GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSMITTEILUNG 2012 WACKER CHEMIE AG

Inhaltsverzeichnis

1 Unterstützungserklärung des Vorstands 2
2 Praktische Maßnahmen 3
2.1 Menschenrechte 3
2.2 Arbeitsnormen 5
2.3 Umweltschutz 5
2.4 Korruptionsbekämpfung 7
3 Ergebnisse 7

1 Unterstützungserklärung des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

WACKER hat im Jahr 2011 erneut ein gutes Geschäftsergebnis erzielt, auch wenn wir uns noch mehr vorgenommen hatten. Die heftigen Turbulenzen auf dem Photovoltaikmarkt in den letzten drei Monaten des Jahres haben unsere bis dahin hervorragende Umsatz- und Ergebnisentwicklung deutlich gebremst.

Der Kern unserer Strategie liegt unverändert im weiteren Wachstum aus eigener Kraft. Unser Geschäftsportfolio, unsere starke Präsenz in den wichtigen Wirtschaftsregionen der Welt sowie die führenden Markt- und Technologiepositionen unserer Geschäftsbereiche bilden die Basis, auf der wir das Wachstum des Konzerns in den kommenden Jahren voranbringen wollen.

Wir bauen bei all diesen Vorhaben auf das hohe Engagement und das exzellente Know-how unserer Mitarbeiter.

Als Konzern mit 25 Produktionsstandorten und mehr als 17000 Mitarbeitern weltweit ist WACKER nicht nur eine treibende Kraft der Wirtschaft, sondern auch ein Global Corporate Citizen – ein globaler unternehmerischer Bürger. Als solcher setzen wir uns für die Verwirklichung der Prinzipien des Global Compact zu Achtung der Menschenrechte, zur Förderung von Sozial- und Umweltstandards und zur Bekämpfung der Korruption ein.

Wir haben als Unternehmen die Vision, intelligente Lösungen für dauerhaftes Wachstum zu entwickeln. WACKER als innovatives Chemieunternehmen leistet einen wichtigen Beitrag, die Lebensqualität der Menschen auf der Welt zu verbessern. Wir wollen auch in Zukunft Lösungen entwickeln und anbieten, die unseren eigenen Anspruch erfüllen: Mehrwert für unsere Kunden und Aktionäre schaffen und nachhaltig wachsen.

Nachhaltiges Wirtschaften ist bei WACKER seit Jahren fester Bestandteil der Produktions- und Geschäftsprozesse. Die gleichrangige Beachtung ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren und Vertrauen in unser Handeln sind ein wesentlicher Baustein für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Das wichtigste Instrument für die Regelung von Abläufen und Verantwortlichkeiten unsere operativen Prozesse bleibt das Integrierte Managementsystem (IMS). Die Umsetzung unserer Selbstverpflichtungen Responsible Care® und Global Compact und Koordination der Nachhaltigkeitsarbeit von WACKER weltweit, steuert die Abteilung Corporate Sustainability. Unser Code of Conduct basiert auf den zehn Prinzipien des Global Compact, zu denen sich Wacker uneingeschränkt bekennt. Wir erwarten die Einhaltung dieser Prinzipien ebenfalls von unseren Lieferanten.

Nach wie vor sind wir davon überzeugt: Unternehmen können nur dann dauerhaft erfolgreich wirtschaften, wenn sie ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft ernst nehmen. Nachhaltigkeit ist daher ein Ziel, das seit Jahren in all unseren Geschäftsprozessen verankert und im neuen Geschäftbericht für 2011 dokumentiert ist.

Im August 2011 erfolgte die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2009/2010, der weitere Informationen und Beispiele von Wacker zur konsequenten Verfolgung der Global Compact Prinzipien enthält.

WACKER bekennt sich sei dem Jahr 2006 zu den zehn Prinzipien des Global Compact. Sie haben einen festen Platz in unserer Unternehmenspolitik. Wir werden uns auch künftig für ihre Umsetzung einsetzen.

Dr. Rudolf Staudigl
Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie AG
April, 2012

2 Praktische Maßnahmen

2.1 Menschenrechte

Soziale Sicherheit

WACKER ist mit vorbildlichen Sozialleistungen, einer leistungsorientierten Vergütung und herausfordernden Aufgaben ein attraktiver Arbeitgeber.
WACKER-Mitarbeiter erhalten zum fixen Grundgehalt mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld eine variable Vergütung. Diese freiwillige Leistung kommt tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern zugute. Sie setzt sich aus einer Erfolgsbeteiligung und einer Entgeltkomponente zusammen, die an die persönliche Leistung geknüpft ist. Im Jahr 2011 erhielten die Mitarbeiter an den deutschen Standorten im Chemiebereich für das Geschäftsjahr 2010 eine Erfolgsbeteiligung von 12,5 Prozent vom Jahresgehalt. Auch für das Jahr 2011 liegt die Erfolgsbeteiligung bei 12,5 Prozent. Die Summe der im Jahr 2011 ausgezahlten variablen Entgeltkomponenten betrug konzernweit 98,5 Mio. €.
Ein wichtiger Bestandteil der Vergütung ist für WACKER die betriebliche Altersversorgung. Sie wird an den meisten Standorten im In- und Ausland gewährt. Ausnahmen bestehen dort, wo es keinen angemessenen Rechtsrahmen gibt oder die gesetzliche Rente ausreichend erscheint. In Deutschland bietet WACKER den Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über die Pensionskasse der Wacker Chemie AG in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Demografischer Wandel

WACKER will langfristig innovations- und wettbewerbsfähig bleiben. Dafür haben wir uns zehn strategische Ziele gesetzt. Die Maßnahmen reichen von Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten mit dem Ziel, die Mitarbeiter flexibel einsetzen zu können, bis hin zu Gesundheitsprogrammen. Im Gesundheitsmanagement verstärken wir unsere Anstrengungen in fünf Feldern. Wir arbeiten daran, Rücken- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen in unserer Belegschaft zu vermeiden, die psychische Belastbarkeit zu stärken, ein altersgerechtes Arbeiten zu ermöglichen und für gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter passende Arbeitsplätze zu finden.

Wissenstransfer und Mitarbeiterförderung

Unter dem Namen WACKER ACADEMY bieten wir ein Forum zum branchenspezifischen Wissenstransfer zwischen Kunden, Vertriebspartnern und WACKER-Experten. Im Fokus stehen bauchemische Trainings, die neben der Polymerchemie auch Siliconanwendungen für die Bauindustrie abdecken, sowie Schulungen für andere Industriezweige, zum Beispiel die Kosmetik- und Farbenbranche. Die Nähe zu den Entwicklungs- und Testlabors fördert den Austausch und ermöglicht den Teilnehmern Praxistests vor Ort. Wir arbeiten mit firmeneigenen Forschungsstätten, aber auch mit Universitäten und Instituten zusammen, um unser Seminarangebot auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft zu halten.
WACKER legt großen Wert darauf, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und engen Kontakt zu den Hochschulen zu halten. Wir haben im Jahr 2011 rund 66 Abschlussarbeiten an 33 internationalen Hochschulen beauftragt. Zusätzlich haben wir im fünften Jahr nach Gründung des Instituts für Siliciumchemie an der Technischen Universität München 13 Stipendiaten gefördert. Sieben unserer Stipendiaten haben 2011 ihren Abschluss gemacht. Erste Absolventen haben ihren Berufseinstieg bei der Forschung und Entwicklung von WACKER gefunden.
Die betriebliche Ausbildung ist seit jeher ein Schwerpunkt der Personalentwicklung von WACKER. Im Geschäftsjahr 2011 starteten 203 junge Menschen ihre Ausbildung bei WACKER oder im Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW). Insgesamt hat das Unternehmen 663 Auszubildende beschäftigt, 24 weniger als ein Jahr zuvor (2010: 687). Der Grund für den Rückgang liegt in der hohen Zahl von Auszubildenden, die ihre Ausbildung verkürzen konnten.
WACKER bildet auch Nachwuchs für das Management aus. Hierfür bietet das Unternehmen eine General-Trainee-Ausbildung an. Im Jahr 2011 durchliefen vier Hochschulabsolventen das auf 18 Monate angelegte Programm. Seit dem Start im Jahr 1997 absolvierten 71 junge Menschen die Trainee-Ausbildung.
Wir bieten allen Mitarbeitern Möglichkeiten, sich weiterzubilden. Denn wir wollen ihre Stärken fördern und ihnen notwendige Fähigkeiten für ihre Aufgaben vermitteln. Mindestens einmal im Jahr – im Rahmen des Mitarbeitergesprächs – vereinbaren Mitarbeiter und Vorgesetzte Entwicklungsmaßnahmen. Das gilt für alle Hierarchieebenen. Im Jahr 2011 wurden rund 100.000 E-Learning-Schulungen absolviert, mehr als 14.000 Teilnehmer besuchten Seminare,

Weiterbildungen, Kongresse oder erhielten Einzelunterricht. Erstmals eingerechnet wurden Online-Schulungen und Seminare des Geschäftsbereichs Siltronic.

Förderung sozialer Projekte / Gesellschaftliches Engagement

WACKER übernimmt gesellschaftliche Verantwortung, vor allem im regionalen Umfeld seiner Standorte.

Bildungsförderung

Im Berichtsjahr haben wir in der Region unseres künftigen US-Polysiliciumstandorts in Charleston/Tennessee zwei Bildungspartnerschaften geschlossen. WACKER und das Chattanooga State Community College haben einen Ausbildungsgang für zukünftige Mitarbeiter eingerichtet. Die Absolventen sollen ab 2013 verschiedene Aufgaben in der Produktion am neuen Standort übernehmen. Wir unterstützen das neu gegründete WACKER INSTITUTE an der Chattanooga State University mit einer Spende von 3 Mio. US-$. WACKER fördert auch das nahe gelegene Cleveland State Community College. 150.000 US-$ gehen in das Förderprogramm Excellence in Education. Das auf fünf Jahre angelegte Programm soll naturwissenschaftliche, mathematische und technische Studienpläne weiterentwickeln.
Im Jahr 2011 standen wir erneut Pate für den Regionalwettbewerb Dresden/Ostsachsen von „Jugend forscht“.
Das naturwissenschaftliche Interesse von kleinen Kindern zu fördern, ist das Anliegen der gemeinnützigen Einrichtung Science-Lab. Wir finanzieren an unseren Standorten in Deutschland die eintägige Ausbildung von Erziehern und Grundschullehrern durch Science-Lab sowie den Erwerb einer Forscherkiste.

Engagement für Jugend und Gesellschaft

Auch soziale Kinder- und Jugendprojekte sind uns ein besonderes Anliegen. Seit 2007 unterstützt WACKER das christliche Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“. Die Sozialeinrichtung kümmert sich in mehreren deutschen Städten um Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien. Sie versorgt die Kinder mit warmen Mahlzeiten, gibt Nachhilfe, organisiert Freizeitangebote und leistet Beratung und Seelsorge. Zum fünfjährigen Bestehen der Münchner Arche spendete WACKER wieder 100.000 €.
WACKER und das Gemeinschaftsunternehmen Wacker Asahikasei Silicone (AWS) haben zusammen 7,5 Mio. ¥ (rund 65.000 €) an die japanische Stadt Chikusei gespendet. Das Geld fließt in die Instandsetzung des Stadtkrankenhauses, das beim Erdbeben vom 11. März stark beschädigt wurde.
Wir haben uns im Jahr 2011 am Tag der offenen Tür des Verbands der Chemischen Industrie beteiligt. Rund 20.000 Menschen nutzten am 24. September die Gelegenheit, an den Standorten Burghausen, Freiberg und Köln einen Blick hinter die Kulissen von WACKER zu werfen.

WACKER HILFSFONDS

Der WACKER HILFSFONDS ist eine in 2005 gegründete gemeinnützige Stiftung, die die Finanzierung nachhaltiger, langfristiger Projekte und Patenschaften als Hilfe zur Selbsthilfeermöglicht. So unterstützt die Stiftung Opfer von Naturkatastrophen und beteiligt sich am Wiederaufbau zerstörter Regionen.
Mit wenigen Cent pro Monat können nun die Mitarbeiter helfen, die Projekte langfristig am Laufen zu halten. Im April 2012 hatten rund 4.200 Mitarbeiter – mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland – ihre Antragsformulare für das Cent-Spendenprogramm eingereicht. Mit geringen Beträgen kann jeder Mitarbeiter in Deutschland dazu beitragen, dass dem Hilfsfonds die Mittel für nachhaltige Unterstützung seiner Partner auch künftig zur Verfügung stehen, indem er einwilligt, seine monatliche Gehaltszahlung auf den nächstniedrigeren Eurobetrag abzurunden. Die übrigen Cent-Beträge werden dem WACKER HILFSFONDS gespendet.
Beim Cent-Spendenprogramm wird das Gehalt der Mitarbeiter im April 2012 erstmals abgerundet.

Projekte des WACKER HILFSFONDS:

Sri Lanka: Über 250.000 € für Bau/Unterhalt von vier Schulklassen und einer Ausbildungsstätte in Sri Lanka.

China: Mehr als 100.000 € für den Wiederaufbau einer zerstörten Grundschule in der Provinz Sichuan.

Haiti: 137.000 € für den Wiederaufbau einer Grund- und Hauptschule in Gressier.

Pakistan: 50.000 € für den Wiederaufbau einer Grundschule im Distrikt Swat.

Global Compact im Beschaffungsmanagement

Über unsere Einkaufsbedingungen verpflichten wir die Lieferanten auf unsere Handlungsgrundsätze, zum Beispiel auf die Nachhaltigkeitsprinzipien des Global Compact. Im Falle eines Verstoßes ergreift WACKER Korrekturmaßnahmen. Sie reichen von gemeinsam erarbeiteten Verbesserungsmaßnahmen über eine zeitlich begrenzte Sperrung des Lieferanten bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.
Die systematische Risikobeobachtung unserer Lieferbeziehungen haben wir weltweit fortgesetzt. Dabei kamen Analysen von Ratingagenturen, Lieferantenbewertungen und verstärkt der direkte Kontakt zu unseren Partnern zum Einsatz. Wir selbst haben im vergangenen Jahr 510 Lieferanten beurteilt. In Zukunft werden wir bei den Bewertungen die Aspekte Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit und Abwicklung über elektronische Bestellvorgänge stärker berücksichtigen.

2.2 Arbeitsnormen

Mitarbeitervertretung

WACKER arbeitet mit den Vertretern der Mitarbeiterbestimmung vertrauensvoll zusammen. Unsere Belegschaft ist vor allem in Deutschland seit jeher in bedeutendem Umfang gewerkschaftlich organisiert. Die Mitarbeiter sind jedoch nicht verpflichtet, ihre etwaige Gewerkschaftszugehörigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen. Ebenso sind Fragen des Arbeitgebers hiernach unzulässig. Deshalb ist uns die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bei WACKER nicht bekannt. Unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft verpflichtet sich WACKER im Anstellungsvertrag, seine Mitarbeiter so zu behandeln, als würde der jeweilige Tarifvertrag Anwendung finden. Auch auf internationaler Ebene können sich WACKER-Mitarbeiter gewerkschaftlich organisieren. So sind zum Beispiel an unserem großen US-Standort in Adrian/Michigan rund 42 Prozent der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder. An ausländischen Standorten, in denen keine betrieblichen Vertretungen vorgegeben oder etabliert sind, übernehmen Mitarbeiter der Personalabteilung die Funktion als Ansprechpartner für Mitarbeiterbelange.

Gleichstellung und Anti-Diskriminierung

Als globales Unternehmen ist WACKER in einem internationalen Markt und multikulturellen Umfeld tätig. Wir brauchen die Fähigkeiten und das Engagement jedes Mitarbeiters. 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 Conduct verankert.
Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter werden bei WACKER besonders geschützt und gefördert. Die Schwerbehindertenvertretungen von WACKER spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, für jeden gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmer einen passenden Arbeitsplatz zu finden.
WACKER stellt neue Mitarbeiter und Führungskräfte ausschließlich nach Qualifikation ein.
Chancengleichheit gilt bei WACKER für Frauen und Männer. Für WACKER ist es selbstverständlich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu behandeln. Das gilt auch für das Entgelt. Dessen Höhe ist vor allem abhängig von den Anforderungen und der Verantwortung der jeweiligen Stelle.

2.3 Umweltschutz

Umweltschutz und Energiemanagement

Alle Prozesse von WACKER basieren auf dem Anliegen, die Umwelt zu schützen und sicher zu produzieren. Wir arbeiten ständig daran, Stoffkreisläufe zu schließen, Nebenprodukte an anderer Stelle in die Produktion zurückzuführen und somit Abfälle zu vermeiden und zu verringern.
Im Werk Nünchritz haben wir im Jahr 2011 weiter am Grundwassersanierungskonzept gearbeitet. In einem Feldtest haben wir untersucht, ob sich die Schadstoffe (Lösemittelreste) im Grundwasser mit Hilfe natürlich vorkommender Mikroorganismen abbauen lassen. Die Ergebnisse des Tests zeigen, dass damit keine wirksame und wirtschaftliche Grundwassersanierung möglich ist. Wir werden deshalb im Jahr 2012 ein hydraulisches Sanierungsverfahren durchführen, bei dem wir das Grundwasser in eine Behandlungsanlage pumpen und nach der Reinigung zurückleiten. Im Zuge des Aufbaus unserer Polysiliciumanlagen am Standort Nünchritz haben wir dort unsere Abwasserreinigungsan-

lagen erweitert. Bei den Umweltkennzahlen ist erstmals die im Jahr 2010 erworbene Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, berücksichtigt. Die metallurgische Produktion unterscheidet sich in Bezug auf ihre Umweltauswirkungen deutlich vom WACKER-typischen Chemiegeschäft.
WACKER verbessert ständig die Energieeffizienz seiner Prozesse. Damit bleiben wir auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig und leisten zugleich einen Beitrag zum Klimaschutz. So nutzen wir am Standort Burghausen Wasserkraft, um Strom zu gewinnen. Unser Produktionsstandort in Holla bezieht seinen Strom überwiegend aus Wasserkraft. In der Energieerzeugung setzen wir vor allem auf das klimafreundliche Erdgas. An den großen WACKER-Standorten Burghausen und Nünchritz werden Dampf und Strom in gekoppelter Produktion erzeugt. Diese Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen haben mit über 80 Prozent einen doppelt so hohen Brennstoffnutzungsgrad wie konventionelle Anlagen zur Energieerzeugung.

Produktverantwortung

WACKER stellt sicher, dass seine Produkte bei sachgerechter Anwendung keine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen. Wir halten die Informationen zu unseren Produkten stets auf einem aktuellen Stand und nehmen neue Erkenntnisse zeitnah in die Risikobewertungen auf.
Sicherheitsdatenblätter sind für rund 40 Prozent unserer Produkte gesetzlich gefordert. Wir erstellen sie zu allen chemischen und biochemischen Verkaufsprodukten. WACKER gibt mehr als 54.000 Sicherheitsdatenblätter in bis zu 33 Sprachen heraus.
WACKER arbeitet kontinuierlich daran, für Mensch und Umwelt schädliche Substanzen in Produkten und Prozessen zu vermeiden und zu verringern. Dieses Ziel verfolgen wir auf unterschiedlichen Wegen:

- wir bemühen uns, schädliche Inhaltsstoffe durch Alternativstoffe zu ersetzen
- wo keine Alternativstoffe bereitstehen, begrenzen wir soweit möglich die Vermarktung von Produkten mit gefährlichen Inhaltsstoffen auf gewerbliche und industrielle Kunden
- wir entwickeln innovative Alternativen zu marktüblichen Produkten mit schädlichen Inhaltsstoffen

Mit unseren Ökobilanzen betrachten wir den Umwelteinfluss der Produkte entlang ihres Lebenswegs von der Herstellung bis zum Werktor (Cradle-to-Gate-Bilanzen). Diese Analysen ermöglichen uns, die Nachhaltigkeit unserer Produkte bzw. unserer Produktion zu bewerten und zu verbessern. Im Geschäftsjahr 2011 haben wir die Ökobilanzierung, mit der WACKER POLYMERS im Vorjahr begann, in weiteren Geschäftsbereichen eingeführt. Wir wollen dieses Instrument konzernweit etablieren.

Ausgewählte Forschungsprojekte zur Förderung umweltfreundlicher Technologien

Für das vom BMBF geförderte Projekt mit dem Titel LiSSi erforschen wir Elektrodenmaterial für Lithium-Schwefel-Batterien. Wir entwickeln solche hoch kapazitiven Lithium-Ionen-Batterien der vierten Generation gemeinsam mit Projektpartnern für den Einsatz in der Elektromobilität.
WACKER arbeitet in zwei Teilprojekten des vom Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) geförderten Projekts integrated Carbon Capture, Conversion, and Cycling (iC4) mit. Im ersten Teilprojekt liegt der Fokus auf der Abtrennung und Reinigung von CO_2, um dieses für eine weitere Nutzung aufzubereiten. Im zweiten Teilprojekt erforschen wir Katalysatoren zur Umwandlung von CO_2 in Kohlenwasserstoffe.
Für seine GENIOSIL®-Produktklasse hat WACKER von der Unternehmensberatung Frost & Sullivan den New Product Innovation Award im Bereich Bau erhalten. Die Alpha-Silantechnologie in GENIOSIL®-Produkten ermöglicht, leistungsstarke Kleb- und Dichtstoffe ohne Weichmacher und Lösemittel herzustellen, zum Beispiel Fugendichtstoffe, Montagekleber oder Vitrinenabdichtungen. GENIOSIL® wird auch im Automobil- und Containerbau sowie zum Verkleben von Parkettböden eingesetzt.
Wir haben unsere Produktreihe der Vinylacetat-Ethylen-Copolymer-Dispersionen für die Bedürfnisse der Papier- und Verpackungsindustrie erweitert: VINNAPAS® XD 05 ermöglicht es, beim Formulieren von Klebstoffen auf Verfilmungshilfsmittel oder Weichmacher zu verzichten. Die Dispersion entspricht modernsten Umwelt- und Sicherheitsstandards und eignet sich auch für Lebensmittelverpackungen.

2.4 Korruptionsbekämpfung

Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe des Vorstands

Die Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien und deren Beachtung im Konzern gehören bei WACKER zu den Leitungs- und Überwachungsaufgaben. Die Compliance im Konzern wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

WACKER arbeitet nach ethischen und rechtlichen Grundsätzen der Unternehmensführung, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Den Mitarbeitern stehen in Deutschland, den USA, China, Japan, Indien, Korea, Brasilien und Singapur Compliance-Beauftragte zur Verfügung.

Compliance-Beauftragte bei WACKER

Standort	Unternehmen
Deutschland	
München (Deutschland und nicht explizit genannte Länder): Koordination und Leitung Compliance Management Konzern	Wacker Chemie AG
Amerika	
Adrian/Michigan, USA	Wacker Chemical Corp.
Portland/Oregon, USA	Siltronic Corp.
São Paulo, Brasilien	Wacker Química do Brasil Ltda.
Asien	
Kalkutta, Indien	Wacker Metroark Chemicals Pvt. Ltd.
Singapur, Singapur	Siltronic Singapore Pte. Ltd.
Singapur, Singapur	Siltronic Samsung Wafer Pte. Ltd.
Shanghai, China	Wacker Chemicals China Company Ltd. (Holding)
Hikari, Japan	Siltronic Japan Corp.
Tokio, Japan	Wacker Asahi Kasei Silicone Co. Ltd.
Seoul, Südkorea	Wacker Chemicals Korea Inc.

Die Mitarbeiter sind angehalten, bei beobachteten Verstößen ihre Vorgesetzten, den Betriebsrat, die Verantwortlichen der Personalabteilung oder die Compliance-Beauftragten zu informieren. Ein Schwerpunkt des Compliance-Managements lag im Jahr 2011 auf ausländischen Standorten. Die dortigen Mitarbeiter wurden verstärkt in die E-Learning-Fortbildungen einbezogen und vor Ort in Seminaren geschult.

Mit seinen Compliance-Programmen will WACKER Fehlverhalten verhindern, Risiken aus Fehlverhalten minimieren und – in Übereinstimmung mit dem Global Compact – Fälle von Korruption oder sonstigen Rechtsverstößen aufdecken. Dabei bedienen wir uns organisatorischer Regelungen wie der Funktionstrennung und des Vier-Augen-Prinzips. Durch die Funktionstrennung ist es einzelnen Mitarbeitern nicht möglich, etwa zahlungsauslösende Geschäftsprozesse alleine durchzuführen. Ein Beispiel ist die grundsätzliche Trennung zwischen anfordernden Stellen und dem Einkauf. Das Vier-Augen-Prinzip stellt sicher, dass jeder kritische Vorgang von einer zweiten Person begleitet wird. Unsere interne Konzernrevision überprüft im Auftrag des Vorstands regelmäßig alle Unternehmensteile. Die Auswahl der Prüfthemen wird vom Vorstand nach einem risikoorientierten Ansatz festgelegt und wenn notwendig an geänderte Rahmenbedingungen unterjährig flexibel angepasst. Grundsätzlich werden jene Prozesse und Bereiche häufiger geprüft, die ein höheres Risiko für Korruption oder Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben aufweisen.

3 Ergebnisse

Soziale Sicherheit

WACKER ist mit vorbildlichen Sozialleistungen, einer leistungsorientierten Vergütung und herausfordernden Aufgaben ein attraktiver Arbeitgeber. Dies zeigt sich auch in der langjährigen Bindung der Mitarbeiter an unser Unternehmen. Die durchschnittliche Dauer der Unternehmenszugehörigkeit liegt in Deutschland (Stammpersonal) bei 16,7

Jahren (2010: 17,2 Jahre). Die Fluktuationsrate lag im Jahr 2011 konzernweit bei 2,9 Prozent (2010: 2,5 Prozent), in Deutschland nur bei 0,9 Prozent (2010: 0,6 Prozent). Im Ausland betrug sie 8,9 Prozent (2010: 8,7 Prozent).

T 3.27 Fluktuationsrate

%	2011	2010[1]	2009[1]	2008	2007
Deutschland	0,9	0,6	0,7	0,9	0,9
Ausland	8,9	8,7	8,6	9,3	9,1
Konzern	2,9	2,5	2,5	2,9	2,8

[1]Zahlen geändert auf Grund aktueller Daten aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2009/2010.

Demografischer Wandel und Altersvorsorge

Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretungen haben sich im Geschäftsjahr 2011 darauf geeinigt, wie der im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vereinbarte Demografiefonds verwendet werden soll. Demnach wird der jährliche Demografiebetrag von 300 € pro Vollzeit-Mitarbeiter in die betriebliche Altersversorgung einbezahlt. Da dieser Betrag erstmals im Jahr 2010 angeboten wurde, stellte das Unternehmen im Berichtsjahr 600 € pro Vollzeit-Mitarbeiter bereit. Den Demografiebetrag erhalten alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter, ausgenommen sind die Oberen Führungskräfte. Zusätzlich und unabhängig vom tariflich geregelten Demografiebetrag hat WACKER im Berichtsjahr einmalig 16,8 Mio. € als einmalige Anschubfinanzierung zur Verfügung gestellt.
Die Pensionskasse hat rund 16.800 Mitglieder und leistet an rund 7.300 Rentenbezieher Pensionsleistungen. Die durchschnittlich ausgezahlte Rente betrug rund 630 € pro Monat. Zu den Beiträgen der Mitglieder steuerte WACKER je nach Vertragsart bis zum 2,5-fachen der Eigenbeiträge bei. Für Mitarbeiter besteht außerdem die Möglichkeit, steuerbegünstigte Eigenvorsorge zu betreiben.

Mitarbeiterzahl durch Ausbauprojekte gestiegen

Die Zahl der Mitarbeiter bei WACKER hat sich im Geschäftsjahr 2011 erhöht. Zum Bilanzstichtag (31.12.2011) waren weltweit 17.168 Mitarbeiter (31.12.2010: 16.314 Mitarbeiter) beschäftigt. Das sind 5,2 Prozent mehr als vor einem Jahr. Wesentlicher Grund für den Anstieg waren die Ausbauprojekte des Geschäftsbereichs WACKER POLYSILICON an den Standorten Nünchritz und Charleston/Tennessee, USA, und des Geschäftsbereichs WACKER SILICONES an den Standorten Zhangjiagang, China, Jincheon, Südkorea, und Holla, Norwegen. Auf Grund der gesunkenen Auslastung in der Siltronic führte der Geschäftsbereich im November 2011 Kurzarbeit ein. Im Dezember 2011 arbeiteten 782 Mitarbeiter kurz.
Wie angekündigt, haben wir die Produktion von pyrogenen Kieselsäuren am Standort Kempten im dritten Quartal 2011 eingestellt. Die Produktionsvolumina wurden auf die Anlagen in Burghausen und Nünchritz übertragen. Von dieser Strukturmaßnahme waren 43 Mitarbeiter betroffen. Der von WACKER entwickelte Sozialplan kam ohne betriebsbedingte Kündigungen aus.
Als produzierendes Unternehmen hat WACKER einen hohen Anteil gewerblicher Arbeitnehmer (56 Prozent). Rund jede siebte Stelle wird von einer Frau besetzt (14,2 Prozent).

Gleichstellung und Anti-Diskriminierung

Wir sehen die Verschiedenheit der Menschen als Bereicherung. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung aufgrund 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 Conduct verankert. Seit einigen Jahren sind alle Mitarbeiter der deutschen Standorte verpflichtet, sich durch eine E-Learning-Schulung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vertraut zu machen. Die Fortbildung gilt für alle Hierarchieebenen, vom Vorstand bis zum Tarifmitarbeiter. Auch jeder neue Mitarbeiter muss diese Schulung durchlaufen.
Für WACKER ist es selbstverständlich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich zu behandeln. Das gilt auch für das Entgelt. Dessen Höhe ist vor allem abhängig von den Anforderungen und der Verantwortung der jeweiligen Stelle. Das durchschnittliche Jahresgehalt der Mitarbeiterinnen ist etwas niedriger als das der Mitarbeiter. Der Grund dafür

liegt in der statistischen Auswertung, in der Kenngrößen wie Dienstjahre, Alter und der Leistungsanteil des Gehalts nicht abgeglichen sind.

Verhältnis Jahresgehalt von Frauen gegenüber Männern[1]

%	2010	2009	2008
Tarifmitarbeiter	93,4	93,7	89,4
Außertarifliche Mitarbeiter[2]	96,4	96,5	88,9

[1] Vollzeitmitarbeiter Stammpersonal, WACKER Deutschland
[2] Mittleres Management (Führungskreis 3)

Im Berichtsjahr hat die Bayerische Staatsregierung WACKER den Preis „JobErfolg 2011“ verliehen. Damit werden Unternehmen für herausragende Leistungen bei der Teilhabe behinderter Menschen ausgezeichnet. WACKER beschäftigt seit Jahren stets mehr Schwerbehinderte, als dies gesetzlich gefordert ist (Beschäftigungsquote: 6,8 Prozent; gesetzlich gefordert: fünf Prozent).

Umweltschutz

WACKER hat im abgelaufenen Geschäftsjahr 7,9 Mio. € (2010: 11,8 Mio. €) für Umweltschutzinvestitionen ausgegeben. Die Umweltschutzbetriebskosten beliefen sich im gleichen Zeitraum auf 73,3 Mio. € (2010: 65,2 Mio. €).
Bei den Umweltkennzahlen ist erstmals die im Jahr 2010 erworbene Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, berücksichtigt. Aus diesem Grund haben sich die Umweltkennzahlen, insbesondere die Luftemissionen, erhöht. Ohne die Konsolidierung des Standorts Holla liegen die Umweltkennzahlen für Luft, Wasser und Abfälle im Geschäftsjahr 2011 leicht über dem Vorjahresniveau. Ursache für den Anstieg der Stickoxide sind neben der Integration von Holla das Anlaufen der Polyanlagen in Nünchritz und ein Wiederanstieg der Emissionen in Burghausen nach einem revisionsbedingten Stillstand der Gasturbine im Jahr 2010. Die Emission flüchtiger organischer Verbindungen ohne Methan (NMVOC) in die Luft sank durch Prozessverbesserungen in Burghausen.

T 3.28 Luftemissionen Geschäftsbereiche / Metallurgie 2011

	2011 Konzern	2011 Geschäfts-bereiche[1]	2011 Metallur-gische Produktion[2]
Luft			
CO_2-Emissionen (t)	1.347.000	1.026.000	321.000
NO_x (Stickoxide) (t)	2.221	1.052	1.169
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC) (t)	396	389	7

[1] WACKER-Geschäftsbereiche, ohne Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen
[2] Standort Holla, Norwegen

Wir haben im Jahr 2011 erstmals unsere indirekten Treibhausgasemissionen aus dem Zukauf von Energie (gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2) erhoben.

T 3.29 Umweltkennzahlen 2008 – 2011[1]

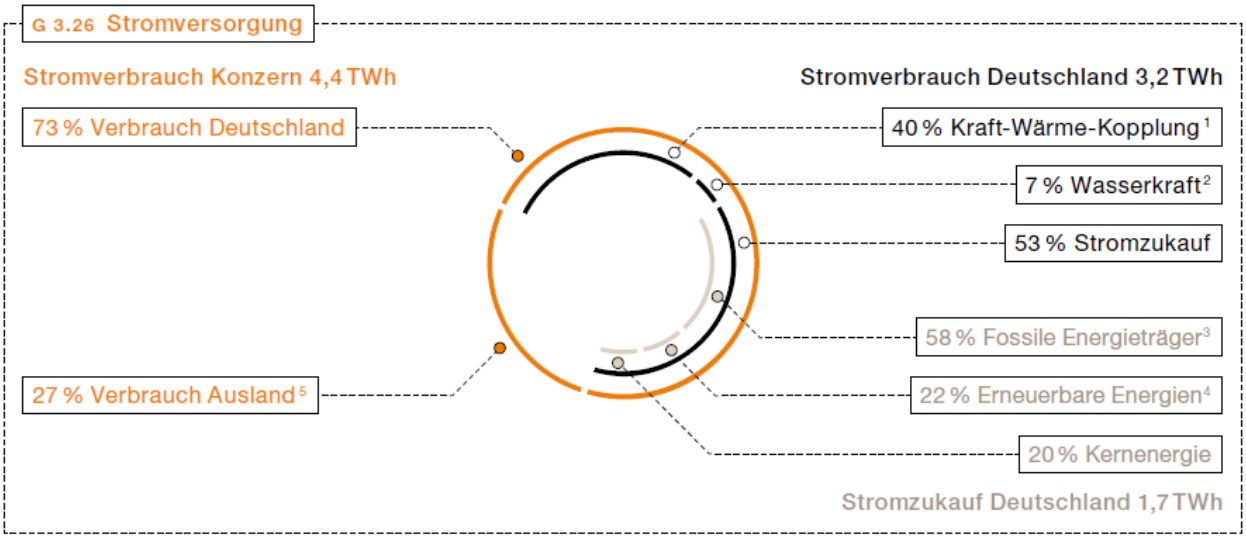
		2011	2010	2009	2008
Luft	CO_2-Emissionen (t)	1.347.000	986.000	969.000	976.041
	NO_x Stickoxide (t)	2.221	926	963	997
	Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC) (t)	396	415	383	501
	Treibhausgase				
	direkte[2] (t CO_2)	1.347.000	–	–	–
	indirekte[3] (t CO_2)	1.072.171	–	–	–
Wasser	Wassereinsatz (Tsd. m³)	268.657	252.151	264.532	241.286
	CSB chemischer Sauerstoffbedarf (t)	1.680	1.820	2.730	4.782
	AOX halogenierte organische Kohlenwasserstoffe (t)	5	6	6	7
Abfall	Beseitigt (t)	47.410	48.520	80.860	87.293
	Verwertet (t)	80.290	77.030	63.430	74.327
	Gefährlich[4] (t)	68.230	69.320	100.860	108.458
	Nicht gefährlich (t)	59.470	56.230	43.430	53.161
Energie	Stromverbrauch (TWh)	4,4	3,8	2,7	2,4
	Primärenergieeinsatz				
	Erdgas (TWh)	5,8	5,5	5,4	5,4
	Feste Energieträger[5] (Kohle, Holzkohle, Holz) (TWh)	0,9	0,4	–	–
	Wärme Fremdbezug[6] (TWh)	0,2	0,2	0,2	0,2
	Heizöl (TWh)	0,02	0,01	0,01	0,01

[1] Bei den Umweltkennzahlen ist im Jahr 2011 erstmals die 2010 erworbene Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, berücksichtigt
[2] gemäß Greenhouse Gas Protocol „A Corporate Accounting and Reporting Standard", Scope 1: direkte Emissionen, ohne Emissionen durch Energiezukauf, nur CO_2
[3] gemäß Greenhouse Gas Protocol „A Corporate Accounting and Reporting Standard", Scope 2: indirekte Emissionen aus zugekauften Energien (Strom, Wärme), nur CO_2; erstmals im Jahr 2011 erhoben
[4] Reduziert durch geänderte Abfallbilanzierung in Calvert City, USA, ab dem Jahr 2010
[5] Eingesetzt in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen
[6] Dampf, Fernwärme

Energiemanagement

Vom konzernweiten Strombedarf entfallen 73 Prozent auf die Produktionsstandorte in Deutschland. WACKER hat in Deutschland 53 Prozent seines benötigten Stroms zugekauft. Entsprechend den Primärenergiequellen der Versorgungsunternehmen wurden 58 Prozent dieses Stroms aus fossilen Energieträgern erzeugt. 20 Prozent stammen aus Kernenergie, 22 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen. Der Wärmeverbrauch, in dem der Einsatz fester fossiler Energieträger (Kohle, Holzkohle, Holz) in der Siliciummetallproduktion berücksichtigt ist, stieg wegen des neuen Standorts Holla konzernweit auf 3,9 TWh (2010: 3,4 TWh).

G 3.26 Stromversorgung



[1] Burghausen / Nünchritz
[2] Burghausen
[3] Steinkohle, Braunkohle, Öl, Gas
[4] Wasserkraft, Wind, Solar
[5] Im Ausland beziehen wir den Strom fremd auf Basis des örtlichen Standard-Energiemix.

T 3.30 Energieverbrauch

TWh	2011	2010	2009	2008
Stromverbrauch	4,4	3,8	2,7	2,4
Wärmeverbrauch[1]	3,9	3,4	2,8	2,8
Primärenergieeinsatz				
Erdgas	5,8	5,5	5,4	5,4
Feste Energieträger[2] (Kohle, Holzkohle, Holz)	0,9	0,4	–	–
Wärme Fremdbezug[3]	0,2	0,2	0,2	0,2
Heizöl	0,02	0,01	0,01	0,01

[1] Im Wärmeverbrauch seit dem Jahr 2010 ist der Einsatz fester fossiler Energieträger (Kohle, Holzkohle, Holz) in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, berücksichtigt.
[2] Eingesetzt in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen als Reduktionsmittel
[3] Dampf, Fernwärme

Beispiele zur Verbesserung unserer Energieeffizienz:
Unser Geschäftsbereich WACKER SILICONES hat am Standort Burghausen die Destillation der Siloxanproduktion verbessert und einen Wärmeverbund aufgebaut. Dadurch sparen wir jährlich über 100.000 Tonnen Heizdampf. Das Werk Nünchritz hat 2009 im Vergleich zu 2006 pro Tonne Siloxan mehr als 30 Prozent Heizdampf eingespart.
Wir entwickeln ein Energiemanagementsystem, das den Anforderungen der ISO 50001 entspricht. Dadurch erwarten wir neue Impulse, unseren Energieverbrauch und unsere Kosten weiter zu senken. Eine Zertifizierung unserer deutschen Standorte ist für 2012 vorgesehen.

Compliance

Die Unternehmenskultur von WACKER ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt. Dennoch ist ein Fehlverhalten Einzelner nie auszuschließen. Hier setzen wir auf unsere internen Risikoprüfungen.

Compliance-Vorfälle

	2010	2009	2008
Höhe wesentlicher Bußgelder[1] und Zahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	–	–	–
Zahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	–[2]	–[2]	–[2]
Anzahl der auf Korruptionsrisiken untersuchten Organisationseinheiten	37	36	30
Anteil der auf Korruptionsrisiken untersuchten Organisationseinheiten (%)	30	30	30
Zur Korruptionsprävention geschulte Mitarbeiter[3] (%)	51	–	–
Als Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen[4]	–	1	–
Zahl der Klagen auf Grund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung	–	–	–
Höhe wesentlicher Bußgelder[1] und Zahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	–	–	–
Höhe wesentlicher Bußgelder[1] auf Grund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf das Angebot und die Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	–	–	–

[1] Höhe wesentlicher Bußgelder: ab 10.000€
[2] Keine Erfassung von Diskriminierungsfällen bei WACKER
[3] Nur Mitarbeiter WACKER Deutschland; Auswertung der Schulungen ab 2010
[4] Kündigungen

Unsere interne Konzernrevision überprüft im Auftrag des Vorstands regelmäßig alle Unternehmensteile.
Für kapitalintensive technische Aufgaben wie Anlagenbau und Instandhaltung setzt WACKER speziell geschulte Industriemeister als Revisoren ein. Im Jahr 2010 führte die Konzernrevision 37 Audits durch (2009: 36 Audits). Die Prüfungen ergaben keine wesentlichen Beanstandungen. Hinweise aus den Prüfungen, die Prozesse zu optimieren, werden umgesetzt.