

# GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSMITTEILUNG 2016 WACKER CHEMIE AG

## Inhaltsverzeichnis

1	Unterstützungserklärung des Vorstands .....	2
2	Praktische Maßnahmen .....	3
2.1	Menschenrechte .....	3
2.2	Arbeitsnormen .....	6
2.3	Umweltschutz .....	8
2.4	Korruptionsbekämpfung.....	8
3	Ergebnisse.....	10

## 1 Unterstützungserklärung des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

unternehmerischer Erfolg gründet sich nicht allein auf Finanzkennzahlen. Dazu gehört für uns auch die Antwort auf die Frage: Wie nachhaltig wirtschaften wir? Nachhaltig handeln ist daher eines unserer fünf strategischen Ziele. Bei allem, was wir tun, wollen wir ökonomische, ökologische und soziale Faktoren in Einklang bringen.

Für WACKER ist Nachhaltigkeit längst ein zentrales Geschäftsmodell, vor allem das umweltfreundliche Erzeugen, Speichern und der Transport von Energie. WACKER bietet nicht nur Lösungen dafür an, Energie zu gewinnen und zu speichern. Unser Unternehmen benötigt selbst viel Energie. Energieeffizienz ist daher ein entscheidender Hebel, unsere Wettbewerbsfähigkeit zu steigern und die Umwelt zu schonen. Wir beschäftigen uns ständig damit, wie wir Rohstoffe effizienter einsetzen oder den Energieverbrauch senken können. Hier haben wir mit unserer Verbundproduktion einen großen Vorteil. Wir produzieren in weitgehend geschlossenen Stoff- und Energiekreisläufen. Nebenprodukte aus einem Produktionsschritt verwenden wir als Ausgangsmaterial für weitere chemische Prozesse. Genauso nutzen wir die Abwärme eines Verfahrens für weitere Produktionsverfahren.

Die wichtigste Quelle, aus denen sich der Erfolg von WACKER speist, sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit wir weiterhin erfolgreich arbeiten können, sind wir als Unternehmen verpflichtet, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Zukunftsweisende Wege beschreiten wir auch bei den Arbeitszeitmodellen. Mitarbeiter können verschiedene Freistellungsoptionen und Teilzeitmodelle in Anspruch nehmen, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern, eine Fortbildung zu absolvieren oder ein Sabbatical einzulegen. Für die Mitarbeiter lassen sich so persönliche Lebensplanungen besser mit dem Beruf verknüpfen. Und wir als Unternehmen halten engagierte Mitarbeiter in unseren Reihen.

Die Internationalisierung ist ein weiterer Erfolgsgarant von WACKER. Unser Unternehmen ist global aufgestellt. Menschen aus mehr als 60 verschiedenen Nationen arbeiten für WACKER. Das bilden wir auch verstärkt in unserem Management ab. In den vergangenen Jahren haben wir Führungspositionen in den Regionen gezielt mit lokalen Bewerbern besetzt. Diese Vielfalt wollen wir weiter fördern. Genauso wie wir mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen bringen wollen. Deshalb sind wir der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ beigetreten.

Beim Arbeitsschutz haben wir eine Trendwende geschafft. Doch wir wollen hier nicht stehen bleiben. Für uns ist das ein Ansporn, noch besser zu werden. Das gilt auch für unsere Lieferkette. Wir sind seit 2015 Mitglied der Einkaufsinitiative „Together for Sustainability“ (TfS). Sie hat das Ziel, dass die beteiligten Chemieunternehmen Güter und Dienstleistungen global verantwortungsvoll beschaffen und die ökologischen und sozialen Standards bei ihren Lieferanten verbessern.

Mit unseren Maßnahmen haben wir erreicht, dass WACKER das Jahr 2015 sehr erfolgreich abschließen konnte. Erstmals in der Geschichte unseres Unternehmens ist der Umsatz über die Marke von fünf Milliarden Euro gesprungen. Die Tugenden, die WACKER über 100 Jahre erfolgreich haben bestehen lassen, waren Unternehmertum und Mut zur Erneuerung. Mit diesen Eigenschaften wollen wir auch in den nächsten Jahren beim nachhaltigen Wirtschaften weiter vorankommen.



Dr. Rudolf Staudigl

Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie AG

April, 2016

## 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.

In unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen geben wir die Regeln und die Einhaltung des Global Compact auch an unsere Lieferanten weiter.

### Regionaler Schwerpunkt Nachhaltigkeitsmanagement

Im Jahr 2015 setzte WACKER den regionalen Schwerpunkt des Nachhaltigkeitsmanagements auf Amerika. Dabei haben wir einzelne Standorte, unter anderem das neue Werk in Charleston im US-Bundesstaat Tennessee, auf Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Sicherheit überprüft. Im Jahr 2016 wird der Schwerpunkt auf der Region Europa liegen.

## 2.1 Menschenrechte

### Charta der Vielfalt

Durch Globalisierung, demografischen Wandel und neue gesetzliche Vorgaben gewinnt das Thema Vielfalt an Bedeutung. WACKER startete im Jahr 2015 eine konzernweite Initiative, um Vielfalt in der Belegschaft zu fördern. Das Unternehmen trat im Jahr 2015 der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ bei. WACKER Deutschland setzt seine Schwerpunkte auf die Felder Geschlecht, Alter/Erfahrung und kultureller Hintergrund.

Derzeit arbeiten Menschen aus 70 verschiedenen Nationen für WACKER. Zum Jahresende 2015 waren 41 der konzernweit 190 Oberen Führungskräfte nicht deutscher Nationalität – dies entspricht einem Anteil von 22 Prozent. 2015 waren im OFK-Kreis 16 Nationalitäten vertreten.

### Soziale Sicherheit

Mit guten Sozialleistungen, einer wettbewerbsfähigen Vergütung und motivierenden Aufgaben ist WACKER ein attraktiver Arbeitgeber. Die langjährige Bindung unserer Belegschaft an das Unternehmen bestätigt dies. Die Mitarbeiter in Deutschland (Stammpersonal) gehören im Durchschnitt seit 18,4 Jahren zu unserem Unternehmen (2014: 18,1 Jahre). Die konzernweite Fluktuationsrate lag im Jahr 2015 mit 4,6 Prozent in etwa auf dem Niveau des Vorjahres (2014: 4,1 Prozent), in Deutschland betrug sie nur 1,1 Prozent (2014: 0,8 Prozent). Im Ausland lag sie bei 14,6 Prozent (2014: 13,8 Prozent).

WACKER gehört auch 2015 nach Ansicht der eigenen Führungskräfte zu den überdurchschnittlich beliebten Arbeitgebern in der deutschen Chemieindustrie. Die Wacker Chemie AG hat es in der jährlichen Befindlichkeitsumfrage des Chemie-Führungskräfteverbands VAA zurück in die Top Ten der deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen geschafft. Mit einer Bewertung von 2,9 (nach deutschen Schulnoten) arbeitete sich WACKER vom zwölften Platz des

Vorjahres auf den achten Platz in diesem Jahr hoch. Der Konzern schnitt damit besser ab als der Durchschnitt der 23 befragten Unternehmen, die von ihren Führungskräften die Note 3,1 erhielten.

## Demografischer Wandel

WACKER beschäftigt sich seit Jahren mit dem demografischen Wandel. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten im Konzern lag zum Bilanzstichtag bei 42,8 Jahren. Die Belegschaft im Ausland ist jünger (durchschnittliches Alter: 39,5 Jahre) als in Deutschland (44,0 Jahre). Im Ausland unterscheiden sich die Altersstrukturen stark. Die Länder Asiens beschäftigen vor allem jüngere Mitarbeiter (durchschnittliches Alter: 34,8 Jahre), die Belegschaft der US-Niederlassungen war im Schnitt 45,3 Jahre alt. Unsere regional unterschiedlichen Altersstrukturen stellen keine Besonderheit von WACKER dar, sondern reflektieren die Altersstrukturen des jeweiligen Kontinents oder Landes.

## Gesundheitsmanagement

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 2015 hat der Gesundheitsdienst die im Jahr zuvor initiierte Initiative zur Rückengesundheit konzernweit fortgeführt. Die Kampagne zielt darauf ab, die Belegschaft für das Thema zu sensibilisieren und Präventionsangebote vorzustellen. Bei WACKER stehen Erkrankungen des Rückens an der Spitze der krankheitsbedingten Ausfälle.

In das Projekt „Fit auf Schicht“ wurden im Berichtsjahr erstmals auch Mitarbeiter der Siltronic AG einbezogen. In dem auf Schichtarbeiter zugeschnittenen Gesundheitsprogramm erlernen die Teilnehmer Verhaltensweisen, mit denen sie die Belastungen aus Schichtarbeit nachhaltig besser ausgleichen können. Die Auswertung nach zwei Jahren Praxiserfahrung zeigte, dass die Teilnehmer Risikofaktoren wie Gewicht reduzierten und sich Fitness und Schlafqualität verbesserten.

Im Stammwerk Burghausen haben wir das neue Gesundheitshaus eröffnet. Mit ihm bieten wir eine moderne, effiziente Infrastruktur für die arbeits- und akutmedizinische Betreuung von rund 10.000 Beschäftigten.

## 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 2015 absolvierte unsere Belegschaft rund 66.000 (2014: rund 74.000) E-Learning-Schulungen, mehr als 16.500 (2014: mehr als 16.400) Teilnehmer besuchten Seminare, Weiterbildungen, Kongresse oder erhielten Einzelunterricht.

Im Jahr 2015 haben wir zwei neue Entwicklungsformate für erfahrene Führungskräfte gestartet. Das Seminar Learning Company ermöglicht den Teilnehmern, im Rahmen einer modellhaften Organisation verschiedene Führungsrollen einzunehmen und von erfahrenen Trainern Rückmeldung zu ihrem Verhalten zu bekommen. Bei der External Peer Reflection können sich unsere Manager mit Führungskräften der gleichen Hierarchieebene aus anderen Unternehmen austauschen.

WACKER hat im Berichtsjahr den zweiten Zyklus des in 2013 gestarteten Talent-Management-Prozesses mit der Vorstandsklausur zur Nachfolgeplanung abgeschlossen. Ziel des Talent Managements ist es, Kompetenzen der Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen und Potenziale zu fördern. WACKER will so auch anspruchsvolle Positionen mittel- und langfristig mit hochqualifizierten internen Kandidaten besetzen. Im Berichtsjahr haben wir die Zielgruppe des Talent Managements – außertarifliche Mitarbeiter und Obere Führungskräfte – befragt. Drei Viertel der Teilnehmer empfinden den Prozess als schlüssig, zwei Drittel bewerten die Ziele des Talent Managements als positiv.

Insgesamt hat WACKER im Jahr 2015 7,7 Mio. € in Personalentwicklung und Weiterbildung investiert (2014: 7,0 Mio. €).

## Initiative „Together for Sustainability“

Um unser Engagement für nachhaltiges Wirtschaften auch in der Lieferkette zu verstärken, sind wir der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS) Anfang 2015 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 Lieferantebewertungen 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.

Seit dem Beginn der TfS-Initiative wurde die Nachhaltigkeitsleistung von 4.600 Lieferanten auf der Grundlage von EcoVadis Assessments und von 446 Lieferanten auf Basis von TfS Audits bewertet. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 2.580 Nachhaltigkeitsbewertungen unter TfS Mitgliedern geteilt und 179 neue TfS Prüfungsberichte wurden durch die TfS -Initiative generiert.

Auch WACKER hat sich Ende 2015 einem Re-Assessment gestellt und den Gold-Status bestätigt. Für Anfang 2016 ist ein soziales Audit nach dem TfS-Standard am Standort Burghausen geplant.

## Gesellschaftliches Engagement für wissenschaftliche Bildung

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.

Das WACKER-Ausbildungszentrum Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW) hat im Berichtsjahr vier jugendliche unbegleitete Flüchtlinge aus Afghanistan im Jugendgästehaus aufgenommen. Mit den im Jahr 2014 aufgenommenen acht Flüchtlingen aus Afrika kümmert sich WACKER nun um die Integration von zwölf jungen Geflüchteten. 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.

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.

Außerdem stand WACKER im Jahr 2015 wieder Pate für den Regionalwettbewerb Dresden / Ostsachsen von Jugend forscht.

## Schülermarketing und Schulversuchskoffer

Bei der Personalentwicklung setzt WACKER auch auf die betriebliche Ausbildung. Im Geschäftsjahr 2015 starteten 178 junge Menschen ihre Ausbildung bei WACKER oder im Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW). In Summe hat das Unternehmen mit 597 Auszubildenden etwas weniger Lehrlinge beschäftigt als im Vorjahr (2014: 635). Die Ausbildungsquote (Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zur Konzernbelegschaft in Deutschland) liegt mit 4,7 Prozent leicht unter dem Niveau des Vorjahres (2014: 4,9 Prozent). 514 Auszubildende erlernen einen naturwissenschaftlich-technischen und 83 einen kaufmännischen Beruf. Einen Großteil der geeigneten Auszubildenden -182 Absolventen – hat WACKER im Jahr 2015 übernommen, davon 74 befristet und 108 unbefristet. Das Berufsbildungswerk Burghausen bildet auch für 18 Partnerunternehmen aus. Damit erfüllt die von WACKER gegründete öffentliche Stiftung des

privaten Rechts auch einen überbetrieblichen Bildungsauftrag. Im Jahr 2015 traten 55 Auszubildende von Partnerfirmen ihre Berufslaufbahn im BBiW an.

Wir setzen uns auch mit anderen Projekten für die Ausbildung von Schülern und Studenten ein – z.B. mit unserem Schulversuchskoffer CHEM<sub>2</sub>DO, der Beteiligung am Bildungspakt Bayern sowie durch Praktika und Werkführungen. Im Jahr 2015 entwickelte WACKER seinen Schulversuchskoffer CHEM<sub>2</sub>DO weiter. Nach zwei Jahren Praxiserfahrung haben wir die vergriffene Auflage von 2012 noch besser an die Gegebenheiten in den Schulen und das Vorwissen der Schüler angepasst. Seit Herbst 2015 steht die Neuauflage zur Verfügung.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT hat WACKER für den Schulversuchskoffer CHEM<sub>2</sub>DO mit dem 1. Platz des SCHULEWIRTSCHAFT-Preises 2015 „Das hat Potenzial!“ in der Kategorie „Starter – große Unternehmen“ ausgezeichnet. Das Netzwerk würdigt mit dem Preis aktive Unternehmen, die sich für die beruflichen Perspektiven von Schülerinnen und Schülern engagieren.

## Sozialprojekte

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. Von 2007 bis 2015 gingen Spenden von jeweils 100.000 € pro Jahr an die Arche München.

Der WACKER HILFSFONDS gründete sich nach der Tsunami-Katastrophe 2004 und bietet Opfern von Naturkatastrophen Hilfe. Die gemeinnützige Stiftung übernimmt langfristige Patenschaften zum Aufbau zerstörter Regionen. WACKER hat bislang alle Mitarbeiterspenden an die Stiftung verdoppelt. Nepal ist das neueste Projekt, das vom Hilfsfond unterstützt wird. Im Frühjahr 2015 verwüsteten zwei schwere Erdbeben weite Teile von Nepal. Seither hat sich das südasiatische Land nicht von der Katastrophe erholt. Nach Schätzungen des Kinderhilfswerks der Vereinten Nationen UNICEF waren rund 400.000 Menschen, darunter hunderttausende Kinder, mehr als ein halbes Jahr nach den Beben nicht ausreichend für den Winter vorbereitet. Der WACKER HILFSFONDS rief im Jahr 2015 die Belegschaft dazu auf, für die gemeinnützige Schülerfirma „Namaste Nepal S-GmbH“ aus Freiberg, Deutschland, zu spenden. Das Projekt wurde von Schülern des Freiburger Geschwister-Scholl-Gymnasiums im Jahr 2005 gegründet und unterstützt in Zusammenarbeit mit einer nepalesischen Hilfsorganisation den Bau von Schulen und Kindergärten in der Provinz Sindhupalchok. Die Wacker Chemie AG beteiligt sich an der Spendenaktion, indem sie eine Initialspende über 50.000 € leistet und die Spenden der Mitarbeiter verdoppelt.

## 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. Der durchschnittliche Jahresgehalt der Mitarbeiterinnen ist geringfügig niedriger als der 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 auf 1.350,1 Mio. € (2014: 1.246,9 Mio. €) gestiegen und war damit 8,3 Prozent höher als im Vorjahr. Darin enthalten sind Aufwendungen für Sozialleistungen und die betriebliche Altersversorgung in Höhe von 279,9 Mio. € (2014: 238,8 Mio. €). Gründe für den Anstieg sind die höhere Beschäftigtenzahl, die Tarifsteigerung und Wechselkurseffekte aus dem US-Dollar-Raum.

Die IG BCE und die Arbeitgeber der chemischen Industrie haben sich im März 2015 auf einen neuen Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 17 Monaten geeinigt. Die Tarifentgelte stiegen um 2,8 Prozent. Zudem wurde eine Aufstockung des Demografiebetrags pro Tarifmitarbeiter auf 550 € ab 2016 und auf 750 € ab 2017 vereinbart.

## Mitarbeiterbefragung

WACKER hat im Jahr 2015 eine standortübergreifende Mitarbeiterbefragung in Deutschland durchgeführt. Ziel war es, die Stärken der Organisation sowie Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Das Instrument soll auch die Führungskräfte dabei unterstützen, die Leistungsfähigkeit in ihrem Verantwortungsbereich zu verbessern. Die Auswertung über alle deutschen Standorte zeigte, dass sich die WACKER-Mitarbeiter in hohem Maß mit ihrem Arbeitgeber identifizieren.

80 Prozent der Befragten sind stolz, für WACKER zu arbeiten, und 82 Prozent würden WACKER als Arbeitgeber empfehlen. 78 Prozent sind bereit, sich über ihre definierten Aufgaben hinaus zu engagieren, um zum Erfolg des Konzerns beizutragen. Überdurchschnittlich gut bewerteten die Mitarbeiter zudem die Kundenorientierung des Konzerns. 92 Prozent hoben die Tatsache hervor, dass Aufgaben und Erwartungen an die eigene Tätigkeit klar definiert seien. Positiv beurteilten 90 Prozent auch, dass sie entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten eingesetzt werden.

Potenziale für Verbesserungen sehen die Mitarbeiter bei der Wertschätzung ihrer Leistung, der empfundenen Leistungsgerechtigkeit und den persönlichen Entwicklungschancen. Insbesondere in den Betrieben wünschten sich die Mitarbeiter eine noch stärkere Einbindung in Veränderungsprozesse sowie das gemeinsame Lernen aus Fehlern.

## Umsetzung der Frauenquote

Das seit dem 01. Mai geltende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen setzt WACKER in Deutschland folgendermaßen um:

**Vorstand:** Auch bei der Besetzung des Vorstands misst die Wacker Chemie AG dem Thema Diversity eine hohe Bedeutung bei. Wichtigste Kriterien sind dabei Kompetenz und Qualifikation. Zudem stehen für die erste Frist (30. Juni 2017) keine regulären Neubestellungen im Vorstand an. Der Aufsichtsrat hat daher eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand bis zum 30. Juni 2017 von null festgelegt.

**Führungsebenen unter Vorstand:** WACKER orientiert sich an den im Organigramm der Wacker Chemie AG abgebildeten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Auf der 2. Berichtsebene haben wir zusätzlich festgelegt, dass wir nur Führungskräfte einbeziehen, die im höchsten außertariflichen Gehaltsband liegen oder Obere Führungskräfte sind und Mitarbeiter führen.

Als Berichtszeitraum haben wir auch für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands das Zeitfenster bis zum 30. Juni 2017 gewählt. Da unsere Zahlen zur Ermittlung des Status quo auf dem Stichtag 30. Juni 2015 basieren, können wir somit die Entwicklung über einen Zweijahreszeitraum betrachten.

**Frauenanteil:** Für die erste Führungsebene streben wir an, den Frauenanteil von acht Prozent auf zehn Prozent zu erhöhen. Für die zweite Führungsebene haben wir uns das Ziel gesetzt, den Frauenanteil von 14,5 Prozent auf 17,5 Prozent zu steigern. Ambitioniert ist dieses Ziel insoweit, als WACKER ein technologieorientiertes Unternehmen ist. In den für WACKER wichtigen naturwissenschaftlich-technischen Berufen gibt es tendenziell weniger Frauen. Darüber hinaus haben wir in Deutschland eine äußerst geringe Fluktuation. In der Regel ergeben sich Nachbesetzungsmöglichkeiten auf der ersten und zweiten Führungsebene durch Verrentungen.



## 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.

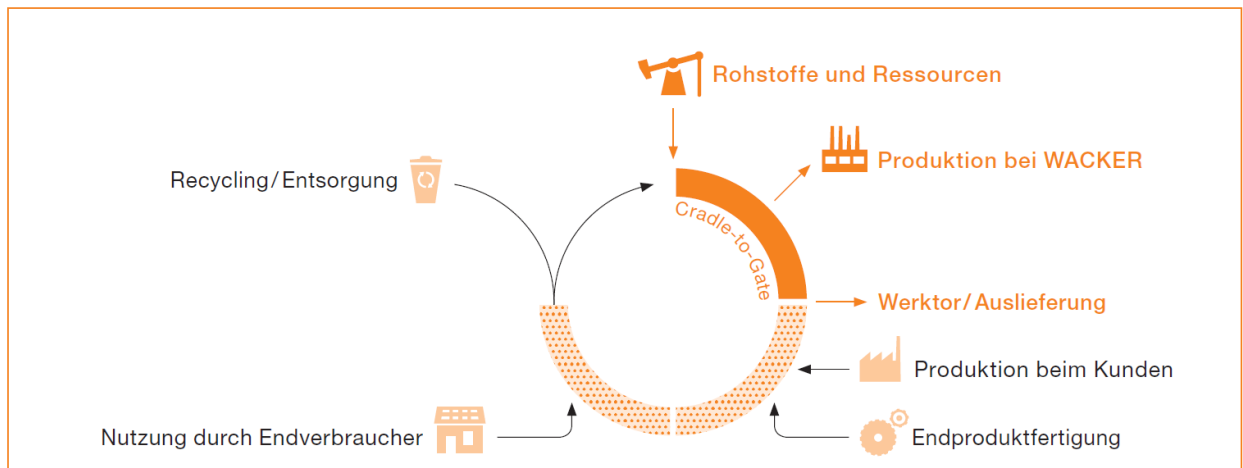
### Produktverantwortung

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. Dabei spielt das Thema „Energie“ eine zentrale Rolle. Somit beschäftigen wir uns mit Projekten zu

- Energie aus Sonne
- Energie aus Wind und Wasser
- Energiespeicherung und -einsparung

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® EcoWheel® haben wir ein Tool geschaffen, das die Betrachtung von Material-, Wasser- und Energieeinsatz sowie Ökotoxizität entlang des gesamten Produktlebenszyklus ermöglicht. Es unterstützt uns dabei, Fokusthemen zu adressieren und mit strategischen Partnern weiterzuentwickeln.

### Fortschritte an Produktionsstandorten

Wir haben konzernweite Standards zum Umweltschutz etabliert, die für alle Produktionsstandorte und Technical Center gelten. Die jeweiligen Standortleiter stellen sicher, dass die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen im Umweltschutz sowie der Umweltstandards vor Ort überwacht wird. Der Konzernkoordinator Umwelt prüft an den Standorten die Umsetzung der Umweltstandards in der Praxis und überwacht stichprobenartig die Einhaltung der gesetzlichen Auflagen auf Plausibilität. Eine kontinuierliche Verbesserung ist unser Ziel.



## Verpackung und Transport

WACKER achtet darauf, umweltverträgliche Verpackungen einzusetzen. Der Geschäftsbereich Siltronic setzt auf wiederverwertbare Mehrwegverpackungen, wie die Hybox. In solchen Mehrwegcontainern für Transporte im hygienisch sensiblen Bereich liefern wir 300 mm Wafer aus. Das Volumen der Hybox ist um 30 Prozent geringer als das einer Kartonverpackung. Seit der Einführung im Jahr 2006 haben wir von den Standorten Burghausen und Freiberg etwa 60.000 Hyboxen versandt. Durch dieses Mehrwegkonzept haben wir von 2006 bis 2014 insgesamt rund 3.000 Tonnen Abfall vermieden. Weitere Vorteile sind weniger Verpackungsmaterial, geringere Transportkosten sowie keine Beschädigung der Produkte beim Transport.

## Transportsicherheit

Beim Transport gefährlicher Güter wendet WACKER Sicherheitsstandards an, die oft über den Mindestanforderungen liegen. Gefährliche Güter transportieren wir nach Möglichkeit auf der Schiene. Gefahrgutfahrzeuge kontrollieren wir vor jedem Beladen. Entspricht ein Fahrzeug nicht den gesetzlichen Vorschriften, wird es nicht beladen. Im Jahr 2015 wurden in unserem Auftrag über 7.000 LKW überprüft. Seit Jahren ist die Mängelquote niedrig. Im Jahr 2015 lag sie bei Gefahrguttransporten in Deutschland bei ca. 1,5 Prozent (2014: 0,3 Prozent).

Mängel unserer Spediteure werden konsequent erfasst und verfolgt. Auf dieser Grundlage vereinbaren wir Verbesserungsmaßnahmen für die Transportsicherheit. Die Lernkurve zeigt sich in der sinkenden Mängelquote. In der Regel werden die Gefahrgut-Spediteure alle zwei Jahre von WACKER auditiert. Neben der gesetzlich vorgeschriebenen Überwachung der Gefahrguttransporte verfolgt WACKER auch den sicheren Transport nicht gefährlicher Güter.

Für Produkte mit hohem Gefahrenpotenzial setzen wir Verpackungen und Tanks nach den höchsten Sicherheitsstandards ein, die teilweise über den gesetzlichen Anforderungen liegen.

## Klimaneutraler Transport

Mit dem GoGreen-Zertifikat bescheinigt unser Logistikdienstleister Deutsche Post DHL den Ausgleich der Treibhausgas-Emissionen, die beim Befördern unserer Pakete verursacht wurden. Die auf dem Zertifikat angegebenen Treibhausgasemissionen von 3,18 Tonnen CO<sub>2</sub>e im Jahr 2014 beinhalten Emissionen aus Transport und Logistik sowie Vorkette-Emissionen aus Kraftstoff- und Energieerzeugung (2013: 2,76 t CO<sub>2</sub>e). Die CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) beinhalten Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) und weitere Treibhausgase, wie Methan (CH<sub>4</sub>) und Distickstoffdioxid (N<sub>2</sub>O).

Das Carbon Management von Deutsche Post DHL gleicht die im Berichtszeitraum beim Transport entstandenen Treibhausgasemissionen durch Investitionen in globale Klimaschutzprojekte aus.

## Nachhaltige Mobilitätsstrategie

Die Wacker Chemie AG ist auf der Internationalen Automobil-Ausstellung IAA in Frankfurt am Main mit dem GreenFleet®-Award 2015 für ihr ganzheitliches Flotten- und Beförderungskonzept ausgezeichnet worden. WACKER überzeugte die Jury durch den praxisorientierten Ansatz, Personentransporte und Dienstfahrten auf ein Minimum zu reduzieren und umweltschonende Fahrzeuge einzusetzen, um so klimaschädliche CO<sub>2</sub>-Emissionen nachhaltig zu reduzieren.

Der GreenFleet®-Award wird alljährlich vom TÜV SÜD an Unternehmen mit zukunftsweisenden Mobilitätskonzepten und einem nachhaltigen Flottenmanagement verliehen. Seit 2014 testet das Flottenmanagement Elektrofahrzeuge und Wagen mit Schadstoffklasse A+ als Poolfahrzeuge, um bei Dienstfahrten den Emissionsausstoß stetig zu verringern. Mitarbeiter können ein Eco-Fahrtraining absolvieren, um sparsames Fahren zu üben. Bei Werkführungen werden CO<sub>2</sub>-neutrale Besuchershuttle mit Elektroantrieb (0 g CO<sub>2</sub>) eingesetzt.

Für den Standort Burghausen bietet WACKER einen weit verzweigten Buszubringerdienst an, der insgesamt 50 Linien umfasst und einen Radius von rund 50 Kilometern um das Werk abdeckt. Täglich nehmen etwa 3.500 Mitarbeiter des Werks diesen Service in Anspruch. Um die Anzahl der Dienstfahrten möglichst gering zu halten, richtete der Konzern eigene Kommunikationsräume für Videokonferenzen ein. Über eine Mitfahrzentrale und feste Pendelaxis werden Reisen zwischen den Standorten gebündelt.

Am Standort Burghausen unterhalten wir einen Fuhrpark von ca. 6.000 Werkfahrrädern und bieten Auflademöglichkeiten für E-Bikes unserer Mitarbeiter. Am Standort Nünchritz (Sachsen) gibt es 950 Werkfahrräder. WACKER berücksichtigt bei der Auswahl der Logistikdienstleister, wie Speditionen, dass diese auf Umweltschutz achten.

## 2.4 Korruptionsbekämpfung

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

Verantwortlich dafür ist das Compliance-Management von WACKER. Das Unternehmen hat in Deutschland, Norwegen, den USA, China, Japan, Indien, Korea, Brasilien, Mexiko, Singapur, Russland, Vereinigten Arabischen Emiraten und Taiwan Compliance-Beauftragte ernannt und ausgebildet. Sie informieren die Mitarbeiter in regelmäßigen Schulungen über maßgebliche gesetzliche Bestimmungen und interne Richtlinien. Sie sind Ansprechpartner für Fragen der Mitarbeiter und beraten zum Thema Compliance. Auch im Geschäftsjahr 2015 lag wiederum ein Schwerpunkt des Compliance-Managements darin, den Austausch mit den ausländischen Standorten innerhalb der Compliance-Organisation weiter zu verbessern und die Mitarbeiter vor Ort zu schulen.

## 3 Ergebnisse

### Konzernzertifikat

Die von uns durchgeführte Konzernzertifizierung stellt sicher, dass kundenbezogene Vorgaben und unsere Konzernstandards an allen WACKER-Standorten umgesetzt werden. Fast alle Produktionsstandorte von WACKER sind ins Konzernzertifizierung eingegliedert. Ausnahmen bilden die Standorte in Brasilien, das Werk Kalkutta der Wacker Metroark Chemicals Pvt. Ltd., Indien, sowie der Standort Halle, Deutschland, des Geschäftsbereichs WACKER BIOSOLUTIONS. Diese haben jedoch entsprechende Einzelzertifikate. Seit 2012 sind alle Standorte der Wacker Chemie AG, Siltronic AG und der Alzwerke GmbH nach ISO 50001 (Energiemanagementsystem) zertifiziert. Im Berichtsjahr haben die Wacker Biotech GmbH, die DRAWIN Vertriebs-GmbH und die Wacker-Chemie Versicherungsvermittlung GmbH begonnen, die Norm einzuführen. Die silikonproduzierenden Standorte Burghausen und Nünchritz, Deutschland, Jandira, Brasilien, Zhangjiagang, China, und Amtala, Indien wurden nach der Norm ISO 22716 für die Kosmetikindustrie zertifiziert.

### Responsible Care® Awards

Die Association of International Chemical Manufacturers (AICM) zeichnete im Jahr 2015 WACKER Greater China zum zweiten Mal mit dem Responsible Care® Chairman Award aus. Die Jury bewertete Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, zum Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie das Engagement in der Nachbarschaft und gesellschaftliche Leistungen als Corporate Citizen.

Das Projekt „Transportoptimierung für Überseetransporte“ der Wacker Chemie AG erhielt beim Responsible-Care®-Wettbewerb 2015 den dritten Preis. Bei dem Beitrag von WACKER handelt es sich um ein nachhaltiges Konzept zum effizienten Containermanagement mit dem Ziel, Leerfahrten zu vermeiden und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken. Das Unternehmen hat damit bereits signifikante Erfolge erzielt: Seit 2011 hat WACKER seine Leerfahrten um 20 Prozent gesenkt. Das umfassende Logistikkonzept überzeugte die Jury durch den „quantifizierbaren Erfolg des Projekts“ und „die Optimierung der gesamten Logistikkette“. Über die Preisvergabe entschied eine unabhängige Jury: Egbert Biermann, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie; Dr. Anton Erhard, Bundesanstalt für Materialforschung; Henning Krumrey, Wirtschaftswoche; Professor Ferdinand Schüth, Max-Planck-Institut für Kohlenforschung; Dr. Helge Wendenburg, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, sowie Dr. Utz Tillmann, Verband der Chemischen Industrie.

## Treibhausgasemissionen

Die konzernweite CO<sub>2</sub>-Bilanz ist ein wesentliches Instrument dafür, den Klimaschutz zu verbessern. Seit dem Jahr 2012 berechnen wir unsere indirekten Treibhausgasemissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 3. Sie umfassen alle Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen, z. B. durch Lieferanten oder bei der Entsorgung und dem Transport von Produkten. Im Jahr 2015 haben wir erstmals die nachgeschalteten Transportstrecken gemäß Scope 3 berechnet. Zudem haben wir Auswirkungen auf unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz durch zugekaufte Produkte sowie den Umgang unserer Verkaufsprodukte bis zum Ende des Produktlebenszyklus einbezogen.

## Nachhaltigkeitsplattform

Im Jahr 2015 haben wir die konzernweite Implementierung unseres neuen IT-Systems für das Nachhaltigkeitsreporting (SPIRIT) abgeschlossen und damit die unterschiedlichen Einzelsysteme abgelöst. Mit der Software erfassen wir z. B. umwelt- und sicherheitsrelevante Ereignisse und steuern interne und externe Audits im Rahmen des Integrierten Managementsystems (IMS). Im Berichtsjahr haben im Konzern mehr als 4.000 Mitarbeiter SPIRIT genutzt.

## Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht

Im Jahr 2015 hat WACKER seinen Nachhaltigkeitsbericht über die Jahre 2013 / 2014 veröffentlicht. Das Unternehmen setzte mit dem Bericht wieder auf eine reine Onlineversion – auch zum Schutz der Umwelt. Der Bericht erfüllt die Leitlinien G3 der Global Reporting Initiative (GRI) vollständig. Die GRI hat den Report mit dem höchsten Berichtsniveau A bewertet.

## 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 24 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 Chief Compliance Officer von Deutschland aus bearbeitet. Mit dem Börsengang wurde für die Konzerntochter Siltronic AG im Berichtsjahr ebenfalls ein Chief Compliance Officer bestellt. Auch für den neuen Polysiliciumstandort Charleston im US-Bundesstaat Tennessee haben wir einen Compliance-Beauftragten ernannt.

Bei beobachteten Verstößen sind die Mitarbeiter angehalten, ihre Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten, den Betriebsrat oder die Verantwortlichen der Personalabteilung zu informieren. Im Jahr 2015 stimmte das Compliance-Management Maßnahmen mit weltweiter Geltung im Dialog mit den ausländischen Standorten auf die lokalen Anforderungen ab. Ein weiterer Fokus lag weiterhin in der Abwehr von Cyberkriminalität.

## Arbeits- und Anlagensicherheit – 1.600 Maschinen überprüft

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 haben wir bis zum Jahr 2015 an der internationalen Norm OHSAS 18001 ausgerichtet.

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.

Seit dem Jahr 2013 haben wir einen Schwerpunkt auf die Sicherheit von Maschinen im Rahmen des Projekts „ANSIKO Maschinensicherheit“ gelegt. Bis Ende 2015 haben wir weltweit an allen Standorten die Sicherheitskonzepte von rund 1.600 Maschinen durch Experten vor Ort überprüfen lassen 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. Im Berichtsjahr schulten wir unsere Fachleute in Adrian, USA, vor allem zum Thema Explosionsschutz. Zudem haben wir in den USA die Standorte Adrian, Calvert City und Eddyville in Bezug auf Sicherheit überprüft. Sicherheitsexperten aus Deutschland haben die Inbetriebnahme des neuen Standorts Charleston unterstützt.

Beim Arbeitsschutz haben wir uns das Ziel gesetzt, die Zahl der Arbeitsunfälle pro eine Mio. Arbeitsstunden konzernweit auf unter 2,0 im Jahr 2015 zu senken. Dieses Ziel haben wir nicht erreicht: Konzernweit verzeichneten wir im Berichtsjahr 2,6 Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro eine Mio. Arbeitsstunden (2014: 2,8). 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 1,0 pro eine Mio. Arbeitsstunden (2014: 1,2), während die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie im Jahr 2014 9,3 meldepflichtige Unfälle auf eine Mio. Arbeitsstunden in Chemiebetrieben registrierte. Die wenigsten Unfälle bei WACKER sind chemietypisch. Häufigste Ursachen sind Unachtsamkeit bei manuellen Tätigkeiten, Stolpern, Rutschen oder Stürze. Wir geben uns mit der Unfallhäufigkeit nicht zufrieden und erhöhen unsere Anstrengungen im Arbeitsschutz. 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 2015 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 auch im Jahr 2016 an allen deutschen Standorten fortgeführt.

## Arbeitsunfälle Stammpersonal und Zeitarbeiter

Anzahl	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Unfallhäufigkeit Konzern: Arbeitsunfälle <sup>1</sup> pro eine Mio. Arbeitsstunden	2,6	2,8	3,8	4,7	3,9	4,3	4,0
Unfallhäufigkeit Konzern: Meldepflichtige Arbeitsunfälle <sup>2</sup> pro eine Mio. Arbeitsstunden	1,0	1,2	1,4	2,1	1,4	1,2	1,2

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

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

## Umweltschutz

Im Jahr 2015 haben wir 5,7 Mio. € (2014: 5,1 Mio. €) in den Umweltschutz investiert. Im gleichen Zeitraum beliefen sich die Umweltschutzbetriebskosten auf 83,8 Mio. € (2014: 88,2 Mio. €). 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 insbesondere die Emissionen in die Luft erhöht. In der Bilanzierung der Umweltkennzahlen wird seit dem Berichtsjahr 2015 der neue Pharmastandort Halle konsolidiert berichtet. Der Standort Charleston meldete 2015 Umweltkennzahlen aus der Inbetriebnahmephase.

Die Emissionen von Kohlendioxid (Scope 1) sind konzernweit um 1,4 Prozent und die Emissionen der Stickoxide (NOx) um rund vier Prozent zurückgegangen. Am Standort Freiberg hat Siltronic eine dritte Wäscherstufe am NOx-Wäscher in Betrieb genommen. Am Dampferzeuger in Nünchritz haben wir eine Brennerstufe modernisiert. Wir haben in Nünchritz weniger Abfälle thermisch verwertet, wodurch weniger NOx emittiert wurde. In unserem Burghauser Kraftwerk hat sich die erhöhte Betriebszeit der Gasturbine positiv auf die NOx-Emissionen ausgewirkt.

Am Standort Eddyville von WACKER BIOSOLUTIONS in Iowa, USA, haben wir die Apparateinstandhaltung und Lösemittelrückgewinnung optimiert und dadurch die Emissionen von NMVOC seit dem Jahr 2012 kontinuierlich reduziert. Im Zeitraum 2012 bis 2015 hat der Standort Eddyville 33 Prozent weniger NMVOC emittiert. Konzernweit haben sich die Emissionen von NMVOC durch Produktionssteigerungen erhöht.

Am Standort Burghausen haben wir eine Anlage in Betrieb genommen, mit der wir jährlich 2.400 Tonnen Ethylen, die bislang in der Abgasverbrennungsanlage entsorgt wurden, für die VAM-Produktion von WACKER POLYMERS zurückgewinnen.

Wir haben am Standort Burghausen im Berichtsjahr auch Abfälle erfasst, die nicht produktionsspezifisch anfallen, sondern vor allem durch Bau- und Investitionstätigkeiten, wie Bauschutt, Stahlschrott oder Papier. Die Abfallmengen für die Jahre 2009 bis 2014 haben wir entsprechend rückwirkend korrigiert. Konzernweit sind die Abfallmengen im Berichtsjahr um rund drei Prozent gesunken.

Seit der norwegische Standort Holla im Jahr 2010 von WACKER übernommen wurde, steht dort in der energieintensiven Siliciummetallproduktion besonders die kontinuierliche Verbesserung des Umweltschutzes auf dem Plan. So wurde z. B. die Wartung von Apparaten optimiert, die Staub aus der Siliciummetallproduktion abscheiden. Diese Maßnahmen haben die Emissionen deutlich reduziert. Während im Jahr 2014 noch drei Kilogramm Staub pro Tonne Produktion emittiert wurden, waren es im Berichtsjahr noch 2,5 Kilogramm, was einer spezifischen Reduktion von 20 Prozent entspricht.

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 2015 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. WACKER hat mit einem Ergebnis von 97 B im Jahr 2015 sehr gut abgeschnitten und liegt über dem Durchschnitt in der Kategorie Energy & Materials. WACKER gehört damit zu den Top 8 der MDAX-Unternehmen.

## Umweltkennzahlen 2009–2015

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
<b>Luft</b>							
CO <sub>2</sub> -Emissionen <sup>1</sup>							
direkte (kt)	1.234	1.251	1.253	1.311	1.341	986	969
indirekte (kt)	1.544	1.420	1.241	1.133	1.075	–	–
NO <sub>x</sub> Stickoxide (t) <sup>2</sup>	1.910	1.990	2.010	2.225	2.221	926	963
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC) (t) <sup>3</sup>	910	870	830	800	750	700	610
<b>Wasser</b>							
Wassereinsatz (Tsd. m³)	237.060	241.973	220.908	242.072	268.657	252.151	264.532
CSB chemischer Sauerstoffbedarf (t)	1.150	1.230	1.320	1.460	1.680	1.820	2.730
AOX halogenierte organische Kohlenwasserstoffe (t)	2	2	2	3	5	6	6
<b>Abfall<sup>4</sup></b>							
beseitigt (t)	46.490	51.570	39.210	41.340	46.640	48.620	84.310
verwertet (t)	121.420	121.540	124.040	114.330	110.920	91.970	73.550
gefährlich (t)	75.520	78.330	78.910	70.910	73.950	71.340	102.200
nicht gefährlich (t)	92.390	94.780	84.340	84.760	83.610	69.250	55.660
<b>Energie<sup>5</sup></b>							
Stromverbrauch (GWh)	5.147	4.926	4.521	4.519	4.277	3.623	2.568
Primärenergieeinsatz davon							
Erdgas (GWh)	5.029	4.975	5.051	5.927	5.771	5.463	5.378
Feste Energieträger (Kohle, Holzkohle, Holz) (GWh)	768	839	872	862	886	432	–
Wärme Fremdbezug (Dampf, Fernwärme) (GWh)	245	242	236	223	218	228	209
Heizöl (GWh)	20	20	17	18	16	13	8

<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 CO<sub>2</sub>-Emissionen. Scope 2: indirekte Emissionen aus dem Energiezukauf (für zugekauften Strom umgerechnet in 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. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden bei den direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen des Konzerns zusätzlich die Emissionen aus dem Innerwerkverkehr der Standorte berücksichtigt.

<sup>2</sup> Korrektur der NO<sub>x</sub>-Emissionen für den Standort Burghausen für das Jahr 2014 auf Grund einer Vereinheitlichung der konzernweiten Datenermittlung.

<sup>3</sup> Die Methodik zur Ermittlung der Gesamtemission an flüchtigen organischen Verbindungen ohne Methan (NMVOC) aus unserer Produktion wurde im Jahr 2014 angepasst. Eine weitere Vereinheitlichung der konzernweiten Datenermittlung im Jahr 2015 führte zu einer zusätzlichen Anpassung der Emissionsmengen ab 2009. Die Erhöhung von 2014 auf 2015 ist durch Produktionssteigerungen bedingt.

<sup>4</sup> Für den Standort Burghausen werden seit dem Berichtsjahr 2015 sämtliche Abfälle erfasst, auch solche, die nicht produktions-spezifisch anfallen. Dies umfasst im Wesentlichen Bauschutt, Stahlschrott, Papier etc. Die entsprechenden Abfallmengen wurden für die Jahre 2009 bis 2014 angepasst.

<sup>5</sup> Eine Vereinheitlichung der konzernweiten Datenermittlung im Jahr 2015 führte zu einer Anpassung der Energiezahlen ab 2009.

## 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 wich-



tigsten 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.

## Schutz von Wasser vorangetrieben

Eines unserer Umweltziele ist, Flüsse und andere Oberflächengewässer noch sicherer vor schädlichen Stoffaustritten zu schützen. Im Jahr 2015 haben wir konzernweit potenzielle Risiken für Gewässer identifiziert und mögliche Gegenmaßnahmen untersucht. Im Rahmen der Sicherheitskonzepte für unsere Anlagen haben wir zusätzliche Maßnahmen entwickelt, um den Schutz weiter zu erhöhen. Am Standort Burghausen haben wir ein Projekt abgeschlossen, um den Fluss Salzach noch besser schützen zu können. Wir haben für unsere Durchlaufkühlung das Risiko eines Gewässerschadens durch Stoffaustritte weiter minimiert. Dazu haben wir z. B. die Prüfintervalle von Apparaten verkürzt oder das Kühlwasser durch Sekundärkreisläufe gesichert. Gemeinsam mit sieben weiteren Unternehmen aus dem Bayerischen Chemiedreieck hat sich die Wacker Chemie AG im Jahr 2015 im Verein „Naturnahe Alz“ zusammengeschlossen. Ziel der Umweltinitiative ist, den bayerischen Staat bei der Renaturierung des Flusses Alz zu unterstützen und das Ökosystem nachhaltig zu stärken.

WACKER SILICONES hat am Standort Burghausen mit einer Fentox-Teilstrombehandlungsanlage die organische Fracht im Zulauf zur biologischen Abwasseranlage reduziert. In den vergangenen sechs Jahren haben wir die Menge schädlicher Emissionen in die Salzach kontinuierlich gesenkt. Wir haben die erste Biostufe der biologischen Abwasserreinigungsanlage von einer Zweibeckenfahrweise auf ein Becken umgestellt und einen zusätzlichen Abwasserzweischenspeicher in Betrieb genommen. Wir fangen damit Frachtspritzen von Schadstoffen auf, um diese in Phasen niedriger Zuläufe aus der Produktion kontrolliert der biologischen Abwasserreinigung zuzugeben. Die gleichmäßige Zuleitung führt zu einem stabileren Betrieb der biologischen Abwasserreinigungsanlagen. Im Vergleich zum Jahr 2010 reduzierten sich die Emissionen organischer Verunreinigungen in die Salzach um 42 Prozent. Unter dem Motto „Abwasser sparen – mit Gewinn“ lief am Standort Nünchritz von Dezember 2014 bis September 2015 eine Aktion unseres betrieblichen Vorschlagswesens. Ziel dieser Aktion war es, Ideen zum sparsamen Einsatz und Recycling von Wasser in der Produktion zu generieren. Wir haben damit das Bewusstsein der Mitarbeiter zur Abwassereinsparung geschärft. So gingen parallel zur Aktion die Abwassermengen in der zentralen Abwasserbehandlung am Standort Nünchritz um rund fünf Prozent zurück.

## Boden und Grundwasser schützen

Im Jahr 2015 haben wir eine wasserrechtliche Erlaubnis beantragt, um künftig am Standort Burghausen mehr Grundwasser zu entnehmen. Damit wollen wir die Qualität unserer Reinstwasserversorgung sicherstellen und insbesondere Phasen schlechter Qualität des Oberflächenwassers überbrücken. Die Entnahme von Grundwasser werden wir durch ein umfangreiches Monitoringprogramm begleiten. Dazu gehören Messungen des Grundwasserstands, Abflussmessungen an drei Bächen der Gemeinde Haiming sowie eine Funktionskontrolle der Lebensräume im Auwald mit naturschutzfachlichen Bestandsaufnahmen. Damit wollen wir gewährleisten, dass sich die Grundwasserentnahme nicht negativ auf die Natur auswirkt, z.B. die Wasserqualität und das Wachstum von Bäumen im Naturschutzgebiet.

## Natürlichen Lebensraum am Bachufer in Charleston geschafft

An unserem neuen Standort Charleston in Tennessee (USA) haben wir auf dem Werkgelände drei Feuchtflächen geschaffen und zudem einen bestehenden Bach renaturiert. Über eine Länge von 490 Metern wurden am Ufergelände des South Mouse Creek rund 800 Bäume gepflanzt. Mit weiteren 1.320 neuen Bäumen wurde der angrenzende Uferbereich befestigt. Unter den vielfältigen neu gepflanzten Baumarten sind die in Tennessee beheimateten Arten virginische Zaubernuss, Flussbirke, amerikanische Platane, kanadischer Judasbaum, spätblühende Traubenkirsche, Schwarznuss und Tulpenbaum. Mit diesem Projekt haben wir dazu beigetragen, den natürlichen Lebensraum am Ufer zu erhalten und das Wasser auf natürliche Art zu filtrieren.



## Energiemanagement

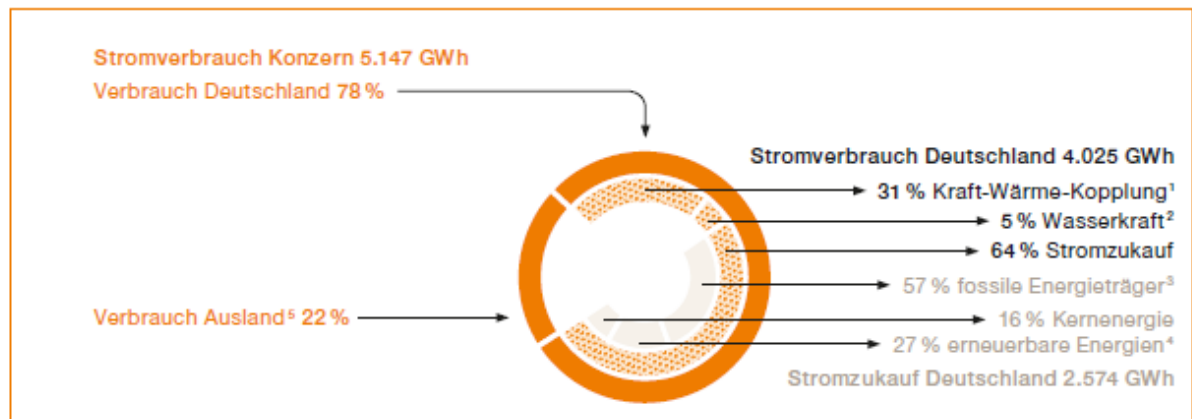
Die chemische Industrie ist eine der energieintensivsten Branchen. Allein in Deutschland nutzt sie rund 20 Prozent des Stroms, der von Industriebetrieben verbraucht wird. Auch WACKER verbessert deshalb ständig die Energieeffizienz seiner Prozesse. Damit bleiben wir auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig 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. Unser ursprüngliches Ziel war es, im Zeitraum von 2007 bis 2022 den gewichteten spezifischen Energieverbrauch um ein Drittel zu senken. Im Jahr 2014 hatten wir den spezifischen Energieverbrauch bereits um ein Drittel reduziert. Nun haben wir uns zum Ziel gesetzt, den spezifischen Energieverbrauch bis zum Jahr 2022 auf die Hälfte des Wertes von 2007 zu senken. 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 seit dem Jahr 2012 die vom Jahr 2015 an geltende gesetzliche Verpflichtung für ein Energiemanagementsystem.

## 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

<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, Stand 11/2015 für das Jahr 2014

<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 2015 stieg der absolute Stromverbrauch leicht auf 5.147 GWh (2014: 4.926 GWh), wobei der spezifische Energieverbrauch durch Effizienzmaßnahmen reduziert werden konnte. Ursache dafür war die ganzjährig hohe Auslastung unserer Polysiliciumproduktion sowie die Aufnahme der 300 mm Scheibenproduktion in Singapur in den Energiebericht. Unsere Kraftwerke mit Kraft-Wärme-Kopplung und das Wasserkraftwerk in Burghausen sowie das Heizkraftwerk Nünchritz erzeugten im Jahr 2015 rund 1.451 GWh (2014: 1.405 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 (2014: 1,1 Mio. Tonnen).

Vom konzernweiten Strombedarf entfielen 78 Prozent (2014: 79 Prozent) auf die Produktionsstandorte in Deutschland. WACKER hat in Deutschland 64 Prozent (2014: 64 Prozent) seines benötigten Stroms zugekauft. Entsprechend dem deutschen Energiemix wurden 57 Prozent (2014: 56 Prozent) dieses Stroms aus fossilen Energieträgern erzeugt. 16 Prozent (2014: 15 Prozent) stammen aus Kernenergie, 27 Prozent (2014: 26 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 3.520 GWh (2014: 3.571 GWh).

## Energieverbrauch<sup>1</sup>

GWh	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
<b>Stromverbrauch</b>	<b>5.147</b>	<b>4.926</b>	<b>4.521</b>	<b>4.519</b>	<b>4.277</b>	<b>3.623</b>	<b>2.568</b>
<b>Wärmeverbrauch<sup>2</sup></b>	<b>3.520</b>	<b>3.571</b>	<b>3.709</b>	<b>3.734</b>	<b>3.828</b>	<b>3.321</b>	<b>2.738</b>
<b>Primärenergieeinsatz gesamt</b>	<b>6.062</b>	<b>6.081</b>	<b>6.176</b>	<b>7.030</b>	<b>6.891</b>	<b>6.136</b>	<b>5.595</b>
davon							
Erdgas	5.029	4.975	5.051	5.927	5.771	5.463	5.378
Feste Energieträger <sup>3</sup> (Kohle, Holzkohle, Holz)	768	839	872	862	886	432	–
Wärme Fremdbezug (Dampf, Fernwärme)	245	242	236	223	218	228	209
Heizöl	20	20	17	18	16	13	8

<sup>1</sup> Eine Vereinheitlichung der konzernweiten Datenermittlung im Jahr 2015 führte zu einer Anpassung der Energiezahlen ab 2009.

<sup>2</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>3</sup> Eingesetzt in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, als Reduktionsmittel