

**WACKER**

CREATING TOMMOROW'S SOLUTIONS



GLOBAL COMPACT

FORTSCHRITTSBERICHT 2018

## 1) Unterstützungserklärung des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

WACKER hat 2017 seine erfolgreiche Geschäftsentwicklung fortgesetzt. Der Umsatz ist um mehr als sechs Prozent auf 4,92 Milliarden Euro gestiegen. Den Rahmen für eine erfolgreiche Zukunft von WACKER schreiben wir mit unserer 5-Punkte-Strategie fort. Wir haben klare Ziele und Vorstellungen, wie wir WACKER weiterentwickeln wollen. Daran hat sich nichts geändert. Wir verfolgen unseren Weg konsequent weiter, immer mit dem Anspruch, alle Chancen, die sich uns bieten, entschlossen wahrzunehmen.

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt weiterhin in sämtlichen Geschäftsprozessen noch mehr an Bedeutung – angefangen beim optimierten Rohstoffeinsatz über eine höhere Prozesseffizienz bis hin zur Entwicklung nachhaltiger Produkte, die dafür sorgen, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken. Als Unternehmen, das sich der Nachhaltigkeit verschrieben hat, wissen wir: Nachhaltig zu werden, ist ein Weg. Wir sind noch nicht auf allen Feldern da, wo wir sein wollen. Wir verzeichnen zwar seit Jahren weniger meldepflichtige Arbeitsunfälle als der Durchschnitt der deutschen Chemieindustrie. Bei den Arbeitsunfällen mit Ausfalltagen haben wir unser selbst gestecktes Ziel jedoch noch nicht erreicht. Um uns hier zu verbessern, setzen wir auf unsere neuen Arbeitsschutzprogramme.

Schon heute geht ein wesentlicher Teil unserer Produkte in nachhaltige Anwendungen. Dazu zählen: Polysilicium für Solaranlagen, Klebstoffzusätze für Windräder, Hochleistungssilicone für Elektroautos und Dispersionspulver für Wärmedämmverbundsysteme. Besonders der starke Ausbau der Photovoltaik bestätigt: Die Solarenergie hat eine große Zukunft. Sie gehört zu den kostengünstigsten und umweltfreundlichsten Energiequellen der Erde.

Erneuerbare Energie ist auch eines von den 17 Zielen, die die Vereinten Nationen im Jahr 2015 für eine nachhaltige Entwicklung formuliert haben. Es ist für WACKER Ehre und Ansporn zugleich, zur Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs) beizutragen.

Ein weiteres Thema, das zurzeit alle Unternehmen umtreibt, ist die Digitalisierung. Das ist bei WACKER nicht anders. Die zentrale Frage ist: Wie gehen wir mit ihr um? Die Digitalisierung vollzieht sich nicht von jetzt auf gleich. Sie wird in den nächsten Jahren ein ständiger Begleiter auf unserem Weg ins digitale Zeitalter. Unsere Antwort darauf lautet: Wir ergreifen die Initiative. Aber nicht überstürzt, sondern überlegt. Das Wissen und die Erfahrung aus der Zeit vor der Digitalisierung haben nach wie vor ihren Wert.

Die Digitalisierung zeigt: Die Welt ist im Wandel. Wir müssen diesen Wandel annehmen. Dass wir das können, haben wir immer wieder bewiesen. Veränderungswille und Wandlungsfähigkeit ziehen sich wie ein roter Faden durch unsere 104-jährige Geschichte. Vor allem denken und handeln wir langfristig. Das zahlt sich auf Dauer aus. Besonders wichtig ist es in diesem Zusammenhang, die Menschen mitzunehmen. Dafür werden wir u.a. die Mitarbeiterbefragung nutzen, die wir erneut in 2018 durchführen werden. Ebenso setzen wir noch verstärkter auf unsere gemeinsamen Unternehmenswerte, die wir für alle Mitarbeiter im Unternehmen klar kommunizieren möchten und den Anteil eines jeden Mitarbeiters daran betonen werden. Dies zahlt für uns auf das große Thema „Menschenrechte im Unternehmen“ ein. Denn für uns steht der Mensch nach wie vor im Mittelpunkt.

Auch im vergangenen Jahr hat sich WACKER eingebracht, um die Welt nachhaltiger zu machen. Wir werden weiterhin unseren Beitrag leisten – mit Entschlossenheit, Kraft und Ausdauer.

Dr. Rudolf Staudigl  
Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie AG  
April, 2018

<b>1) Unterstützungserklärung des Vorstands</b>	<b>2</b>
<b>2) Governance</b>	<b>4</b>
SustainaBalance®: Strategische Ausrichtung für die Zukunft	4
Verknüpfung mit den Sustainable Development Goals	4
Responsible Care® und UN Global Compact	5
Grundsätze der Unternehmensethik	5
Integriertes Managementsystem	5
Nachhaltigkeitsbericht	5
Analyse wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen	5
<b>3) Praktische Umsetzung</b>	<b>7</b>
<b>Menschenrechte</b>	<b>7</b>
Arbeitnehmerbelange	7
Aus- und Weiterbildung auf hohem Niveau	7
Vielfalt und Chancengleichheit (Diversity)	7
Anteil Frauen an Führungspositionen	8
Neues variables Vergütungssystem	8
Einführung Familienzeit	8
Fluktuation	9
Mitarbeitervertretung	9
<b>Arbeitsnormen &amp; Sicherheit</b>	<b>9</b>
Anlagensicherheit	9
Sicherheitsschulungen und -überprüfungen	9
Produktsicherheit	10
Sicherer Transport von Gefahrgut	10
Arbeitsschutz	11
<b>Umwelt &amp; Klima</b>	<b>12</b>
Umweltschutz	12
Bewertung mit dem Global Water Tool™	13
Energie	13
Emissionen	14
<b>Korruptionsprävention</b>	<b>16</b>
<b>Nachhaltiges Lieferkettenmanagement</b>	<b>16</b>
<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>17</b>
Nachbarn	17
Schulen und Universitäten	17
Spenden und Sponsoring	17
<b>4) Besondere Auszeichnungen und Ereignisse</b>	<b>18</b>
Inklusion in Bayern	18
Ideenmanagement prämiert	18
WACKER erreicht erneut EcoVadis Gold Level	18
Haiti: Schule wächst und gedeiht	19
<b>5) Prinzipien des UN Global Compact und Verankerung bei WACKER</b>	<b>20</b>

## 2) Governance

### SustainaBalance®: Strategische Ausrichtung für die Zukunft

Nachhaltigkeit zählt zu den fünf strategischen Unternehmenszielen von WACKER. Gleichzeitig sind wir als Industrieunternehmen verschiedenen Interessengruppen verpflichtet; allen voran unseren Kunden und Mitarbeitern sowie Anteilseignern. Hier sind wir gefordert, ein sinnvolles, nachhaltiges Gleichgewicht zu finden. Wir nennen dies: SustainaBalance®:



### Verknüpfung mit den Sustainable Development Goals

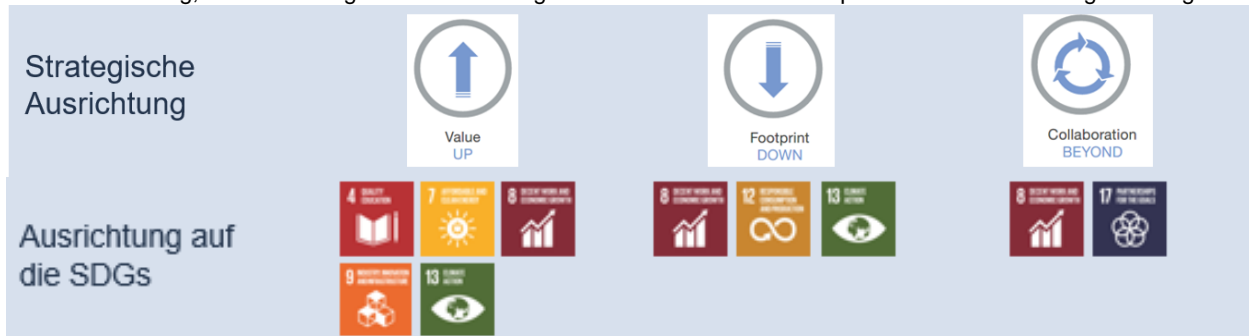
Am 25. September 2015 haben die Vereinten Nationen 17 Sustainability Development Goals (SDGs) mit Zustimmung vieler Staaten verabschiedet. **WACKER konzentriert sich auf die Tätigkeitsfelder, für die wir den größten Hebel haben. Deshalb setzt WACKER seine Prioritäten auf folgende Nachhaltigkeitsziele:**



Die Nachhaltigkeitsziele (SDGs) beschreiben

- die globalen Herausforderungen, für deren Bewältigung die Beteiligung von WACKER relevant ist
- die wesentlichen Chancen für das Geschäft von WACKER
- das Leitmotiv für Innovationen bei WACKER
- den Kompass, um diese Herausforderungen und Chancen zielgerichtet und effizient anzugehen.

Es ist uns wichtig, unsere strategische Ausrichtung mit den Sustainable Development Goals in Einklang zu bringen.



### Responsible Care® und UN Global Compact

Wir orientieren unser Handeln an zwei freiwilligen globalen Initiativen, die Basis sind für die nachhaltige Unternehmensführung bei WACKER: Responsible Care® der chemischen Industrie und der Global Compact der Vereinten Nationen. In der Responsible Care®-Initiative engagiert WACKER sich seit 1991 und ist als Teilnehmer des Programms verpflichtet, in eigener Verantwortung die Leistungen für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz ständig zu verbessern – unabhängig von gesetzlichen Vorgaben. Als Mitglied von UN Global Compact unterstützen wir aktiv die Ziele dieser weltweit wichtigsten und größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung zum Schutz der Menschenrechte, zu Sozial- und Umweltstandards und zur Bekämpfung von Korruption.

### Grundsätze der Unternehmensethik

Neben unserer Vision und unseren Zielen bilden die Verhaltensgrundsätze die dritte Säule der Unternehmensleitlinien. Diese Grundsätze sind in fünf Codes – darunter unser Code of Sustainability – niedergelegt und werden durch ein Regelwerk aus Richtlinien und Anweisungen ergänzt. Sie sind für alle Mitarbeiter weltweit verpflichtend. Die Codes sind auch auf der WACKER-Website abrufbar: [Link](#)

### Integriertes Managementsystem

Die operativen Prozesse steuern wir über unser Integriertes Managementsystem (IMS). Es definiert konzernweit einheitliche Standards zu den Themen Qualität, Sicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz. Unser Konzern-Managementsystem lassen wir durch eine weltweit tätige Zertifizierungsgesellschaft nach den Normen ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umweltschutz) und die deutschen Standorte nach ISO 50001 (Energie) zertifizieren.

Im Berichtsjahr lag der regionale Schwerpunkt des Nachhaltigkeitsmanagements auf Asien. Es wurden die chinesischen Standorte Nanjing, Shanghai und Zhangjiagang sowie der indische Standort Kalkutta auf Gesundheitsschutz und Sicherheit überprüft. Im Jahr 2018 liegt der Schwerpunkt auf Amerika.

### Nachhaltigkeitsbericht

Wir veröffentlichen alle zwei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht, um unsere Stakeholder offen und umfassend über die Nachhaltigkeitsarbeit von WACKER zu informieren. Im Jahr 2017 hat WACKER seinen Nachhaltigkeitsbericht über die Jahre 2015/2016 veröffentlicht. Das Unternehmen setzte mit dem Bericht wieder auf eine reine Online-Version – auch auf Grund des geringeren Ressourcenbedarfs und damit zum Schutz der Umwelt. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards erstellt (Option „Core“).

### Analyse wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen

WACKER tauscht sich regelmäßig mit einer Vielzahl von Zielgruppen aus. Dazu gehören neben Anteilseignern, Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Analysten, Investoren und Journalisten auch Wissenschaftler, Nachbarn, Politiker, Verbände und Nichtregierungsorganisationen. Seit Jahren befragt WACKER im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung regelmäßig seine Stakeholder. Mit der weltweit ersten Umfrage haben wir im Jahr 2016 ermittelt, welche Nachhaltigkeitsthemen Stakeholder und Top-Management als wesentlich ansehen und wie sie unsere Nachhaltigkeitsarbeit beurteilen. Die drei Top-Themen aus Sicht von Unternehmen und Stakeholdern sind Compliance, Produktsicherheit und Anlagensicherheit.

In 2016 stuften Top-Manager 25 und Stakeholder 26 von 34 Themen als wesentlich ein. Als Schwerenw ert für wesentliche Themen, über die wir in diesem Bericht informieren, definierten wir 4,00 Punkte und höher (für beide befragten Gruppen) auf einer Skala von 1,00 (sehr niedrig) bis 5,00 (sehr hoch). Die drei Top-Themen aus Sicht von Unternehmen und Stakeholder mit einem Wert von 4,51 und höher sind Compliance, Produktsicherheit und Anlagensicherheit. Es folgen Themen, die entweder vom Top-Management oder von den Stakeholdern mit 4,51 und höher bewertet werden: Arbeitssicherheit/Gesundheit, Energie, nachhaltige Produkte, Transportsicherheit, faire Geschäftspraktiken sowie Wettbewerbsfähigkeit und Wertentwicklung. Aus Gründen der Kontinuität berichten wir weiterhin in begrenztem Umfang über Themen, deren Relevanz von Top-Managern und/oder Stakeholdern niedriger bewertet wurden.

### Wesentlichkeitsanalyse – tabellarisch aufbereitet

Compliance	Sicherheit der Anlagen	Produktsicherheit	Transportsicherheit	Umsetzung fairer Geschäftspraktiken
Risk Management	Nachhaltige Produkte und Innovationen	Governance	Umsetzung fairer Geschäftspraktiken	Selbstverpflichtung zur Responsible Care®
Reduktion von Emissionen		Faire Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit	Wettbewerbsfähigkeit und Wertentwicklung	Energie
Schonender Umgang mit der Ressource Wasser	Schonender Ressourceneinsatz	Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit		
Engagement für Umweltschutz	Ausbildung		Offener Dialog mit der Gesellschaft	Weiterbildung
Gute Führung	Mitarbeitergewinnung und -bindung			
Verbandsarbeit und Lobbying				

#### Wesentlichkeit ▾

- Sehr wichtig für Top-Management
- Wichtig für Top-Management

- Sehr wichtig für Stakeholder
- Wichtig für Stakeholder

#### Handlungsfelder ▾

- Ökologie
- Soziales
- Produktverantwortung
- Unternehmensführung und Ökonomie
- Lieferkette

Weitere Details finden sich im Nachhaltigkeitsbericht: [Link](#)

### 3) Praktische Umsetzung

#### Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte und die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir bekennen uns ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und damit auch zur Unterstützung der Menschenrechte und zum Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen. Dabei orientieren wir uns an den OECD-Leitsätzen für Multinationale Unternehmen, den ILO-Kernarbeitsnormen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Neben den Arbeitsbedingungen im Unternehmen steht dabei auch die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette im Fokus. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Grundsätze des Global Compact und der Initiative Responsible Care® einhalten. Dies ist Bestandteil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen. Die Einhaltung prüfen wir über Assessments und Audits im Rahmen der Initiative Together for Sustainability.

#### Arbeitnehmerbelange

Die Menschen bei WACKER sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Engagierte und kompetente Mitarbeiter halten WACKER innovations- und wettbewerbsfähig.

Entsprechend dem UN-Nachhaltigkeitsziel Nr. 8 – Decent Work and Economic Growth – sorgt WACKER deshalb dafür, dass seine Mitarbeiter ihre persönlichen Potenziale entfalten, Verantwortung übernehmen und ihre Ideen einbringen können. Das fördern wir, indem wir unsere Mitarbeiter qualifizieren und weiterbilden. Wir wollen dafür sichere Arbeitsplätze, hohe Sozialleistungen und ein Arbeitsumfeld bieten, in dem Beruf und Privatleben vereinbar sind. Es ist uns wichtig, allen Mitarbeitern die gleichen Chancen einzuräumen. Unser Ziel ist es zudem, schwerbehinderte oder gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter dauerhaft beruflich zu integrieren. Die betriebliche Ausbildung ist seit jeher ein Schwerpunkt der Personalentwicklung von WACKER. Wir bieten unseren Mitarbeitern eine attraktive Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten und beteiligen sie am Unternehmenserfolg.

In unserem Code of Conduct bekennen wir uns ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des Global Compact. Das schließt die Prinzipien mit ein, die sich auf Arbeitsnormen beziehen: Prinzipien Nr. 3 „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“, Nr. 4 „Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit“, Nr. 5 „Abschaffung von Kinderarbeit“ und Nr. 6 „Vermeidung von Diskriminierung“. Wir verpflichten uns auch gegenüber unseren Kunden zur Wahrung dieser Arbeitsnormen.

Nachgewiesenes Fehlverhalten bei Personalbelangen ahnden wir entsprechend der Schwere des Vorfalls. Nennenswerte Vorfälle gab es im Berichtsjahr nicht.

#### Aus- und Weiterbildung auf hohem Niveau

Bei der Personalentwicklung setzt WACKER auch auf die betriebliche Ausbildung. Im Geschäftsjahr 2017 starteten 188 junge Menschen ihre Ausbildung bei WACKER oder im Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW). In Summe hat das Unternehmen mit 601 Auszubildenden etwas mehr Lehrlinge beschäftigt als im Vorjahr (2016: 596). Die Ausbildungsquote (Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zur Konzernbelegschaft in Deutschland) liegt auf Grund der Entkonsolidierung der Siltro nic AG mit 5,7 Prozent über dem Niveau des Vorjahres (2016: 4,7 Prozent). Fast alle der geeigneten Auszubildenden -144 Absolventen – hat WACKER im Jahr 2017 übernommen, davon 110 unbefristet und 34 befristet. Das Berufsbildungswerk Burghausen bildet auch für 20 Partnerunternehmen außerhalb des WACKER-Konzerns aus.

Insgesamt hat WACKER im Jahr 2017 7,9 Mio. € in Personalentwicklung und Weiterbildung investiert (2016: 7,2 Mio. €).

#### Vielfalt und Chancengleichheit (Diversity)

**Gleichbehandlung:** Die Verschiedenheit der Menschen sehen wir als Bereicherung. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung auf Grund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter lehnen wir ab. Diese Prinzipien gelten unternehmensweit und sind als Teil unserer Unternehmenskultur in unserem Code of Teamwork & Leadership verankert. Mögliche Diskriminierungen können Mitarbeiter – auch anonym – bei ihren Vorgesetzten melden, ebenso bei den Compliance-Beauftragten, dem Betriebsrat oder den Verantwortlichen der Personalabteilung. Die Beschwerde wird inhaltlich überprüft, der Beschwerdeführer über das Ergebnis informiert. Mögliche Diskriminierungsfälle werden in den monatlichen Compliance-Bericht an den Vorstand aufgenommen. Sie sind außerdem Gegenstand der regelmäßigen Berichte an den Aufsichtsrat. Alle Mitarbeiter der deutschen Standorte sind verpflichtet, sich durch eine E-Learning-Schulung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vertraut zu machen.



**Förderung von Vielfalt:** WACKER startete im Jahr 2015 eine konzernweite Initiative, um Vielfalt in der Belegschaft zu fördern. Das Unternehmen trat der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ bei. Seitdem setzt WACKER jährlich Schwerpunktthemen, die den Mitarbeitern die Chancen und Herausforderungen einer vielfältigen Belegschaft bewusstmachen sollen. Im Jahr 2017 lag der Schwerpunkt auf den Themen Generationenmix und Veränderungen. Künftig werden unterschiedliche Generationen etwa zehn Jahre länger zusammenarbeiten als heute, die Belegschaft wird dadurch heterogener.

Neben dem Thema Generationen beschäftigt sich das Diversity Management bei WACKER noch verstärkt mit den Themen Geschlecht und kultureller Hintergrund. Menschen aus 65 verschiedenen Nationen arbeiten für WACKER. Zum Jahresende 2017 waren 38 der konzernweit 166 Oberen Führungskräfte nicht deutscher Nationalität – dies entspricht einem Anteil von 22,9 Prozent. Insgesamt waren im OFK-Kreis 15 (2016: 15) Nationalitäten vertreten.

WACKER hat im Jahr 2017 die von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) initiierte „Charta der Gleichstellung“ unterzeichnet. Mit dieser Initiative dokumentieren die Unterzeichnenden, dass sie in ihrem Verantwortungsbereich die Gleichstellung vorantreiben. Zu den Handlungsfeldern, auf denen WACKER sich bereits mit konkreten Maßnahmen engagiert, gehören lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, die Förderung von Frauen in Führungspositionen und Netzwerke für Frauen.

### Vielfalt und Chancengleichheit

	2017	2016
<b>Beschäftigte Konzern</b>	<b>13.811</b>	<b>13.448</b>
Davon weibliche Mitarbeiter	3.154	3.047
Anteil weibliche Mitarbeiter Konzern (%)	22,8	22,7
<b>Beschäftigte Deutschland</b>	<b>9.984</b>	<b>9.775</b>
Davon ausländische Mitarbeiter	1.046	1.034
Anteil ausländische Mitarbeiter Deutschland (%)	10,5	10,6
<b>Zahl Mitarbeiter mittleres Management Konzern (Führungskreis 3)</b>	<b>3.043</b>	<b>2.927</b>
Davon weibliche Mitarbeiter	690	650
Anteil weibliche Mitarbeiter mittleres Management Konzern (%)	22,7	22,2
<b>Obere Führungskräfte Konzern<sup>1</sup></b>	<b>166</b>	<b>165</b>
Davon weibliche Obere Führungskräfte	21	19
Anteil weibliche Obere Führungskräfte Konzern (%)	12,7	11,5

<sup>1</sup> OFK-Zahlen ohne ruhende Arbeitsverhältnisse und ohne Vorstand Wacker Chemie AG

### Anteil Frauen an Führungspositionen

Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen mittel- bis langfristig signifikant zu erhöhen. Das Talent Management bei WACKER hilft dabei, das Potenzial der bei WACKER beschäftigten weiblichen Mitarbeiter systematisch zu erkennen und zu fördern. Der Corporate Governance Bericht enthält zusätzliche Informationen zum Frauenanteil und insbesondere dazu, wie bei WACKER das seit dem 01. Mai 2015 geltende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen umgesetzt wird.

### Neues variables Vergütungssystem

WACKER hat im Berichtsjahr mit den Arbeitnehmervertretern ein neues variables Vergütungssystem für tariflich wie außertariflich beschäftigte Mitarbeiter in Deutschland ausgehandelt. Das neugestaltete System löst ab dem Jahr 2018 die bisherigen variablen Vergütungsbestandteile ab und ersetzt diese durch eine einheitliche, marktgerechte und transparente Methodik. Sie ist vergleichbar mit der Vorgehensweise zur Berechnung der variablen Vergütung der Oberen Führungskräfte.

### Einführung Familienzeit

Seit dem Jahr 2017 bietet WACKER eine weitere Möglichkeit an, Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer Kinder bis zum achten Geburtstag zu unterstützen. Dafür hat das Unternehmen die WACKER-Familienzeit ins Leben gerufen. Je nach Arbeitszeitmodell erhalten Mitarbeiter bis zu einer Woche bezahlte Freistellung pro Kalenderjahr. Die WACKER-Familienzeit entspricht



den Verwendungsmöglichkeiten des tariflich vorgesehenen Demografiefonds, der unter anderem lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle fördert.

## Fluktuation

Mit guten Sozialleistungen, einer wettbewerbsfähigen Vergütung und motivierenden Aufgaben ist WACKER ein attraktiver Arbeitgeber. Die langjährige Bindung unserer Belegschaft an das Unternehmen bestätigt dies. Die Mitarbeiter in Deutschland (Stammpersonal) gehören im Durchschnitt seit 18,3 Jahren zu unserem Unternehmen (2016: 18,3 Jahre). Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Oberen Führungskräfte beträgt 20,5 Jahre.

### Fluktuationsrate

%	2017	2016
Deutschland	0,5	0,8
Ausland	8,2	7,0
<b>Konzern</b>	<b>2,6</b>	<b>2,4</b>

## Mitarbeitervertretung

Unsere Belegschaft ist vor allem in Deutschland seit jeher in bedeutendem Umfang gewerkschaftlich organisiert.

Alle Standorte des WACKER-Konzerns in Deutschland haben eine Mitarbeitervertretung.

Auch auf internationaler Ebene können sich WACKER-Mitarbeiter gewerkschaftlich organisieren. An ausländischen Standorten, in denen keine betrieblichen Vertretungen vorgegeben oder etabliert sind, übernehmen Mitarbeiter der Personalabteilung die Funktion als Ansprechpartner für Mitarbeiterbelange.

## Arbeitsnormen & Sicherheit

Ein wichtiges Ziel für WACKER ist es, Anlagen und Prozesse so zu betreiben, dass Mensch und Umwelt nicht gefährdet werden. Wir haben deshalb ein konzernweites Sicherheitsmanagement, das Arbeitsschutz und Anlagensicherheit umfasst.

### Anlagensicherheit

Um die Sicherheit unserer Anlagen zu gewährleisten, ermitteln wir zunächst systematisch Gefahren und bewerten sie. WACKER analysiert dabei, wie gut wir die im Prozess vorhandene Energie (z. B. Druck, Wärme) beherrschen, und welchen Einfluss mögliche Einzelfehler auf eine Ereigniskette bis hin zum Stör- oder Unfall haben können. Nach dieser umfassenden Analyse legen wir Schutzmaßnahmen fest, damit wir ungewünschte Ereignisse verhindern.

Der Schwerpunkt unseres Sicherheitsmanagements liegt auf der Prävention. Dennoch lassen sich sicherheitskritische Ereignisse nicht immer verhindern. Das hat sich beispielsweise im September 2017 an unserem US-Standort Charleston gezeigt. Dort kam es zu einer Wasserstoffexplosion, wodurch die Produktion in dem Werk seither ruht. Bei dem Vorfall wurden zwei Werkangehörige zur Untersuchung ins Krankenhaus gebracht. Sie wurden aber noch am gleichen Tag wieder entlassen.

### Sicherheitsschulungen und -überprüfungen

WACKER legt besonderen Wert darauf, seine Sicherheitsexperten aus- und weiterzubilden. Regelmäßig schult das Unternehmen beispielsweise in Themen der Anlagensicherheit und des Explosionsschutzes. Im Jahr 2017 haben wir die chinesischen Standorte Nanjing, Shanghai und Zhangjiagang sowie den indischen Standort Kalkutta überprüft. Betriebe, die lange Zeit keine meldepflichtigen Unfälle verzeichnen, werden bei WACKER besonders gewürdigt.

## Sicherheits- und umweltrelevante Ereignisse – WACKER Konzern

	2017	2016
<b>Zahl sicherheits- / umweltrelevanter Ereignisse<sup>1</sup> Konzern</b>	<b>22</b>	<b>44</b>
Sicherheits- / umweltrelevante Ereignisse Konzern pro einer Mio. Arbeitsstunden <sup>2</sup>	<b>1,0</b>	<b>2,1</b>

<sup>1</sup> Nach den Kriterien des europäischen Chemieverbands CEFIC

<sup>2</sup> WACKER Process Safety Incident Rate (WPSIR)

### Produktsicherheit

WACKER informiert über die sichere Verwendung seiner Produkte und arbeitet kontinuierlich daran, für Mensch und Umwelt schädliche Substanzen in Produkten zu vermeiden oder zu verringern. WACKER vertreibt seine Produkte nur in den Ländern, in denen das Unternehmen eine gültige Chemikalienregistrierung besitzt.

Zur Orientierung für unsere Produktentwickler pflegen wir eine Liste mit rund 550 Stoffen, die bei WACKER nicht mehr in Produkten enthalten sein sollen. Das sind nicht nur verbotene oder beschränkte Chemikalien (z. B. Stoffe der Anhänge XIV und XVII der Chemikalienverordnung REACH), sondern auch Stoffe, die von einzelnen Unternehmen nicht gewünscht werden. Wir vermeiden Stoffe, die von der Europäischen Chemikalienagentur in der Liste der „besonders bedenklichen Stoffe“ (SVHC, substances of very high concern) geführt sind.

Die Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) regelt seit 2007 das Registrieren, Bewerten, Zulassen und Beschränken von Chemikalien in der Europäischen Union (EU). Mit REACH werden umfassende Daten ermittelt. REACH stellt hohe Anforderungen an Hersteller, Importeure und Anwender von chemischen Produkten: Alle Stoffe, die sich auf dem europäischen Markt befinden, müssen ab einer Jahresmenge von einer Tonne registriert und bewertet werden. Der Prüfaufwand richtet sich hauptsächlich nach der hergestellten oder importierten Menge und den zu erwartenden Risiken. Besonders risikobehaftete Stoffe unterliegen einem behördlichen Zulassungsverfahren. Bis Ende 2017 reichte WACKER im Rahmen von REACH 220 Registrierungs dossiers bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) ein. Für einen Teil der Dossiers der ersten und zweiten Phase, die in den Jahren 2010 bzw. 2013 eingereicht wurden, stellt die ECHA im Rahmen ihrer Bewertungstätigkeit Nachforderungen. Diese haben wir auch im Jahr 2017 fristgerecht bearbeitet.

WACKER steht mit seinen Lieferanten auch zu bislang noch nicht unter REACH registrierten Stoffen in intensivem Kontakt. Mit systematischen Abfragen fordern wir von unseren Lieferanten verbindliche Aussagen zum Registrierstatus sowie zur weiteren Verfügbarkeit von Rohstoffen, insbesondere wegen des Ablaufs der letzten Registrierphase für Phase-in-Stoffe (>1 Tonne /Jahr) am 31. Mai 2018.

Der Welt-Chemieverband ICCA (International Council of Chemical Associations) hat die Global Product Strategy (GPS) entwickelt. Sie regelt, wie Eigenschaften von Chemikalien bewertet werden und wie über ihre sichere Verwendung zu informieren ist. In Europa werden die meisten GPS-Anforderungen über REACH und CLP, die Verordnung zur Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, erfüllt. Für unsere unter REACH registrierten Stoffe haben wir bis Ende 2017 im ICCA-Chemikalienportal 75 Sicherheitsbeschreibungen veröffentlicht.

### Sicherer Transport von Gefahrgut

WACKER achtet darauf, seine Produkte sicher zu lagern und zu transportieren. Das gilt besonders für Gefahrgut. Im Jahr 2017 wurden in unserem Auftrag über 11.000 LKW für Gefahrguttransporte im Warenausgang unserer Standorte und Lager in Deutschland überprüft (2016: über 9.500). Bei Mängeln weisen wir sie zurück. Seit Jahren ist die Mängelquote niedrig. Im Jahr 2017 lag sie bei Gefahrguttransporten im Warenausgang unseres größten Standorts Burghausen bei ca. 1,4 Prozent (2016: 1,3 Prozent). Die Gefahrgutspediteure werden regelmäßig von WACKER auditiert.

Auch beim Thema Transportsicherheit setzen wir auf gut ausgebildetes Personal. Im Berichtsjahr absolvierte unsere Belegschaft allein in Deutschland mehr als 1.400 Präsenztrainings zur sicheren Durchführung von Gefahrguttransporten sowie rund 800 Online-Schulungen zum Thema Ladungssicherung.

Regelmäßig tauschen wir uns mit unseren Logistk dienstleistern zu Themen der Transportsicherheit aus, beispielsweise während des jährlichen Lieferantentags. Bei Mängeln vereinbaren wir Verbesserungsmaßnahmen und überprüfen ihre Umsetzung. WACKER nutzt interne Bewertungskriterien und international anerkannte Systeme, um Logistk dienstleister auszuwählen und ihre Leistungen zu beurteilen. Über Vorgaben stellt WACKER sicher, dass auch die Unterauftragnehmer unseren hohen Sicherheitsanforderungen entsprechen.

Für Produkte mit hohem Gefahrenpotenzial setzen wir Verpackungen und Tanks nach den höchsten Qualitätsstandards ein.

Im Berichtsjahr verzeichneten wir insgesamt acht Transportvorkommnisse. Dazu zählen wir Unfälle und Ereignisse, die sich bei der Distribution unserer Zwischenprodukte und Produkte ereignen, sofern der Transport von uns beauftragt wird. Mitgerechnet sind auch Zwischenfälle ohne Gefahrgut und solche, die keine negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben. Diese Ereignisse fließen ebenfalls in die Spediteursbewertung ein.

### Transportunfälle

Zahl der Unfälle	2017	2016
Straße	6	2
Schiene	2	4
See	-	-
Binnenschiff	-	1
Flugzeug	-	-

### Arbeitsschutz

Für WACKER haben Arbeitsschutz und Anlagensicherheit eine herausragende Bedeutung. Aus diesem Grund legen wir gemeinsam mit Oberen Führungskräften und leitenden Angestellten in Deutschland Sicherheitsziele in den jährlichen Zielvereinbarungen fest.

Unsere Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz sind an der internationalen Norm OHSAS 18001 ausgerichtet. Zum systematischen Arbeitsschutz gehört, dass die Gefährdungen regelmäßig beurteilt und die Arbeitsbereiche überwacht werden.

Alle Mitarbeiter werden für ihren individuellen Arbeitsplatz in Sicherheitsthemen unterwiesen. So bietet WACKER Deutschland insgesamt 42 Online-Schulungen zu Themen der Arbeitssicherheit an. Die vermittelten Kenntnisse reichen von allgemeinen Sicherheitsunterweisungen für Büro- oder Labormitarbeiter bis zum sicheren Verhalten in explosionsgefährdeten Bereichen oder der Einstufung von Gefahrstoffen.

Im Jahr 2017 haben wir Mindeststandards zu Gesundheit und Sicherheit für Technical Center festgelegt. Sie waren aufgefordert, sich im ersten Schritt selbst zu überprüfen und erkannte Schwachstellen zu beseitigen. Die neuen Standards werden auch als Grundlage für künftige Audits an Technical Centern verwendet.

Die Entwicklung der Arbeitsunfälle zählt zu den wichtigsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Beim Arbeitsschutz haben wir uns vorgenommen, dass die Zahl der Arbeitsunfälle pro eine Million Arbeitsstunden konzernweit im Jahr 2020 nicht mehr als 1,7 betragen soll. Bei den meldepflichtigen Arbeitsunfällen (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen) weist WACKER, verglichen mit dem Durchschnitt der deutschen Chemieindustrie, deutlich bessere Zahlen aus: Im Jahr 2017 betrug die Quote hier 1,4 pro eine Mio. Arbeitsstunden, während die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie im Jahr 2016 in Chemiebetrieben 9,4 meldepflichtige Unfälle auf eine Mio. Arbeitsstunden registrierte. In der Berichtsperiode verzeichnete WACKER in seiner Belegschaft wieder keinen Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang.

Die wenigsten Unfälle bei WACKER sind chemietypisch. Häufigste Ursachen sind Unachtsamkeit bei manuellen Tätigkeiten, Stolpern, Rutschen oder Stürze. Wir geben uns mit der Unfallhäufigkeit nicht zufrieden und erhöhen unsere Anstrengungen im Arbeitsschutz. Im Jahr 2017 haben wir an den deutschen Produktionsstandorten ein Sicherheitsprogramm eingeführt, um Unfälle bei der Eigenbewegung zu reduzieren. Weiterhin setzen wir unser Sicherheitsprogramm WACKER Safety Plus (WSP) um: Es nutzt erfolgreiche Sicherheitselemente von Standorten mit besonders niedrigen Unfallzahlen. Dazu zählen Sicherheitsrundgänge, Gespräche mit der Betriebsmannschaft und Notfallübungen. WACKER Safety Plus zielt darauf ab, unsichere Handlungen zu erkennen und zu vermeiden.

## Arbeitsunfälle Stammpersonal und Zeitarbeiter – WACKER Konzern

	2017	2016
Unfallhäufigkeit Konzern: Arbeitsunfälle <sup>1</sup> pro einer Mio. Arbeitsstunden	2,8	3,0
Europa	3,3	3,8
Amerika	2,2	0,7
Asien	0,4	0,8
Unfallhäufigkeit Konzern: Meldepflichtige Arbeitsunfälle <sup>2</sup> pro einer Mio. Arbeitsstunden	1,4	1,6
Tödliche Arbeitsunfälle	-	-

<sup>1</sup> Unfälle ab einem Ausfalltag

<sup>2</sup> Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen

## Umwelt & Klima

Mit quantifizierbaren Umweltzielen wollen wir die Auswirkungen unserer Produktion auf die Umwelt vermindern.

### Umweltziele des WACKER-Konzerns bis 2022

Region	Umweltkennzahl	Basisjahr	Ziel 2022 <sup>1</sup> (%)
WACKER Deutschland	gewichteter spezifischer Energieverbrauch (pro Tonne Nettoproduktion) <sup>2</sup>	2007	-50
WACKER Deutschland	spezifische Kohlendioxidemissionen (pro Tonne Nettoproduktion) <sup>2</sup>	2012	-15
Konzern	spezifische Staubemissionen (pro Tonne Bruttoproduktion) <sup>2</sup>	2012	-50
Konzern	spezifische Emissionen relevanter VOCs (flüchtige organische Verbindungen; pro Tonne Bruttoproduktion) <sup>2</sup>	2012	-25

<sup>1</sup> Die Zielerreichung wird nicht durch lineare Fortschritte erzielt, sondern durch einzelne Projekte, die in unterschiedlichen Phasen des Zielzeitraums umgesetzt werden. Deshalb werden keine Zwischenstände berichtet.

<sup>2</sup> Die Bruttoproduktion entspricht der Gesamtproduktion (Ziel- und Nebenprodukte) eines Betriebs bzw. Standorts. Die Nettoproduktion errechnet sich aus der Bruttoproduktion eines Betriebs bzw. Standorts abzüglich des internen Wiedereinsatzes von Produkten.

### Umweltschutz

WACKER legt besonderes Augenmerk auf den integrierten Umweltschutz. Er beginnt bereits in der Produktentwicklung und der Anlagenplanung. WACKER arbeitet ständig daran, seine Produktionsprozesse zu verbessern, um Ressourcen zu schonen. Eine unserer Hauptaufgaben ist es, Stoffkreisläufe zu schließen und Nebenprodukte an anderer Stelle in die Produktion zurückzuführen. So verringern und vermeiden wir Energie- und Ressourcenverbrauch, Emissionen und Abfälle und integrieren den Umweltschutz in unsere Produktionsprozesse. Das integrierte Verbundsystem ist im zusammengefassten Lagebericht im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ beschrieben.

### Umweltschutzkosten

Mio. €	2017	2016
Betriebskosten	78,3	78,4
Investitionen	4,2	2,4

Unsere konzernweiten Standards zum Umweltschutz gelten für alle Produktionsstandorte und Technical Center. Die Standortleiter stellen sicher, dass gesetzliche Auflagen im Umweltschutz sowie Umweltstandards eingehalten werden. Der Konzernkoordinator Umwelt prüft an den Standorten, wie Umweltstandards in der Praxis umgesetzt werden, und überwacht stichprobenartig, wie die gesetzlichen Auflagen eingehalten werden.

Im Jahr 2017 haben wir 4,2 Mio. € (2016: 2,4 Mio. €) in den Umweltschutz investiert. Die Umweltschutzbetriebskosten betragen 78,3 Mio. € (2016: 78,4 Mio. €). Beispiele für Investitionen in den Umweltschutz am Standort Burghausen sind die Analysetechnik in der Abwasserreinigungsanlage sowie ein Prozessleitsystem für das Entsorgungszentrum.

### Bewertung mit dem Global Water Tool™

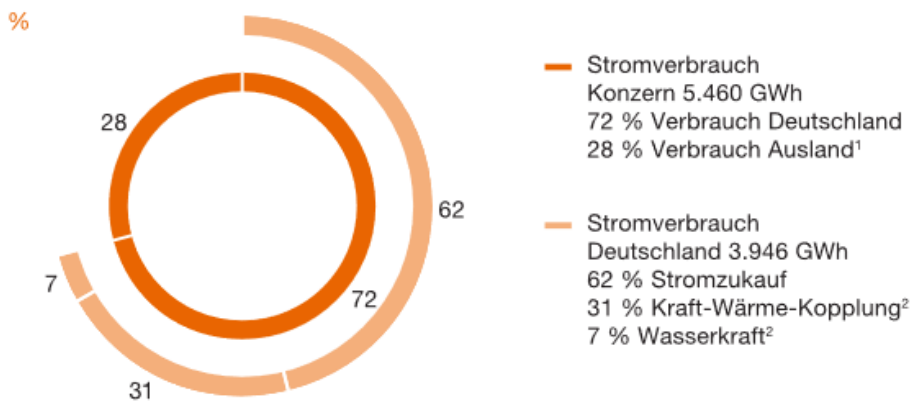
Wir haben im Jahr 2013 das Global Water Tool™ (GWT) des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) genutzt, um den relativen Wasserstressindex der Länder zu ermitteln, in denen unsere wichtigsten Produktionsstandorte sind. Dieser gibt Auskunft über das Verhältnis zwischen Wasserbedarf und Verfügbarkeit von sich erneuerndem Süßwasser. Das Ergebnis zeigt, dass unsere wichtigsten Produktionsstätten in Regionen mit einem niedrigen relativen Wasserstressindex liegen. Auf diese Regionen entfallen mehr als 97 Prozent unseres jährlichen Wassereinsatzes und über 90 Prozent unseres Produktionsvolumens.

Im Rahmen des Umweltpakts Bayern unterstützen wir mit sieben weiteren Unternehmen aus dem bayerischen Chemiedreieck im Verein „Naturnahe Alz“ den bayerischen Staat dabei, den Fluss Alz zu renaturieren und dessen Ökosystem nachhaltig zu stärken.

### Energie

Die chemische Industrie ist eine der energieintensivsten Branchen. Die WACKER-Standorte in Deutschland verbrauchen 3.946 GWh Strom; damit liegt unser Anteil am nationalen Stromverbrauch bei etwa 0,8 Prozent. WACKER verbessert ständig die Energieeffizienz seiner Prozesse. So bleiben wir auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig und leisten zugleich einen Beitrag zum Klimaschutz.

#### Stromversorgung



<sup>1</sup> Im Ausland beziehen wir den Strom fremd auf Basis des örtlichen Standardenergiemix.

<sup>2</sup> Burghausen

## Energieverbrauch – WACKER Konzern

GWh	2017	2016
Stromverbrauch	5.460	5.199
Wärmeverbrauch	3.505	3.827
Primärenergieeinsatz gesamt	6.055	6.405
davon		
Erdgas	5.056	5.378
Feste Energieträger <sup>1</sup>	750	769
Wärme Fremdbezug <sup>2</sup>	249	258

<sup>1</sup> Kohle, Holzkohle, Holz; eingesetzt in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, als Reduktionsmittel

<sup>2</sup> Dampf, Fernwärme

Bei vielen chemischen Reaktionen wird Wärme frei, die wir für weitere Produktionsprozesse nutzen. An den Standorten Burghausen und Nünchritz praktizieren wir seit Jahren zusätzlich zur Wärmerückgewinnung auch Wärmeverbundsysteme und verbessern diese stetig. So reduzieren wir den Einsatz von Primärenergie (Erdgas) in unseren Kraftwerken.

Um die Energieeffizienz zu verbessern und den spezifischen Energieverbrauch (Energie pro Nettoproduktionsmenge) zu senken, hat der Vorstand Energieziele für WACKER in Deutschland festgelegt. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den spezifischen Energieverbrauch bis zum Jahr 2022 auf die Hälfte des Wertes von 2007 zu senken. Die Nettoproduktion errechnet sich aus der Bruttoproduktion eines Betriebs bzw. Standorts abzüglich des internen Wiedereinsatzes von Produkten. Die Bruttoproduktion entspricht der Gesamtproduktion (Ziel- und Nebenprodukte) eines Betriebs bzw. Standorts.

In der Energieerzeugung setzen wir vor allem auf das klimafreundliche Erdgas. An unserem größten Standort Burghausen erzeugen wir Dampf und Strom in gekoppelter Produktion: Die hocheffiziente Kraft-Wärme-Kopplungsanlage (KWK-Anlage) hat mit über 85 Prozent einen deutlich höheren Brennstoffnutzungsgrad als konventionelle Kraftwerke. Zusätzlich nutzen wir in Burghausen Wasserkraft, um Strom zu gewinnen. Unser Produktionsstandort in Holla, Norwegen, bezieht seinen Strom überwiegend aus Wasserkraft.

Vom konzernweiten Strombedarf entfielen 72 Prozent (2016: 71 Prozent) auf die Produktionsstandorte in Deutschland. Den spezifischen Energieverbrauch haben wir durch Effizienzmaßnahmen im Jahr 2017 weiter reduziert.

Unsere KWK-Anlage und das Wasserkraftwerk in Burghausen sowie das Heizkraftwerk Nünchritz erzeugten im Jahr 2017 1.481 GWh Strom (2016: 1.416 GWh). Damit produzierte WACKER rund 38 Prozent seines Gesamtstrombedarfs in Deutschland selbst. Der Kohlendioxidausstoß, der aus unternehmenseigenen emissionshandlungspflichtigen Anlagen zur Energieerzeugung und der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, stammt, belief sich im Berichtszeitraum konzernweit auf rund 1,0 Mio. Tonnen (2016: 1,0 Mio. Tonnen).

Mit seinen Kraftwerken an den Standorten Burghausen und Nünchritz unterliegt WACKER dem europäischen Emissionshandel. Seit dem Jahr 2014 kaufen wir zum Ausgleich der Unterdeckung Emissionszertifikate für unsere unternehmenseigenen emissionshandlungspflichtigen Anlagen.

## Emissionen

Die direkten Emissionen von Kohlendioxid (Scope 1 nach Greenhouse Gas Protocol) gingen 2017 im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozent zurück. Dieser Rückgang geht vor allem auf Verbesserungen bei der Dampfnutzung am Standort Charleston zurück. Auch der Produktionsstopp an diesem Standort ab September 2017 ließ die CO<sub>2</sub>-Emissionen zurückgehen.

Die geringeren Stickoxidemissionen (NO<sub>x</sub>) sind vor allem einem produktionsbedingten Rückgang am Standort Holla zuzuschreiben. Die spezifische NO<sub>x</sub>-Emission pro Tonne Produkt am Standort Holla haben wir im Vergleich zum Vorjahr um knapp drei Prozent reduziert.

Eines unserer Konzernumweltziele ist, die spezifischen Staubemissionen von 2012 bis 2022 pro Tonne Bruttoproduktion zu halbieren. Dies betrifft im Wesentlichen die Siliciummetallproduktion am Standort Holla, Norwegen. Durch die in den letzten Jahren durchgeführten Verbesserungsmaßnahmen, vor allem an den Filteranlagen, haben wir den Zielwert von 50 Prozent erstmals im Berichtsjahr erreicht.

Konzernweit ging der Wassereinsatz 2017 um rund fünf Prozent zurück. Dieser Rückgang resultiert vor allem aus einer geringeren Wasserverwendung am Standort Burghausen.



Durch die stark gestiegene produktionsbedingte Anlagenauslastung am Standort Burghausen stieg der chemische Sauerstoffbedarf (CSB) um rund acht Prozent.

Der konzernweite Anstieg der Abfallmenge um rund sechs Prozent ist vor allem auf Abfälle aus gesteigerter Produktion in Burghausen und aus Bauaktivitäten an den Standorten Burghausen und Holla zurückzuführen.

Unsere indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Zukauf von Energie (Scope 2) haben sich im Berichtsjahr auf 1.606 kt (2016: 1.588 kt) erhöht. Ursachen für den Anstieg sind erhöhte Produktionsmengen an den Standorten Burghausen, Charleston und Nünchritz. Die starke Abnahme der Umrechnungsfaktoren von Strom in CO<sub>2</sub>-Emissionen für die Stromerzeugung in Deutschland und in den USA (Daten gemäß „CO<sub>2</sub>-Emissions from Fuel Combustion, 2017 Edition“ der International Energy Agency) kompensieren diesen Anstieg deutlich. Durch Energieeffizienzmaßnahmen haben wir den gewichteten spezifischen Energieverbrauch und die damit verbundenen spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen bei einem vergleichbaren Produktportfolio zusätzlich gesenkt.

Die konzernweite CO<sub>2</sub>-Bilanz ist ein wesentliches Instrument dafür, den Klimaschutz zu verbessern. Deshalb berechnen wir, nach der erstmaligen Erfassung der indirekten Treibhausgasemissionen aus dem Zukauf von Energie (Scope 2) im Jahr 2011, seit dem Jahr 2012 auch alle Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen, zum Beispiel durch Lieferanten oder bei der Entsorgung und dem Transport von Produkten.

Diese Emissionsdaten haben wir auch im Geschäftsjahr 2017 an das Carbon Disclosure Project (CDP) weitergegeben, an dem WACKER seit 2007 teilnimmt. Die Wacker Chemie AG hat in der jährlichen Nachhaltigkeitsbewertung des Carbon Disclosure Project (CDP) das Performance Profil B auf einer Skala von A bis D erreicht.

#### Umweltkennzahlen 2016–2017 – WACKER Konzern

	2017	2016
<b>Luft</b>		
CO <sub>2</sub> -Emissionen <sup>1</sup>		
direkte (kt)	1.239	1.277
indirekte (kt) <sup>2</sup>	1.606	1.588
NO <sub>x</sub> Stickoxide (t)	1.860	1.970
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC) (t)	880	890
Staub (t)	278	515
<b>Wasser</b>		
Wassereinsatz (Tsd. m <sup>3</sup> )	197.430	207.930
CSB chemischer Sauerstoffbedarf (t)	1.310	1.210
AOX halogenierte organische Kohlenwasserstoffe (t)	2,6	3,1
<b>Abfall</b>		
beseitigt (t)	41.400	38.640
verwertet (t)	120.420	114.080
gefährlich (t)	75.800	73.660
nicht gefährlich (t)	86.020	79.060

<sup>1</sup> CO<sub>2</sub>-Emissionen werden in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol des World Resources Institute und World Business Council for Sustainable Development „A Corporate Accounting and Reporting Standard“ (GHG Protocol) erhoben. Scope 1: direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen. Scope 2: indirekte Emissionen aus dem Energiezukauf (für zugekauften Strom, Dampf und Wärme umgerechnet in CO<sub>2</sub>). Die Umrechnung erfolgt auf Basis von Emissionsfaktoren der International Energy Agency (Strom) und aus der GEMIS-Datenbank (Dampf & Wärme).

<sup>2</sup> Die von dem verbundenen Unternehmen Alzwerke GmbH gelieferten Strommengen gehen – auf Grund der Nichteinspeisung ins öffentliche Stromnetz – klimaneutral in die indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen ein.



## Korruptionsprävention

In unserem Geschäftsmodell haben Korruption und Bestechung keinen Platz. Entsprechende Grundsätze sind in unserem Code of Conduct enthalten. Alle WACKER-Mitarbeiter sind verpflichtet, diese einzuhalten. Compliance-Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiter für die einschlägigen Risiken und vermitteln Verhaltensregeln, die im Tagesgeschäft zu beachten sind.

Gemäß dem Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International ist WACKER überwiegend in Ländern geschäftlich aktiv, die ein geringes oder sehr geringes Korruptionsrisiko haben.

### Korruptions- und Bestechungsvorfälle

	2017	2016
<b>Prävention</b>		
Anzahl der auf Korruptions- und Bestechungsrisiken untersuchten Organisationseinheiten	26	26
Anteil der auf Korruptions- und Bestechungsrisiken untersuchten Rechtseinheiten (%)	17	19
<b>Korruptions- und Bestechungsvorfälle</b>		
untersucht	4	2
abgeschlossen	4	1
<b>Als Reaktion auf Korruptions- und Bestechungsvorfälle ergriffene Maßnahmen<sup>1</sup></b>		
Abmahnungen	–	–
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1	1
Zahl der Klagen	–	1
Höhe wesentlicher Bußgelder <sup>2</sup> und Zahl nicht monetärer Strafen	–	–

<sup>1</sup> Nur WACKER Deutschland

<sup>2</sup> Höhe wesentlicher Bußgelder: ab 10.000 €

## Nachhaltiges Lieferkettenmanagement

Unser Unternehmen mit Produktionsstätten in Europa, Amerika und Asien bezieht Waren und Dienstleistungen aus einer Vielzahl von Ländern. Als Mitglied der Initiativen Global Compact der Vereinten Nationen und Responsible Care® der chemischen Industrie ist es uns wichtig, zu überprüfen, ob auch unsere Lieferanten die allgemein anerkannten Nachhaltigkeitsgrundsätze einhalten. Mögliche kritische Themen sind: Arbeitsbedingungen, ethische Standards, Sicherheitsstandards (vor allem beim Umgang mit Gefahrstoffen) sowie der Umgang mit lokalen Ressourcen (z. B. Wassereinsatz oder Energieverbrauch).

Aus diesem Grund ist WACKER im Januar 2015 der Initiative Together for Sustainability (TfS) beigetreten. Diese Einkaufsinitiative der chemischen Industrie hat ein Verfahren zur Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten entwickelt. Da die Prüfungsergebnisse standardisiert und allen TfS-Mitgliedern zugänglich sind, ist das Programm auch für die Lieferanten attraktiv.

Die TfS-Audit- und -Assessment-Ergebnisse sind ein fester Bestandteil unserer Lieferantenbewertung. Insbesondere bei nicht zufriedenstellenden Ergebnissen treten wir mit dem Lieferanten in die Diskussion mit dem Ziel, Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Der Fortschritt wird durch Re-Assessments oder wiederholte Audits verfolgt. Unverändert schlechte Ergebnisse und fehlende Kooperationsbereitschaft haben Auswirkungen, bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Im Rohstoff- und Energieeinkauf streben wir an, dass die Nachhaltigkeitsleistung aller als Key Supplier eingestuften Lieferanten über TfS bewertet sein soll. Auf diesem Weg sind wir seit dem TfS-Beitritt gut vorangekommen. Die über TfS bewerteten Lieferanten decken bereits rund 80 Prozent des Rohstoff- und Energieeinkaufsvolumens ab. Die Erreichung der TfS-Ziele wird im monatlichen Management-Bericht verfolgt.

Darüber hinaus erwarten wir, dass unsere Lieferanten ein Managementsystem verwenden, das den Ansprüchen der Norm ISO 9001 (Qualität) oder vergleichbaren Anforderungen, wie etwa GMP (Good Manufacturing Practice), genügt. Bei industriellen Lieferanten erwarten wir zudem eine Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltschutz).

## Gesellschaftliche Verantwortung

WACKER versteht sich als Teil der Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten, und damit als Corporate Citizen – als unternehmerischer Bürger. Wir übernehmen deshalb gesellschaftliche Verantwortung, vor allem im regionalen Umfeld unserer Standorte.

### Nachbarn

Corporate Citizenship beginnt mit einem guten Verhältnis zu den Kommunen und zu den Nachbarn. Wir sprechen offen über das, was hinter den Werktoresn geschieht. Unsere Standorte gehen weltweit auf Fragen der Öffentlichkeit ein. Anwohner, die sich mit Anliegen an uns wenden, erhalten eine schnelle und verständliche Antwort. Dafür stehen Bürgertelefone und zentrale Ansprechpartner bereit.

Mit Umweltberichten und anderen Broschüren informieren wir über unsere Standorte. Wir laden zu Tagen der offenen Tür ein sowie zu anderen Veranstaltungen. Dazu zählen das WACKER WISSENSFORUM und die Umweltinformationstage am Standort Burghausen oder die jährlichen Nachbarschaftsgespräche im Werk Nünchritz.

An vielen Standorten bieten wir der umliegenden Bevölkerung auch unentgeltliche Dienstleistungen, so zum Beispiel Augen- und Gesundheitsuntersuchungen in Indien oder der Household Hazardous Waste Day, an dem die Nachbarschaft unseres Standorts in Adrian (USA) Gelegenheit hat, ihre im Haushalt verwendeten Chemieprodukte, die nicht über den Hausmüll entsorgt werden können, bei uns abzugeben.

### Schulen und Universitäten

WACKER möchte Kinder und Jugendliche für Naturwissenschaft und Technik begeistern. Denn als Chemieunternehmen brauchen wir auch in Zukunft hervorragende Wissenschaftler. Dieses Ziel verfolgen wir auf verschiedenen Wegen.

WACKER unterstützt fortschrittliche Unterrichtsmethoden und ein modernes Schulmanagement. Wir zählen zu den Gründungsmitgliedern der Stiftung Bildungspakt Bayern, der 143 Unternehmen und der Freistaat Bayern angehören. Aufgabe ist es, das Bildungssystem in Bayern zu modernisieren.

WACKER legt großen Wert darauf, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und engen Kontakt zu den Hochschulen zu halten. Unsere Forscher werden von Universitäten häufig zu Vorträgen und Gastvorlesungen eingeladen. Hochschulguppen besuchen unsere Standorte, um einen Einblick in die Arbeit eines Industrieunternehmens zu erhalten. Studenten können bei WACKER Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen anfertigen oder als Praktikanten und Werkstudenten tätig sein.

### Spenden und Sponsoring

Unser Sponsoring hat als Schwerpunkte die Themen Bildung und Wissenschaft sowie den Profifußball des SV Wacker Burghausen. Etwa die Hälfte unserer Spenden in der Berichtsperiode ging an den Sportverein SV Wacker Burghausen, wo wir den Breitensport unterstützen, an das Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“ sowie an die Stiftung WACKER HILFSFONDS.

Spenden und Sponsoring Konzern 2015/2016



## 4) Besondere Auszeichnungen und Ereignisse

### Inklusion in Bayern

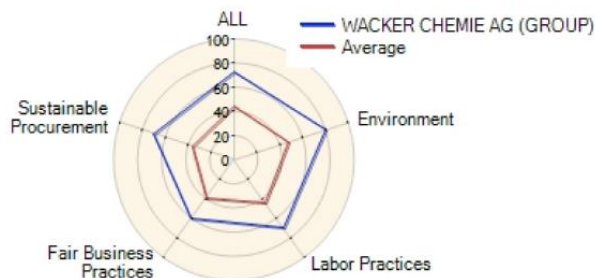
Die Bayerische Staatsregierung hat WACKER im Jahr 2017 mit dem Emblem „**Inklusion in Bayern – wir arbeiten miteinander**“ ausgezeichnet. Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung, Gleichgestellte und gesundheitlich angeschlagene Mitarbeiter werden bei WACKER besonders geschützt und gefördert. So arbeiten im betrieblichen Eingliederungsmanagement Vorgesetzte, Mitarbeiter, Personalabteilung, Arbeitnehmervertretungen, Schwerbehindertenvertretung und Gesundheitsdienst eng zusammen, um betroffene Mitarbeiter gezielt zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel ist die Beschäftigungssicherung. Dabei wird zunächst gemeinsam geprüft, ob der Mitarbeiter zum Beispiel durch ergonomische Umgestaltung oder Änderung von Abläufen an seinem Arbeitsplatz unterstützt werden kann. Ist das nicht der Fall, wird versucht, ihm eine andere, geeignete Stelle anzubieten. WACKER engagiert sich für Menschen mit Handicap über die Unternehmensgrenzen hinaus, indem es mit Behindertenwerkstätten zusammenarbeitet. So bezieht zum Beispiel das Werk Burghausen Produkte von den nahen gelegenen Ruperti-Werkstätten – vom Staumaterial zur Ladungssicherung bis hin zu Montageteilen für Verfahrenstechnik.

### Ideenmanagement prämiert

Auf dem jährlichen Deutschlandkongress des ZI (Zentrum Ideenmanagement) in Fulda wurden am 28. Februar 2018 wieder die Preise für Spitzenleistungen in sieben Kategorien verliehen. Ein dreiköpfiges Team von WACKER gewann den ersten Preis in der Kategorie „Produktion und Technik“ und zeigte damit, dass das Betriebliche Vorschlagswesen des Konzerns auch im 90. Jubiläumsjahr von keinerlei Ermüdungserscheinungen geplagt ist. Mit den ZI-Ideen-Awards werden Mitarbeitende ausgezeichnet, die sich mit ihren Ideen um die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens verdient gemacht haben. Das Zentrum Ideenmanagement (ZI) ist eine Interessengemeinschaft zur Förderung und Verbreitung des Ideen- und Innovationsmanagements in Deutschland. WACKER ist eines von 150 Mitgliedsunternehmen.

### WACKER erreicht erneut EcoVadis Gold Level

WACKER bewertet als Mitglied der Initiative Together for Sustainability nicht nur seine Lieferanten unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten, sondern unterzieht sich selbst als Lieferant einer externen Bewertung durch EcoVadis. Im Jahr 2018 erreichte der Konzern erneut das EcoVadis Recognition Level in Gold. WACKER hat sein Ergebnis von 65 auf 72 Punkte verbessert und zählt damit zu den drei Prozent der am besten bewerteten Unternehmen.



### Haiti: Schule wächst und gedeiht

Haiti ist oft von Naturkatastrophen betroffen: Anno 2010 das verheerende Erdbeben, das auch die Don Bosco Schule Riobé in Gressier zerstörte. Und Hurrikan Matthew richtete im Oktober 2016 im Südwesten schwere Verwüstungen an. Nur langsam erholt sich das Land. Die Hilfsorganisation Don Bosco, mit der WACKER in Haiti kooperiert, versorgte die Bevölkerung nach dem Hurrikan in einem vierstufigen Programm: Zunächst die Nothilfe mit Nahrungsmitteln und sauberem Trinkwasser. In der Wiederaufbauphase gab Don Bosco an betroffene Familien Baumaterialien zum Wiederaufbau der Häuser aus. Der Fokus der dritten Phase lag auf der Landwirtschaft, um den als Kornkammer geltenden Südwesten wieder zu aktivieren. Bauernfamilien erhielten Setzlinge und landwirtschaftliches Gerät. Schwerpunkt der vierten Stufe lag auf Ausbildung, die für den Wiederaufbau des Lands relevant ist. Am Don Bosco Berufsbildungszentrum von Les Cayes erhielten 300 Jugendliche Stipendien für Kurse in den Bereichen Landwirtschaft, Metallverarbeitung, Bau und Schreinerei.

Die vom WACKER HILFSFONDS geförderte Schule in Gressier war vom Hurrikan nicht direkt betroffen. Die Schule wächst in den letzten Jahren stetig. Aktuell besuchen 833 Schüler das Schulzentrum, davon sind 139 im Kindergarten, 309 in der Grundschule und 385 in der weiterführenden Schule. Neben dem Unterricht bietet das Schulzentrum Sport- und Freizeitaktivitäten, Programme zur Persönlichkeitsentwicklung der Kinder, Ferienangebote sowie die Schulspeisung, für die auch selbst angebautes Gemüse verwendet wird. Um den laufenden Betrieb zu finanzieren, erhebt Don Bosco geringe Schulgebühren – dies trägt auch dazu bei, die Wertschätzung der Eltern für Schule und Bildung zu erhöhen.

## 5) Prinzipien des UN Global Compact und Verankerung bei WACKER

UNGC Prinzip	Verankerung bei WACKER	Seite
<b>Prinzip 1:</b> Unterstützung und Achtung der internationalen Menschenrechte und <b>Prinzip 2:</b> Vermeidung der Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensleitbild und Zielsetzung</li> <li>• Grundsätze der Unternehmensethik</li> <li>• Teilnahme an Initiativen</li> <li>• Orientierung an Standards</li> <li>• Corporate Citizenship</li> <li>• Lieferantenmanagement</li> </ul>	2, 4 5 5 5 17, 18 16
<b>Prinzip 3:</b> Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewerkschaft</li> <li>• weltweite Mitarbeitervertretung</li> <li>• Ansprechpartner für Mitarbeiterbelange</li> </ul>	9 9 9
<b>Prinzip 4:</b> Einsatz für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und <b>Prinzip 5:</b> Abschaffung der Kinderarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir verurteilen jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Sklavenhaltung und Kinderarbeit.</li> <li>• Sozialleistungen des Unternehmens, Arbeitszeitmodelle</li> <li>• Arbeitssicherheit</li> <li>• Lieferantenmanagement</li> </ul>	7 7, 9 10, 11 7, 16
<b>Prinzip 6:</b> Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichbehandlung, Schulungen</li> <li>• Compliance Bericht</li> <li>• Charta der Vielfalt</li> <li>• Anteil Frauen an Führungspositionen, WACKER Women's Circle</li> <li>• Ideenmanagement</li> </ul>	7, 8 7 8, 18 8 18
<b>Prinzip 7:</b> Vorsorgender Ansatz im Umgang mit Umweltproblemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SustainaBalance®</li> <li>• Umweltziele und transparente Kennzahlen</li> <li>• Integrierter Umweltschutz</li> <li>• Maßnahmen zur Energieeffizienz</li> <li>• Produkt-, Anlagen- und Transportsicherheit</li> <li>• Einsatz von Tools</li> <li>• Wesentlichkeitsanalyse</li> </ul>	4 12, 15 12 14 9, 10 13 6
<b>Prinzip 8:</b> Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SustainaBalance®</li> <li>• Anlehnung an SDGs</li> <li>• Produktsicherheit, Schulungen</li> </ul>	4 4 10
<b>Prinzip 9:</b> Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SustainaBalance®</li> <li>• Innovationsstrategie</li> </ul>	4 2
<b>Prinzip 10:</b> Bekämpfung der Korruption	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Code of Conduct</li> <li>• Mitarbeiterschulungen</li> <li>• Compliance Management</li> </ul>	16 16 16

**WACKER**

**Wacker Chemie AG**  
Hanns-Seidel-Platz 4  
81737 München  
Tel.: +49 89 6279-0  
[sustainability@wacker.com](mailto:sustainability@wacker.com)

[www.wacker.com/nachhaltigkeit](http://www.wacker.com/nachhaltigkeit)

Die Inhalte dieser Publikation sprechen Frauen und Männer gleichermaßen an. Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Sprachform (z.B. Kunde, Mitarbeiter) verwendet.