

UN Global Compact: Communication on Progress 2016

Große Wirtschaftsunternehmen wie die Wienerberger AG haben mit ihrer Geschäftstätigkeit einen starken Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt. Sie tragen somit eine besondere Verantwortung und sollten sich daher vorbildlich verhalten. Zu den einzuhaltenden Mindeststandards zählen hier vor allem die Prinzipien des UN Global Compact zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Antikorruption. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2003 hat sich Wienerberger offiziell zu dessen zehn Prinzipien bekannt und sich dazu verpflichtet, an deren Umsetzung im Rahmen der eigenen Möglichkeiten zu arbeiten. Einmal im Jahr legen wir Rechenschaft darüber ab, welche Fortschritte wir jeweils erzielt haben.

Die Fortschrittsmitteilung zum Global Compact für das Jahr 2016 ist Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsberichts 2016. Um maximale Transparenz herzustellen und unseren Lesern das Auffinden der einzelnen Beispiele zu erleichtern, haben wir die wichtigsten Aussagen zu den zehn Prinzipien im Folgenden aggregiert und zusätzlich auch im GRI-Index die entsprechenden Indikatoren gekennzeichnet und mit Seitenverweisen versehen.

Global Compact Prinzipien – Menschenrechte Prinzip 1 und 2

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Commitment

Wienerberger garantiert den Schutz der grundlegenden Menschenrechte innerhalb seines Einflussbereichs. Mit der Wienerberger Sozialcharta hat sich Wienerberger zur Einhaltung der geltenden Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO verpflichtet. Dazu gehört die Bereitstellung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen. Die Sicherheit der Mitarbeiter hat bei Wienerberger höchste Priorität.

Fortschritt in 2016

Langfristiges Ziel sind Null Unfälle in der Wienerberger Gruppe. Mit der gruppenweit gültigen Wienerberger Safety Initiative wurden bereits 2010 gezielt einheitliche Sicherheitsstandards implementiert, im Jahr 2014 für die gesamte Wienerberger Gruppe weiterentwickelt und die Aktivitäten im Rahmen der Safety Initiative ausgebaut, um die Häufigkeit und Schwere von Unfällen zu minimieren. So wird von allen Geschäftsbereichen jeder Arbeitsunfall analysiert, Kernaspekte und individuelle Initiativen werden jährlich evaluiert. Die Unfallhäufigkeit der Wienerberger Gruppe konnte 2016 im Vergleich zum Vorjahr von 8 auf 6,5 Arbeitsunfälle pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden gesenkt werden. Dies entspricht einer Reduktion um 18,4%. Mit 177 unfallbedingten Krankenstandstagen je Million geleisteter Arbeitsstunden fiel die Unfallschwere 2016 um 15,5% deutlich niedriger aus als 2015 (209). Leider kam es trotz unserer Anstrengungen in der Wienerberger Gruppe und einer 50%-Beteiligung von Wienerberger zu je einem Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang. Wir bedauern dies sehr. Wir haben unsere Anstrengungen zur Verbesserung der Sicherheit unserer Mitarbeiter weiter intensiviert.

Jede Business Unit hat auch 2016 mit gezielten Maßnahmen daran gearbeitet, die Sicherheit unserer Mitarbeiter weiter zu erhöhen. Diese sind im Wienerberger Nachhaltigkeitsbericht von Seite 45 bis 46 im Detail dargestellt. In der Wienerberger Gruppe hat jede Business Unit über den gruppenweiten Safety-Standard hinausgehend individuelle Safety-Programme implementiert:

Clay Building Materials Europe (CBME)

- Die Abteilung zum Sicherheitsmanagement CBME koordiniert zentral die Umsetzung der Safety Roadmap sowie den Safety Alert und Safety Award bzw. überprüft die Einhaltung der Sicherheitsstandards.
- Health & Safety Standard mit Divisions-spezifischen Mindestanforderungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- › Safety Roadmap, ein verbindlicher Aktionsplan zur Steigerung der Arbeitssicherheit
- › Safety Alert: standardisierter Prozess zum Umgang mit Arbeitsunfällen an allen CBME Produktionsstandorten zur Dokumentation und Kommunikation von Unfallursache, -hergang und daraus abgeleiteten Maßnahmen
- › Safety Award: Auszeichnung für herausragende Leistungen im Bereich Sicherheit
- › Verankerung von Zielen zur Reduktion der Unfallhäufigkeit in den variablen Gehaltsanteilen der Geschäftsführer und Werksleiter

North America

- › Auf lokaler Ebene ist jeweils eine sicherheitsverantwortliche Person bestellt.
- › Monatliche Meetings zu Sicherheitsthemen und zum Reporting zwischen dem Top-Management und dem lokalen Management
- › Sicherheitsziele mit zweijähriger Vorlaufzeit für jeden Produktionsstandort
- › Kommunikation zum Thema Sicherheit

Pipelife

- › Die Verantwortung für Umsetzung des Safety-Programms von Pipelife liegt beim Manufacturing Excellence Officer.
- › Programme im Bereich Verhaltensbeobachtung: Behavior Observation Program (BOP), Lock-out/Tag-out (LOTO) und 5 S (Methodik, um Arbeitsplätze und deren Umfeld sicher, sauber und übersichtlich zu halten)
- › Safety Awareness Campaign 2016 „Take Care“
- › Safety App zur frühzeitigen Erfassung von potenziellen Gefahren und zur Beobachtung der Arbeitssicherheit
- › Zero Accident Club mit Safety Award – Auszeichnung für Landesgesellschaften nach Ausmaß der unfallfreien Arbeitsmonate und für besonderes Engagement im Bereich Sicherheit
- › Safety Audits in den Werken, durchgeführt von speziell geschulten Mitarbeitern aus anderen Landesgesellschaften, die jeweilige Zuteilung wird bewusst regelmäßig gewechselt
- › Safety Call: umfangreiche Analyse eines jeden Unfalls mit Krankenstandsfolge im Rahmen einer Telefonkonferenz mit allen Geschäftsführern der Landesgesellschaften mit Ableitung von vorbeugenden Maßnahmen für andere Standorte; das Pipelife Safety Portal – eine

Online-Plattform, die allen Mitarbeitern mit Email-Adresse zur Verfügung steht – dient dabei als Arbeits- und Informationsplattform.

- › Weitreichendes Industrie-Benchmarking und Erfahrungsaustausch innerhalb von Teppfa (The European Plastic Pipe and Fittings Association)

Semmelrock

- › Der Zentralbereich Technik koordiniert die „Safety Activity“, fördert die Bewusstseinsbildung aller Mitarbeiter mittels Initiativen und Schulungen zur Einhaltung der definierten Sicherheitsstandards und Maßnahmen zur Erhöhung der Anlagensicherheit und prüft die Umsetzung der „Safety Strategy“.
- › „Safety@Semmelrock“ unter Verwendung des „Accident Investigation Report Semmelrock“ (AIRS-Dokument), mit dem alle Unfälle bzw. Vorfälle zentral erfasst, analysiert und kommuniziert werden
- › „Safety Book“ mit den Grundsätzen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- › „Safety Day“ für den Informationsabgleich zwischen Werks- und Technikleitern
- › „Safety Culture“ für die Implementierung von Grundsätzen, Prämiensystem und Visualisierungen in den Landesorganisationen
- › Technische Sicherheitsoptimierungen und Risikoanalysen bei Produktionsanlagen

Steinzeug-Keramo

- › Oberste Verantwortlichkeit für die Sicherheit bei Steinzeug-Keramo hat das sogenannte Safety Board mit dem Vorsitzenden „Leiter Operations“ und den Mitgliedern, die sich aus Werksleiter, Betriebsrat und Experten zusammensetzen.
- › Steinzeug-Keramo hat 2016 das DuPont™ STOP® (Sicherheits-Trainings-Observations-Programm) implementiert und Schulungen an allen Produktionsstandorten inklusive des Managements durchgeführt. Zudem wurden Ziele zur Arbeitssicherheit in den variablen Gehaltsanteilen der Werksleiter verankert.
- › Anlagenoptimierungen
- › Schulungen und Weiterbildungen im Bereich Arbeitssicherheit und Gefahrenvermeidung mit gezielten, Arbeitsplatz-spezifischen Sicherheitsunterweisungen

Gesundheit ist ein Menschenrecht. Auch darum sorgt Wienerberger für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen an allen Standorten. Im Jahr 2016 sind die durchschnittlichen Krankenstandstage je Mitarbeiter der Wienerberger Gruppe (ohne der Division North America, da aufgrund lokaler gesetzlicher Regelungen nicht mit den Angaben für die restliche Wienerberger Gruppe vergleichbar) leicht auf 9,6 im Vergleich zu 9,1 des Vorjahres angestiegen. Ein wichtiger Beitrag zum Erhalt der Gesundheit ist Prävention. Daher werden neben der regelmäßigen Gesundheitsvorsorge gruppenweit auch betriebsärztliche Betreuung, ergonomische Untersuchungen der Arbeitsplätze und individuelle Fitness- und Gesundheitsprogramme angeboten. In North America haben alle Vollzeitbeschäftigten zusätzlich eine Krankenversicherung erhalten, die zum Teil über das Bundesgesetz Affordable Care Act (ACA) hinausgeht.

Aus Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter arbeitet Wienerberger seit Jahren intensiv daran, deren Belastung mit potenziell gesundheitsschädlichen Stoffen zu minimieren. 2015 wurden bei 98 % aller keramischen Werke der Wienerberger Gruppe Feinstaubexpositionsmessungen durchgeführt und das gruppenweite Ziel, die Feinstaubmessungen auf mindestens 95 % aller keramischen Werke von Wienerberger bis 2020 auszuweiten, damit vorzeitig erreicht.

Global Compact Prinzipien – Arbeitsnormen Prinzip 3, 4, 5 und 6

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Commitment

Für Wienerberger ist es selbstverständlich, Kinderarbeit und Diskriminierung nicht zu dulden. Schon vor dem Beitritt zum UN Global Compact in 2003 hat sich Wienerberger mit der Unterzeichnung der Sozialcharta 2001 verpflichtet, gruppenweit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, für die nationale Gesetzgebungen bzw. vereinbarte Tarifverträge als Mindeststandard gelten. Damit hält Wienerberger die Empfehlungen

der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein. Besonders wichtig sind uns – neben sicheren und gesundheitserhaltenden Arbeitsbedingungen – eine faire Entlohnung sowie das Recht unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Verhandlungen. Um Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung zu bekämpfen, wird es von Wienerberger als wesentlich erachtet, unseren Mitarbeiterinnen die gleichen Möglichkeiten wie ihren Kollegen und ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Ebenso sehen wir es als wichtig an, unseren männlichen Mitarbeitern die gleichen individuellen Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie ihren Kolleginnen zu ermöglichen.

Fortschritt in 2016

Im Jahr 2016 unterlagen etwa 73 % aller Wienerberger Mitarbeiter einer kollektivvertraglichen Vereinbarung, damit ist der Prozentanteil im Vergleich zu 2015 gleich geblieben.

Unternehmen mit Produktionsschwerpunkt in der Baustoffindustrie haben traditionell einen hohen Anteil an männlichen Arbeitnehmern. Im Jahr 2016 betrug die Anzahl der Neueintritte 1.970, das waren 208 mehr als 2015. Die Anzahl der Frauen bei den Neueintritten stieg von 234 auf 274, die der Männer von 1.528 auf 1.696. Der Anteil der Frauen bei den Neueintritten nahm von 13,3 % auf 13,9 % zu. Zum Stichtag 31.12.2016 lag der Frauenanteil in der Wienerberger Gruppe bei 13,6 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (+0,1 %). In den einzelnen Funktionsbereichen ist er im Vergleich zum Jahr 2015 nahezu konstant geblieben. Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil im Senior Management bei 12 %, was einen deutlichen Anstieg im Vergleich zum Jahr 2015 mit 8 % zeigt. Eine unserer gesetzten Maßnahmen ist weiterhin, insbesondere bei Neubesetzungen im Senior Management und in Führungspositionen, bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug zu geben. Eine konkrete Maßnahme zur Erhöhung der Anzahl von Frauen im Senior Management und in Führungspositionen bei Wienerberger ist, Mitarbeiterinnen frühzeitig entsprechende Karriere-Entwicklungspfade zu ermöglichen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Wienerberger ein besonderes Anliegen. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit zur Beschäfti-

gung in Teilzeit. Hiervon machen zunehmend mehr Mitarbeiterinnen und auch Mitarbeiter Gebrauch. Der Anteil der bei Wienerberger in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden ist im Jahr 2016 auf 3,5 % leicht angestiegen, im Jahr 2015 lag der Anteil bei 3,4 %. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen lag im Jahr 2016 mit 16,8 % höher als im Vorjahr, 2015 haben 15,3 % der beschäftigten Frauen in Teilzeit gearbeitet. Gleichzeitig ist der relative Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer in 2016 auf 1,4 % leicht gesunken im Vergleich zu 1,5 % in 2015.

Global Compact Prinzipien – Umweltschutz

Prinzip 7, 8 und 9

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Commitment

Unser Ziel ist es, die Auswirkung unserer Produktionsprozesse und unseres Rohstoffbezugs auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit unseren Abbaustätten, die größtmögliche Schonung aller Ressourcen sowie die Erhöhung des Anteils an Recyclingmaterialien sind zentrale Grundsätze unserer Produktion. Die Herstellung unserer Produkte ist nicht ohne Verbrauch von Ressourcen und Eingriffe in die Natur möglich, daher gilt es, diese Eingriffe möglichst gering zu halten.

Fortschritt in 2016

Indikatoren für umweltfreundliche Technologien sind beispielsweise Kennzahlen zum spezifischen Energieverbrauch und zu spezifischen CO₂-Emissionen. Wienerberger hat sich zum Ziel gesetzt, im größten keramischen Geschäftsbereich diese beiden Kenngrößen bis 2020 um jeweils 20 % bezogen auf 2010 zu senken. Erfreulicherweise konnte der Gesamtenergieverbrauch der Wienerberger Gruppe 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 0,5 % gesenkt werden. Dies ist den gruppenweit konsequent vorangetriebenen Produktionsoptimierungen zuzuschreiben. Der Anteil erneuerbarer Energieträger am elektrischen Energieverbrauch basierend auf kWh pro Tonne lag im Jahr 2016 mit 31 % deutlich über dem Wert des Vorjahres

(27 %). Im Jahr 2016 konnte auch der spezifische Energieverbrauch der Wienerberger Gruppe, verglichen mit dem Vorjahr, um 1,3 % reduziert werden, im keramischen Bereich sogar um 2,4 %. Wienerberger arbeitet kontinuierlich an der Umstellung auf möglichst emissionsarme Energieträger. Die Entwicklung der CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr wurde ebenfalls positiv beeinflusst. Der Index der spezifischen CO₂-Emissionen aus Primärenergieträgern in kg CO₂ pro Tonne produzierten keramischen Produkts konnte im Vergleich zum Vorjahr um 3,3 % reduziert werden. Dieser Trend zeigt sich in nahezu allen keramischen Produktbereichen. Der spezifische CO₂-Ausstoß aus Primärenergieträgern ist dabei stärker zurückgegangen (-3,3 % gegenüber 2015) als der spezifische Energieverbrauch im keramischen Bereich (-2,4 %). Dies ist eine Folge der laufenden, konsequenten Reduktion des Einsatzes von CO₂-intensiven Energieträgern wie Kohle und Heizöl und der Umstellung auf Erdgas. Pipelife hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 die spezifischen indirekten CO₂-Emissionen (primär aus dem Stromverbrauch) in der Produktion um 20 % gegenüber 2010 zu senken. Im Jahr 2016 lagen die indirekten CO₂-Emissionen 17 % unter dem Ausgangswert von 2010.

Ein weiterer Indikator für umweltfreundliche Technologien ist der spezifische Wasserverbrauch. Hier konnten in 2016 leider keine Fortschritte erzielt werden. Im Bereich der keramischen Rohre wurde ein höherer Anteil an geschliffenen Produkten produziert, was einen höheren spezifischen Wasserverbrauch (+15 %) verursacht hat. Im Bereich Kunststoffrohre kam es zu einem erhöhten spezifischen Wasserverbrauch (+8 %) aufgrund von Einmalereignissen wie einem bedauerlichen Wasseraustritt bei Kühlkreisläufen sowie durch die Wartung und Wiederauffüllung eines weiteren Kühlkreislaufes. Auch der Produktmix hat Einfluss auf den spezifischen Wasserverbrauch im Bereich Kunststoffrohre. Dabei lag in der Kunststoffrohrproduktion der spezifische Wasserverbrauch aus öffentlichen Netzen bei lediglich 15,8 % des spezifischen Gesamtwasserverbrauches in diesem Produktbereich. Das nicht aus öffentlichen Netzen bezogene Wasser (z.B. Wasser aus Flüssen, Seen und in Skandinavien auch aus dem Meer) wird nach dem Kühlvorgang den Bestimmungen entsprechend wieder in die Umwelt rückgeführt und stellt somit keinen Verbrauch im eigentlichen Sinne dar. Pipelife hat sich das Ziel gesetzt, den Wasserverbrauch

aus öffentlichen Netzen bis 2020 auf 0,55 m³ pro produzierter Tonne zu reduzieren.

Wienerberger verfolgt das Ziel, die Ressourceneffizienz in der Produktion zu erhöhen und dabei parallel die Produkteigenschaften weiter zu verbessern. Wesentliche Aspekte für uns sind hierbei die Einsparungen im Materialverbrauch und der Einsatz von Sekundärrohstoffen in jenen Produktbereichen, wo dies sinnvoll und möglich ist, sowie die kontinuierliche Reduktion der Bruchrate und Rückführung von Produktionsabfällen und Reststoffen in die Produktion. Semmelrock verfolgt das Ziel, die Bruchrate bis 2017 um 50 % bezogen auf den Ausgangswert von 2014 zu senken.

Als Bestandteil des Vorsorgeprinzips im Umgang mit Umweltproblemen beschäftigt Wienerberger sich seit Jahren freiwillig intensiv mit der Erstellung von Ökobilanzen und Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPDs) für die gesamte Produktpalette. Auch sind alle keramischen Rohre und Formstücke von Steinzeug-Keramo und einzelne Produktlinien von Semmelrock erfolgreich nach dem Cradle to Cradle® Konzept zertifiziert.

Global Compact Prinzipien – Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Commitment

Wienerberger bekennt sich zum freien und fairen Wettbewerb; dies schließt die Absage an jegliche Form von Korruption mit ein. Wir verfolgen stets das Ziel von Null Korruptionsvorfällen und erwarten entsprechendes Verhalten auch von unseren Mitarbeitern.

Fortschritt in 2016

Im Jahr 2016 wurde gegen Wienerberger weder ein Urteil wegen Korruption gefällt noch mussten diesbezügliche Strafzahlungen entrichtet werden. Auch lagen keine negativen Überwachungsergebnisse seitens der zuständigen Behörden vor. Wienerberger erwartet gesetzeskon-

formes Verhalten von allen Mitarbeitern der Wienerberger Gruppe. Verstöße stellen in jedem Fall eine Verletzung dienstlicher Pflichten dar. Bestätigt sich ein Verdacht, führt dies je nach Schadensausmaß zu arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen.

Im Berichtszeitraum 2016 hat die interne Revision Untersuchungen in 19 Gesellschaften mit Schwerpunkt auf Organisation, Einkauf, Materialwirtschaft, Vertrieb und Personalwesen sowie Korruption und Kartellrecht durchgeführt. Weitere Schwerpunkte bei den Untersuchungen waren auch die Einhaltung der gruppenweit gültigen Standards zu Sicherheit und Gesundheit. Im Rahmen dieser Revisionen konnte festgestellt werden, dass sämtliche internen Richtlinien in den geprüften Gesellschaften implementiert und die betroffenen Mitarbeiter davon entsprechend in Kenntnis gesetzt worden waren. Etwaige Abweichungen von den Richtlinien wurden an Vorstand und Prüfungsausschuss berichtet sowie entsprechende Maßnahmen, wie etwa die Verbesserung von Dokumentationsprozessen, gemeinsam mit dem verantwortlichen Management getroffen.

Global Compact Prinzipien – Umsetzung auch in der Lieferkette

Wienerberger verfolgt die Einhaltung der Prinzipien des Global Compact verstärkt auch in seinen Lieferketten. Schon seit längerem müssen Lieferanten von Pipelife den „Pipelife Supplier Code of Conduct“ einhalten (www.pipelife.com/media/com/about_pipelife/Supplier_Code_of_Conduct.pdf). 2016 hat die Business Unit Semmelrock einen „Supplier Code of Conduct“ entwickelt und die Division Clay Building Materials Europe (CBME) einen umfassenden „CBME Supplier Code of Conduct“ verbindlich in allen Landesgesellschaften ausgerollt.

Weitere Informationen:

Christine Vieira Paschoalique
Corporate Sustainability Officer

Wienerberger AG

A-1100 Wien, Wienerberg City, Wienerbergstraße 11

T +43 1 60 192 10 180

M +43 664 812 11 22

christine.paschoalique@wienerberger.com