

BEYOND HORIZONS

Nachhaltigkeitsbericht 2020

INHALT

ÜBER DIESEN BERICHT

S. 4

Verantwortung kennt keine Grenzen. Daher ist unser Nachhaltigkeitsbericht für uns mehr als eine gesetzliche Verpflichtung. Er ist aktive Kommunikation in puncto Nachhaltigkeit, für unsere Generationen und für zukünftige Generationen.

EDITORIAL

S. 5

Als global tätiges Unternehmen wollen wir nicht nur in Technologie und Forschung punkten. FACC will auch Antworten geben auf Fragen nach sozialer und ökologischer Verantwortung.

UNTERNEHMEN

S. 6

Mit höchster Technologiekompetenz, einem globalen Netzwerk und einer breiten Produktpalette arbeitet FACC für renommierte Kund/-innen in aller Welt.

STAKEHOLDERMANAGEMENT

S. 15

Im Dialog, in der Auseinandersetzung und in der Zusammenarbeit mit unseren Stakeholder/-innen sehen wir enormes Potenzial für neue Ideen und Produktlösungen und dafür, das Vertrauen in unser Unternehmen zu stärken.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

S. 22

Nachhaltigkeit steht bei FACC für Fortschritt und Zukunft. Das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens ist klar strukturiert und stellt sicher, dass alle relevanten Aspekte und Interessen der Stakeholdergruppen beachtet werden.



UMWELT

S. 28

FACC bekennt sich zum Schutz der Umwelt und zum schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die kontinuierliche Optimierung von Materialeigenschaften und unserer internen Prozesse und Abläufe steht im Mittelpunkt unserer Tätigkeiten.

WIRTSCHAFT

S. 46

In ihrem Code of Conduct und durch Good Governance bekennt sich FACC zu ihrer Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt. Davon profitieren die attraktive Wirtschaftsregion Oberösterreich und ihre Menschen.

MITARBEITER/-INNEN

S. 35

Das Management von FACC achtet in seiner Human-Resources-Strategie in erster Linie auf Diversität und Chancengleichheit, aber auch auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter/-innen und auf deren laufende persönliche Weiterentwicklung.

ANHANG

KENNZAHLEN

S. 53

GRI-INDEX

S. 62

GESELLSCHAFT

S. 42

Schlüsselziel von FACC ist es, Flugzeuge sicherer, effizienter, leichter, leiser, umweltfreundlicher und wirtschaftlicher zu machen.

Um die Komplexität dieser Aufgabe erfüllen zu können, kooperiert FACC bereits seit Jahren mit renommierten Hochschulen, Forschungsstätten und Fachverbänden.

GLOSSAR

S. 65

SERVICE/IMPRESSUM

S. 66

Über diesen Bericht

Dieser konsolidierte nichtfinanzielle Bericht dient – neben dem Anliegen transparenter, proaktiver Kommunikation in Sachen Nachhaltigkeit – dazu, den Berichterstattungspflichten des FACC-Konzerns in Bezug auf das Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz gemäß § 267a UGB nachzukommen.

BERICHTSZEITRAUM UND ZYKLUS

Den Berichtszeitraum bildet das Kalenderjahr 2020 (1. Jänner bis 31. Dezember 2020). Im Sinne einer besseren Einordnung werden auch Aktivitäten außerhalb des Berichtszeitraums erläutert. Der nichtfinanzielle Bericht erscheint jährlich in deutscher und englischer Sprache und wird am 26. März 2021 auch wieder als Onlinebericht veröffentlicht. Zu beachten ist hierbei, dass der Berichtszeitraum nun wieder die vollen zwölf Monate umfasst. Dies ist ein Resultat aus der Umstellung der Datenerfassung von Geschäftsjahr auf Kalenderjahr. Eine direkte Vergleichbarkeit mit dem vorangegangenen Bericht ist somit nur eingeschränkt möglich, da dieser das Rumpfgeschäftsjahr 2019 abdeckte

BERICHTSSTANDARD UND THEMEN

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (Option „Kern“) erstellt. Zu Beginn eines jeden Kapitels sind die relevanten GRI-Standards angegeben. Nach dem Erscheinen des vorhergehenden Berichts hat FACC eine neue Gesellschaft in Kroatien gegründet. Da sich das Werk dieser Gesellschaft aber erst im Aufbau befindet, wird es nicht in diesem Bericht berücksichtigt.

UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

FACC unterstützt die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und will einen Beitrag zur nachhaltigen globalen Entwicklung leisten. Eine Analyse dazu und zu den für FACC relevanten SDGs finden Sie in diesem Bericht.

KENNZAHLEN UND ERHEBUNGSMETHODEN

Alle in diesem Bericht enthaltenen Daten und Informationen wurden von der jeweils zuständigen Fachabteilung auf Basis einer repräsentativen Erhebung für den Berichtszeitraum ermittelt.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN UND FRÜHERE BERICHTE

FACC informiert ihre Stakeholder regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen. Weitere Informationen, Vertiefungen, Ergänzungen und frühere Publikationen finden Sie auf www.facc.com.

Darüber hinaus berichtet FACC regelmäßig in zentralen Unternehmenspublikationen und über verschiedene Kommunikationskanäle über aktuelle und wichtige Nachhaltigkeitsthemen.

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht (Rumpfgeschäftsjahr 2019) wurde am 26. Mai 2020 veröffentlicht und ist auf der Website von FACC einsehbar.

Mit der für diesen Bericht gewählten Gender-Deklaration will FACC der Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich Rechnung tragen. Um den Lesefluss nicht zu stören, haben wir uns für eine Sparschreibung mit Schrägstrich entschieden, da die Form Mitarbeiter/-innen (Beispiel) am ehesten dem Ziel einer sprachlichen Gleichstellung bei gleichzeitiger Sprachökonomie entspricht, auch wenn sie nicht in allen Fällen mit dem amtlichen Regelwerk übereinstimmt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

GRI

102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56

Committed to the sky – committed to sustainability



Schon durch unser Geschäftsmodell per se, die Entwicklung und Produktion von Leichtbauteilen für Flugzeuge, leisten wir einen wichtigen Beitrag zu CO₂-Reduktion und Klimaschutz. Denn der Ersatz von Metallkomponenten durch Teile aus Composite-Materialien bringt eine erhebliche Gewichtsreduktion und hilft damit, Treibstoff zu sparen und Emissionen zu vermeiden. Laufend hat sich der Composite-Anteil in Flugzeugen über die letzten Jahrzehnte erhöht. Innovative Technologien, Materialien und Prozesse aus dem Hause FACC tragen dazu bei, dass die Luftfahrt das ambitionierte Ziel, ihren Anteil an den gesamten globalen CO₂-Emissionen von derzeit 2,7 Prozent zu halbieren, auch tatsächlich erreichen kann – trotz eines nach aktuellen Erwartungen mittelfristig wieder steigenden Flugaufkommens. Dass dies durchaus realistisch ist, zeigt ein Blick in die Vergangenheit, denn schon das heutige Emissionsvolumen liegt trotz einer Vervierfachung des Verkehrsaufkommens seit dem Jahr 1970 in allen Bereichen der Luftfahrt deutlich unter 50 Prozent der damaligen Emissionswerte.

Um unseren Beitrag dazu zu leisten, entwickeln wir bereits heute die Materialien für die Mobilität von morgen. Der Ersatz chemischer Rohstoffe durch organische, 100-prozentige Recyclingfähigkeit, (antibakterielle und) antivirale Oberflächen, bionische Strukturen,

Life-Cycle-Monitoring, die Reduktion der Teilevielfalt durch integrierte Bauweisen oder Morphing Surfaces sind nur einige Schlagwörter in diesem Kontext. Gleichzeitig beschäftigen wir uns im Rahmen unserer 2020 verabschiedeten neuen Strategie FACC 2030 intensiv mit den Zukunftsthemen Urban Air Mobility sowie Raumfahrt. Auch hier können wir mit innovativen Leichtbaukonzepten entscheidend zu nachhaltigen Lösungen beitragen.

Während wir also laufend intensiv daran arbeiten, die Luftfahrt noch umweltfreundlicher zu machen, achten wir natürlich auch intern darauf, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf das mögliche Minimum zu reduzieren. Dazu zählen umfangreiche Maßnahmen zur Rohstoff- und Energieeinsparung ebenso wie die Vermeidung von Verschwendung. Konzepte wie Wärmerückgewinnung, Photovoltaik oder Geothermie sind bei FACC längst gelebter Alltag und bringen massive Reduktionen bei Energiebedarf und Emissionen. Allein die Nutzung von Erdwärme in unseren Werken spart so viel fossile Brennstoffe ein, wie die gesamte Stadt Ried verbraucht. Dass wir auch unsere soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Gesellschaft ernst nehmen und diesem Bekenntnis durch hohe Standards und ein breites Bündel an Maßnahmen entsprechen, versteht sich von selbst.

All dies bestätigen diverse Audits und Ratings, so etwa das internationale Gütesiegel eccos22[®] Excellence in Sustainability and Corporate Social Responsibility oder das Zertifikat qualityaustria eccos22[®]. Und auch im Hinblick auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen sind wir schon heute gut positioniert. Unsere Zusammenarbeit mit Ratingagenturen möchten wir in Zukunft noch intensivieren, um unser Commitment auch nach außen hin verstärkt sichtbar zu machen. Diesem Ziel dient auch der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht, der anhand vielfältiger Beispiele zeigt, wie tief nachhaltiges Denken und Handeln in der DNA unseres Unternehmens verankert sind.

Ihr Robert Machtlinger

GRI
102-14

An aerial photograph of a tropical island with a sandy beach and a plane flying overhead. The island is surrounded by turquoise water with white waves crashing against the shore. The sky is a deep blue with scattered white clouds. The overall scene is serene and idyllic.

UNTERNEHMEN

Die Mobilität der Zukunft nachhaltig gestalten

FACC auf einen Blick

FACC ist ein global tätiger Konzern mit Sitz in Ried im Innkreis, Oberösterreich. Das Unternehmen befasst sich mit der Entwicklung, der Produktion und der Wartung von Leichtbauteilen für die Flugzeugindustrie.

KLARE STRUKTUR, HOHE EFFIZIENZ

Zum 31. Dezember 2020 war die AVIC Cabin Systems Co., Limited, direkt bzw. indirekt mit 55,5 Prozent an der FACC AG und damit am gesamten FACC-Konzern beteiligt. Zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2020 waren keine weiteren Aktionär/-innen bekannt, die eine Beteiligung am Grundkapital von mehr als 10 Prozent hielten.

Der im Streubesitz befindliche Anteil der FACC-Aktien betrug am 31. Dezember 2020 somit 44,5 Prozent.

Das Grundkapital der an der Wiener Börse notierten Gesellschaft beträgt 45.790.000,00 EUR und ist voll eingezahlt. Es ist in 45.790.000 Stückaktien zu je 1,00 EUR eingeteilt.

Der FACC-Konzern umfasst die in der Tabelle angeführten Tochtergesellschaften, die in Österreich, Kanada, Kroatien, den USA, der Slowakei, China und Indien beheimatet sind.

| Gesellschaft | Sitz | Ausgegebenes und voll eingezahltes Nominalkapital | Anteil FACC AG | Hauptaktivitäten |
|--------------------------------|------------------------------|---|----------------|---|
| FACC Operations GmbH | Ried im Innkreis, Österreich | 127.000.000 EUR | 100 % | Entwicklung und Produktion von Luftfahrtbauteilen |
| FACC Solutions (Canada) Inc. | Montreal, Kanada | 10.000 CAD | 100 % | Kundendienst |
| FACC Solutions Croatia d.o.o. | Zagreb, Kroatien | 20.000 HRK | 100 % | Produktion |
| FACC Solutions Inc. | Wichita (Kansas), USA | 10.000 USD | 100 % | Kundendienst |
| FACC Solutions s.r.o. | Bratislava, Slowakei | 6.639 EUR | 100 % | Design und Engineering |
| FACC (Shanghai) Co., Ltd | Shanghai, China | 2.000.000 RMB | 100 % | Design und Engineering |
| FACC Solutions Private Limited | Pune, Indien | 20.420.530 INR | 100 % | Design und Engineering |
| CoLT Prüf und Test GmbH | St. Martin, Österreich | 35.000 EUR | 91 % | Design und Engineering |

FACC IN ZAHLEN

Im Geschäftsjahr 2020 erzielte der FACC-Konzern einen Umsatz von 526,9 Mio. EUR.

Das Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) betrug -74,4 Mio. EUR.

FACC beschäftigte 2.655 Mitarbeiter/-innen (FTE). Davon arbeiteten 2.410 an den Standorten in Österreich. Die übrigen Mitarbeiter/-innen verteilten sich auf die weltweiten Standorte.

Wirtschaftliche Entwicklung der Segmente

Im Geschäftsjahr 2020 erzielte der FACC-Konzern einen Umsatz in Höhe von 526,9 Mio. EUR und verzeichnete damit einen Umsatzrückgang in Höhe von 126,2 Mio. EUR gegenüber dem Vorjahr (Rumpfgeschäftsjahr 1.3 – 31.12). Diese negative Entwicklung ist deutlich von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geprägt.

Der weltweite Konjunkturunbruch und die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie auf die globale Luftfahrtindustrie belasteten sowohl den Umsatz als auch in weiterer Folge das Ergebnis im des Geschäftsjahres 2020. Das operative Ergebnis betrug -26,8 Mio. EUR (vor Berücksichtigung von Einmaleffekten) und war wesentlich von der reduzierten Auslastung der Werke seit Beginn des zweiten Quartals 2020 bzw. dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie beeinflusst.

Die drei größten geografischen Absatzmärkte von FACC (Beitrag zum Konzernumsatz > 10 %; in Mio. EUR)

| Absatzmärkte | 2018/19 | RGJ 2019 | 2020 |
|----------------------|--------------|--------------|--------------|
| EU inkl. UK | 461,6 | 365,4 | 287,8 |
| USA | 155,6 | 122,7 | 82,7 |
| Kanada | 95,9 | 82,1 | 73,3 |
| Rest der Welt | 68,5 | 82,9 | 83,1 |
| Umsatz gesamt | 781,6 | 653,1 | 526,9 |

GRI

102-1, 102-3, 102-5, 102-6, 102-7, 102-45

Weltweite Präsenz

FACC ist in sieben Ländern mit Niederlassungen präsent: von Österreich bis China, von Indien bis in die USA und Kanada. Mehr als 2.700 hochqualifizierte Mitarbeiter/-innen aus über 40 Nationen

stehen den Kund/-innen von FACC an Standorten auf der ganzen Welt zur Verfügung. Damit befindet sich FACC immer in der Nähe ihrer Kund/-innen.



Produktionswerke

Mehr als 70.000 Quadratmeter Produktionsfläche in Österreich und Kroatien

Werk 1: Ried im Innkreis, Österreich

Kernkompetenz: Aerostructures, Engines & Nacelles

Werk 2: Ort im Innkreis, Österreich

Kernkompetenz: Cabin Interiors

Werk 3: Ort im Innkreis, Österreich

Kernkompetenz: Aerostructures

Werk 4: Reichersberg, Österreich

Kernkompetenz: Engines & Nacelles

Werk 6: Jakovlje, Kroatien

Kernkompetenz: Cabin Interiors

Forschung und Technologie

Werk 5: St. Martin, Österreich

Technologiezentrum und Test-Center CoLT

Engineering Centers

Österreich: FACC Competence Center Design/Analysis, Wien

Slowakei: FACC Solutions s.r.o., Bratislava

China: FACC (Shanghai) Co., Ltd, Shanghai

Indien: FACC Solutions Private Limited, Pune

On-Site Offices

Kundensupport, Engineering, Endfertigung

Kanada: FACC Solutions (Canada) Inc., Montreal

USA: Wichita

FACC Maintenance Service

USA: FACC Solutions Inc., Wichita (Kansas)

Österreich: Werke 1, 2, 3, 4, 5

Kroatien: Werk 6

Weitere Produktionswerke und -partnerschaften

China, Indien, Russland, Vereinigte Arabische Emirate und Malaysia

GRI
102-4

Breite Produktpalette

Aerostructures

Entwicklung, Fertigung, Vertrieb und Reparatur von Strukturbauteilen

Strukturteile bilden die Basis für die Stabilität eines modernen Flugzeugs, denn sie verbinden dessen Körperbau und Bewegungsapparat. Sie ermöglichen und unterstützen außerdem neue Designideen und eine immer effizientere Auslegung der gesamten Maschine. FACC liefert Hightech von den Flügelspitzen über Flügel-Rumpf-Verkleidungen und Landeklappen bis hin zu den Steuerflächen, die die Flugrichtung bestimmen.

Engines & Nacelles

Entwicklung, Fertigung, Vertrieb und Reparatur von Triebwerksbauteilen

Moderne Triebwerke sind auf maximale Leistung bei höchster Effizienz ausgelegt. Sie müssen sich aber auch einer kritischen Prüfung hinsichtlich ihrer „akustischen Fitness“ stellen. Die Triebwerksverkleidungen von FACC geben Jets nicht nur designgerechte Outfits, sondern bilden auch einen integralen Bestandteil von deren Umweltverträglichkeit. Sie verbessern die Wertschöpfung im Flugbetrieb und reduzieren den Fluglärm.

Cabin Interiors

Entwicklung, Fertigung, Vertrieb und Reparatur von Innenausstattungen

Das Flugerlebnis wird ganz wesentlich vom Ambiente bestimmt, das die Passagier/-innen während ihres Aufenthalts an Bord umgibt. Zu diesem Ambiente trägt die (Wohn-)Qualität der Kabine ebenso bei wie die perfekte Funktionalität von Ablagen und anderen Ausstattungselementen. Kabinenausstattungen müssen daher nicht nur praxistauglich sein, sondern auch die Sinne der Menschen positiv ansprechen, denn Qualität kann man fühlen.

Aftermarket Services

Aftermarket Services, Design Services, Business Solutions

FACC bietet nicht nur einbaufertige Komponenten, sondern auch eine Reihe von Dienstleistungen. Nach EASA Part 21J als Designorganisation zugelassen und zertifiziert nach EASA, FAA und TCCA, ist FACC eine wichtige Partnerin von OEMs, Airlines, CAMOs und MRO Stations für Repair Design, Refurbishment, Retrofits, Modifikationen sowie Zertifizierung und Rezertifizierung von Komponenten und Systemen. Zudem bietet das Unternehmen einzelne Dienstleistungen aus den Bereichen Engineering, Fertigungs-Know-how und Qualitätssicherung, von der Produktentwicklung über die Bauteilfertigung bis hin zu kompletten Turnkey Solutions.

GRI
102-2

Know-how und Kompetenz

FORSCHUNG UND TECHNOLOGIE

Forschung und Technologie bilden seit der Gründung von FACC einen zentralen Unternehmensbereich. Die Mobilität der Zukunft basiert auf neuen Technologien, und diese setzen häufig auf vollkommen neuen Materialien. Daran arbeitet FACC jeden Tag in enger Abstimmung mit Expert/-innen und Kund/-innen auf der ganzen Welt. Ein internationales Netzwerk aus Industriepartner/-innen, Fachhochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen verstärkt die F&T-Kompetenz von FACC.

Flugzeuge sicherer, effizienter, leichter, leiser, umweltfreundlicher und wirtschaftlicher zu machen: Darin besteht das Schlüsselziel aller Forschungsaktivitäten von FACC.

Mehr als 500 Mitarbeiter/-innen arbeiten im Unternehmen im Bereich Forschung und Technologie. FACC weist eine Forschungsquote von rund 9 Prozent auf und hat seit ihrer Gründung mehr als 400 Patente angemeldet. Aktuell sind davon über 284 aktiv, 75 befinden sich in Prüfung. In jedem der folgenden Kompetenzschwerpunkte und Fachgebiete entwickeln Spezialist/-innen von FACC Designkonzepte laufend weiter:

- Additive Fertigung von Metallbauteilen
- Thermoplastische Faserverbundkunststoffe für Strukturkomponenten
- Integrale Hohlstrukturen
- Prototypenentwicklung
- Prozesssimulation

ENGINEERING

Die primäre Aufgabe des Engineerings bei FACC besteht darin, die besten Turnkey Solutions für den Großraumflugzeugbau zu entwickeln, die innovative und langjährig bewährte Lösungsansätze in optimaler Kombination miteinander verbinden. Sicherheit und Lufttüchtigkeit stehen dabei an erster Stelle.

Das umfassende Leistungsspektrum reicht von Design und Machbarkeitsstudien über Werkzeug- und Materialentwicklung bis hin zu integrierten Logistikkonzepten (just-in-time und just-in-sequence).

FERTIGUNG

Materialwahl: Das Ausgangsmaterial für die meisten Produkte von FACC sind sogenannte Prepregs, die nach strengsten Qualitätskriterien ausgewählt werden. Dabei handelt es sich um Faser-Matrix-Halbzeuge, die mit Reaktionsharzen vorimprägniert sind. Zur Herstellung von Bauteilen werden sie bei hoher Temperatur und unter hohem Druck ausgehärtet.

Zuschnitt: Der Präzisionszuschnitt erfolgt auf CNC-gesteuerten Cuttern im Cleanroom. Hier herrschen ideale klimatische Bedingungen, die genau auf das jeweilige Material abgestimmt sind.

Positionierung: Mithilfe modernster Lasertechnik, dem automatischen Legen der Tapes und manueller Präzisionsarbeit werden die Prepregs Lage für Lage auf der Bauteilform positioniert.

Flüssigharzinfusion: Der Einsatz der beiden Verfahren RTM (Resin Transfer Moulding) und RIFT (Resin Infusion under Flexible Tooling) ermöglicht eine kosten- und zeiteffiziente Fertigung von komplexen integralen Composite-Bauteilen.

Aushärtung im Autoklav: Unter hohem Druck und hohen Temperaturen werden die im Cleanroom vorbereiteten Bauteile im Autoklav durchschnittlich drei bis fünf Stunden lang ausgehärtet.

Aushärtung in der Presse: Die Aushärtung kompakter Teile erfolgt in speziellen Pressen.

CNC-Bearbeitung: Modernste CNC-gesteuerte Bearbeitungsmaschinen führen Arbeitsschritte wie Bohren und Fräsen durch.

Ausfertigung: Eigens auf die jeweiligen Produkte geschulte Teams assemblieren die einzelnen Komponenten eines Bauteils.

Finishing: Je nach Kundenwunsch werden die gefertigten Teile vor deren Auslieferung von FACC lackiert und dekoriert.

Komplettieren: Für eine reibungslose Montage bei den Kund/-innen werden die Komponenten von FACC komplett für den Einbau vorbereitet.

Qualitätsprüfung: Begleitende Qualitätskontrollen erfolgen nach jedem Fertigungsschritt, und fertige Produkte werden umfassenden Endkontrollen (Ultraschall-, Röntgen- und Dichtigkeitsprüfungen) unterzogen.

Lieferkette

Ein wichtiges Element der Strategie von FACC besteht in der Auswahl ihrer weltweiten Lieferant/-innen, mit denen das Unternehmen engen Kontakt pflegt. Dies trägt nachhaltig zu einem wirksamen Qualitätsmanagement bei und erleichtert etwa Bedarfserhebungen, Kompetenz-Checks, Verhandlungen und Bezahlsprozesse. Der Einkauf ist bei FACC als gesicherter, SAP-gestützter und interaktiver Prozess gestaltet, was allen Stakeholder/-innen nutzt. Im Zentrum steht die gemeinsame Anstrengung, immer noch bessere und wirtschaftlichere Lösungen zu entwickeln und zu realisieren und damit den Kundennutzen nachhaltig zu erhöhen.

Als erfolgreiches, weltweit agierendes Hightech-Unternehmen bietet FACC ihren Lieferant/-innen viele Vorteile:

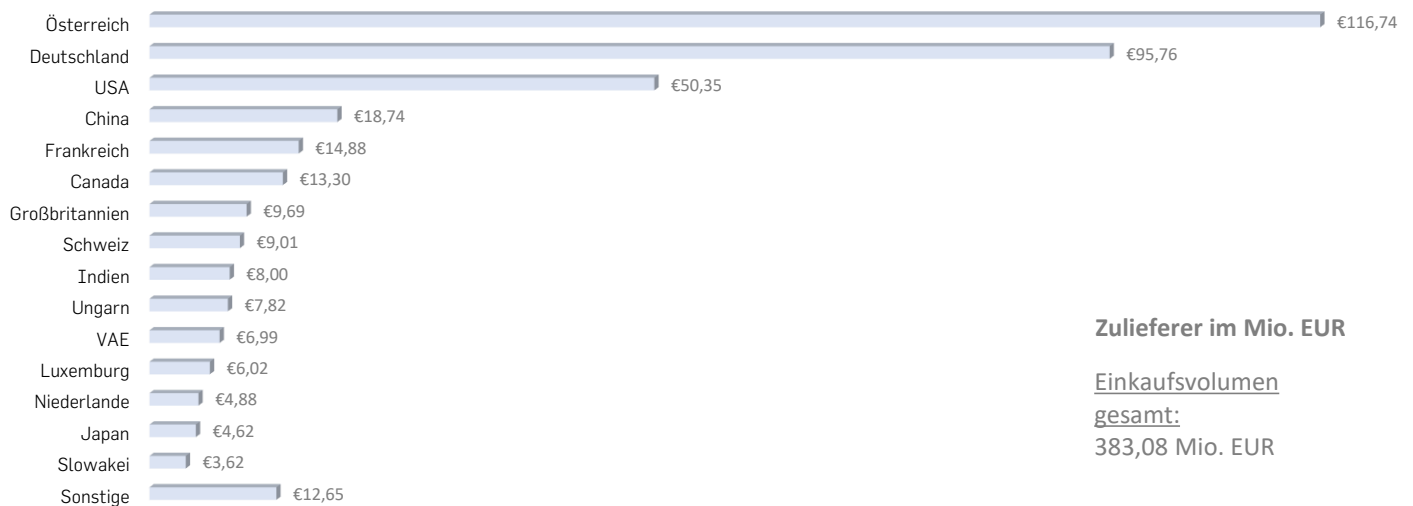
- Rasches Wachstum
- Langjährige Partnerschaft
- Innovationskraft und neue Technologien
- Zugang zum globalen Aerospace-Markt

Dafür lohnt es sich für die Lieferant/-innen von FACC, die hohen Anforderungen des Unternehmens zu erfüllen, engen Kontakt zu halten und sich zu Spitzenleistungen zu bekennen: Denn FACC fordert von seinen Partner/-innen von Beginn an höchste Qualität, rasche Reaktion, Flexibilität, Tempo, Initiative und nicht zuletzt den Beweis, dass diese imstande sind, über den Tellerrand hinaus zu denken und zu handeln.

Vor allem aber muss jede/-r Lieferant/-in seinen/ihren speziellen Beitrag zur Erfüllung der Einkaufsvision von FACC leisten:

„Unsere Vision im Einkauf ist die konsequente und kontinuierliche Ausschöpfung sämtlicher Marktpotenziale, um kurz-, mittel- und langfristige Wettbewerbsvorteile für FACC zu erzielen und damit die Unternehmensziele zu unterstützen.“

LIEFERANT/-INNEN: HERKUNFTSLÄNDER UND EINKAUFSVOLUMEN



Insgesamt verzeichnete FACC im Geschäftsjahr 2021 ein Einkaufsvolumen in Höhe von 383,08 Mio. EUR. Rund 70 Prozent der eingekauften Materialien und Halbzeuge stammten aus Österreich, Deutschland und den USA. Dabei arbeitete FACC mit 1.646 Lieferant/-innen zusammen, darunter sowohl Groß- als auch Kleinlieferant/-innen.

Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine bedeutenden Änderungen in der Organisation des Einkaufs und in der Lieferkette von FACC.

GRI
102-9, 102-10

Standards im Einkauf

Die Grundlage der Zusammenarbeit mit den Lieferant/-innen bildet der Supplier Code of Conduct, der verbindliche Verhaltenskodex von FACC. Er ist ein fester Bestandteil der Verträge und legt alle Sozial- und Umweltstandards fest, wie z. B. die Achtung der international anerkannten Menschenrechte oder die Empfehlungen und Vereinbarungen der International Labour Organisation. Mit der Unterzeichnung des Vertrags verpflichtet sich jede/r Lieferant/-in, sich an diese Normen zu halten und diese auch an seine/ihre Lieferant/innen weiterzugeben. Der Supplier Code of Conduct von FACC gilt für alle Standorte des Unternehmens und somit auch für alle Lieferant/-innen. Darüber hinaus sind die Compliance-, Sozial- und Umwelt-Vorgaben in den allgemeinen Einkaufsbedingungen von FACC ebenso enthalten wie die Einhaltung der europäischen Chemikalienverordnung REACH.

Zur Sicherstellung der Einhaltung dieser Standards werden die Einkäufer/-innen von FACC regelmäßig in Compliance-Verhalten und im internen Code of Conduct geschult, der für alle Mitarbeiter/-innen gilt. Er behandelt Themen wie Bestechung, Korruption, Vorteilsgewährung und wettbewerbswidriges Verhalten.

Sofern es einen Verdacht auf Verstöße gegen den Supplier Code of Conduct gibt, kann dies innerhalb von FACC anonym gemeldet werden.

Das Nutzenversprechen von FACC

FACC hat sich intensiv mit den Stärken des Unternehmens und den Bedürfnissen ihrer Stakeholder/-innen auseinandergesetzt. In der Folge hat sie ihr bestehendes Kundennutzenversprechen „Pilot. Passion. Partnership.“ auch auf Mitarbeiter/-innen, Investor/-innen und die Öffentlichkeit erweitert.

Für Kund/-innen ...

Pilot.

Wir finden und führen zur besten Lösung für unsere Kund/-innen. Wo andere an ihre Grenzen stoßen, finden wir einen Weg.

Passion.

Leidenschaft ist unser Antrieb. Sie ist es, die es uns ermöglicht, für unsere Kund/-innen täglich über unsere eigenen Grenzen hinauszugehen.

Partnership.

Seit Jahrzehnten sind wir zuverlässige Partner/-innen für viele. Ständige Weiterentwicklung ist Teil unserer DNA.

Für Mitarbeiter/-innen ...

Faszination.

Wir arbeiten in einer spannenden Zukunftsbranche und bieten laufend neue, interessante Arbeitsbereiche in einem globalen Umfeld.

Perspektive.

Im Unternehmen gehen wir achtsam miteinander um und entwickeln uns in jeder Hinsicht gemeinsam weiter.

Sinn.

Wir wollen mehr bieten als nur einen Arbeitsplatz. Wir haben eine gemeinsame Mission, die wir nur als Team erreichen können.

Für Investor/-innen ...**Sicherheit.**

Wir verfügen über eine starke Marktposition in einer hoch attraktiven Branche und über eine gesicherte Auslastung für viele Jahre.

Performance.

Wir sind ein leistungsstarkes Unternehmen und sichern unsere Marktposition mit der Entwicklung neuer Technologien laufend ab.

Ausblick.

Wir sind in einer Zukunftsbranche verankert und haben Zugang zu interessanten Wachstumsmärkten.

Für die Öffentlichkeit ...**Leichter.**

Wir entwickeln Leichtbaukomponenten, die nachhaltig weniger Ressourcen verbrauchen und die Umwelt schonen.

Effizienter.

Wir machen Luftfahrzeuge für Betreiber/-innen effizienter und bringen Konsument/-innen Vorteile – durch günstigere Tickets und neue Mobilitätslösungen.

Komfortabler.

Wir sorgen für bequemere und leisere Luftfahrzeuge sowie neue und einfachere Nutzungsmöglichkeiten.

Werte schaffen Klarheit

FACC hat sehr konkrete (Wert-)Vorstellungen davon, wie das Unternehmen und die Menschen innerhalb der Organisation handeln sollen, um für die besten Mitarbeiter/-innen und Kund/-innen weltweit attraktiv zu sein. Menschliche und unternehmerische Werte weisen den Weg:

- Für unsere Kund/-innen wollen wir die besten Partner/-innen sein.
- Unsere Mitarbeiter/-innen sollen FACC als attraktive Arbeitgeberin schätzen.
- Der Umwelt treten wir als verantwortungsbewusste Nutzerin wertvoller Ressourcen gegenüber.

Menschlich**Wertschätzung und Teamgeist**

Wertschätzung gegenüber Kund/-innen und Kolleg/-innen, aber auch gegenüber Arbeit und Aufgaben bildet die Basis unseres Handelns. Darüber hinaus verstehen wir Teamgeist als zentrales Element unserer Unternehmenskultur. Dazu entwickeln wir uns in jeder Hinsicht gemeinsam weiter. Arbeiten bei FACC ist Arbeiten in einer faszinierenden Zukunftsbranche, die Sinn stiftet und Perspektiven eröffnet.

Unternehmerisch**Leistung und Erfolg**

Kund/-innen der Luftfahrtindustrie müssen sich zu 100 Prozent auf die Qualität unserer Produkte verlassen können. Wir bekennen uns zu Leistung und Erfolg, denn ohne Leistung gibt es keinen Erfolg und ohne Erfolg gibt es kein Unternehmen. Leidenschaft für unsere Arbeit und unsere Aufgaben ist unser Antrieb. Dabei stellen wir als Team den gemeinsamen Erfolg über den Erfolg des/der Einzelnen.

Know-how**Wissen und Energiebewusstsein**

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Ressourcen ist bei FACC kein Wunschenken, sondern er basiert auf wissenschaftlichen Quellen, auf gesicherten Fakten und auf Hochtechnologie. Modernste Verfahren und Standards reduzieren Energieverbrauch und Schadstoffe. Entscheidend aber ist das Bewusstsein jedes/-r Einzelnen, dass er/sie Energie „gewinnen“ kann, indem er/sie diese effizient nutzt.

Gestaltungswille**Leichtigkeit und Tatkraft**

Wenn Flugzeuge durch Komponenten von FACC leichter und aerodynamisch besser werden, nützt das auch der Umwelt. Wer durch seine/ihre Arbeit im Unternehmen zu noch mehr Effizienz beiträgt und die nachhaltige Wertschöpfung von FACC tatkräftig steigert, handelt im Sinn eines großen Ganzen: für sich selbst, für die Verbesserung interner Prozesse und für kommende Generationen.

An aerial photograph of a landscape. The top half shows a dense forest in shades of green and blue. A dark airplane is visible in the sky above the forest. The bottom half shows a winding river with light-colored sandbanks. The text 'STAKEHOLDER MANAGEMENT' is overlaid in white, uppercase letters across the middle of the image.

STAKEHOLDER MANAGEMENT

Über das Alltägliche hinaus

Die Stakeholderstrategie von FACC

Wenn anspruchsvolle Visionen und Ziele auch unter erschwerten Bedingungen nachhaltig Bestand haben sollen, ist das Commitment aller Stakeholder/-innen ein entscheidender Erfolgsfaktor. Im Dialog, in der Auseinandersetzung und in der Zusammenarbeit mit ihnen liegt großes (Wachstums-)Potenzial in qualitativer und quantitativer Hinsicht. Konsequentes Stakeholdermanagement schafft nicht nur eine breite Basis für die Entwicklung und Realisierung gemeinsamer Ideen und Strategien, sondern bildet auch die Grundlage für eine langfristig gedeihliche Entwicklung. Daher plant FACC den Ausbau und die Pflege eines Stakeholdermanagements, das über die bereits bestehenden Plattformen und Mechanismen hinausgeht. Dieses Stakeholdermanagement hat folgende Ziele:

- Schärfung des Verständnisses für Stakeholdermanagement im gesamten Unternehmen
- Regelmäßige Aktualisierung der „Stakeholderlandkarte“
- Detailanalyse wechselseitiger Stakeholdererwartungen durch regelmäßige Befragungen im Rahmen der Zertifizierung nach EN 9100

Die dabei gewonnenen Erkenntnisse sollen Ideen und Projekte weiterbringen und notwendige Entscheidungen erleichtern. Gleichzeitig soll das gewonnene Vertrauen der Stakeholder das gesamte Unternehmen stärken.

Insgesamt wurden folgende Schlüssel-Stakeholdergruppen identifiziert (Aufzählung in alphabetischer Reihenfolge):

Airlines, Anrainer/-innen, Behörden, Betriebsrät/-innen, Dienstleister/-innen, Eigentümer/-innen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen, Investoren/-innen, Kund/-innen, Lieferant/-innen, Logistikpartner/-innen und Spediteur/-innen, Luftfahrtbehörden, Medien, Mitarbeiter/-innen, Zulassungs- und Prüfinstitute.

Die Erfassung der Stakeholder findet in einem mehrjährigen Turnus statt, in dem die Mitarbeiter/-innen von FACC befragt werden. Aus deren Antworten auf die Frage, welche Personengruppen für FACC relevant sind (Zulieferer, Kunden, Investoren/-innen, Behörden etc.) werden ein Stakeholder-Mapping und -Clustering erstellt. Aus diesem Cluster werden anschließend repräsentative Stakeholder/-innen ausgewählt, befragt und deren Antworten zusammengetragen.

In zeitlichem Abstand wird die Umfrage unter den Mitarbeiter/-innen von FACC wiederholt und auf Basis dessen die Liste der Stakeholder/-innen aktualisiert. Die in der neuen Umfrage gewonnenen Antworten werden dabei mit den Antworten der vorangegangenen Befragung verglichen. Anschließend befragt FACC die relevanten Stakeholder/-innen erneut und analysiert deren Anliegen in weiterer Folge, um entsprechende Maßnahmen treffen zu können.

Investor/-innen
Kund/-innen
Mitarbeiter/-innen

Betriebsrät/-innen
Eigentümer/-innen
Forschungs- und
Bildungseinrichtungen
Gemeinden
Lieferant/-innen
Logistikpartner/-innen
Luftfahrtbehörden
Medien
Sonstige Behörden
Spediteur/-innen

Airlines
Anrainer/-innen
Dienstleister/-innen
Prüfinstitute
Zulassungsinstitute

GRI
102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Der Stakeholderdialog von FACC

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

| Stakeholder/-innen | Themen | Kontaktformen |
|---|--|---|
| Luftfahrtbehörden | Flugsicherheit Fluglärmreduktion Good Governance Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen | Direkte Kommunikation betreffend die Zulassung als Hersteller von Flugzeugteilen (POA/DOA/MOA) sowie die Zulassung des Managements von FACC Direkte Kommunikation zu spezifischen Themen wie Flight Permits (z.B. EHANG) oder STC-Themen Audits Meetings |
| Andere Behörden (z. B. Bezirkshauptmannschaften, Botschaften) | Good Governance Stabile und faire Arbeitsplätze | Aufenthaltsgenehmigungen und Anträge für Visa Meetings Audits |
| Betriebsrat | | Regelmäßige direkte Abstimmungen |
| Kund/-innen | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Mitarbeiter/-innen Flugsicherheit Treibstoffeffizienz von Flugzeugen | Verträge über alle Arbeitspakete Regelmäßige Meetings vor Ort beim/bei der Kund/-in oder bei FACC Besuch von Luftfahrtmessen Telefonate FACC-Serviceportal |
| Investor/-innen | Treibstoffeffizienz von Flugzeugen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen Good Governance | Hauptversammlung Konferenzen und Roadshows Investorengespräche Messen Finanzkommunikation |
| Forschungs- und Bildungseinrichtungen | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Mitarbeiter/-innen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen | Gemeinsame Forschungsprojekte Betreuung von Diplomanden und Doktoranden |
| Lieferant/-innen | Flugsicherheit Stabile und faire Arbeitsplätze Soziale Auswirkungen in der Lieferkette | Supplier Conference Luftfahrtmessen Regelmäßige Meetings bei Lieferant/-innen und FACC zur Vertragserfüllung FACC-Serviceportal WKO-Veranstaltungen Lieferantenaudits |

| Stakeholder/-innen | Themen | Kontaktformen |
|---|--|--|
| Logistikpartner/-innen und Spediteur/-innen | Soziale Auswirkungen auf die Lieferkette Zollabwicklung | Direkte Kommunikation über Vertrieb und Zollabteilung |
| Mitarbeiter/-innen | Stabile und faire Arbeitsplätze Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Mitarbeiter/-innen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen | E-Mail Führungskräfte Betriebsversammlungen Management Days Mitarbeiter-App Unternehmensmagazin Schwarzes Brett Werbeflächen (Plakate, Sperrbildschirme, Screens in der Produktion) Social Media Sommerfest Weihnachtsfeier Flight Club Jubilärfest FACC Leonardo CEO- Frühstück |
| Gemeinden | Abfall und Wasserverbrauch | E-Mail Meetings Telefon |
| Zulasser/-innen/Prüfinstitute | Sonderprüfungen | Bauftragung, z. B. durch CoLT |
| Dienstleister/-innen | Repair-/Maintenance-Tätigkeiten bei Kund/-innen im Auftrag von FACC Catering-Service für Mitarbeiter/-innen | Verträge Meetings |

Durch den kontinuierlichen Dialog reagiert FACC fortwährend auf sich ändernde Stakeholderinteressen und passt ihre Produkte und Prozesse daran an.

Von der Nachhaltigkeitsstrategie zum Nachhaltigkeitsbericht

Wie viele andere Unternehmen hat auch FACC die Einführung des NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) genutzt, um sich noch eingehender und umfassender als bisher mit den für ihr Geschäftsmodell und ihre Stakeholder/-innen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu befassen.

Im Juli 2017 analysierten alle betroffenen Abteilungsleiter/-innen von FACC im Rahmen zweier Workshops die Wertschöpfungskette des Unternehmens und untersuchten diese auf Auswirkungen und potenzielle Risiken für Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft mit besonderem Fokus auf die vom NaDiVeG geforderten Belange. Eine Überarbeitung ist für das Kalenderjahr 2021 geplant.

Darüber hinaus wurden die Vollständigkeit und die Relevanz der erfassten Themen auf Basis einer Analyse von relevanten Standards und Berichten geeigneter Peergroups sichergestellt. Die Grenzen für die wesentlichen Themen wurden anhand einer Analyse von

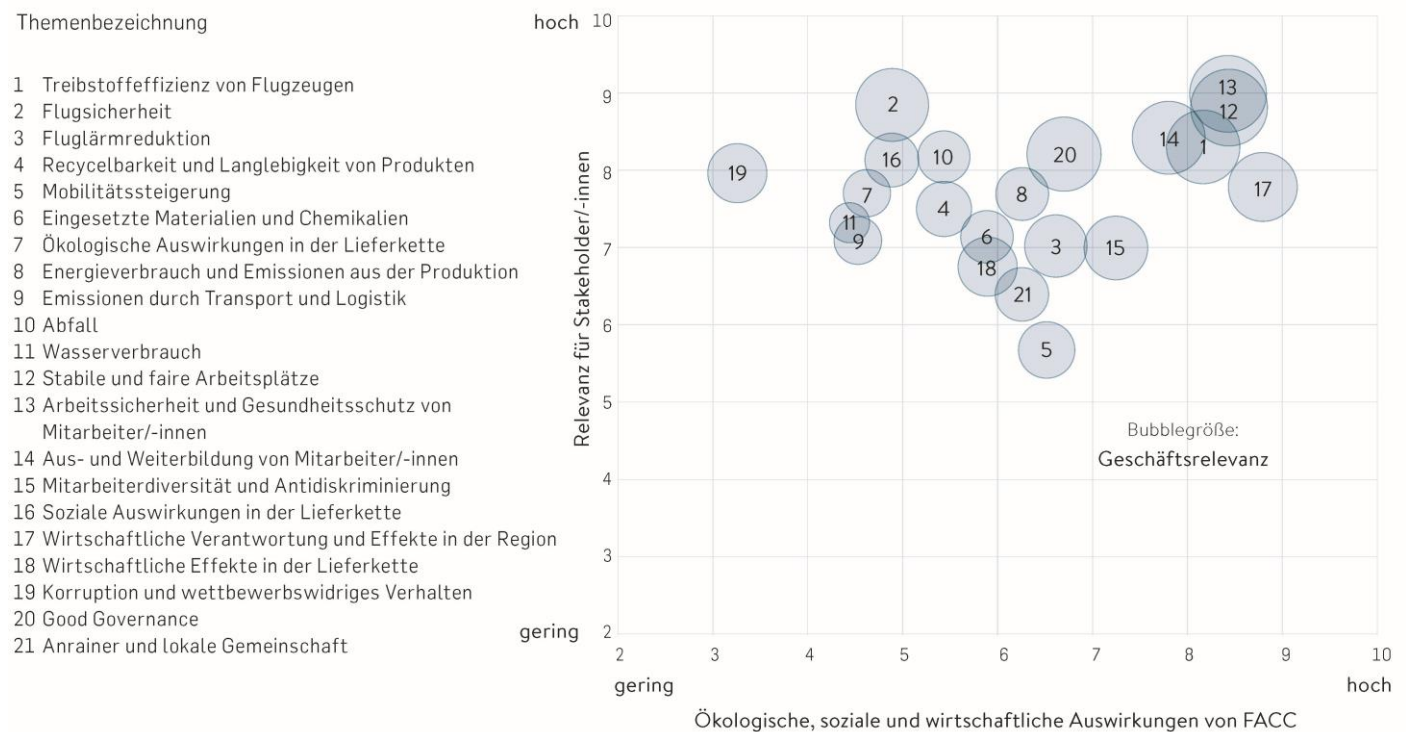
deren Auswirkungen innerhalb und/oder außerhalb der Organisation festgelegt. Dabei wurden auch die Einflussmöglichkeiten von FACC auf das jeweilige Thema berücksichtigt.

Die daraus erstellte Themenliste wurde im Anschluss an die Workshops priorisiert: Einerseits wurde die Signifikanz der Auswirkungen aus der Unternehmenstätigkeit von FACC auf Umwelt, Wirtschaft und Soziales von internen Expert/-innen bewertet („Impact“). Andererseits haben rund 600 interne und externe Stakeholder/-innen in einer Online-Befragung Prioritäten gesetzt („Stakeholderrelevanz“).

Im Zuge der Themenevaluierung durch interne Expert/-innen wurden die nichtfinanziellen Themen als dritte Dimension auch auf ihre Geschäftsrelevanz für FACC hin betrachtet, um im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse eine ganzheitliche Sicht zu erhalten.

DIE WESENTLICHKEITSMATRIX VON FACC

Das Ergebnis aus dem beschriebenen Prozess besteht in einer Wesentlichkeitsmatrix, die die Auswirkungen (x-Achse), die Stakeholderrelevanz (y-Achse) sowie die Geschäftsrelevanz (Bubblegröße) der verschiedenen Themen in einer Gesamtschau zusammenfasst.



Zur Abgrenzung der wesentlichen Themen wurde in Bezug auf die Stakeholderinteressen eine Priorisierung über alle Themen hinweg vorgenommen, während in Bezug auf die Auswirkungen jeweils eine Priorisierung innerhalb der Themengruppen (Umwelt, Mitarbeiter/-innen und Soziales) erfolgte. Auf diese Weise wurde eine angemessene Betrachtung aller Belange sichergestellt.

Daraus resultierte eine Liste an Themen, die im vorliegenden Bericht aufgegriffen und auf den folgenden Seiten näher behandelt werden:

| | | | |
|--------------------|----|---|--|
| Umwelt | 1 | Treibstoffeffizienz von Flugzeugen | Bedeutung der Produkte von FACC für Treibstoffverbrauch und Emissionen der Flugzeuge |
| | 6 | Eingesetzte Materialien und Chemikalien | Menge und Inhaltsstoffe von Materialien für Produktion und Verpackung inkl. Chemikalien |
| | 8 | Energieverbrauch und Emissionen aus der Produktion | Verbrauch und Ausstoß durch die eigene Produktion (exkl. Lieferkette), CO ₂ -freie Energiegewinnung |
| | 10 | Abfall | Gefährliche und ungefährliche Abfälle aus der eigenen Produktion, Müllvermeidung und -trennung |
| Mitarbeiter/-innen | 12 | Stabile und faire Arbeitsplätze | Personalstandsschwankungen (Fluktuation, Fachkräftemangel), Gewährleistung von Kollektivverträgen, Arbeitszeiteinhaltung, faire Entlohnungssysteme |
| | 13 | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | Unfälle, Krankenstände, psychische und physische Belastung am -innen Arbeitsplatz (inkl. gefährlicher Dämpfe und Materialien in der Produktion) |
| | 14 | Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter/-innen | Mitarbeiterqualifikation und -förderung (FACC Academy) |
| Gesellschaft | 2 | Flugsicherheit | Verhinderung militärischer/terroristischer Nutzung (Exportkontrolle) sowie Produktqualität (inkl. Produktdokumentation und Nachverfolgbarkeit) |
| | 3 | Fluglärmreduktion | Geräuschkämmende und -vermeidende Produkte |
| | 5 | Mobilitätssteigerung | Beitrag zu mehr Mobilität und Globalisierung, Leistbarkeit von Flugreisen für alle durch Effizienzsteigerung |
| Wirtschaft | 17 | Wirtschaftliche Verantwortung und Effekte in der Region | Arbeitsplätze, Attraktivität der Region, Steuern, Investitionen, Raumentwicklung, Kooperation mit Ausbildungsstätten |
| | 20 | Good Governance | Transparenz, externe und interne Kommunikation, Krisenmanagement, aktives Lernen und Weiterentwicklung als Organisation |

GRI
102-46, 102-47

Auswirkungen und Risiken

In Bezug auf Umweltbelange ergeben sich in der Produktion signifikante Auswirkungen durch Abfälle und Energieverbrauch sowie durch die daraus entstehenden Emissionen. Die relevantesten Risiken resultieren aus der Verwendung von Chemikalien und gefährlichen Materialien. Sie werden jedoch durch die konsequente Berücksichtigung bzw. Einhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften minimiert. Die Produkte von FACC werden für die Luftfahrt genutzt, eine Branche, der das Entstehen von Emissionen immanent ist. Allerdings bewirken die Leichtbauteile von FACC eine höhere Treibstoffeffizienz und eine Minimierung von Lärm. Auf diese Weise leisten sie einen positiven Beitrag zur Entlastung der Umwelt.

Im Hinblick auf Arbeitnehmerbelange stehen vor allem Gleichberechtigung, Nichtdiskriminierung sowie Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer/-innen im Mittelpunkt (dies betrifft vor allem die eigenen Mitarbeiter/-innen). Wie in den meisten Industrieunternehmen kann es bei FACC zu Arbeitsunfällen und zur Beeinträchtigung der Gesundheit von Mitarbeiter/-innen kommen, da im Betrieb potenziell gefährliche Anlagen, Materialien und Substanzen eingesetzt werden. Auch psychische Belastung durch Stress und gelegentlich anfallende Mehrarbeit zählen zu den Risiken für die Mitarbeiter/-innen von FACC. Um diese Risiken zu reduzieren, setzt FACC auf eine Reihe vorbeugender Maßnahmen, etwa mit den Initiativen „Zero Accident Gate“ sowie „G'sund und zufrieden“.

Ein weiteres Risiko, dem im Unternehmen aktiv entgegengewirkt wird, besteht im potenziellen Einsatz von Mineralien aus Konfliktregionen samt den damit verbundenen möglichen Effekten auf die lokalen Gemeinschaften vor Ort. So lehnt FACC sowohl den direkten als auch den indirekten Bezug von Conflict Minerals aus Krisenregionen wie etwa der Demokratischen Republik Kongo strikt ab.

Mit ihren Produkten leistet FACC auch einen positiven Beitrag zur Reduktion von Fluglärm und zur Steigerung der Mobilität breiter Gesellschaftsschichten (in engem Zusammenhang mit erhöhter Treibstoffeffizienz). Außerdem spielt FACC etwa durch die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen, durch Investitionen sowie durch Raumentwicklung und die Verbesserung der Infrastruktur eine wichtige Rolle als Förderin der regionalen Wirtschaft. Die Steuerungsmechanismen und Ergebnisse zu den anderen hier erwähnten Auswirkungen und Risiken werden im Folgenden dargestellt (siehe GRI-Index ab Seite 62 für Seitenverweise).

GRI
103-1, 103-2, 103-3, 301-1, 302-5, 405-2



NACHHALTIGKEIT

Ziele kennen, Kurs bestimmen, Richtung halten

Nachhaltigkeitsstrategie

Im vergangenen Jahr verdeutlichte das Coronavirus, wie sehr die Menschheit als Bewohner eines gemeinsamen Planeten untereinander verbunden ist. Auch FACC blieb von den globalen wirtschaftlichen Folgen der Pandemie nicht verschont. So musste der Konzern schmerzliche Entscheidungen treffen und einen Teil seiner Belegschaft abbauen. Die wirtschaftliche Entschleunigung durch die Pandemie und ein konzentrierter Blick über den Horizont hinaus brachte FACC aber auch dazu, den Fokus noch mehr auf die Themen Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility (CSR) zu rücken. Denn gerade für den langfristigen Erfolg von FACC ist nachhaltiges Wirtschaften von entscheidender Bedeutung. Ein zentrales Ziel des Konzerns besteht daher darin, Nachhaltigkeit als integrales Thema fest in seinen Unternehmenszielen und allen seinen Entscheidungen zu verankern.

Aus diesem Grund wurde das CSR-Management von FACC 2020 neu aufgestellt bzw. verstärkt,

Fünf strategische Ziele für die Zukunft bilden die Säulen der Nachhaltigkeitsvision von FACC. Sie formulieren die langfristigen Ziele ebenso wie jene Vorhaben, die innerhalb der nächsten zwölf bis 18 Monate umgesetzt werden sollen.

a) Wir wollen zu den besten Arbeitgeber/-innen und Ausbilder/-innen gehören.

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter/-innen sind das höchste Gut für uns, gleichzeitig sind Fördern und Fordern das Credo für einen gemeinsamen Erfolg. Angebote wie Homeoffice, Gleitzeit oder ein Betriebskindergarten schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem Beruf und Privatleben miteinander vereinbar sind. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter/-innen und Lehrlinge ihre persönlichen Potenziale und Talente so gut wie möglich entfalten, Verantwortung übernehmen sowie Eigeninitiative und Ideen einbringen können. Dies fördern wir, indem wir unsere Mitarbeiter/-innen konsequent qualifizieren und weiterbilden sowie ihnen Anreize für persönliches Engagement im Unternehmen geben. Unser Ziel ist es, die Bindung unserer Mitarbeiter/-innen an das Unternehmen zu stärken sowie für alle unsere Fachkräfte sichere Arbeitsplätze zu schaffen. So wollen wir gemeinsam die Aufgaben der Zukunft meistern. Bis Mitte 2022 will FACC nach ISO 45001:2018 (Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz) zertifiziert sein.

b) Wir gestalten die Mobilität der Zukunft für die Welt von morgen mit.

In puncto Innovation, Produkte und Service sind wir schon heute führend in der globalen Aerospace-Industrie. Ausgehend von dieser Position wollen wir auch weiterhin erfolgreich im globalen Wettbewerb bestehen und gleichzeitig zu einer nachhaltigen Entwicklung von Industrie, Gesellschaft und Umwelt beitragen.

Jedes der von uns produzierten Leichtbauteile macht Flugreisen ein Stück weit komfortabler, leiser und umweltfreundlicher. Und schon heute forschen wir an innovativen Lösungen, Materialien und zukunftsfähigen Mobilitätskonzepten. Unser Ziel ist es, den CO₂-Ausstoß von Flugzeugen durch innovative Technologien weiter zu reduzieren und die Mobilität der Zukunft im Bereich Personentransport und Logistik nachhaltig mitzugestalten.

c) Als Leitbetrieb in unseren Regionen steigern wir kontinuierlich den Wert des Unternehmens.

Wir sehen uns als leistungsorientiertes Unternehmen, das seinen Wert ganz klar steigern will. Denn wirtschaftlicher Erfolg ist die Grundlage dafür, unsere strategischen Ziele umsetzen und erreichen zu können. Dieser Erfolg soll aber nicht auf Kosten der Umwelt erzielt werden. Wertorientiertes Management ist deshalb ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. In den vergangenen Jahren wurde FACC ihrer Rolle als regionaler Leitbetrieb in vielfacher Weise gerecht. Dass die Gemeinde Reichersberg, in der FACC ein Werk betreibt, im Vergleich zu anderen österreichischen Gemeinden über enorm hohe Bonität verfügt, dürfte kein Zufall sein. Auch durch das neue Werk, das wir derzeit in Kroatien errichten, entsteht Mehrwert für eine sonst eher strukturschwache Region. Voraussetzung dafür ist eine nachhaltige Prozessplanung. Unser Ziel ist es, auch in Zukunft nachhaltig zu wachsen und strukturschwache Regionen aufzuwerten, indem wir Menschen – egal an welchem Standort – unter lückenloser Einhaltung aller Menschenrechte sichere Arbeitsplätze mit fairen Löhnen bieten. Der Begriff Lohndumping soll auch in Zukunft ein Fremdwort für FACC bleiben. Um die Unternehmenspolitik auf Kurs zu halten, beginnen wir 2021 mit der Erweiterung der Risikoanalyse von FACC auf nichtfinanzielle Themen (TFCD).

d) Wir richten das Lieferkettenmanagement noch stärker auf CSR aus.

Eine Kette ist nur so stark wie ihr schwächstes Glied. Wir beziehen unsere Materialien aus einer Vielzahl an Ländern weltweit. Und wir wissen, dass alle unsere Anstrengungen und alle unsere Werte im Bereich CSR auch für unsere Lieferant/-innen gelten müssen. Um dies zu gewährleisten, starten wir 2021 mit einem sogenannten „Sustainability Survey“ und aktualisieren gleichzeitig unseren „Supplier Code of Conduct“. Unser Ziel ist es, bis 2022 die Top 50 unserer Lieferant/-innen in CSR-Fragen zu auditieren.

Anschließend sollen die Audits kontinuierlich auf alle anderen Lieferant/-innen von FACC ausgeweitet und die Ergebnisse in die zukünftigen Lieferantenratings aufgenommen werden. Wir wollen, dass unsere Schlüssellieferant/-innen ihre positiven Beiträge zu mehr Nachhaltigkeit belegen.

e) Wir verkleinern unseren ökologischen Fußabdruck.

Seit vielen Jahren verfolgen wir größere und kleinere Projekte, mit denen wir unseren ökologischen Fußabdruck sukzessive minimieren. Die auf diesem Gebiet bisher erzielten Erfolge (Seite 26 ff.) sind nicht immer spektakulär und selbsterklärend. Oft ist ein zweiter Blick notwendig, um ihre Bedeutung zu erkennen. Auch weiterhin ist es unser Ziel, den ökologischen Fußabdruck von FACC weiter

zu verkleinern. Ab dem ersten Quartal 2021 beziehen wir daher ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen und erhöhen unsere Recyclingquote für Produktionsabfall auf etwa 30 Prozent. Bis 2030 werden noch diverse andere Projekte evaluiert – darunter die Eigenstromproduktion. In weiterer Folge wollen wir bis 2050 weitgehend CO₂-neutral produzieren.

GRI
102-11

CSR-Management

Das Thema Nachhaltigkeit genießt bei FACC einen zentralen strategischen Stellenwert, wirtschaftliche Bedeutung und hohe Anerkennung. Denn Nachhaltigkeit steht im Unternehmen auch für Fortschritt und Zukunft. Bewusst nahm FACC die Coronakrise zum Anstoß, um ihre Gedanken zum Thema Nachhaltigkeit sowie Corporate and Social Responsibility (CSR) weiter zu vertiefen. Als ein Resultat dieser Vertiefung wurde die Bezeichnung „Nachhaltigkeitsmanagement“ unternehmensintern auf „CSR-Management“ geändert. Damit soll der Umfang des Themas begrifflich besser dargestellt werden. Denn den Begriff „Nachhaltigkeit“ bringen viele Menschen allein mit Umwelt- und Klimaschutz in Verbindung, und das wäre für unser Verständnis viel zu kurz gegriffen. Der Begriff „Corporate Social Responsibility“ hingegen beschreibt die gesamtgesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens, das auf freiwilliger Basis auf soziale und Umweltbelange der Unternehmenstätigkeit sowie auf alle Wechselbeziehungen des Unternehmens mit seinen Interessengruppen eingeht.

Dabei ist CSR keineswegs ein Selbstläufer, sondern muss bewusst vorangetrieben und professionell gemanagt werden. Dazu braucht es konkrete Wertvorstellungen, messbare Ziele, realistische Fristen, klare Verantwortungsbereiche, vereinbarte Erfolgskriterien und intensives Teamwork. Zur Steuerung aller dieser Agenden schuf FACC Anfang 2021 die Funktion eines CSR-Managers, der direkt an den Vorstand berichtet und in einem Steering Committee gemeinsam mit dem Vorstand die CSR-Strategie von FACC (weiter-)entwickelt.

Als Querschnittsmaterie dringt CSR wie eine Wurzel in jeden Winkel des Unternehmens vor. Unter der Leitung des CSR-Managers werden CSR-Themen bei FACC von einem sogenannten Kernteam bearbeitet. Es setzt sich aus jeweils einem/-r Fachbereichsverantwortlichen aus den elf Kernbereichen Human Resources, Legal, Purchasing, Marketing & Communication, Customer, Controlling, Environment, Strategy, Quality, Operations sowie Health & Safety zusammen. Um Diversität im Team sicherzustellen, besteht es (aktuell) aus fünf Frauen und sechs Männern. Aufgabe des Teams ist es, Unternehmensziele im Bereich CSR zu definieren und damit

entscheidend auf die Unternehmensstrategie einzuwirken. Dieser Bottom-up-Ansatz verleiht dem gesamten Zielfindungsprozess einen völlig neuen und innovativen Aspekt, stets mit dem Fokus auf die internationalen Prinzipien, Richtlinien und Standards der weltweit gültigen CSR-Richtlinie ISO 26000.

Um zu erfahren, wo FACC in Sachen CSR bereits steht, und um Verbesserungspotenzial zu erheben, führte FACC im November 2020 gemeinsam mit Quality Austria und eccos22® ein CSR-Assessment durch. Dieses basierte auf internationalen Standards für den unabhängigen Nachweis nachhaltigen Wirtschaftens und der Bewertung der Innovations- und Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens.

Auf Basis des Assessments erhielt FACC das internationale Gütesiegel „eccos22® Excellence in Sustainability and Corporate Social Responsibility“ sowie das Zertifikat „qualityaustria eccos22®“. Darüber hinaus wurde FACC (2020) Mitglied der Non-Profit-Organisation CSR-Dialogforum. Im Herbst 2021 findet ein Folge-Assessment statt.



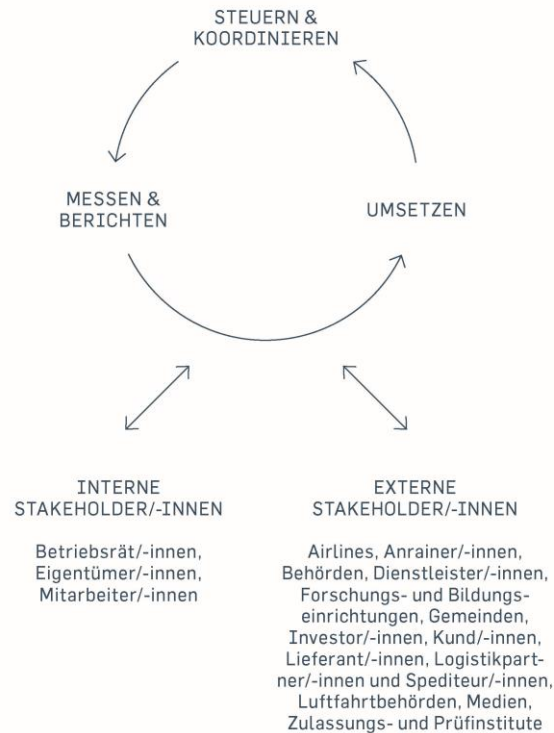
DIE STAKEHOLDERSTRATEGIE VON FACC

FACC denkt und handelt in finanziellen, vielfach aber auch in nicht-finanziellen Kategorien. So herrscht im Konzern ein hohes Bewusstsein für die immaterielle Energiebilanz des Unternehmens. Damit verknüpft ist einerseits die Frage, was mit wie viel Energie „finanziert“ werden muss, und andererseits das ständige Streben nach immer besseren Wirkungsgraden.



Im Einklang mit der Natur, im Einvernehmen mit Mitarbeiter/-innen, Stakeholder/-innen und Partner/-innen lässt sich Energie sparen und sogar zurückgewinnen. Luftfahrtunternehmen schätzen, was ihren Betrieb effizienter und ihre Flugzeuge leiser, sicherer, umweltfreundlicher und für die Passagier/-innen komfortabler macht.

Die Fokussierung auf diese Kundenwünsche führt in Verbindung mit umfassender Expertise, gezielt angewandter Bionik und viel Erfahrung „wie von selbst“ zu nachhaltig besseren Lösungen. Konsequente Kundenorientierung ist also ein starker Innovationstreiber, der letztlich auch nachhaltiges Handeln fördert.



Globale Entwicklungsziele

Beim United Nations Sustainable Development Summit 2015 in New York verabschiedeten die 193 aktuellen UN-Mitgliedsstaaten einstimmig die Sustainable Development Goals (SDGs) für 2030. Geht es nach diesen 17 Nachhaltigkeitszielen, sollen unter anderem bis 2030 Armut und Hunger weltweit völlig verschwunden

sein. Die Ziele berücksichtigen gleichrangig die drei Dimensionen Wirtschaft, Soziales und Ökologie und fordern, Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit, Good Governance, Frieden und Sicherheit zu wahren. Damit stellen die SDGs ein weltweites Novum dar.

Beiträge von FACC zur Erfüllung der Sustainable Development Goals



SDG 4: HOCHWERTIGE BILDUNG

Hochwertige Bildung und gut ausgebildete Mitarbeiter/-innen sind für FACC von essenzieller Bedeutung. Unabhängig von Geschlecht, Alter und anderen Persönlichkeitsmerkmalen bieten wir unseren Mitarbeiter/-innen ständige Weiterbildungsmöglichkeiten und sichern damit den Bildungsstandard in der Region.

FACC legt ebenso großen Wert auf die Ausbildung junger Menschen. Derzeit beschäftigt das Unternehmen 39 Lehrlinge in diversen Ausbildungsberufen und verzeichnet dabei einen sowohl für die Region als auch für die Branche überdurchschnittlich hohen Frauenanteil von nahezu 50 Prozent.

Gleichzeitig bietet FACC engagierten Student/-innen im Studien-zweig „Leichtbau- und Composite-Werkstoffe“ Stipendien, unterstützt sie mit Praktika und stellt ihnen Mentor/-innen aus dem Unternehmen zur Seite.



SDG 5: GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Chancengleichheit ist ein wichtiges Ziel von FACC. Derzeit sind acht Frauen im Aufsichtsrat, im Vorstand und anderen Top-Management-Positionen von FACC tätig.

Um den Frauenanteil in den darunterliegenden Managementebenen zu erhöhen, präsentieren wir uns als gendergerechtes Unternehmen auf Jobmessen und sprechen Potenzialträgerinnen direkt an. Bei Neu- und Nachbesetzungen achten wir gezielt darauf, verstärkt Frauen zu gewinnen.



SDG 8: MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM

Menschenwürdige Arbeit ist ein elementarer Grundsatz bei FACC. In Österreich garantieren die nationalen Bestimmungen den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Kinder- und Zwangsarbeit wird an keinem unserer internationalen Standorte akzeptiert.

Mittels zahlreicher Initiativen und Maßnahmen bieten wir unseren Mitarbeiter/-innen zudem die Möglichkeit zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Und über unseren Code of Conduct geben wir unsere Ansprüche auch an uns zuliefernde Unternehmen weiter.



SDG 9: INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

Mit unseren Produkten und Innovationen leisten wir einen wichtigen Beitrag zu Innovation und Infrastruktur in der gesamten Industrie. Zudem tragen wir durch die auf Basis von kontinuierlicher Weiterentwicklung immer weiter verbesserten Technologie wesentlich zum Ressourcenschutz und zu einer steigenden Ökoeffizienz bei unseren Kund/-innen bei.



SDG 12: NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION

FACC steht für nachhaltige Produktion und verfolgt mit ihren Produkten das Ziel größtmöglicher Ökoeffizienz. Bei der Fertigung unserer Produkte bestimmt Nachhaltigkeit unser Handeln und in unseren Maintenance-Shops steht die ressourcenschonende Reparatur gegenüber dem Ersatz von Teilen im Vordergrund.

In unserem Umweltmanagement folgen wir einem integrierenden Ansatz und bewerten bereits bei unternehmensstrategischen Entscheidungen die möglichen Auswirkungen der Produktionsprozesse und Produkte. Unsere gesamte Produktentwicklung ist dem Ziel der Ökoeffizienz untergeordnet.



SDG 13: MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Wir richten unsere Produktentwicklung auf eine deutliche Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs aus und damit auch auf eine deutliche Senkung der CO₂-Emissionen.

Durch noch leichtere Bauteile leisten wir den größtmöglichen Beitrag zu nachhaltiger Luftfahrt. Dazu trägt auch unser Engagement im Bereich Urban Air Mobility bei.



SDG 16: FRIEDE, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN

Mithilfe eines fundierten Compliance-Systems und einem Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Bestechung und Korruption setzt sich FACC aktiv für Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen ein.

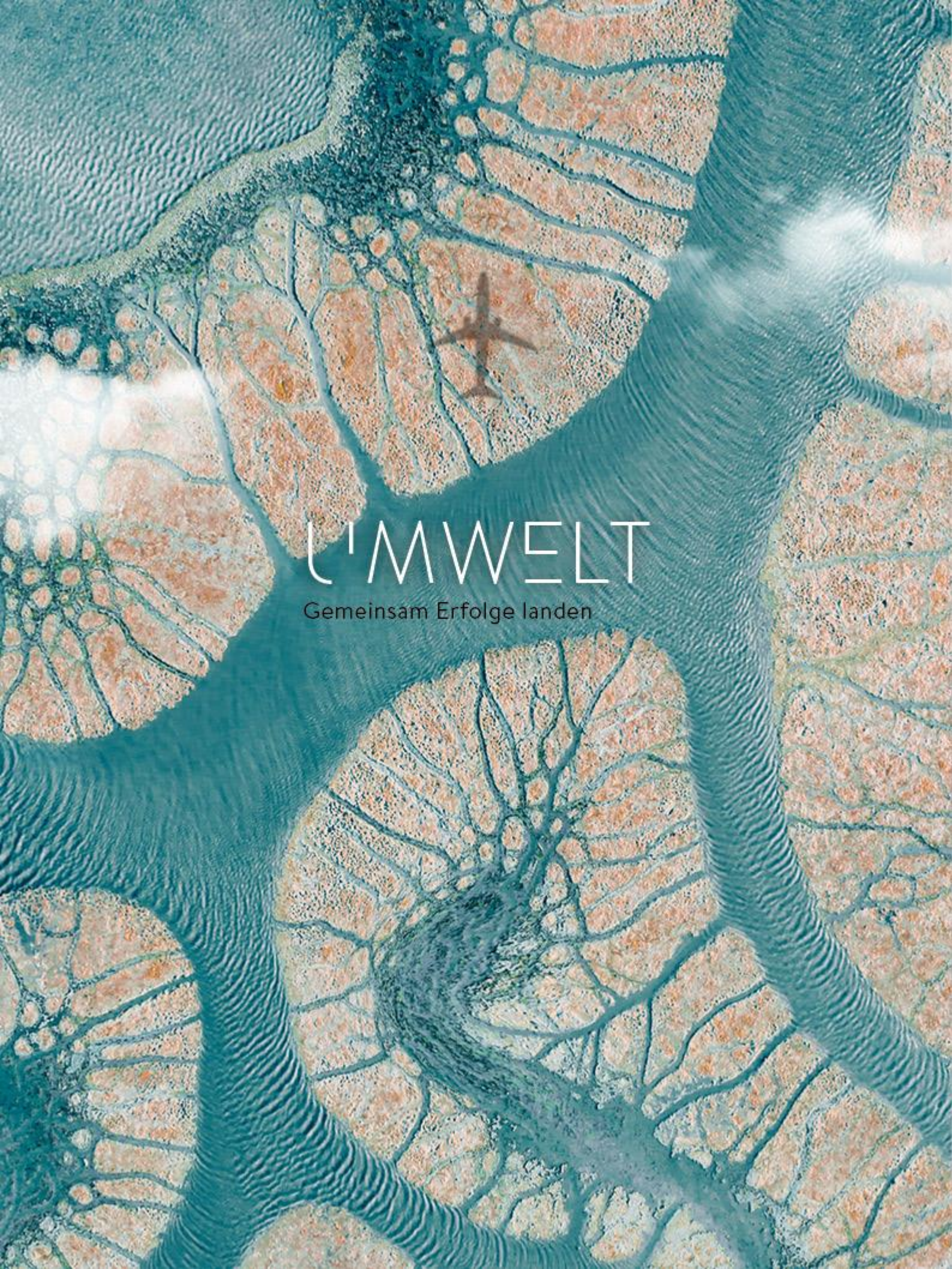
Die Einhaltung der internen Vorschriften und gesetzlichen Regelungen und das darin gesetzte Vertrauen sind für uns essenziell. Diese Haltung geben wir über unseren Code of Conduct auch an unsere Lieferant/-innen weiter.



SDG 17: PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

Die Herausforderungen der Zukunft können wir nur gemeinsam mit unseren Partner/-innen lösen. Aus diesem Grund arbeitet FACC mit zukunftsorientierten OEMs, Universitäten und Bildungseinrichtungen zusammen und schließt strategische Partnerschaften.

Diese Kooperationen basieren auf einem weltweiten Netzwerk von Kund/-innen, Zulieferern und Forschungspartner/-innen. Gemeinsam verfolgen wir das Ziel, den Luftverkehr bereits in absehbarer Zukunft effizienter und ökologischer zu gestalten.



L'IMWELT

Gemeinsam Erfolge landen

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspolitik

FACC orientiert sich bei der Entwicklung und Herstellung ihrer Composite-Bauteile oft an Leichtbauprinzipien aus der Natur, mit dem Ziel, auf die jeweilige Anwendung hin optimierte Materialeigenschaften zu erreichen. Die Optimierung des Gewichts bei gleichbleibender oder verbesserter Performance des Fluggeräts ermöglicht den Airlines eine erhebliche Reduktion des Treibstoffverbrauchs und vermindert auf diese Weise Emissionen und Immissionen.

Produziert wird bei FACC ausschließlich unter Berücksichtigung ökologischer, ergonomischer und sicherheitsrelevanter Aspekte.

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspolitik bedeutet bei FACC, dass alle Anstrengungen zum Schutz der Umwelt, des Lebens und der Gesundheit der Belegschaft, der Besucher/-innen, von Mitarbeiter/-innen der für FACC tätigen Fremdfirmen sowie vor allem von Nutzer/-innen ihrer Produkte – den Passagier/-innen – unternommen werden.

FACC kommt diesen Verpflichtungen in umfassender Weise nach. Führungskräfte agieren entsprechend dem Wertekompass von FACC als Vorbild und helfen mit, im Unternehmen bei allen Mitarbeiter/-innen ein Bewusstsein für Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie für Sicherheit zu schaffen. Die verbindliche Einhaltung und die kontinuierliche Verbesserung unserer internen Prozesse und Abläufe basieren auf gesetzlichen Grundlagen, auf internationalen Normen und Standards sowie auf in der Praxis üblichen Verhaltensregeln.

Im Zuge einer Arbeitsplatzevaluierung analysiert und bewertet FACC Belastungs- und Gefährdungspotenziale. Identifizierte Risiken im Arbeitsprozess werden unter Einbindung der Mitarbeiter/-innen durch kontinuierliche technische und/oder organisatorische Veränderungen bzw. persönliche Schutzmaßnahmen laufend weiterentwickelt und Gefahren damit nachhaltig reduziert.

Schon bei der Auswahl von Materialien berücksichtigt FACC Gesundheitsaspekte, den schonungsvollen Umgang mit Rohstoffen sowie den sparsamen Einsatz aller Betriebsmittel von Strom über Wasser bis hin zu Wärme. Darüber hinaus leistet durchdachte Materialwirtschaft mit dem Ziel der Optimierung von Stoffkreisläufen zur Erhöhung von Recyclingquoten einen Beitrag zur Einhaltung aller rechtlichen Verpflichtungen.

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsziele werden bei FACC von der Unternehmensleitung festgelegt und regelmäßig überprüft. Sie sind fester Bestandteil der Unternehmenskultur.

GRI
103-1, 103-2, 103-3

Treibstoffeffizienz

Die stetige Weiterentwicklung der Produkte von FACC in Sachen Gewichtsersparnis und Aerodynamik ist auch ein Anspruch, den wir an uns selbst stellen.

TREIBSTOFFREDUKTION ALS STRATEGISCHES ASSET

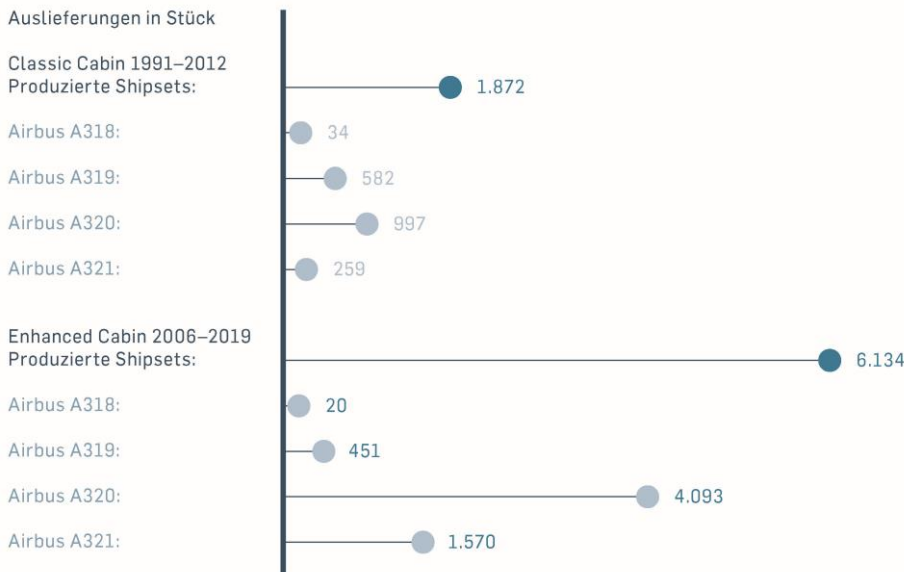
Geringere Fertigungstoleranzen in der Oberfläche bringen höhere Effizienz und ermöglichen geringeren Treibstoffverbrauch. Ähnliches gilt auch für das Gewicht der Komponenten. Effiziente und leichte Bauteile reduzieren nicht nur den Treibstoffverbrauch und die durchschnittlichen Kosten je geflogenen Kilometer (Revenue Passenger Kilometer), sondern liefern auch einen wesentlichen Beitrag zur Minderung des CO₂-Ausstoßes im Flugverkehr.

Die Verantwortung für diese Kompetenzen liegt bei FACC in der Entwicklung und Produktion. Die Anforderungen kommen entweder von Kund/-innen oder werden im Zuge eigener Entwicklungs- oder Optimierungsprojekte formuliert und erfüllt

TREIBSTOFFEINSPARUNG AM BEISPIEL DER DIVISION CABIN INTERIORS

Gewichts- und Kerosineinsparung durch die Weiterentwicklung der Gepäckablage Classic Cabin (CC) zur Enhanced Cabin (EC) von Airbus.

Anhand der Weiterentwicklungen im Bereich Cabin Interiors wird deutlich, dass sich durch Produktinnovationen von FACC nicht nur der Komfort und die Sicherheit für die Fluggpassagier/-innen erhöhen. Sie tragen auch maßgeblich zur Reduktion von Gewicht und damit zu einem geringeren Treibstoffverbrauch bei.



KLEINE RECHNUNG – GROSSE WIRKUNG

- 4,3% der Masse eines Flugzeugs werden für eine Stunde Flugbetrieb an Kerosin benötigt
- Ein Airbus A320 wiegt rund 73,5 t
- Sein Betrieb benötigt folglich 3,2 t Treibstoff pro Stunde
- Die durchschnittliche Flugdauer beträgt 1,875 Stunden
- Flugstunden pro Jahr: 2.920
- Standard-Kraftstoffdichte: 0,796 kg/l
- 1 kg Kerosin ergibt 3,15 kg CO₂

Gewichtsreduktion pro Flugzeug

Classic Cabin (CC) im Vergleich zur Enhanced Cabin (EC)

| Gewicht Shipset | CC | EC | Gewichtsreduktion |
|-----------------|----------|----------|-------------------|
| A319 | 466,0 kg | 421,2 kg | 9,61 % |
| A320 | 562,7 kg | 491,0 kg | 12,74 % |
| A321 | 715,4 kg | 641,0 kg | 10,40 % |

Kerosineinsparung pro Flugzeug

Kerosinverbrauch pro Jahr und Flugzeug;

Vergleich Ausstattung mit Classic Cabin im Vergleich zur Ausstattung mit Enhanced Cabin

| | CC | EC |
|------|-------------|-------------|
| A319 | 58.756,0 kg | 53.101,5 kg |
| A320 | 70.943,4 kg | 61.900,0 kg |
| A321 | 90.190,4 kg | 80.819,8 kg |

Kerosineinsparung pro Jahr und Flugzeug mit Enhanced Cabin

| | |
|------|------------------------------------|
| A319 | 5.654,5 kg (5,6 t) bzw. 7.103,6 l |
| A320 | 9.043,3 kg (9,0 t) bzw. 11.361,0 l |
| A321 | 9.370,5 kg (9,3 t) bzw. 11.772,0 l |

Einsparungen durch die Neuentwicklung der Enhanced Cabin und die Produktion für alle ausgelieferten Shipsets (von 2006 bis Ende 2019; A319/A320/A321)

| | |
|-----------------|--------------|
| Kerosin | 54.277 t |
| Kerosin | 68.186.565 l |
| CO ₂ | 170.971 t |

FACC = Kunststoffteile = Leichtbau = CO₂-Reduktion in einem Bild:



Durch die Enhanced Cabin lassen sich im Schnitt jährlich ca. 13.151 Tonnen CO₂ einsparen. In einem österreichischen Haushalt leben durchschnittlich 2,21 Personen, von denen jede einen CO₂-Ausstoß von 8,9 Tonnen pro Kopf verursacht. Damit produziert ein Haushalt 19,669 Tonnen CO₂ pro Jahr. Durch den Einsatz der Enhanced Cabin reduziert sich der jährliche CO₂-Ausstoß folglich im Ausmaß des Verbrauchs von etwa 670 Haushalten.

(Berechnung: „Statistica“)

GRI

103-1, 103-2, 103-3, 302-5

Eingesetzte Materialien und Chemikalien

ERHÖHUNG DER PRODUKT- UND PRODUKTIONSSICHERHEIT

Ein sicherer und pflichtbewusster Umgang mit Materialien und Chemikalien im Unternehmen ist wesentlich, um den Schutz und die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen von FACC nachhaltig zu gewährleisten. Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ein REACH-Koordinator sowie Umweltbeauftragte leisten mit Evaluierungen, Unterweisungen und Beratungen einen wesentlichen Beitrag dazu und stehen als Ansprechpartner/-innen zur Verfügung.

Die Materialauswahl erfolgt bei FACC in den Bereichen Engineering und Design. Vor Neueinführung von Materialien wird die Sicherheitsfachkraft und der zuständige REACH-Koordinator sowie der/die Abfallbeauftragte hinzugezogen. Sie überprüfen jedes Material im Hinblick auf Gesundheit, Arbeitssicherheit und REACH-Konformität, bevor es bei FACC eingesetzt wird.

Darüber hinaus findet eine laufende Aktualisierung/Überprüfung der Gefahrenstoffdatenbank im Hinblick auf die REACH-Verordnung statt, die im Zuge interner Umwelt-Audits auf Rechtskonformität überprüft wird. Diese Rechtskonformität wird im Rahmen des Managementreviews an das Management kommuniziert.

Ein Beispiel für den Einsatz der Chemikalien ist die Herstellung von Winglets. Dabei werden die Fasern mit Chemikalien verklebt und danach im Autoklav ausgehärtet. Beim Verkleben tragen Mitarbeiter/-innen Atemschutzmasken und Handschuhe, damit kein Kontakt zwischen Chemikalien und Mensch entstehen kann.

GRI
103-1, 103-2, 103-3

Energieverbrauch und Emissionen aus der Produktion

Der energieintensivste Prozessschritt in der Produktion von FACC ist die Herstellung von Composite-Bauteilen in den Autoklaven. Hier werden die im Reinraum vorbereiteten Bauteile aus mit Harz vorimprägnierten Fasern bei hoher Temperatur und unter hohem Druck ausgehärtet.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1989 wuchs FACC kontinuierlich, und mit ihr auch der Energieverbrauch der Autoklaven und anderer Anlagen des Unternehmens. Dank einer Vielzahl an Effizienzsteigerungsmaßnahmen nahm der Energieverbrauch in Summe jedoch wesentlich weniger stark zu als die Betriebsleistung insgesamt, auch wenn sich der Verbrauch im Zuge der Covid-19-Krise zuletzt (im Verhältnis) wieder geringfügig erhöhte.

Möglich wurde diese langfristig positive Entwicklung durch ein ganzes Bündel an Initiativen, darunter etwa breit angelegte Wärmerückgewinnung, die gezielte Optimierung der Anlagenauslastung und die Senkung der Betriebstemperaturen auf der Versorgungsebene.

In den vergangenen Jahren stellte FACC zudem 83 Prozent ihrer Produktionsflächen auf LED-Beleuchtung um, bis 2023 soll die Umstellung der gesamten Beleuchtung aller Werke abgeschlossen sein. Darüber hinaus wurden Heizung und Kühlung effizienter gestaltet: So werden die Raumwärme sowie die Wärme für Lüftung-

en zur Klimatisierung der Produktionsbereiche zu 98 Prozent aus erneuerbarer Energie in Form von Geothermie oder Wärmerückgewinnung gewonnen. Durch die Senkung des Temperaturniveaus der Wärmeverteilung (so liegt etwa die Rücklauftemperatur bei der Raumheizung unter 32 Grad Celsius) kann zudem bei den meisten thermischen Prozessen eine direkte Wärmerückgewinnung erfolgen, was sonst nur mithilfe von Wärmepumpensystemen möglich wäre.

Laufende Verbesserungen erzielt FACC darüber hinaus durch Maßnahmen wie Energie-Monitoring, den Einsatz von Leittechnik, die zentrale Überwachung der Gebäudetechnik, die stetige weitere Optimierung der Anlagenauslastung sowie laufende konsequente Optimierung aller Prozesse.

2019 hat FAAC am Dach des Werks 3.02 außerdem eine Photovoltaik-Anlage mit 200 kWp in Betrieb genommen. Der damit erzeugte Strom wird zu 99,2 Prozent am Standort selbst verbraucht.

GRI
103-1, 103-2, 103-3

Ressourcenschonung und Abfallvermeidung

FACC hat sich ambitionierte Ziele im Umweltschutz gesetzt:

- FACC will die zum Betrieb des Unternehmens notwendige Energie bestmöglich einsetzen.
- FACC will jede Art von Verschwendung vermeiden.
- FACC will Emissionen reduzieren.
- FACC will Abfall in Wertstoffe verwandeln.
- FACC will weiterhin kein Wasser in der Produktion verbrauchen.

FACC peilt damit eine grundsätzliche Steigerung der Energieeffizienz durch eine bessere Nutzung der vorhandenen Möglichkeiten und die Erschließung neuer Potenziale an.

- Vermeidung von Emissionen bei der Fertigung
- Abfallvermeidung wo möglich
- Optimierte Recyclingwege für Abfallstoffe finden

FACC setzt an allen oberösterreichischen Standorten auf ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem, das regelmäßig durch interne und externe Audits auf seine Wirksamkeit hin überprüft wird, sowie auf Abläufe und Verfahren im Sinn der neuen Norm ISO 45001 für Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme.

Um die gesetzlichen Anforderungen beider Systeme zu überblicken, interpretieren und nachweislich erfüllen zu können, besteht zudem ein eigenes Rechtsmanagementsystem: Mehr als 100 Gesetze und Verordnungen sind verbindlich einzuhalten bzw. zu erfüllen.

Für die Umsetzung der Anforderungen aus der Norm ISO 14001 wurden Handbücher und weiterführende Verfahrensanweisungen erstellt, um die aus den Anforderungen im Alltag resultierenden Abläufe in der gesamten Organisation zu kommunizieren.

MINIMIERUNG VON PROBLEMSTOFFEN

Für ihre Herstellprozesse benötigt FACC Lösungsmittel, die in gewissen Bereichen recycelt werden können. Der nicht recycelbare Rest wird an qualifizierte Entsorgungsunternehmen übergeben.

ABFALLVERMEIDUNG

Die größten Abfallmengen fallen durch Verpackungsmaterial in der Logistik sowie durch Späne an, die an der Fräse entstehen. FACC versucht grundsätzlich, Abfälle zu vermeiden. Wo dies nicht mög-

lich ist, setzt das Unternehmen auf möglichst weitreichende stoffliche Verwertung bzw. fachgerechte Entsorgung durch qualifizierte Unternehmen.

VERWANDLUNG VON ABFALL IN WERTSTOFFE

Durch verschiedene Maßnahmen ist es FACC gelungen, den Anteil der in Wertstoffe umgewandelten Abfallstoffe zu erhöhen. Das bedeutet, dass immer mehr Materialien nicht kostspielig entsorgt werden müssen, sondern einer weiteren sinnvollen Verwendung zugeführt werden können. Als Beispiel sei hier die Verwertung von Folienabfällen genannt. Diese wurden ursprünglich thermisch verwertet und werden nun einem Recyclingprozess zugeführt. Die Verantwortung für die entsprechenden Maßnahmen und Initiativen liegt gemäß ISO 14001 bei der/dem Abfallbeauftragten bzw. der/dem Umweltmanager/-in.

Über die Unternehmenswebsite von FACC bzw. per E-Mail an umwelt@facc.com können Beschwerden zu den Themen Energie, Emissionen und Abfall direkt an die/den Umweltmanager/-in von FACC gerichtet werden. Diese/-r kann auch telefonisch oder persönlich erreicht werden. 2020 wurden keine Beschwerden gemeldet.

HOHER STELLENWERT FÜR PROFESSIONELLE EVALUIERUNG

Die Evaluierung der oben genannten Maßnahmen wird laufend durchgeführt und formell im Rahmen von Management-Reviews mit der Unternehmensleitung besprochen.

In internen Audits wird das gesamte Umweltmanagementsystem von FACC regelmäßig überprüft. Darüber hinaus wird durch eine akkreditierte Stelle jährlich ein externes Audit gemäß der Norm ISO 14001 durchgeführt. Bei Bedarf tagt das Umweltteam unter Vorsitz des/der Umweltmanager/-in für umweltschutzrelevante Aspekte.

Bei der letzten Evaluierung im Jahr 2020 wurde aus externer Perspektive volle Konformität festgestellt. Dabei hat sich kein unmittelbarer Anpassungsbedarf ergeben, weiteres Potenzial zur kontinuierlichen Verbesserung wurde jedoch identifiziert und wird nun umgesetzt.

GRI
103-1, 103-2, 103-3



MITARBEITER/INNEN

Verantwortung übernehmen,
Perspektiven geben

Hochkompetent und motiviert

Hochtechnologie und intensive Beziehungen von Mensch zu Mensch verbinden sich in der Human-Resources-Strategie von FACC. Mit dem Ziel, Verlässlichkeit, Kreativpotenzial und Produktivität voll auszuschöpfen, fördert das Unternehmen persönliche Nähe, gegenseitiges Vertrauen und das Miteinander seiner Mitarbeiter/-innen. Auf diese Weise entsteht jener Spirit, der FACC prägt und zukunftssicher machen soll.

Die Mitarbeiter/-innen der österreichischen Standorte von FACC – das sind rund 91 Prozent aller Beschäftigten des Konzerns – fallen unter kollektivvertragliche Regelungen. Abgeschlossen wurde der entsprechende Kollektivvertrag zwischen dem Fachverband der Holzindustrie Österreichs und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Bau-Holz. Für die Mitarbeiter/-innen der CoLT Prüf und Test GmbH gilt der Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting. Die österreichischen Vorgaben gelten nicht für alle Tochtergesellschaften in anderen Ländern.

DIVERSITÄT VON STÄRKEN UND KOMPETENZEN

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 betrug der Mitarbeiterstand des FACC-Konzerns 2.653 Vollzeitäquivalente (FTE; Vorjahr: 3.371 FTE).

Davon waren 2.326 in der FACC Operations GmbH, 286 in sonstigen Tochtergesellschaften und 41 in der FACC AG beschäftigt. Der Großteil der Mitarbeiter/-innen von FACC ist damit in Österreich

tätig, im übrigen Europa sind es 74 Mitarbeiter/-innen. An den nord-amerikanischen Standorten Wichita und Montreal arbeiten insgesamt 93 Mitarbeiter/-innen, und in Asien beschäftigt FACC 77 Mitarbeiter/-innen.

| 31. Dezember 2020 (in FTE) | Arbeiter/-innen | Angestellte | Gesamt |
|----------------------------|-----------------|--------------|--------------|
| Central Services | 182 | 421 | 603 |
| Aerostructures | 548 | 183 | 731 |
| Engines & Nacelles | 274 | 96 | 370 |
| Cabin Interiors | 475 | 148 | 623 |
| Tochtergesellschaften | 55 | 232 | 287 |
| FACC AG | – | 41 | 41 |
| Gesamt | 1.534 | 1.121 | 2.655 |

| | | 31. Dezember 2019 | 31. Dezember 2020 |
|--------------------------------|-----|-------------------|-------------------|
| Anzahl der Leiharbeiter/-innen | FTE | 17 | 5 |
| Anteil am Gesamtpersonalstand | % | 0,50 | 0,01 |

International aufgestellt und weltweit erfolgreich

Bei FACC arbeiten Menschen aus 41 Nationen. Rund 77 Prozent davon kommen aus Österreich und Deutschland, knapp 5 Prozent aus Rumänien und etwa 4 Prozent aus Ungarn. Mit 31. Dezember 2020 zählte FACC in Österreich (FACC Operations GmbH, FACC AG und CoLT Prüf und Test GmbH):

- 73 % Männer, 27 % Frauen
- 39 Lehrlinge (FACC Operations GmbH)
- 219 Teilzeitmitarbeiter/-innen (davon 51 Männer)

2020 waren damit im Vergleich zum Vorjahr um 716 Vollzeitäquivalente weniger bei FACC beschäftigt.

Der Großteil dieser Reduktion ist auf einen durch die Coronakrise bedingten Mitarbeiterabbau Ende Oktober 2020 an den Standorten von FACC in Österreich zurückzuführen.

Aufgrund der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen wurde gemeinsam mit den Sozialpartnern ein Sozialplan erstellt. Dieser dient in erster Linie als finanzielles Auffangnetz zur Überbrückung für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen und deren Familien.

Der Gesamtbetrag an Aufwendungen für den Personalabbau betrug 11.945 TEUR. Darüber hinaus verfügt der Betriebsrat über einen besonderen Härtefonds im Volumen von insgesamt 300 TEUR.

Anhand festgelegter Kriterien soll über den Härtefonds Mitarbeiter/-innen rasch geholfen werden, die vom Mitarbeiterabbau besonders hart betroffenen wurden.

Die Betroffenen wurden im September 2020 im Rahmen einer Betriebsversammlung über die Veränderungen im Unternehmen informiert. Zusätzlich wurden mit allen Mitarbeiter/-innen, auf die der Sozialplan angewendet wurde, durch die jeweilige Führungskraft sowie eine/-n HR-Mitarbeiter/-in individuelle Gespräche geführt.

Für alle an der Gesprächsführung Beteiligten wurden im Vorfeld Schulungen organisiert

CORONAMANAGEMENT BEI FACC

FACC entschied sich frühzeitig für ein proaktives und umfassendes Coronamanagement.

Gesteuert wird dieses von einer zweimal wöchentlich tagenden Corona-Taskforce, der neben dem Vorstand und den Betriebsärzt/-innen auch ausgewählte Management- bzw. Belegschaftsvertreter/-innen angehören.

Eine eigens eingerichtete 24/7-Corona-Hotline stand den Mitarbeiter/-innen von Beginn der Pandemie an für Fragen und Anliegen zur Verfügung. Zahlreiche Schutzmaßnahmen wurden gesetzt, unter anderem die kostenlose Verteilung von Mund-Nasen-Schutz- bzw. FFP2-Masken.

Im Durchschnitt befanden sich täglich rund 200 Mitarbeiter/-innen von FACC im Homeoffice. Wo dies möglich war, wurden getrennte Teams in zwei Schichten eingeteilt bzw. der Schichtdienst in der Produktion entzerrt. Darüber hinaus begann FACC sehr früh mit internen Coronatests.

Während der zweiten Welle der Pandemie zu Jahresende 2020 organisierte das Unternehmen zwei flächendeckende Testrunden für alle seine Mitarbeiter/-innen.

Durch diese Maßnahmen gab es bei FACC im externen Vergleich eine deutlich geringere Zahl an Coronafällen. Seit dem Ausbruch der zweiten Coronawelle Ende 2020 werden in einem zweiwöchigen Rhythmus flächendeckende Testungen für alle Mitarbeiter/-innen abgehalten. Mittlerweile wurde das Testerfordernis auch auf externe Personen wie z. B. Lieferanten vor Ort ausgeweitet.

GRI
102-8, 102-41

Stabile und faire Arbeitsplätze

Ungeachtet der coronabedingt aktuell schwierigen Lage strebt FACC langfristiges Wachstum an und positioniert sich dementsprechend im Arbeitsmarkt. Der Konzern kooperiert intensiv mit Schulen, Universitäten und Fachhochschulen, sowohl in der Region als auch österreichweit und in den benachbarten EU-Ländern.

AUFGABEN DER ABTEILUNG HUMAN RESOURCES

- Personaladministration und -verrechnung
- Beratung und Coaching der Führungskräfte zur Erfüllung ihrer Führungsaufgaben
- Recruiting und Personalmarketing
- Beschäftigung von Ferialpraktikant/-innen und Diplomand/-innen
- Bereitstellung von Strukturen und Bedingungen für die Personalentwicklung
- Gestaltung der Kommunikation mit bestehenden und künftigen Mitarbeiter/-innen
- Mitgestaltung der Unternehmensentwicklung

POSITIONIERUNG IM RECRUITING

Im Wettbewerb um talentierte Arbeitnehmer/-innen tritt FACC als erste Adresse für die besten Kräfte auf. Das Human-Resources-Management von FACC arbeitet intensiv mit Schulen, Universitäten und Fachhochschulen zusammen, sowohl in der Region als auch österreichweit und in den benachbarten EU-Ländern.

Aufgrund der großen Zahl an Fachabteilungen mit ihren unterschiedlichen Anforderungen müssen die Mitarbeiter/-innen von FACC eine breite Palette an Kenntnissen und Kompetenzen aufweisen. Bestqualifiziertes Personal ist essenziell, um den hohen Qualitätsansprüchen der Aerospaceindustrie auf allen Ebenen gerecht zu werden.

ARBEITSPLÄTZE MIT POTENZIAL

Mitarbeiter/-innen machen Karriere im Unternehmen

Die meisten offenen Stellen werden bei FACC auch auf der internen Jobbörse ausgeschrieben. Bestehende Mitarbeiter/-innen können sich weiterentwickeln und in Führungspositionen aufsteigen. Zudem achtet FACC darauf, Bewerber/-innen bei Bedarf auch andere vakante Positionen anzubieten, falls diese die Anforderungen für die ursprünglich angebotene Stelle nicht erfüllen oder diese schon besetzt ist.

Bei den Job-Interviews ist ein/-e Vertreter/-in des jeweiligen Fachbereichs anwesend. Und Bewerber/-innen werden umfassend, praxisorientiert und aktuell über FACC und das in Rede stehende Aufgabengebiet informiert.

Bei der Vergabe von Managementpositionen wird zudem ein standardisierter Persönlichkeitstest durchgeführt (Profiling Values).

Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter/-innen

Dass bei FACC derzeit Mitarbeiter/-innen aus 41 Ländern beschäftigt sind, ist ein überzeugender Beleg dafür, dass der Konzern die gesetzlichen Auflagen und das Antidiskriminierungsgesetz erfüllt. Spezifische Richtlinien für den Umgang mit Diversität enthält zudem der Code of Conduct von FACC. Interkulturelle Trainings und laufende Investitionen in das Humankapital leisten einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg von FACC. Nach dem Motto „Lebenslanges Lernen“ bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiter/-innen umfassende berufsbegleitende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Drehscheibe dafür bildet die FACC Academy. Coronabedingt mussten im Geschäftsjahr 2020 allerdings zahlreiche Trainings entfallen. Im Vergleich zum Vorjahr (2019: 343 interne Trainings für 4.239 Mitarbeiter/-innen) organisierte die FACC Academy im Geschäftsjahr 2020 177 interne Trainings, an denen insgesamt 1.508 Mitarbeiter/-innen teilnahmen. Die durchschnittliche Dauer der internen Trainingsmaßnahmen betrug pro Mitarbeiter/-in 3,9 Stunden (Vorjahr: 7,8 Stunden).

Auch die Anzahl der externen Trainings reduzierte sich auf 27 mit insgesamt 304 geschulten Mitarbeiter/-innen. Die durchschnittliche Dauer der externen Trainingsmaßnahmen betrug pro Mitarbeiter/-in 0,6 Stunden (Vorjahr: 100 externe Trainings für 542 Mitarbeiter/-innen; 4,3 durchschnittliche Trainingsstunden pro Mitarbeiter/-in).

Besonderes Augenmerk wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr einmal mehr auf die Leadership-Ausbildung gelegt. Thematische Schwerpunkte setzte FACC hier auf die Bereiche „herausfordernde Führungssituationen“, „Konfliktmanagement“, „Burnout-Prävention“ sowie „Führung in Krisenzeiten“. Das Thema „Frauen in Führungspositionen“ wurde wegen der Auswirkungen der Pandemie auf die aktuelle Situation bei FACC 2020 (im Vergleich zu den Vorjahren) weniger intensiv bearbeitet.

In Summe absolvierten im Geschäftsjahr 2020 74 Mitarbeiter/-innen ein Leadership-Training. 22 Prozent davon waren Frauen (Vorjahr: 22 Prozent).

Auf der Agenda in Sachen Weiterbildung stehen bei FACC auch interkulturelle Trainings, die standardmäßig in alle Schulungen implementiert werden. Dadurch sollen etwa Vorarbeiter/-innen in der Produktion die entsprechenden „Werkzeuge“ für den richtigen Umgang mit Fragen rund um dieses Themengebiet bereitgestellt werden.

Die Personalentwicklung ist bei FACC in der Human-Resources-Abteilung im Bereich Training & Development angesiedelt und wird in einem Qualifizierungssystem geregelt. Die Prozessbeschreibung umfasst interne und externe Trainingsmaßnahmen sowie E-Learning-Angebote. Im Sinn eines verantwortungsvollen Umgangs mit den zeitlichen Ressourcen ihrer Mitarbeiter/-innen bietet FACC ausgewählte Schulungen via E-Learning an. E-Learning-Inhalte werden auch durch interne Entwickler erstellt und das Spektrum damit gezielt auf die Belegschaft und das Unternehmen zugeschnitten.

Neben E-Learning-Angeboten wie „SAP Basic“, „SAP Advanced“ und „System Management“ stehen webbasierte Trainings – unter anderem zu den Themen „Export Control Advanced“, „Bekannter Versender“, „Counterfeit & Suspected Unapproved Parts“, „Bauabweichung“, „Materialfluss“ und „Foreign Object Damage“ (FOD; Schaden der durch Fremdkörper und Substanzen am Flugzeug oder am Bauteil entstehen kann) – zur Verfügung. Die Lerneinheiten können direkt am Arbeitsplatz über das SAP-System von FACC absolviert werden.

Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter/-innen sämtliche Anforderungen ihrer Arbeit bei FACC erfüllen, wurde die Trainingsmatrix sowohl für die österreichischen als auch internationalen Standorte von FACC komplett überarbeitet. Der sogenannte „LSO Lerner“ in SAP bietet jeder Führungskraft und jeder/-m Mitarbeiter/-in zu jedem Zeitpunkt einen Überblick darüber, welche Qualifikationen für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit bereits vorliegen oder noch erworben werden müssen. Interne Trainings können direkt gebucht oder zusätzlicher Schulungsbedarf jederzeit bei der FACC Academy angemeldet werden. Die laufende Erweiterung des Trainingsangebots umfasst unter anderem neue, gezielte Ausbildungen für Vorarbeiter/-innen, Führungskräfte oder das Projektmanagement.

MITARBEITERBINDUNG UND DAS HALTEN VON SCHLÜSSELKRÄFTEN

FACC stellt hohe Anforderungen an die Fähigkeiten ihrer Führungskräfte auf allen Ebenen, beginnend mit den Vorarbeiter/-innen. Gerade in schwierigen Zeiten ist es von besonderer Bedeutung, dieses Schlüsselpersonal im Unternehmen zu halten. Deshalb forciert FACC gezielt die Kommunikation und den Austausch mit ihren Mitarbeiter/-innen – unter anderem in Mitarbeitergesprächen. Auch eine Zukunftsperspektive für das Unternehmen im Allgemeinen ist ein wichtiger Faktor in der Mitarbeiterbindung. Eine solche Zukunftsperspektive bietet bei FACC die neue Strategie 2030.

MOTIVATION UND GESUNDHEIT: FACC ALS VORREITERIN BEI MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

Dass FACC an der Motivation, Zufriedenheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter/-innen gelegen ist, zeigt sich in einer Reihe von Maßnahmen und Initiativen, die FACC Jahr für Jahr anbietet. 2020 fielen zahlreiche Aktionen allerdings der Coronapandemie zum Opfer. In dieser schwierigen Zeit hat FACC ihre Mitarbeiter/-innen über alle verfügbaren Kanäle stets zeitnah und umfassend über aktuelle Entwicklungen und daraus resultierende Auswirkungen und Maßnahmen innerhalb des Unternehmens informiert und so einen aktiven Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit geleistet. Abseits von coronabezogenen Themen konnten im Rahmen des Möglichen einige der gewohnten und beliebten Maßnahmen aufrechterhalten werden. So bietet FACC ihren Mitarbeiter/-innen sowohl unterjährig als auch während der Sommerferien gestützte Kinderbetreuungsplätze an. Das Angebot wird von den Mitarbeiter/-innen intensiv genutzt, die Kindertagesstätte in St. Martin ist voll ausgebucht.

EVALUIERUNG DES MANAGEMENTANSATZES

Die für Human Resources definierten Key Performance Indikatoren (KPI) werden bei FACC halbjährlich überprüft und im Team besprochen. Im Zuge eines zweimal jährlich stattfindenden Management-Reviews werden Human-Resources-Fragen auch auf Vorstandsebene behandelt.

GRI

103-1, 103-2, 103-3, 401-1, 404-1

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Erfreulicherweise konnten wir im Geschäftsjahr 2020 das gesetzte Ziel einer LTIFR von weniger als 15 übertreffen.

Maßnahmen zur Verringerung von Fehlzeiten durch Unfälle und Berufskrankheiten

Durch die konsequente Umsetzung spezifischer Maßnahmen und die verpflichtende Einbindung sämtlicher Führungskräfte konnte FACC ihre Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR 1.000.000 h) im Geschäftsjahr 2020 deutlich reduzieren. Konkret lag sie bei 13,9 im Vergleich zu 22,6 im Geschäftsjahr 2019. Zur diesem Erfolg trug eine Reihe von Maßnahmen bei, darunter die lückenlose Erfassung der Beinaheunfälle, regelmäßige Zero-Accident-Gate-Sitzungen (ZAG-Sitzungen), Daily Safety Walks, die konsequente Verfolgung der Umsetzung beschlossener Maßnahmen sowie ein umfangreicher Schulungs- und Unterweisungsprozess.

Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter/-innen

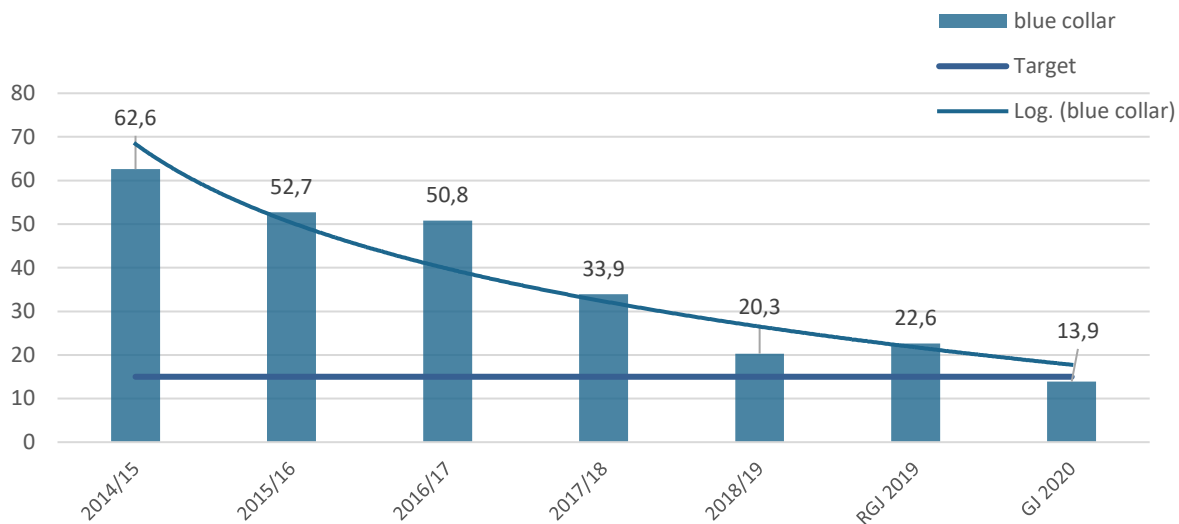
Nach Ausbruch der Covid-19-Pandemie lag der Schwerpunkt der arbeitsmedizinischen Aufgaben bei FACC in der Information und Beratung des Vorstands sowie in der Mitarbeit in der gleich zu Beginn der Pandemie gegründeten Covid-Taskforce des Unterneh-

mens. Dabei wurde eine Reihe von Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung entwickelt, darunter umfassende Hygienemaßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter/-innen sowie laufende und zeitnahe Information über alle Maßnahmen und Änderungen via FACC Mitarbeiter- App „Space“. Parallel dazu baute der Konzern werksinterne Teststationen auf, an denen täglich Antigen-Schnelltests durchgeführt und bei Bedarf auch Abstriche für PCR-Tests genommen werden können. Und schließlich entwickelte das HR-Management von FACC ein hocheffizientes hausinternes 24/7-Contact-Tracing-System. Seit Oktober 2020 werden bei FACC mit großem logistischem und personellem Aufwand im Abstand von zwei Wochen flächendeckende Testungen durchgeführt. Mehr als 99 Prozent der Mitarbeiter/-innen nahmen an diesen Testungen teil.

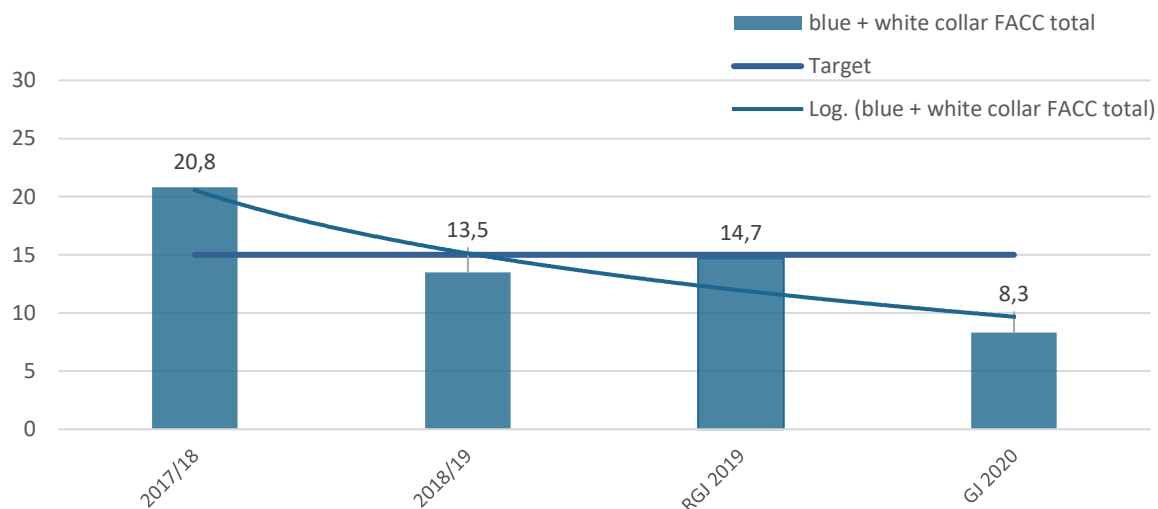
Neben umfangreichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie wurden auch alle anderen bereits etablierten arbeitsmedizinischen Initiativen weiter vorangetrieben – etwa die konsequente Umsetzung des Hautschutzprogramms, die Durchführung von Impfungen, die Begleitung von Mitarbeiter/-innen mit psychischen Belastungen oder die gezielte Reduktion innerbetrieblicher Belastungsfaktoren.

ENTWICKLUNG DER LOST TIME INJURY FREQUENCY RATE

Von 2014/15 bis 2020 sank die LIFTR bei Arbeiter/-innen von FACC von 62,6 auf 13,9.



Unter Berücksichtigung der Angestellten sank die LIFTR seit dem Geschäftsjahr 2014/15 (Beginn der Aufzeichnungen) auf 8,3.



GRI
103-1, 103-2, 103-3, 403-2

GESELLSCHAFT

An aerial photograph of an airport tarmac. A large crowd of people is gathered in the center, forming a large human figure with arms outstretched. The tarmac is marked with yellow and red lines, and several yellow signs with the letter 'M' are visible. In the bottom left corner, the nose and tail of a white airplane are visible. The overall scene is brightly lit, suggesting a sunny day.

Weltweit allen Menschen
nützen, mit Sicherheit

Flugsicherheit und Produktqualität

In Erfüllung der strengen luftfahrtrechtlichen Vorgaben, vor allem aber im Interesse ihrer Kund/-innen und der Sicherheit aller Flugreisenden ist FACC konsequent auf das Ziel von 100 Prozent Verlässlichkeit ausgerichtet.

Das Unternehmen verfügt über behördliche Zulassungen für die Produktion und die Wartung von Teilen für Luftfahrzeuge. Darüber hinaus ist FACC ein zertifiziertes Entwicklungsunternehmen, das Reparaturen und Modifikationen eigenständig entwickeln und auch genehmigen darf.

Internationale Luftfahrtbehörden haben FACC dafür zunächst nicht nur durch einen anspruchsvollen Genehmigungsprozess geführt. Sie überprüfen auch laufend, ob die vereinbarten Standards lückenlos eingehalten werden. Um diese Zulassungen zu behalten, stellt sich FACC achtmal jährlich externen Audits. Damit können sich die Kund/-innen von FACC auf geprüfte Spitzenqualität verlassen.

GRI
103-1, 103-2, 103-3

Der Produktlebenszyklus bei FACC

FACC bearbeitet Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg – von der Entwicklung über deren Produktion bis hin zur Instandhaltung und dem Recycling der verwendeten Materialien. Dabei berücksichtigt das Unternehmen lückenlos die an den jeweiligen Standorten geltenden gesetzlichen Vorschriften hinsichtlich Sicherheit, Arbeits- und Umweltschutz.

Schon in der Entwicklungsarbeit hat FACC stets die behördlichen Anforderungen an das neue Bauteil im Fokus. Um sicherzustellen, dass es letztlich diesen Anforderungen entspricht, werden schon am Prototyp zahlreiche Tests durchgeführt. Außerdem verfolgt FACC mit ihren Neuentwicklungen stets das Ziel, Bauteile noch leichter, effizienter und wirtschaftlicher als ihre jeweiligen Vorgängerprodukte zu machen.

Erst nach der Zulassung des neuen Bauteils durch die zuständigen Behörden erfolgt die Serienproduktion. Vor der Auslieferung wird für jedes einzelne Bauteil eine genaue Dokumentation seiner Lufttüchtigkeit erstellt und das Bauteil eindeutig identifiziert.

FACC stellt aber nicht nur neue Teile her, sondern behebt im Rahmen ihres Portfolios aus Reparaturleistungen auch Schäden an bestehenden Modulen. Dazu gehören auch Bauteile, die nicht aus der Fertigung von FACC stammen. Voraussetzung dafür ist eine behördliche Genehmigung, die FACC aufgrund ihres umfassenden Technologie-Know-hows erteilt wurde. Im Sinne eines behutsamen Umgangs mit Ressourcen tauscht FACC bei Reparaturaufträgen defekte Bauteile nur dann aus, wenn diese zweifelsfrei irreparabel beschädigt sind.

FACC befasst sich auch mit dem Recycling von Bauteilen nach deren Lebenszyklus. Gerade bei Composite-Teilen stellt dies eine besondere Herausforderung dar. Durch sogenannte Pyrolyse werden die einzelnen Materialien der Composites unter hohen Temperaturen voneinander getrennt, sodass diese – etwa Carbonfasern – wiederverwendet werden können.

Fluglärmreduktion

Behörden- bzw. Kundenvorgaben hinsichtlich Fluglärm müssen eingehalten oder idealerweise sogar unterschritten werden. Auf vielen Flughäfen bestehen Verbote für den Flugbetrieb in den Nachtstunden und von Starts und Landungen von Flugzeugen älterer Generationen, die die aktuell geltenden Lärmgrenzen nicht einhalten.

Zu Fortschritten auf diesem Gebiet tragen laufende Forschungsprojekte bei, in denen FACC an der Entwicklung von neuen Strukturen, Materialien und Prozessen arbeitet, um die akustischen Eigenschaften von Flugzeugbauteilen zu optimieren. Ein Beispiel für eine solche Verbesserung sind gelochte Oberflächen, die – angebracht an den Triebwerkskomponenten und -verkleidungen von FACC – den Fluglärm deutlich reduzieren. Aber auch andere Produkte von FACC – insbesondere jene der Division Engines & Nacelles – weisen Eigenschaften auf, die aktiv zur Lärmreduktion beitragen können.

Darüber hinaus ist vor allem die passive Lärmreduktion von hoher Bedeutung. Gegenüber früheren Anwendungen tragen in diesem Bereich alle von FACC entwickelten sowie in Serie und Leichtbauweise produzierten Bauteile sowohl unmittelbar als auch direkt

positiv zur Lärmreduktion bei. Durch Winglets wird beim Flugzeugstart mehr Auftrieb erzeugt, sodass das Flugzeug eine kürzere Startstrecke benötigt und einen steileren Abflug vollziehen kann. Der direkte Vorteil besteht darin, dass leichte Bauteile auch zu geringerem Kerosinverbrauch bei Flugzeugen führen. Denn weniger Gewicht erfordert auch weniger Triebwerksleistung.

Die Effektivität der Behörden- bzw. Kundenvorgaben hinsichtlich Fluglärmreduktion und deren Einhaltung werden laufend überprüft. Die Überprüfung der Qualitätskriterien erfolgt

- bei der Zulassung eines neuen Produkts und
- bei der Qualitätskontrolle vor der Auslieferung des Produkts.

GRI

103-1, 103-2, 103-3

Kooperationen und Mitgliedschaften

Die zunehmende Komplexität von Aufgaben erfordert Lösungen, die man nur gemeinsam entwickeln und realisieren kann. Deshalb hat sich FACC im Lauf der Jahre zu einer internationalen und sehr aktiven Arena der Kooperation entwickelt.

Denn es ist eine Illusion zu glauben, dass alle Fragen inhouse und mit eigenen Mitteln gelöst werden können. Qualifizierte und spezialisierte Expertise ist bei den führenden Know-how- und Wissensarbeiter/-innen in aller Welt zu finden.

Die fortschreitende Digitalisierung ermöglicht es dabei, dass sich FACC auf die Kernleistungen des Unternehmens konzentrieren kann.

KOOPERATIONEN MIT HOCHSCHULEN UND FORSCHUNGSNAHEN INSTITUTIONEN

- AIRLABS Innovationslabor für Drohnen-Testinfrastrukturen
- CHASE – Chemical System Engineering
- FH Joanneum Graz: Studiengang Luftfahrt
- FH Rapperswil: Institut für Werkstofftechnik und Kunststoffverarbeitung
- FH Wels: Research Group Non-Destructive Testing
- Montanuniversität Leoben: Gründungsmitglied des Polymer Competence Center Leoben PCCL
- Johannes Kepler Universität Linz: Institut für konstruktiven Leichtbau
- Johannes Kepler Universität Linz: Linz Institute of Technology (Mitglied im Industrie und Forschungsbeirat)
- Montanuniversität Leoben: Lehrstuhl für Verarbeitung von Faserverbundwerkstoffen
- Montanuniversität Leoben: Lehrstuhl für Konstruieren in Kunst- und Faserverbundwerkstoffen
- Montanuniversität Leoben: Lehrstuhl für Prüfung von Kunststoffen
- TU Wien: Stiftungsprofessur für Cyberphysical Assembly Systems & Industrie 4.0
- TU Wien: Institut für Fertigungstechnik
- TU München: Lehrstuhl für Carbon Composites
- Christian-Doppler-Labore Leoben und Linz: Verarbeitung von Verbundwerkstoffen (Leoben) und Structural Health Monitoring (Linz)
- Diverse projektbezogene Partnerschaften: London Imperial College, TU Dortmund, ETH Zürich u. a.

MITGLIEDSCHAFTEN IN FACHVERBÄNDEN (U. A.)

- AAI – Austrian Aeronautics Industries Group: Präsidentschaft
- AC Styria: Mitglied
- Carbon Composites Austria: Vorstandsmandat
- Civil Aviation Business Unit der ASD (AeroSpace and Defense Industry Association of Europe): Ständige Vertretung
- FH Wels: Mitgliedschaft im Strategiebeirat
- Hot Spot! Innviertel: Mitglied
- HTL-Förderverein: Vorstandsvorsitz
- Industriellenvereinigung: Mitgliedschaft im Bundesvorstand
- Industriellenvereinigung Oberösterreich: Mitgliedschaft im Landesvorstand
- Leichtbauplattform A2LT: Plattformsprecherschaft
- European Aerospace Quality Group (EAQG): Ständige Vertretung
- International Aerospace Quality Group (IAQG): Ständige Vertretung
- PFI – Plattform für Innovationsmanagement: Mitglied
- Vereinigung Chinesischer Unternehmen in Österreich (VCUOe): Vertretung
- Wirtschaftskammer Oberösterreich: Mitgliedschaft in der Strategiegruppe Technologie & Innovation

GRI
102-13

An aerial photograph of a vibrant green landscape. A winding river flows through the center, surrounded by dense, lush trees and grassy banks. The scene is captured from a high angle, showing the intricate patterns of the terrain and the rich textures of the vegetation. The overall atmosphere is one of natural beauty and tranquility.

WIRTSCHAFT

Zuhause in der Welt, stark in der Region

Wirtschaftliche Verantwortung und Effekte in der Region

Aus dem klaren Bekenntnis von FACC zu ihren Produktionsstandorten in Oberösterreich entsteht für die Region vielfältiger Mehrwert. FACC verfolgt damit ein klares Ziel: Die Anziehungskraft des Unternehmens auf Facharbeiter/-innen sowie High Potentials und deren Familien soll weiter steigen. Und auch die Region und ihre Wirtschaft sollen von jenem Aufschwung profitieren, der durch die Arbeitsplätze, Investitionen und Einkaufsaktivitäten von FACC induziert wird. Damit wird die Lebensqualität der Bewohner/-innen und kommender Generationen langfristig weiter verbessert.

Der oberösterreichische Ort Reichersberg ist nicht nur der Standort des Werks 4 von FACC, sondern gehört auch zu den Gemeinden mit der höchsten Bonität Österreichs.¹⁾ Auch der Gemeinde St. Martin geht es wirtschaftlich gut – Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen werden ausgebaut, wodurch ein ideales Lebensumfeld für junge Familien entsteht. Durch das stabile und nachhaltige Wachstum von FACC wächst auch die gesamte Region konstant. Zulieferunternehmen wachsen parallel mit der positiven Entwicklung von FACC – es entstehen Leistungen und Produkte, die auch überregional bzw. über den Bedarf von FACC hinaus Abnehmer/-innen finden. FACC schafft also eine Win-win-Situation für die gesamte Region.

FACC ERRICHTET NEUES WERK IN KROATIEN

Nördlich von Zagreb errichtet FACC auf einem Areal von 128.000 Quadratmetern ein neues Produktionswerk. Nach einer ersten Ausbauphase wird es rund 10.000 Quadratmeter umfassen. Die Layoutplanung des neuen Standorts basiert auf fundierten Wertstromanalysen, die FACC gemeinsam mit dem renommierten Fraunhofer-Institut vorgenommen hat. Auf diese Weise soll höchste Effizienz im Material- und Bauteilfluss erzielt werden. Zugleich wurde bei der Planung auf maximale Flexibilität für zukünftige Werkserweiterungen geachtet. Der für das Frühjahr 2020 geplante Baustart musste wegen des Ausbruchs der Coronapandemie und der in der Luftfahrtindustrie noch nie dagewesenen Krise kurzfristig aufgeschoben werden. Nach einer Neubewertung der Situation wird das Werk nun zeitverzögert um rund ein Jahr und zunächst in reduziertem Umfang realisiert – die Inbetriebnahme ist nun für November 2021 geplant.

Im Dezember 2020 erfolgten die ersten Bauaktivitäten am Standort, der nach seiner Fertigstellung besonders energieeffizient arbeiten soll. Dafür werden nicht nur die Werksgebäude hochwertig thermisch gedämmt, sondern auch die Ausstattung des Werks nach ökologischen Gesichtspunkten gestaltet: So kommen besonders energiesparende Anlagen und eine effiziente Wärmerückgewinnung für die Lüftungs- und Lackieranlage zum Einsatz. Darüber hinaus soll am Standort auch sonstige Prozessabwärme optimal genutzt werden.

Das neue Produktionswerk wird in der ersten Ausbaustufe bis zu 450 sichere Arbeitsplätze bieten. Um dies zu gewährleisten, bietet FACC ihren kroatischen Mitarbeiter/-innen neben einem breiten Angebot an Aus- und Weiterbildung ideale Arbeitsbedingungen, die allen Konzernstandards von FACC entsprechen. Dass der Konzern gezielt in eine strukturschwache Region Kroatiens investiert, belegt nicht zuletzt das hohe gesellschaftliche und soziale Engagement des Unternehmens in der Region und in Europa.

Nach erfolgter Inbetriebnahme wird das Werk substanzielle Kostenvorteile für die Konzerndivision Cabin Interiors bringen und wesentlich zu einer nachhaltig optimierten Produktionskostenstruktur bei FACC beitragen. Darüber hinaus weitet der Konzern mit dem Standort seine globale Präsenz weiter aus und schafft zusätzliche Kapazitäten, um die steigende Nachfrage nach hochwertigen Leichtbaulösungen auch in Zukunft erfüllen zu können. Die Errichtung des neuen Werks ist für FACC damit ein wichtiger Schritt, um sich in der Aerospace-Industrie gut für langfristiges Wachstum zu positionieren.

FACC FÖRDERT DIE STANDORTQUALITÄT DURCH:

- Grenzüberschreitende Schaffung von Arbeitsplätzen (derzeit beschäftigt FACC etwa 370 Mitarbeiter/-innen aus dem benachbarten deutschen Bundesland Bayern)
- Strategische Raum- und Themenentwicklung („Composite Valley“ Ried und Innviertel)
- Standort-Investitionen: Seit 2010 investierte FACC in Summe mehr als 500 Mio. EUR in ihre oberösterreichischen Standorte. In den kommenden Jahren soll weiterhin kontinuierlich in die heimischen Werke investiert werden.
- Projektspezifische Investitionen: Kauf von Werkzeugen u. a. bei regionalen Herstellern, bei denen dadurch lokale Wertschöpfung entsteht

¹⁾ Studie des Magazins „public“; jährliche Bewertung der Bonität aller österreichischen Gemeinden durch das KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung; in der letzten veröffentlichten Studie, die die Jahre 2013 bis 2019 umfasst, war Reichersberg bezüglich seiner Bonität an zehnter Stelle angeführt.

UNTERSTÜTZUNG DER REGIONALEN AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN

FACC will aber auch junge Leute zu einer Karriere im Bereich Technik motivieren und ihrem beruflichen Interesse eine Heimat geben. Ried im Innkreis hatte bis vor 19 Jahren keine Höhere Technische Lehranstalt (HTL), seit dreizehn Jahren gibt es nun HTL-Absolventen, von denen etwa 50 Prozent ein Studium beginnen und 50 Prozent einen Arbeitsplatz in der regionalen Industrie finden. FACC unterstützte das Projekt HTL Ried von Beginn an und ist auch im Vorstand des Fördervereins der Schule vertreten.

INTENSIVE ZUSAMMENARBEIT MIT AUSBILDUNGSSTÄTTEN:

- Fachliche Kooperationen mit Ausbildungsstätten (z.B. HTL Ried) und Lehrgängen (z.B. FH Wels, Johannes Kepler Universität Linz, Linz Institute of Technology)
- Unterstützung von Stiftungsprofessuren
- Förderungen für Forschungseinheiten (Kalenderjahr 2020: 758.624 EUR).

Entscheidungen über die Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten trifft der Vorstand gemeinsam mit dem Personalleiter.

GRI
103-1, 103-2, 103-3

Good Governance

FACC verpflichtet alle Menschen und Organisationen, die für das Unternehmen tätig sind, festgelegte Werte und Verhaltensgrundsätze einzuhalten. Denn FACC bekennt sich zu ihrer Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt, soweit sie in ihrem Entscheidungs- und Einflussbereich liegt. Ebenso fordert das Unternehmen auch von seinen der Kund/-innen und Lieferant/-innen, gewisse Werte und Verhaltensgrundsätze ein. Ein essenzielles Instrument dafür ist der Code of Conduct des Unternehmens.

Neben den Themen Korruption und Bestechung sowie neben menschenrechtlichen Belangen (z.B. faire Arbeitsbedingungen) beinhaltet der Code of Conduct folgende Themen: Allgemeines Verhalten, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Unternehmenseigentum, Interessenkonflikte, Kartellverbot, Insiderinformation, Exportkontrolle, Umweltschutz und Qualitätspolitik. Der Code of Conduct ist allen Mitarbeiter/-innen über das Intranet von FACC in deutscher und englischer Sprache zugänglich, ebenso steht er Interessierten auf der Unternehmenswebsite zur Verfügung.

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurde eine Kommunikationsinitiative gestartet, um das Bewusstsein für den Code of Conduct und seine Regelungen zu stärken. Im Rahmen dieser Initiative wurde der Code of Conduct angepasst und allen Mitarbeiter/-innen des Konzerns in einer gesonderten Aussendung des Vorstands zur Kenntnis gebracht. Mitarbeiter/-innen des internen Managementkreises werden seither in gesonderten Schulungen zu den übergeordneten Themen Compliance, Antikorruption, Exportkontrolle und Datenschutz geschult.

Die stetige Arbeit an Good Governance ist bei FACC eine Querschnittsdisziplin, an der die Abteilung Organisationsentwicklung sowie Organisationseinheiten wie Kommunikation, Legal, Business Strategy, Internal Audits und zukünftig auch Digitalisierung beteiligt sind. Die Abteilung Legal ist dabei führend für den Code of Conduct verantwortlich.

Als weitere Möglichkeit für Beschwerden wurde im Rahmen der Überarbeitung des Code of Conduct im Geschäftsjahr 2017/18 ein Whistleblower-System eingerichtet, über das Beschwerden und Vergehen gemeldet werden können. Im vergangenen Geschäftsjahr gab es keine Meldungen.

Die Evaluierung erfolgt zweimal jährlich anlässlich der FACC Management Days, bei denen auch das Thema Continuous Improvement auf dem Programm steht. Hier werden bei Bedarf konkrete Aufgaben zur Verbesserung der Compliance verteilt, deren Erledigung auf Divisionsebene regelmäßig kontrolliert wird. Des Weiteren befindet sich ein eigenes Compliance-System mit Audits, Evaluierungen und Management-Reviews im Aufbau.

Weitere Initiativen, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen, umfassen etwa eine verpflichtende Selbstauskunft der Lieferant/-innen oder einen Abgleich des Einkaufsvolumens pro Land mit dem Korruptionsindex. Zusätzlich ist ein weiteres Update des Code of Conduct geplant.

GRI
102-16, 103-1, 103-2, 103-3

Auszüge aus dem Code of Conduct von FACC

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Kund/-innen wählen uns als starke Partnerin, weil sie unsere Erfahrung und unsere Innovationskraft schätzen. Bewerber/-innen überzeugen wir mit interessanten Aufgabengebieten, vielfältigen Entwicklungsperspektiven und dem starken, auch über die Grenzen unseres Unternehmens hinaus bekannten Zusammenhalt unter den Kolleg/-innen.

Jede/-r einzelne unserer Mitarbeiter/-innen – ob männlich oder weiblich, Arbeiter/-in oder Angestellte/-r

aus Österreich oder aus einem anderen Land – trägt wesentlich zu unserem Unternehmenserfolg bei und begründet in seinem/ihrer jeweiligen Tätigkeitsbereich das in uns gesetzte Vertrauen. Um dieses starke Fundament nachhaltig zu sichern und zu stärken, haben wir mit dem Code of Conduct eine verbindliche Verhaltensleitlinie für den gesamten Konzern erarbeitet.

Dieser Verhaltenskodex spiegelt unsere Unternehmenskultur wieder und legt Regeln und Grundprinzipien für unsere Zusammenarbeit fest. Dies soll uns in unserem tagtäglichen Handeln unterstützen und uns gleichzeitig bewusst machen, dass wir stets auch als Aushängeschild für unsere Abteilung, unsere Division und unser Unternehmen wirken.

Lassen Sie uns die Werte dieses Verhaltenskodex Tag für Tag in unserer Arbeit verwirklichen, um FACC auf diese Weise gemeinsam weiterhin auf Erfolgskurs zu halten.

Robert Machtlinger, CEO
Andreas Ockel, COO
Aleš Stárek, CFO
Yongsheng Wang, CCO

Richtlinien

Die folgenden Richtlinien ergänzen und konkretisieren unsere Werte und Leitsätze. Sie sollen jede/-n Mitarbeiter/-in dabei unterstützen, die gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben und Richtlinien in ihrem/seinem Alltag verlässlich einzuhalten.

In vielen Bereichen werden sie durch themen- bzw. standortspezifische Detailregelungen vervollständigt.

Faire Arbeitsbedingungen

Das Arbeitsrecht und die sich daraus ergebenden Regelungen sind lückenlos einzuhalten. Niemand darf wegen ihrer/seiner Rasse, ihrer/seiner ethnischen Herkunft, ihres/seines Geschlechts, ihrer/seiner Religion oder Weltanschauung, ihrer/seiner Behinderung, ihres/seines Alters oder ihrer/seiner sexuellen Identität benachteiligt, begünstigt, belästigt oder ausgegrenzt werden. Ebenso sind Mobbing oder sexuelle Belästigung ausdrücklich verboten.

Die Regeln der ILO-Konvention zur Vermeidung von Kinderarbeit sind nicht nur von FACC, sondern auch von Partnerunternehmen und Lieferant/-innen einzuhalten.

Jede/-r Mitarbeiter/-in hat ein Recht darauf, gegen Benachteiligung und Belästigung geschützt zu werden. Jede/-r Mitarbeiter/-in, die/der selbst in einen Konflikt involviert ist oder einen solchen beobachtet, hat die/den zuständige/-n Vorgesetzte/-n bzw. die Abteilung Human Resources zu informieren. Die Meldung kann formlos, persönlich, telefonisch, per E-Mail oder schriftlich erfolgen.

Korruption

FACC duldet keinerlei Korruption oder Geschäfte, die mit verbotenen Zuwendungen verbunden sind. In diesem Sinn ist jede Art von Zuwendung zu unterlassen, die einen unrechtmäßigen Einfluss auf die Entscheidungen oder Handlungen von involvierten Personen, insbesondere auch von Amtsträger/-innen, ausüben könnte.

Dabei gilt: Schon der Anschein solcher Verhaltensweisen ist konsequent zu vermeiden. Bei Fragen oder Unsicherheiten halten Sie bitte stets Rücksprache mit der/dem Vice President Legal.

GRI
102-12

Exportkontrolle

Aufgrund ihrer spezifischen Geschäftstätigkeit unterliegt FACC internationalen Regularien zur Exportkontrolle. Diese stellen sicher, dass ausschließlich mit Organisationen und Personen zusammengearbeitet wird, mit denen dies auch zulässig ist.

1. **Sanktionen:** Geschäftspartner/-innen werden auf Basis aktueller weltweiter Sanktionslisten gefiltert.
2. **Embargoprüfung:** Wird ein Hinweis auf einen Bestimmungsort in einem Embargoland gefunden, erfolgt ein automatisch generierter Sperrhinweis, der im Anschluss manuell geprüft wird.
3. **Dual-Use-Güter:** Werden Produkte nach EU-Recht oder US-amerikanischem Exportkontrollrecht als Dual-Use-Güter – also als sowohl für den zivilen als auch für den militärischen Einsatz verwendbar – klassifiziert, erfolgen ebenfalls Sperrsignale, die im Einzelfall spezifisch geprüft werden.
4. **ITAR-Güter:** Dies sind Güter, die im Rahmen von Exportkontrollen besonders eingehend überprüft werden, da sie den US-amerikanischen Regularien in Bezug auf Rüstungsgüter, den International Traffic in Arms Regulations (ITAR), unterliegen. Aufgrund der strikten Kontrollen und der damit einhergehenden hohen Strafandrohungen durch die entsprechenden US-Behörden bestehen hier Export-Compliance-Risiken. FACC achtet deshalb darauf, generell keine ITAR-Güter mehr zuzukaufen (ITAR-Free Compliance Plan). FACC verfolgt zudem die Strategie, keine militärischen Güter anzubieten bzw. zu verarbeiten.
5. **Exportlizenz:** Wenn es der Export von Teilen oder Gütern erfordert, werden bei den zuständigen Behörden Exportlizenzen beantragt.

All diese Punkte werden ständig überwacht und in optimierter Form laufend an die sich stetig weiterentwickelnde internationale Gesetzgebung angepasst.

FACC ist es Anliegen und Verpflichtung zugleich, Verträge, Anforderungen, Gesetze und Verordnungen, aber auch Kundenspezifikationen und -normen stets lückenlos zu erfüllen. Rechts- und Vertragskonformität stehen dabei ebenso im Fokus wie die dauerhafte Sicherheit der hergestellten und an Kund/-innen gelieferten Bauteile.

Ein Bauteil von FACC soll zu keinem Zeitpunkt zur Ursache für Flugsicherheitszwischenfälle oder -unfälle werden. Dieses anspruchsvolle Ziel wurde bis dato erreicht. Verantwortlich dafür war und ist das Quality Management von FACC.

Die/der Quality Manager/-in ist in allen Fragen zur Sicherheit in der Luftfahrt erste/-r Ansprechpartner/-in für Behörden. Er ist auch verantwortlich für die Exportkontrolle. Zu ihrem/seinem Team gehören Experte/-innen, die eigens dafür ausgebildet wurden. Allfällige Beschwerden oder andere Fragen werden an diese Personen gerichtet und von diesen bearbeitet.

Die Evaluierung der Effektivität aller getroffenen Maßnahmen ist bei FACC integrierendes Element der Gewährleistung von Flugsicherheit und Exportkontrolle. Bei mehr als 100 internen Audits, die alle Bereiche der FACC umfassen, überprüft das Quality Management mindestens einmal jährlich die Einhaltung aller geltenden Regularien und Anforderungen und stellt auf diese Weise die Konformität fest.

Zwei Quality Management Reviews, in denen die Ergebnisse der internen Audits dem Vorstand präsentiert werden, behandeln unter anderem auch das Thema Exportkontrolle auf höchster Managementebene.

Bei der Evaluierung für das vergangene bzw. laufende Berichtsjahr wurde umfassende Übereinstimmung mit den Vorgaben im gesamten Unternehmen festgestellt. 2019 wurde kein Bedarf für eine Anpassung identifiziert, es besteht jedoch Potenzial für weitere Verbesserungen.

Ried im Innkreis, am 6. März 2021

Robert Machtlinger e. h.
Andreas Ockel e. h.
Aleš Stárek e. h.
Yongsheng Wang e. h.

GRI
103-1, 103-2, 103-3

ANHANG

[Kennzahlen](#)

[GRI-Index](#)

[Glossar](#)

[Service/Impressum](#)

KENNZAHLEN

Im Rahmen der 5. ordentlichen Hauptversammlung der FACC AG wurde unter anderem die Änderung des Geschäftsjahres der Gesellschaft auf das Kalenderjahr beschlossen. Somit ist das Jahr 2019 ein Rumpfgeschäftsjahr, das am 31. Dezember 2019 (1. März 2019 bis 31. Dezember 2019) endet. Die Zahlen des Rumpfgeschäftsjahres sind somit nur eingeschränkt vergleichbar. Die Kennzahlen des Kalenderjahres 2020 umfassen den Zeitraum von 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2020.

FACC hat eine neue Gesellschaft in Kroatien gegründet. Da sich das Werk dieser Gesellschaft aber erst im Aufbau befindet, wird es noch nicht in vollem Umfang in diesem Bericht berücksichtigt.

Aufgrund der Wesentlichkeit erfolgt in den nachfolgenden Kennzahlen keine Aufschlüsselung auf regionaler Basis. Die vorhandenen Werte sind mit Ausnahme der Human-Resources-Kennzahlen kumulierte Summen der jeweiligen Produktionsstandorte. Die Human-Resources-Kennzahlen gelten für sämtliche Standorte, auch für Kroatien. Weitere Kennzahlen aus anderen Bereichen sind für Kroatien noch nicht enthalten.

Aufgrund von Korrekturen gibt es Abweichungen gegenüber Werten des vorhergegangenen Berichts.

PRODUKTE

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 | RGJ 2019 | 2020 |
|--|--|---------|---------|----------|------|
| Flugsicherheit | | | | | |
| Vorfälle im Gesundheits- und Sicherheitsbereich | Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen im Berichtszeitraum | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| ... Geldstrafen | Anzahl der Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden, die ein Bußgeld oder eine Sanktion zur Folge hatten | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| ... Geldstrafen - Wert | Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden, inkl. Produktkennzeichnung. | Euro | 0 | 0 | 0 |
| ... Nicht monetäre Sanktionen | Anzahl der Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden, die eine Mahnung zur Folge hatten | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Einkaufskategorien | Anzahl wesentlicher Einkaufskategorien | Anzahl | 24 | 24 | 24 |
| Bescheinigte Einkaufskategorien | Anzahl wesentlicher Einkaufskategorien, mit welchen eine Herstellerbescheinigung/Herkunftsangabe mitgeliefert wird | Anzahl | 17 | 17 | 17 |
| Produktkategorien | Anzahl wesentlicher Produktkategorien | Anzahl | 3 | 3 | 3 |
| ... Ausgewiesene Herkunft | Anzahl wesentlicher Produktkategorien, auf welchen eine Herstellerbescheinigung angebracht wird | Anzahl | 3 | 3 | 3 |
| ... Ausgewiesene Inhaltsstoffe (z. B. Chemikalien aus REACH) | Anzahl wesentlicher Produktkategorien, auf welchen eine Beschreibung der Inhaltsstoffe angebracht wird | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| ... Vorgeschriebene Entsorgung | Anzahl wesentlicher Produktkategorien, auf welchen eine Beschreibung zur Entsorgung angebracht wird | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| ... Exportzertifikate | Anzahl wesentlicher Produktkategorien, für welche Exportzertifikate erstellt werden (müssen) | Anzahl | 3 | 3 | 3 |

UMWELT

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 | RGJ 2019 | 2020 |
|---|---|-------------|---------------------|-------------|-------------|
| Energie und Emissionen | | | | | |
| Energieverbrauch (gesamt) | | kWh | 108.370.469 | 89.620.496 | 77.799.743 |
| Nicht erneuerbare Brennstoffe (gesamt) | Gesamter Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen | kWh | 17.603.004 | 13.254.822 | 16.827.723 |
| ... Erdgas, inkl. LNG | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in CO ₂ Äquivalenten aus dem Einsatz von Brennstoffen | kWh | 16.889.745 | 12.667.324 | 16.222.070 |
| ... Benzin, Diesel | Verbrauch für Fuhrpark | kWh | 713.259 | 587.558 | 605.653 |
| Erneuerbare Energieträger | Gesamter Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen | kWh | 13.153.088 | 11.439.925 | 14.460.315 |
| ... Geothermie | | kWh | 13.153.088 | 11.232.625 | 13.677.364 |
| ... Photovoltaik, Wind-, Wasserkraft | Aus eigenen Anlagen | kWh | | 207.300 | 237.960 |
| Für den Verbrauch eingekaufte Elektrizität (gesamt) | Gesamte Elektrizität, die für den Verbrauch einkauft wurde (erneuerbar und nicht erneuerbar); | kWh | 44.817.359 | 38.186.174 | 34.084.156 |
| Heizung/Kühlung | für den Verbrauch eingekaufte Menge; inkl. Fernwärme/-kälte | kWh | 32.797.018 | 26.739.515 | 27.239.177 |
| Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in CO ₂ Äquivalenten aus dem Einsatz von Brennstoffen | t | n. a. ¹⁾ | 10.123 | 12.566 |
| Indirekte THG-Emissionen (Scope 2) | THG-Emissionen in CO ₂ Äquivalenten aus (eingekaufter) Elektrizität, Heizung und Kühlung | t | 16.505 | 14.246 | 13.416 |
| Energieintensität | Energieverbrauch im Verhältnis zu Betriebsleistung | kWh/ EUR | 0,1567 | 0,1624 | 0,2097 |
| Intensität der THG-Emissionen | Direkte THG-Emissionen im Verhältnis zu Betriebsleistung | kg/EUR | n. a. ²⁾ | 0,018 | 0,026 |
| Betriebsleistung | Betriebsleistung im Berichterstattungszeitraum | EUR | 691.565.252 | 551.712.883 | 463.771.778 |

Aus Gründen der Wesentlichkeit enthält die Tabelle ausschließlich Werte aus den produzierenden Standorten.

¹⁾ Keine Aufzeichnungen aus 2018/19 vorhanden

²⁾ Berechnung des Werts für 2018/19 aufgrund fehlender Vorjahreswerte nicht möglich

UMWELT

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 | RGJ 2019 | 2020 |
|---|--|---------|-----------------------|-----------|-----------|
| Abfall (nach Art) | | | | | |
| Abfall (gesamt) | | kg | 3.845.554 | 3.914.040 | 2.846.849 |
| Ungefährlicher Abfall (gesamt) | | kg | 3.291.695 | 3.502.415 | 3.053.807 |
| ... Gewerbeabfall | Gesteinsstäube, Polierstäube, Strahlmittelrückstände mit anwendungsspezifischen, nicht schädlichen Beimengungen, Phenol- und Melaninharz, sonstige ausgehärtete Kunststoffabfälle, Videokassetten, Magnetbänder, Tonbänder, Farbbänder (Carbonbänder), Toner cartridges ohne gefährliche Inhaltsstoffe, Siedlungsabfälle und ähnliche Gewerbeabfälle, Rückstände aus der mechanischen Abfallaufbereitung | kg | 1.181.215 | 1.631.596 | 1.359.706 |
| ... Metalle | NE-Metallschrott, NE-Metalleballagen, Nickel und nickelhaltige Abfälle, Kupfer, Eisen- und Stahlabfälle (verunreinigt), Aluminium, Aluminiumfolien | kg | 187.464 | 154.845 | 210.398 |
| ... Papier und Verpackungsmaterialien | Altpapiere, Papier und Pappe (beschichtet und unbeschichtet) | kg | 520.173 | 472.920 | 380.178 |
| ... Kunststoffe | Kunststofffolien, Polyurethan | kg | 244.920 | 248.210 | 187.240 |
| ... Anderer ungefährlicher Abfall | Bauschutt, Baum- und Strauchschnitt, Straßenkehricht, Papier/Pappe/Karton, Holz, Verpackungsmaterialien, Polyurethan, Kunststoff, Metallschrott etc... | kg | 1.157.923 | 453.240 | 380.139 |
| Gefährlicher Abfall (gesamt) | „Gefährlich“ lt. gesetzlicher Definition | kg | 553.859 | 411.625 | 267.075 |
| ... Flüssige gefährliche Abfälle | Lösungsmittel, Säuren, Laugen, Öl-Wasser-Gemische, Kühl- und Schmiermittel | kg | 17.650 | 18.697 | 24.865 |
| ... Feste/paströse gefährliche Abfälle | Gebrauchte Ölbindematerialien, lösemittelhaltige/r Schlamm/ Betriebsmittel, Lack- und Farbschlamm | kg | 498.367 | 383.225 | 218.860 |
| ... Behältnisse mit gefährlichen Restinhalten | Eisenmetalleballagen, Druckgaspackungen | kg | 12.691 | 9.343 | 8.800 |
| ... Anderer gefährlicher Abfall | Laborabfälle, Bauschutt mit schädlichen Verunreinigungen, Asbestabfälle/-böden, Filtertücher etc... | kg | 25.151 | 360 | 14.550 |
| Abfall (lt. GRI – nach Entsorgungsmethode) | | | | | |
| Ungefährlicher Abfall (gesamt) | „Gefährlich“ und „ungefährlich“ lt. nationaler Gesetzgebung. Gesamtgewicht (in Tonnen Nassmasse) des ungefährlichen Abfalls (exkl. ungefährliches Abwasser), mit Unterteilung in die folgenden Entsorgungsmethoden, wo anwendbar. | kg | 3.291.695 | 3.502.415 | 3.053.807 |
| ... Wiederverwendung vor Ort | Für Herstellung anderer Produkte des Unternehmens verwendet | kg | - | - | - |
| ... Recycling | Außer Wiederverwendung | kg | 500.640 | 837.097 | 902.497 |
| ... Rückgewinnung | Inkl. Energierückgewinnung (z. B. Verbrennung mit Energierückgewinnung) | kg | 1.181.215 | 1.593.776 | 711.880 |
| ... Mülldeponie | Entsorgung des Abfalls in einer Mülldeponie | kg | 554.110 | 1.045.407 | 992.854 |
| ... Andere | Ungefährlicher Abfall, der anders entsorgt wurde | kg | 1.055.730 | 26.135 | 446.576 |
| Gefährlicher Abfall (gesamt) | „Gefährlich“ lt. gesetzlicher Definition | kg | 553.859 ¹⁾ | 411.625 | 280.205 |
| ... Rückgewinnung | inkl. Energierückgewinnung (z. B. Verbrennung mit Energierückgewinnung) | kg | 29.050 | 82.819 | 241.610 |
| ... Mülldeponie | Entsorgung des Abfalls in einer Mülldeponie | kg | - | 322.860 | - |
| ... Andere | Gefährlicher Abfall, der anders entsorgt wurde | kg | 518.241 | 5.946 | 17.075 |

Aus Gründen der Wesentlichkeit enthält die Tabelle ausschließlich Werte aus den produzierenden Standorten.

¹⁾ Der Wert aus 2018/19 enthält Recycling im Umfang von 6.568 kg, welches 2019 in anderen Werten enthalten ist.

MATERIALIEN

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 | RGJ 2019 | KJ 2020 | Gefahren- gutanteil RGJ 2019 | Gefahren- gutanteil 2020 |
|------------------------------------|---|---------|-------------|-------------|-------------|------------------------------------|--------------------------------|
| Materialeinsatz | | | | | | | |
| Nicht erneuerbare Materialien | Gesamtmenge der bei FACC eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien | EUR | 406.245.754 | 309.579.602 | 293.863.799 | 2 % | 2 % |
| Zeichnungszukaufteile ¹ | Teile nach Zeichnung - vorwiegend aus Metall oder Kunststoff | EUR | 168.154.616 | 105.297.850 | 45.919.472 | 0 % | 0 % |
| Composite-Materialien | Imprägnierte und trockene Gewebe und Wabenkernmaterialien | EUR | 86.607.027 | 75.742.864 | 58.129.286 | 0 % | 0 % |
| Assy ¹ | Fertigbauteile | EUR | 76.424.674 | 66.673.403 | 132.342.244 | 0 % | 0 % |
| Normteile | Teile nach Spezifikation z. B. Schrauben, Nieten, Bolzen usw. | EUR | 18.526.788 | 14.263.161 | 10.596.989 | 0 % | 0 % |
| Katalogteile | Teile nach Herstellerdefinition | EUR | 18.897.123 | 15.853.539 | 15.574.800 | 0 % | 0 % |
| Farbe/Klebstoffe | Lacke, Klebmittel | EUR | 14.002.249 | 11.883.527 | 10.009.507 | 26 % | 44 % |
| Selant, Seals, Potting, Foam | Dicht- und Füllmassen | EUR | 10.815.735 | 10.263.859 | 8.215.121 | 19 % | 34 % |
| Werkzeuge, Gemeinkostenmaterial | Bohrer, Fräser, Abdeckbänder, Handschuhe usw. | EUR | 8.190.406 | 5.997.490 | 4.243.028 | 0 % | 1 % |
| Sonstige | Dekormaterialien, Rohmaterialien, Baggingmaterialien | EUR | 4.627.137 | 3.603.909 | 8.969.341 | 0 % | 0 % |
| Erneuerbare Materialien | Gesamtmenge der bei FACC eingesetzten erneuerbaren Materialien (exkl. Verpackungsmaterial). | EUR | n. a. | n. a. | n. a. | | |

Aus Gründen der Wesentlichkeit enthält die Tabelle ausschließlich Werte aus den produzierenden Standorten.

¹Geänderte Warengruppenneuzuteilung, daher Vergleich mit Vorjahreswert schwierig.

WIRTSCHAFT, COMPLIANCE

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 | RGJ 2019 | KJ 2020 |
|--|---|----------------|------------------|--------------|-------------------|
| Wirtschaftliche Verantwortung und Effekte in der Region | | | | | |
| Einnahmen | Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert: Nettoumsatz zuzüglich der Einnahmen aus Finanzinvestitionen und dem Verkauf von Vermögenswerten | TEUR | 785.170 | 667.769 | 526.891 |
| Betriebskosten | Verteilter wirtschaftlicher Wert: Barzahlungen an Dritte für Materialien, Produktkomponenten, Einrichtungen und extern bezogene Dienstleistungen | TEUR | 461.815 | 400.985 | 334.850 |
| Löhne und betriebliche Sozialleistungen für Mitarbeiter | Verteilter wirtschaftlicher Wert: Gesamtlohnsumme zuzüglich der gesamten betrieblichen Sozialleistungen | TEUR | 203.274 | 158.156 | 160.722 |
| Zahlungen an Kapitalgeber | Verteilter wirtschaftlicher Wert: Dividenden an alle Shareholder zuzüglich der Zinszahlungen an Kreditgeber | TEUR | 15.880 | 17.286 | 9.044 |
| Zahlungen an die Regierung | Verteilter wirtschaftlicher Wert: Alle auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene bezahlten Steuern der Organisation zuzüglich der damit verbundenen Bußgelder | TEUR | 997 | 2.355 | 1.175 |
| Investitionen in die Gemeinschaft | Verteilter wirtschaftlicher Wert: Tatsächliche Aufwendungen im Berichtszeitraum ohne Anforderungen, inklusive freiwillige Spenden und Investitionen in die weiter gefasste Gemeinschaft, wie z. B. Zuwendungen an wohltätige Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen und Forschungseinrichtungen (die nicht mit der kommerziellen Forschung und Entwicklung der Organisation verbunden sind); Gelder für die Unterstützung der Infrastruktur der Gemeinschaft (z. B. für Freizeiteinrichtungen); direkte Kosten für soziale Programme (einschließlich Kultur- und Bildungsveranstaltungen) | TEUR | 13 | 3 | 0 |
| Antikorruption und wettbewerbswidriges Verhalten | | | | | |
| Über Antikorruption informierte Mitarbeiter/-innen | Anzahl der Unternehmensmitglieder, denen die Firmenrichtlinien bezüglich Antikorruption mitgeteilt wurden (gesamt), z. B. über den CoC | In % Köpfe | 100 3.566 | 100 3.470 | 100 2.753 |
| ... informierte Vorstände | Anzahl der Vorstandsmitglieder, denen die Firmenrichtlinien bezüglich Antikorruption mitgeteilt wurden, z. B. über den CoC | Köpfe | 4 | 4 | 4 |
| ... informierte Angestellte | Anzahl der Angestellten (inkl. Management), denen die Firmenrichtlinien bezüglich Antikorruption mitgeteilt wurden, zB über den CoC | Köpfe | 1.354 | 1.326 | 1.176 |
| ... informierte Arbeiter | Anzahl der Arbeiter denen die Firmenrichtlinien bezüglich Antikorruption mitgeteilt wurden, z. B. über den CoC | Köpfe | 2.208 | 2.140 | 1.573 |
| Über Antikorruption informierte Geschäftspartner/-innen | Bitte schätzen Sie die Anzahl an Geschäftspartnern (z. B. Lieferanten, Kooperationspartner), denen die Firmenrichtlinien bezüglich Antikorruption mitgeteilt wurden | In % Anzahl | 100 Über 1600 | 100 1.774 | 100 Über 1.600 |
| Zu Antikorruption geschulte Mitarbeiter/-innen | Anzahl der Unternehmensmitglieder, die zu Antikorruption geschult wurden (gesamt) | In % Köpfe | 100 3.566 | 100 3.470 | 100 2.753 |
| ... Geschulte Vorstände | Anzahl der Vorstandsmitglieder, die zu Antikorruption geschult wurden | Köpfe | 4 | 4 | 4 |
| ... Geschulte Angestellte | Anzahl der Angestellten (inkl. Management), die zu Antikorruption geschult wurden | Köpfe | 1.354 | 1.326 | 1.176 |
| ... Geschulte Arbeiter/-innen | Anzahl der Arbeiter, die zu Antikorruption geschult wurden | Köpfe | 2.208 | 2.140 | 1.573 |
| Korruptionsfälle | Gesamtzahl bestätigter Korruptionsfälle (inkl. Fälle, bei denen Mitarbeiter aufgrund von Korruption entlassen oder diszipliniert wurden, sowie Fälle, bei denen Verträge mit Geschäftspartnern/-innen beendet/ nicht verlängert wurden aufgrund von Korruptionsverstößen). | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Klagen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens | Anzahl der ausstehenden oder abgeschlossenen Klagen im Berichtszeitraum bezüglich wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen Antitrust und Monopolgesetzgebungen, in denen das Unternehmen als Beteiligte identifiziert wurde. | Anzahl | 0 | 0 | 0 |

COMPLIANCE

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 | RGJ 2019 | KJ 2020 |
|--|---|---------------|--|---|---|
| Menschenrechte | | | | | |
| Über Menschenrechte informierte Mitarbeiter/-innen | Anzahl der Unternehmensmitglieder, denen die Firmenrichtlinien bezüglich Menschenrechten mitgeteilt wurden (gesamt), z. B. über den CoC | In % Köpfe | 100 3.566 | 100 3.470 | 100 2.753 |
| ... Informierte Vorstände | Anzahl der Vorstandsmitglieder, denen die Firmenrichtlinien bezüglich Menschenrechten mitgeteilt wurden, z. B. über den CoC | Köpfe | 4 | 4 | 4 |
| ... Informierte Angestellte | Anzahl der Angestellten (inkl. Management), denen die Firmenrichtlinien bezüglich Menschenrechten mitgeteilt wurden, z. B. über den CoC | Köpfe | 1.354 | 1.326 | 1.176 |
| ... Informierte Arbeiter/-innen | Anzahl der Arbeiter denen die Firmenrichtlinien bezüglich Menschenrechten mitgeteilt wurden, z. B. über den CoC | Köpfe | 2.208 | 2.140 | 1.573 |
| Standorte mit erheblichem Risiko für Vorfälle von (a) Kinderarbeit und/oder (b) jungen Mitarbeiter/-innen, die gefährlicher Arbeit ausgesetzt sind und/oder (c) Zwangs- oder Pflichtarbeit | Standorte mit erheblichem Risiko, z. B. aufgrund von Betriebsart (z. B. Fertigung) oder Land/Region | Namentlich | - | - | - |
| Länder der Top- 5 Lieferanten/-innen | Herstellungsland der Materialien der Top 5 Lieferanten/-innen (basierend auf Einkaufswert) | Namentlich | Deutschland, USA, Österreich, Vereinigte Arabische Emirate, Frankreich | Deutschland, Österreich, China, USA, Vereinigte Arabische Emirate | Deutschland, Österreich, China, USA, Vereinigte Arabische Emirate |
| Lieferanten/-innen mit erheblichem Risiko für Vorfälle von (a) Kinderarbeit und/oder (b) jungen Mitarbeiter/-innen, die gefährlicher Arbeit ausgesetzt sind und/oder (c) Zwangs- oder Pflichtarbeit | Namen der Lieferanten/-innen, mit erheblichem Risiko, z. B. aufgrund von Betriebsart (z. B. Fertigung) oder Land/Region | Namentlich | - | - | - |

HUMAN RESOURCES

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 ¹⁾ | RGJ 2019 | 2020 |
|--|--|---------|-----------------------|----------|-------|
| Mitarbeiter/-innen und Diversität | | | | | |
| Mitarbeiter gesamt - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter. Inkl. Vorstand und Management. Exkl. Nicht-Mitarbeiter (Arbeitskräfteüberlassene) | Köpfe | 2.695 | 2.582 | 2.055 |
| Mitarbeiter gesamt - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter. Inkl. Vorstand und Management. Exkl. Nicht-Mitarbeiter (Arbeitskräfteüberlassene) | Köpfe | 871 | 888 | 698 |
| Befristete Mitarbeiter - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter mit befristetem Vertrag | Köpfe | 350 | 260 | 1.54 |
| Befristete Mitarbeiter - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter mit befristetem Vertrag | Köpfe | 160 | 121 | 87 |
| Teilzeit Mitarbeiter - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter in Teilzeit, wie lt. nationalem Gesetz definiert | Köpfe | 54 | 61 | 51 |
| Teilzeit Mitarbeiter - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter in Teilzeit, wie lt. nationalem Gesetz definiert | Köpfe | 180 | 202 | 169 |
| Vollzeit Mitarbeiter - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter in Vollzeit | Köpfe | 2.641 | 2.521 | 1.999 |
| Vollzeit Mitarbeiter - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter in Vollzeit | Köpfe | 691 | 686 | 529 |
| Management - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter in Managementfunktionen/Führungspositionen (inkl. Vorstand und Abteilungsleiter) | Köpfe | 232 | 239 | 220 |
| Management - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter in Managementfunktionen/Führungspositionen (inkl. Vorstand und Abteilungsleiter) | Köpfe | 34 | 37 | 36 |
| Nicht-Management - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter ohne Managementfunktion | Köpfe | 2.463 | 2.343 | 1.830 |
| Nicht-Management - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter ohne Managementfunktion | Köpfe | 837 | 851 | 662 |
| Angestellte - männlich | Anzahl männliche Angestellte (inkl. Management und Vorstand) | Köpfe | 1.024 | 996 | 892 |
| Angestellte - weiblich | Anzahl weibliche Angestellte (inkl. Management und Vorstand) | Köpfe | 334 | 334 | 288 |
| Arbeiter - männlich | Anzahl männliche Arbeiter | Köpfe | 1.671 | 1.586 | 1.163 |
| Arbeiter - weiblich | Anzahl weibliche Arbeiter | Köpfe | 537 | 554 | 410 |
| Nicht-Mitarbeiter (Arbeitskräfteüberlassene) | Arbeiter, die nicht in einem direkten Vertragsverhältnis mit FACC stehen, sondern über einen Dritten in Vertrag genommen sind (Leiharbeiter) | Köpfe | 68 | 17 | 7 |
| Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen | Anzahl Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen | Köpfe | 3.444 | 3.345 | 2.537 |
| Mitarbeiter total < 30 - männlich | Anzahl Mitarbeiter, unter 30 Jahre alt | Köpfe | 708 | 600 | 433 |
| Mitarbeiter total < 30 - weiblich | Anzahl Mitarbeiter, unter 30 Jahre alt | Köpfe | 311 | 304 | 213 |
| Mitarbeiter total 30-50 - männlich | Anzahl Mitarbeiter, 30-50 Jahre alt | Köpfe | 1.631 | 1.611 | 1.306 |
| Mitarbeiter total 30-50 - weiblich | Anzahl Mitarbeiter, 30-50 Jahre alt | Köpfe | 472 | 489 | 409 |
| Mitarbeiter total > 50 - männlich | Anzahl Mitarbeiter, über 50 Jahre alt | Köpfe | 356 | 371 | 311 |
| Mitarbeiter total > 50 - weiblich | Anzahl Mitarbeiter, über 50 Jahre alt | Köpfe | 88 | 95 | 72 |
| Mitarbeiteraustritte gesamt - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden, oder verstorben sind | Köpfe | 363 | 349 | 648 |
| Mitarbeiteraustritte gesamt - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden, oder verstorben sind | Köpfe | 113 | 89 | 288 |
| Mitarbeiteraustritte gesamt - Angestellte | Anzahl der Angestellten, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden, oder verstorben sind | Köpfe | 131 | 123 | 225 |
| Mitarbeiteraustritte gesamt - Arbeiter | Anzahl der Arbeiter, die das Unternehmen verlassen haben (freiwillig), entlassen oder pensioniert wurden, oder verstorben sind | Köpfe | 345 | 315 | 747 |
| Mitarbeiteraustritte ungeplant - männlich | Anzahl männliche Mitarbeiter mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung | Köpfe | 203 | 213 | 597 |
| Mitarbeiteraustritte ungeplant - weiblich | Anzahl weibliche Mitarbeiter mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung | Köpfe | 63 | 39 | 254 |
| Mitarbeiteraustritte ungeplant - Angestellte | Anzahl der Angestellten mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung | Köpfe | 87 | 98 | 197 |

HUMAN RESOURCES

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 ¹⁾ | RGJ 2019 | 2020 |
|---|--|--------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Mitarbeiter/-innen & Diversität | | | | | |
| Mitarbeiteraustritte ungeplant - Arbeiter | Anzahl der Arbeiter mit einvernehmlicher Lösung oder Dienstnehmerkündigung | Köpfe | 179 | 154 | 654 |
| Neueinstellungen < 30 - männlich | Anzahl neu eingestellte männliche Mitarbeiter, unter 30 Jahre alt | Köpfe | 181 | 114 | 58 |
| Neueinstellungen < 30 - weiblich | Anzahl neu eingestellte weibliche Mitarbeiter, unter 30 Jahre alt | Köpfe | 94 | 66 | 45 |
| Neueinstellungen 30-50 - männlich | Anzahl neu eingestellte männliche Mitarbeiter, 30-50 Jahre alt | Köpfe | 174 | 107 | 60 |
| Neueinstellungen 30-50 - weiblich | Anzahl neu eingestellte weibliche Mitarbeiter, 30-50 Jahre alt | Köpfe | 71 | 45 | 40 |
| Neueinstellungen > 50 - männlich | Anzahl neu eingestellte männliche Mitarbeiter, über 50 Jahre alt | Köpfe | 35 | 15 | 23 |
| Neueinstellungen > 50 - weiblich | Anzahl neu eingestellte weibliche Mitarbeiter, über 50 Jahre alt | Köpfe | 5 | 4 | 7 |
| Neueinstellungen - Angestellte | Anzahl neu eingestellte Angestellte | Köpfe | 224 | 88 | 58 |
| Neueinstellungen - Arbeiter | Anzahl neu eingestellte Arbeiter | Köpfe | 336 | 263 | 173 |
| Aus- & Weiterbildung | | | | | |
| Trainingsstunden | Gesamtanzahl Ausbildungsstunden für alle Mitarbeiter/-innen. Inkl. interner und externer Aus- und Weiterbildung; persönliche Trainings und e-learnings. | Stunden | 49.579,84 | 38.215 | 17.314 |
| Trainingsstunden - Management | Gesamtanzahl Ausbildungsstunden für alle Managementfunktionen (Vorstand und Abteilungsleiter/-innen) | Stunden | 5.837,64 | 5.733 | 3.247,50 |
| Trainingsstunden - Nicht Management | Gesamtanzahl Ausbildungsstunden für alle anderen Mitarbeiter/-innen | Stunden | 43.379,20 | 32.481,68 | 14.056,93 |
| Trainingsstunden - interne Trainings ¹⁾ | Durchschnittliche Anzahl pro Mitarbeiter/-in | Stunden | 9,31 | 7,81 | 3,94 |
| Trainingsstunden - externe Trainings ¹⁾ | Durchschnittliche Anzahl pro Mitarbeiter/-in | Stunden | 4,30 | 3,27 | 0,61 |
| Gesundheit & Sicherheit | | | | | |
| Berufsbedingte Verletzungen - Mitarbeiter männlich Arbeiter | Meldepflichtige Arbeitsunfälle lt. AUVA (ab 3 Tage Ausfall) Arbeiter | Anzahl | 61 | 46 | 22 |
| Berufsbedingte Verletzungen - Mitarbeiter weiblich Arbeiter | Meldepflichtige Arbeitsunfälle lt. AUVA (ab 3 Tage Ausfall) Arbeiter | Anzahl | 12 | 17 | 7 |
| Verletzungsrate Arbeiter | LTIFR (Lost time injury frequency rate): Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle (>3 Tage) x 1.000.000 / Anzahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit (3 Tag und mehr) pro 1 Million Arbeitsstunden | | 20,3 | 22,6 | 13,9 |
| Verletzungsrate gesamt Arbeiter-Angestellte | LTIFR (Lost time injury frequency rate): Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle (>3 Tage) x 1.000.000 / Anzahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden. Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit (3 Tag und mehr) pro 1 Million Arbeitsstunden | | 13,5 | 14,7 | 8,3 |
| Berufsbedingte Verletzungen Arbeiter - Arten | Welche Verletzungsarten sind am häufigsten aufgetreten? | Beschreibung | Sturz/Fall und Schnittverletzung | Schnittverletzung/Quetschung | Schnittverletzung/Prellung |
| Ausfalltage aufgrund solcher Verletzungen - Arbeiter männlich | Kalendertage, ab dem ersten Ausfalltag | Tage | 1.259 | 663 | 472 |
| Ausfalltage aufgrund solcher Verletzungen - Arbeiter weiblich | Kalendertage, ab dem ersten Ausfalltag | Tage | 337 | 201 | 57 |
| Ausfalltage aufgrund solcher Verletzungen - Arbeiter männlich | Kalendertage, ab dem dritten Ausfalltag | Tage | 1.101 | 568 | 432 |
| Ausfalltage aufgrund solcher Verletzungen - Arbeiter weiblich | Kalendertage, ab dem dritten Ausfalltag | Tage | 303 | 170 | 39 |

¹⁾ Nur österreichische Standorte

HUMAN RESOURCES

| KPI | Beschreibung | Einheit | 2018/19 ¹⁾ | RGJ 2019 ¹⁾ | 2020 |
|---|--|---------|-----------------------|------------------------|--------------|
| Gesundheit & Sicherheit | | | | | |
| Berufsbedingte Verletzungen Arbeiter - Nicht-Mitarbeiter männlich | Anzahl der Verletzungen lt. gesetzlicher Definition bei männlichen Nicht-Mitarbeitern (Arbeitskräfteüberlassene). Beschreiben Sie die gängigsten Verletzungsarten von Nicht-Mitarbeitern in der Berichterstattungsperiode. | Anzahl | 0 | 2 | 0 |
| Berufsbedingte Verletzungen Arbeiter - Nicht-Mitarbeiter weiblich | Anzahl der Verletzungen lt. gesetzlicher Definition bei weiblichen Nicht-Mitarbeitern (Arbeitskräfteüberlassene). Beschreiben Sie die gängigsten Verletzungsarten von Nicht-Mitarbeitern in der Berichterstattungsperiode. | Anzahl | 0 | 0 | 1 |
| Berufsbedingte Todesfälle Arbeiter - Mitarbeiter männlich | Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall, inkl. Wegunfälle bei männlichen Mitarbeitern. Beschreiben Sie die Art der Todesfälle. | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Berufsbedingte Todesfälle Arbeiter - Mitarbeiter weiblich | Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall, inkl. Wegunfälle bei weiblichen Mitarbeitern. Beschreiben Sie die Art der Todesfälle. | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Berufsbedingte Todesfälle Arbeiter - Nicht-Mitarbeiter männlich | Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall, inkl. Wegunfälle bei männlichen Nicht-Mitarbeitern. Beschreiben Sie die Art der Todesfälle. Nicht-Mitarbeiter beinhalten Leiharbeiter. | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Berufsbedingte Todesfälle Arbeiter - Nicht-Mitarbeiter weiblich | Anzahl arbeitsbedingter Todesfälle innerhalb von 30 Tagen nach dem Unfall, inkl. Wegunfälle bei weiblichen Nicht-Mitarbeitern. Beschreiben Sie die Art der Todesfälle. Nicht-Mitarbeiter beinhalten Leiharbeiter. | Anzahl | 0 | 0 | 0 |
| Gearbeitete Stunden, Mitarbeiter männlich | Gesamtanzahl der von allen männlichen Mitarbeitern gearbeiteten Stunden | Stunden | 4.497.214 | 3.605.280 | 3.011.770,59 |
| Gearbeitete Stunden, Mitarbeiter weiblich | Gesamtanzahl der von allen weiblichen Mitarbeitern gearbeiteten Stunden | Stunden | 1.273.344 | 1.081.130 | 867.210,0 |
| Gearbeitete Stunden, Nicht-Mitarbeiter männlich | Gesamtanzahl der von allen männlichen Nicht-Mitarbeitern gearbeiteten Stunden | Stunden | 90.349,29 | 37.414,14 | 3.652,76 |
| Gearbeitete Stunden, Nicht-Mitarbeiter weiblich | Gesamtanzahl der von allen weiblichen Nicht-Mitarbeitern gearbeiteten Stunden | Stunden | 24.327,99 | 15.049,67 | 908,95 |
| Abwesenheit - Mitarbeiter männlich | Anzahl Abwesenheitsstunden unabhängig von der Ursache bei männlichen Mitarbeitern (inkl. geplante Abwesenheiten wie Urlaub oder Elternkarenz, Krankenstand, berufsbedingte und nicht berufsbedingte Krankheiten und Verletzungen). | Stunden | 953.370,10 | 816.202,93 | 799.291,92 |
| Abwesenheit - Mitarbeiter weiblich | Anzahl Ausfallstunden unabhängig von der Ursache bei weiblichen Mitarbeitern (inkl. geplante Abwesenheiten wie Urlaub oder Elternkarenz, Krankenstand, berufsbedingte und nicht berufsbedingte Krankheiten und Verletzungen). | Stunden | 460.328,00 | 405.415,33 | 461.578,69 |

¹⁾ Die Abweichung gegenüber dem Vorjahresbericht beruht auf der Umstellung des Vergleichszeitraums von Geschäftsjahr auf das Kalenderjahr, sowie auf der Berücksichtigung der ausländischen Tochtergesellschaften.

GRI-INDEX

ALLGEMEINE ANGABEN

| GRI- Standard | Angabe | Seite | Anmerkung |
|--|--------|---|-----------|
| 102 Allgemeine Angaben | 102-1 | Name der Organisation | 7 |
| | 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | 10 |
| | 102-3 | Ort des Hauptsitzes | 8 |
| | 102-4 | Betriebsstätten | 9 |
| | 102-5 | Eigentum und Rechtsform | 7 |
| | 102-6 | Bediente Märkte | 7 |
| | 102-7 | Größenordnung der Organisation | 7 |
| | 102-8 | Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter/-innen | 37, 52 |
| | 102-9 | Lieferkette | 12 |
| | 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | 12 |
| | 102-11 | Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen | 24 |
| | 102-12 | Externe Initiativen | 50 |
| | 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden | 45 |
| 102 Strategie | 102-14 | Erklärung des/der höchsten Entscheidungsträger/in über den Stellenwert der Nachhaltigkeit und die Nachhaltigkeitsstrategie der Organisation | 5 |
| 102 Ethik und Integrität | 102-16 | Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen | 49 |
| 102 Unternehmensführung | 102-18 | Führungsstruktur | 21 |
| 102 Einbindung von Stakeholdern | 102-40 | Liste der Stakeholdergruppen | 16 |
| 102 Allgemeine Angaben | 102-41 | Tarifverhandlungen | 37 |
| | 102-42 | Bestimmen und Auswählen von Stakeholder/-innen | 16 |
| | 102-43 | Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung | 16 |
| | 102-44 | Schlüsselthemen und Anliegen | 16 |
| 102 Vorgehensweise bei der Berichterstattung | 102-45 | Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden | 7 |
| | 102-46 | Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung | 20 |
| | 102-47 | Liste der wesentlichen Themen | 20 |
| | 102-48 | Neuformulierung der Informationen | 4 |
| | 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung | 4 |
| | 102-50 | Berichtszeitraum | 4 |
| | 102-51 | Datum des aktuellen Berichts | 4 |
| | 102-52 | Berichtszyklus | 4 |
| | 102-53 | Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht | 66 |
| | 102-54 | Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | 4 |
| | 102-55 | GRI-Inhaltsindex | 62-64 |
| | 102-56 | Externe Prüfung | 4 |

WESENTLICHE THEMEN

| GRI- Standard | Angabe | | Seite | Anmerkung |
|---|--------|--|-------|--|
| Wirtschaftliche Verantwortung in der Region | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 21 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 21 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 21 | |
| 201 Wirtschaftliche Leistung | 201-1 | Direkt generierter und verteilter wirtschaftlicher Wert | 41 | |
| Auswirkungen und Risiken | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 18 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 18 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 18 | |
| 301 Materialien | 301-1 | Verwendete Materialien in Gewicht oder Volumen | 18 | |
| Eingesetzte Materialien und Chemikalien | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 25 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 25 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 25 | |
| 301 Materialien | 301-1 | Verwendete Materialien in Gewicht oder Volumen | 25 | |
| Energieverbrauch und Emissionen aus der Produktion | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 26 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 26 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 26 | |
| 302 Energie | 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 26-27 | Angaben für das Vorjahr nicht möglich, da es noch nicht aufgenommen wurde. |
| | 302-2 | Energieverbrauch außerhalb der Organisation | 47 | |
| | 302-3 | Energieintensität | 47 | |
| 305 Emissionen | 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen | 27 | |
| | 305-4 | Intensität der THG-Emissionen | 47 | |
| Abfall | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 27-28 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 27-28 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 27-28 | |
| 306 Abwasser und Abfall | 306-2 | Abfallarten und Entsorgungsmethode | 27 | |
| Stabile und faire Arbeitsplätze | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 31-32 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 31-32 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 31-32 | |
| 401 Beschäftigung | 401-1 | Neueinstellungen und Mitarbeiterfluktuation | 31-32 | Aufteilung der Fluktuation nach Geschlecht und Alter nicht möglich. |
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Mitarbeiter/-innen | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 33 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 33 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 33 | |
| 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 403-2 | Verletzungsarten und -häufigkeiten, arbeitsbedingte Krankheiten, Ausfalltage, Abwesenheiten und Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle | 33 | |

WESENTLICHE THEMEN

| GRI- Standard | Angabe | | Seite | Anmerkung |
|--|--------|---|-------|---|
| Mitarbeiteraus- und weiterbildung | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 31 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 31 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 31 | Aufteilung der Fort- und Weiterbildungen nach Geschlecht und Alter nicht möglich. |
| 404 Training und Weiterbildung | 404-1 | Durchschnittliche Trainingsstunden pro Mitarbeiter/-in und Jahr | 39 | |
| Treibstoffeffizienz | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 24 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 24 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 24 | |
| 302 Energie | 302-5 | Reduzierung des Energiebedarfs | 24 | |
| Flugsicherheit | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 35 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 35 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 35 | |
| 416 Kundengesundheit- und sicherheit | 416-2 | Vorfälle durch Nichteinhaltungen betreffend Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Services | 35 | |
| 417 Marketing und Kennzeichnung | 417-1 | Anforderungen an Produkt- und Serviceinformationen und Kennzeichnungen | 35 | |
| Fluglärmmreduktion | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 35 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 35 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 35 | |
| Mobilitätssteigerung | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 36 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 36 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 36 | |
| Good Governance inklusive Antikorrupption, Antikorrupption, Bestechung und Menschenrechte | | | | |
| 103 Managementansatz | 103-1 | Erklärung zur Abgrenzung der wesentlichen Themen | 42 | |
| | 103-2 | Bestandteile des Managementansatzes | 42 | |
| | 103-3 | Evaluierung des Managementansatzes | 42 | |
| 205 Korruptionsbekämpfung | 205-2 | Kommunikation über und Schulungen in Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 42 | |
| 206 Wettbewerbswidriges Verhalten | 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartell- und Monopolbildung | 42 | |

GRI
102-55

GLOSSAR

| | |
|--|---|
| ATL (Automated Tape Layer) | Maschine, die den Auflegevorgang von Materiallagen computergesteuert vornimmt |
| Autoklav | Gasdicht verschleißbarer Druckbehälter für die thermische Behandlung von Stoffen im Überdruckbereich |
| Biopregs | Faser-Matrix-Halbzeuge, die mit naturbasierenden anstelle von chemischen Harzen vorimprägniert werden |
| Cleanroom | Auch Reinraum; Raum, in dem die Konzentration luftgetragener Teilchen sehr gering gehalten werden kann |
| CNC-gesteuerte Maschinen (Computerised Numerical Control) | Maschinen, die Werkstücke dank moderner Steuerungstechnik mit hoher Präzision auch für komplexe Formen automatisch herstellen können |
| Composite | Verbundwerkstoff aus zwei oder mehr verbundenen Materialien, der andere Werkstoffeigenschaften besitzt als seine einzelnen Komponenten |
| Conflict Minerals | Bodenschätze, Rohstoffe und andere natürliche Ressourcen, die in Konflikt- oder Hochrisikogebieten gewonnen werden. Die Herstellung bzw. der Abbau dieser Stoffe findet illegal und außerhalb staatlicher Kontrolle statt. Für die Gewinnung der Stoffe werden systematische Menschenrechts- und Völkerrechtsverletzungen in Kauf genommen. |
| Dual-Use-Güter | Bauteile, Maschinen, technische Unterlagen oder Software, die sowohl zivil als auch militärisch genutzt werden können |
| EASA Part 21J | Zulassung der EASA für Entwicklungsbetriebe. Solche Betriebe sind dazu befugt, Entwicklungen und Änderungen an luftfahrttechnischen Erzeugnissen, Teilen oder Ausrüstungen durchzuführen. |
| Embargoprüfung | Sensible Güter (Dual-Use-Güter) dürfen gesetzlich nicht an Länder, Organisationen, Unternehmen oder Einzelpersonen verkauft werden, gegen die Sanktionen vorliegen. Diese Sanktionen sind staatlich angeordnete Zwangsmaßnahmen (Embargos), mit denen der Güterhandel mit einem bestimmten Staat unterbunden wird. |
| Exportkontrolle | Der grenzüberschreitende Warenverkehr und Datenaustausch unterliegt gesetzlichen Vorgaben – auch Exportkontrolle genannt. |
| Faser-Matrix-Halbzeuge | Halbzeuge aus Verstärkungsfasern, die mit einer Kunststoffmatrix getränkt sind (z. B. Prepreg) |
| Fertigungstoleranz | Abweichung einer Größe vom Normzustand, die im Bereich der Fertigung erreicht werden darf |
| ITAR-Güter | Güter, die im Rahmen von Exportkontrollen besonders eingehend kontrolliert werden, da sie den US-amerikanischen Regularien in Bezug auf Rüstungsgüter, den International Traffic in Arms Regulations (ITAR), unterliegen. Aufgrund der strikten Kontrollen und den damit einhergehenden hohen Strafdrohungen durch die entsprechenden US-Behörden bestehen hier Export-Compliance-Risiken. FACC achtet deshalb darauf, generell keine ITAR-Güter mehr zuzukaufen. |
| MTOW (Maximum Take Off Weight) | Höchstabfluggewicht |
| OEM (Original Equipment Manufacturer) | Auch Erstausrüster; Hersteller von Komponenten, der diese aber nicht selbst in den Einzelhandel bringt |
| Prepreg | Mit Harz vorimprägniertes Gewebe aus z. B. Carbon- oder Glasfaser |
| Reaktionsharze | Flüssige oder verflüssigbare Kunstharze, die durch eine chemische Reaktion in relativ kurzer Zeit aushärten |
| RIFT (Resin Infusion under Flexible Tooling) | Flexibles Werkzeug zur effizienten Herstellung von komplexen Formteilen |
| RTM (Resin Transfer Molding) | Verfahren zur effizienten Herstellung von komplexen Formteilen |
| Shipset | Liefereinheit, Komplettpaket je Flugzeug |
| Turnkey Solution | Maßgeschneiderte Individuallösung, die sich ohne weitere Vorarbeiten sofort nutzen und in Flugzeuge oder Flugzeugtriebwerke integrieren lässt |

GRI
102-53

Kontakt

Ansprechpartner

Patrick Doppler
 Manager Export Control & CSR
 p.doppler@facc.com
 Telefon +43 59 616 2490
 www.facc.com

Hinweis

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt und alle Daten wurden genau überprüft. Dennoch können Rundungs-, Satz- oder Druckfehler nicht ausgeschlossen werden. Bei der Summierung kamen automatische Rechenhilfen zur Anwendung. Daher können bei Beträgen und Prozentangaben rundungsbedingte Differenzen auftreten. Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Einschätzungen und Aussagen. Diese wurden auf Basis aller zum gegenwärtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen. Zukunftsbezogene Aussagen werden üblicherweise mit Begriffen wie „erwarten“, „planen“, „rechnen“, „schätzen“ u. a. umschrieben. Wir weisen darauf hin, dass die tatsächlichen Gegebenheiten und Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Faktoren von den in diesem Bericht dargestellten Erwartungen abweichen können. Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Im Zweifelsfall ist die deutschsprachige Version maßgeblich.

Redaktionsschluss: 23. März 2021

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

FACC AG, Fischerstraße 9, 4910 Ried im Innkreis/Österreich

Projektteam: Patrick Doppler, Kristina Erlinger

Layout, Grafik, Konzept:

Inhouse produziert mit www.firesys.de

Redaktion & Gesamtkoordination: be.public Corporate & Financial Communications, Wien

Fotos: FACC AG, Robert Gortana



BEYOND HORIZONS