

UN Global Compact: Communication on Progress 2017

Große Wirtschaftsunternehmen wie die Wienerberger AG haben mit ihrer Geschäftstätigkeit einen starken Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt. Sie tragen somit eine besondere Verantwortung und sollten sich daher vorbildlich verhalten. Zu den einzuhaltenden Mindeststandards zählen hier vor allem die Prinzipien des UN Global Compact zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Antikorruption. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2003 hat sich Wienerberger offiziell zu dessen zehn Prinzipien bekannt und sich dazu verpflichtet, an deren Umsetzung im Rahmen der eigenen Möglichkeiten zu arbeiten. Einmal im Jahr legen wir Rechenschaft darüber ab, welche Fortschritte wir jeweils erzielt haben.

Die Fortschrittsmitteilung zum Global Compact für das Jahr 2017 ist Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsupdates 2017. Um maximale Transparenz herzustellen und unseren Lesern das Auffinden der einzelnen Beispiele zu erleichtern, haben wir die wichtigsten Aussagen zu den zehn Prinzipien im Folgenden aggregiert und zusätzlich auch im GRI-Index die entsprechenden Indikatoren gekennzeichnet und mit Seitenverweisen versehen.

Global Compact Prinzipien – Menschenrechte Prinzip 1 und 2

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Commitment

Wienerberger garantiert den Schutz der grundlegenden Menschenrechte innerhalb seines Einflussbereichs. Mit der Wienerberger Sozialcharta hat sich Wienerberger zur Einhaltung der geltenden Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO verpflichtet. Dazu gehört die Bereitstellung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen. Die Sicherheit der Mitarbeiter hat bei Wienerberger höchste Priorität.

Fortschritt in 2017

Langfristiges Ziel sind Null Unfälle in der Wienerberger Gruppe. Im Jahr 2014 wurden die gruppenweit seit 2010 bestehenden Sicherheitsstandards für die gesamte Wienerberger Gruppe weiterentwickelt und die Aktivitäten im Rahmen der Safety Initiative ausgebaut. Zusätzlich setzt jeder Geschäftsbereich spezifische interne Programme um. Diese sind im Wienerberger Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf Seite 45 und 46 im Detail dargestellt.

Jede Business Unit hat auch 2017 mit gezielten Maßnahmen daran gearbeitet, die Sicherheit unserer Mitarbeiter weiter zu erhöhen. So wird von allen Geschäftsbereichen jeder Arbeitsunfall analysiert, Kernaspekte und individuelle Initiativen werden jährlich evaluiert. Im Jahr 2017 haben wir erneut einen Rückgang der Unfallhäufigkeit der Wienerberger Gruppe erreicht. Die Unfallhäufigkeit der Wienerberger Gruppe konnte 2017 im Vergleich zum Vorjahr von 6,5 auf 5,4 Arbeitsunfälle pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden gesenkt werden. Damit haben wir die Unfallhäufigkeit um weitere knapp 17 % reduziert. Auch die Unfallschwere – gemessen in unfallbedingten Krankenstandstagen je Million geleisteter Arbeitsstunden – konnte 2017 im Vergleich zu 2016 in der gesamten Wienerberger Gruppe von 177 auf 173 (-2,1 %) weiter gesenkt werden. Leider kam es auch 2017 in der Wienerberger Gruppe zu zwei Arbeitsunfällen mit tödlichem Ausgang. Wienerberger bedauert diese beiden Unfälle sehr. Wir haben uns intensiv mit beiden Unfallhergängen auseinandergesetzt und weiter konsequent an unseren Maßnahmen zu Erhöhung der Sicherheit unserer Mitarbeiter gearbeitet.

Gesundheit ist ein Menschenrecht. Auch darum sorgt Wienerberger für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen an allen Standorten. Im Jahr 2017 sind die durchschnittlichen nicht unfallbedingten Krankenstandstage je Mitarbeiter der Wienerberger Gruppe (ohne der Division North America) auf 10,2 im Vergleich zu 9,6 des Vorjahres angestiegen. Grund für diese Entwicklung sind vermehrte Langzeit-Krankenstände. Die Division North America ist nicht inkludiert, da die Anzahl und prozentuale Entwicklungen der Krankenstandstage aufgrund lokaler gesetzlicher Regelungen nicht mit den Angaben für die restliche Wienerberger Gruppe vergleichbar sind.

Gerade im Hinblick auf die angestiegenen Langzeit-Krankenstände ist Prävention ein besonders wichtiger Beitrag zum Erhalt der Gesundheit. Wir bieten neben der regelmäßigen Gesundheitsvorsorge gruppenweit auch betriebsärztliche Betreuung, ergonomische Untersuchungen der Arbeitsplätze und individuelle Fitness- und Gesundheitsprogramme an.

Alle Vollzeitbeschäftigten der Division North America erhalten in den Vereinigten Staaten zusätzlich eine Krankenversicherung, die zum Teil über das Bundesgesetz Affordable Care Act (ACA) hinausgeht.

Aus Verantwortung für die Gesundheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter arbeitet Wienerberger seit Jahren intensiv daran, deren Belastung mit potenziell gesundheitsschädlichen Stoffen zu minimieren. Seit 2008 berichtet Wienerberger freiwillig umfassend über die von uns gesetzten Maßnahmen zum Schutz unserer Arbeitnehmer vor Quarzfeinstaub. Die Erhebung findet alle zwei Jahre im Rahmen des NEPSI-Sozialpartnerabkommens zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern (Negotiation Platform on Silica, www.nepsi.eu/de/nepsi) statt. Wienerberger hat bei der Erhebung für 2017 die Systemgrenzen von NEPSI angewendet und ausschließlich die Kennzahlen keramischer Standorte erhoben. Die geografischen Systemgrenzen von NEPSI haben wir allerdings erweitert, um ein klareres Bild aller keramischen Standorte der Wienerberger Gruppe zu erhalten. Auf Basis der neuen, intern nachgeschärften Definitionen zu den Indikatoren des NEPSI-Sozialpartnerabkommens haben wir die Zielformulierung zum Schutz unserer Mitarbeiter vor Quarzfeinstaub entsprechend angepasst. Unser gruppenweites Ziel ist es, einen Anteil von mindestens 95 % keramischer Standorte zu erreichen, die zum Schutz vor Quarzfeinstaub berichten. Der Anteil an berichtenden Standorten lag 2017 gruppenweit bei knapp 98 % aller keramischen Werke. Damit wurde das Ziel auch 2017 wieder erreicht.

Global Compact Prinzipien – Arbeitsnormen **Prinzip 3, 4, 5 und 6**

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Commitment

Für Wienerberger ist es selbstverständlich, Kinderarbeit und Diskriminierung nicht zu dulden. Schon vor dem Beitritt zum UN Global Compact in 2003 hat sich Wienerberger mit der Unterzeichnung der Sozialcharta 2001 verpflichtet, gruppenweit Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, für die nationale Gesetzgebungen bzw. vereinbarte Tarifverträge als Mindeststandard gelten. Damit hält Wienerberger die Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein. Besonders wichtig sind uns – neben sicheren und gesundheitserhaltenden Arbeitsbedingungen – eine faire Entlohnung sowie das Recht unserer Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Verhandlungen.

Um Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung auszuschließen, wird es von Wienerberger als wesentlich erachtet, unseren Mitarbeiterinnen die gleichen Möglichkeiten wie ihren Kollegen und ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Ebenso sehen wir es als wichtig an, unseren männlichen Mitarbeitern die gleichen individuellen Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie ihren Kolleginnen zu ermöglichen.

Fortschritt in 2017

Im Jahr 2017 unterlagen etwa 72 % aller Wienerberger Mitarbeiter einer kollektivvertraglichen Vereinbarung, damit ist der Prozentanteil im Vergleich zu 2016 nahezu gleich geblieben.

Unternehmen mit Produktionsschwerpunkt in der Baustoffindustrie haben traditionell einen hohen Anteil an männlichen Arbeitnehmern. Im Jahr 2017 betrug die Anzahl der Neueintritte 2.235, das waren 265 mehr als 2016. Die Anzahl der Frauen bei den Neueintritten stieg 2017 weiter an von 274 auf 342, die der Männer von

1.696 auf 1893. Der Anteil der Frauen bei den Neueintritten konnte 2017 von 13,9 % auf 15,3 % gesteigert werden, während der Anteil der Männer dementsprechend von 86,1 auf 84,7 % zurückging. Zum Stichtag 31.12.2017 lag der Frauenanteil in der Wienerberger Gruppe bei 13,8 % und konnte damit im Vergleich zum Vorjahr (13,6 %) wieder leicht gesteigert werden. Die Anteile in den einzelnen Funktionsbereichen sind im Vergleich zum Jahr 2016 nahezu konstant geblieben.

Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil im Senior Management verglichen zum Vorjahr unverändert bei 12 %. Wir setzen weiterhin darauf, insbesondere bei Neubesetzungen im Senior Management und in Führungspositionen, bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug zu geben. Eine konkrete Maßnahme zur Erhöhung der Anzahl von Frauen im Senior Management und in Führungspositionen bei Wienerberger ist, Mitarbeiterinnen frühzeitig entsprechende Karriere-Entwicklungspfade zu ermöglichen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Wienerberger ein besonderes Anliegen. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit zur Beschäftigung in Teilzeit. Hiervon machen zunehmend mehr Mitarbeiterinnen und auch Mitarbeiter Gebrauch. Der Anteil der bei Wienerberger in Teilzeit beschäftigten Mitarbeitenden ist im Jahr 2017 auf 3,6 % leicht angestiegen (+0,1 Prozentpunkte). Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen lag im Jahr 2017 mit 16,1 % niedriger als im Vorjahr (-0,7 Prozentpunkte). Gleichzeitig ist der relative Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer in 2017 auf 1,6 % leicht angestiegen (+0,2 Prozentpunkte).

Global Compact Prinzipien – Umweltschutz **Prinzip 7, 8 und 9**

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Commitment

Unser Ziel ist es, die Auswirkung unserer Produktionsprozesse und unseres Rohstoffbezugs auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit unseren Abbaustätten, die größtmögliche Schonung aller Ressourcen sowie die Erhöhung des Anteils an Recyclingmaterialien sind zentrale Grundsätze unserer Produktion. Die Herstellung unserer Produkte ist nicht ohne Verbrauch von Ressourcen und Eingriffe in die Natur möglich, daher gilt es, diese Eingriffe möglichst gering zu halten.

Fortschritt in 2017

Indikatoren für umweltfreundliche Technologien sind beispielsweise Kennzahlen zum spezifischen Energieverbrauch und zu spezifischen CO₂-Emissionen. Wienerberger hat sich zum Ziel gesetzt, im größten keramischen Geschäftsbereich diese beiden Kenngrößen bis 2020 um jeweils 20 % bezogen auf 2010 zu senken. Der Gesamtenergieverbrauch der Wienerberger Gruppe ist 2017 im Vergleich zum Vorjahr allerdings um 3,9 % gestiegen. Hauptursache dafür ist das höhere Produktionsvolumen in den Produktbereichen Ziegel und Kunststoffrohre sowie an einzelnen Standorten des Bereichs Betonflächenbefestigungen. Der Produktmix in den Produktbereichen Kunststoffrohre und Betonflächenbefestigungen hatte ebenso Einfluss auf den höheren absoluten Energieverbrauch in 2017.

Im Jahr 2017 konnte der spezifische Energieverbrauch der Wienerberger Gruppe, verglichen mit dem Vorjahr, um 0,8 % reduziert werden, im keramischen Bereich sogar um 1,7 %.

Wienerberger arbeitet kontinuierlich an der Umstellung auf möglichst emissionsarme Energieträger, um unsere klimarelevanten CO₂-Emissionen weiter zu senken. Dies ist auch 2017 im Vergleich zum Vorjahr gelungen. Die Division North America hat beispielsweise bis 2017 alle aktiven Produktionslinien vom emissionsintensiven Energieträger Steinkohle auf den emissionsärmeren Energieträger Erdgas umgestellt.

Der Anteil erneuerbarer Energieträger am elektrischen Energieverbrauch basierend auf kWh pro Tonne lag auch im Jahr 2017 erfreulicherweise mit 37 % wieder deutlich höher als im Vorjahr (+19,4 Prozentpunkte).

In 2017 konnten wir im keramischen Bereich den Index der spezifischen CO₂-Emissionen aus Primärenergieträgern in kg CO₂ pro Tonne produzierten Produkts im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise um 2,3 % reduzieren. Die spezifischen CO₂-Emissionen wurden 2017 im Vergleich zum Vorjahr insbesondere in den Produktbereichen Hintermauerziegel (-2,8 %) und Vormauerziegel (-2,0 %) deutlich gesenkt. Der spezifische CO₂-Ausstoß aus Primärenergieträgern ist im keramischen Bereich insgesamt stärker zurückgegangen (-2,3 % gegenüber 2016) als der spezifische Energieverbrauch (-1,7 %). Dies ist eine Folge der laufenden, konsequenten Reduktion des Einsatzes von CO₂-intensiven Energieträgern wie Kohle und Heizöl und der Umstellung auf Erdgas.

Pipelife hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 die spezifischen indirekten CO₂-Emissionen (primär aus dem Stromverbrauch) in der Produktion um 20 % gegenüber 2010 zu senken. Die indirekten spezifischen CO₂-Emissionen aus Elektrizität lagen 2017 um 1 % höher im Vergleich zum Vorjahr. Diese Entwicklung wurde unter anderem durch den Produktmix beeinflusst.

Ein weiterer Indikator für umweltfreundliche Technologien ist der spezifische Wasserverbrauch. Wir streben an, Wasser möglichst sparsam zu verwenden, etwa in geschlossenen Kreisläufen zu führen, und vorwiegend aus eigenen Quellen zu nutzen. Der spezifische Gesamtwasserverbrauch, basierend auf Nettolagerzugang, konnte im Jahr 2017 erfreulicherweise in allen Produktbereichen reduziert werden. Pipelife hat sich das Ziel gesetzt, den Wasserverbrauch aus öffentlichen Netzen bis 2020 auf 0,55 m³ pro produzierter Tonne zu reduzieren. 2017 lag in der Kunststoffrohrproduktion der spezifische Wasserverbrauch aus öffentlichen Netzen bei 0,95 m³ pro Tonne und ist damit leider im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen. Auch diese Entwicklung ist unter anderem dem Produktmix zuzuschreiben.

Wienerberger verfolgt das Ziel, die Ressourceneffizienz in der Produktion zu erhöhen und dabei parallel die Produkteigenschaften weiter zu verbessern. Wesentliche Aspekte für uns sind hierbei die Einsparungen im Materialverbrauch und der Einsatz von Sekundärrohstoffen in jenen Produktbereichen, wo dies sinnvoll und möglich ist, sowie die kontinuierliche Reduktion der Bruchrate und Rückführung von Produktionsabfällen und Reststoffen in die Produktion. Semmelrock verfolgt das Ziel, die Bruchrate bis 2017 um 50 % bezogen auf den Ausgangswert von 2014 zu senken. Das Ziel wurde mit 45,3 % nahezu erreicht. Auf Basis verbesserter Technologien, Arbeitsmittel, Abläufe und durch Bewusstseinssteigerung in unseren Werken hinsichtlich Ressourceneffizienz wird weiterhin daran gearbeitet die Bruchrate zu senken. Pipelife verfolgt das Ziel, bis 2020 den Anteil an Recyclingmaterial pro produzierter Tonne auf 70 kg zu steigern (Ausgangswert 2014 war: 58,9 kg/t). 2017 konnte der Anteil an Recyclingmaterial pro produzierter Tonne verglichen zum Vorjahr um 1,8 auf 67,2 kg/Tonne gesteigert werden.

Als Bestandteil des Vorsorgeprinzips im Umgang mit Umweltproblemen beschäftigt Wienerberger sich seit Jahren freiwillig intensiv mit der Erstellung von Ökobilanzen und Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations, EPDs) für die gesamte Produktpalette. Auch sind alle keramischen Rohre und Formstücke von Steinzeug-Keramo und einzelne Produktlinien von Semmelrock erfolgreich nach dem Cradle to Cradle® Konzept zertifiziert.

Global Compact Prinzipien – Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Commitment

Wienerberger bekennt sich zum freien und fairen Wettbewerb; dies schließt die Absage an jegliche Form von Korruption mit ein. Wir verfolgen stets das Ziel von Null Korruptionsvorfällen und erwarten entsprechendes Verhalten auch von unseren Mitarbeitern.

Fortschritt in 2017

Wienerberger erwartet gesetzeskonformes Verhalten von allen Mitarbeitern der Wienerberger Gruppe. Verstöße stellen in jedem Fall eine Verletzung dienstlicher Pflichten dar. Bestätigt sich ein Verdacht, führt dies je nach Schadensausmaß zu arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen.

Im Berichtszeitraum 2017 hat die interne Revision Untersuchungen in 23 Gesellschaften mit Schwerpunkt auf Organisation, Einkauf, Materialwirtschaft, Vertrieb und Personalwesen sowie Korruption und Kartellrecht durchgeführt. Weitere Schwerpunkte bei den Untersuchungen waren auch die Einhaltung der gruppenweit gültigen Standards zu Sicherheit und Gesundheit. Im Jahr 2017 wurde gegen Wienerberger weder ein Urteil wegen Korruption gefällt noch mussten diesbezügliche Strafzahlungen entrichtet werden. Auch lagen keine negativen Überwachungsergebnisse seitens der zuständigen Behörden vor.

Global Compact Prinzipien – Umsetzung auch in der Lieferkette

Wienerberger verfolgt die Einhaltung der Prinzipien des Global Compact verstärkt auch in seinen Lieferketten und verpflichtet daher seine Lieferanten zunehmend zur Einhaltung von sozialen und ökologischen Mindeststandards. Damit werden die zehn Prinzipien von UN Global Compact zu Menschenrechten, Arbeitsschutz, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auch entlang der Lieferkette eingefordert. Beinahe alle Geschäftsbereiche haben ihre Mindestanforderungen in spezifischen „Supplier Code of Conducts“ abgebildet, welche von Lieferanten bei Vertragsabschluss unterzeichnet und eingehalten werden müssen. Wienerberger plant, gruppenweit „Supplier Code of Conducts“ anzuwenden.

Weitere Informationen:

Christine Vieira Paschoalique
Corporate Sustainability Officer
Wienerberger AG
A-1100 Wien, Wienerberg City, Wienerbergstraße 11
T +43 1 60 192 10 180
M +43 664 812 11 22
christine.paschoalique@wienerberger.com