

NACHHALTIGE ZIELE

DAS NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2015 VON RHI

Die vier strategischen Nachhaltigkeits-Schwerpunkte von RHI



Kundennutzen / RHI als Partner der Wahl



Innovation, Co-Creation of Value



verantwortungsvoller Arbeitgeber / Diversity



effiziente Ressourcennutzung

Die zwölf wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen basierend auf den Wesentlichkeitsanalysen 2013 und 2015

nachhaltiges profitables Wachstum
Innovation
Governance, Business Ethik und Werte
Kommunikation
Produktverantwortung & Qualitätsmanagement
Rohstoffe & Abbau

Umweltschutz & Emissionen
Recycling & Abfallmanagement
Energieeffizienz
verantwortungsvoller Arbeitgeber
Menschenrechte
Good Corporate Citizenship

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholderdialog				
Systematische Erfassung der Nachhaltigkeitsleistung anhand der Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) sowie Darstellung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Geschäftsbericht	jährlich	Ziel erreicht: Darstellung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen nach den GRI G4-Leitlinien (In Übereinstimmung - Kern) im Geschäftsbericht 2014	Fortsetzung des Ziels	jährlich
Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie Definition konkreter Projekte und Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsschwerpunkten	2015	Es wurde eine Analyse der vier strategischen Handlungsfelder durchgeführt, aus der sich eine bereits sehr hohe Abdeckung der Themen Kundennutzen, Innovation und effiziente Ressourcennutzung ergab. Daher wurde der Fokus im ersten Schritt auf potentielle Initiativen im Bereich Diversität gelegt und folgende Maßnahmen getroffen: <ul style="list-style-type: none"> • ab 2016 wird das Trainingsangebot um ein Training für MitarbeiterInnen mit Führungsposition und ProjektleiterInnen zum Thema Diversity Management ergänzt, • ab 2016 nimmt RHI an der Initiative der OMV AG "Österreich sucht die Technikqueens" teil. 	Definition weiterer konkreter Projekte und Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsschwerpunkten	2017-2018
Fortsetzung des Stakeholderdialogs	2015	Der Stakeholderdialog wurde im Rahmen einer internationalen Online-Befragung fortgesetzt. Die Fragen betrafen einerseits die Themen, die im Mittelpunkt des Nachhaltigkeitsmanagements sowie der Berichterstattung stehen sollen und andererseits die Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen des Konzerns.	Fortsetzung des Stakeholderdialogs	2017-2018
Berücksichtigung des Stakeholder-Feedbacks im Nachhaltigkeitsprozess	laufend	Das Feedback der Stakeholder bezüglich der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurde im Rahmen der Berichterstattung berücksichtigt.	Fortsetzung des Ziels	laufend
Überprüfung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen	2015	Eine internationale Online-Befragung zur Überprüfung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und Aktualisierung der Materialitätsmatrix wurde durchgeführt.	Fortsetzung des Ziels	2017-2018

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Nachhaltiges profitables Wachstum				
				
Steigerung des Umsatzes auf bis zu € 3 Mrd	2020	Umsatz 2015: € 1.752,5 Mio	Die Konzernstrategie wurde aktualisiert und als neues Ziel die Steigerung des Umsatzes auf rund € 2,0 Mrd bis € 2,2 Mrd festgelegt.	2020
Steigerung der EBIT-Marge auf einen Betrag größer-gleich 12%	2020	EBIT-Marge 2015: 2,1% Das EBIT des Jahres 2015 ist durch eine vollständige Wertminderung des Anlagevermögens des Standortes Porsgrunn, Norwegen und des Standortes Falconer, USA sowie negative Ergebniseffekte betreffend die erforderliche Änderung der Bewertung eines im Jahr 2011 abgeschlossenen langfristigen Energieliefervertrages belastet. Zusätzlich wurden Vorsorgen für die Schließung des Standortes Clydebank, Schottland gebildet. (Für Details siehe Geschäftsbericht 2015.)	Die Konzernstrategie wurde aktualisiert. Als neues Ziel wird eine EBIT-Marge von mehr als 10% angestrebt.	2020
Weiterer Ausbau des Eigenversorgungsgrades an Magnesiumrohstoffen parallel zur RHI Wachstumsstrategie	laufend	Das Ziel der strategischen Rohstoffintegration wurde erreicht.	Das Ziel wird nicht weitergeführt. Der Fokus verlagert sich auf die Optimierung zwischen Eigenproduktion und externem Zukauf von Rohstoffen.	
NEU			Es wird ein Return on Capital Employed von mehr als 12% angestrebt.	2020

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014

ZEITHORIZONT

ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015

ZEITHORIZONT

Innovation





NEU

Entwicklung einer Balanced Scorecard (BSC) für den Bereich Innovation Management. Die BSC dient der Messung, Dokumentation und Steuerung der Aktivitäten des Unternehmens bzw. der Unternehmensbereiche im Hinblick auf seine bzw. ihre Ausrichtung und Strategie. Mit Hilfe der BSC wird es möglich, die Entwicklung der Innovationsarbeit zu verfolgen sowie bewusst zu steuern. Auf diese Weise ermöglicht die BSC nicht nur die finanziellen Aspekte zu betrachten, sondern auch aufgrund von Zielgrößen und deren Erreichung Wirksamkeit und Erfolg von Maßnahmen messbar darzustellen. Diese umfassendere Sicht ermöglicht konkretere Maßnahmen zur Ausrichtung der Organisation und des Prozesses an den vorgegebenen Zielen der Unternehmensstrategie (z.B. Schwerpunkt auf Serviceprodukten).

2016

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Governance, Business Ethik und Werte				
				
Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen zu den Inhalten des Verhaltenskodex	laufend	Rund 100 MitarbeiterInnen haben an den Schulungen teilgenommen. (Anzahl der MitarbeiterInnen: samt Schulungen zu den Themen Korruption und Wettbewerbsrecht)	Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen zu den Inhalten des Verhaltenskodex	laufend
Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen zu Compliance-relevanten Themen, Erweiterung des Schulungsangebots zu Themen wie z. B. Exportkontrolle und Datenschutz sowie ergänzende Unterstützung durch E-Learning Systeme	laufend	<ul style="list-style-type: none"> • Schulungen wurden zu den Themen Korruption und Wettbewerbsrecht durchgeführt. • Rund 100 MitarbeiterInnen haben an den Schulungen teilgenommen. (Anzahl der MitarbeiterInnen: samt Schulungen zu den Inhalten des Verhaltenskodex) • Ein E-Learning Angebot zum Thema "Umgang mit Insiderinformationen" wurde eingeführt. Das Training ist für alle MitarbeiterInnen verpflichtend, die sich in einem Vertraulichkeitsbereich befinden. 2015 haben rund 200 Mitarbeiter dieses Training absolviert. 	Ausbau des E-Learning-Angebots mit weiteren Lerninhalten, um eine möglichst große Personenzahl mit Compliance-relevanten Inhalten erreichen zu können	2016
Ausbau der Compliance-Helpline durch unterschiedliche multilinguale Kommunikationskanäle (Telefonhotline, Webportal, Email)	2015-2016	Auswahl eines externen Anbieters und Implementierung eines Meldesystems mit Hotline und Webportal in 10 Sprachen; Abschluß einer Betriebsvereinbarung und Genehmigung durch die Datenschutzbehörde; ab 2016 steht das System rund um die Uhr in 10 Sprachen zur Verfügung.	Konzernweite Kommunikation zur Verankerung der Compliance Helpline, in weiterer Folge auch externe Kommunikation und Öffnung für Geschäftspartner	2016
Kommunikation				
				
RHI Imagekampagne	2014-2015	Ziel erreicht: Schaltung von Imagesujets in österreichischen Tageszeitungen und Magazinen		
NEU			Interne Kommunikation der überarbeiteten Konzernstrategie mittels CEO-Video-Interview, Poster, Präsentation, Intranet-News	2016

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Produktverantwortung & Qualitätsmanagement				
 				
Kontrolle eingesetzter Rohstoffe und Ersatz von ökologisch oder gesundheitlich problematischen Stoffen durch innovative Ersatzstoffe	laufend	Produkte mit niedrigeren Emissionen aus organischen Bindemitteln wurden 2014 und 2015 erfolgreich auf den Markt gebracht.	Fortsetzung des Ziels	laufend
Erfassung der Sicherheitsdatenblätter von Lieferanten für Österreich und Deutschland in einer zentralen Datenbank sowie Evaluierung	laufend	Die erfassten Sicherheitsdatenblätter werden weiterhin laufend aktualisiert, das Ziel wird jedoch im Nachhaltigkeitsprogramm nicht mehr angeführt.		
Weitere Optimierung der Qualitätsstandards	laufend	<ul style="list-style-type: none"> • Roll-out eines neuen Tools zur Verbesserung des Managements der Kundenreklamationen hinsichtlich Mängel an Produkten, Verpackungen oder Dienstleistungen • Vorbereitungen zur Einführung eines konzernweiten KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) Tools 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines neuen Tools zu Prozessverbesserungen im Bereich Lieferantenreklamation 	2016
			<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung des konzernweiten KVP Tools, das die Darstellung von Verbesserungsleistungen und eine transparentere Aufgabenzuteilung ermöglicht 	2016
			<ul style="list-style-type: none"> • Umstellung auf die neue Fassung der Norm ISO 9001: Einbindung des risikobasierten Denkens in das Prozessmanagement sowie Einführung des Stakeholder-Ansatzes (Berücksichtigung der Ansprüche wichtiger interessierten Parteien) 	2016-2017
NEU			Durchführung einer globalen Kundenzufriedenheit, Produkt- und Serviceperformance, Preis-Leistungs-Verhältnis	2016

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Umweltschutz & Emissionen				
				
Entwicklung von Lösungen zu der Reduktion diffuser Stäube (Entstehung bei Transport / Aufbereitung von Material)	2017	Das im Jahr 2013 initiierte Programm mit dem Schwerpunkt zur Senkung diffuser Stäube wurde fortgesetzt. Dieses Thema lag im Fokus der Umweltstrategie, in etwa 2/3 der Produktionsstandorte haben dazu Initiativen umgesetzt. Die Reduktion wurde durch Maßnahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wie beispielsweise durch die bauliche Adaptierung von Materialförderbändern an Übergabestellen erreicht. Die Reduktion von diffusen Stäuben ist mit positiven gesundheitlichen und umweltrelevanten Auswirkungen sowie mit wirtschaftlichen Vorteilen verbunden.	Fortsetzung der Bemühungen, der Fokus der Umweltstrategie bleibt weiterhin auf der Reduktion diffuser Stäube	2017
Erstellung des Entwurfs eines Monitoringkonzeptes im Rahmen der Erstellung der Bodenausgangszustandsberichte bezüglich der Emissionen im Boden und Wasser (gemäß Richtlinie 2010/75/EU über Industrieemissionen)	2017	Erstellung der Vorlage des Ausgangszustandsberichts	Erstellung der Ausgangszustandsberichte für die österreichischen Werke	2017
TRANSPORT				
Weiterführung der Prozessanalyse sowie Festlegung der Strategie zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen	2015-2016	Im Rahmen des Programms "Excellence in Transportation Management" (ETM) wurden Prozessmodellierungen bzw. -optimierungen in mannigfaltigen Bereichen wie beispielsweise Tendering und Lieferantenbewertung erfolgreich umgesetzt sowie die entsprechenden Prozessbeschreibungen überarbeitet. Zusätzlich wurde der Ist-Status durch RHI Group Audit geprüft.	Umsetzung der durch Group Audit festgestellten Verbesserungsmaßnahmen und Implementierung der noch offenen Maßnahmen aus dem ETM-Programm: z. B. Steigerung der Effizienz des Reportings, Pilotprojekt zu einem E-Learning Angebot.	2016
Auswertung der 1:2 Umladungen bei der Bahn im GUS-Bereich für das Jahr 2015 zur Feststellung der Prozessbeherrschung. Ein Grenzwert von 10% ist zu unterschreiten.	2015	Anteil der 1:2-Umladungen bei der Bahn im GUS-Bereich: 23,31%. Damit wurde das Ziel, einen Anteil von 10% zu unterschreiten, verfehlt. Dieses Resultat ist jedoch auf explizite Kundenanforderungen zurückzuführen und kann somit durch RHI nicht beeinflusst werden.	Das Ziel wird nicht weitergeführt: da die Prozessbeherrschung durch Implementierung der RHI Verladekonzepte in den Jahren 2014 und 2015 verifiziert werden konnte und der Restanteil alleine auf explizite Kundenanforderungen zurückzuführen ist, wurden die Maßnahmen als abgeschlossen definiert, eine weitere Zielfestlegung zeigt sich nicht notwendig.	

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Gezielte Reduktion der Leertransporte (FOB, Free on Board-Lieferungen) um 2,5% im Vergleich zum Jahr 2014 (Stand 2014: 22,1%)	2015	Der Anteil an FOB Transporten wurde um 3,7 % auf 18,4 % reduziert. Damit wurde das Ziel übertroffen.	Fortsetzung des Ziels: gezielte Reduktion der Leertransporte um 2,5% im Vergleich zum Jahr 2015 (Stand 2015: 18,4%)	2016
Erarbeitung eines optimalen Logistikkonzeptes für Lieferungen vom Standort Eskisehir, Türkei in die GUS-Region	2015	Unterschiedliche Konzepte wie direkter Transport mit LKW, direkter Transport mit Bahn sowie Containerverschiffung mit Nachlauf LKW oder Bahn wurden evaluiert. Es wurden von der Türkei nach Russland 850,73 to Feuerfestprodukte unter Anwendung verschiedener Transportkonzepte (Intermodal LKW/Bahn sowie Containerschiff) transportiert.	Aufgrund der von Russland gegen die Türkei eingeführten Sanktionen wird das Ziel bis auf weiteres nicht weitergeführt.	
NEU			Definition und Evaluierung von Logistikkonzepten für Lieferungen von Indien in die GUS-Region. Aufgrund der von Russland gegen die Türkei eingeführten Sanktionen als neues Ziel für Lieferungen in die GUS-Region definiert.	2016
NEU			Umsetzung des Projektes „Distribution Network Study“ mit dem Ziel, das globale Transportnetzwerk unter Anwendung von Analyse- und Optimierungstools zu verbessern. Maßnahmen wurden v. a. in den Bereichen verbessertes Routing und Einsatz alternativer Transportmittel entwickelt. Die Knoten des Distributionsnetzwerkes wurden mithilfe von Modellierungs- und Optimierungstools als optimal bestätigt. Als Ziel wurde die erhöhte Nutzung des Hafens Koper definiert: im Jahr 2016 sollen die Verschiffungen ab Koper um rund 33% erhöht werden. (Derzeit werden ab Koper 45.944 to verschifft.) Die Umstellung betrifft Lieferungen, die abgehend von den österreichischen Werken derzeit via Nordseehäfen exportiert werden. Die Enddestination dieser Umstellung ist hauptsächlich die Region Asien/Pazifik. Durch die Umstellung werden Tonnenkilometer sowie Transportkosten reduziert.	2016

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
NEU			Implementierung eines Rundlaufkonzeptes, welches Importcontainer aus der Türkei an den österreichischen Standorten als Transportmittel für den internationalen Export via Koper nutzt. Dieses Konzept betrifft die österreichischen Werke Breitenau, Trieben und Veitsch. Ziel im Jahr 2016 ist die Durchführung einer Probelieferung, sowie die detaillierte Ableitung eines Business Plans inkl. Implementierungsplan.	2016
Recycling & Abfallmanagement				
				
Einsatz sekundärer Rohstoffe		Die Menge der eingesetzten Recyclingmaterialien reduzierte sich um 35% auf rund 57.000 Tonnen (2014: rund 87.500 Tonnen), dies ist ein Recyclinganteil von 4,0% an der Gesamtproduktion (2014: 5,5%). Die Reduktion ist auf eine rückläufige Absatzmenge im Bereich der Magnesia-Carbon-Steine und daraus folgend auf eine geringere Menge an sekundären Rohstoffen sowie auf die Schließung des Produktionsstandortes Kretz, Deutschland, an dem ausschließlich Recyclingmaterialien verwendet wurden, zurückzuführen.	Erarbeitung sowie Weiterführung von zukunftsweisenden Recyclingkonzepten und -projekten zur Erhöhung der Einsatzmenge an sekundären Rohstoffen	2020
NEU			RHI hat die Bemühungen intensiviert, mittels technischer und organisatorischer Maßnahmen Materialverluste zu vermeiden und dadurch keramische Abfälle erst gar nicht entstehen zu lassen. Anhand eines Pilotprojekts wird nach Möglichkeiten zum Einsatz keramischer Abfälle gesucht.	2016-2017
Erhöhung des Anteils der verschickten Stretchhood-Packstücke auf 85% aller verschickten Packstücke zur weiteren Reduktion von Abfall und Gasverbrauch	2015	948.000 Packstücke wurden mit der Stretchhood-Methode verschickt (84% aller verschickten Packstücke); das Ziel von 85% wurde beinahe zur Gänze erfüllt.	Fortsetzung des Ziels: 85 % aller verschickten Packstücke sollen weiterhin mit der Stretchhood-Methode verschickt werden	2016

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014

Anteil der Sechs- bzw. Sieben-Lagen-Beschichtung: 62%

ZEITHORIZONT

laufend

ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015

Anteil der Sechs- bzw. Sieben-Lagen-Beschichtung: 67% (2014: 64%), das Ziel von 62% wurde übertroffen. Die Sechs- beziehungsweise Sieben-Lagen-Beschichtung dient durch ein höheres Füllgewicht unter anderem der Verringerung des Verpackungsmaterials.

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015

Das Ziel wird nicht weitergeführt: es bestehen keine weiteren Verbesserungsmöglichkeiten, der Restanteil ist alleine auf spezielle Kundenanforderungen zurückzuführen.

ZEITHORIZONT

Energieeffizienz



Einführung des internen Managementsystems in den österreichischen Werken Breitenau, Hochfilzen, Veitsch und Radenthein sowie in Eskisehir, Türkei und in Bayuquan, China

Durchführung von Audits an sämtlichen österreichischen Produktionsstandorten sowie in Porsgrunn, Norwegen

2015

- Das interne Managementsystem wurde in den österreichischen Werken Breitenau, Hochfilzen, Radenthein und Veitsch eingeführt. Damit gab es mit Ende 2015 an allen österreichischen Produktionsstandorten sowie in Porsgrunn, Norwegen ein internes Energiemanagementsystem ohne Zertifizierung. Alle fünf deutschen Standorte wurden bereits 2014 nach ISO 50001:2011 extern zertifiziert. Gemäß dem österreichischen Energieeffizienzgesetz wurden an den österreichischen Produktionsstandorten sowie außerdem in Porsgrunn, Norwegen interne Energieaudits durchgeführt. Die Einführung des internen Managementsystems in Eskisehir, Türkei und Bayuquan, China wurde verschoben, der Fokus lag 2015 auf der Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen gemäß Energieeffizienzgesetz.

Einführung des Managementsystems an weiteren Standorten

2016

- Eine Reduktion des spezifischen Energiebedarfs um 0,5% pro Jahr (in Bezug auf den spezifischen Energiebedarf vor der Einführung des Energiemanagementsystems) wurde z. B. durch Maßnahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses erreicht. Die Vergleichsgrundlage wurde von EUR/t auf kWh/t geändert.

Fortsetzung des Ziels


2016

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Schulung und Information der MitarbeiterInnen	laufend	<ul style="list-style-type: none"> • Ziel erreicht: Schulungen wurden durchgeführt. Statt Schulungen auf Standortebene wurden interne und externe Schulungen im Rahmen der Mitarbeitergespräche vereinbart. • An den österreichischen Standorten Breitenau, Hochfilzen und Trieben wurden Energietage durchgeführt, um die MitarbeiterInnen über Energiethemen und Energieeffizienz zu informieren und dafür zu sensibilisieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung der Schulungen • Roll-out der Energietage auf weitere Standorte, z. B. Radenthein, Österreich 	laufend
NEU			Entwicklung eines einheitlichen Kennzahlensystems zur Energieeffizienz	2016-2017
NEU			Start eines Pilotprojekts zur Einführung eines Online-Monitoringsystems für wesentliche Energieaspekte	2016-2017
NEU			Etablierung von Expertengruppen für wesentliche Energieaspekte	2016-2017
verantwortungsvoller Arbeitgeber				
				
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT Implementierung von OHSAS 18001, Zertifizierung von 5 weiteren Standorten	2015-2017	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Jahresende 2015 waren insgesamt 23 Standorte nach OHSAS 18001 zertifiziert (2014: 22 Standorte). • Wie im Vorjahr, waren im Jahr 2015 ca. 81% aller MitarbeiterInnen in formellen AG/AN-Ausschüssen zum Thema H&S vertreten. Im Operations Bereich sind bereits 92% der MitarbeiterInnen involviert. • Zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsvorsorge wurden im Rahmen der Einführung von OHSAS 18001 an allen zertifizierten Standorten Gesundheitszirkel eingerichtet. Die Gesundheitszirkel entwickeln spezielle Gesundheitsprojekte, die die Bedürfnisse vor Ort widerspiegeln. Im Durchschnitt nimmt jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin an 3 Gesundheitsprojekten pro Jahr teil. 	Zertifizierung von 4 Standorten: Veitsch (Österreich), Eskisehir (Türkei), Porsgrunn (Norwegen), Drogheda (Irland)	2016-2017

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Reduzierung der Arbeitsunfälle, RHI soll bis 2017 unfallfrei sein und die Unfallrate auf unter 1,0 senken	2017	<ul style="list-style-type: none"> • Die Unfallrate wurde auf 1,85 gesenkt (2014: 2,69). • Das "Confined Space Program" bezüglich des Arbeitens in beengten Räumen wurde konzernweit ausgerollt. • Es wurden einheitliche Regeln für das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung für MitarbeiterInnen und BesucherInnen erarbeitet, die mit 01.01.2016 an allen Produktionsstandorten verpflichtend anzuwenden sind. 	Fortsetzung des Ziels, bis 2017 konzernweit unfallfrei zu sein	2017
ORGANISATIONSENTWICKLUNG Konzernweite Einführung der optimierten Personalplanung sowie der Stellenbewertung und der zugeordneten Management Levels	2015	Ziel erreicht: Management Levels wurden definiert und bewertet, um Transparenz in Führungspositionen zu schaffen. Eine optimierte Personalplanung wurde eingeführt. Die Personalplanung wird systemtechnisch unterstützt, was eine höhere Transparenz ermöglicht.		
DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT Definition von Themen und Initiativen im Rahmen des Netzwerks der Technikerinnen und Roll-out des Netzwerks auf weitere Standorte	2015	Das Netzwerk der Technikerinnen am Standort Wien wurde durch externe Vernetzung mit anderen Unternehmen und mit Institutionen weiter forciert.	<ul style="list-style-type: none"> • Sukzessive Einbindung der Technikerinnen von anderen österreichischen Standorten in das Netzwerk • Einbindung der Technikerinnen als Mentorinnen in die Aktivitäten der Initiative der OMV AG "Österreich sucht die Technikqueens" (RHI nimmt ab 2016 als unterstützender Partner an der Initiative teil) 	2016-2017 2016-2017
Teilnahme an der Initiative "Unternehmen für Familien" des österreichischen Bundesministeriums für Familien und Jugend	2015	Im Rahmen der Initiative wurden flexible Arbeitszeitlösungen von RHI auf der Unternehmenswebsite sowie auf der Website der Initiative sichtbar gemacht.		
NEU			Teilnahme an der Initiative der OMV AG "Österreich sucht die Technikqueens"	2016-2017
NEU			Umsetzung eines österreichweiten Projektes zur demographischen Entwicklung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit. Im Rahmen des Projektes werden Möglichkeiten für altersgerechtes Arbeiten evaluiert und erforderliche Maßnahmen abgeleitet.	2016-2017

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
PERSONALENTWICKLUNG				
Einführung von E-Learning in Österreich 2015, sukzessiver weiterer Roll-out 2016/2017	2015-2017	Die E-Learning Plattform wurde mit ersten Inhalten in Österreich eingeführt. Rund 300 MitarbeiterInnen haben an den folgenden E-Learning Inhalten teilgenommen: Umgang mit Insiderinformationen, Die goldenen Regeln der Arbeitssicherheit, Feuerfestschulung, Das RHI Mitarbeitergespräch. Zusätzlich zur Zeit- und Kostenersparnis trägt der Einsatz von E-Learning auch zum Umweltschutz bei, da keinerlei Reisetätigkeiten notwendig sind.	Nach der gelungenen Pilotphase in Österreich wird die E-Learning Plattform mit leichten Anpassungen in Deutschland ausgerollt. Zudem werden die E-Learning Inhalte laufend erweitert.	2016
Start und Implementierung des zweiten Zyklus des zweijährigen internen Talentprogramms "Future Circles" mit 82 TeilnehmerInnen	2015-2016	Der zweite Zyklus wurde in vier Gruppen gestartet. Der Frauenanteil im Programm liegt mit rund 16% über dem konzernweiten Frauenanteil von 12,5%.	Fortsetzung des zweiten Zyklus des Programms	2016
Weiterer Roll-out und Implementierung zielgruppenspezifischer Entwicklungsprogramme	laufend	<ul style="list-style-type: none"> • 183 MitarbeiterInnen aus Österreich, Deutschland, Italien, Spanien, Irland, China, Mexiko, Kanada und den USA nahmen an einem Entwicklungsprogramm teil (2014: 105 MitarbeiterInnen). • Abseits der bereits bestehenden Angebote wurden neue Entwicklungsprogramme gestartet: eine Weiterbildungsinitiative für Projektmanager, sowie ein Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte zur Vermittlung von Finanz- und betriebswirtschaftlichem Know-how ("Finance Development Program"). • Das "Shopfloor Leadership" Programm für (Nachwuchs)führungskräfte in der Produktion wurde erstmals in China gestartet. 	Fortsetzung des Ziels	laufend
Aktualisierung des internationalen Trainingskatalogs	jährlich	Ziel erreicht: der internationale Trainingskatalog wurde eingeführt und wird jährlich aktualisiert		

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Ausbildung von Lehrlingen	laufend	<ul style="list-style-type: none"> • 234 Lehrlinge wurden in Österreich, Deutschland, Irland, Italien, Norwegen und der Schweiz beschäftigt, 85% davon in technischen Lehrberufen. (2014: 227 Lehrlinge) • Austausch österreichischer und deutscher Lehrlinge im gesamteuropäischen Raum: 17 Lehrlinge nahmen an einem nationalen oder internationalen Austauschprogramm teil. • Übernahme der Lehrlinge in ein fixes Arbeitsverhältnis nach Lehrabschluss: 93% der Lehrlinge in Österreich (2014: 84% der Lehrlinge in Österreich) 	Fortsetzung des Ziels	laufend
RECRUITING				
Aktualisierung der Nachfolgeplanung	laufend	Systematische Erhebung der potenziellen Nachfolgepersonen für Schlüsselpositionen	Fortsetzung des Ziels	laufend
Weitere Forcierung der internen Nachbesetzungen, wobei Fokus auf Transparenz in Beachtung der erarbeiteten internen Regelung gesetzt wird	laufend	Interne Nachbesetzung von Schlüsselpositionen unter anderem in den Bereichen Controlling, IT, Vertrieb Stahl und Industrial	Fortsetzung des Ziels	laufend
Menschenrechte				
 Wahrung der Menschenrechte	laufend	Laufende Umsetzung mittels des Code of Conduct, Compliance-Schulungen, Compliance-Helpline und des Lieferanten CoC (s. Governance, Business Ethik und Werte). Es wurden vier Verdachtsfälle zu unangemessenem Verhalten über die Compliance-Helpline gemeldet. Einer der Fälle wurde 2015 mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen abgeschlossen.	Fortsetzung des Ziels	laufend

ZIEL GESETZT IM JAHR 2014	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2015	ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT
Good Corporate Citizenship				
				
Umsetzung des Youth Employability Programs zur Verbesserung der Arbeitsmarktqualifizierung an den RHI Standorten in Eskişehir, Türkei und Ramos Arizpe, Mexiko	2016	<ul style="list-style-type: none"> • Mexiko: im dritten Lehrgang im Herbst 2015 begannen 77 Lehrlinge die Ausbildung. Insgesamt nehmen 238 Lehrlinge und 23 Unternehmen an dem Programm im Municipio Saltillo teil. Damit wurde das Ziel für Kapazitäten für 25 Lehrlinge pro Jahr übertroffen. • Türkei: Start eines ersten Pilotlehrgangs; Training von Lehrern und Ausbildnern 	Fortsetzung der Umsetzung des Youth Employability Programs	2016
NEU			Um eine zielgerichtete Vergabe von Spenden und Sponsoring zu gewährleisten, wird eine Richtlinie konzernweit eingeführt.	2016