anti-Korruption-Regelungen von FACC.

#### 4.1.5. DR G1-6 – Zahlungspraktiken

**(G1-6.33) (G1-6.33a):** Im Durchschnitt erhalten die Lieferanten innerhalb von 52,6 Tagen ihr Geld von FACC, was innerhalb der vereinbarten Zahlungsbedingungen liegt. Diese Zahl wird vom Bereich Controlling ermittelt und ist Teil des monatlichen Reportings an den Vorstand. Der Working Capital Manager von FACC verwendet die Zahl zudem für seine internen Analysen.

Bei FACC erfolgt die Realisierung von Umsatzerlösen aus dem Verkauf von Produkten sowie aus Entwicklungsdienstleistungen und aus sonstigen Dienstleistungen fast ausschließlich zeitpunktbezogen.

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen haben üblicherweise Zahlungsziele bis zu 90 Tage, bei Forderungen aus kundenbezogenen Entwicklungsleistungen und Vertragsvermögenswerten bestehen teilweise Zahlungspläne mit Meilensteinzahlungen. **(G1-6.33b):** Bei FACC gibt es keine Standardzahlungsbedingung. Zahlungsbedingungen werden in der Regel mit Zahlungen zwischen 30 Tagen und 90 Tagen vereinbart (siehe unten). Es handelt sich dabei aber immer um individuelle Verhandlungspunkte, welche mit den Lieferanten ausgehandelt werden (ähnlich wie Preis und/oder Incoterms, etc.).

- Knapp 15 % der Lieferanten von FACC erhalten ihre Forderungen (ohne Abzug) innerhalb von 14 Tagen
- Knapp 41 % der Lieferanten von FACC erhalten ihre Forderungen (ohne Abzug) innerhalb von 30 Tagen.
- Knapp 10 % der Lieferanten von FACC erhalten ihre Forderungen (ohne Abzug) innerhalb von 60 Tagen.
- Knapp 12 % der Lieferanten von FACC erhalten ihre Forderungen (ohne Abzug) innerhalb von 90 Tagen.

Als Berechnungsgrundlage für diese Werte dient die Relation des Gesamteinkaufswertes (exkl. Konsignation) von Materialien. Die restlichen Prozent ergeben sich durch kleinere Variationen bei den Zahlungsmodalitäten (etwa die Hinzugabe von 1 % – 5 % Skonto).

**(G1-6.33c):** Zum Bilanzstichtag gab es keine anhängigen Gerichtsverfahren bei FACC wegen verspäteter Zahlungen.