



# Mitarbeiter

## *Grundsätze, Prozesse und Instrumente*

Unsere Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs und ein wesentlicher Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Wir sehen unsere Aufgabe darin, alle erforderlichen Grundlagen und optimale Rahmenbedingungen für die Sicherheit, Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter zu schaffen. Dies geschieht durch unsere stete Weiterentwicklung in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Vielfalt und Chancengleichheit sowie Aus- und Weiterbildung. Eine gute Kommunikationskultur in unserem Unternehmen, die konsequente Einbindung unserer Mitarbeiter und ein motivierendes Arbeitsumfeld sind dabei wesentliche Bestandteile. Unsere Werte bilden die Basis unserer unternehmerischen Tätigkeit. Dabei gelten unsere Werte Verantwortung, Integrität und Respekt auch insbesondere für das Verhältnis von Wienerberger gegenüber seinen Mitarbeitern.

## *Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse 2014*

Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse zu sozialen Aspekten in Bezug auf unsere Mitarbeiter sind in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf Seite 40 zu finden.

Die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalysen sind die Basis für unseren 5-Jahres-Aktionsplan, die Wienerberger Sustainability Roadmap 2020. Die mitarbeiterbezogenen Ziele und Maßnahmen im Rahmen der Wienerberger Sustainability Roadmap 2020 sind am Ende dieses Kapitels unter „Zieldefinitionen und Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter“ zu finden.

## *Kennzahlenerfassung*

**Leih- und Zeitarbeitskräfte:** Bisher wurden Leih- und Zeitarbeitskräfte nur dann in Kennzahlen miterfasst, wenn sie länger als drei Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt waren. Für eine noch höhere Transparenz werden ab 2017 alle Leiharbeitskräfte ab ihrer jeweils ersten Arbeitsstunde bei Wienerberger für die Berechnung der Unfallkennzahlen sowie die Vollzeit-äquivalente inkludiert. Wir weisen bei allen Kennzahlen, die von dieser Definitionsänderung betroffen sind, entsprechend darauf hin.

**Frauenanteil nach Funktionsbereich:** Für die Kennzahlentabelle zum Frauenanteil nach Funktionsbereich wurde bis 2016 der Frauenanteil aller Mitarbeiter basierend auf Kopfzahl, inklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte (die länger als drei Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt waren) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter erfasst. Ab 2017 wird diese Kennzahl exklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte erfasst. Abweichende Angaben in den vergangenen Nachhaltigkeitsberichten zu dieser Kennzahlentabelle haben nicht den angewandten Systemgrenzen entsprochen.

Strategische Entscheidungen zum Nachhaltigkeitsmanagement des Pipelife Standorts in Nordamerika werden seit 2017 nicht mehr von der Business Unit Pipelife getroffen, sondern von der Division North America. Im Berichtszeitraum ist der Standort nicht mehr Teil der Sustainability Roadmap 2020 von Pipelife und noch nicht der von North America. Diese Änderung hat Auswirkungen auf die Kennzahlen in Bezug auf die quantitativen Zielsetzungen von Pipelife und North America, hat aber keinen Einfluss auf die mitarbeiterbezogenen Kennzahlen, die seit Beginn unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung je Division und Geschäftssegment dargestellt werden. An der Integration des Standortes in die Sustainability Roadmap 2020 wird gearbeitet.

Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.

## *Beschäftigungsentwicklung*

### **Anzahl der Mitarbeiter**

Im Jahr 2017 beschäftigte Wienerberger 16.297 Arbeitnehmer (Vollzeitäquivalente), das sind +1,9 % (306 Vollzeitäquivalente) mehr als im Jahr 2016. Den größten Zuwachs (in Vollzeitäquivalenten) wies der Geschäftsbereich Clay Building Materials Europe (+239) auf, gefolgt von Pipes and Pavers Europe (+47), North America (+17) und Holding & Others (+5). Bei letzterer fällt aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl der Zuwachs prozentual gesehen am höchsten aus (+2,5%).

### Ø Mitarbeiter nach Geschäftssegment <sup>1)</sup> Vollzeitäquivalente

|  | 2015          | 2016          | 2017          | Vdg. in %   |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Clay Building Materials Western Europe | 6.035         | 5.983         | <b>6.121</b>  | +2,3        |
| Clay Building Materials Eastern Europe | 4.184         | 4.350         | <b>4.451</b>  | +2,3        |
| Clay Building Materials Europe         | 10.219        | 10.333        | <b>10.572</b> | +2,3        |
| Pipes & Pavers Western Europe          | 1.757         | 1.841         | <b>1.884</b>  | +2,3        |
| Pipes & Pavers Eastern Europe          | 2.368         | 2.322         | <b>2.326</b>  | +0,2        |
| Pipes & Pavers Europe                  | 4.125         | 4.163         | <b>4.210</b>  | +1,1        |
| North America                          | 1.272         | 1.289         | <b>1.305</b>  | +1,3        |
| Holding & Others                       | 197           | 205           | <b>210</b>    | +2,5        |
| <b>Wienerberger Gruppe</b>             | <b>15.813</b> | <b>15.990</b> | <b>16.297</b> | <b>+1,9</b> |

1) Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen. // Leih- und Zeitarbeitskräfte sind ab der ersten Stunde ihrer Beschäftigung bei Wienerberger inkludiert.

In 2017 ist die Mitarbeiteranzahl im Funktionsbereich Produktion mit +184 Vollzeitäquivalenten am stärksten angestiegen, gefolgt von den Bereichen

Vertrieb (+78) und Verwaltung (+45). Der prozentuale Anstieg fiel im Bereich Verwaltung am höchsten aus (+3,1%).

### Ø Mitarbeiter nach Funktionsbereich <sup>1)</sup> Vollzeitäquivalente

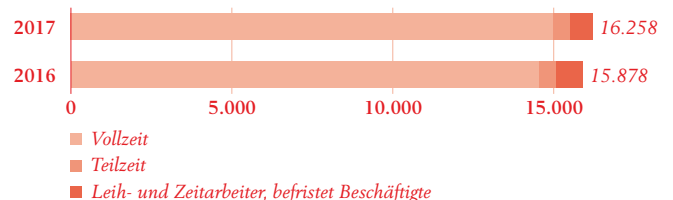
|  | 2015          | 2016          | 2017          | Vdg. in %   |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Produktion                               | 10.696        | 10.778        | <b>10.962</b> | +1,7        |
| Verwaltung                               | 1.404         | 1.462         | <b>1.507</b>  | +3,1        |
| Vertrieb (inklusive Marketing und Lager) | 3.713         | 3.750         | <b>3.828</b>  | +2,1        |
| <b>Gesamt</b>                            | <b>15.813</b> | <b>15.990</b> | <b>16.297</b> | <b>+1,9</b> |

1) Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen. // Leih- und Zeitarbeitskräfte sind ab der ersten Stunde ihrer Beschäftigung bei Wienerberger inkludiert.

Zum Stichtag 31.12.2017 waren von den in der Wienerberger Gruppe beschäftigten Mitarbeitern (Kopfzahl) 92 % vollzeit- und 3 % teilzeitbeschäftigt. Die restlichen 5 % entfallen auf Leih- und Zeitarbeitskräfte (unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung bei Wienerberger) sowie auf befristet beschäftigte Mitarbeiter. Bei Wienerberger wird ein sehr geringer Teil der Tätigkeiten von Mitarbeitern durchgeführt, die gesetzlich als selbstständig definiert sind. Damit sind die Anteile der Beschäftigungsverhältnisse unserer Mitarbeiter im Vergleich zum Jahr 2016 nahezu gleichgeblieben.

### Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis <sup>1)</sup>

basierend auf Kopfzahl



1) Bis 2016 sind Leiharbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter inkludiert. Ab 2017 exklusive Leiharbeitskräfte, die nicht in einem direkten Beschäftigungsverhältnis mit Wienerberger stehen.

**Mitarbeiterfluktuation**

Die Fluktuationsquote (Definition siehe Anmerkung Nr.1 unter nachfolgender Tabelle) in der Wienerberger Gruppe ist im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr von 9,0 % auf 9,2 % angestiegen. Nur in der Division Pipes and Pavers Europe kam es zu einem leichten Rückgang

der Mitarbeiterfluktuation von 11,2 auf 11,1 %. Da die Zahlen der Division North America aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen nicht mit den Zahlen der anderen Divisionen vergleichbar sind, wurden die Kennzahlen für diese Division wie auch in den Vorjahren separat ausgewiesen.

**Mitarbeiterfluktuation nach Geschäftssegment <sup>1)</sup>**  
in %

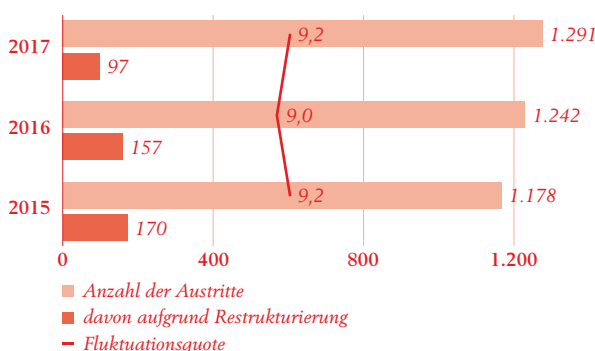
|  | 2015       | 2016       | 2017       |
|--|------------|------------|------------|
| Clay Building Materials Western Europe | 7,9        | 7,6        | 7,0        |
| Clay Building Materials Eastern Europe | 11,3       | 9,3        | 10,5       |
| Clay Building Materials Europe         | 9,1        | 8,3        | 8,5        |
| Pipes & Pavers Western Europe          | 6,8        | 7,8        | 9,5        |
| Pipes & Pavers Eastern Europe          | 11,5       | 14,0       | 12,5       |
| Pipes & Pavers Europe                  | 9,4        | 11,2       | 11,1       |
| Holding & Others                       | 9,3        | 5,4        | 8,6        |
| <b>Gesamt ohne North America</b>       | <b>9,2</b> | <b>9,0</b> | <b>9,2</b> |
| North America <sup>2)</sup>            | 24,7       | 28,4       | 30,0       |

1) Verhältnis der Austritte (Dienstnehmer- und Dienstgeberkündigung, einvernehmliche Beendigung) aus der Wienerberger Gruppe zur durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeiter (Kopfzahl), die während des Jahres in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen; Leih- und Zeitarbeiter sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter werden nicht berücksichtigt; Pensionierungen und Karenzierungen werden nicht als Austritte behandelt. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen. // 2) Zahlen aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen nicht mit den Zahlen der anderen Divisionen vergleichbar.

Im Berichtsjahr haben insgesamt 1.291 Mitarbeiter das Unternehmen verlassen (Kopfzahl; exkl. Division North America, da aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen nicht mit den Zahlen der anderen Divisionen vergleichbar). Davon entfielen 97 Beschäftigungsverhältnisse aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen.

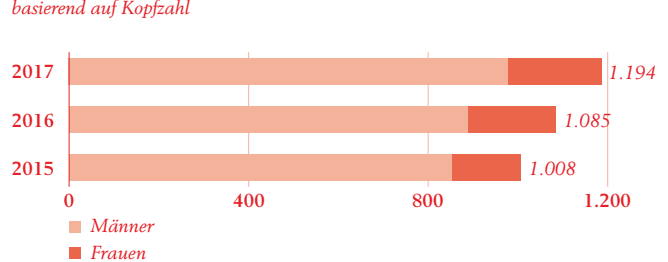
1.194 Mitarbeiter – davon 212 Frauen und 982 Männer – verließen die Wienerberger Gruppe aus anderen Gründen. 662 dieser Mitarbeiter waren zwischen 30 und 49 Jahre, 261 waren unter 30 und 271 der Mitarbeiter über 50 Jahre alt.

**Mitarbeiterfluktuation ohne North America <sup>1)</sup>**  
basierend auf Kopfzahl



1) Mitarbeiter mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis

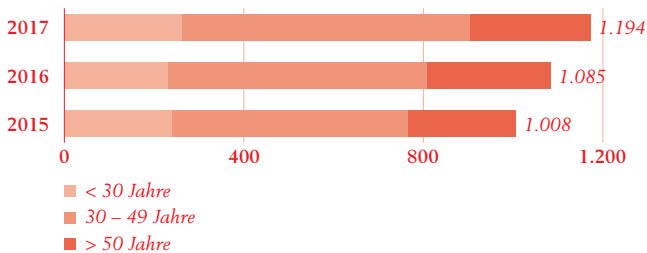
**Austritte ohne Restrukturierungen nach Geschlecht (ohne North America) <sup>1)</sup>**  
basierend auf Kopfzahl



1) Mitarbeiter mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis

### Austritte ohne Restrukturierungen nach Altersstruktur (ohne North America) <sup>1)</sup>

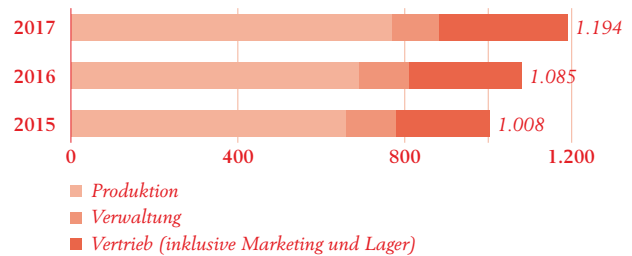
basierend auf Kopfzahl



1) Mitarbeiter mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis

### Austritte ohne Restrukturierungen nach Funktionsbereich (ohne North America) <sup>1)</sup>

basierend auf Kopfzahl



1) Mitarbeiter mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis

Bei Betrachtung der Mitarbeiterfluktuation je Funktionsbereich ist ersichtlich, dass der Bereich Verwaltung im Gegensatz zum gruppenweiten Trend einen Rückgang der Mitarbeiterfluktuation im Vergleich zum Vorjahr aufweist (-5%), sich also der Anstieg der Mitarbeiterfluktuation auf die beiden Funktionsbereiche Produktion und Vertrieb konzentriert. Die Differenzierung der Mitarbeiterfluktuation bezüglich der Funktionsbereiche, Alter und Geschlecht unterstützt uns dabei, der Mitarbeiterfluktuation gezielter entgegenzuwirken.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt weiterhin beachtlich hohe 13 Jahre. Dies sehen wir als ein starkes Vertrauensvotum unserer Mitarbeiter gegenüber der Wienerberger Gruppe.

### Mitarbeiterzufriedenheit

Im Jahr 2017 haben wir zusammen mit einem erfahrenen Kooperationspartner die Mitarbeiterbefragung, die 2015 in der Wienerberger Holding gestartet wurde, in weiteren 25 Organisationen in 17 Ländern ausgerollt. Dabei wurde anhand verschiedener Kriterien detailliert erhoben, wie zufrieden dort unsere Mitarbeiter sind. Es haben ca. 3.200 Mitarbeiter an der anonymen Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse wurden – differenziert nach Abteilungs-Clustern – an alle Mitarbeiter der jeweiligen Standorte kommuniziert und weiterführende Schritte zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit eingeleitet. Die Mitarbeiterbefragungen werden wir bis

2018 in allen Landesorganisationen der Wienerberger Gruppe realisiert haben, um gezielt weitere Maßnahmen für eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit zu setzen.

### Arbeitsicherheit und Gesundheit

Wienerberger nimmt seine Verantwortung für sichere Arbeitsbedingungen und die Gesundheit seiner Mitarbeiter äußerst ernst. Dieser Aspekt wurde auch durch die 2014 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse als besonders relevant in unserer Wertschöpfungskette bestätigt. Alle Normalinvestitionen oder üblichen Maßnahmen zur Instandhaltung unserer Werke werden immer unter Berücksichtigung der Anforderungen bezüglich Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter umgesetzt. Mit der Wienerberger Safety Initiative wurden bereits im Jahr 2010 gezielt gruppenweit einheitliche Sicherheitsstandards implementiert, um die Häufigkeit und Schwere von Unfällen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Im Jahr 2014 wurden die bestehenden Standards für die gesamte Wienerberger Gruppe weiterentwickelt und die Aktivitäten im Rahmen der Safety Initiative ausgebaut. 2017 wurde, wie auch in den Vorjahren, die Umsetzung dieser Initiative konsequent weitergeführt. Zusätzlich setzt jeder Geschäftsbereich spezifische interne Programme um. Unsere Kennzahlen auf Gruppenebene zu Häufigkeit und Schwere von Unfällen belegen den Erfolg dieser Aktivitäten. Die konkreten Maßnahmen der einzelnen Geschäftsbereiche zum Thema Sicherheit sind am Ende dieses Kapitels unter „Zieldefinitionen und Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter“ beschrieben.

## Unfallhäufigkeit

Als Arbeitsunfälle werden im Rahmen des Safety, Health and Education (SHE) Reportings der Wienerberger Gruppe sämtliche Unfälle erfasst, die zu einer mindestens eintägigen Arbeitsunfähigkeit des Betroffenen führen. Im Jahr 2017 haben wir in nahezu allen Geschäftssegmenten erneut einen Rückgang der Unfallhäufigkeit erreicht. Gruppenweit haben wir die Unfallhäufigkeit um knapp 17 % reduziert. Die Division Pipes and Pavers Europe hat die Unfallhäufigkeit sogar um 22 % reduzieren können, North America um 18 % und Clay Building Materials Europe um 14 %. Hervorzuheben ist die starke Senkung der Unfallhäufigkeit im Geschäftssegment Pipes and Pavers Western Europe um 51 %. Hier zeigt das konsequent umgesetzte Maßnahmenprogramm von Steinzeug-Keramo zur Arbeitssicherheit hervorragende Erfolge. Bedauerlicherweise hat sich im Geschäftssegment Pipes and Pavers Eastern Europe die Unfallhäufigkeit

mehr als verdoppelt. Grund dafür war der besonders starke Anstieg der Unfälle bei Semmelrock. Die Unfallhergänge wurden sorgfältig ausgewertet und vergleichbare Muster identifiziert. Daraufhin wurden und werden weiterhin spezifisch ausgerichtete Maßnahmen umgesetzt und gezielt Schulungen durchgeführt mit dem Ziel, bei unseren Beschäftigten eine konstante Aufmerksamkeitskurve sicherzustellen und gleichzeitig deren Risikobereitschaft zu minimieren. Wir setzen die intensive Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern über alle Managementebenen hinweg kontinuierlich fort. Dabei liegt unser Fokus auf der Schärfung der Achtsamkeit bezüglich möglicher Gefahrenquellen und auf der Stärkung des Bewusstseins, dass Sicherheitsvorschriften und technische Schutzmaßnahmen verbindlich und in jedem Fall einzuhalten sind. Unser Ziel von Null Unfällen verfolgen wir weiterhin konsequent.

| Unfallhäufigkeit nach Geschäftssegment <sup>1)</sup> | 2015       | 2016       | 2017       | Vdg. in %    |
|--|------------|------------|------------|--------------|
| Clay Building Materials Western Europe               | 10,7       | 8,3        | 6,0        | -27,8        |
| Clay Building Materials Eastern Europe               | 6,6        | 5,1        | 5,8        | +15,4        |
| Clay Building Materials Europe                       | 8,9        | 6,9        | 5,9        | -14,0        |
| Pipes & Pavers Western Europe                        | 15,5       | 15,1       | 7,4        | -51,0        |
| Pipes & Pavers Eastern Europe                        | 3,2        | 2,2        | 4,8        | >100         |
| Pipes & Pavers Europe                                | 8,3        | 7,6        | 5,9        | -22,0        |
| North America  | 1,9        | 1,9        | 1,5        | -18,3        |
| Holding & Others                                     | 0,0        | 0,0        | 0,0        | -            |
| <b>Wienerberger Gruppe</b>                           | <b>8,0</b> | <b>6,5</b> | <b>5,4</b> | <b>-16,8</b> |

1) Anzahl der Arbeitsunfälle / Anzahl geleisteter Arbeitsstunden x 1.000.000; // inklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte (ab der ersten Arbeitsstunde bei Wienerberger) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen. // 2) Die im Nachhaltigkeitsbericht 2016 für 2015 angegebene Kennzahl wurde aufgrund einer Aktualisierung der Datenbasis angepasst.

## Unfallschwere

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 %) gesenkt werden. In der Division Clay Building Materials Europe gab es zwar weniger Unfälle (siehe Sektion Unfallhäufigkeit), diese haben allerdings zu mehr unfallbedingten Ausfallzeiten geführt. Auf diese Entwicklung

haben wir mit unserer weiteren Ausrichtung der Maßnahmenprogramme zur Arbeitssicherheit in dieser Division reagiert. Das intensive Arbeitssicherheitsprogramm von Steinzeug-Keramo hatte erfreulicherweise auch einen sehr positiven Einfluss auf die Kennzahlen bezüglich der Unfallschwere in diesem Bereich. Hier konnte eine Senkung um 46,4 % erreicht werden. Die stark angestiegene Unfallschwere im Geschäftssegment Pipes and Pavers Eastern Europe ist die Folge einer relativ hohen Zahl an Arbeits-

unfällen mit längeren Ausfallzeiten bei Semmelrock. Pipelife hat in den letzten Jahren erfolgreich die Unfallschwere konstant reduziert, wobei 2017 ein einzelner Unfall mit längerer Ausfallzeit die Kennzahl negativ beeinflusste. In den Geschäftssegmenten wird mit gezielt

ausgerichteten Maßnahmen auf diese Entwicklung reagiert. In North America ist die Unfallschwere aufgrund der Rückkehr eines verunfallten Mitarbeiters mit langer Ausfallszeit um knapp 30 % gesunken.

| <b>Unfallschwere nach Geschäftssegment <sup>1)</sup></b> | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>Vdg. in %</b> |
|--|-------------|-------------|-------------|------------------|
| Clay Building Materials Western Europe                   | 339         | 218         | <b>216</b>  | -0,9             |
| Clay Building Materials Eastern Europe                   | 201         | 165         | <b>174</b>  | +5,4             |
| Clay Building Materials Europe                           | 279         | 195         | <b>198</b>  | +1,6             |
| Pipes & Pavers Western Europe                            | 185         | 328         | <b>175</b>  | -46,4            |
| Pipes & Pavers Eastern Europe                            | 71          | 71          | <b>162</b>  | >100             |
| Pipes & Pavers Europe                                    | 119         | 179         | <b>168</b>  | -6,1             |
| North America  | 25          | 71          | <b>50</b>   | -29,5            |
| Holding & Others   | 0           | 0           | <b>0</b>    | -                |
| <b>Wienerberger Gruppe</b>                               | <b>209</b>  | <b>177</b>  | <b>173</b>  | <b>-2,1</b>      |

1) Unfallbedingte Krankenstandstage / Anzahl geleisteter Arbeitsstunden x 1.000.000; // inklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte (ab der ersten Arbeitsstunde bei Wienerberger) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen wurden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.

Leider kam es auch 2017 wieder im Geschäftssegment Clay Building Materials Europe der Wienerberger Gruppe zu zwei Arbeitsunfällen mit tödlichem Ausgang. Dabei verunglückte jeweils im Produktionsbereich ein Mitarbeiter in Frankreich und ein Mitarbeiter in Rumänien. Wienerberger bedauert diese beiden Unfälle sehr. Wir haben uns intensiv mit dem jeweiligen Unfallhergang auseinandergesetzt und weiter konsequent an unseren Maßnahmen zu Erhöhung der Sicherheit unserer Mitarbeiter gearbeitet.

In der Wienerberger Gruppe hat jede Business Unit über den gruppenweiten Safety-Standard hinausgehend individuelle Safety-Programme implementiert. Diese sind im Wienerberger Nachhaltigkeitsbericht 2016 ab Seite 45 dargestellt.

#### **Nicht unfallbedingte Krankenstandstage**

Im Jahr 2017 sind die durchschnittlichen nicht unfallbedingten Krankenstandstage je Mitarbeiter der Wienerberger Gruppe (ohne Division North America) auf 10,2 im Vergleich zu 9,6 des Vorjahres angestiegen.

Grund für diese Entwicklung sind vermehrte Langzeit-Krankenstände in nahezu allen Geschäftsbereichen, insbesondere in den Geschäftssegmenten Clay Building Materials Eastern Europe und Pipes and Pavers Western Europe. Anzahl und prozentuale Entwicklungen der Krankenstandstage in North America sind aufgrund lokaler gesetzlicher Regelungen nicht mit den Angaben für die restliche Wienerberger Gruppe vergleichbar.

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.

| Nicht unfallbedingte Krankenstandstage pro Mitarbeiter nach Geschäftssegment <sup>1)</sup> | 2015       | 2016       | 2017        | Vdg. in %   |
|--|------------|------------|-------------|-------------|
| Clay Building Materials Western Europe   | 10,4       | 11,3       | <b>11,4</b> | +1,4        |
| Clay Building Materials Eastern Europe   | 7,6        | 7,8        | <b>8,8</b>  | +13,3       |
| Clay Building Materials Europe   | 9,3        | 9,8        | <b>10,3</b> | +5,5        |
| Pipes & Pavers Western Europe  | 9,8        | 10,5       | <b>12,1</b> | +15,0       |
| Pipes & Pavers Eastern Europe  | 8,0        | 8,4        | <b>8,7</b>  | +4,0        |
| Pipes & Pavers Europe  | 8,8        | 9,3        | <b>10,3</b> | +9,8        |
| Holding & Others   | 4,3        | 4,1        | <b>3,6</b>  | -11,2       |
| <b>Gesamt ohne North America</b>   | <b>9,1</b> | <b>9,6</b> | <b>10,2</b> | <b>+6,5</b> |
| North America <sup>2)</sup>  | 2,9        | 3,4        | <b>2,9</b>  | -15,3       |

1) Bis 2016 sind Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter inkludiert. Ab 2017 exklusive Leiharbeitskräfte, die nicht in einem direkten Beschäftigungsverhältnis mit Wienerberger stehen. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen wurden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen. // 2) Zahlen aufgrund spezieller lokaler gesetzlicher Regelungen (betreffend Krankenstände von Mitarbeitern) nicht mit den Kennzahlen anderer Divisionen vergleichbar und daher separat ausgewiesen.

### Schutz vor Quarzfeinstaub

Seit 2008 berichten Unternehmen aus zahlreichen Branchen freiwillig umfassend über die von ihnen gesetzten Maßnahmen zum Schutz ihrer 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](http://www.nepsi.eu/de/nepsi)) statt. Über das NEPSI-System werden unter anderem Daten zur potenziellen Gefährdung von Beschäftigten, zu Gesundheitskontrollen, zu Schulungen, zur Verteilung und Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung sowie zu technischen Maßnahmen, wie beispielsweise die Einhausung von betroffenen Produktionsstraßen, erhoben.

Mit der Erhebung 2017 berichtet Wienerberger erstmals zusätzliche Indikatoren, für die es somit keine Vergleichswerte aus den Vorjahren gibt. Zusätzlich wurden Definitionen einzelner Indikatoren klarer abgegrenzt, womit diese nur bedingt mit jenen der Vorjahre vergleichbar sind. 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 klares Bild aller keramischen Standorte der Wienerberger Gruppe zu erhalten. Details zu den geografischen Systemgrenzen sind in den Fußnoten der folgenden Kennzahlentabellen zu finden.



**Kernindikatoren zum Quarzfeinstaub CBME <sup>1)</sup>**  
 in %

|   | 2013 <sup>2)</sup> | 2015 | 2017         |
|---|--------------------|------|--------------|
| <b>Anteil an allen betroffenen Standorten:</b>  |                    |      |              |
| Berichtende Standorte   | 97,7               | 97,7 | <b>96,9</b>  |
| Standorte mit technischen Maßnahmen zur Reduzierung der Feinstaubberzeugung und -dispersion   | 98,4               | 92,9 | <b>98,4</b>  |
| Standorte mit organisatorischen Maßnahmen zur Reduzierung der Feinstaubberzeugung   | 100,0              | 92,1 | <b>100,0</b> |
| Standorte mit Aushändigung und Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung   | 100,0              | 99,2 | <b>100,0</b> |
| <b>Anteil der Arbeitnehmer an betroffenen Standorten:</b>   |                    |      |              |
| Potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer  | 80,2               | 87,4 | <b>84,9</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die eine Gefährdungsbeurteilung erstellt wurde <sup>3)</sup>                              | K.A.               | K.A. | <b>100,0</b> |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die unter Staubüberwachung stehen <sup>4)</sup>   | 91,2               | 96,7 | <b>80,7</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die unter einer allgemeinen Gesundheitsüberwachung stehen                                     | 96,4               | 98,5 | <b>97,7</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die Schulungen erhalten haben   | 93,0               | 90,6 | <b>94,5</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die eine arbeitsmedizinische Silikose-Gesundheitskontrolle erforderlich ist <sup>3)</sup> | K.A.               | K.A. | <b>36,1</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die ein Protokoll zur Silikose-Gesundheitskontrolle erstellt wurde <sup>3)</sup>          | K.A.               | 27,3 | <b>48,4</b>  |

1) CBME: Business Unit Clay Building Materials Europe (inklusive Russland und Indien). // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen. // 2) Daten für Norwegen und die Schweiz waren in 2013 nicht erfasst. // 3) K.A.: Keine Angabe, weil nicht erhoben oder zu dem Zeitpunkt nicht Bestandteil der Quarzfeinstaub-Erfassung. // 4) 2017 wurde der Begriff „Überwachung“ präzisiert und in „Gefährdungsbeurteilung“ und „Staubmessung“ differenziert. Aus diesem Grund ist der Indikator „davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die unter Staubüberwachung stehen“ 2017 nicht direkt mit den vorangegangenen Jahren vergleichbar.

Der Anteil an berichtenden Standorten war 2017 niedriger als jener von 2015, weil für 2017 die interne Definition zur Standorterfassung nachgeschärft und zudem nicht-keramischen Standorte gemäß der Systemgrenzen von NEPSI exkludiert wurden. 2015 wurden in North America auch nicht-keramische Standorte mitberichtet, was Einfluss auf die Tabelle auf der folgenden Seite hat.

Mit der Erhebung 2017 berichtet Wienerberger erstmals den Indikator „potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die eine Gefährdungsbeurteilung erstellt wurde“. Damit wird präziser zwischen Gefährdungsbeurteilung und Staubüberwachung differenziert, was direkten Einfluss hat auf den Indikator „potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die unter Staubüberwachung stehen“. Seit 2017 gelten für diesen

Indikator nur Messungen vor Ort als Staubüberwachung, was zu einem Rückgang der Kennzahl von 2017 im Vergleich zu 2015 führte.

Der Anteil an „potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzten Arbeitnehmern, die unter einer allgemeinen Gesundheitsüberwachung stehen“, fällt 2017 niedriger aus als 2015, Grund ist die erstmalige Erfassung eines neuen Standortes mit hoher Belegschaft. Für die Mitarbeiter dieses Standortes wurden flächendeckend Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Auf Basis der Beurteilungsergebnisse wurden selbstverständlich alle notwendigen allgemeinen Gesundheitsüberwachungen durchgeführt. Damit hat 2017 die hohe Mitarbeiteranzahl des Standortes zu einem relativ niedrigeren Anteil an allgemeinen Gesundheitsüberwachungen im Vergleich zu 2015 geführt.



Der Aspekt „potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die eine arbeitsmedizinische Silikose-Gesundheitskontrolle erforderlich ist“, wurde für 2017 neu eingeführt. Der Indikator erfasst, für wie viele Mitarbeiter eine Silikose-Gesundheitskontrolle erforderlich war, z.B., weil vom Arbeitsinspektorat bzw. von der nationalen Gesetzgebung vorgeschrieben.

Der Anteil an „potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzten Arbeitnehmern, für die ein Protokoll der Silikose-Gesundheitskontrolle erstellt wurde“, wurde 2015 erstmals berichtet. Dabei wird erfasst, wie viele potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer eine Quarzfeinstaub-spezifische Gesundheitsuntersuchung erhalten haben, für die ein Protokoll der Silikose-Gesundheitskontrolle erstellt wurde.

**Kernindikatoren zum Quarzfeinstaub auf Gruppenebene <sup>1)</sup>**  
in %

|   | 2013 <sup>2)</sup> | 2015 | 2017         |
|---|--------------------|------|--------------|
| <b>Anteil an allen betroffenen Standorten:</b>  |                    |      |              |
| Berichtende Standorte   | 97,9               | 98,0 | <b>97,8</b>  |
| Standorte mit technischen Maßnahmen zur Reduzierung der Feinstaubzeugung und -dispersion  | 98,4               | 93,8 | <b>98,5</b>  |
| Standorte mit organisatorischen Maßnahmen zur Reduzierung der Feinstaubzeugung  | 100,0              | 88,3 | <b>100,0</b> |
| Standorte mit Aushändigung und Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung   | 100,0              | 99,3 | <b>100,0</b> |
| <b>Anteil der Arbeitnehmer an betroffenen Standorten:</b>   |                    |      |              |
| Potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer  | 75,5               | 84,3 | <b>85,4</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die eine Gefährdungsbeurteilung erstellt wurde <sup>3)</sup>                              | K.A.               | K.A. | <b>99,0</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die unter Staubüberwachung stehen <sup>4)</sup>   | 89,4               | 95,2 | <b>79,3</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die unter einer allgemeinen Gesundheitsüberwachung stehen                                     | 92,6               | 95,9 | <b>96,2</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die Schulungen erhalten haben   | 89,8               | 90,6 | <b>92,2</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die eine arbeitsmedizinische Silikose-Gesundheitskontrolle erforderlich ist <sup>3)</sup> | K.A.               | K.A. | <b>34,4</b>  |
| davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, für die ein Protokoll zur Silikose-Gesundheitskontrolle erstellt wurde <sup>3)</sup>          | K.A.               | 26,1 | <b>47,7</b>  |

1) CBME (inklusive Russland und Indien), North America, Steinzeug-Keramo. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen. // 2) Daten für Norwegen und die Schweiz waren in 2013 nicht erfasst. // 3) K.A.: Keine Angabe; weil nicht erhoben / zu dem Zeitpunkt nicht Bestandteil der Quarzfeinstaub-Erfassung. // 4) 2017 wurde der Begriff „Überwachung“ präzisiert und in „Gefährdungsbeurteilung“ und „Staubmessung“ differenziert. Aus diesem Grund ist der Indikator „davon potenziell Quarzfeinstaub ausgesetzte Arbeitnehmer, die unter Staubüberwachung stehen“ 2017 nicht direkt mit den vorangegangenen Jahren vergleichbar.

### Gesundheit, Sicherheit und Wahrung der Menschenrechte im eigenen Rohstoffabbau

In der Betrachtung der Lieferkette im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse wurden in einem ersten Schritt die eigenen Tonabbaustätten näher untersucht. Wienerberger legt großen Wert darauf, dass sämtliche

Bestimmungen zur Arbeitssicherheit und zum Schutz vor gesundheitlichen Belastungen eingehalten werden, dies gilt auch für unsere Abbaustätten. Bei unseren eigenen Tonabbaustätten haben die Vermeidung von Arbeitsunfällen und der Schutz vor Staubexposition, aber auch vor Lärm, höchste Priorität.

### ***Kommunikation mit den Mitarbeitern und Einbeziehung der Mitarbeiter***

Unser Ziel ist es, die Werte unserer Unternehmenskultur durch kontinuierliche Kommunikationsmaßnahmen und gelebte Praxis gruppenweit weiterhin zu verankern und konkret umzusetzen. Unsere Mitarbeiter informieren wir über verschiedene Kommunikationskanäle und Plattformen zu Unternehmenszielen und -strategien sowie zu aktuellen Entwicklungen entlang der gemeinsamen Werte: Kompetenz – Leidenschaft – Integrität und Respekt – Kundenorientierung – Unternehmergeist – Qualität – Verantwortung.

Beispiele für Kommunikationsmaßnahmen, die wir auf Gruppenebene wie auch in den einzelnen Geschäftsbereichen anwenden, um unsere Mitarbeiter bestmöglich einzubinden, sind im Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf Seite 47 aufgelistet.

### **Industrial Relations**

Die Wienerberger Sozialcharta zur Einhaltung der einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wurde bereits 2001 vom Vorstand der Wienerberger AG und vom Vorsitzenden des Europäischen Forums, einem sozialpartnerschaftlichen Organ, in Straßburg unterzeichnet. Damit bekennt sich Wienerberger weltweit unter anderem zur Wahrung der Menschenrechte, zu angemessenen Arbeitsbedingungen, zur Zahlung ausreichender Vergütungen, gegen übermäßig lange Arbeitszeiten, zu festen Beschäftigungsverhältnissen und zur Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen. Im Jahr 2017 unterlagen etwa 72 % aller Wienerberger Mitarbeiter einer kollektivvertraglichen Vereinbarung.

Aus dem Europäischen Forum ging 2011 der Europäische Betriebsrat hervor. Die Ziele des Europäischen Betriebsrates sind ein konstruktiver sozialer Dialog und die Vernetzung der Arbeitnehmervertretungen. Weitere zentrale Anliegen sind die Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen (Arbeitnehmerschutz und die Umsetzung der Sicherheitsstandards) sowie der Gesundheitsschutz.

Außerdem tritt der Europäische Betriebsrat für eine faire und gerechte Entlohnung ein. Im Europäischen Betriebsrat sind derzeit elf Länder mit insgesamt 34 Delegierten vertreten. Sein Lenkungsausschuss setzt sich aus fünf gewählten Delegierten aus Österreich, den Niederlanden, Deutschland und Polen zusammen. Der Europäische Betriebsrat trifft sich zweimal, sein Lenkungsausschuss ebenfalls mindestens zweimal pro Jahr. Mehrere Arbeitnehmervertreter sind als Mitglied im Aufsichtsrat von Wienerberger eingebunden und somit eng in die strategische Weiterentwicklung der Wienerberger Gruppe involviert.

### ***Fortbildung, Training und Personalentwicklung***

Wienerberger legt Wert darauf, seine Mitarbeiter gezielt zu fördern, zu unterstützen und einen internationalen Wissensaustausch zu ermöglichen. Die Trainings umfassen sowohl interne als auch externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Im Jahr 2017 wurden die Trainingsstunden pro Mitarbeiter von durchschnittlich 12,7 Stunden im Vorjahr auf 13,6 (+7,1 %) gesteigert. Auch wurden vermehrt Sicherheitstrainings durchgeführt. Trainings und Schulungen im Rahmen unserer Safety-Programme haben einen hohen Stellenwert und werden mit großer Sorgfalt und Konsequenz umgesetzt.

In der folgenden, nach Geschäftssegment differenzierten Kennzahlentabelle sind internationale Trainings bzw. und Trainings on the Job nicht berücksichtigt. Internationale Trainings sind gruppenweite Trainingsangebote, wie zum Beispiel Ready 4 Excellence oder die Leadership Journey, die zentral organisiert und von der Holding finanziert werden. Die internationalen Trainingsstunden sind im Gegensatz zu den lokalen Initiativen um 23 % pro Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Grund für diese gegensätzliche Entwicklung war der Bedarf an internationalen Trainingsprogrammen, deren Inhalte aber speziell auf lokale Bedürfnisse ausgerichtet wurden. Dadurch wurde ein Teil der internationalen Trainingsangebote als lokale Trainingsinitiativen erfasst. Inklusive internationaler Trainingstage und Training on the Job lagen 2017 in der Wienerberger Gruppe die Trainingsstunden bei 14,1 pro Mitarbeiter und Jahr und damit 6 % über den 13,3 Stunden des Vorjahres.

| Trainingsstunden pro Mitarbeiter/Jahr nach Geschäftssegment <sup>1)</sup> | 2015        | 2016        | 2017        | Vdg. in %   |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Clay Building Materials Western Europe                                    | 15,2        | 14,6        | <b>13,7</b> | -5,7        |
| Clay Building Materials Eastern Europe                                    | 15,6        | 10,6        | <b>15,2</b> | +42,7       |
| Clay Building Materials Europe  | 15,3        | 12,9        | <b>14,3</b> | +11,1       |
| Pipes & Pavers Western Europe   | 10,7        | 13,8        | <b>13,3</b> | -4,0        |
| Pipes & Pavers Eastern Europe   | 16,7        | 7,5         | <b>10,9</b> | +45,5       |
| Pipes & Pavers Europe   | 14,0        | 10,4        | <b>12,0</b> | +15,7       |
| North America   | 22,7        | 12,8        | <b>10,5</b> | -18,0       |
| Holding & Others  | 13,9        | 50,5        | <b>28,4</b> | -43,8       |
| <b>Wienerberger Gruppe</b>  | <b>15,5</b> | <b>12,7</b> | <b>13,6</b> | <b>+7,1</b> |

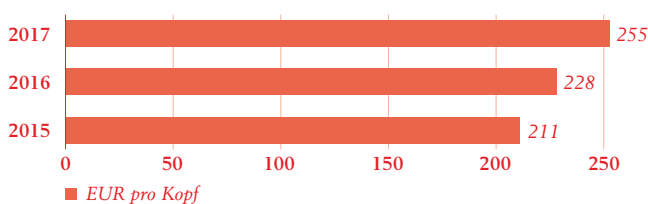
1) Sowohl interne als auch externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen; bezogen auf Mitarbeiter pro Kopf. Die internationalen Trainingsstunden sind in dieser Aufstellung nicht inkludiert. Bis 2016 sind Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter inkludiert. Ab 2017 exklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte, die kein direktes Beschäftigungsverhältnis mit Wienerberger haben. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Investitionen in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter einen Mehrwert für Wienerberger mit sich bringen. Im Jahr 2017 lagen die durchschnittlichen Trainingsaufwendungen inklusive internationalen Trainings bei 255 € pro Mitarbeiter und wurden damit im Vergleich zum Vorjahr um 27 € pro Mitarbeiter erhöht.

Alle Wienerberger Trainingsprogramme sind auf Vernetzung und internationalen Wissenstransfer ausgelegt. Sie zielen auf eine maßgeschneiderte Ausbildung der Mitarbeiter für deren jeweiligen Bereich sowie auf ein langfristiges Nachfolgemanagement ab. Beispiele zu einzelnen Trainingsprogrammen sind im Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf Seite 49 dargestellt.

### Durchschnittliche Trainingsaufwendungen pro Mitarbeiter <sup>1)</sup>

basierend auf Kopfzahl



1) Sowohl interne als auch externe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen; bezogen auf Mitarbeiter pro Kopf. Die internationalen Trainingsstunden sind in dieser Aufstellung nicht inkludiert. Bis 2016 sind Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter inkludiert. Ab 2017 exklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte, die kein direktes Beschäftigungsverhältnis mit Wienerberger haben.

### Vielfalt und Chancengleichheit

Die Grundsätze der Personalpolitik von Wienerberger bieten allen Mitarbeitern unabhängig von Alter, Geschlecht, Kultur, Religion, Herkunft oder anderen Diversitätsmerkmalen die gleichen Rechte und Chancen. Auf Basis dieser Grundsätze wird jedwede Form von Diskriminierung nicht toleriert. Seit Beginn der Erhebung von möglichen Diskriminierungsfällen konnten keine derartigen Vorkommnisse festgestellt werden.

Weiterführende Informationen zu den grundlegenden Anliegen und Aktivitäten von Wienerberger zu Vielfalt und Chancengleichheit sind im Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf Seite 49 zu finden. Das Wienerberger Diversitätskonzept wird im Geschäftsbericht 2017 auf Seite 54 dargestellt.

## Gender

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

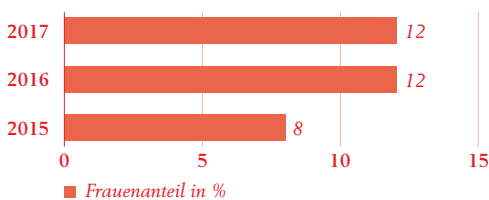
gesteigert werden. Die Anteile in den einzelnen Funktionsbereichen sind im Vergleich zum Jahr 2016 nahezu konstant geblieben.

| Frauenanteil nach Funktionsbereich <sup>1)</sup> |                    | 31.12.2015  | 31.12.2016  | 31.12.2017   |
|--|--------------------|-------------|-------------|--------------|
| Frauenanteil                                     | <i>in Kopfzahl</i> | 2.115       | 2.155       | <b>2.248</b> |
| Produktion                                       | <i>in %</i>        | 4,1         | 4,2         | <b>4,3</b>   |
| Verwaltung                                       | <i>in %</i>        | 48,1        | 48,1        | <b>47,3</b>  |
| Vertrieb (inklusive Marketing und Lager)         | <i>in %</i>        | 24,3        | 24,1        | <b>25,1</b>  |
| <b>Gesamt</b>                                    | <i>in %</i>        | <b>13,5</b> | <b>13,6</b> | <b>13,8</b>  |

1) Bis 2016 sind Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter inkludiert. Ab 2017 exklusive Leiharbeitskräfte, die nicht in einem direkten Beschäftigungsverhältnis mit Wienerberger stehen. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.

## Frauenanteil Senior Management

*basierend auf Kopfzahl*



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.

Wir erheben neben dem Frauenanteil in den Funktionsbereichen auch die Anzahl und den Anteil der Frauen und Männer bei Neueintritten sowie bei den Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten. Auf Basis dieser Kennzahlen können wir unser Personalmanagement noch differenzierter ausrichten, um uns als familienfreundliches Unternehmen weiterzuentwickeln.

## Anzahl der Neueintritte nach Geschlecht und Funktionsbereich <sup>1)</sup>

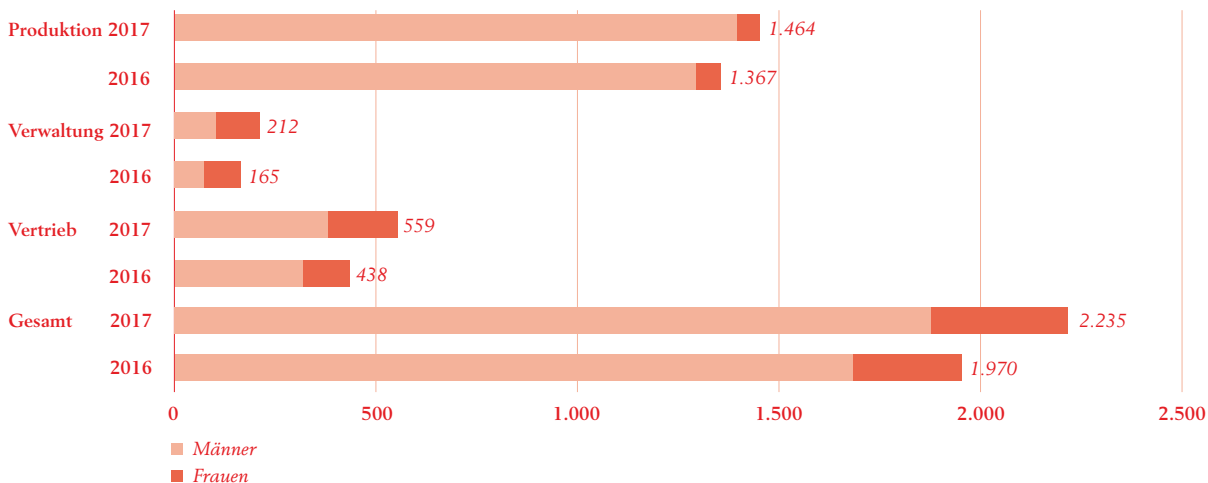
*Kopfzahl per 31.12.2017*

|  | Frauen     | Frauen in % | Männer       | Männer in % |
|--|------------|-------------|--------------|-------------|
| Produktion                               | 58         | 4,0         | 1.406        | 96,0        |
| Verwaltung                               | 109        | 51,4        | 103          | 48,6        |
| Vertrieb (inklusive Marketing und Lager) | 175        | 31,3        | 384          | 68,7        |
| <b>Gesamt</b>                            | <b>342</b> | <b>15,3</b> | <b>1.893</b> | <b>84,7</b> |

1) Bis 2016 sind Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter inkludiert. Ab 2017 exklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte, die nicht direkt in einem direkten Arbeitsverhältnis mit Wienerberger stehen. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.

## Anzahl der Neueintritte nach Geschlecht und Funktionsbereich 2016/2017 <sup>1)</sup>

basierend auf Kopfbzahl



1) Bis 2016 sind Leih- und Zeitarbeitskräfte (länger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Wienerberger beschäftigt) sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter inkludiert. Ab 2017 exklusive Leih- und Zeitarbeitskräfte sowie befristet beschäftigte Mitarbeiter.

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 1.893. 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.

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.

### Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen und Männer <sup>1)</sup>

Kopfbzahl per 31.12.2017

|               | Gesamt        | davon Teilzeit | Teilzeit in % |
|---------------|---------------|----------------|---------------|
| Frauen        | 2.134         | 344            | 16,1          |
| Männer        | 13.397        | 208            | 1,6           |
| <b>Gesamt</b> | <b>15.531</b> | <b>552</b>     | <b>3,6</b>    |

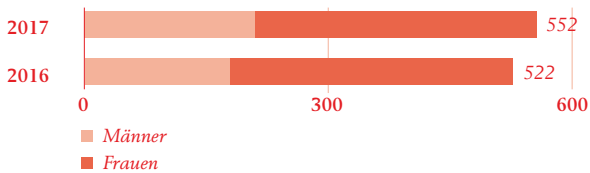
1) Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen. // Alle nicht-finanziellen Kennzahlen werden auf Basis nicht gerundeter Werte gerechnet. Durch elektronische Rechenhilfen können Rundungsdifferenzen entstehen.

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).

**Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen und Männer 2016/2017 <sup>1)</sup>**

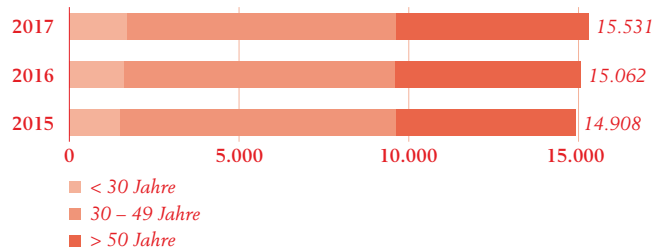
basierend auf Kopfzahl



1) Anteil an den Mitarbeitern mit unbefristeten Verträgen.

**Altersstruktur unserer Mitarbeiter <sup>1)</sup>**

basierend auf Kopfzahl



1) Anteil an den Mitarbeitern mit unbefristeten Verträgen.

**Alter**

Die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13 Jahren in der Wienerberger Gruppe wird auch im Jahr 2017 in den Altersstrukturen unserer Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen reflektiert. Diese hat sich im Vergleich zum Vorjahr wieder kaum geändert. Im Jahr 2017 waren 52 % (-1 Prozentpunkt) der Mitarbeiter zwischen 30 und 49 Jahre alt. Der Anteil der Mitarbeiter unter 30 Jahren lag wie im Vorjahr bei 11 % und der Anteil der über 50-Jährigen bei 37 %.

Informationen zu gruppenweiten Förderungen und Ausbildungen von jungen Mitarbeitern, zum Nachfolge-management und über die nahtlose Nachbesetzung von erfolgskritischen Schlüsselpositionen von Wienerberger sind im Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf Seite 51 zu finden.

**Zieldefinitionen und Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter**

Die nachfolgend beschriebenen Ziele und Maßnahmen wurden vom Vorstand der Wienerberger AG und von der Geschäftsführung der jeweiligen Wienerberger Business Unit auf Basis der 2014 entwickelten Wesentlichkeitsmatrix definiert. Sie sind Teil der Wienerberger Sustainability Roadmap 2020.

Von allen Angaben entlang der Sustainability Roadmap 2020 zu North America oder Pipelife ist der Standort Pipelife in Nordamerika ausgenommen. Ziele und Maßnahmen, die für die Wienerberger Gruppe definiert wurden, gelten selbstverständlich auch für den genannten Standort.

## Sicherheit unserer Mitarbeiter

---

### Auf Gruppenebene

#### Quantitatives Ziel

- › Langfristiges Ziel sind Null Unfälle in der Wienerberger Gruppe.
- 

### Clay Building Materials Europe

#### 2017

- › wurde der Health & Safety Standard mit spezifischen Mindestanforderungen für die Division und die darin vorgesehenen Maßnahmen und Instrumente in die Landesgesellschaften ausgerollt und die Umsetzung jeweils vor Ort auditiert.
- › wurden die Aktivitäten entlang der Safety Roadmap umgesetzt. Die Safety Roadmap ist ein verbindlicher Aktionsplan der Division zur Steigerung der Arbeitssicherheit.
- › wurden Online-Trainings zur Arbeitssicherheit umgesetzt.
- › wurde der Safety Alert sowie der Safety Award weiter fortgesetzt und am Thema Arbeitssicherheit im Rahmen der „Health & Safety Conference“ gearbeitet.

#### 2018

- › werden weitere Maßnahmen des Health & Safety Standards in den Landesgesellschaften umgesetzt bzw. die darin vorgesehenen Instrumente implementiert.
  - › wird die Implementierung des Health & Safety Standards in den Landesgesellschaften auditiert.
  - › werden die Aktivitäten entlang der Safety Roadmap weiter umgesetzt.
- 

### North America

#### 2017

- › wurde durch den gemeinsamen Fokus auf entsprechende Kommunikation, Schulung und Ursachenanalyse die Unfallschwere um 29,5 % gesenkt.
- › wurden die monatlichen Meetings zu den aktuellen Sicherheitsthemen und Unfallkennzahlen zwischen dem Top-Management und dem lokalen Management fortgeführt.
- › wurde monatlich ein Unfallbericht an das Top Management und das lokale Management ausgesendet.
- › wurden für jeden Produktionsstandort jährliche Sicherheitsziele und entsprechende Maßnahmen definiert (anstatt wie bisher mit zweijähriger Vorlaufzeit).

#### 2018

- › werden die oben beschriebenen Prozesse fortgeführt.
  - › werden neue Erfolgskriterien eingeführt, um die aktivere Beteiligung der Mitarbeiter im Bereich Arbeitssicherheit zu fördern.
- 

### Pipeline

#### 2017

- › wurde die Safety-App weiterentwickelt. Neuerungen des Tools sind die einfachere Handhabung der Software zur Dokumentation von potenziellen Sicherheitsrisiken, die klarere Zuordnung der verantwortlichen Personen und raschere Übersicht zu den umgesetzten Lösungsmaßnahmen.
  - › wurden sämtliche Programme und Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit konsequent fortgeführt: der Safety Call inklusive Unfallbericht und Unfallanalyse, Safety Audits, 5 S (Methodik, um Arbeitsplätze und ihr Umfeld sicher, sauber und übersichtlich zu halten), der Zero Accident Club, Programme im Bereich Verhaltensbeobachtung wie Behavior Observation Program (BOP) und Lock-out/Tag-out (LOTO).
-



## Sicherheit unserer Mitarbeiter

---

### *Pipelife*

#### 2017

- › wurde die „Take Care“-Kampagne fortgeführt: Dabei sind alle Pipelife-Produktionsstätten mit einheitlichen Materialien – Broschüren, Hinweisschilder und Aufkleber für Maschinen und Equipment in der jeweiligen Landessprache – zur Sicherheitsunterweisung für Mitarbeiter und Werksbesucher ausgestattet worden.
- › wurde das Pipelife Safety Portal – eine Online-Plattform, die dem zentralen Austausch zum Thema Sicherheit innerhalb der Pipelife Gruppe dient – weiterhin angewendet. Sämtliche Richtlinien zu den Sicherheitsmindeststandards in der Gruppe und Informationen zu den laufenden Maßnahmen und Programmen sind ebenso auf der Plattform zu finden wie die Sammlung aller schriftlichen Unfallberichte mit ausführlichen Analysen und vorbeugenden Handlungsempfehlungen für andere Organisationen.
- › wurde der Pipelife Safety Award für das Jahr 2016 im Rahmen des Zero Accident Clubs an die Organisation innerhalb der Business Unit mit der längsten unfallfreien Zeit vergeben.

#### 2018

- › werden die oben beschriebenen Prozesse fortgeführt.
- 

### *Semmelrock*

#### 2017

- › wurde das „Safety book“ in alle Landessprachen der Semmelrock-Standorte übersetzt und die Ausrollung der Inhalte mit Workshops und Trainings abgeschlossen.
- › wurde das Programm „Safety@Semmelrock“ weitergeführt und wurden Produktionsoptimierungen sowie damit verbunden weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Anlagensicherheit durch technische Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt.
- › wurde der „Accident Investigation Report Semmelrock“ (AIRS) mit verbesserter Unfallanalyse und dem Fokus auf den Ursachen sowie eine interne Kommunikationsplattform weiterhin eingesetzt.
- › wurde für jedes Werk ein „Safety improvement plan“ erstellt und wurden die Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit dokumentiert, priorisiert und in Abhängigkeit der Ressourcen auf die kommenden drei Jahre verteilt.

#### 2018

- › werden das Programm „Safety@Semmelrock“ und der Einsatz des AIRS fortgeführt.
  - › wird die Umsetzung des „Safety improvement plan“ hinsichtlich der Realisierung der definierten Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit auditiert.
  - › werden mit besonderem Fokus auf die Aufgabenbereiche „Reinigung, Wartung und Instandhaltung“ Schulungen für Schichtleiter durchgeführt und die Bewusstseinsbildung für Gefahrenpotenzial gefördert.
  - › wird eine neue Sicherheits-App eingeführt.
- 

### *Steinzeug-Keramo*

#### 2017

- › wurde das DuPont™ STOP® (Sicherheits-Trainings-Observations-Programm) an allen Standorten fortgesetzt.
- › wurden externe Audits durch DuPont™ durchgeführt.
- › wurden Risikoanalysen von Arbeitsplätzen in der Produktion durchgeführt.

#### 2018

- › werden die oben beschriebenen Aktivitäten fortgesetzt.
-

## Gesundheit unserer Mitarbeiter

---

### Auf Gruppenebene

#### Quantitatives Ziel

- › Anteil von mindestens 95 % aller keramischen Standorte, die zum Schutz vor Quarzfeinstaub berichten.

#### 2017

- › wurden gruppenweit an den keramischen Standorten alle relevanten Daten zur Quarzfeinstaubbelastung und zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung erhoben. Diese Erhebung hat über die gemeinsame Online-Plattform, genannt NEPSI (Negotiation Platform on Silica, [www.nepsi.eu/de/nepsi](http://www.nepsi.eu/de/nepsi)) stattgefunden.

#### 2018

- › werden die Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter vor Quarzfeinstaubbelastung weiter fortgeführt.

---

### Clay Building Materials Europe

#### 2017

- › wurde an dem Thema „Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung“ als Teil des Health & Safety Programms gearbeitet.
- › wurden die lokalen Standards zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung neu erfasst.
- › wurden die Rahmenbedingungen an den Standorten entlang der neuen NEPSI-Indikatoren implementiert.
- › wurden Best Practice-Beispiele zur Vermeidung einer Quarzfeinstaubbelastung von Mitarbeitern dokumentiert.
- › wurden technische Verbesserungen implementiert.

#### 2018

- › wird die Arbeit am Thema „Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung“ als Teil des Health & Safety Programms fortgesetzt.
- › wird das Dokument mit Best Practice-Beispielen zur Vermeidung einer Quarzfeinstaubbelastung von Mitarbeitern fertiggestellt.
- › werden weitere technische Verbesserungen implementiert.

---

### North America

#### 2017

- › wurden die laufenden Programme mit Schutzmaßnahmen für potenziell Quarzfeinstaub exponierte Mitarbeiter gemäß definierter Standards fortgeführt.
- › haben alle Vollzeitbeschäftigten von North America wieder zusätzlich eine Krankenversicherung erhalten, die zum Teil über das Bundesgesetz Affordable Care Act (ACA) hinausgeht.

#### 2018

- › werden die beschriebenen Initiativen zu Quarzfeinstaubmessungen und zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung fortgesetzt.
  - › wird ein externer Gutachter Quarzfeinstaubmessungen an allen relevanten Standorten durchführen.
  - › werden weiterhin alle Vollzeitbeschäftigten von North America zusätzlich eine Krankenversicherung erhalten, die zum Teil über das Bundesgesetz Affordable Care Act (ACA) hinausgeht.
-

## Gesundheit unserer Mitarbeiter

---

### *Semmelrock*

#### 2017

- › wurden die geplanten Maßnahmen hinsichtlich gesundheitserhaltender Arbeitsplatzbedingungen im Rahmen des Programms „Safey@Semmelrock“ umgesetzt.
- › wurden Best Practice-Erfahrungen zwischen den Produktionsstandorten zur Reduktion von Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz (wie zum Beispiel Lärm, Staub und nicht optimale Beleuchtungssituation) sowie zu Maßnahmen gegen übermäßige physische Belastungen ausgetauscht.
- › wurden im Rahmen von zwei Projekten die Arbeitsplatzbedingungen ausgewählter Produktionsbereiche evaluiert und gezielt verbessert.

#### 2018

- › werden die oben genannten Maßnahmen fortgesetzt.
- 

### *Steinzeug-Keramo*

#### 2017

- › wurden alle Arbeitsbereiche hinsichtlich potenzieller Quarzfeinstaubbelastung überprüft.
- › wurde das technische Equipment zur Reduktion der Quarzfeinstaubbelastung weiter optimiert.

#### 2018

- › werden die Maßnahmen zum Schutz vor Quarzfeinstaubbelastung weiter fortgeführt.
- 

## Kommunikation und Einbeziehung unserer Mitarbeiter

---

### *Auf Gruppenebene*

#### 2017

- › wurde zur Verbesserung der Kommunikation und Interaktion unserer Mitarbeiter die gruppenweite Ausrollung des neuen Intranets (iComm) auf alle Business Units und deren Landesgesellschaften abgeschlossen.

#### 2018

- › wird die Benutzerfreundlichkeit des Intranets (iComm) weiter erhöht sowie der gruppenweite Zugang über mobile Endgeräte ermöglicht.
- 

## Zufriedenheit unserer Mitarbeiter

---

### *Auf Gruppenebene*

#### 2017

- › hat Corporate Human Resources bei weiteren 25 Organisationen in 17 Ländern die Mitarbeiterzufriedenheit über eine Mitarbeiterbefragung evaluieren lassen und auf Basis der Ergebnisse entsprechende Maßnahmen zur Optimierung entwickelt. Diese von externen Kooperationspartnern betreute Mitarbeiterbefragung wurde 2015 in der Wienerberger Holding gestartet.

#### 2018

- › wird die Mitarbeiterbefragung in der gesamten Wienerberger Gruppe abgeschlossen werden.
-