

# GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSMITTEILUNG 2015 WACKER CHEMIE AG

## Inhaltsverzeichnis

1	Unterstützungserklärung des Vorstands .....	2
2	Praktische Maßnahmen .....	3
2.1	Menschenrechte .....	3
2.2	Arbeitsnormen .....	5
2.3	Umweltschutz .....	6
2.4	Korruptionsbekämpfung .....	7
3	Ergebnisse .....	7

## 1 Unterstützungserklärung des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

für WACKER war 2014 ein gutes Geschäftsjahr. Im einhundertsten Jahr unseres Bestehens konnten wir den Umsatz und das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) deutlich steigern. Höhere Absatzmengen in allen unseren Geschäftsbereichen und höhere Preise für Polysilicium waren dafür verantwortlich. Der Umsatz ist auf 4,83 Milliarden Euro gewachsen. Das sind fast acht Prozent mehr als im Vorjahr. Hinter diesen Zahlen stehen das große Engagement, das hervorragende Wissen und die hohe Identifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Sie haben mit einer starken Leistung zu diesem Erfolg beigetragen. Dafür danke ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch im Namen meiner Vorstandskollegen.

2015 wird in vielerlei Hinsicht ein bewegendes Jahr für WACKER. Zum Ende des Jahres wollen wir die ersten Mengen Polysilicium an unserem neuen Produktionsstandort Charleston im US-Bundesstaat Tennessee herstellen. Wir arbeiten mit Hochdruck daran, dieses Ziel zu erreichen. Für das Geschäftsjahr 2015 haben wir uns viel vorgenommen. Wir wollen im Umsatz im hohen einstelligen Prozentbereich wachsen und damit den Aufwärtstrend aus dem Vorjahr fortführen. Wir wollen das schaffen, auch wenn das wirtschaftliche und politische Umfeld weltweit sehr volatil bleibt. Überall auf der Welt beobachten wir derzeit Entwicklungen, deren Ausgang für uns nicht vorhersehbar oder gar planbar ist. Dieser Zustand wird uns in Zukunft begleiten.

Trotz dieser Unwägbarkeiten sind wir zuversichtlich, dass wir das Unternehmen WACKER nachhaltig und profitabel weiterentwickeln können. Weil wir langfristig denken. Weil wir zukunftsorientiert handeln. Weil wir die Fähigkeit besitzen, uns zu verändern, ohne unsere Wurzeln zu verlieren.

Eine große Stärke von WACKER ist das breite Spektrum von hoch entwickelten Produkten für die wichtigsten Schlüsselindustrien. Je weiter die Globalisierung voranschreitet und je mehr Menschen einen Zuwachs an Wohlstand erreichen, desto größer ist ihr Wunsch nach besseren Produkten für alle Lebensbereiche.

Unser Motto, das bei WACKER allgegenwärtig ist, heißt: „Creating tomorrow's solutions.“ Um unseren selbstformulierten Anspruch immer wieder mit Leben zu erfüllen, müssen wir täglich daran arbeiten, denn die Zukunft verlangt ständig nach neuen Lösungen. Unternehmen können nur dauerhaft erfolgreich wirtschaften, wenn sie ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft ernst nehmen. Seit Jahren ist Nachhaltigkeit daher als Ziel in unseren Geschäftsprozessen verankert. Wie wichtig uns Nachhaltigkeit ist, zeigt sich darin, dass wir sie als eines unserer fünf strategischen Ziele erklärt und eigene Verhaltensgrundsätze, den Code of Sustainability, erstellt haben. Bei all unserem Tun wollen wir ökonomische, ökologische und soziale Faktoren in Einklang bringen.

Zwei freiwillige globale Initiativen bilden die Basis für die nachhaltige Unternehmensführung bei WACKER: Responsible Care® der chemischen Industrie und der Global Compact der Vereinten Nationen. Mit diesen Selbstverpflichtungen gehen wir über gesetzlich geforderte Standards zum Schutz von Umwelt, Mitarbeitern und Gesellschaft hinaus. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Grundsätze des Global Compact und der Initiative Responsible Care® ebenfalls einhalten. Dies ist Bestandteil unserer allgemeinen Beschaffungsbedingungen und trägt damit auch in Zukunft zur konsequenten Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie bei.

Dr. Rudolf Staudigl  
Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie AG  
April, 2015



## 2 Praktische Maßnahmen

Mit dem UN Global Compact Program verankern wir gesellschaftliche Verantwortung in unserem Geschäft.

Unser Code of Conduct enthält wichtige Grundsätze, Regeln und Verhaltensrichtlinien, die WACKER anerkennt. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, diese Richtlinien einzuhalten. Zusammen mit unseren vorhandenen vertraglichen und betrieblichen Regeln, Richtlinien und Compliance-Programmen einzelner Konzerngesellschaften dienen sie als Wegweiser für unsere Mitarbeiter.

Der Code of Conduct definiert die wesentlichen Grundprinzipien unseres Handelns. Diese Prinzipien sind die Grundlage für unsere Arbeit mit dem Ziel, Situationen zu vermeiden, die die Integrität unseres Verhaltens in Frage stellen. Wir verstehen den Code of Conduct als ein lebendiges Regelwerk, das im Einklang mit rechtlichen und gesellschaftlichen Veränderungen aktualisiert und verbessert wird.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie sich nicht nur an die vorgelegten internen Richtlinien halten, sondern auch an alle Verhaltensnormen und Gesetze in den Ländern, in denen sie tätig sind. Verstöße gegen die Prinzipien des Code of Conduct tolerieren wir nicht.

### 2.1 Menschenrechte

#### Initiative „Together for Sustainability“

WACKER will sein Engagement für nachhaltiges Wirtschaften auch in der Lieferkette verstärken. Aus diesem Grund sind wir der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS) beigetreten. Das im Jahr 2011 gegründete Projekt hat das Ziel, ein standardisiertes globales Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in der Chemiebranche einzuführen und die ökologischen und sozialen Standards bei Lieferanten zu verbessern. Mit dem Beitritt zu „Together for Sustainability“ wird WACKER die Nachhaltigkeit der gesamten Zulieferkette verbessern können.

Die Initiative basiert auf etablierten Grundsätzen wie dem United Nations Global Compact und der Nachhaltigkeitsinitiative Responsible Care® der chemischen Industrie. Gemeinsam organisieren die Mitgliedsunternehmen Lieferantenbewertungen über Fragebogenanalysen und Audits. Dabei ermitteln unabhängige Prüfgesellschaften die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten anhand von Kriterien, die auf die chemische Industrie zugeschnitten sind. Die zu prüfenden Aspekte reichen von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit über Arbeits- und Menschenrechte bis hin zu Themen der ethischen Unternehmensführung. Die Audits umfassen Vor-Ort-Prüfungen, vor allem in Risikoregionen.

Die Nachhaltigkeitsinformationen, die sich aus den Bewertungen der Lieferanten ergeben, werden allen TfS-Mitgliedern über eine webbasierte Plattform zur Verfügung gestellt. Das vermeidet eigene Prüfprogramme durch die jeweiligen Mitgliedsunternehmen und reduziert den bürokratischen Aufwand für Lieferanten und Kunden.

#### Soziale Sicherheit

Seit dem Jahr 2014 bietet WACKER seinen Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit noch individueller als bisher zu gestalten. So können die Mitarbeiter jetzt verschiedene Freistelloptionen und Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, um sich beispielsweise um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern, eine Fortbildung zu absolvieren oder ein Sabbatical einzulegen. Unbezahlte Freistellungen sind bis zu einer Dauer von zwei Jahren möglich. Die Neuregelungen beruhen auf dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie und bieten den Mitarbeitern ein breites Spektrum an Möglichkeiten, Beruf und verschiedene Lebensphasen in Einklang zu bringen.

Mit guten Sozialleistungen, einer wettbewerbsfähigen Vergütung und motivierenden Aufgaben ist WACKER ein attraktiver Arbeitgeber. Die langjährige Bindung der Belegschaft an unser Unternehmen ist ein Beleg dafür: Die Mitarbeiter in Deutschland (Stammpersonal) gehören im Durchschnitt seit 18,1 Jahren zu unserem Unternehmen (2013: 17,3 Jahre). Die konzernweite Fluktuationsrate erhöhte sich im Jahr 2014 auf 4,1 Prozent (2013: 3,4 Prozent), in Deutschland lag sie bei nur 0,8 Prozent (2013: 0,9 Prozent). Im Ausland betrug sie 13,8 Prozent (2013: 11,9 Prozent).



Zum fixen Grundgehalt mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten WACKER-Mitarbeiter üblicherweise eine variable Vergütung. Diese freiwillige Leistung kommt tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern zugute.

Die betriebliche Altersversorgung ist für WACKER ein wichtiger Bestandteil der Vergütung. Sie wird an den meisten Standorten im In- und Ausland gewährt. Ausnahmen bestehen dort, wo die gesetzliche Rente ausreichend erscheint oder es keinen angemessenen Rechtsrahmen gibt. In Deutschland bietet WACKER den Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über die Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG. Die Pensionskasse hat rund 17.000 Mitglieder und leistet an rund 7.700 Rentenbezieher Pensionsleistungen. Die durchschnittlich ausgezahlte Rente betrug rund 630 € pro Monat. Zu den Beiträgen der Mitglieder steuerte WACKER je nach Vertragsart bis zum Vierfachen der Eigenbeiträge bei.

## Demografischer Wandel

WACKER beschäftigt sich seit Jahren mit dem demografischen Wandel. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten im Konzern lag zum Bilanzstichtag bei 42,6 Jahren. Die Belegschaft im Ausland ist jünger (durchschnittliches Alter: 39,5 Jahre) als in Deutschland (43,6 Jahre). Im Ausland unterscheiden sich die Altersstrukturen stark. Die Länder Asiens beschäftigen vor allem jüngere Mitarbeiter (durchschnittliches Alter: 34,6 Jahre), die Belegschaft der US-Niederlassungen war im Schnitt 47,7 Jahre alt. Unsere regional unterschiedlichen Altersstrukturen stellen keine Besonderheit von WACKER dar, sondern reflektieren die Altersstrukturen des jeweiligen Kontinents oder Landes.

Um die Mitarbeiter gesund zu erhalten und innovations- und wettbewerbsfähig zu bleiben, hat sich WACKER zehn strategische Ziele gesetzt. Die langfristig orientierten Maßnahmen für die Belegschaft reichen von Bildungsangeboten bis hin zu Gesundheitsprogrammen. Im Gesundheitsmanagement liegt der Fokus auf fünf Feldern. Wir wollen Rücken- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen in unserer Belegschaft vermeiden, die psychische Belastbarkeit stärken, ein altersgerechtes Arbeiten ermöglichen und gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitern passende Arbeitsplätze vermitteln. Im Jahr 2014 rief der Gesundheitsdienst eine konzernweite Initiative zur Rückengesundheit ins Leben, um die Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren und Präventionsangebote vorzustellen.

Das im Jahr 2013 gestartete Projekt „Fit auf Schicht“ in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung Süd wurde im Jahr 2014 in ein unbefristetes Programm umgewandelt. In dem speziell auf Schichtarbeiter zugeschnittenen Gesundheitsprogramm erlernen die Teilnehmer Verhaltensweisen, mit denen sie die Belastungen aus Schichtarbeit nachhaltig besser ausgleichen können. Das Programm besteht aus vier Modulen: einem einwöchigen stationären Aufenthalt in einer Reha-Klinik, einem dreimonatigen ambulanten Training am Arbeitsplatz, einer sechsmonatigen eigenverantwortlichen Weiterführung des Trainings sowie einem abschließenden Auffrischungswochenende. Der europäische Chemieverband CEFIC hat „Fit auf Schicht“ im Rahmen des Wettbewerbs European Responsible Care Awards 2014 mit einer „Special Commendation“ ausgezeichnet.

Seit 2012 bieten wir an allen deutschen Standorten Führungskräften des mittleren Managements ab 45 Jahren Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen an. Schwerpunkt des so genannten FK3-Checkups ist neben Organuntersuchungen eine Beratung, wie die Mitarbeiter psychische Belastungen besser bewältigen können. Das Vorsorgeangebot wird sehr gut angenommen: Im Berichtsjahr nahmen 87 Prozent der in Frage kommenden Führungskräfte an den Untersuchungen teil.

## Wissenstransfer und Mitarbeiterförderung

Kompetente Mitarbeiter halten das Unternehmen innovations- und wettbewerbsfähig. Deshalb bieten wir allen Mitarbeitern Möglichkeiten, sich weiterzubilden. Mindestens einmal im Jahr – im Rahmen des Mitarbeitergesprächs – besprechen Mitarbeiter und Vorgesetzte Entwicklungsmaßnahmen. Das gilt für alle Hierarchieebenen. Im Jahr 2014 absolvierte unsere Belegschaft rund 74.000 (2013: rund 88.000) E-Learning-Schulungen, mehr als 16.400 (2013: mehr als 17.500) Teilnehmer besuchten Seminare, Weiterbildungen, Kongresse oder erhielten Einzelunterricht.

WACKER hat im Berichtsjahr den ersten Zyklus des in 2013 gestarteten Talent-Management-Prozesses mit der Vorstandsklausur zur Nachfolgeplanung abgeschlossen. Ziel ist es, Kompetenzen der Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen und Potenziale zu fördern. WACKER will so anspruchsvolle Positionen mittel- und langfristig mit hochqualifizierten internen Kandidaten besetzen. Zielgruppe des Talent-Managements sind alle außertariflichen Mitarbeiter und Oberen Führungskräfte. Im jährlichen Talent-Management-Zyklus werden die Mitarbeiter nach einheitlichen Kriterien in Konferenzen besprochen. Diese Konferenzen finden zunächst bereichsintern (innerhalb eines Geschäfts- oder



Zentralbereichs bzw. einer Tochtergesellschaft) und dann bereichsübergreifend statt. Im Mitarbeitergespräch erörtern Vorgesetzte und Mitarbeiter die in den Konferenzen erfassten Seitensichten und legen gemeinsam Entwicklungsmaßnahmen fest. Durch den konzernweiten Ansatz können wir auch Mitarbeitern in kleinen Bereichen und Tochtergesellschaften Perspektiven aufzeigen.

Insgesamt hat WACKER im Jahr 2014 7,0 Mio. € in Personalentwicklung und Weiterbildung investiert (2013: 7,0 Mio. €).

## Gesellschaftliches Engagement für wissenschaftliche Bildung und Sozialprojekte

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen gründet auch auf dem Vertrauen der Gesellschaft. Deshalb übernimmt WACKER gesellschaftliche Verantwortung, vor allem im regionalen Umfeld seiner Standorte. Die naturwissenschaftlich-technische Ausbildung junger Menschen ist uns ein besonderes Anliegen. Denn wir benötigen auch künftig engagierte Chemiker, Ingenieure und Laboranten, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Im Jahr 2014 haben wir zum neunten 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.

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. Im Berichtsjahr übergab WACKER der Münchner Arche zum achten Mal eine 100.000-€-Spende. Für die nachhaltige Unterstützung der Sozialeinrichtung verlieh die Regierung von Oberbayern den Ehrenpreis für besondere Verdienste in der Integrationsarbeit an WACKER.

Das WACKER-Ausbildungszentrum Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW) hat acht jugendliche unbegleitete Flüchtlinge aus West- und Zentralafrika im Jugendgästehaus aufgenommen. Für ihr neues Leben in Deutschland lernen die Jugendlichen intensiv Deutsch. Sie besuchen eine Integrationsklasse der Berufsschule Mühldorf mit dem Ziel, einen qualifizierten Schulabschluss zu erlangen und anschließend eine Berufsausbildung zu starten.

## 2.2 Arbeitsnormen

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 im Jahr 2012 verfassten Code of Teamwork & Leadership verankert. Mögliche Diskriminierungen können Mitarbeiter 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. Ein Register zur Erfassung von Diskriminierungsfällen besteht nicht.

Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter werden bei WACKER besonders geschützt und gefördert. Im betrieblichen Eingliederungsmanagement arbeiten Vorgesetzte, Mitarbeiter, Personalabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gesundheitsdienst eng zusammen, damit gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz bleiben oder auf eine geeignete Stelle wechseln können.

Für WACKER ist es selbstverständlich, Frauen und Männer gleich zu behandeln. Das gilt auch für das Entgelt. Dessen Höhe hängt vor allem von den Anforderungen und der Verantwortung der jeweiligen Stelle ab. Das durchschnittliche Jahresgehalt der Mitarbeiterinnen ist geringfügig 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.

Der Personalaufwand ist im Berichtszeitraum auf 1.246,9 Mio. € (2013: 1.133,0 Mio. €) gestiegen und war damit 10,1 Prozent höher als im Vorjahr. Darin enthalten sind Aufwendungen für Sozialleistungen und die betriebliche Altersversorgung in Höhe von 238,8 Mio. € (2013: 231,7 Mio. €). Gründe für den Anstieg sind neben der höheren Beschäftig-

tenzahl und der Tarifsteigerung vor allem eine Bonuszahlung anlässlich des 100-jährigen Firmenjubiläums und die Auszahlung der variablen Vergütung.

Die IG BCE und die Arbeitgeber der chemischen Industrie haben sich im Februar 2014 auf einen neuen Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 14 Monaten geeinigt. Die Tarifentgelte stiegen um 3,7 Prozent. Die Gehälter der außertariflichen Mitarbeiter erhöhte WACKER im Berichtsjahr um vier Prozent

## 2.3 Umweltschutz

Alle Prozesse von WACKER basieren auf dem Anliegen, die Umwelt zu schützen und sicher zu produzieren. Wir legen besonderes Augenmerk auf den integrierten Umweltschutz. Er beginnt bereits in der Produktentwicklung und der Anlagenplanung. Mit unseren Umweltschutzmaßnahmen gehen wir oft über die gesetzlichen Anforderungen hinaus – das entspricht dem Kerngedanken der Initiative Responsible Care®.

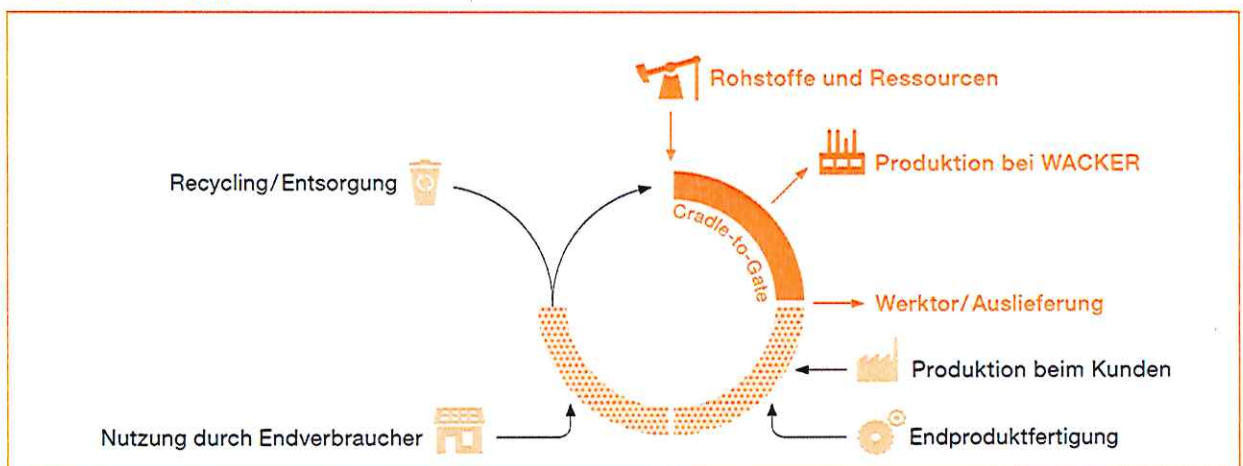
In vielen Teilen der Welt ist sauberes Wasser besonders knapp; das Gewinnen und Reinigen von Wasser ist dort sehr teuer. Als global arbeitendes Unternehmen berücksichtigen wir solche Konditionen in unseren Produktionsprozessen und beim Transport. Wir nutzen das Global Water Tool® (GWT) des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), um den jährlichen relativen Wasserstressindex der Länder zu ermitteln, in denen unsere wichtigsten Produktionsstandorte sind.

### Produktverantwortung

WACKER berücksichtigt Kriterien des Umwelt- und Gesundheitsschutzes sowie der Sicherheit in allen Stadien des Produktlebenszyklus. Bei Forschungs- und Entwicklungsprojekten betrachten wir die Nachhaltigkeitsaspekte der neuen Produkte und Verfahren. Das beginnt beim Einsatz von Rohstoffen: Wir versuchen, möglichst geringe Mengen und ökologisch vorteilhafte Rohstoffe einzusetzen.

Unsere Produkte werden in der Regel von Geschäftskunden weiterverarbeitet und im Allgemeinen nicht direkt von Endverbrauchern genutzt. 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.

### Produktlebenszyklus



Mit dem WACKER® Eco Assessment Tool bewerten wir seit 2012 Chancen und Risiken der Produktpalette systematisch nach Umweltaspekten. Dabei berücksichtigen wir Material-, Wasser- und Energieeinsatz sowie Ökotoxizität entlang des gesamten Produktlebenszyklus.



## 2.4 Korruptionsbekämpfung

Unsere Beziehungen zu Lieferanten, Kunden und anderen Geschäftspartnern beruhen auf fairem Handeln und unsere Geschäftsentscheidungen auf einer soliden Grundlage. Übertriebene Geschenke und Einladungen könnten unsere Fähigkeit beeinträchtigen, Geschäftsentscheidungen frei von Interessenkonflikten zu treffen.

Die Regeln gelten ebenso für Geschenke und Einladungen, die unsere Mitarbeiter Dritten anbieten. Besondere Zurückhaltung ist zu wahren, wenn es sich dabei um Lieferanten oder Kunden oder um Dritte mit einer laufenden Geschäftsbeziehung zu unserem Unternehmen handelt. Es sollten keine Einladungen ausgesprochen werden, die größere Werte überschreiten. Ausnahmen kann es nur geben, wenn zuvor das Einverständnis des Vorgesetzten und des Compliance-Beauftragten eingeholt wurde.

WACKER erwartet von jedem Mitarbeiter und von allen Geschäftspartnern, dass sie die Standards ethischer Geschäftsführung einhalten. Nur so können wir die mit dem Kodex verbundenen Ziele erreichen. Situationen, die zu einem Konflikt zwischen persönlichen und Unternehmensinteressen führen können, sind zu vermeiden.

Bei der Auswahl von Kunden und Lieferanten wie auch bei allen anderen Geschäftsbeziehungen dürfen nur sachliche Kriterien eine Rolle spielen. Bestechung, Korruption und persönliche Vorteilsnahme von Mitarbeitern werden nicht toleriert.

## 3 Ergebnisse

Im Berichtszeitraum hat WACKER bei strategischen Projekten der Nachhaltigkeitssteuerung wichtige Fortschritte erzielt:

### Konzernzertifikat

Das von uns durchgeführte Konzernzertifikat stellt sicher, dass kundenbezogene Vorgaben und unsere Konzernstandards an allen WACKER-Standorten umgesetzt werden. Im Berichtsjahr haben wir das technische Kompetenzzentrum in Mumbai, Indien, nach ISO 9001 und ISO 14001 in die Konzernzertifizierung einbezogen. Fast alle Produktionsstandorte von WACKER sind nun ins Konzernzertifikat eingegliedert. Ausnahmen bilden die Standorte in Brasilien, das Werk Kalkutta der Wacker Metroark Chemicals Pvt. Ltd., Indien, sowie der im Jahr 2014 von Scil Proteins Production GmbH erworbene Standort Halle, Deutschland. Diese haben jedoch entsprechende Einzelzertifikate.

### Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2012 haben wir begonnen, unsere indirekten Treibhausgasemissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 3 zu berechnen. Sie umfassen Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen, z. B. durch Lieferanten oder bei der Entsorgung und dem Transport von Produkten. Im Jahr 2014 haben wir zusätzliche Scope-3-Kategorien ergänzt und die Methodik der Erfassung dem Leitfaden des GHG-Protokolls für die chemische Industrie angepasst. Die konzernweite CO<sub>2</sub>-Bilanz ist ein wesentliches Instrument dafür, den Klimaschutz zu verbessern.

Bei der Bewertung durch die Ratingagentur oekom research AG schnitt WACKER mit der Gesamtnote B – gut ab. Nach der Ratingmethodik von oekom wird unser Unternehmen als „Prime“ eingestuft. Damit qualifizieren sich die auf dem Markt gehandelten Wertpapiere von WACKER für ein Investment aus ökologischer und sozialer Sicht. Zu den Kunden von oekom zählen Finanzdienstleister, die ein Volumen von mehr als 600 Mrd. € auf der Basis des oekom-Nachhaltigkeitsresearchs investiert haben. oekom research bewertet WACKER seit 2008.

### Nachhaltigkeitsplattform

Im Jahr 2013 haben wir unser neues IT-System für das Nachhaltigkeitsreporting (SPIRIT) konzernweit implementiert, um damit die unterschiedlichen Einzelsysteme abzulösen. Mit der neuen Software erfassen und steuern wir die Umwelt- und Energiedaten, die umwelt- und sicherheitsrelevanten Ereignisse sowie Audits im Rahmen des Integrierten Managementsystems (IMS). Im Berichtsjahr haben wir dieses Instrument an allen großen Produktionsstandorten produktiv gesetzt. Dadurch konnten nahezu 70 Prozent unserer bisherigen Systeme abgelöst werden.



## Compliance-Management nimmt Cyberkriminalität ins Visier

WACKER arbeitet nach ethischen Grundsätzen der Unternehmensführung, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Mitarbeiter können ihre Fragen weltweit an 22 Compliance-Beauftragte richten. Sie sitzen in Deutschland, den USA, China, Taiwan, Japan, Indien, Korea, Brasilien, Mexiko, Singapur, Russland sowie den Vereinigten Arabischen Emiraten. Compliance-Themen in anderen Ländern als hier aufgezählt werden vom Konzern-Compliance-Officer von Deutschland aus bearbeitet.

Bei beobachteten Verstößen sind die Mitarbeiter angehalten, ihre Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten, den Betriebsrat oder die Verantwortlichen der Personalabteilung zu informieren. Im Jahr 2014 stimmte das Compliance-Management Maßnahmen mit weltweiter Geltung im Dialog mit den ausländischen Standorten auf die lokalen Anforderungen ab. Ein weiterer Fokus lag in der Abwehr von Cyberkriminalität. So wurden Mitarbeiter gefährdeter Bereiche, wie Rechnungs- und Finanzwesen, über wirksame Strategien gegen Cyberattacken unterrichtet.

## Arbeits- und Anlagensicherheit – Maschinensicherheit weltweit im Fokus

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. Unsere Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz werden wir bis zum Jahr 2015 an der internationalen Norm OHSAS 18001 ausrichten.

Zum systematischen Arbeitsschutz gehört, dass die Gefährdungen regelmäßig beurteilt und die Arbeitsbereiche überwacht werden. 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 Stoffaustritt oder Unfall haben können. Nach dieser umfassenden Analyse legen wir Schutzmaßnahmen fest, damit wir ungewünschte Ereignisse verhindern.

Im Jahr 2013 hatten wir den Schwerpunkt des Sicherheitsprojekts „ANSIKO Maschinensicherheit“ auf die deutschen Produktionsstandorte gelegt. Im Jahr 2014 haben wir an allen internationalen Standorten Maschinen mit Verletzungsrisiko identifiziert, deren Sicherheitskonzepte kritisch überprüft und sie zum Schutz der Mitarbeiter noch sicherer gemacht.

WACKER legt besonderen Wert darauf, seine Sicherheitsexperten aus- und weiterzubilden. Regelmäßig schult das Unternehmen beispielsweise in Themen der Anlagensicherheit und des Explosionsschutzes. Im Berichtsjahr schulten wir unsere Fachleute in Adrian, USA, und Zhangjiagang, China, vor allem zum Thema Maschinensicherheit. Zudem haben wir die internationalen Standorte Ulsan, Korea, Nanjing und Zhangjiagang, China, sowie Kalkutta, Indien, in Bezug auf Sicherheit überprüft.

Beim Arbeitsschutz wollen wir die Zahl der Arbeitsunfälle pro eine Mio. Arbeitsstunden konzernweit auf unter 2,0 im Jahr 2015 verringern. Auf dem Weg dahin haben wir uns das Zwischenziel gesetzt, im Jahr 2014 an den deutschen Standorten die Zahl der Arbeitsunfälle auf unter 3,0 pro eine Mio. Arbeitsstunden zu reduzieren. Dieses Ziel haben wir fast erreicht: In Deutschland verzeichneten wir im Berichtsjahr 3,4 Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro eine Mio. Arbeitsstunden. Konzernweit waren es 2,8. Das sind 26 Prozent weniger als im Vorjahr (2013: 3,8 Arbeitsunfälle). Bei den meldepflichtigen Arbeitsunfällen (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen) weist WACKER, verglichen mit dem Durchschnitt der deutschen Chemieindustrie, deutlich bessere Zahlen aus: Hier betrug die Quote im Berichtsjahr 1,2 pro eine Mio. Arbeitsstunden (2013: 1,4), während die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie im Jahr 2013 9,3 meldepflichtige Unfälle auf eine Mio. Arbeitsstunden in Chemiebetrieben registrierte.

Die wenigsten Unfälle an unseren Standorten 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. Konsequenter setzen wir unser neues Sicherheitsprogramm um: WACKER Safety Plus (WSP) 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 – ob beim Bedienen von Anlagen, im Umgang mit Chemikalien, im Betrieb, im Büro oder auf dem Arbeitsweg.



An den deutschen Standorten hat WACKER im Jahr 2014 besonderen Wert darauf gelegt, die Gefährdungsbeurteilungen zu überprüfen und zu aktualisieren. Dadurch konnten wir in vielen Bereichen die Schutzkonzepte und -maßnahmen verbessern. Das Programm wird bis 2016 an allen deutschen Standorten fortgeführt.

## Arbeitsunfälle Stammpersonal und Zeitarbeiter

Anzahl	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Unfallhäufigkeit Konzern: Arbeitsunfälle <sup>1</sup> pro eine Mio. Arbeitsstunden	2,8	3,8	4,7	3,9	4,3	4,0	3,7
Unfallhäufigkeit Konzern: Meldepflichtige Arbeitsunfälle <sup>2</sup> pro eine Mio. Arbeitsstunden	1,2	1,4	2,1	1,4	1,2	1,2	1,0

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

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

## Umweltschutz

Im Jahr 2014 haben wir 5,1 Mio. € (2013: 5,4 Mio. €) in den Umweltschutz investiert. Im gleichen Zeitraum beliefen sich die Umweltschutzbetriebskosten auf 88,2 Mio. € (2013: 89,4 Mio. €). 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 Emissionen und Abfälle.

Bei den Umweltkennzahlen berücksichtigen wir seit 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 insbesondere die Emissionen in die Luft erhöht. In der Bilanzierung der Umweltkennzahlen wird im Jahr 2014 erstmals auch die 300 mm Scheibenproduktion in Singapur konsolidiert berichtet.

Im Jahr 2013 haben wir die Gasturbine am Standort Burghausen während einer geplanten Abstellung optimiert. Durch die im Jahr 2014 daraus resultierende längere Verfügbarkeit dieser Anlage sowie durch eine gestiegene Stromproduktion des Kraftwerks Burghausen erhöhten sich die direkten Kohlendioxidemissionen. Am Standort Nünchritz haben wir Prozesse zur Dampferzeugung im Produktionsverbund verbessert und dadurch direkte Kohlendioxidemissionen eingespart. Die direkten Kohlendioxidemissionen im Jahr 2014 liegen in Summe auf Vorjahresniveau. Bei der Gesamtemission flüchtiger organischer Verbindungen ohne Methan (NMVOC) haben wir im Jahr 2014 die Methodik zur Bilanzierung angepasst. Die Vorjahreswerte haben wir entsprechend der neuen Methode korrigiert.

Der Anstieg im Jahr 2014 beruht auf Produktionssteigerungen.

Der Kühlwassereinsatz am Standort Burghausen stieg durch höhere Produktionsmengen wieder auf das Niveau des Jahres 2012. Die als chemischer Sauerstoffbedarf (CSB) angegebenen Emissionen ins Abwasser haben sich konzernweit verringert. Am Standort Nünchritz haben wir durch Optimierungsmaßnahmen in der Abwasserbehandlung die CSB-Fracht reduziert. Die Abfallmenge ist konzernweit insgesamt leicht gestiegen. Zu den Ursachen gehören einerseits die konsolidierte Berichterstattung für den Standort Singapur und andererseits der Ausbau des Standorts Calvert City, wo größere Mengen an Bauschutt anfielen.

Unsere indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Zukauf von Energie (gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2) sind im Jahr 2014 auf 1.420 kt (2013: 1.241 kt) gestiegen. Ursachen für den Anstieg sind erhöhte Produktionsmengen, vor allem von Polysilicium an den Standorten Burghausen und Nünchritz. Durch Energieeffizienzmaßnahmen haben wir den gewichteten spezifischen Energieverbrauch und die damit verbundenen spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen bei einem vergleichbaren Produktportfolio 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 (gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2) im Jahr 2011, seit dem Jahr 2012 auch unsere Scope-3-Emissionen. Sie umfassen 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 2014 an das Carbon Disclosure Project (CDP) weitergegeben, an dem WACKER seit 2007 teilnimmt. Das CDP ist eine im Jahr 2000 in London gegründete Non-Profit-Organisation, die mehr Transparenz bei klimaschädlichen Treibhausgasemissionen schaffen will.

## Umweltkennzahlen 2008–2014

	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
<b>Luft</b>							
CO <sub>2</sub> -Emissionen <sup>1</sup>							
direkte (kt)	1.249	1.251	1.311	1.341	986	969	976
indirekte (kt)	1.420	1.241	1.133	1.075	–	–	–
NO <sub>x</sub> Stickoxide (t) <sup>2</sup>	1.960	2.010	2.225	2.221	926	963	997
flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC) (t) <sup>3</sup>	830	750	720	670	620	530	560
<b>Wasser</b>							
Wassereinsatz (Tsd. m <sup>3</sup> )	241.973	220.908	242.072	268.657	252.151	264.532	241.286
CSB chemischer Sauerstoffbedarf (t)	1.230	1.320	1.460	1.680	1.820	2.730	4.782
AOX halogenierte organische Kohlenwasserstoffe (t)	2	2	3	5	6	6	7
<b>Abfall</b>							
beseitigt (t)	49.260	31.560	39.920	47.410	48.520	80.860	87.293
verwertet (t)	108.940	110.500	96.880	80.290	77.030	63.430	74.327
gefährlich (t)	75.630	73.380	73.620	68.230	69.320	100.860	108.458
nicht gefährlich (t)	82.570	68.680	63.180	59.470	56.230	43.430	53.161
<b>Energie</b>							
Stromverbrauch (GWh)	4.927	4.526	4.559	4.372	3.759	2.702	2.405
Primärenergieeinsatz Erdgas (GWh)	4.978	5.051	5.927	5.771	5.463	5.378	5.372
feste Energieträger (Kohle, Holzkohle, Holz) (GWh)	839	872	862	886	432	–	–
Wärme Fremdbezug (Dampf, Fernwärme) (GWh)	244	236	223	218	228	209	195
Heizöl (GWh)	20	17	18	16	13	8	9

<sup>1</sup> CO<sub>2</sub>-Emissionen werden gemäß 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 Emissionen (keine CO<sub>2</sub>-Äquivalente). Scope 2: indirekte Emissionen aus dem Energiezukauf (für zugekauften Strom keine CO<sub>2</sub>-Äquivalente). Gemäß den Empfehlungen des GHG Protocol wurden auf Grund von Anpassungen der Systemgrenzen die direkten und indirekten Emissionen rückwirkend bis zum Bezugsjahr 2012 der CO<sub>2</sub>-Zielsetzung der Wacker Chemie AG neu berechnet.

<sup>2</sup> Korrektur der NO<sub>x</sub>-Emissionen für den Standort Holla für das Jahr 2013, da die exakte Bilanzierung erst nachträglich verfügbar war.

<sup>3</sup> Die Methodik zur Ermittlung der Gesamtemission an flüchtigen organischen Verbindungen ohne Methan (NMVOC) aus unserer Produktion wurde im Jahr 2014 angepasst. Wir haben die Datenermittlung vereinheitlicht, weitere Stoffe berücksichtigt und die Zahlen der Vorjahre anhand der neuen Methodik korrigiert.



WACKER ist mit einem Ergebnis von 95 B im Jahr 2014 erstmals im Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz und Südtirol) vertreten. Gegenüber der Vergleichsgruppe im MDAX haben wir damit überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Seit dem Vorjahr mit dem Ergebnis 86 B haben wir unser CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel definiert und unsere Berichterstattung der Chancen und Risiken sowie der indirekten Emissionen aus der Wertschöpfungskette (Scope 3) erweitert.

Seit Herbst 2013 beteiligen wir uns am Projekt myccf von co2ncept plus, dem Verband für Emissionshandel und Klimaschutz. In diesem von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) geförderten Projekt entwickeln wir unsere betriebliche Treibhausgasbilanz, den Corporate Carbon Footprint (CCF), weiter. Wir wollen die Berichterstattung zu indirekten Emissionen aus der Wertschöpfungskette (Scope 3) ausbauen.

### Wasserverbrauch mit dem Global Water Tool<sup>®</sup> geprüft

Die für das Jahr 2012 erstmals durchgeführte Auswertung basiert auf Auswertungen zum Wasserstressindex der Water Systems Analysis Group der University of New Hampshire, USA. 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. Auf Produktionsstandorte in Ländern, für die mit dem GWT keine Informationen zum Wasserstressindex verfügbar sind, entfallen weniger als 0,5 Prozent unseres Wasserverbrauchs.

Unter dem Motto „Abwasser sparen – mit Gewinn“ startete im Dezember 2014 am Standort Nünchritz eine Sonderaktion unseres betrieblichen Vorschlagswesens. Damit wollen wir die Mitarbeiter dazu motivieren, Ideen zum sparsamen Einsatz und Recycling von Wasser in der Produktion zu entwickeln. Die Aktion läuft bis zum 30. Juni 2015. Im Jahr 2014 gab es eine ähnliche Aktion am Standort Burghausen. Dazu haben die Mitarbeiter 72 Verbesserungsvorschläge eingereicht, von denen bislang neun umgesetzt wurden, zum Beispiel in der Abwasserreinigung.

### Energiemanagement

Die chemische Industrie ist eine der energieintensivsten Branchen. Allein in Deutschland nutzt sie rund 20 Prozent des Stroms, der von Industriebetrieben verbraucht wird. Auch WACKER verbessert deshalb ständig die Energieeffizienz seiner Prozesse. Damit bleiben wir auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig und leisten zugleich einen Beitrag zum Klimaschutz. Bei vielen chemischen Reaktionen wird Wärme frei, die wir für weitere Produktionsprozesse nutzen. An den Standorten Burghausen und Nünchritz praktizieren wir seit Jahren Wärmeverbünde und verbessern diese stetig. So reduzieren wir den Einsatz von Primärenergie (in der Regel Erdgas) in unseren Kraftwerken.

Um die Energieeffizienz weiter zu verbessern und den spezifischen Energieverbrauch (Energienmenge pro Nettoproduktionsmenge) zu senken, hat der Vorstand Energieziele für WACKER in Deutschland festgelegt. Im Zeitraum von 2007 bis 2022 soll der gewichtete spezifische Energieverbrauch um ein Drittel gesenkt werden.

Mit unseren Energiezielen erfüllen wir eine Vorgabe des Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001. Dies haben wir an allen deutschen Standorten der Wacker Chemie AG, der Siltronic AG und der Alzwerke GmbH eingeführt und zertifiziert. Damit erfüllen wir bereits heute die vom Jahr 2015 an geltende gesetzliche Verpflichtung für ein Energiemanagementsystem.

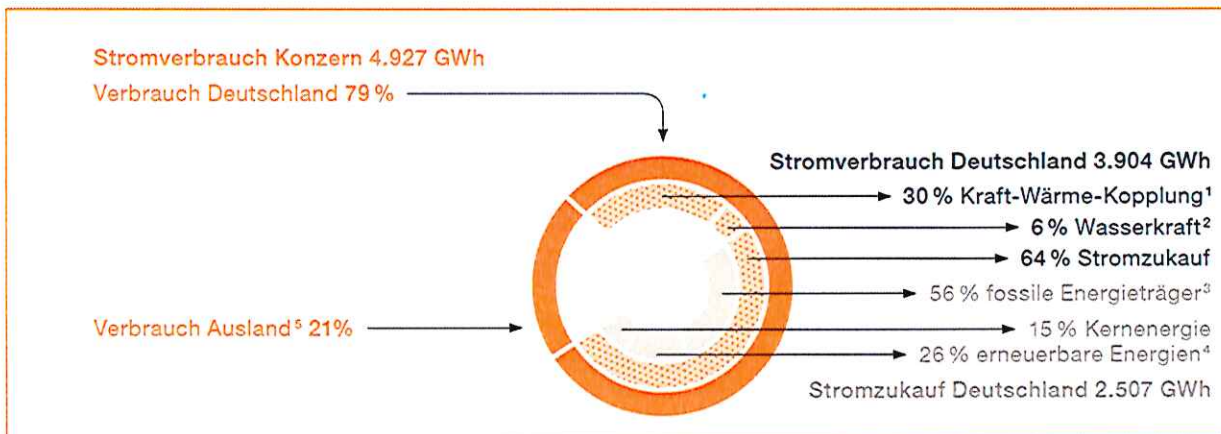
Die Wacker Chemie AG hat im Jahr 2014 den Energiepreis der Bayerischen Staatsregierung erhalten. Der Konzern wurde für seine hocheffiziente Herstellung von Polysilicium ausgezeichnet. Mit patentierten technologischen Weiterentwicklungen und Prozessoptimierungen haben wir unseren spezifischen Energieverbrauch bei der Produktion von Polysilicium um 29 Prozent reduziert. Hochreines Polysilicium ist der zentrale Rohstoff zur Herstellung von Solarmodulen und damit eine wichtige Voraussetzung, um Sonnenenergie nutzen zu können. Der „Bayerische Energiepreis“ wird alle zwei Jahre verliehen und zeichnet herausragende Innovationen für den verantwortungsvollen Umgang mit Energie aus.

### Effizient Energie erzeugen

Am Standort Burghausen nutzen wir Wasserkraft, um Strom zu gewinnen. Unser Produktionsstandort in Holla, Norwegen, 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 erzeugen wir Dampf und Strom in gekoppelter Produktion: Diese Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen haben mit über 80 Prozent einen deutlich höheren Brennstoffnutzungsgrad als konventionelle Anlagen zur getrennten Strom- und Wärmeerzeugung.

## Stromversorgung



<sup>1</sup> Burghausen / Nünchritz

<sup>2</sup> Burghausen

<sup>3</sup> Steinkohle, Braunkohle, Öl, Gas; geänderte Berechnungspraxis: seit 2014 Daten entsprechend dem deutschen Energiemix;

Quelle: Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft, BDEW

<sup>4</sup> Wasserkraft, Wind, Solar; geänderte Berechnungspraxis: seit 2014 Daten entsprechend dem deutschen Energiemix;

Quelle: Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft, BDEW

<sup>5</sup> Im Ausland beziehen wir den Strom fremd auf Basis des örtlichen Standardenergiemix

Im Geschäftsjahr 2014 stieg der absolute Stromverbrauch leicht auf 4.927 GWh (2013: 4.526 GWh) an, wobei der spezifische Energieverbrauch durch Energieeffizienzmaßnahmen reduziert werden konnte. Ursache dafür war die ganzjährig hohe Auslastung unserer Polysiliciumproduktion. Unsere Kraftwerke – das Gas- und Dampfturbinenwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung und das Wasserkraftwerk in Burghausen sowie das Heizkraftwerk Nünchritz – erzeugten im Jahr 2014 rund 1.405 GWh (2013: 1.457 GWh). Damit produzierte WACKER knapp 30 Prozent seines Gesamtstrombedarfs selbst. Der Kohlendioxidausstoß, der aus unternehmenseigenen emissionshandelspflichtigen Anlagen zur Energieerzeugung und der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, stammt, belief sich im Berichtszeitraum konzernweit auf rund 1,1 Mio. Tonnen (2013: 1,2 Mio. Tonnen).

Vom konzernweiten Strombedarf entfielen 79 Prozent (2013: 78 Prozent) auf die Produktionsstandorte in Deutschland. WACKER hat in Deutschland 64 Prozent (2013: 59 Prozent) seines benötigten Stroms zugekauft. Entsprechend dem deutschen Energiemix wurden 56 Prozent (2013: 51 Prozent) dieses Stroms aus fossilen Energieträgern erzeugt. 15 Prozent (2013: 18 Prozent) stammen aus Kernenergie, 26 Prozent (2013: 31 Prozent) aus erneuerbaren Energiequellen. Der Wärmeverbrauch, in dem der Einsatz fester fossiler und biogener Energieträger (Kohle, Holzkohle, Holz) bei der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, berücksichtigt ist, sank geringfügig auf 3.572 GWh (2013: 3.724 GWh). Beim Stromerzeugungsmix haben wir die Berechnungspraxis geändert: Seit 2014 basieren unsere Daten auf dem deutschen Energiemix des Bundesverbands der Energie- und Wasserwirtschaft, BDEW.



## Energieverbrauch

GWh	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Stromverbrauch	4.927	4.526	4.559	4.372	3.759	2.702	2.405
Wärmeverbrauch <sup>1</sup>	3.572	3.724	3.755	3.862	3.374	2.794	2.782
Primärenergieeinsatz							
Erdgas	4.978	5.051	5.927	5.771	5.463	5.378	5.372
Feste Energieträger <sup>2</sup> (Kohle, Holzkohle, Holz)	839	872	862	886	432	–	–
Wärme Fremdbezug (Dampf, Fernwärme)	244	236	223	218	228	209	195
Heizöl	20	17	18	16	13	8	9

<sup>1</sup> Im Wärmeverbrauch ist seit dem Jahr 2010 der Einsatz fester fossiler und biogener Energieträger (Kohle, Holzkohle, Holz) in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, berücksichtigt.

<sup>2</sup> Eingesetzt in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, als Reduktionsmittel