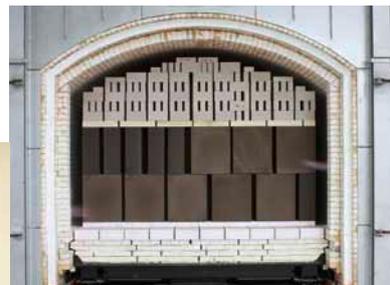


Wir schreiben
**nachhaltige
Geschichte(n)**

Inhalt

| | | | |
|----|---|----|--|
| 2 | Vorwort des Vorstandsvorsitzenden | 36 | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| 4 | RHI – das Unternehmensportrait | 36 | Nachhaltiges Personalmanagement bei RHI |
| 4 | RHI auf einen Blick | 38 | Die Wurzel: Vielfalt und Respekt |
| 5 | Die feuerfeste Welt von RHI | 40 | Die Basis: Gesundheit und Arbeitssicherheit |
| 7 | Nachhaltiges Wachstum, zentral gesteuert | 41 | Das Potenzial: Personalentwicklung und Förderung |
| 9 | Der Weg an die Weltspitze | 43 | Das Plus: betriebliche Incentives und Benefits |
| 12 | Verantwortung bei RHI | 46 | Soziales Engagement |
| 12 | RHI bekennt sich zu Good Corporate Governance | 46 | RHI als „Good Corporate Citizen“ |
| 13 | Das Nachhaltigkeitsmanagement bei RHI | 46 | Sponsoring & Einbindung der Gemeinschaft |
| 16 | Produktverantwortung und Qualitätsmanagement | 49 | RHI Social Responsibility Program: Fokus Employability |
| 20 | Im Dialog mit den Stakeholdern | 52 | Nachhaltige Ziele |
| 24 | Umwelt & Energie | 52 | Das Nachhaltigkeitsprogramm von RHI |
| 24 | Das Umweltmanagement bei RHI | 55 | Glossar |
| 25 | Kohlendioxid als zentrale Herausforderung | 56 | Anhang |
| 28 | Energieeffiziente Produktion als Hebel zur Emissionsreduktion | 58 | GRI Content Index G 3.1 |
| 30 | Nachhaltige Transportkonzepte | 60 | GRI Application Level Check |
| 31 | Abfallmanagement | 61 | Impressum |
| 33 | Aufforstung & Rekultivierung | | |



Vorwort des Vorstandsvorsitzenden



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

kurz nach meiner Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden der RHI AG im September 2011 habe ich am Termin „Erste konstituierende Sitzung des Nachhaltigkeitsboards“ teilgenommen.

Eine Premiere – nicht nur für mich. Dies war der Startschuss dafür, ein Thema konzernweit neu aufzusetzen und zu strukturieren, das bei RHI seit mehr als 175 Jahren eine gelebte Selbstverständlichkeit ist: Nachhaltigkeit.

RHI hat die industrielle Infrastruktur vieler – insbesondere europäischer – Regionen mitgeprägt und sich durch diese Nähe und entsprechende Aktivitäten über viele Jahrzehnte den Ruf eines vertrauenswürdigen und verantwortungsvollen Partners gegenüber den Stakeholdern erworben.

Nachhaltigkeitsmanagement ist untrennbar mit dem ökonomischen Erfolg von RHI verbunden. Daher haben wir uns entschlossen, das Nachhaltigkeitsmanagement in einer neuen Struktur, gesteuert vom Vorstand und in der Unternehmensstrategie verankert, zu etablieren. Damit die Räder in den jeweiligen Nachhaltigkeitsverantwortungsbereichen noch besser ineinandergreifen und einen noch deutlicheren Beitrag zu unserer Strategie und unseren ambitionierten Zielen leisten können.

Denn wir stehen vor enormen Herausforderungen, die uns und unsere Industrie prägen: zum einen die Verfügbarkeit von Rohstoffen, zum anderen die kontinuierlich steigenden Kosten für Rohstoffe und Energie sowie der Klimaschutz. Diese Herausforderungen können wir ohne die besten und motiviertesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht bewältigen – und auch hier befinden wir uns in einem globalen Wettbewerb.

Wir konzentrieren uns daher in unserem Nachhaltigkeitsmanagement voll und ganz auf die Themen Ressourceneffizienz bei Rohstoffen und Energie sowie Gesundheit, Arbeitssicherheit und das Talentmanagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir investieren verstärkt in Forschung und Entwicklung (F&E) und arbeiten intensiv daran, unsere Produkte durch neue Konzepte und verbesserte Prozesse noch rohstoff- und energieeffizienter herzustellen.

Entsprechende F&E-Projekte zum Einsatz von deutlich höheren Mengen an Sekundärmaterialien haben 2012 ebenso Priorität wie die Substitution von Rohstoffen durch neue Rezepte und synthetische Rohstoffe.

Denn die Verarbeitung unserer im Bergbau gewonnenen Rohstoffe ist energieintensiv und hat prozessbedingte, unvermeidliche CO₂-Emissionen zur Folge.

Der Implementierung des weltweiten Energiemanagementsystems, das Einsparungen in Höhe von rund 5 % zur Folge haben soll, gilt daher in diesem Jahr unser besonderes Augenmerk.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis für unseren Erfolg, und unser verantwortungsvoller Umgang mit ihrer Gesundheit und Sicherheit steht im Zentrum unseres Handelns. Im Berichtsjahr 2012 werden wir daher die Zertifizierung aller unserer Werke nach der internationalen Norm OHSAS 18001 für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit starten. Den vorbildlichen RHI Initiativen für Gesundheitsvorsorge wurden bisher schon verschiedene nationale und europäische Gütesiegel verliehen.

Gleichzeitig wurde begonnen, ein neues, modulares Aus- und Weiterbildungssystem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu etablieren, das auf Werks-, Experten- und Führungsebene die Talente unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zur Entfaltung bringen und so unseren

Vorsprung in der Industrie auch in Zukunft sichern soll.

Mit diesem erstmals und nach GRI-Standards erstellten Nachhaltigkeitsbericht haben wir einen wichtigen Schritt zur weiteren Professionalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements gesetzt und werden von nun an jährlich und kontinuierlich die Entwicklung in allen wesentlichen Bereichen mit entsprechenden Daten und Zielen abbilden.

Wir werden aber auch genauso transparent über unsere Entwicklungspotenziale berichten und daraus Maßnahmen für die Zukunft ableiten.

Die richtigen Entscheidungen für die Zukunft zu treffen, die Balance zwischen allen Anspruchsgruppen zu halten und gleichzeitig langfristig und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtet zu wachsen – nicht weniger ist unser Anspruch.

Wir freuen uns daher auf den weiteren offenen Dialog mit unseren Stakeholdern.

Ihr

Franz Struzl
Vorsitzender des Vorstands

Der verantwortungsvolle Umgang mit der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten steht im Zentrum unseres Handelns.

RHI – das Unternehmensportrait

RHI auf einen Blick

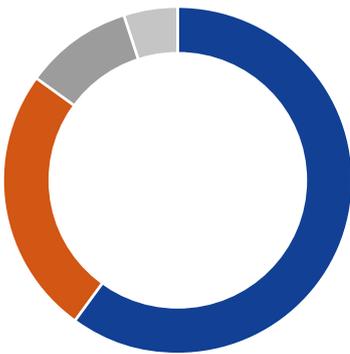


Zentrale

RHI AG

Wienerbergstraße 9
A-1100 Wien
Tel.: +43 (0) 50 213-0
Fax: +43 (0) 50 213-6213
E-Mail: rhi@rhi-ag.com
Internet: www.rhi-ag.com

Aktionärsstruktur



| | |
|--|--|
| ■ | < 60 % Streubesitz |
| ■ | > 25 % MS Privatstiftung, Österreich |
| ■ | > 10 % FEWI Beteiligungs GmbH, Deutschland |
| ■ | > 5 % Raiffeisen Bank International AG, Österreich |

Geschäftstätigkeit

RHI ist ein Weltmarktführer bei der Entwicklung, Produktion und im Service von feuerfesten Materialien für die Grundstoffindustrien wie Stahl, Glas, Zement/Kalk, Nichteisenmetalle und Umwelt/Energie/Chemie.

Gründung

Der Weg zum Weltmarkt- und Technologieführer begann im Jahr 1834 mit der Gründung der Chamottefabrik F. Didier in Podeduch im heutigen Polen. Zusammenschlüsse führender Feuerfestunternehmen über mehr als ein Jahrhundert bilden die Basis für die heutige Position von RHI.

Vorstand

Franz Struzl (CEO und Vorstandsvorsitzender),
Barbara Potisk, CFO (seit 01.04.2012)*,
Giorgio Cappelli, COO Stahl,
Manfred Hödl, COO Industrial.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

RHI beschäftigt 7.925 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an weltweit 33 Produktions- und über 70 Service- und Vertriebsstandorten

Umsatz 2011

RHI verzeichnete im Jahr 2011 einen Umsatz von EUR 1,759 Mrd., davon wurden 63 % in der Division Stahl, 35 % in der Division Industrial und 2 % in der Division Rohstoffe erwirtschaftet.

* Mark Eckhout bis 31.03.2012

Die feuerfeste Welt der RHI

RHI bildet den Anfang der Wertschöpfungskette für die industrielle Produktion von Grundstoffen. Als ein Weltmarktführer für feuerfeste Produkte beliefert RHI die weltweit führenden Produzenten der Stahl-, Glas-, Zement- und Nichteisenmetalle- sowie der Umwelt-, Energie- und chemischen Industrie.

RHI ist Technologieführer und steht für zukunftsweisende Feuerfestinnovationen, Kundennähe und maßgeschneiderte Produkte und Systemlösungen sowie besten Service der Industrie.

- **Feuerfeste Rohstoffe und Produkte:** Forschung, Entwicklung, Produktion und Vertrieb von Rohstoffen und feuerfesten Produkten sowie Ausbau, Betreuung und Verwaltung des Intellectual Property (Patente, Marken und Lizenzen).
- **Engineering und Design:** Entwicklung von Feuerfestdesigns sowie Simulations- und Modellierungsmethoden wie Strömungssimulation und Spannungsberechnungen.
- **Service & Maschinen & Logistik:** Installation, After-Sales-Service sowie das komplette Feuerfestmanagement im Zuge von Outsourcings.
- **Werkstoffrecycling:** Im Sinne von Ressourcenschonung und Optimierung von Stoffkreisläufen setzt RHI recyceltes Feuerfestmaterial ein.

Die Produktrange von RHI erstreckt sich von eigenen feuerfesten Rohstoffen über geformte und ungeformte feuerfeste Produkte bis hin zu Funktionalprodukten:

Die Produktwelt von RHI

Eigene feuerfeste Rohstoffe

- Magnesit (Kaustermagnesia, Sintermagnesia, Schmelzmagnesia)
- Dolomit bzw. daraus gebrannte Sinterdoloma
- Spezialroh- und -zuschlagstoffe (Sinterspinell, verschiedene Schmelzspinelle wie Herzynit und Galaxit, Alumina, Mullit, Magnesiachromit, Schmelzmagnesiadoloma)

Geformte feuerfeste Produkte

- Hydraulisch gepresste Steine (gebrannt, kohlenstoffgebunden, chemisch gebunden)
- Schmelzgegossene Blöcke
- Isostatisch gepresste Produkte (Rohre, Stopfen)
- Fertigbauteile und großformatige Blöcke aus Massen

Ungeformte feuerfeste Produkte

- Reparaturmassen
- Baumassen
- Gießmassen
- Mörtel

Funktionalprodukte

- Abstiche
- Düsensteine
- Bauteile (zusammengebaut oder monolithisch: RH-Rüssel, EAF-Deckel, diverse Rinnen, Lanzen)
- Spülkeramik
- Schieberverschlussplatten

Die wichtigsten Markenlinien von RHI sind Radex, Veitscher, Didier, Deltek, Dolomite Franchi, Interstop, Monofrax, Refel und RHI. Das Unternehmen führt über 100.000 unterschiedliche Artikel unter

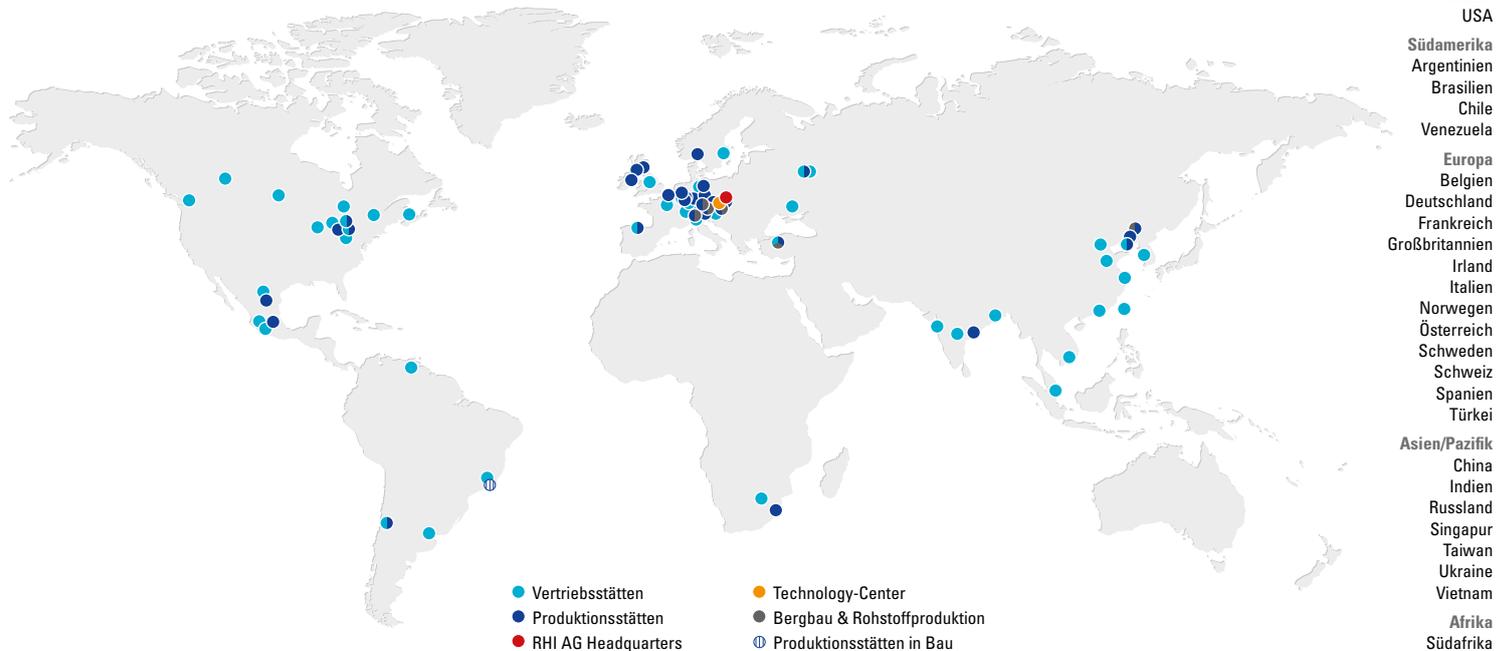
zahlreichen Marken und diversen Markenlinien. RHI hält etwa 1.000 Patente in rund 1.000 Patentfamilien und 1.500 Einzelmarkenschutzrechte für rund 120 Markennamen und Logos.

Die Markenwelt von RHI

| Markenlinie* | Marke** | Produkte | Anwendungs-Industrie*** | | |
|-------------------------|--|--|---|--------------------------------|--|
| Radex | RADEX | Magnesia-Carbonsteine | Stahl | | |
| | | Spülerkeramik | Stahl | | |
| | | Magnesiasteine | Diverse | | |
| | | Magnetische Massen | Stahl | | |
| | | Alumina-Magnesia-Carbon-Steine; | Stahl | | |
| | | Nichtbasische Steine | Diverse | | |
| | | UREX | Massen, Bauteile auf Tonerdebasis | Stahl, diverse | |
| | | URBLOCK | Herdreparaturmassen | Stahl | |
| | | PERfrit | Spritzmassen | Stahl | |
| | | PERgunit | Stampfmassen | Stahl | |
| Veitscher | PERmasit PERramit RADEXSNORKEL | Herdmassen | Stahl | | |
| | | Rüssel für RH-Anlagen | Stahl | | |
| | | ANKER | Magnesiasteine | Diverse | |
| | | ANKRAL | Magnesiaspinnellsteine, Magnesiachromitsteine | Zement | |
| | | ANKROM | Magnesiachromitsteine | Nichteisenmetalle, Stahl | |
| | | ANCARBON | Magnesiicarbonsteine | Stahl | |
| | | ANKERFILL | Magnetische Massen | Stahl | |
| | | ANKERFORM | Magnetische Bauteile | Stahl, Kalk | |
| | | ANKERFRIT | Herdreparaturmassen | Stahl | |
| | | ANKERGUN | Spritzmassen | Stahl | |
| Didier | ANKERHARTH ANKERJET ANKERMIX ANKERPERM ANKERREP ANKERSYN ANKERTAP ANKERTUN ANKO ANKOCAST ANKOFORM SYNCARBON | Herdbaumassen | Stahl | | |
| | | Spritzmassen | Stahl | | |
| | | Magnetische Massen | Stahl | | |
| | | Spülsteine | Stahl | | |
| | | Reparaturmassen | Stahl | | |
| | | Magnesiicarbonsteine | Stahl | | |
| | | Abstichsteine | Stahl | | |
| | | Magnetische Massen | Stahl | | |
| | | Aluminasilikasteine | Diverse | | |
| | | Gießmassen nichtbasisch | Stahl, diverse | | |
| Nichtbasische Bauteile | Stahl, diverse | | | | |
| Deltek | STELLA MAXIAL DURITAL RESISTAL CARSIAL CARSIT COMPRIT DIDOMUR DIPERMAL FONDAL GRASANIT LEGRAL LEGRIT RESIMUR REXAL STELLIT ZETTRAL | Magnesiicarbonsteine | Stahl | | |
| | | Silikasteine | Glas | | |
| | | Schamottesteine | Diverse | | |
| | | Hochtonerdesteine | Diverse | | |
| | | Tonerdesteine | Diverse | | |
| | | Siliziumkarbidsteine | Nichteisenmetalle | | |
| | | Siliziumkarbidmassen | Umwelt-Energie-Chemie, diverse | | |
| | | Nichtbasische Massen | Diverse | | |
| | | Hochtonerdemörtel | Diverse | | |
| | | Spüler | Stahl, Nichteisenmetalle | | |
| Dolomite Franchi | QUARZGLASSTEINE GRASANIT LEGRAL LEGRIT RESIMUR REXAL STELLIT ZETTRAL | Quarzglassteine | Glas | | |
| | | Schieberschlussplatten | Stahl | | |
| | | Feuerleichtsteine | Diverse | | |
| | | Feuerleichtmassen | Diverse | | |
| | | Hochtonerdemörtel | Diverse | | |
| | | Magnesiaspinnellsteine | Zement, Kalk | | |
| | | Silikamassen | Glas | | |
| | | Zirkonoxidsteine | Stahl, Energie | | |
| | | Deltek | DELTEK | Isostatisch gepresste Produkte | Stahl |
| | | | | Dolomite Franchi | PENTABRICK PENTARAM PENTAMIX PENTASOL |
| Dolomamassen | Stahl | | | | |
| Dolomamassen | Stahl | | | | |
| Herdbaumassen | Stahl | | | | |
| Interstop | | Schiebersysteme (Mechanik); Wechslausguss; | Stahl | | |
| | | hydraulische Antriebssysteme | | | |
| Monofrax | | Schmelzgegossene Steine | Glas | | |
| Refel | | Schmelzgegossene Steine | Glas | | |
| RHI | PYROSTOP SUPETHERM | Isolierung | Diverse | | |
| | | Isolierung | Diverse | | |

* Wichtigste Marken ** Produktmarken nur auszugsweise, nicht vollständig! ***Anwendung nicht auf Aggregatsbasis dargestellt!

Nachhaltiges Wachstum, zentral gesteuert



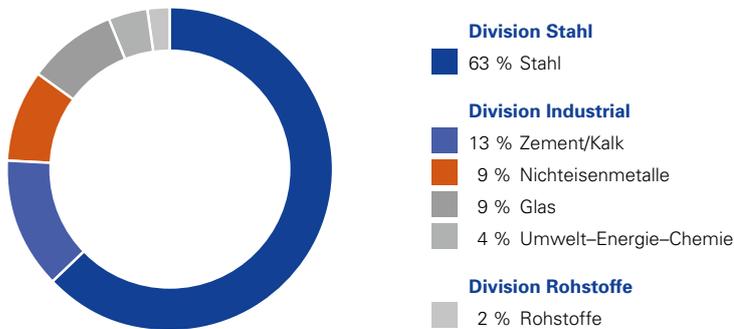
RHI beschäftigt weltweit 7.925 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an 33 Produktions- und über 70 Vertriebsstandorten auf vier Kontinenten. Der globale F&E-Standort, das Technology-Center Leoben (TCL) in Österreich, beschäftigt rund 150 Expertinnen und Experten.

Ziel von RHI ist es, den Unternehmenswert nachhaltig und langfristig für alle Stakeholder zu steigern. Dabei verfolgt RHI eine Unternehmensstrategie, die auf drei Säulen basiert.

- **Wachstum in den Zukunftsmärkten:** In den BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien und China) und in Nordamerika wird der kontinuierliche Ausbau von Marktpräsenz und Marktanteilen verfolgt.
- **Ausbau der eigenen Rohstoffversorgung:** Der Anteil aus unternehmenseigener Rohstoffversorgung soll durch den sukzessiven Ausbau bestehender und dem Zukauf neuer Kapazitäten gesteigert werden.
- **Operational Excellence:** Die Produktionskapazitäten werden noch stärker der Kundennachfrage angepasst. Dadurch verringerte Logistikkosten und ein geringerer Working-Capital-Bedarf tragen zur Optimierung der Kostenstruktur bei.

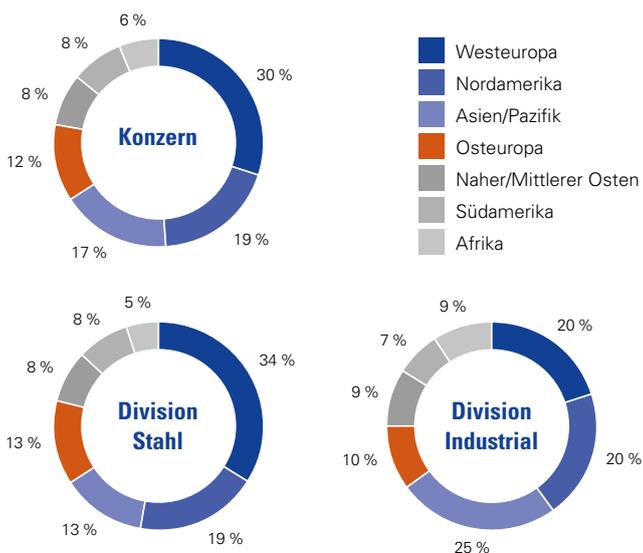
Kundenindustrien

RHI Konzern – Außenumsätze 2011



Globale Marktabdeckung

RHI – Umsatz nach Regionen 2011



Der Konzern ist zentral organisiert. Das Headquarter befindet sich in Wien, Österreich, von dem aus alle Legal Entities weltweit geleitet werden. Das Unternehmen, dem vier Vorstandsmitglieder vorstehen, gliedert sich in zwei operative Divisionen – der Division Industrial und der Division Stahl. Die Zentralfunktionen Human Resources, Corporate Communications & Public Affairs, Legal & Compliance, Business Development, Operations (alle Produktionsstandorte) & Supply-Chain berichten direkt dem CEO. Daneben werden im Finanzbereich die untergeordneten Bereiche Treasury/Investor Relations/Risk-Management, Corporate Controlling and Financial Planning and -analysis, Information-Management and Taxes & Real Estate geführt. Der derzeit stattfindende Umstrukturierungsprozess soll die organisatorische Effizienz weiter steigern.

Ökonomische Wertschaffung

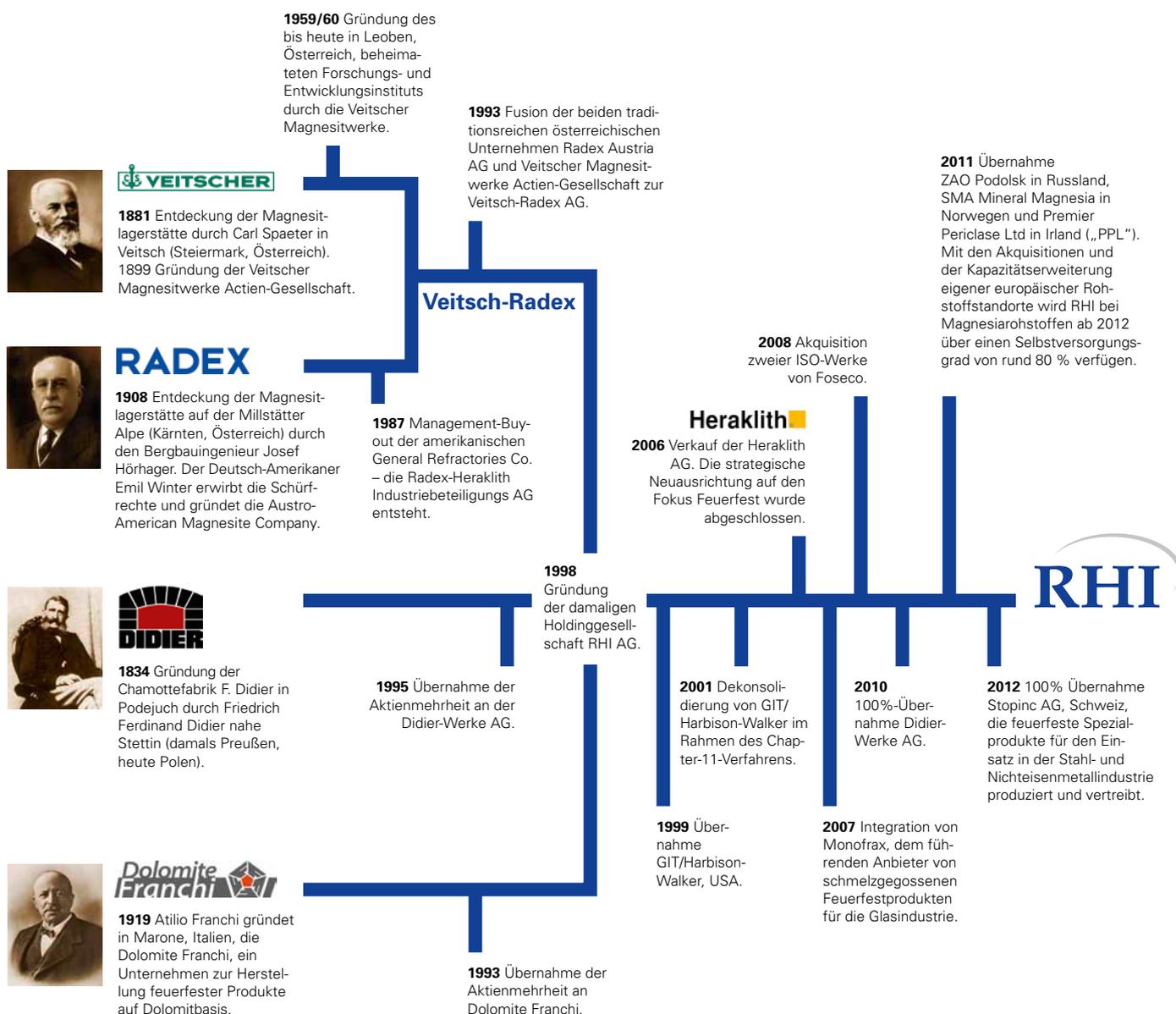
Durch globale Präsenz und umfassendes Portfolio mit breiter Kundenbasis ist RHI ein Marktführer der Feuerfestindustrie. Das Unternehmen erwirtschaftete 2011 einen Umsatz von EUR 1,759 Mrd. RHI erzeugte 2011 einen ökonomischen Wert von EUR 1,778 Mrd. Abzüglich der ausgeschütteten Summe von EUR 1,629 Mrd. für Betriebs- und Personalkosten sowie Zahlungen an Kapitalgeber und öffentliche Stellen verbleibt ein ökonomischer Wert von EUR 149 Mio. Für Investitionen ins Gemeinwesen fielen EUR 168.300 an (2010: EUR 170.400). RHI hat sich das Ziel gesetzt, im Jahr 2014 einen Umsatz von EUR 2 Mrd. zu erreichen. Gleichzeitig soll die EBIT-Marge von knapp 9 % auf einen zweistelligen Betrag erhöht werden.

Direkter generierter und verteilter ökonomischer Wert

| in Mio. EUR | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Umsatz und sonstige betriebliche Erträge | 1.244,70 | 1.539,30 | 1.769,00 |
| Zinserträge und Dividenden | 6,70 | 5,80 | 8,90 |
| Summe | 1.251,40 | 1.545,10 | 1.777,90 |
| Umsatzkosten (exkl. Personalkosten, Abschreibungen sowie sonstige Steuern) | -803,70 | -997,10 | -1.209,70 |
| Personalkosten | -305,50 | -345,10 | -350,40 |
| Zahlungen an Eigenkapitalgeber | 0,00 | 0,00 | -19,90 |
| Zahlungen an Fremdkapitalgeber | -20,00 | -13,90 | -16,20 |
| Zahlungen an öffentliche Stellen | -17,00 | -19,70 | -32,60 |
| Verbleibender ökonomischer Wert | 105,20 | 169,30 | 149,10 |

Der Weg an die Weltspitze

Der Weg von RHI zu einem Weltmarkt- und Technologieführer beginnt im Jahr 1834. Zusammenschlüsse führender Feuerfestunternehmen über mehr als ein Jahrhundert bilden die Basis für die heutige Position von RHI.



Rohstoff ist nicht gleich Rohstoff

Wir stellen uns laufend die Frage, wie wir **Umweltauswirkungen** unserer eingesetzten Stoffe und Produkte **reduzieren** und künftig gesetzlichen Vorschriften vorgreifen können.

Wir suchen daher in unseren Laboren nach **Ersatzstoffen**.
Oder wir entwickeln neue Produkte auf der Basis anderer Rohstoffe.

An **Versuchsprodukten** testen wir unter praxisnahen Bedingungen die Qualität der Neuentwicklungen.

Resultat:
verbesserte Produkteigenschaften,
geringere Umweltauswirkungen,
bessere Wettbewerbsfähigkeit.

Verantwortung bei RHI

RHI bekennt sich zu Good Corporate Governance

RHI unterstützt die Zielsetzungen des Österreichischen Corporate Governance Kodexes für die Leitung und Überwachung des Unternehmens und erfüllt die Vorschriften und Empfehlungen des Kodexes bereits in überwiegenderem Maße. Die im Kodex geforderte Transparenz stellt RHI durch die Veröffentlichung des Corporate-Governance-Berichts im Rahmen des Geschäftsberichts und auf der Unternehmenswebsite unter www.rhi-ag.com Corporate Governance/Corporate-Governance-Bericht sicher.

Die Führungsstruktur von RHI

RHI weist eine zweigliedrige Führungsstruktur mit einem Vorstand als Geschäftsführungsorgan, das gemäß § 70 Aktiengesetz die Geschäfte in alleiniger Verantwortung führt, und einem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan mit Übersichts- und Steuerungsfunktion auf.

Vorstand

Der Vorstand der Gesellschaft bestand im Geschäftsjahr 2011 aus drei bzw. vier Mitgliedern. Gemäß Satzung kann sich der Vorstand aus zwei bis maximal fünf Mitgliedern zusammensetzen. Derzeit setzt sich der Vorstand aus folgenden Personen zusammen:

- Franz Struzl (CEO und Vorstandsvorsitzender),
- Barbara Potisk, CFO (seit 01.04.2012)*,
- Giorgio Cappelli, COO Stahl,
- Manfred Hödl, COO Industrial.

Jedes Vorstandsmitglied verantwortet einen eigenen Zuständigkeitsbereich, über den es die übrigen Vorstandsmitglieder laufend unterrichtet. Die Zusammenarbeit und die Zuständigkeiten des Vorstands werden durch eine Geschäftsordnung geregelt.

Sitzungen des Gesamtvorstands finden in der Regel alle zwei Wochen statt und werden vom Vorstandsvorsitzenden geleitet. In den Sitzungen werden unter anderem Beschlüsse zu Maßnahmen und Geschäften gefasst, die nach der Geschäftsordnung des Vorstands der Zustimmung des Gesamtvorstands (einfache Mehrheit) bedürfen. Daneben können außerordentliche Sitzungen stattfinden.

Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat gehören elf Mitglieder an, davon sind sieben Personen Kapitalvertreter und vier Belegschaftsvertreter. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand in Strategie und Planung sowie in alle Fragen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen eingebunden. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat zeitnah und umfassend schriftlich sowie regelmäßig, mindestens quartalsweise in den stattfindenden Aufsichtsratssitzungen über die Planung, die Geschäftsentwicklung und die Lage des Konzerns einschließlich des Risikomanagements. Bei wesentlichen Ereignissen wird gegebenenfalls eine außerordentliche Aufsichtsratssitzung einberufen. Beschlussfassungen des Aufsichtsratsgremiums werden grundsätzlich mit einfacher Mehrheit gefasst.

Bei RHI sind drei Ausschüsse des Aufsichtsrats eingerichtet: ein Prüfungs-, ein Nominierungs- und ein Vergütungsausschuss. Die Arbeitsweise der Ausschüsse entspricht jener des Aufsichtsrats.

Kriterien für die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats: Aufsichtsräte gelten als unabhängig, wenn sie in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand stehen, die einen materiellen Interessenkonflikt begründet. Als nicht unabhängig gilt ein Aufsichtsratsmitglied insbesondere, wenn es in den letzten fünf Jahren Vorstandsmitglied oder leitender Angestellter war, weiters wenn es enger Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds ist oder wenn es in den letzten drei Jahren Abschlussprüfer war sowie wenn es bedeutende Geschäftsverhältnisse zum Unternehmen unterhielt. Derzeit sind sechs Kapitalvertreter als unabhängig einzustufen.

* Mark Eckhout bis 31.03.2012

Zwei Kapitalvertreter haben deklariert, dass sie weder eine Beteiligung von mehr als 10 % halten bzw. keinen solchen Aktionär vertreten, womit RHI den entsprechenden Postulaten des Österreichischen Corporate Governance Kodexes vollinhaltlich nachkommt.

Gesetzliche Aktionärsrechte

Die Aktionärsrechte werden in der mindestens einmal jährlich stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung ausgeübt. Jederzeit kann darüber hinaus eine außerordentliche Hauptversammlung von Vorstand, Aufsichtsrat oder einer Minderheit von 5 % der Aktien einberufen werden. Eine Minderheit von 5 % hat das Recht auf die Ergänzung der Tagesordnung einer bereits einberufenen Hauptversammlung. In der Hauptversammlung haben die Aktionäre das Recht, zu allen Tagesordnungspunkten Fragen und Anträge zu stellen.

Der RHI Code of Conduct

Im Jahr 2012 ist der Roll-out eines überarbeiteten Verhaltenskodexes geplant, der eine Zusammenführung der wesentlichen Grundprinzipien und Leitlinien des Konzerns beinhaltet. Neben den Grundregeln ethischen Verhaltens, die auf Werten wie Integrität, Verlässlichkeit, Fairness und selbstverständlich Einhaltung der Menschenrechte basieren, sollen mit dem Verhaltenskodex klare Leitlinien vorgegeben und soll das Bewusstsein gestärkt werden für die Themen

- Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Schutz der Umwelt,
- Geschenke und Einladungen,
- Spenden und Sponsoring,
- Korruptionsbekämpfung,
- fairer Wettbewerb und die Einhaltung des Kartellrechts,
- Interessenkonflikte,
- Einhaltung der Handelskontrollbestimmungen,
- Datenschutz und Informationssicherheit,
- Schutz von Insiderinformationen sowie
- Anfragen und Hilfestellungen.

Neben der Compliance-Stelle wird bei RHI eine Compliance-Helpline eingerichtet, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter via E-Mail für Rat und Input wenden können.

Die Schulung der Inhalte des neu gestalteten Verhaltenskodexes wird 2012 einen Schwerpunkt darstellen, wobei der Fokus insbesondere auf Antikorrupsions- und Kartellrechtstrainings gelegt werden wird. Darüber hinaus wird eine umfassende Richtlinie eingeführt, die die Thematik der Geschenke und Einladungen gebündelt behandelt.

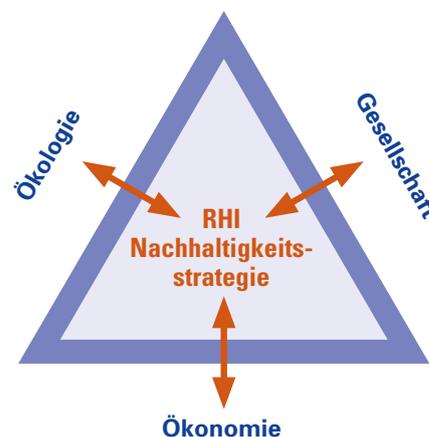
Das Nachhaltigkeitsmanagement bei RHI

RHI steht für eine nachhaltige Unternehmensführung, die langfristigen Wert schafft. Die verantwortliche Nutzung von Ressourcen und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung sind für das Unternehmen selbstverständlich. Den Rahmen für das Nachhaltigkeitsengagement bildet dabei die RHI Nachhaltigkeitsstrategie. Die strukturelle Verankerung der Thematik im Unternehmen stellt die Umsetzung der nachhaltigen Ausrichtung in allen Bereichen sicher.

Nachhaltigkeitsstrategie und -organisation

Die RHI Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf dem Drei-Säulen-Modell, das Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft miteinander in Einklang bringt.

Das Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit



Ökonomie

RHI verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensführung bei allen Prozessen und Kundenanforderungen. Ökonomische Nachhaltigkeit bedeutet für RHI eine ausgewogene Balance zwischen Profitabilität und Kosteneffizienz, Mitarbeiterzufriedenheit und langfristigem Wertzuwachs. Feuerfeste Materialien stehen am Anfang der Wertschöpfungskette, sind unverzichtbar für die industrielle Produktion von Grundstoffen wie Stahl, Glas, Zement und Nichteisenmetalle und schaffen somit einen wichtigen Wert für Kunden und Gesellschaft.

Ökologie

Eine verantwortliche Nutzung von Ressourcen schont die Umwelt und sichert die Zukunft. Deswegen setzt RHI auf einen ökologisch und ökonomisch nachhaltigen Abbau, den effizienten Einsatz und die Substitution von Rohstoffen und forciert das Recycling von Sekundärmaterialien. Mit dem konzernweiten Energiemanagementsystem reduziert RHI Umweltauswirkungen und Ressourcenverbrauch systematisch und nachhaltig. Die Produkte und Services von RHI tragen dazu bei, dass auch seine Kunden energieeffizienter und damit umweltschonender produzieren und Emissionen reduzieren können.

Gesellschaft

RHI ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst. Als global präsenten Unternehmen ist RHI gleichzeitig lokal verwurzelt. So trägt RHI an seinen Produktionsstandorten wesentlich zur Wertschöpfung bei und unterstützt an allen Standorten laufend soziale Projekte und Einrichtungen. RHI fördert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet eine faire Bezahlung, die zumindest alle lokalen Standards erfüllt. Die Einhaltung der Menschenrechte, die Förderung von Chancengleichheit, sichere und gesunde Arbeitsplätze sowie ein offenes und transparentes Stakeholdermanagement mit Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Lieferanten, Investoren, politischen Entscheidungsträgern, lokalen Gemeinschaften, Medien und Interessensvertretungen ist für RHI eine Selbstverständlichkeit und Teil der gelebten gesellschaftlichen Verantwortung.

Nachhaltigkeitsorganisation

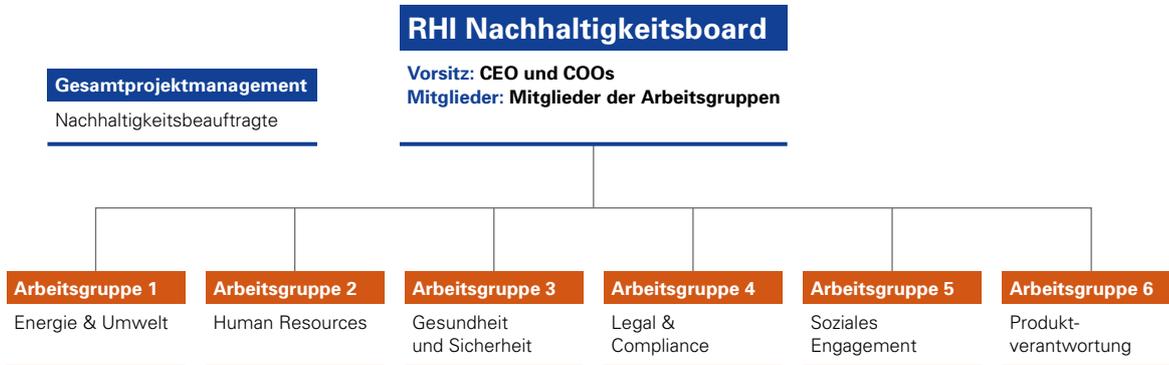
Die zukunftsfähige Ausrichtung von RHI wird durch eine entsprechende Struktur im Unternehmen sichergestellt. Um Nachhaltigkeit im Unternehmen zentral zu steuern, wurde die Funktion der Nachhaltigkeitsbeauftragten eingerichtet, die für das Projektmanagement zuständig ist. Die Funktion ist mit „Public Affairs & Sustainability“ (angesiedelt im Bereich Corporate Communications & Public Affairs) an der thematischen Schnittstelle zwischen Wirtschaft, Gesellschaft und Politik verankert und begünstigt so den nachhaltigkeitsrelevanten Informationsfluss in alle Richtungen.

Mit dem RHI Nachhaltigkeitsboard, das vom CEO und den beiden COOs geleitet wird und dem die Mitglieder der sechs eingerichteten Arbeitsgruppen angehören, hat RHI die strategische und operative Befassung mit dem Thema Nachhaltigkeit strukturell im Unternehmen verankert.

Das Nachhaltigkeitsboard gibt die Nachhaltigkeitsstrategie vor und trifft die Entscheidung über die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen des Unternehmens. Das Board berichtet über Fortschritt und Ergebnisse der Nachhaltigkeitsevaluierungen und gibt die Inhalte des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts frei. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsboards kommen zweimal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

Nachhaltigkeitsarbeitsgruppen wurden für die Bereiche Energie und Umwelt, Human Resources, Gesundheit und Sicherheit, Legal & Compliance, Soziales Engagement und Produktverantwortung eingerichtet. Von ihnen werden die Nachhaltigkeitsindikatoren sowie die Ziele und Maßnahmen vorbereitet und entwickelt. Die Arbeitsgruppenmitglieder treffen sich regelmäßig, um Herausforderungen zu besprechen. Übergreifende Themen werden mit den anderen Arbeitsgruppen diskutiert. Daneben finden regelmäßige Meetings mit der/dem Nachhaltigkeitsbeauftragten statt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmensbereiche wie etwa Investor Relations oder Supply-Chain werden laufend bei Bedarf hinzugezogen.

Die Nachhaltigkeitsorganisation bei RHI



Der erste RHI Nachhaltigkeitsbericht

Mit der Erstellung des ersten RHI Nachhaltigkeitsberichts nach dem international anerkannten Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) ist RHI einen wesentlichen Schritt in der systematischen Befassung mit dem Thema Nachhaltigkeit gegangen. Das Unternehmen hat sich damit einem umfassenden Screening der nachhaltigkeitsrelevanten Themen unterzogen. Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis dieser Status-quo-Analyse. Er wurde im Rahmen des Moduls „Nachhaltige Entwicklung“ des ÖkoBusinessPlan Wien erstellt und erfüllt die Anforderungen des Application Level C nach GRI, wie auch von der Organisation GRI bestätigt wurde. Der Bericht deckt die Aktivitäten des RHI Konzerns des Jahres 2011 ab. Abweichungen von der konzernweiten Berichtsgrenze bei der Angabe von Kennzahlen und Daten sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet.



Im Fokus des Berichts stehen in erster Linie ökologische und soziale Aspekte, umfassende Informationen zu wirtschaftlichen Tätigkeiten und Entwicklungen sind im RHI Geschäftsbericht 2011 zu finden.

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsleistungen von RHI darzustellen, wurden die maßgeblichen Themenbereiche evaluiert und die relevanten GRI-Indikatoren identifiziert. Die entsprechenden Kennzahlen wurden auf Basis des GRI-Leitfadens erhoben und in den Arbeitsgruppen (Energie und Umwelt, Human Resources, Gesundheit und Sicherheit, Legal & Compliance, Soziales Engagement und Produktverantwortung) gemeinsam mit der/dem Nachhaltigkeitsbeauftragten diskutiert. Die Entscheidungen darüber wurden im Nachhaltigkeitsboard getroffen, in dem der CEO und die beiden COOs den Vorsitz haben.

Für RHI als produzierendes Unternehmen am Anfang der Wertschöpfungskette stellen Produktverantwortung und Qualitätsmanagement einen essentiellen Bereich der Nachhaltigkeit bei RHI dar. Daneben wurden der Schutz der Umwelt und der effiziente Einsatz seiner Ressourcen, die Förderung und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Übernahme sozialer Verantwortung als wichtigste Handlungsfelder im Nachhaltigkeitskontext erkannt.

Die Priorisierung der Themen erfolgte nach der Relevanz für die Geschäftstätigkeit von RHI und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft. Der Bericht richtet sich an alle Stakeholder von RHI und geht auf ihre grundsätzlichen Informationsinteressen ein.

Bei der Darstellung seiner Nachhaltigkeitsleistungen hat sich RHI um größtmögliche Aktualität, Genauigkeit und Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Klarheit sowie Ausgewogenheit bemüht.

RHI plant, künftig jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI vorzulegen und somit nachhaltig und regelmäßig über Trends und Entwicklungen zu berichten. Der Anspruch der RHI für die zukünftige Berichterstattung ist, das Nachhaltigkeitsberichts-wesen dort, wo noch keine konzernweite Berichterstattung besteht, zu erweitern und soweit möglich alle Standorte weltweit in die Berichterstattung einzubeziehen.

Produktverantwortung und Qualitätsmanagement

Der wichtigste Rohstoff zur Herstellung von feuerfesten Materialien ist Magnesit. Ziel von RHI ist, das Rohmaterial so ökonomisch und ökologisch effizient und nachhaltig wie möglich abzubauen und zu nutzen. Durch den zunehmenden Einsatz von Rücklaufmaterialien können Ressourcen geschont und CO₂-Emissionen reduziert werden. Mit einem integrierten Managementsystem steuert RHI dabei zentrale Verantwortungsbereiche wie Umwelt, Qualität und Arbeitssicherheit. Produktsicherheit stellt RHI durch umfassende Dokumentation und Kennzeichnung sowie den zunehmenden Einsatz von Ersatzstoffen sicher.

Verantwortungsvolle Gewinnung von Rohstoffen

RHI betreibt an fünf Standorten in Österreich, Italien und der Türkei eigenen Bergbau. Die Eigenversorgung mit magnesitischen Rohstoffen soll 2012 auf 80 % gesteigert werden. Nach dem Prinzip des nachhaltigen Bergbaus wird die eigene Rohstoffversorgung durch optimierten Abbau langfristig gesichert, und die Umweltbeeinträchtigung möglichst gering gehalten.

In diesem Sinne setzt RHI hochmoderne Technologien ein und investiert laufend in den Umweltschutz. Zum Standard zählen nicht nur die präzise Lagerstätterkundung und Anpassung der Abbaumethoden und Abbauführung (zum Beispiel durch neue Methoden, die gemeinsam mit der Montanuniversität Leoben entwickelt werden), sondern auch die Erfassung von bergbauverursachten Oberflächenbewegungen sowie gegebenenfalls auch die Anpassung oder Neuentwicklung von Produkten, um die vorhandene Rohstoffqualität optimal zu nutzen. Ein langfristiger Abbauplan trägt dazu bei, den Abbau von Rohstoffen in den Lagerstätten nachhaltig zu planen. Die Montanbehörde genehmigt und überprüft dabei den Bergbau regelmäßig. Nach Abbauende werden im Tagebau in Einklang mit den geltenden Vorschriften Renaturierungs- oder Rekultivierungsmaßnahmen gesetzt beziehungsweise entsprechende Sicherungsarbeiten bei untertägigen Bergbauen vorgenommen (wie zum Beispiel das Verfüllen offener Hohlräume oder ähnliche Maßnahmen).



Untertage-Bergbau in Breitenau/Österreich

Hohe Sicherheitsstandards an allen RHI Bergbaustandorten weltweit gewährleisten die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im größten untertägigen RHI Bergbau – in Breitenau – sorgen Werkschutz und Grubenwehr dafür, Schäden an Personen, Umwelt und Produktionsanlagen zu verhindern. Im Katastrophenfall sind sie österreichweit einsetzbar. Ortskundige Führer an anderen Standorten leiten im Einsatzfall fremde Trupps der Grubenwehr. An den österreichischen Standorten gibt es mehrere Betriebsfeuerwehren oder zumindest Vereinbarungen mit den lokalen Rettungsorganisationen.

Die Summe der 2011 eingesetzten Materialien entspricht mit rund 1,7 Millionen Tonnen in etwa der Summe an produzierten Materialien. Verpackungsmaterialien sind in dieser Summe nicht inkludiert. Etwa 1,3 Millionen Tonnen wurden 2011 an den eigenen Rohstoffstandorten abgebaut.

Einsatz von Rücklaufmaterialien

Die nachhaltige Versorgung mit Rohstoffen ist zentraler Aspekt der RHI Rohstoffstrategie. Demzufolge gewinnt der Materialkreislauf, bei dem Rücklaufmaterialien wiederverwendet werden, im Unternehmen zunehmend an strategischer Bedeutung. Dabei werden beschränkt verfügbare Rohstoffe unter anderem durch den Einsatz von Sekundärrohstoffen ersetzt. Die Wiederverwertung von Feuerfestmaterial wirkt nicht nur den steigenden Rohstoffpreisen entgegen, sondern schont auch die Ressourcen und bewirkt eine maßgebliche Reduktion des CO₂-Fußabdrucks. RHI kann so seine CO₂-Emissionen verringern und große Energieeinsparungen erzielen, da keine Rohstoffverarbeitung in Hochtemperaturprozessen mehr benötigt wird. Denn ein Sekundärrohstoff ist nach der erfolgten Aufbereitung ein fertig einsetzbarer Rohstoff. Daneben wird durch das Recycling von Ausbruchmaterialien Abfall reduziert, und Deponiemengen werden verringert.

Um die laufende Verfügbarkeit sicherzustellen und es RHI zu ermöglichen, verschiedenste Ausbruchmaterialien wieder als Sekundärrohstoffe in den Produktkreislauf einzubauen, erarbeitet RHI zusammen mit seinen Kunden Recyclingkonzepte.

RHI hat ein von F&E begleitetes Projekt gestartet, um die Menge der eingesetzten Rücklaufmaterialien in den kommenden Jahren substantiell zu steigern. 2011 konnten 80.000 Tonnen Recyclingmaterialien

eingesetzt werden, das entspricht einem Anteil von rund 4,5 % der jährlichen Produktion.

Umfassende Steuerung durch integriertes Managementsystem

Die Übernahme von Verantwortung setzt die gezielte Steuerung wesentlicher Verantwortungsbereiche voraus. Ein integriertes Managementsystem (IMS) dient RHI dabei zur einheitlichen Steuerung von Managementsystemen im Bereich Umweltschutz (ISO 14001), Qualität (ISO 9001), Arbeitssicherheit und Gesundheit (OHSAS 18001 wird derzeit implementiert) und Energie (wird derzeit implementiert) sowie zur Sicherstellung der Rechtssicherheit an den Standorten. Neben dem RHI Kompetenzzentrum für Umwelt & Energie, Arbeitssicherheit & Gesundheit sorgt eine IMS-Konzernbeauftragte bzw. ein IMS-Konzernbeauftragter mithilfe von Standortbeauftragten für die Erhaltung und Optimierung der lokalen Managementsysteme.

Um dies zu unterstützen, werden regelmäßig interne und externe Audits sowie Zertifizierungsprogramme durchgeführt. Die internen RHI IMS-Auditoren nehmen regelmäßig an umfassenden Schulungen teil.

2011 wurden 36 Standorte (Produktions- und Vertriebsgesellschaften) nach ISO 9001:2008 (Qualität) und 28 Standorte nach ISO 14001:2004 (Umwelt) durch Lloyd's Register Quality Assurance in Wien extern re-zertifiziert. Die gute Implementierung des internen Auditsystems sowie die Umsetzung von Verbesserungspotenzialen konnte als Basis für die Zertifizierungsperiode 2012–2014 Lloyd's Registers positiv nachgewiesen werden.

Qualität hat oberste Priorität

Qualität bei Rohstoffen, in der Produktion sowie bei allen anderen Prozessen und Serviceleistungen hat bei RHI als einem der Weltmarktführer Top-Priorität. Die ständige Produkt- und Prozessverbesserung wird durch das Qualitätsmanagementsystem von RHI gesteuert. Die Unternehmenspolitik und daraus resultierende, messbare Ziele werden in allen Bereichen umgesetzt und laufend überprüft, um eine ständige Verbesserung im Sinne der Ausrichtung als kundenorientiertes und umweltbewusstes, wertgesteuertes Unternehmen auf höchstem Qualitätsniveau zu erzielen.



Presse in Niederdollendorf/Deutschland

Produktsicherheit bei RHI

Einsatz von Ersatzstoffen zum Schutz von Umwelt und Gesundheit

Die Auswirkungen von Stoffen und Produkten auf Gesundheit und Sicherheit werden bei RHI über den gesamten Lebenszyklus bedacht. Die Suche nach Ersatzstoffen stellt daher einen zentralen Aspekt der Produktverantwortung bei RHI dar. Erforscht werden dabei Alternativen zu ökologisch oder gesundheitlich problematischen Stoffen und Produkten, die aufgrund ihrer Eigenschaften wie Gasentwicklung oder Staubbildung nicht ohne erhebliche Gefahren eingesetzt werden können. Nicht zuletzt unterliegt RHI der europäischen Chemikalienrichtlinie REACH. Dementsprechend setzt das Unternehmen nur Rohstoffe ein, die für REACH registriert sind, und gibt Informationen über die gesamte Lieferkette bis hin zur Entsorgung der Stoffe beziehungsweise Produkte weiter.

Für RHI als nachgeschalteten Bezieher von Stoffen der SVHC-Liste (Substance of Very High Concern, besonders gefährliche Stoffe) ist es notwendig, Ersatzstoffe und Ersatzverfahren zu prüfen. Bei RHI eingesetzte Stoffe, die auf der SVHC Liste angeführt sind, liegen im einstelligen Kommabereich.

Durch enge Kooperation mit Herstellern und intensive Verbandsarbeit war RHI frühzeitig in diese Verfahren eingebunden, sodass schon seit einiger Zeit intensiv Ersatzstoffe untersucht und eingesetzt werden. So hat RHI beispielsweise Borsäure durch einen anderen Rohstoff ersetzt, der dem Kunden aber weiterhin einen uneingeschränkten Einsatz des Produkts hinsichtlich Verarbeitbarkeit und Haltbarkeit ermöglicht.

Durch den bestmöglichen Einsatz ungefährlicher Rohstoffe fällt auch bei der Entsorgung weniger gefährlicher Abfall an beziehungsweise ist auch der darauffolgende Einsatz von ungefährlichem Recyclingmaterial/Sekundärrohstoff wesentlich einfacher.

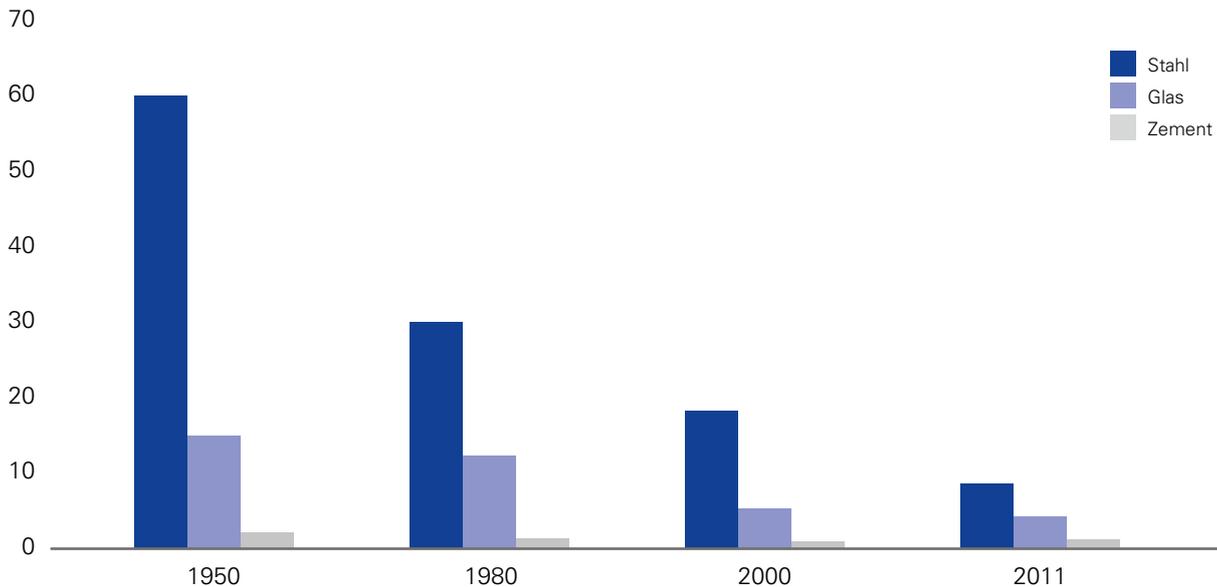
Umfassende Dokumentation in Sicherheitsdatenblättern

Zu einer umfassenden Vorkehrung gehört für RHI darüber hinaus die Erstellung von Sicherheitsdatenblättern (SDB) für all seine Produkte. Damit geht RHI gemeinsam mit anderen Feuerfestherstellern im deutschsprachigen Raum über die gesetzliche Verpflichtung hinaus, die Sicherheitsdatenblätter lediglich für ungeformte Produkte (wie Gieß-, und Stampfmassen) mit gefährlichen Eigenschaften vorsieht. RHI erfüllt die Bestimmungen der SDB sogar für die meisten Kundenländer.

Die Datenblätter enthalten Informationen zum Produkt an sich, zur richtigen Handhabung und Vorsichtsmaßnahmen, Angaben zu Gefahren, die von einem Produkt ausgehen, und die entsprechenden Schutzmaßnahmen sowie Informationen zur richtigen Lagerung, Entsorgung und zum Recycling. Im Rahmen der OHSAS-Zertifizierung werden die SDB künftig von Lieferanten für Österreich und Deutschland in einer zentralen Datenbank erfasst und evaluiert.

Die Daten werden dann von den Sicherheitsfachkräften in den Produktionsstandorten als Grundlage für die Arbeitsplatzevaluierung herangezogen. Dadurch gibt es in Zukunft eine einheitliche Datenbasis, und die Daten der SDB können von den lokalen H&S-Verantwortlichen zentral gepflegt und bewertet werden.

Die Steigerung der Effizienz von Feuerfestprodukten durch Innovationen (in kg Feuerfest/Tonne Produkt)



Quelle: Feytis, Alexandra, Between the linings. In: Industrial Minerals, June 2010, S. 45-51; RHI AG

Erhöhung der Ressourceneffizienz bei Kunden

Produktverantwortung bedeutet für RHI auch, dazu beizutragen, den Ressourcenverbrauch seiner Kunden zu senken. In diesem Sinne bietet das Unternehmen spezielle Trainings für Kunden an, die zum Beispiel im neu eröffneten RHI Trainingscenter Zement in Leoben angeboten werden. Anhand maßstabgetreuer Modelle werden hier unter der Leitung von Expertinnen und Experten verschiedene praktische Beispiele bearbeitet, die zu einer Optimierung der Performance von RHI Produkten in der Praxis und damit zur Einsparung von Energie und Rohstoffen bei Kunden führen.

Die Entwicklung von neuen Materialien hat darüber hinaus in den letzten Jahrzehnten zu einer beachtlichen Steigerung der Effizienz von Feuerfestprodukten geführt. Heute können dadurch Endprodukte wie Stahl oder Glas mit wesentlich geringeren Mengen an Feuerfestmaterial hergestellt werden.

Durch gezielten Einsatz spezieller Rohstoffe, Planung der optimalen Ausmauerungen der Aggregate und intelligente Zustellmethoden der feuerfesten Materialien kann RHI die Isolierwirkung beispielsweise bei der Stahl- oder Zementherstellung verstärken und damit den Energieverbrauch beim Kunden weiter senken.

So ist RHI beispielsweise in der Lage, über innovative Computermodelle die Wärmeübertragung und Wärmebilanz der Produkte zu berechnen und die Aggregate dementsprechend zu konstruieren, sodass eine optimale Isolierung und Energieeffizienz erzielt wird.

Aber auch durch den Beitrag von RHI zur Verbesserung der Prozessführung beim Kunden werden immer wieder Produktivitäts- und Energieeffizienz-erhöhungen erreicht.

Im Dialog mit den Stakeholdern

RHI pflegt ein transparentes Stakeholdermanagement und den offenen Dialog mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, seinen Kunden, Investorinnen und Investoren und Lieferantinnen und Lieferanten sowie mit politischen Entscheidungsträgern, lokalen Gemeinden, Medien und Interessenvertretungen. Der Austausch mit Gruppen, die Interesse an der Geschäftstätigkeit und den Entscheidungen des Unternehmens haben, ist für RHI Teil der gelebten gesellschaftlichen Verantwortung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gut ausgebildete und topmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der wichtigste Wert des Unternehmens, da sie wesentlich zu den Zielen und der Strategie und somit zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Die offene Kommunikationskultur im Konzern ist durch verschiedene interne Kommunikationskanäle geprägt. Neben dem Intranet als zentraler Informationsplattform, über die laufend über Neuigkeiten informiert wird, anlassbezogenen E-Mail-Aussendungen und dem Quarterly Newsletter erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim jährlichen Neujahrsfrühstück mit dem Vorstand einen Rückblick und Ausblick auf das vergangene beziehungsweise kommende Geschäftsjahr. Ein konzernweites Mitarbeitermagazin soll die internen Kommunikationskanäle künftig ergänzen.

In jährlichen Mitarbeitergesprächen mit den Vorgesetzten werden vergangene Leistungen und Ziele bewertet und neue Ziele gesteckt. Diese bilden die Evaluierungsbasis für Prämien und Bonusmodelle der RHI.

Die Ideen und Kreativität aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mit dem RHI-internen Vorschlagswesen und Ideenmanagement gefördert werden. Durch gezielte Anreize wird so das Ideenpotenzial der Belegschaft nutzbar gemacht und zur Innovationskraft des Unternehmens beigetragen.

Motivation zu Bestleistungen fördert der vierteljährlich vergebene „Best Operations Challenge Cup“, mit dem Teams für besondere Leistungen ausgezeichnet werden zum Beispiel für die Umsetzung eines Projekts zur Verbesserung der Sicherheit, der Produktqualität, der Effizienz oder zur Einsparung von Kosten.

Kunden

RHI verfügt über ein umfassendes, globales Netzwerk von Produktions- und Vertriebsstandorten sowie Serviceeinheiten. Damit ist RHI nah beim Kunden und sichert rasche Verfügbarkeit, höchste Problemlösungskompetenz und optimalen Produkteinsatz in allen Regionen der Welt. Bei Kunden, die das Feuerfestgeschäft zur Gänze ausgelagert haben, ist RHI 24 Stunden mit eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Produktionsstandort des Kunden vertreten.

2010 hat RHI konzernweit begonnen, die Kundenzufriedenheit systematisch in der Division Stahl am Beispiel der Vertriebsregionen Südamerika und Asia Pacific mittels standardisierter Fragebögen zu erheben. Dabei wurden Themen wie Produktqualität, Servicequalität sowie unternehmensbezogene Themen wie Nachhaltigkeit, Markentreue und Entscheidungskriterien für die Lieferantenauswahl aufgegriffen. Eine Ausweitung der systematischen Kundenbefragung, die künftig in jährlichen Intervallen geplant ist, befindet sich in Vorbereitung.

Aktionärinnen und Aktionäre

RHI hat den Anspruch, seinen Aktionärinnen und Aktionären, Investorinnen und Investoren sowie den Analystinnen und Analysten aktuelle und kursrelevante Informationen über den RHI Konzern rasch, umfassend, klar und transparent bereitzustellen.

Zu diesem Zweck werden Roadshows in Europa und den USA abgehalten (im Jahr 2011 waren es 12 Roadshows), quartalsweise Berichte veröffentlicht und Conference-Calls abgehalten sowie laufende Gespräche mit Investorinnen und Investoren sowie Analystinnen und Analysten geführt.

Lieferanten

Langfristige Lieferantenbeziehungen sind für RHI ein wichtiges Element der Beschaffungsstrategie. In diesem Sinne pflegt das Unternehmen den respektvollen Umgang und stetigen Austausch mit seinen Lieferanten. Bereits bei der Lieferantenauswahl achtet RHI nicht nur auf Wirtschaftlichkeit und Qualität, sondern ist auch auf größtmögliche Umweltverträglichkeit sowie Langfristigkeit der Vereinbarungen und Verträge bedacht.

Da das Einkaufsgeschäft der RHI global durchzuführen ist, werden die Zielsetzungen für alle am Prozess beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eindeutige Regelungen im Einkaufshandbuch beziehungsweise im Code of Conduct festgelegt. Mittels des jährlichen Lieferantenbewertungssystems misst RHI die gelieferte Qualität sowie Service, Preisverhalten und Lieferzuverlässigkeit und fordert gegebenenfalls notwendige Verbesserungen.

Lokale Gemeinschaften

RHI ist an den Standorten, an denen der Konzern tätig ist, ein wichtiger lokaler Arbeitgeber und Standortfaktor. Mit den Gemeinden, lokalen Politikerinnen und Politikern, Anrainerinnen und Anrainern und Bildungseinrichtungen pflegt RHI gute Beziehungen und eine offene Kommunikation. Das Unternehmen engagiert sich durch die laufende Unterstützung sozialer Projekte und Einrichtungen aktiv an allen Standorten.

Dialog und Engagement in Verbänden

RHI übernimmt eine aktive Rolle in politischen Entwicklungen, die für die Unternehmenstätigkeit auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene relevant sind. In diesem Sinne tauscht RHI Fachwissen und praktische Beispiele aus und sensibilisiert für die Auswirkungen politischer Entscheidungen. Das Unternehmen ist in mehreren Organisationen in Österreich und auf internationaler Ebene vertreten, wo sich RHI für die Entwicklung von Unternehmenspositionen und die Aufrechterhaltung eines konstruktiven Dialogs mit politischen Institutionen und Stakeholdern engagiert.

In Österreich ist RHI Mitglied in der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer Österreich sowie in deren beiden Fachverbänden Stein- und kerami-

sche Industrie und Bergbau-Stahl, in dem der RHI CEO und Vorstandsvorsitzende Franz Struzl das Amt des stellvertretenden Vorsitzenden hält. Über den Fachverband Bergbau-Stahl ist RHI darüber hinaus bei Euromines, der europäischen Vereinigung der Bergbau-Industrie, und über beide Fachverbände der WKÖ in verschiedenen Arbeitsgruppen und Task-Forces bei Cerame-Unie, der europäischen Vereinigung der Keramikindustrie, vertreten, im Rahmen derer das Unternehmen auch in der europäischen Vereinigung der Feuerfestproduzenten aktiv ist.

Die Vertretung in nationalen Branchenfachverbänden an den europäischen Standorten, wie beim Verband der deutschen Feuerfest-Industrie in Deutschland, beim nationalen Fachverband der Feuerfestproduzenten in Spanien oder bei Confindustria Ceramica in Italien, sichert den Interessenaustausch in den europäischen Ländern. In China sind alle RHI Gesellschaften Mitglied der „Association of China Refractories Industry“.

Mitgliedschaften bei internationalen Handelskammern wie der Österreichisch-Arabischen Handelskammer AACC, der American Chamber of Commerce in Austria, AmCham, ICC Austria oder der deutschen Handelskammer in Österreich kommen den Handelsbeziehungen in diesen Ländern zugute.

Stakeholderforum für umfassenden Nachhaltigkeitsdialog

Nach Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts wird RHI im ersten Halbjahr 2012 ein Stakeholderforum mit dem CEO veranstalten, bei dem nach Vorstellung des Berichts eine offene Diskussion zwischen den Vertreterinnen und Vertretern des Unternehmens und seinen Stakeholdern stattfinden soll.

RHI möchte so ganz gezielt die Anregungen der Stakeholder einholen und den Dialog über Nachhaltigkeitsthemen intensivieren. Die Inputs und Ergebnisse werden als Verbesserungsvorschläge in die jeweiligen Bereiche der RHI einfließen und sollen in dem darauffolgenden Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden. RHI plant, künftig mindestens einmal jährlich ein solches Stakeholderforum zu veranstalten, um im kontinuierlichen Nachhaltigkeitsdialog zu bleiben und seine Nachhaltigkeitsleistung im Sinne des Unternehmens und der Gesellschaft stetig zu verbessern.

Ohne Staub geht's auch

Wir wollten die **Staubemissionen verringern**, weil sie Materialverlust bedeuten und die Umwelt belasten. Außerdem können wir aus dem Abgas **Energie gewinnen**.

Durch die neue Filteranlage können wir 99 % des Staubs, der im Abgas enthalten ist, zurückgewinnen und **wiederverwerten**.

Die Filterschläuche müssen vor zu hohen Temperaturen geschützt werden. Mithilfe der hohen Abgastemperaturen wärmen wir den Rohstoff für die Drehöfen vor. Dadurch wird das Abgas für die Schlauchfilter auf rund 200 °C abgekühlt!

Somit **sparen wir 350.000 m³ Erdgas** pro Jahr.

Durch den Einbau von zwei Ventilatoren können wir den Prozess wesentlich besser kontrollieren. Die Folgen sind Kapazitätssteigerungen und eine deutliche **Verminderung von NO_x**.

Ein Schalldämpfer **reduziert Geräusche** auf ein Minimum.

Resultat: eine Win-Win-Situation auf Energie- und Umweltseite. Gleichartige Anlagen planen wir für den Drehrohren 3 in Breitenau und in Hochfilzen.

Umwelt & Energie

Das Umweltmanagement bei RHI

Die Herstellung von feuerfesten Produkten ist energieintensiv und mit materialbedingten Emissionen verbunden. RHI unternimmt große Anstrengungen, die Produktion so ressourcenschonend und energieeffizient wie möglich zu gestalten und Umweltbelastungen zu vermeiden. Die Einhaltung von rechtlichen Verpflichtungen sowie anderen Anforderungen in Hinblick auf Umweltaspekte ist für RHI selbstverständlich. Um Umweltauswirkungen weitestgehend zu reduzieren, sind Spezialistinnen und Spezialisten aus Forschung & Entwicklung, Technik und Produktion weltweit vernetzt tätig.

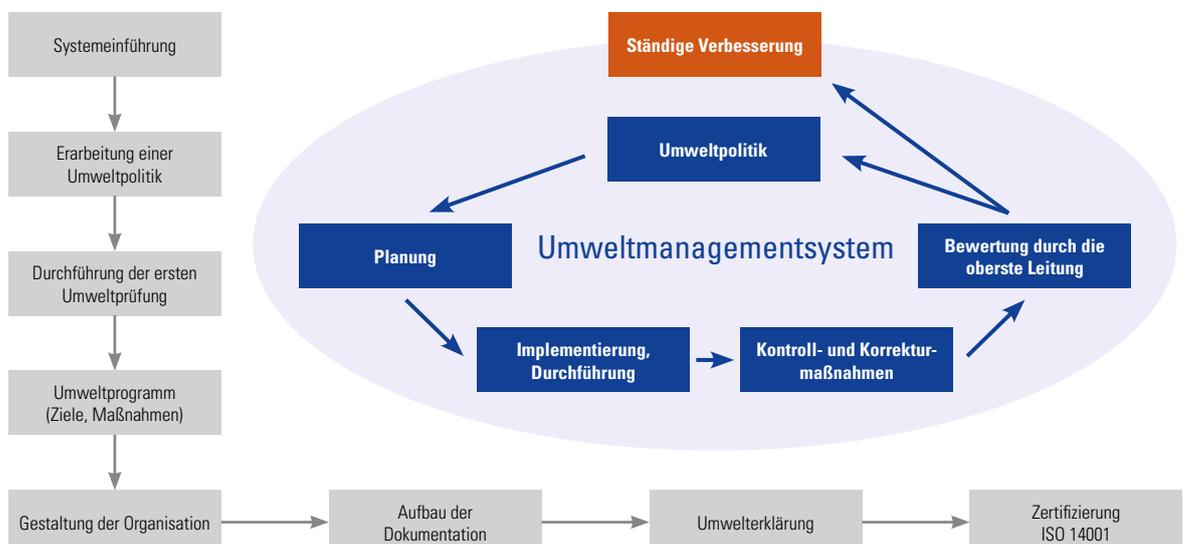
Das Kompetenzzentrum Umwelt & Energie, Arbeitssicherheit & Gesundheit hat konzernweit divisionsübergreifende Kompetenz im Bereich Umwelt und Energie, unterstützt die Standortleiterinnen und -leiter und die lokalen Umweltbeauftragten bei Genehmigungsverfahren und der Erfüllung

behördlicher Auflagen. Es evaluiert darüber hinaus Energieverbräuche, unterstützt die Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen und führt Audits zur Emissionsdatenverifizierung durch.

Das RHI Umweltboard wird vom Kompetenzzentrum gesteuert und besteht seit 1993. Es tritt zweimal im Jahr zusammen, diskutiert aktuelle Behördenauflagen und deren Umsetzung sowie Risiken und leitet notwendige beziehungsweise mögliche Investitionen im Umweltbereich an den Standorten ab. Diese Plattform trägt maßgeblich zu einem koordinierten und abgestimmten Vorgehen zwischen den Werken und dem Kompetenzzentrum bei. RHI hat es sich zum Ziel gesetzt, in Zukunft alle Produktionsstandorte in das Umweltboard einzubeziehen, um eine optimale Koordination sowie einen verbesserten Informationsfluss und Austausch von Best Practices konzernweit sicherzustellen.

RHI setzt auf einen ökologisch und ökonomisch nachhaltigen Abbau, und Rohmaterialien und Zusatzstoffe werden, soweit wirtschaftlich vertretbar, nach

Ständige Verbesserung des Umweltmanagementsystems



ökologischen Kriterien eingesetzt. In diesem Sinne forciert RHI den effizienten Einsatz und die Substitution von Rohstoffen sowie das Recycling von Sekundärmaterialien (siehe Kapitel Produktverantwortung und Qualitätsmanagement). Ziel ist es, durch ständige und nachhaltige Weiterentwicklung den CO₂-Fußabdruck möglichst gering zu halten. Deshalb werden die Umweltauswirkungen in allen Organisationseinheiten periodisch überprüft und bewertet, um daraus weitere Ziele für Verbesserungen abzuleiten. Das weltweite Umweltmanagement der RHI ist an 28 Standorten nach ISO 14001:2004 bis 2014 re-zertifiziert.

Mit einem konzernweiten RHI Energiemanagementsystem (EnMS), das gerade implementiert wird, will RHI Umweltauswirkungen und Ressourcenverbrauch systematisch und nachhaltig verringern. Einsparungspotenziale können so systematisch evaluiert und im Rahmen von Energieeffizienzprojekten konzernweit realisiert werden.

Den Ressourcenverbrauch der Kunden behält RHI dabei ebenfalls im Blick. Die Produkte und Services von RHI tragen dazu bei, dass auch seine Kunden energieeffizienter und damit umweltschonender produzieren und Emissionen reduzieren können.

Das Unternehmen investierte 2011 insgesamt rund EUR 16,26 Mio. für Umweltschutzmaßnahmen, die sich aus Umweltinvestitionen, CO₂-Zertifikaten, Abfallkosten und Serviceleistungen wie Zertifizierung, Beratung und Softwareunterstützung zusammensetzen. Der entsprechende interne Personalaufwand ist dabei nicht inkludiert.

Kohlendioxid als zentrale Herausforderung

Feuerfeste Materialien erhalten erst bei Temperaturen zwischen 1.800 und mehr als 2.000 Grad Celsius die notwendigen feuerfesten Eigenschaften. Die Herstellung von feuerfesten Produkten erfolgt demnach in Hochtemperaturprozessen und ist daher sehr energieintensiv. Darüber hinaus ist die Herstellung mit rohstoffbedingten Emissionen verbunden. CO₂ entsteht folglich sowohl durch den Einsatz von Energie als auch bei der Verarbeitung der Rohstoffe.

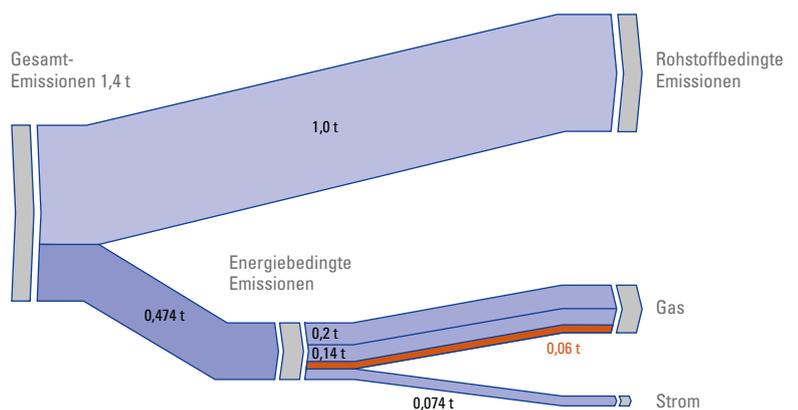
Rohstoffbedingte Emissionen

Rohmagnesit (Magnesiumcarbonat MgCO₃) besteht zu 50 % aus Magnesiumoxid und zu 50 % aus chemisch gebundenem CO₂. Bei der Verarbeitung von Rohmagnesit zu Sintermagnesia (Magnesiumoxid MgO) wird das im Rohstein gebundene CO₂ zur Gänze freigesetzt. Bei der Produktion von Magnesia wird somit zwangsläufig CO₂ emittiert, was eine Reduktion dieser Emissionen unmöglich macht. Rund drei Viertel aller CO₂-Emissionen bei RHI sind rohstoffbedingt.

Energiebedingte Emissionen

Das Potenzial für Einsparungen von CO₂-Emissionen bei der Produktion von Magnesia ist nur bei den energiebedingten Emissionen möglich. Bei der Herstellung einer Tonne Magnesia liegt das Einsparpotenzial bei 0,06 Tonnen von insgesamt 1,4 Tonnen emittiertem CO₂. Die physikalischen beziehungsweise thermischen Möglichkeiten sind hier aufgrund laufend durchgeführter Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz beinahe ausgeschöpft.

CO₂-Emissionen bei der Herstellung von einer Tonne Magnesia



■ Potenzial für weitere CO₂-Reduktion

Um weitere Potenziale für Energieeinsparungen zu erschließen, forciert RHI Steigerungen der Energieeffizienz durch Prozessoptimierung, durch optimale Aggregate und Energieträger und Optimierung der Energiekosten. Mit dem konzernweit eingeführten Energiemanagementsystem sollen die Anstrengungen zur weiteren Energieeinsparung bestmöglich gesteuert werden.

RHI Emission-Monitoring und -Reporting System

Um die Emission von Treibhausgasen zu verringern, hat die Europäische Union ein System für den Handel mit Treibhausgasemissionszertifikaten eingeführt. Alle Anlagen der Sektoren Energie, Eisenmetallerzeugung und -verarbeitung, mineralverarbeitende Industrie sowie Papier- und Pappeindustrie fallen unter die Bestimmungen des Emissionshandels.

Für bestimmte Anlagen ist eine Genehmigung der zuständigen Behörden sowie die Überwachung und Berichterstattung der Emissionen erforderlich. Für diese Berichterstattung hat RHI ein eigenes Emissionsmanagement eingeführt, in dessen Rahmen sämtliche emissionsrelevanten Roh- und Ersatzstoffe sowie alle eingesetzten Energieträger erfasst und anschließend in CO₂-Werte umgerechnet werden.

Die errechneten CO₂-Werte werden in prozessbedingte, brennstoffbedingte und Emissionen biogenen Ursprungs aufgeteilt und können nach den dem Werk zugeordneten Quellen differenziert werden. Der aus dem System generierte Emissionsbericht dient als Grundlage für die Zertifizierung. Mittels Prognosefunktion (dynamischer Forecast) kann RHI darüber hinaus auf ungünstige Entwicklungen rechtzeitig reagieren. An den Standorten, die nicht dem Emissionshandel unterworfen sind, werden die CO₂-Emissionen nach den gleichen Kriterien in Tabellenkalkulationen errechnet.

CO₂-Emissionen der RHI

| in Tonnen | | 2010 | 2011 |
|---------------------------------------|----------------------|------------------|------------------|
| direkte CO ₂ -Emissionen | Europa | 1.035.200 | 1.095.847 |
| | Asien | 79.200 | 132.271 |
| | Nord- und Südamerika | 37.700 | 21.877 |
| | Summe (direkte) | 1.152.100 | 1.249.995 |
| Indirekte CO ₂ -Emissionen | Summe (indirekte) | 164.195 | 187.535 |
| CO₂-Emissionen | Gesamt | 1.316.295 | 1.437.530 |

Die weltweiten direkten CO₂-Emissionen von RHI betragen im Jahr 2011 rund 1,25 Mio. Tonnen, die indirekten rund 187.500 Tonnen. Der Anstieg der Emissionen um etwa 9 % im Vergleich zum Vorjahr ist auf die Produktionssteigerung sowie das erweiterte Emissionsmonitoring und -reporting zurückzuführen. In die Berechnungen für 2011 sind alle Werke, ausgenommen die neuen Akquisitionen PPL in Irland, Podolsk in Russland, SMA in Norwegen und Stopinc in der Schweiz, integriert. Für das Jahr 2012 wird RHI auch diese Werke ins Emissionsmonitoring und -reporting aufnehmen.

Entwicklung eines Product-Carbon-Footprint-Modells

Der Gesamtbetrag von Kohlendioxid-Emissionen, die direkt und indirekt durch eine Aktivität verursacht werden oder über die Lebensstadien eines Produkts entstehen, wird als CO₂-Bilanz oder auch CO₂-Fußabdruck bezeichnet.

Beim Product Carbon Footprint (PCF) wird eine Bilanz der Treibhausgasemissionen entlang des gesamten Lebenszyklus eines Produkts erstellt. Dies umfasst Herstellung, Gewinnung und Transport der Rohstoffe und Vorprodukte, Produktion und Distribution, Nutzung und Entsorgung beziehungsweise Recycling.

Die unterschiedlichen Anwendungen in den Kundenindustrien bedingen eine äußerst heterogene Produktion und sehr komplexe Herstellverfahren in der Feuerfestindustrie. Allein RHI liefert Lösungen für über 1.000 verschiedene Aggregate, führt 100.000 unterschiedliche Artikel und setzt dafür über 1.200 Rohstoffe und 10.000 Rezepte ein. Die Berechnung eines PCF für die Feuerfestindustrie stellt daher eine besondere Herausforderung dar.

RHI arbeitet derzeit im Rahmen des europäischen Feuerfestfachverbands an einer Berechnungsmethode zur Ermittlung eines gemeinsamen PCF für die europäische Feuerfestindustrie und strebt dabei nach einem handhabbaren Modell, das trotz Komplexitätsreduktion die geforderte Genauigkeit liefern kann. Das Berechnungsmodell soll bereits vorhandene Daten und Berechnungsmethoden (zum Beispiel Transport) mit einbeziehen. Nutzung und Nachnutzung sowie Entsorgung beziehungsweise Recycling können allerdings nicht berücksichtigt werden, da diese Informationen von Feuerfest-

kunden nicht (ausreichend) zur Verfügung stehen. Das als „Toolbox“ aufgebaute Modell soll die Aggregation der erforderlichen Daten jeder Produktgruppe für den gesamten Produktionsweg ermöglichen. Ziel ist die Errechnung der Tonnen CO₂ pro Tonne Produkt.

Innovative Filtersysteme zur Senkung von Abgasen und Ressourcenverbrauch

Basierend auf den regelmäßigen externen Messungen von NO_x, SO₂, CO und Fluor investiert RHI kontinuierlich in Maßnahmen zur Verringerung von Abgasen und sucht dabei nach innovativen Gesamtlösungen, die zugleich Energie- und Ressourcenverbrauch minimieren. Ein Beispiel dafür ist das neue System, das in der Rohstoffproduktion in Breitenau, Österreich, umgesetzt wurde.

Das Brennen von Rohmagnesit zu Sintermagnesia im Drehrohrofen führt prozessbedingt zur Emission von Staub und NO_x. Durch gestufte Verbrennung wird die Bildung von NO_x deutlich reduziert, und der Staub wird in einer Filteranlage abgeschieden. Die Temperatur der staubbeladenen Abgase ist zu hoch für eine Entstaubung durch Schlauchfilter. Zur Abkühlung werden die Abgase über einen Rohstein-Vorwärmer geleitet.

Dadurch wird die im Rauchgas enthaltene Energie in den Prozess rückgeführt und die Temperatur auf das für die Filterschläuche erlaubte Niveau reduziert. Mit dieser Vorwärmung des Rohsteins wird Energie eingespart. Der abgeschiedene Staub wird der Produktion wieder zugeführt. Durch diese Materialrückgewinnung können Rohstoffeinsparungen erzielt werden. Darüber hinaus bewirken eingebaute Schalldämpfer eine deutliche Reduktion der Lärmemissionen.

Die innovative Anlage soll bald bei einem weiteren Drehofen in Breitenau und am Produktionsstandort Hochfilzen installiert werden. Denn dank dieses Systems können die Staubemissionen um 99 % auf unter 20 mg pro m³ Abluft reduziert werden. Gleichzeitig wird der NO_x-Ausstoß wesentlich reduziert und der Gasverbrauch im Ofen um 350.000 m³ gesenkt – dies entspricht immerhin dem Jahresverbrauch von 180 Haushalten bzw. 700 Tonnen CO₂.



Wärmerückgewinnung in Dalian/China

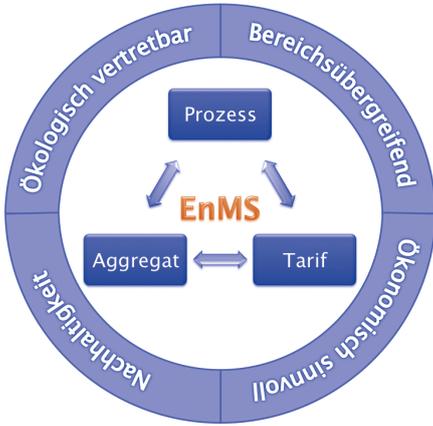
Weitere beispielhafte Projekte 2011

Ein weiteres Beispiel für Materialrückgewinnung und Senkung des Energieverbrauchs ist ein neuer Filter in der Rauchgasleitung des Etagenofens in der Produktion im chinesischen Dashiqiao, mit dem der entstehende Staub in den Prozess rückgeführt und eine konstante Energiezufuhr mit Flüssiggas (LPG) ermöglicht wird.

Am türkischen Standort Eskisehir wiederum wurden Filter an den Anlagen zur Absiebung und Aufbereitung von Rohstoffen eingebaut um den Austritt von Staubemissionen auch hier nachhaltig zu vermeiden.

Und schließlich wurde am Produktionsstandort Niederdollendorf, eine neue Fluorfilteranlage am Tunnelofen nach bestverfügbarer Technik eingebaut, um die Einhaltung von Emissionslimits dauerhaft zu gewährleisten.

Das RHI Energiemanagementsystem



Energieeffiziente Produktion als Hebel zur Emissionsreduktion

Als energieintensives Unternehmen setzt RHI aus betriebswirtschaftlichen und ökologischen Gründen seit Langem auf Energieeffizienz. Der effiziente Einsatz von Energie bedeutet einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion von CO₂-Emissionen. Bei unvermeidbaren rohstoffbedingten CO₂-Emissionen, die drei Viertel aller CO₂-Emissionen betragen, sind die physikalischen beziehungsweise thermischen Möglichkeiten allerdings beinahe ausgeschöpft.

Mit dem konzernweiten Energiemanagementsystem (EnMS), das derzeit implementiert wird, will RHI seinen Energieverbrauch nachhaltig verringern. Dabei steht die systematische Evaluierung von Einsparungspotenzialen im Zentrum, um davon ausgehend Energieeffizienzprojekte im ganzen Konzern umzusetzen.

Das RHI EnMS basiert auf einem integrierten Modell, das die Energieeffizienz in den Bereichen Prozessoptimierung, Verwendung bestmöglicher Aggregate und Optimierung der Tarife zusammenführt.

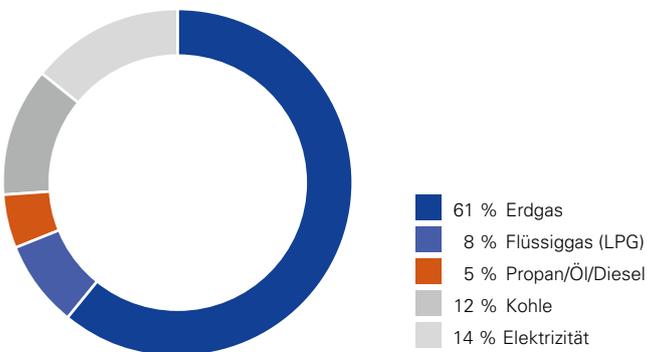
Basierend auf der globalen RHI Energiestrategie, den abgeleiteten Maßnahmen und dem Controlling auf globaler Ebene durch das Kompetenzzentrum Umwelt & Energie, Arbeitssicherheit & Gesundheit, steuern und entwickeln Energieeffizienzteams in den Werken den Optimierungsprozess vor Ort weiter.

Die Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Schulungen, Lehrlingsprojekte und Sensibilisierungsprogramme ist dabei wesentliches Element des EnMS, um deren Bewusstsein um den eigenen Einfluss auf den Energieverbrauch zu schärfen und sie in die Lage zu versetzen, die Anlagen energieoptimiert zu betreiben. Der Einsatz des EnMS soll dazu beitragen, den spezifischen Energiebedarf (kWh/Tonne) um 5 % zu reduzieren (nachhaltiger Einmaleffekt, keine lineare Fortschreibung).

Energieverbrauch der RHI

| in MWh [GJ] | 2010 | | 2011 | |
|--------------------------------|------------------|--------------------|------------------|---------------------|
| Erdgas | 1.663.631 | [5.989.072] | 1.764.003 | [6.350.411] |
| Flüssiggas (LPG) | 189.898 | [683.633] | 218.134 | [785.282] |
| Propan/Öl/Diesel | 36.131 | [130.072] | 132.826 | [478.174] |
| Kohle | 350.553 | [1.261.991] | 356.475 | [1.283.310] |
| Elektrizität | 353.108 | [1.271.189] | 403.301 | [1.451.884] |
| Energieverbrauch gesamt | 2.593.321 | [9.335.957] | 2.874.739 | [10.349.061] |

Anteil der Energieträger am Energieverbrauch 2011



Im Jahr 2011 lag der absolute Energieverbrauch bei 2,875 Terawattstunden (10,349 Petajoule). Diese Steigerung von etwa 10 % gegenüber dem Vorjahr ist auf die Produktionssteigerung im Jahr 2011 sowie das erweiterte Monitoring- und Reportingsystem bei RHI und die Integration fünf weiterer Standorte in das Gesamtreporting zurückzuführen¹. Der Anstieg betrifft insbesondere den Propan-, Öl- und Dieselverbrauch. Der durchschnittliche spezifische Energieverbrauch für die Gesamtproduktion aller Standorte ist im Jahr 2011 im Vergleich zu 2010 um über 5 % gesunken.

Energieeffizienz durch Optimierung der Prozesse, Aggregate und Tarife

Prozessoptimierung

Von der Produktentwicklung über den Herstellprozess und die Supply-Chain bis hin zum Einsatz beim Kunden werden bei RHI alle Unternehmensbereiche einer Prozessoptimierung unterzogen. Dabei werden alle energierelevanten Geschäftsprozesse – das heißt Rohstoffherzeugung, Produktion, Forschung, Produktentwicklung, Einkauf und Logistik, aber auch Administration – im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) in Hinblick auf Energieeffizienz laufend evaluiert. So wird beispielsweise beim Rohstoffeinkauf der Einfluss auf die Energieeffizienz hinterfragt und bei der Produktion auf Prozess-Know-how und Laufzeitoptimierung geachtet. Im Bereich Technik werden die Wirkungsgrade der Auslastung gegenübergestellt, so wie bei der Arbeitsvorbereitung und Logistik generell auf Auslastung geachtet wird. Im Bereich Forschung und Qualitätsmanagement stehen Brennintensität, Glühverlust und chemisch gebundene Steine im Fokus der Energieeffizienzbetrachtung, während durch Stand-by-Minimierung und optimierte Beleuchtung der energieeffiziente Bürobetrieb forciert wird. Resultierende Optimierungspotenziale werden laufend in Energieeffizienzprojekten umgesetzt.

Optimale Aggregate und Energieträger

RHI prüft all seine Investitionen hinsichtlich der Energieeffizienz. Die Verwendung bestmöglicher Aggregate betrifft sowohl den Einsatz energieeffizienter Aggregate, die Wahl und den Einsatz der optimalen Energieträger als auch den energetisch

optimierten Betrieb mit minimalem Energieverbrauch je Tonne Fertigprodukt. Im Sinne der Nachhaltigkeit werden integrierte Versorgungskonzepte angestrebt, bei denen ausschließlich Hochtemperaturprozesse mit fossilen Energieträgern versorgt werden und sämtliche Nebenaggregate mit Abwärme oder alternativen Energieträgern betrieben werden.

Optimierung der Energiekosten

Unter Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Verpflichtungen arbeitet RHI an der Erreichung des niedrigsten spezifischen Energieeinsatzes zu den geringsten spezifischen Energiekosten je Energieträger. In diesem Sinne umfassen die Beschaffungsmaßnahmen auch die Entwicklung und Umsetzung maßgeschneiderter Tarifmodelle, periodische Verhandlungen und enge Zusammenarbeit mit Energieversorgern.

Nutzung der Energieeffizienzpotenziale und Bewusstseinsbildung

Einsparungspotenziale werden bei RHI auf Basis umfassender Energieeffizienzanalysen realisiert. Beim Gasverbrauch ergibt sich das größte Potenzial demnach bei der Abwärmennutzung und Vorerwärmung, während beim Stromverbrauch Effizienzsteigerungen bei Frequenzumrichtern erzielt werden können, daneben sind bei der Druckluftversorgung der Stromverbraucher Optimierungspotenziale auszumachen.

Auf Basis der Energieeffizienzanalysen wurde 2011 beispielsweise die Druckluftversorgung durch Einsatz neuer Kompressoren und intensive Leckage-suche optimiert (Veitsch) und ein Vorwärmer installiert, der die Rohsteine durch die Überleitung heißer Abgase vorwärmt (Drehrohrofen in Breitenau).

Potenziale zur Energieeffizienz sollen darüber hinaus durch gezielte Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erschlossen werden. So wurden ihnen 2011 in drei Trainingssessions in Veitsch und Hochfilzen die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Energierechnung der RHI sowie unterschiedliche Verlustarten und individuelle Einsparungsmöglichkeiten in den einzelnen Bereichen nähergebracht.

1. In die Berechnungen für 2011 sind alle Werke, ausgenommen die neuen Akquisitionen PPL in Irland, Podolsk in Russland, SMA in Norwegen und Stopinc in der Schweiz, integriert. Für das Jahr 2012 werden auch diese Standorte in die Berechnungen aufgenommen.

Für Lehrlinge wurde in Radenthein, Hochfilzen und Breitenau mit „ESI Energy – der Energieverschwendung auf der Spur“ ein eigenes Projekt durchgeführt, bei dem sich die Jugendlichen intensiv mit dem effizienten Einsatz von Energie beschäftigt haben.

Dabei haben die Jugendlichen, basierend auf praxisnahen Übungen im Bereich der privaten Energienutzung, Situationen im Werk identifiziert, in denen Energie verschwendet wird, und entsprechende Verbesserungsvorschläge entwickelt. Die besten Ergebnisse wurden von den Lehrlingen präsentiert und von einer Jury ausgezeichnet und mit Sachpreisen honoriert. Das erfolgreiche Projekt soll bald auch an den deutschen RHI Standorten starten.

Nachhaltige Transportkonzepte

Wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Logistikkonzepte werden bei RHI als Chance für Innovation begriffen. Durch die Reduktion und Effizienzsteigerung des Transports können Kosten eingespart und die Auswirkungen auf die Umwelt reduziert werden.

Seit vielen Jahren unternimmt RHI deshalb umfassende Anstrengungen, um den Transport der Rohstoffe und Produkte so ökonomisch und ökologisch wie möglich zu gestalten. In diesem Sinne überprüft das Unternehmen immer wieder seine Logistikkon-

zepte und entwickelt sie weiter. Der Anspruch ökologisch und ökonomisch sinnvoller Transportkonzepte ist bei RHI in den Umweltzielen des integrierten Managementsystems (IMS) verankert, deren Erreichung regelmäßig intern und extern überprüft wird.

Durch Optimierung der Transportplanung und Auslastung, Vermeidung von Leerfahrten und Erhöhung des Anteils von Bahn- sowie von kombiniertem Verkehr kann RHI kontinuierliche Erfolge in der Logistik erzielen.

Die Reise der Feuerfestprodukte zu den Kunden

Beim Materialfluss ist grundsätzlich zwischen Inbound und Outbound zu unterscheiden. Bei RHI werden mit Inbound die Rohstofflieferungen (Einkauf bzw. Rohstoffwerk) zu den Produktionswerken der RHI bezeichnet, demgegenüber bezeichnet Outbound die Lieferungen von RHI zu den Kunden (Verkauf). Im Jahr 2011 wurden rund 1,95 Millionen Tonnen an Material zu RHI Kunden transportiert (Outbound Material Flow).

Der Inbound Material Flow wird in Zukunft ebenfalls dargestellt werden können, da RHI eine systematische Erfassung für diesen Bereich im Jahr 2012 etablieren wird. Darüber hinaus wird 2012 ein Projekt gestartet, mit dem künftig eine Berechnung und Erfassung von CO₂-Emissionen, die durch den Transport verursacht werden, möglich sein soll.

Outbound Material Flow 2011

| in Tonnen | | Nach | | | | | | | Summe |
|--------------|------------------------------|---------------|-------------------|----------------|-----------------|------------------------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Afrika | Asien/ Pazifik | Ost- europa | West- europa | Naher/ Mittlerer Osten | Nord- amerika | Süd- amerika | |
| Von | Afrika | 4.787 | 748 | 1.515 | 165 | 1.854 | 63 | 66 | 9.198 |
| | Asien/Pazifik | 12.684 | 258.464 | 10.219 | 7.594 | 41.961 | 40.552 | 38.208 | 409.682 |
| | Vertragsgeschäft/ Service | 56 | 158 | 768 | 5.097 | 96 | 6.889 | 5.097 | 18.161 |
| | Europa | 76.661 | 131.887 | 184.433 | 605.884 | 136.108 | 119.809 | 68.508 | 1.323.290 |
| | Nordamerika | 483 | 917 | 404 | 120 | 449 | 40.766 | 73 | 43.212 |
| | Südamerika | 1.507 | 731 | 0 | 65 | 74 | 109.200 | 33.189 | 144.766 |
| Summe | | 96.178 | 392.905 | 197.339 | 618.925 | 180.542 | 317.279 | 145.141 | 1.948.309 |

Nachhaltige Logistikerfolge

Die Erhöhung des Anteils von Bahn- sowie von kombiniertem Verkehr und die Konsolidierung der Teilladungstransporte (LTL) sind konkrete Maßnahmen, die RHI 2011 gesetzt hat.

Konsolidierung der Teilladungstransporte

Bereits seit einigen Jahren bemüht sich RHI um die Minimierung von Teilladungstransporten und konnte diese durch Konsolidierung innerhalb Europas bereits auf einen Anteil von 43 % der Transporte am gesamten LKW-Verkehr reduzieren. 2011 hat RHI darüber hinaus zwei Pilotprojekte in den österreichischen Werken Radenthein und Veitsch gestartet, mit denen Teilladungstransporte von Fertigwaren in den RHI Werken konsolidiert werden, um die Anzahl der LKW-Transporte vom Werk zu den Zwischenlagern der Spediteure zu reduzieren. Ziel ist eine Reduktion der Teilladungs-LKWs in Radenthein um 20 % und in Veitsch um 34 % bis Ende 2012.

Erhöhung des Bahnanteils gegenüber LKWs

Im Jahr 2011 hat es RHI geschafft, den Bahnanteil am Gesamttransport gegenüber dem Transport per LKW um weitere 2 % zu erhöhen. Zur erfolgreichen Umsetzung des Programms wurde eine Frachtkostenanalyse durchgeführt.

Erhöhung des kombinierten Verkehrs gegenüber LKWs

Durch Analyse der Transportrelationen und enge Abstimmung mit den Kunden ist es RHI im Jahr 2011 gelungen, Verkehrslösungen, in denen der LKW-Transport mit anderen Transportmitteln kombiniert wird, im Inbound noch intensiver zu nutzen, sodass rund 100.000 weitere Tonnen per Bahn transportiert werden konnten. Ein erfolgreiches Beispiel im Outbound ist der Vorlauf aus Deutschland, der mittels Kombination aus LKW und Binnenschiff bewerkstelligt wird und mit rund 35.000 Tonnen einen Schiffsanteil von 39 % vorweist.

Für das Jahr 2012 ist ein spezielles Programm zur Optimierung der Auslastung aller Transportmittel (LKW, Bahn, Container) sowie die gezielte Reduktion der Leertransporte, sogenannter Free on Board (FOB) Lieferungen, geplant.

Abfallmanagement

Die RHI achtet darauf, ihr Abfallaufkommen so gering wie möglich zu halten. In diesem Sinne wird fehlerhaftes Material wieder in den Produktionsprozess rückgeführt. Darüber hinaus tragen innovative Verpackungsmethoden zur Reduktion von Verpackungsmaterialien bei.

Sämtliche bei RHI anfallende Abfälle werden direkt von zertifizierten Abfallhändlern abgenommen, deren entsprechende Lizenzen geprüft werden. Damit stellt RHI sicher, dass alle abgenommenen Abfälle weltweit nach den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zur Abfallentsorgung behandelt und deponiert werden.

Abfallaufkommen der RHI

| in Tonnen | | 2010 | 2011 |
|---------------------------|---------------------------------|---------------|---------------|
| Nicht gefährlicher Abfall | Europa | 18.576 | 42.639 |
| | Asien | 2.235 | 7.827 |
| | Afrika | 1.620 | 228 |
| | Nord- und Südamerika | 2.067 | 17.041 |
| | Summe nicht gefährlicher Abfall | 24.498 | 67.735 |
| Gefährlicher Abfall | Europa | 1.754 | 3.352 |
| | Asien | 648 | 16 |
| | Afrika | 400 | 550 |
| | Nord- und Südamerika | 68 | 105 |
| | Summe gefährlicher Abfall | 2.870 | 4.023 |
| Abfallaufkommen | Gesamt | 27.368 | 71.758 |

Im Jahr 2011 verzeichnete RHI Abfälle im Volumen von rund 71.760 Tonnen¹. Dieser Anstieg auf etwas mehr als das zweieinhalbfache im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem auf Einmaleffekte wie die Entsorgung eines alten Gleiskörpers (ungefährlicher Abfall) im deutschen Produktionswerk in Mainzlar zurückzuführen. Gemessen an der Gesamtzahl der 2011 produzierten Fertigfabrikate machen lediglich 0,23 % gefährliche Abfälle (zum Beispiel Altöle, Fette, Industriekehrichte und Sandfanginhalte) und 3,9 % nicht gefährliche Abfälle aus.

1. In die Berechnungen sind alle Werke, ausgenommen die neuen Akquisitionen PPL in Irland, Podolsk in Russland, SMA in Norwegen und Stopinc in der Schweiz, integriert. Für das Jahr 2012 werden auch diese Standorte in die Berechnungen aufgenommen.



Stretchhood-Verpackung

Diese geringen direkten Abfallmengen werden dadurch erzielt, dass Fehlchargen und Material aus Fehlern während der einzelnen Produktionsschritte direkt in den Produktionsprozess rückgeführt werden. Durch diese effektive Verwertung ist es RHI in den letzten fünf Jahren gelungen, keramische Abfälle um rund die Hälfte zu reduzieren (Werke in Österreich, Deutschland und Italien).

Für das Jahr 2012 wird im Bereich isostatisch gepresste Produkte ein Schwerpunkt auf die Reduktion von keramischen Abfällen gelegt.

Innovative Verpackungsmethoden zur Reduktion von Gasverbrauch und Verpackungsmaterial

Mit dem 2009 gestarteten Projekt „Stretchhood-Verpackung – Feuerfest optimal verpackt“ brachte RHI eine innovative Verpackungslösung für Feuerfestmaterialien mit einer intelligenten Ladesicherungsfolie hervor. Stretchhood bietet bestmöglichen Schutz beim Transport, reduziert Abfall beim Kunden und trägt zur Energiereduktion bei.

Seit Projektstart wurden bereits zwölf Werke auf Stretchhood umgestellt, für 2012 sind weitere vier Werksprojekte geplant. Nach der Projektumsetzung geht RHI von einer Verpackungsmaterialreduktion von ca. 1.000 Tonnen pro Jahr aus. Die Reduktion des Gasverbrauchs durch den Wegfall der Schrumpfverpackung wird ca. 200.000 m³ pro Jahr betragen.

Von den 2011 weltweit insgesamt 1,3 Millionen Packstücken wurden in diesem Jahr bereits über 717.000 mit der neuen Methode verschickt. Dies entspricht rund 55 % aller verschickten Packstücke 2011. Das Ziel für 2012 ist eine Erhöhung auf 850.000 Stück.

Stretchhood wurde bereits zum zweiten Mal bei der österreichischen Förderinitiative zur Abfallvermeidung berücksichtigt. Nach dem Projekt am Standort Breitenau wurde nun auch für das Projekt in Hochfilzen eine Förderung zugesagt. 2011 wurde Stretchhood für den TRIGOS, die österreichische Auszeichnung für Unternehmen mit Verantwortung, nominiert.

Ein weiterer Schwerpunkt 2011, der auch im Folgejahr fortgesetzt wird, war die Minimierung des Verpackungsmaterials durch Erhöhung des Packgewichts mittels Umstellung auf Sechs- bzw. Sieben-Lagen-Beschichtung.

Aufforstung & Rekultivierung

Die Gewinnung von Rohstoffen ist grundsätzlich mit einem Eingriff in die Natur verbunden. Es gilt daher, naturnahe Lebensräume für Pflanzen und Tiere nach dem Abbau der Rohstoffe aus ihren natürlichen Quellen wiederherzustellen.

Die Renaturierung hat bei RHI im Tagebau, der in drei der fünf eigenen Bergbaubetriebe angewandt wird, wesentliche Bedeutung und erfolgt nicht nur im Einklang mit nationalen Regelungen unter Einhaltung naturschutzrechtlicher Auflagen, um Landschaft und Vegetation auf einen Status zurückzubringen, der so naturnah wie möglich ist, sondern geht vielfach auch darüber hinaus. Selbst bei Flächen, an denen kein Bergbau betrieben wird, setzt sich RHI aktiv für Naturschutz ein und führt Aufforstungsmaßnahmen durch, so zum Beispiel im Umfeld von Produktionsstätten.

Rekultivierung ist ein mehrjähriger Prozess, bei dem nachhaltiges Engagement gefragt ist. In diesem Sinne rekultiviert RHI zum Beispiel beim Werk Eskisehir in der Türkei seit fünf Jahren Abbauflächen und Halden im übertägigen Bergbau. Die Bemühungen rund um Wiederaufforstung und Rekultivierung wurden 2011 bereits zum vierten Mal von der lokalen Umweltbehörde ausgezeichnet.

Ein Beispiel aus Österreich ist der Tagebau am Weißenstein in Hochfilzen. Im Zuge der laufenden Rekultivierung nach den behördlichen Auflagen unter ökologischer Bauaufsicht wurde unter anderem ein Humusdepot angelegt, Flächen und Böschungen wurden begrünt und Bäume und Sträucher gepflanzt. So wurden im Jahr 2011 Fichten, Lärchen, Latschen und Weidenstecklinge – insgesamt 3.300 Bäume – gepflanzt und Nachbegrünungen vorgenommen.

Die beiden mexikanischen Standorte Tlalnepantla und Ramos Arizpe sind Beispiele für Produktionsstandorte, in deren Umgebung RHI ohne Rohstoffabbau-Aktivitäten zur Verbesserung der Umwelt in der jeweiligen Region beiträgt. In einer gemeinsamen Aufforstungsaktion konnten 2011 durch die Teilnahme von 20 RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Beschäftigten anderer Unternehmen innerhalb von einem Monat rund 50.000 Bäume im Naherholungsgebiet Sierra de Guadalupe gepflanzt werden.

Bereits seit 2008 werden darüber hinaus die Grünzonen und Baumbestände rund um das Werk Ramos Arizpe ausgeweitet, um einerseits die Bodenbeschaffenheit zu verbessern und damit der Erosion in dieser extrem trockenen Gegend vorzubeugen und andererseits die Luft- und damit die Lebensqualität der Beschäftigten zu verbessern. Mit Beteiligung der RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden bisher rund 400 Bäume und Pflanzen rund um das Werksgelände Ramos Arizpe, Mexiko, gepflanzt.



Vorher: Schmerl-Halde West in Hochfilzen/Österreich – übertägiger Bergbau noch in Betrieb



Nachher: Schmerl-Halde West nach Abbauende und Rekultivierung 1987



Aufforstungsaktion im Naherholungsgebiet Sierra de Guadalupe/Mexiko

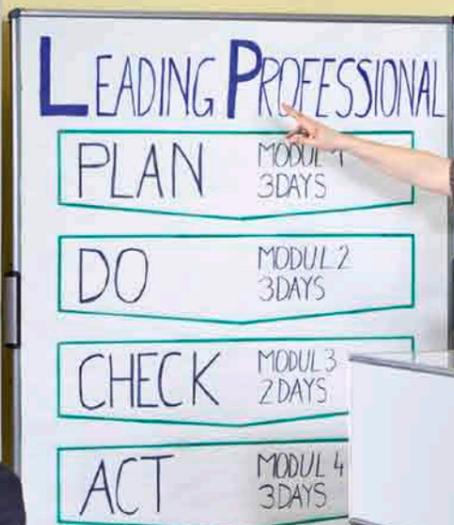


RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Eskisehir, Türkei, bepflanzen gemeinsam mit Studierenden des Bergbaus die Halden des übertägigen Bergbaus.

Weiter durch Weiterbildung

Damit wir unsere Unternehmensziele erreichen, benötigen wir **bestausgebildete und -entwickelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.** In jährlichen Mitarbeitergesprächen finden wir heraus, welche Kompetenzen gestärkt werden müssen und welche Weiterbildungen notwendig sind.

Im Anschluss entwickeln wir maßgeschneiderte **Konzepte** wie die Programme „Leading Others“ oder „Leading Professionals“.



2011 haben bereits **60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** an den Programmen „Leading Others“ beziehungsweise „Leading Professionals“ teilgenommen, auch dieses Jahr erwarten wir ein starkes Feedback zu unseren Weiterbildungs- und Entwicklungsangeboten.

Darüber hinaus stellen wir im Intranet und in einem Online-Katalog **umfassende Informationen** zu allen Weiterbildungsangeboten bereit.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nachhaltiges Personalmanagement bei RHI

Für RHI als internationales Unternehmen und Weltmarktführer mit 7.925 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 27 Ländern leistet nachhaltiges Personalmanagement einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der eigenen Unternehmensstrategie. Die Motivation und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidet dabei maßgeblich über den Erfolg von RHI in den Märkten von heute und der Zukunft.

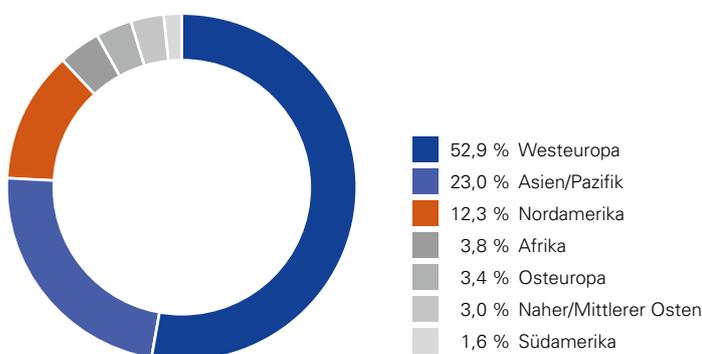
Im Zentrum der Human-Resources-Strategie von RHI steht das Ziel, top-ausgebildete Frauen und Männer zu identifizieren, zu rekrutieren sowie bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln und so dauerhaft im Unternehmen zu halten. Im Sinne langfristiger Beschäftigungsverhältnisse schließt RHI grundsätzlich unbefristete Verträge, für Auftragsspitzen werden temporär Zeitarbeitskräfte – vorrangig in der Produktion – beschäftigt.

Das Personalmanagement bei RHI ist stark dezentral organisiert. Gruppenweite Richtlinien mit strategischer Ausrichtung werden einheitlich in der Zentralfunktion HR im Headquarter in Österreich definiert. HR-Shared Service Center in acht HR-Regionen (Asien Pazifik/Indien, China, Brasilien, Südamerika, Westeuropa, Osteuropa, Nordamerika, Afrika) verantworten die lokale Umsetzung der Richtlinien.

Wer trägt zum Erfolg von RHI bei?

7.925 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Jahr 2011 zum Erfolg von RHI beigetragen, davon 3.223 Angestellte, 4.470 Arbeiterinnen und Arbeiter, 56 kaufmännische und 176 gewerbliche Lehrlinge. Führungsfunktionen an den Produktionsstandorten sind zu 87,5 % lokal besetzt, nur drei von 33 Werksleiterinnen und Werksleitern sind nicht lokal rekrutiert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Regionen 2011



Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

| Jahr | Personalstand |
|------|---------------|
| 2009 | 6.963 |
| 2010 | 7.266 |
| 2011 | 7.925 |

Personal nach Mitarbeitergruppen und Verteilung nach Geschlecht 2011

| Mitarbeitergruppen | Frauen | | Männer | | Summe |
|----------------------------|--------------|------------------------|--------------|------------------------|--------------|
| | Anzahl | Anteil nach Geschlecht | Anzahl | Anteil nach Geschlecht | Anzahl |
| Angestellte | 856 | 26,56 % | 2.367 | 73,44 % | 3.223 |
| Arbeiterinnen und Arbeiter | 153 | 3,42 % | 4.317 | 96,58 % | 4.470 |
| Kaufmännische Lehrlinge | 22 | 39,29 % | 34 | 60,71 % | 56 |
| Gewerbliche Lehrlinge | 5 | 2,84 % | 171 | 97,16 % | 176 |
| Gesamt (31.12.2011) | 1.036 | 13,07 % | 6.889 | 86,93 % | 7.925 |

Fluktuation¹ nach Regionen 2011

| Region | Fluktuation in % |
|----------------------------|------------------|
| 1 - Westeuropa | 2,06 % |
| 2 - Osteuropa ² | 18,05 % |
| 3 - Naher/Mittlerer Osten | 0 % |
| 4 - Afrika | 3,97 % |
| 5 - Nordamerika | 3,21 % |
| 6 - Südamerika | 1,56 % |
| 7 - Asien/Pazifik | 7,60 % |

Der RHI Vorstand besteht aus vier Personen aus zwei Nationen, drei Vorstände sind österreichische und einer italienischer Staatsbürger. Der Vorstand ist aus drei Männern und einer Frau zusammengesetzt, der Aufsichtsrat ist derzeit ausschließlich männlich besetzt. Die Funktion des Aufsichtsrats wird von neun österreichischen und zwei deutschen Staatsbürgern bekleidet.

Fluktuation nach Altersgruppen 2011

| Altersgruppe | Fluktuation in % |
|---------------|------------------|
| 0 – 29 Jahre | 7,38 % |
| 30 – 50 Jahre | 3,29 % |
| über 50 Jahre | 2,66 % |

RHI beschäftigt weltweit 1.036 Frauen und 6.889 Männer, das entspricht einem konzernweiten Frauenanteil von 13 %. Auch das Topmanagement der RHI besteht zu 13 % aus Frauen.

Die Fluktuationsrate beträgt konzernweit nur 4,02 % und ist bei Männern und Frauen relativ ausgewogen (3,98 % versus 4,15 %).

1. Die Fluktuation umfasst Austritte durch einvernehmliche Lösungen sowie Kündigungen durch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.

2. Neu akquiriertes Werk in Russland (vor allem gewerblicher Bereich)

Recruiting & Employer-Branding: die Marke RHI

RHI begegnet den Folgen des demographischen Wandels durch eine aktive und verstärkte Positionierung als attraktiver Arbeitgeber. In der Rekrutierung von Expertinnen und Experten liegt angesichts des internationalen Fachkräftemangels eine besondere Herausforderung, da sie hochspezialisiert und maßgeblich für die Sicherung der Technologieführerschaft verantwortlich sind. Bei Einstiegspositionen zählen die verstärkte Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten zu den zentralen Säulen des Employer-Branding-Konzepts von RHI. Führungskräfte- und Senior-Positionen besetzt RHI dagegen mittels interner Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten vorwiegend aus den eigenen Reihen.

Das langfristige Ziel – die interne Nachbesetzung des überwiegenden Teils aller Schlüsselpositionen – soll durch eine erhöhte Mobilität und die internationale Zusammenarbeit der RHI Recruiter erreicht werden. RHI verfügt über eine hohe Loyalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Die durchschnittliche Verweildauer beträgt in Österreich 13,5 und weltweit 10,4 Jahre. Der 1. Platz in der österreichischen „Career's Best Recruiters“-Studie in der Kategorie Industrie bestätigt den eingeschlagenen Weg der RHI. Das Ranking bewertet die Recruiting-Qualität von 1.000 deutschen und österreichischen Top-Unternehmen und -Institutionen aus 22 Branchen zum Beispiel in Bezug auf die Stärke der Arbeitgebermarke oder die Erfahrung von Bewerberinnen und Bewerbern mit dem Unternehmen als Arbeitgeber.



Die Wurzel: Vielfalt und Respekt

Vielfalt und vor allem Respekt gegenüber allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religionszugehörigkeit oder sexueller Orientierung, hat für RHI als globales Unternehmen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus 65 Nationen eine zentrale Bedeutung. Diversität ist auch in den von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geforderten RHI Kernkompetenzen klar festgelegt. Diese interkulturelle Kompetenz wird auch im Zuge des jährlichen Mitarbeitergesprächs evaluiert.

Chancengleichheit

Im Bewusstsein, dass heterogene Teams bessere Outputs erzielen können, startete RHI 2008 ein Projekt zum Thema Chancengleichheit, etablierte eine Gender-Beauftragte und hat seither zahlreiche interne und externe Maßnahmen ergriffen, zum Beispiel den jährlichen „Girls Day“, die Präsenz bei Karrieremessen oder Praxisvorträge. Gelebte Chancengleichheit, aber auch Diversität werden am Beispiel des RHI Technologiezentrums Leoben mit Arbeitskräften aus insgesamt 29 Nationen und 29 % weiblichem Forschungspersonal demonstriert. Während in vielen Bereichen der RHI sehr ausgewogene Teams zusammenarbeiten, dominiert traditionellerweise, wie in der produzierenden Industrie üblich, der Männeranteil zum Beispiel in der Produktion, im Bergbau sowie im technischen Vertrieb.

Einige Maßnahmen wurden in Kooperation mit FEMtech, dem Programm des BMVIT¹ zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie, durchgeführt, zum Beispiel die Produktion eines Films und einer Broschüre zum Thema „Feuerfeste Perspektiven für Top-Technikerinnen“, in denen RHI Technikerinnen ihren Karriereweg beschreiben und Karrieretipps geben. Auch auf Führungsebene will RHI ausgeglichene Teams – mit den besten Frauen und Männern: Aus diesem Grund haben bereits zwei weibliche Führungskräfte aus dem Bereich Finance sowie Legal das Führungskräfteprogramm „Zukunft.Frauen“, absolviert. 2012 nimmt erneut eine Mitarbeiterin der RHI teil. 2011 wurde die Kooperation mit der Industriellenvereinigung durch die Teilnahme an der Arbeitsgruppe „Frauen.Führen“ noch weiter ausgebaut.

1. Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Interne Erfolge weist RHI mit dem Nachwuchsführungskräfteprogramm „Leading Others“ auf, bei dem im Jahr 2011 20 % Frauen teilnahmen. Darüber hinaus wird RHI ein Mentoring-Programm entwickeln, das den Mentees Unterstützung und Beratung durch berufserfahrene Führungskräfte, Kolleginnen und Kollegen sowie Zutritt zu (beruflichen) Netzwerken bietet.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

RHI schafft mit zahlreichen Maßnahmen optimale Rahmenbedingungen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance. So sollen flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Lösungen, individuelle Weiterbildungsoptionen und Lösungen für den Wiedereinstieg nach der Karenz die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern. Kinderbetreuung ermöglicht RHI mit bevorzugten und an einem Standort auch eigenen Kindergartenplätzen, bis hin zur Tagesmutter. Für das Projekt „Optimierung der Work-Life-Balance durch Förderung der psychosozialen Gesundheit“ wurde RHI 2011 für den betrieblichen Sozialpreis nominiert.

Die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und somit ein Bindeglied zwischen Belegschaft und Unternehmensführung. Neben der Vertretungsfunktion für die Belegschaft als Ganzes oder die einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat er auch eine Verhandlungs- und Informationsfunktion im Betrieb. Ein europäischer Betriebsrat vertritt seit 1996 die gemeinsamen

Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der europäischen RHI Gesellschaften.

Die Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in Österreich über die Arbeitsverfassung, das ArbVG, in Deutschland über die Betriebsverfassung, das BetrVG, geregelt. An jedem österreichischen Standort gibt es bei RHI Belegschaftsvertretungen. Zwei Zentralbetriebsratsgremien sowie ein Konzernbetriebsrat repräsentieren zusätzlich die Belegschaftsinteressen aller österreichischen Standorte. In Österreich werden ebenso unabhängig voneinander Betriebsratsgremien seitens der Arbeiterinnen und Arbeiter und seitens der Angestellten gewählt, in den RHI Aufsichtsrat werden vier Belegschaftsvertretungen entsandt. Ähnlich hält jeder deutsche Standort einen Betriebsrat. Die Interessen aller Beschäftigten in Deutschland vertritt ebenfalls ein Gesamtbetriebsrat. Vergleichbare Strukturen existieren in anderen europäischen Ländern, in denen RHI tätig ist.

Der konzernweite Anteil des Personals, der unter eine Kollektivvertragsvereinbarung fällt, beträgt rund 68 %. In den außereuropäischen Ländern beziehungsweise RHI Betrieben werden die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in überwiegendem Maße von den lokalen und nationalen Gewerkschaften bzw. deren Vertretungen im Betrieb wahrgenommen. Sie sorgen gemeinsam mit dem lokalen Management für die Einhaltung der branchenüblichen oder gesetzlich vorgegebenen Standards. Die RHI internen Standards in Bezug auf Bezahlung, Arbeitsbedingungen oder auch Arbeitssicherheit liegen üblicherweise deutlich darüber.

Anteil des Personals, das 2011 unter Kollektivvereinbarungen fällt

| Region | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die unter KV-Vereinbarungen fallen | | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nicht unter KV-Vereinbarungen fallen | | Gesamt |
|-----------------------|---|------------------|---|------------------|--------------|
| | Anzahl | Anteil in Region | Anzahl | Anteil in Region | |
| Westeuropa | 3.958 | 93,61 % | 270 | 6,39 % | 4.228 |
| Osteuropa | 225 | 84,91 % | 40 | 15,09 % | 265 |
| Naher/Mittlerer Osten | 0 | 0,00 % | 161 | 100,00 % | 161 |
| Afrika | 290 | 99,32 % | 2 | 0,68 % | 292 |
| Nordamerika | 819 | 86,58 % | 127 | 13,42 % | 946 |
| Südamerika | 128 | 91,43 % | 12 | 8,57 % | 140 |
| Asien/Pazifik | 0 | 0,00 % | 1.893 | 100,00 % | 1.893 |
| Summe | 5.420 | 68,39 % | 2.505 | 31,61 % | 7.925 |

Die Basis: Gesundheit und Arbeitssicherheit

Gesundheit und Arbeitssicherheit ist für RHI als produzierendes Unternehmen von höchster Relevanz und die absolute Vermeidung von Unfällen jeder Art oberstes Ziel. Risiken, die sich in bestimmten Arbeitsprozessen und Standorten ergeben, werden systematisch erfasst, notwendige Vorkehrungen getroffen und entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Die Unfallrate lag im Jahr 2011 bei 3,92 und die Ausfalltagequote bei 72,22. Die Raten beziehen sich dabei auf jeweils 200.000 Arbeitsstunden.¹

Unfallrate, Ausfalltagequote und tödliche Unfälle 2011

| | Gesamt | Europa | Asien | Amerika |
|------------------|--------|--------|--------|---------|
| Unfallrate | 3,92 | 5,01 | 2,64 | 2,65 |
| Ausfalltagequote | 72,22 | 57,34 | 107,57 | 86,53 |
| Tödliche Unfälle | 2 | 0 | 2 | 0 |

Mit OHSAS besser im Bereich Health and Safety aufgestellt

Mit der weltweiten Einführung von OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) geht RHI den nächsten Schritt in der Weiterentwicklung seines integrierten Health & Safety-Managements. RHI will im Rahmen von OHSAS durch Organisationsänderungen, einheitliche Berichterstattung, und einen systematischen Managementansatz nicht nur eine weltweit einheitliche Dokumentation einführen, sondern daraus abgeleitet auch entsprechende, weltweit einheitliche H&S Programme implementieren.

Im Zuge der OHSAS-Einführung werden H&S-Fachausschüsse, die die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten, an allen RHI Standorten etabliert werden, momentan existieren sie an etwa 70 % der Standorte. Bereits jetzt gibt es H&S-Beauftragte an allen Standorten und regionale H&S-Expertinnen und -Experten, die direkt an den globalen H&S-Verantwortlichen berichten.

Derzeit sind 15 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich H&S als Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson, Ersthelferin und Ersthelfern oder Sanitäterin und Sanitäter tätig.²

Die Maßnahmen zur Umsetzung von OHSAS haben 2011 begonnen, weitere Aktionen sind 2012 die schrittweise Umsetzung in den einzelnen Werken durch Kick-off-Workshops, Betriebsversammlungen zur Information aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Sicherheitstage. Mit der neuen H&S-Organisation, dem neuen Reporting und Managementansatz will RHI das Ziel erreichen, in vier Jahren unfallfrei zu sein.

Mitarbeitereinbindung als zentrales Instrument

Die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Ebenen durch den RHI Sicherheitszirkel und die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung (RHI Gesundheitszirkel) sind zentrale Elemente für die frühzeitige und systematische Erkennung von Schwachstellen.

Gefahrenprävention durch regelmäßige Sicherheitszirkel

Mit der Einführung von „Safety Minutes“ werden beispielsweise in allen Bereichen mindestens einmal pro Woche für einige Minuten sicherheitsrelevante Themen direkt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutiert, um durch einfache und direkte Kommunikationskanäle Gefahren zu identifizieren. Damit werden gleich drei wesentliche Säulen von OHSAS abgedeckt: der kontinuierliche Verbesserungsprozess, Einbindung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die frühzeitige Erkennung von Gefahren und die Ableitung von geeigneten Gegenmaßnahmen.

1. Rate bezieht sich auf Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (abgeleitet von 50 Arbeitswochen á 40 Stunden pro 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer)

2. Erhebung an Produktionsstandorten (außer Norwegen), Wien/Österreich, Leoben/Österreich und Wiesbaden/Deutschland

Angebote zur Förderung der Gesundheit

Mit Gesundheitszirkeln an den österreichischen und deutschen Standorten soll gezielt das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf Verbesserungen der Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz genutzt werden. Im Zuge der Einführung von OHSAS sollen die Gesundheitszirkel auf alle Standorte ausgerollt werden. Unter der Führung einer Gesundheitszirkelmoderatorin oder eines -moderators können sich die Angestellten gezielt einbringen und Probleme ansprechen. Eine arbeitspsychologische Beratung wird in die Präventionsprogramme eingebunden und steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in akuten Fällen als Schnittstelle zu externen Programmen zur Verfügung. In speziellen Fällen, zum Beispiel bei Beziehungsproblemen, Burn-out oder Suchtproblemen werden Familienangehörige in die Beratung mit einbezogen. Um die Gesundheitsmaßnahmen möglichst vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen, arbeitet RHI derzeit an einem weltweit einheitlichen Programm im Bereich der Gesundheitsvorsorge.

Das Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung umfasst neben dem betriebsärztlichen Dienst an mehreren Standorten verschiedenste Angebote: vom wöchentlichen Obstkorb und Rückentraining über Impfkationen und den „Make a difference“-Day (Sicherheits- und Gesundheitstag) bis hin zu Suchtprävention, Work-Life-Balance-Beratung und einem Impulstest zur Früherkennung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Die Leistungen der RHI im Bereich der Gesundheitsförderung wurden bereits mehrfach ausgezeichnet. So wurde dem Unternehmen das Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ (BGF) des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung für alle österreichischen Standorte für 2011–2013 erneut zuerkannt. RHI wurde darüber hinaus bereits zweimal von „Move Europe“, einer Kampagne der Europäischen Union im Bereich Workplace Health Promotion, ausgezeichnet.

Das Potenzial: Personalentwicklung und Förderung

Um den laufenden Qualifizierungsansprüchen gerecht zu werden, bietet RHI ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – quer über alle Ebenen – neben der Teilnahme an Seminaren ein umfassendes internes Weiterentwicklungsangebot. Die Basis für die Bildungsbedarfsplanung stellt das strukturierte jährliche Mitarbeitergespräch dar. Durchgeführt wird das Mitarbeitergespräch weltweit, die strukturierte Datenerfassung erfolgt bis dato jedoch noch nicht flächendeckend. Im Jahr 2011 wurden in Österreich mit rund 68 % der Beschäftigten dokumentierte Mitarbeitergespräche durchgeführt. In Deutschland lag der Anteil bei 64 %, in Nordamerika bei 55 %.

Entwicklung und Weiterbildung

Die RHI Academy ist das hauseigene Entwicklungs- und Weiterbildungsprogramm des Unternehmens und umfasst alle Möglichkeiten zur strukturierten Mitarbeiterentwicklung, -förderung und -weiterbildung sowie zur internationalen Vernetzung. Für jeden beziehungsweise jede Beschäftigtengruppe gibt es maßgeschneiderte Möglichkeiten.

Speziell für Nachwuchsführungskräfte bietet RHI das Programm „Leading Others“ an. Das als mehrmoduliges Gruppencoaching konzipierte Training dient insbesondere dem Kompetenzerwerb im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung sowie der Identifikation und Ausbildung einer eigenen Führungsrolle. Das Entwicklungsprogramm „Leading Professionals“ richtet sich an Expertinnen und Experten und zielt auf die Förderung von Fähigkeiten im Bereich Projektmanagement, Wissens- und Innovationsmanagement ab.

Für die besonderen Anforderungen an die Spezialistinnen und Spezialisten im Vertrieb sowie für die Führungskräfte in der Produktion wird RHI in Zukunft weitere gezielte Entwicklungsprogramme schaffen.

Talent-Management & strukturierte Nachfolgeplanung

Mit Hilfe einer strukturierten Nachfolgeplanung werden Schlüsselpositionen bei RHI zukünftig verstärkt intern besetzt. Mittels eines Talente-Identifikationsprozesses sollen Potenziale in Folge systematisch auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet und langfristig an das Unternehmen gebunden werden können.

Mit der geplanten Etablierung eines Traineeprogramms identifiziert RHI in Zukunft Nachwuchskräfte bereits beim Berufseinstieg. Die Betreuung von Abschlussarbeiten und das Angebot diverser Praktika ist darüber hinaus ein wichtiges Instrument zur frühzeitigen Potenzialerkennung.

Ausgezeichnete Lehrausbildung bei RHI

RHI sichert den Bedarf an Fachkräften aus den eigenen Reihen durch eine Lehrausbildung auf hohem Niveau. Derzeit befinden sich an den sieben österreichischen RHI Standorten 136 junge Menschen in bis zu 18 verschiedenen Berufszweigen in der Lehrausbildung. An sieben deutschen Standorten bildet RHI gegenwärtig rund 60 Auszubildende in vorrangig technischen Berufssparten aus.

Klare Ausbildungsstandards mit maßgeschneiderten Aus- und Weiterbildungsprogrammen sowie die Vermittlung von „Soft Skills“ begleiten die Jugendlichen während ihrer Lehrzeit bei RHI auf dem Weg zu selbstbewussten und selbstverantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Möglichkeiten der Mitarbeitermobilität werden bereits in jungen Jahren durch konkrete, mehrwöchige Austauschprogramme im Rahmen eines von der EU geförderten Projekts zwischen den Standorten gefördert.

Das Bewusstsein der Lehrlinge für Arbeitssicherheit und Gesundheit schärft RHI durch eigene Programme wie die Gesundheitswoche oder mit Projekten wie dem Sicherheitsprojekt „I AM – Information as Motivation“ in Österreich oder dem Weitwinkelprojekt in Deutschland, bei dem Lehrlinge an den österreichischen Standorten Radenthein und Hochfilzen und an allen deutschen Standorten Gefährdungen an den Arbeitsplätzen evaluieren und Verbesserungsmaßnahmen erarbeiten.

Für sein Lehrausbildungsprogramm erhielt RHI in Österreich und Deutschland zahlreiche Auszeichnungen und Nominierungen, unter anderem den Nachhaltigkeitspreis TRIGOS (2008) oder die Nominierung für den Staatspreis „Bester Lehrbetrieb – Fit for Future 2008“.



Entsendungen bei RHI

Den vermehrten Bedarf an international mobilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt RHI sowohl im Auswahlprozess und durch Job-Rotation als auch durch internationale Entsendungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Auslandsaufenthalten gezielt unterstützt.

Derzeit sind ca. 50 Expatriates – meist für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren – an verschiedenen Standorten auf der ganzen Welt tätig. Die Entsendungen finden zwischen den Standorten sowie in die Zentrale statt.

Das Plus: betriebliche Incentives und Benefits

Bei RHI zählt das konzernweite Angebot betrieblicher Leistungen zu seiner Verantwortung als Arbeitgeber. Neben den Maßnahmen zu Gender-Diversity, Weiterbildung, Work-Life-Balance und Gesundheit gehören Vorsorge, Versicherung und Beteiligung zu den Benefits bei RHI. Weltweit stellt RHI seinen Beschäftigten eine Kollektivunfallversicherung sowie eine Krankenversicherung für Auslandsdienstreisen zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es den örtlichen Gepflogenheiten und Anforderungen entsprechend spezifische lokale betriebliche Leistungen, wie zum Beispiel Kantine oder Transport.

Bereits seit 1999 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm 4+1 die Möglichkeit, sich unmittelbar am Unternehmen zu beteiligen. Beim Kauf von vier Aktien bekommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine weitere Aktie gratis (in Österreich Begrenzung über steuerliche Vorgaben).

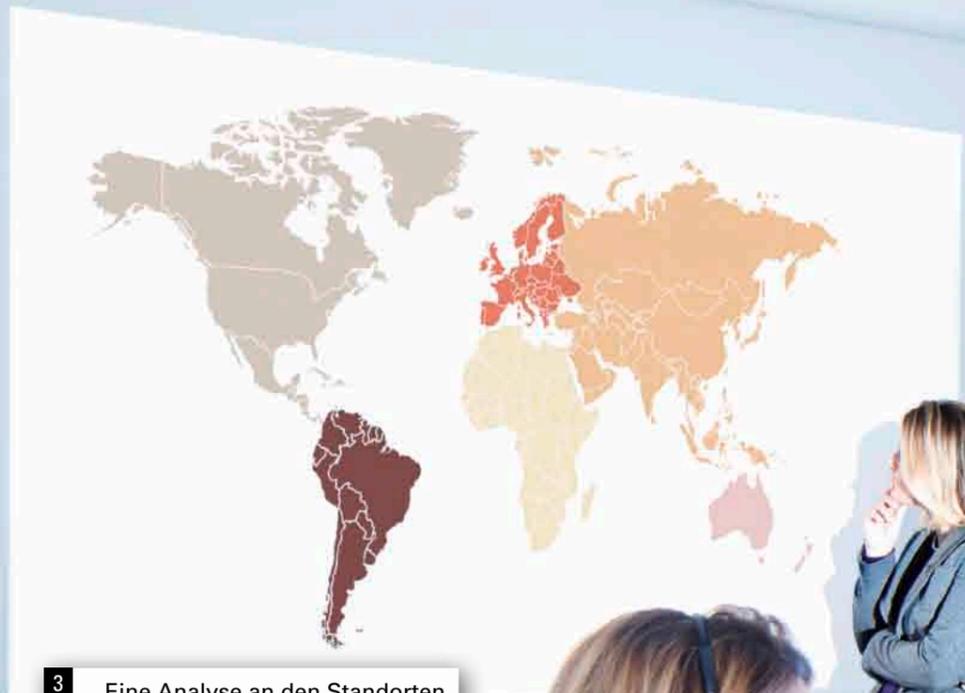
In Österreich und Deutschland unterstützt RHI seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich mit einem Essenszuschuss und Sondereinkaufskonditionen sowie durch die Möglichkeit einer privaten Krankenversicherung – aber auch mit Kultur- und Sportangeboten.

Wo gesetzlich möglich, wird im Rahmen von verschiedenen Deferred-Compensation-Modellen die Pensionsvorsorge unterstützt¹. An den deutschen Standorten werden zusätzliche Unterstützungen wie Jubiläumsausgaben und Sonderurlaube ab dem 25. Dienstjahr sowie ein Sterbegeld für die Angehörigen von RHI Arbeitskräften bereitgestellt.

1. Dabei haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, im Rahmen der lokalen gesetzlichen Gegebenheiten, Teile ihrer Gesamtvergütung der betrieblichen Altersvorsorge zuzuweisen (aufgeschobene Vergütung)



Für alle ein Gewinn



Derzeit entscheiden wir, in welchem unserer **Wachstumsmärkte** wir eine Machbarkeitsstudie durchführen wollen.

Eine Analyse an den Standorten kristallisierte schließlich ein Thema heraus, von dessen Umsetzung sowohl die regionale Bevölkerung als auch das Unternehmen profitiert: **„Employability“**.

Dabei geht es darum, die Ausbildung der Menschen in externen Bildungseinrichtungen zu verbessern. Der Gewinn: für unser Unternehmen ein **besseres Ausbildungsniveau** von potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, für die Menschen vor Ort höhere Bildung und damit ein besserer Lebensstandard.

An unseren Standorten unterstützen wir verschiedenste **Projekte**, etwa für hilfsbedürftige Kinder, zur Armutsbekämpfung oder im Sport.

Doch es stellt sich die Frage: Können wir ein **konzernweites Programm** sozialer Verantwortung etablieren? Und auf welches Thema muss es sich konzentrieren?

Soziales Engagement

RHI als „Good Corporate Citizen“

Als „Good Corporate Citizen“ in einem globalen Wettbewerbsumfeld verfolgt RHI das Ziel, die Lebensumstände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auch der Gemeinschaft nachhaltig zu verbessern. RHI ist an den Produktionsstandorten stark verwurzelt, trägt dort wesentlich zur regionalen Wertschöpfung bei und fördert seit jeher soziale Programme in den Bereichen Sportförderung, Kulturförderung und Armutsbekämpfung mit dem Schwerpunkt auf benachteiligte Kinder und Jugendliche – in vielen Fällen gemeinsam mit der Belegschaft. Die jeweiligen regionalen Erfordernisse stehen in diesem Zusammenhang an erster Stelle. Dabei legt RHI besonderen Wert auf langjährige Partnerschaften mit lokalen Organisationen und Einrichtungen. Nachfolgende Projekte stehen beispielhaft für das weltweite Engagement von RHI im Jahr 2011.

Sponsoring & Einbindung der Gemeinschaft

RHI als langjähriger Partner von SOS-Kinderdorf

Bereits seit 1960 unterstützt RHI das SOS-Kinderdorf im Schloss Erzherzog Johann im österreichischen Stübing, Steiermark, durch Spenden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Unternehmens. Während der langjährigen Partnerschaft hat RHI unterschiedliche Kinder und Familien im „Haus RHI AG“ unterstützt, in dem die Familie Augustin mittlerweile mit insgesamt zwölf Personen lebt.

Mit den Spenden werden die Urlaube der Familie und allfällige Anschaffungen finanziert. Auch 2011 konnte das „Haus RHI AG“ durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RHI weiter gefördert werden. Unternehmensvertreterinnen und -vertreter besuchen die Kinder regelmäßig bei Festen wie dem alljährlichen Dorffest.



„Haus RHI AG“ im SOS-Kinderdorf Stübing in der Steiermark/Österreich



Sportsponsoring in Österreich

Die österreichischen Standorte legten ihren Fokus im Jahr 2011 vorwiegend auf die Unterstützung von Sportvereinen. So hat der Produktionsstandort Veitsch beispielsweise das Sporthaus Veitsch sowie den Fußballklub mit einem namhaften Betrag gefördert und das Technologiezentrum Leoben den Handballverein „Union Juri Leoben“.

Unterstützung des internationalen Filmfestivals der Menschenrechte in Österreich

RHI hat 2011 bereits zum dritten Mal das Internationale Filmfestival der Menschenrechte „This Human World“ mit der Patronanz von Filmen unterstützt. Das Festival verfolgt das Ziel, das Bewusstsein für das Thema Menschenrechte als wesentliches Thema der globalen Gesellschaft durch Dokumentar- und Spielfilme zu schärfen.

Steigerung des Umweltbewusstseins bei Kindern in Eskisehir/Türkei

Der RHI Standort Eskisehir in der Türkei war 2011 Partner der Weltumweltwoche „ÇEVRE VE ORMAN ORMAN MÜDÜRLÜĞÜ“, die darauf abzielte, mehr Schülerinnen und Schüler für den Umweltschutz zu motivieren. Außerdem kooperiert das RHI Werk in Eskisehir eng mit der Osmangazi Universität und ermöglicht praktische Übungen für Studierende zum Thema Sprengungen im Bergbau sowie Aufforstung. Gemeinsam mit einer staatlichen Hilfsorganisation unterstützte das lokale RHI Werk darüber hinaus hilfsbedürftige Schülerinnen und Schüler.

Zukunft für Kinder in Mexiko

Das Werk Ramos Arizpe und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kooperieren seit einigen Jahren mit der Organisation „Instituto Juvenil“ beziehungsweise „Casa hogar de los pequeños“. Rund 80 Kinder im Volksschulalter erhalten in dieser Einrichtung eine Unterkunft und kostenlosen Schulunterricht und werden von Montag bis Freitag mit Mahlzeiten versorgt. Darüber hinaus bekommen Jugendliche dort die Chance, handwerkliche Berufe wie beispielsweise Tischlerin/Tischler oder Schlosserin/Schlosser zu erlernen.



Handballverein
„Union Juri Leoben“



Kinder des „Casa Hogar“ in Ramos Arizpe/Mexiko



Lebensmittellieferung in das „Casa Hogar“
in Ramos Arizpe/Mexiko

Finanzielle Unterstützung leistet RHI in Mexiko auch für eine lokale Organisation, die herzkranken Kindern kostenlose Operationen ermöglicht. Neben diesem gesellschaftlichen Beitrag von RHI hat auch die Belegschaft 2011 bedürftigen Kindern durch Spenden Hilfe geleistet.

„Community giving“ in Falconer/USA

Das Produktionswerk von RHI in Falconer/USA im Bundesstaat New York fördert ganz im US-Spirit des „Community giving“ eine Reihe von sozialen Projekten und Einrichtungen, vor allem aber die Organisation „United Way“ vor Ort.

United Way ist eine internationale Nonprofit-Organisation, die in mehr als 40 Ländern dieser Welt direkt in den Gemeinden Projekte zum Thema Bildung, Gesundheit und Freiwilligenarbeit vermittlungsweise organisiert.

Darüber hinaus hat RHI in Falconer einen jährlichen Schulfonds sowie diverse Charity-Aktionen, zum Beispiel eine Golf-Charity für benachteiligte Kinder sowie die sogenannten „Krebshilfe-Wanderungen“ unter Beteiligung der RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt.

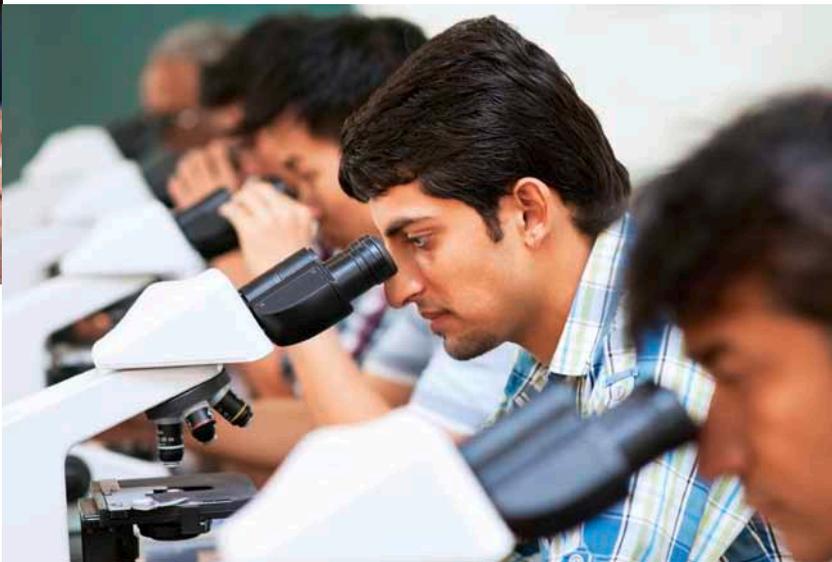
Mitarbeiterfonds und Gemeindesupport in Marone/Italien

Das RHI Werk in Marone, Italien, unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Sozialfonds, der Gesundheitsausgaben für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Angehörigen absichert. RHI engagiert sich zusätzlich in der Gemeinde von Marone für Projekte und Einrichtungen wie den lokalen Kindergarten, Behindertentransportmittel und den Kulturverein.

Überdies gab es 2011 finanzielle Hilfe für Organisationen zur Bekämpfung von Krankheiten wie Leukämie bei Kindern.



Verbesserung der Bildungschancen



RHI Social Responsibility Program: Fokus Employability

Jugendliche in den Wachstumsmärkten China, Indien, Türkei, Mexiko und Brasilien sind mögliche zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von RHI. In vielen Fällen ist es allerdings erforderlich, angehende Beschäftigte aufgrund von fehlenden Vorkenntnissen oder Kompetenzdefiziten erst auf eine Position bei RHI vorzubereiten.

Eingehende Bedarfsanalysen und Evaluierungen mit den Standortleiterinnen und -leitern sowie den Personalverantwortlichen in diesen Märkten haben gezeigt, dass eine der wesentlichen Herausforderungen die Verbesserung der Employability, also die Beschäftigungsfähigkeit und Befähigung zur Selbstständigkeit, ist und in diesem Sinne vor allem das Ausbildungsniveau an externen lokalen Bildungseinrichtungen gesteigert werden sollte.

Junge Menschen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, sind dadurch in der Lage, den Anforderungen des Arbeitsmarkts besser zu entsprechen, sie steigern dadurch ihre beruflichen Chancen. Dies trägt dazu bei, dass Ausbildungsarbeit, die jetzt oftmals Unternehmen leisten, in den Bildungseinrichtungen direkt auf höherem Niveau erfolgt.

Davon profitiert sowohl RHI, da das Unternehmen aus einem Pool besser ausgebildeter potenzieller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren kann, als auch die Gesellschaft, da das generelle Bildungsniveau gehoben wird.



Steigerung der Employability

Die Herausforderungen, denen RHI an seinen Standorten in den Wachstumsmärkten im Bereich Ausbildung und Employability begegnet, sind dabei länderspezifisch unterschiedlich ausgeprägt und reichen von unzureichenden Grundfertigkeiten über mangelnde praktische Vorbildung bis hin zu gering ausgeprägtem unternehmerischem Denken.

Aus diesem Grund wird RHI im Jahr 2012 eine Machbarkeitsstudie in einem der Wachstumsmärkte durchführen, auf deren Basis ein Programm für die anderen Standorte entwickelt werden soll. Die Maßnahmen in den einzelnen Ländern werden in jedem Fall den lokalen Herausforderungen angepasst werden und sich daher in ihrer Ausprägung unterscheiden.

Zur Sicherheit

Mit dem **Sauger** können unangenehme Gerüche und Staub entfernt werden.

An Pressen besteht ein hohes Risikopotenzial, weshalb wir zahlreiche Sicherheitsvorkehrungen getroffen haben. Dazu gehört ein **Sicherheitszaun**, bei dessen Öffnen der Betrieb sofort gestoppt wird.

Die Presse läuft nur, solange beide Hände auf der **Zweihandbedienung** liegen. Damit verhindern wir, dass der Pressenfahrer in das laufende Gerät greift.

Links und rechts vor der Presse ist eine **Lichtschranke** installiert. Wird durch diese hindurchgegriffen, hält die Presse sofort an.

Endergebnis: ein rundum sicherer Arbeitsplatz.

Aber das ist uns noch nicht genug: Neben den technischen Sicherheitseinrichtungen an den Pressen setzen wir auch auf **Bewusstseinsbildung** bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und organisatorische Verbesserungen.

Nachhaltige Ziele

Das Nachhaltigkeitsprogramm von RHI

Unternehmen & Nachhaltigkeitsmanagement

| Ziel | Zeithorizont |
|--|--------------|
| Ökonomischer Erfolg | |
| • Steigerung des Umsatzes auf 2 Mrd. EUR | 2014 |
| • Steigerung der EBIT-Marge von knapp 9 % auf zweistelligen Betrag | |
| • Steigerung der Rohstoffeigenversorgung mit Magnesit von 60 % auf 80 % | 2012 |
| Governance/Verhaltenskodex | |
| • Schulung der Inhalte des neu gestalteten Verhaltenskodexes mit Fokus auf Antikorruptions- und Kartellrechtstrainings | 2012 |
| • Einführung einer umfassenden Richtlinie zum Thema Geschenke und Einladungen | 2012 |
| Nachhaltigkeitsmanagement | |
| • Umsetzung der Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms | laufend |
| • Systematische Erfassung der Nachhaltigkeitsleistung anhand der Indikatoren der Global Reporting Initiative | jährlich |
| • Publikation eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI | jährlich |
| Stakeholderdialog | |
| • Breite Information der Stakeholder durch Nachhaltigkeitsbericht | 2012 |
| • Intensivierung des Stakeholderdialogs durch Stakeholderforum | 2012 |
| • Berücksichtigung des Stakeholder-Feedbacks im Nachhaltigkeitsprozess | laufend |

Produktverantwortung und Qualitätsmanagement

| Ziel | Zeithorizont |
|--|------------------------|
| • Kontrolle eingesetzter Rohstoffe und Ersatz von ökologisch oder gesundheitlich problematischen Stoffen durch innovative Ersatzstoffe | laufend |
| • Erfassung der Sicherheitsdatenblätter von Lieferanten für Österreich und Deutschland in einer zentralen Datenbank sowie Evaluierung | laufend, Start 2012 |
| • Weitere Optimierung der Qualitätsstandards | laufend |
| • Ausweitung und regelmäßige Durchführung der systematischen Befragungen zur Kundenzufriedenheit | jährlich |

Umwelt & Energie

Ziel

Zeithorizont

Management und Zertifizierung

- | | |
|--|------------|
| • Start der Implementierung des konzernweiten RHI Energiemanagementsystems (EnMS) | Start 2012 |
| • Etablierung eines weltweit einheitlichen RHI Umweltstandards (z.B. Messmethoden und Werte) | 2012 |
| • Neustrukturierung des RHI Umweltboards und Einbindung aller Produktionsstandorte weltweit (bisher Einbindung mitteleuropäischer Standorte) zur Sicherstellung der Einhaltung des RHI Umweltstandards | 2012 |
| • Mitentwicklung eines Product-Carbon-Footprint-Modells zur Berechnung der emittierten Tonnen CO ₂ pro Tonne Produkt für die europäische Feuerfestindustrie | 2013 |

Energie

- | | |
|--|------------|
| • Reduktion des spezifischen Energiebedarfs (kWh/Tonne) um 5 % (in Bezug auf den spezifischen Energiebedarf vor der Einführung des EnMS) durch Prozessoptimierung, Einsatz optimaler Aggregate und Energieträger und Optimierung der Energiekosten (nachhaltiger Einmaleffekt, keine lineare Fortschreibung) | Start 2012 |
| • Fortsetzung der Schulungen und Bewusstseinschärfung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzgl. ihres Einflusses auf den Energieverbrauch und zur Steigerung des energieoptimierten Betriebs der Anlagen | 2012 |

Abfall & Recycling

- | | |
|--|-----------|
| • Erhöhung des Anteils des eingesetzten Recyclingmaterials an der Gesamtproduktion | laufend |
| • Schwerpunktsetzung auf Reduktion keramischer Abfälle (Brüche) im Bereich isostatisch gepresste Produkte | 2012/2013 |
| • Erhöhung der verschickten Stretchhood-Packstücke auf jährlich 850.000 Stück zur weiteren Reduktion von Abfall und Gasverbrauch | 2012 |
| • Fortsetzung des Schwerpunkts auf Minimierung des Verpackungsmaterials durch Erhöhung des Packgewichts mittels Umstellung auf Sechs- bzw. Sieben-Lagen-Beschichtung | 2012 |

Transport

- | | |
|---|------|
| • Systematische Erfassung des Inbound Material Flows (Rohstofftransport zu den RHI Produktionswerken) | 2012 |
| • Reduktion der Teilladungs-LKWs in Radenthein um 20 % und in Veitsch um 34 % (Österreich) | 2012 |
| • Durchführung eines Programms zur Optimierung der Auslastung aller Transportmittel (LKW, Bahn, Container) sowie gezielte Reduktion der Leertransporte (FOB, Free on Board-Lieferungen) | 2012 |

Weitere

- | | |
|---|-----------|
| • Installation des innovativen Staubfiltersystems zur Minimierung von Abgasen sowie Energie- und Ressourcenverbrauch bei weiteren Öfen in Breitenau und Hochfilzen (Österreich) | 2012/2013 |
|---|-----------|

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ziel

Zeithorizont

Gesundheit und Sicherheit

- | | |
|--|------------|
| • Implementierung von OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) an allen Produktionsstandorten, um Arbeitsunfälle konzernweit zu reduzieren; bis zum Jahr 2016 soll RHI unfallfrei sein | Start 2012 |
| • Etablierung von H&S-Fachausschüssen an allen Standorten weltweit, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten (derzeit an 70 % aller Standorte vorhanden) | Start 2012 |
| • Roll-out der Gesundheitszirkel auf alle Standorte weltweit im Zuge der Einführung von OHSAS | Start 2012 |

Chancengleichheit

- | | |
|--|------------------|
| • Fortsetzung und Umsetzung von Maßnahmen, die aus den internen Arbeitsgruppen (u.a. AG „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“, AG „Recruiting“, AG „Personalentwicklung“) im Rahmen des Projekts Chancengleichheit resultieren | 2012 und laufend |
|--|------------------|

Steigerung der Employability

- | | |
|--|------|
| • Weiterentwicklung von Entwicklungsprogrammen, insbesondere für die Bereiche Sales und Produktion | 2012 |
|--|------|

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

- | | |
|---|------------------|
| • Interne Nachbesetzung des überwiegenden Teils der Schlüsselpositionen bei RHI | laufend bis 2015 |
| • Implementierung und Durchführung eines strukturierten Talente-Identifizierungsprozesses | 2012 |
| • Etablierung eines Traineeprogramms | 2013 |
| • Entwicklung eines Employer-Branding-Konzepts | 2013 |
| • Weitere Intensivierung des Austauschs österreichischer und deutscher Lehrlinge im gesamteuropäischen Raum | 2012/2013 |

Soziales Engagement

Ziel

Zeithorizont

- | | |
|---|------|
| • Durchführung einer Machbarkeitsstudie in einem RHI Wachstumsmarkt (China/Indien/Türkei/Mexiko/Brasilien) zur Ausarbeitung eines Programms, um die Employability in den RHI Wachstumsmärkten zu steigern | 2012 |
| • Evaluierung möglicher maßgeschneiderter Employability-Maßnahmen in den restlichen RHI Wachstumsmärkten | 2012 |

Glossar

Aggregat: funktionale Vereinigung mehrerer Geräte oder Maschinen, um eine technische Funktion zu erfüllen

CO₂: Kohlenstoffdioxid

CO₂-Fußabdruck: auch CO₂-Bilanz, Carbon-Footprint, Gesamtbetrag von Kohlendioxidemissionen, die direkt und indirekt durch eine Aktivität verursacht werden oder über die Lebensstadien eines Produkts entstehen

CO₂-Zertifikate: Im Rahmen eines Emissionshandelssystems besteht eine gewisse Obergrenze für den Ausstoß von CO₂-Emissionen. CO₂ Zertifikate berechtigen Industrieanlagen zum Ausstoß von CO₂. Der Handel mit CO₂ Zertifikaten ermöglicht, fehlende Zertifikate zu erwerben und überschüssige Zertifikate am Markt zu verkaufen.

Compliance: Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien sowie von freiwilligen Kodizes in Unternehmen

Corporate Governance: Grundsätze der Unternehmensführung, Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen

EBIT-Marge: Verhältnis von EBIT (earnings before interest and taxes = Gewinn vor Zinsen und Steuern) zu Umsatz; drückt aus, welches operative Ergebnis durch einen Jahresumsatz erzielt worden ist

Employability: Beschäftigungsfähigkeit; die Fähigkeit, am Arbeits- und Berufsleben teilzunehmen

Employer-Branding: Arbeitgebermarkenbildung; unternehmensstrategische Maßnahme zur Positionierung eines Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber unter Nutzung von Marketing- und Markenbildungskonzepten

F&E: Forschung & Entwicklung

GJ: Giga-Joule

GRI: Global Reporting Initiative; weltweiter Standard für Nachhaltigkeitsberichte

ISO 14001: internationale Umweltmanagementnorm

kWh: Kilowattstunde

MWh: Megawattstunde

NO_x: gasförmige Oxide des Stickstoffs

OHSAS 18001: Occupational Health and Safety Assessment Series; internationale Zertifizierungsgrundlage für Managementsysteme für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

REACH: EU-Chemikalienverordnung für die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien

Sekundärrohstoffe: Rohstoffe, die durch Recycling aus Abfällen gewonnen werden und als Ausgangsstoffe für neue Produkte dienen. Ihr Einsatz schonert die natürlichen Ressourcen und trägt zur Reduktion von CO₂ und Energieverbrauch bei

SO₂: Schwefeldioxid

Supply-Chain: Lieferkette

| | | |
|-----------|----------|----------|
| 176615/10 | 177033/1 | 177032/1 |
| 177034/1 | 177033/2 | 177032/2 |
| 177034/2 | 177033/3 | 177032/3 |
| 177034/3 | 177033/4 | 177032/4 |
| 177034/4 | 177033/5 | 177032/5 |
| 177034/5 | 177033/6 | 177032/6 |
| 177034/6 | 177033/7 | 177032/7 |
| 177034/7 | 176615/1 | 177032/8 |
| 177034/8 | 176615/2 | 177032/9 |
| 177034/9 | 176615/3 | 176615/5 |
| 177034/10 | 176615/4 | 176615/6 |
| 176615/7 | 176615/8 | 176615/9 |

| | |
|-----------|-----------|
| 176581/1 | 176582/1 |
| 176581/2 | 176582/2 |
| 176581/10 | 176582/10 |
| 176581/9 | 176582/9 |
| 176581/8 | 176582/8 |
| 176581/7 | 176582/7 |
| 176580/4 | 176578/1 |
| 176580/3 | 176578/2 |
| 176580/2 | 176578/3 |
| 176580/1 | 176578/4 |
| 176580/6 | 176578/5 |
| 176580/7 | 176578/6 |
| 176580/8 | 176578/7 |
| 176580/9 | 176578/8 |
| | 176579/1 |
| | 176579/2 |
| | 176579/3 |
| | 176579/4 |
| | 176579/5 |
| | 176579/6 |
| | 176579/7 |
| | 176579/8 |

GRI Content Index G3.1

RHI hat den Anspruch, die eigenen Leistungen kontinuierlich gemäß nachhaltigen Kriterien zu messen und zu bewerten. Um die Daten vergleichbar und transparent aufzubereiten, orientiert sich das Unternehmen an den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich auf den gesamten RHI Konzern. Abweichungen von der konzernweiten Berichtsgrenze bei der Angabe von Kennzahlen und Daten sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet.

Die Qualität der Datenerhebung ist bei GRI in sogenannte „Application Levels“ klassifiziert. In drei Abstufungen – Level A, B und C – zeigen sie das Ausmaß der abgebildeten Indikatoren. Der vorliegende erste Nachhaltigkeitsbericht von RHI entspricht laut GRI-Definition dem Level C, wie auch von der Organisation GRI bestätigt wurde. Der nachfolgende Index gibt einen Überblick über die berichteten GRI-Indikatoren (G3.1). Der vollständige GRI Content Index kann auf der Website von RHI unter Group/Nachhaltigkeit abgerufen werden.

berichtet teilweise berichtet EC1 Kernindikatoren EC9 zusätzliche Indikatoren

| Code | Inhalt nach GRI | Seite/Anmerkungen |
|---|--|---|
| Strategie und Analyse | | |
| 1.1 | Stellungnahme des höchsten Entscheidungsträgers | 2–3 |
| Profil | | |
| 2.1–2.10 | Organisationsprofil | 4–8, Auszeichnungen: 33, 38, 41, 42; Geschäftsbericht 2011: 25–26, 58 |
| 3.1–3.4 | Berichtsprofil | 15–16, Impressum |
| 3.5–3.11 | Umfang und Abgrenzung des Berichts | 15–16 |
| 3.12 | GRI Content Index | 58–59 |
| Governance, Verpflichtungen und Engagement | | |
| 4.1–4.10 | Governancestrukturen und Managementsysteme | 12–15, 36–37, 41, 52–54 |
| 4.13–4.17 | Einbeziehung von Stakeholdern und Mitgliedschaften | 16, 20–21 |
| Managementansätze | | |
| 5 | Managementansätze zu Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft | 13–14, 16–18, 24–25, 36, 40, 46 |
| Kennzahlen Wirtschaft | | |
| Ökonomische Leistung | | |
| EC1 | Direkter generierter und verteilter ökonomischer Wert | 8 |
| EC3 | Art und Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen | 43 |
| Marktpräsenz | | |
| EC7 | Einstellung von lokalem Personal | 36 |
| Indirekte ökonomische Auswirkungen | | |
| EC8 | Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Gemeinwesen | 46–49 |
| EC9 | Art und Umfang indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen | 20–21, 48 |
| Kennzahlen Umwelt | | |
| Materialien | | |
| EN1 | Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen | 17 |
| EN2 | Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz | 17 |
| Energie | | |
| EN3 | Direkter Primärenergieverbrauch | 28–29 |
| EN4 | Indirekter Primärenergieverbrauch | 28 |
| EN5 | Energieeinsparungen durch Effizienzsteigerungen | 28–29, 31 |
| EN6 | Initiativen zur Erstellung energieeffizienter oder auf erneuerbarer Energie basierender Produkte | 19 |
| EN7 | Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs | 29 |

| Code | Inhalt nach GRI | Seite/Anmerkungen |
|--|--|-------------------|
| Biodiversität | | |
| EN12 | Auswirkungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert | 33 |
| EN13 | Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume | 33 |
| EN14 | Strategien zum Schutz der Biodiversität | 33 |
| Emissionen, Abwasser und Abfall | | |
| EN16 | Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen | 26 |
| EN18 | Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen | 19, 25–29 |
| EN20 | NO _x , SO _x und andere wichtige Luftemissionen | 26–27 |
| EN22 | Abfallmenge insgesamt | 31–32 |
| Produkte und Dienstleistungen | | |
| EN26 | Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen | 19 |
| EN27 | Wiederverwendetes oder recyceltes Verpackungsmaterial | 32 |
| Transport | | |
| EN29 | Umweltbelastungen durch den Transport von Produkten, Materialien sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern | 30–31 |
| Umweltschutzausgaben und -investitionen insgesamt | | |
| EN30 | Umweltschutzausgaben und -investitionen | 25 |
| Kennzahlen Soziales | | |
| Arbeitspraxis und Arbeitsqualität | | |
| Beschäftigung | | |
| LA1 | Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern | 36–37 |
| LA2 | Neueinstellungen und Fluktuation | 37 |
| LA3 | Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte | 43 |
| Beziehung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und dem Management | | |
| LA4 | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen | 39 |
| Gesundheit und Sicherheit | | |
| LA6 | Vertretung/Repräsentanz der Belegschaft in Sicherheits- und Gesundheitskomitees | 40 |
| LA7 | Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle | 40 |
| LA8 | Schulungs- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen in Bezug auf ernste Krankheiten | 40–41 |
| Aus- und Weiterbildung | | |
| LA11 | Programme für Wissensmanagement, lebenslanges Lernen und den Übergang vom Berufsleben in die Pension | 41–42, 49 |
| LA12 | Feedback an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich ihrer Leistung und Karriereentwicklung | 41 |
| Vielfalt und Chancen | | |
| LA13 | Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und Minderheiten | 36–37 |
| Gesellschaft | | |
| Beziehungen zur Gemeinde | | |
| S01 | Geschäftsbereiche, in denen Gemeinde-Einbindung, Auswirkungseinschätzungen und Entwicklungsprogramme implementiert sind. | 46–49 |
| Bestechung und Korruption | | |
| S03 | Training gegen Korruption | 13 |
| Politische Unterstützungen | | |
| S05 | Politisches Engagement und Lobbying | 21 |
| Produktverantwortung | | |
| Kundengesundheit und -sicherheit | | |
| PR1 | Bewertung der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit | 18 |
| Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen | | |
| PR3 | Art der Informationen zu Produkten und Dienstleistungen und Anteil der Produkte, die davon betroffen sind | 18 |
| PR5 | Kundenzufriedenheit (Praktiken, Ergebnisse von Umfragen) | 20 |



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **RHI AG** ihren Bericht „Wir schreiben nachhaltige Geschichte(n)“ (2011) den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene C erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3.1 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3.1 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 5. April 2012

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 22. März 2012. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

Impressum

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich

RHI AG

Konzeption und grafische Gestaltung

Schoeller Corporate Communications GmbH

Fotos

Severin Wurnig, Georg Schenk,
Susanne Stemmer, Christoph Brandner,
Klaus Pressberger, iStockphoto

Inhaltliche Beratung und Texte

brainbows informationsmanagement gmbH

Druck

GRASL FairPrint

Kontakt

Michaela Seelig, Nachhaltigkeitsbeauftragte,
RHI AG



Noch mehr Geschichte(n)
über uns finden Sie auf

www.rhi-ag.com