

Eén team,  
één Wienerberger

sociaal jaarverslag 2020



# INHOUDSOPGAVE

- 5 VOORWOORD
- 6 ORGANIGRAM
- 8 OVER WIENERBERGER
- 12 STRATEGISCHE FOCUS PROJECTEN
- 14 DUURZAAMHEID
- 20 ORGANISATIEWIJZIGINGEN
- 24 DIGITALISERING
- 26 PRODUCTIE
- 29 FAST FORWARD
- 30 PRODUCTONTWIKKELING
- 32 VEILIGHEID
- 34 VAN DE OR
- 40 CIJFERS & GRAFIEKEN

HET WAS GEEN GEMAKKELIJK JAAR,  
TOCH MOGEN WE WE MET ZIJN ALLEN  
TROTS ZIJN OP ONZE RESULTATEN

Nick Rasing, operator Deest

foto omslag: Roger Hansen, heftruckchauffeur Brunssum

Merlin Hafkamp, marketing manager, deed mee aan de oproep om elkaar tijdens de coronacrisis met een berichtje een hart onder de riem te steken. De foto's verschenen op weComm en de beeldschermkrant.



## VOORWOORD

# BESTE COLLEGA,

**Als we terugblikken op 2020 dan springt er één woord uit: corona. Het jaar werd gekleurd door het virus, de crisis en de maatregelen. Ons leven stond op zijn kop, zowel privé als zakelijk.**

Als Wienerberger mogen we desalniettemin op een mooi bedrijfsresultaat terugkijken. De Nederlandse bouw heeft de coronacrisis tot nu toe goed doorstaan. Grote bouwprojecten liepen vertraging op – voornamelijk door de stikstofcrisis van 2019 – maar dit werd gecompenseerd door een groei in kleinere bouwprojecten en de renovatie van met name daken.

De verkoop van onze straatstenen liep beter dan ooit, omdat veel infraprojecten werden vervroegd en particulieren hun tijd en geld in en om het huis besteedden.

En hoewel veel interne projecten vertraging opliepen door de coronacrisis, ligt er nu toch een verslag van onze activiteiten voor je, waar we met zijn allen trots op mogen zijn.

In dit jaarverslag nemen wij je kort mee door een aantal hoogtepunten van vorig jaar. Van mooie digitaliseringsprojecten, nieuwe productontwikkelingen en onze duurzaamheidsstrategie tot belangrijke organisatiewijzigingen en de Strategische Focus Projecten.

We blikken niet alleen terug, we kijken ook vooruit naar 2021. Want er liggen grote uitdagingen voor ons, met name op het gebied van CO2-reductie en de energietransitie.

Wij zijn ervan overtuigd dat Wienerberger haar doelstellingen kan behalen als we er ook dit jaar weer samen onze schouders onder zetten.

Eén team, één Wienerberger.

Directie Wienerberger

Tanja Bongers, *marketing directeur*  
Susanne Bouwmeester, *financieel directeur*  
Bert Jan Koekoek, *algemeen directeur*  
Jasper Vos, *directeur operations*  
Dick Winkelmeijer, *verkoopdirecteur*



Tanja Bongers  
marketing directeur



Susanne Bouwmeester  
financieel directeur



Bert Jan Koekoek  
algemeen directeur

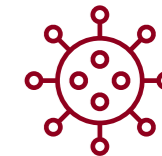


Jasper Vos  
directeur operations



Dick Winkelmeijer  
verkoopdirecteur

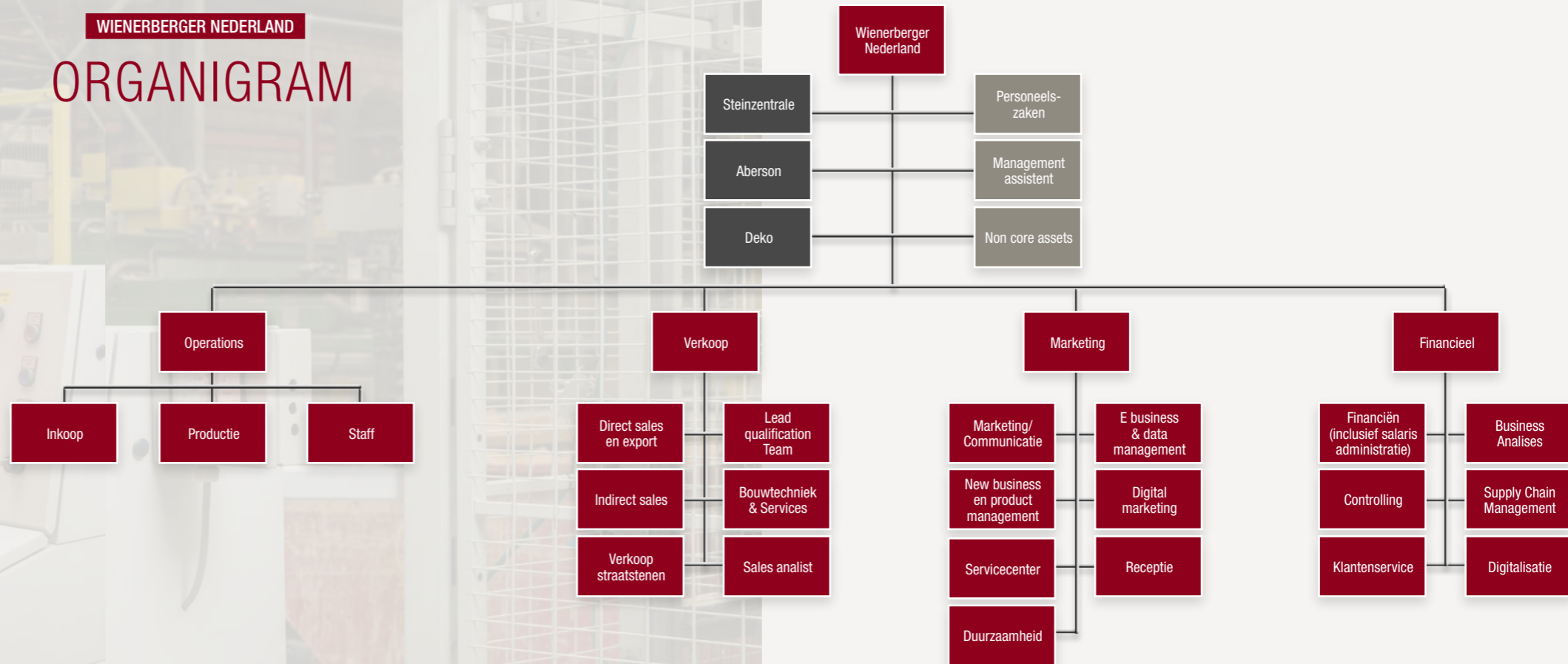
WE BLIKKEN NIET ALLEEN  
TERUG, WE KIJKEN OOK  
VOORUIT NAAR 2021





Nick Hilferink, operator Panningen

# WIENERBERGER NEDERLAND ORGANIGRAM



>17.000

werknemers

30

landen

>200

productielocaties

€ 3.5 miljard

omzet

MISSIE, VISIE, KERNWAARDEN

## OVER WIENERBERGER

**Wienerberger is wereldwijd de grootste producent van keramische bouw- en bestratingsmaterialen: gevelbakstenen, binnenmuurstenen, raamdorps, straatbakstenen en dakpannen. Wienerberger Nederland heeft 19 productielijnen. Het hoofdkantoor staat in Zaltbommel. In totaal werken we in Nederland met ongeveer 1.000 collega's aan de mooiste keramische producten. Wij geloven in de kracht van keramiek. Samen zijn wij Wienerberger.**

### ONZE VISIE

Onze visie is om de meest prestigieuze fabrikant van bouwmaterialen en infrastructuuro oplossingen te zijn en de favoriete werkgever in onze markten.

### ONZE MISSIE

Onze missie is het verbeteren van de levenskwaliteit van mensen met onze bouw materiaal- en infrastructuur oplossingen. Het primaire doel van onze ondernemingsactiviteiten is het duurzaam verhogen van de waarde van het bedrijf in overeenstemming met ecologische, sociale en economische principes. Dag in, dag uit stellen onze medewerkers alles in het werk om onze visie te realiseren door hun inzet en hun professionele aanpak. Onze uitstekende samenwerking is gebaseerd op een stevig gewortelde bedrijfscultuur, die wordt gekenmerkt door gedeelde waarden en de basis vormt voor onze organisatie.

### ONZE KERNWAARDEN

- Expertise
- Passie
- Integriteit en respect
- Klantgerichtheid
- Ondernemerschap
- Kwaliteit
- Verantwoordelijkheid

*Je leest meer over Wienerberger en onze producten op onze website: [www.wienerberger.nl](http://www.wienerberger.nl)  
Op [www.werkenbijwienerberger.nl](http://www.werkenbijwienerberger.nl) vertellen we meer over hoe het is om bij onze organisatie te werken.*



Wereldwijd

1

Keramische  
binnenmuurstenen



Europa

1

Keramische  
dakpannen



Europa

1

Bakstenen

## SAMEN VOOROP LOPEN



## SAMEN ZIJN WIJ WIENERBERGER



Ca. 1000

medewerkers

19

locaties •

3

dochterondernemingen

- Aberson - Steinzentrale - Deko

# NOG MEER FOCUS OP DE STRATEGISCHE FOCUS PROJECTEN 2020/2021

## OP NAAR DE TOEKOMST MET TIEN STRATEGISCHE FOCUS PROJECTEN

In 2019 heeft de directie vijftien belangrijke projecten gedefinieerd: de Strategische Focus Projecten (SFP). Het senior management en hun projectteams gingen met deze projecten aan de slag voor de ontwikkeling van Wienerberger op de middellange en lange termijn.

Denk bijvoorbeeld aan langlopende projecten op het gebied van energiebesparing en -transitie, duurzame en circulaire oplossingen, of het ontwikkelen en implementeren van een service portfolio.

Ook in 2020 werd hard gewerkt aan de vijftien SFP's en zijn er belangrijke stappen gezet.

Voor 2021 zijn de vijftien SFP's teruggebracht naar tien strategische focus projecten. Die tien projecten zijn weer onderverdeeld in subprojecten. Teams van directieleden en collega's gaan met de subprojecten aan de slag. Zo komt er nog meer focus op de focusprojecten en zijn de langlopende trajecten beter behapbaar.

 **SFP 1**  
Acquisitions

**Groei, met de nadruk op**

- duurzaamheid
- diversificatie

 **SFP 2**  
Fossil energy reduction

**Fossiele energie verminderen door**

- gebruik van nieuwe energiebronnen (energietransitie)
- procesverbeteringen en optimalisatie
- dematerialisatie van producten
- gebruik van secundaire grondstoffen

 **SFP 3**  
Sustainable system solutions

**Ontwikkeling van duurzame systeemoplossingen die worden aangedreven door energie-efficiëntie, duurzaamheid en verwerkingsgemak. Specifieke aandacht voor:**

- energieleverende oplossingen
- remontabele bouwsystemen
- slankere producten

 **SFP 4**  
Optimization plant network

**Opimalisatie van het fabrieksnetwerk (modelfabriek aanpak) en fabrieksoutput**

 **SFP 5**  
Digital end-to-end processes

**Digitalisering, met de nadruk op:**

- optimale overdracht van leads naar orders
- datamanagement/datadistributie
- digitale orderverwerking

 **SFP 6**  
Customized service portfolio

**Ontwikkelen en implementeren van een services portfolio**

- ontwikkelen van services
- processen en structuren

 **SFP 7**  
Sustainable, circular proposition

**Een commerciële, duurzame en circulaire propositie ontwikkelen. Focus op:**

- hergebruik van keramische producten inclusief herbeoordeling van levenscyclusanalyse
- milieukosten per product
- recyclebare verpakkingen

 **SFP 8**  
Quality improvement

**Kwaliteitsverbetering van:**

- proces
- product
- governance (naleving van richtlijnen en procedures)

 **SFP 9**  
Employer development

**HR-focus op succession planning (opvolging), talentmanagement, opleiding en employer branding**

- personeelsplanning en personeelsontwikkeling
- compensation & benefits
- SHE - work & wellbeing
- communicatie

 **SFP 10**  
Central customer services

**Centralisatie van de afdeling verkoop binnendienst en focus op:**

- functies (orderdesk / frontdesk / klachten / procesoptimalisatie)
- digitalisering van de orderverwerking
- harmonisatie van procedures



## DUURZAAMHEID

# CO<sub>2</sub>-REDUCTIE EN ENERGIETRANSITIE BLIK OP DE TOEKOMST

**De grootste uitdaging waar wij als Wienerberger voor staan is het verminderen van onze CO<sub>2</sub>-uitstoot. Natuurlijk is het belangrijk dat wij daarvoor onze processen optimaliseren, maar er zijn grotere stappen nodig om onze doelstelling van 15% reductie per 2023 te behalen.**

In Nederland treffen we voorbereidingen om op de Wolfswaard een warmtepomp te installeren. We onderzoeken ook of we bepaalde machines met een hoog gasverbruik, zoals stoomketels of zanddrogers, kunnen elektrificeren. Op Kijfwaard-West loopt daarom een project om de stoomketel te elektrificeren en we hebben een subsidietoezegging om op de Kijfwaarden zonnepanelen op de daken te plaatsen. Daarnaast werken we aan de energietransitie: hoe kan Wienerberger van gas overstappen op biogas? Is het mogelijk om nog meer zonnepanelen op onze daken aan te sluiten? Kunnen we van het gas af en over op waterstof? Kunnen we gas afvangen en afvoeren naar ondergrondse gasvelden, waardoor het niet in de lucht komt?

Dit zijn grote vraagstukken. Er zijn veel methodes beschikbaar om deze vraagstukken op te lossen, maar die zijn vrij onbetaalbaar. Daarom werken we als Wienerberger samen met de KNB (Brancheorganisatie voor de Keramische Indus-

trie). We pakken ook als Wienerberger Groep gezamenlijk projecten op en voeren onderzoek uit. Een aantal projecten

wordt geborgd in Fast Forward 2023 en in onze Strategische Focus Projecten.



**WE TREFFEN VOORBEREIDINGEN  
OM OP DE WOLFSWAARD EEN  
WARMTEPOMP TE INSTALLEREN**



## WIENERBERGER VERDUURZAAMT

We leggen niet alleen de focus op CO2-reductie en de energietransitie, zoals je ook ziet aan onze Strategische Focus Projecten (pagina 10). Circulariteit, hergebruik en het reduceren van onze grondstoffen en afvalstromen zijn minstens zo belangrijk. En... we doen al heel veel op het gebied van duurzaamheid waar we trots mogen zijn. Kijk maar eens naar onderstaande afbeelding:

**Tip!**  
Bekijk onze animatie over duurzaamheid



Lees meer over ons gebruik van duurzame grondstoffen.

### Duurzame grondstoffen

Wij gebruiken met name Nederlandse rivierklei als basisgrondstof voor onze producten. Deze klei is zelfvernieuwend en blijft oneindig beschikbaar. Bovendien worden door onze kleiwinning nieuwe natuurgebieden gemaakt én wordt Nederland beter beschermd tegen overstromingen. Win-win!



Lees meer over duurzaam en circulair bouwen met onze producten.

### Duurzaam & circulair bouwen

Bouwen was eeuwenlang vooral een kwestie van ontwerpen en uitvoeren. Als het gebouw klaar was, werd het in gebruik genomen tot het weer gesloopt werd. Simpel. Tegenwoordig wordt er veel meer ingezet op duurzaam en circulair bouwen. En dat betekent dat je vooraf al goed moet nadenken over het gebouw. Wij zorgen ervoor dat onze producten tijdens de gebruiksfase eenvoudig aan te passen zijn. En dat onze producten zoveel mogelijk te hergebruiken zijn nadat het gebouw gesloopt wordt.



Lees meer over ons duurzame portfolio.

### Duurzaam & circulair productportfolio

Eigenlijk zijn onze producten van zichzelf al ontzettend duurzaam: keramische dakpannen, bijvoorbeeld, gaan gemakkelijk 75 jaar mee en bakstenen zelfs honderden jaren. En je kunt beide ook prima hergebruiken! Toch willen we ons portfolio (ons totale aanbod producten) nóg duurzamer én circulair maken. Daarom zijn we volop bezig met het ontwikkelen en optimaliseren van producten die gedemonteerd en hergebruikt kunnen worden en waar de klant soms zelfs statiegeld op krijgt.



Lees meer over de duurzaamheid van onze producten.

### Duurzame, waardevaste exploitatie

Keramische producten hebben een lange levensduur, hebben bijna geen onderhoud nodig en blijven altijd mooi. Sterker nog, met de tijd worden ze alleen maar mooier! Bakstenen, keramische binnenmuurstenen en dakpannen zijn daarom heel duurzaam en behouden hun waarde.



Lees meer over hoe wij duurzaam produceren.

### Duurzaam produceren

Wij produceren zo duurzaam en energiebewust mogelijk. Bijvoorbeeld door kleinere producten te maken en zo grondstoffen te besparen. Of door alternatieve energiebronnen te gebruiken, zoals ons eigen solardak in Tegelen. We investeren bovendien flink in kennis en innovatie zodat we steeds kunnen blijven verduurzamen.



Lees meer over het hergebruik van keramiek.

### Hoogwaardig hergebruik

Keramiek kun je op veel manieren hergebruiken. Straatbakstenen worden vaak tot 80% hergebruikt en dakpannen ook steeds vaker. Wij willen graag samenwerken met partijen in de bouw om hergebruik te stimuleren. Daarnaast maken we ook onze eigen demontabele en herbruikbare producten, zoals ClickBrick. En we gebruiken restmateriaal bij de productie van nieuwe keramische producten.

## OVER ONZE INTERNATIONALE DUURZAAMHEIDS-STRATEGIE

Mark van Loon (voorheen Algemeen Directeur van Pipelife Benelux) is sinds 1 januari 2021 verantwoordelijk voor de strategie en het beleid voor duurzaamheid en innovatie binnen de Wienerberger Group.



"Biodiversiteit en milieu staan bovenaan ons lijstje, net als klimaat en energie en de circulaire economie." Samen met zijn team probeert Mark deze duurzaamheidsthema's binnen de hele Wienerberger-groep te versnellen en zorgt hij voor een goede samenwerking tussen de landen. Zoals bij de pilot biodiversiteit in de Benelux. Mark: "De Benelux is de primaire groep, omdat wij de kennis van onder andere Universiteit Wageningen kunnen gebruiken om het programma te testen en ontwikkelen. Ons doel als Wienerberger is om tegen 2023 op alle locaties een biodiversiteitsplan te hebben, dat op de meeste en grootste locaties dan zelfs al is geïmplementeerd. Zo realiseren wij een netto positieve impact op biodiversiteit. Daarmee is Wienerberger pionier binnen de constructiewereld."

Bij de pilotprojecten krijgt biodiversiteitsconsultant Rena de Mey - werkzaam in het team van Mark - de regie.



Projectleider Rena de Mey op een terrein waar Wienerberger heeft bijgedragen aan nieuwe natuur.

**"IN DE HUIDIGE WERELD IS HET EEN UITDAGING OM MENS EN NATUUR TE LATEN SAMENLEVEN"**

## OVER DE BLOEMETJES EN BIJTJES

### "BIODIVERSITEIT IS GEEN OPTIE, MAAR EEN MUST"

**Op internationaal niveau staat biodiversiteit hoog op de Wienerberger agenda. Op twee van onze Nederlandse locaties wordt dit jaar een pilotproject biodiversiteit uitgerold, als onderdeel van een grotere pilot binnen de Benelux. We praten erover met projectleider Rena de Mey.**

#### Wat is biodiversiteit?

Wat is biodiversiteit eigenlijk? Rena beschrijft biodiversiteit als de natuur in al zijn levensvormen: "Van kleine zwammetjes tot grote bomen en natuurlijk ook de mens. In de huidige wereld is het een uitdaging om mens en natuur te laten samenleven."

#### Pilotproject Benelux

Wienerberger start in 2021 met een pilotproject biodiversiteit. Rena: "Wij gaan per vierkante meter land kijken hoe de biodiversiteit op een productielocatie vergroot kan worden. Dat doen we ook op onze zogenaamde urban locaties, dus kantoorpanden of distributiecentra."

#### Aanpak pilotproject

Er wordt eerst een nulmeting gedaan. Rena: "Vanuit deze nulmeting kunnen we gedurende het project in de gaten houden of de biodiversiteit toeneemt." Aan de hand van een Geografisch Informatiesysteem (GIS) wordt bepaald welk deel van het bedrijfsterrein benut kan worden voor het aanbrengen van biodiversiteit. Tijdens de pilot wordt ook onderzocht wat de verschillende opties qua biodiversiteit kunnen zijn. "Denk aan een zogenaamde groen/blauw

corridor waar we planten en bomen neerzetten die goed groeien bij de afwatering. En waar dan weer vogels of kleine dieren kunnen leven. Of bijvoorbeeld een groen dak op een kantoorpand of het creëren van een bloemenweide zodat er meer bloemen, bijen en vlinders komen. We maken een soort biodiversiteitscatalogus met maatregelen waar elke locatie in het vervolg uit kan kiezen."

Twee van onze locaties worden betrokken bij het pilotproject om biodiversiteit op Wienerberger terreinen te vergroten. Na de pilot in de Benelux is het de bedoeling dat het biodiversiteitsprogramma op alle locaties in de Wienerberger landen wordt uitgerold.

*Bij de afwatering van het terrein plaatsen wij planten en bomen die goed groeien bij veel water. Het terrein wordt mooier én er komt meer biodiversiteit. Want door meer en veel verschillende planten krijgen vogels en andere dieren (meer) ruimte om te leven.*



## BEN JIJ AMBASSADEUR VOOR MEER GROEN?

Klinkt meer biodiversiteit jou als muziek in de oren? Dan ben je meer dan welkom om jouw ideeën rondom biodiversiteit te delen met Rena.

[Rena.DeMey@wienerberger.com](mailto:Rena.DeMey@wienerberger.com)



**"EEN GROEN DAK OP EEN KANTOORPAND OF HET CREËREN VAN EEN BLOEMENWEIDE ZODAT ER MEER BLOEMEN, BIJEN EN VLINDERS KOMEN"**

# OVER DOORGROEIEN EN VERHUIZEN

## WIJZIGINGEN BIJ PRODUCTIE- EN PLANTMANAGEMENT

Het afgelopen jaar zagen we veel wijzigingen bij productie- en plantmanagement. Dit laat zien dat Wienerberger in staat is om extern goede mensen aan te trekken en het potentieel van onze eigen medewerkers te benutten door hen intern te laten doorgroeien.

## SUSANNE BOUWMEESTER WORDT FINANCIËEL DIRECTEUR

Susanne Bouwmeester is per 1 januari 2021 Financieel Directeur geworden. Zij volgt Teun Haegens op, die een uitdaging buiten Wienerberger heeft gevonden. Susanne is in 2015 gestart als business analist en vanuit die rol doorgroeid naar business development manager. Vanaf september 2019 maakt zij deel uit van de Nederlandse directie, eerst als directeur Supply Chain & Customer Services en nu dus als Financieel Directeur. Een mooi voorbeeld van intern carrière maken en goede succession planning!

## DE ONTWIKKELING VAN HET BUSINESS SERVICE CENTER

In 2019 werden wij vanuit Wenen gevraagd om in Nederland samen met Deko, Aberson en Pipelife een centrale back office op te zetten: het Business Service Center (BSC).

### Wat is een Business Service Center

Het Business Service Center is eigenlijk een centrale back

office. Hieronder vallen de afdelingen die de business ondersteunen door het uitvoeren van de administratieve processen:

- Finance & controlling
- Inkoop
- Juridische zaken en verzekeringen
- Onroerend goed
- Salarisadministratie
- IT

Veel collega's van deze afdelingen werken al samen met de andere Wienerberger bedrijven of zijn al verantwoordelijk



voor meerdere organisaties. Zo is de Salarisadministratie bijvoorbeeld al verantwoordelijk voor de payroll van Wienerberger, Pipelife, Deko en Aberson en werkt de IT Servicedesk voor alle Nederlandse organisaties, waarbij de samenwerking met Pipelife intensief wordt opgezocht. In het nieuwe Business Service Center wordt deze samenwerking geformaliseerd en verder uitgebouwd.

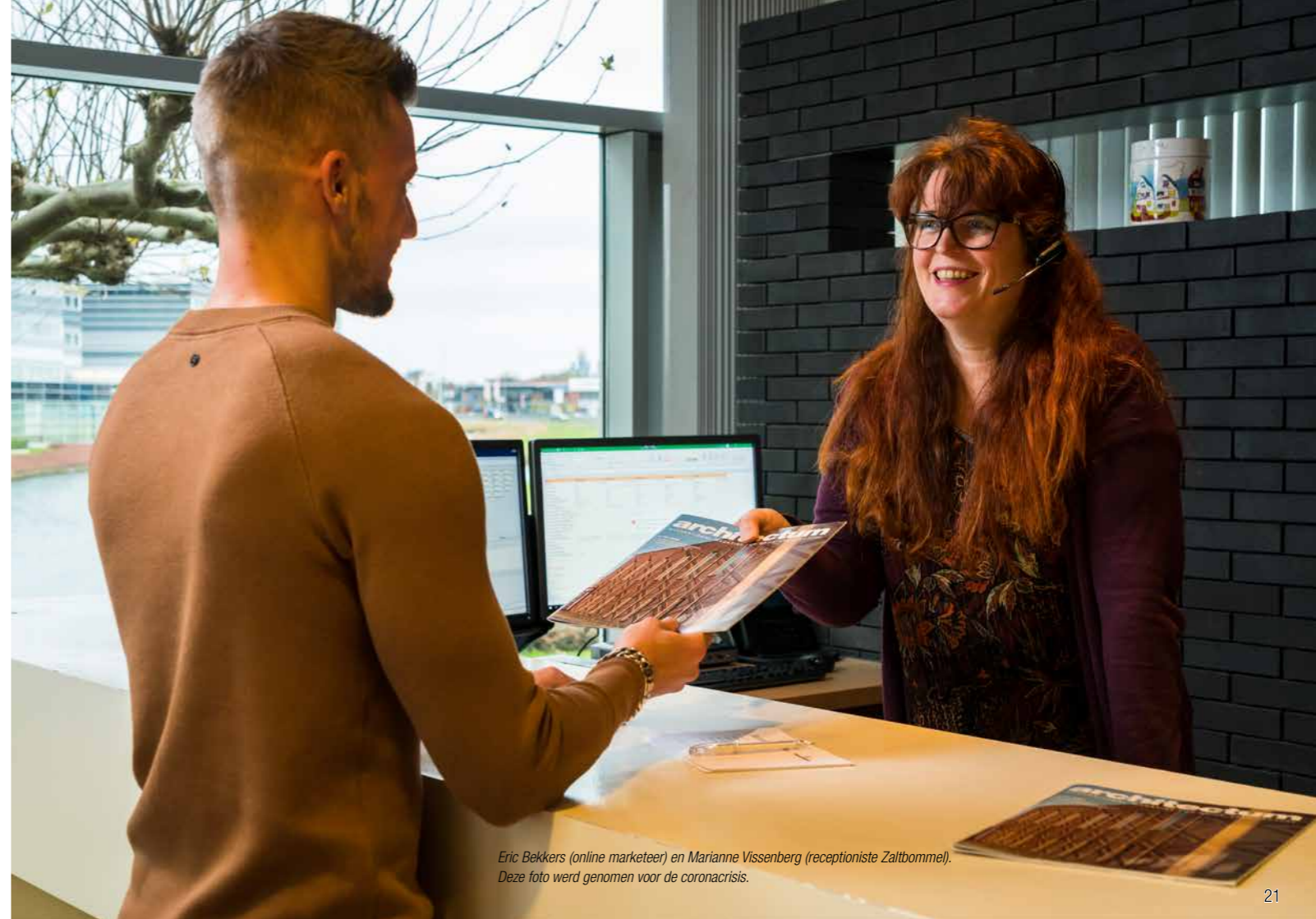
### Vervolg in 2021

Door de coronacrisis werd het opzetten van het BSC in 2020 uitgesteld. In 2021 pakken we dit voornemen weer op. De eerste stap is gezet: per 1 maart 2021 is Maurice van Hal benoemd tot Manager HR Nederland.

## DE CUSTOMER SERVICE AFDELING CENTRALISEERT IN ELST

Het had een bijzondere dag moeten worden: 3 april, de dag dat alle collega's van de verkoop binnendiensten in Wolfswaard (Opheusden) en Kijfwaard (Pannerden) het nieuwe pand in Elst zouden betrekken. Maar corona gooide roet in het eten. Het pand werd snel 1.5 meter-proof gemaakt en daarna konden de eerste collega's hun intrek nemen.

De verhuizing van de verkoop binnendiensten naar Elst was een belangrijke stap in deze centralisatie tot één customer service afdeling. Als vervolgstap staan er op korte termijn commerciële trainingen gepland. We hebben al grote stappen gezet met digital order entry.



*Eric Bekkers (online marketeer) en Marianne Vissenberg (receptioniste Zaltbommel). Deze foto werd genomen voor de coronacrisis.*



Het Servicecenter in Opheusden draagt nu ook zorg voor bemonstering van dakpannen en straatstenen.

## CENTRALISATIE VAN DE MONSTERVEROZIEIING

Niet alleen de verkoopbinnendienst werd gecentraliseerd, ook de monsterveroziing wordt nu centraal geregeld. En... onder één naam: het Wienerberger Servicecenter. Vanuit locatie Opheusden voorzien de collega's van het Servicecenter onze klanten servicegericht van aangevraagde monsters en monsterpanelen voor alle productgroepen.

### WIST JE DAT...

...we in 2020 zijn gestart met een pilot verzuim en duurzame inzetbaarheid? Op alle locaties gaan we aan de slag met preventie van verzuim.

...er drie nieuwe collega's zijn gestart via GoFlex? Zij volgen een werk- en leertraject en worden opgeleid tot technisch monteur.

...de resultaten van het onderzoek naar de aanvullende arbeidsvoorwaarden dit jaar gaan gebruiken om het arbeidsvoorwaardenboekje te herzien?

*Op pagina 6 vind je het organigram van Wienerberger Nederland. Bij cijfers & grafieken op pagina 40 vind je meer gegevens over in- en uitdiensttredingen.*



Nick Hilferink, operator Panningen.



Koen de Paepe, technisch specialist, en Gerwald de Rooij, key accountmanager bouw (Zaltbommel)  
Deze foto werd genomen voor de coronacrisis.

## DIGITALISERING

# SAMENWERKEN OP EEN EENDUIDIGE MANIER

**Digitalisering is en blijft een belangrijk thema. Door steeds digitaal te werken kunnen we sneller, makkelijker en op een eenduidige manier samenwerken, zowel binnen Wienerberger als met klanten en leveranciers. In 2020 werden er weer een aantal mooie digitaliseringsprojecten opgestart en afgerond. Een kleine greep:**

### Lead management

Als een klant een pagina op onze website bezoekt en bijvoorbeeld een monster aanvraagt of een digitale service gebruikt, dan is dat een koopsignaal. Oftewel: een mogelijke lead. Die leads willen we steeds beter gaan opvolgen en omzetten van 'marketing qualified leads' naar 'sales qualified leads'. Dat noem je 'lead management'. Daarvoor moet er intern een hoop geregeld worden. Denk aan het goed inrichten van onze website, goed databasebeheer, de koppeling met CRM en een nog betere samenwerking tussen de commerciële afdelingen. Door het juist registreren én opvolgen van relevante leads, kunnen koopsignalen nog beter omgezet worden in echte orders.

### Digitaliseren monsteraanvragen

We focussen niet alleen op de leads nadat een monster is aangevraagd, de monsters zelf gaan we ook digitaliseren. Dat betekent dat we nog meer gaan inzetten op digitale fotografie en en visualisatie. We investeren in nieuwe fotografie, texturen en visualisatietools.

### EDI

EDI is het elektronisch uitwisselen van transactionele gegevens, zoals bestellingen, orderbevestigingen en facturen. Oftewel: de klant stuurt ons – vanuit zijn systeem – een digitale order die rechtstreeks in ons systeem geplaatst wordt. Vervolgens krijgt deze klant een digitale orderbevestiging en factuur. Ook kan er digitaal een transportopdracht naar de transporteur worden gestuurd.

In 2020 werden succesvolle pilots uitgevoerd bij PontMeyer en Luijtgaarden. Ook andere klanten worden aangesloten. Omdat de aansluitkosten voor een EDI verbinding hoog zijn, is dit alleen interessant voor grotere klanten, zoals de bouwmaterialenhandel.

Voor klanten die incidenteel bestellen, gaan we in 2021 aan de slag met een oplossing om de PDF bestellingen via

speciale software in te lezen (optical character recognition). Daarnaast zijn we bezig met een webshop voor de tuinbranche (Troublefree) die in 2021 live gaat.

### Digitalisering tasvelden

Na Narvik Tegelen (2018), Erlecom en Winterswijk (2019) zijn in 2020 ook de tasvelden van Kijfwaard-Oost, Kijfwaard-West en Azewijn gedigitaliseerd. Door de coronacrisis was de uitrol wel wat lastiger. Normaalgesproken worden de collega's van de expeditie op locatie getraind. Nu kregen zij op afstand ondersteuning via Teams. Complimenten, dat het ondanks deze uitdaging gelukt is om het digitale tasveld in gebruik te nemen! Ook gingen op alle locaties de check-in terminals live.

De digital stockyard, oftewel het digitaal tasveld, is één van de Fast Forward-initiatieven binnen Supply Chain Management. In 2021 en 2022 gaan we verder met de uitrol.



## DE TASVELDEN VAN KIJFWAARD-OOST, KIJFWAARD-WEST EN AZEWIJN WERDEN GEDIGITALISEERD

# PRODUCTIELOCATIES BEHALEN MOOIE RESULTATEN

**Voor de productielocaties lag in 2020 een belangrijke uitdaging op het draaiend houden van de fabriek tijdens de coronacrisis. Op sommige locaties nam de druk op de bezetting toe door meer uitval van medewerkers, maar op vrijwel alle clusters is uiteindelijk een mooi resultaat behaald. Daar hebben we met zijn allen hard voor gewerkt en daar mogen we trots op zijn! Complimenten!**

Naast de dagelijkse werkzaamheden en coronamaatregelen, gebeurde er natuurlijk nog veel meer op de productielocaties. We lichten een aantal projecten uit.

Het KAM-jaarverslag 2020 ligt op de locaties ter inzage bij de plantmanagers.

JE MOET DE ENERGIESTROMEN VAN DE MACHINE BEHEERSEN VOORDAT JE INGRIJPT

## EEN AANTAL PROJECTEN BINNEN DE PRODUCTIE

### LOTOTO

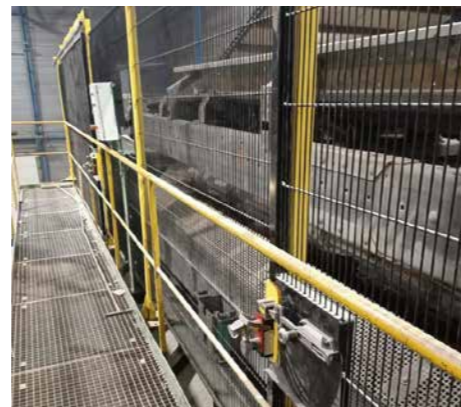
In 2019 en 2020 hebben wij twee pilotprojecten gedraaid op LOTOTO (Lock Out, Tag Out, Try Out), een programma dat wordt uitgerold vanuit Wenen. In het kort komt het erop neer dat je de energiestromen van de machine moet beheersen voordat je ingrijpt, bijvoorbeeld bij een storing. Je test dus eerst of er geen energie of druk meer op de machine staat. In 2019 zijn we een pilot gestart op Haaften en Thorn om samen met de locatie LOTOTO in te voeren. In Thorn vond de

pilot plaats bij de pers, in Haaften bij de kleivoorbereiding. Het doel was om te komen tot een goed werkbaar systeem op kleine schaal. En met succes!

Maar we hebben nog meer stappen gezet op het gebied van LOTOTO: er is een LOTOTO procedure ontwikkeld die is goedgekeurd door de Ondernemingsraad. We gaan deze manier van werken dus doorzetten om zo te voldoen aan de LOTOTO standaard.



Twee voorbeelden van LOTOTO in Haaften en Thorn



### Asbestsanering daken

Azewijn, Bommel en Kijfwaard-Oost kregen in 2020 een nieuw, asbestvrij dak. In Azewijn en Bommel werden de sanering en de dakdekwerkzaamheden door één aannemer uitgevoerd, waardoor het maanden duurde voordat het project eindelijk was afgerond. Een belangrijke les waardoor de sanering op Kijfwaard-Oost anders werd aangepakt: daar werden meerdere aannemers met elk hun eigen specialisme ingezet. Soms stonden er wel vier hijskranen tegelijk op het

terrein. De productie draaide tijdens de sanering gewoon door. Vanuit HSE was er constant iemand aanwezig om te controleren of er veilig gewerkt werd door de aannemers. Een asbestsanering is een lang traject met vergunningaanvragen en officiële controles. Door de coronacrisis werd het nog wat ingewikkelder, maar het is gelukt!

### PIP+

In 2019 werd gestart met de uitrol van PIP+, het Plant



Bommel kreeg een nieuw, asbestvrij dak

Improvement Program, naar alle productielocaties in Nederland. De eerste audit, een zogenaamde 0-meting, bepaalde waar de verbeterpunten zaten. Jaarlijks worden doelen bepaald waarbij fabrieken een vastgestelde gemiddelde score moeten behalen. Deze doelen worden jaarlijks bijgesteld en bijgehouden via audits. Zo weet iedere fabriek precies waar hij staat op weg naar Operational Excellence.

Bij PIP+ concentreren we ons vooral op de volgende Lean Manufacturing Principles: Gestandaardiseerd Werk, 5S, Totaal Preventief Onderhoud, Praktisch Problemen Oplossen en SMED (Single Minute Exchange of Die). In 2020 was een van de focusonderwerpen Gestandaardiseerd werk, dat de basis vormt voor continue verbetering.

Maar we kunnen alleen verbeteren als we eerst een standaard ontwikkelen - een zogeheten Standardized Operating Procedure (SOP). Gestandaardiseerd werk is de basis voor het verbeteren van H&S, kwaliteit en het verhogen van efficiëntie.

Een ander voordeel van een SOP is dat die dan kan worden gebruikt voor het opleiden van nieuwe medewerkers, omdat de hele taak is opgedeeld in processtappen met uitleg over Wat, Hoe en Waarom.

Voorbeelden voor SOP's zijn: het opstarten van de machines, het uitvoeren van Quality Checks en 5S-activiteiten, het verzorgen van machine-inspecties (TPM - total productive maintenance), schoonmaak- en reparatietaken.

In oktober van 2020 kregen bijna zeventig medewerkers een



training over SOP, die een combinatie was van klassikaal lesgeven en observatie op de werkvloer. De deelnemers werden opgesplitst in groepen van tien personen om een goede leeromgeving te creëren. Aan het eind van elke sessie stelde elke deelnemer een Standardized Operating Procedure (SOP) op.

Plantmanagers, productieleiders, chefs van de Technische diensten, maar ook KAM-medewerkers en laboratorium medewerkers – in principe werden alle collega's getraind die in aanraking komen met PIP+ en de methodieken die daarbij horen. Daardoor kunnen de locaties nu zelf aan de slag met het maken van SOP's. Daarnaast volgden medewerkers ook PPS (Praktische Probleem Oplossing) en Balance Chart trainingen. De opzet van deze trainingen was gelijk aan de SOP training: aan het einde van de training werden enkele balance charts gemaakt en per fabriek werd één PPS opgesteld.



Nick Rasing, operator Deest

FAST FORWARD 2020 & 2023

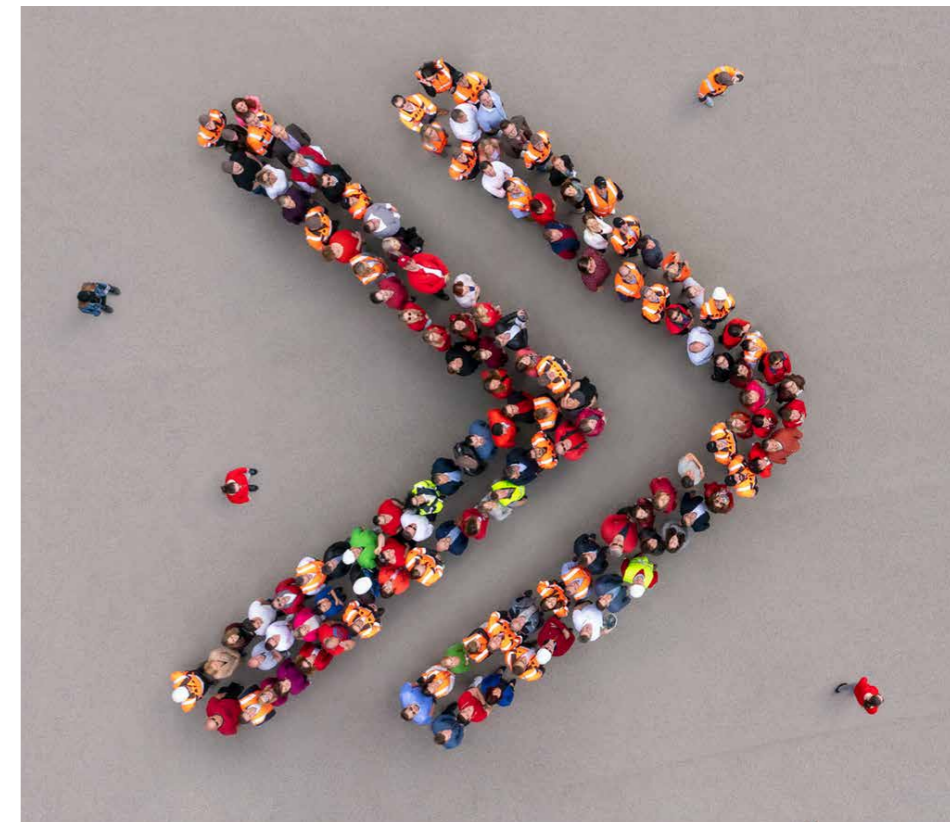
## SAMEN BOUWEN WIJ DE TOEKOMST

**We gingen met zijn allen Fast Forward naar 2020, en hebben in drie jaar tijd mooie Fast Forward projecten gerealiseerd. Het trommelen en palletteren in Zenne-wijnen en Heteren werd geautomatiseerd en gerobotiseerd, in Haaften werd de pers gemodificeerd en we rolden digitale tasvelden uit – om maar een paar voorbeelden te noemen.**

Een van onze projecten werd zelfs genommeerd voor de Fast Forward 2020 Award tijdens de Closing Ceremony begin dit jaar. Het project in Tegelen, waar wij het surveillancie proces konden automatiseren, bleek een mooi voorbeeld voor alle Wienerberger landen.

In 2020 kwam er door de coronacrisis een tijdelijke stop op een aantal lopende Fast Forward-projecten. Maar we gaan door! We gaan samen Fast Forward naar 2023, met de focus op een aantal nieuwe doelstellingen die passen bij onze huidige strategie. We focussen op ESG (Environment, Social, Governance. Oftewel: milieu, sociaal, naleving), Operational Excellence en Innovatie & Digitalisering.

Fast Forward 2023



# HARD GEWERKT AAN NIEUWE PRODUCTEN EN DIENSTEN

Achter de schermen werd hard gewerkt aan nieuwe producten en diensten, die in 2020 en begin 2021 gelanceerd werden. Brick as a Service, ClickBrick Pure en de zonnedakpan zijn stuk voor stuk diensten en producten die ons helpen bij het verder uitbouwen van ons duurzame portfolio en bij het invullen van onze duurzaamheidsdoelstellingen.



De zonnedakpan

## VERDER BOUWEN AAN ONS PRODUCTPORTFOLIO

Op dit moment is de MaduraMax in de testfase van de ontwikkeling >>> We willen verder bouwen aan ons duurzame productportfolio door het uitbreiden van ons assortiment zonnedakpannen >>> We zoeken de samenwerking op met Pipelife voor de versterking van ons assortiment accessoires op het dak en in de wand >>> Natuurlijk houden we jullie op de hoogte van alle productontwikkelingen.

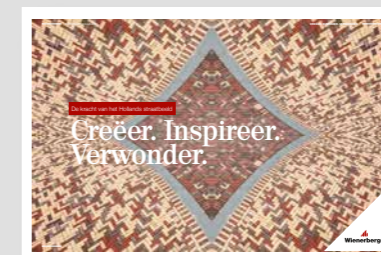


ClickBrick Pure



## IN DE SPOTLIGHT

Via bijvoorbeeld e-mailcampagnes, speciale landingspagina's op onze website en mediacampagnes vragen wij aandacht voor onze (nieuwe) producten. Zo kunnen wij steeds beter de juiste leads genereren én opvolgen. Een gezamenlijke inspanning van onze commerciële afdelingen die leidt tot mooie resultaten. Enkele voorbeelden:



### DE KRACHT VAN HET HOLLANDS STRAATBEELD

Drie kleinere straatbaksteen campagnes zijn onderdeel van de grotere campagne De kracht van het Hollands straatbeeld, gericht op de esthetische voordelen van Wienerberger keramische bestrating.

### DAKASSISTENT

In De Dakassistent heeft iedere dakdekker voortaan alle benodigde informatie bij de hand: een digitaal spiekboekje met toegang tot ons volledige assortiment.



### GEVEL JUWELBOX

We ontwikkelden de series Pearl en Mineral, prachtige glazuurbakstenen van onze locatie Panningen. Op de speciale website [www.glazuurbakstenen.nl](http://www.glazuurbakstenen.nl) kunnen klanten de geveljuwelenbox aanvragen.



### Dakassistent App

Altijd alle dakpandetails bij de hand. De Dakassistent biedt toegang tot het volledige assortiment dakpannen van. Inclusief technische tekeningen en bijpassende toebehoren.

DOWNLOAD DE APP GRATIS



# MEESTE TARGETS BEHAALD

**In 2020 zijn op de meeste fabrieken de targets behaald voor het melden van onveilige situaties en het goed opvolgen daarvan. Daarin hebben wij een grote stap gezet, waarvoor dank aan jullie allemaal.**

Maar over het algemeen scoren wij nog steeds onvoldoende op veilig werken. Want hoewel in 2020 het totaal aantal ongevallen is afgenomen, waren de ongevallen die gebeurd zijn ernstiger dan in voorgaande jaren. Het letsel was heftiger, het ziekteverzuim langer.

veiligheidssystemen overbrugd door medewerkers. Bij een arbeidsinspectie is gebleken dat ook werken op hoogte een belangrijk verbeterpunt blijft.

Natuurlijk zien we dat de meeste ongelukken juist gebeuren omdat medewerkers zo betrokken zijn bij de organisatie. We willen snel werken, we willen het goed doen en we willen verder. Maar de productiedruk is nooit belangrijker dan jouw eigen veiligheid. Houd je aan het veiligheidsbeleid en de regels. We gaan samen aan het werk, en we zorgen dat we samen weer veilig en gezond thuiskomen.

## SAFETY AWARDS VOOR HETEREN, KIJFWAARD-OOST EN BRUNSSUM

**Tijdens de online Health & Safety conferentie werd een Platina Safety Award uitgereikt aan onze fabrieken Heteren en Kijfwaard-Oost. De Safety Awards zijn toegekend, omdat er meer dan 5 jaar geen ongeval met verzuim heeft plaatsgevonden.**

Op de Health & Safety conferentie is ook een Gouden Safety Award uitgereikt aan onze fabriek in Brunssum, omdat er



**OP ALLE LOCATIES WERDEN SPECIALE CORONAMAATREGELEN GETROFFEN**



**Dank voor jullie inzet!**  
Thank you for your efforts!



**DE PRODUCTIEDRUK IS NOOIT BELANGRIJKER DAN JOUW EIGEN VEILIGHEID**



Wij realiseren ons dat de veiligheid beter moet. In 2021 gaan we externe hulp inschakelen om de veiligheid op onze fabrieken te verbeteren.

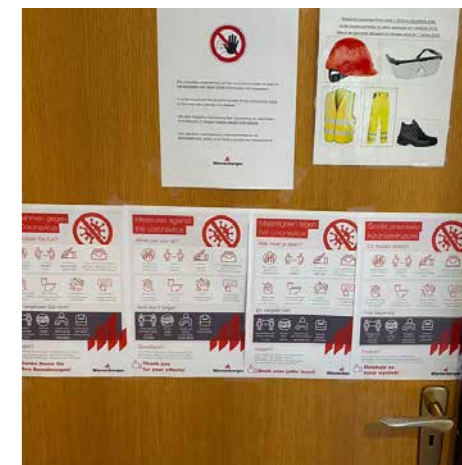
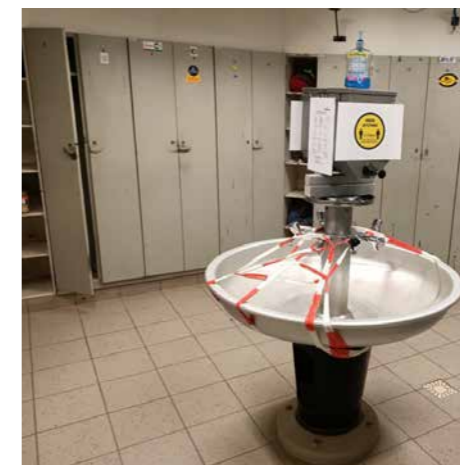
Als we kijken naar de oorzaken van ernstige ongevallen, dan blijkt dit vaak met machineveiligheid samen te hangen. Soms is het inherent aan een verouderde machine, en soms worden gevaarlijke posities onvoldoende afgeschermd of

**WE KOMEN SAMEN WEER GEZOND EN VEILIG THUIS**

meer dan 4 jaar geen ongeval met verzuim heeft plaatsgevonden in Heteren en Kijfwaard-Oost.

Heteren, Kijfwaard-Oost en Brunssum behoren hiermee tot de best presterende fabrieken binnen Wienerberger op het gebied van veiligheid.

*Op pagina 45 zie je de cijfers en grafieken op het gebied van veiligheid.*





Marco Franssen, plantmanager Brunssum en Thorn

VAN DE OR

## TERUGBLIK OP 2020

**Beste collega,**

**Door de coronacrisis was 2020 was een roerig jaar voor ons allemaal, ook voor de Ondernemingsraad. Gelukkig hebben we ook veel moois bereikt met z'n allen.**

**OR-verkiezingen 2020**

In april 2020 vonden de OR-verkiezingen plaats. Veel OR-leden werden herkozen, maar we mochten ook een aantal nieuwe OR-leden verwelkomen. Vanwege de coronamaatregelen konden helaas de gebruikelijke opleidings- en

### DE VOORZITTER VAN DE OR NEEMT DEEL AAN HET CORONA CRISISTEAM

trainingsdagen voor nieuwe OR-leden niet doorgaan. Online trainingen waren hier geen optie, omdat het belangrijk is dat je echt met elkaar bent om te trainen en oefenen. En dat is heel jammer, want de nieuwe OR-leden konden zo minder goed worden ingewerkt dan gehoopt.

**Alles op afstand**

Wij hebben elkaar als OR – en natuurlijk ook als collega's – sowieso weinig gezien het afgelopen jaar door de corona-

maatregelen. OR-leden mochten niet naar WOT-vergaderingen op andere locaties, en ook het overleg van het Dagelijks Bestuur en de OR/OV-vergaderingen waren digitaal en op afstand. De Europese OR-overleggen gingen het hele jaar niet door.

**Communicatie met bestuurder**

De communicatie met de bestuurder verliep gelukkig goed. Wienerberger hield de Ondernemingsraad goed op de hoogte van alle perikelen rondom corona.

In het voorjaar zijn wij in gesprek gegaan met de directie, toen de wens er lag dat iedere medewerker een aantal vrije dagen zou opnemen. Het inroosteren van verlofdagen is instemmingsplichtig. Vanuit de OR zijn wij uiteindelijk akkoord gegaan met 5 ATV dagen en 4 dagen bovenwettelijk verlof. Dat past binnen de kaders van de CAO en kan maar één keer per jaar bepaald worden.

Vanaf toen heeft Rob Jaspers als voorzitter van de OR ook deelgenomen aan het corona crisisteam. Zo konden we de lijnen kort houden, onze ideeën vanuit de OR meteen communiceren richting de bestuurder en hoefden we niet te werken met (advies)aanvragen. Dat werkt te stroperig tijdens een pandemie, als er snel beslissingen genomen moeten worden. Wij hebben dit als OR als zeer prettig ervaren. Zolang de coronacrisis duurt, blijven wij aangehaakt bij het crisisteam.



Robin Jeurissen, onderhoudstechnicus Brunssum



Rob Jaspers, voorzitter

#### **Adviesaanvraag over directiewijziging**

Natuurlijk was er meer dan corona in 2020. Wij waren als OR betrokken bij de instemmings- en adviesaanvragen van vier projecten:

#### *Adviesaanvraag over directiewijziging*

Door het vertrek van Financieel Directeur Teun Haegens kwam er een opening voor zijn positie. Die is opgevuld door Susanne Bouwmeester, voorheen al bij Wienerberger werkzaam als directeur Supply Chain & Customer Service. Directiewijzigingen zijn altijd adviesplichtig, wat betekent dat er een officiële adviesaanvraag kwam – waar wij uiteraard akkoord mee zijn gegaan. We wensen Susanne veel succes in haar nieuwe rol!

#### *Instemmingsverzoek verzuimaanpak*

Er is een nieuwe aanpak voor verzuim opgezet, waarbij er meer wordt gekeken naar hoe een medewerker die zich ziek meldt direct met iemand kan praten en de juiste hulp kan krijgen. Dit instemmingsverzoek hebben wij direct goedgekeurd. Als OR staan we hier achter, want dit is een goede ontwikkeling voor alle medewerkers.

#### *Instemmingsverzoek LOTOTO procedure*

Ook nieuwe werkwijzen en procedures zijn vaak instemmingsplichtig. Wij hebben ingestemd met het verzoek om de LOTOTO procedure in te voeren. Deze procedure kwam vanaf de werkvloer, geldt voor heel de Wienerberger Group en is uitgebreid getest op locaties.

#### *Instemmingsverzoek invoer wettelijke regels bij verlof*

Alle wijzigingen rondom verlof zijn instemmingsplichtig. Zo ook het verzoek vanuit de bestuurder om de wettelijke regels

omtrent verlof in te voeren. Daar waren wij het in principe mee eens, mits medewerkers dan inzicht krijgen in hoe hun verlof is opgebouwd. Dus dat je op je loonstrook jouw wettelijk en bovenwettelijk verlof, oud en regulier verlof kunt inzien, zodat je weet hoe je ervoor staat. De bestuurder ging hiermee akkoord en op termijn komt er een nieuw systeem waarmee dit mogelijk wordt gemaakt.

#### **Vooruitblik 2021**

Voor 2021 hopen wij dat de Ondernemingsraad weer fysiek kan vergaderen en de OR-leden op training kunnen. Maar vooralsnog hebben we nog steeds te maken met de coronacrisis.

Wij moeten afstand houden, ook tot jullie. En dat merken wij. Wij horen minder over wat er op de werkvloer speelt, omdat we minder contact hebben en OR-leden niet op andere locaties mogen komen. Daarom aan jullie allemaal de oproep: blijf het zeker melden als je ergens mee zit. Dat mag ook altijd per e-mail naar jouw OR-lid of het dagelijks bestuur. Tot slot: in 2020 zijn wij begonnen met een OR-nieuwsbrief. Dat gaan we in 2021 voorzetten. De nieuwsbrief verschijnt elke drie maanden, na de OR/OV-vergadering. Lees de nieuwsbrief en blijf op de hoogte!

Ik wens jullie een gezond en veilig 2021.

Namens de Ondernemingsraad,  
*Rob Jaspers, Voorzitter*



Erwin Herder, bestuurslid



Xavier Ruijten, secretaris



Jeroen van Doornik, vice-voorzitter

## HOE WERKT DE ONDERNEMINGSRAAD EIGENLIJK?

**De OR bestaat uit 14 leden die alle productielocaties van Wienerberger vertegenwoordigen. De voorzitter, vicevoorzitter, secretaris en twee OR-leden vormen het dagelijks bestuur (DB). Het DB is het eerste aanspreekpunt voor de bestuurder (oftewel, de directie).**

De OR-leden nemen deel aan verschillende OR-commissies. Denk aan een communicatiecommissie, die de ingekomen stukken beoordeelt en schrijft, een verkiezingscommissie die de OR-verkiezingen regelt, of een commissie aanvullen de arbeidsvoorwaarden, die meedenkt over het arbeidsvoorwaardenpakket.

### Vergaderstructuur

Het DB komt elke twee maanden bij elkaar om lopende zaken door te spreken. De commissies komen zo'n vijf keer per jaar bij elkaar – of vaker, als dat nodig blijkt. De tijdelijke commissie PBM-beleid, bijvoorbeeld, vergaderde in 2019 veel vaker. Vijf keer per jaar vergaderen alle OR-leden met elkaar: de OR-vergadering. Dan geeft iedere commissie een update over hun projecten. En de OR vergadert vijf keer per jaar met de bestuurder: de OV-vergadering. Tijdens die vergadering schuiven vaak ook de manager Personeelszaken en andere specialisten aan.

### Instemming- en adviesaanvragen

De OR vertegenwoordigt alle Wienerberger-medewerkers. Maar geen individuele medewerkers. Dus als jij bijvoorbeeld een conflict hebt met je leidinggevende, dan kan de OR

je daarbij niet ondersteunen. De OR komt wel op voor de belangen van groepen medewerkers. Denk aan de verkoopbinnendienst bij de centralisatie. Of de collega's op een productielocatie bij een roosterwijziging.

De bestuurder kan de hulp van de OR invoeren bij belangrijke vraagstukken. Sommige organisatiewijzigingen zijn instemming plichtig. Die mogen alleen doorgevoerd worden als de OR instemt met de wijziging. Soms vraagt de bestuurder advies aan de OR. De OR denkt dan mee over het plan en komt met een advies.

### Europese Ondernemingsraad

Ieder land waarin Wienerberger actief is, heeft een eigen ondernemingsraad. Er is ook een Europese ondernemingsraad, die drie keer per jaar bij elkaar komt. De voorzitter, vicevoorzitter en secretaris van de Nederlandse OR nemen daarin zitting. Tijdens de Europese OR worden overkoepelende thema's besproken die voor alle Wienerberger-landen gelden.

### Kennis up-to-date houden

Er komt veel bij kijken als OR-lid. OR-leden moeten de Wet op de Ondernemingsraad kennen en adviseren bij ingewikkelde vraagstukken. Daarom gaan OR-leden jaarlijks op training om hun kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Zo worden en blijven OR-leden volwaardige gesprekspartners voor de directie.



Wesley Montfort, monteur Brunssum

# CIJFERS & GRAFIEKEN

We sluiten het sociaal jaarverslag af met een aantal cijfers en grafieken. Zo krijg je een goed beeld van onze organisatie. Bijvoorbeeld met hoeveel collega's we samenwerken, hoeveel meldingen onveilige situaties er per fabriek zijn gedaan en hoeveel budget besteed werd aan opleidingen.

MET CIJFERS EN GRAFIEKEN KRIJG JE EEN GOED BEELD VAN ONZE ORGANISATIE



Daniel Adler, operator Thorn

# ALGEMEEN

De algemene cijfers en grafieken laten zien wie onze collega's zijn: hoeveel mannen en hoeveel vrouwen? Hoe oud zijn wij gemiddeld? Hoeveel jaar werken wij bij Wienerberger? Je leest ook hoeveel nieuwe collega's we verwelkomen, van hoeveel collega's we afscheid namen en hoe de bezetting per locatie is.

**Totale personeelsbezetting per 31 december 2020: 873**

Aantal indienst 112

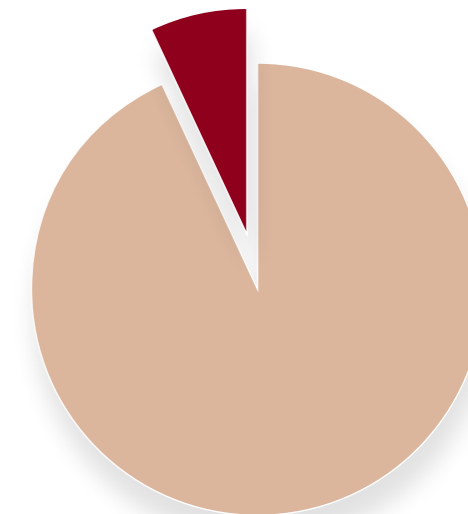
**Dienstjaren opbouw per 31 december 2020**

Aantal uit dienst	
Arbeidsongeschikt	4
Beeïndiging in proeftijd	3
Eigen initiatief zonder ander werk	1
Eigen verzoek; betrekking elders	31
Einde tijdelijk dienstverband	11
Overlijden	4
Pensionering	20
Wederzijds goedvinden	22
<b>Totaal</b>	<b>96</b>

	vrouw	man	totaal
0 - 4	22	301	323
5 - 9	7	88	95
10 - 14	3	83	86
15 - 19	5	83	88
20 - 24	14	66	80
25 - 29	0	52	52
30 - 34	6	65	71
35 - 39	1	22	23
40 - 44	2	44	46
45 - 49		9	9
> 50			0
	<b>60</b>	<b>813</b>	<b>873</b>

**Personeelsbezetting mannen en vrouwen**

93,13% mannen - 6,87% vrouwen



## Bezetting per locatie

Aantal medewerkers per locatie	31.12 2020	31.12 2019
Bemmel	22	21
Dakpannenfabriek Deest	77	76
Dakpannenfabriek Tegelen	74	80
Erlecom	20	22
Haaften	27	28
Heteren	29	30
Kijfwaard Oost	29	29
Kijfwaard West	65	61
Janssen Dings	58	59
Nuance	19	21
Panningen	19	19
Poriso	27	30
Schipperswaard	26	22
Steenvisie prod.		-
Thorn	30	27
Wolfswaard	33	29
Zennewijnen	34	31
Staf Productie	22	25
Winterswijk	29	31
Azewijn	69	55
Commerce	112	113
Services	52	50
	873	859

## Medewerkers leeftijdsopbouw

Gemiddelde leeftijd totaal 48,34  
 Gemiddelde leeftijd man 48,39  
 Gemiddelde leeftijd vrouw 47,67

leeftijd	aantal mannen	aantal vrouwen	totaal
16-19	2		
20-24	18		
25-29	44	4	
30-34	64	3	
35-39	64	8	
40-44	82	6	
45-49	98	8	
50-54	152	14	
55-59	144	12	
60-64	125	3	
65>	20	2	
	813	60	873

Voor 2023 stelt Wienerberger doelen op het gebied van ESG (Environmental, social and governance). Als onderdeel van Social wil Wienerberger 15% vrouwelijke medewerkers in het senior management en 30% vrouwelijke medewerkers in overhead functies.

Onze Nederlandse directie voldoet aan de doelstelling 15% vrouwelijke medewerkers. In overhead functies hebben wij momenteel 29% vrouwelijke medewerkers, gekeken naar het aantal personen..



Robert Steennis, teamleider productie Kijfwaard-West

## Medewerkers in de WAO/WGA

Aantal medewerkers in aangepast werk		
WAO/WGA percentages	2020	2019
<b>WAO tot 01-01-2004</b>		
15-25%		1
25-35%	1	1
35-45%		
45-55%		
55-65%		
65-80%		
80-100%		
<b>WGA vanaf 01-01-2006</b>		
WGA uitkering	3	6
IVA uitkering	1	2
	5	10

WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeids- geschikten. De WGA is van toepassing voor mede- werkers die:

- 2 jaar of langer ziek zijn en (in de toekomst) weer (meer) kunnen werken, en;
- met dat werk 65% of minder van het oude loon kunnen verdienen.

WAO is de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit is de oude arbeidsongeschiktheidsuitkeringsregeling. Deze geldt alleen nog voor medewerkers die op 1 januari 2006 al een WAO-uitkering ontvingen en die voor minimaal 15% arbeidsongeschikt zijn verklaard.

## Verzuim

2020	2020	2019
Panningen	5,55%	1,8%
Deest	3,43%	6,7%
Janssen-Dings	8,99%	8,0%
Tegelen	7,51%	9,0%
Heteren	5,53%	6,2%
Zennewijnen	16,77%	9,3%
Schipperswaard	6,56%	7,9%
Kijfwaard Oost	12,84%	11,6%
Kijfwaard West	4,17%	5,1%
Haaften	2,52%	7,2%
Wolfswaard	8,94%	9,0%
Erlecom	8,44%	9,2%
Poriso	3,69%	7,4%
Thorn	9,14%	7,4%
Nuance	2,93%	11,8%
De Nijverheid	10,31%	5,0%
De Volharding	9,15%	10,5%
Azewijn Specials	11,79%	17,6%
Bemmel	12,71%	3,5%
De Vliet	13,93%	15,7%
Overhead	4,49%	3,6%
Totaal Wienerberger	7,03%	7,1%

### Financieel overzicht Personeelsfonds

Via het personeelsfonds biedt Wienerberger een attentie of ondersteuning aan bij een bijzondere gebeurtenis of situatie. Denk bijvoorbeeld aan een cadeautje bij gezinsuitbreiding of een huwelijk. Maar ook een kleine tegemoetkoming in de kosten als je bijvoorbeeld een nieuwe bril nodig hebt.

		2020		2019
Beginsaldo per 01.01		€ 108.920,85		€ 83.993,26
<b>Inkomsten:</b>				
bijdrage werknemers en werkgevers	€ 58.063,20		€ 54.063,78	
rente	€ -		€ -	
		€ 166.984,05		€ 54.063,78
<b>Uitgaven:</b>				
bijz. ziektekosten	€ -18.526,21		€ -26.851,69	
gezinszorg				
attenties: geboorte, huwelijk, jubileum, etc	€ -626,90		€ -584,50	
overlijden	€ -850,00		€ -1.700,00	
		€ -20.003,11		€ -29.136,19
Eindsaldo		€ 146.980,94		€ 108.920,85



Patrick van de Logt, assistent hoofd expeditie, Deest

# VEILIGHEID

**Veilig en gezond werken zijn onze belangrijkste waarden. Hoe scoorden wij op het gebied van veiligheid?**

### Auditscores

Op verschillende productielocaties werd in 2020 een Health & Safety (H&S) audit uitgevoerd. Er kon een score behaald worden tussen 0 en 5.

Site	2020	2019
Heteren	3,01	2,63
Tegelen	2,78	2,59
Poriso Brunssum	3,62	3,12
Winterswijk	2,5	2,07
Schipperswaard	2,75	2,41
Bemmel	2,99	2,78
Haaften	2,72	2,39
Thorn	3,21	2,84
Panningen	2,94	2,75
Erlecom	2,63	2,21
Nuance	3,1	2,81
Zennewijnen	2,84	2,51
Azewijn	2,56	2,06
Deest	3,07	2,58
Janssen-Dings	2,91	2,53

### AFR-scores

De AFR (Accident Frequency Rate) geeft het aantal geregistreerde ongevallen weer per miljoen gewerkte uren. In dit overzicht zie je de AFR per cluster.

Cluster	Locaties	Ongevallen	AFR
Dak	Deest	0	0,0
	Tegelen	1	7,8
	Janssen-Dings	2	20,2
	Panningen	0	0,0
	Totaal	3	7,5
Straat	Zennewijnen	2	22,5
	Schipperswaard	0	0,0
	Heteren	0	0,0
	Kijfwaard-West	0	0,0
	Kijfwaard-Oost	1	14,2
Totaal	3	6,8	
Gevel Noord	Erlecom	1	18,1
	Haaften	0	0,0
	Wolfswaard	1	14,0
	Totaal	2	11,2
Gevel Oost	Azewijn	3	18,1
	Winterswijk	2	30,8
	Bemmel	0	0,0
	Totaal	5	17,2
Gevel Zuid	Nuance	0	0,0
	Thorn	2	32,4
	Brunssum	1	18,8
	Totaal	3	19,8
Totaal AFR Productie		16	10,9
AFR Wienerberger 1101 overhead		0	0,0
Totaal Wienerberger		16	9,3

### Ingediende meldingen

Iedere medewerker moest in 2020 twee meldingen doen van een gevaarlijke situatie. In dit overzicht zie je het aantal meldingen dat per locatie werd gedaan.

	Totaal
Afferden Nuance	65
Azewijn	60
Bemmel	48
Brunssum Poriso	75
Deest Narvik	175
Erlecom	50
Haaften	90
Heteren	58
Kijfwaard-Oost	62
Kijfwaard-West	142
Panningen	44
Schipperswaard	46
Tegelen Janssen-Dings	127
Tegelen Narvik	180
Thorn	56
Winterswijk De Vlijt	28
Wolfswaard	70
Zennewijnen	71
Totaal	1447

## OPLEIDEN & ONTWIKKELEN

**We investeren jaarlijks in het opleiden en ontwikkelen van onze collega's.  
Wat was het bestede opleidingsbudget per locatie?**

Locatie	2020
Azewijn Nijverheid	5.539,00
Azewijn Volharding	15.550,05
Bemmel	8.097,35
Brunssum	9.894,00
Deest	14.182,50
Erlecom	11.532,40
Haaften	5.875,00
Heteren	6.510,00
Janssen-Dings	34.516,00
Kijfwaard-Oost	4.293,33
Kijfwaard-West	23.119,32
Nuance	7.399,50
Panningen	12.701,00
Schipperswaard	207,50
Tegelen	21.176,26
Thorn	15.254,56
Vlijt Winterswijk	9.459,50
Wolfswaard	7.190,50
Services/Commerce	120.372,36
Zennewijnen	16.590,65
Totaal	349.460,78

## WIENERBERGER AANDELENPROGRAMMA

### VAN MEDEWERKER TOT MEDE-EIGENAAR

**In 2020 introduceerden wij in Nederland het Wienerberger Aandelenprogramma. Het aandelenprogramma was eerder al succesvol gelanceerd door Wienerberger AG in Oostenrijk. Het programma wordt nu uitgerold naar de overige Wienerberger landen.**

#### 177 collega's doen mee

In 2020 deden in totaal 177 collega's (verdeeld over Wienerberger, Pipelife, Aberson en Deko) mee met het aandelenprogramma. Dat komt neer op 15% van onze medewerkers. Gezamenlijk investeerden de collega's € 609.900 in Wienerberger aandelen.

#### Uitkering dividend 2020

In november werd op de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering besloten dat Wienerberger AG over 2020 een dividend uitkeerde van 60 cent per aandeel. Investeerders hebben dit mogen laten uitbetalen óf opnieuw geïnvesteerd in Wienerberger aandelen.







**Wienerberger B.V.**

Hogeweg 95, 5301 LK Zaltbommel  
Postbus 144, 5300 AC Zaltbommel

T 088 - 118 51 11

[info.nl@wienerberger.com](mailto:info.nl@wienerberger.com)

[www.wienerberger.nl](http://www.wienerberger.nl)

[www.werkenbijwienerberger.nl](http://www.werkenbijwienerberger.nl)

