

**NACH-  
HALTIG  
KOMMT  
MAN  
EINFACH  
NICHT  
WEITER...**

**...WENN  
MAN ES  
HALBHERZIG  
BETREIBT.  
DARUM  
HOLEN  
WIR DAS  
MAXIMUM  
HERAUS.**

**NICHT NUR FÜR UNS,  
SONDERN AUCH FÜR  
UNSERE MITARBEITERINNEN  
UND MITARBEITER,  
UNSERE KUNDEN UND  
NATÜRLICH UNSERE UMWELT.**

**DENN WIR WOLLEN AUCH  
NOCH MORGEN ERFOLGREICH  
WIRTSCHAFTEN – UND ZWAR  
MIT INTAKTEN RESSOURCEN.**

# UM RESSOURCEN ZU SCHONEN, MUSS ES MANCHMAL ETWAS MEHR SEIN.

Wir treiben viel Aufwand, um die schonendsten Verfahren für den Abbau unter Tage zu entwickeln. Im Mittelpunkt steht dabei nicht nur die Umwelt, sondern auch die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So schonen wir zukünftige Ressourcen und können auch noch in 100 Jahren den wertvollen Rohstoff Magnesit sicher und nachhaltig abbauen.



**DI THOMAS FRÖMMER**  
Leiter der weltweiten Rohstoffwerke,  
beim Bohrwagen für die Sprenglöcher  
auf Inspektionstour unter Tage  
in Breitenau (Österreich).

# AM BESTEN WIR MACHEN ALLES AUF EINMAL. SO BRAUCHEN WIR AM WENIGSTEN.

Gleichzeitig Emissionen verringern, Staub reduzieren und dabei die Energieeffizienz steigern. Das ist alles machbar. Mit unserem Know-how schaffen wir eine Win-win-Situation für das Unternehmen und die Umwelt. Beim Drehrohrofen in Breitenau ebenso wie in allen unseren Anlagen weltweit.



**DI FRANZ MAIER**  
Leiter des Kompetenzzentrums  
Energie, Umwelt und Health&Safety,  
vor dem Drehrohrofen 3  
im Werk Breitenau (Österreich).

# WENIGER KOMMT NICHT INFRAGE. SCHLIESSLICH GEHT ES UM UNS.

Bei Gesundheit und Sicherheit machen wir keine Kompromisse. Regelmäßige Screenings, Health&Safety-Tage, Gesundheitszirkel und Maßnahmen für die Work-Life-Balance bilden das Rückgrat unserer wichtigsten Ressource: der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



**MAG. ANDREA FREUNDL**  
Arbeitspsychologin bei der Stresstest-  
Messung eines Mitarbeiters.

# DER ANFANG IST OFT AM SCHWERSTEN. DARUM GEBEN WIR GERNE STARTHILFE.

Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg. In vielen Ländern ist das nicht selbstverständlich. Deshalb investieren wir in Menschen: Gemeinsam mit lokalen Partnern verbessern wir die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen in Wachstumsmärkten.



**DI EKREM BULUR**  
Werksleiter des RHI Rohstoffwerkes  
MAS in Eskişehir (Türkei),  
bei der Einschulung junger Mitarbeiter.

# INHALT

DER ZWEITE RHI NACHHALTIGKEITSBERICHT	11
VERANTWORTUNG HEISST ANTWORTEN FINDEN – VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN	12
DIE FEUERFESTE WELT VON RHI	14
RAHMENBEDINGUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN	22
DAS ZIEL SIND PROZESSE, DIE AUF DAUER LAUFEN KÖNNEN – INTERVIEW MIT UNIV.-PROF. DI DR. PETER MOSER	23
VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	24
So entwickelt RHI Antworten	25
Das erste Stakeholderforum	25
Good Corporate Governance	28
Das Nachhaltigkeitsmanagement bei RHI	29
Umgang mit Ressourcen, Produktverantwortung und Qualitätsmanagement	29
UMWELT UND ENERGIE	34
Die Herausforderungen	35
Die Antworten	35
Das Umweltmanagement bei RHI	36
Entwicklungen und Projekte im Berichtsjahr	36
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	42
Die Herausforderungen	43
Die Antworten	43
Nachhaltiges Personalmanagement bei RHI	44
Entwicklungen und Projekte im Berichtsjahr	45
SOZIALES ENGAGEMENT	50
Die Herausforderungen	51
Die Antworten	51
Entwicklungen und Projekte im Berichtsjahr	52
NACHHALTIGE ZIELE	54
Das Nachhaltigkeitsprogramm von RHI	54
GLOSSAR	57
GRI CONTENT INDEX G3.1	58
GRI APPLICATION LEVEL CHECK	60
IMPRESSUM	61

# DER ZWEITE RHI NACHHALTIGKEITSBERICHT

Mit der Erstellung des zweiten RHI Nachhaltigkeitsberichts nach den internationalen Berichtsstandards der Global Reporting Initiative ist RHI in seinem Nachhaltigkeitsmanagement einen Schritt weiter gegangen. Der Bericht legt einen starken Fokus auf den Fortschritt der Nachhaltigkeitsmaßnahmen und die Darstellung der Zielerreichung. RHI setzt sich in diesem Bericht intensiv mit den Herausforderungen und Problemstellungen in den einzelnen Bereichen auseinander und zeigt, welche Antworten das Unternehmen aus diesen aktuell und künftig ableitet. RHI bemüht sich bei der Auseinandersetzung mit den Themen um größtmögliche Glaubwürdigkeit und versucht, durch einen intensivierten Dialog mit Stakeholdern die „Sicht von außen“ noch stärker zu berücksichtigen. Der Bericht richtet sich an alle Stakeholder von RHI, die am Unternehmen beteiligt oder in die Geschäftstätigkeit involviert sind, und an externe Dritte (beispielsweise Anrainer), die ein Interesse an RHI haben oder von der Geschäftstätigkeit betroffen sind. Eine Liste der wichtigsten Stakeholder von RHI, deren Anforderungen und die Antworten von RHI sowie Informationen über das erste Stakeholderforum finden Sie auf den Seiten 25 - 27.

Im Fokus des Berichts stehen in erster Linie ökologische und soziale Aspekte, die für den Konzern und seine Stakeholder von Relevanz sind. Umfassende Informationen zu wirtschaftlichen Tätigkeiten und Entwicklungen sind im RHI Geschäftsbericht 2012 zu finden. Für RHI als produzierendes, energieintensives Unternehmen mit eigener Rohstoffgewinnung stellen Umweltmanagement, Energieeffizienz, Produktverantwortung und Qualitätsmanagement einen essenziellen Bereich der Nachhaltigkeit dar. Darüber hinaus wurden der effiziente Einsatz von Ressourcen, die Förderung, Sicherheit 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 Umwelt und Gesellschaft.

Die entsprechenden Daten und Kennzahlen wurden anhand der GRI Indikatoren erhoben und in den einzelnen Arbeitsgruppen (Energie & Umwelt, Human Resources, Gesundheit und Sicherheit, Legal & Compliance, Soziales Engagement und Produktverantwortung) gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten diskutiert. Die Berichtsinhalte wurden im Nachhaltigkeitsboard dem RHI Vorstand präsentiert und von diesem freigegeben.

Der Bericht erfüllt die Anforderungen des Application Level C nach GRI, wie auch von der Organisation GRI bestätigt wurde, deckt die Aktivitäten des RHI Konzerns des Jahres 2012 ab und inkludiert auch die 2011 akquirierten Standorte in Norwegen, Irland und Russland. Abweichungen von der konzernweiten Berichtsgrenze bei der Angabe von Kennzahlen und Daten sind an entsprechender Stelle angegeben.

RHI bemüht sich bei der Darstellung der Nachhaltigkeitsperformance um größtmögliche Akkuranz, Aktualität, Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit, Klarheit und Ausgewogenheit. Änderungen bei Datenerhebungsmethoden oder Neudarstellung von Daten sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet.

Der erste RHI Nachhaltigkeitsbericht wurde im 2. Quartal 2012 veröffentlicht. RHI veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI, um laufend über Fortschritte im RHI Nachhaltigkeitsmanagement und in der Zielerreichung zu berichten.

Dolomite Franchi S.p.A., eine 100 % Konzerntochter von RHI AG, veröffentlichte 2013 zum zweiten Mal einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. Der diesjährige Bericht, der das Jahr 2012 abdeckt, berücksichtigt erstmalig auch die Kriterien der Global Reporting Initiative. Sie finden den Bericht der Dolomite Franchi S.p.A. auf der RHI Website [www.rhi-ag.com](http://www.rhi-ag.com) -> Nachhaltigkeit.

# VERANTWORTUNG HEISST ANTWORTEN FINDEN

## SEHR GEEHRTE LESERINNEN UND LESER,

im vergangenen Jahr haben wir einen wichtigen Prozess gestartet und erstmals alle Maßnahmen von RHI zu relevanten Nachhaltigkeitsaspekten zusammengefasst. In diesem Bericht gehen wir einen Schritt weiter: Wir greifen die brennendsten Herausforderungen in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales auf. Und wir zeigen Ihnen die Antworten, die wir dafür entwickeln.

## UNSERE HERAUSFORDERUNGEN

Als global tätiges, rohstoff- und energieintensives Unternehmen ist RHI mit vielen Herausforderungen konfrontiert: Die generelle Verfügbarkeit von Rohstoffen und die Sicherstellung von Rohstoffen vermehrt aus eigenen Quellen sowie der ressourcenschonende Abbau. Darüber hinaus ist die Verarbeitung der Rohstoffe und die Herstellung der Feuerfestprodukte sehr energieintensiv und in den Rohstoffen ist viel CO<sub>2</sub> gebunden, das unvermeidbar bei der Verarbeitung freigesetzt wird.

Dazu kommen die Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheit und die unterschiedlichen Ausbildungsniveaus in den Ländern. Auch der gesellschaftliche und politische Druck auf Unternehmen wie RHI steigt, vor allem in Bezug auf den Umweltschutz.

## UNSERE SCHWERPUNKTE

Wir arbeiten intensiv daran, all diesen Herausforderungen in unterschiedlicher Ausprägung und Priorisierung zu begegnen und setzen uns abgestimmte strategische Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele. Im Zentrum stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als unser wichtigstes Gut. Wir investieren in ihre Arbeitssicherheit und Gesundheit und bauen das Angebot für ihre Weiterbildung und Entwicklung laufend aus – zum Beispiel mit dem Programm „RHI Success“.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet der effiziente Einsatz von Rohstoffen und Energie. Dafür spielte die Einführung des konzernweiten Energiemanagementsystems eine große Rolle. Dieses verringert nachhaltig den Ressourcenverbrauch. Zudem bildet das Recycling von Feuerfestmaterialien einen strategischen F&E-Schwerpunkt.

## WEITER „DRANBLEIBEN“ UND VORAUS DENKEN

Seit der Einführung des strukturierten Nachhaltigkeitsmanagements haben wir viel erreicht und Neues in die Wege geleitet. Ein Schlüsselereignis war der erste Stakeholderdialog im Herbst 2012. Dieser brachte uns den Blick „von außen“ und wertvolle Anregungen für Verbesserungen. Darauf aufbauend werden wir systematisch die wesentlichen Schwerpunktsetzungen für die Zukunft definieren – in Abstimmung mit unserer 2012 entwickelten Vision, den Zielen für 2020 und den Unternehmenswerten.

Wir haben in vielen operativen Bereichen gute und nachhaltige Erfolge gemäß unserer definierten Nachhaltigkeitsziele erreicht. Wir sind uns aber bewusst, dass noch viel Arbeit vor uns liegt. In Summe haben wir die Nachhaltigkeitsziele erreicht. In einzelnen Fällen haben manche Prozesse länger gedauert als geplant. Konsequenz an den Schwerpunkten und Themen „dranbleiben“ und vor allem „vorausdenken“ ist der Schlüssel beim Thema Nachhaltigkeit. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den vergangenen Jahrzehnten diese Fähigkeit immer wieder eindrucksvoll – auch in sehr schwierigen Situationen – unter Beweis gestellt. Daher habe ich keine Zweifel, dass uns dies auch beim Thema Nachhaltigkeit gut gelingen wird.



FRANZ STRUZL  
VORSITZENDER DES VORSTANDS

## DIE ZUKUNFT

Die langfristige Planbarkeit mit entsprechend stabilen Rahmenbedingungen existiert für Unternehmen praktisch nur mehr auf dem Papier. Flexibilität auf strategischer und operativer Ebene, niedrige Kosten, maximal effizientes und transparentes Agieren bei gleichzeitig geringstmöglichem Fußabdruck und mit der größten Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: die richtige Balance in den Themen zu finden und zu halten und dieser Verantwortung gerecht zu werden. Daran arbeiten wir täglich. Mit unterschiedlichem Erfolg. Daher müssen wir klare Prioritäten setzen: der effiziente und verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, die Motivation und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Innovation als Basis für unseren Erfolg. Wir werden weiterhin laufend über unsere Erfolge und auch unsere Handlungsfelder berichten. Werden Sie Teil unseres Stakeholderdialogs und geben Sie uns Feedback unter [sustainability@rhi-ag.com](mailto:sustainability@rhi-ag.com).

Ihr  
Franz Struzl  
Vorsitzender des Vorstands

# DIE FEUERFESTE WELT VON RHI



PFANNE (STAHLINDUSTRIE)

Von der Fensterscheibe bis zum Auto, von der Müllverbrennungsanlage bis zum Kraftwerk: Die Basis vieler Alltagsgegenstände sind Grundstoffe wie Stahl, Zement, Glas oder Nichteisenmetalle. Diese werden in industriellen Prozessen mit Temperaturen über 1.200°C hergestellt. Um den damit verbundenen extremen Belastungen standzuhalten, werden die eingesetzten Anlagen mit Feuerfestprodukten ausgekleidet. Viele davon stammen von RHI, einem Weltmarkt- und Technologieführer für hochwertige keramische Feuerfestmaterialien. Damit bilden die RHI Produkte – pro Jahr werden rund 1,7 Mio. Tonnen erzeugt – den Anfang der industriellen Wertschöpfungskette.

## DIE PRODUKTWELT VON RHI

Das Sortiment umfasst mehr als 120.000 Einzelartikel. Dazu zählen geformte feuerfeste Produkte (Steine), ungeformte Produkte (Massen) sowie Funktionalprodukte. Zur Herstellung verwendet das Unternehmen hauptsächlich Magnesia oder Dolomit.

Die Einsatzbereiche sind vielfältig: RHI beliefert Schlüsselindustrien wie die Stahlindustrie, die Zement- und die Kalkindustrie. Zudem werden die Materialien für die Erzeugung von Glas und Nichteisenmetallen wie Kupfer oder Aluminium, in der Umwelt- und Energietechnik sowie in der Chemie und Petrochemie verwendet.

## HERAUSRAGENDE MOTIVATION UND LOYALITÄT

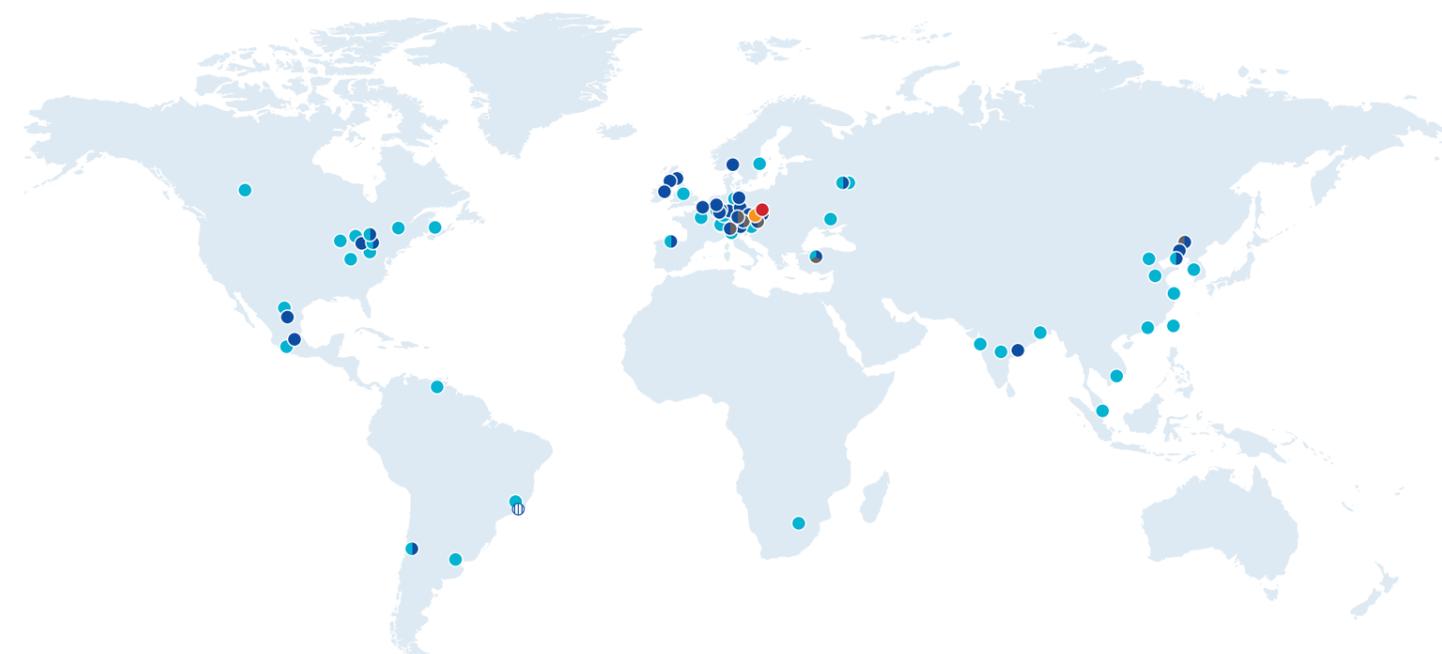
Rund um den Globus sind rund 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für RHI im Einsatz. Sie verbindet der Wille, das Beste zu schaffen und dafür konsequent einen Schritt weiter zu gehen. Damit tragen sie dazu bei, die Vision von RHI mit Leben zu erfüllen: „We lead the Industry. Everywhere. Anytime.“ Viele arbeiten seit Generationen für das Unternehmen, sind stolz auf ihre Arbeit und engagieren sich dafür.

Integrität und Respekt, Initiative, Offenheit sowie Teamgeist sind zentrale Unternehmenswerte, die täglich in die Tat umgesetzt werden. Spürbaren Ausdruck findet die Motivation in der hohen Loyalität: Im Schnitt verbleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 11 Jahre beim Unternehmen. RHI bietet ihnen gute Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten.

## RUND UM DIE WELT NAH AM KUNDEN

Mit seinem globalen Netzwerk ist RHI nah an Kunden und Partnern. 32 Produktionsstätten und mehr als 70 Vertriebs- und Dienstleistungsstandorte auf vier Kontinenten sichern eine rasche Verfügbarkeit der Produkte, die Betreuung vor Ort sowie den optimalen Produkteinsatz in allen Regionen der Welt. Mehr als 10.000 Kunden in über 180 Ländern setzen auf das Know-how des internationalen Marktführers.

Als weltweit einziger Anbieter offeriert RHI Gesamtlösungen – von der Auswahl der Produkte, dem Engineering, der Optimierung sämtlicher Prozesse und der Konstruktion von Spezialmaschinen bis zu Service- und Dienstleistungen. Die Feuerfestspezialistinnen und -spezialisten sind ständig vor Ort bei Kunden im Einsatz.



- Vertriebsstätten
- Produktionsstätten
- RHI AG Headquarters
- Technology Center
- Bergbau & Rohstoffproduktion
- Ⓜ Produktionsstätten in Bau

Mehr Informationen zu den Standorten finden Sie auf der RHI Website [www.rhi-ag.com](http://www.rhi-ag.com).

## FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG FÜR DIE ZUKUNFT

Für den Technologieführer RHI haben Forschung und Entwicklung (F&E) und Innovation enorme Bedeutung. Sie bilden die Basis zur Erreichung der strategischen Ziele. Die weltweite F&E ist im RHI Technology Center in Leoben (Österreich) konzentriert. In unmittelbarer Nähe zur Montanuniversität erarbeiten hier rund 160 internationale Expertinnen und Experten laufend Feuerfestinnovationen und entwickeln Produktionsprozesse weiter. Im Jahr 2012 investierte RHI circa 1,2 % des Umsatzes in F&E.

Über Jahrzehnte hat RHI umfassendes Wissen zu Feuerfestprodukten aufgebaut – vom Rohstoff bis zur Anwendung in allen relevanten Industrien. Das Unternehmen besitzt heute mehr als 500 Einzelpatente für innovative Produkte. Neben praxisorientierter Grundlagenforschung stehen die Entwicklung zukunftsweisender, natürlicher und synthetischer Rohstoffe sowie Recyclingkonzepte für feuerfeste Ausbruchsmaterialien im Fokus. Dabei arbeitet RHI nicht nur eng mit Kunden zusammen, sondern auch mit Universitäten, Forschungsinstitutionen und Industrieunternehmen.

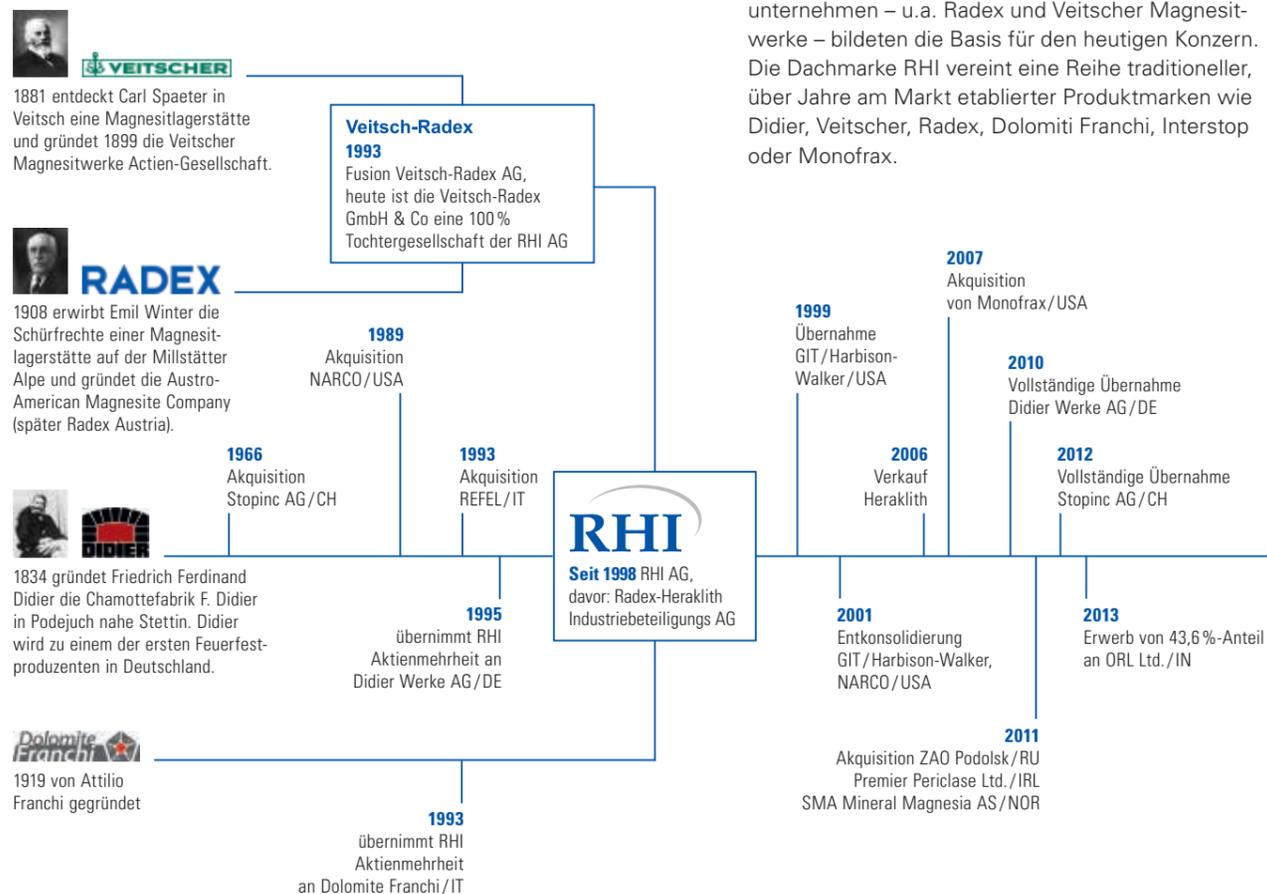
## STRATEGISCHER VORSPRUNG DURCH EIGENE ROHSTOFFE

Ein weiterer grundlegender Erfolgsfaktor ist die Verfügbarkeit qualitativer Rohstoffe. Dabei bleibt die Lage an den internationalen Märkten herausfordernd. Fast zwei Drittel der weltweiten Magnesitvorkommen finden sich in einigen wenigen Regionen der Welt wie zum Beispiel China. Um den Zugang und die Kosten zu Rohstoffen langfristig abzusichern, investiert RHI daher konsequent in die Eigenversorgung.

RHI hat 2012 insgesamt rund 1,27 Mio. Tonnen an den eigenen Rohstoffstandorten gewonnen. Die Mineralien werden direkt vor Ort weiterverarbeitet. RHI hat den Eigenversorgungsgrad mit Magnesia-rohstoffen konsequent erhöht: Seit Februar 2013 beläuft sich dieser auf 80 %. Maßgeblich dafür waren Kapazitätserweiterungen an europäischen Rohstoffstandorten und die eigene Magnesiaerzeugung in Norwegen und Irland.

**MEHR ALS  
175 JAHRE TRADITION**

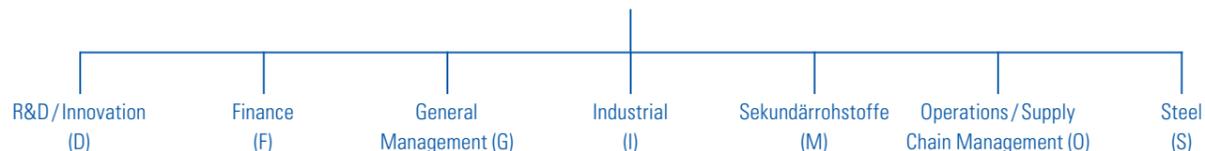
Bei der Verarbeitung der Rohstoffe kommt dem Feuerfestspezialisten die langjährige technologische und montanistische Erfahrung zugute: Die Wurzeln des Unternehmens reichen bis ins 19. Jahrhundert zurück. Zusammenschlüsse führender Feuerfestunternehmen – u.a. Radex und Veitscher Magnesitwerke – bildeten die Basis für den heutigen Konzern. Die Dachmarke RHI vereint eine Reihe traditioneller, über Jahre am Markt etablierter Produktmarken wie Didier, Veitscher, Radex, Dolomite Franchi, Interstop oder Monofrax.



**RHI VORSTAND**

**VERANTWORTLICHKEITEN DER VORSTANDSMITGLIEDER**

F. Struzl, CEO (G, O)/B. Potisk-Eibensteiner, CFO (F)/G. Cappelli, CSO (S)/M. Hödl, CSO, CTO (I, D, M)



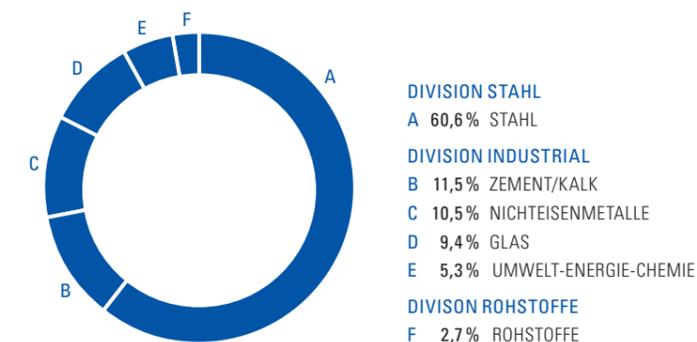
**PROFITABEL WACHSEN  
UND WERTE SCHAFFEN**

Um die Position am Weltmarkt auszubauen, hat sich RHI bis 2020 klare Ziele gesetzt: einen Umsatz von EUR 3 Mrd. (2012: EUR 1,8 Mrd.) und eine EBIT-Marge von zumindest 12 % (2012: 9 %). Wesentliche strategische Säulen, um diese Ziele zu erreichen, sind: ein profitables Wachstum, die Erhöhung der Eigenversorgung mit Rohstoffen, Innovation sowie Business Excellence.

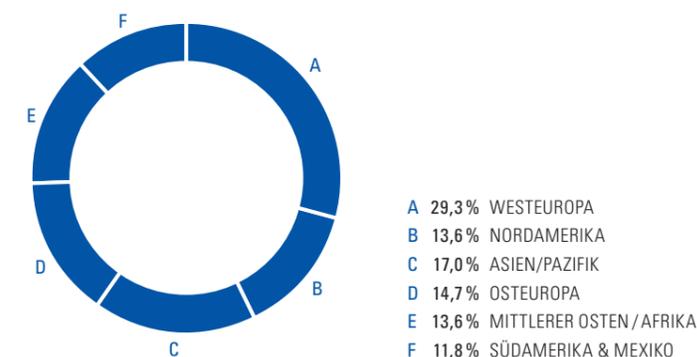
Die eingeschlagene Strategie unterstützt das Bestreben, den Wert des Unternehmens nachhaltig und langfristig für alle Stakeholder zu steigern. Im vergangenen Jahr hat RHI einen ökonomischen Wert von rund EUR 1,857 Mrd. erwirtschaftet. Abzüglich EUR 1,708 Mrd. für Umsatz- und Personalkosten sowie Zahlungen an Eigen- und Fremdkapitalgeber und öffentliche Stellen bleiben EUR 149 Mio.

Im Jahr 2012 investierte RHI rund EUR 303.000 ins Gemeinwesen. Diese Summe beinhaltet alle Spenden konzernweit für das Jahr 2012. Die im Nachhaltigkeitsbericht 2011 ausgewiesene Summe von EUR 168.000 für 2011 beinhaltetete nur Spenden größer EUR 1.500. Die gesamte Spendensumme 2011 betrug rund EUR 212.000.

**KUNDENINDUSTRIEN RHI KONZERN  
2012 AUSSENUMSÄTZE**



**GLOBALE MARKTABDECKUNG RHI  
2012 UMSATZ NACH REGIONEN**



**DIREKTER GENERIERTER UND VERTEILTER ÖKONOMISCHER WERT<sup>1</sup>**

IN MIO. EUR	2010	2011 <sup>2</sup>	2012
Umsatz und sonstige betriebliche Erträge	1.539,3	1.769,0	1.848,2
Zinserträge und Dividenden	5,8	8,9	8,7
<b>SUMME</b>	<b>1.545,1</b>	<b>1.777,9</b>	<b>1.856,9</b>
Umsatzkosten (exkl. Personalkosten, Abschreibungen sowie sonstige Steuern)	-997,1	-1.209,70	-1.217,1
Personalkosten	-345,1	-350,4	-397,1
Zahlungen an Eigenkapitalgeber	0,0	-19,9	-29,9
Zahlungen an Fremdkapitalgeber	-13,9	-18,4	-19,6
Zahlungen an öffentliche Stellen	-19,7	-32,6	-44,3
<b>VERBLEIBENDER ÖKONOMISCHER WERT</b>	<b>169,3</b>	<b>146,9</b>	<b>148,9</b>

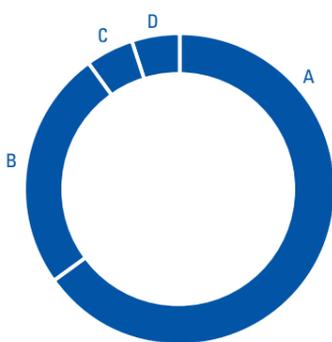
<sup>1</sup> Die Darstellung entspricht der Definition von GRI. Es handelt sich hier um die aus der Gewinn- und Verlustrechnung abgeleiteten Finanzströme. Daraus erklären sich etwaige Differenzen zum Geschäftsbericht.

<sup>2</sup> Siehe Geschäftsbericht 2012, S. 73

## RHI AUF EINEN BLICK

<b>UNTERNEHMEN</b>	RHI AG
<b>FIRMENSITZ</b>	Wien
<b>VORSTAND</b>	Franz Struzl (CEO und Vorstandsvorsitzender) Barbara Potisk-Eibensteiner (CFO), Giorgio Cappelli (CSO Stahl), Manfred Hödl (CSO Industrial und CTO)
<b>BÖRSE</b>	Prime Market der Wiener Börse (ATX)
<b>MITARBEITER/-INNEN</b>	Rund 8.000 Beschäftigte, davon rund 160 in Forschung & Entwicklung
<b>BESCHREIBUNG</b>	Weltweit tätiger Feuerfestanbieter
<b>GESCHÄFT</b>	Entwicklung, Produktion und Service von Feuerfestprodukten und -systemen
<b>DIVISIONEN</b>	Stahl, Industrial, Rohstoffe
<b>PRODUKTE</b>	Feuerfeste Steine, Massen, Mörtel und Funktionalprodukte
<b>PRODUKTION</b>	32 Produktionsstandorte in Europa, Nord-/Südamerika und Asien, 2 Mio. Tonnen Feuerfestprodukte/Jahr
<b>ROHSTOFFE</b>	1,27 Mio. Tonnen Magnesit und Dolomit/Jahr aus eigenen Rohstoffquellen
<b>VERTRIEB</b>	Mehr als 70 Vertriebsstandorte auf vier Kontinenten

## AKTIONÄRSSTRUKTUR



- A <65% STREUBESITZ
- B >25% MS PRIVATSTIFTUNG, ÖSTERREICH
- C >5% CHESTNUT BETEILIGUNGSGESELLSCHAFT MBH, DEUTSCHLAND
- D >5% SILVER BETEILIGUNGSGESELLSCHAFT MBH, DEUTSCHLAND

DER NACHHALTIGKEIT  
VERPFLICHTET

RHI hat sich nachhaltigem Handeln in allen drei Dimensionen – der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen – verschrieben. Das Unternehmen steht damit für eine nachhaltige Unternehmensführung, die langfristigen Wert schafft. Die verantwortliche Nutzung von Ressourcen, die Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung sind für RHI selbstverständlich.

Nachhaltigkeit und Verantwortung sind in allen Unternehmensprozessen und auf höchster Managementebene verankert. Das stellt die Nachhaltigkeitsstruktur mit etablierten Arbeitsgruppen und einem Nachhaltigkeitsboard sicher. Einen ausführlichen Überblick über die Maßnahmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements finden Sie im folgenden Kapitel.

## RHI FINANZKENNZAHLEN 2012

Umsatz	EUR 1.835,7 Mio.
EBIT	EUR 167,6 Mio.
EBITDA	EUR 229,4 Mio.
Gewinn	EUR 113,5 Mio.

## FEUERFESTPRODUKTE VON RHI

## EIGENE ROHSTOFFE

Das Sortiment umfasst Magnesit (Kauster-, Sinter- und Schmelzmagnesia), Dolomit bzw. daraus gebrannte Sinterdoloma sowie Spezialroh- und -zuschlagstoffe (Sinterspinell, Schmelzspinelle).

SCHMELZMAGNESIA



KAUSTERMAGNESIA



PFANNENSTEINE (STAHLINDUSTRIE)

GEFORMTE  
FEUERFESTE  
PRODUKTE

Dazu zählen hydraulisch gepresste Steine, schmelzgegossene Blöcke, isostatisch gepresste Produkte (Rohre, Stopfen), Fertigbauteile und großformatige Blöcke aus Massen.

DREHROHROFENSTEINE  
(ZEMENTINDUSTRIE)OBEN: SCHIEBERPLATTEN (STAHLINDUSTRIE)  
LINKS: PFANNENSPÜLSTEINE (STAHLINDUSTRIE)

## FUNKTIONALPRODUKTE

Diese Produkte werden für bestimmte Industrien und Anwendungen entwickelt: zum Beispiel Abstiche, Düsensteine, Bauteile, Spülkeramik oder Schieberverschlussplatten.



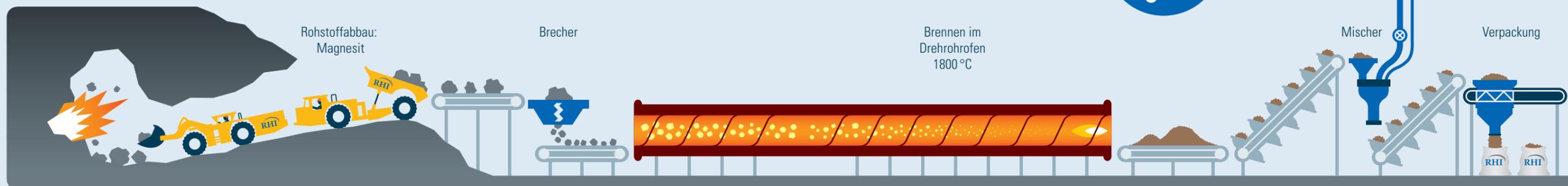
BASISCHE MASSEN

UNGEFORMTE  
FEUERFESTE PRODUKTE

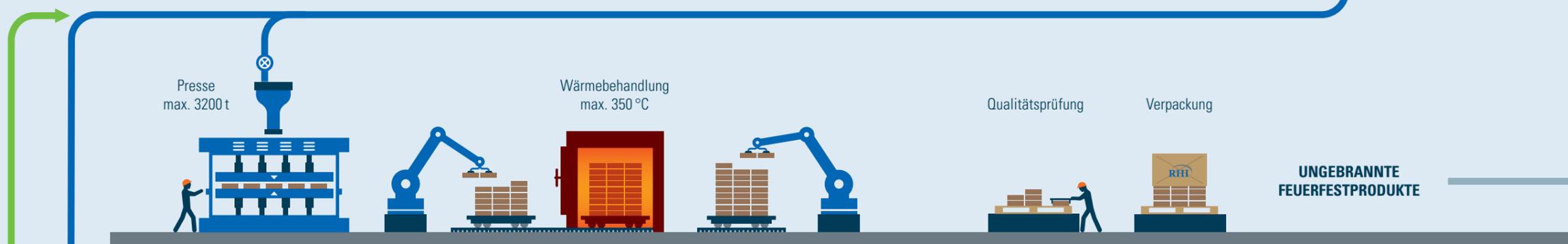
In diesem Bereich erzeugt RHI Reparatur-, Bau- und Gießmassen sowie Mörtel.

# WERTSCHÖPFUNG: VOM ROHSTOFF ZUM FEUERFEST-PRODUKT<sup>1</sup>

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG



UNGEFORMTE  
FEUERFESTPRODUKTE

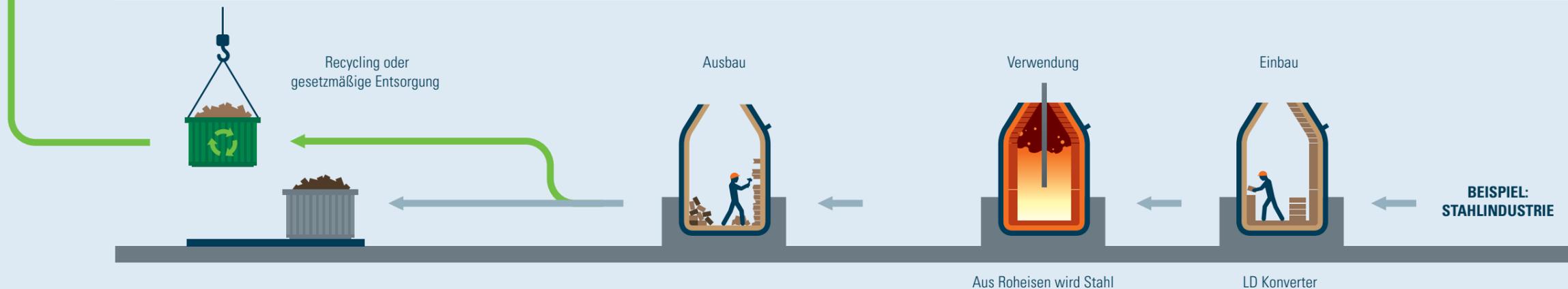


Logistik



Kunden:  
Stahlindustrie /  
Zement- & Kalkindustrie /  
Nichteisenmetall-Industrie /  
Glasindustrie / Umwelt-,  
Energie- & Chemieindustrie

BEISPIEL:  
STAHLINDUSTRIE



<sup>1</sup> Beispiel Magnesia Produktlinie

# RAHMENBEDINGUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN

## DIE MAKROÖKONOMISCHEN EINFLÜSSE

Für einen internationalen, langfristig ausgerichteten Konzern wie RHI sind die weltweiten wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen enorm wichtig. Um sich bestmöglich auf die Zukunft vorzubereiten und rechtzeitig die richtigen Schritte zu setzen, analysiert und beobachtet das Unternehmen laufend die wesentlichen übergeordneten Herausforderungen, die die volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen – und somit auch das Unternehmen – in Zukunft beeinflussen und prägen werden.

### Wirtschaftliche Herausforderungen

- Preis-Kosten Schere: kontinuierlicher Anstieg der Kosten für Rohstoffe, Energie und Löhne
- Wachstum: Szenario verlangsamtes Wachstum in Schwellenländern bei gleichzeitig unterdurchschnittlichem Wachstum in Europa
- Preisschwankungen und Verfügbarkeit von Rohstoffen: Konzentration von Rohstoffen in wenigen Regionen der Welt (z. B. Magnesit in China)
- Handelsbarrieren: Teure Lizenzen und Steuern auf Fertigprodukte und Rohstoffe

### Gesellschaftliche Herausforderungen

- Demografische Entwicklung: Bevölkerungsrückgang in Europa und den USA, Überalterung der Gesellschaft, Arbeitsmigration
- Ausbildung: unterschiedliche Basisqualifikationen und Ausbildungsniveaus in verschiedenen Regionen und Kontinenten
- Gesundheit: Arbeitsbelastung und Stress führen vermehrt zu physischen und psychischen Erkrankungen
- Arbeitssicherheit: regional unterschiedliche Bewertung von Gefahrenpotenzialen

### Technologische Herausforderungen

- Wettbewerb: Starker Wettbewerb auf den globalen Märkten, technologischer Aufholprozess in Schwellenländern
- Innovation: Innovation erfordert laufende F&E-Arbeit und Verbesserung bestehender Prozesse
- Respekt des Intellectual Property (IP): Patente

### Herausforderungen in Bezug auf die Umwelt

- Klimawandel: strengere Vorgaben und Richtlinien für Emissionen von Unternehmen
- Ressourcen: knappe Ressourcen und gestiegene Kosten erfordern Effizienz
- Energieeffizienz: hohe Energiekosten und regulatorische Vorgaben erfordern noch gezielteren Umgang mit Energie
- Umweltstandards: unterschiedliche Standards in verschiedenen Ländern

### Mediale Herausforderungen

- Informationsgesellschaft: steigende Abhängigkeit und Komplexität von Informationen
- Medienkonsum: Informationsverhalten und Ansprüche an Medien ändern sich (Transparenz, offene Kommunikation)
- Strukturen: Macht der Medien nimmt zu (Social Media), steigender Einfluss auf Wirtschaft, Politik und Gesellschaft

### Politische Herausforderungen

- Einfluss: politischer Druck auf Unternehmen wächst (Klimaschutz, strengere Vorgaben in Bezug auf gesellschaftliche Verantwortung)
- Standortattraktivität: erfordert effiziente Verwaltung, transparentes und faires Steuersystem, geeignete Infrastruktur (Verkehr und Hubs, Telekommunikation), Standard des Bildungswesens
- Kapitalmarkt: Schaffung von kapitalmarktfreundlichen Rahmenbedingungen

### Rechtliche Herausforderungen

- Regulierung: Auflagen nehmen zu und werden strenger (z. B. Gesetze zu Arbeitszeit, Umweltvorschriften)
- Einheitlichkeit: weltweit unterschiedliche Regularien

### Ethische Herausforderungen

- Transparenz: Erwartungen und Ansprüche an Unternehmen steigen (z. B. Compliance-Management)
- Internationale Standards: Druck zur Einhaltung wächst (Menschenrechte, Global Compact)
- Werte: unterscheiden sich je nach kulturellem oder geografischem Raum

## „DAS ZIEL SIND PROZESSE, DIE AUF DAUER LAUFEN KÖNNEN“

### WAS SIND AUS IHRER SICHT DIE DRÄNGENDSTEN THEMEN?

Die Hauptkostenfaktoren sind Rohstoffe, Energie und die Löhne. Die dringendste Herausforderung ist die nachhaltige Verfügbarkeit von Rohstoffen. Da geht es nicht nur um die physische Verfügbarkeit, sondern auch um die politische. Der Abbau vieler Rohstoffe ist in wenigen Regionen der Welt konzentriert und Länder wie China machen damit gezielt Politik. Ein Beispiel ist Magnesit, dieser Rohstoff steht auf der Liste der kritischen Rohstoffe in Europa und lässt sich nicht ersetzen.

### WIE STEHT ES IN PUNCTO ENERGIE UND EMISSIONEN?

Energie ist teuer und wird in Europa aufgrund der politischen Rahmenbedingungen wahrscheinlich teuer bleiben. Zudem wird bei der Produktion von feuerfesten Produkten viel CO<sub>2</sub> freigesetzt. Das Kohlendioxid kommt zum einen aus der Verarbeitung der Rohstoffe selbst und zum anderen aus dem Einsatz der Brennstoffe.

### WELCHE ROLLE SPIELEN FACHKRÄFTE HEUTE UND IN ZUKUNFT?

Fachkräfte sind in Summe die größte Chance und das größte Risiko. Europa wird in Zukunft stark ins Hintertreffen kommen. Wir bilden einfach zu wenige Fachkräfte aus. Eine weitere Herausforderung ist die Reindustrialisierung Amerikas. Diese wird uns wie ein Staubsauger qualifizierte Leute absaugen. Dabei sind Fachkräfte für den Produktionsstandort Europa enorm wichtig: Sie feilen an neuen Produktionstechnologien, dem Ersatz von Rohstoffen und an Innovationen.

### WELCHE ENTWICKLUNGEN SEHEN SIE IN DEN KOMMENDEN JAHREN?

Der Fachkräftemangel wird dramatisch zunehmen. Auch die politische Verknappung von Rohstoffen wird vorangetrieben. Global sind China und Indien die Treiber für den Rohstoffkonsum. Gemeinsam mit Indonesien, den Philippinen, Malaysia und Vietnam zählt diese Region rund 50 % der Weltbevölkerung. Das BIP in Österreich liegt derzeit bei rund 40.000 Dollar pro Jahr, jenes dort bei 3.000 bis 4.000. Heute konsumieren diese Länder erst ein Zehntel unserer Rohstoffe. Wenn sie auf unser Wohlstandsniveau kommen, werden sie zehnmal so viel verbrauchen.



UNIV.-PROF. DI DR. PETER MOSER  
IM GESPRÄCH ÜBER DIE HERAUSFORDERUNGEN FÜR  
ROHSTOFFINTENSIVE PRODUZIERENDE UNTERNEHMEN.  
DER BERGBAU-EXPERTE IST VIZEKTOR AN DER  
MONTANUNIVERSITÄT LEOBEN IN ÖSTERREICH.

### WELCHE WEGE GIBT ES, UM DEN ZUGANG ZU ROHSTOFFEN FÜR DIE ZUKUNFT ZU SICHERN?

Aus meiner Sicht gibt es drei Ansätze: Punkt eins sind faire Partnerschaften mit Ländern, die Ressourcen haben. Ein zweites Thema ist Recycling. Die Wiederverwertung wird nie zu 100 % funktionieren. Aber wir liegen heute vielleicht bei 10 %, da gibt es noch viel Potenzial. Drittens sitzen wir auch in Europa noch auf großen Rohstoffvorkommen, sowohl am Kontinent als auch im Meer. Im Meerwasser gibt es zum Beispiel mehr Magnesit, als wir jemals brauchen können. Auch künstliche Rohstoffe gewinnen in diesem Zusammenhang an Bedeutung.

### WELCHE ROLLE SPIELT EIN NOCH EFFIZIENTERER EINSATZ VON ROHSTOFFEN?

Wir arbeiten an einem europäischen Rohstoff-Forschungsnetzwerk, genannt Kic (Knowledge and Innovation Community Raw Materials), das sich mit solchen Themen auseinandersetzt. Weniger Ressourceneinsatz in der Herstellung ist ein sinnvoller und wichtiger Weg. Allerdings sind bei Feuerfestprodukten Grenzen gesetzt: Man kann nicht einfach die Hälfte der Rohstoffe weglassen. Und es lässt sich auch nicht jedes Mineral beliebig ersetzen.

### UND WIE FASSEN SIE DIE HERAUSFORDERUNGEN ZUSAMMEN?

Wenn man es auf den Punkt bringt, landet man immer wieder bei den gleichen Themen: Energie, Rohstoffe, Fachkräfte und natürlich Umwelt. Und hier kommt Nachhaltigkeit ins Spiel. Das Ziel muss sein, Produktionsprozesse so zu gestalten, dass sie auf Dauer laufen können.

# JE HÖHER DIE ANSPRÜCHE, UMSO MEHR WACHSEN WIR DARAN.

Als energie- und rohstoffintensives Unternehmen stehen wir oft im Blickpunkt. Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen ist uns Selbstbestimmung wichtig. Wir pflegen den Austausch mit Interessengruppen und investieren vorausschauend. Das ist heute ein Aufwand, der sich morgen auszahlt. So sparen wir Kosten und Ressourcen. Und können die Ansprüche unserer Stakeholder erfüllen.

## VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

### SO ENTWICKELT RHI ANTWORTEN

Die Unternehmensvision „We lead the Industry. Everywhere. Anytime.“ leitet RHI bei der Entwicklung von Antworten. Das Unternehmen will die innovative Kraft in der Branche sein, leidenschaftlich an den besten Lösungen arbeiten, laufend das Wissen über Kundenprozesse erweitern und kontinuierlich und langfristig Wert schaffen. Das Ziel ist, für die Kunden die erste Wahl zu sein. Das bedeutet, ihnen Wettbewerbsvorteile zu verschaffen, Topqualität zu liefern und auf Basis langjähriger Partnerschaften individuelle Produkte und Services für morgen zu entwickeln.

Bei allen Aktivitäten berücksichtigt RHI wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Aspekte. Ökonomische Nachhaltigkeit bedeutet die ausgewogene Balance zwischen Profitabilität und Kosteneffizienz, Mitarbeiterzufriedenheit und langfristigem Wertzuwachs. An den Produktionsstandorten trägt RHI wesentlich zur Wertschöpfung bei und nimmt durch die Unterstützung von sozialen Einrichtungen und lokalem Brauchtum seine Aufgabe als Good Corporate Citizen wahr. Ökologische Nachhaltigkeit basiert auf der verantwortlichen Nutzung von Ressourcen und dem schonenden Umgang mit der Umwelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen stolz darauf sein, als Teil des RHI Teams zum Erfolg des Weltmarktführers beizutragen. Die Vision ist die eines modernen, fortschrittlichen Unternehmens, das sich mit entscheidenden Kernthemen wie Work-Life-Balance, Sicherheit und Umwelt aktuell und in Zukunft auseinandersetzt. Dabei berücksichtigt RHI die Anforderungen und Erwartungen von Stakeholdern – wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden, Aktionärinnen und Aktionären, Lieferanten, lokalen Gemeinschaften und Bildungseinrichtungen.

Das Unternehmen nimmt an der politischen Meinungsbildung teil, arbeitet aktiv in Verbänden mit und setzt sich für Anliegen der Feuerfestindustrie ein. Wichtigstes Public Affairs Thema war 2012 die von der Europäischen Kommission geplante Herausnahme von Emissionszertifikaten aus dem Europäischen Emissionshandelssystem (ETS). RHI lehnt diesen Vorschlag ab, da er den Ansatz der Planungssicherheit und Kosteneffizienz konterkariert und das ETS als marktwirtschaftliches Instrument untergräbt. Darüber hinaus hat sich RHI in Österreich zum Energieeffizienzgesetz eingebracht und sich gegen verpflichtende lineare Einsparungsziele ausgesprochen, da diese für RHI nicht realisierbar wären. Im Rahmen des europäischen Dachverbands Cerame-Unie hat RHI aktiv an einer Roadmap für die keramische Industrie mitgearbeitet. Diese zeigt die Potenziale und Grenzen der von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Roadmap 2050 für einen Übergang zu einer „low carbon economy“ auf.

### DAS ERSTE RHI STAKEHOLDERFORUM

Am 25. September 2012 veranstaltete RHI erstmals ein Stakeholderforum. Das Ziel war, den „Blick von außen“ zum Nachhaltigkeitsprogramm zu erfahren und Feedback und Verbesserungsvorschläge zu erhalten. An diesem Forum nahmen RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Vertreterinnen und Vertreter von Interessenverbänden, politischen Institutionen und Gemeinden sowie Partner aus Forschung und Entwicklung und Bildungseinrichtungen teil. Auch das RHI Management – Vorstandsvorsitzender Franz Struzl und CSO und CTO Manfred Hödl – beteiligte sich an den Workshops und brachte sich aktiv in den Stakeholderdialog ein. RHI hat die Gesprächspartner sorgfältig ausgewählt und sich auf jene konzentriert, die in enger Kooperation mit dem Unternehmen stehen. Der Anspruch war, ein breites Spektrum an Interessen und Themen abzudecken.



## WIE STAKEHOLDER DAS RHI NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT SEHEN

Die Nachhaltigkeits-Arbeitsgruppen präsentierten die wesentlichen Ziele aus dem RHI Nachhaltigkeitsprogramm. In der Folge diskutierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den anderen Stakeholdern in drei Gruppen zu den Themen „Umwelt“, „RHI als Arbeitgeber & Soziales Engagement“ sowie „Produkte und Services“.

Positives Feedback gab es zum strukturierten Nachhaltigkeitsprozess und zur Erfassung der Nachhaltigkeitsperformance. Prinzipiell wird RHI als nachhaltiges Unternehmen gesehen, bei einigen Themen gibt es aus Sicht der Stakeholder jedoch Verbesserungsbedarf. RHI sollte beispielsweise Nachhaltigkeitsziele – etwa im Umweltbereich – längerfristig ansetzen und Problemfelder und Herausforderungen stärker beleuchten.

Die Stakeholder betonten die Wichtigkeit, Nachhaltigkeit und Corporate Responsibility als Managementansatz zu sehen, immer einen globalen, konzernweiten Blickwinkel zu haben und die Messbarkeit weiter zu forcieren. Gut sei, dass sich RHI konkrete Ziele setze, denn es gebe insbesondere auf EU-Gesetzgebungsebene viele neue Entwicklungen. Darauf gelte es frühzeitig vorbereitet zu sein.

### Kernergebnisse in den Bereichen

- Im Bereich Human Resources sehen die Stakeholder die Förderung von Expertenkarrieren und von Soft Skills auf allen Ebenen als wesentlichen Teil von Karriere- und Entwicklungsmaßnahmen.
- Dem Bereich Gesundheit und Sicherheit messen die Stakeholder einen hohen Stellenwert bei. Health&Safety(H&S)-Maßnahmen sollten auf jeder Ebene konzernweit in enger Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen weiterentwickelt werden.

- Im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) sollte RHI die Zusammenarbeit mit Kunden noch stärker ausbauen, bei Innovationen stärker „über den Tellerrand blicken“ und neue Anwendungsgebiete in Betracht ziehen. Die F&E-Zusammenarbeit mit Kunden sollte sich noch stärker auf die Reduktion des Materialverbrauchs und neue Werkstoffe konzentrieren.

- Von den Stakeholdern wurde angeregt, bei Kooperationen mit Universitäten mehr langfristige Partnerschaften einzugehen.

- Sehr positiv wird das Bergbaumanagement von RHI gesehen. Das Unternehmen sticht in Österreich sowohl in Bezug auf die optimale Nutzung von Lagerstätten als auch durch das eigene Geologenteam, das weltweit sowohl in den eigenen Bergbauen als auch bei der Evaluierung neuer Lagerstätten eingesetzt wird, als Vorreiter hervor. Das wird als gelebte Nachhaltigkeit gesehen. Beim CO<sub>2</sub>-Management sollte der Fokus auf dem Ausschöpfen kosteneffizienter Potenziale liegen.

- Generell ist es ein Anliegen der Stakeholder, gesundes und nachhaltiges Wachstum zu forcieren und den Schwerpunkt nicht rein auf kurzfristige Maximierung der Profitabilität zu legen.

RHI wird diese sowie alle weiteren Verbesserungsvorschläge und Best Practice-Beispiele evaluieren und gegebenenfalls die Nachhaltigkeitsziele danach ausrichten.

### Ausblick zum Stakeholderdialog

RHI hat sich zum Ziel gesetzt, künftig einmal jährlich ein Stakeholderforum zu veranstalten. Beim nächsten Forum 2013 wird das Unternehmen gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Materialitätsanalyse durchführen. Dabei werden Themen identifiziert und analysiert, die heute und in Zukunft Chancen oder Risiken bedeuten können. Je höher die Übereinstimmung in der Materialitätsmatrix – d.h. je relevanter ein Thema für RHI und die Stakeholder ist – desto stärker soll dieses in das künftige Nachhaltigkeitsmanagement einfließen.

### Die RHI Stakeholder auf einen Blick

Die folgende Tabelle zeigt die wichtigsten Stakeholder, ihre Ansprüche an RHI sowie die Antworten des Unternehmens in Form von Maßnahmen. Eine Langversion dieser Tabelle finden Sie auf [www.rhi-ag.com](http://www.rhi-ag.com) -> Nachhaltigkeit.

## ANSPRUCH DER STAKEHOLDER

### MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- Faire Bezahlung
- Offene Gesprächskultur und Feedback
- Ausgewogene Work-Life-Balance
- Weiterentwicklung (horizontal und vertikal) und Trainings
- Verantwortlicher und nachhaltiger Arbeitgeber
- Arbeitssicherheit

### KUNDEN

- Qualität der Produkte und Top-Service
- RHI Produkte helfen durch längere Haltbarkeit und Eigenschaften bessere Produktionsergebnisse (Qualität vor Quantität) bei den Kunden zu erzielen.
- Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis
- Starke F&E-Zusammenarbeit mit Kunden
- Negative Auswirkungen von Produkten auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Kunden verhindern
- Informationen zur Handhabung von Produkten

### AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

- Transparenz und Verlässlichkeit
- Nachhaltiges gesundes Wachstum
- Dividendenpolitik

### LIEFERANTEN

- Gute Gesprächsbasis, respektvoller Umgang
- Flexibilität, Offenheit für neue Konzepte
- Langfristige Zusammenarbeit

### LOKALE STAKEHOLDER/GEMEINDEN

- Sicherer und verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Unterstützung kommunaler Einrichtungen / Organisationen
- Anrainer wollen offene Kommunikation / Gesprächskultur
- Negative Auswirkungen auf Umwelt und lokales Umfeld vermeiden

### EINRICHTUNGEN FÜR BILDUNG (SCHULEN, UNIVERSITÄTEN) UND FORSCHUNG

- RHI als potenzieller Arbeitgeber
- Diplomarbeiten, Praktika, praktische Wissensvermittlung
- Bewusstsein schaffen für technische Berufe (v.a. bei 10-15-Jährigen)
- Gemeinsame Forschungsprojekte
- Langfristige Kooperationen

### VERBÄNDE

- Mitglied, das sich aktiv einbringt
- Mitarbeit bei Positionierungen für erfolgreiche Umsetzung

### BEHÖRDEN

- Einhaltung regulatorischer Vorschriften
- Transparente und konstruktive Zusammenarbeit

## ANTWORTEN VON RHI

- Hohe branchenübliche Standards für Bezahlung
- Vielfältige interne Kommunikationskanäle
- Maßnahmen zur Work-Life-Balance
- Mitarbeitergespräche als Basis für Prämien und Bonusmodelle
- RHI Success (Weiterentwicklung und Trainings für alle Ebenen)
- Ressourcenschonendes Wirtschaften
- Übernahme sozialer Verantwortung
- Strukturierte Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheit

- Höchste Qualität bei Rohstoffen, Produkten, Prozessen und Services
- Weltweit nah beim Kunden
- Laufende Kundenbefragungen
- Post-mortem-Untersuchungen und Versuche im Labormaßstab
- Verbesserung der Produktleistung in der Praxis und Senkung des Ressourcenverbrauchs der Kunden
- Ersatzstoffprüfungen und Sicherheitsdatenblätter für Produkte

- Beziehungen zur Financial Community, die auf Vertrauen, Transparenz und Verlässlichkeit beruhen. Zeitnahe aktuelle und relevante Informationen und den tatsächlichen Verhältnissen entsprechende Einblicke in RHI
- Formulierung einer langfristigen Vision, Definition Strategie 2020, Ableitung entsprechender finanzieller Ziele für 2020
- Dividenden abhängig von Wachstumsprojekten und entsprechendem Finanzierungsbedarf sowie operativer Ergebnisentwicklung, Dividende für 2012 EUR 0,75 (3,0% Rendite auf Basis Schlusskurs 28.12.2012)

- Langfristige Lieferantenbeziehungen als Teil der Beschaffungsstrategie
- Respektvoller Umgang und steter Austausch
- Umfassende Kriterien für Lieferantenauswahl
- Jährliche Bewertung und laufende Verbesserung

- Wichtiger lokaler Arbeitgeber und Standortfaktor
- Laufende Unterstützung sozialer Projekte und Einrichtungen
- Gute Beziehungen und offene Kommunikation mit Gemeinden, Politikern, Anrainern und Bildungseinrichtungen
- Konstante Reduktion / Beseitigung negativer Auswirkungen auf Umwelt und Anrainer

- Zusammenarbeit mit und Förderung von Bildungseinrichtungen
- Recruiting und Information zu technischen Berufen über Veranstaltungen (Messen, Girls Day, Exkursionen)
- Forschungsk Kooperationen (v.a. Montanuniversität Leoben, Karl-Franzens-Universität Graz, TU Graz, TU Wien, Fraunhofer Gesellschaft)
- Zusammenarbeit mit Firmen und Organisationen (Voestalpine, Siemens VAI, FIRE, Bergakademie Freiberg, RWTH Aachen, Comet Centers of Excellence ...)

- Konstruktiver Dialog mit politischen Institutionen und Stakeholdern. Engagement in Vereinigungen:
- Wirtschaftsverbände (z.B. Industriellenvereinigung, Wirtschaftskammer Österreich)
- Europäische Branchenvereinigungen (z.B. Euromines und Cerame-Unie über WKÖ Fachverbände)
- Nationale Verbände der Feuerfestindustrie (z.B. in Deutschland, Spanien, Italien)
- Austrian Business Council for Sustainable Development – respACT und Internationale Handelskammern (z.B. Österreichisch-Arabischer Handelskammer, American Chamber of Commerce in Austria, ICC Austria oder Deutsche Handelskammer in Österreich)

- Einhaltung regulatorischer Vorschriften
- Wo möglich, über Gesetze hinausgehende Verbesserungsvorschläge



## GOOD CORPORATE GOVERNANCE

RHI unterstützt die Ziele des Österreichischen Corporate Governance Kodex für die Leitung und Überwachung des Unternehmens. Die Vorschriften und Empfehlungen werden bereits überwiegend umgesetzt. Die im Kodex geforderte Transparenz stellt RHI durch die Veröffentlichung des Corporate Governance-Berichts im Rahmen des Geschäftsberichts und auf der Unternehmenswebsite sicher.

### DIE FÜHRUNGSSTRUKTUR VON RHI

Alle Informationen zur Führungsstruktur von RHI, der Zusammensetzung, den Zuständigkeitsbereichen und der Arbeitsweise des Vorstands und des Aufsichtsrates sowie zu gesetzlichen Aktionärsrechten finden Sie auf der Unternehmenswebsite: [www.rhi-ag.com](http://www.rhi-ag.com) → Corporate Governance sowie im Geschäftsbericht 2012: [www.rhi-ag.com](http://www.rhi-ag.com) → Investor Relations → Finanzberichte (Seiten 18-25).

### DER RHI CODE OF CONDUCT

Der für 2012 geplante Roll-out eines überarbeiteten Verhaltenskodex hat sich aufgrund der Verzögerung der notwendigen Abstimmungsprozesse in den Beginn des Jahres 2013 verschoben. Der Code of Conduct führt die wesentlichen Grundprinzipien und Leitlinien des Konzerns zusammen. Diese sind zum einen Grundregeln ethischen Verhaltens, die auf Werten wie Integrität, Verlässlichkeit, Fairness und Einhaltung der Menschenrechte basieren. Darüber hinaus gibt der Verhaltenskodex klare Leitlinien für eine Vielzahl weiterer Themen vor. Eine Compliance-Helpline, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter via E-Mail für Rat und Input wenden und Vorfälle und Fehlverhalten melden können, unterstützt die Einhaltung des Code of Conduct.

Die Schulung der Inhalte des Verhaltenskodex wird 2013 einen Schwerpunkt bilden. Neben einem Basistraining für alle Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene sowie Werksleiter (insgesamt rund 120 Personen), das einen grundlegenden Überblick über die Inhalte des Code of Conduct vermittelt, wird der Fokus insbesondere auf Antikorruptions- und Kartellrechtstrainings liegen. Darüber hinaus wird eine gesonderte Richtlinie zu Geschenken und Einladungen eingeführt werden.

RHI wird die Trainings und Schulungen zum Code of Conduct bis Ende 2014 sukzessive ausrollen.

Die Einhaltung von Menschenrechten ist für RHI selbstverständlich. Das Unternehmen bekennt sich dazu explizit im Code of Conduct und fordert diese Grundhaltung auch von seinen Geschäftspartnern, Lieferanten und Kunden. RHI lehnt jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung oder sexueller Orientierung ab. RHI wird 2013 eine Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte etablieren, um das Thema Menschenrechte strukturell im Unternehmen zu verankern, noch stärkeres Bewusstsein bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schaffen und entsprechende Monitoringstrukturen konzernweit einzurichten.

## DAS NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT BEI RHI

RHI steht für eine nachhaltige Unternehmensführung, die langfristigen Wert schafft. Die verantwortliche Nutzung von Ressourcen und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung sind selbstverständlich. Den Rahmen dafür bildet die RHI Nachhaltigkeitsstrategie.

### DAS DREI-SÄULEN-MODELL DER NACHHALTIGKEIT

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

#### Ökonomie

RHI verfolgt das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensführung bei allen Prozessen und Kundenanforderungen. Ökonomische Nachhaltigkeit bedeutet eine ausgewogene Balance zwischen Profitabilität und Kosteneffizienz, Mitarbeiterzufriedenheit und langfristigem Wertzuwachs.

#### Ökologie

Die verantwortliche Nutzung von Ressourcen schont die Umwelt und sichert die Zukunft. RHI setzt auf einen ökologisch und wirtschaftlich nachhaltigen Abbau und Einsatz von Ressourcen forciert das Recycling von Sekundärmaterialien und setzt zahlreiche Maßnahmen, um Emissionen zu senken.

#### Gesellschaft

RHI übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und unterstützt laufend soziale Projekte und Einrichtungen an den Produktionsstandorten. Das Unternehmen fördert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bietet eine faire Bezahlung, die jedenfalls alle lokalen Standards erfüllt. Die Einhaltung der Menschenrechte, die Förderung von Chancengleichheit, sichere und gesunde Arbeitsplätze sowie ein offenes und transparentes Stakeholdermanagement sind für RHI selbstverständlich.

### DIE NACHHALTIGKEITSORGANISATION

Um Nachhaltigkeit zentral zu steuern, wurde 2011 die Funktion einer Nachhaltigkeitsbeauftragten etabliert. Mit „Public Affairs & Sustainability“ ist diese Funktion an der Schnittstelle von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik angesiedelt. Das begünstigt den Informationsfluss in alle Richtungen.

Das RHI Nachhaltigkeitsboard umfasst die Mitglieder von sechs Arbeitsgruppen und wird vom Vorstand geleitet. Das Board gibt die Nachhaltigkeitsstrategie vor und entscheidet über die Ziele und Maßnahmen. Es berichtet über Ergebnisse von Evaluierungen und gibt die Inhalte des jährlichen Nachhaltigkeitsberichts frei. Die Mitglieder kommen zweimal jährlich zu einer Sitzung zusammen.

Die Arbeitsgruppen für Nachhaltigkeit befassen sich mit folgenden Bereichen: Energie und Umwelt, Human Resources, Gesundheit und Sicherheit, Legal und Compliance, Soziales Engagement und Produktverantwortung. Sie entwickeln laufend Nachhaltigkeitsindikatoren, Ziele und Maßnahmen. Übergreifende Themen werden mit den anderen Arbeitsgruppen diskutiert. Daneben finden regelmäßige Meetings mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten statt. Bei Bedarf werden weitere Unternehmensbereiche wie Investor Relations oder Supply-Chain-Management hinzugezogen.

## UMGANG MIT RESSOURCEN, PRODUKTVERANTWORTUNG UND QUALITÄTSMANAGEMENT

Die größten Herausforderungen bei Rohstoffen für RHI sind Preisschwankungen und Verfügbarkeit. Für das Unternehmen wichtige natürliche Rohstoffe kommen nur in wenigen Regionen der Welt vor, wie beispielsweise Magnesit in China. Dieses Land hat Rohstoffe lange zu billigen Preisen auf den Markt gebracht. Das hatte zur Folge, dass Produzenten Rohstoffe hauptsächlich aus China bezogen. Aufwendige und teurere Technologien zur Gewinnung von Rohstoffen wie beispielsweise die Gewinnung von Magnesia aus Meerwasser wurden dabei außer Acht gelassen. Heute erfordern die immer knapper und teurer werdenden Ressourcen die Entwicklung neuer Produktionstechnologien und die Nutzung alternativer Rohstoffquellen.



UNTERTAGE-ABBAU, WERK BREITENAU (Ö)

#### Nachhaltiger Bergbau und Ausbau eigener Rohstoffversorgung

Im Jahr 2012 hat RHI insgesamt rund 1,6 Mio. Tonnen Rohstoffe eingesetzt – das entspricht in etwa den produzierten Produkten und Materialien. Verpackungsmaterialien sind in dieser Summe nicht inkludiert. Etwa 1,27 Mio. Tonnen wurden 2012 an den eigenen Rohstoffstandorten gewonnen. Der wichtigste Rohstoff zur Herstellung feuerfester Materialien ist Magnesia. Das Ziel ist, das Rohmaterial wirtschaftlich und ökologisch so effizient und nachhaltig wie möglich abzubauen und zu nutzen. RHI betreibt an fünf Standorten in Österreich, Italien und der Türkei Bergbau. Die Eigenversorgung mit Magnesiarohstoffen stieg bis Februar 2013 auf 80 %. Maßgeblich dafür waren Kapazitätserweiterungen an europäischen RHI Rohstoffstandorten und die eigene Magnesiaerzeugung aus Meerwasser in Norwegen und Irland.

RHI erwirbt langfristige Abbaulizenzen für den Zugang zu Lagerstätten. In Marone (Italien) wird der Aufschluss des Tagbaus über die jetzige Genehmigungsdauer von 2021 hinaus geplant. In der Türkei finden in den eigenen Bergbauen sowie bei Zulieferbetrieben laufend Kernbohrungen mit RHI Equipment statt, um Vorkommen und Verfügbarkeiten zu erforschen.

Auch in Österreich setzt das Unternehmen Maßnahmen, um die Nutzungsdauer zu verlängern. So werden in Breitenau laufend Kernbohrungen durchgeführt. Die nachhaltige Abbauplanung unter Berücksichtigung der unteren Reviere erfolgt überwiegend im eigenen Haus,

In Europa sind Vorkommen zwar vorhanden, teilweise aber nicht erschlossen. Eine zusätzliche Herausforderung ist der Ersatz von ökologisch und gesundheitlich problematischen Stoffen und Produkten. Diese können aufgrund von Eigenschaften wie beispielsweise Gasentwicklung oder Staubbildung nicht ohne Gefahren eingesetzt werden.

Die Industrie von morgen braucht innovative Feuerfestlösungen, die eine energiesparende, ressourcenschonende und möglichst schadstofffreie Produktion ermöglichen. RHI sieht es als seine ureigenste unternehmerische Aufgabe, mit Herausforderungen umzugehen und Lösungen zu entwickeln. Im Bereich Bergbau und Sicherheit sowie Verfügbarkeit von Rohstoffen reagiert RHI mit unterschiedlichen strategischen Maßnahmen, wie beispielsweise dem Ausbau der Eigenversorgung mit Rohstoffen oder Recycling. Um mögliche negative Auswirkungen von Produkten zu minimieren, sucht RHI laufend nach Ersatzstoffen.

mit der Montanuniversität Leoben gibt es eine Zusammenarbeit bei speziellen Themen wie beispielsweise bei gebirgsmechanischen Fragestellungen. Dabei wird genau analysiert, wo die Ressourcen im Gestein liegen und welche Abbauwege sich anbieten. So bleibt es auch künftig noch möglich, tieferliegende Gesteinsschichten zu erschließen. Auch in Hochfilzen gibt es langfristige Konzepte zur Sicherung des Abbaus. Dort werden darüber hinaus größere Investitionen zur Erschließung eines neuen Revieres vorgenommen.

Die Maschinenteknik wird laufend durch jüngere Fahrzeugmodelle ergänzt. RHI ist teilweise auf eigene Sprengstoffherzeugung umgestiegen, was die Sicherheit untertage erhöht. Der Sprengstoff wird erst im Bohrloch gemischt und erlangt daher erst dort seine Sprengeneigenschaften.

#### EINSATZ VON RÜCKLAUFMATERIALIEN

Der nachhaltige und intelligente Umgang mit Ressourcen hat hohen Stellenwert für RHI. Im Jahr 2011 startete RHI ein umfassendes Recyclingprojekt, 2012 wurde ein Secondary Raw Materials Team etabliert. Dieses initiiert und koordiniert bereichsübergreifend Recyclingthemen. Das Ziel ist, einen Großteil der beim Kunden eingesetzten Feuerfestprodukte als hochwertige Recyclingrohstoffe wiederzuverwenden. Aufgrund chemischer Veränderungen der Materialien beim Einsatz im jeweiligen Kundenprozess konnte bislang nur ein bestimmter Teil direkt wieder für die Erzeugung eingesetzt werden. RHI wird diese ungenutzten Potenziale durch alternative Aufbereitungsmethoden stärker ausschöpfen – dies ist auch ein strategischer und langfristiger F&E Schwerpunkt.

Die Wiederverwertung von feuerfesten Materialien hat zahlreiche Vorteile: Einerseits wirkt sie knapper werdenden Rohstoffen und steigenden Rohstoffpreisen entgegen, andererseits schont sie Ressourcen und bewirkt eine maßgebliche Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energieverbrauch.

Mit einem neugeschaffenen internen Reportingsystem für Recyclingmaterialien wurden die Daten der vergangenen Jahre neu gegliedert bzw. dargestellt. Demnach betragen die Rücklaufmaterialien in der Produktion 2011 nur 66.400 Tonnen statt der im Geschäftsbericht 2011 ausgewiesenen 80.000 Tonnen. Im Jahr 2012 stiegen die Rücklaufmaterialien um fast 9 % auf 72.500 Tonnen an. Mit 4,5 % (gemessen an der jährlichen Produktionsmenge) stieg der Recyclinganteil im Vergleich zu 2011 um 16 %. RHI verfolgt das Ziel, bis 2020 insgesamt 200.000 bis 250.000 Tonnen Recyclingmaterial in der Produktion einzusetzen.

#### FORSCHUNG & ENTWICKLUNG UND PRODUKTVERANTWORTUNG

Um die Technologieführerschaft aufrechterhalten zu können, ist eine schlagkräftige F&E unerlässlich.

##### Weltweite Forschung und Entwicklung

Durch die enge Zusammenarbeit mit Universitäten wie der angesehenen Montanuniversität in Leoben (Österreich) und Forschungsinstitutionen kann RHI ein weites Feld an Forschungsaktivitäten abdecken und alternative Lösungen für Aufgaben finden. Die globale Vernetzung, die Einbindung von Expertinnen und Experten von Universitäten und die enge Zusammenarbeit mit Kunden sichern die globale Technologieführerschaft ab.

Im Jahr 2012 beliefen sich die F&E-Aufwendungen von RHI auf EUR 19 Mio. Sie entfielen zu 20 % auf die Optimierung bestehender Produkte, Herstellverfahren und Prozesse, zu 40 % auf die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren, zu rund 15 % auf Basisforschung und zu 25 % auf Umweltschutz und Energieeffizienz.



TEMPERATURMESSUNG IM INDUKTIONSOFEN IM TECHNOLOGIEZENTRUM LEOBEN (Ö)

### Einsatz von Ersatzstoffen zum Schutz von Umwelt und Gesundheit

Ein wichtiger Schwerpunkt von F&E ist, die Auswirkungen von Stoffen und Produkten auf Gesundheit und Sicherheit über den gesamten Lebenszyklus zu evaluieren und weitestgehend zu beseitigen.

Die Suche nach Ersatzstoffen ist ein zentraler Teil der Produktverantwortung. Dabei erforscht RHI Alternativen zu Stoffen und Produkten, die ökologisch oder gesundheitlich problematisch sein könnten.

RHI unterliegt der europäischen Chemikalienrichtlinie REACH und setzt ausschließlich Rohstoffe ein, die dafür registriert sind. Zudem gibt das Unternehmen Informationen über die gesamte Lieferkette bis hin zur Entsorgung der Stoffe oder Produkte weiter. Als nachgeschalteter Bezieher von Stoffen der SVHC (Substance of Very High Concern)-Liste muss RHI Ersatzstoffe und -verfahren prüfen. Weniger als 5 % der Produkte sind laut REACH als gefährlich



KALTDROCKFESTIGKEITSPRÜFUNG  
IM TECHNOLOGIEZENTRUM LEOBEN (Ö)

eingestuft. Das Unternehmen sucht aber auch nach Ersatz für Produkte, die chemikalienrechtlich nicht als gefährlich eingestuft werden, und geht damit weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

Durch die enge Kooperation mit Herstellern und eine intensive Verbandsarbeit war RHI frühzeitig in die Verfahren eingebunden und beschäftigt sich bereits längere Zeit mit Ersatzstoffen. Durch den bestmöglichen Einsatz ungefährlicher Rohstoffe fällt bei der Entsorgung weniger gefährlicher Abfall an. Auch die darauffolgende Verwendung von Recyclingmaterial ist wesentlich einfacher.

### Umfassende Dokumentation in Sicherheitsdatenblättern

RHI erstellt Sicherheitsdatenblätter (SDB) für alle Produkte und für die meisten Kundenländer. Damit geht das Unternehmen gemeinsam mit anderen Feuerfestherstellern im deutschsprachigen Raum über die gesetzliche Verpflichtung hinaus. Diese sieht Sicherheitsdatenblätter lediglich für ungeformte Produkte (wie Gieß- und Stampfmassen) mit gefährlichen Eigenschaften vor. Die Datenblätter enthalten Informationen zum Produkt, der richtigen Handhabung und Vorsichtsmaßnahmen. Weiters sind Informationen zu Gefahren, die vom Produkt ausgehen, zu Schutzmaßnahmen sowie zu Lagerung, Entsorgung und zum Recycling angeführt.

### ERHÖHUNG DER RESSOURCENEFFIZIENZ BEI KUNDEN

RHI arbeitet laufend daran, mögliche negative Auswirkungen von Produkten beim Kunden zu reduzieren und die Ressourceneffizienz zu erhöhen.

Ein Beispiel ist die Entwicklung neuer, umweltfreundlicher Bindemittel und Härtingsprozesse: Diese reduzieren den Energieeinsatz bei der Herstellung und verringern die Emission von VOC (Volatile Organic Compounds). In Zusammenarbeit mit Herstellern werden laufend neue Bindemittel für Produkte für die Stahlindustrie untersucht und eingesetzt. Diese bringen entscheidende Vorteile – etwa bei der Geruchsentwicklung im Aufheizprozess, der Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gefährliche Ausgasungen oder dem Ersatz von Stoffen auf der SVHC-Liste.



INSTALLATION VON FEUERFESTPRODUKTEN:  
ELEKTROLICHTBOGENOFEN



INSTALLATION VON FEUERFESTPRODUKTEN: GLASWANNE

Die Anforderungen – insbesondere der Stahl- und Glasindustrie – an Isoliermaterialien steigen. RHI hat daher die Forschung und Entwicklung zu Hochtemperaturisolierwerkstoffen intensiviert. Neben hoher Isolierwirkung und einem geringen Gewicht weisen diese Werkstoffe eine geringe Wärmeleitfähigkeit auf. Das macht die Einsparung von Energie und Material möglich. Darüber hinaus können Aufheiz- und Abkühlzeiten von Öfen verkürzt werden. Heutzutage verwendete Faserisoliertstoffe sind nahezu unumgänglich, jedoch großteils als gesundheitsgefährdend eingestuft. Im Forschungsfokus stehen daher der Ersatz von keramischen Faserisoliertstoffen und das gezielte Design neuer, isolierender Leichtbaustoffe.

Ein weiteres Beispiel für die Erhöhung der Effizienz beim Kunden ist der Einsatz von neuartigen nicht-oxidischen Rohstoffen für spezielle feuerfeste Massen in verschiedenen Kundenindustrien. Vorteile im Vergleich zu traditionellen Rohstoffen sind die Reduktion von zeitintensiven Trocknungs-, Härtings- und Aufheizprozessen der feuerfesten Massen beim Kunden. Dadurch sinkt auch der Energiebedarf für Trocknung und Dehydratation.

RHI will im Bereich F&E künftig verstärkt auf Projekte mit langfristiger und strategischer Ausrichtung setzen. Ein Beispiel dafür ist das umfassende Projekt zur Erhöhung des Einsatzes von feuerfesten Rücklaufmaterialien.

### STEUERUNG DURCH INTEGRIERTES MANAGEMENTSYSTEM

Mit einem integrierten Managementsystem (IMS) steuert RHI zentrale Verantwortungsbereiche. Das IMS gewährleistet eine einheitliche Steuerung in den Bereichen Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit. RHI ist an 36 Standorten (davon 27 Produktionsstandorte) nach ISO 9001: 2008 und an 28 Standorten (davon 20 Produktionsstandorte) nach ISO 14001: 2004 durch Lloyd's Register Quality Assurance, Wien, extern zertifiziert. Mit internen und externen Audits werden laufend Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Maßnahmen gesetzt.

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz arbeitete RHI 2012 insbesondere an der Einführung der Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001 und definierte weltweit geltende Standards. Diese werden schrittweise an den Standorten implementiert.

Im Bereich Qualitätsmanagement evaluiert und verbessert RHI laufend Qualitätsstandards. Die Qualität bei Rohstoffen, in der Produktion sowie bei allen anderen Prozessen und Serviceleistungen hat Top-Priorität. Das Qualitätsmanagementsystem steuert die laufende Produkt- und Prozessverbesserung. Die Unternehmenspolitik und daraus resultierende messbare Ziele werden in allen Bereichen umgesetzt und laufend überprüft. Das sichert die Ausrichtung von RHI als kundenorientiertes und umweltbewusstes, wertgesteuertes Unternehmen auf höchstem Qualitätsniveau.

# DEN GÜRTEL SCHNALLEN WIR SCHON HEUTE ENGER, UM MORGEN NOCH LUFT ZU BEKOMMEN.

Immer weniger statt immer mehr: Das ist unser Motto, wenn es um Emissionen, Ressourcen oder Abfall geht. Damit wir als Unternehmen einen langen Atem bewahren, sind wir ganz auf Effizienz ausgerichtet. Innovative Ideen und die konsequente Umsetzung sind die Schlüssel dazu. Für immer mehr Erfolg bei immer weniger Abdruck.

## UMWELT UND ENERGIE

### DIE HERAUSFORDERUNGEN

Die Herstellung von feuerfesten Produkten ist energieintensiv und mit Emissionen verbunden. Die Materialien erhalten erst bei Temperaturen zwischen 1.800 und mehr als 2.000 °C die notwendigen feuerfesten Eigenschaften. Bei der Rohstoffaufbereitung wird Kohlendioxid freigesetzt. Dies ist unvermeidbar, da das CO<sub>2</sub> bereits im Rohstoff enthalten ist.

Energie macht einen großen Teil der Produktionskosten aus. Um Kosten zu sparen und die Umwelt zu schonen, muss die Produktion durch Optimierung der Prozesse, Aggregate und Tarife so energieeffizient wie möglich gestaltet werden. Gleichzeitig gilt es, knappe Ressourcen schonend einzusetzen und Abfälle gering zu halten. Lebensräume sind nach Beendigung des Tagebaus wieder in einen naturnahen Status zu bringen.

Die Anlagen und Prozesse müssen den ständig steigenden umweltrechtlichen Anforderungen gerecht werden. Einsparungspotenziale bei RHI Anlagen werden vorwiegend durch Einmaleffekte wie den Austausch von Öfen erzielt. Diese finden aber beispielsweise bei Tunnelöfen nur alle 15 bis 30 Jahre statt. Kontinuierliche, jährliche Einsparungen sind schwer realisierbar. Vor allem die europäischen Werke sind gefordert, den hohen EU-Anforderungen gerecht zu werden und gleichzeitig im internationalen Wettbewerb zu konkurrenzfähigen Kosten zu produzieren.

RHI hat 2012 rund 1,8 Mio. Tonnen feuerfeste Produkte weltweit zu Kunden transportiert. Dazu kommen die Lieferungen von Rohstoffen zu RHI Produktionswerken. Die Produkte müssen trotz oft langer Transportwege zeitgerecht und unbeschädigt beim Kunden ankommen. Gleichzeitig gilt es, die Transportprozesse so effizient wie möglich zu gestalten, um Kosten zu senken und Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern.

### DIE ANTWORTEN

RHI arbeitet seit vielen Jahren daran, die Produktion so ressourcenschonend und energieeffizient wie möglich zu gestalten. Die Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen sowie sonstiger Anforderungen ist dabei selbstverständlich. Um die Auswirkungen auf die Umwelt weitestgehend zu reduzieren, sind Spezialistinnen und Spezialisten aus Forschung und Entwicklung, Technik und Produktion weltweit vernetzt tätig.

Das Ziel ist, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch ständige und nachhaltige Weiterentwicklung gering zu halten. Das konzernweite Energiemanagementsystem (EnMS) soll die Umweltbelastungen und den Energieverbrauch systematisch und nachhaltig verringern. Das weltweite Umweltmanagement ist bis 2014 an 28 Standorten nach ISO 14001:2004 re-zertifiziert. Die Produkte und Services von RHI tragen zudem dazu bei, dass Kunden energieeffizienter und damit umweltschonender produzieren und Emissionen reduzieren.

RHI achtet darauf, den anfallenden Abfall so gering wie möglich zu halten und Lebensräume im Tagebau nach Abbauende wiederherzustellen. Mit der laufenden Erhöhung der Recyclingrate schont das Unternehmen Ressourcen. Durch den Einsatz von Sekundärmaterial werden weniger originäre Rohstoffe verbraucht und rohstoffbedingte Emissionen verringert.

In der Logistik entwickelt RHI laufend effiziente Wege und Mittel, um den Transport wirtschaftlich und ökologisch so verträglich wie möglich zu gestalten. Ein wesentlicher Ansatz sind der kombinierte Verkehr aus Straße und Schiene und die weitere Verlagerung von Lieferungen auf die Schiene – soweit dies machbar und die Infrastruktur dafür vorhanden ist.



FILTERANLAGE, WERK BREITENAU (Ö)

## DAS UMWELTMANAGEMENT BEI RHI

Das Kompetenzzentrum Umwelt & Energie, Arbeitssicherheit & Gesundheit koordiniert konzernweit die Umweltstrategien und -maßnahmen. Es steuert das RHI Umweltboard, das seit 1993 besteht und 2012 umstrukturiert wurde. Für die optimale Koordination, den Informationsfluss sowie den konzernweiten Austausch von Best Practices hat RHI nun alle Produktionsstandorte einbezogen.

RHI arbeitet konstant an der Verbesserung des Umweltmanagementsystems. Das Unternehmen investiert in den Umweltschutz und führt in den Produktionsstätten Maßnahmen durch, um Abgase zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu verringern.

Im Jahr 2012 hat RHI EUR 25,8 Mio. in Umweltmaßnahmen investiert (2011: EUR 16,26 Mio.). Davon waren EUR 23,9 Mio. Umweltinvestitionen und rund EUR 1,9 Mio. Aufwendungen für CO<sub>2</sub>-Zertifikate, Abfallkosten und Serviceleistungen wie Zertifizierungen oder Beratungen. Der entsprechende interne Personalaufwand ist nicht inkludiert.

### WELTWEITE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN BEI RHI 2010-2012

CO <sub>2</sub> EMISSIONEN in Tonnen	2010	2011	2012
Europa	1.035.000	1.096.000	1.269.000
Asien	79.000	132.000	135.000
Nord- und Südamerika	38.000	22.000	28.000
<b>SUMME DIREKTE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN</b>	<b>1.152.000</b>	<b>1.250.000</b>	<b>1.432.000</b>
INDIREKTE CO <sub>2</sub> -EMISSIONEN	164.000	188.000	206.000
<b>CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN GESAMT</b>	<b>1.316.000</b>	<b>1.438.000</b>	<b>1.638.000</b>

## ENTWICKLUNGEN UND PROJEKTE IM BERICHTSJAHR

### MASSNAHMEN FÜR DIE UMWELT UND ZUR SENKUNG VON EMISSIONEN

#### Direkte und indirekte Treibhausgas-Emissionen

Die konzernweiten, direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen betragen 2012 rund 1,43 Mio. Tonnen, die indirekten Emissionen rund 0,21 Mio. Tonnen. Die absolute Steigerung von rund 0,2 Mio. Tonnen gegenüber dem Vorjahr ist vorwiegend auf die neu ins Reporting integrierte CO<sub>2</sub>-intensive Rohstoffproduktion in Drogheda (Irland) zurückzuführen.

Für alle Standorte, die dem Emissionshandel der Europäischen Union unterliegen, gibt es bei RHI ein eigenes Emissionsmanagement für die CO<sub>2</sub>-Berichterstattung. Darin werden sämtliche emissionsrelevanten Roh- und Ersatzstoffe sowie alle eingesetzten Energieträger erfasst, in CO<sub>2</sub>-Werte umgerechnet und in prozessbedingte, brennstoffbedingte und biogene Emissionen aufgeteilt. An den Standorten, die nicht dem Emissionshandel unterworfen sind, werden die Treibhausgasemissionen ebenso erfasst, aber nicht extern verifiziert.

#### Einführung weltweit einheitlicher Emissionsreports und Umweltstandards

Im Jahr 2012 wurde für zwei österreichische Standorte ein Umweltbericht erstellt, der alle internen und externen Berichtspflichten abdeckt und eine konzernweit einheitliche Datenbasis schafft. Die Berichte sollen 2013 auf 70 % und 2014 auf alle RHI Standorte ausgeweitet werden. Das vereinfacht den Transfer von Wissen und Service und macht Vorgänge transparenter.

RHI hat 2012 begonnen, weltweit einheitliche Umweltstandards einzuführen. Diese orientieren sich an den Vorgaben der europäischen Industrieemissionsrichtlinie (IED) zur Verminderung von Emissionen in Luft, Wasser und Boden sowie zur Abfallvermeidung. Sie basieren auf der besten verfügbaren Technologie (BAT). Dabei werden auch lokale Gegebenheiten berücksichtigt. Damit geht RHI vor allem in Regionen außerhalb Europas über gesetzliche Anforderungen hinaus. Dieser Prozess soll 2014 abgeschlossen sein.

#### Entwicklung eines Product Carbon Footprint-Modells

Die CO<sub>2</sub>-Bilanz oder der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck umfasst alle Kohlendioxid-Emissionen, die direkt und indirekt durch eine Aktivität verursacht werden oder über die Lebensstadien eines Produktes entstehen. Beim Product Carbon Footprint (PCF) wird eine Bilanz der Treibhausgasemissionen entlang des gesamten Lebenszyklus erstellt. Für feuerfeste Produkte ist die Ermittlung des PCF besonders schwierig: Die Produktvielfalt ist enorm und die Herstellschritte anspruchsvoll. Die Herausforderung besteht darin, ein Berechnungsmodell zu entwerfen, das der Komplexität gerecht wird und trotzdem noch handhabbar ist.

RHI erarbeitete 2012 gemeinsam mit dem europäischen Feuerfestfachverband PRE ein Modell zur Errechnung eines PCF für die Feuerfestindustrie in Europa. Die Methode basiert auf den Standards des GHGP (Green House Gas Protocol) und ist modular aufgebaut. Dabei wird die Tonne CO<sub>2</sub> pro Tonne Feuerfestprodukt je Produktionsschritt eruiert. Die Produktion von Rohmaterial und der Transport wurden in diesem ersten Schritt nicht berücksichtigt, können aber jederzeit eingebunden werden. Die Datenerhebung ist weitgehend abgeschlossen, das Ergebnis wird Mitte 2013 veröffentlicht werden.

#### Verringerung von Abgasen und Ressourcenverbrauch

Die bedeutendsten Investitionen für die Umwelt 2012 betrafen den Einbau von Filtersystemen zur Verringerung der Emissionen und zur Steigerung der Energieeffizienz der Drehrohröfen in den Werken Breitenau und Hochfilzen in Österreich. Damit konnten die Staubemissionen signifikant gesenkt und der Gasverbrauch reduziert werden. In Breitenau stieg zusätzlich die Kapazität.

Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Entstaubung und verbesserten Regelungstechnik in Porsgrunn (Norwegen) umgesetzt und die Abgasführung und Entstaubung am Drehrohröfen in Eskisehir (Türkei) verbessert. Alleine in diese vier Projekte hat RHI rund EUR 16 Mio. investiert.

Die Systeme schaffen zahlreiche Verbesserungen: Durch die gestufte Verbrennung im Drehrohröfen sinken die Stickoxide (NO<sub>x</sub>) deutlich und das Kohlenmonoxid (CO) wird noch im Produktionsprozess nachverbrannt. Der Staub wird in einer Schlauchfilteranlage abgeschieden, die den herkömmlichen Elektrofilter ersetzt. Die Einsatztemperatur von Schlauchfiltern ist niedriger als jene von E-Filtern, daher ist eine Abgaskühlung erforderlich. Die Abgase werden dafür über einen Rohstein-Vorwärmer geleitet. Dadurch wird die Energie im Rauchgas in den Prozess rückgeführt und die Temperatur auf das für die Filterschläuche erlaubte Niveau reduziert. Die Vorwärmung spart Energie und der Staub wird der Produktion wieder zugeführt. Konkrete Ergebnisse zu Einsparungen wird RHI im nächsten Nachhaltigkeitsbericht darstellen können.

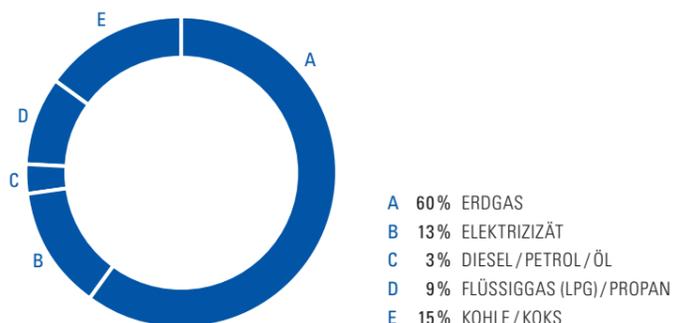
Im Jahr 2013 wird RHI weitere Projekte zur Verminderung von Emissionen an den Produktionsstandorten in Trieben (Österreich), Mainlar (Deutschland) und Falconer (USA) umsetzen. Ein Schwerpunkt liegt künftig auf der Reduktion „diffuser Stäube“. Diese entstehen beispielsweise durch den Transport und die Aufbereitung von Material oder bei den Übergabestellen an den Transportbändern.

RHI ist darum bemüht, Wasser als wertvolle Ressource so nachhaltig und schonend wie möglich einzusetzen. Wasser wird hauptsächlich für Kühlzwecke und nur zu einem sehr geringen Anteil für die Produktion benötigt. In trockeneren Regionen wie Mexiko, in denen RHI produziert, existieren komplett geschlossene Wasserkreisläufe. In wasserreichen Regionen wie Österreich wird Kühlwasser aus produktionsnahen fließenden Gewässern entnommen. RHI wird das Wassermonitoring in solchen Gebieten verfeinern, um daraus künftig entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.



FLIESSBETT-VORWÄRMER BEI DER FILTERANLAGE IM WERK BREITENAU (Ö)

### ANTEIL DER ENERGIETRÄGER AM ENERGIEVERBRAUCH 2012



### ENERGIEEFFIZIENTE PRODUKTION

#### Energieverbrauch bei RHI

Im Jahr 2012 betrug der absolute Energieverbrauch 3.337 GWh (2011: 2.875). Die Erhöhung gegenüber 2011 geht primär auf die neu ins Reporting aufgenommenen Standorte in Norwegen, Irland und Russland zurück. Den größten Teil macht die energieintensive Rohstoffproduktion am Standort in Drogheda (Irland) aus.

Der RHI Energiemix setzt sich aus Erdgas, Elektrizität, Diesel, Petrol, Öl, LPG (Flüssiggas), Propan, Kohle und Koks zusammen. Den größten Anteil hat der umweltfreundliche und emissionsarme Energieträger Erdgas. Andere, emissionsintensivere Energieträger wie Kohle werden nur noch zu einem geringen Prozentsatz eingesetzt. Der CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktor von Kohle beträgt rund 800 g/KWh, jener von Erdgas nur 440g/KWh (Quelle: Mitteilung der Europäischen Kommission „An Energy Policy for Europe“).

### ABSOLUTER DIREKTER UND INDIREKTER ENERGIEVERBRAUCH 2012 NACH ENERGIETRÄGERN

IN MWH [GJ]	2010	2011	2012
Erdgas	1.664.000 [5.990.400]	1.764.000 [6.350.400]	2.005.000 [7.218.000]
Elektrizität	353.000 [1.270.800]	403.000 [1.450.800]	443.000 [1.594.800]
Propan/Öl/Diesel	36.000 [356.400]	133.000 [478.800]	99.000 [356.400]
Flüssiggas (LPG)	190.000 [684.000]	218.000 [784.800]	300.000 [1.080.000]
Kohle/Koks	351.000 [1.263.600]	357.000 [1.285.200]	490.000 [1.764.000]
<b>SUMME</b>	<b>2.594.000 [12.013.200]</b>	<b>2.875.000 [10.350.000]</b>	<b>3.337.000 [12.013.200]</b>

#### GRUPPIERUNG AB 2012

IN MWH [GJ]	2012
Erdgas	2.005.000 [7.218.000]
Elektrizität	443.000 [1.594.800]
Diesel/Petrol/Öl	99.000 [356.400]
Flüssiggas (LPG)/Propan	300.000 [1.080.000]
Kohle/Koks	490.000 [1.764.000]
<b>SUMME</b>	<b>3.337.000 [12.013.200]</b>

RHI verwendet keine erneuerbaren Energien wie Biobrennstoff, Ethanol oder Hydrogen in der Produktion, weil sie aus produktionstechnischen Gründen nicht eingesetzt werden können.

Eine Erhebung an Standorten in Österreich, Deutschland, der Türkei, China, Irland und Italien hat ergeben, dass sich der Strommix aus rund 35 % erneuerbaren Energieträgern, 15 % Erdgas, 44 % Kohle, 2 % sonstigen fossilen Energieträger (Öl) und aus 4 % Kernenergie zusammensetzt. Für die Erzeugung des Stroms aus Erdgas werden rund 336.400 Gigajoule indirekte Energie verbraucht, für die Erzeugung aus Kohle 1.334.500 und für jene aus Öl 43.100.

Der spezifische Energieverbrauch lag 2012 etwa auf demselben Niveau wie 2011. Der konzernweite spezifische Energiebedarf bei RHI ist stark vom Produktmix, den immer kleineren Losgrößen bei Fertigungsaufträgen und zu einem großen Teil von der Auslastung der Anlagen abhängig. Wird in einem Jahr eine größere Menge an Produkten einer energieintensiven Produktgruppe produziert, wirkt sich das ungünstig auf den spezifischen Energiebedarf aus. Gleichzeitig führt eine geringere Auslastung naturgemäß zu einem höheren spezifischen Energieverbrauch: Der Energiebedarf für die Anlagen bleibt gleich, obwohl insgesamt weniger produziert wird.

#### Konzernweites Energiemanagementsystem

RHI hat 2011 begonnen, ein konzernweites Energiemanagementsystem (EnMS) zu etablieren. Das Unternehmen arbeitet daran, im Rahmen der Umsetzung dieses Systems den spezifischen Energiebedarf (kWh pro Tonne) konzernweit um 5 % zu reduzieren. Dafür werden systematisch Einsparpotenziale erfasst und Projekte für Energieeffizienz im ganzen Konzern umgesetzt. Das integrierte Modell setzt auf verbesserte Prozesse, den Einsatz optimaler Aggregate und Energieträger und auf geringere Energiekosten.

Die Einführung erfolgt in drei Phasen:

Phase 1	EnMS-Kick-Off-Workshop, Anforderungen und Commitment, Team-Zusammenstellung, Festlegung der Systemgrenzen
Phase 2	Analyse der Ist-Situation und der Energieaspekte
Phase 3	EnMS vollständig umgesetzt

An elf Standorten startete 2012 die Umsetzung, am Standort Veitsch (Österreich) ist das System bereits installiert. Hier wurden wesentliche Erfolge erzielt – durch die Reduktion des Druckluft-Leckage-Niveaus, eine verbesserte Wärmerückgewinnung und die Senkung des Gasverbrauchs um 20 % bei Magnesia-Carbon-Steinen. Im Jahr 2013 liegt der Schwerpunkt auf dem Roll-out an den deutschen Standorten. Das Ziel in Deutschland ist ein nach ISO 50000 zertifiziertes System.

#### Energieeffizienz und Bewusstseinsbildung

RHI hat 2012 Schulungen durchgeführt, um das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihren Einfluss auf den Energieverbrauch und für den energieoptimierten Betrieb der Anlagen zu stärken. Die erforderlichen Schulungen erfolgten bei der lokalen EnMS-Einführung an Standorten in Österreich sowie Deutschland.

Darüber hinaus wurden die 2011 gestarteten Lehrlingsprojekte „ESI Energy“ in Radenthein, Hochfilzen und Breitenau in Österreich weiter fortgeführt. Für die deutschen Standorte sind 2013 Maßnahmen zu Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kombination mit dem Projekt „Weitwinkel“ durch Human Resources geplant. RHI versucht gleichzeitig, den indirekten Energieverbrauch zu senken beispielsweise durch vermehrten Einsatz von Videokonferenzen statt Dienstreisen.

#### OUTBOUND-MATERIAL FLOW 2012 IN TONNEN

VON	NACH							SUMME
	AFRIKA	ASIEN/ PAZIFIK	OSTEUROPA	WESTEUROPA	NAHER/ MITT- LERER OSTEN	NORD- AMERIKA	SÜDAMERIKA	
Afrika	3.897	730	492	25	1.008	74	40	6.266
Asien/Pazifik	22.958	238.728	13.092	9.037	54.812	31.670	38.572	408.869
Contract Business/Service	27	746	1.378	2.134	74	16.463	7.953	28.775
Europa	60.966	132.226	168.925	559.397	153.318	110.936	60.034	1.245.802
Nordamerika	854	639	471	236	10	26.177	840	29.227
Südamerika	0	290	49	593	88	106.085	23.692	130.797
<b>SUMME</b>	<b>88.702</b>	<b>373.359</b>	<b>184.407</b>	<b>571.422</b>	<b>209.310</b>	<b>291.405</b>	<b>131.131</b>	<b>1.849.736</b>

### NACHHALTIGE TRANSPORTKONZEPTE

Der Bedarf an Gütertransporten in Europa wird nicht zuletzt aufgrund der Globalisierung zunehmen und die zum Teil bereits heute sehr stark frequentierten Straßen belasten. Nur wenn es gelingt, die Leerfahrten zu minimieren, die Auslastung (Gewichte) der Transportmittel zu verbessern und den Schienenverkehr sinnvoll zu nutzen, können die künftigen Herausforderungen ökologisch und ökonomisch vertretbar bewältigt werden. Für eine nachhaltige Transportstrategie müssen interne logistische Prozesse laufend weiterentwickelt werden – etwa die Abstimmung der Auftragsmengen mit dem Vertrieb oder die Koordination mit den Produktionsstätten.



LADEFERTIGE BIGBAGS MIT UNGEFORMTEN FEUERFESTPRODUKTEN

### Inbound- und Outbound-Lieferungen

Beim Materialfluss ist zwischen Inbound und Outbound zu unterscheiden. Inbound bezeichnet die Rohstofflieferungen zu den Produktionswerken, Outbound die Lieferungen von RHI zu Kunden. Im Jahr 2012 hat RHI rund 1,8 Mio. Tonnen Material zu Kunden transportiert (Outbound). Zur Darstellung des „Inbound Material Flow“ hat RHI 2012 ein SAP-Projekt gestartet. Bisher ist die Auswertung für Teilstrecken aktiviert, es stehen derzeit noch keine konzernweiten Daten zur Verfügung. Das Projekt wird 2013 weiter ausgerollt und voraussichtlich bis 2014 abgeschlossen werden.

RHI prüft die Möglichkeit einer Messung von CO<sub>2</sub>-Daten, die durch den Transport verursacht werden. Dazu wurde bereits eine Auswertung der gefahrenen Kilometer für Landtransporte durchgeführt. Eine Erhebung der Distanzen der Seetransporte und eine Berechnung der CO<sub>2</sub>-Daten werden 2013 geprüft.

### Logistikerfolge im Jahr 2012

RHI arbeitet daran, den Transport von Rohstoffen und feuerfesten Produkten noch effizienter zu machen. Das ist in den Umweltzielen des integrierten Managementsystems (IMS) verankert, deren Erreichung regelmäßig intern und extern überprüft wird. Durch eine bessere Planung und Auslastung, weniger Leerfahrten und einen höheren Anteil von Bahn- und kombiniertem Verkehr erzielt das Unternehmen kontinuierliche Erfolge.

RHI hat es geschafft, die Teilladungstransporte im Jahr 2012 weiter zu reduzieren. Das Ziel bis Jahresende wurde erreicht – minus 20 % Teilladungs-LKWs in Radenthein und minus 34 % in Veitsch. Der Bahnanteil konnte 2012 wieder leicht gesteigert werden: Rund 6 % der gesamten Lieferungen wurden mit dem Zug transportiert.

In enger Abstimmung mit Kunden entwickelt RHI Kombilösungen für den Transport im Outbound-Bereich. Der Vorteil ist, dass jedes Verkehrsmittel entsprechend seinen Vorteilen eingesetzt wird. Das senkt die Umweltbelastung und entlastet das Straßen- und Autobahnnetz. Bahngesellschaften, Verkehrsbetreiber, Verlader und Kunden sind gefordert, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu zählen das optimale Zeitfenstermanagement bei der Entladung von Produkten beim Kunden, regelmäßige und gesicherte Abfahrtszeiten von Zügen sowie flexible Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten.

Ein erfolgreiches Beispiel ist das Rundlaufkonzept Enns/Kapfenberg (Österreich), bei dem Rohstoffe in Containern via LKW und Bahn befördert und am Produktionsstandort Veitsch zur Weiterverarbeitung abgeliefert werden. Von dort werden Fertigprodukte mit dem gleichen Container per LKW und Bahn direkt weitertransportiert. Ein ähnliches Projekt wurde in Koper (Slowenien) umgesetzt. Diese Projekte helfen insbesondere, Leertransporte zu reduzieren, Kosten zu senken und durch gesparte Fahrkilometer Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden.

Die geplante Reduktion von Leertransporten, sogenannten „FOB-Lieferungen“, um zusätzliche 2 % hat RHI 2012 beinahe erreicht (Stand: 1,95 %). Die Maßnahmen werden weiter fortgesetzt, 2013 soll der Anteil dieser Lieferungen um weitere 2 % reduziert werden. Der Anteil des kombinierten Transports am Gesamttransport konnte 2012 auf 5,9 % erhöht werden (2011: 2,5 %). Das Ziel für 2013 ist, den intermodalen Transport für Lieferungen von Österreich nach Deutschland, Frankreich und Großbritannien auf 10 % und von Deutschland nach Italien, Spanien und Österreich auf 30 % gemessen am Gesamtverkehr zu steigern.

RHI hat 2012 ein Programm für eine bessere Auslastung aller Transportmittel (LKW, Bahn, Container) durchgeführt. Dazu wurden vor allem die Abmessungen der Verpackungseinheiten (z.B. Kisten) optimiert, und ein neues „Ladungssicherungskonzept“ eingeführt. Beim Transport muss der Laderaum bestmöglich ausgenutzt werden. Im Schienen- und Containerverkehr wird dies hauptsächlich durch Stapelung der Ladegüter erreicht. Damit sind hohe Ansprüche an die Ladungssicherung verbunden. Daher wurde in enger Zusammenarbeit mit externen Experten eine an die RHI Produkte angepasste Methode für die Ladungssicherung kreiert, die der internationalen Packrichtlinie entspricht. Mit diesen Maßnahmen will RHI bis Ende 2013 die 1:2-Umladungen bei der Bahn im GUS-Bereich auf 20 % reduzieren.

## ABFALLMANAGEMENT

### Vermeidung von Abfällen

Um Abfälle zu vermeiden, reduziert RHI laufend keramische Brüche und führt diese in den Produktionsprozess zurück. Im Jahr 2012 lag ein Schwerpunkt auf der Reduktion von Brüchen bei isostatisch gepressten Produkten. Es wurde eine innovative Pressmethode entwickelt, durch die Rückstände bei der Nachbearbeitung der Produkte reduziert werden können. RHI arbeitet an Methoden, mit denen das Produkt künftig ohne Nachbehandlung, also „as pressed“ verwendet werden kann.

Nicht vermeidbare Abfälle werden bei RHI von zertifizierten Abfallhändlern abgenommen. Das stellt sicher, dass alle Abfälle weltweit nach den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zur Abfallentsorgung behandelt und deponiert werden.

Im Jahr 2012 verzeichnete RHI rund 57.000 Tonnen nicht gefährliche Abfälle und rund 2.000 Tonnen gefährliche Abfälle. Die Abfallmenge für ungefährliche Abfälle 2011 wurde aufgrund eines Datenerhebungsfehlers in Europa neu dargestellt: Sie betrug rund 48.000 Tonnen statt der im Nachhaltigkeitsbericht 2011 ausgewiesenen rund 68.000 Tonnen. Der De-facto-Anstieg der Abfallmenge 2012 ist auf die neu ins Reporting aufgenommenen Standorte in Irland, Norwegen, Russland und der Schweiz zurückzuführen.

Gemessen an der Gesamtzahl der 2012 produzierten Fertigfabrikate waren 0,13 % gefährliche Abfälle (zum Beispiel Altöle oder Fette) und 3,48 % nicht gefährliche Abfälle. Rund 65 % der nicht gefährlichen Abfälle waren keramische Brüche, die – beispielsweise aufgrund von Vermischungen mit anderen Materialien – nicht in den Produktionsprozess rückgeführt werden konnten.

### Innovative Verpackungsmethoden

Seit 2009 läuft das Projekt „Stretchhood-Verpackung – Feuerfest optimal verpackt“. Damit brachte RHI eine innovative Verpackungslösung für Feuerfestmaterialien mit einer intelligenten Ladesicherungsfolie hervor. Stretchhood bietet bestmöglichen Schutz beim Transport, reduziert den Abfall beim Kunden und trägt zur Energiereduktion bei. Durch den Wegfall der Schrumpfverpackung werden ca. 200.000 m<sup>3</sup> weniger Gas pro Jahr verbraucht.

Im Jahr 2011 waren mehr als 717.000 von insgesamt 1,3 Mio. Packstücken mit der neuen Methode versandt worden. Das entspricht 55 %. Im Jahr 2012 stieg die Anzahl der versandten Stücke auf 835.000 oder 70 %. Das Ziel von 850.000 Exemplaren wurde aufgrund der geringeren Produktion geringfügig verfehlt. Die Verringerung des Verpackungsmaterials durch mehr Packgewicht wurde 2012 fortgeführt. Der Anteil der Sechs- bzw. Sieben-Lagen-Beschichtung stieg von 47 % auf 60 %. Im Jahr 2013 ist eine weitere geringfügige Erhöhung geplant.

### ABFALLAUFKOMMEN BEI RHI 2011 UND 2012

IN TONNEN	2011	2012
NICHT GEFÄHRLICHER ABFALL	48.000	57.000
Europa	23.000	33.000
Asien	8.000	10.000
Afrika	-	-
Amerika	17.000	14.000
GEFÄHRLICHER ABFALL	4.022	2.159
Europa	3.351	2.045
Asien	16	29
Afrika	550	-
Amerika	105	85

## AUFFORSTUNG UND REKULTIVIERUNG

Die Gewinnung von Rohstoffen ist grundsätzlich mit Eingriffen in die Natur verbunden. Es gilt daher, nach dem Abbau naturnahe Lebensräume für Pflanzen und Tiere wiederherzustellen. Im Tagebau, der in drei der fünf eigenen Bergbaubetriebe angewandt wird, hat die Renaturierung wesentliche Bedeutung. RHI geht dabei vielfach über die nationalen Regelungen und naturschutzrechtlichen Auflagen hinaus. Auch im Umfeld von Produktionsstätten ohne Bergbau setzt sich das Unternehmen aktiv für Naturschutz ein und führt Maßnahmen zur Aufforstung durch.

Rekultivierung ist ein mehrjähriger Prozess. RHI kultiviert zum Beispiel beim Werk Eskisehir (Türkei) seit sechs Jahren Abbauflächen und Halden im Tagebau. Dieser Einsatz für die Wiederaufforstung und Rekultivierung wurde 2012 zum fünften Mal von der lokalen Umweltbehörde ausgezeichnet. Ein Beispiel aus Österreich ist der Tagebau am Weißenstein in Hochfilzen. Im Zuge der laufenden Rekultivierung nach behördlichen Auflagen unter ökologischer Bauaufsicht wurden insgesamt 3.100 Bäume und Latschen auf den Haldeböschungen gepflanzt.

Ein Beispiel für Wiederaufforstung an einem Standort ohne Abbau bietet das Werk Tlalnepantla in Mexiko. Am 21. März 2012 startete RHI die Aktion „Donate a tree and make it yours“. Das Ziel ist, dass jeder Freiwillige einen Obstbaum spendet, pflanzt und sich außerhalb der Arbeitszeit darum kümmert. Als erster Schritt wurden bis Ende 2012 rund 50 Obstbäume gepflanzt. In weiteren Phasen ist eine Bepflanzung von 13.000 m<sup>2</sup> Fläche vorgesehen.

# ANDERSWO IST ES EINE EWIGKEIT, BEI UNS BLOSS DURCH- SCHNITT.

11 Jahre bleiben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit im Schnitt bei RHI. In dieser Zeit – und sehr oft darüber hinaus – bauen wir gemeinsam Know-how auf, fördern und begleiten ihre berufliche und persönliche Entwicklung. Wir übernehmen Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit aller. Dabei leiten uns drei Prinzipien: Respekt für andere, gemeinsames Handeln und langfristiges Vorausschauen.

## MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

### DIE ANTWORTEN

Nachhaltiges Personalmanagement leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und hilft, diesen Herausforderungen zu begegnen. Ein wichtiger Ansatz gegen den Fachkräftemangel ist das zielgerichtete Recruiting und die verstärkte Positionierung als attraktiver Arbeitgeber.

RHI legt einen klaren Schwerpunkt auf die nachhaltige Ausbildung und Förderung junger Nachwuchsfachkräfte und bildet Lehrlinge selbst aus. Eine maßgeschneiderte Ausbildung, die Vermittlung von Soft Skills sowie Möglichkeiten zum Austausch zwischen Standorten begleiten die Jugendlichen in ihrer Lehrzeit.

Mit Projekten zu Chancengleichheit und Work-Life-Balance fördert RHI die Motivation und Loyalität der Beschäftigten. Für die Weiterentwicklung und die langfristige Bindung ans Unternehmen bietet RHI den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umfassende Entwicklungsprogramme für alle Ebenen.

Um dem demografischen Wandel zu begegnen, hat RHI 2012 Analysen zur Altersstruktur in Österreich und Deutschland durchgeführt und wird entsprechende Maßnahmen zur Förderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen.

Um die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen, unterstützt RHI diese bei der Entsendung. Zudem werden gezielte Austauschprogramme – zum Beispiel für Lehrlinge – durchgeführt.

Die Gesundheit der Beschäftigten fördert RHI durch Evaluierungen der Arbeitsplätze und der Arbeitszufriedenheit sowie durch Schulungen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zudem über alle Ebenen in die Entwicklung von Maßnahmen eingebunden, zum Beispiel in Gesundheitszirkeln.

Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde insbesondere an der Einführung der Occupational Health and Safety Assessment Series 18001 (OHSAS 18001) gearbeitet und weltweit geltende Standards definiert. Diese werden in den folgenden Monaten schrittweise an den Standorten implementiert werden.

### DIE HERAUSFORDERUNGEN

Als Know-how-intensives Unternehmen ist RHI besonders mit dem drohenden Mangel an qualifizierten Fachkräften konfrontiert. Dies betrifft speziell Lehrlinge, und hier vor allem die Verfügbarkeit von Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit guter Basisqualifikation und -ausbildung.

Aber es geht nicht nur darum, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren: Es gilt insbesondere auch, bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Unternehmen zu binden, Maßnahmen für ihre Motivation zu setzen und entsprechende Weiterentwicklungsangebote und Trainings anzubieten.

Auch die demografische Entwicklung wird zunehmend zur Herausforderung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden älter, es kommen weniger Jüngere nach. Daher sind geeignete Arbeitsplätze zu schaffen, die die Erwerbsfähigkeit bis ins hohe Alter sichern. Die Internationalisierung erfordert zudem eine zunehmende Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten. Generell nehmen auch regulatorische Auflagen für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zu (z.B. Kurzarbeit / Zeitarbeit). Insbesondere muss RHI als weltweiter Konzern unterschiedliche Normen miteinander vereinbaren.

Eine weitere Herausforderung ist, sichere und gesunde Arbeitsplätze für alle zu gewährleisten, um das RHI Ziel der „Zero Accidents“ bis 2016 zu erreichen. Im Bereich Gesundheit gilt es insbesondere, Fehlbelastungen der Beschäftigten entgegenzuwirken, um psychische Erkrankungen oder Burn-out zu vermeiden. Eine Herausforderung im Bereich Sicherheit bildet die regional unterschiedliche Bewertung von Gefahrenpotenzialen. Zudem sind rund zwei Drittel der Unfälle auf Fehlverhalten zurückzuführen, etwa wenn keine Schutzbrille getragen wird.

## NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT BEI RHI

RHI ist ein internationales Unternehmen und ein Weltmarktführer mit Beschäftigten in 28 Ländern. Ihre Motivation und Qualifikation entscheidet maßgeblich über den Erfolg. Die Human-Resources-Strategie hat zum Ziel, top-ausgebildete Frauen und Männer zu rekrutieren sowie bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln und dauerhaft zu halten.

Das Personalmanagement ist dezentral organisiert. Strategisch bedeutende Richtlinien werden von Human Resources (HR) im Headquarter in Österreich definiert. Shared Service Center in acht HR-Regionen (Asien Pazifik/Indien, China, Brasilien, Lateinamerika Europa Nord/West, Europa Süd/Ost, Nordamerika, Südafrika) verantworten die lokale Umsetzung.

Der RHI Vorstand besteht aus einer Frau und drei Männern. Drei Vorstände sind österreichische und einer italienischer Staatsbürger. 75 % der Vorstandsmitglieder sind über 50 Jahre alt, 25 % zwischen 30 und 50 Jahre. Der Aufsichtsrat ist mit zehn Österreichern und zwei Deutschen ausschließlich männlich

besetzt. 75 % der Aufsichtsratsmitglieder sind über 50 Jahre alt, 25 % zwischen 30 und 50 Jahre. Keines der Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrates gehört einer Minderheitengruppe an.

Im Jahr 2012 trugen 7.917<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Erfolg von RHI bei (2011: 7.925). Davon waren 3.332 Angestellte, 4.343 Arbeiterinnen und Arbeiter, 57 kaufmännische und 185 gewerbliche Lehrlinge. Die Führungsfunktionen an den Produktionsstandorten waren zu rund 87% lokal besetzt, nur 4 von 30 Werksleiterinnen und Werksleitern wurden nicht lokal eingestellt. RHI schließt grundsätzlich unbefristete Verträge mit den Beschäftigten ab. Für Auftragsspitzen werden temporär Zeitarbeitskräfte – vorrangig in der Produktion – angestellt.

Im vergangenen Jahr beschäftigte RHI weltweit 1.026 Frauen und 6.891 Männer. Der Frauenanteil lag bei rund 13 % (2011: 13 %). Das Topmanagement bestand zu 13 % aus Frauen. Dieser niedrige Anteil ist branchenbedingt. Die durchschnittliche Fluktuationsrate betrug 4,41 %. Sie war bei Frauen mit 6,63 % etwas höher als bei Männern 4,08 % (2011: Frauen: 4,15 %, Männer: 3,98 %).

<sup>1</sup> per Stichtag 31.12.2012

### ANZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER 2010-2012

2012	7.917
2011	7.925
2010	7.266

### MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER NACH REGIONEN 2012

Westeuropa	53,5 %
Asien/Pazifik	23,9 %
Nordamerika	11,6 %
Afrika	3,1 %
Osteuropa	3,1 %
Naher/Mittlerer Osten	3,1 %
Südamerika	1,7 %

### MITARBEITERGRUPPEN UND VERTEILUNG NACH GESCHLECHT 2012

MITARBEITERGRUPPEN	FRAUEN		MÄNNER		SUMME ANZAHL
	ANZAHL	PROZENT NACH GESCHLECHT	ANZAHL	PROZENT NACH GESCHLECHT	
Angestellte	869	26,08 %	2.463	73,92 %	3.332
Arbeiterinnen und Arbeiter	124	2,86 %	4.219	97,14 %	4.343
Kaufmännische Lehrlinge	26	45,61 %	31	54,39 %	57
Gewerbliche Lehrlinge	7	3,78 %	178	96,22 %	185
<b>GESAMT (31.12.2012)</b>	<b>1.026</b>	<b>12,96 %</b>	<b>6.891</b>	<b>87,04 %</b>	<b>7.917</b>

### FLUKTUATION NACH ALTERSGRUPPEN 2012

ALTERSGRUPPE	FLUKTUATION IN %
0-29 Jahre	9,07 %
30-50 Jahre	4,00 %
Über 50 Jahre	0,90 %

### FLUKTUATION NACH REGIONEN 2012

REGION	FLUKTUATION IN %
Asien/Pazifik	9,66 %
Osteuropa	7,63 %
Nordamerika	4,90 %
Südamerika	2,84 %
Westeuropa	2,05 %
Afrika	1,59 %
Naher/Mittlerer Osten	0 %



BERNHARD SCHULHOFER, PROJEKTLEITER,  
WERK BREITENAU (Ö)

## ENTWICKLUNGEN UND PROJEKTE IM BERICHTSJAHR

### RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING

Die Loyalität der Beschäftigten gegenüber RHI ist sehr hoch: Durchschnittlich verbleiben diese in Österreich rund 14 und weltweit rund 11 Jahre beim Unternehmen. Um diese zu halten und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusprechen, setzt das Unternehmen auf die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber. Im Rahmen der „Career's Best Recruiters“ Studie wurde die RHI AG in Österreich wie schon 2011 als bester Recruiter in der Branche Industrie ausgezeichnet.

### Nachbesetzung von Schlüsselpositionen

RHI will den überwiegenden Teil der Schlüsselpositionen intern nachbesetzen. Im Jahr 2012 wurden bereits erste Erfolge erzielt – zum Beispiel wurden im Zuge einer Neuorganisation im Bereich Operations Positionen für sechs Werksgruppenleiter geschaffen und intern besetzt. Neun Werksleiter wurden neu besetzt, davon fünf aus eigenen Reihen. Mit einem strukturierten Nachfolgeplanungsprozess will RHI diesen Erfolgskurs weiter fortsetzen.

### Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten

Kooperationen mit Schulen und Universitäten an den Standorten sind ein wichtiger Teil des Recruiting und Employer Branding. Im Jahr 2012 ging RHI eine neue Kooperation mit der Lauder Business School ein, die Fachhochschul-Studiengänge in Wien (Österreich) anbietet. Das Ziel ist eine langfristige Partnerschaft für den Praxis- und Wissensaustausch.

Damit kommt das Unternehmen auch seiner gesellschaftlichen Verantwortung nach, junge Menschen für die Anforderungen des Arbeitsmarktes zu rüsten. Zugleich kann RHI qualifizierte Studierende, Absolventinnen und Absolventen für sich gewinnen.

### VIelfALT UND RESPEKT

Im Jahr 2012 beschäftigte RHI Menschen aus 63 Nationen. Deren Behandlung unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung ist selbstverständlich. Diversität ist eine der RHI Kernkompetenzen und wird im jährlichen Mitarbeitergespräch evaluiert. RHI startete 2008 ein Projekt zur Chancengleichheit und etablierte eine Gender-Beauftragte. Seither wurden zahlreiche interne und externe Maßnahmen umgesetzt.

### Dem demografischen Wandel begegnen

Im Rahmen einer Demografie-Initiative in Deutschland und Österreich führte RHI eine Mitarbeiterbefragung an allen deutschen Standorten durch und analysierte die Altersstruktur in beiden Ländern. Die Ergebnisse wurden ausgewertet und in Handlungsfelder überführt. Darauf aufbauend sind verschiedene Maßnahmen im Jahr 2013 geplant. Im Zentrum steht das Gesundheitsmanagement. Weitere Bereiche sind Führungs-/Unternehmenskultur, Personalpolitik, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung/Qualifizierung und Ausscheidensmodelle, flexible Arbeitszeiten, Altersteilzeit sowie Employer Branding.

### Chancengleichheit am Arbeitsplatz

RHI startete bereits 2008 ein Projekt zur Förderung von Chancengleichheit und setzte im Rahmen von FEMtech, dem Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie zur Förderung von Frauen in der Technik, einige Maßnahmen um. Es wurden Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen (wie z.B. Recruiting oder Karenz) eingerichtet und 2012 weitergeführt.

Ein konkretes Ergebnis daraus war die Erhöhung der Gender-Balance. So stieg der Frauenanteil in der Konstruktion beispielsweise auf 10%. Im Rahmen einer Flexibilitätsberatung des AMS wurden Stelleninserate im Wording und der Bildsprache angepasst. Unter anderem werden künftig in Printinseraten, Uniaushängen und Online-Ausschreibungen ausschließlich gendersensible Texte und Image-Bilder eingesetzt.

Auch in der Personalentwicklung wird Vielfalt großgeschrieben. Als eine der sieben RHI Kernkompetenzen ist Diversity in das Personalentwicklungskonzept „RHI Success“ integriert. Das Unternehmen bietet beispielsweise Trainings zu interkultureller Kompetenz sowie Coachings für Führungskräfte an und beschäftigt verstärkt weibliche und lokale Trainerinnen.

Das Gehalt neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stuft RHI nach Ausbildung, Berufserfahrung und Niveau des Bereichs ein. Dabei wird kein Unterschied zwischen Frauen und Männern gemacht. In einer Stichprobenerhebung wurden die Gehälter in vorwiegend technischen Bereichen, Konsolidierung und Vertriebsinnendienst nach Geschlechtern analysiert. Aus der Stichprobe ergaben sich keine Gehaltsunterschiede. Eine Gegenüberstellung der durchschnittlichen Gehälter 2012 von Frauen und Männern in der Forschung ergab ebenfalls ein ausgeglichenes Gehaltsniveau.

RHI nimmt bereits seit einigen Jahren österreichweit am Girls' Day teil. Dieser ermöglicht Mädchen den Einblick in die technische Berufswelt und weckt Interesse für Lehrlingsstellen und Praktika. Lehrlinge erklären anschaulich ihren Fachbereich und erwerben so wertvolle Schlüsselkompetenzen. RHI wird diese Initiative fortsetzen, um die Zahl der potenziellen Bewerberinnen zu erhöhen.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Mit zahlreichen Maßnahmen fördert RHI die Work-Life-Balance der Beschäftigten. Flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Lösungen, Weiterbildung und Angebote für den Wiedereinstieg nach der Karenz erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Im Jahr 2012 waren 20 Personen in Karenz, 118 hatten Anspruch darauf. 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 2013 die Elternkarenz begonnen.

RHI hat 2012 die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Karenz erweitert- auch um den Wiedereinstieg nach der Karenz zu erleichtern. Eine interne Analyse ergab, dass 95 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Österreich in Elternkarenz in das Unternehmen zurückkehren. Davon nehmen 73 %

eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch und 22 % eine Vollzeitbeschäftigung. Der Großteil der Karenzierten kam langfristig ins Unternehmen zurück und war zum Analysezeitpunkt noch bei RHI beschäftigt. Nur 18 % treten nach ihrer Rückkehr nach durchschnittlich 21 Monaten aus dem Unternehmen aus. Bisher waren fünf Männer in Österreich in Väterkarenz. Zwei weitere Väterkarenzen sind derzeit geplant. Darüber hinaus haben bereits zwei Männer Elternteilzeit in Anspruch genommen. Die von RHI ermöglichte Kinderbetreuung in Österreich reicht vom Kindergartenplatz um die Ecke (an einem Standort sogar mit eigenem Kindergarten) bis zur Tagesmutter.

Bei der Arbeitszeit bietet RHI ebenso flexible Regelungen. Aus einer Erhebung vom Dezember 2012 geht hervor, dass derzeit alleine in Österreich über 100 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle im Einsatz sind.

Auch zukünftig werden weitere Initiativen im Bereich Diversity gesetzt, insbesondere in Hinblick auf persönliche Entwicklung und gemischte Teams. So ist die Erarbeitung eines Konzeptes zu Mentoring und Coaching geplant. Zudem soll der Gender-Fokus im Trainingskatalog fortgesetzt werden, ebenso die Zusammenarbeit mit FEMtech.

#### Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Betriebsrat ein Bindeglied zur Unternehmensführung. Ein europäischer Betriebsrat vertritt seit 1996 die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der RHI Gesellschaften in Europa.

Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats sind in Österreich durch die Arbeitsverfassung (ArbVG) und in Deutschland durch die Betriebsverfassung (BetrVG) geregelt. In Österreich gibt es an jedem Standort

## NEUES KONZEPT ZUR PERSONALENTWICKLUNG

TRAININGS		DEVELOPMENT PROGRAMS				FUTURE CIRCLES	
Core Competence Trainings	Essentials for Managers	Management Forum				Future Executives Circle	Refractory Experts Circle
Sales Trainings	Operations Trainings	Strategic Leadership Program	Sales Management Program	Management of Production Units Program	Tech-Cellence Program	Future Seniors Circle	
Professional Competence Trainings		Leadership Program	Sales Force Program	Shopfloor Leadership Program	Professionals Program	Future Managers Circle	
Trainee Program						Hot Stones	

Vertretungen, dazu kommen zwei Zentralbetriebsräte und ein Konzernbetriebsrat. Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte haben eigene Betriebsräte. In den Aufsichtsrat werden vier Belegschaftsvertreterinnen und -vertreter entsandt. Ähnlich hält jeder deutsche Standort einen Betriebsrat sowie einen übergeordneten Gesamtbetriebsrat. Vergleichbare Strukturen existieren auch in anderen europäischen Ländern, in denen RHI tätig ist.

In den außereuropäischen RHI Betrieben werden die Interessen der Beschäftigten überwiegend von lokalen und nationalen Gewerkschaften bzw. deren Vertretungen wahrgenommen. Sie sorgen mit dem Management für die Einhaltung branchenüblicher und gesetzlich vorgegebener Standards. Die RHI internen Standards zu Bezahlung, Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit liegen üblicherweise deutlich darüber. Weltweit fallen rund 66 % des Personals unter eine Kollektivvertragsvereinbarung. Bereits 2010 wurde für alle deutschen Standorte ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ auf Basis einer Betriebsvereinbarung eingeführt. Damit sollen Beschäftigte nach längerer Erkrankung schrittweise re-integriert werden. Das Programm wird seither systematisch und erfolgreich betrieben. In Österreich erarbeitete 2012 eine Arbeitsgruppe einen Prozess zur Begleitung während der Abwesenheit und bei der Wiedereingliederung.

## PERSONALENTWICKLUNG UND -FÖRDERUNG

Für die laufende Qualifizierung bietet RHI den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein umfassendes Entwicklungsprogramm. Das jährliche Mitarbeitergespräch bildet die Basis für die Bedarfsplanung. Die Durchführungsquote stieg durch die interne Kommunikation und Schulungen von Führungskräften 2012 um 23,7 %. In Österreich wurden mit rund 84,34 % der Beschäftigten Gespräche geführt, in Deutschland mit 84,8 %, in Nordamerika mit 55 % und in China mit 100 %.

### TRAININGSSTUNDEN ÖSTERREICH 2012

Gesamt	42.327
Frauen	6.770
Männer	35.557
Angestellte	26.285
Arbeiter	10.709
Lehrlinge	5.333
Durchschnittlich pro Mitarbeiter/-in	22,78
Personalstand per 31.12.2012	1.858

### Entwicklung und Weiterbildung

Im Rahmen von RHI Success wird bis 2014 ein neues und strukturiertes Personalentwicklungskonzept umgesetzt. Dieses umfasst die Bereiche Trainings, Entwicklungsprogramme (Development Programs) und den Bereich Talent Management (Future Circles).

Die Basis bilden die sieben RHI Kernkompetenzen, welche 2012 mittels Schulungen der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sukzessive im Unternehmen etabliert wurden.

Die Trainings bieten eine bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung für verschiedene Zielgruppen. Im Jahr 2012 hat RHI in Österreich 42.327 externe und interne Trainingsstunden durchgeführt. Das Angebot wird laufend evaluiert und dem Bedarf angepasst. In Deutschland belief sich die Summe der Trainingsstunden 2012 auf rund 7.080 (Angestellte: 2.742, Arbeiter: 4.338).

Development Programs unterstützen den Wissensaufbau und die Persönlichkeitsentwicklung für bestimmte Funktionen. Im Jahr 2012 gab es eine Bedarfsanalyse und Anbieterselektion für Leadership, Sales, Operations und Professionals. Das „Shopfloor Leadership Program“ startete mit 11 Teilnehmern aus Deutschland und Österreich und wird 2013 global ausgerollt. Das Programm „Management of Production Units“ für Fertigungslinienleiterinnen und Fertigungslinienleiter sowie das „Sales Force Program“ werden 2013 erstmalig durchgeführt.

### ANTEIL DES PERSONALS, DAS 2012 UNTER KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN FIEL

REGION	MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT KV-VEREINBARUNGEN		MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER OHNE KV-VEREINBARUNGEN		GESAMT
	ANZAHL	ANTEIL	ANZAHL	ANTEIL	
Westeuropa	4.023	92,42 %	330	7,58 %	4.353
Osteuropa	163	74,09 %	57	25,91 %	220
Naher/Mittlerer Osten	0	0,00 %	203	100,00 %	203
Afrika	148	99,33 %	1	0,67 %	149
Nordamerika	747	82,45 %	159	17,55 %	906
Südamerika	129	87,16 %	19	12,84 %	148
Asien/Pazifik	0	0,00 %	1.938	100,00 %	1.938
	5.210	65,81 %	2.707	34,19 %	7.917

Im vergangenen Jahr wurden erstmals Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial in Future Circles zusammengefasst. Die Einschätzung ihres Potenzials basierte auf den RHI Kernkompetenzen. Rund 1,5 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nun in einem Future Circle und werden an Initiativen zur gezielten Weiterentwicklung und Planung nächster Karriereschritte teilnehmen. Der Frauenanteil bei den Talenten beträgt 16 % und liegt damit leicht über dem allgemeinen Anteil bei RHI von rund 14 %. In Folge sind für 2013/14 maßgeschneiderte Entwicklungspläne vorgesehen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für zukünftige Aufgaben vorzubereiten.

#### Ausgezeichnete Lehrlingsausbildung

RHI sichert den Bedarf an Fachkräften durch eine Lehrausbildung auf hohem Niveau. Derzeit gibt es an den Standorten in Österreich, Deutschland, Italien, Irland und der Schweiz 242 aktive Lehrlinge (2011: 232). Eine Erhebung hat gezeigt, dass 75 % der weiblichen Lehrlinge bei RHI in Österreich in technischen Lehrberufen tätig sind. Zum Vergleich: Der Frauenanteil der Lehrlinge in technischen Lehrberufen in Österreich beträgt nur 9 %.

Klare Standards, eine maßgeschneiderte Ausbildung sowie die Vermittlung von Soft Skills begleiten die Jugendlichen in ihrer Lehrzeit. Das Bewusstsein für Arbeitssicherheit und Gesundheit wird mit Gesundheitswochen und Sicherheitsprojekten geschärft. Im Mai 2012 nahmen 18 Lehrlinge an einem eintägigen betriebswirtschaftlichen Training in Form eines Planspiels teil. RHI ermöglicht es Jugendlichen, bei Interesse ins Ausland zu gehen. Die Mobilität wird durch mehrwöchige Austauschprogramme zwischen den Standorten in einem von der EU geförderten Projekt unterstützt. Die Rückmeldungen sind positiv, der Austausch wird künftig verstärkt.

Ein mittelfristiges Ziel ist die weitere Verbesserung des gewerblichen und kaufmännischen Ausbildungsniveaus. Im vergangenen Jahr haben 87 % der Lehrlinge ihre Lehrabschlussprüfung positiv absolviert, davon 26 % mit ausgezeichnetem und knapp 30 % mit gutem Erfolg. Bis 2016 sollen 100 % der RHI Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung positiv abschließen. RHI strebt an, diese nach der Lehrzeit in ein fixes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Derzeit werden alle ausgebildeten Lehrlinge, die ihre Prüfung bestanden haben, übernommen.

#### Entsendungen bei RHI

Den steigenden Bedarf an mobilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt RHI sowohl im Auswahlprozess und durch Job-Rotation als auch durch internationale Entsendungen. Die Beschäftigten werden bei Auslandsaufenthalten gezielt unterstützt. Derzeit sind rund 50 Expatriates – meist für drei bis fünf Jahre – auf der ganzen Welt tätig.

### BETRIEBLICHE INCENTIVES UND BENEFITS

Das Angebot betrieblicher Leistungen zählt zur Kernverantwortung als Arbeitgeber. Neben Maßnahmen zu Gender-Diversity, Weiterbildung, Work-Life-Balance und Gesundheit gehören Vorsorge, Versicherung und Beteiligung zu den Benefits. 2013 ist die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg in Form einer „globalen Prämie“ geplant. Weltweit stellt RHI den Beschäftigten eine Kollektivunfallversicherung sowie eine Krankenversicherung für Auslandsdienstreisen zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es an einigen Standorten lokale Leistungen, wie zum Beispiel Kantine oder Transport.

Seit 1999 wird den Beschäftigten das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm „4+1“ angeboten. Beim Kauf von vier Aktien bekommen sie eine weitere Aktie gratis (in Österreich Begrenzung über steuerliche Vorgaben).

### UNFALLRATE, AUSFALLTAGEQUOTE UND TÖDLICHE UNFÄLLE 2011 UND 2012<sup>1</sup>

	GESAMT	EUROPA	ASIEN	AMERIKA
<b>2012</b>				
Unfallrate	3,35	4,87	1,74	1,44
Ausfalltagequote	49,97	55,71	53,22	28,50
Tödliche Unfälle	2	1	1	0
<b>2011</b>				
Unfallrate	3,92	5,01	2,64	2,65
Ausfalltagequote	72,22	57,34	107,57	86,53
Tödliche Unfälle	2	0	2	0

<sup>1</sup> Die Raten beziehen sich auf jeweils 200.000 Arbeitsstunden.

In Österreich und Deutschland bietet RHI zusätzlich einen Essenszuschuss und Sondereinkaufskonditionen, eine private Krankenversicherung sowie Kultur- und Sportangebote.

Bei RHI gibt es für aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine direkten Leistungszusagen für die Altersvorsorge. Wo gesetzlich möglich, wird die Pensionsvorsorge mit Deferred-Compensation-Modellen unterstützt. Dabei nutzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teile ihrer Vergütung zur Altersvorsorge.

An den deutschen Standorten werden zusätzliche Unterstützungen wie Jubiläumsausgaben und Sonderurlaube ab dem 25. Dienstjahr sowie ein Sterbegeld für Angehörige von RHI Arbeitskräften bereitgestellt.

### ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Arbeitssicherheit und Gesundheit sind für RHI als produzierendes Unternehmen von höchster Bedeutung. Die Vermeidung von Unfällen ist oberstes Ziel. Risiken in den Arbeitsprozessen und an den Standorten werden systematisch erfasst, Vorkehrungen getroffen und Maßnahmen abgeleitet.

#### Einführung von OHSAS 18001

RHI hat 2011 die weltweite Einführung von OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series 18001) gestartet. Weitere Aktionen waren 2012 die schrittweise Umsetzung von Kick-off-Workshops, Betriebsversammlungen und Sicherheitstagen in den Werken. Mit der neuen Organisation will RHI bis 2016 unfallfrei werden. Bisher sind vier Standorte zertifiziert. Die konzernweite Matrix-Zertifizierung ist in den ersten beiden Quartalen 2013 geplant.

Im Zuge der OHSAS-Einführung und auf Basis der europäischen Gesetzgebung werden an allen RHI Standorten Arbeitssicherheitsausschüsse etabliert, aktuell gibt es diese an 70 % der Standorte. Sie vertreten die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Ausschusssitzung findet zumindest einmal jährlich statt. Die regionalen Koordinatoren für Health&Safety nehmen daran teil und sichern den Wissenstransfer zwischen den Standorten.

#### Unfallrate im Unternehmen

Im Jahr 2012 lag die Unfallrate im RHI Konzern bei 3,35 (2011: 3,92) und die Ausfalltagequote bei 49,97 (2011: 72,22). Die Raten beziehen sich auf jeweils 200.000 Arbeitsstunden.

#### Mitarbeiterbindung als zentrales Instrument

Derzeit sind 15 % der RHI Beschäftigten im Bereich Health&Safety tätig: als Arbeitsmedizinerin und Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsvertrauensperson, Ersthelferin und Ersthelfer oder Sanitäterin und Sanitäter.<sup>1</sup>

Insgesamt gibt es an 12 Standorten in Österreich, Deutschland, China und den USA Gesundheitszirkel (2011: 5 Standorte). Diese dienen zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und zur Erarbeitung von Lösungswegen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Zuge der OHSAS-Einführung werden die Zirkel an allen Standorten konzernweit ausgerollt. Im Rahmen von „Safety Minutes“ diskutieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens einmal pro Woche sicherheitsrelevante Themen. Damit sind drei wesentliche Säulen des Arbeitsschutz-Systems abgedeckt: der kontinuierliche Verbesserungsprozess, die Einbindung aller Beschäftigten sowie das frühzeitige Erkennen von Gefahren und Ableiten von Gegenmaßnahmen. Ein Schwerpunkt 2013 wird das „Visible Management“ sein, bei der Führungskräfte als noch bessere Vorbilder für Arbeitssicherheit fungieren sollen.

#### Angebote für die Gesundheit

RHI arbeitet an einem weltweit einheitlichen Programm zur Gesundheitsvorsorge. Dieses umfasst neben dem betriebsärztlichen Dienst an mehreren Standorten verschiedenste Angebote: von Rückentraining über Impfaktionen, Suchtprävention und Work-Life-Balance-Beratung bis zu einem Impulstest zur Früherkennung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

Der Schwerpunkt 2012 lag auf der Bewusstseinsbildung zu krankmachenden und gesundheitsfördernden Faktoren und Maßnahmen in den Bereichen: Rücken-Training (Ausfallsgrund Nummer 1), psychische Belastungen und Suchtprävention. Die Produktionsstandorte Trieben und Veitsch (Österreich) erhielten vom Gesundheitsministerium das Zertifikat „Rauchfreier Betrieb“. Im Jahr 2013 stehen die Bekämpfung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie auf das Thema „Gesunder Rücken“ weiter im Fokus.

Die Leistungen von RHI für die Gesundheitsförderung wurden mehrfach ausgezeichnet. So erhielt das Unternehmen das Gütesiegel „Betriebliche Gesundheitsförderung“ des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung für alle österreichischen Standorte für 2011-2013.

<sup>1</sup> Erhebung an allen Produktionsstandorten außer Norwegen und zusätzlich Wien, Leoben (Ö) und Wiesbaden (D)

# WIR FÜHLEN UNS DORT ZU HAUSE, WO ALLE PROFITIEREN.

Als internationaler Konzern sind wir auf allen Kontinenten tätig. Dabei nehmen wir unsere Pflichten ernst. Eine davon lautet: „be a good corporate citizen“. Wir schaffen Arbeit für viele Menschen. Und wir setzen uns für optimale Lebensumstände im Umfeld unserer Produktionsstandorte ein. Dafür fördern wir Themen mit Zukunft – Bildung und Wissenstransfer.

## SOZIALES ENGAGEMENT

### DIE HERAUSFORDERUNGEN

Überall auf der Welt sind gut ausgebildete Menschen der Motor für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Entwicklung. Die beruflichen Bildungssysteme und Ausbildungsangebote in den asiatischen und südamerikanischen Wachstumsmärkten, in denen RHI tätig ist, sind mitunter qualitativ nicht in der Lage, den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Daher fehlen Jugendlichen als möglichen künftigen Arbeitskräften in diesen Wachstumsmärkten oft Fachkenntnisse und Kompetenzen. Besonders schwierig ist das Recruiting von Technikerinnen und Technikern für Industrieanlagen.

Aber auch in Europa benötigt es den Aufbau von Wissen und einen entsprechenden Know-how-Transfer, um eine zukunftsfähige Rohstoff- und Feuerfestindustrie zu sichern. Hier muss insbesondere bei der Aus- und Weiterbildung und dem Austausch innerhalb der Branche und mit den beteiligten Stakeholdern angesetzt werden.

Gleichzeitig sind weltweit tätige Unternehmen wie RHI als Corporate Citizens gefordert. Die Ansprüche und Erwartungshaltungen an Unternehmen in Bezug auf soziale Gerechtigkeit und Engagement im Umfeld der Produktionsstandorte steigen zunehmend an. Gerade vor dem Hintergrund einer Tätigkeit in Schwellenregionen ist der verantwortungsvolle Umgang mit Menschenrechten ein wichtiges Thema.



DI EKREM BULUR, WERKSLEITER DES RHI ROHSTOFFWERKES IN ESKISEHIR (TÜRKEI), BEI DER EINSCHULUNG JUNGER MITARBEITER

### DIE ANTWORTEN

RHI verfolgt das Ziel, in einem globalen Umfeld die Lebensumstände der Menschen sowie der Gemeinschaft nachhaltig zu verbessern. Im Jahr 2012 investierte das Unternehmen dafür rund EUR 303.000 ins Gemeinwesen. Diese Summe beinhaltet alle Spenden konzernweit für das Jahr 2012. Die im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesene Summe von EUR 168.000 für 2011 beinhaltet nur Spenden von mehr als EUR 1.500. Die gesamte Spendensumme 2011 belief sich auf rund EUR 212.000.

Das Unternehmen ist an den Produktionsstandorten stark verwurzelt und trägt dort wesentlich zur regionalen Wertschöpfung bei. RHI fördert seit jeher soziale Programme zur Sport- und Kulturförderung und Armutsbekämpfung mit dem Schwerpunkt benachteiligter Kinder und Jugendliche – in vielen Fällen gemeinsam mit der Belegschaft. Dabei legt RHI besonderen Wert auf langjährige Partnerschaften mit Organisationen und Einrichtungen vor Ort.

Besondere Schwerpunkte sind die Bildung und die Förderung junger Menschen für den Arbeitsmarkt. Das spiegelt sich in der 2012 durchgeführten Machbarkeitsstudie zum Thema „Employability“ wider. Darauf aufbauend will das Unternehmen in der Türkei und in Mexiko ein Social Responsibility-Programm umsetzen.

## ENTWICKLUNGEN UND PROJEKTE IM BERICHTSJAHR

### BILDUNG UND WISSENSTRANSFER

Im Zentrum des sozialen Engagements von RHI stehen Projekte im Bereich Bildung, die Qualifizierung junger Menschen für den Arbeitsmarkt sowie die Förderung des Wissensaustauschs innerhalb der europäischen Rohstoffindustrie.

#### RHI Programm fördert Employability

Ein wesentlicher Schlüssel zu Fachkräften ist, die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) von Jugendlichen zu fördern. Bedarfsanalysen und Evaluierungen mit den Standortleiterinnen und -leitern sowie Personalverantwortlichen in Wachstumsmärkten haben gezeigt: Die Herausforderungen unterscheiden sich je nach Land. In der Türkei gibt es per Gesetz ein duales Lehrlingsystem, welches jedoch kaum Anwendung findet. In Mexiko werden viele einzelne Initiativen zur dualen Ausbildung gesetzt, die praktische Fähigkeiten und Fachkenntnisse vermittelt, jedoch fehlt ein einheitliches Lehrlingsgesetz.

Im Jahr 2012 hat RHI daher gemeinsam mit der österreichischen ICEP (Institut zur Cooperation bei Entwicklungsprojekten) eine Machbarkeitsstudie zur Förderung der Employability in der Türkei, Indien, Brasilien und Mexiko durchgeführt. Die von der Austrian Development Agency kofinanzierte Studie wird im zweiten Quartal 2013 fertiggestellt werden. Die Ergebnisse sollen Optionen für ein Social Responsibility-Programm zur Employability an den RHI Standorten in Eskisehir (Türkei) und Ramos Arizpe (Mexiko) aufzeigen. RHI will das Programm in der Türkei und in Mexiko ab 2013 für drei Jahre umsetzen.

Das Ziel ist, die duale Industrie-Facharbeiterausbildung zu stärken. Mögliche Maßnahmen sind die Überarbeitung von Lehrplänen, die Ausbildung von Fachlehrern, das Training von Meistern sowie die Durchführung von Pilotkursen für Technikerinnen und Techniker für Industrieanlagen. Für eine möglichst große Breitenwirkung und Nachhaltigkeit will RHI vor Ort mit Bildungseinrichtungen, Behörden, Industriekammern und Trainingsanbietern zusammenarbeiten.

Das Projekt bietet Vorteile für beide Seiten: Das Bildungsniveau in den betreffenden Regionen wird gehoben, die Beschäftigungschancen junger Menschen steigen, und RHI kann künftig aus einem Pool besser ausgebildeter Bewerberinnen und Bewerber rekrutieren.

#### Aufbau der Fachausbildung „Rohstofftechnik“

Im Schuljahr 2013/2014 wird an der privaten Höheren Technischen Lehranstalt (HTL) Leoben (Österreich) die neue und zukunftsweisende Fachrichtung Rohstofftechnik eingeführt. Dieser Zweig ist die einzige Ausbildung für die Gewinnung und Verarbeitung von Rohstoffen in Mitteleuropa auf nichtuniversitärer Ebene. Die Industrie sichert sich damit die Verfügbarkeit qualifizierter Technikerinnen und Techniker und bietet Jugendlichen Berufsaussichten mit Perspektive.

RHI unterstützt die Einrichtung des Lehrgangs finanziell und war federführend an der Gestaltung des Lehrplans beteiligt. Bereits vor Beginn der Einschreibefrist steht fest, dass die erste Klasse mit künftigen Rohstoffingenieurinnen und -ingenieuren starten wird. Die Ausbildung spricht Mädchen und Burschen aus allen Bundesländern an.

Der Ausbildungsplan sieht einen großen Technik-Block vor. Die Hälfte der Ausbildung beschäftigt sich mit Rohstoffkunde und allgemeinen technischen Fächern. Rund ein Viertel der Stunden ist wirtschaftlichen und rechtlichen Fragen gewidmet. Allgemeinfächer und Englisch bilden den Rest des Lehrplans. Viele Schüler der HTL Leoben schließen bereits heute mit dem Cambridge First Certificate ab.

Die ersten Rohstoffingenieure aus der HTL Leoben werden in rund fünf Jahren ihren Abschluss machen. Sie werden bis dahin viel fachliches Wissen und praktische Fertigkeiten aufweisen. Wichtig ist insbesondere die betriebliche Praxis. Deshalb hat sich die österreichische Rohstoffindustrie – und damit auch RHI – bereit erklärt, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen und Diplomarbeiten zu Praxisthemen zu ermöglichen. Die HTL Leoben ist mit ihren drei Ausbildungsprogrammen Rohstoffe, Metallurgie und Logistik ein wichtiger Partner für die Industrie.

#### Internationale Rohstoffkonferenz EUMICON

Im September 2012 tagte die internationale Rohstoffkonferenz „European Mineral Resources Conference“ (EUMICON) unter starker RHI Beteiligung (inhaltlich und finanziell) in Leoben (Österreich). Diese Konferenz hat ihren Ursprung in dem bisher nur alle 25 Jahre stattfindenden Bergmannstag. Das Programm war mit rund 100 nationalen und internationalen Entscheidungsträgern und Experten – darunter führende Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Forschung und Gesellschaft – sehr hochkarätig besetzt.

An drei Konferenztagen wurden an der Montanuniversität Leoben Problemfelder, Strategien und Lösungsansätze für eine zukunftsfähige europäische Rohstoffindustrie diskutiert. Die Vorträge und Diskussionen fanden in fünf Panels sowie Podiumsdiskussionen statt. RHI war als Hauptsponsor des Panels „Bergbau und Mineralwirtschaft – Rohstoffversorgung aus unkonventionellen Lagerstätten“ und brachte seine Expertise mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Vortragenden ein. Inhaltliche Schwerpunkte bildeten die Sicherung der europäischen Rohstoffversorgung, Rohstoffdiplomatie gegenüber Drittstaaten sowie Recycling und Ressourceneffizienz.

Als wichtiges Endergebnis der Konferenz wurden die zentralen Fragen und Forderungen der europäischen mineralischen Rohstoffindustrie im Rahmen der „Leobener Deklaration“ vorgestellt. Darin wird unter anderem ein wirtschaftsfreundliches und wettbewerbsorientiertes Umfeld als Grundlage für die Rohstoffgewinnung und -verarbeitung gefordert.

### SPONSORING & EINBINDUNG DER GEMEINSCHAFT

Als „Good Corporate Citizen“ fördert RHI an den Unternehmensstandorten gemeinnützige Organisationen und Projekte, die die Lebensumstände vieler Menschen verbessern und Brauchtum fördern. Dazu zählen beispielsweise Sportvereine, Kulturprojekte, Hilfsorganisationen oder NGOs im Bereich Umwelt. Einige ausgewählte Projekte:

#### Langjähriger Partner von SOS-Kinderdorf

Bereits seit 1960 unterstützen RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das SOS-Kinderdorf im Schloss Erzherzog Johann im steirischen Stübing (Österreich) mit Spenden. Dieses Engagement wird vom Unternehmen zusätzlich gefördert. Während der langjährigen Partnerschaft konnten viele Kinder und Familien im „Haus RHI AG“ untergebracht werden. Derzeit lebt dort eine zwölfköpfige Familie, die von RHI unterstützt wird.

Mit den Spenden werden beispielsweise dringende Anschaffungen finanziert. Auch 2012 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Unternehmen das Haus finanziell gefördert. RHI pflegt weiterhin den persönlichen Kontakt durch Teilnahme an diversen Feierlichkeiten des Dorfes.

#### Community Giving in Falconer (USA)

Das Produktionswerk von RHI in Falconer im Bundesstaat New York (USA) förderte 2012 wie schon in den Vorjahren eine Reihe von sozialen Projekten und Einrichtungen. Dazu zählte vor allem die lokale Organisation „United Way“. Diese international tätige NPO organisiert in mehr als 40 Ländern weltweit Projekte zu Bildung und Gesundheit direkt in Gemeinden und vermittelt Freiwilligenarbeit.

Darüber hinaus unterstützte RHI in Falconer einen jährlichen Schulfonds sowie diverse Charity-Aktionen. Beispiele sind eine Golf-Charity zugunsten benachteiligter Kinder sowie sogenannte „Krebshilfe-Wanderungen“ unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### Internationales Filmfestival der Menschenrechte

Bereits zum vierten Mal übernahm RHI 2012 die Patronanz für zwei Filme des Internationalen Filmfestivals der Menschenrechte „This Human World“ in Wien (Österreich). Der Festivalschwerpunkt unter dem Motto „This Human Urbanism“ war die fortschreitende Urbanisierung und deren unterschiedliche Aspekte wie Macht und Raum im städtischen Konzept. RHI übernimmt Patenschaften für Filme aus Ländern, in denen das Unternehmen Produktionsstandorte unterhält. Das Festival verfolgt das Ziel, das Bewusstsein für die Menschenrechte als essenziellen Bestandteil der globalen Gesellschaft durch Dokumentarfilme zu schärfen.

# NACHHALTIGE ZIELE

## DAS NACHHALTIGKEITSPROGRAMM VON RHI

ZIEL NHB 2011	ZEIT-HORIZONT	ZIELEERREICHUNG/ ZWISCHENSTAND 2012	ZIEL NHB 2012	ZEIT-HORIZONT
<b>UNTERNEHMEN UND NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</b>				
<b>ÖKONOMISCHER ERFOLG</b>				
Steigerung des Umsatzes auf EUR 2 Mrd.	2014	Umsatz 2012: EUR 1,8 Mrd.	Steigerung des Umsatzes auf EUR 3 Mrd.	2020
Steigerung der EBIT-Marge von knapp 9% auf zweistelligen Betrag	–	EBIT-Marge 2012: 9,1 %	Steigerung der EBIT-Marge auf einen Betrag größer-gleich 12 %	2020
Steigerung der Eigenversorgung mit Magnesia von 60 % auf 80 %	2012	Ziel erreicht Q1 2013	Weiterer Ausbau des Eigenversorgungsgrades parallel zur RHI Wachstumsstrategie	laufend
NEU			Roll-out Vision/Strategie/ Werte	2013
<b>GOVERNANCE / VERHALTENSKODEX</b>				
Schulungen der Inhalte des neu gestalteten Verhaltenskodex mit Fokus auf Antikorruptions- und Kartellrechtstrainings	2012	Nicht erfüllt aufgrund der Verzögerung des Roll-outs des Code of Conduct	Zeitverzögerte Umsetzung des Zieles aus NHB 2011; Start mit Basistraining für Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene sowie Werksleiter (ca. 120 Personen)	2013
Einführung einer umfassenden Richtlinie zum Thema Geschenke und Einladungen	2012	Nicht erfüllt aufgrund der Verzögerung des Roll-outs des Code of Conduct	Ausrollung der RHI Trainings und Ausweitung auf weitere Compliance relevante Themen	bis 2014
NEU			Zeitverzögerte Umsetzung des Zieles aus NHB 2011	2013
			Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte	2013
<b>NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT</b>				
Umsetzung der Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms	laufend	laufende Umsetzung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
Systematische Erfassung der Nachhaltigkeitsleistung anhand der Indikatoren der Global Reporting Initiative	jährlich	Ziel erfüllt	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	jährlich
Publikation eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI	jährlich	Veröffentlichung 1. Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Q 2 2012	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	jährlich
<b>STAKEHOLDERDIALOG</b>				
Breite Information der Stakeholder durch Nachhaltigkeitsbericht	2012	Ziel erfüllt: Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts und breite Distribution an Stakeholder	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
Intensivierung des Stakeholderdialogs durch Stakeholderforum	2012	Ziel erfüllt: 1. Stakeholderforum im Herbst 2012	Durchführung eines 2. Stakeholderforums	2013
Berücksichtigung des Stakeholder-Feedback im Nachhaltigkeitsprozess	laufend	Ziel erfüllt	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
NEU			Erstellung einer Materialitätsmatrix gemeinsam mit Stakeholdern	2013
<b>PRODUKTVERANTWORTUNG QUALITÄTSMANAGEMENT</b>				
Kontrolle eingesetzter Rohstoffe und Ersatz von ökologisch oder gesundheitlich problematischen Stoffen durch innovative Ersatzstoffe	laufend	laufende Umsetzung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
Erfassung der Sicherheitsdatenblätter von Lieferanten für Österreich und Deutschland in einer zentralen Datenbank sowie Evaluierung	laufend, Start 2012	Erstellung der Datenbank (GUTWIN System) erfolgt, laufendes Update der erfassten Sicherheitsdatenblätter und Arbeitsstoffe	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
Weitere Optimierung der Qualitätsstandards	laufend	laufende Umsetzung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
Ausweitung und regelmäßige Durchführung der systematischen Befragungen zur Kundenzufriedenheit	laufend	Befragungen zur Kundenzufriedenheit in Stahlvertriebsregion NAFTA (Kanada, Mexiko, USA) und Geschäftsbereich Nichteisenmetalle und Ableitung entsprechender Maßnahmen	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011 Befragungen zur Kundenzufriedenheit in Business Unit Stahl/Region Europa, Business Unit Umwelt-Energie-Chemie und Glas	2013

ZIEL NHB 2011	ZEIT-HORIZONT	ZIELEERREICHUNG/ ZWISCHENSTAND 2012	ZIEL NHB 2012	ZEIT-HORIZONT
<b>UMWELT &amp; ENERGIE MANAGEMENT UND ZERTIFIZIERUNG</b>				
Start der Implementierung des konzernweiten Energiemanagementsystems (EnMS)	Start 2012	Start Umsetzung 2012 an 11 Standorten; Fertigstellung am Standort Veitsch (Österreich)	Zertifizierung nach ISO 50000 in D und Roll-out an deutschen Standorten EnMS Ausrollung und konzernweite Umsetzung	2013
Etablierung eines weltweit einheitlichen RHI Umweltstandards (z.B. Messmethoden und Werte)	2012	Prozess 2012 gestartet; Orientierung konzernweit an Vorgaben der europäischen Industrieemissionsrichtlinie (IED) basierend auf der besten verfügbaren Technologie (BAT) und Anpassung an lokale Gegebenheiten	Fortsetzung und Finalisierung	2014
Neustrukturierung des RHI Umweltboards und Einbindung aller Produktionsstandorte weltweit (bisher Einbindung vor allem mittel-europäischer Standorte) zur Sicherstellung der Einhaltung des RHI Umweltstandards	2012	Ziel erreicht		
Mitentwicklung eines Product Carbon Footprint-Modells zur Berechnung der emittierten Tonnen CO <sub>2</sub> pro Tonne Produkt für die europäische Feuerfestindustrie	2013	Datenerhebung abgeschlossen	Veröffentlichung der Ergebnisse	2013
<b>ENERGIE</b>				
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	Erfassung systematischer Einsparpotenziale und Umsetzung von Projekten konzernweit	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
Fortsetzung der Schulungen und Bewusstseins-schärfung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzgl. ihres Einflusses auf den Energieverbrauch und zur Steigerung des energieoptimierten Betriebs der Anlagen	2012	Schulungen an Standorten Veitsch und Hochfilzen (Ö) und Aken (D)	Fortsetzung der Schulungen an deutschen Standorten in Kombination mit dem Projekt „Weitwinkel“ durch Human Resources	laufend
Erhöhung des Anteils des eingesetzten Recyclingmaterials an der Gesamtproduktion	laufend	Anstieg des Recyclinganteils um 16 % (gegenüber 2011)	Einsatz von 200.000 - 250.000 Tonnen Rücklaufmaterialien	2020
<b>ABFALL &amp; RECYCLING</b>				
Schwerpunktsetzung auf Reduktion keramischer Abfälle (Brüche) im Bereich isostatisch gepresste Produkte	2012/2013	Entwicklung einer innovativen Pressmethode, durch die Rückstände bei der Nachbearbeitung der Produkte reduziert werden	Entwicklung von Pressmethoden zur vollständigen Vermeidung von Rückständen	laufend
Erhöhung der verschickten Stretchhood-Packstücke auf jährlich 850.000 Stück zur weiteren Reduktion von Abfall und Gasverbrauch	2012	835.000 Packstücke mit Stretchhood verschickt (70 % aller verschickten Packstücke); Ziel geringfügig verfehlt aufgrund geringerer Produktion	Erhöhung auf 75 % aller verschickten Packstücke	2013
Fortsetzung des Schwerpunkts auf Minimierung des Verpackungsmaterials durch Erhöhung des Packgewichts mittels Umstellung auf Sechs- bzw. Sieben-Lagen-Beschichtung	2012	Anstieg von 47 % auf 60 %	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	2013
Systematische Erfassung des Inbound Material Flows (Rohstofftransport zu den RHI Produktionswerken)	2012	Start eines SAP Projekts: Aktivierung der Auswertung von Teilstrecken	Fortsetzung: Ausweitung auf konzernweite Datenerhebung	2014
<b>TRANSPORT</b>				
Reduktion der Teilladungs-LKWs in Radenthein um 20 % und in Veitsch um 34 % (Österreich)	2012	Ziel erreicht		
Durchführung eines Programms zur Optimierung der Auslastung aller Transportmittel (LKW, Bahn, Container)	2012	Programm durchgeführt: Abmessungen der Verpackungseinheiten (z.B. Kisten) optimiert und neues „Ladungssicherungskonzept“ eingeführt	Reduktion der 1:2 Umladungen bei der Bahn im GUS-Bereich auf 20 %	2013
Gezielte Reduktion der Leertransporte (FOB, Free on Board-Lieferungen)	2012	Reduktion um 1,95 %	Reduktion um weitere 2 %	2013
NEU			Steigerung des intermodalen Transports für Lieferungen von Österreich nach Deutschland, Frankreich und Großbritannien auf 10 % und von Deutschland nach Italien, Spanien und Österreich auf 30 % (gemessen am Gesamtverkehr)	2013
<b>WEITERE</b>				
Installation des innovativen Staubfiltersystems zur Minimierung von Abgasen sowie Energie- und Ressourcenverbrauch bei weiteren Öfen in Breitenau und Hochfilzen (Österreich)	2012/2013	Ziel erreicht	Projekte zur Verminderung von Emissionen an Produktionsstandorten Trieben (Ö), Mainzlar (D) und Falconer (USA)	2013
NEU			Reduktion diffuser Stäube (Entstehung bei Transport/Aufbereitung von Material)	laufend
NEU			Verfeinerung des Wassermonitoring in wasserreichen Gebieten und Ableitung entsprechender Maßnahmen	Start 2013

ZIEL NHB 2011	ZEIT-HORIZONT	ZIELEERREICHUNG/ ZWISCHENSTAND 2012	ZIEL NHB 2012	ZEIT-HORIZONT
<b>MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER</b>				
<b>GESUNDHEIT UND SICHERHEIT</b>				
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	Schrittweise Umsetzung von Kick-off-Workshops, Betriebsversammlungen und Sicherheitstagen; Zertifizierung von 4 Standorten	Abschluss Matrixzertifizierung	bis Q3 2013
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	Keine Veränderung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	Im Zuge der OHSAS Implementierung (dzt. bis 2014 geplant)
Roll-out der Gesundheitszirkel auf alle Standorte weltweit im Zuge der Einführung von OHSAS	Start 2012	Etablierung weiterer 7 Gesundheitszirkel	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	Im Zuge der OHSAS Implementierung (dzt. bis 2014 geplant)
<b>CHANGENGLEICHHEIT</b>				
Fortsetzung und Umsetzung von Maßnahmen, die aus den internen Arbeitsgruppen (u.a. AG „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“, AG „Recruiting“, 2012 und AG „Personalentwicklung“) im Rahmen des Projekts Chancengleichheit resultieren	2012 und laufend	Erhöhung Frauenanteil in Konstruktion, Überarbeitung des Wordings in Stelleninseraten, Teilnahme am Girls' Day etc.	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
<b>STEIGERUNG DER EMPLOYABILITY</b>				
Weiterentwicklung von Entwicklungsprogrammen, insbesondere für die Bereiche Sales und Produktion 2012	2012	Etablierung eines strukturierten Personalentwicklungskonzepts „RHI Success“ inkl. Entwicklungsprogramme für Sales und Produktion	Start bzw. Ausrollung aller Programme mit ersten Gruppen auf globaler Basis	2013/2014
<b>STEIGERUNG DER ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT</b>				
Interne Nachbesetzung des überwiegenden Teils der Schlüsselpositionen bei RHI	laufend bis 2015	Interne Nachbesetzung von 6 Werksgruppenleitern im Zuge einer Neuorganisation im Bereich Operations	Weitere Forcierung der internen Nachbesetzungen und Durchführung eines strukturierten Nachfolgeplanungsprozesses	laufend
Implementierung und Durchführung eines strukturierten Talente-Identifizierungsprozesses	2012	Umgesetzt im Rahmen von „RHI Success“: erstmalige Durchführung eines strukturierten Nominierungsprozesses für das Talent Management der RHI (zusammengefasst in verschiedenen „Future Circles“)	Erarbeitung individueller Entwicklungspläne für identifizierte Potenziale für die nächsten 2 Jahre	2013/2014
Etablierung eines Traineeprogramms	2013	Derzeit Priorisierung anderer Bestandteile von RHI Success	Konzepterarbeitung	bis 2014
Entwicklung eines Employer-Branding-Konzepts	2013	Derzeit Priorisierung anderer Bestandteile von RHI Success	Konzepterarbeitung	bis 2014
Weitere Intensivierung des Austauschs österreichischer und deutscher Lehrlinge im gesamteuropäischen Raum	2012/2013	Durchführung mehrwöchiger Austauschprogramme für Lehrlinge zwischen den Standorten in einem von der EU geförderten Projekt	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011	laufend
<b>NEU</b>				
<b>SOZIALES ENGAGEMENT</b>				
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	Durchführung der Studie 2012 in der Türkei, Mexiko, Brasilien und Indien; Fertigstellung der Studie Q1 2013	Umsetzung eines Employability Programms zur Verbesserung der Arbeitsmarktqualifizierung an den RHI Standorten in Eskişehir (Türkei) und Ramos Arizpe (Mexiko)	bis 2016

# GLOSSAR

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

**CO<sub>2</sub>:** Kohlenstoffdioxid

**CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCK:** auch CO<sub>2</sub>-Bilanz, Carbon Footprint; Gesamtbetrag von Kohlendioxidemissionen, die direkt und indirekt durch eine Aktivität verursacht werden oder über die Lebensstadien eines Produkts entstehen

**CO<sub>2</sub>-ZERTIFIKATE:** Im Rahmen eines Emissionshandels-systems besteht eine gewisse Obergrenze für den Ausstoß von CO<sub>2</sub>-Emissionen. CO<sub>2</sub>-Zertifikate berechtigen Industrieanlagen zum Ausstoß von CO<sub>2</sub>. Der Handel mit CO<sub>2</sub>-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

**EXPATRIATES:** kurz auch Expat, wirtschaftliche Fachkräfte die innerhalb eines internationalen Unternehmens vorübergehend an einen ausländischen Standort entsandt werden

**F&E:** Forschung & Entwicklung

**GJ:** Giga-Joule

**GRI:** Global Reporting Initiative; weltweiter Standard für Nachhaltigkeitsberichte

**GUS-BEREICH:** Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (Armenien, Aserbaidschan, Weißrussland, Kasachstan, Kirgisistan, Moldawien, Russland, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan)

**ISO 14001:** internationale Umweltmanagementnorm

**ISO 9001:** Internationale Qualitätsmanagementnorm (Mindestanforderung an Qualitätsmanagementsysteme )

**KWH:** Kilowattstunde

**MWH:** Megawattstunde

**NO<sub>x</sub>:** 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

**RENATURIERUNG:** Versuch der Wiederherstellung von naturnahen Lebensräumen, insbesondere von Landschaften

**SEKUNDÄRROHSTOFFE:** Rohstoffe, die durch Recycling aus Abfällen gewonnen werden und als Ausgangsstoffe für neue Produkte dienen. Ihr Einsatz schont die natürlichen Ressourcen und trägt zur Reduktion von CO<sub>2</sub> und Energieverbrauch bei

**SHOP-FLOOR ARBEITER:** Arbeiter an Produktionsanlage

**SO<sub>2</sub>:** Schwefeldioxid

**SUPPLY-CHAIN:** Lieferkette

**VOC-EMISSIONEN:** flüchtige, organische Verbindungen (volatile organic compounds), die als Lösungsmittel in industriellen Prozesse verwendet werden und für den Menschen gesundheits-schädliche Folgen haben können.

**WORK-LIFE-BALANCE:** Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

# GRI G3.1 CONTENT INDEX

DEKLARATION UND PROFIL	INHALT NACH GRI	SEITEN/ANMERKUNGEN	STATUS
1	<b>Strategie und Analyse</b>		
1.1	Stellungnahme des höchsten Entscheidungsträgers	12-13	●
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	12-13; 22; 28	●
2	<b>Organisationsprofil</b>		
2.1-2.10	Organisationsprofil	14-16, 18, 19, 45, 49	●
3	<b>Berichtsparameter</b>		
3.1-3.13	Berichtsparameter	11; 35-38; 40; 49	●
4	<b>Governance, Verpflichtungen und Engagement</b>		
4.1	Corporate Governance/Führungsstruktur	16; 28-29; 44; RHI Geschäftsbericht 2012 S. 18-25 <sup>1</sup>	●
4.2	Erläuterung, ob der Vorstandsvorsitzende eine Position im operativen Management besitzt	28	●
4.3	Leitungsorgane in Organisationen ohne Aufsichtsrat	RHI hat einen Aufsichtsrat	n.r.
4.4	Mitsprachemöglichkeiten für Mitarbeitende und Anteilseigner	47; RHI Website <sup>2</sup>	●
4.5	Zusammenhang zwischen Vergütung leitender Organe und Leistung der Organisation	28	●
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	28	●
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit		
4.8	Leitbilder, Verhaltenskodizes, Prinzipien der Nachhaltigkeit	28-29	●
4.9	Verfahren zur Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistung	29	●
4.10	Leistungsbeurteilung des Vorstands bzgl. Nachhaltigkeit		
4.11	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips		
4.12	Unterstützung externer Initiativen		
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	27	●
4.14-4.17	Stakeholdermanagement (Auswahl, Ansätze, zentrale Themen)	25-27	●

LEISTUNGSINDIKATOREN	INHALT NACH GRI	SEITEN/ANMERKUNGEN	STATUS
	<b>Ökonomische Leistungsindikatoren</b>		
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	17; 51	●
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels		
EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	48-49	●
EC4	Zuwendungen der öffentlichen Hand		
EC5*	Verhältnis der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn		
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben, der auf Zulieferer vor Ort an wesentlichen Geschäftsstandorten entfallen		
EC7	Beschäftigung lokaler Arbeitnehmer/innen	44	●
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl	51	●
EC9*	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	25-26; 51	●
	<b>Ökologische Leistungsindikatoren</b>		
EN1	Materialeinsatz	30	●
EN2	Einsatz von Recyclingmaterial	31	●
EN3	Direkter Primärenergieverbrauch	38	●
EN4	Indirekter Primärenergieverbrauch	38	●
EN5*	Energieeinsparungen aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	38-39	●
EN6*	Initiativen für höhere Energieeffizienz und erneuerbare Energien	32-33; 38-39	●
EN7*	Initiativen zur Reduktion des indirekten Energieverbrauchs	32-33; 38-39	●
EN8	Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen	37	●
EN9*	Von der Wasserentnahme betroffene Wasserquellen		
EN10*	Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser		
EN11	Flächennutzung in Schutzgebieten		
EN12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität	41	●
EN13*	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	41	●
EN14*	Strategien und Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität	41	●
EN15*	Bedrohte Arten in Gebieten der Geschäftstätigkeit		
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	36	●
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen		
EN18*	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und Ergebnisse	37	●
EN19	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen		
EN20	NOx, SOx und andere wesentliche Luftemissionen	37	●
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen		
EN22	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	40-41	●
EN23	Wesentliche Schadstoffaustritte/Spills		
EN24*	Gewicht des als gefährlich eingestuftes Abfalls		
EN25*	Durch Abwassereinleitungen und Oberflächenabfluss belastete Gewässer		

## LEISTUNGSINDIKATOREN (Fortsetzung)

INHALT NACH GRI	SEITEN/ANMERKUNGEN	STATUS	
EN26	Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	32-33	●
EN27	Zurückgenommenes Verpackungsmaterial	41	●
EN28	Geldbußen/Sanktionen aufgrund von Übertretungen im Umweltbereich		
EN29*	Wesentliche Umweltauswirkungen durch den Transport	39-40	●
EN30*	Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen	36	●
	<b>Soziale Leistungsindikatoren – Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung</b>		
LA1	Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis und Region	44	●
LA2	Mitarbeiterfluktuation	44	●
LA3*	Leistungen nur für Vollzeitbeschäftigte	48	●
LA15	Wiedereinstieg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Berufsleben nach einer Karenz	46	●
LA4	Mitarbeitende mit Kollektivvereinbarungen	46	●
LA5	Mitteilungsfristen für wesentliche betriebliche Veränderungen		
LA6*	Mitarbeitende in Arbeitsschutzausschüssen	49	●
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	48-49	●
LA8	Gesundheitsvorsorge, Schulungen zu ernsthaften Krankheiten	49	●
LA9*	Arbeitsschutzvereinbarungen mit Gewerkschaften		
LA10	Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter/in	47	●
LA11*	Programme zum Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	47-48	●
LA12*	Leistungsbeurteilung und Entwicklungspläne von Mitarbeitenden	47	●
LA13	Diversität der Mitarbeitenden und leitender Organe	44-45	●
LA14	Lohnunterschiede nach Geschlecht	46	●

### Menschenrechte

Für RHI ist die Einhaltung der Menschenrechte eine Selbstverständlichkeit. RHI wird 2013 eine Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte etablieren, um diese Thematik auch strukturell im Unternehmen zu verankern und künftig auch im Rahmen der GRI Indikatoren berichten zu können.

### Gesellschaft

S01	Geschäftsbereiche, in denen Gemeinde-Einbindung, Auswirkungseinschätzungen und Entwicklungsprogramme implementiert sind	51	●
S09	Geschäftstätigkeiten mit signifikantem negativen Einfluss auf die lokale Gemeinschaft		
S10	Prävention und Minderungsmaßnahmen für Geschäftstätigkeiten mit signifikantem potenziellen oder aktuellem negativen Einfluss auf die lokale Gemeinschaft		
S02	Untersuchung von Korruptionsrisiken		
S03	Mitarbeiterschulungen zur Vermeidung von Korruption	28	●
S04	Anti-Korruptionsmaßnahmen		
S05	Politische Positionen, Teilnahme an der politischen Willensbildung, Lobbying	25	●
S06*	Zuwendungen an Politik		
S07*	Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens		
S08	Geldbußen/Sanktionen aufgrund von Gesetzesverstößen		
	<b>Produktverantwortung</b>		
PR1	Gesundheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus	31-33	●
PR2*	Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften		
PR3	Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Dienstleistungen	32	●
PR4*	Verstöße gegen Produktinformationspflichten		
PR5*	Kundenzufriedenheit	27; 54	●
PR6	Gesetzeskonformität im Bereich Werbung		
PR7*	Verstöße im Bereich Werbung		
PR8*	Berechtigte Datenschutzbeschwerden		
PR9	Bußgelder wegen Verstößen gegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben		

## G3.1 MANAGEMENTANSATZ

DMA EC	Ökonomische Leistungsindikatoren	14-19	●
DMA EN	Ökologische Leistungsindikatoren	29-30; 35	●
DMA LA	Soziale Leistungsindikatoren – Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung	43	●
DMA HR	Menschenrechte	28	●
DMA SO	Gesellschaft	51	●
DMA PR	Produktverantwortung	29-31	●

## LEGENDE

●	teilweise berichtet
○	nicht berichtet
●	berichtet
n.r.	nicht relevant
*	Zusätzlicher Indikator

1 www.rhi.ag.com -> Investor Relations -> Finanzberichte

2 www.rhi-ag.com -> Corporate Governance



## Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **RHI AG** ihren Bericht „Nachhaltig kommt man einfach nicht weiter... (2012)“ 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. Für die Methode siehe [www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf](http://www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf)

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

Amsterdam, 15. April 2013

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](http://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 28. März 2013. 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

**Konzept und Grafik**  
Büro X

**Fotos**  
Daniel Gebhart de Koekkoek, Mihai M. Mitrea (Foto S. 13),  
Christoph Brandner, Severin Wurnig, Foto-Freisinger (Foto S. 23), iStockphoto

**Inhaltliche Beratung**  
Center for Responsible Management

**Texte**  
Schreibagentur e.U.

**Druck**  
RHI AG

**Kontakt**  
Michaela Seelig, Nachhaltigkeitsbeauftragte, RHI AG  
[sustainability@rhi-ag.com](mailto:sustainability@rhi-ag.com)

Gedruckt auf recyceltem Papier, ausgezeichnet mit dem EU Ecolabel.

