



WER FRAGT, DER FÜHRT

ZUM BERICHT	3
VORSTANDSVORWORT	4
RHI – FUNDAMENT DER INDUSTRIE	6
PRODUKTWELT UND LIEFERKETTE	12
WERTSCHÖPFUNG BEI RHI	16
NACHHALTIGKEITSTHEMEN VON RHI	20
Prozess der Themenfindung	20
Materialitätsmatrix	22
Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen	23
VERANTWORTLICH WIRTSCHAFTEN	24
Nachhaltiges profitables Wachstum	26
Innovation	28
Governance, Business-Ethik und Werte	30
Kommunikation	33
Produktverantwortung und Qualitätsmanagement	35
UMWELT UND ENERGIE	40
Umweltmanagement bei RHI	42
Rohstoffe und Abbau	43
Umweltschutz und Emissionen	46
Recycling und Abfallmanagement	48
Energieeffizienz	50
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER	52
Verantwortungsvoller Arbeitgeber	54
Menschenrechte	64
Good Corporate Citizenship	65
NACHHALTIGE ZIELE	68
GLOSSAR	71
GRI G4 INDEX	72
IMPRESSUM	74

G4-22, G4-23, G4-28, G4-29, G4-30, G4-32, G4-33, G4-48

Mit diesem dritten Nachhaltigkeitsbericht hat RHI einen weiteren wichtigen Schritt gesetzt: Das Unternehmen berichtet darin nach G4, dem neuen Standard der internationalen Global Reporting Initiative (GRI). Das erfordert neben der Auseinandersetzung mit den Fortschritten und den erreichten Zielen vor allem das Eingehen auf die wesentlichen Themen.

[DER WEG: DIALOG UND ANALYSE](#)

RHI hat sich die Reflexion seiner Anforderungen, Herausforderungen und Probleme nicht leicht gemacht. Um ein möglichst umfangreiches Bild zu erhalten, wurden die relevanten internen und externen Stakeholder-Gruppen systematisch in die Themenfindung eingebunden. RHI ging damit über die im Berichtsstandard geforderte Materialitätsmatrix hinaus.

Die Stakeholder wurden auf vier Ebenen einbezogen, das findet sich im Aufbau dieses Berichts wieder. Das erste Kapitel „Nachhaltigkeitsthemen von RHI“ beschreibt den Prozess, skizziert die Materialitätsmatrix und listet die daraus resultierenden zwölf Themen auf. Diese werden in den drei folgenden Kapiteln – „Verantwortlich Wirtschaften“, „Umwelt und Energie“ sowie „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ im Detail dargestellt. Dabei erfolgt sowohl die Beschreibung des Management-Ansatzes als auch der Aktivitäten und Fortschritte im jeweiligen Bereich.

[DAS ZIEL: TRANSPARENZ UND INFORMATION](#)

Der Bericht richtet sich an alle Stakeholder, die an RHI beteiligt oder in die Geschäftstätigkeit involviert sind, sowie an externe Dritte (beispielsweise Anrainerinnen und Anrainer) mit Interesse am Unternehmen. Im Fokus stehen alle Aspekte der Nachhaltigkeit. Die Priorisierung der Themen erfolgte nach der Relevanz für die Geschäftstätigkeit und ihren Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Umfassendere Informationen zu den wirtschaftlichen Tätigkeiten und Entwicklungen finden Sie im RHI Geschäftsbericht 2013.

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

Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit sind nicht immer leicht zu erzielen – vor allem für ein internationales Unternehmen, das in verschiedenen Kulturkreisen agiert. RHI bemüht sich bei der Auseinandersetzung mit den Themen um größtmögliche Glaubwürdigkeit und Transparenz. In der Berichterstattung setzt RHI auf eine möglichst akkurate, aktuelle, zuverlässige, vergleichbare, klare und ausgewogene Darstellung der Maßnahmen. Änderungen bei der Erhebung oder Darstellung von Daten sind an entsprechender Stelle gekennzeichnet.

Dieser Bericht erfüllt die Anforderungen der G4-Guidelines Core der Global Reporting Initiative, deckt die Aktivitäten des RHI Konzerns im Jahr 2013 ab und inkludiert auch die Beteiligung an der indischen Orient Refractories Ltd. (ORL). Abweichungen von der konzernweiten Berichtsgrenze bei der Angabe von Kennzahlen und Daten sind an entsprechender Stelle angegeben. Es wurden keine Neuformulierungen vorgenommen. Der erste RHI Nachhaltigkeitsbericht erschien im 2. Quartal 2012. RHI veröffentlicht seither jährlich einen Bericht nach GRI, um laufend über Fortschritte im Nachhaltigkeitsmanagement und in der Zielerreichung zu berichten. Dolomite Franchi S.p.A., eine 100 % Konzerntochter der RHI AG, veröffentlichte 2014 zum dritten Mal einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. Sie finden diesen Bericht auf der RHI Website www.rhi-ag.com im Bereich „Nachhaltigkeit“.

Als externe Prüfung wurde für den vorliegenden Bericht der Materiality Matters-Check der Global Reporting Initiative durchgeführt. Das Unternehmen ist mit Ende Juli 2013 nach ISO 14001, ISO 9001 und OHSAS 18001 zertifiziert.

WER FRAGT, DER FÜHRT

G4-1

SEHR GEEHRTE LESERIN, SEHR GEEHRTER LESER,

in den letzten Jahren hat sich das Nachhaltigkeitsmanagement bei RHI konstant weiterentwickelt. Mit dem Anspruch „Wer fragt, der führt“ haben wir es 2013 auf die nächste Stufe gehoben: Wir haben aktiv unsere eigene Position hinterfragt und die Stimmen der Stakeholder in einen kritischen Dialog eingebunden.

WARUM STELLEN WIR UNS SELBST INFRAGE?

Mit diesem offenen Zugang sind wir bewusst nicht den einfachen Weg gegangen. Wir wollten vielmehr unserer Verantwortung als global führender Feuerfestanbieter gerecht werden. In einem systematischen Prozess haben wir mit den internen und externen Stakeholdern die wesentlichen Themen für RHI definiert und das Nachhaltigkeitsmanagement auf solide Beine gestellt.

Einen bedeutenden Schritt markierte das Stakeholderforum im Oktober 2013. Gemeinsam mit den relevanten Akteuren haben wir uns intensiv mit unserer Verantwortung in den drei Kernbereichen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Sozialem – auseinandergesetzt. Basierend auf den Ergebnissen wurden zwölf wesentliche Themen definiert, die wir in diesem Bericht für Sie darstellen.

WELCHE HERAUSFORDERUNGEN SEHEN WIR – UND WIE BEGEGNEN WIR IHNEN?

Als weltweit tätiges, rohstoff- und energieintensives Unternehmen steckt RHI in einem Korsett, das einen engen Rahmen vorgibt. Zu den großen Herausforderungen zählen die Verfügbarkeit von Rohstoffen und deren ressourcenschonender Abbau. Die Herstellung von Feuerfestprodukten benötigt viel Energie und setzt bei der Verarbeitung der Rohstoffe das darin natürlich gebundene CO₂ frei.

Zudem müssen wir uns den Anforderungen an Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie den politischen und gesellschaftlichen Bedingungen in den einzelnen Ländern stellen. Hinzu kommt der Anspruch unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie arbeiten in unterschiedlichen Kulturkreisen und bekommen den zunehmenden Wettbewerbsdruck zu spüren.

Mit Augenmaß wachsen und gleichzeitig fair mit Ressourcen umgehen – dieses Ziel verfolgen wir Tag für Tag. RHI befindet sich dabei im Spannungsfeld zwischen kurzfristiger Gewinnorientierung und langfristiger Wertsteigerung. Ein Balanceakt, bei dem jede Handlung mit Auswirkungen auf Mensch und Umwelt verbunden ist.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, bauen wir auf vier strategische Säulen: Wir setzen auf profitables Wachstum durch Qualität und Service. Wir bauen auf Innovation als Wettbewerbstreiber. Wir sichern die Business-Exzellenz durch herausragende Leistungen und Prozesse. Und wir investieren weiterhin verstärkt in die Erhöhung der Eigenversorgung mit Magnesiumrohstoffen.

WELCHE SCHWERPUNKTE HABEN WIR IM JAHR 2013 VERFOLGT?

Im Jahr 2013 haben wir die Maßnahmen zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele vorangetrieben. Um die Innovationskraft abzusichern, wurde ein systematischer Innovationsprozess entwickelt. Im Mai trat ein konzernweit gültiger Code of Conduct in Kraft. Darin bekennen wir uns zu den gesetzlichen Compliance-Anforderungen und treten für ethische Standards ein.

Bei der Produktverantwortung lag der Fokus auf der Ressourceneffizienz beim Kunden sowie der Entwicklung von Ersatzstoffen. In einer laufenden Erhebung erfassen wir bis Mitte 2014 die Kundenzufriedenheit. Dies soll helfen, unsere Produkte noch besser an ihren Bedürfnissen auszurichten.

Die Umweltstandards konnten wir 2013 weiter verbessern: Wir haben einen neuen Standort (Falconer, USA) in das globale Umweltmanagementsystem aufgenommen und die Anzahl der Standorte mit Umweltberichten auf 70 % erhöht. Die Eigenversorgung mit Rohstoffen stieg durch die Erweiterung der Kapazitäten zur Rohstoffproduktion in der Türkei als auch die neuen Gewinnungsanlagen in Norwegen, der Recyclinganteil erhöhte sich auf 5,4 %.

Daneben haben wir das Personalmanagement mit Blick auf die Zukunft vorangetrieben. Unser Ziel bleibt weiterhin, top ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, auszubilden und ihnen sichere und qualitative Arbeitsplätze anzubieten.

WIE WERDEN WIR AUCH IN ZUKUNFT UNSERER VERANTWORTUNG GERECHT?

Die Rahmenbedingungen des Marktes werden immer volatil und die regulatorischen und umweltrechtlichen Anforderungen an produzierende Unternehmen steigen. Wir werden unseren Nachhaltigkeitsprozess vor diesem Hintergrund konsequent fortführen. Zurzeit erweitern wir unsere Maßnahmen – etwa im Bereich Arbeitssicherheit – schrittweise auf die internationalen Standorte.



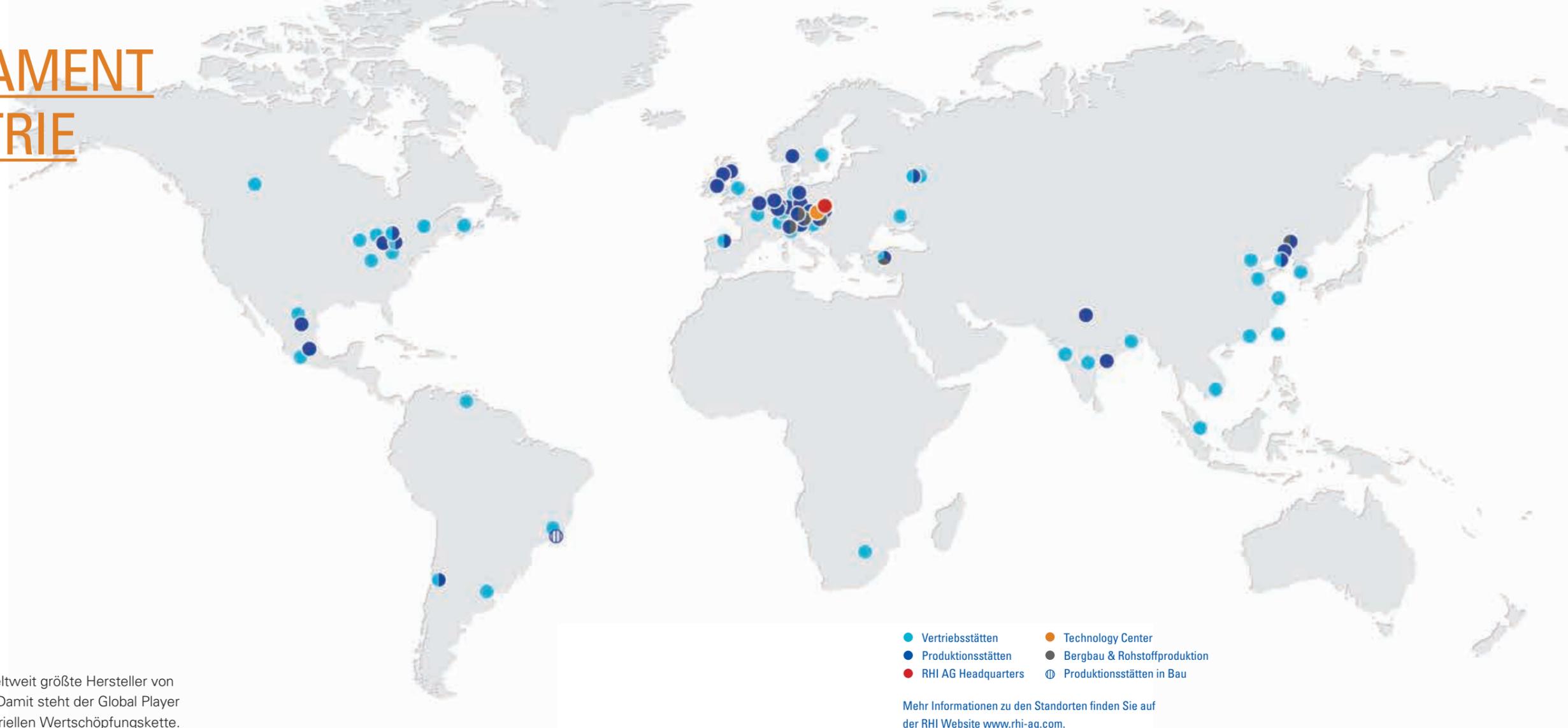
Darüber hinaus setzen wir weiterhin auf den Stakeholder-Dialog und die laufende Strategiearbeit. Der kontinuierlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht übernimmt dabei eine wichtige Rolle – sowohl als laufender Gradmesser für die Zielerreichung als auch als interner Schrittmacher für diesen Prozess.

Auch in Zukunft wollen wir die Beteiligten einbinden und im Idealfall gemeinsam mit ihnen an einem Strang ziehen. Ich danke allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren großen Einsatz und ihre Loyalität. Vielen Dank auch an unsere Stakeholder: Wir freuen uns, dass Sie diesen spannenden – und hoffentlich für alle Seiten erfolgreichen – Weg mit uns gehen.

Ihr
Franz Struzl
Vorsitzender des Vorstands

RHI – FUNDAMENT DER INDUSTRIE

G4-3, G4-8, G4-9, G4-12



Die RHI AG ist der weltweit größte Hersteller von Feuerfestprodukten. Damit steht der Global Player am Beginn der industriellen Wertschöpfungskette. Denn die Erzeugung von Grundstoffen wie Stahl, Zement, Glas oder Aluminium erfordert hitzebeständige Produktionsanlagen. Ohne die Technologien und Produkte von RHI wäre in unserem Alltag Vieles nicht vorhanden – von der Fensterscheibe bis zum Auto, von der Müllverbrennungsanlage bis zum Kraftwerk.

FEUERFESTMATERIALIEN FÜR ZAHLREICHE ANWENDUNGEN

Die industriellen Grundstoffe werden in Hochtemperatur-Prozessen hergestellt. Damit sie den damit verbundenen extremen Belastungen widerstehen, werden die Produktionsanlagen mit Feuerfestprodukten ausgekleidet. Nur diese halten den auftretenden Temperaturen über 1.200 Grad Celsius stand.

Pro Jahr erzeugt RHI mehr als 1,7 Mio. Tonnen Materialien für die Industrieproduktion. Die Einsatzbereiche sind vielfältig: RHI beliefert Schlüsselindustrien wie die Stahl-, Zement- und Kalkindustrie. Zudem werden die Feuerfestmaterialien für die Erzeugung von Glas, Kupfer oder Aluminium, in der Umwelt- und Energietechnik sowie in der Chemie und Petrochemie verwendet.

MASSGESCHNEIDERTE LÖSUNGEN FÜR KUNDEN

Als weltweit einziger Anbieter begleitet RHI den gesamten Prozess – von der Auswahl der Produkte, dem Engineering, der Optimierung sämtlicher Schritte und der Konstruktion von Spezialmaschinen bis zu Service- und Dienstleistungen. Der Feuerfestspezialist setzt auf eine enge Zusammenarbeit mit den Kunden, denn nur so sind Lösungen nach Bedarf möglich. Damit hilft RHI den Abnehmern, die Wertschöpfung in ihrer Produktion zu erhöhen.

Mit seinem globalen Netzwerk ist RHI nah an Kunden und Partnern. Das Unternehmen verfügt über 33 Produktionsstätten und mehr als 70 Vertriebs- und Dienstleistungsstandorte auf vier Kontinenten. Das sichert die rasche Verfügbarkeit der Produkte, die persönliche Betreuung 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 Konzerns.

- 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.

BEREIT, EINEN SCHRITT WEITER ZU GEHEN

Rund um den Globus beschäftigt RHI rund 8.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie alle verbindet der Wille, das Beste zu schaffen und dafür einen Schritt weiter zu gehen. Ihre Motivation zeigt sich in der hohen Loyalität: Im Schnitt bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter elf Jahre bei RHI. Damit tragen sie wesentlich zur Vision des Unternehmens bei: „We lead the Industry. Everywhere. Anytime.“

RHI ist in einem hochkompetitiven Markt tätig. Um seine Rolle als Technologieführer zu behaupten, investiert das Unternehmen etwa EUR 21 Mio. in Forschung und Entwicklung. Rund um den Globus sind über 160 Forscherinnen und Forscher im Einsatz, der Großteil davon im RHI Technology Center in Leoben (Österreich). In unmittelbarer Nähe zur Montanuniversität erarbeiten diese laufend Feuerfestinnovationen und entwickeln Produktionsprozesse weiter.

VERANTWORTLICH UND MIT WEITBLICK HANDELN

RHI arbeitet in einem globalen Umfeld mit sich ständig ändernden Rahmenbedingungen. Die Herausforderungen reichen von volatilen Energiepreisen und der Verknappung von Rohstoffen über Fachkräftemangel, neue gesellschaftliche Ansprüche und Informationsbedürfnisse bis hin zu unterschiedlichen rechtlichen und politischen Vorgaben für den Umwelt- und Klimaschutz.

Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung für die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit in allen drei Dimensionen bewusst – wirtschaftlich, ökologisch und sozial. Das Ziel ist eine nachhaltige Unternehmensführung, die langfristigen Wert schafft, negative Folgen für Umwelt und Gesellschaft vermeidet und positive Auswirkungen fördert.

STRATEGISCHER VORSPRUNG DURCH EIGENE ROHSTOFFE

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist der Zugang zu qualitativen Rohstoffen. Um diesen langfristig abzusichern, hält RHI weiterhin an der Erhöhung der Eigenversorgung mit Magnesiumrohstoffen fest. Das Unternehmen erachtet den Zugang zu eigenen Rohstoffen als strategischen Wettbewerbsvorteil. Mit der Erweiterung der Kapazitäten zur Rohstoffproduktion in der Türkei und in Österreich sowie Akquisitionen konnte RHI den Eigenversorgungsgrad auf rund 80 % steigern. Dabei wurde auch auf eine alternative Rohstoffgewinnung aus Meerwasser zurückgegriffen.

RHI kommt die technologische und montanistische Tradition zugute. Die Wurzeln reichen mehr als 175 Jahre zurück: Zusammenschlüsse führender Feuerfestunternehmen – unter anderem Radex und Veitscher Magnesitwerke – bildeten die Basis für den heutigen Konzern. Unter der Dachmarke RHI wird heute eine Reihe der etablierter Produktmarken wie Didier, Veitscher, Radex, Dolomite Franchi, Interstop oder Monofrax zusammengefasst.

PROFITABEL WACHSEN UND WERTE SCHAFFEN

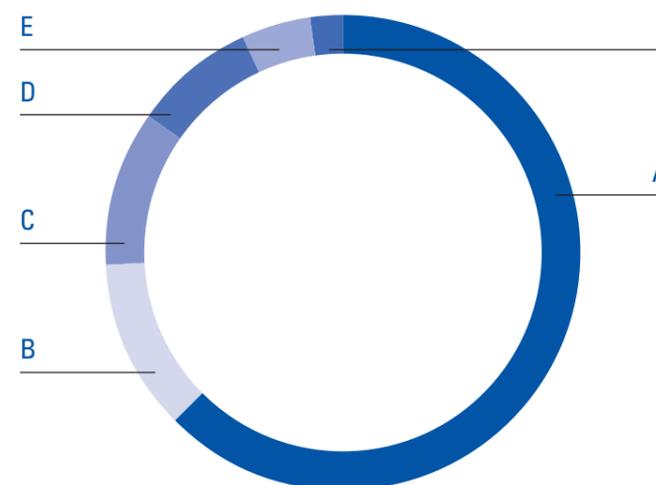
Um die Position am Weltmarkt auszubauen, hat sich RHI bis 2020 klare Ziele gesetzt: ein Umsatzwachstum auf bis zu EUR 3 Mrd. sowie die Erwirtschaftung einer EBIT-Marge von 12 % über den Konjunkturzyklus. Diese Zielgrößen basieren auf einem im Jahr 2012 prognostizierten Wirtschaftswachstum. Wesentliche strategische Säulen von RHI sind: ein profitables Wachstum, die Erhöhung der Eigenversorgung mit Rohstoffen, Innovation sowie Business Excellence.

Diese Strategie unterstützt das langfristige Ziel, den Wert des Unternehmens für alle Stakeholder zu steigern. Im vergangenen Jahr hat RHI einen ökonomischen Wert von rund EUR 1,797 Mrd. erwirtschaftet. Abzüglich EUR 1,662 Mrd. für Umsatz- und Personalkosten sowie Zahlungen an Eigen- und Fremdkapitalgeber und öffentliche Stellen bleiben rund EUR 136 Mio. Im Jahr 2013 investierte RHI rund EUR 257.000 ins Gemeinwesen. Diese Summe beinhaltet alle Spenden konzernweit.

Weitere Informationen zur Konzernstruktur und Unternehmensführung sowie zu Finanzkennzahlen finden Sie im RHI Geschäftsbericht 2013: www.rhi-ag.com > Investor Relations > Finanzberichte.

AUSSENSUMSÄTZE

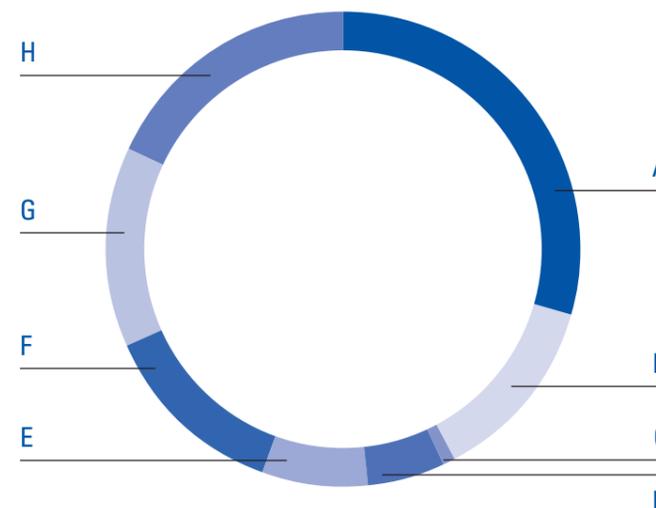
RHI Kundenindustrien: Außenumsätze 2013



A	62,5%	Stahl
B	11,7%	Zement/Kalk
C	10,6%	Nichteisenmetalle
D	8,5%	Glas
E	4,5%	Umwelt/Energie/Chemie
F	2,2%	Rohstoffe

UMSATZ NACH REGIONEN

Globale RHI Marktabdeckung: Umsatz nach Regionen 2013



A	29,5%	Westeuropa
B	12,8%	USA & Kanada
C	0,8%	Australien & Japan
D	5,5%	GUS
E	7,1%	Osteuropa
F	12,8%	Naher Osten & Afrika
G	13,6%	Südamerika & Mexiko
H	17,9%	Asien

FINANZKENNZAHLEN NACH GRI

DIREKTER GENERIERTER UND VERTEILTER ÖKONOMISCHER WERT ¹

In Mio. EUR	2011 ²	2012	2013
Umsatz und sonstige betriebliche Erträge	1.769,0	1.848,2	1.791,1
Zinserträge und Dividenden	8,9	8,7	6,1
Summe	1.777,9	1.856,9	1.797,2
Umsatzkosten (exkl. Personalkosten, Abschreibungen sowie sonstige Steuern)	-1.209,70	-1.217,1	-1.152,4
Personalkosten	-350,40	-397,1	-402,6
Zahlungen an Eigenkapitalgeber	-19,90	-29,9	-30,3
Zahlungen an Fremdkapitalgeber	-16,20	-19,6	-18,2
Zahlungen an öffentliche Stellen	-32,60	-44,3	-58,1
Verbleibender ökonomischer Wert	149,10	148,9	135,6

¹ 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.

² Angepasst. Siehe Geschäftsbericht 2012.

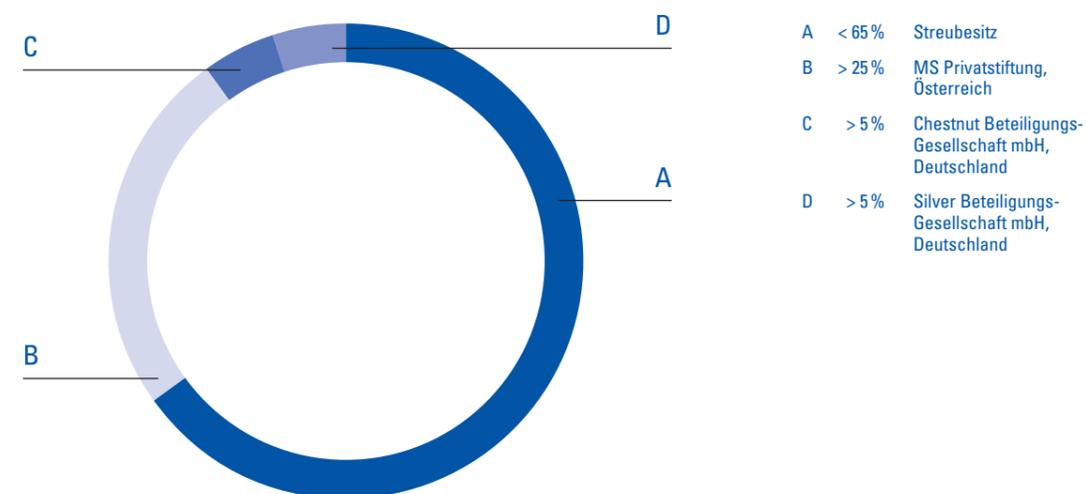
RHI AUF EINEN BLICK (STAND: 31.12.2013)

Unternehmen	RHI AG
Firmensitz	Wien
Vorstand	Aktuelle Mitglieder: Dkfm. Franz Struzl (CEO, seit 1.7.2013 auch CSO Division Industrial) DI Franz Buxbaum, MBA (COO), seit 1.7.2013 Mag. Barbara Potisk-Eibensteiner (CFO) DI Reinhold Steiner (CSO Division Stahl), seit 1.7.2013 Ausgeschiedene Mitglieder: Dr. Giorgio Cappelli (CSO Division Stahl), bis 30.6.2013 Dr. Manfred Hödl (CSO Division Industrial, CTO), bis 30.6.2013
Börse	Prime Market der Wiener Börse (ATX)
Mitarbeiter/-innen	8.121 Beschäftigte
Beschreibung	Weltweit tätiger Feuerfestanbieter
Geschäft	Entwicklung, Produktion und Service von Feuerfestprodukten und -systemen
Divisionen	Stahl, Industrial, Rohstoffe
Produkte	Feuerfeste Steine, Massen, Mörtel und Funktionalprodukte
Produktion	33 Produktionsstandorte in Europa, Nord-/Südamerika und Asien Mehr als 1,7 Mio. Tonnen Feuerfestprodukte/Jahr
Rohstoffe	Sieben eigene Rohstoffstandorte, 1,27 Mio. Tonnen Magnesia und Dolomit/Jahr
Vertrieb	Mehr als 70 Vertriebsstandorte auf vier Kontinenten

RHI FINANZKENNZAHLEN 2013

Umsatz	EUR 1.754,7 Mio.
EBIT	EUR 111,1 Mio.
EBITDA	EUR 261,5 Mio.
Gewinn	EUR 63,4 Mio.

RHI AKTIONÄRSSTRUKTUR



PRODUKTWELT UND LIEFERKETTE

DIE FEUERFESTPRODUKTE

Das Sortiment von RHI umfasst mehr als 120.000 Einzelartikel. Es reicht von eigenen Rohstoffen über ungeformte Materialien und geformte Feuerfestprodukte bis zu Funktionalprodukten für bestimmte Industrien und Anwendungen.

Pfannensteine (Stahlindustrie)



Geformte Produkte

Zu den geformten feuerfesten Produkten zählen vor allem gepresste Bauteile wie Steinformate oder Rohre sowie schmelzgegossene und gepresste Blöcke. Auch Fertigbauteile – zum Beispiel für Drehrohröfen – werden von RHI produziert.



Drehrohrföfensteine (Zementindustrie)

Ungeformte Materialien

RHI bietet den Kunden auch ungeformte Feuerfestmaterialien – wie Reparatur-, Bau- und Gießmassen sowie Mörtel – zur weiteren Verarbeitung an. Diese werden beispielsweise zur Auskleidung von Elektrolichtbogenöfen in der Stahlindustrie verwendet.

Schmelzmagnesia



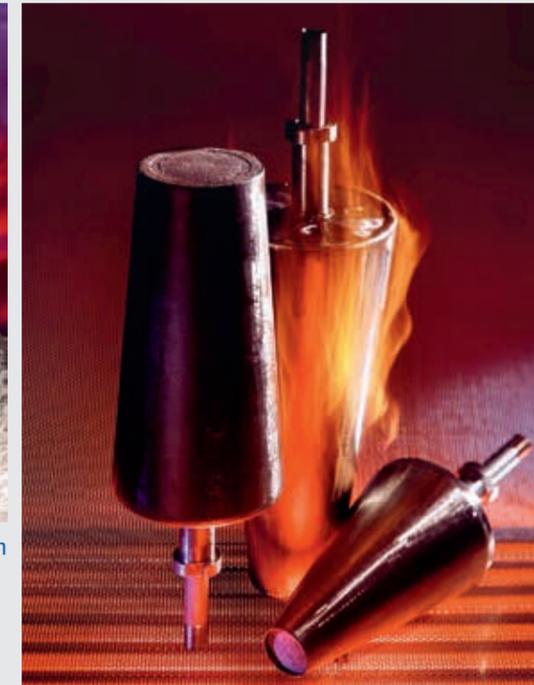
Kaustermagnesia



Schieberplatten (Stahlindustrie)



Basische Massen



Pfannenspülsteine (Stahlindustrie)

Eigene Rohstoffe

RHI baut an sieben Standorten selbst Rohstoffe ab. Sie werden im Untertage- und im Über Tagebergbau sowie aus Meerwasser gewonnen und vor Ort weiterverarbeitet. Dazu zählen vor allem magnetische Rohstoffe, Dolomit sowie Spezialrohstoffe und -zuschlagstoffe.

Funktionalprodukte

Für bestimmte Industrien und Anwendungen entwickelt RHI sogenannte Funktionalprodukte. Sie werden zum Beispiel für Stahlgießpfannen, Zement- und Glasmelzöfen oder Kupferkonverter eingesetzt.

DIE LIEFERKETTE

Die Lieferkette von RHI ist auf die Anforderungen des Marktes und der Kunden ausgerichtet. RHI betrachtet dabei die gesamten Prozesse integriert – vom jeweiligen Bedarf über die Beschaffung von Rohstoffen, Materialien und Services bis hin zur Erzeugung und Auslieferung der Produkte. Das Ziel ist, jedem Kunden die für ihn beste Lösung zu bieten.

Die Prozesse der Lieferkette

Die RHI Lieferkette umfasst drei Hauptprozesse: Akquisition, Beschaffung sowie Produktion und Distribution. Bei jedem dieser Schritte stellt sich das Unternehmen wesentlichen Fragen:

- Akquisition: Welche konkreten Anforderungen hat der Kunde an die Leistung? Wann benötigt der Kunde die Produkte und Services von RHI?
- Beschaffung: Welche Mittel braucht RHI für die Produktion? Welche Rohstoffe können aus internen, welche aus externen Produktions- und Beschaffungsquellen besorgt werden?
- Produktion und Distribution: Wie stellt RHI dem Kunden die Produkte und Services entsprechend seinem Bedarf zeitgerecht und in der richtigen Menge zur Verfügung?

DIE RHI LIEFERKETTE: ZEIT UND DISTANZ



RM = Raw Material, FG = Finished Goods

Produktlebensdauer und Lieferzeiten

Die Lebensdauer der Feuerfestprodukte hängt von der jeweiligen Industrie ab: Mit 20 Minuten bis zwei Monaten weist die Stahlindustrie die kürzesten Intervalle bis zum Austausch der Produkte auf. In der Zementindustrie beläuft sich der Austauschzyklus auf rund ein Jahr und in der Glasindustrie auf bis zu zehn Jahre. Bei der Produktion von Nichteisenmetallen halten Feuerfestprodukte im Schnitt ein bis zehn Jahre, in der Chemie- und Umweltindustrie fünf bis zehn Jahre.

RHI bietet den Kunden maßgeschneiderte Lösungen je nach Bedarf und Produktionsprozessen. Insgesamt 90 % des Liefervolumens werden erst nach Bestellung gefertigt („make-to-order“). Die Lieferzeiten variieren nach Produkt und Rohstoff:

TYPISCHE LIEFERZEITEN: MAKE-TO-ORDER

Produkt	Lieferzeit (variiert mit dem Auftragsstand)
Massen und Mörtel	2–6 Tage
Ungebrannte Steine	4–6 Wochen
Gebraunte Steine	8–12 Wochen
Spezialprodukte	Bis 6 Monate

Änderungen in der Lieferkette im Jahr 2013

Im Jahr 2013 wirkten sich vor allem folgende Ereignisse und Entwicklungen auf die Lieferkette aus: RHI hat die Rohstoffbeschaffung aus eigenen Quellen weiter erhöht. Die Produktion am norwegischen Standort Porsgrunn deckt – trotz aufgetretener Schwierigkeiten beim Hochfahren – den Eigenbedarf an Schmelzmagnesia außerhalb Chinas ab. Das macht den RHI Konzern unabhängig von chinesischen Lieferanten. Die Transportwege sind wesentlich kürzer, da die Weiterverarbeitung zu Fertigprodukten in den deutschen und österreichischen Werken erfolgt. Die hohe Qualität dieser Schmelzmagnesia wird von den Kunden aus der Stahlindustrie als einzigartig geschätzt. Die Gewinnung von Magnesia aus Meerwasser erfolgt über ein eigens entwickeltes Verfahren.

Neben dem neuen Werk in Norwegen wurden die bestehenden Kapazitäten zur Rohstoffproduktion in Österreich und der Türkei ausgebaut. Beispielsweise startete im Werk Hochfilzen die Planung und Errichtung einer Anlage zur Rückgewinnung der sogenannten „Feinberge“. An diesem Standort lagern rund 1,8 Mio. Tonnen Reststoffe aus der Zeit, als im Werk noch eine Flotationsanlage betrieben wurde. Mit der neuen Anlage werden diese Reststoffe wieder dem Produktionsprozess zugeführt werden. Das senkt Kosten und verlängert die Lebensdauer des Bergbaus. Die Inbetriebnahme ist für Ende 2014 geplant.

Ein weiterer Einfluss betrifft die Kundenindustrien selbst. Ihr Bedarf an Feuerfestprodukten wird immer volatiler. Das bedeutet, dass die Planungsperioden beispielsweise in der Stahlindustrie kürzer werden. Damit muss auch RHI, als von der Kundenproduktion direkt abhängiger Lieferant, rascher auf geänderte Verbrauchsmengen reagieren können.

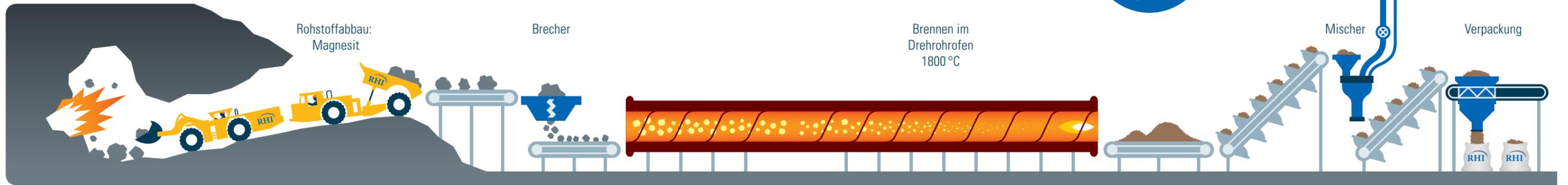
DIE RHI PRODUKTION IM ÜBERBLICK

- Kunden an rund 10.000 Standorten weltweit
- 93.000 Kundenaufträge pro Jahr
- 330.000 Lieferungen in die ganze Welt
- 35.000 Lieferanten mit 15.300 Bestellungen pro Jahr
- Beschaffungsvolumen von rund EUR 890 Mio.

WERTSCHÖPFUNG BEI RHI

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

FORSCHUNG & ENTWICKLUNG



UNGEFORMTE FEUERFESTPRODUKTE

Presse
max. 3200 t

Wärmebehandlung
max. 350 °C

Qualitätsprüfung

Verpackung

UNGEBRANNT
FEUERFESTPRODUKTE

Presse
max. 3200 t

Brennen im Tunnelofen
max. 1800 °C / 3 Tage

Qualitätsprüfung

Verpackung

GEBRANNT
FEUERFESTPRODUKTE

Logistik



Recycling oder
gesetzmäßige Entsorgung

Ausbau

Verwendung

Einbau

BEISPIEL:
STAHLINDUSTRIE

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

Aus Roheisen wird Stahl

LD Konverter

WERTSCHÖPFUNG BEI RHI

G4-14

RHI ENGAGEMENT ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



NACHHALTIG WERTSCHÖPFEN

Wie kann RHI verantwortungsvoll Wert schaffen und diesen nachhaltig bewahren? Diese Frage begleitet das Unternehmen durch die gesamte Wertschöpfungskette. Dahinter steht folgende Überzeugung: Nachhaltigkeit lässt sich nur dann im Kerngeschäft des Unternehmens verankern, wenn sie in den Produkten und im Wertschöpfungsprozess gleichzeitig berücksichtigt wird.

Daher hat sich RHI eingehend mit den Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die Gesellschaft und die Umwelt auseinandergesetzt. Die Aktivitäten beginnen bei Umweltschutzmaßnahmen und dem Ausbau der Eigenversorgung mit Rohstoffen und reichen bis zur Entwicklung von innovativen Ansätzen beim Rücklauf der von den Kunden verwendeten Materialien und Produkte.

In der Darstellung auf dieser Seite sind sowohl die Auswirkungen auf die Kernprozesse dargestellt (innerer Kreis) sowie die unterstützenden Prozesse beziehungsweise Querschnittsthemen, die sich durch alle Produktphasen ziehen (äußerer Kreis). Der zentrale Anspruch auf allen Ebenen: die negativen Auswirkungen sukzessive zu minimieren und die positiven zu verstärken. Die konkreten Maßnahmen dazu sind in den nachfolgenden Kapiteln im Detail geschildert.

DAS VORSORGEPRINZIP BEI RHI

RHI hat 2009 ein unternehmensweites Risiko- und Chancen-Managementsystem implementiert. Damit wurde die Betrachtung von Risiken und Chancen in die Planungs- und Entscheidungsprozesse integriert.

Die Risikopolitik von RHI legt Unternehmensbereiche fest, in denen die Risiken zu minimieren sind. Zu diesen Bereichen zählen unter anderem Umwelt, Gesundheit & Sicherheit und Compliance. Um das akzeptable Risikomaß nicht zu überschreiten, werden vorbeugende Maßnahmen definiert.

NACHHALTIGKEITSTHEMEN VON RHI

G4-18, G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Im Jahr 2013 hat sich RHI weiter intensiv mit seiner Verantwortung in den drei Kernbereichen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Sozialem – auseinandergesetzt. Das Unternehmen stellte die Berichterstattung auf die G4-Guidelines der Global Reporting Initiative um. Dies unterstreicht den Stellenwert, den RHI der Arbeit an der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Auseinandersetzung mit den wesentlichen Themen einräumt.

„Es ist wichtig, dass RHI auf die Umwelt schaut, in seine Werke investiert und sie erhält sowie die Kontakte zu den lokalen Behörden pflegt.“

JOCHEN JANICE, Bürgermeister, Marktgemeinde Veitsch

RHI nutzte das vergangene Jahr, um systematisch die wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit für das Unternehmen und seine Anspruchsgruppen zu definieren. Dabei wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die relevanten externen Stakeholder eingebunden. Dies half, die Wahrnehmung des Unternehmens sowie die Ansprüche an das Nachhaltigkeitsmanagement realistisch einzuschätzen.

Ein wesentlicher Motor für diesen Prozess war die Bereitschaft, Bestehendes zu hinterfragen und Bewährtes weiterzuentwickeln. Die Ergebnisse fließen in die Nachhaltigkeitsstrategie und die laufenden Maßnahmen zur Corporate Social Responsibility des Unternehmens ein.

PROZESS DER THEMENFINDUNG

Das Motto des Nachhaltigkeitsberichts 2012 lautete: „Verantwortung heißt Antworten finden“. Dazu sind drei Dinge notwendig: sich selbst zu hinterfragen, den Stakeholdern die richtigen Fragen zu stellen und ihnen zuzuhören. Darauf aufbauend haben wir das vergangene Jahr unter das Motto „Wer fragt, der führt“ gestellt. Dieser Anspruch bestimmte in der Folge den Prozess, mit dem RHI die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte eruierte.

Im ersten Schritt wurden in Workshops der RHI Arbeitsgruppe zu Nachhaltigkeit im Frühjahr und Sommer 2013 die wesentlichen Themen für das Unternehmen erfasst. Um die Meinung der Beschäftigten auf einer breiteren Basis einzubinden, erfolgte im September eine weltweite Mitarbeiterumfrage. Die Erwartungen an RHI als verantwortungsvolles Unternehmen wurden darin ebenso abgefragt wie aktuelle Sachzwänge, Herausforderungen oder Problembereiche. Um möglichst authentische Antworten zu erhalten, war die Online-Befragung offen gehalten. Zurück kamen fast 190 Fragebögen mit mehr als 800 Antworten. Diese flossen in die weitere Themenfindung ein.

Am 8. Oktober 2013 veranstaltete RHI in Wien das zweite Stakeholderforum unter Teilnahme des gesamten RHI Vorstands. Das Ziel war, Feedback von außen zum Unternehmen und zu den Handlungen zu erhalten. Vor allem ging es darum, die wesentlichen Themen auszuloten und zu diskutieren, die den Dialogpartnern wichtig sind. Daran nahmen 40 Personen (19 externe und 21 interne Stakeholder) aus unterschiedlichen Bereichen teil – von Bürgermeistern, Lieferanten und Kunden bis zu Vertreterinnen und Vertretern aus der Forschung und aus weiteren Interessensgruppen wie zum Beispiel Umweltschutzorganisationen. Die Auswahl der Stakeholder erfolgte nach dem Prinzip der Bezugspunkte zu RHI – das heißt nach deren Ansprüchen und deren Betroffenheit von Aktivitäten des Unternehmens.

Die Stakeholder hatten die Aufgabe, die von RHI intern entwickelten Themen in Kleingruppen zu diskutieren und mit ihren eigenen Prioritäten abzugleichen. Diese Gruppendiskussionen fanden regen Anklang. Sie wurden sehr intensiv geführt, da die Gruppen bewusst bunt zusammengewürfelt waren und Umweltorganisationen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter naturgemäß andere Meinungen vertraten.

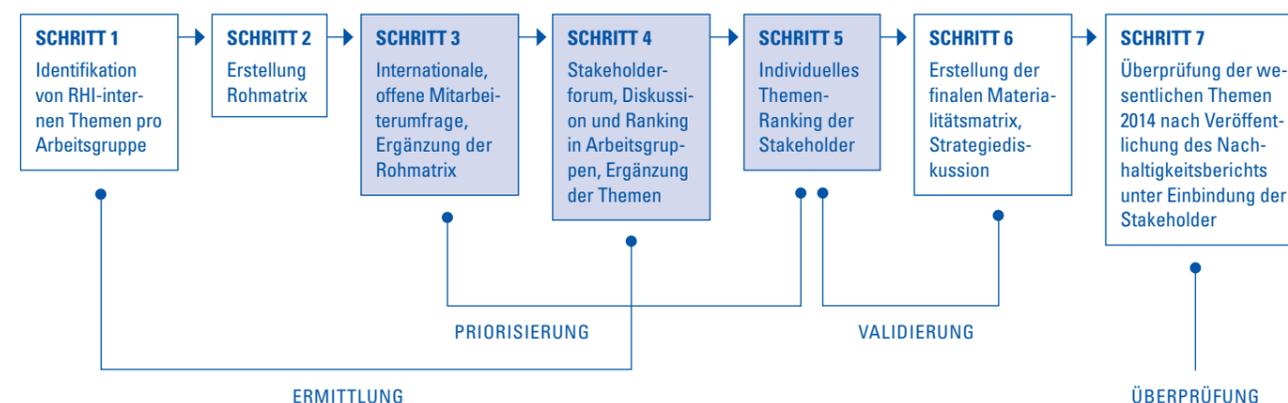
Einige der vorgeschlagenen Themen wurden von den Gruppen als „Muss“ identifiziert – darunter die Einhaltung der Menschenrechte und die interne Korruptionsprävention. Hinzu kamen zusätzliche Themen, die von einigen Arbeitsgruppen eingefordert wurden. Dies waren zum Beispiel ökonomische Erfordernisse wie Profitabilität, wettbewerbsfähige Preise und Kostenoptimierung. Auch das Generationen- und Wissensmanagement – vor allem für die Generation 50 plus und ihr Know-how – bildete einen Fokus.

Die Ergebnisse der Gruppendiskussionen wurden präsentiert und – um die Gruppendynamik auszugleichen und möglichst faire Ergebnisse zu haben – durch ein individuelles Themenranking ergänzt. Insgesamt gaben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 34 Fragebögen ab. Ihre Inhalte veränderten die Gruppenresultate nur noch leicht.

Die Ergebnisse aus diesem Prozess – sowohl aus der internen als auch der externen Sicht – wurden zu einer Materialitätsmatrix zusammengefügt. Dafür fand Ende 2013 ein weiterer Workshop mit der RHI Nachhaltigkeitsarbeitsgruppe statt. Zusätzlich wurden dabei strategische Themen diskutiert, die sich aus der Stakeholder-Sicht ergaben und die in den nächsten Monaten und Jahren weiter intensiv behandelt werden. Dazu zählen folgende Fragen:

- Was müssen wir an unserem Nachhaltigkeitsprozess ändern?
- Wo sind unsere Handlungsdefizite?
- Was sind die „schwersten Brocken“ bei den für RHI wesentlichen Themen und welche Handlungsfelder ergeben sich daraus?
- Welche Erwartungen der Stakeholder können/wollen wir nicht erfüllen?
- Welche Themen müssen auf welcher Ebene verändert werden? (Was ist Vorstands-, Strategie-, Aktionsthema? Wie erfolgt die Kommunikation?)

RHI WESENTLICHKEITSPROZESS



MATERIALITÄTSMATRIX

Im Rahmen der umfassenden Materialitätsanalyse wurden Themen identifiziert und analysiert, die heute und in Zukunft Chancen oder Risiken für RHI

bedeuten können. Je höher die Übereinstimmung in der Materialitätsmatrix – d. h. je relevanter ein Thema für das Unternehmen und die Stakeholder ist, desto stärker fließt dieses in das Nachhaltigkeitsmanagement ein.

RHI MATERIALITÄTSMATRIX



Das Thema „Nachhaltiges profitables Wachstum“ wurde von den Stakeholdern als am wesentlichsten definiert. Dies umfasst das Ziel einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens – sowohl in Bezug auf Umsatz und Profitabilität als auch auf Strukturen und Prozesse.

Auch RHI als „verantwortungsvoller Arbeitgeber“ ist für alle Stakeholdergruppen wichtig und erfordert damit eine besondere Aufmerksamkeit. Von den RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde das Thema „interne Kommunikation“ als bedeutend bewertet. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen werden im Kapitel Kommunikation beschrieben.

Sowohl „Innovation“ als auch die „Produktperformance“ in den Hochtemperaturprozessen sehen die meisten Stakeholder als klassische Stärken von RHI. Daher sind diese beiden Themen von sehr hoher Priorität.

„Rohstoffe und Abbau“ sowie „Recycling“ sind seit vielen Jahren strategische Schwerpunkte von RHI. Bei ersterem steht der hohe Anteil an eigenen Rohstoffen im Vordergrund. Unter „Recycling“ versteht RHI, einen möglichst hohen Anteil der beim Kunden eingesetzten Feuerfestprodukte in Form von hochwertigen Sekundärrohstoffen aufzubereiten und wiederzuverwenden.

WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Basierend auf der Materialitätsmatrix wurden folgende zwölf Themen von RHI als wesentlich definiert. Sie werden in drei Themenbereichen zusammengefasst und in diesem Bericht ab Seite 24 ausführlich dargestellt.

DIE ZWÖLF RHI THEMENSCHWERPUNKTE

VERANTWORTLICH WIRTSCHAFTEN UMFASST:

1. Nachhaltiges profitables Wachstum
2. Innovation
3. Governance, Business-Ethik und Werte
4. Kommunikation
5. Produktverantwortung und Qualitätsmanagement

UMWELT UND ENERGIE UMFASST:

6. Rohstoffe und Abbau
7. Umweltschutz und Emissionen
8. Recycling und Abfallmanagement
9. Energieeffizienz

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UMFASST:

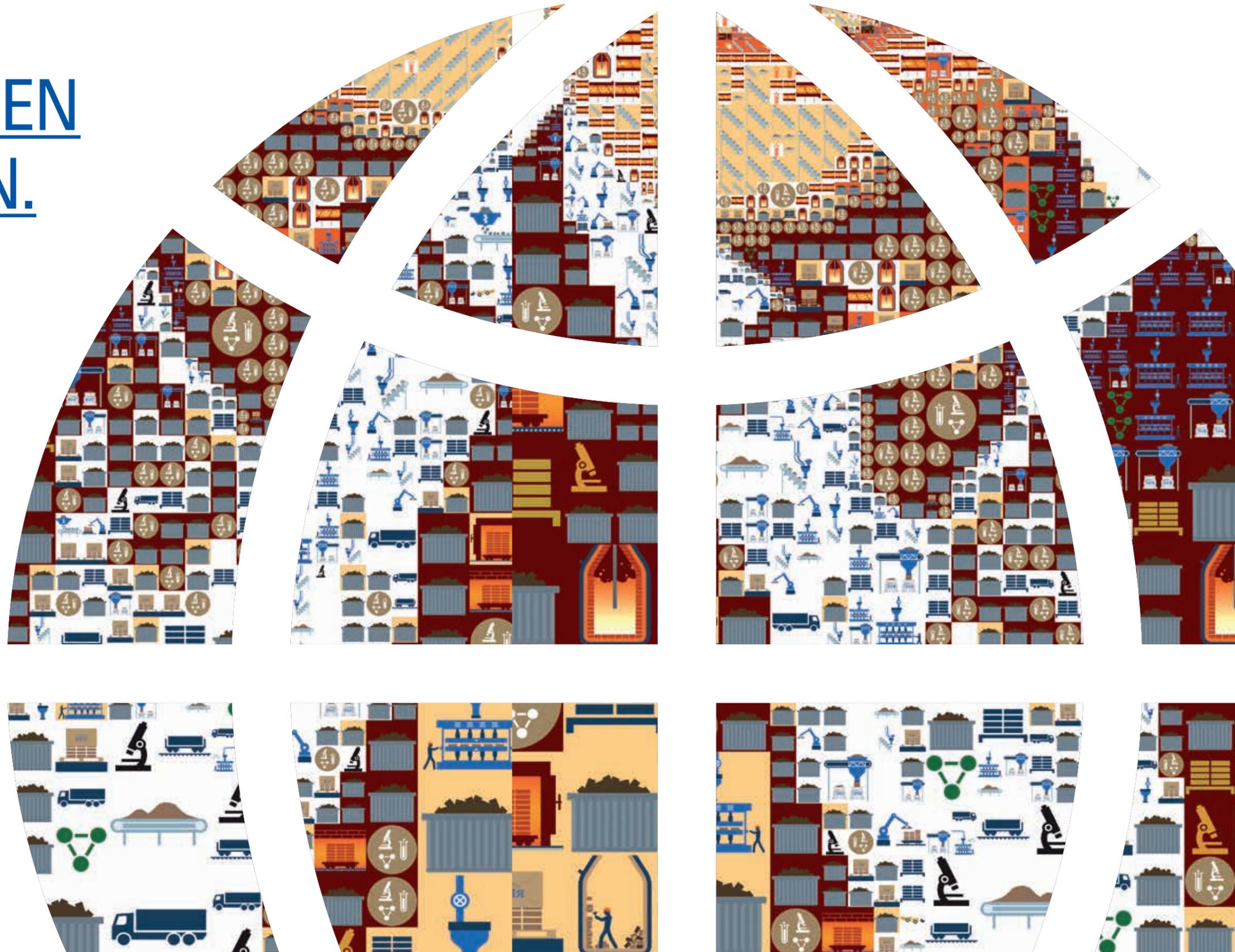
10. Verantwortungsvoller Arbeitgeber
11. Menschenrechte
12. Good Corporate Citizenship

Diese Themen und Aspekte sind innerhalb der Organisation für alle im Jahresabschluss 2013 konsolidierten Unternehmen relevant.

VERANTWORTLICH WIRTSCHAFTEN WIR SIND GLOBAL FÜHREND. WEIL WIR DIE RICHTIGEN FRAGEN STELLEN.

In den letzten Jahren haben wir viel erreicht und uns als Vorreiter in der Feuerfestbranche positioniert. Aber unser Anspruch geht über Umsatzziele hinaus. Denn Erfolg und Wachstum bringen Verantwortung für Mensch und Umwelt mit sich. Deshalb hinterfragen wir laufend unser Handeln. Um uns weiterzuentwickeln – und nachhaltige Impulse für unser Business zu setzen.

Welche Voraussetzungen braucht ein Industrieunternehmen, um verantwortlich zu wirtschaften? In welchen Bereichen bieten sich Chancen, Innovationen voranzutreiben? Und wie können wir global ethisch richtig handeln? Indem wir uns diesen Fragen bewusst stellen, gehen wir anderen den entscheidenden Schritt voraus. Und schaffen so Werte für die Zukunft.



NACHHALTIGES PROFITABLES WACHSTUM

G4-EC1, G4-EC2

„Nachhaltigkeit wird sukzessive auch ein Wettbewerbsfaktor: Man kann nicht immer nur über den Preis Wettbewerb betreiben, sondern muss langfristige Geschäfte aufbauen.“

MAG. DR. WILHELM RASINGER,
Präsident, Interessenverband für Anleger

Als global führendes Feuerfestunternehmen sieht sich RHI mit wesentlichen Fragen in Bezug auf weiteres wirtschaftliches Wachstum konfrontiert: Wie lässt sich der Zugang zu den notwendigen Rohstoffen absichern? Womit kann RHI die Marktposition in einem immer intensiveren und globaleren Wettbewerb behaupten? In welchen Bereichen ist eine Entwicklung sinnvoll und möglich?

Um diesen Herausforderungen systematisch zu begegnen, setzt die Unternehmensstrategie auf vier Säulen: profitables Wachstum, Innovation, Business-Exzellenz und Rohstoffintegration. Erst das Zusammenspiel aller vier Bereiche garantiert eine nachhaltige Umsetzung der RHI Vision: „We lead the Industry. Everywhere. Anytime.“

WELCHE ZIELE UND WERTE BESTIMMEN DIE RHI STRATEGIE?

Profitables Wachstum

Wie kann RHI künftig Wachstum generieren? In den letzten Jahren wuchsen die wesentlichen Abnehmermärkte kaum, in einigen Regionen – wie Zentral- und Osteuropa – sind sie sogar geschrumpft. Damit ist das Mengenwachstum etwas ins Stocken geraten. RHI geht in diesen Kernmärkten auch in den kommenden Jahren nur lokal von einer höheren Nachfrage aus. Anders ist die Situation in den Emerging Markets: Im Jahr 2013 erzielte RHI 57 % des Umsatzes in diesen Märkten, 2020 könnte der Anteil bereits rund 70 % betragen. RHI will am Aufholprozess der Schwellenländer partizipieren und in diesen Regionen gemeinsam mit den Kunden wachsen.

Einen Fokus für weiteres Wachstum bilden auch Qualitätsverbesserungen bei Produkten und eine Vertiefung der Services. Andererseits beteiligt sich RHI mit Kooperationen und Akquisitionen an der laufenden Konsolidierung in der Feuerfestindustrie. All diese Schritte kommen einer effizienteren Nutzung der Rohstoffe in der Produktion zugute.

RHI muss grundsätzlich profitabel wirtschaften. Nur so kann das Unternehmen den Investoren Geld zurückbezahlen und neue Investoren überzeugen, in Wachstumsprojekte zu investieren – sofern diese nicht selbst aus dem Ertrag finanziert werden können.

Für die Gemeinden und Länder sind die Gewinne von RHI ebenso wichtig: Sie ermöglichen über Steuern die nötigen Investitionen in Infrastruktur, Bildung, Gesundheitswesen und Dienstleistungen. Sehr oft fließen die Investitionen in wirtschaftlich eher schwache Gegenden. Hier sind die von RHI geschaffenen Arbeitsplätze sowie die Steuern und Abgaben wichtig und willkommen.

Die Produktlebenszyklen sind mit mehr als 25 Jahren ausgesprochen lang und die Investitionen im Verhältnis zum Umsatz relativ hoch. Die Investitionen von RHI sind damit auf eine langfristige und nachhaltige Partnerschaft mit den lokalen Stakeholdern ausgerichtet.

Innovation als Wettbewerbstreiber

Wie behauptet RHI die führende Marktposition und entwickelt eine tragfähige Basis für morgen? Die Antwort liegt in der Innovation. Die langfristigen Ziele des Unternehmens erfordern kreative und zukunftsweisende Ansätze: Nur so lassen sich Kunden noch bessere Lösungen anbieten und mit neuen Produkten neue Märkte erschließen. Daher erhielt das Thema Innovation im vergangenen Jahr viel Aufmerksamkeit.

Die Anfangszeiten von RHI bestimmten jeweils komplett neue Produkte, die technologisch einen Durchbruch bei der Produktion von Stahl, Zement, Glas und Nichteisenmetallen einleiteten. Seither trugen viele kleine und große Schritte zum heutigen Erfolg des Unternehmens bei. Um den Vorsprung gegenüber dem Wettbewerb zu halten, ist RHI auf einen effizienten Innovationsprozess angewiesen. 2013 wurde ein internes Projekt gestartet, um diesen Prozess zu verbessern.

Business-Exzellenz fördern

Wie lässt sich die hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen sichern und weiterentwickeln? Das nachhaltige Wachstum erfordert gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die RHI langfristig treu bleiben. Seit jeher wurde viel Wert auf ein breitgefächertes Lehrlingsprogramm gelegt – von Technik und Forschung bis hin zu kaufmännischen Berufen. Durch intensive Zusammenarbeit mit Universitäten und Schulen investiert das Unternehmen zudem indirekt in Bildung.

Auch die Produktionsanlagen müssen dem neuesten Stand der Technik in puncto Zuverlässigkeit, Energieeffizienz, Umweltverträglichkeit und Sicherheit entsprechen. Von den 2013 investierten EUR 89 Mio. flossen alleine EUR 24 Mio. in Umweltprojekte (Energieeffizienz, Reduktion von Emissionen, Behördenauflagen). EUR 58 Mio. gingen in die Erhaltung der Anlagen sowie sonstige Investitionen wie Maschinen zur Installation und Reparatur von Feuerfestmaterial, EDV-Systeme, immaterielle Vermögenswerte und Anzahlungen. Weitere EUR 7 Mio. wurden in Kapazitätserweiterungen und Prozessoptimierung investiert.

Steigende Rohstoffintegration

Welche Wege gibt es, um die zuverlässige Versorgung mit Rohstoffen abzusichern? Besonders Magnesit kommt weltweit in nur wenigen Gegenden vor – auch qualitativ unterscheiden sich die natürlichen Vorkommen stark. In den letzten Jahren hat China eine immer aggressivere Rolle beim Export magnesitischer Rohstoffe gespielt. Viele der dortigen Minen

„Ein großes Thema ist die Konkurrenzsituation, vor allem bei Lieferanten aus Fernost. Wir bevorzugen sicher europäische Firmen und sind bereit, dafür auch geringfügig mehr zu bezahlen. Qualität, Lieferzeiten und Verlässlichkeit spielen ebenso eine große Rolle. Meine Erwartung an RHI: die Standorte in Österreich und Europa und die damit verbundene Qualität auf jeden Fall zu verteidigen!“

MARKUS PALFINGER, Purchasing Manager Austria,
Lafarge Zementwerke GmbH

entsprechen nicht der Vorstellung von RHI zu einem nachhaltigen und verantwortungsvollen Abbau.

Daher hat RHI die Eigenversorgung mit Rohstoffen – allen voran Magnesit – konstant ausgebaut. Das Unternehmen bewirtschaftet die eigenen Minen gemäß strengsten Umweltvorschriften und ist auf einen möglichst schonenden Abbau bedacht. Nur eine nachhaltig bewirtschaftete Mine fördert langfristig erstklassige Rohstoffe. Durch eine selektive Förderung kann signifikant Energie eingespart werden, zudem lassen sich die Emissionen von CO₂ und Staub reduzieren.

Zur Beurteilung der Investitionen, Akquisitionen und Kooperationen hat RHI umfassende Richtlinien und Prozesse definiert. Die fundierte Vorbereitung der Entscheidungsgrundlagen für das Management erfolgt durch die zentralen Funktionen (Business Development, Controlling) in Zusammenarbeit mit den Geschäfts- und Fachbereichen. Wesentliche Aspekte laut Akquisitionsrichtlinie sind die Abstimmung mit der Konzern- oder Geschäftsbereichsstrategie, das Screening des jeweiligen Unternehmens oder die Erstellung des Geschäftsplans (Feasibility-Studie). Bei Investitionsprojekten stehen die Wesentlichkeit des Projektes, das Umsetzungsrisiko und die genaue Kostenplanung im Vordergrund.

Wie kann RHI am hochkompetitiven globalen Markt wettbewerbsfähig bleiben und nachhaltiges profitables Wachstum sicherstellen? Innovationskraft ist dafür eine der wichtigsten Voraussetzungen. Das systematische Aufgreifen von Ideen und deren Überführung in marktreife Produkte, Prozesse und Dienstleistungen bilden für RHI einen entscheidenden Hebel, um zu wachsen.

Das Technologiezentrum Leoben (Österreich) fungiert als Drehscheibe in einem weltumspannenden Netzwerk. Es vereint Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Fachabteilungen wie Produktmanagement, Marketing, Vertrieb, Produktion und Anwendungstechnik und Rohstofflieferanten. Zudem arbeiten technologisch führende Kundenunternehmen und technische, wissenschaftliche und praxisbezogene Kooperationspartner mit.

Innovation umfasst bei RHI zusätzlich zu den vier strategischen Forschungsprojekten – Rohstoffersatz, Energieeffizienz, Funktionalprodukte und Recycling – auch die Entwicklung von Lösungen auf Basis von Kundentrends und -bedürfnissen sowie einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die systematische Optimierung reicht von den Produkten bis zu sämtlichen Geschäftsprozessen und involviert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um die Bedeutung von Innovation für den RHI Konzern zu unterstreichen, wurde 2013 der Bereich „Innovations- und IP-Management“ etabliert. Dieser ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Zu den Hauptaufgaben zählen die Identifikation und Konkretisierung von Innovationspotenzialen, die Aufbereitung von Entscheidungsgrundlagen sowie die Unterstützung aller betroffenen Organisationseinheiten bei der Umsetzung der Projekte.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI ZUR FÖRDERUNG VON INNOVATIONEN?

Entwicklung der Innovationsstrategie

Wie lässt sich die Entwicklung von Innovationen systematisch im Business verankern? Ausgehend von dieser Frage entwickelte RHI 2013 eine Innovationsstrategie. Ein systematischer Innovationsprozess unterstützt die Planung, Steuerung und Kontrolle – von der Idee bis zum marktfähigen Produkt. In internen Workshops wurden das Innovationsportfolio sowie Initiativen zur Umsetzung erarbeitet. Die Ergebnisse flossen in das F&E-Programm ein.

Unter anderem wurde eine konzernweite Innovations- und Ideenmanagement-Plattform umgesetzt, was die Erfassung und Auswertung von Daten mit einer Softwarelösung ermöglicht. Das verbessert die Input-Output-Relation bei Innovationsinvestments und fördert so die effiziente Weiterentwicklung von Technologien im Konzern.

Eine Herausforderung an das Innovationsmanagement ist die erforderliche Balance zwischen Kreativität und Strukturiertheit. Gestalterische Freiräume sind zentraler Teil des Innovationsprozesses, aber der wirtschaftliche Erfolg neuer Produkte erfordert auch Normen und Standards. Um Transparenz über die Produktivität der investierten Ressourcen zu schaffen, setzt RHI auf ein stringentes Innovationscontrolling mit entsprechenden Richtlinien und minimaler Prozessbürokratie.

Verbesserung der Umweltstandards

Eine der Kernaufgaben der Forschung und Entwicklung ist die Weiterentwicklung von Standards für Umweltschutz und Energieeffizienz im RHI Konzern. In enger Zusammenarbeit mit Fachspezialistinnen und -spezialisten werden Produktionsprozesse eingehend durchleuchtet und gemeinsam – auch jenseits geltender Grenzwerte – verbessert.

Ein laufender Prozess ist auch die Suche nach Alternativstoffen zu Chemikalien, die nach Umsetzung der REACH-Verordnung innerhalb der EU nicht mehr

verwendet werden dürfen oder als bedenklich eingestuft sind. Im Jahr 2013 betraf dies insbesondere Bindemittel auf Kohlenstoffbasis sowie boroxidhaltige Zusätze, die vielfach als Sinterhilfsmittel in Fertigfabrikaten enthalten waren. Dies wird im Kapitel „Produktverantwortung und Qualitätsmanagement“ ausführlich beschrieben.

Im Bereich Energieeffizienz wurden Forschungsprojekte initiiert, die die energieintensiven Prozessschritte Trocknung, Härtung und Sinterung kritisch durchleuchten. Mit Simulationen und Modellierungen sollen die während dieser Schritte ablaufenden Reaktionen optimiert und somit der Energieverbrauch gesenkt werden. Durch den Einsatz von Mikrowellentechnologie in der Aufheizphase des Steinbrands spart RHI Energie und vermeidet Engpässe in der Produktion.

Innovation in Forschungsschwerpunkten

Gerade beim Thema Recycling spielen innovative Ansätze eine große Rolle. Die Verwendung von Sekundärrohstoffen als Quelle für Grundstoffe gewinnt mehr und mehr an Bedeutung. Dies umfasst die Wiederverwertung von gebrauchten Feuerfestmaterialien, den Einsatz von in der eigenen Produktion anfallendem, nicht einsetzbarem Bruchmaterial sowie die Gewinnung von Materialien wie Magnesiumoxid aus Reststoffen anderer Industrien.

Weitere F&E-Schwerpunkte sind:

- die Suche nach neuen, energieeffizienten und emissionsarmen Herstellmethoden für Rohstoffe
- der Einsatz neuartiger Werkstoffe und Werkstoffkombinationen
- die Erforschung von Hochtemperatur-Isolationsmaterialien zur effizienteren Energienutzung
- der optimierte Einsatz von nichttoxischen Materialkomponenten
- der Einsatz von umweltfreundlichen Bindemittelsystemen
- die Weiterentwicklung von Spezialkeramiken wie isostatisch gepressten Bauteilen, komplexen gegossenen Bauteilen und Schieberverschlussplatten

Laufende Patente und Schutzrechte

Wie lässt sich die Innovationsleistung von RHI optimal schützen? Um den Missbrauch neuer Technologien und Produkte zu verhindern, werden diese mit Patenten und Schutzmarken international abgesichert. Ein kontinuierliches und konsequentes Patentmonitoring sowie umfangreiche Patentrecherchen durch RHI stellen die Beobachtung neuer Technologien am Markt sicher. Zudem erhalten die Projektteams dadurch Wissen für eigene Entwicklungsprojekte.

Das RHI Portfolio umfasst mehr als 120 aktive Patentfamilien. Im Jahr 2013 gelang es, die Erstanmeldungen für Patente auf 25 zu erhöhen (nach zehn im Jahr 2012 und sechs im Jahr 2011). Dieser Höchststand zeigt die Innovationskraft der RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die neuen Patente betrafen unter anderem die Geometrie von feuerfesten Bauteilen, Zustellkonzepte für Kundenaggregate oder die Zusammensetzung feuerfester Produkte. Ein Beispiel ist das patentierte Bindesystem für sogenannte „Cold Setting Mixes“ (Verschleißfutter für den Tundish). Mit diesem neuen System kann auf das Trocknen des eingebrachten Feuerfestmaterials bei 600 Grad Celsius verzichtet werden. Das spart Zeit und Energie in Form von Gas.

Im Jahr 2014 ist mit einer Reihe weiterer Patentanmeldungen zu rechnen. RHI überprüft Neuentwicklungen systematisch auf ihre Patentfähigkeit, um Innovationen durch Schutzrechte abzusichern und die Marktposition zu festigen.

„Ein großes Thema ist Innovation. Innovation ist per se langfristig angelegt, RHI ist aber wie viele andere Unternehmen gezwungen, in kurzen Zeiträumen zu denken.“

UNIV.-PROF. DI DR. PETER MOSER, Vizerektor,
Montanuniversität Leoben

GOVERNANCE, BUSINESS-ETHIK UND WERTE

G4-21, G4-41, G4-42, G4-43, G4-44, G4-56, G4-SO3, G4-SO4, G4-SO5

Wie begegnet RHI seinen Stakeholdern? Wie stellt das Unternehmen sicher, dass die Beschäftigten, Partner und Lieferanten weltweit die gleichen ethischen Grundsätze vertreten und an einem Strang ziehen? Diese Herausforderungen zu bewältigen, erfordert ein gemeinsames Verständnis von Business-Ethik sowie Spielregeln für alle Beteiligten.

RHI bekennt sich zu einer verantwortlichen Unternehmensführung, zu ethisch richtigem Handeln und zu gemeinsamen Werten: Initiative, Integrität, Offenheit, Teamgeist und ein respektvoller Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie mit Geschäftspartnern werden angestrebt und gelebt. Das stärkt das Vertrauen der Beschäftigten in die Führung und jenes der Stakeholder in den Konzern. Um vorhandene Defizite auszugleichen und Forderungen von Stakeholdern zu erfüllen, sind hier weitere Schritte geplant.

„Ausschlaggebend sind letztlich immer das Top-Management und dessen Einstellung. Das heißt: Nachhaltigkeit ist auch eine Frage der Unternehmenskultur.“

MAG. HENRIETTE LININGER, Head of Department
Issuers & Market Data Services, Wiener Börse

Darüber hinaus gibt RHI – wo erforderlich – klare Regeln vor. So unterstützt das Unternehmen die Ziele des Österreichischen Corporate Governance Kodex für die Leitung und Überwachung des Unternehmens. Die darin geforderte Transparenz stellt die Veröffentlichung des Corporate Governance Berichts im Geschäftsbericht und auf der Unternehmenswebsite sicher.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI IN BEZUG AUF CORPORATE GOVERNANCE UND BUSINESS-ETHIK?

Corporate Governance-Richtlinien für den Aufsichtsrat

Die Vermeidung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat erfolgt auf mehreren Ebenen: Bereits bei der Wahl zum Aufsichtsrat hat die Kandidatin oder der Kandidat „... alle Umstände darzulegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten“ (§ 87 Abs. 2 AktG). Beim Abschluss von Verträgen der Gesellschaft mit Aufsichtsratsmitgliedern gibt es eine gesetzliche Zustimmungspflicht des Aufsichtsrats (§ 95 AktG). Im Jahr 2013 bestanden keinerlei solche Verträge.

Der Gesellschaft liegen Erklärungen von zwei Aufsichtsratsmitgliedern vor, dass diese unabhängig im Sinne der Bestimmungen des Corporate Governance Kodex sind. Die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten in anderen Gesellschaften wird zumindest jährlich abgefragt.

Die Information über die aktuellen unternehmensrelevanten Entwicklungen unter Einbeziehung aller wesentlichen Aspekte – wie wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Themen – erfolgt in den mehrmals jährlich stattfindenden Aufsichtsratsitzungen. Diese Aspekte werden in der jährlichen Strategiesitzung vertieft.

Der Aufsichtsrat unterzieht sich seit 2013 einer jährlichen Selbstevaluierung. Die dabei zutage tretenden Optimierungspotenziale werden unter Leitung des Aufsichtsratsvorsitzenden im Aufsichtsratsplenarium erörtert, bei Bedarf werden geeignete Maßnahmen gesetzt.

Einführung eines Code of Conduct

Die Vision, Strategie und Werte von RHI wurden 2012 in einem strukturierten Prozess mit der ersten Führungsebene und weiteren Entscheidungsträgern unter der Leitung des Vorstands erarbeitet und im Konzern ausgerollt. Die Kernelemente wurden auch mit dem Aufsichtsrat abgestimmt.

RHI hat die neuen Unternehmenswerte – Initiative, Integrität, Offenheit, Respekt und Teamgeist – bis Anfang 2013 weltweit in Workshops an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert. Darauf aufbauend trat im Mai 2013 ein konzernweit gültiger Code of Conduct in Kraft. Darin bekennt sich RHI zur Einhaltung gesetzlicher Compliance-Anforderungen und tritt für weitere ethische Standards ein – zum Beispiel Chancengleichheit und faire Behandlung für alle Mitarbeiter, Einhaltung aller geltenden Bürgerrechte oder Einhaltung der Menschenrechte. Zugleich werden Leitlinien für viele Themen vorgegeben: unter anderem für Sicherheit am Arbeitsplatz, Umweltschutz oder fairen und korruptionsfreien Wettbewerb.

Der RHI Code of Conduct wurde in neun Sprachen übersetzt und weltweit an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie an Geschäftspartner verteilt. Zur Einführung gab es intensive Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen, die laufend fortgesetzt werden. In Workshops werden Führungskräfte und Beschäftigte in kritischen Funktionen mit dem Code of Conduct und weiteren Compliance-Anforderungen vertraut gemacht. Sie bereiten sich mit Praxisbeispielen darauf vor, auch in schwierigen Situationen sicher und korrekt zu entscheiden.

RHI hat eine Compliance-Helpline für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet. Diese können Rat bei konkreten Fragen und Problemen einholen, aber auch Verdachtsmomente und Fehlverhalten melden. Die eingehenden Meldungen werden von einem eigens eingerichteten Compliance Committee untersucht und aufgearbeitet.

Laufende Bekämpfung von Korruption

Im Rahmen des Risk & Opportunity Reporting wurden 2013 erstmals konzernweit auch Korruptionsrisiken bewertet und berichtet. Selbst bei geringer Wahrscheinlichkeit kann ein Korruptionsfall erheblichen finanziellen Schaden sowie Reputationsverlust bedeuten. RHI hat Korruption daher als wesentliches Risiko für den gesamten Konzern eingestuft und umfangreiche Präventionsmaßnahmen eingeleitet.

Der RHI Code of Conduct gibt Regeln für den Umgang mit Geschäftspartnern, das Handhaben von Einladungen und Geschenken, Spenden und Sponsoring sowie für das Vermeiden persönlicher Interessenkonflikte vor. Die Vorgaben werden in Schulungen praxisnah erklärt und an konkreten Situationen diskutiert. Bisher nahmen rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung sowie aus risikoexponierten Bereichen daran teil.

Zudem wurden Antikorruptionsbestimmungen in Verträgen mit Handelsagenten sowie Beraterinnen und Beratern aufgenommen, um auch deren korrektes Verhalten zu sichern. Im nächsten Schritt werden diese Regelungen 2014 auf Lieferanten ausgedehnt. Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsvorfälle im RHI Konzern. Ein konkreter Verdachtsfall in Europa, der vom internen Kontrollsystem entdeckt wurde, wird derzeit untersucht.

Engagement auf politischer Ebene

RHI begann in den vergangenen Jahren, ein Netzwerk bei der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament und dem Europäischen Rat aufzubauen. Das Ziel ist, den Interessen des Unternehmens im politischen Entscheidungsprozess mehr Gehör zu verschaffen.

Die Europäische Union hat sich verpflichtet, bis 2020 den Anteil der Industrie am BIP – als Basis für dringend benötigte Arbeitsplätze – auf 20 % anzuheben. RHI tritt dafür ein, die Umwelt- und Energiepolitik mit industriepolitischen Zielen in Einklang zu bringen. Im Vordergrund stehen realistische Ziele bei der Reduktion von CO₂-Emissionen und eine differenzierte Betrachtung rohstoffbedingter Emissionen in Zusammenhang mit dem Emissionshandelssystem. Vor allem weist RHI immer wieder darauf hin, dass Zielvorgaben der EU für die künftige Energie- und Klimapolitik im internationalen Kontext aufstrebender Wirtschaftsmächte verhandelt und festgesetzt werden müssen.

RHI setzt sich zudem für wettbewerbsfähige Energiepreise in der EU ein. Für einen energieintensiven Industriezweig wie die Feuerfestbranche ist das ein wesentlicher Hebel für Wachstum und Arbeitsplätze.

Auch in Österreich setzt RHI punktuelle Lobbying-Aktivitäten und arbeitet an der Positionierung als industriepolitischer Ansprechpartner. Die Kernthemen betreffen Verkehr, Logistik und Infrastruktur. RHI hat sich in der Vergangenheit auch dafür eingesetzt, dass in Österreich die Forschungsförderungsprämie von 8 % auf 10 % erhöht wurde. RHI tätigt keine politischen Spenden. Dies wurde ausdrücklich im Code of Conduct verankert.

RHI ist unter anderem Mitglied in folgenden Verbänden und Organisationen:

- in Interessenvertretungen (z. B. Industriellenvereinigung)
- in Handelskammern (z. B. Wirtschaftskammer Österreich)
- in Fachverbänden (z. B. European Refractories Producers Federation (PRE), Stahlinstitut VDEh in Düsseldorf, ASMET – Austrian Society for Metallurgy and Materials, Euromines – European Association of Mining Industries, Metal Ores & Industrial Minerals, Verband der Deutschen Feuerfest-Industrie e.V.)
- im Kuratorium in der Wirtschaftsuniversität Wien

KOMMUNIKATION

Die Kommunikation eines Unternehmens spiegelt seine Haltung wider. RHI strebt einen offenen, sachlichen und zeitnahen Dialog mit allen Stakeholdern an. Die Unternehmenskommunikation muss den Taten des Konzerns entsprechen („walk the talk“), authentisch sein und die Anforderungen eines börsennotierten Konzerns erfüllen.

RHI arbeitet sowohl in der internen wie auch in der externen Kommunikation an einem möglichst kontinuierlichen Informationsfluss über Neuigkeiten, Ereignisse und die allgemeine Entwicklung des Konzerns. Die laufende und transparente Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat dabei einen besonderen Stellenwert.

WIE KOMMUNIZIERT RHI NACH INNEN UND AUSSEN?

Interne Kommunikation

Die Bedeutung der internen Kommunikation untermauert eine weltweite Mitarbeiterumfrage von September 2013. Daraus ergaben sich drei wesentliche Herausforderungen, denen sich RHI in der kommenden Berichtsperiode widmen wird: Wie können wichtige Informationen verlässlich und schnell genug im Konzern kommuniziert werden? Womit kann RHI sicherstellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Konzernstrategie informiert sind? Wodurch lässt sich der Informationsaustausch zwischen Abteilungen, Standorten und Divisionen gewährleisten?

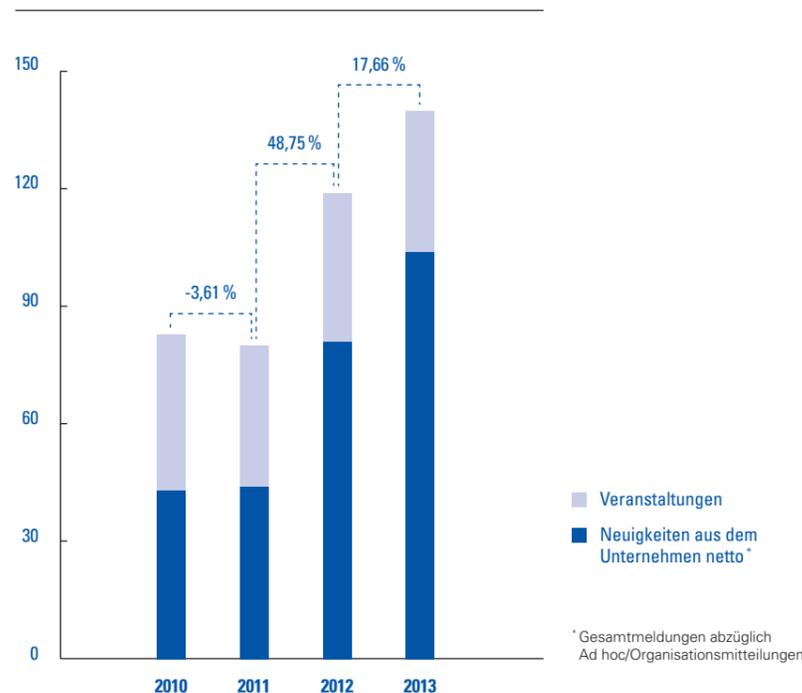
Ein weiterer Anstoß für die Auseinandersetzung mit diesen Fragen war die Ankündigung der Schließung des RHI Werks in Duisburg (Deutschland) im Mai 2013. Der Standort beschäftigt rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und produziert vor allem Magnesia-Carbon-Steine für die Stahlindustrie. RHI erarbeitete mit den Betriebsräten nach zwei Mediationsterminen mit dem Betriebsrat einen Sozialplan für die Beschäftigten und begleitete die Schließung mit Kommunikationsmaßnahmen wie Betriebsversammlungen am Standort.

Darüber hinaus wurde 2013 die laufende interne Kommunikation weitergeführt. Bewährtes Instrument ist das Intranet, in dem regelmäßig über Neuigkeiten aus dem Unternehmen (Produktinnovationen, Projektfortschritte, Verkaufserfolge etc.) sowie interne wie externe Veranstaltungen (Messen, Auszeichnungen, Sportinitiativen etc.) berichtet wird. Daneben erscheint zweimal jährlich das weltweite Mitarbeitermagazin „RHI it's me“, das in neun Sprachen übersetzt und an über 100 Standorte verschickt wird. Auch auf Facebook ist RHI präsent – unter anderem, um potenzielle Lehrlinge anzusprechen. Sportveranstaltungen, Gesundheitstipps sowie konzernweite Initiativen wie „Safety first“ zur Hebung der Sicherheit ergänzen die Maßnahmen.

PRODUKTVERANTWORTUNG UND QUALITÄTSMANAGEMENT

G4-PR1

RHI INTRANET: ENTWICKLUNG DER MELDUNGEN 2010–2013



Externe Kommunikation

Weiters liegt der Fokus auf der laufenden Kommunikation mit externen Anspruchsgruppen. RHI startete 2012 einen systematischen Stakeholder-Dialog. Seit her finden dazu jährliche Veranstaltungen statt.

Ein Schwerpunkt ist die laufende Pressearbeit. Über die im Juli 2013 aufgetretenen technischen Probleme bei der neu errichteten Rohstoff-Schmelzanlage in Norwegen und die damit verbundene Belastung des operativen Ergebnisses wurde ausführlich an Journalisten in Presseaussendungen und an Aktionäre in einem „Conference Call“ berichtet.

Zudem publiziert RHI auf www.rhi-ag.com kontinuierlich Fakten und Daten über den Konzern, die Produkte und Anwendungen. Für Kunden stehen rund 130 Produkt- und Werksfolder zur Verfügung. Pro Jahr beteiligt sich RHI an mehr als 30 Messen weltweit. Der Kapitalmarkt wird laufend mit Publikationen informiert, Veranstaltungen fördern den direkten Dialog mit Anlegern und Analysten.

Die Industrie braucht innovative Feuerfestlösungen, die eine energiesparende und ressourcenschonende Produktion ermöglichen. Die Marke RHI steht weltweit für zuverlässige und hochwertige Produkte. Um diesen Vorsprung gegenüber dem Wettbewerb aufrechtzuerhalten, ist eine schlagkräftige Forschung und Entwicklung unerlässlich.

Die Industrie – insbesondere die Schwerindustrie – sieht sich vielfältigen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel gegenüber. Diese können durch hochwertige Feuerfestprodukte und die optimale, kundenspezifische Anlagenplanung positiv beeinflusst werden. Um die lokalen Anforderungen der Kunden zu erfüllen, werden die Produkte diversifiziert.

RHI arbeitet permanent an der Entwicklung neuer, energieeffizienter Produktionstechnologien sowie an Recyclingprodukten und Rohstoffen mit kurzen Transportwegen. Ein Schwerpunkt ist die Initiative „Rohstoff für Europa aus Europa“. Der Rohstoffabbau in Europa schafft Unabhängigkeit von Ländern, in denen die Versorgung nicht sichergestellt werden kann, und ermöglicht die Steuerung der Qualität.

MIT WELCHEN MASSNAHMEN SICHERT RHI DIE PRODUKTQUALITÄT?

Investitionen in angewandte Forschung und Entwicklung

Wie lässt sich die Technologieführerschaft in der Feuerfestindustrie langfristig und international absichern? RHI hat dafür über viele Jahre umfassendes Wissen zu Feuerfestprodukten aufgebaut – vom Rohstoff bis zur Anwendung in allen relevanten Industrien. Das Unternehmen besitzt mehr als 120 aktive Patentfamilien für innovative Produkte.

Im Bereich Forschung und Entwicklung arbeiten über 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sind etwas mehr als 30 % Frauen. RHI setzt auf globale Vernetzung, die Einbindung von Expertinnen und Experten und die Kooperation mit Kunden in der Praxis. Dank der engen Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungsinstitutionen lassen sich Themen breit abdecken und innovative Lösungen entwickeln.

Im Jahr 2013 investierte das Unternehmen EUR 21 Mio. in Forschung und Entwicklung. Die Aufwendungen entfielen zu 40 % auf die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren, zu 25 % auf Umweltschutz und Energieeffizienz, zu 20 % auf die Optimierung bestehender Produkte, Herstellverfahren und Prozesse sowie zu rund 15 % auf Basisforschung.

„Ich sehe RHI nicht nur als Feuerfestproduzenten, sondern stark als kompetenten Partner bei Problemlösungen. Ich will nicht nur Material zukaufen – das kann ich woanders billiger haben. Ich will Dialog und Lösungen, mit allen Konsequenzen für RHI wie zum Beispiel mehr Personal. Das ist der einzig gangbare Weg in die Zukunft und dafür nehmen wir auch Preis Anpassungen in Kauf.“

WOLFGANG J. EDER, Einkaufsleitung Linz, voestalpine

Sicherheit und Gesundheit im Fokus

Einsatz von Ersatzstoffen zum Schutz von Umwelt und Gesundheit

Ein weiterer Schwerpunkt 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 zentraler Teil der Produktverantwortung: RHI erforscht Alternativen zu Stoffen und Produkten, die ökologisch oder gesundheitlich problematisch sein könnten.

RHI setzt die europäische Chemikalienverordnung REACH (EG Nr. 1907/2006, „Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“) sowie die CLP-Verordnung (EG Nr. 1272/2008, „Classification, Labelling and Packaging of Chemicals“) um. Das Unternehmen setzt ausschließlich Rohstoffe ein, die für REACH registriert sind. Zudem werden Informationen über die gesamte Lieferkette bis hin zur Entsorgung der Stoffe oder Produkte weitergegeben. Die verwendeten Chemikalien beziehungsweise Stoffe werden zentral erfasst und verwaltet.

Als nachgeschalteter Anwender von Stoffen, die auf der SVHC (Substance of Very High Concern)-Liste aufscheinen, prüft RHI laufend Ersatzstoffe und -verfahren. Rund 20 % der geformten Produkte, Feuerfeststeine und Funktionalprodukte enthalten Stoffe, die chemikalienrechtlich als gefährlich gelten, die fertigen Produkte sind aber nicht kennzeichnungspflichtig. Auch für diese sucht RHI nach Ersatz, um in weiterer Folge eine unbedenkliche Verwendung zu ermöglichen. Von 2011 bis 2012 wurde etwa Steinkohleteerpech durch eine schadstoffärmere Alternative ersetzt.

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. Mit dem 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 bedarfsgerecht für die meisten Kundenländer. Sicherheitsdatenblätter sind für ungeformte Produkte (wie Gieß- und Stampfmassen) mit gefährlichen Inhaltsstoffen gesetzlich vorgeschrieben. RHI stellt solche Datenblätter auch für nicht als gefährlich eingestufte ungeformte sowie geformte Produkte zur Verfügung.

RHI arbeitet daran, das Gesundheitsrisiko der Beschäftigten durch gefährliche Arbeitsstoffe mit systematischer Abklärung kontinuierlich zu reduzieren. Das Material darf nicht verwendet werden, wenn mit weniger oder nicht gefährlichen Arbeitsstoffen ein gleichwertiges Ergebnis erzielt werden kann und wenn der Aufwand (Kosten und Arbeit) dafür vertretbar ist.

Die F&E-Abteilung prüft jeden neuen Stoff vor seinem Einsatz und dokumentiert das Ergebnis: Birgt dieser Gefahrenpotenzial? Wenn ja: Ist ein Ersatz möglich? Gibt es keine Alternative, erfolgt eine Eintragung ins Gefahrstoffverzeichnis. Alle RHI Standorte haben einen für Giftstoffe zuständigen Health & Safety-Beauftragten, der den Vorgesetzten bei der Ersatzstoffprüfung unterstützt. Die laufende Prüfung und das Finden von Alternativen gehen Hand in Hand mit der Forschung und Entwicklung bei RHI. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Isoliermaterialien und organischen Bindemitteln.

Erhöhung der Ressourceneffizienz bei Kunden

RHI ist konstant dabei, mögliche negative Auswirkungen von Produkten beim Kunden zu reduzieren und die Ressourceneffizienz zu erhöhen. Der Einsatz neuer Werkstoffe hilft, Energie zu sparen und gefährliche Eigenschaften mancher Produkte zu reduzieren. Dazu laufen zahlreiche Projekte mit universitären Forschungseinrichtungen. Hier ein paar Beispiele:

Entwicklung neuer Bindemittel und alternativer Härtungsprozesse

RHI arbeitet in einem Pilotprojekt daran, innovative Bindemittel und Härtungsprozesse zu entwickeln. Das reduziert den Energieeinsatz bei der Herstellung von Feuerfestprodukten und verringert die Emission von VOCs (volatile organic compounds) während der Härtung. Erste konkrete Zahlen können erst nach Abschluss der Pilotphase veröffentlicht werden. Basierend auf grundlegenden, experimentellen Untersuchungen soll es in der Zukunft möglich sein, mit modernen Produktionsmethoden „ökologisch unbedenkliche“ Feuerfestmaterialien herzustellen.

Durch die Zusammenarbeit mit Herstellern werden laufend neue Bindemittel für Produkte in der Stahlproduktion untersucht und im Prozess eingesetzt. Das bringt entscheidende Vorteile wie eine geringere Geruchsentwicklung im Aufheizprozess und weniger Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gefährliche Gase.

Entwicklung hochisolierender Werkstoffe

Die Anforderungen – insbesondere der Stahl- und Glasindustrie – an Isoliermaterialien steigen. RHI hat daher die Forschung und Entwicklung im Bereich der Hochtemperaturisolierung intensiviert. Die Wärmedämmungen müssen unter ungleich härteren Bedingungen als in der Bauindustrie, bei Temperaturen bis weit über 1.000 Grad Celsius funktionieren. Heute verwendete Faserisolerstoffe sind nahezu unumgänglich, aber zum Teil als gesundheitsgefährdend eingestuft. RHI stellt diese Materialien nicht selbst her, setzt sie jedoch in vielen Hochtemperaturanwendungen ein.

Im F&E-Fokus stehen daher unter anderem der Ersatz von keramischen Faserisolerstoffen und das Design neuer, isolierender Leichtbaustoffe. Diese sollen eine hohe Isolierwirkung und wenig Gewicht aufweisen. Eine geringe Wärmeleitfähigkeit – idealerweise sogar unter jener ruhender Luft – macht die Einsparung von Energie und Material möglich. Darüber hinaus können Aufheiz- und Abkühlzeiten von Öfen verkürzt werden. Dies wird zurzeit in einem Pilotprojekt getestet, konkrete Zahlen stehen deshalb noch nicht zur Verfügung.

Wissenschaftlicher Service für Kunden

RHI setzt auch Post-mortem-Untersuchungen für Kunden um und führt Versuche im Labormaßstab durch. Dabei werden die Veränderungen im Materialgefüge nach erfolgtem Hochtemperatureinsatz überprüft. Das Unternehmen kooperiert mit Kunden wie KCM, Xstrata, Stillwater, Birla Copper, MMC Mitsubishi Mining Corp., BMG Arnoldstein, Montanwerke Brixlegg, EXARRO, Aurubis, Metallo Chimique oder Umicore. Beispiele sind Untersuchungen von Effekten von Schlacken auf Feuerfestprodukte sowie Korrosionsuntersuchungen für Kunden aus dem Bereich Nichteisenmetalle.

Auf Basis der Untersuchungsergebnisse wird gemeinsam ein hochwertiges Lining-Konzept erarbeitet. Dadurch können Feuerfestprodukte beim Kunden optimal genutzt werden. Für RHI bringt die Zusammenarbeit einen Know-how-Gewinn für die praktische Anwendung. Die Kooperationsprojekte wurden schon mehrfach auf angesehenen internationalen Fachtagungen gemeinsam mit den Partnern präsentiert.

Entwicklung neuer Testmethoden

Um den hohen Qualitätsstandard von RHI Produkten durch On-Line-Messungen noch besser abzusichern, forscht das Unternehmen an der Entwicklung nichtzerstörender Testmethoden. Dadurch können wesentlich mehr Produkte als mit herkömmlichen Methoden untersucht werden. Aktuell wird das Produkt bei jeder Untersuchung zerstört. Damit ist die Anzahl der Messungen limitiert und eine umfassende Kontrolle für die jeweilige Eigenschaft nur durch Stichproben möglich. Nichtzerstörende Methoden ermöglichen eine wesentlich bessere Verfolgung der Herstellung und führen damit zu einer noch höheren Produktqualität.

RHI Training Center Cement in Leoben

RHI ist weltweiter Partner der Zementindustrie. Der Technologieführer will den Kunden die besten Produkte zur Verfügung stellen und gemeinsam neue Entwicklungen vorantreiben. Im RHI Training Center Cement in Leoben (Österreich) wird umfassendes Feuerfest-Know-how vermittelt. Die Kunden erfahren anhand eines maßstabgetreuen Modells, wie der korrekte Einbau von RHI Produkten in ein Aggregat vor sich geht.

In der hochmodernen Trainingsanlage können verschiedene praktische Beispiele bearbeitet werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer führen etwa Zustellungen durch und bewerten diese zusammen mit Expertinnen und Experten. Dadurch wird die Performance von RHI Produkten in der praktischen Anwendung gefördert.

Laufende Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements

Mit einem integrierten Managementsystem (IMS) steuert RHI zentrale Verantwortungsbereiche. Es umfasst Systeme für Qualität (ISO 9001), Umwelt (ISO 14001) sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit. RHI ist an 27 von insgesamt 33 Produktionsstandorten nach der Qualitätsnorm ISO 9001:2008 und an 21 Produktionsstandorten nach ISO 14001:2004 durch Lloyd's Register Quality Assurance, Wien, extern zertifiziert. Mit internen und externen Audits werden ständig Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Maßnahmen gesetzt.

Die Dokumentation des Managementsystems umfasst die Regeln zur Aufbau- und Ablauforganisation. Alle Vorgesetzten sind verpflichtet, deren Einhaltung in ihrem Zuständigkeitsbereich sicherzustellen. Sie müssen die ihnen zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend über die Inhalte der Unterlagen informieren, bei Bedarf schulen und auf die Einhaltung der Vorgaben achten. Das Rechts- und Bescheidwesen wird für Österreich über das GUT-WIN-System erfasst.

RHI evaluiert und verbessert laufend die Qualitätsstandards. Die Qualität bei Rohstoffen, in der Produktion sowie bei allen anderen Prozessen und Serviceleistungen hat Top-Priorität. Das Qualitätsmanagementsystem steuert die 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.

Evaluierung der Kundenzufriedenheit

RHI verfolgt seit 2010 ein Projekt zur Erhebung der Kundenzufriedenheit. Darin werden bis Mitte 2014 systematisch wesentliche Unternehmensbereiche und deren Schnittstellen zu Kunden bezüglich Effektivität und Effizienz analysiert und mit der Leistung des lokalen Wettbewerbs dargestellt.

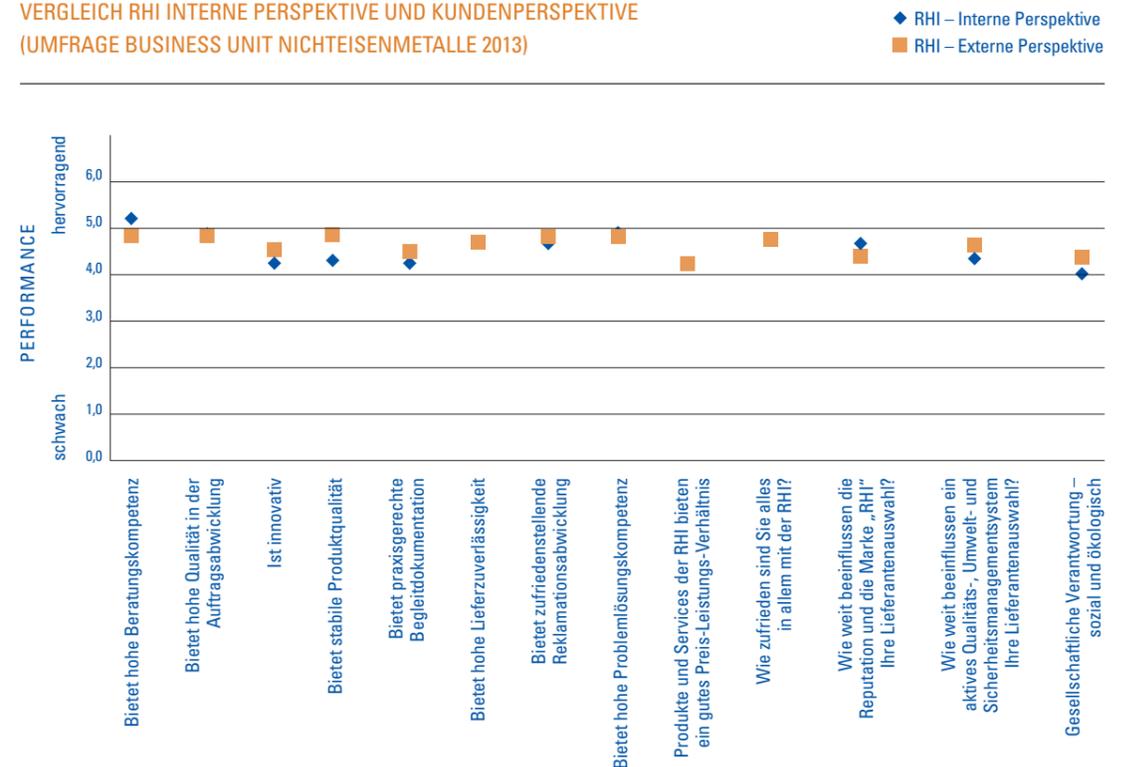
Dabei werden folgende Kundenschnittstellen und darin involvierte RHI interne Prozesse betrachtet:

- Kundenkontakt
- Auftragsbearbeitung
- Produkt
- Versand/Verrechnung
- After Sales Service
- RHI als strategischer Lieferant
- Allgemeine Nachhaltigkeitsthemen

Die weltweite Umsetzung des Projekts erforderte, auch regionale Unterschiede in der Qualitätswahrnehmung zu berücksichtigen. Dafür wurden neben den Kunden auch die zuständigen RHI Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter befragt. Nach Abschluss der Umfrage wurden die Absolutwerte und die Abweichungen zwischen Fremd- und Eigensicht analysiert und daraus entsprechende Handlungsaufträge für die jeweilige Vertriebsregion abgeleitet.

Generell zeigt sich bei allen Schnittstellen eine hohe Kundenzufriedenheit. Bemerkenswert ist die große Übereinstimmung zwischen der internen Sicht und der Fremdsicht. Dafür sind die guten Kenntnisse von RHI über die Anforderungen am Markt ausschlaggebend. Die konzernweiten Ergebnisse werden 2014 im Zuge eines Effizienzprogrammes mit externen Partnern genutzt, um eine Neuausrichtung des Unternehmens auf aktuelle Kundenerfordernisse zu diskutieren.

VERGLEICH RHI INTERNE PERSPEKTIVE UND KUNDENPERSPEKTIVE (UMFRAGE BUSINESS UNIT NICHTEISENMETALLE 2013)



UMWELTMANAGEMENT BEI RHI

G4-EN31

„RHI ist ein erfolgreiches Unternehmen, das seine gesellschaftliche Verantwortung ernst nimmt. Daher erhoffe und erwarte ich mir, dass RHI in Zukunft noch stärker am Diskurs über relevante Themen wie die Bekämpfung des globalen Klimawandels teilnimmt – offensiv, sichtbar und lösungsorientiert; als Unternehmen, aber auch über die entsprechenden Verbände.“

DR. JÜRGEN SCHNEIDER,
Bereichsleiter Wirtschaft und Wirkung, Umweltbundesamt

Für ein energieintensives Unternehmen wie RHI ist der sorgsame und effiziente Umgang mit Energie und Ressourcen wesentlich. Die Optimierung der Energiebeschaffung, der effiziente Energieeinsatz und der nachhaltige Umgang mit Ressourcen sind Eckpfeiler der unternehmerischen Verantwortung.

RHI arbeitet seit vielen Jahren daran, die Produktion so ressourcenschonend und energieeffizient wie möglich zu gestalten. Das Ziel ist, den CO₂-Fußabdruck durch ständige Weiterentwicklung gering zu halten. Die Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen und sonstiger Anforderungen ist 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 globale Umweltmanagementsystem von RHI ist bis 2014 an 28 Standorten nach der internationalen Norm ISO 14001:2004 re-zertifiziert. Im Jahr 2013 wurde der Produktionsstandort Bayuquan (China) in das System aufgenommen. Das Energiemanagement soll die Umweltbelastung und den Energieverbrauch systematisch verringern. Zudem tragen die Produkte und Services von RHI dazu bei, dass Kunden energieeffizienter produzieren und Emissionen reduzieren.

WIE IST DAS KONZERNWEITE UMWELT-MANAGEMENT BEI RHI ORGANISIERT?

Ein zentrales Kompetenzzentrum für Umweltschutz, Energie, Gesundheit und Arbeitsschutz koordiniert die Aktivitäten von RHI, um die Umwelt- und Emis-

sionsstandards weltweit zu managen. Es entwirft die Leitlinien für den Konzernumweltschutz und verfasst gemeinsam mit den Produktionsstandorten einheitliche Berichte. Damit stellt RHI die Einhaltung aller nationalen und internationalen Auflagen sicher und evaluiert laufend Verbesserungspotenziale.

WIE SCHAFFT RHI EINHEITLICHE EMISSIONS-REPORTS UND UMWELTSTANDARDS?

Seit 2012 führt RHI Schritt für Schritt an allen Standorten Umweltberichte ein. Diese decken alle internen und externen Berichtspflichten ab und ermöglichen so eine konzernweit einheitliche Datenbasis. Bisher wurden an 70 % der RHI Standorte Berichte erstellt. Dieser Weg wird fortgesetzt – bis Ende 2014 soll jeder RHI Standort über einen Umweltbericht verfügen. Damit einher geht eine Initiative zu spezifischem Wissenstransfer und Best-Practice-Sharing.

Ein zentraler Teil des Umweltmanagements ist der kontinuierliche Verbesserungsprozess. RHI investiert laufend in Umweltschutz und führt in den Produktionsstätten Maßnahmen durch, um Abgase zu vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu verringern.

WIE VIEL INVESTIERT RHI IN UMWELT-MASSNAHMEN?

Im Jahr 2013 hat RHI rund EUR 23 Mio. für die Umwelt aufgewendet. Diese setzen sich aus Umweltinvestitionen, Abfallkosten und Serviceleistungen wie Zertifizierungen oder Beratung zusammen. Die bedeutendsten Umweltprojekte waren die Errichtung der Rauchgasreinigungsanlagen in Mainzlar (Deutschland) und Trieben (Österreich) mit Nachverbrennung, Entschwefelung und Entstaubung sowie die Erneuerung der Teertränke in Radenthein (Österreich). Alleine die Kosten für diese drei Projekte betragen rund EUR 14 Mio.

ROHSTOFFE UND ABBAU

G4-EN1

Die Feuerfestproduktion erfordert qualitative Rohstoffe. Deren Verfügbarkeit sowie die schwankenden Preise stellen RHI vor Herausforderungen. Die für das Unternehmen wichtigen natürlichen Rohstoffe kommen nur in wenigen Regionen der Welt vor. Magnesit aus China wurde beispielsweise lange billig auf den Markt gebracht. Das hatte zur Folge, dass aufwendige und kostenintensive Technologien wie die Gewinnung von Magnesia aus Meerwasser außer Acht gelassen wurden.

Die immer knapperen und teureren Ressourcen erfordern die Entwicklung neuer Produktionstechnologien und die Nutzung alternativer Rohstoffquellen. Auch in Europa gibt es Vorkommen – diese sind aber erst zum Teil erschlossen. Gleichzeitig ist der Ersatz ökologisch und gesundheitlich problematischer Stoffe und Produkte notwendig. Sie bergen aufgrund von Eigenschaften wie Gasentwicklung oder Staubbildung Gefahren für Mensch und Umwelt.

RHI sieht sich daher mit einer zentralen Frage konfrontiert: Wie kann man der Industrie von morgen innovative Feuerfestlösungen zur Verfügung stellen, die eine energiesparende, ressourcenschonende und möglichst schadstofffreie Produktion ermöglichen? Das Unternehmen stellt sich diesen Herausforderungen und entwickelt dafür Lösungen. Im Bereich Bergbau und Sicherheit sowie Verfügbarkeit von Rohstoffen setzt RHI unterschiedliche strategische Maßnahmen – etwa den Ausbau der Eigenversorgung mit Rohstoffen oder das Recycling. Um mögliche negative Auswirkungen von Produkten zu minimieren, werden zudem laufend Ersatzstoffe gesucht.

„Es ist löblich, wenn man Umweltauflagen hier in Österreich einhält, nur darf man das Umweltproblem auch beim Import nicht unterschätzen. Ich bin auch als Händler oft im Zwiespalt, mache aber bei manchen Dingen einfach nicht mit, vor allem wenn es um gravierende Umweltverschmutzungen wie in China geht. Da macht Gott sei Dank auch RHI nicht mit.“

DOMINIK GEORG LUH, Geschäftsführer, Technogرافit GmbH

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI IN DIESEM BEREICH?

Ausbau der Eigenversorgung und nachhaltiger Bergbau

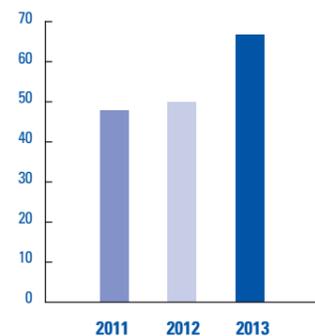
Die Rohstoffe zur Herstellung feuerfester Produkte werden teilweise zugekauft und teilweise selbst hergestellt. RHI hat den Eigenversorgungsgrad mit Magnesiumrohstoffen konsequent erhöht: Dieser beläuft sich – entsprechend der vorhandenen Kapazität – auf 80 %. Maßgeblich dafür waren Erweiterungen an europäischen RHI Rohstoffstandorten und die eigene Magnesiaerzeugung aus Meerwasser. Die Eigenversorgung sichert einerseits den Rohstoffbedarf der Produktionswerke und gewährleistet eine gleichmäßig hohe Produktqualität. Sie bewirkt aber andererseits einen deutlich höheren Verbrauch fossiler Brennstoffe und mehr CO₂-Emissionen bei der Herstellung. Im Zeitraum 2011-2013 erhöhte sich der Anteil an selbst gewonnenen Rohstoffen insgesamt von 50 % auf 67 %.

RHI betreibt an fünf Standorten in Österreich, Italien und der Türkei Bergbau. Das Unternehmen erwirbt langfristige Abbaukonzessionen für den Zugang zu Lagerstätten. In Marone (Italien) wird der Aufschluss des Tagbaus über die jetzige Genehmigungsdauer bis 2021 hinaus geplant. In der Türkei finden in den eigenen Bergbaustätten sowie bei Zulieferbetrieben laufend geologische Untersuchungen – wie Kernbohrungen mit RHI Equipment – statt, um Vorkommen und Verfügbarkeiten von Rohstoffen zu erforschen.

Auch in Österreich – zum Beispiel in Breitenau – werden laufend Kernbohrungen durchgeführt. Die nachhaltige Abbauplanung unter Berücksichtigung der unteren Reviere erfolgt überwiegend im eigenen Haus. Bei Spezialthemen wie gebirgsmechanischen Fragen arbeitet RHI mit der Montanuniversität Leoben zusammen. Dabei wird 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 erfolgen darüber hinaus größere Investitionen zur Erschließung eines neuen Reviers.

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

EINGESETZTE EIGENROHSTOFFE 2011–2013 IN %



Im Spannungsfeld von Produktanforderungen, technischer Machbarkeit und Umweltnormen versucht RHI Schritt für Schritt, Hilfs- und Betriebsstoffe mit möglichst geringem Einfluss auf Umwelt und Gesundheit zu verwenden. Ein Beispiel ist der zunehmende Ersatz hydraulischer Öle. Diese werden nach ihrem Gebrauch als gefährlicher Abfall von lizenzierten Unternehmen entsorgt. Derzeit verbraucht der RHI Konzern etwa 500 bis 550 Tonnen hydraulische Öle pro Jahr.

Aufforstung und Rekultivierung

Die Gewinnung von Rohstoffen ist grundsätzlich mit Eingriffen in die Natur verbunden. Wie geht RHI damit um? Wie können nach dem Abbau naturnahe Lebensräume für Pflanzen und Tiere wiederhergestellt werden? In den drei RHI Abbaustätten mit Tagebau hat die Renaturierung wesentliche Bedeutung. Das Unternehmen geht dabei vielfach über die nationalen Regelungen und naturschutzrechtlichen Auflagen hinaus. Auch im Umfeld von Produktionsstätten ohne Bergbau setzt sich RHI aktiv für Naturschutz ein und führt Aufforstungen durch.

Die Rekultivierung ist ein mehrjähriger Prozess, den RHI gewissenhaft plant und begleitet. Ein Beispiel ist der Dolomittagebau Calaruso beim Standort Marone (Italien). Der Fels der stillgelegten Terrassen wird mittels Sauerstoff an der Oberfläche „künstlich gealtert“. Auf die Terrassensohle werden bis zu drei Meter dicke Böden aufgebracht und gemeinsam mit Experten bepflanzt. Für die langfristige Stabilität kommt ein Mix aus rasch wachsenden Spezialgehölzen sowie heimischen Bäumen und Sträuchern zum Einsatz. Im Jahr 2013 schuf RHI hier „grüne Inseln“ mit 655 Bäumen und Sträuchern und setzte 600 Efeupflanzen.

Am Standort Eskisehir (Türkei) wurden in den vergangenen sechs Jahren gemeinsam mit der Eskisehir Osmangazi Universität und lokalen Behörden im Bergbau und auf Berge- und Sortierhalden 151.500 Bäume gepflanzt. Die bepflanzte Fläche beträgt 124,8 Hektar.

Am Standort Hochfilzen (Österreich) wurden beim Magnesit-Tagebau „Weißenstein“ die Rekultivierungsarbeiten zeitnah zum Aufbau der Halden mit der ökologischen Bauaufsicht weitergeführt. Insgesamt hat RHI rund 11.000 m² Haldenoberfläche begrünt und naturnah gestaltet. Ebenso wurde ein erstes Feuchtbiotop angelegt, das als Tränke für Wildtiere und als Lebensraum für wasserliebende Kleinlebewesen dienen wird.

Nachhaltige Transportkonzepte

Im Jahr 2013 hat RHI rund 1,7 Mio. Tonnen Material weltweit zu Kunden transportiert (Outbound). Dazu kommen die Lieferungen von Rohstoffen zu den RHI Produktionswerken (Inbound).

Die Produkte müssen trotz oft langer Transportwege zeitgerecht und unbeschädigt ankommen. Gleichzeitig gilt es, die Logistikprozesse so effizient wie möglich zu gestalten, um Kosten zu senken und Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern. Das ist in den Umweltzielen des integrierten Managementsystems (IMS) verankert, deren Erreichung regelmäßig intern und extern überprüft wird. Im Jahr 2013 hat sich der Bahnanteil im Wesentlichen nicht geändert: Rund 5,35 % der gesamten Lieferungen wurden mit dem Zug abgewickelt. Zusätzlich zu den reinen Bahnlieferungen wurden 2013 aus Österreich per Bahn (Intermodal) ca. 140.000 Tonnen zu den Nordseehäfen 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 Straßennetz. Bahngesellschaften, Verkehrsbetreiber, Verloader und Kunden sind gefordert, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu zählen das optimale Zeitfenstermanagement bei der Beladung und Entladung der Produkte, regelmäßige und gesicherte Abfahrtszeiten von Zügen sowie flexible Ein- und Ausstiegsmöglichkeiten. Ein Erfolgsbeispiel 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 Fahrtkilometer Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden.

Die geplante Reduktion von Leertransporten bei sogenannten „FOB-Lieferungen“ – Free on Board Transporten – um zusätzliche 2 % hat RHI 2013 übertroffen (Stand: 8,12 %). Die Maßnahmen werden fortgesetzt, 2014 sollen diese Lieferungen um weitere 2 % reduziert werden. Der Anteil des kombinierten Transports am Gesamttransport konnte 2013 aufgrund von neuen Betriebsstätten-Konzepten nicht erhöht werden, deshalb wurde auch das für 2013 vorgenommene Ziel einer Steigerung für Lieferungen von Deutschland nach Italien, Spanien und Österreich von 30 % auf 10 % für das Jahr 2014 reduziert.

RHI hat 2013 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 hat RHI 2013 die 1:2-Umladungen bei der Bahn im GUS-Bereich auf 20 % reduziert.

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

UMWELTSCHUTZ UND EMISSIONEN

G4-EN8, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN21

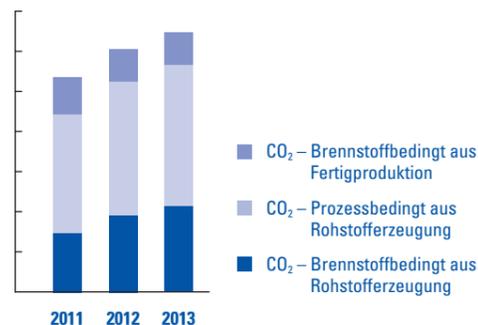
WELTWEITE CO₂-EMISSIONEN BEI RHI 2011–2013

CO ₂ -Emissionen in Tonnen	2011	2012	2013
Europa	1.096.000	1.269.000	1.347.000
Asien	132.000	135.000	121.000
Amerika	22.000	28.000	22.000
Summe direkte CO₂-Emissionen	1.250.000	1.432.000	1.490.000
Summe indirekte CO₂-Emissionen	188.000	206.000	237.000
CO₂-Emissionen gesamt	1.438.000	1.638.000	1.727.000

Der Umweltschutz hat bei RHI einen hohen Stellenwert. Die Herstellung von feuerfesten Produkten ist energieintensiv und mit Emissionen verbunden. Zum einen erhalten die Materialien teilweise erst bei Temperaturen ab 1.800 Grad Celsius die notwendigen feuerfesten Eigenschaften. Zum anderen wird bei der Rohstoffaufbereitung Kohlendioxid freigesetzt. Dies ist unvermeidbar, da das CO₂ bereits im Rohstoff enthalten ist.

RHI arbeitet konstant an der Verbesserung des Umweltmanagements. Das Unternehmen investiert laufend in den Umweltschutz und führt in den Produktionsstätten Maßnahmen durch, um Abgase zu

DIREKTE CO₂-EMISSIONEN: AUFTEILUNG UND ENTWICKLUNG 2011–2013



vermeiden und den Ressourcenverbrauch zu verringern. Ein weiterer Schwerpunkt sind die laufende Evaluierung der CO₂-Emissionen und gezielte Maßnahmen zu deren Senkung.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI FÜR DEN SCHUTZ DER UMWELT?

Reduktion der CO₂-Emissionen

Im Jahr 2013 beliefen sich die konzernweiten CO₂-Emissionen auf 1,73 Mio. Tonnen (2012: 1,64 Mio. Tonnen). Der Großteil waren direkte CO₂-Emissionen (86 %). Die indirekten CO₂-Emissionen (14 %) sind aus dem Verbrauch von Strom ableitbar.

Der Anstieg der CO₂-Emissionen 2013 geht auf die gestiegene Eigenversorgung mit magnesitischen Rohstoffen zurück. Dafür sind vor allem die beiden neuen Werke in Irland und Norwegen verantwortlich, welche Magnesia aus Meerwasser erzeugen. Global betrachtet kann hingegen von einer absoluten Verringerung der Emissionen ausgegangen werden, da die Sinterproduktion in Europa energieeffizienter als bei Rohstoffproduzenten in außereuropäischen Regionen ist.

Zu den direkten CO₂-Emissionen trug die Herstellung der Rohmaterialien zu rund 88 % bei und jene der Fertigprodukte zu rund 12 %. Die spezifischen Emissionen aus der Herstellung sind leicht gesunken.

WASSERVERBRAUCH UND ANTEIL ÖSTERREICHISCHER STANDORTE 2011–2013

Entwicklung	2011	2012	2013
SUMME Wasserverbrauch in m ³	6.200.000	5.800.000	5.900.000
davon österreichische Standorte	76 %	78 %	79 %

Effizientere Verfahren zur Erzeugung von Rohmaterialien

Zur Herstellung der Rohmaterialien setzt RHI zwei Verfahren ein: Einerseits wird Magnesia durch Brennen von Magnesit aus dem Bergbau erzeugt, andererseits lässt sich Magnesia auch aus Seewasser gewinnen.

Dry route (Bergbau): Herstellung von Magnesia durch Brennen

Derzeit werden knapp 90 % der gesamten Magnesiaherstellung durch die Produktion aus Magnesit gedeckt. Rohmagnesit (Magnesiumcarbonat) besteht je zur Hälfte aus Magnesiumoxid und aus chemisch gebundenem Kohlendioxid (CO₂). Bei der Verarbeitung zu Sintermagnesia (Magnesiumoxid) wird das im Rohstein gebundene CO₂ zur Gänze freigesetzt. Die Produktion einer Tonne Magnesia bedingt somit – zusätzlich zu den Emissionen durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe – eine Tonne Prozess-CO₂. In dieser Gewinnungsvariante sind rund mehr als 70 % der Emissionen rohstoffbedingt. Ihre Reduktion ist technisch nicht möglich, 17 % bis 19 % der CO₂-Emissionen stammen aus der thermodynamisch erforderlichen Energie (Beispiel: Erdgasfeuerung). Daraus ergibt sich: Das theoretische Einsparpotenzial beträgt weniger als 5 %.

Chancen für Einsparungen bieten nur die energiebedingten CO₂-Emissionen bei der Produktion von Magnesia. Die Herstellung feuerfester Produkte erfolgt in einem einstufigen, energieintensiven Produktionsprozess bei Temperaturen von 1.800 bis zu mehr als 2.000 Grad Celsius. Bei der Herstellung von einer Tonne Magnesia können maximal 0,06 Tonnen der insgesamt 1,4 Tonnen CO₂ eingespart werden. Die physikalischen und thermischen Möglichkeiten sind beinahe ausgeschöpft, da RHI laufend Maßnahmen für mehr Energieeffizienz setzt.

Wet route: Herstellung von Magnesia aus Meerwasser

Bei der Herstellung von Rohmaterialien aus Meerwasser wird das darin enthaltene Magnesiumchlorid in einem Reaktor mithilfe von Löschkalk (Calcium-

hydroxid) in Magnesiumhydroxid und Calciumchlorid umgewandelt. Das Magnesiumhydroxid setzt sich in einem Sedimentationsbecken ab und wird danach in Filteranlagen teilentwässert. Durch Wärmebehandlung entsteht daraus Magnesiakauster, der zu Briketts verpresst wird. Die Briketts werden in einen Schachtofen zu Magnesiasinter gebrannt. Dieser Prozess ist naturgemäß energieintensiver als das Brennen von Magnesit. Für die Reaktion muss auch der Kalk gebrannt werden – zudem erfolgt das Brennen der Magnesia zweistufig.

Verringerung von Staubemissionen

Die Summe der „gefassten“ – also gezielt erfassbaren – Staubemissionen aus Brennprozessen und Aufbereitungsprozessen beläuft sich konzernweit auf etwa 300 Tonnen. Durch Abgasreinigungsprojekte verringerten sich die Staubfrachten an den Standorten Hochfilzen und Breitenau (Österreich) um die Hälfte. Zur Reduktion der „diffusen Stäube“ wurde ein Pilotprojekt gestartet, das Best-Practice-Ansätze für die Produktionsstandorte entwickeln soll. Diffuse Stäube entstehen beispielsweise durch den Transport und die Aufbereitung von Material oder bei den Übergabestellen an den Transportbändern.

Senkung des Wasserverbrauchs

Im Jahr 2013 wurde bei RHI ein Verbrauch von 5,9 Mio. m³ Wasser erfasst. Das Wasser wird primär zu Kühlzwecken verwendet, aber auch zum Waschen von Rohstein. Eine vergleichsweise sehr geringe Wassermenge wird für die Brikettierung und in der Produktion als Teil der Rezeptur verwendet.

Für rund drei Viertel des erfassten Wasserverbrauchs zeichnen die österreichischen Werke verantwortlich. Das Wasserdargebot an diesen Standorten ist sehr hoch. Um den Grundwasserspiegel zu sichern, muss Wasser abgepumpt werden. Das kann etwa 40 % bis 60 % des gesamten Wasserdurchsatzes am Standort ausmachen. Für die Kühlung muss neben Wasser keine zusätzliche Energie – etwa für Pumpen oder Kreislaufkühler – aufgewendet werden. Die Hauptverbraucher werden unter Ausnutzung von Angebot und Gefälle im Durchlauf betrieben.

RECYCLING UND ABFALLMANAGEMENT

G4-21, G4-EN2, G4-EN23, G4-EN27, G4-EN28

Bei einem weltweit tätigen Konzern mit rohstoffintensiver Produktion wie RHI fällt die Abfallmenge ins Gewicht. Die Ressourcen werden immer knapper, die Rohstoffpreise steigen. Daher kommt der Vermeidung von Reststoffen und der Rückführung von Materialien in den Produktionsprozess große Bedeutung zu.

Der nachhaltige und intelligente Umgang mit Ressourcen hat für RHI hohen Stellenwert. Die Wiederverwertung feuerfester Materialien bewirkt eine maßgebliche Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen sowie des Energieverbrauchs. Seit 2012 gibt es einen eigenen „Secondary Raw Materials“-Bereich, der übergreifend recyclingrelevante Themen initiiert und koordiniert.

Um Abfälle zu vermeiden, reduziert RHI laufend keramische Brüche und führt diese in den Produktionsprozess zurück. Nicht vermeidbare Reststoffe werden von zertifizierten Abfallhändlern abgenommen. Das stellt sicher, dass alle Abfälle weltweit nach den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zur Entsorgung behandelt und deponiert werden.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI FÜR DIE VERMEIDUNG UND VERWERTUNG VON ABFÄLLEN?

Einsatz von Rücklaufmaterialien

Das Ziel von RHI ist, einen Großteil der eingesetzten Feuerfestprodukte als hochwertige Rohstoffe wiederzuverwenden. Aufgrund chemischer Veränderungen beim Einsatz im Kundenaggregat wird bisher nur ein bestimmter Teil des Ausbruchmaterials für die Produktion wiedergewonnen. RHI will dieses Potenzial künftig durch alternative Aufbereitungsmethoden wesentlich stärker ausschöpfen – das ist ein strategischer F&E-Schwerpunkt.

Die Beschaffung sekundärer Rohstoffe (zum Beispiel Feuerfestausbruchmaterial aus Stahlwerken) wurde 2013 in Westeuropa sowie insbesondere in Osteuropa, dem Mittleren Osten, Nordamerika und Asien verstärkt. Das Spektrum der zurückgenommenen Materialien wurde ausgeweitet bzw. vertieft. Ebenso hat RHI neue Verarbeitungs- und Aufbereitungsmethoden entwickelt und bestehende Prozesse weiterentwickelt. Die Menge der eingesetzten Recyclingmaterialien stieg 2013 um 12,4 % auf rund 81.500 Tonnen (2012: rund 72.500 Tonnen). Das entspricht einem Recyclinganteil von 5,4 % gemessen an der jährlichen Produktionsmenge (2012: 4,5 %).

RHI will diesen Anteil in den kommenden Jahren kontinuierlich steigern. Die Projekt-Pipeline soll für 2014 und darüber hinaus den verstärkten Einsatz sekundärer Rohstoffe im Konzern ermöglichen. Das Ziel ist, bis 2020 mindestens 200.000 Tonnen Recyclingmaterialien in der Produktion einzusetzen.

Reduktion von Abfällen

Im Jahr 2013 verzeichnete RHI rund 48.000 Tonnen nicht gefährliche Abfälle und rund 2.800 Tonnen gefährliche Abfälle. Die nicht gefährlichen Abfälle wurden gegenüber 2012 weiter reduziert. Maßgeblich dafür ist, dass die Feianteile einer eigenen Rohmaterialtype nicht mehr als Abfall entsorgt werden müssen, sondern erneut im Prozess eingesetzt werden können.

ABFÄLLE BEI RHI 2012 UND 2013

Abfall	Abfall 2012 (in t)	Abfall 2013 (in t)
Europa	2.044,92	2.691,83
Asien	28,98	61,10
Afrika	–	–
Amerika	85,22	59,93
gefährlicher Abfall	2.159,12	2.812,86
Europa	32.793,85	20.082,67
Asien	9.880,07	13.138,54
Afrika	–	–
Amerika	13.779,94	14.707,50
nicht gefährlicher Abfall	56.453,86	48.294,82
SUMME Abfall	58.612,98	51.107,69

Rund 70 % der nicht gefährlichen Abfälle waren keramische Brüche und mineralische Abfälle, die – beispielsweise wegen Vermischungen mit anderen Materialien oder zu geringer Korngröße – nicht in die Produktion rückgeführt werden konnten. RHI arbeitet laufend daran, die keramischen Brüche zu verringern.

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 m³ weniger Gas pro Jahr verbraucht.

Im Jahr 2013 versandte RHI 942.000 oder 77 % der Verpackungsstücke mit dieser Methode (2012: 835.000 oder 70 % der 1,2 Mio. Packstücke). Das Ziel von 75 % wurde somit übertroffen. Die Verringerung des Verpackungsmaterials durch mehr Packgewicht wurde 2013 fortgeführt. Der Anteil der Sechszw. Sieben-Lagen-Beschichtung stieg von 60 % auf 67 %. Somit wurde das vorgenommene Ziel von 62 % auch in diesem Bereich eindeutig erreicht.

Der Einsatz von Energie macht einen großen Teil der Produktionskosten bei RHI aus. Um die Kosten zu senken und die Umwelt zu schonen, muss die Produktion so energieeffizient wie möglich gestaltet werden. Daher werden Prozesse, Aggregate und Tarife laufend optimiert.

Die RHI Anlagen und Prozesse müssen den ständig steigenden umweltrechtlichen Anforderungen entsprechen. Einsparungspotenziale bei 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.

WIE MANAGT RHI DEN SORGSAMEN UMGANG MIT ENERGIE?

Das konzernweite Energiemanagementsystem (EnMS) soll die Umweltbelastungen und den Energieverbrauch bei RHI systematisch und nachhaltig verringern. Alle energierelevanten Geschäftsprozesse – Rohstoffherzeugung, Produktion, Forschung, Produktentwicklung, Einkauf und Logistik, aber auch Administration – werden in einem standardisierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) laufend in Hinblick auf Energieeffizienz evaluiert. Die Optimierungspotenziale werden, soweit ökologisch vertretbar und ökonomisch sinnvoll, realisiert.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI IN DIESEM BEREICH?

Einführung des RHI Energiemanagementsystems

Die Herstellung von Feuerfestprodukten und ihren Rohstoffen ist – bedingt durch die keramischen und chemischen Prozesse – sehr energieintensiv. Das spiegelt sich in einem hohen Jahresstromverbrauch wider. Mit der stufenweisen Etablierung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001:2011 an jedem Standort trägt RHI dem Thema Energieeffizienz verstärkt Rechnung.

ISO 50001 ist eine weltweit gültige Norm, die den Aufbau eines systematischen Energiemanagements unterstützt. Die Zertifizierung dient zum Nachweis eines mit dieser Norm übereinstimmenden Systems. Im Herbst 2012 startete die Einführung des Energiemanagementsystems mit der Benennung des Energiemanagementbeauftragten und seines Teams. Die Umsetzung erfolgt in 16 Schritten nach dem sogenannten „PDCA-(Plan-Do-Check-Act)-Zyklus“. Im Jahr 2013 wurden die deutschen Werke Aken und Marktredwitz erfolgreich nach ISO 50001:2011 zertifiziert.

In der im Rahmen der EnMS-Einführung erstellten Energiematrix – die jährlich aktualisiert wird – werden die Verbraucher mittels Energieperformance-Indikatoren (EnPI) geprüft. Abweichungen vom Soll sowie Best-Practice-Beispiele werden analysiert und daraus Maßnahmen abgeleitet. Im Zuge des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses erfolgt einerseits eine Reflexion der bestehenden Indikatoren. Andererseits werden mit dem PDCA-Zyklus Lösungen ausgearbeitet, um weitere Abweichungen zu vermeiden oder zu minimieren.

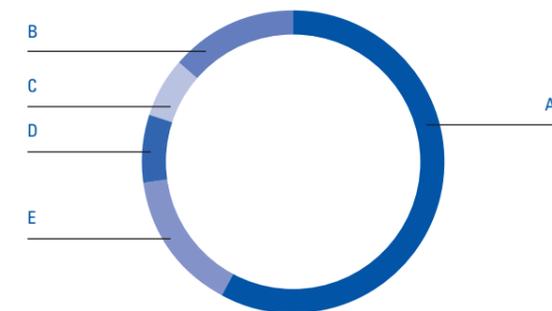
Im Jahr 2013 wurden im Zuge der EnMS-Einführung an einzelnen deutschen Standorten Betriebsversammlungen abgehalten. Dabei wurde speziell Energieeffizienz thematisiert.

Senkung des Energieverbrauchs

Der absolute Energiebedarf von RHI hat sich seit 2010 konstant erhöht: Er lag 2013 bei 3.543 GWh (2012: 3.337 GWh). Dies geht vor allem auf die stark gestiegene Eigenversorgung mit Rohstoffen zurück. Zusätzlich trugen Umweltinvestitionen – zum Beispiel an den Standorten Trieben (Österreich) und Mainzlar (Deutschland) – zum Mehrverbrauch bei. Dies, obwohl der Fokus auf Energieeffizienz gelegt wurde, etwa durch den Einsatz von regenerativer Nachverbrennung. Der zusätzliche Energieverbrauch konnte durch Investitionen in Energieeffizienz wie die Rohsteinvorwärmung bei den Drehöfen nur gering kompensiert werden.

Der RHI Energiemix setzt sich aus Erdgas, Strom, Diesel, Petrol und Öl, LPG (Flüssiggas) und Propan sowie Kohle und Koks zusammen. Beim Strommix an den europäischen und chinesischen Standorten gab es 2013 nur unwesentliche Veränderungen gegenüber dem Vorjahr, da kein Lieferantenwechsel erfolgte. Erneuerbare Energien wie Biobrennstoffe können bei RHI aus produktionstechnischen Gründen nicht eingesetzt werden, da die erforderlichen Brenntemperaturen damit nicht erreichbar sind.

ANTEIL DER ENERGIETRÄGER AM ENERGIEVERBRAUCH 2013



ENERGIETRÄGER

A	58 %	Erdgas
B	15 %	Elektrizität
C	7 %	Diesel/Petrol/Öl
D	6,5 %	Flüssiggas (LPG)/Propan
E	13,5 %	Kohle/Koks

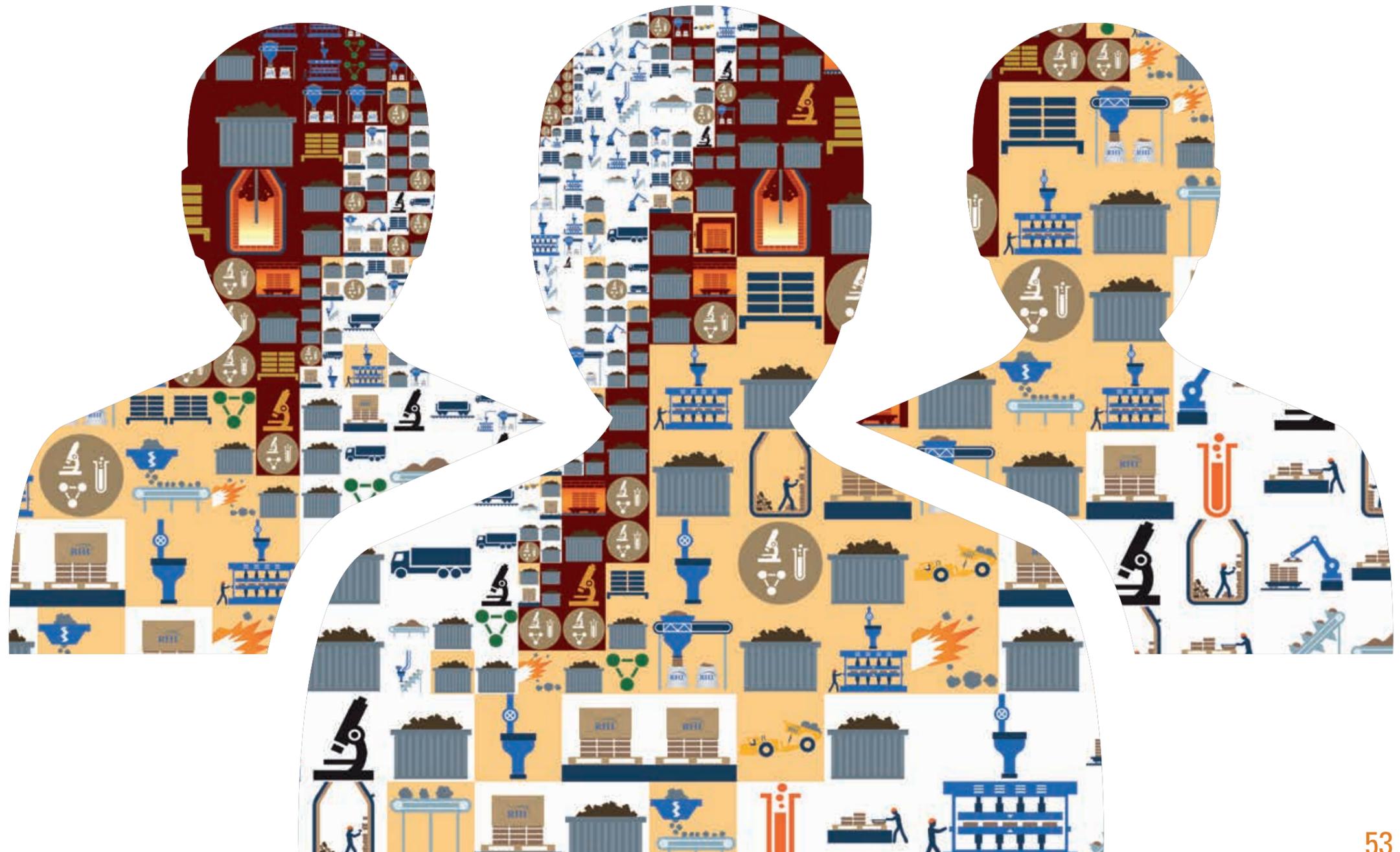
ABSOLUTER DIREKTER UND INDIREKTER ENERGIEVERBRAUCH 2011–2013 NACH ENERGIETRÄGERN

in MWh	2011	2011 [GJ]	Gruppierung ab 2012 in MWh	2012	2012 [GJ]	2013	2013 [GJ]
Erdgas	1.764.000	6.350.400	Erdgas	2.005.000	7.218.000	2.069.000	7.448.400
Elektrizität	403.000	1.450.800	Elektrizität	443.000	1.594.800	514.000	1.850.400
Öl/Diesel/Propan	133.000	478.800	Diesel/Petrol/Öl	99.000	356.400	258.000	928.800
Flüssiggas (LPG)	218.000	784.800	LPG/Propan	300.000	1.080.000	225.000	810.000
Kohle/Koks	356.000	1.281.600	Kohle/Koks	490.000	1.764.000	477.000	1.717.200
SUMME	2.874.000	10.346.400		3.337.000	12.013.200	3.543.000	12.754.800

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER. SIE HALTEN UNSER GESCHÄFT AM LAUFEN. UND WIR FÖRDERN SIE DABEI.

Wir sind stolz auf unsere weltweit rund 8.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit ihren Fähigkeiten, ihrem Wissen und ihrem Einsatz schaffen sie die Basis für unseren Erfolg. Doch welche Voraussetzungen brauchen unsere Beschäftigten dafür? Wie können wir jede und jeden Einzelnen bestmöglich schützen, fördern und unterstützen?

Von der Antwort auf diese Fragen hängt nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit ab. Die Menschen sollen sich bei RHI wohlfühlen. Deshalb fördern wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und begleiten ihre berufliche und persönliche Entwicklung. Und wir übernehmen Verantwortung für ihre Sicherheit und Gesundheit.



VERANTWORTUNGSVOLLER ARBEITGEBER

G4-10, G4-EC6, G4-LA12

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüsselfaktor für die Weiterentwicklung. Ihr Einsatz ist wesentlich, um Profitabilität, Wachstum und Innovation voranzutreiben. Als Arbeitgeber mit Niederlassungen auf vier Kontinenten begegnet RHI unterschiedlichsten Herausforderungen.

Das know-how-intensive Unternehmen ist besonders mit dem drohenden Mangel an Fachkräften konfrontiert. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, muss der Konzern weltweit die qualifiziertesten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen. Daher gilt es, die Beschäftigten an RHI zu binden, sie zu motivieren und ihnen eine Weiterentwicklung anzubieten.

„Von einem verantwortungsvollen Unternehmen erwarte ich die Sicherstellung des Geschäftsbetriebs. Hier steht der Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für mich an erster Stelle, da sie das höchste Gut sind.“

MITARBEITER
im Rahmen einer internationalen, anonymisierten Mitarbeiterumfrage

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden älter, wenig Jüngere kommen nach. Zugleich zeigt sich ein Wertewandel zwischen den Generationen. Die Förderung der Arbeitsfähigkeit und der Wissenstransfer sind entscheidende Aufgaben.

Die Internationalisierung erfordert Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten. Auch die regulatorischen Auflagen für Arbeitsverhältnisse nehmen zu. Als weltweiter Konzern muss RHI zudem unterschiedliche Normen miteinander vereinbaren.

WIE NIMMT RHI SEINE VERANTWORTUNG WAHR?

Nachhaltiges Personalmanagement leistet einen wichtigen Beitrag für positive Rahmenbedingungen. Ein Schwerpunkt ist die Ausbildung und Förderung von Nachwuchsfachkräften und Führungskräften. Mit Projekten zu Chancengleichheit und Work-Life-Balance stärkt RHI die Motivation und Loyalität der Beschäftigten. Für ihre Entwicklung und Bindung ans Unternehmen gibt es umfassende Programme.

Eine weitere Aufgabe sind sichere und gesunde Arbeitsplätze, um das Ziel „Zero Accidents“ bis 2016 zu erreichen. Für den Bereich Operations musste das Ziel aus Gründen der praktischen Umsetzbarkeit von 2016 auf 2017 verschoben werden. Im Bereich Gesundheit gilt es, Fehlbelastungen entgegenzuwirken. Das körperliche und seelische Befinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird mit Evaluierungen der Arbeitsplätze und der Zufriedenheit der Beschäftigten sowie mit Schulungen unterstützt.

Herausforderungen bei der Sicherheit bilden die regional unterschiedliche Bewertung von Gefahrenpotenzialen sowie Fehlverhalten als Auslöser für Unfälle. Im Jahr 2013 arbeitete RHI insbesondere an der Einführung und Implementierung der Occupational Health and Safety Assessment Series 18001 (OHSAS 18001), um weltweit geltende Standards umzusetzen. So wurde der Standort Dalian (China) nach OHSAS zertifiziert.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN?

Nachhaltiges Personalmanagement bei RHI

RHI ist ein internationales Unternehmen und ein Weltmarktführer mit Beschäftigten in 40 Ländern. Human Resources ist die treibende Kraft im Management von Kompetenzen zur Verwirklichung der Vision: „We lead the Industry. Everywhere. Anytime.“ Das Ziel ist, top ausgebildete Frauen und Männer zu rekrutieren sowie bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln und dauerhaft zu binden.

Das Personalmanagement ist dezentral organisiert. Strategisch bedeutende Richtlinien und Guidelines werden von Human Resources im Headquarters 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. Human Resources orientiert sich an einem ganzheitlich unternehmerischen Fokus und sieht seine Verantwortung in der Sicherstellung von Transparenz und Fairness in allen Prozessen.

Der RHI Vorstand ist zu einem Viertel weiblich besetzt. Alle Vorstände sind österreichische Staatsbürger. Zwei Vorstandsmitglieder sind über 50 Jahre alt, zwei zwischen 30 und 50 Jahre. Der Aufsichtsrat ist mit zehn Österreichern und zwei Deutschen ausschließlich männlich besetzt. Drei Viertel der Aufsichtsratsmitglieder sind über 50 Jahre alt, ein Viertel zwischen 30 und 50. Keines der Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats gehört einer Minderheitengruppe an.

ANZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER 2011 – 2013

2013	8.121
2012	7.917
2011	7.925

Im Jahr 2013 trugen 8.121¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2012: 7.917) zum Erfolg von RHI bei. Die Führungsfunktionen an den Produktionsstandorten waren zu 84 % lokal besetzt – nur vier von 30 Werksleiterinnen und Werksleitern wurden nicht lokal eingestellt. RHI schließt grundsätzlich unbefristete Verträge mit den Beschäftigten ab. Für Auftragsspitzen werden Zeitarbeitskräfte, vorrangig in der Produktion, angestellt. Einzig am türkischen Rohstoff- und Produktionsstandort Eskisehir werden – bedingt durch klimatische Bedingungen – Saisonarbeitskräfte eingesetzt.

Im vergangenen Jahr beschäftigte RHI weltweit 1.005 Frauen und 7.116 Männer. Der Frauenanteil lag bei rund 12 % (2012: 13 %). Durchschnittlich waren die Beschäftigten rund 41 Jahre alt, 62,4 % der Belegschaft fielen in die Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen, 18,1 % waren unter 30 Jahre und 19,5 % über 50 Jahre alt. Der Frauenanteil in der ersten und der zweiten Führungsebene unter dem Vorstand betrug Ende 2013 rund 3 % bzw. 9 %.

¹ Per Stichtag 31.12.2013

MITARBEITERGRUPPEN UND VERTEILUNG NACH GESCHLECHT 2013

Mitarbeitergruppen	FRAUEN		MÄNNER		SUMME
	Anzahl	Anteil nach Geschlecht	Anzahl	Anteil nach Geschlecht	Anzahl
Angestellte	870	23,65 %	2.808	76,35 %	3.678
Arbeiterinnen und Arbeiter	96	2,28 %	4.110	97,72 %	4.206
Kaufmännische Lehrlinge	28	52,83 %	25	47,17 %	53
Gewerbliche Lehrlinge	11	5,98 %	173	94,02 %	184
Gesamt (31.12.2013)	1.005	12,38 %	7.116	87,62 %	8.121

Der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den vollkonsolidierten Gesellschaften des RHI Konzerns war in Westeuropa tätig, gefolgt von Asien/Pazifik, Nordamerika, dem Nahen Osten und Afrika, Osteuropa sowie Südamerika.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER NACH REGIONEN 2013

52,7 %	Westeuropa
28,4 %	Asien/Pazifik
10,5 %	Nordamerika
4,4 %	Naher Osten und Afrika
2,4 %	Osteuropa
1,6 %	Südamerika

Die Fluktuationsrate bei RHI belief sich im Jahr 2013 auf 3,67 %. Sie war bei Frauen mit 4,68 % etwas höher als bei Männern mit 3,53 % (2012: Frauen: 6,63 %, Männer: 3,98 %). Die Fluktuation war in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen am höchsten (6,95 %), gefolgt von den 30- bis 50-Jährigen (3,24 %) und den über 50-Jährigen (2,02 %).

FLUKTUATION NACH REGIONEN 2013

Region	Fluktuation in %
1 Westeuropa	1,99 %
2 Osteuropa	17,12 %
3 Naher/Mittlerer Osten	0 %
4 Afrika	2,70 %
5 Nordamerika	4,60 %
6 Südamerika	1,49 %
7 Asien/Pazifik	5,35 %

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Förderung der Mitarbeitergesundheit

Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist RHI wichtig. Wie bleiben die Beschäftigten so lang wie möglich gesund und erwerbsfähig? Und was kann das Unternehmen dazu beitragen? RHI setzt Initiativen, um die arbeitsbedingten Belastungen zu reduzieren (z. B. Arbeitsplatzevaluierungen, Impulstests und Befragungen) und bietet den Beschäftigten Bewältigungsstrategien an (z. B. Rückentraining, Schulungen und Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung).

In lokalen Gesundheitszirkeln werden Maßnahmen erarbeitet, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für ihre Gesundheit übernehmen. Dazu bietet RHI Projekte als Initialzündung an: etwa zu Gesundheitsvorsorge (z. B. Impfungen, Vorsorgeuntersuchungen), Sport (z. B. Rückenturnen) oder Ernährung (z. B. Kochkurse).

Initiativen für Arbeitssicherheit

RHI sieht sich rechtlich und moralisch verpflichtet, auf die Sicherheit der Beschäftigten zu achten. Auf Basis einer Evaluierung aller Arbeitsplätze werden Verbesserungspotenziale definiert, Maßnahmen umgesetzt und die Beschäftigten geschult. Das Hauptaugenmerk gilt Beinaheunfällen. Nur durch deren Meldung und systematische Bearbeitung kann das Unternehmen präventiv tätig werden.

Die Kommunikation mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Einbindung sind ein Schlüssel für sichere Arbeitsplätze und -vorgänge. Im Rahmen der OHSAS-Einführung an den RHI Standorten ist die Einführung von Arbeitssicherheitsausschüssen gemäß europäischer Gesetzgebung geplant bzw. in Umsetzung. Derzeit sind rund 81 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in formellen Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Ausschüssen zu Health & Safety-Themen vertreten. In der Produktion sind bereits 92 % der Beschäftigten involviert. ¹ Zusätzlich hat RHI an den OHSAS-zertifizierten Produktionsstandorten „Safety

Minutes“ eingeführt. Mit diesem Instrument werden unsichere Situationen und Handlungen auf Kollegenebene diskutiert und intern kommuniziert.

Es gibt eine Vielzahl lokaler Betriebsvereinbarungen zu Gesundheit und Sicherheit – etwa zu Nichtraucherschutz, Alkohol am Arbeitsplatz oder Datenschutz bei Unfallmeldungen und deren EDV-mäßiger Auswertung. Zusätzlich wurden im Rahmen der OHSAS-Einführung konzernweite Richtlinien erlassen, zum Beispiel für die Einführung der Arbeitssicherheitsausschüsse, Rahmenbedingungen für die Gefährdungsanalyse oder für Sicherheitsbegehungen.

Unfallrate und Berufskrankheiten

Im Jahr 2013 lag die Unfallrate im RHI Konzern bei 2,98 (2012: 3,35) und die Ausfalltagequote bei 54,50 (2012: 49,97). Die Raten beziehen sich auf jeweils 200.000 Arbeitsstunden. Die Unfallhäufigkeit konnte im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesenkt werden. ² In Asien und Europa wurden auch die Ausfallszeiten reduziert.

UNFALLRATE, AUSFALLTAGEQUOTE UND TÖDLICHE UNFÄLLE 2012 UND 2013

	Gesamt	Europa	Asien	Amerika
2013				
Unfallrate	2,98	4,37	1,13	1,58
Ausfalltagequote	54,50	52,25	49,25	73,75
Tödliche Unfälle	0	0	0	0
2012				
Unfallrate	3,35	4,87	1,74	1,44
Ausfalltagequote	49,97	55,71	53,22	28,50
Tödliche Unfälle	2	1	1	0

¹ Antwort basierend auf Rückmeldungen und HR Report 2013/12: RHI Gesamt: 8.112 MA, 81 %, Operations: 5.318 MA, 92 %
² 10 Unfälle sind noch nicht abgeschlossen, da die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch nicht retour ist

Im Jahr 2013 wurden drei anerkannte Berufskrankheiten gemeldet, davon zwei in Europa und eine in Amerika. Ursache waren Lärm bzw. Vibrationen. Um solchen Belastungen vorzubeugen, hat RHI beispielsweise im Produktionswerk in San Vito (Italien) EUR 800.000 in die neue Aufbereitung (Zerkleinerung/Klassieren) investiert. Zudem werden spezielle Trainings und Schulungen zum richtigen Verhalten bzw. zum richtigen Umgang mit persönlicher Schutzausrüstung angeboten.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit werden nicht speziell erfasst. Diesen Aspekt decken lokale Legal Compliance-Vereinbarungen ab. Bei Bedarf setzt RHI gezielte Maßnahmen: An Standorten mit hohem HIV-Risiko – etwa in Mexiko – wurden Kondome an die Belegschaft verteilt. Ein anderes Beispiel: Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung fiel die schlechte körperliche Verfassung einiger Lehrlinge auf – insbesondere in Bezug auf Haltung und Rücken. Daraufhin wurde ein entsprechendes Trainingsprogramm erarbeitet.

Recruiting und Employer Branding

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und neue Beschäftigte anzusprechen, positioniert sich RHI als attraktiver Arbeitgeber. In der „Career's Best Recruiters“ Studie wurde die RHI AG in Österreich (wie schon 2011 und 2012) als bester Recruiter in der Branche Industrie ausgezeichnet. Zudem war sie erstmals unter den „Top Ten“ der 520 getesteten Unternehmen.

Der strategische Fokus richtete sich 2013 vor allem nach innen: In einem Onboarding-Prozess wurden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits vor ihrem ersten Arbeitstag an RHI gebunden. Eine Mitarbeiterzeitung informierte die Beschäftigten über Unternehmensthemen. Auch Entwicklungschancen wurden intern kommuniziert.

Nachbesetzung von Schlüsselpositionen

RHI will den überwiegenden Teil der Schlüsselpositionen intern nachbesetzen. Im Jahr 2013 baute das Unternehmen auf den Erfolgen des Vorjahres auf: Beispielsweise wurden zwei Vorstände sowie mehrere zentrale Schlüsselpositionen – unter anderem in den Bereichen Recht, Innovation und Operations – intern besetzt. Bei der Personalauswahl unterstützt eine neu eingeführte Recruitingsoftware einen noch transparenteren Prozess für alle Beteiligten.

Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten

Kooperationen mit Schulen und Universitäten sind ein wichtiger Teil des weltweiten Recruiting und Employer Branding. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von RHI nehmen regelmäßig an Karrieremessen, Veranstaltungen sowie Vorträgen von Universitäten und Schulen teil. Mit der Förderung von Diplomarbeiten und Dissertationen wird der Praxis- und Wissensaustausch verstärkt.

Weltweit wurden auch Praktika an Schülerinnen und Schüler sowie Studierende vergeben. Damit kommt das Unternehmen 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 2013 beschäftigte RHI Menschen aus 64 Nationen. Der Umgang mit ihnen ist unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung. Diversität ist eine der RHI Kernkompetenzen und wird im jährlichen Mitarbeitergespräch evaluiert. Im Jahr 2008 hatte RHI ein Projekt zur Chancengleichheit gestartet und eine Gender-Beauftragte etabliert. Seither wurden zahlreiche interne und externe Maßnahmen gesetzt.

Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Im Jahr 2013 setzte RHI neue Initiativen, um Chancengleichheit zu fördern: Beispielsweise wurden Kommunikationstrainings für Frauen eingeführt. Am Standort Wien startete ein Netzwerk zur Förderung des fachübergreifenden Austauschs der Technikerinnen. Zudem initiierte das Unternehmen Projekte zur Verbesserung des Karenzmanagements und der Kinderbetreuung.

Dadurch erhöhte sich erneut die Gender-Balance. Der Frauenanteil im Bereich R&D stieg gegenüber 2012 um etwa zwei Prozentpunkte auf 32 %. Im Bereich IT liegt der weltweite Frauenanteil konstant bei rund 20 %. Beim Auftritt auf Karrieremessen machte RHI weiterhin weibliche „Role Models“ in technischen Berufen sichtbar. Der RHI Karrierefolder wurde mit dem Fokus Chancengleichheit überarbeitet.

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. Der Start der weltweiten Einführung von Stellenbeschreibungen für einen Großteil der Positionen fördert die Transparenz in allen Human-Resources-Prozessen.

RHI nimmt seit einigen Jahren österreichweit am „Girl's Day“ teil. Dieser ermöglicht Mädchen den Einblick in die technische Berufswelt und weckt Interesse für Lehrstellen 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. Flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Lösungen, Teilzeitmöglichkeiten, Weiterbildung und Angebote für den Wiedereinstieg nach der Karenz erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die nachstehenden Daten beziehen sich auf alle Geschäftsstandorte in Österreich, internationale Daten können zurzeit noch nicht berichtet werden. Im Jahr 2013 waren 21 Personen in Österreich in Karenz, 156 hatten Anspruch darauf. 13 Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter begannen 2013 die Elternkarenz.

RHI hat die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Karenz erweitert – auch um den Wiedereinstieg zu erleichtern. Laut einer internen Analyse kehren 94 % aller karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Österreich in das Unternehmen zurück. Davon sind rund 77 % teilzeitbeschäftigt und rund 20 % arbeiten Vollzeit. Der Großteil kommt langfristig zurück. Nur rund 6 % treten nach ihrer Rückkehr innerhalb von einem Jahr aus dem Unternehmen aus – davon sind die Hälfte Frauen. Die von RHI ermöglichte Kinderbetreuung in Österreich reicht vom Kindergartenplatz um die Ecke (an einem Standort sogar mit eigenem Kindergarten) bis zur Tagesbetreuung.

„Wichtig erscheint mir, dass die Rahmenbedingungen Spielraum für die persönlichen Bedürfnisse jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters lassen. Das persönliche Wohlbefinden am Arbeitsplatz und im Team spielt eine extrem wichtige Rolle und beeinflusst direkt die Leistungsfähigkeit.“

MITARBEITER AUS ÖSTERREICH
im Rahmen einer internationalen, anonymisierten Mitarbeiterumfrage

Bei der Arbeitszeit bietet RHI flexible Regelungen. Derzeit gibt es alleine in Österreich über 100 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle. Künftig werden weitere Initiativen zu Diversity gesetzt, insbesondere für persönliche Entwicklung und gemischte Teams. So ist eine weitere interne und externe Vernetzung der Technikerinnen geplant. Zudem soll der Gender-Fokus im Trainingskatalog fortgeführt werden.

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 Beschäftigten 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. An jedem österreichischen Standort gibt es 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.

ANTEIL DES PERSONALS, DAS 2013 UNTER KOLLEKTIVVEREINBARUNGEN FIEL

Region	MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER MIT KV-VEREINBARUNGEN		MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER OHNE KV-VEREINBARUNGEN		GESAMT
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Westeuropa	3.986	93,11%	295	6,89%	4.281
Osteuropa	116	60,42%	76	39,58%	192
Naher/Mittlerer Osten		0,00%	214	100,00%	214
Afrika	144	100,00%		0,00%	144
Nordamerika	708	82,71%	148	17,29%	856
Südamerika	110	87,30%	16	12,70%	126
Asien/Pazifik		0,00%	2.308	100,00%	2.308
Alle Regionen	5.064	62,36%	3.057	37,64%	8.121

KONZEPT ZUR PERSONALENTWICKLUNG

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

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 Richtlinien. Die RHI internen Standards zu Bezahlung, Arbeitsbedingungen und -sicherheit liegen üblicherweise deutlich darüber.

Weltweit fallen 62,4 % des Personals unter eine Kollektivvertragsvereinbarung. Wie werden die Rechte der restlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgesichert? Bereits 2010 führte RHI für alle deutschen Standorte ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ auf Basis einer Betriebsvereinbarung ein und setzt dieses seither systematisch um: Beschäftigte sollen nach längerer Erkrankung schrittweise reintegriert werden. 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 umfassende Entwicklungsangebote. Diese sind auf die Stärkung der Fähigkeiten und Kenntnisse und damit auf die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet. Das jährliche Mitarbeitergespräch bildet die Basis für die Bedarfsplanung. Die Durchführungsquote stieg im Vergleich zum Vorjahr: In Österreich wurden mit rund 94 % der Beschäftigten Gespräche geführt, in Deutschland mit 80 %, in Irland mit 100 %, und in China mit 99 %.

Entwicklung und Weiterbildung

Im Rahmen von RHI Success, dem 2012 gestarteten, umfassenden und weltweiten Personalentwicklungsprogramm, schritt die Implementierung von Entwicklungsmaßnahmen voran. Diese umfassen die Bereiche Trainings, Development Programs sowie Future Circles.

Im offenen Trainingsangebot liegt der Fokus verstärkt auf der internen Wissensvermittlung – also Trainings von RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Kollegen. Erstmals wurde 2013 ein RHI umfassender interner Trainingskatalog für Österreich herausgebracht, der den Beschäftigten an allen Standorten zugänglich ist.

In den maßgeschneiderten „Development Programs“ werden der Wissensaufbau und die Persönlichkeitsentwicklung für bestimmte Funktionen gefördert. Das Leadership Program für Nachwuchsführungskräfte und das Professionals Program für Expertinnen und Experten starteten 2013 mit Pilotgruppen aus Deutschland und Österreich. Sie werden 2014 international ausgerollt. Das Shopfloor Leadership Program für Nachwuchsführungskräfte in der Produktion setzte RHI erfolgreich fort. Es umfasst unter anderem mehrwöchige Aufenthalte in Schwesterwerken im In- und Ausland. Mit neuen Anbietern wurden weitere Programme konzipiert, diese werden ab 2014 umgesetzt.

Im Jahr 2013 wurden die RHI Future Circles – das Talentprogramm für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hohem Potenzial – implementiert. Nach einer Potenzialanalyse für diese rund 1,5 % der RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter folgten individuelle Entwicklungspläne zur Vorbereitung auf künftige Aufgaben. Gemeinsame Workshops förderten die internationale und abteilungsübergreifende Vernetzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Der Frauenanteil in den Future Circles lag mit etwa 19 % Ende 2013 über dem weltweiten RHI Frauenanteil von rund 12 %.

Ausgezeichnete Lehrlingsausbildung

RHI sichert den Bedarf an Fachkräften durch eine Lehrausbildung auf hohem Niveau. An den Standorten in Österreich, Deutschland, Italien, Irland und der Schweiz gibt es 237 Lehrlinge (2012: 242). Der Frauenanteil stieg 2013 um drei Prozentpunkte auf rund 17 %. Etwa die Hälfte der weiblichen Auszubildenden im RHI Konzern erlernt einen technischen Beruf. 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 Jahr 2013 wurde der 12. Gesundheits- und Sicherheitstag am Standort Radenthein (Österreich) erstmals für die Lehrlinge aller österreichischen Standorte geöffnet. 66 Teilnehmerinnen und Teilnehmer informierten sich zu Kransicherheit, Abseilen, persönlicher Schutzausrüstung, Feuerlöschen und gesunder Ernährung. Im Rahmen des RHI Ideenmanagements wurde erstmals ein Lehrlingsprojekt prämiert: Der Formwechselbock ermöglicht eine erhebliche Produktivitätssteigerung und einen sicheren Rüstvorgang. Er wurde bereits umgesetzt.

RHI ermöglicht es Jugendlichen, bei Interesse ins Ausland zu gehen. Mehrwöchige Austauschprogramme zwischen den Standorten in einem von der EU geförderten Projekt unterstützen die Mobilität. Im Jahr 2013 nahmen 20 Lehrlinge diese Chance wahr.

Ein mittelfristiges Ziel ist die weitere Verbesserung des gewerblichen und kaufmännischen Ausbildungsniveaus. Im Jahr 2013 schlossen in Österreich 37 Lehrlinge ihre Lehrabschlussprüfung positiv ab, davon 19 % mit ausgezeichnetem und 43 % mit gutem Erfolg. Bis 2016 sollen alle RHI Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung positiv abschließen, dafür gibt es spezielle Incentives. Das Unternehmen übernimmt einen Großteil der Lehrlinge nach der Ausbildung in ein fixes Arbeitsverhältnis.

Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Nur zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten langfristig im Unternehmen ein. Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird regelmäßig in Mitarbeiterbefragungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten erhoben. Die Angebote sind grundsätzlich sehr bedarfsorientiert und individuell an die jeweiligen Bedürfnisse anpassbar (z. B. Arbeitszeit nach Karenz, Home Office). Die Loyalität der Beschäftigten gegenüber RHI ist sehr hoch: Durchschnittlich bleiben diese in Österreich rund 14 Jahre und weltweit rund elf Jahre beim Unternehmen.

Betriebliche Incentives und Benefits

Das Angebot betrieblicher Leistungen zählt zur Kernverantwortung als Arbeitgeber. Neben Maßnahmen zu Chancengleichheit, Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, Teilzeit, Karenz, Weiterbildung, Teambuilding und Gesundheit gehören Vorsorge, Mitarbeiterveranstaltungen, Versicherung und Beteiligung zu den Benefits.

Im Jahr 2013 wurde erstmals eine Betriebsvereinbarung zur Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg abgeschlossen. Die Beschäftigten partizipieren mit einer „globalen Prämie“ daran. Diese Form der Beteiligung basiert auf klar messbaren Kriterien und ist in Zukunft weiterhin vorgesehen. 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. Benefits stehen grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.

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

RHI gibt 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 bereitgestellt.

Als global agierender Konzern begegnet RHI sowohl intern wie auch extern unterschiedlichsten kulturellen Voraussetzungen und Ansprüchen. Der wertschätzende Umgang mit allen Menschen hat für RHI oberste Priorität. Das Unternehmen betreibt auch Produktionsstandorte in sensiblen Ländern und Regionen. Im Code of Conduct bekennt sich RHI daher klar zur Einhaltung der Menschen- und Bürgerrechte sowie der jeweiligen Arbeits- und Sozialgesetze.

Die RHI war seit der Gründung Mitglied im Austrian Business Council for Sustainable Development (ABCSD) und ist heute Mitglied von respACT – austrian business council for sustainable development. Diese Mitgliedschaft ist freiwillig. Im Bereich Chancengleichheit unterstützt RHI eine Initiative der österreichischen Industriellenvereinigung und unterzeichnete im September 2012 freiwillig die Deklaration österreichischer Unternehmen „Mehr Frauen in Führungspositionen“.

Von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern fordert das Unternehmen unter anderem respektvollen Umgang, Chancengleichheit und Fairness bei allen Interaktionen. Jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Alter, Herkunft, Staatsangehörigkeit, Behinderung, sexueller Orientierung lehnt RHI ebenso entschieden ab wie (sexuelle) Belästigung, Beleidigung, Aggression, verletzendes Verhaltensweisen, ungebührliches Benehmen oder sonstige Missachtung der Menschenrechte.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI FÜR DIE WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE?

Die Einhaltung der Grundsätze des Code of Conduct ist für alle Konzerngesellschaften und deren Beschäftigte verbindlich. Zuwiderhandlungen werden konsequent verfolgt und können disziplinar, aber auch rechtliche Folgen nach sich ziehen. Auch die externen Vertreterinnen und Vertreter (z. B. Handelsagenten) wurden vertraglich zur Einhaltung dieser Verhaltensregeln verpflichtet. Im Jahr 2014 sollen diese Anforderungen auch auf Lieferanten ausgedehnt werden. Darüber hinaus prüft RHI vor beabsichtigten Akquisitionen und Joint Ventures im Rahmen einer Due Diligence, ob beim jeweiligen Unternehmen Menschenrechtsverletzungen oder ähnliche Risiken bestehen.

Zur Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte wurden Vorbereitungsmaßnahmen getroffen, die Einrichtung der Arbeitsgruppe wurde aufgrund personeller Änderungen um ein Jahr verschoben (s. Ziele).

Verletzungen der Verhaltensregeln können über die Compliance Helpline an das Compliance Office gemeldet werden. Dieses beruft das Compliance Committee ein, dem neben dem Compliance Officer die Leiter von Human Resources und Internal Audit angehören. Das Committee leitet die Untersuchungen gemeldeter Fälle und empfiehlt bei Bedarf Disziplinarmaßnahmen.

Im Berichtsjahr 2013 wurde ein Fall von Diskriminierung in Verbindung mit aggressivem Verhalten gemeldet. Nach eingehender Untersuchung beschloss das Committee die Verhängung disziplinarer Maßnahmen in Verbindung mit einem persönlichen Entwicklungsprogramm.

RHI sieht sich als Bürger und Teil der Gesellschaft an all seinen Produktionsstandorten. Damit übernimmt das Unternehmen Verantwortung im jeweiligen Umfeld. Als „Good Corporate Citizen“ fördert RHI soziale Projekte und engagiert sich in einem weltweiten Programm für die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen.

WELCHE MASSNAHMEN SETZT RHI IM UMFELD DER NIEDERLASSUNGEN?

Soziale Projekte an Standorten

RHI fördert an den Unternehmensstandorten gemeinnützige Organisationen und Projekte, die die Lebensumstände von Menschen verbessern und Brauchtum fördern. Dazu zählen Sportvereine, Kulturprojekte, Hilfsorganisationen oder NGOs im Bereich Umwelt. Hier einige ausgewählte Projekte:

Langjähriger Partner von SOS-Kinderdorf

Bereits seit 1960 unterstützen RHI Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das SOS-Kinderdorf im Schloss Erzerzog Johann im steirischen Stübing (Österreich) mit Spenden. Dieses Engagement wird vom Unternehmen zusätzlich gefördert. Derzeit lebt dort eine zwölfköpfige Familie im „Haus RHI AG“. Mit den Spenden werden beispielsweise dringende Anschaffungen finanziert.

Spenden- und Sammelaktionen

Im Juni 2013 kam es in Österreich und Deutschland zu einer verheerenden Hochwasserkatastrophe. Das Didier-Werk in der deutschen Stadt Aken musste am 8. Juni innerhalb einer Stunde evakuiert werden. Der Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter half, das Werk vor größeren Flutschäden zu schützen. Unzählige Sandsäcke und Big Bags wurden befüllt, um das Werk, seine Maschinen und Unterlagen zu sichern. Das Hochwasser hat erhebliche Verwüstungen in Gärten, Kellern und Wohnräumen bewirkt. Durch eine konzernweite Spendenaktion konnte den Betroffenen eine Soforthilfe gewährt werden. Der gespendete Betrag wurde von der Didier-Werke AG verdoppelt, sodass in Summe EUR 15.500 zusammenkamen.

Am RHI Standort Wien wurde im November 2013 auf private Initiative zum dritten Mal eine Sammelaktion für Obdachlose gestartet. Dabei wurden Kleidungsstücke sowie Hygiene- und Gesundheitsartikel für Bedürftige des Caritas-Betreuungszentrums „Die Gruft“ gesammelt.

Community Giving in Falconer (USA)

Das Produktionswerk von RHI in Falconer im Bundesstaat New York (USA) förderte auch 2013 eine Reihe von Projekten – vor allem die „United Way of Southern Chautauqua County“. Diese international tätige Organisation unterstützt viele lokale Programme für benachteiligte Menschen. Sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trugen finanziell dazu bei. Darüber hinaus förderte RHI Monofrax Kunst- und Sportprogramme an Schulen vor Ort. Zudem wurde Essen für lokale Wohltätigkeitsküchen zur Verfügung gestellt.



Blutspendeaktion bei RHI Clasil Limited, Visakhapatnam zur Unterstützung des Rotary Club
RHI Clasil Limited, VISAKHAPATNAM, hat Mitte September erstmalig ein eigenes Blutspende Camp zugunsten des Rotary Club, Visakhapatnam veranstaltet. Rund 30 ausgesuchte Mitarbeiter spendeten ihr Blut im Rahmen des RHI Clasil „CSR-Programms“.

RHI Programm für Employability

Speziell an den Produktionsstandorten in Schwellenländern ist RHI mit unterschiedlichsten Ausbildungsniveaus bis hin zum Facharbeitermangel konfrontiert. Lokale Bildungssysteme sind kaum in der Lage, dem steigenden Bedarf des Arbeitsmarkts zu begegnen. Aus diesem Grund startete RHI im September 2013 das globale Youth Employability Program (YEP) in Zusammenarbeit mit der österreichischen Entwicklungsorganisation ICEP. Die Schwerpunkte sind Bildung, Wissenstransfer und die Qualifizierung junger Menschen für den Arbeitsmarkt. Durch die Einbindung lokaler Stakeholder, Know-how-Partner und der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit werden Synergien gehoben. Die Austrian Development Agency fördert das dreijährige Projekt gemeinsam mit der Österreichischen Entwicklungsbank zu 50 % – inklusive der vorangegangenen Machbarkeitsstudie.

„Immer mehr Unternehmen sind sich ihrer Verantwortung in Entwicklungsländern bewusst. In diesem fragilen Umfeld sind sie zunehmend bereit, in Partnerschaften – etwa mit Organisationen der Zivilgesellschaft und staatlichen Entwicklungsagenturen – zu arbeiten. Die Zusammenarbeit von RHI mit der ADA ist dafür ein sehr gutes Beispiel.“

MAG. GOTTFRIED TRAXLER,
Programm-Manager Wirtschaftspartnerschaften,
Austrian Development Agency

Meilensteine für duale Ausbildung in Mexiko

Am Standort Ramos Arizpe in Mexiko baut RHI eine bedarfsorientierte duale Berufsausbildung für Elektromechaniker, Werkzeugmacher und Mechatroniker auf. In Schule und Betrieb auszubilden ist neu für mexikanische Unternehmen. Das Projekt bietet ihnen Unterstützung beim Aufbau der Ausbildung und der Schulung der Ausbilder, der Lehrlingsauswahl und der Qualitätssicherung. Insgesamt elf Betriebe in Saltillo und Ramos Arizpe nahmen Lehrlinge auf. In drei Jahren werden 140 junge Menschen ihre Ausbildung abschließen. Insgesamt wurden 70 Meister zu betrieblichen Ausbildnern und Lehrlingsbeauftragten geschult. 20 Lehrerinnen und Lehrer erhielten ein Training for Teachers.



Berufspraktika in der Türkei verbessern

Am türkischen Standort Eskisehir stärkt RHI die Ausbildung zum Industriemechaniker und Elektriker an drei Berufsgymnasien. Der Bedarf der Industrie an gut ausgebildeten Elektrikern und Mechanikern ist seit Jahren ungebrochen. Bei den praktischen und theoretischen Fähigkeiten von Schulabsolventen zeigen sich jedoch oft Lücken. Diese Defizite gleicht RHI durch Schulungen aus. Um die verpflichteten Berufspraktika im letzten Schuljahr zu verbessern, werden rund 30 Facharbeiter aus 15 Industriebetrieben zu innerbetrieblichen Ausbildnern geschult. Ebenso werden 24 Lehrerinnen und Lehrer technisch und pädagogisch weitergebildet. Insgesamt 400 Schülerinnen und Schüler profitieren von den Maßnahmen. 15 Unternehmen sowie der Industrieverband ESO ziehen dabei an einem Strang.

„Ich freue mich wenn Unternehmen soziale Verantwortung übernehmen – vor allem, wenn dies nicht nur als Etikett verwendet wird. Wichtig ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter involviert sind. Eine Spende ist viel wert, wenn man einander kennenlernt und näherkommt, ist das noch besser und motivierender für beide Seiten!“

DR. JULIE MELZER, Leiterin SOS Kinderdorf Stübing

NACHHALTIGE ZIELE

DAS NACHHALTIGKEITSPROGRAMM VON RHI

ZIEL NHB 2012	ZEIT-HORIZONT	ZIELEERREICHUNG/ ZWISCHENSTAND 2013	ZIEL NHB 2013	ZEIT-HORIZONT
---------------	---------------	-------------------------------------	---------------	---------------

UNTERNEHMEN UND NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

ÖKONOMISCHER ERFOLG

Steigerung des Umsatzes auf 3 Mrd. Euro	2020	Umsatz 2013: 1,8 Mrd. Euro	Steigerung des Umsatzes auf 3 Mrd. Euro	2020
Steigerung der EBIT Marge auf einen Betrag größer-gleich 12 %	2020	EBIT Marge 2013: 6,3 %	Steigerung der EBIT Marge auf einen Betrag größer-gleich 12 %	2020
Weiterer Ausbau des Eigenversorgungsgrades parallel zur RHI Wachstumsstrategie	laufend	Ziel erreicht Q1 2013	Weiterer Ausbau des Eigenversorgungsgrades parallel zur RHI Wachstumsstrategie Maßnahmen zur Aktualisierung des Themas Vision/ Strategie/ Werte	laufend
Roll Out Vision/ Strategie/ Werte	2013	Ziel erreicht Q2 2013	Erweiterung des Umfangs des Mitarbeitermagazins „RHI it's me“ pro Ausgabe	2014
NEU				2014

GOVERNANCE /VERHALTENSKODEX

Zeitverzögerte Umsetzung des Zieles aus NHB 2011 (Schulungen der Inhalte des neu gestalteten Verhaltenskodex mit Fokus auf Antikorruptions- und Kartellrechtstrainings) aus NHB 2011; Start mit Basis-training für Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene sowie Werksleiter (ca. 120 Personen)	2013	Ziel erreicht	Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen und Ausweitung des Personenkreises	laufend
Ausrollung der RHI Trainings und Ausweitung auf weitere Compliance-relevante Themen	bis 2014	laufende Umsetzung	Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen zu allen relevanten Compliance-Themen	laufend
Zeitverzögerte Umsetzung des Zieles aus NHB 2011 (Einführung einer umfassenden Richtlinie zum Thema Geschenke und Einladungen)	2013	Der Code of Conduct beinhaltet unter anderem umfassende Regelungen zur Korruptionsbekämpfung und zum Umgang mit Einladungen und Geschenken sowie mit Spenden und Sponsorings.		
Etablierung einer Arbeitsgruppe zum Thema Menschenrechte	2013	Identifikation relevanter Themen sowie der betroffenen internen Stakeholder	Definition entsprechender Arbeitspakete und Einsetzung der Arbeitsgruppe	2014

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Umsetzung der Ziele des Nachhaltigkeitsprogramms	laufend	laufende Umsetzung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	laufend
Systematische Erfassung der Nachhaltigkeitsleistung anhand der Indikatoren der Global Reporting Initiative	jährlich	Ziel erfüllt	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	jährlich
Publikation eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI	jährlich	Veröffentlichung 2. Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Q 2 2013	Publikation eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI	jährlich
Breite Information der Stakeholder durch Nachhaltigkeitsbericht	laufend	Ziel erfüllt: Veröffentlichung des zweiten Nachhaltigkeitsberichts und breite Distribution an Stakeholder	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	laufend
Durchführung eines 2. Stakeholderforums	2013	Ziel erfüllt: 2. Stakeholderforum im Herbst 2013	Fortsetzung des Stakeholderdialogs	2014
Berücksichtigung des Stakeholder-Feedbacks im Nachhaltigkeitsprozess	laufend	Ziel erfüllt	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	laufend
Erstellung einer Materialitätsmatrix gemeinsam mit Stakeholdern	2013	Ziel erfüllt	Aktualisierung der Matrix inkl. Überprüfung der wesentlichen Aspekte	jährlich

PRODUKTVERANTWORTUNG QUALITÄTSMANAGEMENT

Kontrolle eingesetzter Rohstoffe und Ersatz von ökologisch oder gesundheitlich problematischen Stoffen durch innovative Ersatzstoffe	laufend	laufende Umsetzung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	laufend
Erfassung der Sicherheitsdatenblätter von Lieferanten für Österreich und Deutschland in einer zentralen Datenbank sowie Evaluierung	laufend	laufendes Update der erfassten Sicherheitsdatenblätter und Arbeitsstoffe	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	laufend
Weitere Optimierung der Qualitätsstandards	laufend	laufende Umsetzung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	laufend
Ausweitung und regelmäßige Durchführung der systematischen Befragungen zur Kundenzufriedenheit; Befragungen zur Kundenzufriedenheit in Business Unit Stahl/ Region Europa, Business Unit Umwelt-Energie-Chemie und Glas	2013	Befragungen zur Kundenzufriedenheit in Business Unit Stahl / Region Europa, Arcelor Mittal Wwide, Business Unit Glas	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012, Befragungen zur Kundenzufriedenheit in Business Unit Umwelt-Energie-Chemie, Region CIS und NENA, Abschluss des Projektes mit Präsentation der Ergebnisse vor Board	2014

ZIEL NHB 2012	ZEIT-HORIZONT	ZIELEERREICHUNG/ ZWISCHENSTAND 2013	ZIEL NHB 2013	ZEIT-HORIZONT
UMWELT & ENERGIE				
MANAGEMENT UND ZERTIFIZIERUNG				
Zertifizierung nach ISO 50000 in D und Roll-out an deutschen Standorten	2013	Zertifizierung Aken und Marktredwitz nach ISO 50000:2011	Zertifizierung nach ISO 50000:2011 an allen deutschen Standorten	2014
		Einführung eines zertifizierungsfähigen Systems (ohne Zertifizierung) in Trieben, Breitenau, Drogheda	Einführung eines zertifizierungsfähigen Systems (ohne Zertifizierung) in den europäischen Werken	2015
EnMS Ausrollung und konzernweite Umsetzung	2014			
Veröffentlichung der Ergebnisse der Datenerhebung zur Berechnung der emittierten Tonnen CO ₂ pro Tonne Produkt für die europäische Feuerfestindustrie (Product Carbon Footprint Modell)	2013	Ziel erreicht: Ergebnisse wurden im September 2013 von der PRE veröffentlicht		
Fortsetzung und Finalisierung der Etablierung von weltweit einheitlichen RHI Umweltrichtlinien (z. B. Messmethoden und Werte)	2014	70% aller Werke haben einen standardisierten Umweltbericht	Einführung von standardisierten Umweltberichten in den restlichen Werken der RHI	2015
ENERGIE				
Reduktion des spezifischen Energiebedarfs (kWh/Tonne) um 5% (in Bezug auf den spezifischen Energiebedarf vor der Einführung des EnMS) durch Prozessoptimierung, Einsatz optimaler Aggregate und Energieträger und Optimierung der Energiekosten (nachhaltiger Einmaleffekt, keine lineare Fortschreibung)	laufend	bei der Produktion von geformten Produkten wurde bis 2013 eine Reduktion von 2,5% erreicht	spezifische Energieeinsparung von 5% in EUR/t (Basis 2012)	2015
Fortsetzung der Schulungen an deutschen Standorten in Kombination mit dem Projekt „Weitwinkel“ durch Human Resources	laufend	Betriebsversammlungen an deutschen Standorten in denen das Thema Energieeffizienz behandelt wurde	Fortsetzung auf Standortebene	laufend
		Anstieg der eingesetzten Recyclingmaterialien um 12,4% auf rund 81.500 Tonnen (2012: rund 72.500 Tonnen), dies ist ein Recyclinganteil von 5,4% an der Gesamtproduktion (2012: 4,5%)	Einsatz von 200.000 Tonnen Rücklaufmaterialien	2020
Einsatz von 200.000 – 250.000 Tonnen Rücklaufmaterialien	2020			
ABFALL & RECYCLING				
Optimierung der Pressmethoden zur vollständigen Vermeidung von Rückständen	laufend	Ziel erfüllt	Erhöhung des Anteils an endabmessungsnaher Produktion bei isostatisch gepressten Produkten	laufend
Erhöhung der verschickten Stretchhood-Packstücke auf 75% aller verschickten Packstücke zur weiteren Reduktion von Abfall und Gasverbrauch	2013	942.000 Packstücke mit Stretchhood verschickt (77% aller verschickten Packstücke); Ziel wurde übertroffen	Erhöhung der verschickten Stretchhood-Packstücke auf 80% aller verschickten Packstücke zur weiteren Reduktion von Abfall und Gasverbrauch	2014
Fortsetzung des Schwerpunkts auf Minimierung des Verpackungsmaterials durch Erhöhung des Packgewichts mittels Umstellung auf Sechs- bzw. Siebenlagen-Beschichtung	2013	Anstieg von 60% auf 67%, Ziel von 62% wurde übertroffen	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	2014
Fortsetzung eines SAP-Projektes zur Aktivierung der Auswertung von Teilstrecken, Ausweitung auf konzernweite Datenerhebung	2014	laufende Umsetzung	Fortsetzung des Ziels aus NHB 2012	2014 / 2015
TRANSPORT				
Reduktion der 1:2 Umladungen bei der Bahn im GUS-Bereich auf 20%	2013	Ziel erreicht	Reduktion der 1:2 Umladungen bei der Bahn im GUS-Bereich auf 15%	2014
Gezielte Reduktion der Leertransporte (FOB, Free on Board-Lieferungen) um weitere 2%	2013	Ziel übertroffen (Stand 8,12%)	Reduktion um weitere 2%	2014
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	Ziel nicht erfüllt und angepasst aufgrund neuer Betriebsstättenkonzepte	Steigerung des intermodalen Transports für Lieferungen von Österreich nach Deutschland, Frankreich und Großbritannien auf 10% und von Deutschland nach Italien, Spanien und Österreich auf 10% (gemessen am Gesamtverkehr)	2014
WEITERE				
Projekte zur Verminderung von Emissionen an Produktionsstandorten Trieben (Ö), Mainzlar (D) und Falconer (USA)	2013	Projekte umgesetzt und Ziele erreicht	Optimierungsprozess gestartet (Anpassung an unterschiedlichste Produktionsbedingungen – Kapazitätsauslastung)	2015
Reduktion diffuser Stäube (Entstehung bei Transport / Aufbereitung von Material)	laufend		Entwicklung von Best-Practice-Ansätzen	2017
Verfeinerung des Wassermonitorings in wasserreichen Gebieten und Ableitung entsprechender Maßnahmen	Start 2013	Pilotprojekt gestartet	Ausgangszustandsbericht-Konzept (Grundwasser)	2016
		Detaillierte Verbrauchsaufnahmen in den österreichischen Werken		
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER				
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT				
Abschluss Matrixzertifizierung zur Implementierung von OHSAS 18001 an allen Produktionsstandorten, um Arbeitsunfälle konzernweit zu reduzieren; bis zum Jahr 2016 soll RHI unfallfrei sein.	bis Q3 2013	Seit 3. Mai 2013 ist RHI im Rahmen einer Matrixzertifizierung nach OHSAS erfolgreich zertifiziert. Derzeit sind bereits 14 Produktionsstandorte in der Matrix zertifiziert. Darüber hinaus gibt es noch einige Standalone Zertifizierungen.	Weitere 8 Produktionsstandorte für die Zertifizierung geplant.	2014
			Fortsetzung des Ziels aus NHB 2011 um bis 2016 unfallfrei zu sein: Das Ziel wurde im Operationsbereich auf 2017 verschoben.	2017

GRI G4 CONTENT INDEX

ÜBEREINSTIMMUNG IM KERN

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN	SEITE UND ANMERKUNG	EXTERNE PRÜFUNG
STRATEGIE UND ANALYSE		
G4-1	Vorstandsvorwort	4–5 nein
ORGANISATIONSPROFIL		
G4-3	Name der Organisation	6, 10 nein
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	8, 10 nein
G4-5	Hauptsitz	10 nein
G4-6	Anzahl und Namen (Weltkarte) der Länder, in denen die Organisation operiert	10 nein
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	10, 11 nein
G4-8	Belieferte Märkte und Industrien	6, 9 nein
G4-9	Größe der Organisation	7, 9, 10 nein
G4-10	Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Region	55, 56 nein
G4-11	Prozentsatz der Arbeitnehmer mit Kollektivvertrag	60 nein
G4-12	Lieferkette	6, 14 nein
G4-13	Veränderungen während des Berichtszeitraums bezügl. Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse, Lieferkette	8, 14, siehe RHI Geschäftsbericht 2013: www.rhi.com > Investor Relations > Finanzberichte nein
G4-14	Vorgehensansatz und Vorsorgeprinzip	19 nein
G4-15	Befürwortung und Unterstützung externer Chartas, Prinzipien, Initiativen	64 nein
G4-16	Mitgliedschaften in Verbänden	32 nein
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN		
G4-17	Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss aufgeführt sind	8, siehe RHI Geschäftsbericht 2013: www.rhi.com > Investor Relations > Finanzberichte nein
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	20–23 nein
G4-19	Wesentliche Aspekte und Themen	23 nein
G4-20	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte innerhalb der Organisation	23 nein
G4-21	Abgrenzung der wesentlichen Aspekte außerhalb der Organisation	31, 37, 48, 65–67 nein
G4-22	Auswirkungen jeder Neuformulierung einer Information aus früheren Berichten und Gründe	3 nein
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und den Grenzen der Aspekte im Berichtszeiträumen	3 nein
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
G4-24	Liste der Stakeholder	20 nein
G4-25	Grund für Auswahl der Stakeholder	20 nein
G4-26	Ansatz und Häufigkeit der Einbindung von Stakeholdern nach Art und Stakeholder-Gruppe	20 nein
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	20–22 nein
G4-37	Konsultationsverfahren zwischen Stakeholdern und höchstem Kontrollorgan	20 nein
BERICHTSPROFIL		
G4-28	Berichtszeitraum	3 nein
G4-29	Datum des letzten Berichts	3 nein
G4-30	Berichtszyklus	3 nein
G4-31	Kontakt/Impressum	74 nein
G4-32	Übereinstimmungsoption	3, 72 nein
G4-33	Strategie und gegenwärtige Praktiken hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts	3 nein
UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
G4-34	Führungsstruktur der Organisation	8, 10, siehe RHI Geschäftsbericht 2013: www.rhi.com > Investor Relations > Finanzberichte nein
G4-39	Vorsitz des Kontrollorgans	8, siehe RHI Geschäftsbericht 2013: www.rhi.com > Investor Relations > Finanzberichte nein
G4-48	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bewertung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Leistung	3 nein
ETHIK UND INTEGRITÄT		
G4-56	Werte, Grundsätze, Verhaltensstandards und -normen	30–31 nein

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

WESENTLICHE ASPEKTE UND THEMEN	DMA UND IN-DIKATOREN	BESCHREIBUNG	SEITE	AUSLASSUNGEN/ ANMERKUNGEN	EXTERNE PRÜFUNG
VERANTWORTLICH WIRTSCHAFTEN					
Nachhaltiges profitables Wachstum					
	G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	10, 26		nein
	G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Organisation	26		nein
Innovation					
		Patenterstanmeldungen	29		nein
Governance, Business Ethik und Werte					
	G4-41	Interessenskonflikte	30		nein
	G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans	30		nein
	G4-43	Maßnahmen zur Verbesserung der kollektiven Kenntnis des höchsten Kontrollorgans	30		nein
	G4-44	Beurteilung der Leistung des höchsten Kontrollorgans in Hinblick auf Nachhaltigkeit	30		nein
	G4-56	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	31		nein
	G4-S03	Geschäftsstandorte mit Korruptionsrisiken	31	Das konzernweit durchgeführte Risk Assessment ist nicht nach Geschäftsstandorten gegliedert	nein
	G4-S04	Mitarbeiterschulungen zur Vermeidung von Korruption	31		nein
	G4-S05	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	31		nein
	G4-S06	Politische Spenden	32		nein
Kommunikation					
		Intranetmeldungen	34		nein
Produktverantwortung und Qualitätsmanagement					
	G4-PR1	Gesundheitsauswirkungen entlang des Produktlebenszyklus	36		nein
	G4-PR3	Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Dienstleistungen	36		nein
	G4-EN27	Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	37		nein
	G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	37, 50, 51		nein
	G4-PR5	Umfragen zur Kundenzufriedenheit	39		nein
UMWELT UND ENERGIE					
Rohstoffe und Abbau					
	G4-EN1	Eingesetzte Materialien	43		nein
	G4-EN13	Geschützte und renaturierte Lebensräume	44		nein
Umweltschutz und Emissionen					
	G4-EN15	Direkte THG-Emissionen	46		nein
	G4-EN16	Indirekte Energiebezogene THG-Emissionen	46		nein
	G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	46		nein
	G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	46		nein
	G4-EN21	Nox, Sox und andere signifikante Luftemissionen	47		nein
	G4-EN8	Wasserentnahme nach Quellen	47		nein
Recycling und Abfallmanagement					
	G4-EN2	Anteil der Sekundärstoffe am Gesamtmaterialeinsatz	48		nein
	G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	48		nein
	G4-EN27	Maßnahmen zur Beämpfung ökologischer Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	37, 49		nein
	G4-EN28	Prozentsatz der zurückgenommenen verkauften Produkte und deren Verpackungsmaterialien nach Kategorie	48, 49		nein
Energieeffizienz					
	G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	37, 50, 51		nein
	G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	51		nein
MITARBEITER					
Verantwortungsvoller Arbeitgeber					
	G4-EC6	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	55		nein
	G4-EC3	Betriebliche soziale Zuwendungen	63		nein
	G4-10	Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag, Geschlecht, Beschäftigungsart, Weisungsgebundenheit, Region	55		nein
	G4-11	Mitarbeitende mit Kollektivvereinbarungen	61		nein
	G4-LA1	Personalfuktuation	56		nein
	G4-LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	63		nein
	G4-LA3	Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer Karenz	59		nein
	G4-LA5	Mitarbeitende in Arbeitsschutzausschüssen	57		nein
	G4-LA6	Verletzungen Berufskrankheiten, Ausfallstage, Abwesenheiten, Todesfälle	57	Laut der internationalen Betriebsvereinbarung werden Unfälle nicht nach Geschlecht gemeldet.	nein
	G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	58		nein
	G4-LA8	Arbeitsschutzvereinbarungen mit Gewerkschaften	57		nein
	G4-LA10	Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	61, 62		nein
	G4-LA11	Leistungsbeurteilung und Karriereentwicklung	61	Die Daten werden nicht nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie ausgewiesen	nein
	G4-LA13	Lohnunterschiede nach Geschlecht	59		nein
	G4-LA12	Diversität der Mitarbeiter und leitender Organe	55		nein
Menschenrechte					
	G4-HR3	Diskriminierungsvorfälle und Abhilfemaßnahmen	64		nein
	G4-HR5	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit Risiko von Kinderarbeit	64		nein
	G4-HR6	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	64		nein

IMPRESSUM

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich

RHI AG

Konzept und inhaltliche Beratung

Center for Responsible Management

Grafik

section.d design communication gmbh

Fotos

Manfred Lang, Christoph Brandner

Texte

Schreibagentur e.U.

Druck

RHI AG

Kontakt

Mag. Andreas Drescher,
Nachhaltigkeitsbeauftragter,
RHI AG
sustainability@rhi-ag.com

MATERIALITY MATTERS



**Global
Reporting
Initiative™**

AT THE TIME OF PUBLICATION THE
G4-17 TO G4-27 DISCLOSURES WERE
CORRECTLY LOCATED IN THIS G4
CONTENT INDEX AND FINAL REPORT.

