

## NACHHALTIGE ZIELE

### DAS NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2016 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 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>Nachhaltigkeitsmanagement und Stakeholderdialog</b>				
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 2015	Fortsetzung des Ziels	jährlich
Definition konkreter Projekte und Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsschwerpunkten im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie	2017-2018	Aus der im Jahr 2015 durchgeführte Analyse der vier strategischen Handlungsfelder ergab sich eine bereits sehr hohe Abdeckung der Themen Kundennutzen, Innovation und effiziente Ressourcennutzung. Daher wurde der Fokus im ersten Schritt auf potentielle Initiativen im Bereich Diversität gelegt:	Definition weiterer konkreter Projekte und Maßnahmen zu den Nachhaltigkeitsschwerpunkten	2017-2018
		Seit 2016 nimmt RHI an der Initiative der OMV AG "Österreich sucht die Technikqueens" teil. Ziel der Initiative ist es, Mädchen im Alter von 14 bis 16 Jahren für technische Berufe zu begeistern und damit langfristig den Anteil der weiblichen Beschäftigten in technischen Berufen zu erhöhen. Die Aktivitäten wurden intern von Mitarbeiterinnen aus technischen Bereichen unterstützt.	Die Aktivitäten der Initiative "Österreich sucht die Technikqueens" werden im Jahr 2017 im Rahmen eines Mentoringprogramms mit der Unterstützung von Mitarbeiterinnen aus technischen Bereichen weitergeführt.	2017
Überprüfung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen	2017-2018	Eine internationale Online-Befragung zur Überprüfung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und Aktualisierung der Materialitätsmatrix wurde im Jahr 2015 durchgeführt. Für das Jahr 2017 ist keine Überprüfung vorgesehen.	Fortsetzung des Ziels	2018-2019
Fortsetzung des Stakeholderdialogs und Berücksichtigung des Stakeholder-Feedbacks im Nachhaltigkeitsprozess	laufend	Im Jahr 2015 fand eine internationale Online-Befragung der Stakeholder statt. Die Fragen betrafen einerseits die Themen, die im Mittelpunkt des Nachhaltigkeitsmanagements sowie der Berichterstattung stehen sollen und andererseits die Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen des Konzerns. Das Feedback der Stakeholder bezüglich der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurde im Rahmen der Berichterstattung berücksichtigt.	Fortsetzung des Ziels	laufend

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>Nachhaltiges profitables Wachstum</b>				
				
Steigerung des Umsatzes auf rund € 2,0 Mrd bis € 2,2 Mrd	2020	Umsatz 2016: € 1.651,2 Mio	Fortsetzung des Ziels	2020
Eine EBIT-Marge von mehr als 10% wird angestrebt.	2020	EBIT-Marge 2016: 7,0%	Fortsetzung des Ziels	2020
Ein Return on Capital Employed von mehr als 12% wird angestrebt.	2020	Return on Average Capital Employed 2016: 7,6%	Fortsetzung des Ziels	2020
<b>Innovation</b>				
				
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 erreicht: die Balanced Scorecard wurde entwickelt		

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>Governance, Business Ethik und Werte</b>				
				
Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen zu Compliance-relevanten Inhalten	laufend	Rund 300 MitarbeiterInnen haben an verschiedenen Compliance Schulungen teilgenommen. Der Schwerpunkt wurde im Jahr 2016 auf die Standorte in China, Kanada und Mexiko gesetzt, wo Trainings zu Themen wie beispielsweise Korruptionsprävention, Geschenke und Einladungen sowie Wettbewerbsrecht durchgeführt wurden.	Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen	laufend
Ausbau des E-Learning Angebots mit weiteren Lerninhalten, um eine möglichst große Personenzahl mit Compliance-relevanten Inhalten erreichen zu können	2016	Seit 2015 steht ein E-Learning Angebot zum Thema "Umgang mit Insiderinformationen" den MitarbeiterInnen zur Verfügung. Das Training ist für alle MitarbeiterInnen verpflichtend, die sich in einem Vertraulichkeitsbereich befinden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-Learning zum Code of Conduct</li> <li>• E-Learning zum Thema Informationssicherheit</li> <li>• Aktualisierung des Trainings "Umgang mit Insiderinformationen"</li> </ul>	2017
Konzernweite Kommunikation zur Verankerung der Compliance Helpline, in weiterer Folge auch externe Kommunikation und Öffnung für Geschäftspartner	2016	Die Compliance Helpline bietet verschiedene Kommunikationskanäle (Webportal, Telefonhotline, E-Mail) und steht seit 2016 rund um die Uhr in 10 Sprachen zur Verfügung. Informationen zu der Compliance Helpline wurden konzernweit (über Mitarbeitermagazin, Intranet) kommuniziert.	Weiterer Ausbau der Compliance Helpline	2017-2018
<b>Kommunikation</b>				
				
Interne Kommunikation der überarbeiteten Konzernstrategie mittels CEO-Video-Interview, Poster, Präsentation, Intranet-News	2016	<p>Ziel erreicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Video-Interview mit dem CEO wurde über das Intranet an die MitarbeiterInnen kommuniziert</li> <li>• weitere interne Kommunikation mittels Poster und Präsentation</li> </ul>		
NEU			Aufbau interner Kommunikation zum Zusammenschluß mit Magnesita	2017

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>Produktverantwortung &amp; Qualitätsmanagement</b>				
 				
Kontrolle eingesetzter Rohstoffe und Ersatz von ökologisch oder gesundheitlich problematischen Stoffen durch innovative Ersatzstoffe	laufend	Reduzierung von Hydratkalk und Aluminiumsulfat in Produkten	Fortsetzung des Ziels	laufend
Weitere Optimierung des Qualitätsmanagements:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung eines neuen Tools zu Prozessverbesserungen im Bereich Lieferantenreklamation</li> </ul>	2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel erreicht: im Bereich Lieferantenreklamation wurde ein Softwaretool entwickelt, um Verbesserungsmaßnahmen besser verfolgen zu können.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung des konzernweiten KVP Tools, das die Darstellung von Verbesserungsleistungen und eine transparentere Aufgabenzuteilung ermöglicht</li> </ul>	2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das konzernweite KVP Tool wurde entwickelt. Aufgrund seiner Abstimmung mit anderen Tools wird die Implementierung erst 2017 gestartet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Test der Verbesserungsdatenbank in Pilotwerken, anschließender Roll-out des KVP Tools im Konzern</li> </ul>	2017
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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)</li> </ul>	2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Start der Implementierung der notwendigen Maßnahmen für Rezertifizierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rezertifizierung der österreichischen Standorte Wien und Leoben sowie des Standortes Dalian, China</li> </ul>	2017
Durchführung einer globalen Kundenbefragung zu Themen wie Kundenzufriedenheit, Produkt- und Serviceperformance, Preis-Leistungs-Verhältnis	2016	Die Kundenbefragung wurde verschoben.	Durchführung einer globalen Kundenbefragung	2018-2020

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>Umweltschutz &amp; Emissionen</b>				
				
Reduktion diffuser Stäube (Entstehung bei Transport / Aufbereitung von Material)	2017	Das Programm mit dem Schwerpunkt zur Senkung diffuser Stäube wurde als wesentlicher Teil des Umweltprogramms fortgesetzt. Dabei konnten durch Großprojekte an den österreichischen Standorten Radenthein und Trieben sowie durch Maßnahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses, wie beispielsweise durch die bauliche Adaptierung von Materialförderbändern an Übergabestellen wieder beachtliche Erfolge erzielt werden. Neben den positiven Umweltauswirkungen zeigt sich auch ein wirtschaftlicher Vorteil, da das Material dem Produktionskreislauf erhalten bleibt.	Fortsetzung des Programms	2019
Erstellung der Ausgangszustandsberichte für die österreichischen Werke bezüglich der Emissionen im Boden und Wasser (gemäß Richtlinie 2010/75/EU über Industrieemissionen)	2017	Ziel erreicht: die Ausgangszustandsberichte für die österreichischen Werke wurden erstellt.		
NEU			Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen zur Rezertifizierung nach ISO 14001:2015 aufgrund der Überarbeitung der ISO Norm 14001:2004	2017-2018
<b>TRANSPORT</b>				
Umsetzung der durch Group Audit festgestellten Verbesserungsmaßnahmen und Implementierung der noch offenen Maßnahmen aus dem "Excellence in Transportation Management" Programm: z. B. Steigerung der Effizienz des Reportings, Pilotprojekt zum E-Learning	2016	Die identifizierten Verbesserungsmaßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt.  • Reporting: Durch das neue Reporting Tool können Standard-Reports hinsichtlich Fertigwaretransporte und Rohstofftransporte auf tagesaktueller Basis und auf eine effizientere und effektivere Weise bereitgestellt werden.  • E-Learning: Ein erstes Schulungsvideo zum Thema Spotmarktausschreibung wurde erstellt.	Erweiterung des konzernweiten E-Learning Angebots um zusätzliche Schulungsvideos für die wesentlichsten Transportprozesse in englischer Sprache	2017

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
Gezielte Reduktion der Leertransporte (FOB: Free on Board-Lieferungen) um 2,5% im Vergleich zum Jahr 2015 (Stand 2015: 18,4%)	2016	Der Anteil an FOB Transporten erhöhte sich um 1,2% auf 19,6%. Damit wurde das vorgenommene Ziel nicht erreicht.	Gezielte Reduktion der Leertransporte um 2,5% im Vergleich zum Jahr 2015 (Stand 2015: 18,4%, 2016: 19,6%)	2017
			Zur Erreichung der Zielsetzung im Jahr 2017 wird neben den in den Vorjahren angebotenen Alternativen ein weiterer Lösungsansatz implementiert. In diesem Zusammenhang wurde mit einem externen Dienstleister ein neuartiges Konzept speziell für die Lieferungen ab den österreichischen Werken entwickelt.	
Definition und Evaluierung von Logistikkonzepten für Lieferungen von Indien in die GUS-Region.	2016	Das Ziel wurde erreicht: Konzepte für Belieferungen als containerisierte Seefracht von Nhava Sheva bzw. Mundra Port, Indien nach Novorossiysk, Russland respektive St. Petersburg, Russland und Riga, Lettland wurden ausgearbeitet sowie Belieferungen durchgeführt. Darüber hinaus wurde ein Seefrachtkonzept ab Nhava Sheva bzw. Mundra Port, Indien via Bandar Abbas, Iran mit anschließender Bahnanlieferung evaluiert.		
Umsetzung des Projektes „Distribution Network Study“ mit dem Ziel, das globale Transportnetzwerk unter Anwendung von Analyse- und Optimierungstools zu verbessern. Maßnahmen wurden vor allem 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	Das Projekt wurde erfolgreich abgeschlossen. Basierend auf umfassenden Analysen sowie Diskussionsrunden mit Logistikexperten wurde eine Vielzahl an neuen Konzepten entwickelt und größtenteils bereits umgesetzt. So wurde beispielsweise ein neues Transportkonzept für Seefrachtvorläufe ab den österreichischen Werken zu den Nordseehäfen unter Anwendung alternativer Transportmittel, Berücksichtigung neuer Netzwerkknoten und Verwendung innovativer Umschlagstechnologien entwickelt.  Es wurden rund 53.000 to Fertigwaren via Koper exportiert, dies entspricht einer Mengenerhöhung von etwa 15%. Zur Erreichung des Zieles von 33% wurden die notwendigen Maßnahmen umgesetzt, das Ziel konnte 2016 auf Grund der Verknappung des Schifffraums nach Asien generell sowie auf Grund der Absetzung eines Premium Dienstes nach Indien nicht erreicht werden.	Erhöhung der Transportmengen ab Koper um 10% im Vergleich zum Jahr 2016.	2017

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
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 Probeflieferung, sowie die detaillierte Ableitung eines Business Plans inkl. Implementierungsplan.	2016	Im Jahr 2016 wurden 34 Lieferungen ab dem österreichischen Werk Breitenau mithilfe des neuen Rundlaufkonzeptes via Koper durchgeführt. Zusätzlich wurden ab dem deutschen Werk Mainzlar 12 Lieferungen mithilfe eines Rundlaufs auf Basis der Importcontainer aus der Türkei via Antwerpen transportiert.	Erweiterung des Rundlaufkonzeptes auf weitere Enddestinationen und Abgangswerke sowie Erhöhung der Anzahl der Lieferungen auf mindestens 120	2017
<b>Recycling &amp; Abfallmanagement</b>				
				
Erarbeitung sowie Weiterführung von zukunftsweisenden Recyclingkonzepten und -projekten zur Erhöhung der Einsatzmenge an sekundären Rohstoffen	2020	Die Menge der eingesetzten Recyclingmaterialien stieg um rund 7% auf rund 61.000 Tonnen an (2015: rund 57.000 Tonnen), dies ist ein Recyclinganteil von rund 4,1% an der Gesamtproduktion (2015: 4,0%). Bei den Magnesia-Carbon-Steinen ist der Recyclinganteil mit rund 18% auf einem konstanten Niveau.	Ein Recyclinganteil von 4,5% gemessen an der jährlichen Produktionsmenge wird angestrebt.	2017
Vermeidung von Materialverlusten mittels technischer und organisatorischer Maßnahmen, damit keramische Abfälle erst gar nicht entstehen. Umsetzung eines Pilotprojektes zum Einsatz keramischer Abfälle.	2016-2017	Im Rahmen eines Pilotprojektes in Österreich wurden die Abfallströme, ihre Entstehungsprozesse sowie ihre chemischen Eigenschaften und Korngrößen analysiert um Möglichkeiten für den Wiedereinsatz entweder am gleichen Standort oder an anderen RHI Standorten zu identifizieren.	Analyse der im Rahmen des Pilotprojektes geprüften Aspekte an weiteren Produktionsstandorten	2019
Versand von 85% aller verschickten Packstücke mit der Stretchhood-Methode, um Abfall und Gasverbrauch zu reduzieren	2016	927.000 Packstücke wurden mit der Stretchhood-Methode verschickt (84% aller verschickten Packstücke); das Ziel von 85% wurde beinahe zur Gänze erfüllt.	Fortsetzung des Ziels	laufend



ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>Energieeffizienz</b>				
				
Reduzierung des Energiebedarfs, z. B. durch die Einführung eines internen Energiemanagementsystems	2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>In den Vorjahren wurde das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 an allen österreichischen und deutschen Produktionsstandorten sowie in Porsgrunn, Norwegen eingeführt. Das Energiemanagementsystem an den deutschen Produktionsstandorten wurde auch extern zertifiziert. Im Jahr 2016 lag der Schwerpunkt darauf, an diesen Standorten mit Hilfe von Workshops und Wissensaustausch Potentiale für Energieeinsparungen zu lukrieren, die Einführung des Energiemanagementsystems an weiteren Standorten wurde verschoben.</li> <li>Reduktion des spezifischen Energiebedarfs um 0,5% pro Jahr (in Bezug auf den spezifischen Energiebedarf vor der Einführung des Energiemanagementsystems): das Ziel wurde übertroffen. Weltweit konnten an den Produktionsstandorten, bezogen auf den Gesamtenergieverbrauch des Konzerns, Energieeinsparungen in Höhe von rund 0,7% erzielt werden.</li> </ul>	Einführung des Energiemanagementsystems an weiteren Standorten	2017-2020
			Fortsetzung des Ziels	2021
Schulung und Information der MitarbeiterInnen, Roll-out der Energietage auf weitere Standorte, z.B. Radenthein, Österreich	laufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulungen sind im kontinuierlichen Verbesserungsprozess verankert.</li> <li>An den Standorten Radenthein, Österreich und Mainzlar, Deutschland wurden Energietage durchgeführt, um die MitarbeiterInnen über Energiethemen und Energieeffizienz zu informieren und dafür zu sensibilisieren.</li> </ul>	Fortsetzung der Schulungen	laufend
			Energietage an allen deutschen Produktionsstandorten	2017-2018
Entwicklung eines einheitlichen Kennzahlensystems zur Energieeffizienz	2016-2017	Das Kennzahlensystem wurde an einem der österreichischen Produktionsstandorte erfolgreich eingeführt.	Evaluierung des Roll-outs auf weitere Produktionsstandorte	2018

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
Start eines Pilotprojektes zur Einführung eines Online-Monitoringsystems für wesentliche Energieaspekte	2016-2017	Zur weiteren Steigerung der Energieeffizienz wurde ein Online-System zum Monitoring des Energieverbrauches der Aggregate an einem der österreichischen Standorte als Pilotprojekt eingeführt.	Evaluierung des Roll-outs auf weitere Standorte	2018
Etablierung von Expertengruppen für wesentliche Energieaspekte	2016-2017	Um Energieeffizienz zu steigern sowie Know-how Transfer innerhalb des Konzerns zu ermöglichen, wurden Expertengruppen gebildet. Ziel der Expertengruppen ist es, Energieeinsparungsmaßnahmen je Aggregat zu definieren und deren Roll-out auf weitere Standorte zu prüfen.	Verbesserung der Energieeffizienz um mindestens 0,5% je Expertengruppe und somit je Aggregat	2018

#### verantwortungsvoller Arbeitgeber



#### GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Zertifizierung von 4 Standorten nach OHSAS 18001: Veitsch (Österreich), Eskisehir (Türkei), Porsgrunn (Norwegen), Drogheda (Irland)	2016-2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Jahr 2016 wurden die Standorte Veitsch, Österreich und Eskisehir, Türkei nach OHSAS 18001 zertifiziert. Nach dem Verkauf des US-amerikanischen Tochterunternehmens RHI Monofrax, LLC (Standort Falconer) und der Schließung des Standortes Clydebank, Schottland waren damit zum Jahresende 2016 insgesamt 23 Standorte zertifiziert (2015: 23 Standorte). Die zertifizierten Standorte zählen zugleich zu den großen Produktionswerken von RHI.</li> <li>Zum Jahresende 2016 waren rund 83% aller MitarbeiterInnen in formellen AG/AN-Ausschüssen zum Thema H&amp;S vertreten. In der Produktion waren bereits rund 96% der MitarbeiterInnen involviert.</li> </ul>	<p>Zertifizierung des schottischen Produktionsstandortes Bonnybridge nach der Schließung des Standortes Clydebank. Die Zertifizierung weiterer Produktionsstandorte ist derzeit nicht geplant.</p> <p>Eine Ausdehnung im Rahmen zusätzlicher OHSAS Zertifizierungen ist derzeit nicht geplant, deshalb werden keine Änderungen hinsichtlich des Anteils der MitarbeiterInnen erwartet.</p>	2017
---	-----------	--	--	------

**ZIEL GESETZT IM JAHR 2015**
**ZEITHORIZONT**
**ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016**
**ZIEL GESETZT IM JAHR 2016**
**ZEITHORIZONT**

Reduzierung der Arbeitsunfälle, RHI soll bis 2017 unfallfrei sein und die Unfallrate auf unter 1,0 senken

2017

- 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. Am Standort Wien, Österreich wurden beispielsweise Gesundheitstage mit Fokus auf gesunder Ernährung organisiert.

- Die Unfallrate wurde auf 1,74 gesenkt (2015: 1,85). In der Region Amerika konnte die Unfallrate erstmalig unter 1,0 gesenkt werden.

- weltweite Informationskampagne an den Produktionsstandorten zu Themen wie beispielsweise dem richtigen Verhalten an heißen Sommertagen, um die Unfallhäufung während der Sommermonate zu reduzieren

- Sicherheitstage an mehreren Standorten um das Bewusstsein der MitarbeiterInnen in den Themen Sicherheit und Unfallprävention zu schärfen. Bei RHI Clasil, Indien wurde sogar eine Sicherheitswoche organisiert.

- In den regelmäßigen Safety Minutes an den nach OHSAS zertifizierten Standorten werden sicherheitsrelevante Themen mit Fokus auf eigenem Verhalten besprochen.


- Um eine standortübergreifende Prävention der Arbeitsunfälle zu ermöglichen, wird eine anonymisierte Auswertung der Unfallursachen erstellt. Mittels der Auswertung werden in den Produktionswerken geeignete Gegenmaßnahmen eingeleitet.

RHI wird die Bemühungen weiter intensivieren, um Arbeitsunfälle zu reduzieren. Das Ziel, die Unfallrate auf unter 1,0 zu senken, wurde auf 2020 verschoben, um den notwendigen Kulturwandel in den Arbeitsprozessen weiter voranzutreiben.

2020

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT</b>				
Teilnahme an der Initiative der OMV AG "Österreich sucht die Technikqueens"	2016-2017	Auswahl der 25 besten Mädchen mit Hilfe einer Experten-Jury. RHI delegierte eine Technikerin in die Jury.  Start des Mentoringprogramms mit vier Mentees bei RHI	Fortsetzung und Abschluss des Mentoringprogramms bei RHI  Ferialpraktikumplätze für junge Mädchen, die an der Technikqueens Initiative teilgenommen haben	2017
Umsetzung eines österreichweiten Projektes zur demographischen Entwicklung und Sicherung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen auch im Alter	2016-2017	Es wurden Möglichkeiten für altersgerechtes Arbeiten in Österreich und Deutschland evaluiert und Handlungsfelder definiert, um die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen auch im Alter nachhaltig sicherzustellen.	Sukzessive Umsetzung der aus den definierten Handlungsfeldern abgeleiteten Maßnahmen in Teilprojekten	2017-2020
Technikerinnen Netzwerk:  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"	2016-2017	Das Ziel wurde verschoben.  Start des Mentoringprogramms mit vier Mentees bei RHI	Evaluierung der Etablierung des Netzwerks an weiteren österreichischen Standorten  Fortsetzung und Abschluss des Mentoringprogramms	2017
<b>PERSONALENTWICKLUNG</b>				
E-Learning:  Roll-out der E-Learning-Plattform in Deutschland  Erweiterung der E-Learning Inhalte	2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die E-Learning Plattform wurde in Deutschland eingeführt (mit dem gleichen Angebot wie in Österreich).</li> <li>Sieben deutschsprachige sowie zwei englischsprachige E-Learning Inhalte standen der MitarbeiterInnen zur Auswahl. Das Angebot wurde beispielsweise um eine Online Feuerfestschulung sowie ein Training zum Thema Arbeitssicherheit erweitert. Zusätzlich zur Zeit- und Kostenersparnis trägt der Einsatz von E-Learning auch zum Umweltschutz bei, da keinerlei Reisetätigkeiten notwendig sind.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Roll-out der E-Learning Plattform in den USA und China</li> <li>Erweiterung der E-Learning Inhalte um Trainings wie Qualitätsmanagement, weitere Compliance-Themen sowie zum Thema Feuerfest</li> <li>Erweiterung der E-Learning Inhalte um englischsprachige Versionen</li> </ul>	2017
Durchführung des zweiten Zyklus des zweijährigen internen Talenteprogramms "Future Circles"	2016	Der zweite Zyklus wurde erfolgreich mit 83 TeilnehmerInnen durchgeführt. Der Frauenanteil im Programm lag mit rund 16% über dem konzernweiten Frauenanteil von 12,6%.	Die Nominierung für den dritten Zyklus findet im Jahr 2017 statt, der Start ist für das Jahr 2018 vorgesehen.	2017-2019

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
Weiterer Roll-out und Implementierung zielgruppenspezifischer Entwicklungsprogramme	laufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 138 MitarbeiterInnen aus Österreich, Deutschland, Italien, Spanien, UK, China, Mexiko, Kanada und den USA nahmen an einem Entwicklungsprogramm teil (2015: 183 MitarbeiterInnen).</li> <li>• Das "Shopfloor Leadership" Programm für (Nachwuchs)führungskräfte in der Produktion wurde erstmals mit einer Gruppe in China durchgeführt und erfolgreich abgeschlossen. Des Weiteren wurde das Programm einer Qualitäts- und Aktualitätsprüfung unterzogen.</li> <li>• erfolgreicher Abschluss des Management of Production Units Program</li> </ul>	Fortsetzung des Ziels	laufend
Ausbildung von Lehrlingen	laufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 219 Lehrlinge wurden in Österreich, Deutschland, Irland, Italien, Norwegen und der Schweiz beschäftigt, rund 86% davon in technischen Lehrberufen. (2015: 234 Lehrlinge)</li> <li>• Austausch österreichischer und deutscher Lehrlinge im gesamteuropäischen Raum: 14 Lehrlinge nahmen an einem nationalen oder internationalen Austauschprogramm teil.</li> <li>• Übernahme der Lehrlinge in ein fixes Arbeitsverhältnis nach Lehrabschluss: 82% der Lehrlinge in Österreich (2015: 93% der Lehrlinge in Österreich)</li> <li>• Auszeichnung des Standortes Hochfilzen, Österreich als "Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb"</li> </ul>	Fortsetzung des Ziels	laufend
<b>RECRUITING</b> Aktualisierung der Nachfolgeplanung und Forcierung der internen Nachbesetzungen	laufend	Systematische Erhebung der potenziellen Nachfolgepersonen für Schlüsselpositionen sowie interne Nachbesetzung von Schlüsselpositionen	Fortsetzung des Ziels	laufend

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
DIVERSES NEU			Prüfung der Möglichkeiten zum Einsatz von Elektroautos	2018
NEU			Travel Risk Management: Nach der Einführung einer weltweiten Notrufnummer für Hilfestellung vor/während/nach Dienstreisen sowie Einführung eines Länderinformationsportals werden Warnhinweise für Risikoländer innerhalb von RHI automatisch verteilt.	2017
NEU			Krisenmanagement: Training des RHI Krisenmanagement-Teams durch externe Experten	2017
<b>Menschenrechte</b>				
 Wahrung der Menschenrechte	laufend	<p>Laufende Umsetzung mittels des Code of Conduct, des Lieferanten Code of Conduct, der Compliance Helpline und Compliance-Schulungen (s. Governance, Business Ethik und Werte).</p> <p>Es wurden drei Verdachtsfälle mit Bezug zu unangemessenem Verhalten über die Compliance Helpline gemeldet und untersucht.</p>	Fortsetzung des Ziels	laufend

ZIEL GESETZT IM JAHR 2015	ZEITHORIZONT	ZIELERREICHUNG UND MAßNAHMEN 2016	ZIEL GESETZT IM JAHR 2016	ZEITHORIZONT
<b>Good Corporate Citizenship</b>  <p>Umsetzung des Youth Employability Programs zur Verbesserung der Arbeitsmarktqualifizierung an den RHI Standorten in Eskişehir, Türkei und Ramos Arizpe, Mexiko</p>	2016	<p>Die zwei Projekte wurden erfolgreich abgeschlossen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mexiko: in den drei Jahren der Projektlaufzeit nahmen insgesamt 248 Lehrlinge und 23 Unternehmen an dem dualen Ausbildungsprogramm für Elektromechaniker, Werkzeugmacher und Mechatroniker im Municipio Saltillo teil. Im Herbst 2016 begannen weitere 108 Lehrlinge die Ausbildung. Damit wurde das Ziel für Kapazitäten für 25 Lehrlinge pro Jahr übertroffen. Darüber hinaus wurden 36 Lehrer und 84 Ausbilder geschult.</li> <li>• Türkei: Fortsetzung des Pilotlehrgangs mit 82 Schülern in den Bereichen Industrie-Mechaniker und -Elektriker sowie Training von Lehrern und Ausbildnern, um die Theorie- und Praxisanforderungen besser aufeinander abzustimmen. Erstmals wurden im Rahmen eines Pilotlehrganges die Schüler von Lehrern sowie betrieblichen Ausbildnern betreut. Dies ist ein neuer Ansatz in der Türkei, da die duale Ausbildung hier keine Tradition hat. Am RHI Standort Eskişehir wurden 36 Schüler aufgenommen.</li> </ul> <p>In beiden Ländern werden die Projektaktivitäten von den lokalen Projektpartnern eigenständig weitergeführt.</p>	Evaluierung der Möglichkeiten eines Nachfolgeprojektes	2017
<p>Einführung einer konzernweiten Richtlinie, um eine zielgerichtete Vergabe von Spenden und Sponsoring Aufwendungen zu gewährleisten</p>	2016	<p>Die Richtlinie wurde konzernweit eingeführt. Nach eingehender Analyse der Spenden und Sponsoring Zuwendungen in den Vorjahren wurden einheitliche Konzernvorgaben vom Vorstand für das Jahr 2017 festgelegt. Als inhaltliche Schwerpunkte wurden die Themen Bildung und gesellschaftlicher Zusammenhalt definiert.</p>	Prüfung der Konzernvorgaben	2017