WACKER

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSMITTEILUNG 2013 WACKER CHEMIE AG

Inhaltsverzeichnis

1 Unterstützungserklärung des Vorstands 2
2 Praktische Maßnahmen 3
2.1 Menschenrechte 3
2.2 Arbeitsnormen 4
2.3 Umweltschutz 5
2.4 Korruptionsbekämpfung 5
3 Ergebnisse 6

WACKER

1 Unterstützungserklärung des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

2012 war wie erwartet ein herausforderndes Geschäftsjahr für unser Unternehmen. Den größten Einfluss auf die Entwicklung von WACKER hatte dabei das Geschäft mit Polysilicium für die Photovoltaikindustrie. Obwohl wir im vergangenen Jahr so viel Polysilicium wie nie zuvor an unsere Kunden ausgeliefert haben, hat der deutliche Preisrückgang von 50 Prozent innerhalb eines Jahres den Konzernumsatz und das EBITDA maßgeblich gebremst. Dazu kamen Mengen- und auch Preisrückgänge im Halbleitergeschäft.

Viel positiver sind wir bei unserem Chemiegeschäft. Hier erwarten wir einen weiteren Umsatz- und Ergebnisanstieg für dieses Jahr. Chancen für weiteres Wachstum für unsere Polymerprodukte sehen wir vor allem im Bereich der Bauanwendungen. Im Silicongeschäft wollen wir unsere Marktanteile mit höherwertigen Produkten steigern. Wir werden uns noch globaler aufstellen, um unsere Marktchancen in den wichtigen Wachstumsländern und -regionen wahrzunehmen. Wir konzentrieren uns in Zukunft noch stärker darauf, unser Chemiegeschäft auszubauen und seinen Anteil am Gesamtumsatz weiter zu steigern.

WACKER hat gute Voraussetzungen über das Jahr 2013 hinaus, sein Wachstum aus eigener Kraft fortzusetzen. Führende Markt- und Technologiepositionen in unseren Geschäftsbereichen, eine starke Präsenz in den wichtigsten Märkten und Innovationskraft sind die Grundlagen dafür. Wir bauen bei all diesen Vorhaben auf das hohe Engagement und das exzellente Know-how unserer Mitarbeiter.

Als Konzern mit 24 Produktionsstandorten und mehr als 16.000 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 dafür ein, die Prinzipien des Global Compact zur Achtung der Menschenrechte, zur Förderung von Sozial- und Umweltstandards und zur Bekämpfung der Korruption zu verwirklichen.

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, um die Abläufe und Verantwortlichkeiten unsere operativen Prozesse zu regeln, bleibt das Integrierte Managementsystem (IMS). Die Abteilung Corporate Sustainability steuert die Umsetzung unserer Selbstverpflichtungen Responsible Care® und Global Compact und koordiniert die Nachhaltigkeitsarbeit von WACKER weltweit. Unsere Verhaltensgrundsätze – in fünf Codes festgehalten – basieren auf den zehn Prinzipien des Global Compact, zu denen sich Wacker seit 2006 uneingeschränkt bekennt. Wir erwarten die Einhaltung dieser Prinzipien ebenfalls von unseren Lieferanten.

Im August 2013 werden wir den Nachhaltigkeitsbericht 2011/2012 veröffentlichen. Er enthält weitere Informationen und Beispiele von WACKER, wie wir die Prinzipien des Global Compact konsequent umsetzen.

Dr. Rudolf Staudigl
Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie AG
April, 2013

2 Praktische Maßnahmen

2.1 Menschenrechte

Soziale Sicherheit

WACKER ist mit guten 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.
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.
Um trotz des demografischen Wandels wettbewerbsfähig zu bleiben, will WACKER verstärkt Absolventen für erfolgskritische Berufe anwerben. Die Abteilung Personalbeschaffung/-marketing hat im zweiten Jahr nach ihrer Gründung ihren Schwerpunkt auf den Ausbau der Hochschulkontakte gelegt. WACKER hat seine Präsenz auf Hochschulmessen gesteigert, vermehrt Exkursionen an Produktionsstandorten angeboten und weitere Kontakte zu herausragenden Lehrstühlen geknüpft. Neu eingeführt haben wir eine Ferienakademie in Kooperation mit den Universitäten Erlangen-Nürnberg, Stuttgart und der Technischen Universität München.
Die betriebliche Ausbildung ist seit jeher ein Schwerpunkt der Personalentwicklung von WACKER. Im Geschäftsjahr 2012 starteten 205 junge Menschen ihre Ausbildung bei WACKER oder im Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW). Insgesamt hat das Unternehmen 665 Auszubildende beschäftigt (2011: 663).
WACKER bildet auch Nachwuchs für das Management aus. Hierfür bietet das Unternehmen eine General-Trainee-Ausbildung an. Im Jahr 2012 durchliefen vier Hochschulabsolventen das auf 18 Monate angelegte Programm. Seit dem Start im Jahr 1997 absolvierten 75 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.

Bildungsförderung

Im Jahr 2012 haben wir zum achten Mal die Patenschaft und Organisation des Landeswettbewerbs Jugend forscht in Bayern übernommen. Auch standen wir wieder Pate für den Regionalwettbewerb Dresden/Ostsachsen von Jugend forscht. Unter dem Namen CHEM2DO haben wir einen neuen Schulversuchskoffer aufgelegt. Mit ihm erforschen Schüler die modernen Werkstoffe Silicone und Cyclodextrine. Die Experimente können in Gymnasien, Real-, Gesamt- und Berufsschulen lehrplanorientiert eingesetzt werden. Neben der kompletten Überarbeitung der Versuchsunterlagen haben wir erstmals eine deutschlandweite Fortbildung für Lehrer entwickelt. Der Kurs, der von den Lehrerfortbildungszentren der Gesellschaft Deutscher Chemiker sowie von ausgewählten Universitäten angeboten wird, bereitet Chemielehrer ideal auf die Versuche vor.
WACKER hat an der Liangfeng Senior High School in Zhangjiagang, China, ein Stipendienprogramm initiiert. Das WACKER-Stipendium wird jährlich an 25 Schüler und sechs Lehrer vergeben, die sich durch hervorragende Leistungen auszeichnen. Dabei werden auch Schüler aus benachteiligten Familien finanziell unterstützt. WACKER-Experten geben außerdem ihr Wissen weiter, indem sie an der Liangfeng-Schule Fachunterricht über Siliconanwendungen in der Industrie halten.

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 sechsjährigen Bestehen der Münchner Arche spendete WACKER wieder 100.000 €.

WACKER HILFSFONDS

Der WACKER HILFSFONDS, unsere Stiftung für Katastrophenhilfe, hat den Mitarbeitern im Jahr 2012 angeboten, die Cent-Beträge der monatlichen Gehaltsabrechnung regelmäßig dem Fonds zu spenden. Rund 4.300 Mitarbeiter in Deutschland sind dem Aufruf gefolgt und unterstützen damit nachhaltig die Stiftungsprojekte, deren Schwerpunkt auf dem Wiederaufbau und dem Betrieb von Schulen und Ausbildungsstätten liegt. Der WACKER-Konzern beteiligt sich an dem Cent-Spendenprogramm, indem er – wie bei anderen Aktionen des Fonds auch – die Spenden der Mitarbeiter verdoppelt. Die Stiftung kann nun mit Hilfe der Cent-Spenden eine ganze Schule mit rund 200 Schülern in Kosgoda, Sri Lanka, bis zur zehnten Jahrgangsstufe finanzieren. Die von Naturkatastrophen zerstörten Schulen in Gressier, Haiti, und Murghazar, Pakistan, die der WACKER HILFSFONDS ebenfalls unterstützt, haben im Jahr 2012 den Unterricht in neuen Gebäuden aufgenommen.

Projekte des WACKER HILFSFONDS:

- Sri Lanka: 50.000 € jährlich kommen nach der Verdopplung durch den WACKER-Vorstand aus dem Cent-Spendenprogramm für den laufenden Betrieb der Schule in Kosgoda zusammen.
- Pakistan: 50.000 € spendete der WACKER HILFSFONDS für den Wiederaufbau einer Grundschule für 250 Mädchen in Murghazar, Pakistan, die 2010 nach heftigem Monsunregen zerstört wurde.
- Haiti: 150.000 € stellt der WACKER HILFSFONDS in den kommenden Jahren für den laufenden Betrieb der Schule in Gressier, Haiti, mit 350 Kindern bereit.
- China: Über 100.000 € stiftete das Unternehmen für den Aufbau einer Schule für 300 Kinder im zentralchinesischen Dorf Fujia, die dem schweren Erdbeben im Jahr 2008 zum Opfer fiel.

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. 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 Teamwork & Leadership 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.
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

Die Analyse des Umwelteinflusses unserer Produkte von der Herstellung bis zum Werktor (Cradle-to-Gate) haben wir im Jahr 2012 mittels Ökobilanzen weitergeführt. WACKER beteiligte sich an einer 2012 veröffentlichten Studie des europäischen Siliconverbands CES. Diese Studie umfasst den gesamten Produktlebenszyklus von Siliconen und verwandten Produkten, zum Beispiel Silanen. Sie stellt den bei der Produktion von Siliconen verursachten CO2-Emissionen die aus der Anwendung der Produkte resultierenden Einsparungen von CO2-Emissionen gegenüber. Aus der Studie geht hervor, dass ihr Einsatz den CO2-Fußabdruck vieler wichtiger Produkte um das Verhältnis 1:9 verringert. Dies entspricht mit jährlich rund 54 Mio. Tonnen CO2 den Emissionen, die bei der Beheizung von zehn Mio. Haushalten entstehen.
Wir haben ein Instrument eingeführt, um Chancen und Risiken unserer Produktpalette systematisch nach Umweltaspekten zu bewerten: Beim Eco Assessment Tool berücksichtigen wir Material-, Wasser- und Energieeinsatz sowie Ökotoxizität entlang des gesamten Produktlebenszyklus. Wir haben erste Produkte aus den Chemiebereichen auf diese Weise bewertet und werden diese Analyse ausweiten.

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.

Die Mitarbeiter sind angehalten, bei beobachteten Verstößen ihre Vorgesetzten, den Betriebsrat, die Verantwortlichen der Personalabteilung oder die Compliance-Beauftragten zu informieren.
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 guten Sozialleistungen, einer leistungsorientierten Vergütung und herausfordernden Aufgaben ein attraktiver Arbeitgeber. Dies zeigt sich auch in der langjährigen Bindung der Mitarbeiter an unser Unternehmen (siehe Abbildung).

T 3.27 Fluktuationsrate

%	2012	2011	2010[1]	2009[1]	2008	2007	2006
Deutschland	0,9	0,9	0,6	0,7	0,9	0,9	0,8
Ausland	30,8	8,9	8,7	8,6	9,3	9,1	8,5
Konzern	7,9	2,9	2,5	2,5	2,9	2,8	2,6

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

Demografischer Wandel und Altersvorsorge

Mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ begegnen die Chemie-Arbeitgeber und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) den Herausforderungen des demografischen Wandels. Der von den Vertragsparteien vereinbarte Demografiebetrag I – 312,30 € pro Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2012 – fließt bei WACKER in die Altersversorgung. Er dient als Ausgleich für Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung bei vorzeitiger Pensionierung. Der mit dem Tarifvertrag 2012 zusätzlich vereinbarte Demografiebetrag II – 200 € pro Vollzeit-Tarifmitarbeiter für die Jahre 2012 bis 2015 – wird für lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle verwendet. Darunter fallen zum Beispiel Altersteilzeit und verschiedene Freistellungsmöglichkeiten.

WACKER

Gleichstellung und Anti-Diskriminierung

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.

Umweltschutz

Bei den Umweltkennzahlen berücksichtigen wir seit dem Berichtsjahr 2011 die im Jahr 2010 erworbene Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen. Die metallurgische Produktion unterscheidet sich in Bezug auf ihre Umweltauswirkungen deutlich vom WACKER-typischen Chemiegeschäft. Durch den Zukauf haben sich die Umweltkennzahlen, insbesondere die Luftemissionen, erhöht. Im Abwasser haben sich die Werte für den chemischen Sauerstoffbedarf und die halogenierten organischen Kohlenstoffe (AOX) verringert, weil wir im dritten Quartal des Jahres 2012 die Acetaldehydanlage am Standort Burghausen stillgelegt haben. Die Abfälle zur Beseitigung haben sich reduziert, da der Filterkuchen aus der chemischen Abwasserreinigung in Burghausen nun verwertet statt wie zuvor beseitigt wird.

T 3.28 Luftemissionen Geschäftsbereiche / Metallurgie

	2012 Konzern	2011 Konzern	2012 Geschäftsbereiche[1]	2011 Geschäftsbereiche[1]	2012 Metallurgische Produktion[2]	2011 Metallurgische Produktion[2]
Luft						
CO_2-Emissionen (t)	**1.294.000**	1.341.000[3]	**983.200**	1.020.000[3]	**310.800**	321.000
NO_x (Stickoxide) (t)	**2.225**	2.221	**1.072**	1.052	**1.153**	1.169
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC) (t)	**418**	396	**411**	389	**7**	7

[1] WACKER-Geschäftsbereiche, ohne Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen
[2] Standort Holla, Norwegen
[3] Wert beinhaltet die endgültigen, gemäß den Monitoring-Leitlinien des europäischen Emissionshandels (EU ETS) ermittelten Emissionen für das Kraftwerk Burghausen.

Unsere indirekten Treibhausgasemissionen aus dem Zukauf von Energie (gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2) sind im Jahr 2012 um 5,9 Prozent gestiegen. Hauptursache ist die Erweiterung der Produktionskapazitäten für Polysilicium durch die Inbetriebnahme der neuen Anlagen am Standort Nünchritz.

WACKER

T 3.29 Umweltkennzahlen 2006 – 2012[1]

	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Luft							
CO_2-Emissionen[2] (t)	1.294.000	1.341.000	986.000	969.000	976.041	912.260	941.572
NO_x Stickoxide (t)	2.225	2.221	926	963	997	838	804
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan[3] (NMVOC) (t)	418	396	415	383	501	687	560
Treibhausgase							
direkte[4] (t CO_2)	1.294.000	1.347.000	–	–	–	–	–
indirekte[5] (t CO_2)	1.150.071	1.086.192	–	–	–	–	–
Wasser							
Wassereinsatz[6] (Tsd. m³)	242.072	268.657	252.151	264.532	241.286	244.173	228.283
CSB chemischer Sauerstoffbedarf (t)	1.460	1.680	1.820	2.730	4.782	2.162	1.993
AOX halogenierte organische Kohlenwasserstoffe (t)	3	5	6	6	7	6	5
Abfall							
Beseitigt (t)	39.920	47.410	48.520	80.860	87.293	43.100	42.250
Verwertet (t)	96.880	80.290	77.030	63.430	74.327	74.676	73.774
Gefährlich[7] (t)	73.620	68.230	69.320	100.860	108.458	70.027	75.263
Nicht gefährlich[7] (t)	63.180	59.470	56.230	43.430	53.161	47.538	41.049
Energie							
Stromverbrauch (TWh)	4,6	4,4	3,8	2,7	2,4	2,1	1,9
Primärenergieeinsatz[8]							
Erdgas (TWh)	5,9	5,8	5,5	5,4	5,4	–	–
Feste Energieträger[9] (Kohle, Holzkohle, Holz) (TWh)	0,9	0,9	0,4	–	–	–	–
Wärme Fremdbezug[10] (TWh)	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	–	–
Heizöl (TWh)	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	–	–

[1] Bei den Umweltkennzahlen ist seit dem Jahr 2011 erstmals die 2010 erworbene Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, berücksichtigt.
[2] Rückgang im Jahr 2012 durch Optimierung des Kraftwerkbetriebs in Burghausen. Der Wert für das Jahr 2011 beinhaltet die endgültigen, gemäß den Monitoring-Leitlinien des europäischen Emissionshandels (EU ETS) ermittelten Emissionen für das Kraftwerk Burghausen.
[3] Anstieg durch höhere Anlagenauslastung in Burghausen und Calvert City, USA.
[4] gemäß Greenhouse Gas Protocol „A Corporate Accounting and Reporting Standard", Scope 1: direkte Emissionen, ohne Emissionen durch Energiezukauf, nur CO_2
[5] 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; Neuberechnung der Werte für 2011 auf Basis der von der International Energy Agency (IEA) veröffentlichten geänderten Emissionsfaktoren mit Differenzierung der Emissionsfaktoren für Strom und Wärme (Quelle: „CO_2 emissions from fuel combustion, 2012 edition")
[6] Rückgang am Standort Burghausen durch geringere Auslastung einer kühlwasserintensiven Produktionslinie.
[7] Produktionsbedingte Steigerung der Abfallströme an den Standorten Nünchritz und Burghausen.
[8] Seit 2008 berichtet WACKER über die detailliertere Kennzahl Primärenergieeinsatz.
[9] Eingesetzt in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen
[10] Dampf, Fernwärme

Energiemanagement

Die chemische Industrie ist eine der energieintensivsten Branchen. WACKER ist ein großer Energieverbraucher in Deutschland. Deshalb sind weltweit wettbewerbsfähige Energiepreise für uns von großer Bedeutung. WACKER verbessert ständig die Energieeffizienz seiner Prozesse. Damit bleiben wir auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig und leisten zugleich einen Beitrag zum Klimaschutz. Unser Energiemanagementsystem haben wir im Jahr 2012 für den Teilkonzern WACKER Deutschland nach der Norm ISO 50001 zertifizieren lassen. Den durchschnittlichen spezifischen Energieverbrauch (Energiemenge pro Nettoproduktionsmenge) haben wir durch Produktivitätsmaßnahmen, insbesondere durch unser Energieeffizienzprogramm POWER PLUS, seit dem Jahr 2007 um 22 Prozent gesenkt.

T 3.30 Energieverbrauch

TWh	2012	2011	2010	2009	2008
Stromverbrauch	4,6	4,4	3,8	2,7	2,4
Wärmeverbrauch[1]	3,8	3,9	3,4	2,8	2,8
Primärenergieeinsatz					
Erdgas	5,9	5,8	5,5	5,4	5,4
Feste Energieträger[2] (Kohle, Holzkohle, Holz)	0,9	0,9	0,4	–	–
Wärme Fremdbezug[3]	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Heizöl	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01

[1] Im Wärmeverbrauch ist seit dem Jahr 2010 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

Compliance

WACKER arbeitet nach ethischen Grundsätzen der Unternehmensführung, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Mitarbeiter können ihre Fragen weltweit an 22 Compliance-Beauftragte richten. Neben den bisherigen Compliance-Beauftragten in Deutschland, den USA, China, Japan, Indien, Korea, Brasilien und Singapur wurden im Berichtsjahr weitere in Mexiko, Taiwan und den Vereinigten Arabischen Emiraten ernannt und ausgebildet.
Bei beobachteten Verstößen sind die Mitarbeiter angehalten, ihre Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten, den Betriebsrat oder die Verantwortlichen der Personalabteilung zu informieren. Im Jahr 2012 setzte das Compliance-Management den Fokus darauf, Maßnahmen mit weltweiter Geltung, beispielsweise zum britischen Antikorruptionsgesetz UK Bribery Act 2010, im Dialog mit den ausländischen Standorten auf die lokalen Anforderungen abzustimmen und umzusetzen.