



Mitarbeiter

Grundsätze, Prozesse und Instrumente

Unsere Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs und ein wesentlicher Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Wir sehen unsere Aufgabe darin, alle erforderlichen Grundlagen und optimale Rahmenbedingungen für die Sicherheit, Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu schaffen. Dies geschieht durch unsere stete Weiterentwicklung in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vielfalt und Chancengleichheit sowie Aus- und Weiterbildung. Eine gute Kommunikationskultur in unserem Unternehmen, die konsequente Einbindung unserer Mitarbeiter und ein motivierendes Arbeitsumfeld sind dabei wesentliche Bestandteile.

Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse 2014

Auf Gruppenebene sind die folgenden sozialen Aspekte in Bezug auf unsere Mitarbeiter als wesentlich identifiziert worden:

- › Sicherheit
- › Gesundheit
- › Kommunikation und Einbeziehung unserer Mitarbeiter
- › Mitarbeiterzufriedenheit

Bei differenzierter Analyse unserer unterschiedlichen Produktbereiche sind die im Folgenden genannten Aspekte für alle Produktbereiche nahezu gleich relevant.

Wienerberger ist sich der Verantwortung für seine Mitarbeiter jederzeit bewusst. Oberste Priorität haben für uns als produzierendes Unternehmen, insbesondere in unseren Werken, die Vermeidung bzw. Minimierung möglicher Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter. Neben baulichen, technischen und organisatorischen Maßnahmen fördern wir auch gezielt eine ausgeprägte Sicherheitskultur, zum Beispiel durch Schulungen und Anreizsysteme.

Wienerberger ist eine international tätige Unternehmensgruppe, wir sind in 30 Ländern aktiv. Für alle unsere Mitarbeiter sind damit deren Möglichkeiten zur Interaktion, zum Informationsaustausch und zur Mitgestaltungsmöglichkeit äußerst relevante Aspekte für ihr Wohlbefinden und ihre persönliche Entwicklung. Ebenso hat der Grad unserer Mitarbeiterzufriedenheit großen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Dabei spielen die allgemeinen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz sowie die spezifisch angebotenen Arbeitsinstrumente und deren Qualität eine große Rolle. Unsere Aufgabe ist es somit, Möglichkeiten zum bereichsübergreifenden Dialog und Austausch zu schaffen, den Wissenstransfer unserer Mitarbeiter zu fördern und die effiziente Zusammenarbeit zu unterstützen.

Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalysen sind die Basis für unseren 5-Jahres-Aktionsplan, die Wienerberger Sustainability Roadmap 2020. Die mitarbeiterbezogenen Ziele und Maßnahmen im Rahmen der Wienerberger Sustainability Roadmap 2020 sind am Ende dieses Kapitels unter „Zieldefinitionen und Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter“ zu finden.

Kennzahlenerfassung

Tondach Gleinstätten wurde mit Juli 2014 in der Wienerberger Gruppe voll konsolidiert. Die dortigen Erfassungsstrukturen für die nicht-finanziellen Kennzahlen wurden im Verlauf des Jahres 2014 optimiert. In den angeführten Kennzahlen sind daher jene von Tondach Gleinstätten erst ab 1.1.2015 inkludiert.

Beschäftigungsentwicklung

Anzahl der Mitarbeiter

Im Jahr 2016 beschäftigte Wienerberger 15.990 Arbeitnehmer (Vollzeitäquivalente), das sind 1,1 % (177 Vollzeitäquivalente) mehr als im Jahr 2015. Den prozentual größten Zuwachs wiesen Pipes & Pavers Western Europe (+4,8 %) und Clay Building Materials Eastern Europe (+4,0 %) auf.

Mitarbeiter

Ø Mitarbeiter nach Geschäftssegment (Vollzeitäquivalente)	2014	2015 ¹⁾	2016	Vdg. in %
Clay Building Materials Western Europe	5.950	6.035	5.983	-0,9
Clay Building Materials Eastern Europe	2.397	4.184	4.350	+4,0
Clay Building Materials Europe	8.347	10.219	10.333	+1,1
Pipes & Pavers Western Europe	1.768	1.757	1.841	+4,8
Pipes & Pavers Eastern Europe	2.368	2.368	2.322	-1,9
Pipes & Pavers Europe	4.136	4.125	4.163	+0,9
North America	1.246	1.272	1.289	+1,3
Holding & Others	201	197	205	+3,8
Wienerberger Gruppe	13.930	15.813	15.990	+1,1

1) Tondach Gleinstätten ist in diesem Bericht ab 2015 enthalten (im Geschäftsbericht seit Juli 2014). Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.

Prozentual ist die Mitarbeiteranzahl im Funktionsbereich Verwaltung am stärksten angestiegen, in den anderen Bereichen war der Anstieg nahezu gleich. Absolut nahm

die Mitarbeiteranzahl im Produktionsbereich am stärksten zu (+82 Vollzeitäquivalente).

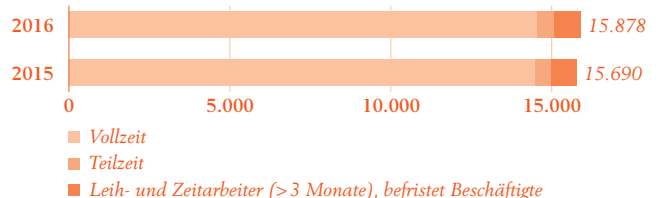
Ø Mitarbeiter nach Funktionsbereich (Vollzeitäquivalente)	2014	2015 ¹⁾	2016	Vdg. in %
Produktion	9.337	10.696	10.778	+0,8
Verwaltung	1.245	1.404	1.462	+4,1
Vertrieb (inklusive Marketing und Lager)	3.348	3.713	3.750	+1,0
Gesamt	13.930	15.813	15.990	+1,1

1) Tondach Gleinstätten ist in diesem Bericht ab 2015 enthalten (im Geschäftsbericht seit Juli 2014).

Zum Stichtag 31.12.2016 waren von den in der Wienerberger Gruppe beschäftigten Mitarbeitern 92 % vollzeit- und 3 % teilzeitbeschäftigt. Die restlichen 5 % entfallen auf Leih- und Zeitarbeitskräfte, die länger als drei Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt waren, sowie auf befristet beschäftigte Mitarbeiter. Bei Wienerberger wird ein sehr geringer Teil der Tätigkeiten von Mitarbeitern durchgeführt, die gesetzlich als selbstständig definiert sind. Damit sind die Anteile der Beschäftigungsverhältnisse unserer Mitarbeiter im Vergleich zum Jahr 2015 nahezu gleich geblieben.

Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis

basierend auf Kopfzahl



Mitarbeiterfluktuation

Die Fluktuationsquote (Definition siehe Anmerkung Nr.1 unter nachfolgender Tabelle) in der Wienerberger Gruppe ist im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr von 9,2% auf 9,0% gesunken. Nur in der Division Pipes and Pavers Europe kam es durch Austritte zu einem Anstieg

der Mitarbeiterfluktuation von 11,5 auf 14,0%, zum geringen Teil auch durch Restrukturierungsmaßnahmen. Da die Zahlen der Division North America aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen nur bedingt vergleichbar sind, wurden die Kennzahlen für diese Division wie auch in den Vorjahren separat ausgewiesen.

Mitarbeiterfluktuation nach Geschäftssegment ¹⁾ in %

	2014	2015 ²⁾	2016
Clay Building Materials Western Europe	7,6	7,9	7,6
Clay Building Materials Eastern Europe	7,7	11,3	9,3
Clay Building Materials Europe	7,6	9,1	8,3
Pipes & Pavers Western Europe	8,5	6,8	7,8
Pipes & Pavers Eastern Europe	10,8	11,5	14,0
Pipes & Pavers Europe	9,8	9,4	11,2
Holding & Others	11,1	9,3	5,4
Gesamt ohne North America	8,4	9,2	9,0
North America ³⁾	21,6	24,7	28,4

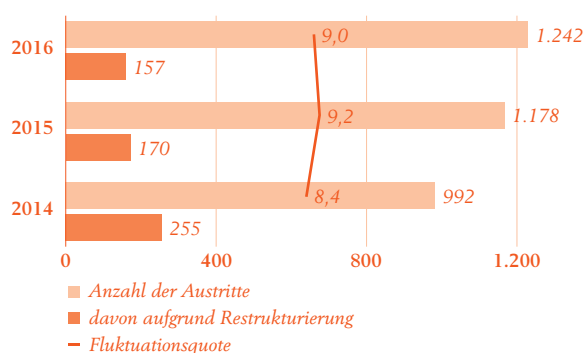
1) Verhältnis der Austritte (Dienstnehmer- und Dienstgeberkündigung, einvernehmliche Beendigung) aus der Wienerberger Gruppe zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeiter (Kopfzahl), die während des Jahres in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen; Leih- und Zeitarbeiter sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter werden nicht berücksichtigt; Pensionierungen und Karenzierungen werden nicht als Austritte behandelt. // 2) Tondach Gleinstätten ist ab 2015 enthalten. // 3) Zahlen aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen nur bedingt vergleichbar. Die Austritte in North America wurden bisher inklusive Pensionierungen berichtet und sind nun, konsistent mit der Wienerberger Gruppe, exklusive Pensionierungen im Dreijahrestrend angepasst dargestellt.

Im Berichtsjahr haben insgesamt 1.242 Mitarbeiter das Unternehmen verlassen (Kopfzahl; exkl. Division North America, da aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen nur bedingt vergleichbar). Davon entfielen 157 Stellen auf Restrukturierungsmaßnahmen.

1.085 Mitarbeiter – davon 195 Frauen und 890 Männer – verließen die Wienerberger Gruppe aus anderen Gründen. 579 dieser Mitarbeiter waren zwischen 30 und 49 Jahre, 235 waren unter 30 bzw. 276 der Mitarbeiter über 50 Jahre alt.

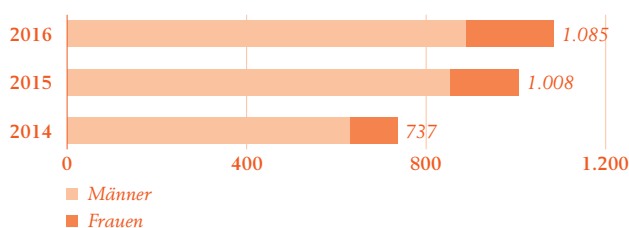
Mitarbeiterfluktuation ohne North America

basierend auf Kopfzahl



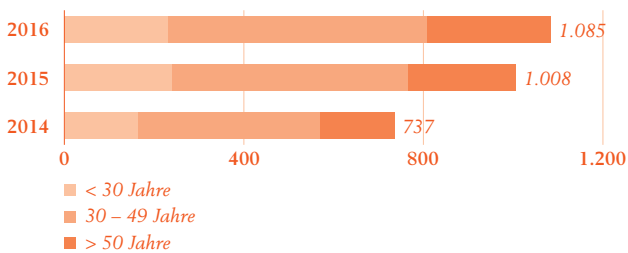
Austritte ohne Restrukturierungen nach Geschlecht (ohne North America)

basierend auf Kopfzahl



Austritte ohne Restrukturierungen nach Altersstruktur (ohne North America)

basierend auf Kopfzahl



Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt weiterhin beachtlich hohe 13 Jahre. Dies sehen wir als ein starkes Vertrauensvotum unserer Mitarbeiter gegenüber der Wienerberger Gruppe.

Mitarbeiterzufriedenheit

Im Jahr 2016 haben wir zusammen mit einem erfahrenen Kooperationspartner die Mitarbeiterbefragung, die 2015 in der Wienerberger Holding gestartet wurde, in Deutschland und Österreich ausgerollt. Dabei wurde anhand verschiedener Kriterien detailliert erhoben, wie zufrieden unsere Mitarbeiter dort sind. Die Ergebnisse wurden – differenziert nach Abteilungs-Clustern – an alle Mitarbeiter der jeweiligen Standorte kommuniziert und entsprechende weiterführende Schritte eingeleitet. Die Mitarbeiterbefragung wird bis 2018 in alle Landesorganisationen der Wienerberger Gruppe ausgerollt, um gezielt weitere Maßnahmen für eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit zu setzen.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wienerberger nimmt seine Verantwortung für sichere Arbeitsbedingungen und die Gesundheit seiner Mitarbeiter äußerst ernst. Dieser Fokus wurde auch durch die 2014 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse als besonders relevanter Aspekt in unserer Wertschöpfungskette bestätigt. Alle Normalinvestitionen oder üblichen Maßnahmen zur Instandhaltung unserer Werke werden immer unter Berücksichtigung der Anforderungen bezüglich Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter umgesetzt. Mit der Wienerberger Safety Initiative wurden bereits im Jahr 2010 gezielt gruppenweit einheitliche Sicherheitsstandards implementiert, um die Häufigkeit

und Schwere von Unfällen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Im Jahr 2014 wurden die bestehenden Standards für die gesamte Wienerberger Gruppe weiterentwickelt und die Aktivitäten im Rahmen der Safety Initiative ausgebaut. 2016 wurde, wie auch im Vorjahr, die Umsetzung dieser Initiative konsequent weitergeführt. Zusätzlich setzt jeder Geschäftsbereich spezifische interne Programme um – mit großem Erfolg, wie die Zahlen zur Unfallhäufigkeit belegen. Die konkreten Maßnahmen der einzelnen Geschäftsbereiche zum Thema Sicherheit sind am Ende dieses Kapitels unter „Zieldefinitionen und Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter“ beschrieben.

Unfallhäufigkeit

Als Arbeitsunfälle werden im Rahmen des Safety, Health and Education (SHE) Reportings der Wienerberger Gruppe sämtliche Unfälle erfasst, die zu einer mindestens eintägigen Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen führen. Im Jahr 2016 haben wir erfreulicherweise in allen Geschäftssegmenten einen Rückgang der Unfallhäufigkeit erreicht. Gruppenweit haben wir die Unfallhäufigkeit um gut 18 % reduziert. Die Division Clay Building Materials Europe hat die Unfallhäufigkeit sogar um knapp 23 % reduzieren können, das Geschäftssegment Pipes & Pavers Eastern Europe um mehr als 30 %. Unser Ziel von Null Unfällen verfolgen wir weiterhin konsequent. Wir setzen die intensive Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern über alle Managementebenen hinweg kontinuierlich fort. Dabei liegt unser Fokus auf der Schärfung der Aufmerksamkeit bezüglich möglicher Gefahrenquellen und auf der Stärkung des Bewusstseins, dass Sicherheitsvorschriften und technische Schutzmaßnahmen in jedem Fall verbindlich und einzuhalten sind.

Unfallhäufigkeit nach Geschäftssegment ¹⁾	2014	2015 ²⁾	2016	Vdg. in %
Clay Building Materials Western Europe	16,8	10,7	8,3	-22,8
Clay Building Materials Eastern Europe	9,4	6,6	5,1	-23,6
Clay Building Materials Europe	14,5	8,9	6,9	-22,8
Pipes & Pavers Western Europe	21,1	15,5	15,1	-2,6
Pipes & Pavers Eastern Europe	5,1	3,2	2,2	-30,6
Pipes & Pavers Europe	11,7	8,0	7,6	-4,8
North America	2,4	1,9	1,9	-2,5
Holding & Others	7,2	0,0	0,0	-
Wienerberger Gruppe	12,3	8,0	6,5	-18,4

1) Anzahl der Arbeitsunfälle/Anzahl geleisteter Arbeitsstunden x 1.000.000; inklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter. // 2) Tondach Gleinstätten ist ab 2015 enthalten.

Unfallschwere

Auch die Unfallschwere – gemessen in unfallbedingten Krankenstandstagen je Million geleisteter Arbeitsstunden – wurde im Vergleich von 2015 zu 2016 in der gesamten Wienerberger Gruppe deutlich gesenkt: von 209 auf 177 (-15,5 %).

Zum deutliche Anstieg im Geschäftssegment Pipes and Pavers Western Europe kam es primär durch Arbeitsunfälle mit längeren Ausfallzeiten bei Steinzeug-Keramo. North America hatte im Jahr 2016 eine Zunahme von über 100%, verursacht durch den Unfall eines Mitarbeiters mit langer Ausfallszeit. Der betroffene Mitarbeiter ist mittlerweile aus dem Krankenstand zurückgekehrt.

Unfallschwere nach Geschäftssegment ¹⁾	2014	2015 ²⁾	2016	Vdg. in %
Clay Building Materials Western Europe	536	339	218	-35,9
Clay Building Materials Eastern Europe	258	201	165	-17,7
Clay Building Materials Europe	450	279	195	-30,0
Pipes & Pavers Western Europe	362	185	328	+77,3
Pipes & Pavers Eastern Europe	148	71	71	-0,7
Pipes & Pavers Europe	237	119	179	+50,4
North America	41	25	71	>100
Holding & Others	199	0	0	-
Wienerberger Gruppe	340	209	177	-15,5

1) Unfallbedingte Krankenstandstage/Anzahl geleisteter Arbeitsstunden x 1.000.000; inklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter. Alle nicht-finanziellen Kennzahlen wurden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. // 2) Tondach Gleinstätten ist ab 2015 enthalten.

Zu unserem großen Bedauern kam es 2016 im Geschäftssegment Clay Building Materials Europe der Wienerberger Gruppe und in einer zu 50 % konsolidierten Beteiligung je zu einem Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang. Dabei verunglückten ein Mitarbeiter in Österreich und ein Mitarbeiter in Deutschland jeweils im

Produktionsbereich. Wienerberger bedauert diese zwei Unfälle sehr. Wir haben uns intensiv mit beiden Unfällen auseinandergesetzt und konsequent an unseren Maßnahmen zu Erhöhung der Sicherheit unserer Mitarbeiter gearbeitet. Unser Ziel ist es nach wie vor, Null Unfälle im gesamten Konzern zu erreichen.

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 und 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 die 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“: die Implementierung von Leitsätzen, 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 inklusive des Managements an allen Produktionsstandorten 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

Krankenstandstage

Im Jahr 2016 sind die durchschnittlichen Krankenstandstage je Mitarbeiter der Wienerberger Gruppe (ohne der Division North America) leicht auf 9,6 im Vergleich zu 9,1 des Vorjahres angestiegen. Anzahl und prozentualer Anstieg der Krankenstandstage in North America sind aufgrund lokaler gesetzlicher Regelungen nicht mit den Angaben für die restliche Wienerberger Gruppe vergleichbar.

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.

Krankenstandstage pro Mitarbeiter nach Geschäftssegment ¹⁾	2014	2015 ²⁾	2016	Vdg. in %
Clay Building Materials Western Europe	10,8	10,4	11,3	+8,1
Clay Building Materials Eastern Europe	7,3	7,6	7,8	+2,3
Clay Building Materials Europe	9,8	9,3	9,8	+5,6
Pipes & Pavers Western Europe	10,2	9,8	10,5	+7,8
Pipes & Pavers Eastern Europe	6,3	8,0	8,4	+3,9
Pipes & Pavers Europe	8,0	8,8	9,3	+5,8
Holding & Others	4,1	4,3	4,1	-5,2
Gesamt ohne North America	9,2	9,1	9,6	+5,6
North America ³⁾	2,9	2,9	3,4	+18,0

1) Inklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter //

2) Tondach Gleinstätten ist ab 2015 enthalten. // 3) Zahlen aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen (betreffend Krankenstände von Mitarbeitern) nicht vergleichbar.

Schutz vor Quarzfeinstaub

Seit 2008 gibt es EU-weit quer über alle betroffenen Branchen eine umfassende Erhebung aller relevanten Daten zum Thema Quarzfeinstaub. Diese Erhebung findet alle zwei Jahre über eine gemeinsame Online-Plattform, genannt NEPSI (Negotiation Platform on Silica, www.nepsi.eu/de/nepsi), statt. Über das NEPSI-System werden unter anderem Daten zur potenziellen Gefährdung von Beschäftigten, zu Gesundheitskontrollen, Schulungen, zur Verteilung und Verwendung von persön-

licher Schutzausrüstung sowie zu technischen Maßnahmen, wie beispielsweise die Einhausung von betroffenen Produktionsstraßen, erhoben. Wienerberger hat 2014 zusätzlich die Daten gruppenweit erhoben. Damit war erstmals ein Vergleich auf Gruppenebene im Dreijahrestrend möglich. Der erwartete operative Mehrwert der zusätzlichen Abfrage zum Schutz vor Quarzfeinstaub hat sich aber nicht bestätigt, daher hat Wienerberger im Jahr 2016 keine zusätzliche Abfrage der Daten zum Thema Quarzfeinstaub durchgeführt. Im Jahr 2015 wurde

die letzte turnusmäßige Erhebung über das NEPSI-Portal durchgeführt, die Ergebnisse sind im Wienerberger Nachhaltigkeitsupdate 2015, Seite 23 bis 25, dargestellt.

Gesundheit, Sicherheit und Menschenrechte im eigenen Rohstoffabbau

In der Betrachtung der Lieferkette im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse wurden in einem ersten Schritt die eigenen Tonabbaustätten näher betrachtet. Wienerberger legt großen Wert darauf, dass sämtliche Bestimmungen zur Arbeitssicherheit und zum Schutz vor gesundheitlichen Belastungen eingehalten werden, dies gilt auch für unsere Abbaustätten. Bei unseren Tonabbau-stätten haben die Vermeidung von Arbeitsunfällen und der Schutz vor Staubexposition, aber auch vor Lärm, höchste Priorität.

Kommunikation mit den Mitarbeitern und Einbeziehung der Mitarbeiter

Unser Ziel ist es, die Werte unserer Unternehmenskultur durch kontinuierliche Kommunikationsmaßnahmen und gelebte Praxis gruppenweit noch stärker zu verankern und konkret umzusetzen. Durch die Verwendung verschiedener Kommunikationskanäle und Plattformen informieren wir unsere Mitarbeiter über Unternehmensziele und -strategien sowie zu aktuellen Entwicklungen entlang der gemeinsamen Werte: Kompetenz – Leidenschaft – Integrität und Respekt – Kundenorientierung – Unternehmergeist – Qualität – Verantwortung.

Die folgenden Kommunikationsmaßnahmen werden beispielsweise auf Gruppenebene wie auch in den einzelnen Geschäftsbereichen angewendet, um unsere Mitarbeiter bestmöglich einzubinden:

- › Gruppenweites Intranet
- › Soziale Medien; mehr Information auf unserer Website unter www.wienerberger.com/de/social-media-auftritt-der-wienerberger-gruppe.html
- › Gruppenweite Newsletter und Videobotschaften
- › Fachspezifische Newsletter und Knowledge-Bases oder App Stores
- › Events und Fachveranstaltungen

Industrial Relations

Die Wienerberger Sozialcharta zur Einhaltung der einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wurde bereits 2001 vom Vorstand der Wienerberger AG und vom Vorsitzenden des Europäischen Forums, einem sozialpartnerschaftlichen Organ, in Straßburg unterzeichnet. Damit bekennt sich Wienerberger weltweit unter anderem zur Wahrung der Menschenrechte, zu angemessenen Arbeitsbedingungen, zur Zahlung ausreichender Vergütungen, gegen übermäßige Arbeitszeit, zu festen Beschäftigungsverhältnissen und zur Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen.

Aus dem Europäischen Forum ging 2011 der Europäische Betriebsrat hervor. Dieser beschäftigt sich mit europäischen Themenstellungen wie Strategie, Investitionen, Reorganisation und Rationalisierungsmaßnahmen. Die Ziele des Europäischen Betriebsrates sind ein konstruktiver sozialer Dialog und die Vernetzung der Arbeitnehmervertretungen. Weitere zentrale Anliegen des Europäischen Betriebsrates sind die Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen (Arbeitnehmerschutz und die Umsetzung der Sicherheitsstandards) sowie der Gesundheitsschutz. Außerdem tritt der Europäische Betriebsrat für eine faire und gerechte Entlohnung ein.

Im Europäischen Betriebsrat sind derzeit elf Länder mit insgesamt 32 Delegierten vertreten. Der Lenkungsausschuss setzt sich aus fünf gewählten Delegierten aus Österreich, den Niederlanden, Deutschland und Polen zusammen. Der Europäische Betriebsrat trifft sich zweimal, sein Lenkungsausschuss ebenfalls mindestens zweimal pro Jahr. Den Vorsitz in beiden Gremien hat Gerhard Seban, Betriebsratsvorsitzender im Werk Hengersdorf, Österreich, Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der Wienerberger Ziegelindustrie GmbH und des österreichischen Konzernbetriebsrats.

Seit November 2013 gibt es in Österreich einen Konzernbetriebsrat, der von allen Wienerberger Unternehmen besetzt wird. Er besteht zurzeit aus zehn Mitgliedern und trifft sich zumindest viermal im Jahr bzw. nach Bedarf. Ähnliche Strukturen gibt es auch in anderen Ländern Europas. Mehrere Arbeitnehmervertreter sind als Mitglied im Aufsichtsrat der Wienerberger eingebunden

und somit eng in die strategische Weiterentwicklung der Wienerberger Gruppe involviert. In North America werden die Beschäftigten von der Gewerkschaft vertreten, in Kanada gibt es einen Betriebsrat.

Innerhalb Europas und auch in den nicht-europäischen Ländern gelten unterschiedliche Regelungen für Arbeitnehmer, wie z.B. Kollektivverträge, Tarifverträge, Gesetze und Verordnungen, gewerkschaftliche Abkommen, Betriebs- oder Einzelvereinbarungen.

Fortbildung, Training und Personalentwicklung

Wienerberger legt Wert darauf, seine Mitarbeiter gezielt zu fördern, zu unterstützen und einen grenzüberschreitenden Wissensaustausch zu ermöglichen. Die Trainings umfassen sowohl interne als auch externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Im Jahr 2016 sind die Trainingsstunden pro Mitarbeiter von durchschnittlich 15,5 Stunden im Vorjahr auf 12,7 (-18%) gesunken.

Dies ist auf einen Rückgang von lokalen Initiativen zurückzuführen. Die Sicherheitstrainings waren von dem rückläufigen Trend nicht betroffen. Trainings und Schulungen im Rahmen unserer Safety-Programme haben einen hohen Stellenwert und werden mit großer Sorgfalt und Konsequenz umgesetzt.

In der folgenden, nach Geschäftssegment differenzierten Kennzahlentabelle sind internationale Trainings bzw. und Trainings on the Job nicht berücksichtigt. Internationale Trainings sind gruppenweite Trainingsangebote, wie zum Beispiel Ready 4 Excellence oder die Leadership Journey, die zentral organisiert und von der Holding finanziert werden. Die internationalen Trainingsstunden sind im Gegensatz zu den lokalen Initiativen um 55,9% pro Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Inklusive internationaler Trainingstage und Training on the Job lagen 2016 in der Wienerberger Gruppe die Trainingsstunden bei 13,3 pro Mitarbeiter und Jahr.

Trainingsstunden pro Mitarbeiter/Jahr nach Geschäftssegment ¹⁾	2014	2015 ²⁾	2016	Vdg. in %
Clay Building Materials Western Europe	16,0	15,2	14,6	-4,2
Clay Building Materials Eastern Europe	15,2	15,6	10,6	-31,6
Clay Building Materials Europe	16,0	15,3	12,9	-15,9
Pipes & Pavers Western Europe	11,2	10,7	13,8	+29,3
Pipes & Pavers Eastern Europe	12,8	16,7	7,5	-55,0
Pipes & Pavers Europe	12,0	14,0	10,4	-25,8
North America	12,0	22,7	12,8	-43,4
Holding & Others	15,2	13,9	50,5	>100
Wienerberger Gruppe	14,4	15,5	12,7	-18,0

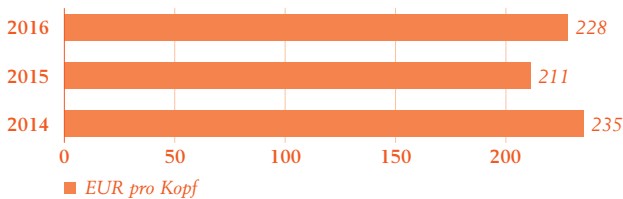
1) Sowohl interne als auch externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen; bezogen auf Mitarbeiter pro Kopf. Die internationalen Trainingsstunden sind in dieser Aufstellung nicht inkludiert. Die Trainingsstunden wurden in 2014 auf Basis gerundeter Werte berechnet, ab 2015 erfolgt die Berechnung auf Basis von ungerundeten Werten. // 2) Tondach Gleinstätten ist ab 2015 enthalten.

Wir sind davon überzeugt, dass die Investitionen in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter einen Mehrwert für Wienerberger mit sich bringen.

Im Jahr 2016 lagen die durchschnittlichen Trainingsaufwendungen inklusive internationalen Trainings bei 228 € pro Mitarbeiter und wurden damit im Vergleich zum Vorjahr um 17 € pro Mitarbeiter angehoben.

Durchschnittliche Trainingsaufwendungen pro Mitarbeiter

basierend auf Kopfzahl



Alle Wienerberger Trainingsprogramme sind auf Vernetzung und internationalen Wissenstransfer ausgelegt. Sie zielen auf eine maßgeschneiderte Ausbildung der Mitarbeiter für deren jeweiligen Bereich sowie auf ein langfristiges Nachfolgemanagement ab. In der Wienerberger Gruppe wurden auch 2016 Initiativen für die gezielte Förderung und Unterstützung der Mitarbeiter und die Ermöglichung eines grenzüberschreitenden Wissensaustauschs umgesetzt. Im Folgenden dazu zwei Beispiele:

Divisionsübergreifende Weiterbildungsmaßnahme

Ready4Excellence: Gruppenweites Programm aus vier Modulen für internationale Schlüsselkräfte mit Inhalten und Instrumenten zur länderübergreifenden Professionalisierung und zielgerichteten Umsetzung der Wienerberger Strategie. Kommunikation und Feedback-Kultur sind weitere Schwerpunkte des Programms zur persönlichen Entwicklung der Teilnehmer und Weiterentwicklung der Unternehmenskultur.

Pipelife University, Lean Six Sigma und Pipeschool:

Erstere ist eine Trainingsmöglichkeit mit großer Themenvielfalt für alle Mitarbeiter von Pipelife. Auch 2016 stand die Implementierung des Managementsystems Lean Six Sigma im Fokus. Ziel dabei ist, qualitativ fehlerfreie Produkte und Leistungen anzubieten und damit die Anforderungen des Kunden vollständig und profitabel zu erfüllen. 2016 wurden 69 Lean Six Sigma Entwicklungen

erfolgreich abgeschlossen. Die Pipeschool ist eine Online-Lernplattform, die Lektionen zu den Themen Pipelife im Allgemeinen, Pipelife Produkte, 5S (Methodik, um Arbeitsplätze und ihr Umfeld sicher, sauber und übersichtlich zu gestalten) und Visual Management (Organisations- und Kommunikationskonzept) anbietet.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die Grundsätze der Personalpolitik von Wienerberger bieten allen Mitarbeitern unabhängig von Alter, Geschlecht, Kultur, Religion, Herkunft oder anderen Diversitätsmerkmalen die gleichen Rechte und Chancen. Auf Basis dieser Grundsätze wird jedwede Form von Diskriminierung nicht toleriert. Seit Beginn der Erhebung von möglichen Diskriminierungsfällen konnten keine derartigen Vorkommnisse festgestellt werden.

Zu unseren Werten gehören Integrität und Respekt. Als international tätige Unternehmensgruppe ist es für Wienerberger daher auch selbstverständlich, lokale Kulturen zu respektieren und angemessen in der Belegschaft zu repräsentieren. Regional rekrutierte Teams sind einer unserer zentralen Erfolgsfaktoren. Unsere Personalplanung zielt daher ausdrücklich auf die Beschäftigung lokaler Mitarbeiter und Führungskräfte (wie Werksleiter und Manager) ab, um auch das lokale Verständnis für den Markt und die Region in der Konzernsicht entsprechend berücksichtigen zu können. Durch Job-Rotation wird die Internationalität des Unternehmens verstärkt und werden zudem tiefere Einblicke und neue Sichtweisen in verschiedenen Bereichen ermöglicht. Die unternehmenskulturelle Identität von Wienerberger ist durch die kulturelle Vielfalt und durch dezentrale Strukturen positiv geprägt.

Gender

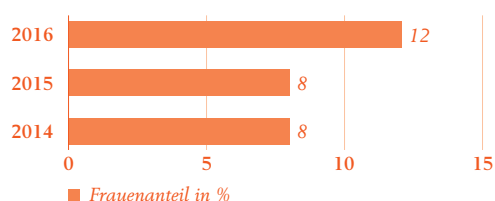
Zum Stichtag 31.12.2016 lag der Frauenanteil in der Wienerberger Gruppe bei 13,6% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (+0,1%). In den einzelnen Funktionsbereichen ist er im Vergleich zum Jahr 2015 nahezu konstant geblieben.

Frauenanteil nach Funktionsbereich ¹⁾		31.12.2014	31.12.2015 ²⁾	31.12.2016
Frauenanteil	<i>in Kopfzahl</i>	1.845	2.115	2.155
Produktion	<i>in %</i>	4,3	4,1	4,2
Verwaltung	<i>in %</i>	45,9	48,1	48,1
Vertrieb (inklusive Marketing und Lager)	<i>in %</i>	24,2	24,3	24,1
Gesamt	<i>in %</i>	13,5	13,5	13,6

1) Leih- und Zeitarbeitskräfte sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter sind nicht inkludiert. // 2) Tondach Gleinstätten ist ab 2015 enthalten.

Frauenanteil Senior Management

basierend auf Kopfzahl



Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil im Senior Management bei 12 %, was einen deutlichen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (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.

Wir erheben neben dem Frauenanteil in den Funktionsbereichen auch die Anzahl der Frauen bei Neueintritten und den Anteil von Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Auf Basis dieser Kennzahlen können wir unser Personalmanagement noch differenzierter ausrichten, um uns als familienfreundliches Unternehmen weiterzuentwickeln.

Anzahl der Neueintritte nach Geschlecht und Funktionsbereich ¹⁾

Kopfzahl per 31.12.2016

	Frauen	Frauen in %	Männer	Männer in %
Produktion	64	4,7	1.303	95,3
Verwaltung	92	55,8	73	44,2
Vertrieb (inklusive Marketing und Lager)	118	26,9	320	73,1
Gesamt	274	13,9	1.696	86,1

1) Inklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter.

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.

Mitarbeiter

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

stiegen, 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.

Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen und Männer Kopfzahl per 31.12.2016

	Gesamt	davon Teilzeit	Teilzeit in %
Frauen	2.057	345	16,8
Männer	13.005	177	1,4
Gesamt ¹⁾	15.062	522	3,5

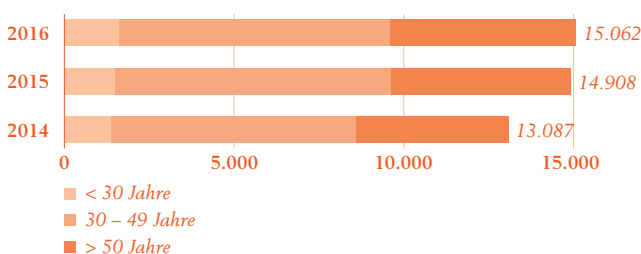
1) Anteil an den Mitarbeitern mit unbefristeten Verträgen

Alter

Die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Wienerberger Gruppe wird auch im Jahr 2016 in den Altersstrukturen unserer Mitarbeiter reflektiert. Diese hat sich im Vergleich zum Vorjahr wieder kaum geändert. Im Jahr 2016 waren 53 % (-1 Prozentpunkt) der Mitarbeiter zwischen 30 und 49 Jahre alt. Der Anteil der Mitarbeiter unter 30 Jahren lag bei 11 % (+1 Prozentpunkt) und der Anteil der über 50-Jährigen bei 37 % (+1 Prozentpunkt).

Altersstruktur unserer Mitarbeiter

basierend auf Kopfzahl



Besonders wichtig sind uns in diesem Zusammenhang die gruppenweite Förderung und Ausbildung von jungen Mitarbeitern sowie ein langfristiges Nachfolge-Management. Um eine nahtlose Nachbesetzung von erfolgskritischen Schlüsselpositionen sicherzustellen, haben wir in der gesamten Wienerberger Gruppe derartige Schlüsselpositionen definiert und Nachfolgekonzepte erstellt. Daneben werden interne Talente und Potenzialkräfte über gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sukzessive als Nachfolge für diese Schlüsselpositionen aufgebaut. Damit stellen wir die adäquate, zeitgerechte und unserer Unternehmenskultur entsprechende Nachbesetzung von erfolgskritischen Schlüsselpositionen sicher.

Zieldefinitionen und Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter

Die nachfolgend beschriebenen Ziele und Maßnahmen wurden vom Vorstand der Wienerberger AG und von der Geschäftsführung der einzelnen Wienerberger Business Units auf Basis der 2014 entwickelten Wesentlichkeitsmatrix definiert. Sie sind Teil der Wienerberger Sustainability Roadmap 2020.

Alle Angaben zu North America gelten nicht für den Standort Pipelife in Nordamerika. Alle Angaben zu Pipelife gelten auch für dessen Standort in Nordamerika.

Sicherheit unserer Mitarbeiter

Auf Gruppenebene

Quantitatives Ziel

- › Langfristiges Ziel sind Null Unfälle in der Wienerberger Gruppe.
-

Clay Building Materials Europe

2016

- › wurde von der Geschäftsführung der Division ein verbindliches Policy Statement an alle Geschäftsführer der Landesgesellschaften kommuniziert, das die verbindlichen Anforderungen klarstellt und höchste Priorität der Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeiter festhält.
- › wurde ein Health & Safety Standard erarbeitet, der spezifische Mindestanforderungen für die Division enthält.
- › wurde die Safety Roadmap, ein verbindlicher Aktionsplan zur Steigerung der Arbeitssicherheit, fertiggestellt und in der Business Unit implementiert.
- › wurden der Safety Alert und der Safety Award weiter fortgesetzt und am Thema Arbeitssicherheit als Schwerpunkt z.B. im Rahmen der internen „Technical Conference“ gearbeitet.

2017

- › werden die Anforderungen des Health & Safety Standards bzw. die darin vorgesehenen Maßnahmen und Instrumente in die Landesgesellschaften ausgerollt und auditiert.
 - › werden die Aktivitäten entlang der Safety Roadmap umgesetzt.
-

North America

2016

- › wurden monatliche Meetings zu Sicherheitsthemen und zum Reporting zwischen dem Top-Management und dem lokalen Management durchgeführt.
- › wurde zusätzlich auf lokaler Ebene jeweils eine sicherheitsverantwortliche Person bestellt. Diese ist neben den oben genannten Maßnahmen auch für die Kommunikation zum Thema Sicherheit verantwortlich.
- › wurden für jeden Produktionsstandort zudem Sicherheitsziele mit zweijähriger Vorlaufzeit und entsprechende Maßnahmen definiert.

2017

- › werden die oben beschriebenen Prozesse fortgeführt.
-

Pipelife

2016

- › wurden neben einem umfangreichen Industrie-Benchmarking sämtliche Maßnahmen und Programme im Bereich Sicherheit konsequent fortgeführt: der Safety Call inklusive Unfallbericht und Unfallanalyse, Safety Audits, 5 S (Methodik, um Arbeitsplätze und ihr Umfeld sicher, sauber und übersichtlich zu halten), der Zero Accident Club, Programme im Bereich Verhaltensbeobachtung wie Behavior Observation Program (BOP) und Lock-out/Tag-out (LOTO).
 - › wurde die „Take Care“-Kampagne ausgerollt: Dabei sind alle Pipelife-Produktionsstätten mit einheitlichen Materialien – Broschüren, Hinweisschilder und Aufkleber für Maschinen und Equipment in der jeweiligen Landessprache – zur Sicherheitsunterweisung für Mitarbeiter und Werksbesucher ausgestattet worden.
-

Sicherheit unserer Mitarbeiter

Pipeline

2016

- › wurde das Pipeline Safety Portal – eine Online-Plattform, die dem zentralen Austausch zum Thema Sicherheit innerhalb der Pipeline Gruppe dient – weiterhin angewendet. Sämtliche Richtlinien zu den Sicherheitsmindeststandards in der Gruppe und Informationen zu den laufenden Maßnahmen und Programmen sind ebenso auf der Plattform zu finden wie die Sammlung aller schriftlichen Unfallberichte mit ausführlichen Analysen und vorbeugenden Handlungsempfehlungen für andere Organisationen.
- › wurde der Pipeline Safety Award für das Jahr 2015 im Rahmen des Zero Accident Clubs an die Organisation innerhalb der Business Unit mit der längsten unfallfreien Zeit vergeben.

2017

- › werden die oben beschriebenen Prozesse fortgeführt.

Semmelrock

2016

- › wurde die „Safety Policy“ verabschiedet und durch das Senior Country Management der Landesorganisationen bestätigt.
- › wurde das „Safety book“ fertiggestellt und die Ausrollung gestartet.
- › wurden „Safety competence teams“ in den Werken gebildet und Aktivitäten gestartet.
- › wurden der „Accident Investigation Report Semmelrock“ (AIRS) sowie eine interne Kommunikationsplattform eingesetzt.

2017

- › wird das „Safety book“ in alle Landessprachen der Semmelrock-Standorte übersetzt und die Ausrollung der Inhalte mit Workshops und Trainings abgeschlossen.
- › wird das Programm „Safety@Semmelrock“ weitergeführt und werden Produktionsoptimierungen sowie damit verbunden weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Anlagensicherheit durch technische Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt.
- › wird der „Accident Investigation Report Semmelrock“ (AIRS) mit verbesserter Unfallanalyse und dem Fokus auf die Ursache(n) sowie eine interne Kommunikationsplattform weiterhin eingesetzt.
- › werden der „Safety improvement plan“ für jedes Werk erstellt, die Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit dokumentiert, priorisiert und in Abhängigkeit der Ressourcen auf die kommenden drei Jahre verteilt.

Steinzeug-Keramo

2016

- › wurde das DuPont™ STOP® (Sicherheits-Trainings-Observations-Programm) an allen drei Standorten implementiert.
- › wurden externe Audits durch DuPont™ durchgeführt.
- › wurden Risikoanalysen von Arbeitsplätzen in der Produktion durchgeführt.

2017

- › wird das DuPont™ STOP® (Sicherheits-Trainings-Observations-Programm) an allen drei Standorten fortgesetzt.
 - › werden weitere Audits durch DuPont™ durchgeführt.
 - › werden Risikoanalysen von Arbeitsplätzen in der Produktion durchgeführt.
-

Gesundheit unserer Mitarbeiter

Auf Gruppenebene

2016

- › wurde auf Basis der neuen verfügbaren und differenzierteren Informationen die Strategie zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung evaluiert und gegen die aktuell jährlich umgesetzte Datenerhebung zur Quarzfeinstaubbelastung entschieden.

2017

- › werden selbstverständlich die Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter vor Quarzfeinstaubbelastung weiter fortgeführt.
-

Clay Building Materials Europe

2016

- › wurde das Thema „Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung“ in das Health & Safety Programm inkludiert.
- › wurde an der Definition von neuen Kernindikatoren zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung gearbeitet. Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

2017

- › wird weiterhin an der Definition von neuen Kernindikatoren zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung gearbeitet.
 - › werden neue Initiativen und Verbesserungen auf Basis der definierten Kernindikatoren evaluiert.
-

North America

2016

- › wurden entsprechende Schutzmaßnahmen für potenziell Quarzfeinstaub exponierte Mitarbeiter getroffen und Standards zur Reduktion entwickelt. Laufende Programme dazu wurden fortgeführt.
- › haben alle Vollzeitbeschäftigten von North America zusätzlich eine Krankenversicherung erhalten, die zum Teil über das Bundesgesetz Affordable Care Act (ACA) hinausgeht.

2017

- › werden die beschriebenen Initiativen zu den Quarzfeinstaubmessungen fortgesetzt.
 - › werden weiterhin alle Vollzeitbeschäftigten von North America zusätzlich eine Krankenversicherung erhalten, die zum Teil über das Bundesgesetz Affordable Care Act (ACA) hinausgeht.
 - › werden neue Initiativen und Verbesserungen auf Basis der definierten Kernindikatoren evaluiert.
-

Semmelrock

2016

- › wurde durch externe Experten laufend die Konzentrationen von Feinstaub am Arbeitsplatz überprüft und die Einhaltung der gesetzlichen Grenzwerte bestätigt.
- › wurde die Evaluierung von psychischen Belastungen in einer Landesorganisation gestartet.
- › wurden weitere Maßnahmen im Rahmen von „Health“ beim Werksneubau durch den Einsatz von Filteranlagen umgesetzt.

2017

- › werden die oben genannten Maßnahmen fortgesetzt.
-

Gesundheit unserer Mitarbeiter

Steinzeug-Keramo

2016

- › wurden alle Arbeitsbereiche hinsichtlich potenzieller Quarzfeinstaubbelastung überprüft.
- › wurde weiterhin technisches Equipment zur Reduktion von Quarzfeinstaubbelastung optimiert.

2017

- › werden die Maßnahmen zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung weiter fortgeführt.

Kommunikation und Einbeziehung unserer Mitarbeiter

Auf Gruppenebene

2016

- › wurde zur Verbesserung der Kommunikation und Interaktion unserer Mitarbeiter die Ausrollung des neuen Intranets (iComm) auf alle Business Units und deren Landesgesellschaften gestartet.

2017

- › wird die Ausrollung des neuen Intranets (iComm) auf alle Business Units und deren Landesgesellschaften abgeschlossen.

Zufriedenheit unserer Mitarbeiter

Auf Gruppenebene

2016

- › hat Corporate Human Resources mit Landesgesellschaften in Österreich und Deutschland die Mitarbeiterzufriedenheit über eine Mitarbeiterbefragung evaluieren lassen und auf Basis der Ergebnisse entsprechende Maßnahmen entwickelt. Diese von externen Kooperationspartnern betreute Mitarbeiterbefragung wurde 2015 in der Wienerberger Holding gestartet.

2017

- › werden entsprechende Evaluierungen in weiteren Landesgesellschaften durchgeführt. Bis 2018 soll die Mitarbeiterbefragung in der gesamten Wienerberger Gruppe abgeschlossen sein.
-