



Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016

Inhalt

Über WACKER

Kennzahlen	2
Über diesen Bericht	3
Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	4
Fliehkraft	6
Wichtige Ereignisse	10
Struktur und Tätigkeit	12
Leitung, Kontrolle und Governance	15

Management

Vision und Ziele	17
Handlungsgrundsätze	20
Selbstverpflichtungen	21
Organisation	22
Dialog und Wesentlichkeitsanalyse	30
Ziele und zukünftige Themen	35

Lieferkette

Prozesse und Instrumente	40
TfS-Lieferantenbewertung	41

Produktion & Sicherheit

Umweltschutzkosten	45
Umweltleistungsbewertung	45
Verbundproduktion	46
Energie	48
Emissionen	50
Boden und Grundwasser	56
Abfall	57
Logistik und Verkehr	58
Naturschutz	61
Anlagen- und Transportsicherheit	62

Produkte

Produktsicherheit	67
Ökologische Verträglichkeit	71
Forschung und Entwicklung	72
Nachhaltige Produkte	76

Mitarbeiter

Beschäftigungsstruktur	80
Personalentwicklung	80
Leben und Beruf	85
Entlohnung und Sozialleistungen	88
Mitarbeitervertretung	91
Arbeits- und Gesundheitsschutz	92

Gesellschaft

Spenden und Sponsoring	96
Nachbarn	97
Schulen	98
Universitäten	99
Politik und NGOs	99
Kinder	100
Katastrophenhilfe	101



Dieser Bericht wurde aus den Inhalten einer Online-Version erstellt, die zusätzliche interaktive Features bietet.

www.wacker.com/nachhaltigkeitsbericht



WACKER



Über WACKER

- 2 Kennzahlen
- 3 Über diesen Bericht
- 4 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
- 6 Fliehkraft
- 10 Wichtige Ereignisse
- 12 Struktur und Tätigkeit
- 15 Leitung, Kontrolle und Governance

Kennzahlen

GRI 102-7

WACKER auf einen Blick

Mio. €

	2016	2015	2014
Ergebnis / Rendite			
Umsatz	5.404,2	5.296,2	4.826,4
EBITDA ¹	1.101,4	1.048,8	1.042,3
EBITDA-Marge ² (%)	20,4	19,8	21,6
Kapitalrendite (ROCE) (%)	6,1	8,1	8,4
Bilanz / Cashflow			
Nettofinanzschulden ³	992,5	1074,0	1.080,6
Investitionen ⁴	427,6	834,0	572,2
Abschreibungen	735,2	575,4	599,0
Netto-Cashflow ⁵	400,6	22,5	215,7
Forschung			
Forschungsaufwand	183,4	175,3	183,1
Mitarbeiter			
Personalaufwand	1.379,4	1.350,1	1.246,9
Mitarbeiter (Stand 31.12., Anzahl)	17.205	16.972	16.703
Arbeitssicherheit			
Arbeitsunfälle pro 1 Mio. Arbeitsstunden	3,0	2,6	2,8
Luft			
CO ₂ -Emissionen ⁶			
direkte (kt)	1.287	1.234	1.251
indirekte (kt)	1.856	1.544	1.420
NO _x Stickoxide (t)	2.035	1.910	1.990
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC) (t)	920	910	870
Gesamtstaub ⁷ (t)	517	389	494
Wassereinsatz (Tsd. m ³)	231.858	237.060	241.973
Abfall (t)	167.140	167.910	158.200
Energie (GWh)			
Stromverbrauch	5.784	5.147	4.926
Wärmeverbrauch	3.947	3.520	3.571
Primärenergieeinsatz gesamt	6.464	6.062	6.081

¹ EBITDA ist EBIT vor Abschreibungen / Zuschreibungen auf Anlagevermögen.

² Margen sind jeweils bezogen auf die Umsatzerlöse.

³ Summe aus Zahlungsmitteln und Zahlungäquivalenten, lang- und kurzfristigen Wertpapieren und lang- und kurzfristigen Finanzschulden.

⁴ Investitionen ohne Akquisitionen.

⁵ Summe aus Cashflow aus betrieblicher Geschäftstätigkeit ohne die Veränderung der erhaltenen Anzahlungen und dem Cashflow aus langfristiger Investitionstätigkeit (ohne Wertpapiere), inklusive Zugänge aus Finanzierungsleasing.

⁶ CO₂-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 CO₂-Emissionen. Scope 2: indirekte Emissionen aus dem Energiezukauf (für zugekauften Strom umgerechnet in CO₂-Äquivalente) auf Basis nationaler Strommixe. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden bei den direkten CO₂-Emissionen des Konzerns auch die Emissionen aus dem Innerwerkverkehr der Standorte und die Emissionen der biologischen Abwasserreinigung sowie der Notstromaggregate während der Alzkanalabstellung des Standorts Burghausen berücksichtigt.

⁷ Eines unserer Umweltziele betrifft die Emissionen von Gesamtstaub. Wir berichten diese Emissionen erstmals für das Jahr 2016 (rückwirkend ermittelt bis zum Jahr 2012, dem Ausgangsjahr des Umweltziels bezüglich Staub).

Über diesen Bericht

GRI 102-1, GRI 102-45, GRI 102-46, GRI 102-50, GRI 102-51, GRI 102-52

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht informiert die Wacker Chemie AG, wie der Konzern Ökonomie, Ökologie und gesellschaftliche Verantwortung in Einklang bringt. Unser Online-Bericht in deutscher und englischer Sprache ist auch als druckbare PDF-Datei abrufbar. Die in diesem Report genannten Fakten und Kennzahlen beziehen sich auf die Geschäftsjahre 2015 und 2016.

Soweit nicht anders vermerkt, gelten unsere Aussagen für alle Geschäftsbereiche und weltweiten Standorte sowie für alle Tochtergesellschaften, an denen WACKER mehrheitlich beteiligt ist. Informationen zu Konzernstruktur und Finanzlage sind den WACKER-Geschäftsberichten 2015 und 2016 entnommen. Um die Aktualität des Berichts zu erhöhen, haben wir Themen ab 2017 im Kapitel Ziele als zukünftige Themen berücksichtigt (Redaktionsschluss: 1. Juni 2017).

Bestimmung wesentlicher Themen

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten, Aktionäre und Analysten, Nichtregierungsorganisationen und Behörden sowie Nachbarn unserer Standorte und unsere Mitarbeiter offen und umfassend über die Nachhaltigkeitsarbeit von WACKER informieren. Wichtige Inhalte haben wir auf Basis des kontinuierlichen Dialogs mit unseren Zielgruppen entwickelt. Zudem haben wir im Jahr 2016 eine Zielgruppen- und Top-Management-Befragung durchgeführt. Mit der Umfrage haben wir ermittelt, welche Nachhaltigkeitsthemen Stakeholder und Top-Management als wesentlich für WACKER ansehen und wie sie unsere Nachhaltigkeitsarbeit beurteilen. Die Ergebnisse der Befragung mündeten

in einer Wesentlichkeitsanalyse (Materialitätsanalyse). Sie dient dazu, die [Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts festzulegen](#) und unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu überprüfen und zu aktualisieren.

Kriterien der Berichterstattung

Unsere Berichterstattung orientiert sich an den Kriterien von future und dem Institut für ökologische Wirtschaftsforschung e. V. (IÖW) sowie den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Ein Index in der rechten Navigation (unter „Services“) verweist auf die Seiten, auf denen wir Auskunft zu den einzelnen GRI-Indikatoren geben.

Unser Bericht erfüllt die Kernanforderungen (Option „Core“) der GRI-Standards und berücksichtigt weitere Indikatoren, die einen Bezug zu den Nachhaltigkeitsschwerpunkten von WACKER haben. Wir haben den GRI Materiality Disclosures Service für die Indikatoren GRI 102-40 bis GRI 102-49 durchführen lassen. Der Service hat bestätigt, dass zum Zeitpunkt der Überprüfung durch die GRI die genannten Indikatoren richtig im Bericht und Inhaltsindex verortet waren.

Weiterführende Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement von WACKER finden sich unter www.wacker.com/nachhaltigkeit.

Unser nächster Nachhaltigkeitsbericht über den Berichtszeitraum 2017/2018 soll im Jahr 2019 erscheinen.

Die Inhalte dieses Berichts sprechen Frauen und Männer gleichermaßen an. Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Sprachform (zum Beispiel Kunde, Mitarbeiter) verwendet.

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

GRI 102-14, GRI 103-1, GRI 103-2



Liebe Leserinnen und Leser,

4

für unser Unternehmen waren die beiden zurückliegenden Jahre wirtschaftlich erfolgreich. Im Jahr 2015 haben wir erstmals die Umsatzmarke von fünf Milliarden Euro übersprungen. Beigetragen zu diesem Erfolg hat auch ein Leitgedanke, der bei WACKER seit jeher verankert ist: Nachhaltiges Wirtschaften als Teil unserer Unternehmensgrundsätze.

Das Thema Nachhaltigkeit ist auch einer unserer fünf strategischen Schwerpunkte. Wir konzentrieren uns dabei auf zwei Hebel:

- Prozesseffizienz unser Anlagen und geringerer Rohstoff- und Energieeinsatz bei gleichzeitig höherer Mengenausbeute – Stichwort ressourcenschonende Produktion.
- Entwicklung neuer, nachhaltiger Produkte mit dem Ziel, den CO₂-Ausstoß weiter zu senken.

Schon heute geht ein wesentlicher Teil unserer Produkte in nachhaltige Anwendungen. Dazu zählen: Polysilicium für Solaranlagen, Klebstoffzusätze für Windräder, Hochleistungssilicone für Elektroautos und Dispersionspulver für Wärmedämmverbundsysteme.

An unserem neuen Produktionsstandort im US-Bundesstaat Tennessee stellen wir qualitativ hochwertiges Polysilicium für die Solar- und Halbleiterindustrie her. Der starke

Ausbau der Photovoltaik bestätigt: Die Solarenergie hat eine große Zukunft. Sie gehört zu den kostengünstigsten und umweltfreundlichsten Energiequellen der Erde.

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

WACKER kann als einzelnes Unternehmen eine nachhaltige Entwicklung nicht alleine vorantreiben. Deshalb ist es uns wichtig, dass auch unsere Lieferanten das Thema Nachhaltigkeit in ihre Geschäftsprozesse integrieren. Wir engagieren uns in der Initiative der deutschen Chemieindustrie „Together for Sustainability“. Ihre Teilnehmer haben das Ziel, Güter und Dienstleistungen verantwortungsvoll zu beschaffen und die ökologischen und sozialen Standards bei Lieferanten zu verbessern. In den letzten beiden Jahren wurden rund 500 unserer Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien bewertet. Wir motivieren sie damit zu weiteren Verbesserungen. Auch unser Unternehmen hat sich einer entsprechenden Prüfung unterzogen und sehr gut abgeschnitten.

Hinter diesen Erfolgen stehen der außerordentliche Einsatz und das große Wissen unserer Mitarbeiter. Sie identifizieren sich in hohem Maße mit ihrem Unternehmen. 80 Prozent der Mitarbeiter sind stolz, für WACKER zu arbeiten. Das ergab eine Befragung im Jahr 2015.

Wir als Unternehmen haben die Aufgabe, die Motivation und Kompetenz unserer Mitarbeiter zu stärken. Bei WACKER arbeiten hervorragend ausgebildete Frauen. Wir brauchen ihre Fähigkeiten auf allen Ebenen im Unternehmen. Unser Ziel ist es, mehr Frauen in mittlere und obere Führungspositionen zu bringen. Dazu haben wir uns quantitative Ziele für die erste und zweite Ebene gesetzt.

Als globales Unternehmen bedeutet Vielfalt für uns auch, andere Kulturen zu verstehen und die Verschiedenartigkeit der Menschen als Bereicherung zu sehen. WACKER startete im Jahr 2015 eine konzernweite Initiative, um Vielfalt in der Belegschaft zu fördern. Das Unternehmen trat der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ bei. Für uns gehört es daher auch zu unserem Selbstverständnis, dass wir uns für Flüchtlinge engagieren. Bildung und Sprache sind die Schlüssel für eine erfolgreiche Integration. Aus diesem Grund unterstützen wir Projekte, die genau dort ansetzen.

Als Unternehmen, das sich der Nachhaltigkeit verschrieben hat, wissen wir: Nachhaltig zu werden, ist ein Weg. Wir sind noch nicht auf allen Feldern da, wo wir sein wollen. Wir verzeichnen zwar seit Jahren weniger meldepflichtige Arbeitsunfälle als der Durchschnitt der deutschen Chemieindustrie. Bei den Arbeitsunfällen mit Ausfalltagen haben wir unser selbst gestecktes Ziel jedoch noch nicht erreicht. Um uns hier zu verbessern, setzen wir auf unsere neuen Arbeitsschutzprogramme.

Herausforderungen begegnen wir auch in der Politik. Besonders kritisch sind für uns die Abkehr vom Prinzip des freien Handels und die Zunahme des Protektionismus. WACKER tritt entschieden für freien und fairen Handel ein. Nur so können wir Wohlstand und Wachstum schaffen –

davon werden immer mehr Menschen auf der Welt profitieren. Uns ist auch der Kampf gegen moderne Sklaverei und Verletzung von Menschenrechten ein wichtiges Anliegen.

In diesem Bericht lesen Sie: Auch in den vergangenen zwei Jahren hat sich WACKER eingebracht, um die Welt nachhaltiger zu machen. Wir werden weiterhin unseren Beitrag leisten – mit Entschlossenheit, Kraft und Ausdauer.

München, im Juli 2017

Ihr

Dr. Rudolf Staudigl

Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie AG

Fliehkraft

18 Jugendliche aus Afghanistan, Syrien und Afrika besuchten im Jahr 2016 die berufliche Orientierungswoche bei WACKER. Zwölf Minderjährige, die aus ihren Ländern geflohen sind, wohnen im Jugendgästehaus des Berufsbildungswerks. Zwei Frauen, eine Afghanin und eine Syrerin, absolvieren eine Ausbildung zur Bürokauffrau – WACKER setzt auf verschiedenen Ebenen an, um junge Menschen zu integrieren. Dabei gibt es immer wieder Überraschungen.

Sechs Jugendliche stehen im Berufsbildungswerk Burghausen erwartungsvoll um Alfons Kimberger herum. Der Metallausbilder zeigt ihnen eine Metallplatte, die sie in den kommenden Stunden zurechtsägen und zu einer kleinen Box verarbeiten sollen. Er erklärt den jungen Männern aus Afghanistan, Eritrea oder Syrien, was ein „Körner“ ist und wie man damit Markierungspunkte auf das Stahlblech setzt, das zuvor mit einem Meterstab ausgemessen wurde.

Insgesamt begrüßt Kimberger an diesem Tag drei Sechser-teams, die bei ihm während der WACKER-Orientierungswoche für junge Flüchtlinge in den Bereich „Metall“ hineinschnuppern. Parallel dazu stehen weitere Kurse in den Bereichen „Chemie“ und „Elektrotechnik“ an. Kimberger plante für seinen Metallkurs mit einem großzügigen Zeitfenster: Eine Stunde fürs Zeigen und Erklären, eine Stunde für die handwerkliche Arbeit und eine Stunde Puffer. Aber er merkt bald, dass er etwas knapp kalkuliert hat: Er muss besonders ausführlich erklären und genau vormachen, wie man zum Beispiel einen Schlosserhammer benutzt. Besonders positiv fällt Kimberger auf: „Die Jungs sind sehr motiviert, wissbegierig und höflich.“

Am Ende ist keine der Metallboxen gänzlich perfekt geraten, aber darauf kommt es auch gar nicht an. Viel wichtiger ist, dass die Jugendlichen Spaß an der handwerklichen Arbeit hatten und dass sie einen ersten Einblick in die Anforderungen bekommen haben, die jemand erfüllen muss, der sich zum Industriemechaniker oder zum Chemikanten ausbilden lassen möchte. Dabei helfen ihnen neben den praktischen Übungen auch die Gespräche, die sie während der Orientierungswoche mit WACKER-Azubis geführt haben. Und sie haben bei WACKER die Produktionsanlagen gesehen, die Werkstätten, das Wasserkraftwerk, die riesigen Logistik-Hallen mit den vielen Gabelstaplern und den unzähligen blauen Fässern.

Und auch die Ausbilder bei WACKER haben wichtige Lernerfahrungen gesammelt. Sie wissen jetzt, dass beim Umgang mit jungen Flüchtlingen viel Geduld gefragt ist und

dass es ganz schön anstrengend sein kann, etwas zu erklären, wenn die Probe-Azubis viele unterschiedliche Sprachen sprechen. „Auf der anderen Seite hat sich durch die Orientierungswoche mein eigener Blickwinkel verändert“, sagt Alfons Kimberger, „ich kann mich jetzt viel besser in die Lage dieser jungen Menschen hineinversetzen.“

Und BBiW-Geschäftsführer Dr. Wolfgang Neef ergänzt: „Wir tragen als Unternehmen soziale Verantwortung und wollen dazu beitragen, dass Menschen, die vor Krieg und Gewalt geflohen sind, sich bei uns integrieren können. Das kann nicht einer alleine machen, sondern es gibt Helferkreise, schulische Unterstützung, politisches Engagement – und eben auch die Unterstützung durch Unternehmen.“

Kooperation in der Bildungsarbeit

Die Orientierungswoche ist nur ein Beispiel dafür, wie sich WACKER für junge Emigranten einsetzt. Ein anderes ist die Münchener SchlaU-Schule, die WACKER über mehrere Jahre hinweg mit insgesamt 200.000 Euro fördert. Die Schule gilt als vorbildlich in der Bildungsarbeit mit Flüchtlingen – und wurde unter anderem mit dem Integrations-Bambi und dem Deutschen Schulpreis ausgezeichnet. SchlaU-Geschäftsführer Björn Schalles sagt: „Mir gefällt, dass wir von WACKER nicht nur finanziell unterstützt werden, sondern auch inhaltlich kooperieren. Wir können von WACKER zum Beispiel lernen, wie ein Chemiekonzern funktioniert oder was es heißt, im ländlichen Raum mit Flüchtlingen zu arbeiten.“ Die Strukturen zwischen Stadt und Land seien komplett verschieden – so seien Vereine auf dem Land für die Flüchtlingsarbeit viel wichtiger als in der Stadt. Mitarbeiter der SchlaU-Schule wiederum gaben den WACKER-Ausbildern wertvolle Tipps zum Umgang mit Jugendlichen aus weit entfernten Ländern oder zu Aufenthaltsrechtlichen Fragen. Und auch für die Orientierungswoche gaben die Experten von SchlaU wichtigen Rat – umgesetzt hat das BBiW das Projekt dann zusammen mit der Berufsschule Altötting.

Dort kümmert sich Oberstudienrat Matthias Lang um Praktikumsplätze für die Schüler aus Flüchtlingsländern. Er sagt über die Orientierungswoche: „Die Jugendlichen bekamen einen sehr guten, praxisbezogenen Einblick in die Arbeitswelt der Industrie.“ Einige konnten nach der Woche die chemischen Berufsfelder für sich ausschließen. Andere wiederum blieben neugierig. Und allen war klar: Sie müssen vor allem ihre deutschen Sprachkenntnisse erweitern und verbessern, damit es mit einer Ausbildung klappt.

Perspektiven im Jugendgästehaus

In Sichtweite des BBiW steht das Jugendgästehaus mit 78 Zimmern. Die meisten davon werden von Azubis aus Deutschland und Österreich belegt. Aber 2014 entschloss sich WACKER, „die freien Plätze zu nutzen, um unbegleiteten Minderjährigen eine Heimstätte und vor allem eine Perspektive zu geben“, erklärt Wolfgang Neef. Insgesamt zwölf Jugendliche aus Afghanistan und Afrika zogen ein. Sechs von ihnen besuchen heute eine Integrationsklasse der Berufsschule mit dem Ziel, einen qualifizierten Schulabschluss zu erreichen. Sechs weitere haben bereits einen Ausbildungsplatz gefunden: Als Elektroniker, Kfz-Mechatroniker, Elektroniker, Maler, Metzger und Verkäufer. Zwei Sozialarbeiter betreuen die Jugendlichen. „Anfangs blieben Afghanen und Afrikaner jeweils unter sich“, erzählt Wolfgang Neef, „aber inzwischen ist der Kontakt mit anderen Jugendlichen kein Problem mehr“. Alle zusammen spielen regelmäßig Fußball oder gehen Joggen. Nur die Kühlschränke der Geflüchteten sind mit anderen Lebensmitteln gefüllt – ohne Wurst und Schweinefleisch, dafür mit Hähnchenschenkeln und exotischem Gemüse und Getreide.

WACKER hatte ursprünglich vor, fünf Prozent seiner Ausbildungsplätze an Flüchtlinge zu vergeben. „Aber dann haben wir gemerkt, das geht nicht“, sagt Wolfgang Neef. Denn alle Bewerber werden gleich behandelt, unabhängig von ihrer Herkunft. Entscheidend ist alleine die Frage, wer am besten für einen bestimmten Ausbildungsplatz geeignet ist – beim Eignungstest scheitern jedoch viele Menschen aus dem afrikanischen oder arabischen Kulturkreis an den erforderlichen Sprachkenntnissen.

Homa und Fay: Erst Bachelor-Abschluss, dann WACKER-Ausbildung

Bei Homa und Fayhaa war das anders. Beide absolvieren seit September 2016 eine dreijährige Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement – und sind damit die einzigen Flüchtlinge unter den 158 Azubis, die im Jahr 2016 ihre Ausbildung bei WACKER begonnen haben.

Homa kommt im März 2014 nach Deutschland. In der Zeit davor studiert sie in Afghanistan persische Literatur, macht einen Bachelor-Abschluss und arbeitet kurze Zeit als Dozentin an einer Universität. Gleich zu Beginn wird ihr gesagt, sie dürfe nicht so laut sprechen, dass die Männer im angrenzenden Seminarraum sie hören können. Am zweiten

Tag empfiehlt ihr ein Dozent, sie solle ihre langen schwarzen Haare abrasieren, damit sie nicht mehr aus dem Kopftuch rausschauen. Und wenig später sagt ein Student zu ihr: „Wenn du Nagellack aufträgst, schneide ich dir den Finger ab.“ Antworten darf sie nicht auf diese Drohung, denn als Frau ist es ihr verboten, mit männlichen Studenten zu reden. Sie hatte das Glück, in einer aufgeschlossenen Familie aufzuwachsen. Zwar hätte ihre Mutter gerne gesehen, dass auch Homa wie ihre drei Schwestern mit 18 Jahren heiratet, aber sie akzeptiert Homas Entscheidung, lieber Sprachkurse zu machen, zu studieren und zu reisen. Jahrelang kämpft sie in Afghanistan für Frauenrechte, fordert mit Fragen heraus wie: „Warum muss ich ein Kopftuch tragen und die Männer nicht? Und warum dürfen Männer vier Frauen haben, aber ich darf keine vier Männer haben?“ Solche Sätze bringen Homa in Lebensgefahr. „Ich hätte mich opfern können in Afghanistan“, sagt die 27-Jährige heute, „aber das wollte ich nicht. Ich wollte leben.“ Sie flieht und lebt heute bei einer Familie in der Nähe von Burghausen.

Ähnlich wie Homa schließt auch Fayhaa, die alle Fay nennen, ein Studium ab. Sie macht in der pulsierenden syrischen Großstadt Aleppo ihren Bachelor in Betriebswirtschaft. Fays Berufsaussichten sind hervorragend, und sie startet ihre Karriere in einem Telekommunikationsunternehmen, bevor sie mit ihrem Mann für eine Stelle als Personalleiterin nach Dubai zieht. In Dubai kommt Fays Tochter zur Welt. Doch als Fays Mann seine Arbeitsstelle verliert, und die junge Familie wieder zurück nach Syrien ziehen möchte, schlagen die ersten Granaten in Aleppo ein. So beschließen Fay und ihr Mann im September 2015, nach Deutschland zu fliegen. Sie landen schließlich in Burghausen, wo der Helferkreis Fay empfiehlt, sich bei WACKER zu bewerben.

Die Tochter als Deutschlehrerin

Fay und Homa sprechen bei ihrer Ankunft in Burghausen kein Wort deutsch – Homa beherrscht allerdings sechs andere Sprachen und Fay hat in Dubai ausschließlich Englisch gesprochen. Beide sind also sprachbegabt und finden in Bayern hervorragende Deutschlehrer. Bei Homa ist es die Gastfamilie, bei der 34-Jährigen Fay ihre kleine Tochter – sie besucht einen Kindergarten, lernt dort Deutsch und auch ein wenig Bayerisch und gibt alles an ihre Mutter weiter. Mit dem Ergebnis, dass Fay ebenso wie Homa den Eignungstest bei WACKER mit Bravour besteht.



Gerhard Stadler, Leiter der kaufmännischen Abteilung bei WACKER, gibt den beiden persönlich am Telefon die Zusage und bittet sie, zur Unterschrift ins Ausbildungszentrum zu kommen. „Meistens schicken wir die Verträge einfach zu“, sagt er, „aber ich wollte ihnen alles erklären.“ Anders als sonst üblich verläuft auch die Fahrt zur Einführungswoche für die neuen Azubis. „Wir fahren immer nach Berchtesgaden und nehmen dabei die Abkürzung durch Österreich“, verrät Stadler, „aber das ging diesmal nicht, weil die beiden ja nicht ausreisen dürfen.“ Während der Einführungswoche übersetzt Fay übrigens für einen angehenden WACKER-Azubi aus Hannover – vom Bayerischen ins Deutsche.

Homa erlebt gleich zu Beginn ihrer Ausbildung einige Überraschungen: „In Afghanistan stehe ich auf und überlasse dem Chef meinen Stuhl, wenn er ins Zimmer kommt, das ist hier anders. Und Herr Stadler kocht sich auch seinen Kaffee selbst – für einen Chef in Afghanistan wäre das undenkbar.“ Homa und Fay wechseln regelmäßig in eine neue Abteilung, lernen so nach und nach das komplette Unternehmen kennen. „Es ist ein Traum, bei WACKER zu arbeiten“, sagt Fay. Nach der Ausbildung haben beide wahrscheinlich gute Chancen, bei WACKER zu bleiben. „Bei guter Leistung gibt es eine Übernahmegarantie für min-

destens zwölf Monate“, sagt Gerhard Stadler, „und auch für eine unbefristete Anstellung stehen die Chancen nicht schlecht.“

Gerhard Stadler hat durch Homa und Fay ganz neue Einblicke in das Leben in Afghanistan und Syrien bekommen: „Dort gibt es ja nicht nur Krieg, Soldaten und Taliban“, sagt er. „Durch die beiden erfahren wir viel über das Land und seine Menschen, was in den Nachrichten nicht vorkommt, zum Beispiel über die Kultur oder auch die Rolle der Frau in Afghanistan.“ Wolfgang Neef sieht in den beiden vor allem „ganz normale, fähige junge Leute, über deren Entwicklung wir uns freuen – so wie ich es immer schön finde, wenn Chancen geboten und genutzt werden.“

Vielleicht ebnet ja die Orientierungswoche, die 2017 wieder stattfinden soll, für den einen oder anderen weiteren Jugendlichen auch den Weg zu einer Ausbildungsstelle in einem technischen Beruf. Alfons Kimberger will in seiner Werkstatt wieder kleine Metallboxen anfertigen lassen. Diesmal allerdings werden die Jugendlichen deutlich mehr Zeit bekommen. Denn die Arbeit mit Flüchtlingen ist kein Sprint, sondern ein Marathon. „Es braucht Zeit“, sagt Kimberger, „nur so kann es gehen.“

¹ Berufliche Orientierungswoche im Berufsbildungszentrum Burghausen: Ausbilder Alfons Kimberger weist eine Gruppe junger Flüchtlinge in die Bedienung einer Bohrmaschine ein.

² Neben „Metall“ und „Chemie“ können die Emigranten auch in den Bereich „Elektrotechnik“ hineinschnuppern.

³ Homa (links) und Fayhaa sind die ersten Geflüchteten, die eine Ausbildung bei WACKER begonnen haben.

⁴ BBiW-Geschäftsführer Dr. Wolfgang Neef engagiert sich mit Ausbildern für die Integration von Menschen, die vor Krieg und Gewalt fliehen mussten.

Wichtige Ereignisse

Februar 2015 —

Gesundheit im Fokus

Ein neues Gesundheitszentrum für den Standort Burghausen: Der Neubau, in den WACKER rund vier Mio. € investierte, ermöglicht mit moderner medizinischer Technik eine flexible Gesundheitsversorgung der rund 10.000 Mitarbeiter in Burghausen. Die Ambulanz des Zentrums ist rund um die Uhr mit Rettungsassistenten besetzt.

März 2015 —

Festharze in Lebensmittelqualität

Am chinesischen Standort Nanjing nimmt WACKER eine Anlage in Betrieb, um Polyvinylacetat (PVAc)-Festharze in Lebensmittelqualität zu produzieren. Die Festharze werden zur Herstellung von Kaugummirohmasse genutzt. Der Konzern hat hier rund 20 Mio. € investiert. Damit stärkt WACKER seine Position als weltweit führender Hersteller von PVAc-Festharzen für die Kaugummiindustrie.



Juni 2015 —

Börsengang der Siltronic AG

Die Aktien der Siltronic AG werden seit dem 11. Juni 2015 erstmals im Regulierten Markt der Frankfurter Wertpapierbörse gehandelt. Platziert werden 12,65 Mio. Aktien, davon fünf Mio. neue Aktien aus einer Kapitalerhöhung von Siltronic sowie 7,65 Mio. Aktien aus dem Bestand von WACKER. Der Emissionspreis liegt bei 30 € je Aktie.

September 2015 —

Unternehmen des Jahres

Der Informationsdienst ICIS Chemical Business kürt WACKER zum Unternehmen des Jahres. Die Begründung der Jury: Das Unternehmen sei wieder stark gewachsen, habe seine Ausgaben im Griff und lege trotz einer schwierigen Weltkonjunktur und schwankenden Ölpreisen beim Gewinn und bei der Marge deutlich zu. Der Konzern habe 2014 seinen Umsatz in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld stark gesteigert und sei für künftiges Wachstum bestens positioniert.

September 2015 —

Ausgezeichnetes Logistikkonzept

Der Verband der Chemischen Industrie (VCI) prämiert in Hamburg das Logistikprojekt „Transportoptimierung für Überseetransporte“ von WACKER. Der VCI hatte seinen Responsible-Care®-Wettbewerb im Berichtsjahr unter dem Motto „Wir haben gute Ideen für Transportsicherheit und nachhaltige Logistik“ ausgeschrieben. WACKER reicht ein Konzept zum effizienten Containermanagement ein. Damit werden die Leerfahrten seit dem Jahr 2011 um 20 Prozent vermindert und CO₂-Emissionen gesenkt.

Oktober 2015 —

Neue Dispersionsanlage in den USA

Am Standort Calvert City in Kentucky, USA, nimmt WACKER eine neue Anlage für Vinylacetat-Ethylen-Copolymer (VAE)-Dispersionen in Betrieb. Der Konzern hat in den Ausbau von Produktion und Infrastruktur an diesem Standort rund 50 Mio. € investiert. Mit den zusätzlichen Kapazitäten begleitet WACKER die weltweit steigende Nachfrage nach Dispersionen und Dispersionspulvern.

November 2015 —

Wechsel im Vorstand

Dr. Joachim Rauhut, Finanzvorstand der Wacker Chemie AG, scheidet mit Ablauf seines Vertrags zum 31. Oktober 2015 aus dem Unternehmen aus. Dr. Tobias Ohler, der dem WACKER-Vorstand seit Anfang 2013 angehört, übernimmt das Finanzressort. Neu in den Vorstand wird mit Wirkung zum 1. November 2015 Dr. Christian Hartel berufen, der zuvor den Geschäftsbereich WACKER SILICONES leitete.

Dezember 2015 —

Neuer Produktionsstandort in den USA

Seit Dezember 2015 fährt WACKER die Anlagen am neuen Produktionsstandort für Polysilicium in Charleston im US-Bundesstaat Tennessee schrittweise hoch. Dieser neue Standort ist das bislang größte Investitionsprojekt der Konzerngeschichte. Die Entscheidung für Tennessee ist ein Baustein der Strategie von WACKER, vor Ort in den wichtigen Wirtschaftsregionen der Welt voll integrierte Standorte für siliciumbasierte Produkte zu betreiben.

März 2016 —

TC in Singapur erweitert

WACKER erweitert sein technisches Kompetenzzentrum in Singapur um ein Entwicklungs- und Testlabor für Siliconelastomere, die im Elektronik und Gesundheitssektor eingesetzt werden. Auch die Labore für Silicone und polymere Bindemittel für Bauanwendungen sind neu ausgestattet.



April 2016 —

Neuer Polysilicium-Standort in den USA in Betrieb

Der neue Produktionsstandort für Polysilicium im US-Bundesstaat Tennessee wurde feierlich in Betrieb genommen. Mit einem Gesamtvolumen von rund 2,5 Mrd. US-Dollar ist der Standort Charleston die größte Einzelinvestition in der Geschichte des WACKER-Konzerns. Die Inbetriebnahme der Produktionsanlagen haben wir wie geplant im dritten Quartal abgeschlossen. Die volle Kapazität beträgt mehr als 20.000 Jahrestonnen. Am Standort Charleston arbeiten rund 650 Mitarbeiter.

Juni 2016 —

Produktion in Südkorea ausgebaut

In Südkorea baut WACKER am Standort Jincheon seine Produktionskapazitäten für Siliconkautschuk aus. Wir errichten neue Anlagen, um mehr Silicondichtstoffe, Spezialsilicone und Flüssigsiliconkautschuk für die Bau-, Elektronik- und Automobilindustrie herzustellen.

Juni 2016 —

Integrationsprojekt für junge Flüchtlinge

Zum Weltflüchtlingstag am 20. Juni stellen die Münchner Flüchtlingsinitiative SchlaU und die Wacker Chemie AG ein Projekt vor, das jungen Flüchtlingen im Landkreis Altötting den Start ins Berufsleben ermöglichen soll. Dazu fördern wir die SchlaU-Schule mit insgesamt 200.000 Euro. Ziel der Kooperation mit dem WACKER-Ausbildungszentrum Berufsbildungswerk Burghausen (BBiW) ist es, junge Flüchtlinge im Landkreis Altötting beim Erwerb der deutschen Sprache zu unterstützen und passgenaue Ausbildungsstellen zu vermitteln.



August 2016 —

WACKER Silicone Award 2016

Dr. Alexander Filippou, Professor für anorganische Chemie an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, erhält den WACKER Silicone Award 2016. Die Auszeichnung wird bei den achten Europäischen Siliciumtagen im polnischen Posen überreicht.

Oktober 2016 —

Alexander Wacker Innovationspreis 2016

Für die Entwicklung eines 3D-Druckverfahrens zeichnet WACKER in Burghausen ein Forscherteam mit dem Alexander Wacker Innovationspreis 2016 aus. Der erste industrielle 3D-Drucker stellt Formteile aus Siliconen her. Das Hightech-Gerät trägt die Bezeichnung ACEO® Imagine Series K. Das von vier WACKER-Forschern entwickelte Verfahren gilt als Meilenstein der additiven Fertigung.

Oktober 2016 —

Silicone-Forschung in den USA gestärkt

Mit einem Labor in Ann Arbor, Michigan, stärkt WACKER seine Forschung und Entwicklung für Silicone in den USA. Der Laborkomplex dient der Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsfelder in Nord-, Mittel- und Südamerika. Die Labors gingen im ersten Halbjahr 2017 in Betrieb.



Oktober 2016 —

Innovationen auf der Kunststoffmesse

Auf der K 2016 in Düsseldorf zeigt WACKER Produkt- und Technologieinnovationen für Schlüsselbranchen wie Automobil, Elektronik, Beleuchtung und Gesundheit. WACKER präsentiert unter anderem Textilsensoren aus Siliconfilm, kristallklare Vergussmassen für LED und optische Linsen. Als Weltneuheit präsentiert WACKER den ersten industriellen 3D-Drucker für Silicone.

November 2016 —

Investition für Forschung & Entwicklung in China

Am Standort Nanjing in der chinesischen Provinz Jiangsu geht ein Pilotreaktor für Vinylacetat-Ethylen-Copolymer (-VAE)-Dispersionen in Betrieb. Mit der neuen Anlage bauen wir unsere lokale Forschung und Entwicklung aus und erweitern das Angebot für Produktentwicklungen, Anwendungstechnik und Kundenservice vor Ort.

Dezember 2016 —

Akquisition zur Cystein-Produktion in Spanien

WACKER BIOSOLUTIONS erwirbt eine Großfermentationsanlage in Nordspanien: In der Anlage am Standort León soll fermentativ erzeugtes Cystein für Nahrungsmittel und Pharmaprodukte hergestellt werden.

Struktur und Tätigkeit

Konzernstruktur und Geschäftstätigkeit

GRI 102-2, GRI 102-4, GRI 102-7

WACKER ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit hoch entwickelten chemischen Spezialprodukten. Unser Produktportfolio besteht aus mehr als 3.200 Produkten, die in über 100 Länder geliefert werden. In unzähligen Dingen des täglichen Lebens kommen WACKER-Produkte zum Einsatz. Die Bandbreite reicht vom Kosmetikpuder bis zur Solarzelle.

Wichtigster Grundstoff ist Silicium

Der größte Teil unserer Produkte basiert auf anorganischen Ausgangsmaterialien. 80 Prozent unseres Umsatzes erzielen wir mit Produkten, deren Grundstoff Silicium ist. Für die restlichen 20 Prozent wird überwiegend Ethylen verwendet. Unsere Kunden kommen aus fast allen wichtigen Abnehmerbranchen. Dazu gehören unter anderem die Konsumgüter-, die Nahrungsmittel-, die Pharma-, die Textil-, die Solar-, die Elektro- und Elektronik- und die chemische Grundstoffindustrie sowie die Medizintechnik, die Biotechnologie und der Maschinenbau. Als Hersteller von Silicon- und Polymerprodukten sind wir besonders stark in der Automobil- und Bauindustrie vertreten. Im Geschäft mit polykristallinem Silicium für die Solarindustrie gehört WACKER zu den größten Produzenten der Welt.

Technische Kompetenzzentren: Grundlage für die Vertriebsarbeit

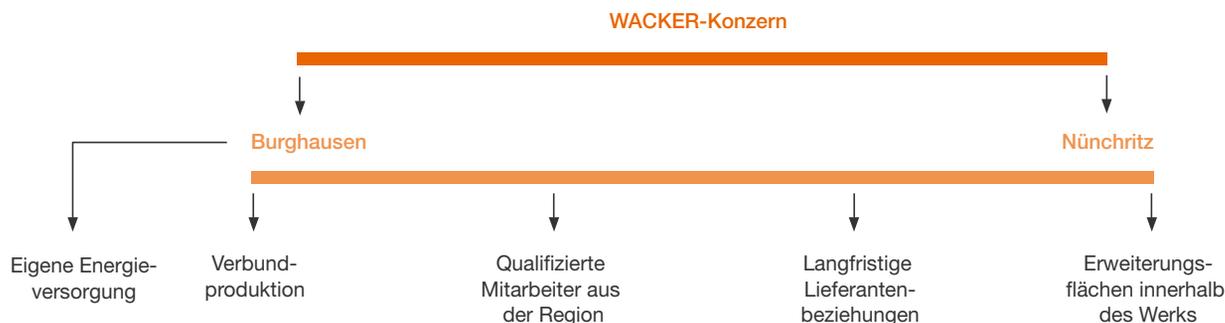
WACKER ist überall auf der Welt vertreten. Im Mittelpunkt unserer Vertriebsstrategie steht der Ausbau unserer Präsenz in Wachstumsmärkten. Insgesamt unterhält WACKER 49 Vertriebsbüros in 31 Ländern. Mit einem Netz von technischen Kompetenzzentren, in denen sich die Kunden mit der Produktpalette von WACKER vertraut machen können, und mit der WACKER ACADEMY, in der wir fachspezifische Trainings zu unseren Produkten und Anwendungsgebieten anbieten, ergänzen wir unsere Vertriebsorganisation. Im Jahr 2016 haben wir unser bereits bestehendes technisches Kompetenzzentrum in Singapur erweitert.

26 Produktionsstandorte

Der globale Produktionsverbund von WACKER bestand im Jahr 2016 aus 26 Produktionsstandorten (2015: 25). Davon waren zehn in Europa, acht in Amerika und acht in Asien. Der wichtigste Produktionsstandort für WACKER ist Burghausen. Allein hier beschäftigten wir zum Stichtag 31. Dezember 2016 rund 9.700 Mitarbeiter (inkl. Zeitarbeiter und Auszubildende). Im Geschäftsjahr 2016 wurde in Burghausen eine Produktionsmenge von 810.000 Tonnen erzeugt. Das sind rund 50 Prozent der konzernweiten Produktionsleistung. Neben Burghausen ist Nünchritz der zweite Mehrbereichsstandort von WACKER.

12

Wesentliche Standortfaktoren der Mehrbereichsstandorte



Rechtliche Unternehmensstruktur

GRI 102-3, GRI 102-5

Seit November 2005 hat WACKER die Rechtsform einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht mit Sitz in München. Die AG war im Jahr 2016 direkt oder indirekt an 59 Gesellschaften beteiligt, die zum WACKER-Konzern gehörten. Im Konzernabschluss 2016 waren 56 Gesellschaften voll konsolidiert. Zwei Unternehmen wurden nach der Equity-Methode einbezogen. Darüber hinaus unterhalten die Wacker Chemie AG und einige Tochtergesellschaften Zweigniederlassungen, die für den Konzern unbedeutend sind.

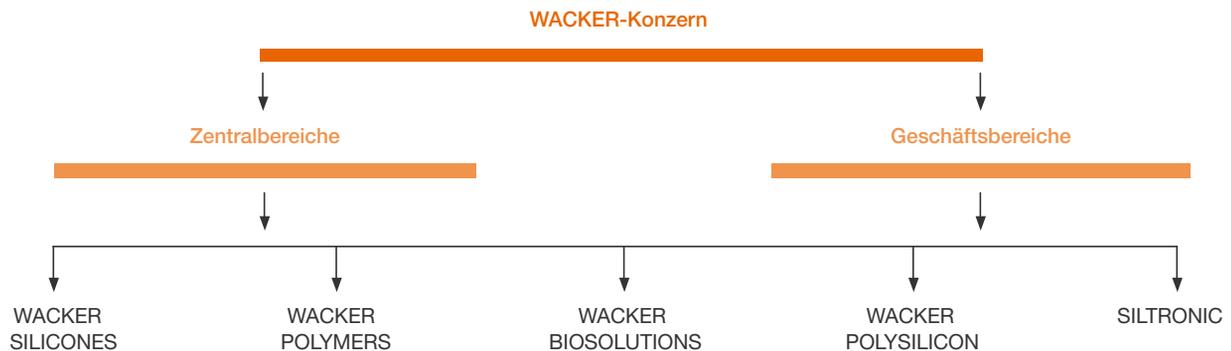
Fünf operative Geschäftsbereiche

WACKER arbeitet in einer Matrixorganisation mit klar definierter Geschäftsordnung und gliederte sich im Berichtszeitraum in fünf operative Geschäftsbereiche. Sie verantworten weltweit operativ zugeordnete Produkte, Produktionen, Märkte sowie Kunden und tragen Ergebnisverant-

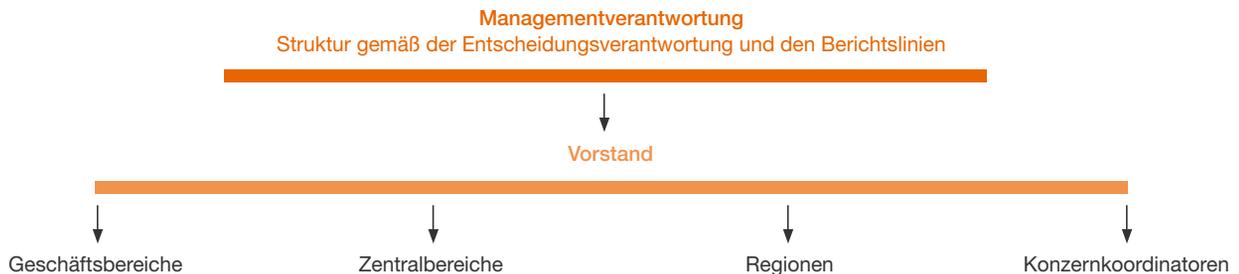
wortung. Die Regionalorganisationen sind zuständig für das gesamte Geschäft in ihrem Land. Die Zentralbereiche erbringen größtenteils dienstleistungs-, aber auch produktionsnahe Funktionen für den gesamten Konzern.

Seit dem 11. Juni 2015 werden die Aktien der Siltronic AG im Regulierten Markt (Prime Standard) der Frankfurter Wertpapierbörse gehandelt. Platziert wurden 12,65 Mio. Aktien. Das Gesamtvolumen der Emission belief sich auf knapp 380 Mio. €. WACKER hielt nach der Platzierung mit 57,8 Prozent nach wie vor die Mehrheitsanteile an der Siltronic AG. Seit Jahresanfang 2017 hat WACKER zunächst 1,8 Mio. Aktien der Siltronic AG aus dem Bestand des Konzerns an der Börse verkauft. Am 15. März hat das Unternehmen dann 6,3 Mio. Siltronic-Aktien im Rahmen eines Platzierungsverfahrens an institutionelle Investoren veräußert. Der Anteil von WACKER an Siltronic ist damit auf nunmehr 30,8 Prozent zurückgegangen. Mit dieser Transaktion erreichte der Konzern sein strategisches Ziel, bei Siltronic in eine Minderheitsposition zu gehen. Die Beteiligung an Siltronic wird seit dem 15. März 2017 at equity bilanziert.

Unternehmensstruktur von WACKER



Konzernstruktur aus der Perspektive der Managementverantwortung



Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse

GRI 102-2, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Das Produkt- und Dienstleistungsangebot der einzelnen Geschäftsbereiche hat sich im Berichtszeitraum insgesamt nicht verändert. In einigen Anwendungsgebieten haben wir unser Produktportfolio erweitert. Die breiteste Produktpalette bietet der Geschäftsbereich WACKER SILICONES mit mehr als 2.800 Produkten. Produziert werden sowohl Spezialitäten nach den Anforderungen der Kunden als auch Standardprodukte. Sie kommen überwiegend als Grundstoffe für die Siliconproduktion zum Einsatz.

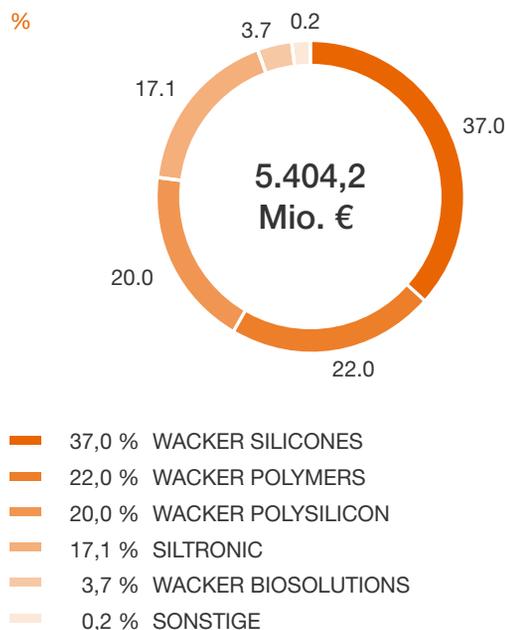
Der Geschäftsbereich WACKER POLYMERS stellt hoch entwickelte Bindemittel und polymere Additive wie Dispersionspulver und Dispersionen her. Sie kommen in vielfältigen industriellen Anwendungen oder als Grundchemikalien zum Einsatz. Abnehmerbranchen sind die Lack- und Farben-, Papier- und Klebstoffindustrie. Hauptabnehmer für polymere Bindemittel ist die Bauindustrie.

Der kleinste Geschäftsbereich WACKER BIOSOLUTIONS liefert maßgeschneiderte Biotech-Produkte sowie Katalogprodukte für die Feinchemie. Dazu zählen unter anderem Pharmaproteine, Cyclodextrine und Cystein, Polyvinylacetatfesterharze für Kaugummimasse, organische Zwischenprodukte sowie Acetylaceton. Der Geschäftsbereich konzentriert sich auf kundenspezifische Lösungen für Wachstumsbereiche wie Lebensmittelzusatzstoffe, Pharmawirkstoffe und Agrochemikalien.

Der Geschäftsbereich WACKER POLYSILICON stellt hochreines Polysilicium für die Halbleiter- und Elektronikindustrie und vor allem für die Solarindustrie her. Der größte Teil des Polysiliciums geht an externe Kunden.

Der führende Halbleiterhersteller Siltronic produziert Siliciumwafer. Sie sind das wesentliche Ausgangsprodukt für fast alle Halbleiter – seien es diskrete Halbleiterbauelemente (Transistoren oder Gleichrichter) oder Mikrochips (Mikroprozessoren, Speicherbausteine).

Umsatzanteile der Geschäftsbereiche vom Umsatz mit Dritten



Außenumsatz am Sitz des Kunden

Mio. €	2016	2015	2014
Europa	1.894,0	1.887,6	1.794,2
Amerika	950,9	945,1	810,7
Asien	2.340,5	2.253,1	2.039,7
Sonstige Regionen	218,8	210,4	181,8
Konzern	5.404,2	5.296,2	4.826,4

Leitung, Kontrolle und Governance

Leitung und Kontrolle

GRI 102-18, GRI 102-22, GRI 102-23

Wie im deutschen Aktiengesetz (AktG) vorgeschrieben, besitzt die Wacker Chemie AG ein duales Führungssystem, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand der Wacker Chemie AG besteht aus vier Mitgliedern.

Ressortverteilung im Vorstand

Dr. Rudolf Staudigl

Vorsitzender

WACKER POLYSILICON

Obere Führungskräfte, Konzernentwicklung, Corporate Communications, Investor Relations, Konzernrevision, Recht, Compliance, Retirement Benefits (seit 01. Juli 2016)

Dr. Christian Hartel

WACKER POLYMERS

Personal / Soziales (Arbeitsdirektor), Zentrale Ingenieurtechnik Region Asien

Dr. Tobias Ohler

SILTRONIC

Bilanzierung und Steuern, Konzerncontrolling, Finanzen und Versicherungen, Information Technology, Technischer Einkauf und Logistik, Einkauf Rohstoffe Region Amerika

Auguste Willems

WACKER SILICONES

WACKER BIOSOLUTIONS

Sales and Distribution, Forschung und Entwicklung, Intellectual Property, Werkleitungen, Corporate Security, Umwelt / Gesundheit / Sicherheit, Product Stewardship Regionen Europa, Mittlerer Osten

Als konzernführende Gesellschaft bestimmt die Wacker Chemie AG die Unternehmensstrategie und die übergeordnete Steuerung, die Ressourcenallokation, die Finanzierung und die Kommunikation mit den wichtigen Zielgruppen des Unternehmensumfelds, insbesondere mit dem Kapitalmarkt und den Aktionären.

Vorstand und Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2016

Im Aufsichtsrat hat es im Geschäftsjahr 2016 Veränderungen gegeben: Der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende Anton Eisenacker hat sein Mandat mit Wirkung zum 31. Dezember 2016 niedergelegt, da er in den Ruhestand trat. In der Aufsichtsratssitzung vom 06. Dezember 2016 wurde Manfred Köppl, der bereits Mitglied im Aufsichtsrat ist, zum neuen stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden mit Wirkung zum 01. Januar 2017 gewählt. Der bereits als Ersatzmitglied gewählte Hansgeorg Schuster ist mit Wirkung zum 01. Januar 2017 in den Aufsichtsrat nachgerückt.

Governance und Aktionärsstruktur

GRI 102-22

Corporate Governance ist ein wichtiger Bestandteil für den Erfolg und die verantwortungsbewusste Führung und Kontrolle von Unternehmen. Die Wacker Chemie AG misst den Regeln ordnungsgemäßer Corporate Governance große Bedeutung bei. Der Vorstand berichtet im [Geschäftsbericht 2016](#) – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Ziffer 3.10 des deutschen Corporate Governance Kodex (Kodex) über die Corporate Governance sowie gemäß §§ 289 a Abs. 1, 315 Abs. 5 HGB über die Unternehmensführung. Darin enthalten sind die Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat, die [Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG](#) sowie Angaben zu wesentlichen Unternehmensführungspraktiken.

Größter Aktionär der Wacker Chemie AG ist nach wie vor die Dr. Alexander Wacker Familiengesellschaft mbH, München. Sie hält mehr als 50 Prozent (2015: mehr als 50 Prozent) der Stimmrechtsanteile an der Wacker Chemie AG. Die Blue Elephant Holding GmbH, Pöcking, hat auch im Jahr 2016 keine Veränderung ihrer Stimmrechtsanteile mitgeteilt. Somit hält sie immer noch mehr als zehn Prozent (2015: mehr als zehn Prozent) an der Wacker Chemie AG.



Management

- 17 Vision und Ziele
- 20 Handlungsgrundsätze
- 21 Selbstverpflichtungen
- 22 Organisation
- 30 Dialog und Wesentlichkeitsanalyse
- 35 Ziele und zukünftige Themen

Vision und Ziele

GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 103-1

Vision und strategische Ziele bilden das Fundament unserer Strategie und formulieren den Leistungsanspruch an uns selbst. Im Mittelpunkt stehen dabei profitables Wachstum und das Ziel, in der Mehrzahl unserer Geschäftsfelder führende Wettbewerbspositionen einzunehmen. Wie wichtig uns Nachhaltigkeit ist, zeigt sich darin, dass wir sie zu einem unserer strategischen Ziele erklärt haben.

Vision des WACKER-Konzerns

Wir entwickeln intelligente Lösungen für dauerhaftes Wachstum.

WACKER als innovatives Chemieunternehmen leistet einen wichtigen Beitrag, die Lebensqualität der Menschen auf der Welt zu verbessern.

Wir wollen auch in Zukunft Lösungen entwickeln und anbieten, die unseren eigenen Anspruch erfüllen: Mehrwert für unsere Kunden und Aktionäre schaffen und nachhaltig wachsen.

Ziele des WACKER-Konzerns

— Produkte und Lösungen von WACKER sind bei unseren Kunden erste Wahl.

Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Zufriedene Kunden bilden die Grundlage für unseren Erfolg.

Wir arbeiten ständig daran, die Qualität unserer Produkte zu erhöhen und unseren Service zu verbessern. Je besser das gelingt, desto stärker können wir mit unseren Kunden wachsen, sie noch besser verstehen und ihnen einen hohen Mehrwert bieten.

WACKER baut dabei auf den direkten Kontakt und schätzt den persönlichen Austausch vor Ort. Mit unseren technischen Kompetenzzentren und der WACKER ACADEMY entwickeln wir gemeinsam mit unseren Kunden individuelle Lösungen. Langfristige, auf Vertrauen aufgebaute Beziehungen zu Menschen in unseren Märkten sind unsere Stärke.

— Wir wollen zu den besten Arbeitgebern gehören.

Die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind das höchste Gut.

Fördern und fordern bilden die Grundlage für den gemeinsamen Erfolg von WACKER. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter ihre persönlichen Potenziale

und Talente entfalten, Verantwortung übernehmen sowie Eigeninitiative und ihre Ideen einbringen können. Das fördern wir, indem wir unsere Mitarbeiter qualifizieren und weiterbilden. Was wir erwarten, ist Leistungsbereitschaft, fachliche und soziale Kompetenz.

Wir wollen dafür sichere Arbeitsplätze, außerordentliche Sozialleistungen und ein Arbeitsumfeld bieten, in dem Beruf und Privatleben vereinbar sind. Bei aller Konzentration auf den Geschäftserfolg ist es uns wichtig, dass die gemeinsame Zusammenarbeit geprägt ist von gegenseitigem Vertrauen, Verlässlichkeit und Fairness.

— Mit Produkt- und Prozessinnovationen für die Welt von morgen erschließen wir neue Märkte.

Wir entwickeln Produkte, die für die Welt von morgen wichtig sind. Dafür investieren wir in Forschung und Entwicklung. Unsere Innovationskraft zeigt sich in einem hohen Umsatzanteil von neuen Produkten.

Wir verstehen es, neue Produktionsverfahren aus der Entwicklung heraus in weltweit wettbewerbsfähige Produktionsanlagen zu überführen. Innovation heißt für WACKER aber auch: Das Gute noch besser machen. Mit unserem Programm „Wacker Operating System“, kurz WOS, wollen wir systematisch unsere Prozesse optimieren. In der eigenen WOS-Akademie schulen wir unsere Mitarbeiter darauf.

Als Qualitäts- und Kostenführer in vielen unserer Geschäfte wissen wir: Besser zu werden, kennt kein Ende.

— Wir steigern den Wert des Unternehmens kontinuierlich.

WACKER versteht sich als leistungsorientiertes Unternehmen, das seinen Wert nachhaltig steigern will. Wirtschaftlicher Erfolg ist die Grundlage, damit wir unsere strategischen Ziele umsetzen und erreichen können.

Das Umsatzwachstum pro Jahr soll größer sein als der Anstieg des weltweiten Bruttosozialprodukts. Wir wollen zu den ertragsstärksten Unternehmen in unserer Industrie gehören. Wertorientiertes Management ist deshalb ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Wir messen den Erfolg anhand klar definierter Kennzahlen und haben immer das Ziel, mehr als unsere Kapitalkosten zu verdienen.

In den Geschäftsbereichen, in denen wir tätig sind, wollen wir zu den Top-3-Anbietern gehören. Deshalb arbeiten wir ständig daran, unseren Kosten-, Qualitäts- und Technologievorsprung zu vergrößern.

— **Unsere Verantwortung als Unternehmen geht über unser Geschäft hinaus.**

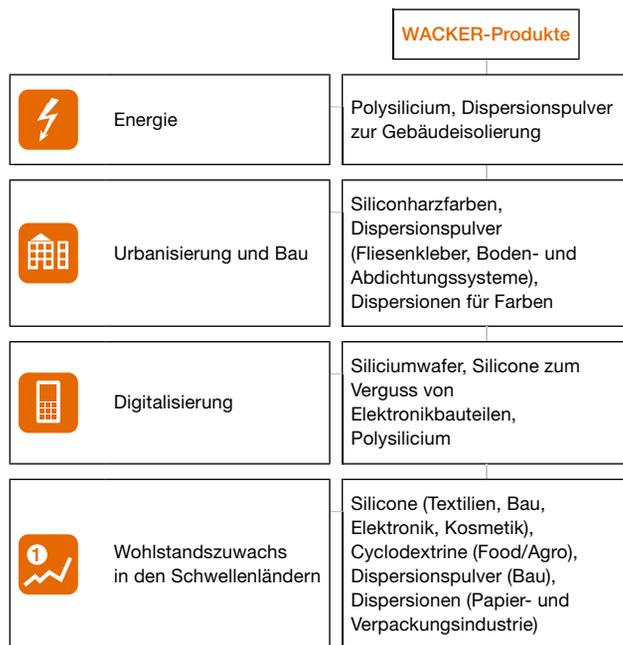
Unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit umfasst ökologische, ökonomische und soziale Aspekte. Wir orientieren unser Handeln an den Prinzipien der UN-Grundsätze Global Compact und der Initiative der chemischen Industrie Responsible Care®.

Unsere Produkte, Technologien und Prozesse erfüllen höchste Standards. Nachhaltiges Wirtschaften ist bei WACKER seit Jahren fester Bestandteil der Produktions- und Geschäftsprozesse. Eine große Stärke sind die geschlossenen Stoffkreisläufe. Anfallende Nebenprodukte verwenden wir als Ausgangsmaterial für weitere Produkte und senken damit den Energie- und Ressourcenverbrauch.

Wir übernehmen soziale und gesellschaftliche Verantwortung, die auf einer festen Wertebasis beruht. Wir tun dies im Umfeld unserer Standorte und weltweit dort, wo Menschen in Not geraten sind. Vertrauen in unser Handeln ist ein wesentlicher Baustein für unseren langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Als Kompass für unsere strategischen Zielsetzungen dienen uns die Zukunftsfelder Energie, Urbanisierung und Bau sowie Digitalisierung und der Wohlstandszuwachs in den Schwellenländern, die wir mit unseren Produkten bedienen.

Zukunftsfelder



Neue strategische Ziele bis 2020

Im Rahmen des Kapitalmarkttags im Oktober 2016 haben wir die Strategie für den WACKER-Konzern bis zum Jahr 2020 vorgestellt. Unsere strategischen Ziele für die nächsten Jahre lauten:

1. Ausbau unserer Produktionskapazitäten mit Investitionen unterhalb der Abschreibungen.
2. Höheres Wachstum schaffen als der Durchschnitt der Chemieindustrie.
3. Noch stärkerer Fokus auf Nachhaltigkeit.
4. Attraktive Margen im Wirtschaftszyklus erzielen.
5. Mittelzufluss aus dem operativen Geschäft steigern.

Im Rahmen des strategischen Ziels „Noch stärkerer Fokus auf Nachhaltigkeit“ haben wir ein Projekt initiiert. Es hat den Auftrag, eine nachhaltige Geschäftsstrategie zu entwickeln, und legt den Schwerpunkt auf folgende Themen:

- Anteil nachwachsender Rohstoffe in den Chemiebereichen (WACKER SILICONES, WACKER POLYMERS, WACKER BIOSOLUTIONS) erhöhen;
- Lebenszyklus des Portfolios systematisch bewerten;
- Mehrwert nachhaltiger Produkte verstärkt an Kunden kommunizieren.

Beitrag zu Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen

Im September 2015 verabschiedeten mehr als 150 Staats- und Regierungschefs auf dem UN-Gipfel in New York die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Unter Einbeziehung von Regierungen und Zivilgesellschaft wurden [17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung](#) formuliert, die in allen Ländern der Welt verwirklicht werden sollen. Diese nachhaltigen Entwicklungsziele knüpfen an die im Jahre 2000 im Rahmen der Vereinten Nationen verabschiedeten [Millenniums-Entwicklungsziele](#) an, die bis Ende 2015 erreicht werden sollten.

WACKER verpflichtet sich zu verantwortungsvollem Handeln und trägt dazu bei, insbesondere folgende Nachhaltigkeitsziele umzusetzen:

Beitrag WACKER zu UN-Nachhaltigkeitszielen

UN-Ziel

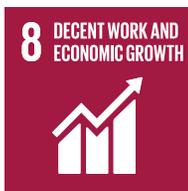
Beitrag WACKER



Die Stiftung WACKER HILFSFONDS unterstützt Opfer von Naturkatastrophen und beteiligt sich am Wiederaufbau zerstörter Regionen. Dabei legt die Stiftung ihren Fokus auf die Bildung von Kindern und Jugendlichen.



Die Energiequellen der Zukunft heißen Sonne, Wind, Wasser, Biomasse und Geothermie. Zur ihrer effizienten Nutzung leistet WACKER wichtige Beiträge. So ist WACKER einer der weltweiten Hauptlieferanten von Polysilicium für die Herstellung von Solarmodulen. Windräder bestehen aus Composite-Werkstoffen, die miteinander verklebt werden. Dafür sind High Impact Modifier, u.a. von WACKER, notwendig. Zum Umwandeln von Meereswellenenergie in elektrischen Strom werden Siliconfolien von WACKER genutzt.



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



Mit unserer Forschung und Entwicklung verfolgen wir das Ziel, innovative Produkte und Anwendungen für neue Märkte zu schaffen sowie Zukunftsfelder voranzubringen, u. a. die nachhaltige Energiegewinnung und -speicherung, die steigende Mobilität, die Urbanisierung, die Digitalisierung und der Wohlstandszuwachs.



Einen Schwerpunkt für nachhaltiges Wirtschaften sehen wir darin, unseren Ressourceneinsatz bei Rohstoffen, Energie und Wasser zu senken. Die Reduktion von festen, flüssigen und gasförmigen Abfallstoffen, insbesondere so genannter Klimagase, ist ein fortwährendes Ziel. In der Verbundproduktion minimieren wir Abfälle, indem wir Nebenprodukte in den Produktionskreislauf zurückführen. Abwärme aus den Produktionsprozessen nutzen wir für weitere chemische Prozesse. Wir achten darauf, im gesamten Lebenszyklus eines Produkts Abfall zu vermeiden.



Mit unseren Produkten tragen wir dazu bei, den Ausstoß klimaschädlicher Gase zu reduzieren. Dazu zählen Produkte zur Gebäudeisolierung, Siliconharze für den Fassadenschutz, Polysilicium zur Herstellung von Solarmodulen, Wärmeträgeröle für Solarkraftwerke und siliciumbasierte Materialien für Lithium-Ionen-Batterien. In unserer eigenen Produktion verbessern wir ständig die Energieeffizienz der Prozesse und senken so den spezifischen Energieverbrauch und die damit verbundenen spezifischen CO₂-Emissionen.



WACKER arbeitet weltweit mit Lieferanten und Kunden daran, nachhaltiges Wirtschaften zu fördern. Zwei globale Initiativen bilden die Basis für die nachhaltige Unternehmensführung bei WACKER: Responsible Care® der chemischen Industrie und der Global Compact der Vereinten Nationen. WACKER ist Mitglied der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS). Sie hat das Ziel, ein globales Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen zu entwickeln und die ökologischen und sozialen Standards bei Lieferanten zu verbessern.

WACKER supports the SDGs
 Guideline für die Nutzung der SDG-Icons: [PDF \(nur englischsprachige Version\)](http://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/)
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/news/communications-material/>

Die dargestellten Nachhaltigkeitsziele beschreiben:

- die globalen Herausforderungen, an deren Bewältigung sich WACKER beteiligt,

- die wesentlichen Chancen für das Geschäft von WACKER und
- das Leitmotiv für Innovationen bei WACKER.

Handlungsgrundsätze

GRI 102-16

Neben Vision und Zielen stehen unsere Verhaltensgrundsätze als dritte Säule der Unternehmensleitlinien. Diese Grundsätze – in fünf Codes festgehalten – regeln, wie die Unternehmens-

ziele erreicht werden sollen. Dabei handelt es sich um den Code of Safety (Sicherheit), Code of Conduct (Verhalten), Code of Innovation (Innovation), Code of Teamwork & Leadership (Zusammenarbeit und Führungsverhalten) und Code of Sustainability (Nachhaltigkeit). Ein Regelwerk aus Richtlinien und Anweisungen ergänzt die Codes.

Vision – Ziele – Handlungsgrundsätze

Vision Wir entwickeln intelligente Lösungen für dauerhaftes Wachstum.				
Kunden Produkte und Lösungen von WACKER sind bei unseren Kunden erste Wahl.	Mitarbeiter Wir wollen zu den besten Arbeitgebern gehören.	Innovationen Mit Produkt- und Prozessinnovationen für die Welt von morgen erschließen wir neue Märkte.	Unternehmenswert Wir steigern den Wert des Unternehmens kontinuierlich.	Nachhaltigkeit Unsere Verantwortung als Unternehmen geht über unser Geschäft hinaus.
Code of Safety	Code of Conduct	Code of Innovation	Code of Teamwork & Leadership	Code of Sustainability
Richtlinien				
Anweisungen				

20

Code of Conduct

Der Code of Conduct enthält unsere Grundsätze im Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten. Er regelt auch den Umgang mit Informationen, Vertraulichkeit und Datenschutz, Schutz vor Geldwäsche sowie die Trennung von Privat- und Unternehmensinteressen.

- [Code of Conduct](#)

Code of Innovation

Im Code of Innovation sind unsere Grundsätze für Forschung und Entwicklung, Kooperationen, Patente und das Innovationsmanagement festgelegt.

- [Code of Innovation](#)

Code of Teamwork & Leadership

Der Code of Teamwork & Leadership umreißt unser Verständnis von Zusammenarbeit und Führung. Eine besondere Rolle spielen Vertrauen und Wertschätzung, Leistungswille und Erfolg, Anerkennung und Entwicklung, Teamarbeit und Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Vorbildfunktion von Führungskräften.

- [Code of Teamwork & Leadership](#)

Code of Safety

Der Code of Safety definiert unsere Sicherheitskultur und stellt Sicherheitsregeln für Arbeitsplätze, Anlagen, Produktion und Transport auf.

— [Code of Safety](#)

Code of Sustainability

Der Code of Sustainability führt Grundsätze der Nachhaltigkeit auf, nach denen sich Forschung und Entwicklung, Einkauf und Logistik, Produktion und Produkte sowie unser gesellschaftliches Engagement auszurichten haben.

— [Code of Sustainability](#)

Selbstverpflichtungen

GRI 102-11, GRI 102-12, GRI 102-17, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Zwei freiwillige globale Initiativen bilden die Basis für die nachhaltige Unternehmensführung bei WACKER: [Responsible Care®](#) der chemischen Industrie und der [Global Compact \(nur englischsprachige Version\)](#) der Vereinten Nationen. In der Responsible Care®-Initiative engagiert sich WACKER seit 1991. Die Teilnehmer des Programms – auch WACKER – verpflichten sich darin, in eigener Verantwortung die Leistungen für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz ständig zu verbessern – unabhängig von gesetzlichen Vorgaben.

WACKER Greater China wurde im Jahr 2015 zum zweiten Mal mit dem Responsible Care® Chairman's Award ausgezeichnet. Die Vereinigung der in China tätigen internationalen Chemieunternehmen ([Association of International Chemical Manufacturers, AICM \(nur englischsprachige Version\)](#)) würdigte damit den Einsatz von WACKER für Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie für Anlagen- und Arbeitssicherheit. WACKER Greater China trat der Initiative im Jahr 2008 bei.

Der Schutz der Umwelt, der für Nachbarn und Mitarbeiter sichere Betrieb der Anlagen, ein hoher Stand des Arbeitsschutzes in den Betrieben, die Sicherheit der Produkte für Kunden und Endverbraucher – diese Kriterien stehen gleichberechtigt neben den wirtschaftlichen Zielen von WACKER.

Eine weitere Leitplanke für unser Handeln bildet die UN-Initiative Global Compact, der wir im Jahr 2006 beigetreten sind. Die Teilnehmer des Global Compact verpflichten sich, zehn Prinzipien umzusetzen. Sie leiten sich ab aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie den Grundsätzen der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung. Wir setzen die zehn Prinzipien des Global

Compact zum Schutz der Menschenrechte, zu Sozial- und Umweltstandards und zur Bekämpfung von Korruption um (siehe [Fortschrittsmitteilung](#)).

Menschenrechte

- Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie eintreten für
- Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung.

Umweltschutz

- Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- Prinzip 8: Schritte ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu schaffen, und
- Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

- Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Neue Regelwerke wie der [Modern Slavery Act UK \(nur englischsprachige Version\)](#) und der Nationale Aktionsplan Wirtschaft & Menschenrechte zeigen, dass die Achtung der Menschenrechte ein wichtiges gesellschaftliches The-

ma bleibt. Wir als Unternehmen werden die Risiken unserer Geschäftstätigkeit noch systematischer erfassen und be-

werten, um diese anschließend stärker in unseren Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen.

Organisation

Managementstrukturen

GRI 102-18, GRI 102-19, GRI 102-20

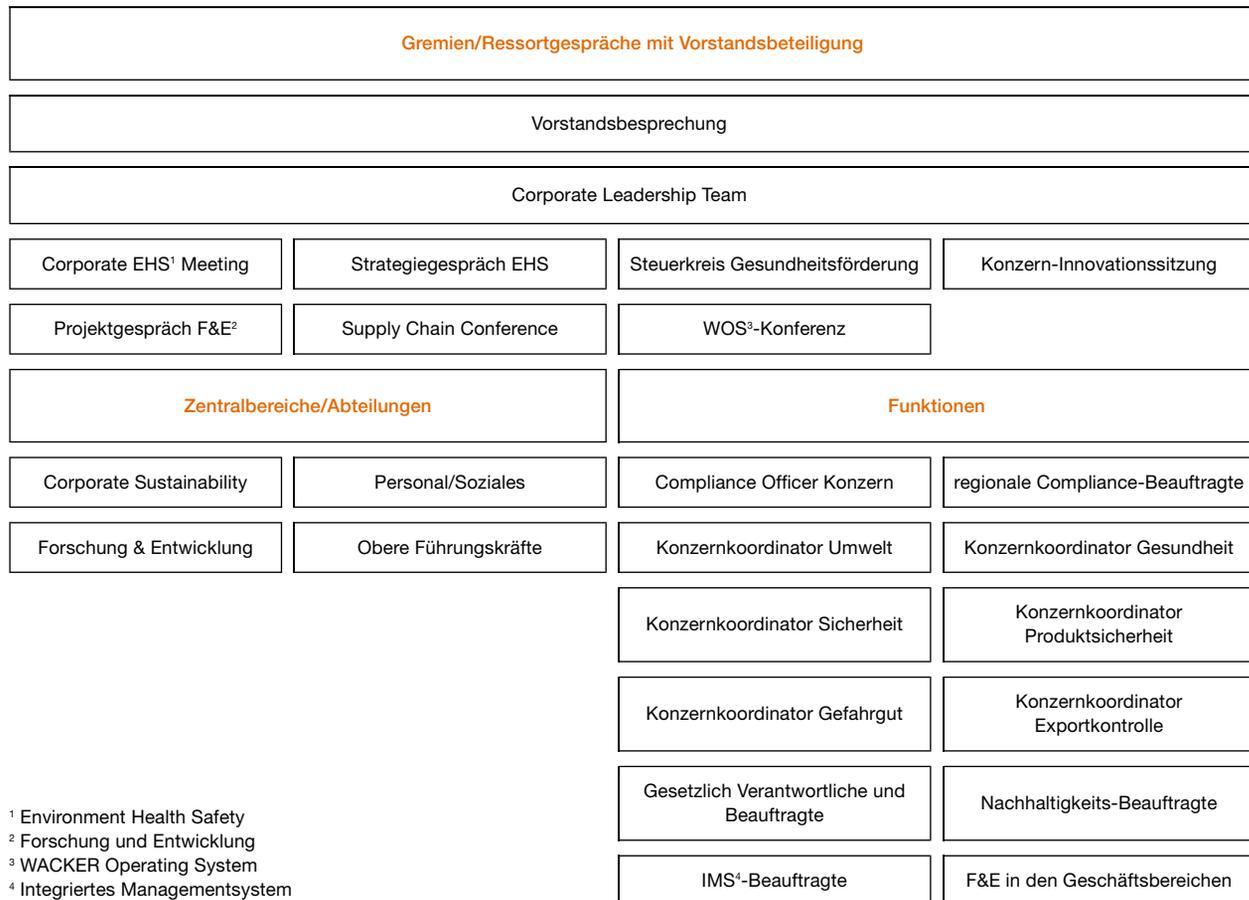
Der Vorstand besteht aus vier Mitgliedern. Er steuert Strategien, Ressourcen sowie die Infrastruktur und Organisation des Konzerns. Vorsitzender des Vorstands ist Dr. Rudolf Staudigl. Weitere Vorstandsmitglieder sind Dr. Christian Hartel, Dr. Tobias Ohler und Auguste Willems.

Die Vorstandsbesprechung ist die oberste Steuerungsin- stanz. Dem Vorstand unterstehen Gremien, deren Mitglie- der einen Querschnitt durch mehrere Organisationsberei- che und gesellschaftsrechtliche Einheiten bilden. Diese Gremien sorgen dafür, dass konzernweite Strategien um- gesetzt werden.

Hierzu zählt das Corporate Leadership Team (CLT). Es er- örtert strategisch bedeutsame Vorgänge, mögliche Ent- wicklungen im Markt und Wettbewerb und behandelt wich- tige Sonderthemen, die mit dem Tagesgeschäft nicht un- mittelbar zusammenhängen. Das CLT setzt sich zusammen

Steuerung von Nachhaltigkeit bei WACKER

22



¹ Environment Health Safety

² Forschung und Entwicklung

³ WACKER Operating System

⁴ Integriertes Managementsystem

aus dem gesamten Vorstand sowie den Leitern der Geschäfts- und Zentralbereiche.

Die wichtigsten Gremien zur Steuerung der Themen Umwelt (Environment), Gesundheit (Health), Sicherheit (Safety) und Produktsicherheit (Product Safety) sind die jährlichen Corporate Environment, Health & Safety (EHS) Meetings und Strategiesprache EHS unter der Leitung des Ressortvorstands EHS & PS. Die Personalpolitik wird monatlich im Strategiegelgespräch HR (Human Resources), die Mitarbeitergesundheit einmal im Jahr im Steuerkreis Gesundheitsförderung behandelt – beides unter Leitung des Personalvorstands. Die Produktivitätsprojekte und -ziele des Konzerns sind Themen der Supply Chain Conference und der WOS-Konferenz, die vom Ressortvorstand Zentrale Ingenieurtechnik geleitet werden. Innovationsstrategien und -projekte werden in der Konzern-Innovationssitzung und im Projektgespräch F&E behandelt.

Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsverantwortliche treffen sich einmal im Jahr zu einer internationalen EHS & PS-Konferenz. Dabei werden Erfahrungen ausgetauscht und der Fortschritt von Nachhaltigkeitsthemen mit konzernweiter Bedeutung besprochen. Im Jahr 2015 lag der regionale Schwerpunkt des EHS & PS-Managements auf Amerika, im Jahr 2016 auf Europa. Dabei wurden auch verstärkt Vor-Ort-Prüfungen an unseren Standorten durchgeführt.

Die Abteilung Corporate Sustainability steuert die Umsetzung unserer Selbstverpflichtungen Responsible Care® und Global Compact und koordiniert die Nachhaltigkeitsarbeit von WACKER weltweit.

Personelle Verantwortung

GRI 102-19

Unsere [Compliance-Organisation](#) hat die Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien im Blick. Der Compliance Officer des Konzerns steuert und betreut ein Netzwerk von regionalen Compliance-Beauftragten.

Die Verantwortung für die wichtigen Fachthemen Umwelt, Gesundheit, Sicherheit, Exportkontrolle, Gefahrgut sowie Produktverantwortung liegt bei den Konzernkoordinatoren. Die Konzernkoordinatoren berichten in dieser Funktion direkt an den Vorstand und geben konzernweite Standards in Form von Zielen und Prozessen vor. Sie müssen von allen Bereichen und Standorten weltweit befolgt werden. Neben den Konzernkoordinatoren übernehmen gesetzlich geforderte Beauftragte definierte Aufgabengebiete in den jeweiligen Regionen (zum Beispiel in Deutschland: Störfallbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte).

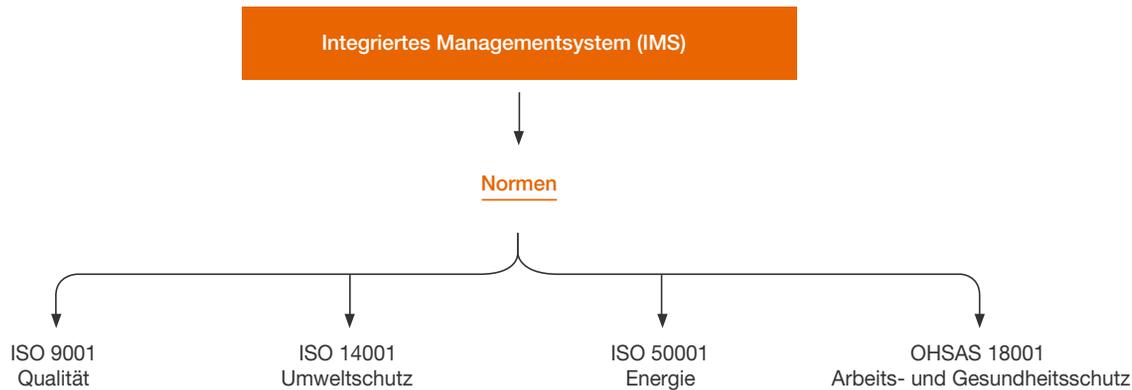
Für WACKER haben Arbeitsschutz und Anlagensicherheit eine herausragende Bedeutung. Aus diesem Grund legen wir gemeinsam mit Oberen Führungskräften und leitenden Angestellten in Deutschland Sicherheitsziele in den jährlichen Zielvereinbarungen fest. Als persönliche Ziele sind sie vor allem für Führungskräfte im produktionsnahen Bereich verpflichtend. Sie fließen damit auch in die Leistungsbeurteilung ein.

Managementsysteme

Die operativen Prozesse steuern wir über unser Integriertes Managementsystem (IMS). Es beschreibt Abläufe und Verantwortlichkeiten und definiert konzernweit einheitliche Standards zu den Themen Qualität, Umweltschutz, Energie, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Anlagensicherheit. Basis für das IMS sind die Anforderungen unserer Kunden, gesetzliche Regelungen, unsere eigenen Grundsätze zu nachhaltigem Wirtschaften sowie nationale und internationale Standards.

Unser Konzern-Managementsystem lassen wir durch eine weltweit tätige Zertifizierungsgesellschaft nach den Normen ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umweltschutz) und die deutschen Standorte nach ISO 50001 (Energie) [zertifizieren](#). Auf Grund spezifischer Prozesse und Kundenanforderungen ist Siltronic mit allen Standorten nach den Normen ISO/TS 16949 (Qualität/Automobilindustrie), ISO 14001 und OHSAS 18001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) [zertifiziert](#).

Normen des integrierten Managementsystems



Die von uns eingeführte Konzernzertifizierung stellt sicher, dass kundenbezogene Vorgaben und unsere Konzernstandards an allen WACKER-Standorten umgesetzt werden. Fast alle Produktionsstandorte von WACKER sind in die Konzernzertifikate ISO 9001 und ISO 14001 eingegliedert. Ausnahmen bilden die Wacker Química do Brasil Ltda., das Werk Kalkutta der Wacker Metroark Chemicals Pvt. Ltd., Indien, sowie der Standort Tsukuba der Wacker Asahi Kasei Silicone Co. Ltd., Japan. Diese haben entsprechende Einzelzertifikate. Das neue Werk in Charleston, USA, wurde nach dem Hochfahren im Jahr 2016 ebenfalls in das Konzernzertifikat ISO 9001 integriert.

Seit 2012 sind alle deutschen Standorte der Wacker Chemie AG, Siltronic AG und der Alzwerke GmbH nach ISO 50001 (Energiemanagementsystem) zertifiziert. Die siliconproduzierenden Standorte Jandira, Brasilien, Zhangjiagang, China, und Kalkutta, Indien, sind nach der Norm ISO 22716 für die Kosmetikindustrie zertifiziert.

Unsere Prozesse und Standards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz richten wir nach der internationalen Norm OHSAS 18001 aus. Neben Siltronic besitzen die Standorte Jandira, Brasilien, und Jincheon, Südkorea, ein OHSAS-Zertifikat.

Controllinginstrumente

Bei WACKER regeln 21 konzernweit gültige Richtlinien Themen von übergeordneter Bedeutung für das Unternehmen. Sie betreffen die Felder Führung, Organisation und Zusammenarbeit, Recht und Compliance, Strategie und Geschäftsprozesse sowie Finanzen, Controlling, Bilanzierung und Steuern. Zahlreiche weitere Vorgabedokumente regeln auf Konzern-, Regionen- und Standortebene Prozesse für Umwelt- und Gesundheitsschutz, Anlagen- und Arbeitssicherheit sowie Produktsicherheit.

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

Die [konzernweite CO₂-Bilanz](#) ist ein wesentliches Instrument dafür, den Klimaschutz zu verbessern. Deshalb berechnen wir neben den direkten Treibhausgasemissionen (gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 1) und den indirekten Emissionen aus dem Zukauf von Energie (Scope 2) 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. Im Jahr 2015 haben wir eine weitere Scope-3-Kategorie ergänzt und die Methodik der Erfassung weiter verfeinert. Die Emissionsdaten haben wir in der Berichtsperiode an das [Carbon Disclosure Project \(CDP\)](#) weitergegeben.

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).

Produktivitätsprogramme

Hohe Produktivität entlang der gesamten Wertschöpfungskette ist ein Erfolgsgarant von WACKER. Über das Programm Wacker Operating System (WOS) steigern wir unsere Produktivität über die gesamte Wertschöpfungskette. Ziel ist es, die spezifischen Betriebskosten jedes Jahr weiter zu verringern. Die Ergebnisse des WOS werden regelmäßig dem Vorstand berichtet.

In den Jahren 2015 und 2016 haben wir mehr als 1.000 Projekte im operativen Geschäft und in den Zentralbereichen bearbeitet. Rund 700 davon entfielen auf Maßnahmen im operativen Geschäft und 300 auf Maßnahmen in den Zentralbereichen. Die Schwerpunkte von WOS lagen auf der Verbesserung:

- der Anlagennutzungsgrade,
- der spezifischen Energieverbräuche,
- der Rohstoffausbeuten,
- der Arbeitsproduktivität,
- des spezifischen Instandhaltungsaufwands sowie der Reduzierung von Fremdleistungen.

Über alle Betriebe der Wacker Chemie AG verbesserte sich die Arbeitsproduktivität in den beiden Jahren um mehr als sechs Prozent. Die spezifischen Energieverbräuche in den operativen Bereichen sanken im Mittel um knapp drei Prozent, und der spezifische Instandhaltungsaufwand ging um ca. sieben Prozent zurück. Die in den beiden Jahren umgesetzten WOS-Maßnahmen erbrachten einen Wertbeitrag von rund 260 Mio. €.

Die 2009 gegründete WOS ACADEMY hat in den vergangenen zwei Jahren knapp 200 Mitarbeiter in der Anwendung neuer Produktivitätsmethoden wie Six Sigma ausgebildet. Parallel zur Ausbildung haben wir Projekte durchgeführt, um die spezifischen Kosten zu verbessern.

Ideenmanagement

Die Ideen seiner Mitarbeiter helfen WACKER, besser zu werden und wettbewerbsfähig zu bleiben. Im Jahr 2016 stieg die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge gegenüber dem Vorjahr um sechs Prozent. Auch die Beteiligungsquote (Zahl der Einreicher pro 100 Mitarbeiter) und der Gesamtnutzen legten zu. In der Berichtsperiode haben wir das Ideenmanagement-System überarbeitet und die Prozesse zur Bearbeitung der Ideen verschlankt. In dem neuen System ist es Mitarbeitern möglich, neben Ideen auch sicherheitskritische Situationen schnell und unkompliziert zu melden.

Seit dem Jahr 1975 haben die WACKER-Mitarbeiter rund 145.000 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Mehr als die Hälfte davon – 79.000 Vorschläge – wurden umgesetzt. Dadurch sparte das Unternehmen in Summe 147 Mio. €, die Einreicher erhielten dafür Prämien in Höhe von insgesamt 34 Mio. €.

Um aus den Ideen den größtmöglichen Nutzen zu ziehen, ist das betriebliche Vorschlagswesen mit dem Produktivitätsprogramm Wacker Operating System (WOS) und dem Innovationsmanagement vernetzt.

Ideenmanagement

	2016	2015	2014
Zahl der Verbesserungsvorschläge	7.885	7.429	7.672
Gesamtnutzen (Mio. €)	7,0	6,8	8,4
Beteiligungsquote ¹ (%)	32	29	30

¹ Einreicher pro 100 Mitarbeiter

Risiko- und Compliancemanagement

GRI 102-17, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206-1, GRI 307-1, GRI 412-1, GRI 416-2, GRI 418-1, GRI 419-1

Unternehmensrisiken steuern

Das Risiko- und Compliance-Management ist für WACKER ein integrierter Bestandteil der Unternehmensführung. Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir einer Vielzahl unterschiedlicher Risiken ausgesetzt, die sich unmittelbar aus unserer operativen Tätigkeit ergeben. Ausgehend vom vertretbaren Gesamtrisiko entscheidet der Vorstand, welche Risiken wir eingehen, um Chancen nutzen zu können, die sich dem Unternehmen bieten. Das Risikomanagement von WACKER hat das Ziel, Risiken so früh wie möglich zu erkennen, sie angemessen zu bewerten und durch geeignete Maßnahmen zu begrenzen. Risiken sind für uns interne und externe Ereignisse, die ein Erreichen unserer Ziele und Prognosen negativ beeinflussen können.

Als Spezialchemieunternehmen haben wir eine besondere Verantwortung für den Betrieb unserer Anlagen und den Schutz von Mensch und Umwelt. An allen unseren Produktionsstandorten gibt es Mitarbeiter, die für die Themen Anlagen- und Arbeitssicherheit sowie Gesundheits- und Umweltschutz verantwortlich sind. Unser Risikomanagement entspricht den gesetzlichen Anforderungen und ist Bestandteil aller Entscheidungen und Geschäftsprozesse. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig über die aktuelle Risikolage des Konzerns und der einzelnen Geschäftsbereiche informiert.

Um Unternehmensrisiken effektiv zu steuern und sicherzustellen, dass die ethischen Grundsätze der Unternehmensführung sowie die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden, folgt WACKER dem so genannten „Three Lines of Defense Modell“.

- Die erste Verteidigungslinie liegt beim Management des operativen Geschäfts, das die Steuerung und Kontrolle der dort auftretenden Risiken sowie deren Hand-

habung verantwortlich. Dazu gehört auch der Aufbau von funktionierenden internen Kontrollsystemen in den einzelnen operativen Einheiten.

- Die zweite Verteidigungslinie bilden das Risikomanagement und das Compliance-Management. Das Risikomanagement verfolgt systematisch die wesentlichen Risiken der operativen Einheiten und berichtet hierzu an den Vorstand. Das Compliance-Management sorgt dafür, dass die ethischen Grundsätze der Unternehmensführung eingehalten werden. Es identifiziert die entsprechenden gesetzlichen Anforderungen und Neuregelungen, gibt sie an alle betroffenen Unternehmens-

einheiten weiter und führt Compliance-Schulungen für die Mitarbeiter durch.

- Die interne Revision arbeitet im Sinne einer dritten Verteidigungslinie als unabhängige Kontrollinstanz des Vorstandes. Sie prüft über Audits in regelmäßigen Abständen das Risikomanagement der Unternehmenseinheiten und die internen Kontrollsysteme der operativen Einheiten auf ihre Wirksamkeit. Dabei stimmt sich die Revision auch mit dem Compliance-Management ab, beispielsweise bei Untersuchungen und Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption.

Three Lines of Defense Modell



26

Compliance-Management

WACKER arbeitet nach ethischen Grundsätzen der Unternehmensführung, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Sie sind in unserem [Code of Conduct](#) zusammengefasst. Alle WACKER-Mitarbeiter sind verpflichtet, diese einzuhalten. Das Compliance-Management hat die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass diese Grundsätze sowie alle diesbezüglichen gesetzlichen Regelungen überall im Unternehmen eingehalten werden. Compliance-Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiter für die einschlägigen Risiken und vermitteln Verhaltensregeln, die im Tagesgeschäft zu beachten sind. Geregelt ist das durch die

Compliance-Richtlinie. Bei beobachteten Verstößen sind die Mitarbeiter angehalten, ihre Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten, den Betriebsrat oder die Verantwortlichen der Personalabteilung zu informieren. WACKER Greater China verfügt über eine Compliance-Telefonhotline. Mitarbeiter und Geschäftspartner können über sie mögliche Verstöße anonym melden. Die Mitarbeiter der Region sind zudem aufgefordert, jedes Jahr ein Bekenntnis zu regelgerechtem Verhalten zu unterschreiben.

Verantwortlich für die Umsetzung des Compliance-Regelwerks sind die Compliance Officer des Konzerns, die den

Mitarbeitern auch als Ansprechpartner für alle Fragen rund um das Thema Compliance zur Verfügung stehen. Die weltweit 23 Compliance-Beauftragten des WACKER-Konzerns sitzen in Deutschland, den USA, China, Taiwan, Japan, Indien, Korea, Brasilien, Mexiko, Singapur, Russland, Norwegen sowie den Vereinigten Arabischen Emiraten. Compliance-Themen in Ländern, die hier nicht genannt sind, werden vom Chief Compliance Officer von Deutschland aus bearbeitet. Der Chief Compliance Officer berichtet an den Vorstandsvorsitzenden von WACKER.

Eine Kernaufgabe der Compliance Officer liegt dabei in der Prävention. Sie schulen, informieren und beraten die Mitarbeiter und das Management, beispielsweise zu Strategien und Maßnahmen, um Korruption zu verhindern. Im Jahr 2016 fand ein thematischer Austausch aller Compliance Officer statt, um das weltweite Vorgehen gegen Gesetzesverstöße einheitlich abzustimmen. Ein weiterer Fokus lag wie schon 2015 auf der Abwehr von Cyberkriminalität. So wurde beispielsweise eine spezielle Kampagne zu diesem Thema gestartet, um die Mitarbeiter für die Gefahren von Cyberkriminalität zu sensibilisieren. Wesentliche Verstöße gegen die Compliance mit einer Ergebnisauswirkung von mehr als fünf Mio. € wurden in den Jahren 2015 und 2016 nicht identifiziert.

Mit seinen Compliance-Programmen will WACKER Fehlverhalten verhindern, Risiken aus Fehlverhalten minimieren und – in Übereinstimmung mit dem Global Compact – Fälle von Korruption oder sonstigen Rechtsverstößen aufdecken. Dabei bedienen wir uns organisatorischer Regelungen wie der Funktionstrennung und des Vier-Augen-Prinzips. Durch die Funktionstrennung ist es einzelnen Mitarbeitern nicht möglich, etwa zahlungsauslösende Geschäftsprozesse alleine durchzuführen. Ein Beispiel ist die grundsätzliche Trennung zwischen anfordernden Stellen und dem Einkauf. Das Vier-Augen-Prinzip stellt sicher, dass jeder kritische Vorgang von einer zweiten Person begleitet wird.

Datenschutz

Wir erheben und verarbeiten personenbezogene Daten von Mitarbeitern wie auch von allen externen Personen, mit denen wir in Kontakt stehen, unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben und nur zur Erfüllung der jeweiligen Zwecke.

Interne Revision

Die Konzernrevision überprüft im Auftrag des Vorstands primär prozessbezogen und mit Fokus auf interne Kontrollsysteme regelmäßig alle relevanten Funktionen und Unternehmensteile. Die Auswahl der Prüfungsthemen erfolgt nach einem risikoorientierten Ansatz. Dabei wird das Berichtswesen des Risikomanagements ebenso mit einbe-

zogen wie die Berichte und Hinweise der Zentral- und Geschäftsbereiche und der größeren Beteiligungsgesellschaften. Der Prüfungsplan wird vom Vorstand ergänzt und verabschiedet sowie mit dem Prüfungsausschuss besprochen. Wenn notwendig wird der Plan unterjährig flexibel an geänderte Rahmenbedingungen angepasst. Grundsätzlich werden jene Prozesse und Bereiche häufiger geprüft, die ein höheres Risiko für Korruption oder Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben aufweisen. Kriterien für die Risikobewertung sind unter anderem:

- Land mit hoher Korruptionseinstufung,
- hohes mögliches Schadensrisiko (finanziell, Reputation),
- Compliance-Thema (Verdachtsfälle),
- erheblicher Handlungsbedarf bei vorangegangener Prüfung,
- gesetzliche Verpflichtung zur regelmäßigen Prüfung.

Für kapitalintensive technische Aufgaben wie Anlagenbau und Instandhaltung setzen wir speziell geschulte Industrie-meister als Revisoren ein.

Prüfungsschwerpunkte in der Berichtsperiode waren:

- die Abrechnung von Investitionsmaßnahmen,
- die Einhaltung von Umweltauflagen in den USA und
- die Umsatzkommissionierung und -rabattierung inkl. deren rechnungslegungsbezogener Behandlung.

Bei den durchgeführten funktionsübergreifenden Geschäftsprozessaudits von Tochtergesellschaften wurden auch Aspekte der Anlagensicherheit überprüft, beispielsweise die Durchführung von Sicherheitsschulungen oder von technischen Kontrollen. In den Jahren 2015 und 2016 ergaben sich im Sinne der oben angegebenen Wertgrenze einer Ergebnisauswirkung von mehr als fünf Mio. € keine wesentlichen Beanstandungen zur ordnungsgemäßen Funktion der Kontrollsysteme.

Aus den Audits abgeleitete Maßnahmen zur Prozessoptimierung werden umgesetzt und von der Revision systematisch verfolgt. Zu den Ergebnissen und zum Realisierungsstatus der Maßnahmen berichtet die Revision regelmäßig an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Mitarbeiter, die in Import- und Exportprozessen eingebunden sind, müssen alle zwei Jahre eine Online-Schulung zur Exportkontrolle absolvieren. Mitarbeiter in besonders sensiblen Funktionen, wie Geschäftsführer der Landesgesellschaften und Exportkontrollbeauftragte, müssen ihre Kenntnisse jährlich auffrischen. Exportkontrolle basiert auf

nationalen und internationalen Gesetzen und hat das Ziel, die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen zu verhindern, den internationalen Terrorismus zu bekämpfen und die Menschenrechte zu wahren. Hierfür ist es wichtig, nicht nur das auszuführende Gut zu prüfen, sondern auch das Empfangsland, den Kunden und die Endverwendung der Produkte.

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

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

Compliance-Vorfälle

	2016	2015	2014
Höhe wesentlicher Bußgelder ¹ und Zahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	-	-	-
Anzahl der auf Korruptionsrisiken untersuchten Organisationseinheiten	31	29	29
Anteil der auf Korruptionsrisiken untersuchten Rechtseinheiten (%)	22	23	20
Zur Korruptionsprävention geschulte Mitarbeiter ² (%)	50	50	50
Als Reaktion auf Verstöße gegen Gesetze, Codes und Standards ergriffene Maßnahmen ³			
Abmahnungen	9	11	18
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	5	4	8
Zahl der Klagen auf Grund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung	-	-	-
Höhe wesentlicher Bußgelder ¹ und Zahl nicht monetärer Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften	-	-	-
Höhe wesentlicher Bußgelder ¹ auf Grund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf das Angebot und die Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	-	-	-

¹ Höhe wesentlicher Bußgelder: ab 10.000 €

² Mitarbeiter mit Kontakten zu externen Geschäftspartnern werden alle zwei Jahre geschult. Dies sind ca. 50 Prozent aller Konzernmitarbeiter.

³ Nur WACKER Deutschland

Umsatzanteile nach Korruptionsrisiko gemäß Transparency International¹



¹ Der Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International listet Länder nach dem Grad der im öffentlichen Sektor wahrgenommenen Korruption auf. Die Kategorien dieser Grafik wurden selbstständig gebildet.

Kundenmanagement

GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

WACKER bietet Produkte und Serviceleistungen an, die für seine Kunden Nutzen schaffen. Zufriedene Kunden bilden die Grundlage für unseren Erfolg. Um die Zufriedenheit kontinuierlich zu steigern, stehen wir im ständigen Dialog mit Kunden, Lieferanten und Logistikdienstleistern.

Unser Kundenmanagementsystem SMART unterstützt uns darin, die Beziehung zu unseren Kunden zu pflegen. In SMART sind das Profil und alle relevanten Informationen über den Kunden hinterlegt. Das System unterstützt beispielsweise den Vertrieb in der Korrespondenz und bei der Bearbeitung von Beanstandungen. Jede Reklamation wird in SMART erfasst und bis zur abschließenden Antwort an den Kunden konsequent verfolgt. Standardisierte, teilweise automatisch angestoßene Maßnahmen stellen sicher, dass der betroffene Kunde und das Kundenteam stets aktuell über den Stand der Reklamation informiert sind. Dies hilft uns, Prozesse zu verbessern und einmal aufgetretene Fehler nicht zu wiederholen.

Einen weiteren Service bietet WACKER bestehenden und potenziellen Kunden mit der WACKER Infoline. Über Telefon und E-Mail beraten Spezialisten zu Produkten und deren Anwendungsgebieten. Eine erste Rückmeldung erhält der Fragesteller binnen acht Stunden, eine umfassende Antwort innerhalb von 48 Stunden.

Regelmäßig befragen wir unsere Kunden zur Qualität unserer Produkte und Serviceleistungen. So führt z.B. WACKER POLYSILICON jährlich Kundenbefragungen durch. Siltronic analysiert die Lieferantenbewertungen, die seine großen Kunden jährlich durchführen. Die Umfragen und vergleichenden Analysen bestätigen seit Jahren eine hohe Reputation von WACKER.

Die Kunden von WACKER unterteilen sich in drei Gruppen: Global Key Accounts, Kunden und Distributoren. Global Key Accounts sind Kunden mit besonderer strategischer Bedeutung für WACKER und mit hohen Umsätzen. WACKER hat aktuell 40 Global Key Accounts, mit denen wir im Jahr 2016 rund 25 Prozent unseres Umsatzes in den Chemiebereichen – WACKER SILICONES, WACKER POLYMERS, WACKER BIOSOLUTIONS – erwirtschaftet haben. Mit unseren rund 8.000 aktiven anderen Kundenbeziehungen haben wir mehr als 55 Prozent unseres Chemieumsatzes erzielt, rund 20 Prozent mit Distributoren.

Auszeichnungen und Preise

WACKER bietet seinen Kunden seit vielen Jahren hochqualitative Produkte und einen hervorragenden Service. Die Zufriedenheit unserer Kunden bildet das Fundament unseres Erfolgs. Sie spiegelt sich auch in Auszeichnungen durch unsere Kunden wider.

Auszeichnungen Qualität

Preis	Empfänger	Preisgeber
Unternehmen des Jahres 2015	Wacker Chemie AG	ICIS Chemical Business
Technische Innovation des Jahres 2015 Siliconölemulsion SILRES® BS 5137	Wacker Chemie AG	Global Insulation Conference and Exhibition
Technology Innovation Award 2015 SILRES® MSE 100	WACKER Greater China	Ringier
Certificate of Excellence 2015 for Opportunity Seeking	WACKER Indien	Marico
Quality Award 2016	Siltronic Singapore	SSMC
Best Partner Award 2016	Siltronic AG	Samsung
Best Supplier Award 2016 & 2015	Siltronic AG	Infineon
Preferred Quality Supplier 2016 & 2015	Siltronic AG	Intel
Supplier of the Year 2015	Siltronic AG	STMicroelectronics
Supplier of the Year 2015	Siltronic Corporation	Fairchild Semiconductors

Der Umweltschutz ist ein Kernelement aller Prozesse bei WACKER. Unser Engagement spiegelt sich in Auszeichnungen durch Behörden und Organisationen sowie durch unsere Kunden wider.

Auszeichnungen Umweltschutz & Corporate Social Responsibility¹

Preis	Empfänger	Preisgeber
Gold Sustainability at Work Certification 2016	Siltronic Corporation	Bureau of Sustainability, City of Portland
Gold Compliance Award 2016 for the Waste Water Treatment Plant	Siltronic Corporation	City of Portland
Partner to Win Award 2016 for distinct contribution to the Sustainable Living Plan	Wacker Chemie AG	Unilever
GreenFleet®-Award 2015	Wacker Chemie AG	TÜV Süd
Responsible-Care®-Preis 2015	Wacker Chemie AG	Verband der Chemischen Industrie
Responsible Care® Chairman Award 2015	WACKER Greater China	Association of International Chemical Manufacturers (AICM)
Advanced Unit for Safe Production and Environmental Protection 2015	WACKER Greater China	Zhangjiagang Free Trade Zone Production Safety Committee
Corporate Social Responsible Care® Best Practice Award 2015	WACKER Greater China	Shanghai Xuhui District Government
Shanghai Magnolia Silver Award 2016	WACKER Greater China	Shanghai Municipal Government
Most Socially Responsible Company 2016	WACKER Greater China	China Petroleum and Chemical Industry Federation (CPCIF)

¹ gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen

Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Austausch mit Stakeholdern

GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44

Unternehmen brauchen die Zustimmung und die Zusammenarbeit der Gesellschaft. Wir wollen offen und kontinuierlich mit allen Interessengruppen im Dialog stehen. Das ist einer unserer Handlungsgrundsätze. Wir sehen darin die Chance, uns frühzeitig auf neue Anforderungen einzustellen, Risiken zu vermeiden und Potenziale umzusetzen.

WACKER tauscht sich weltweit ständig mit einer Vielzahl von Zielgruppen aus: Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Analysten, Investoren, Journalisten, Wissenschaftler, Nachbarn, Politiker, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, Behörden und Verbänden. Wir führen den Dialog auf verschiedenen Managementebenen, an unterschiedlichen Standorten und durch unterschiedliche Abteilungen. Im Mittelpunkt steht immer das persönliche Gespräch, der direkte Kontakt. Darüber hinaus kommunizieren wir mit unseren Interessengruppen über:

- Befragungen (beispielsweise zu Arbeitsschutz, Nachhaltigkeit, Reputation);
- Veröffentlichungen (wie Geschäftsbericht, Pressemitteilungen, Mitarbeiterzeitung);
- Veranstaltungen (wie Tage der offenen Tür, Roadshows für Investoren, Lieferantentage, Veranstaltungen für Führungskräfte);
- Messen;
- Mitarbeit in Gremien und Vorträge.

Mit einer neuen Veranstaltungsreihe geht WACKER seit dem Jahr 2016 am größten Standort in Burghausen neue Wege in der Nachbarschaftskommunikation: Das WACKER WISSENSFORUM richtet sich an interessierte Bürger, die mehr über aktuelle Unternehmensthemen aus Wissenschaft, Technologie und Umweltschutz erfahren wollen. Die offene Informationsreihe bietet einmal im Quartal Vorträge zu wissenschaftlichen Trends, zukunftsweisenden Technologien und standortpolitischen Entwicklungen. Dazu zählten bislang die Batterieforschung bei WACKER, die Sanierung des Alzkanals, die Bedeutung der Polymerchemie und die Nachhaltigkeit.

Ebenfalls neu eingeführt haben wir die Dialogplattform SustainaTalk®. Über das konzernweite Intranet können sich Mitarbeiter zu praxisnahen Nachhaltigkeitsthemen informieren. So bietet die Plattform Live-Veranstaltungen, Kommunikationsmaterialien und Fallbeispiele zu sozialen und ökologische Aspekten, Nachhaltigkeitssteuerung, Kommunikation, Stakeholderdialog und zu unserem IT-System für das Nachhaltigkeitsreporting (SPIRIT).

Seit 2007 beteiligt sich WACKER an den Nachhaltigkeitsbewertungen des Carbon Disclosure Projects (CDP). Die Wacker Chemie AG hat in der [jährlichen Nachhaltigkeitsbewertung des CDP](#) im Jahr 2016 das Performance Profil B auf einer Skala von A bis D erreicht.

Auf Anforderung von zwei großen Kunden hat sich WACKER im Berichtszeitraum sozialen Audits gestellt. Die Prüfer untersuchten im Jahr 2016 die deutschen Standorte Burghausen und Nünchritz sowie Adrian in den USA. Die Standorte Zhangjiagang (China), Amtala (Indien) und Jandira (Brasilien) hatten sich im Jahr 2015 überprüfen lassen. In Gesprächen mit Mitarbeitern fragten die Auditoren unter anderem, ob Arbeitszeiten, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Schutzstandards eingehalten werden. Weitere Themen waren das Lieferantenmanagement sowie Compliance-Regelungen, Umweltstandards und die Energieversorgung der Werke. An den ausländischen Standorten des Konzerns wiesen die Prüfer auf einzelne Verbesserungsmöglichkeiten hin, zum Beispiel die Einrichtung einer sogenannten Whistleblower-Hotline am Standort Adrian. Bei einer solchen Hotline können Mitarbeiter Regelverstöße an-

onym melden. Der Standort Burghausen wurde nach dem Standard der Einkaufsinitiative der chemischen Industrie „Together for Sustainability“ (TfS) überprüft, [an der sich WACKER beteiligt](#). Bei den Audits stellten die Prüfer keinerlei Abweichungen fest.

Nachhaltigkeitsumfrage

GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 102-46, GRI 102-47

Seit Jahren befragt WACKER im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattung regelmäßig seine Stakeholder. Im Jahr 2016 haben wir neben den Interessengruppen auch erstmals unser Top-Management in die Befragung miteinbezogen. Mit der Umfrage haben wir ermittelt, welche Nachhaltigkeitsthemen Stakeholder und Top-Management als wesentlich für WACKER ansehen und wie sie unsere Nachhaltigkeitsarbeit beurteilen. Die Ergebnisse der Befragung mündeten in einer Wesentlichkeitsanalyse (Materialitätsanalyse). Sie dient dazu, die [Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts festzulegen](#) und unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu überprüfen und zu aktualisieren.

13 Top-Manager haben sich an der Online-Befragung beteiligt, darunter der Vorstand sowie die Konzernkoordinatoren für folgende wichtige Themen der Nachhaltigkeit:

- Umwelt
- Sicherheit
- Nachhaltigkeit
- Energiemanagement
- Gesundheit
- Produktsicherheit
- Gefahrgut
- Exportkontrolle
- Personal
- Compliance Management

In der Online-Umfrage haben sich zudem 205 Stakeholder (Personen mit Kontakt zu unserem Unternehmen) geäußert. Die Befragung fand in Deutschland, China, den USA und weiteren Ländern statt. Einbezogen waren Analysten, Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, Politiker sowie Vertreter von Behörden und Nichtregierungsorganisationen.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

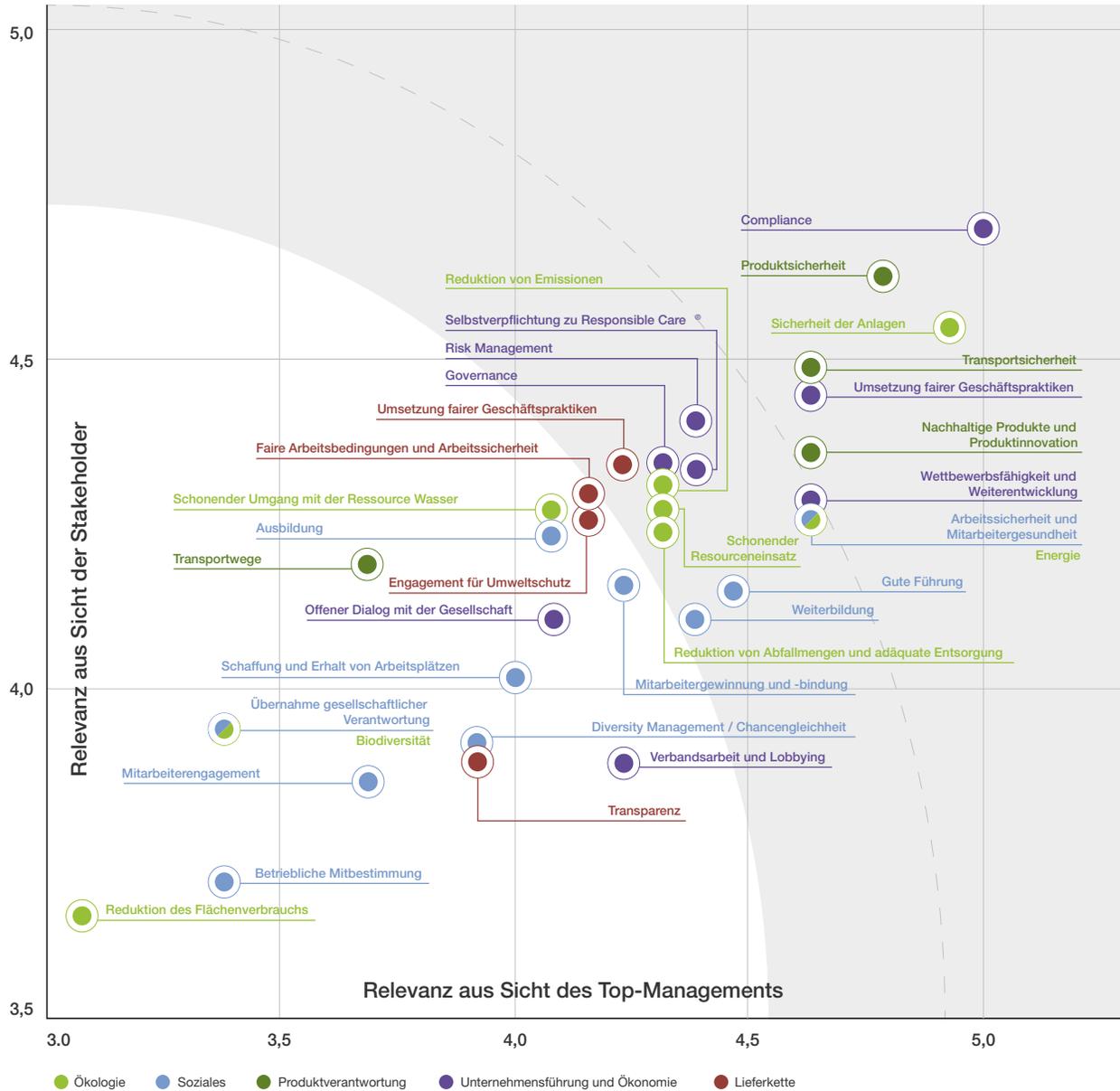
Aus 34 Themen stufen Top-Manager 25 und Stakeholder 26 als wesentlich ein. Als Schwellenwert für wesentliche Themen, über die wir in diesem Bericht informieren, definierten wir 4,00 Punkte und höher (für beide befragten Gruppen) auf einer Skala von 1,00 (sehr niedrig) bis 5,00 (sehr hoch). Die drei Top-Themen aus Sicht von Unter-

nehmen und Stakeholder mit einem Wert von 4,51 und höher sind Compliance, Produktsicherheit und Anlagensicherheit. Es folgen Themen, die entweder vom Top-Management oder von den Stakeholdern mit 4,51 und höher bewertet werden: Arbeitssicherheit/Gesundheit, Energie, nachhaltige Produkte, Transportsicherheit, faire Geschäfts-

praktiken sowie Wettbewerbsfähigkeit und Wertentwicklung. Aus Gründen der Kontinuität berichten wir weiterhin in begrenztem Umfang über Themen, deren Relevanz von Top-Managern und/oder Stakeholdern niedriger bewertet wurden.

Wesentlichkeitsmatrix (Ergebnis der 2016 durchgeführten Stakeholder-Befragung)

Einschätzung der Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen bei WACKER



Wesentlichkeitsanalyse – tabellarisch aufbereitet

Handlungsfelder	Bedeutung für Top-Management		Bedeutung für Stakeholder	
	wichtig	sehr wichtig	wichtig	sehr wichtig
Ökologie				
Sicherheit der Anlagen		x		x
Energie		x	x	
Reduktion von Abfallmengen und adäquate Entsorgung	x		x	
Reduktion von Emissionen	x		x	
Schonender Ressourceneinsatz	x		x	
Schonender Umgang mit der Ressource Wasser	x		x	
Soziales				
Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit		x	x	
Gute Führung	x		x	
Weiterbildung	x		x	
Mitarbeitergewinnung und -bindung	x		x	
Ausbildung	x		x	
Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen			x	
Produktverantwortung				
Produktsicherheit		x		x
Nachhaltige Produkte und Innovationen		x	x	
Transportsicherheit		x	x	
Transportwege			x	
Unternehmensführung und Ökonomie				
Compliance		x		x
Umsetzung fairer Geschäftspraktiken		x	x	
Wettbewerbsfähigkeit und Wertentwicklung		x	x	
Risk Management	x		x	
Selbstverpflichtung zur Responsible Care®	x		x	
Governance	x		x	
Verbandsarbeit und Lobbying	x			
Offener Dialog mit der Gesellschaft	x		x	
Lieferkette				
Umsetzung fairer Geschäftspraktiken	x		x	
Engagement für Umweltschutz	x		x	
Faire Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit	x		x	

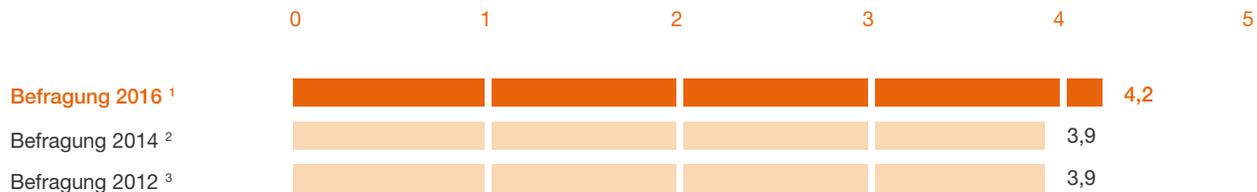
Nachhaltigkeitsleistung

Die Auswertung der Online-Fragebögen zeigte, dass Top-Management und Stakeholder die Nachhaltigkeitsarbeit von WACKER als gut bis sehr gut bewerten. Top-Manager beurteilen die Leistung in den Feldern Arbeitssicherheit/ Gesundheit, Compliance, Anlagen- und Produktsicherheit sowie Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen als ausgezeichnet (Wert ab 4,51 auf einer Skala von 1,00 für „sehr schlecht“ bis 5,00 „sehr gut“). Die Stakeholder sehen die besten Leistungen von WACKER in den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit.

Beide Gruppen bewerten die Leistung in der Lieferkette im hinteren Mittelfeld. Das Engagement für Vielfalt in der Belegschaft und Chancengleichheit wird als gut eingestuft. Analysten und Mitarbeiter benoten die Nachhaltigkeitsleistung von WACKER insgesamt mit gut, alle anderen Stakeholdergruppen mit sehr gut. Top-Management, Analysten und Mitarbeiter setzen die Leistung in Sozialthemen vergleichsweise niedriger an. In allen Regionen nehmen die Interessengruppen die Nachhaltigkeitsleistung als sehr gut wahr. In Asien wird vor allem die Umwelleistung hervorragend bewertet.

Top-Management und Stakeholder sehen Verbesserungsmöglichkeiten im Handlungsfeld Produktverantwortung.

Einschätzung der Nachhaltigkeitsleistung



1,00 = sehr schlecht bis 5,00 = sehr gut

¹ 2016: 205 Teilnehmer

² 2014: 224 Teilnehmer

³ 2012: 201 Teilnehmer

Gewünschte Dialogformen

In der Stakeholderbefragung sollten sich die Interessengruppen auch dazu äußern, welche Formen des Dialogs sie bevorzugen, um mit WACKER über Nachhaltigkeitsthemen zu sprechen. 63 Prozent der Teilnehmer präferieren den Dialog über persönliche Gespräche und Runde Tische. Rund die Hälfte der Stakeholder möchte über die Website von WACKER und einen Nachhaltigkeitsbericht informiert werden, der im Internet als PDF heruntergeladen werden kann.

In den Zielgruppenbefragungen 2012 und 2014 wurden nachhaltige Arbeitsbedingungen in der Lieferkette als eine wichtige Herausforderung genannt. In der Befragung 2016 wurden unsere Nachhaltigkeitsleistungen in der Lieferkette mittelmäßig bewertet. An diesem Thema haben wir daher in der Berichtsperiode verstärkt gearbeitet.

Ziele und zukünftige Themen

Management



STATUS ZIELE 2013/2014

Ablösung aller bisherigen IT-Instrumente des Ereignis-, Kennzahlen- und Begehungsmanagements durch die Nachhaltigkeitsplattform SPIRIT

Unternehmenseinheit: Konzern

Termin: 2015

Stand der Umsetzung: Ziel wurde erreicht. 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).



NEUE ZIELE

Integriertes Managementsystem: Zertifizierung des Standorts Charleston, USA, nach der Umweltnorm ISO 14001. Re-Zertifizierung aller Standorte nach den neuen Vorgaben der Normen ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015.

Unternehmenseinheit: Standort Charleston, USA, bzw. Konzern

Termin: 2017



ZUKÜNFTIGE THEMEN

Regionaler Schwerpunkt Nachhaltigkeitsmanagement
Im Jahr 2017 legt WACKER den regionalen Schwerpunkt des Nachhaltigkeitsmanagements auf Asien. Dabei werden wir einzelne Standorte, unter anderem in China und Indien, in Bezug auf Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Sicherheit überprüfen. Im Jahr 2018 wird der Schwerpunkt auf der Region Amerika liegen.

Lieferkette



STATUS ZIELE 2013/2014

Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung der 400 wichtigsten Lieferanten im Rahmen der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS)

Unternehmenseinheit: Konzern

Termin 2016

Stand der Umsetzung: Ziel wurde übererfüllt. Bis Ende 2016 wurden mehr als 500 WACKER-Lieferanten im Rahmen von TfS-Assessments und -Audits bewertet.



NEUE ZIELE

Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Hauptlieferanten, die ein Einkaufsvolumen von mindestens 70 Prozent abdecken, im Rahmen der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS)

Unternehmenseinheit: Konzern

Termin 2020



ZUKÜNFTIGE THEMEN

Neue Kategorie für die Auszeichnung von Lieferanten

Bei der jährlichen Auszeichnung der besten Lieferanten nehmen wir ab 2017 die Kategorie „Nachhaltigkeit“ als festen Bestandteil auf.

Schwerpunkte der TfS-Lieferantenbewertungen:

Der Schwerpunkt der TfS-Lieferantenbewertungen im Jahr 2017 liegt auf dem Thema Menschenrechte und darauf, die bisherigen Ergebnisse zu überprüfen und Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten. Außerdem werden weitere Lieferanten, vor allem aus China und den USA, in die Bewertungen einbezogen.

Produktion

GRI 103-2



STATUS ZIELE 2013/2014

Flüsse und andere Oberflächenwasser noch sicherer vor schädlichen Stoffaustritten schützen. Dazu konzernweite Untersuchung, um potenzielle Risiken zu identifizieren und Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Im Rahmen der Sicherheitskonzepte für unsere Anlagen zusätzliche Maßnahmen entwickeln, um den Schutz weiter zu erhöhen.

Unternehmenseinheit: Konzern

Termin: 2015

Stand der Umsetzung: Erfüllt; dieses Ziel bleibt fortlaufend im Fokus unserer Sicherheitskonzepte.



LANGFRISTIGE ZIELE

Der durchschnittliche spezifische Energieverbrauch (Energienmenge pro Nettoproduktionsmenge) soll ausgehend vom Jahr 2007 um 50 Prozent sinken.

Unternehmenseinheit: WACKER Deutschland

Termin: 2022

Reduktion der spezifischen CO₂-Emissionen vom Jahr 2012 an um 15 Prozent pro Tonne Nettoproduktion bei vergleichbarem Produktportfolio.

Unternehmenseinheit: WACKER Deutschland
Termin: 2022

Senken der spezifischen Staubemissionen (pro Tonne Produkt) ausgehend vom Jahr 2012 um 50 Prozent.

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: 2022

Reduktion spezifischer Emissionen relevanter flüchtiger organischer Verbindungen (VOCs pro Tonne Produkt) ausgehend vom Jahr 2012 um 25 Prozent.

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: 2022



NEUES ZIEL

Keine Ereignisse mit relevanten Umwelteinträgen

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: jährlich



ZUKÜNFTIGE THEMEN

Umweltschutz: Initiative in China

Als AICM-Mitglied (National Association of International Chemical Manufacturers (nur englischsprachige Version)) unterstützen wir den Nanjing Chemical Industry Park (NCIP) (nur chinesischsprachige Version) dabei, einen Umweltschutzarbeitskreis aufzubauen.

Produkte



ZUKÜNFTIGE THEMEN

Produktsicherheit

Für die dritte, bis Mitte 2018 laufende REACH-Etappe bereiten wir weitere 110 Stoffdossiers vor.

Ökologische Verträglichkeit

WACKER entwickelt die ökologischen Produktbewertungen konzernweit weiter. Damit bewerten wir die Nachhaltigkeitsleistung unserer wichtigen Produktlinien.

Forschung und Entwicklung

Strategische Konzern-Schlüsselprojekte stehen weiter im Fokus unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit. WACKER plant, im Jahr 2017 für diese Projekte elf Prozent (2016: 15 Prozent) des F & E-Budgets aufzuwenden. Schwerpunkte unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit sind die Zukunftsfelder Energie, Consumer Care, Biotechnologie und Bauanwendungen sowie Halbleiter. Besonderes Au-

genmerk legen wir dabei auf die Themen Energiespeicherung und Erzeugung regenerativer Energie.

Sicherheit



STATUS ZIELE 2013/2014

Senkung der Zahl umwelt- und sicherheitsrelevanter Ereignisse pro einer Mio. Arbeitsstunden um zehn Prozent (Bezugsjahr: 2014)

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: 2015

Stand der Umsetzung: Die Zahl umwelt- und sicherheitsrelevanter Ereignisse pro einer Mio. Arbeitsstunden sank am größten Standort Burghausen auf 0,7 und erreichte damit das für 2015 gesetzte Ziel. Konzernweit stieg die Ereignishäufigkeit im selben Zeitraum jedoch auf 1,2. Wesentlicher Grund für die Zunahme ist die verbesserte Erfassung umwelt- und sicherheitsrelevanter Ereignisse über unser neues IT-System für das Nachhaltigkeitsreporting (SPIRIT).



NEUE ZIELE

Senkung der Zahl umwelt- und sicherheitsrelevanter Ereignisse pro einer Mio. Arbeitsstunden auf unter 0,7

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: 2020

Mitarbeiter



STATUS ZIELE 2013/2014

Mit einer standortübergreifenden Mitarbeiterbefragung möchte WACKER die Stärken seiner Organisation sowie Verbesserungspotenziale identifizieren. Das Instrument soll zudem die Führungskräfte dabei unterstützen, die Leistungsfähigkeit in ihrem Verantwortungsbereich zu verbessern.

Unternehmenseinheit: WACKER Deutschland
Termin: 2015

Stand der Umsetzung: Ziel wurde erreicht. Die Auswertung über alle deutschen Standorte zeigte, dass sich die WACKER-Mitarbeiter in hohem Maß mit ihrem Arbeitgeber identifizieren.

Senkung der Unfallhäufigkeit (Anzahl Unfälle mit Ausfalltagen pro einer Mio. Arbeitsstunden) von 4,7 auf 2,0 (Bezugsjahr: 2012)

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: 2015

Stand der Umsetzung: Ziele wurde nicht erreicht. Nach einem Absenken der Unfallhäufigkeit auf 2,6 im Jahr 2015, stieg sie im Jahr darauf auf 3,0.

Projekt „Gesundheitskultur 2020“: WACKER möchte

die Gesundheitskultur im Unternehmen weiterentwickeln, um die Gesundheit der Belegschaft zu verbessern und die Mitarbeiter beschäftigungsfähig zu halten.

Unternehmenseinheit: WACKER Deutschland
Termin: Umsetzung ab 2016, nachhaltige Verbesserungen bis 2020
Stand der Umsetzung: Projekt wurde in der Berichtsperiode vorangetrieben. Es umfasst die vier Schwerpunkte Bewegung, Ernährung, Befinden und Vorsorge. Zu jedem dieser Themen gibt es entsprechende Angebote an die Mitarbeiter.



NEUE ZIELE

Senkung der Unfallhäufigkeit (Anzahl Unfälle mit Ausfalltagen pro einer Mio. Arbeitsstunden) auf mindestens 1,7

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: 2020

Senkung der Chemieunfälle mit Ausfalltagen auf 0 und Reduzierung von Chemieunfällen mit dem Potenzial für Ausfalltage um 50 Prozent gegenüber 2015

Unternehmenseinheit: Konzern
Termin: 2020



ZUKÜNFTIGE THEMEN

Unternehmensübergreifendes Führungskräfteprogramm

Seit dem Jahr 2017 bieten wir in Kooperation mit BMW und Munich Re ein neues Programm zur Qualifizierung von Führungskräften an: In STEPP 2017 wird die berufliche Entwicklung der Teilnehmer mit ihrer persönlichen Lebensplanung in Beziehung gesetzt. Ziel ist es, neue berufliche Perspektiven zu entwickeln und die eigene Einsatzfähigkeit zu stärken.

Neues variables Vergütungsmodell

WACKER führt ab dem Jahr 2018 schrittweise ein neues variables Vergütungssystem für tariflich wie außertariflich beschäftigte Mitarbeiter in Deutschland ein. Das neugestaltete System löst die bisherigen variablen Vergütungsbestandteile ab und ersetzt diese durch eine einheitliche, marktgerechte und transparente Methodik. Sie ist vergleichbar mit der Vorgehensweise zur Berechnung der variablen Vergütung der Oberen Führungskräfte. Zugleich entkoppeln wir im tariflichen und außertariflichen Bereich die individuelle Leistungsbewertung von der variablen Vergütung.

Beitritt zur „Charta der Gleichstellung“

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

Maßnahmen zur Begleitung des demografischen Wandels

WACKER führt ab dem Jahr 2017 eine Reihe von Maßnahmen ein, um den demografischen Wandel zu begleiten:

- Die einwöchige Familienzeit kann von allen Mitarbeitern einmal pro Jahr für das jüngste Kind unter acht Jahren beantragt werden. Die Mitarbeiter werden für diese Zeit bezahlt freigestellt.
- Die Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen für Führungskräfte des mittleren Managements ab 45 Jahren („FK3-Checkup“) werden für Tarifmitarbeiter geöffnet.
- Mitarbeiter ab 35 Jahren können an einer Gesundheitswoche teilnehmen. Sie findet außerhalb des Unternehmens statt und bietet Beratung zu Bewegung, Ernährung und Entspannung.

Arbeitsschutzprogramme zur Eigenbewegung und zum Trennen von Energien

Aufgrund vieler Unfälle bei der Eigenbewegung, beispielsweise durch Stolpern, Rutschen oder Stürzen, rufen wir im Jahr 2017 das Programm „Sichere Eigenbewegung“ ins Leben. Damit wollen wir die Mitarbeiter in Deutschland über das Thema informieren und sensibilisieren. Ergänzt wird das Programm durch Kontrollen des Verhaltens im Werkverkehr. Um Chemieunfälle an den deutschen Standorten zu vermeiden, überprüfen und verbessern wir im Jahr 2017 die bestehenden Programme zum sicheren Trennen gefährlicher Energien vor der Durchführung von Wartungs- oder Reparaturarbeiten.

Analyse psychischer Belastungen

Ab 2017 wollen wir auch die tätigkeitsbezogenen psychischen Belastungen analysieren und bewerten. Dies gilt nicht nur für die Produktions-, sondern auch für die Bürobereiche.

Gesellschaft



ZUKÜNFTIGE THEMEN

WACKER-Schulversuchskoffer CHEM₂DO[®]: digitales Zusatzangebot für Schulen

Eine Umfrage unter Lehrern, die CHEM₂DO[®] nutzen, hat gezeigt, dass sie einen großen Mehrwert in der Verknüpfung von Experiment und digitalen Medien sehen. Dafür entwickeln wir im Jahr 2017 ein Angebot mit alltagsnahen Anwendungsbeispielen und Teilchenmodellen in Form von Animationen.



Lieferkette

40 Prozesse und Instrumente

41 TFS-Lieferantenbewertung

Lieferkette

GRI 102-9, GRI 102-15, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 204-1

Um nachhaltig zu wirtschaften und mit den richtigen Lieferanten zusammenzuarbeiten, legt WACKER großen Wert auf ein nachhaltiges Lieferkettenmanagement. Die Zahl unserer Lieferanten beläuft sich auf rund 11.500 (10.500 im Technischen Einkauf & Logistik, 1.000 im Rohstoffeinkauf). Mehr als 80 Prozent unserer Lieferanten haben ihren Sitz in einem Mitgliedsstaat der [Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \(OECD\)](#). In der OECD haben sich 35 Staaten zusammengeschlossen, die sich dem wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen der Menschen weltweit verschrieben haben.

Beschaffungsvolumen nach Herkunftsland

%	2016	2015	2014
Deutschland	50	43	52
USA	19	27	18
Greater China ¹	10	12	10
Korea	2	2	2
Brasilien	1	1	1
andere Länder	18	15	17

¹ China, Hongkong, Taiwan

Unser Unternehmen mit Produktionsstätten in Europa, Amerika und Asien kooperiert mit globalen Lieferanten. Die damit verbundenen Risiken müssen bekannt sein, bewertet und gesteuert werden. Mögliche kritische Themen sind: Arbeitsbedingungen, ethische Standards, Sicherheitsstandards (vor allem beim Umgang mit Gefahrstoffen) sowie der Umgang mit lokalen Ressourcen (z. B. Wassereinsatz oder Energieverbrauch). Um solche Risiken zu begrenzen, müssen wir sicherstellen, dass wir Rohstoffe, technische Güter und Dienstleistungen von verantwortungsvoll agierenden Lieferanten beschaffen.

Aus diesem Grund ist WACKER im Januar 2015 „[Together for Sustainability](#)“ (TfS) (nur englischsprachige Version), einer Initiative der Chemiebranche, beigetreten. Die im Jahr 2011 gegründete Organisation hat das Ziel, ein globales Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen zu entwickeln und die ökologischen und sozialen Standards bei Lieferanten zu verbessern.

40

Prozesse und Instrumente

GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 103-1

Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Grundsätze des [Global Compact \(nur englischsprachige Version\)](#) und der Initiative [Responsible Care](#)[®] einhalten. Dies ist Bestandteil unserer [Allgemeinen Einkaufsbedingungen](#). Außerdem bemühen wir uns, unsere Hauptlieferanten vertraglich zu verpflichten, am Assessment- und Audit-Programm der Initiative „[Together for Sustainability](#)“ (TfS) teilzunehmen.

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten ein Managementsystem eingeführt haben, das den Ansprüchen der Norm ISO 9001 (Qualität) oder vergleichbaren Anforderungen,

wie etwa GMP (Good Manufacturing Practice), genügt. Bei industriellen Lieferanten wünschen wir zudem eine Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltschutz).

Unser Beanstandungsmanagement und die jährlichen Lieferantenbewertungen ermöglichen uns, mit unseren Lieferanten an der kontinuierlichen Verbesserung ihrer Leistungen zu arbeiten. Soziale und ökologische Kriterien sind seit 2016 fester Bestandteil der Lieferantenbeurteilungen. Zusätzlich zeichnet der Technische Einkauf von WACKER jedes Jahr auf den jährlichen Lieferanten- und Logistiktagen die besten Lieferanten und Spediteure aus.

Die systematische Risikobeobachtung ist für WACKER ein wichtiges Instrument. Sie dient dazu, unsere Lieferbezie-

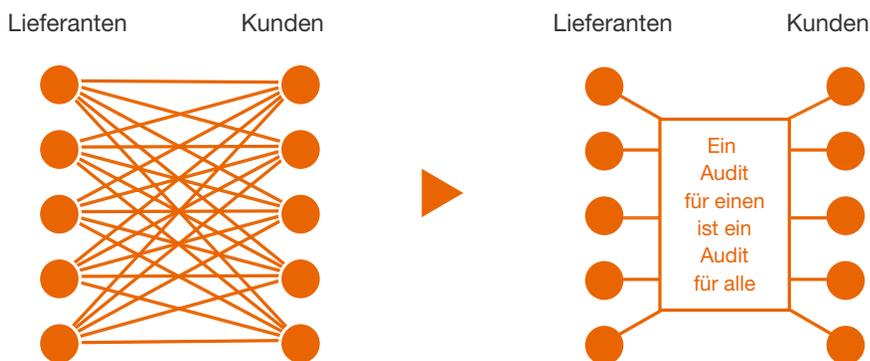
hungen richtig zu bewerten und unsere Beschaffungsstrategien darauf abzustimmen. Dabei kamen in der Berichtsperiode eigene Lieferantenbewertungen und verstärkt der direkte Kontakt zu unseren Partnern zum Einsatz. Wesentliche Kriterien, die wir abhängig vom Beschaffungssegment betrachten, sind unter anderem Qualität, Risiko bei Lieferausfällen, Verfügbarkeit und Abhängigkeit, Know-how-Schutz und wirtschaftliche Stabilität eines Lieferanten.

Die Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten ermitteln und verbessern wir über „Together for Sustainability“ (TfS). Der Einkaufsinitiative der chemischen Industrie gehören 19 Unternehmen an. TfS agiert als Non-Profit-Organisation.

Die Initiative wurde im Jahr 2015 von der Ethical Corporation in der Kategorie „Best Supplier Engagement“ als „highly commended“ (sehr empfohlen) eingestuft. 2016 zeichnete das Sustainable Purchasing Leadership Council (SPLC) TfS mit dem SPLC Market Transformation Award aus.

„Together for Sustainability“ verfolgt das Ziel, über Assessments und Audits ermittelte Lieferantenbewertungen allen TfS-Mitgliedern zugänglich zu machen. Das Teilen der Informationen auf einer internetbasierten Plattform hat Vorteile für beiden Seiten: Lieferanten erhalten nur noch eine Anfrage von TfS, anstatt viele von mehreren Kunden. Die TfS-Mitglieder wiederum haben Einsicht in alle Prüfergebnisse.

Teilen von Lieferantenbewertungen durch TfS



Bildrecht TfS

TfS-Lieferantenbewertung

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 414-1, GRI 414-2

Die Beurteilung der Lieferanten erfolgt durch zwei Methoden:

1. Assessments, durchgeführt anhand eines Fragebogens durch die Firma EcoVadis
2. Audits, durchgeführt durch ein von TfS zertifiziertes Audit-Unternehmen

Assessments: Die Online-Fragebögen basieren auf den Prinzipien von Global Compact und Responsible Care®. Sie sind angepasst an die Größe, das Herkunftsland und die Branche des jeweiligen Lieferanten. In den Assessments werden 21 Kriterien aus den Bereichen Umwelt, So-

ziales, Ethik und Lieferkette abgeprüft. Spezialisten von EcoVadis analysieren die Angaben der Lieferanten, ergänzen sie durch eigene Recherchen und fassen die Ergebnisse als Scorecard zusammen. Diese gibt Hinweise für einen Korrekturplan (corrective action plan), der zusammen mit dem Lieferanten vereinbart werden kann. Die Assessments beurteilen die Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten auf Konzernebene.

Audits: Externe Auditoren überprüfen einzelne Standorte von Lieferanten vor Ort. Wesentlicher Bestandteil der Audits ist die Befragung von Mitarbeitern. So wird überprüft, ob die vom Management gemachten Angaben in der Belegschaft umgesetzt werden. In den Audits werden 33 Kriterien aus den Bereichen Management, Umwelt, Gesundheit & Sicherheit, Arbeits- und Menschenrechte sowie Governance abgeprüft. Die Auditoren fassen ihre Erkenntnis-

se in einem detaillierten Bericht zusammen, der auch einen Korrekturplan enthält.

Abhängig von den Ergebnissen sind die Assessments und Audits ein bis drei Jahre gültig.

Im Jahr 2015 haben wir uns darauf konzentriert, unsere Lieferanten zu TfS zu schulen und für das Programm zu gewinnen. Für die Assessments und Audits haben wir vor allem Lieferanten aus Deutschland ausgewählt, wo ein großer Teil unserer Lieferanten ansässig ist. Im Jahr 2016 haben wir den Schwerpunkt darauf gesetzt, den Anteil der bewerteten Lieferanten so zu erweitern, dass ein signifikanter Teil des Einkaufsvolumens abgedeckt ist.

Wie jedes TfS-Mitglied haben wir uns dazu verpflichtet, 20 Nachhaltigkeits-Audits pro Jahr zu veranlassen. Teilweise begleiten wir die Audits, um die Qualität des Auditors und des Audits zu überprüfen. Von den Ende 2016 in der EcoVadis-Datenbank verfügbaren 491 Assessments von WACKER-Lieferanten haben wir 225 ausgelöst.

TfS-Assessments und -Audits von WACKER-Lieferanten

	2016	2015	2014*
TfS-Assessments ¹	317	174	–
TfS-Audits ²	21	3	–

¹ von WACKER und anderen TfS-Mitgliedern initiiert

² von WACKER initiiert

* Beitritt WACKER zu TfS erst in 2015

Unser Ziel ist es, bis 2020 die Nachhaltigkeitsleistung unserer Hauptlieferanten, die mindestens 70 Prozent unseres

Einkaufsvolumens abdecken, über TfS bewertet zu haben. Ende 2016 hatten wir rund 50 Prozent erreicht.

WACKER hat sich am Aufbau der [TfS-Supplier-Academy \(nur englischsprachige Version\)](#) beteiligt. Die Online-Schulung für Lieferanten wird ergänzt durch Präsenzveranstaltungen, zum Beispiel die TfS-Konferenzen 2015 in São Paulo, Brasilien, und 2016 in Mumbai, Indien.

Durch den Beitritt zu TfS haben wir alle unsere Einkäufer erstmals zu Nachhaltigkeitsthemen geschult. Seither ist die Schulung auch fester Bestandteil unseres Einarbeitungsprogramms für neue Einkäufer.

Die über die Audits und Assessments ermittelte Nachhaltigkeitsbewertung fließt in unsere Lieferantenbewertung ein und hat – je nach Ergebnis – unterschiedliche Konsequenzen. Wenn wir durch Audits oder Assessments einen Verbesserungsbedarf feststellen, gehen wir im Rahmen der Rückmeldung zur allgemeinen Lieferantenbewertung mit dem Lieferanten in die Diskussion. Ziel ist die Definition eines schnellen Verbesserungsprogramms. Um dessen Wirksamkeit zu prüfen, werden wir auch Re-Evaluierungen durchführen. Bei unverändert schlechten Nachhaltigkeitsbewertungen hat dies Auswirkungen auf die Lieferantenstrategie, bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Auf Kundenwunsch hat auch WACKER als Lieferant ein TfS-Assessment durchgeführt. Im Jahr 2015 wurden wir erneut mit dem Award Recognition Level in Gold ausgezeichnet und zählen damit zu den Besten der Chemieindustrie. Unser größter Standort in Burghausen, Deutschland, durchlief im Jahr 2016 ein TfS-Audit, bei dem wir 100 Prozent aller Bewertungspunkte erreichten.



Produktion und Sicherheit

- | | | | |
|----|-------------------------|----|----------------------------------|
| 45 | Umweltschutzkosten | 61 | Naturschutz |
| 45 | Umwelleistungsbewertung | 62 | Anlagen- und Transportsicherheit |
| 46 | Verbundproduktion | | |
| 48 | Energie | | |
| 50 | Emissionen | | |
| 56 | Boden und Grundwasser | | |
| 57 | Abfall | | |
| 58 | Logistik und Verkehr | | |

Produktion und Sicherheit

GRI 102-15

WACKER legt 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®](#). 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.

Durch verantwortungsvolles Handeln tragen wir zu den Nachhaltigkeitszielen ([Sustainability Development Goals: SDGs](#)) der Vereinten Nationen bei. In der Produktion setzen wir z.B. bei SDG 12 „Verantwortungsvoller Konsum“, SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ und SDG 17 „Partnerschaften, um die Ziele zu erreichen“ an.

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

Unsere Standorte informieren die Öffentlichkeit regelmäßig über ihre Leistungen im Umweltschutz. Dazu zählen zum

Beispiel die jährlichen Nachbarschaftsgespräche am Standort Nünchritz. Auch unsere Standorte Adrian/Michigan, USA, Nanjing und Zhangjiagang in China laden zu Nachbarschaftsgesprächen oder Tagen der offenen Tür ein. Unsere Standorte Burghausen und Nünchritz geben in ihren Umweltberichten Daten und Fakten zum Umweltschutz bekannt. Zum Umweltinfotag 2016 am Standort Burghausen haben wir Vertreter von Behörden, die Bürgermeister benachbarter Städte und Gemeinden sowie Organisationen und Medien eingeladen.

- [Umweltbericht Burghausen 2015](#)
- [Umweltbericht Burghausen 2016](#)
- [Emissionsbericht Burghausen 2015](#)
- [Emissionsbericht Burghausen 2016](#)
- [Umweltbericht Nünchritz 2015](#)
- [Umweltbericht Nünchritz 2016](#)
- [WACKER Greater China Sustainability 2015/2016 Chinese](#)
- [WACKER Greater China Sustainability 2015/2016 English](#)

WACKER ist seit dem Gründungsjahr 1995 Mitglied im [Umweltpakt Bayern](#), der seit dem Jahr 2015 unter dem Motto „Gemeinsam Umwelt und Wirtschaft stärken“ steht. Der Umweltpakt ist Impulsgeber für eine Umweltpartnerschaft mit den Themenschwerpunkten Klimaschutz und Energie, Rohstoffeffizienz und Umwelttechnologie, biologische Vielfalt und umweltorientiertes Management. Im Vordergrund steht, die Selbstverantwortung der Unternehmen zu stärken und Umweltbelastungen zu vermeiden.

Umweltschutzkosten

Im Jahr 2016 haben wir 5,5 Mio. € (2015: 5,7 Mio. €) in den Umweltschutz investiert. Die Umweltschutzbetriebskosten betragen 81,0 Mio. € (2015: 83,8 Mio. €). Beispiele für Investitionen in den Umweltschutz sind z.B. die Fen-tox-Teilstrombehandlungsanlage am Standort Burghausen und der Umbau der Filteranlagen zur Staubreduktion in der Siliciummetallproduktion am norwegischen Standort Holla.

Umweltschutzkosten

Mio. €	2016	2015	2014
Betriebskosten	81,0	83,3	88,2
Investitionen	5,5	5,7	5,1
Investitionen in den Umweltschutz			
Gewässerschutz	3,3	1,9	4,1
Abfallwirtschaft	1,6	2,3	–
Lärmreduktion	0,1	–	–
Luftreinhaltung	0,5	0,9	0,8
Klimaschutz	–	0,3	0,2
Bodensanierung	–	0,3	0,0
Naturschutz und Landschaftspflege	–	–	–

Umweltleistungsbewertung

Um seine Standorte zu beurteilen, nutzt WACKER sein System der Umweltleistungsbewertung. Damit rechnen wir die Emissionen, Verbräuche und den Energieeinsatz eines Standorts in Umwelteinheiten um. Die Umwelteinheiten beinhalten auch den Einsatz von Wasser und die angefallenen Abfallmengen.

Neben den absoluten Mengen fließen in die Umweltleistungsbewertung Gewichtungsfaktoren ein, die vier Kriterien berücksichtigen:

- Auswirkungen auf die Umwelt
- Behandlungs- und Entsorgungssicherheit
- umweltrechtliche und unternehmenspolitische Anforderungen
- gesellschaftliche Akzeptanz

Der Energieeinsatz, also der in den Umwelteinheiten enthaltene Strom- und Wärmeverbrauch, hat auf Grund der hohen gesellschaftlichen Bedeutung von Treibhausgasen und internationalen Klimaschutzvereinbarungen eine hohe Bedeutung für WACKER. Die Kohlendioxid (CO₂)-Emissionen und sonstigen Treibhausgasemissionen sind bei WACKER hauptsächlich energiebedingte Emissionen. Der Betrag der Umwelteinheiten erhöhte sich von 2014 auf 2016 um 2,5 Prozent. Bezogen auf die Produktionsmengen haben wir uns im Vergleich zum Jahr 2014 um 6,5 Prozent verbessert. Am Standort Burghausen haben wir die spezifi-

schen Umwelteinheiten bezogen auf die Produktionsmenge seit dem Jahr 2008 um 41 Prozent gesenkt.

Umwelteinheiten der Produktionsstandorte

	2016	2015	2014
Umwelteinheiten ¹	141.269	135.321	137.816
Bruttoproduktionsmenge in Kilotonnen	16.522	16.236	14.972
Umwelteinheiten pro Kilotonne Bruttoproduktion ¹	8,6	8,3	9,2

¹ Im Berichtszeitraum 2015 wurden am Standort Burghausen auch Abfälle erfasst, die nicht produktionspezifisch anfielen, sondern v.a. aufgrund von Bau- und Investitionstätigkeiten (z.B. Bauschutt, Stahlschrott, Papier). Die Abfallmengen und EPAS-Berechnungen (Environmental Performance Assessment = Umweltleistung) wurden rückwirkend korrigiert; dadurch resultieren die Änderungen für das Jahr 2014.

In der Bilanzierung der Umweltkennzahlen wird seit dem Berichtsjahr 2015 der neue Pharmastandort Halle konsolidiert berichtet. Der Standort Charleston, USA, der im Jahr 2016 offiziell in Betrieb ging, meldete für 2015 Umweltkennzahlen aus der Inbetriebnahmephase und für 2016 erste Umweltkennzahlen aus der Produktion. Der Standort Wacker Polymer Systems (Wuxi) Co. Ltd., China, wurde im Mai 2015 stillgelegt.

Verbundproduktion

GRI 301-2, GRI 103-2

Die integrierte Verbundproduktion ist die große Stärke von WACKER. Ein wesentlicher Vorteil, den WACKER gegenüber Wettbewerbern besitzt, sind die hochintegrierten Stoffkreisläufe, über die wir an den großen Produktionsstandorten in Burghausen, Nünchritz und Zhangjiagang verfügen. Das Grundprinzip der Verbundproduktion: Anfallende Nebenprodukte aus einem Produktionsschritt werden als Ausgangsmaterial für weitere Produkte verwendet. Die dafür benötigten Hilfsstoffe, beispielsweise Silane, werden in einem geschlossenen Kreislauf bewegt. Die Abwärme aus den Produktionsprozessen nutzen wir für weitere chemische Prozesse. Dadurch verringern sich im Vergleich zu offenen Produktionsprozessen die spezifischen Herstellungskosten pro Nettoproduktionsmenge. Mit der Verbundproduktion senken wir den Energie- und Ressourcenverbrauch, nutzen Rohstoffe besser und integrieren zugleich Maßnahmen für den Umweltschutz in die Produktionsprozesse. Durch unsere Verbundstandorte schaffen wir Synergien bei der Rohstoff- und Energieversorgung.

46

Der Produktionsverbund startet im Wesentlichen mit den Ausgangsstoffen Salz, Silicium und Ethylen. In unseren integrierten Produktionsprozessen optimieren wir die Materialeffizienz, indem wir Nebenprodukte aufreinigen und wiederverwenden oder einer externen Nutzung zuführen. Beispiele:

- In unserem Ethylenverbund erzeugen wir aus Ethylen organische Grundchemikalien und daraus Polymerdispersionen und Dispersionspulver.
- In unserem Siliciumverbund entstehen nach diesem Prinzip aus wenigen Rohstoffen – Silicium, Methanol, Kochsalz (Natriumchlorid) – über 2.800 verschiedene Siliconprodukte, pyrogene Kieselsäure und polykristallines Polysilicium.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Verbundproduktion liegt darauf, den Verbrauch von Chlorwasserstoff zu minimieren. Dies ist ein unverzichtbarer Hilfsstoff, um aus energiearmen Naturstoffen reaktive Zwischenprodukte herzustellen, aus denen wir unsere Endprodukte erzeugen. Die Produktion von Chlorwasserstoff benötigt viel Energie. In unserem Stoffverbund gewinnen wir sowohl Chlorwasserstoff als auch einen Teil der aufgewendeten Energie in Form von Heißdampf zurück, während die chlorhaltigen Zwischenprodukte zu den gewünschten chlorfreien Endprodukten (wie Reinstsilicium oder pyrogene Kieselsäure) umgewan-

delt werden. Den zurückgewonnenen Chlorwasserstoff speisen wir wieder in den Produktionskreislauf ein und nutzen ihn erneut. Mit diesem geschlossenen Kreislauf reduzieren wir Emissionen und durch den verminderten Rohstoffverbrauch auch Transporte.

Über das Chloralkali-Membranverfahren versorgen wir unseren Standort Burghausen mit den Grundstoffen Chlor, Wasserstoff und Natronlauge sowie Chlorwasserstoff. Die Membranelektrolyse ermöglicht uns, auf die quecksilberbasierte Chlorelektrolyse zu verzichten und zugleich jährlich rund 25 Prozent Energie zu sparen. WACKER kam damit frühzeitig der Selbstverpflichtung der chemischen Industrie nach, bis 2020 auf das Quecksilberverfahren zu verzichten.

Beispiele für Potenziale der Ressourceneinsparung durch unsere Verbundproduktion:

- Wir recyceln 93 bis 96 Prozent des Chlorwasserstoffs, den wir in den Produktionskreisläufen unserer Standorte Burghausen und Nünchritz verwenden. Im Berichtszeitraum haben wir die HCl-Verlustrate durch weitere Optimierungsprojekte gesenkt. Dazu haben wir im Chlorsilanverbund eine zusätzliche Abgasverwertung in Betrieb genommen sowie die Abgasverwertung bei der Produktion pyrogener Kieselsäure optimiert. Die Reduktion der HCl-Verluste zeigt sich auch am Rückgang der Chloridfracht im Abwasser des Werks Burghausen um rund 1.300 Tonnen.
- Durch unsere Verbundproduktion haben wir im Jahr 2016 am Standort Burghausen über 961.243 Tonnen Emissionen von CO₂-Äquivalenten (CO₂e) vermieden (2015: 917.608 Tonnen). Die hohe Wiederverwertungsrate erspart die Erzeugung von Frisch-Chlorwasserstoff und damit Transporte von Rohstoffen und den Verbrauch von Energie.
- 50 Prozent der am Standort Burghausen im Berichtszeitraum verbrauchten Wärme stammen aus dem Wärmeverbund.
- Im Polysiliciumverbund haben wir die Wasserstoff-Kreisläufe optimiert und so den Verbrauch von aus Erdgas gewonnenem Wasserstoff deutlich gesenkt. Dadurch haben wir die Emission von Kohlendioxid im Vergleich zum Jahr 2014 um jährlich 9.300 Tonnen reduziert.

Neben Burghausen in Bayern und Nünchritz in Sachsen ist Zhangjiagang in China unser dritter großer Verbundstandort. Auch in China setzen wir auf modernste Umwelttechnik. Wir betreiben dort unsere Anlagen nach strengen

nationalen und WACKER-internen Standards für Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit. Dies gilt auch für unseren neuen Standort Charleston, USA, an dem wir den

Produktionsverbund für Polysilicium weiter optimieren werden.

Chlorwasserstoff-Verbundsystem



Energie

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 302-1, GRI 302-4

Die chemische Industrie ist eine der energieintensivsten Branchen. Allein in Deutschland nutzt sie rund 20 Prozent des Stroms, der von Industriebetrieben verbraucht wird. Die Wacker Chemie AG verbraucht in Deutschland 4.103 GWh Strom; damit liegt unser Anteil am nationalen Stromverbrauch bei etwa 0,8 Prozent. Vom konzernweiten Strombedarf entfielen 71 Prozent (2015: 78 Prozent) auf die Produktionsstandorte in Deutschland. WACKER verbessert ständig die Energieeffizienz seiner Prozesse. So 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 Wärmeverbundsysteme und verbessern diese stetig. So reduzieren wir den Einsatz von Primärenergie (Erdgas) in unseren Kraftwerken.

48

Um die Energieeffizienz zu verbessern und den spezifischen Energieverbrauch 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.

Energieeffizienz

Am Standort Burghausen nutzen wir unter anderem 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 unserem größten Standort Burghausen erzeugen wir Dampf und Strom in gekoppelter Produktion: Die hocheffiziente Kraft-Wärme-Kopplungsanlage (KWK-Anlage) hat mit über 80 Prozent einen deutlich höheren Brennstoffnutzungsgrad als konventionelle Kraftwerke zur getrennten Strom- und Wärmeerzeugung.

Den spezifischen Energieverbrauch haben wir durch Effizienzmaßnahmen im Jahr 2016 weiter reduziert. Unsere KWK-Anlage und das Wasserkraftwerk in Burghausen so-

wie das Heizkraftwerk Nünchritz erzeugten im Jahr 2016 rund 1.416 GWh Strom (2015: 1.451 GWh). Damit produzierte WACKER mit umweltfreundlichen Verfahren rund 25 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 1,0 Mio. Tonnen (2015: 1,1 Mio. Tonnen).

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

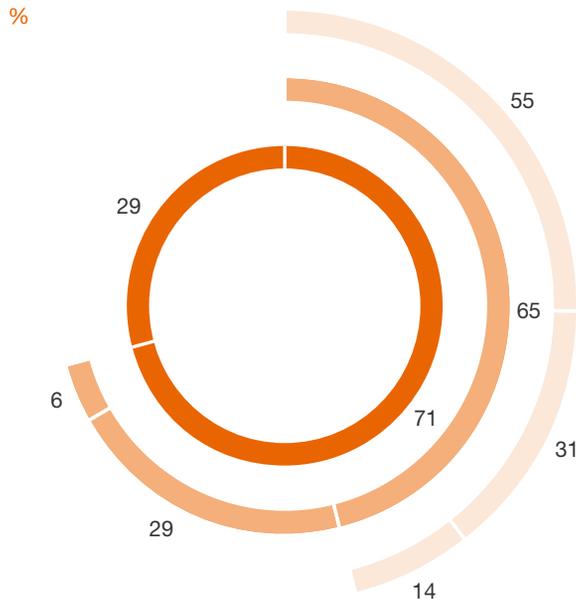
WACKER arbeitet weiter daran, seine Energieeffizienz zu verbessern. Mit quantifizierbaren [Umweltzielen](#) wollen wir die Auswirkungen unserer Produktion auf die Umwelt vermindern.

Energie sparen mit WOS

Durch Projekte im Rahmen des Wacker Operating Systems (WOS) haben wir im Berichtszeitraum die Energieeffizienz erneut verbessert:

- Am Standort Nünchritz haben wir die Regelungstechnik der Wasserstoffanlage optimiert und damit den Erdgasverbrauch um rund 15 Prozent gesenkt.
- Wir haben bei der Polysiliciumproduktion in Burghausen und Nünchritz die Produktionsverfahren verbessert und so den Dampfverbrauch in den vergangenen zwei Jahren signifikant reduziert.
- Im Werk Köln sparen wir durch Prozessverbesserungen bei der Ethylenzufuhr in der Polymerproduktion Energie.
- WACKER Greater China hat im Berichtszeitraum über 160 WOS-Projekte verfolgt. Ein Ergebnis davon war, dass z.B. am Standort Nanjing der spezifische Energieverbrauch im Jahr 2016 um 5,5 Prozent sank.

Stromversorgung



- Stromverbrauch
 Konzern 5.784 GWh
 71 % Verbrauch Deutschland
 29 % Verbrauch Ausland¹
- Stromverbrauch
 Deutschland 4.103 GWh
 65 % Stromzukauf
 29 % Kraft-Wärme-Kopplung²
 6 % Wasserkraft²
- Stromzukauf
 Deutschland 2.687 GWh
 55 % fossile Energieträger³
 31 % erneuerbare Energien⁴
 14 % Kernenergie

¹ Im Ausland beziehen wir den Strom fremd auf Basis des örtlichen Standardenergiemix
² Burghausen
³ 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
⁴ Wasserkraft, Wind, Solar; geänderte Berechnungspraxis: seit 2014 Daten entsprechend dem deutschen Energiemix; Quelle: Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft, BDEW

Energieverbrauch

GWh	2016	2015	2014
Stromverbrauch	5.784	5.147	4.926
Wärmeverbrauch	3.947	3.520	3.571
Primärenergieeinsatz gesamt	6.464	6.062	6.081
davon			
Erdgas	5.420	5.029	4.975
Feste Energieträger ¹	769	768	839
Wärme Fremdbezug ²	258	245	242
Heizöl	17	20	20

¹ Kohle, Holzkohle, Holz; eingesetzt in der Siliciummetallproduktion in Holla, Norwegen, als Reduktionsmittel
² Dampf, Fernwärme

Energie aus Wasserkraft

Am Standort Burghausen versorgen die Alzwerke die Wacker Chemie AG seit bald einem Jahrhundert mit elektrischer Energie. Die durchschnittliche Jahreserzeugung liegt derzeit bei 265 GWh.

Von 1922 bis 2016 haben die Alzwerke 23.246 GWh erzeugt. Mit dem Bau des Alzkanals zwischen Hirten an der Alz und Burghausen an der Salzach wurde es möglich, die Kraft des Wassers, das 63 Meter tief in die Turbinen stürzt, für den Betrieb eines Wasserkraftwerks am Salzachufer zu nutzen. Die in den Alzwerken erzeugte elektrische Energie war die wesentliche Voraussetzung zur Ansiedlung der chemischen Industrie am Standort Burghausen.

In den vergangenen Jahrzehnten haben die Alzwerke ihre Energieausbeute und die Jahresverfügbarkeit immer weiter gesteigert. Das Wasser dient neben der Stromversorgung auch als Kühl- und Brauchwasser am Standort Burghausen. Im Jahr 2016 haben wir den rund 17 Kilometer langen Alzkanal saniert. Über das Großprojekt haben wir z.B. mit einem [WACKER WISSENSFORUM](#) und im [Online-Baustellentagebuch](#) informiert. Diese große Investition im mittleren zweistelligen Millionen-Euro-Bereich zeigt, dass WACKER sich langfristig zur Erzeugung von Energie durch regenerative Energiequellen bekennt.

Emissionen

Wir entwickeln unsere Produktionsverfahren ständig weiter, um Emissionen zu minimieren. Unser Umweltmanagement kontrolliert die Emissionen in Wasser und Luft – Treibhausgasen und luftfremde Stoffe – sowie des Lärms.

Luft

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5, GRI 305-6, GRI 305-7

Die globale Erwärmung aufgrund steigender Kohlendioxidemissionen (CO₂) ist ein gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanter Umweltfaktor. Eine Folge davon können regional unterschiedliche Extremwetterlagen sein, wie Stürme, Dürren oder Überschwemmungen, und daraus resultierende Auswirkungen z.B. auf die Landwirtschaft und die Verfügbarkeit von Trinkwasser. Eine wesentliche Ursache für den Klimawandel ist die Verbrennung fossiler Energieträger. Deshalb sehen wir in der Energieeffizienz einen Schlüssel für ökologisch effektiven Klimaschutz.

Die konzernweite CO₂-Bilanz ist ein wesentliches Instrument dafür, Maßnahmen für den Klimaschutz zu verfolgen. Wir erfassen seit dem Jahr 2011 unsere indirekten Treibhausgasemissionen aus dem Zukauf von Energie (gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2) und seit dem Jahr 2012 zudem unsere Scope-3-Emissionen. Diese umfassen alle Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette entstehen, zum Beispiel durch Lieferanten oder bei der Entsorgung und dem Transport von Produkten.

Diese Emissionsdaten haben wir auch im Geschäftsjahr 2016 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. Die Wacker Chemie AG hat in der Bewertung 2016 des Carbon Disclosure Project (CDP) das Performance Profil B auf einer Skala von A bis D erreicht. Mit einem Disclosure Score von 97 von 100 möglichen Punkten und einem Performance Score B auf einer Skala von A bis E lagen wir im Jahr 2015 über dem Durchschnitt der Kategorie Energy & Materials. In der Liste der MDAX-Unternehmen gehörte WACKER im Jahr 2015 zu den Indexführern.

Die direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) stiegen im Jahr 2016 durch die Inbetriebnahme des Standorts Charleston konzernweit um 8,7 Prozent (in CO₂-Äquivalen-

ten, CO₂e). Im Vorjahr sanken sie konzernweit um 1,4 Prozent.

Unsere indirekten CO₂-Emissionen aus dem Zukauf von Energie (gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 2) haben sich im Jahr 2016 um knapp 17 Prozent auf 1.855 kt (2015: 1.544 kt) erhöht. Ursachen waren die Inbetriebnahme des Standorts Charleston, USA, und vorübergehende Revisionsarbeiten im selben Jahr am Burghauser Gas- und Dampfturbinen-Kraftwerk. Ursachen für den Anstieg der indirekten CO₂-Emissionen im Jahr 2015 waren die Berücksichtigung der Emissionen aus dem Stromverbrauch der 300 mm Waferproduktion in Singapur, erhöhte Produktionsmengen an den Standorten Burghausen und Nünchritz sowie die Zunahme des Emissionsfaktors für die Stromerzeugung in Deutschland (Daten gemäß [„CO₂-Emissions from Fuel Combustion“, Edition 2015 und 2016 \(nur englischsprachige Version\) der International Energy Agency \(nur englischsprachige Version\)](#)). Durch Energieeffizienzmaßnahmen haben wir den gewichteten spezifischen Energieverbrauch und die damit verbundenen spezifischen CO₂-Emissionen bei einem vergleichbaren Produktportfolio gesenkt.

Emissionen in die Luft

	2016	2015	2014
CO₂ Kohlendioxid¹			
direkt (kt)	1.287	1.234	1.251
indirekt (kt)	1.856	1.544	1.420
Andere Treibhausgase			
CH ₄ Methan (t)	90	89	81
N ₂ O Lachgas (t)	42	39	64
HFC teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (t)	41 ²	8	6
PFC perfluorierte Kohlenwasserstoffe (t)	0,059	0,059	0,059
NF ₃ Stickstofftrifluorid (t)	0,012	0,011	0,008
SF ₆ Schwefelhexafluorid (t)	0,000	0,000	0,000

¹ CO₂-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 CO₂-Emissionen. Scope 2: indirekte Emissionen aus dem Energiezukauf (für zugekauften Strom umgerechnet in CO₂-Äquivalente) auf Basis nationaler Strommixe. Gemäß den Empfehlungen des GHG Protocol wurden auf Grund von Anpassungen der Systemgrenzen die direkten und indirekten Emissionen rückwirkend bis zum Bezugsjahr 2012 der CO₂-Zielsetzung der Wacker Chemie AG neu berechnet. Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden bei den direkten CO₂-Emissionen des Konzerns zusätzlich auch die Emissionen aus dem Innerwerkverkehr der Standorte und die Emissionen der biologischen Abwasserreinigung sowie der Notstromaggregate während der Alkanalabstellung des Standorts Burghausen berücksichtigt.

² Der Anstieg bei den HFC teilfluorierten Fluorkohlenwasserstoffen ist nicht auf den Normalbetrieb (reguläre Emissionen) zurückzuführen, sondern resultiert aus unvorhergesehenen Ereignissen bzw. Verlusten durch Undichtigkeiten.

Direkte Treibhausgasemissionen

kt CO ₂ e ¹	GWP-Faktor ²	2016	2015	2014
CO ₂ Kohlendioxid ³	1	1.287,39	1.234,08	1.251,08
CH ₄ Methan ⁴	25	2,25	2,23	2,03
N ₂ O Lachgas	298	12,61	11,72	19,00
HFC teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe	1.430	58,33 ⁴	11,21	8,54
PFC perfluorierte Kohlenwasserstoffe	9.800	0,58	0,58	0,58
NF ₃ Stickstofftrifluorid	17.200	0,21	0,19	0,14
SF ₆ Schwefelhexafluorid	22.800	0,00	0,00	0,00

¹ CO₂e = CO₂-Äquivalente, gemäß Greenhouse Gas Protocol Scope 1 (direkte Emissionen).

² Der GWP-Faktor (Global Warming Potential) gibt an, wie viel ein Gas im Vergleich zu CO₂ zum Treibhauseffekt beiträgt. Beispiel: Der GWP-Faktor für Methan beträgt 25 bezogen auf 100 Jahre (gemäß IPCC Fourth Assessment Report 2007). Somit trägt ein Kilogramm Methan 25-mal stärker zum Treibhauseffekt bei als ein Kilogramm CO₂.

³ Für die Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden bei den direkten CO₂-Emissionen des Konzerns zusätzlich auch die Emissionen aus dem Innerwerkverkehr der Standorte und die Emissionen der biologischen Abwasserreinigung sowie der Notstromaggregate während der Alkanalabstellung des Standorts Burghausen berücksichtigt.

⁴ Der Anstieg bei den HFC teilfluorierten Fluorkohlenwasserstoffen ist nicht auf den Normalbetrieb (reguläre Emissionen) zurückzuführen, sondern resultiert aus unvorhergesehenen Ereignissen / Verluste durch Undichtigkeiten

Emissionen luftfremder Stoffe

	2016	2015	2014
NO _x Stickoxide (t)	2.035	1.919	1.960
NMVOc flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (t)	920	910	830
CO Kohlenmonoxid (t)	333	327	347
Gesamtstaub ¹	517	389	494
SO ₂ ² (t)	729	739	766

¹ Eines unserer Umweltziele betrifft die Emissionen von Gesamtstaub. Wir berichten diese Emissionen erstmals für das Jahr 2016 (rückwirkend ermittelt bis zum Jahr 2012, dem Ausgangsjahr des Umweltziels bezüglich Staub).

² SO₂ (Schwefeldioxid) berichten wir erstmals für das Jahr 2016 (rückwirkend ermittelt bis zum Jahr 2014) für den Standort Holla.

Die Stickoxidemissionen (NO_x) stiegen im Jahr 2016 sowohl durch den neuen Standort Charleston als auch durch eine neue Messmethode bei der gesetzlich erforderlichen Emissionsdatenerfassung am Standort Holla, Norwegen. Im Vorjahr waren sie um rund vier Prozent zurückgegan-

gen. Dies ist auf verschiedene Maßnahmen zurückzuführen: Am Standort Freiberg nahm Siltronic eine dritte Wäscherstufe am NO_x-Wäscher in Betrieb. Am Dampferzeuger in Nünchritz wurde eine Brennerstufe modernisiert. Wir haben in Nünchritz weniger Abfälle thermisch verwertet, wodurch weniger NO_x emittiert wurde. In unserem Burghauser Kraftwerk wirkte sich die erhöhte Betriebszeit der Gasturbine im Jahr 2015 ebenfalls positiv auf die NO_x-Emissionen aus.

Die Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen ohne Methan (NMVOC) sind am Standort Burghausen im Jahr 2016 gesunken; konzernweit stiegen sie leicht durch höhere Produktionsmengen an den Standorten Nanjing, China, und Ulsan, Korea. In China unterstützen wir eine Initiative der örtlichen Behörden zur Senkung der VOC-Emissionen. An den Standorten Nanjing und Zhangjiagang führen wir das sogenannte VOC LDAR ein (VOC Leakage Detection And Repair; Leckagen aufdecken, erkennen und beseitigen). Zudem überwachen wir am Standort Nanjing die VOC-Emissionen aus den Trocknern des Pulverbetriebes durch Online-Monitoring und teilen den Umweltbehörden unsere Messdaten mit.

Am Standort Eddyville von WACKER BIOSOLUTIONS in Iowa, USA, haben wir die Apparateinstandhaltung und Lösemittelrückgewinnung optimiert und dadurch die Emissionen von NMVOC im Zeitraum von 2012 bis 2015 um 33 Prozent NMVOC reduziert. Wegen geringerer Produktionsauslastung gingen dort die NMVOC-Emissionen im Jahr 2016 weiter zurück.

Eines unserer Konzernumweltziele ist, die spezifischen Staubemissionen von 2012 bis 2022 pro Tonne Produkt zu halbieren. Dies betrifft im Wesentlichen die Siliciummetallproduktion am Standort Holla, Norwegen, wo wir im Berichtsjahr die Filteranlagen zur Staubreduktion umgebaut haben. Während des behördlich genehmigten, vierwöchigen Ausnahmebetriebs auf Grund des Umbaus stiegen die Staubemissionen vorübergehend an. Betrachtet man den Normalbetrieb im Jahr 2016 zum Berechnen der spezifischen Emissionen, so haben wir bezogen auf das Ausgangsjahr 2012 die Staubemissionen durch bereits umgesetzte Maßnahmen um rund 40 Prozent reduziert.

Am Standort Stetten gab es im Berichtszeitraum bei ungünstigen Witterungsverhältnissen durch die Annahme von Versatzgut Geruchsbelästigungen für die Nachbarn. Wir haben die Ursachen analysiert und an mehreren Lösungswegen gearbeitet. Ein neuer Ansatz ist, dass wir grundsätzlich kein geruchsintensives Versatzgut mehr annehmen. Daneben haben wir bereits verfüllte Kammern nochmals abgedichtet und den Einsatz von Cyclodextrinen zur Geruchsabsorption erfolgreich getestet. Im nächsten

Schritt führen wir einen Langzeitversuch mit Cyclodextrinen durch.

An unserem größten Produktionsstandort in Burghausen überwachen wir durch Messungen an den Anlagen, dass wir die gesetzlichen Emissionsgrenzwerte einhalten. Ein externer Gutachter wies durch Immissionsmessungen am angrenzenden FFH-Gebiet (Flora Fauna Habitat) nach, dass die dort gemessenen Werte die gesetzlichen Grenzwerte bzw. die Orientierungswerte deutlich unterschreiten.

Nachhaltige Mobilitätsstrategie

Beim Klimaschutz spielt nicht nur die Produktion eine Rolle, sondern auch die Verkehrslast durch die Beschäftigten. Wir motivieren unsere Mitarbeiter, das eigene Auto stehen zu lassen. Am Standort Burghausen setzen wir 56 Pendlerbuslinien ein, mit denen täglich rund 3.000 unserer Mitarbeiter im Umkreis von bis zu 50 km fahren; rund 5.000 Mitarbeiter besitzen Jahreskarten.

Am Standort Burghausen unterhalten wir einen Fuhrpark von ca. 6.000 Werkfahrrädern und bieten Auflademöglichkeiten für E-Bikes unserer Mitarbeiter. Die Auflademöglichkeit besteht auch in unserer Zentralen Forschung in München. Am Standort Nünchritz gibt es rund 950 Werkfahrräder. In Deutschland haben wir an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ teilgenommen.

Den GreenFleet-Award 2015 erhielt WACKER von der FleetCompany GmbH, einer Tochter des TÜV Süd, für sein Flotten- und Beförderungskonzept. Die Jury würdigte, dass WACKER umweltschonende Fahrzeuge einsetzt, Personentransporte und Dienstfahrten auf ein Minimum reduziert sowie Buszubringerdienste organisiert und eine Flotte von Werkfahrrädern unterhält.

Unsere Dienstwagenflotte umfasst konzernweit rund 650 Fahrzeuge und macht 0,5 Prozent der konzernweiten Treibhausgasemissionen nach Scope 1 des Greenhouse Gas Protocol aus. Bei der Auswahl unserer Vertragsunternehmen zur Personenbeförderung bewerten wir die Fahrzeuge der Bieter hinsichtlich Sicherheit und Umweltauswirkungen. Für unsere Dienstwagenflotte in Deutschland besteht seit dem Jahr 2011 nur noch die Auswahlmöglichkeit von Fahrzeugen, die in der ADAC-Bewertung für Sicherheit und Umwelt mindestens die Note „gut“ erreicht haben.

Wir haben für den CO₂-Ausstoß der Dienstwagen strengere Obergrenzen festgelegt, von maximal 110 bis 175 g/km. Im Flottendurchschnitt erreichen wir einen Wert von 132 g/km. Bei einer jährlichen Fahrleistung von durchschnittlich 30.000 km pro Wagen haben wir den CO₂-Ausstoß im Berichtszeitraum im Vergleich zum Jahr 2012 um knapp zehn

Prozent gesenkt. Seit Ende 2016 integrieren wir mit dem Projekt WACKER Emobility im Rahmen von Tests die Elektromobilität im Dienstwagenbereich.

WACKER bietet seinen Vielfahrern und Dienstwagennutzern die Möglichkeit an Sicherheits- und Eco-Trainings teilzunehmen. Bei den regelmäßigen Sicherheitswochen an unseren Standorten werden Themen der nachhaltigen Mobilität einbezogen. Wir untersuchen Anreizsysteme, um Führungskräfte noch mehr zum Umstieg auf umweltfreundliche Fahrzeuge mit alternativen Antrieben zu motivieren.

Den Einsatz eines Wasserstoffantriebs haben wir im Berichtszeitraum geprüft und halten Elektromotoren für besser geeignet. Der Elektroantrieb verursacht keine Abgase, ist geräuscharm und hat geringe Betriebs- und Unterhaltskosten, da er weniger wartungsintensiv ist.

Über zwei Drittel der Flurförderfahrzeuge (Hubwägen, Stapler, Zugmaschinen) an den Standorten Burghausen und Nünchritz sind mit Elektroantrieb ausgestattet. Auch bei weiteren Geräten, wie Pumpen und Kompressoren, sind wir konzernweit auf Energie sparende Elektromotoren umgestiegen.

In Burghausen bringt ein Shuttle-Bus die aus München angereisten Mitarbeiter vom Bahnhof zum gewünschten Gebäude auf dem Werkgelände; dort fährt ein „Zero Emission“-Besuchershuttle. Zu unseren Poolwagen gehören Elektrofahrzeuge und seit 2016 auch Hybridfahrzeuge. Unsere interne Post am Standort Burghausen haben wir seit Herbst 2016 auf Elektrofahrzeuge umgestellt. Auch die technischen Bereiche für Montage und Bereitschaftsdienst nutzen einige Elektronutzfahrzeuge.

Wir motivieren unsere Mitarbeiter dazu, für die Strecke zwischen dem Standort Burghausen und der Hauptverwaltung München die Bahn zu nutzen. Für diese „Stammstrecke“ haben wir mit der SüdOstBayernBahn ein Spezialticket für die Fahrten zwischen Burghausen und München verhandelt, das den öffentlichen Nahverkehr (z.B. die U-Bahn zur Hauptverwaltung) einschließt. Zusätzlicher Anreiz des Corporate Spezialtickets ist eine Bonuskarte für Vielfahrer. WACKER stellt für Mitarbeiter auch Bahncards zur Verfügung. Im Rahmen des Programms [bahn.business](#) im Jahr 2016 wurden 43,4 Prozent unserer Dienstreisen per Bahn CO₂-frei mit 100 Prozent Ökostrom zurückgelegt.

An unseren chinesischen Standorten Nanjing und Zhangjiagang bieten wir Shuttle-Busse vom Wohnort zu WACKER an. Der amerikanische Siltronic-Standort in Portland/Oregon motiviert seine Mitarbeiter zu umweltbewusstem Verkehrsverhalten, beispielsweise durch Zuschüsse

für Fahrkarten des öffentlichen Nahverkehrs. In Singapur bietet Siltronic Shuttle-Busse vom Betrieb in verschiedene Stadtviertel an. Auch für die Mitarbeiter in Kalkutta, Indien, gibt es ein Shuttle-Bussystem.

Lärm

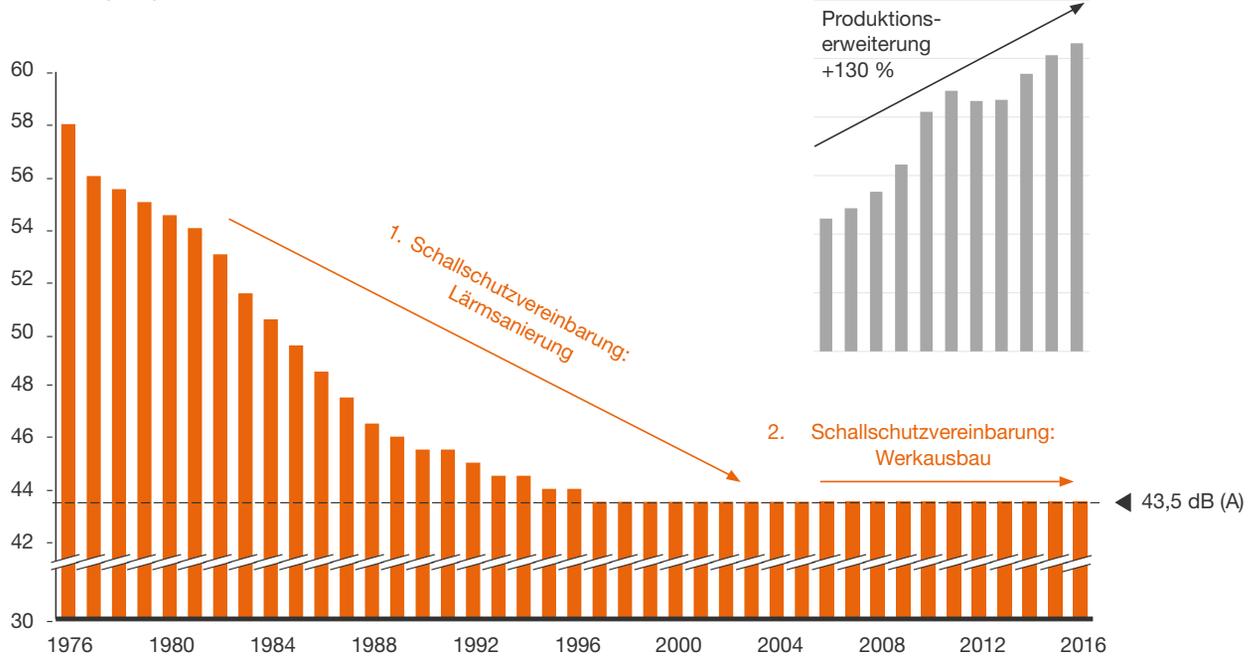
Schallschutz sehen wir als wichtiges Element unserer sozialen Verantwortung. Denn Lärm kann eine große Umweltbelastung für Menschen sein. An unseren Produktionsstandorten arbeiten wir intensiv an Maßnahmen und Projekten zur Lärminderung. So ging in den letzten 40 Jahren der vom Werk Burghausen verursachte Geräuschpegel um ein Vielfaches zurück. Die Immissionsschutzfachleute der Umweltabteilung sind ständig im Werk unterwegs, um die Lärmbelastung an Arbeitsplätzen zu überprüfen und den Geräuschpegel zu überwachen, der vom Werk nach außen dringt. Die an einem zentralen Messort in Burghausen festgestellten Dezibel gelten als richtungsweisend für die Lärmbelastung, die vom Werk ausgeht. Bei regulärem Betrieb der Produktionsanlagen liegt die Lautstärke an der Messstelle bei rund 43 Dezibel – das sind fast 20 Dezibel weniger als bei einem Gespräch.

Im Vergleich zum Beginn der Messungen im Jahr 1976 beträgt die Schallintensität des Werks heute nur noch ein Zwanzigstel, obwohl sich der Anlagenbestand im gleichen Zeitraum weit mehr als verdoppelt hat. Das Grundprinzip des Immissionsschutzes lautet: Für jede neue Schallquelle muss eine bisherige, lautere Quelle verschwinden oder saniert werden. Am Standort Burghausen sind derzeit rund 1.800 Schallquellen nach Lautstärke kategorisiert und in einer umfassenden akustischen Ausbreitungsberechnung erfasst. Kleinere Lärmquellen werden alle zehn, größere alle drei Jahre überprüft. Bei Neubauten werden die Schallschutzfachleute bereits in der Planungsphase eingebunden. Abnahmemessungen erfolgen nicht nur bei allen Neuanlagen, sondern auch bei Anlagenänderungen. Zusätzlich zur Eigenüberwachung führt alle drei Jahre eine unabhängige Fachstelle eine Immissionsprüfung durch.

Um den Lärm einzelner Maschinen zu reduzieren, nutzen wir Dämmung, Einhausung, Schalldämpfer oder Abschirmwände. Beim Lärmschutz spielt auch die Gesamtbetrachtung der Schallausbreitung eine Rolle: Stehen laute Maschinen beispielsweise in hohen Gebäuden mit großen Fensterfronten, gerät die Glasfläche in Schwingung und der Lärm breitet sich aus. Ein weiteres Beispiel ist die Abluft: Nach dem Neubau eines Sprühtrockners für Dispersionspulver am Standort Burghausen haben unsere Experten die Lärmemission direkt im Auslasskamin gemessen; die ermittelte Lärmquelle wurde anschließend durch technische Umstellungen leiser. Diese Lösung haben wir auf bereits in Burghausen bestehende Sprühtrockner übertragen.

Burghausen Schallschutzvereinbarung

Beurteilungspegel dB (A)



54

Wasser

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-5

Wasser ist eine der kostbarsten Ressourcen – als Trinkwasser, Rohstoff sowie als Löse- und Kühlmittel bei vielen technischen und chemischen Prozessen. Der sparsame Umgang mit Wasser und der Schutz natürlicher Wasserressourcen sind für WACKER selbstverständlich. Wir reinigen unsere Abwässer bestmöglich und wiederverwerten das Wasser durch Kreisläufe in unserer Produktion. Wir vermeiden, dass dieser mehrfache Einsatz den Energieverbrauch erhöht oder sich auf andere Weise negativ auf die Umwelt auswirkt.

Wir nutzen das [Global Water Tool® \(GWT\) \(nur englischsprachige Version\)](#) des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), um den jährlichen relativen Wasserstressindex der Länder zu ermitteln, in denen unsere wichtigsten Produktionsstandorte sind. Die seit dem Jahr 2012 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 Produkti-

onsstätten 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 Wassereinsatzes.

Im Verein „[Naturnahe Alz](#)“ unterstützen wir mit sieben weiteren Unternehmen aus dem bayerischen Chemiedreieck den bayerischen Staat dabei, den Fluss Alz zu renaturieren und dessen Ökosystem nachhaltig zu stärken.

Im Jahr 2016 haben wir den rund 17 Kilometer langen Alzkanal am Standort Burghausen saniert. Dessen Wasser dient zur Strom- sowie zur Kühl- und Brauchwasserversorgung des Standorts Burghausen. Während der Sanierung haben wir die alternative Versorgung mit Kühl- und Brauchwasser sowie die geänderte Entsorgung von Kühl-, Brauch- und Abwasser mit einem Monitoringprogramm überwacht, um sicherzustellen, dass die Gewässerökologie nicht nachteilig beeinträchtigt wurde. Wir haben ersatzweise Wasser aus dem Fluss Salzach als Kühl- und Brauchwasser genutzt, das eine deutlich niedrigere Wassertemperatur aufweist als das Wasser des Alzkanals. Dadurch musste deutlich weniger Wasser eingesetzt werden, allerdings mit höherem Energieaufwand für die Pumpleistung. Deshalb setzen wir nach der Sanierung wieder das

mit geringem Energieaufwand nutzbare Wasser des Alzkals ein.

Wassereinsatz / Emissionen in Gewässer

	2016	2015	2014
Wassereinsatz (Tsd. m³)	231.858	237.060	241.973
Kühlwassermenge (Tsd. m³)	214.912	221.274	223.647
Abwassermenge (Tsd. m³)	21.440	20.731	21.140
CSB chemischer Sauerstoffbedarf (t)	1.310	1.150	1.230
AOX halogenierte organische Kohlenwasserstoffe (t)	3,2	2,2	2,1
Schwermetalle (t)	1,2	1,2	1,3
Gesamt-Stickstoff (t)	567	611	533
Gesamt-Phosphor (t)	6,5	6,4	7,8

Durch die neue Polysiliciumproduktion in Charleston, USA, haben sich die Abwasserfrachten von CSB (chemischer Sauerstoffbedarf) im Jahr 2016 erhöht.

Der Anstieg von AOX (adsorbierbare organische Halogenverbindungen) im Jahr 2016 wurde durch eine Fehleinleitung eines am Standort Burghausen ansässigen Unternehmens in das WACKER-eigene Kanalnetz verursacht; der eingeleitete Stoff hatte keine nachteiligen Auswirkungen auf die Umwelt.

Im Jahr 2015 haben wir eine wasserrechtliche Erlaubnis erhalten, um künftig am Standort Burghausen mehr Grundwasser zu entnehmen. Damit stellen wir die Qualität unserer Reinstwasserversorgung sicher und können Phasen schlechter Qualität des Oberflächenwassers überbrücken. Die Entnahme von Grundwasser begleiten wir durch ein umfangreiches Monitoringprogramm. Dazu gehören Messungen des Grundwasserstands, Abflussmessungen an drei Bächen der Gemeinde Haiming sowie eine Funktionskontrolle der Lebensräume im Auwald mit naturschutzfachlichen Bestandsaufnahmen. Damit gewährleisten wir, dass sich die Grundwasserentnahme nicht negativ auf die gemeldeten Schutzgebiete auswirkt.

WACKER SILICONES reduziert am Standort Burghausen seit dem Jahr 2015 mit einer Fentox-Teilstrombehandlungsanlage die organische Fracht im Zulauf zur biologischen Abwasseranlage. In den vergangenen sieben 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 Schad-

stoffen 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.

In Burghausen haben wir im Berichtszeitraum neue Schutzmaßnahmen für den Regenwasserkanal etabliert: Zur Vermeidung von Stoffeinträgen in den Regenwasserkanal stehen jetzt im Werk Burghausen spezielle Matten für Gullys und Kanaldeckel zur Verfügung. Damit soll verhindert werden, dass bei Unfällen mit Stoffaustritten z.B. Benzin, Hydrauliköl oder Produkte aus Anlagen über die Straßentwässerung in den Regenwasserkanal laufen.

Am Standort Nünchritz gewinnen wir das Brauchwasser aus werkeigenen Brunnen (2016: 4.059.847m³, 2015: 4.291.069 m³). Der Anteil von Trinkwasser macht weniger als ein Prozent unseres gesamten Wassereinsatzes an diesem Standort aus.

Einen neuen Düker haben wir im Jahr 2015 am Standort Nünchritz gebaut, da die beiden bestehenden Wasserversorgungsleitungen 50 und 80 Jahre alt sind. Das für die Produktion benötigte Brauchwasser wird aus Brunnen auf der linken Elbseite entnommen und unter der Elbe hindurch ins Werk geleitet. Der Wassereinsatz wurde durch den neuen Düker nicht verändert; die Fördermenge an Brunnenwasser beträgt durchschnittlich rund 500 m³ pro Stunde. Das Wasser wird vorrangig zur Kühlung von Anlagen eingesetzt; das Abwasser geht über die Kläranlage zurück in die Elbe.

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. Seit dem Jahr 2010 hat sich der spezifische Wassereinsatz im Werk Nünchritz halbiert, obwohl die Abwassermengen insgesamt durch den Ausbau der Polysiliciumproduktion stiegen.

Trotz höherer Reinheitsanforderungen haben wir in der Produktion bei Siltronic Wasser eingespart, z.B. durch Kreislaufwasser in Prozessen mit geringeren Reinheitsanforderungen, längere Standzeit des Reinigungsbads, Wiederverwendung von Konzentrat aus der Umkehrosmose für me-

chanische Prozesse (wie Luftwäscher, Läppen, Drahtsägen). Siltronic hat z.B. am Standort Portland, USA, seit 2013 rund 39 Prozent Wasser gespart. Wir überwachen den Reinstwassereinsatz in der Waferproduktion; Siltronic erreicht eine Wasser-Recyclingrate von bis zu 45 Prozent.

Die Stadt Freiberg erhält ihr Wasser aus der Talsperre Lichtenberg. Der dortige Siltronic-Standort nutzt das Oberflächenwasser aus der Talsperre für die Kühlung von Kristallzieh Anlagen. Zudem wird es zu Reinstwasser für die Waferproduktion aufbereitet. Oberflächenwasser aus dem Kohl-

bach-Kunstgraben wird nur noch ins Werk geleitet, um die Notkühlung der Kristallzieh Anlagen zu betreiben. Im Zusammenhang mit dem Bau der neuen Ziehhalle hat der Standort Freiberg ein Regenrückhaltebecken mit Havariefunktion erhalten. Im Notfall können belastete Abwässer in einem Becken aus Stahlbeton separiert werden. Mit dem Neubau der Anlage wird die Entwässerung des Standorts auf den neuesten Stand gebracht und ein Beitrag geleistet, dass bei einer Havarie das Risiko einer Verschmutzung von Münzbach und Mulde weiter reduziert wird.

Boden und Grundwasser

GRI 306-3

Wie bei vielen traditionsreichen Chemieunternehmen finden sich auf Geländen von WACKER-Standorten Verunreinigungen im Boden. Denn in der Gründerzeit der chemischen Produktion war noch nicht bekannt, welche Gefahren von bestimmten Stoffen ausgehen können und dass einige Substanzen über lange Zeit im Boden bleiben, ohne abgebaut zu werden.

Zur Sanierung der Altlasten am Standort Burghausen betreibt WACKER seit 1989 Anlagen, die Bodenluft absaugen. Damit werden vor allem leichtflüchtige halogenierte Kohlenwasserstoffe aus dem Boden entfernt und in der Rückstandsverbrennungsanlage unschädlich gemacht. Bis Ende des Jahres 2016 haben wir insgesamt 2.041 Tonnen chlorierte Kohlenwasserstoffe (CKW) entsorgt; die entfernte Schadstoffmenge im Jahr 2016 betrug 19 Tonnen.

Mit einer Grundwasserstrippanlage beseitigen wir seit 2003 eine lokal begrenzte Grundwasserverunreinigung östlich des Burghausener Standorts. Bis Ende 2016 haben wir 31 Tonnen Chlorkohlenwasserstoffe entfernt; die Schadstoffkonzentration ist bis auf ein Zehntel der Ausgangskonzentration zurückgegangen. Um den Eintrag von Hexachlorbutadien (HCB) in den Unterwasserkanal am Standort Burghausen zu verringern, reinigen wir weiterhin das

Grundwasser an belasteten Stellen des Werkgeländes. Derzeit werden pro Jahr 92 Kilogramm dieses Schadstoffs entfernt. Unser jährliches Fischschadstoff-Monitoring am Standort Burghausen ergab, dass Fische aus der Salzach ohne Bedenken verzehrt werden können.

Auch am Standort Nünchritz sind Belastungen des Grundwassers vorhanden: Diese stammen aus früherer Produktion vor Übernahme des Werks durch WACKER und wurden bereits im Rahmen befristeter Maßnahmen gereinigt. Derzeit läuft eine Sanierungsuntersuchung, um ein Konzept für weitere Sanierungsmaßnahmen zu erstellen. Zudem überarbeiten wir am Standort Nünchritz in enger Zusammenarbeit mit den Behörden ein Konzept zum Hochwasserschutz.

Der amerikanische Siltronic-Standort Portland/Oregon, USA, entwickelte ein Verfahren, um Rückstände von Trichlorethylen (TCE) im Grundwasser mit Hilfe von Mikroorganismen biologisch abzubauen. Mit dieser vom Oregon Department of Environmental Quality (ODEQ) genehmigten Methode befreien wir das Grundwasser fast komplett von Trichlorethylen und erreichen damit Trinkwasserqualität. Die US Environmental Protection Agency hat unser biologisches Verfahren zum Abbau chlorierter flüchtiger organischer Verbindungen (CVOC) anerkannt, mit dem wir über 90 Prozent dieser Stoffe beseitigen.

Abfall

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 306-2

In der Verbundproduktion minimieren wir Abfälle, indem wir Nebenprodukte in den Produktionskreislauf zurückführen. WACKER ist bestrebt, im gesamten Lebenszyklus eines Produkts Abfall zu vermeiden. Konzernweit erfassen wir die Menge des angefallenen Abfalls aufgeschlüsselt nach den Kriterien „zur Verwertung“ und „zur Beseitigung“, sowie „gefährlich“ und „nicht gefährlich“.

Bezüglich Abfall gilt bei uns: Vermeidung vor Verwertung vor Beseitigung. Wir sehen eine Daueraufgabe darin, neue Möglichkeiten zur geeigneten stofflichen Verwertung innerhalb und außerhalb der Werke zu ermitteln. Der Standort Nünchritz hat seit dem Jahr 2010 eine Verwertungsquote von über 97 Prozent erreicht.

Wir legen größten Wert darauf, dass die Verwertung, Behandlung und Beseitigung von Abfällen umweltgerecht und rechtssicher erfolgt. Dazu überwachen wir die Entsorgungsunternehmen, mit denen wir bei der Verwertung und Beseitigung zusammenarbeiten, in regelmäßigen Audits und bewerten diese nach vier Kriterien:

- Menge der entsorgten Stoffe
- Unternehmensgröße des Dienstleisters
- Potenzial eines Umweltschadens der entsorgten Stoffe
- Kosten der Entsorgung

Für unsere Besuchsberichte bei Entsorgern füllen wir systematische Checklisten aus. Über das interne Environmental Information System (EIS) gewährleisten wir den Informationsaustausch unserer deutschen Standorte über externe Entsorger.

Abfälle

t	2016	2015	2014 ¹
Gesamt	167.140	167.910	173.110
Davon			
Beseitigt	43.590	46.490	51.570
Verwertet	123.550	121.420	121.540
Beziehungsweise			
Gefährlich	81.110	75.520	78.330
Nicht gefährlich	86.030	92.390	94.780

¹ Seit 2015 werden am Standort Burghausen auch Abfälle erfasst, die nicht produktionspezifisch anfallen, sondern v.a. durch Bau- und Investitionstätigkeiten (z.B. Bauschutt, Stahlschrott, Papier). Die Abfallmengen wurden rückwirkend korrigiert.

Am Standort Burghausen haben wir im Jahr 2015 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. Im selben Jahr haben wir am Standort Burghausen Abfälle erfasst, die nicht produktionspezifisch anfallen, sondern vor allem durch Bau- und Investitionstätigkeiten, wie Bauschutt, Stahlschrott oder Papier. Konzernweit sind die Abfallmengen im Jahr 2015 um rund drei Prozent gesunken; dieser Trend setzte sich im Jahr 2016 fort.

Wir betreiben eine Chemikalienbörse. Über diese Datenbank können die Mitarbeiter Stoffe abrufen, die am Standort Burghausen in angebrochenen oder originalverpackten Gebinden verfügbar sind. Die Chemikalienbörse trägt dazu bei, nicht mehr benötigtes Material sinnvoll weiterzuverwenden. Für größere Mengen von Stoffen steht ein Online-Portal zur Verfügung, auf dem unsere Geschäftsbereiche ungenutzte Materialien konzernweit anbieten, um eine Entsorgung zu vermeiden.

Bei WACKER Indien in Mumbai fanden im Berichtszeitraum Aktionen zum [World Environment Day \(nur englischsprachige Version\)](#) statt, bei denen sich die Mitarbeiter auch mit Themen der Abfallvermeidung beschäftigten.

Mehrwegverpackung

WACKER achtet darauf, umweltverträgliche Verpackungen einzusetzen. Die Siltronic AG setzt auf wiederverwertbare Mehrwegverpackungen, wie die Hybox. In solchen Mehrwegcontainern für Transporte im hygienisch sensiblen Be-

reich 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 74.000 Hyboxen versandt und durch dieses Mehrwegkonzept insgesamt rund 3.700 Tonnen Abfall vermieden.

Die Siltronic-Standorte setzen ein Recyclingverfahren für Sägeslurry ein. Sägeslurry wird beim Drahtsägen von Waferscheiben zugeführt und besteht aus Schneidflüssigkeit

sowie aus Siliziumcarbid als Schneidmittel. Zum Recycling sammeln wir verbrauchtes Sägeslurry für externe Verwerter, die Flüssigkeit und Feststoffe trennen. Die Schneidflüssigkeit wird bei unseren Recyclern zu 85 bis 100 Prozent zurückgewonnen und dann wieder in der Produktion eingesetzt. Beim Siliziumcarbid wurden Recyclingquoten bis zu 75 Prozent erreicht. Die nicht verwendbaren Feststoffe werden z.B. als Hochofenzuschlag in der Stahlverhüttung genutzt.

Logistik und Verkehr

GRI 203-1, GRI 305-3

Wir verbessern unsere Prozesse ständig, um Logistikketten zu optimieren, Transporte zu reduzieren oder zu vermeiden. Unsere Logistik nutzt ein Simulationssystem, mit dem wir unsere Warenströme analysieren. Wir können mit diesem System den Ausstoß von Kohlendioxid berechnen und Optimierungspotenziale bei den Transportwegen und der Auslastung der Fahrzeuge ermitteln. Mit elektronischen Systemen organisieren wir unseren Innerwerktransport so, dass kurze Wege entstehen und Leerfahrten vermieden werden.

Wir bewerten unsere Transporte auch anhand des „[Leitfadens zur Ermittlung der Kohlendioxidemissionen in der Logistik](#)“, den der Verband der Chemischen Industrie (VCI) entwickelte. Neben dem Kohlendioxidausstoß bewerten wir auch die Lärmemissionen von Fahrzeugen, die für unsere Transporte zum Einsatz kommen.

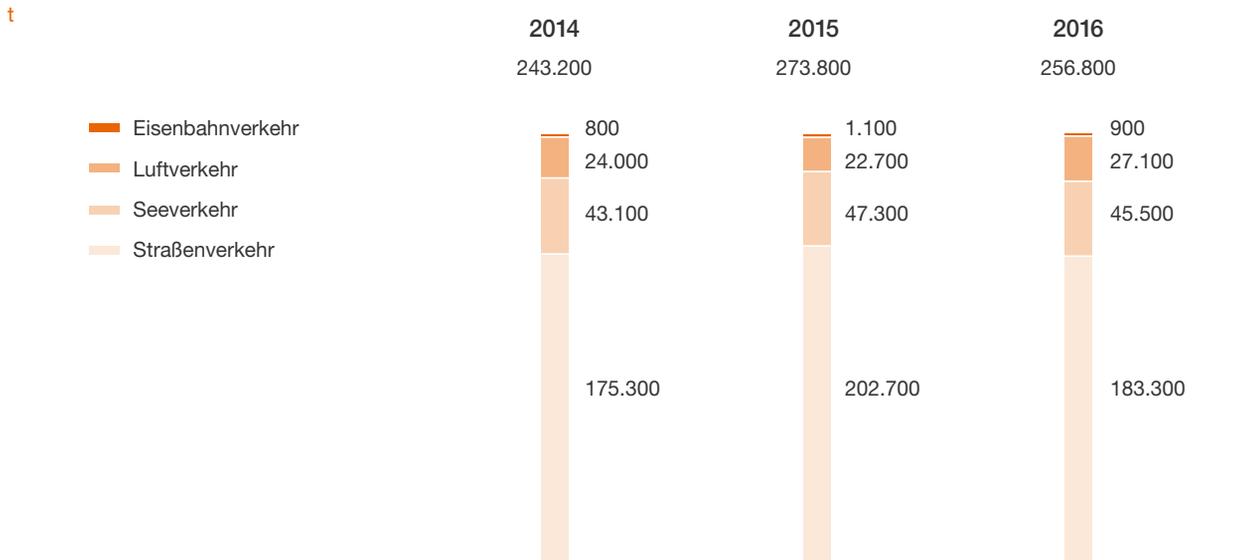
Für die Optimierung unserer Logistik zeichnete der VCI die Wacker Chemie AG mit dem Responsible Care®-Preis 2015 aus. Die Jury würdigte unter anderem, dass wir seit dem Jahr 2011 Leerfahrten um 20 Prozent gesenkt haben.

WACKER verarbeitet an seinen Produktionsstandorten Rohstoffe aus aller Welt. Für unsere Versorgungsketten ha-

ben wir ein Konzept entwickelt, um Kapazitäten für Rohstofflieferungen und Exporte aufeinander abzustimmen und Leertransporte zu vermeiden. Dazu verlaufen bei der Zusammenarbeit mit Reedereien unsere Ausschreibungen für Überseeimporte und -exporte parallel. So können wir für unsere Rohstofflieferungen Container zusteuern, die aus dem gleichen Reedereiportfolio stammen, das wir für Exporte nutzen. Die Rohstoffe werden in Hamburg in unser Zugsystem eingespeist, die Container dann nach der Fahrt in unseren Werken entladen und dort direkt wieder für Exporte beladen. Nach diesem Konzept arbeitet auch der Werkverkehr zwischen unseren Standorten beim Transport von Zwischenprodukten.

Der Leitfaden „[Guidance for Accounting & Reporting Corporate GHG Emissions in the Chemical Sector Value Chain](#)“ schätzt die Emissionen aus den nachgelagerten Transportprozessen und der Güterverteilung im Vergleich zu anderen Scope-3-Kategorien als niedrig ein. WACKER nutzt ein verfeinertes Berechnungsmodell, um alle Transportprozesse der Produkte von den Standorten zum Kunden zu berechnen. Dieses basiert auf den Faktoren der „[CEFIC-Ecta Guidelines for Measuring and Managing CO₂ Emissions from Freight Transport Operations](#)“. Die exportierten Mengen sind im Berichtszeitraum gestiegen; somit hat die Verlagerung der Transportvorgänge von der Straße auf die Schiene zu einer Reduktion der transportbedingten Emissionen geführt.

Emissionen aus Transportprozessen (in Tonnen CO₂) von WACKER-Produkten zum Kunden



Logistikdrehscheibe

Wir verlagern Transporte wo immer möglich von der Straße auf die Schiene. Schon heute wird der weitaus überwiegende Teil der Frachtcontainer, die unsere deutschen Standorte verlassen, mit der Bahn vor allem in die Nordhäfen transportiert. Der WACKER-Containerzug fährt täglich mit einer Länge von rund 600 Metern von Burghausen bzw. Nünchritz Richtung Bremerhaven und Hamburg. In Burghausen beträgt der Anteil des Schienenverkehrs am Containertransport mittlerweile über 95 Prozent.

Das Transportvolumen ist in den Jahren 2015 und 2016 jeweils gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Burghausen als größte Logistikdrehscheibe des Konzerns erhöhte das Ver-

sandvolumen um rund drei Prozent auf rund 825.000 Tonnen (2015: 800.000 Tonnen). Die Zahl der LKW-Ladungen ist leicht gestiegen, genauso wie die der Übersee-Container. Das Volumen wurde über 43.000 LKW-Ladungen (2015: 40.700) und 14.400 (2015: 14.000) Übersee-Container abgewickelt.

Das öffentliche Kombiterminal in Burghausen hat die Zahl der Warenumschnitte und Transportverbindungen deutlich gesteigert. Neben zusätzlichen Zügen zu den Nordhäfen Hamburg und Bremerhaven sind neue Verbindungen nach Köln und Triest geschaffen worden. Damit bringen wir mehr Verkehr von der Straße auf die Schiene. Die Frachtcontainer werden direkt ab Werk auf einen Containerzug verla-

Transportaufkommen der Logistikdrehscheibe Burghausen



den; damit vermeiden wir rund 30.000 Straßen Transporte und reduzieren die CO₂-Emissionen um jährlich rund 2.500 Tonnen.

Aus dem Werk Nünchritz werden jährlich rund 6.000 Container ab Riesa per Bahn und Binnenschiff zu den deutschen Seehäfen transportiert. Auch für unsere Rohstoffeinkäufe ist der Schienenweg das überwiegende Transportmittel. Auf kurzen Strecken ist jedoch der LKW-Transport immer noch wirtschaftlicher und damit unverzichtbar. Durch die neue Stickstoffanlage am Standort Nünchritz können wir seit dem Jahr 2016 unseren Bedarf an Inertgas vor Ort herstellen. Damit entlasten wir den Straßenverkehr um jährlich 400 LKW-Transporte.

Am neuen Produktionsstandort Charleston im US-Bundesstaat Tennessee haben wir Logistikprozesse für die Inbetriebnahme und die Produktion entwickelt und installiert. Im Werk Zhangjiagang konnte im September 2015 das neue logistische Umschlagzentrum in Betrieb genommen werden, um das höhere Volumen an Rohstoffen und Fertigprodukten effizienter abwickeln und die Kunden schneller bedienen zu können.

Transportwege reduzieren

In unserer Verbundproduktion werden Produkte und Nebenprodukte eines Betriebs über Rohrleitung in benachbarte Anlagen transportiert. Der Transport von Produkten über Rohrleitung ist bei großen Mengen kostengünstig, sicher und emissionsfrei. Am Standort Burghausen beziehen wir den wichtigen Rohstoff Ethylen per Rohrleitung von der benachbarten OMV Deutschland. Die [Ethylen-Pipeline Süd \(EPS\)](#) trägt dazu bei, die Verfügbarkeit des für uns wichtigen Rohstoffs langfristig zu sichern. In der 370 km langen Rohrleitung, die von Münchsmünster (Bayern) durch Baden-Württemberg nach Ludwigshafen (Rheinland-Pfalz) verläuft, wird der Rohstoff emissionsfrei und mit geringem Energieaufwand befördert.

Unser Werk Nünchritz bezieht die Kartuschen für Silicone von einem Packmittelproduzenten aus dem benachbarten Großenhain. Der Standort Burghausen erhält von Lieferanten wiederverwertbare IBC-Behälter (Intermediate Bulk Container) und Fässer. Für den Versand von Siliconölen und -emulsionen setzen wir statt 220-Liter-Fässern vermehrt IBC-Behälter mit einem Fassungsvermögen von 1.000 Litern ein. WACKER befüllt jährlich über 140.000 solcher Container, die von einem in der Nähe angesiedelten Lieferanten bezogen werden. Dieser Lieferant bereitet rund 20 Prozent als Reco-Container (rebottled) für den erneuten Einsatz auf.

Kurze Wege zu Dienstleistern und möglichst keine Leerraumtransporte helfen, Emissionen und Abfälle zu vermeiden. Maßnahmen dazu unternehmen auch unsere Standorte in China, Japan und in den USA. Als Alternative zu Tankcontainern oder IBC-Behältern verwenden wir auch Flexitanks zum Transport von Flüssigkeiten, z.B. nach Brasilien, China, Indien oder in den Nahen Osten. Die bei WACKER eingesetzten Flexitanks werden in Container eingehängt, so dass der Container nach dem Entleeren des Flexitanks sofort für andere Ladungen verwendet werden kann, ohne gereinigt werden zu müssen.

Piston-Tanks (Tanks mit Innenkolben) sind eine umweltfreundliche Alternative zu Transportfässern für dickflüssige Produkte wie unsere Silicondichtstoffe. Der bewegliche Innenkolben schiebt 25 Tonnen Silicondichtstoffe – entsprechend dem Inhalt von 125 Stahlfässern – beim Beladen in den Tankauflieger des LKW. Der Kunde verbindet den Tank direkt mit seinen Abfüllanlagen und der Kolben drückt das Produkt aus dem Tank. Derzeit liefern wir aus Burghausen jährlich mehrere tausend Tonnen Silicondichtstoffe. Auch unsere internationalen Standorte kaufen vor allem bei Lieferanten in der Region ein, um die Transportwege kurz zu halten.

Mit unseren Spediteuren tauschen wir elektronisch Daten aus, damit sie ihre Touren optimal planen und ihre Fahrzeuge voll beladen können. Unser Gebietsspediteurkonzept trägt dazu bei, Leerfahrten zu vermeiden: Der für ein bestimmtes Postleitzahlengebiet zuständige Spediteur kann in seiner Region die Rückfahrten so planen, dass kaum ein Fahrzeug nur Teilladungen transportiert. Wir bewerten unsere Spediteure jährlich auch zu Umweltaspekten. So fragen wir zum Beispiel die Einstufung der Fahrzeuge in der [Euro-Norm \(Abgasnorm\)](#) ab. Bei unseren Logistikdienstleistern hat sich der Anteil an Fahrzeugen der Kategorie Euro 5 und höher von knapp acht Prozent im Jahr 2006 auf über 83 Prozent im Jahr 2016 erhöht, der Anteil an Fahrzeugen der Kategorie Euro 6 liegt mittlerweile bei über 30 Prozent.

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 [2,91 Tonnen CO₂e im Jahr 2016](#) beinhalten Emissionen aus Transport und Logistik sowie Vorkette-Emissionen aus Kraftstoff- und Energieerzeugung ([2015: 3,35 t CO₂e](#)). Die CO₂-Äquivalente (CO₂e) beinhalten Kohlenstoffdioxid (CO₂) und weitere Treibhausgase, wie Methan (CH₄) und Distickstoffdioxid (N₂O).

Das Carbon Management von Deutsche Post DHL gleicht die im Berichtszeitraum beim Transport entstandenen Treibhausgasemissionen durch Investitionen in globale Klimaschutzprojekte aus. Die SGS (Société Générale de Surveillance) hat die berechneten Treibhausgasemissionen und deren Kompensation gemäß Carbon Management Systems und „Greenhouse Gas Protocol – Product Lifecycle Accounting and Reporting Standard“ verifiziert.

Verkehrswege ins ChemDelta Bavaria

Eines der großen Infrastrukturprojekte des [bayerischen Chemiedreiecks](#), der zweigleisige Ausbau und die Elektrifizierung der Bahnstrecke nach München, macht Fortschritte. Bislang war die Bahnanbindung nach Burghausen überwiegend, bis auf wenige Verbesserungen der letzten Jahre, noch im selben Zustand wie anno 1897. Ein Flaschenhals der Bahnstrecke war das Stück zwischen Altmühldorf und Tüßling. Hier treffen drei Bahntrassen aufeinander, rund ein Prozent des deutschen Güterverkehrs läuft hier durch. Diese Engstelle ist seit Mai 2017 beseitigt.

Wir engagieren uns im Verein „[Ja zur A 94 e.V.](#)“, um gemeinsam mit anderen Unternehmen des bayerischen Chemiedreiecks den Ausbau der Autobahn A 94 München – Passau voranzubringen. Die Ausschreibung im Rahmen eines „ÖPP-Projekts“ (öffentlich-private Partnerschaft), mit der die Finanzierung der Teilstücke Pastetten–Dorfen und Dorfen–Heldenstein sichergestellt wird, wurde im Jahr 2015 an die [Isentalautobahn GmbH & Co. KG](#) vergeben. Eine durchgängige Autobahn von München bis Markt soll bis Herbst 2019 realisiert werden. Dies wird nicht nur die Verkehrsinfrastruktur des Chemiedreiecks verbessern, sondern zudem die Ortschaften an der Bundesstraße 12 vom starken Verkehr entlasten und damit das bisher hohe Unfallrisiko auf dieser Strecke senken.

Wir beteiligen uns an der Initiative „[Magistrale für Europa](#)“, die sich seit 20 Jahren unter dem Motto „vom Flickwerk zum Netzwerk“ für den Ausbau der Schienenverbindung zwischen Paris und Budapest einsetzt. Auf diese Strecke liegt das Teilstück München – Mühldorf – Freilassing.

Naturschutz

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-3, GRI 306-5

Durch unsere Maßnahmen zum Umweltschutz, mit denen wir Ressourcen schonen und Flächen rekultivieren, fördern wir die Biodiversität. Unsere Werkplanung in Burghausen erstellt Konzepte, um den Flächenverbrauch zu begrenzen. Mit einem Werkentwicklungsplan, der ein Rückbaukonzept beinhaltet, gewährleisten wir, die Flächen auch von Baulücken bzw. Altanlagen zu nutzen. Wir stellen sicher, dass bei Standortweiterungen die Folgen für Natur und Artenvielfalt untersucht und – in Abstimmung mit den Behörden – Ausgleichsmaßnahmen durchgeführt werden.

Unser Werk Burghausen, das 232 Hektar groß ist (was etwa der Größe der Münchner Altstadt entspricht), grenzt in der Salzach-Au an ein [Fauna-Flora-Habitat-Gebiete \(FFH-Gebiet\)](#). Wir prüfen hinsichtlich Luftschadstoffen (insbesondere Stickoxidemissionen NO_x) regelmäßig, ob sich der Betrieb unserer Anlagen auf dieses Gebiet auswirkt. Dazu haben wir von einem externen Fachgutachter ein Immissionskataster für den Standort Burghausen erstellen lassen. Das Ergebnis zeigt, dass der Betrieb der Anlagen die Erhaltungs- und Entwicklungsziele des FFH-Gebiets in der Umgebung des Werks nicht beeinträchtigt.

Die Auswirkungen der [Alzkanal-Sanierung](#) im Jahr 2016 auf die Gewässerökologie sowie den Natur- und Artenschutz am Standort Burghausen wurden im Vorfeld durch Gutachten beurteilt. Durch ein aufwändiges Monitoringprogramm und Risikomanagement haben wir sichergestellt, dass sich durch die geänderten Ableitbedingungen keine nachteiligen Auswirkungen auf die Gewässerökologie ergeben. In Zusammenarbeit mit der Naturschutzbehörde und einem Gutachter wurden u.a. Reptilienschutzzäune als Schutz sowie neue Stein- und Sandplätze als dauerhafte Rückzugsmöglichkeiten für die Zauneidechse errichtet. Während der gesamten Bau- und Sanierungsphase wurden die festgelegten Schutzmaßnahmen für die Gewässerökologie sowie für die Tiere und Pflanzen durch eine ökologische Baubegleitung überwacht.

Naturnahe Alz e.V.

Acht Unternehmen aus dem Bayerischen Chemiedreieck haben sich im Jahr 2015 zum [Verein Naturnahe Alz](#) zusammengeschlossen. Ziel der Umweltinitiative mit Sitz in Burgkirchen ist es, den Bayerischen Staat bei der Renaturierung des Flusses Alz zu unterstützen und das Ökosystem nachhaltig zu stärken. Die Wacker Chemie AG gehört zu den Gründungsmitgliedern. In enger Abstimmung mit dem Wasserwirtschaftsamt Traunstein fördert der Verein die Alz-Renaturierung von Trostberg bis zur Mündung in den Inn. Im April 2016 stiftete der Verein 100.000 €.

Artenschutz: Projekte in den USA

Am US-Standort Adrian/Michigan pflegt eine Mitarbeitergruppe Nistkästen für verschiedene Vogelarten und betreut einen zwei km langen Naturlehrpfad. Auf dem 97 Hektar großen Werkgelände sind auch heimische Wildblumen- und Schmetterlingsgärten angelegt. Ein Freigelände von fast 81 Hektar ist für den Erhalt wild lebender Tiere zertifiziert. Die Mitarbeiter engagieren sich für den Natur- und Artenschutz. Für sein Engagement erhielt das Team in Adrian von der amerikanischen Tierschutzorganisation [Wildlife Habitat Council \(WHC\)](#) ([nur englischsprachige Version](#)) im Berichtszeitraum wieder das Wildlife at WorkSM Certificate

und wurde für den WHC Conservation Award 2017 nominiert.

An unserem neuen Standort Charleston in Tennessee (USA) haben wir den Bach South Mouse Creek renaturiert und über eine Länge von 490 Metern am Ufergelände rund 800 Bäume gepflanzt. Mit diesem Projekt haben wir dazu beigetragen, den natürlichen Lebensraum am Ufer zu erhalten und das Wasser des South Mouse Creek, der am Ende des Wassereinzugsgebiets der Stadt Cleveland liegt, auf natürliche Art zu filtrieren.

Anlagen- und Transportsicherheit

GRI 306-4

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.

Prävention

Risikomanagement

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

Sicherheitsschulungen & -überprüfungen

WACKER legt besonderen Wert darauf, seine Sicherheitsexperten aus- und weiterzubilden. Regelmäßig schult das Unternehmen beispielsweise in Themen der Anlagensicherheit und des Explosionsschutzes. Fachleute des Konzerns halten auch an internationalen WACKER-Standorten Sicherheitstrainings ab. Im Jahr 2015 haben wir in den USA die Standorte Adrian, Calvert City und Eddyville überprüft. Sicherheitsexperten aus Deutschland haben die Inbetriebnahme des neuen Standorts Charleston unterstützt. Im Jahr darauf legten wir den regionalen Schwerpunkt auf Europa. Dabei haben wir unter anderem das Sicherheitsmanagement der deutschen Standorte Stetten und Halle

sowie der Siliciummetallproduktion im norwegischen Holla untersucht. Experten aus Deutschland haben ihre Kollegen in China zum Thema Anlagensicherheit im Rahmen eines mehrwöchigen Trainings geschult.

Sicherheitsbewusstes Verhalten spiegelt sich in niedrigen Unfallzahlen wider. Betriebe, die lange Zeit keine meldepflichtigen Unfälle verzeichnen, werden bei WACKER besonders gewürdigt. Einige von ihnen werden sogar von Institutionen außerhalb des Unternehmens geehrt.

WACKER Greater China unterstützt andere Chemieunternehmen darin, Prozesssicherheitssysteme zu etablieren. In Kooperation mit der Freihandelszone Zhangjiagang und des Nationalen Zentrums für internationale Zusammenarbeit in Arbeitssicherheit (NCICS) führte WACKER im Berichtszeitraum 31 Prozesssicherheitstrainings für 83 Firmen durch. An den Fortbildungen in Zhangjiagang und Nanjing nahmen mehr als 700 Experten teil.

Transportsicherheit

WACKER achtet darauf, seine Produkte sicher zu lagern und zu transportieren. Bevor wir Fahrzeuge beladen, kontrollieren wir sie streng. Das gilt besonders für Gefahrgut. Im Jahr 2016 wurden in unserem Auftrag über 9.500 LKW überprüft (2015: über 7.000). Bei Mängeln weisen wir sie zurück, bis diese behoben sind. Seit Jahren ist die Mängelquote niedrig. Im Jahr 2016 lag sie bei Gefahrguttransporten in Deutschland bei ca. 1,3 Prozent (2015: 1,5 Prozent). Die Gefahrgutspediteure werden regelmäßig von WACKER auditiert.

Auch beim Thema Transportsicherheit setzen wir auf gut ausgebildetes Personal. In den Jahren 2015/2016 absol-

vierte unsere Belegschaft allein in Deutschland mehr als 2.200 Präsenztrainings zur sicheren Durchführung von Gefahrguttransporten sowie rund 1.900 Online-Schulungen zum Thema Ladungssicherung.

Regelmäßig tauschen wir uns mit unseren Logistikdienstleistern zu Themen der Transportsicherheit aus, beispielsweise während des jährlichen Lieferantentags. Bei Mängeln vereinbaren wir Verbesserungsmaßnahmen und überprüfen ihre Umsetzung. WACKER nutzt interne Bewertungskriterien und international anerkannte Systeme, wie das Safety and Quality Assessment System (SQAS [\(nur englischsprachige Version\)](#)) des europäischen Chemieverbands CEFIC [\(nur englischsprachige Version\)](#) (European Chemical Industry Council), um Logistikdienstleister auszuwählen und ihre Leistungen zu beurteilen. Unter anderem fließen Ausbildungsstand der Fahrer, Fahrzeugausrüstung und Reaktionsfähigkeit bei Unfällen in die Bewertung ein. Über Vorgaben stellt WACKER sicher, dass auch die Unterauftragnehmer der Logistikdienstleister unseren hohen Sicherheitsanforderungen entsprechen.

Für Produkte mit hohem Gefahrenpotenzial setzen wir Verpackungen und Tanks nach den höchsten Qualitätsstandards ein. Wo immer möglich, bewerten wir die Streckenführung des geplanten Transports auf der Straße.

In den Jahren 2015 und 2016 verzeichneten wir insgesamt 20 Transportvorkommnisse. Dazu zählen wir Unfälle und Ereignisse, die sich bei der Distribution unserer Zwischenprodukte und Produkte ereignen, sofern der Transport von uns beauftragt wird. Mitgerechnet sind auch Zwischenfälle ohne Gefahrgut und solche, die keine negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben. Diese Ereignisse fließen ebenfalls in die Spediteurbewertung ein.

Transportunfälle

Zahl der Unfälle	2016	2015	2014
Straße	2	10	5
Schiene	4	2	2
See	-	1	1
Binnenschiff	1	-	-
Flugzeug	-	-	-

Ereignismanagement

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Der Schwerpunkt unseres Sicherheitsmanagements liegt auf der Prävention. Dennoch lassen sich sicherheitskritische Ereignisse nicht immer verhindern. Wir erfassen alle sicherheits-, gesundheits- und umweltrelevanten Ereignisse konzernweit und zeitnah in unserem neuen IT-System für das Nachhaltigkeitsreporting (SPIRIT). Die Berichte werden ausgewertet und die Maßnahmen verfolgt. Ereignismeldungen mit bereichs- oder standortübergreifenden Lerneffekten werden aufbereitet und an Unternehmenseinheiten mit ähnlichem Gefährdungspotenzial geschickt.

Mitarbeiter in Deutschland können seit 2016 über das [Idea-Management-System](#) sicherheitskritische Situationen schnell und unbürokratisch melden. Dadurch können Gefährdungen frühzeitig abgestellt werden, bevor sie zu einem Unfall führen. Sicherheitskritische Situationen werden auch in allen anderen Regionen gemeldet und konzernweit erfasst.

Gefahrenabwehrpläne regeln an jedem WACKER-Standort die Zusammenarbeit von internen und externen Einsatzkräften sowie Behörden im Schadenfall. Einmal im Jahr proben die Werkfeuerwehren an unseren größten Standorten Burghausen und Nünchritz gemeinsam mit Feuerwehren und Rettungsdiensten benachbarter Gemeinden den Ernstfall. Dabei wird ein Großesinsatz praktisch geübt; in der anschließenden Manöverkritik werden Schwachstellen aufgedeckt und beseitigt. Auch unsere großen ausländischen Standorte, wie Charleston in den USA sowie Zhangjiagang und Nanjing in China, führen regelmäßig Einsatzübungen durch.

Die WACKER-Werkfeuerwehren trainieren nicht nur die Feuerwehren in der Umgebung unserer Standorte. Wir laden auch Feuerwehren anderer Kommunen oder Unternehmen zu uns ein, um sie beispielsweise auf Einsätze bei Gefahrgutunfällen vorzubereiten. Bei Bedarf unterstützen wir die Feuerwehren benachbarter Gemeinden bei Großeinsätzen. Im Jahr 2015 rückten unsere Werkfeuerwehren fünf Mal zu solchen Einsätzen aus, im Jahr 2016 waren es 21 Einsätze im Rahmen der Nachbarschaftshilfe.

TUIS: Hilfe bei Unfällen

Das [Transport-Unfall-Informations- und Hilfeleistungssystem \(TUIS\)](#) der chemischen Industrie leistet seit 1981 Hilfe bei Unfällen mit chemischen Produkten. WACKER engagierte sich in dem Netzwerk von Anfang an. An TUIS sind rund 130 Chemieunternehmen mit ihren Werkfeuerwehren

und Spezialisten wie Chemikern, Toxikologen oder Fachleuten aus der Produktion beteiligt. Öffentliche Dienststellen wie Feuerwehr, Polizei und Katastrophenschutz können sich telefonisch beraten lassen, Fachleute und technische Spezialgeräte anfordern. TUIS ist Teil der Responsible Care®-Initiative der deutschen Chemieindustrie. Bei Unfällen mit WACKER-Produkten stehen unsere TUIS-Experten weltweit zur Verfügung.

TUIS-Einsätze der WACKER-Werkfeuerwehren

	2016	2015	2014
Stufe 1 Beratung durch Experten am Telefon	17	19	38
Stufe 2 Beratung durch Experten am Unfallort	1	3	1
Stufe 3 Technische Hilfeleistung am Unfallort	5	3	6
Gesamt	23	25	45

Unfälle und Ereignisse

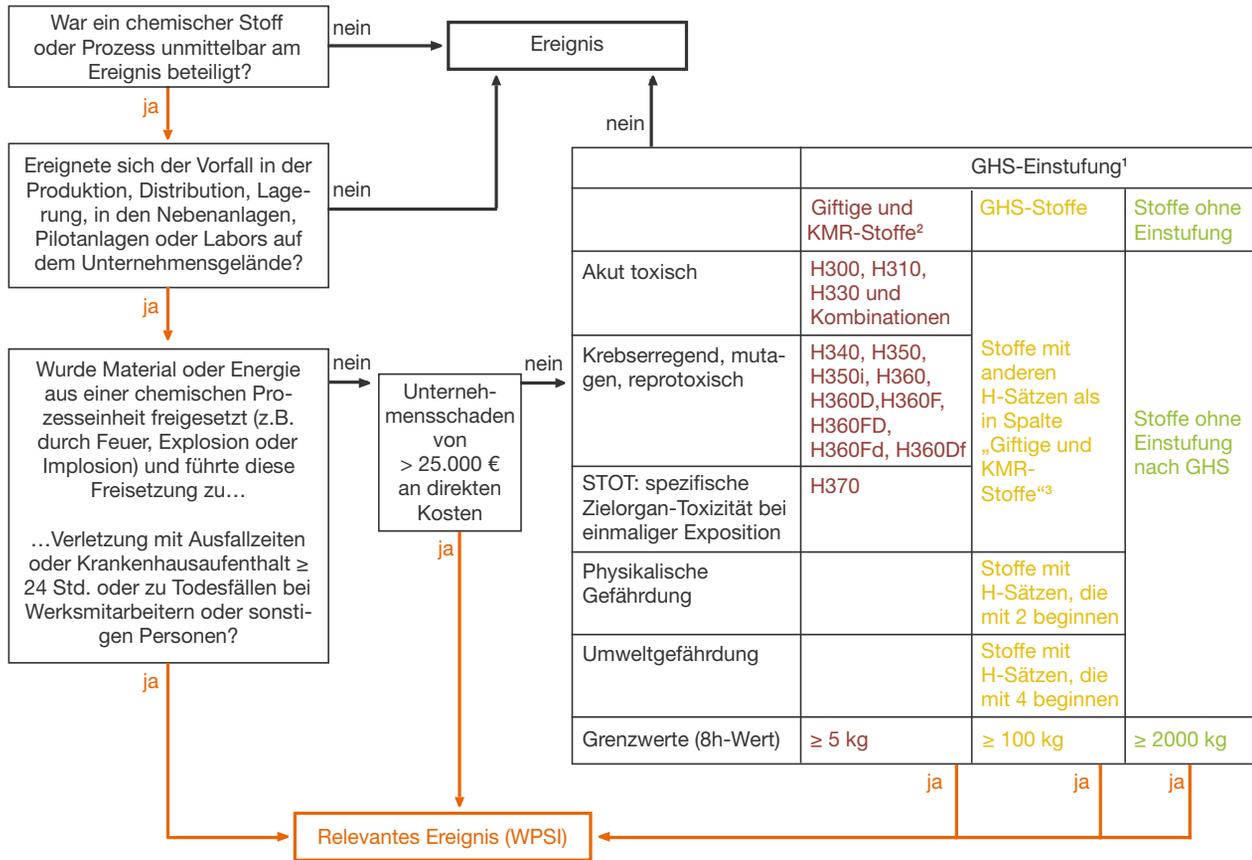
GRI 403-2

Unfälle und die Umwelt betreffende Ereignisse können trotz aller Präventionsmaßnahmen passieren. WACKER nutzt solche Vorfälle, um daraus zu lernen und eine Wiederholung zu verhindern.

Wir wenden die Kriterien des europäischen Chemieverbands CEFIC (nur englischsprachige Version) an, um alle sicherheits- und umweltrelevanten Ereignisse zu bewerten (siehe Grafik). Darunter fallen Stoffaustritte, Brände oder Explosionen, aber auch Ereignisse, die keine negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben, da zum Beispiel der ausgetretene Stoff vollständig in der Anlagenwanne oder im Kanalsystem aufgefangen und durch werkinterne Kläranlagen beseitigt wurde.

Die Zahl der sicherheits- bzw. umweltrelevanten Ereignisse setzen wir in Bezug zu einer Mio. Arbeitsstunden. Die errechnete Kennzahl (WACKER Process Safety Incident Rate, WPSIR) verfolgen wir konzernweit, um unser Sicherheitsmanagement zu verbessern. Die Zunahme der WPSIR in der Berichtsperiode hat zwei Gründe: Seit dem Jahr 2015 können wir über unser neues IT-System für das Nachhaltigkeitsreporting (SPIRIT) Ereignisse besser erfassen und kategorisieren als in der Vergangenheit. Zum anderen stieg im Jahr 2016 die Zahl der Ereignisse insbesondere im Zuge der Inbetriebnahme des amerikanischen Standorts Charleston.

Bewertung Ereignisse nach CEFIC-Kriterien



¹ GHS = Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals (Kennzeichnungssystem der Vereinten Nationen für Chemikalien)
² KMR = krebserzeugende, keimzellmutagene und reproduktionstoxische Stoffe
³ H-Sätze = beschreiben Gefährdungen, die von den chemischen Stoffen oder Zubereitungen ausgehen; H-Sätze, die beginnen mit: 2 = Physikalische Gefahren, 3 = Gesundheitsgefahren, 4 = Umweltgefahren

Sicherheits- und umweltrelevante Ereignisse¹

	2016	2015	2014 ²
Konzern	46	35	22
Sicherheits-/umweltrelevante Ereignisse Konzern pro einer Mio. Arbeitsstunden ³	1,6	1,2	0,8

¹ nach den Kriterien des europäischen Chemieverbands CEFIC
² Beginn der konzernweiten Erfassung ab zweitem Halbjahr 2014
³ WACKER Process Safety Incident Rate (WPSIR)



Produkte

- 67 Produktsicherheit
- 71 Ökologische Verträglichkeit
- 72 Forschung und Entwicklung
- 76 Nachhaltige Produkte

Produkte

WACKER stellt sicher, dass unsere Produkte bei sachge-rechter Anwendung keine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen. Mögliche Gesundheits- und Umweltrisiken be-trachten wir entlang des gesamten Produktlebenszyklus – von der Forschung und Entwicklung über die Herstellung bis hin zur Anwendung und Entsorgung.

Durch verantwortungsvolles Handeln tragen wir zu den Nachhaltigkeitszielen ([Sustainability Development Goals: SDGs](#)) der Vereinten Nationen bei. Mit unseren Produkten setzen wir z.B. bei SDG 7 „Erneuerbare Energie“, SDG 9 „Innovation und Infrastruktur“ sowie SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ an.

Produktsicherheit

GRI 102-2, GRI 102-12, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 416-1

WACKER informiert über die sichere Verwendung seiner Produkte und arbeitet kontinuierlich daran, für Mensch und Umwelt schädliche Substanzen in Produkten zu vermeiden oder zu verringern. Dieses Ziel verfolgen wir auf unter-schiedlichen Wegen:

- Schädliche Inhaltsstoffe versuchen wir durch Alternativstoffe zu ersetzen.
- Wo keine Alternativstoffe bereitstehen, begrenzen wir soweit möglich das Vermarkten von Produkten mit gefährlichen Inhaltsstoffen auf gewerbliche und industrielle Kunden.
- Wir entwickeln innovative Alternativen zu marktüblichen Produkten mit schädlichen Inhaltsstoffen.

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

Produktinformationen

Wir halten die Informationen zu unseren Produkten stets auf einem aktuellen Stand und nehmen neue Erkenntnisse zeitnah in die Risikobewertungen auf, die sich unter anderem auf Sicherheitsaspekte und Umweltauswirkungen beziehen. Bei neuen Erkenntnissen, die gemäß REACH im Stoffsicherheitsbericht berücksichtigt werden müssen, passen wir unsere Risikobewertungen entsprechend an.

Bei Werbemaßnahmen für unsere Produkte und Dienstleistungen, zum Beispiel in unseren Broschüren, achten wir auf belegbare Daten sowie gesetzeskonforme, exakte Begriffe und Formulierungen nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Hier einige Beispiele unserer Werbung mit Aussagen zur Nachhaltigkeit von Produkten:

- Wie hochreines Polysilicium von WACKER die Herstellung effizienter Solarzellen ermöglicht, beschreiben wir in der Broschüre [„Polysilicium von WACKER – damit aus Sonne Strom wird“](#).
- Anwendungen unter anderem für Medizin und Rehabilitation stellen wir in einer [Broschüre über ELASTOSIL®](#) Film sowie in einem [Video](#) dar.
- Den Einsatz von VINNEX® als Additiv für Bioplastics, insbesondere Biopolyester, beschreiben wir in einer [Broschüre](#).

Sicherheitsdatenblätter

Sicherheitsdatenblätter sind für rund 40 Prozent unserer Produkte gesetzlich gefordert. Wir gehen über diese Anforderung hinaus, denn wir erstellen Sicherheitsdatenblätter zu all unseren Verkaufsprodukten – nicht nur für Produkte mit GefahrstoffEinstufung. WACKER gibt mehr als 75.000 Sicherheitsdatenblätter in bis zu 37 Sprachen heraus.

Für den richtigen Umgang mit Stoffen und Gemischen ver-öffentlichen wir in unseren Sicherheitsdatenblättern eine Vielzahl von Informationen:

- Bezeichnung des Stoffs oder Gemischs
- Mögliche Gefahren
- Zusammensetzung und Angaben zu Bestandteilen
- Erste-Hilfe-Maßnahmen
- Maßnahmen zur Brandbekämpfung

- Maßnahmen bei unbeabsichtigter Freisetzung
- Handhabung und Lagerung
- Begrenzung und Überwachung der Exposition/persönliche Schutzausrüstung
- Physikalische und chemische Eigenschaften
- Stabilität und Reaktivität
- Toxikologische Angaben
- Umweltbezogene Angaben
- Hinweise zur Entsorgung
- Angaben zum Transport
- Rechtsvorschriften
- sonstige Angaben

Nanomaterialien

Für den Begriff Nanomaterial gibt es bisher keine einheitliche Definition unter regulatorischen Aspekten und keine normierten Vorgaben der Analysemethoden. WACKER bezieht sich bei der Identifikation von Nanomaterialien weiterhin auf die EU-Empfehlung zur Definition dieser Stoffe (2011/696/EU), die sich an der Norm ISO TC 229 Nanotechnologies orientiert.

Nanomaterialien können innovative Eigenschaften besitzen, die Produkte und Verfahren enorm verbessern. Wie bei allen chemischen Stoffen ist auch bei Nanomaterialien zu beachten, ob Einatmen, Hautkontakt oder Verschlucken den Menschen bei Herstellung oder Anwendung gefährden kann. Nanomaterialien sind nicht an sich gefährlich. Wegen ihrer besonderen Eigenschaften sind Gesundheitseffekte möglich, die vorrangig durch inhalative Aufnahme partikulärer, faser- oder plättchenförmiger Nanomaterialien verursacht werden können.

Die Aufnahme über die Haut wird nach den vorliegenden Untersuchungen als weniger relevant angesehen, da in den überwiegenden Fällen keine oder nur eine geringe Resorption über die Haut beobachtet wurde. (Ausschuss für Gefahrstoffe AGS, [Bekanntmachung zu Gefahrstoffen BekGS 527 „Hergestellte Nanomaterialien“](#) vom Juni 2016.) Ein wichtiges Kriterium bei der Gefährdungsbeurteilung von Nanomaterialien ist deren Biobeständigkeit bzw. Löslichkeit in biologischen Medien. Besitzen solche Materialien eine hohe Löslichkeit, kann eine konventionelle Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden.

Alle Nanomaterialien, die wir herstellen oder verwenden, haben wir erfasst und deren Gefahren und Risiken bewertet. Wir haben eine interne Messstrategie entwickelt, um Produkte nach einheitlichen Vorgaben zuzuordnen. Der überwiegende Teil der bei WACKER identifizierten Nanomaterialien ist nanostrukturiert. Dies sind Stoffe, deren äußere Maße über dem Nanobereich liegen, deren innere

Struktur jedoch nanoskaliert ist (zwischen 1 und 100 Nanometer).

Zu diesen nanostrukturierten Produkten zählt die pyrogene Kieselsäure HDK[®] – ein Pulver, das wir seit über 40 Jahren als Verdickungsmittel, Füllstoff oder Rieselhilfsmittel vertreiben. Die HDK[®]-Produktgruppe ist Teil der Substanzklasse synthetische amorphe Kieselsäure (SAS). Diese wurde in ihren physikalisch-chemischen Eigenschaften fundiert untersucht; wobei wir mit externen wissenschaftlichen Instituten kooperiert haben. Es liegen umfassende Daten zur Toxikologie, Ökotoxikologie und Epidemiologie vor. Aufgrund der hohen Löslichkeit (> 100 mg/L) wird HDK[®] schnell aus der Lunge eliminiert und zeigt damit im Gegensatz zu biobeständigen Nanomaterialien keine langfristigen Wirkungen nach Einatmen.

In Kooperation mit der Technischen Universität Dresden haben wir Standardarbeitsanweisungen zur granulometrischen Charakterisierung und zur Untersuchung des Staubungsverhaltens von SAS (bei uns spezifisch HDK[®]) erarbeitet und Methoden zum Messen von Nanopartikeln-Anzahlkonzentrationen validiert. Wir haben im Labor und in der HDK[®]-Produktion die potenzielle Freisetzung von Nanopartikeln aus HDK[®] untersucht. Dabei wurde keine relevante Freisetzung von HDK[®]-Nanopartikeln nachgewiesen.

Wir haben die Thematik der Nanomaterialien auch in diesem Berichtszeitraum weiter in nationalen und internationalen Gremien und Arbeitsgruppen bearbeitet. Dabei achten wir besonders auf nanospezifische regulatorische Anforderungen (z.B. nationale Nanoproduktregister und spezifische Anforderungen unter REACH), die wir entsprechend umsetzen. An unsere Kunden kommunizieren wir die Einordnung unsere Produkte sowie Compliance-Aspekte der Regulation.

Gentechnik

Die chemische Industrie greift zunehmend auf biotechnologische Verfahren zur nachhaltigen Herstellung ihrer Produkte zurück. Auch WACKER nutzt das Potenzial moderner molekularbiologischer und gentechnischer Methoden zur Produktion von hochwertigen Spezial- und Performance-Chemikalien bis hin zu komplexen Proteinen basierend auf nachwachsenden Rohstoffen. So verwenden wir z.B. ein genetisch optimiertes E. coli System (ESETEC[®]) zur Herstellung von Pharmaproteinen als hochspezifische Wirkstoffe für Medikamente.

Die Sicherheit hat für uns auch beim Einsatz gentechnischer Verfahren Priorität. Wir befolgen Gesetze und Regelungen, erfüllen die Branchenstandards und unsere inter-

nen strengen Sicherheitsregeln. Gentechnisch veränderte Organismen werden bei uns ausschließlich in geschlossenen Systemen gehandhabt, eine Freisetzung ist ausgeschlossen. WACKER stellt selbst keine gentechnisch veränderten Substanzen her oder bringt diese in Umlauf.

REACH

Die Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) regelt seit 2007 das Registrieren, Bewerten, Zulassen und Beschränken von Chemikalien in der Europäischen Union (EU). Mit REACH werden umfassende Daten ermittelt. REACH stellt hohe Anforderungen an Hersteller, Importeure und Anwender von chemischen Produkten: Alle Stoffe, die sich auf dem europäischen Markt befinden, müssen ab einer Jahresmenge von einer Tonne registriert und bewertet werden. Der Prüfaufwand richtet sich hauptsächlich nach der hergestellten oder importierten Menge und den zu erwartenden Risiken. Besonders risikobehaftete Stoffe unterliegen einem behördlichen Zulassungsverfahren.

192 Registrierungs dossiers im Rahmen von REACH eingereicht

Bis Ende 2016 reichte WACKER im Rahmen von REACH 192 Registrierungs dossiers bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) ein. Für einen Teil der Dossiers der ersten und zweiten Phase, die in den Jahren 2010 bzw.

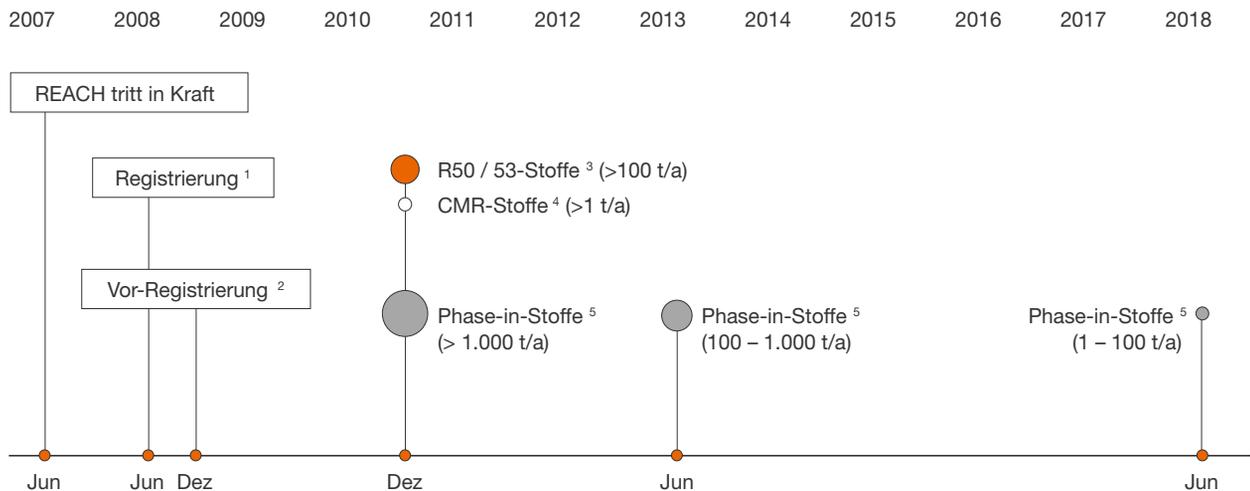
2013 eingereicht wurden, stellt die ECHA Nachforderungen. Diese haben wir auch im Jahr 2016 bearbeitet.

In China haben wir bis Ende 2016 beim Umweltministerium im Rahmen von [China REACH \(nur englischsprachige Version\)](#) 94 Registrierungs dossiers eingereicht, in Taiwan waren es bislang 610 Registrierungs dossiers.

WACKER steht mit seinen Lieferanten auch zu den für REACH erfolgten Vorregistrierungen und durchgeführten Registrierungen in intensivem Kontakt. Mit systematischen Abfragen holen wir bei unseren Lieferanten verbindliche Aussagen zum Registrierungs status ein sowie zur weiteren Verfügbarkeit von Rohstoffen, insbesondere wegen des Ablaufs der letzten Registrierungs phase für Phase-In Stoffe am 31. Mai 2018. Solche Abfragen werden uns im Rahmen globaler Supply Chains auch nach Ablauf dieser Frist begleiten.

REACH verlangt in großem Umfang Informationen über die Eigenschaften chemischer Produkte. Das zieht zwangsläufig einen Anstieg gesetzlich vorgeschriebener Tierversuche nach sich. WACKER bemüht sich intensiv, Tierversuche so weit wie möglich zu vermeiden und nur solche durchzuführen, die von der ECHA gefordert sind. Wann immer dies möglich ist, setzen wir anerkannte Alternativmethoden wie In-vitro-Tests ein. Wir fassen Stoffe mit vergleichbaren Eigenschaften für Untersuchungen in Gruppen zusammen und tauschen wissenschaftliche Daten mit anderen Unternehmen im Rahmen der REACH-Konsortien aus.

REACH-Zeitplan der europäischen Chemikalienagentur: Fristen für die Dossier-Einreichung



REACH-Zeitplan der europäischen Chemikalienagentur: Fristen für die Dossier-Einreichung

¹ Neustoffe >1 Tonne/Jahr

² Phase-in-Stoffe >1 Tonne/Jahr

³ R50/53-Stoffe: „sehr giftig für Wasserorganismen“ und „kann in Gewässern langfristig schädliche Wirkungen haben“

⁴ CMR-Stoffe: cancerogen, mutagen, reproduktionstoxisch

⁵ Phase-in-Stoffe: überwiegend Altstoffe des EINECS-Inventars (European Inventory of Existing Commercial Chemical Substances; Verzeichnis der Stoffe, die vor 1981 auf dem Markt waren)

GPS

Der Welt-Chemieverband ICCA (International Council of Chemical Associations) hat die Global Product Strategy (GPS) entwickelt. Sie regelt, wie Eigenschaften von Chemikalien bewertet werden und wie über ihre sichere Verwendung zu informieren ist. In Europa werden die meisten GPS-Anforderungen über REACH und CLP, die Verordnung zur Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, erfüllt. Hersteller sind aufgefordert, allgemeinverständliche Beschreibungen zur sicheren und umweltgerechten Verwendung von Chemikalien (Safety Summaries) zu veröffentlichen. Für unsere unter REACH registrierten Stoffe haben wir bis Ende 2016 im [ICCA-Chemikalienportal \(nur englischsprachige Version\) 75 Sicherheitsbeschreibungen \(nur englischsprachige Version\) veröffentlicht](#).

GHS

[GHS \(Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals\) \(nur englischsprachige Version\)](#) ist eine Initiative der Vereinten Nationen. Sie dient dazu, Gefahrstoffe einheitlich einzustufen und zu kennzeichnen. Die Länder entscheiden selbst, ob und wann sie GHS einführen und welche Module sie übernehmen. In Europa wurde GHS im Januar 2009 mit

der europäischen „Verordnung über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen“ eingeführt. Darüber informiert z.B. die Europäische Kommission im Internet.

Gemäß EU-GHS wurden bis zum Jahr 2015 unsere Gemische neu eingestuft (7.000 Gemische). Für Gefahrstoffe hat die ECHA ein zentrales Einstufungs- und Kennzeichnungsregister eingerichtet. Bereits seit 2011 melden wir alle relevanten Stoffe in dieses Register. In die Umstellung auf GHS haben wir rund vier Mio. € investiert. Wir haben für diesen Systemwechsel alle Produkte überprüft, neu eingestuft und gekennzeichnet, mehrere zehntausend Stoffe und Gemische neu klassifiziert, die Sicherheitsdatenblätter geändert und die Gefahrstoffetiketten mit neuen Symbolen und Gefahrenhinweisen überarbeitet.

Unsere Mitarbeiter bieten wir Online-Schulungen und vielfältiges Informationsmaterial zu GHS an. Neben Produktions- und Labormitarbeitern, die täglich mit GHS-gekennzeichneten Chemikalien umgehen, sind dies Pflichtschulungen beispielsweise für Sicherheitsbeauftragte, die Betriebsanweisungen erstellen. Auch Mitarbeiter, die Behälter, Rohrleitungen oder Anlagen kennzeichnen, absolvieren diese Pflichtschulungen.

70

Übersicht der Gefahrstoffsymbole in der Europäischen Union

Alte Warnkennzeichen chemischer Produkte bis 2015						
						
Neue Warnkennzeichen chemischer Produkte seit 2010						
						
explosiv	entzündbar, selbstzersetzlich	oxidierend	Gase unter Druck	ätzend, korrosiv		
						
akute Toxizität Kat. 1-3	reizend, organ- schädigend Kat. 3, Toxizität Kat. 4	sensibilisierend, organschädigend Kat. 1 und 2	wassergefährdend			

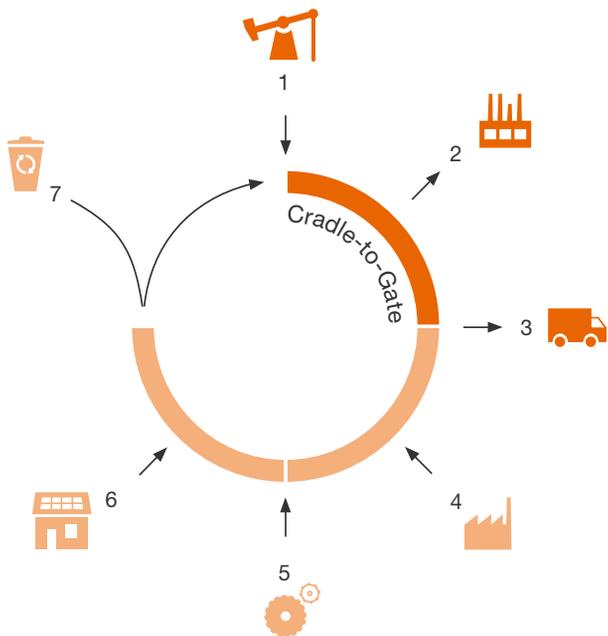
Die GHS-Verordnung zum Einstufen und Kennzeichnen chemischer Stoffe hat die bisherigen orangefarbenen Gefahrstoffsymbole in Europa zur Mitte des Jahres 2015 abgelöst. Die neuen Symbole sind auf der Spitze stehende, weiße Quadrate mit rotem Rahmen.

Ökologische Verträglichkeit

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 416-2

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.

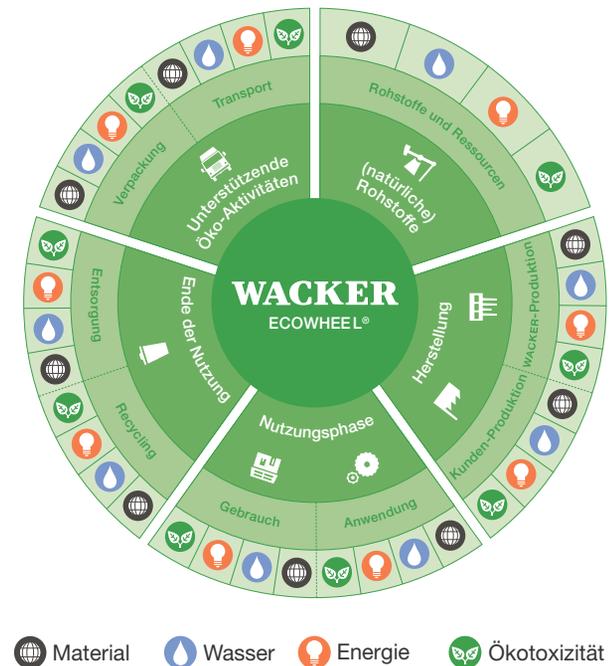
Produktlebenszyklus



- 1 Rohstoffe und Ressourcen
- 2 Produktion bei WACKER
- 3 Werktor / Auslieferung
- 4 Produktion beim Kunden
- 5 Endproduktfertigung
- 6 Nutzung durch Endverbraucher
- 7 Recycling / Entsorgung

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. Dabei berücksichtigen wir Material-, Wasser- und Energieeinsatz sowie Ökotoxizität entlang des gesamten Produktlebenszyklus. Mit dem WACKER ECOWHEEL® identifizieren wir Fokusthemen der Nachhaltigkeit und legen gemeinsam mit unseren Kunden Schwerpunkte für Forschungsprojekte fest.

Das WACKER ECOWHEEL®



Material Wasser Energie Ökotoxizität

Im Berichtszeitraum hat WACKER POLYMERS die Ökobilanzdaten für Dispersionen sowie für Dispersionspulver weiter aufbereitet. Der Geschäftsbereich hat weitere Fortschritte dabei gemacht, in seiner Produktpalette die APEO-basierten Tenside (Alkylphenolethoxylate) zu ersetzen.

Durch Optimierung der Produktionsverfahren haben wir bei zahlreichen Dispersionen und Dispersionspulvern den Anteil an flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) reduziert. Beispiele aus unseren Geschäftsbereichen:

- Im Jahr 2015 haben wir die Dispersion VINNAPAS® CEZ 3031 als Bindemittel für umweltfreundliche Innen-

- und Außenfarben sowie Putze auf den Markt gebracht.
- Die VAE-Dispersion (Vinylacetat-Ethylen-Copolymer) VINNAPAS® EP 3360 ULS bieten wir seit Anfang des Jahres 2016 für hochwertige, umweltfreundliche Innenfarben in der Region Asien-Pazifik sowie im Nahen Osten und in Afrika an.
- Auch der Geschäftsbereich WACKER SILICONES entwickelt seine Produkte hinsichtlich VOC-Reduktion weiter und bietet z.B. LUMISIL® LR 7601 mit deutlich reduzierten flüchtigen Bestandteilen an. Die Kunststoffbranche setzt diesen hochtransparenten Flüssigsilikonkautschuk z.B. für optische Linsen, Sensoren und Lichttechnikelemente ein.
- Ebenso haben wir bei ELASTOSIL® LR 5040 die flüchtigen Bestandteile deutlich reduziert. Die Kunststoffindustrie nutzt diesen Flüssigsilikonkautschuk z.B. in den Bereichen Baby Care, Medizintechnik und Lebensmittelverarbeitung.
- Gipstroockenmörtel, die mit SILRES® BS PULVER S formuliert werden, lassen sich schnell und staubfrei mit Wasser anrühren. Das Additiv ist umweltverträglich und eignet sich für Innenräume: Es spaltet weder Alkohol ab, noch setzt es andere leichtflüchtige organische Verbindungen (VOC) frei.

Forschung und Entwicklung

GRI 103-1, GRI 201-4, GRI 103-2, GRI 103-3

Mit seiner Forschung und Entwicklung verfolgt WACKER drei Ziele:

72

- Wir suchen nach Lösungen für die Bedürfnisse unserer Kunden, um einen Beitrag zu deren Markterfolg zu leisten.
- Wir optimieren unsere Verfahren und Prozesse, um in der Technologie führend zu sein und nachhaltig zu wirtschaften.
- Wir konzentrieren uns darauf, innovative Produkte und Anwendungen für neue Märkte zu schaffen sowie Zukunftsfelder zu bedienen, u.a. die steigende Mobilität, die Urbanisierung, die Digitalisierung und der Wohlstandszuwachs.

Forschung entlang der Wertschöpfungskette

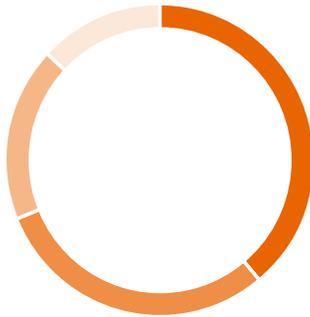
Bei unseren Forschungs- und Entwicklungsprojekten betrachten wir die Nachhaltigkeitsaspekte der neuen Produkte und Verfahren. Beispiele dafür, wie wir ökologisch vorteilhafte Rohstoffe einsetzen:

- Neuartige Siliconharze ersetzen organische Bindemittel in Compositen; bei der Produktion von Siliconharzen vermeiden wir organische Lösungsmittel.
- In der Produktfamilie VINNEX® bietet WACKER ein Bindemittelsystem für Biokunststoffe an. Damit lassen sich Polymere aus nachwachsenden Rohstoffen wie handelsübliche Thermoplaste verarbeiten. Das System verbessert die physikalischen Eigenschaften der Bio-

kunststoffe und macht die Materialien untereinander kompatibel. Diese Polymerblends sind schlagzäh, schmelzstabil und flexibler als herkömmliche Biopolymere. Sie lassen sich beispielsweise zu Verpackungsmaterialien für Nahrungsmittel, zu Einwegbesteck, Elektrogerätebauteilen und selbstzersetzenden Garten- und Agrargefäßen verarbeiten.

Ein Großteil unserer F & E-Kosten von 183,4 Mio. € (2015: 175,3 Mio. €) entfiel auf die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren. Unsere Wissenschaftler arbeiteten im Berichtszeitraum an rund 300 Projekten auf mehr als 30 Technologieplattformen. Die Zukunftsfelder, in denen WACKER tätig ist, sind unter anderem Energiegewinnung und -speicherung, Elektronik, Automobil, Bau, Produkte für Haushalt, Medizin/Health Care und Kosmetik sowie Nahrungsmittel und Biotechnologie.

Struktur der F&E-Aufwendungen



- 38 % Prozess und Produktoptimierung
- 31 % Produktentwicklung
- 18 % Technologieentwicklung
- 13 % Grundlagenforschung

Öffentlich geförderte Forschungsprojekte

Einige unserer Forschungsprojekte werden durch Zuwendungen von öffentlicher Hand gefördert.

- Dazu gehört das Projekt [OPERA \(Organic Phosphor for Efficient Remote LED Applications\)](#) (nur englischsprachige Version), das wir im Jahr 2016 erfolgreich beendet haben. Das Ziel des von der EU mit 850.000 € geförderten Projektes OPERA war die Entwicklung von LED-basierten Lichtkomponenten, die die Lichteffizienz durch Remote-Phosphor-Technologie (Trennung des LED-Chips von der weißes Licht bildenden Phosphorschicht) steigern und z.B. als Tageslichtersatz dienen. Im Zeitraum von 2013 bis 2016 entwickelten sechs Projektpartner aus Deutschland, Finnland und den Niederlanden neuartige Lichtkomponenten für die Lichtstreuung, die Lichtreflexion sowie die Übertragung von Licht.
- Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt Forschungsvorhaben für die Energiewende. Darunter war das von 2012 bis 2015 mit 6,3 Mio. € geförderte [iC⁴](#)-Projekt (Integrated Carbon Capture, Conversion and Cycling). Überschüssiger Ökostrom soll dabei zur Wasserelektrolyse eingesetzt werden: Der entstehende Wasserstoff wird mit Kohlendioxid zu Methangas umgesetzt und im Gasnetz gespeichert. Neben acht Lehrstühlen der TU München und dem Fraunhofer Institut für Grenzflächen und Bioverfahrenstechnik waren WACKER und Clariant sowie E.ON, Linde, MAN und Siemens beteiligt. WACKER leitete zwei von vier Teilprojekten.
- Das Ziel des Projekts [SafeBatt](#) war die Erforschung

von Batteriekomponenten, um die Sicherheit und Zuverlässigkeit von Lithium-Ionen-Batterien (LIB) für Elektrofahrzeuge zu erhöhen. Von 2012 bis 2015 entwickelten 14 Projektpartner aus Industrie und Wissenschaft Werkstoffe, Modelle, Testmethoden, Sensoren und Auswertungselektronik. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) förderte SafeBatt mit 19 Mio. €. WACKER arbeitete in diesem Kreis an siliciumhaltigen Additiven, die den Brandschutz von Lithium-Ionen-Batterien verbessern.

- Im Verbundprojekt [Alpha-Laion](#) wurden von 2012 bis 2015 Hochenergie-Traktionsbatterien für Elektrofahrzeuge zu entwickeln. Die Projektleitung lag bei Bosch, die weiteren Partner waren neben WACKER die BASF, SGL, BMW und Daimler. WACKER entwickelte in diesem Projekt siliciumhaltige Anodenmaterialien. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) förderte Alpha-Laion für drei Jahre mit 13 Mio. €.
- Bei der Umwandlung von Meereswellenenergie in elektrischen Strom können Siliconfolien eine tragende Rolle spielen. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bis Januar 2015 mit zwei Mio. € geförderten Projekts [EPoSil](#) entwickelte ein von der Robert Bosch GmbH angeführtes Konsortium aus Industrie und Forschung die Grundlagen für Meereswellenkraftwerke. WACKER war als Projektmitglied für die Entwicklung und Herstellung der Siliconfolien ELASTOSIL® Film verantwortlich.

Mitarbeiter in der Forschung und Entwicklung

WACKER forscht und entwickelt auf zwei Ebenen: im Zentralbereich Forschung und Entwicklung sowie dezentral in den Geschäftsbereichen. Der Zentralbereich FE koordiniert diese Arbeiten unternehmensweit und bindet andere Bereiche ein, beispielsweise die Ingenieurtechnik bei der Prozessentwicklung. Unsere Forschungs- und Entwicklungsprojekte stellen wir in einem Managementprozess konzernweit transparent dar. Im Projekt System Innovation (PSI) steuern wir unsere Produkt- und Prozessinnovationen konzernweit, indem wir Kundennutzen, Umsatzpotenzial, Profitabilität und Technologieposition systematisch bewerten.

In der Forschung und Entwicklung waren im Jahr 2016 bei WACKER 1.060 Mitarbeiter (2015: 1.043 Mitarbeiter) beschäftigt. Dies sind 6,2 Prozent (2015: 6,1 Prozent) der Mitarbeiter im Konzern. Den Einsatz unserer Forscher honorieren wir auch mit Auszeichnungen.

- Den mit 10.000 € dotierten Alexander Wacker Innovationspreis verleihen wir seit dem Jahr 2006 abwechselnd in den Kategorien Produktinnovation, Prozessinnovation

on und Grundlagenforschung. Im Jahr 2016 zeichnete WACKER ein Team aus vier Forschern in der Kategorie Prozessinnovation aus. Sie hatten unser neues 3D-Druckverfahren zur Herstellung von Formteilen aus Silicon entwickelt. Unsere 3D-Drucktechnologie mit dem Markennamen ACEO® nutzt ein so genanntes Drop-on-Demand-Verfahren: Auf einer Unterlage deponiert der Druckerkopf winzige Silicontröpfchen. Schicht für Schicht entsteht so das Werkstück, das sich von Teilen aus Spritzguss kaum unterscheidet. Abnehmerbranchen für 3D-Druck sind zum Beispiel die Medizintechnik, der Automobilbau (z.B. für Prototypen) sowie die Luft- und Raumfahrtindustrie.

- WACKER zeichnete einen Forscher vom Standort Burghausen mit dem Alexander Wacker Innovationspreis 2015 in der Kategorie Produktinnovation aus. Ihm war es gelungen, einen Produktionsprozess zur Herstellung hauchdünner Siliconfolien zu entwickeln. Die bis zu zehn Mikrometer dünnen Präzisionsfolien sind mit ihren dielektrischen (nicht leitend) Eigenschaften z.B. in der Elektronik, Robotik, Sensorik und Medizintechnik die Basis innovativer Produkte.
- Mit dem Inventor Award, der ebenfalls mit 10.000 € dotiert ist, zeichnet die Siltronic AG Mitarbeiter aus, die technologische Innovationen hervorgebracht haben. Im Jahr 2016 ging der Preis an ein Team aus zwei Mitarbeitern von Burghausen sowie einen Mitarbeiter vom Standort Freiberg. Sie hatten einen pp-Epi-Wafer entwickelt, der härter ist, weniger Spannungen im Kristallgitter aufweist und dadurch bessere Leistungen bei den hergestellten elektronischen Bauteilen erreicht. Mit dem Inventor Award 2015 würdigte die Siltronic AG Mitarbeiter, die Simulationen entwickelten, um beim Siliconkristallziehen höhere Ausbeuten und bessere Defektkontrollen zu ermöglichen.

Zusammenarbeit mit Kunden und Forschungseinrichtungen

Unsere Geschäftsbereiche betreiben eine anwendungsnahe Forschung und Entwicklung. Sie konzentrieren sich auf Produkt- und Prozessinnovationen in der Silicon- und Polymerchemie, Biotechnologie sowie auf neue Verfahren zur Herstellung von polykristallinem Silicon. Um schneller und effizienter Forschungserfolge zu erzielen, kooperieren wir mit Kunden, wissenschaftlichen Instituten und Universitäten.

Im Jahr 2016 arbeitete WACKER bei rund 44 Forschungsvorhaben (2015: 40 Forschungsvorhaben) mit mehr als 40 internationalen Forschungseinrichtungen auf drei Kontinenten zusammen. Die Themen unserer Kooperationen sind unter anderem Stromspeicherung, Prozesssimulation und -entwicklung. Im Jahr 2015 haben wir mit Hochschu-

len in Braunschweig, München und Münster bei Projekten zur Stromspeicherung kooperiert.

Unter dem Namen [WACKER ACADEMY](#) bieten wir eine Plattform zum branchenspezifischen Wissensaustausch zwischen Kunden, Vertriebspartnern und WACKER-Experten. Im Fokus stehen industriespezifische Trainings zu Anwendungen unserer Geschäftsbereiche WACKER POLYMERS und WACKER SILICONES, z.B. für die Kosmetik-, Bau- und Farbenbranche. Die Nähe zu den Entwicklungs- und Testlabors fördert den Austausch und ermöglicht den Teilnehmern Praxistests vor Ort. Wir arbeiten mit der firmeneigenen Anwendungstechnik und Forschungsabteilung, aber auch mit Universitäten und Instituten zusammen, um unser Seminarangebot auf dem aktuellen Stand der Wissenschaft zu halten.

Forschen für eine nachhaltige Entwicklung

Energie aus Sonne

- Polysilicium für die Photovoltaik
- Wärmeträgeröle für Solarkraftwerke

Energie aus Wind und Wasser

- Windkraft: Additive für beständigere Windflügel
- Elektroaktive Polymere für Wellenkraftwerke

Energiespeicherung und -einsparung

- Aktivmaterialien für Lithium-Ionen-Batterien
- Wärmedämmmittel für den Wohnungsbau

Projekte des Zentralbereichs Forschung und Entwicklung

Ein neuer Forschungsschwerpunkt ist die Chemie des niedervalenten Siliciums. Das Institut für Siliciumchemie an der Technischen Universität München begleitet dieses Thema, um die Erkenntnisse mittel- bis langfristig in die industrielle Nutzung, beispielsweise in der Katalyse, zu überführen. Unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeiten für siliciumhaltige Anodenaktivmaterialien in Lithiumionenbatterien sind so weit fortgeschritten, dass wir die Marktanforderungen hinsichtlich Kapazität und Zyklfestigkeit der nächsten Batteriegeneration erfüllen. Globale Technologieführer testen unsere Materialien.

Bei unserer Technologieplattform Silicon-Copolymere setzen wir Schwerpunkte auf Herstellverfahren und Additive für Kunststoffe. Wir verbessern Eigenschaften von Gießharzen und optimieren Prozesse zur Extrusion von Kunststoffen, insbesondere mit nachwachsenden Rohstoffen, wie Holz, als Füllstoff.

Mit ESETEC® 2.0 bieten wir ein effizientes Verfahren, um Antikörperfragmente für medizinische Therapien mit hohen Ausbeuten herzustellen. Ein großer Schritt unserer Forschungsarbeiten zu diesem System war, ein Element zu entwickeln, das eine stabile Fermentation ohne den sonst üblichen Einsatz von Antibiotika ermöglicht.

Innovationen von WACKER SILICONES

Neue Materialien für die Elektroisolation sowie das Wärme-management für verbesserte Leitfähigkeit in Elektronikanwendungen waren im Berichtszeitraum Schwerpunkte unserer Forschungsteams bei WACKER SILICONES. Elektroaktive Siliconpolymere (EAP) für Sensoren und Aktoren stehen ebenfalls im Fokus von WACKER SILICONES.

Silicone mit verbesserter Klebkraft bei sanfter Ablösung fördern die Wundbehandlung und können Wirkstoffe gezielt abgeben. Für moderne Wundaufgaben haben wir hautverträgliche SILPURAN®-Silicongele entwickelt. Eine Variante dieser Auflagen enthält Plasma, das Mikroorganismen einschließlich multiresistenter Bakterien abtötet und die Wundheilung anregt.

Die Forschung von WACKER SILICONES arbeitete im Berichtszeitraum auch an unserem Verfahren, um Silicone im 3D-Druck zu verarbeiten. Einsatzmöglichkeiten sind z.B. die Fertigung von Bauteilen in der Autobranche, für Medizin und Optik oder Haushaltsprodukte.

Für die Zellstoffproduktion entwickeln wir Entschäumer, die bei geringerer Dosierung länger wirken. Bei unseren Forschungsarbeiten haben wir neue Anwendungsgebiete für Siliconharze als Bindemittel entdeckt, z.B. für Mineralwolle oder Kunststeine, auch in Außenbereichen.

WACKER POLYMERS: emissionsarme Produkte im Fokus

WACKER POLYMERS legt einen seiner Forschungsschwerpunkt auf Polymere, die das Formulieren emissionsarmer Endprodukte ermöglichen. Wir haben Produkte entwickelt oder verbessert, die frei von alkylphenol-modifizierten Tensiden (APEO), arm an flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) und weitgehend frei von Formaldehyd sind. Beispiele dafür sind VAE-Dispersionspulver (Vinylacetat-Ethylen) für Anwendungen in Zement sowie auf VAE-Dispersionen basierende Produkte, z.B. für die Teppichbeschichtung oder Dichtungsmassen.

WACKER BIOSOLUTIONS mit neuen Technologien

Der Geschäftsbereich WACKER BIOSOLUTIONS hat sein Verfahren ESETEC® 2.0 eingesetzt, um ein Antikörperfragment für MedImmune, die Biopharmazeutika-Sparte von AstraZeneca, herzustellen. Unsere Technologie trägt durch hohe Produktivität und einfache Aufreinigungsprozesse dazu bei, Patienten schneller neue Medikamente zur Verfügung zu stellen.

Mit der neuen CANDY2GUM®-Technologie lassen sich in einem Kochprozess wasserbasierte, fetthaltige und natürliche Inhaltsstoffe wie Fruchtsäfte, Kakao und Kaffee in Süßwaren einarbeiten, die beim Verzehr vom Kaubonbon zum Kaugummi werden. Wir haben 3D-Druck für Kaugummi entwickelt, was individualisierbare Formen ermöglicht.

WACKER POLYSILICON setzt auf Energieeffizienz

Den neuen Produktionsstandort von WACKER POLYSILICON in Tennessee, USA, haben wir mit einer energieeffizienten Generation von Abscheidereaktoren mit höherer Ausbringung in Betrieb genommen. Die technologische Entwicklung der Solarmodule macht enorme Fortschritte. Unsere Kunden haben die Sägeverluste sowie die Waferdicke kontinuierlich reduziert.

Parallel wird der Zellwirkungsgrad erhöht. Höchste Zellwirkungsgrade können nur mit höchstem Polysilicium erzielt werden, wie es von WACKER POLYSILICON produziert wird. Bei multikristallinen Standardzellen liegt der Zellwirkungsgrad bei über 18 Prozent, bei monokristallinen im Bereich von 20 Prozent. Die Wirkungsgrade monokristalliner Hochleistungszellen (High Efficiency Cells) reichen von über 20 bis zu 25 Prozent. Parallel erhöhen unsere Kunden kontinuierlich den Modulwirkungsgrad. Kommerzielle Solarmodule erreichen Wirkungsgrade von bis zu 22 Prozent.

Die Energierückflusszeit – also die nötige Betriebsdauer eines Solarmoduls, um den Energieaufwand seiner Herstellung zu erzeugen – liegt je nach geografischer Lage der installierten Solarmodule zwischen sechs (Sahara) und 18 Monaten (Nordeuropa).

Nachhaltige Produkte

GRI 302-5

Mit einem unserer fünf [Konzernziele](#) legen wir den Fokus auf Nachhaltigkeit im Produktlebenszyklus – vom Rohstoff bis zum Einsatz bei unseren Kunden:

Rohstoffe

- Silicone für nicht auf Erdöl basierende Kunststoffe
- Erneuerbare Quellen möglich
- Nachhaltige Einkaufsstrategie

Prozesse

- Energie- und rohstoffsparend
- Recycling innerhalb der Produktion

Produkte für Zukunftsfelder

- Solar und Wind
- Gebäudeisolierung
- Elektromobilität

Zusätzlichen Wert für unsere Kunden schaffen

- Produktverantwortung
- Dem Kunden ein nachhaltigeres Produkt ermöglichen

WACKER leistet mit einer Reihe von Produkten Beiträge zur Nachhaltigkeit, z.B. bei den globalen Zukunftsthemen Energieeffizienz, Urbanisierung und Wohlstandszuwachs.

Energie

Die Energiequellen der Zukunft heißen Sonne, Wind, Wasser, Biomasse und Geothermie. Zur ihrer effizienten Nutzung trägt WACKER mit einigen Produktfamilien bei – auch im Sinne des [SDG 7 für erneuerbare Energien](#).

Wir setzen uns für eine klimaschonende Mobilität ein – ob in der Batterieforschung oder als Hersteller von High-Tech-Materialien für Elektrofahrzeuge. Spezialsilicone halten den höheren Temperaturen stand, die durch den Trend zum treibstoffsparenden Downsizing im Motorraum entstehen. Carbonfaserverstärkte Kunststoffe (CFK) mit Siliconen als Faserbeschichtung wiegen 80 Prozent weniger als Stahl. Damit sind sie im Automobilbau ein wichtiger Baustein zur Erzielung größerer Reichweiten für Elektrofahrzeuge oder für geringeren Verbrauch bei Verbrennungsmotoren.

Wir haben hochtransparente Flüssigsilicone für Beleuchtungen entwickelt und unterstützen energieeffiziente Scheinwerfertechnologien auf LED-Basis mit hochtranspa-

renten Siliconkautschuken. Die enorme Leistungssteigerung von LEDs innerhalb der letzten Jahre führte dazu, dass organische Werkstoffe dem Wärme- und Lichtfluss nicht mehr standhalten. Daher werden Hochleistungs-LEDs mit Silicon als hitze- und lichtstabilem Verguss- und Optik-Material hergestellt. Auf diese Weise können LED-Bauteile in sehr großen Stückzahlen mit geringem Anlagen- und Prozessaufwand hergestellt werden.

Sicherer, sauberer Strom aus Wind spielt auch für WACKER eine tragende Rolle. Die Windräder der Windmühlen bestehen aus Halbschalen von Composite-Werkstoffen, die miteinander verklebt werden. Dafür sind High Impact Modifier für Windenergieanlagen notwendig. WACKER bietet mit den Schlagzähmodifikatoren VENTOTEC® Additive für Hybridprodukte aus Siliconen und organischen Polymeren, die solche Klebschichten langlebig und sicher machen.

WACKER ist einer der weltweiten Hauptlieferanten von Polysilicium für die Herstellung von Solarmodulen. Wir haben unsere Produktionskapazitäten für polykristallines Reinstsilicium im Berichtszeitraum weiter ausgebaut, um am Wachstum der Photovoltaikindustrie teilzuhaben und den Umstieg auf erneuerbare Energien zu unterstützen.

Urbanisierung und Bau

Mehr als die Hälfte der Menschheit lebt heute in Städten. Das stellt unser Zusammenleben vor neue Herausforderungen. Die Infrastruktur muss ressourcensparender, das Bauen intelligenter und die Materialien müssen leichter werden. Als ein weltweit führender Hersteller von Bauchemie-Produkten trägt WACKER zur Entwicklung lebenswerter Städte bei, auch als Beitrag zum [SDG 9 für Innovation](#) und Infrastruktur sowie dem [SDG 13 für Maßnahmen zum Klimaschutz](#).

Ein Beispiel, das besonders für Städte in Schwellenländern mit Wassermangel von großer Bedeutung ist: Mit Dichtungsschlämmen auf Basis von VINNAPAS®-Bindemitteln lassen sich Kanäle sicher und wirtschaftlich abdichten und somit Wasserverluste vermeiden.

ETONIS® ist ein Betonzusatzmittel für [Dränbeton](#), dessen Oberfläche Poren zur Aufnahme von Flüssigkeit hat. Eine Polymermodifizierung mit ETONIS® erhöht die Langlebigkeit von Betonbauten, da dies gegen Frostschäden und Tausalze schützt sowie die mechanische Belastbarkeit steigert.

ETONIS® wird auch beim Bau von „Schwammstädten“ eingesetzt – z.B. in China, wo das Thema „Sponge City“ an Bedeutung gewinnt. Vor allem in Ballungszentren mit vielen betonierten Flächen, auf denen Wasser bei herkömmlichem Beton schlecht versickert, spielt diese innovative Straßenbautechnik eine wichtige Rolle dabei, nach heftigen Regenfällen Überschwemmungen zu vermeiden. Beim Einsatz im Straßenbelag trägt ETONIS® dazu bei, den Fahrzeuglärm um fünf bis acht Dezibel zu senken.

Dispersionspulver zur Gebäudeisolierung

Energiesparen – auch und gerade beim Bau – ist ein globales Zukunftsfeld. Der Klimawandel macht nicht nur eine Dämmung gegen Kälte, sondern auch gegen Hitze notwendig. VINNAPAS®-Dispersionspulver lässt Klebemörtel auf Wänden sowie auf dem Isolationsmaterial in Wärmedämmverbundsystemen (WDVS) haften. WDVS bestehen aus einem mehrschichtigen Materialverbund; durch den Zusatz von Dispersionspulver entsteht ein dauerhaft stabiles Dämmsystem: In der sogenannten Armierungsschicht erhöht das Dispersionspulver die Haftung und die Schlagfestigkeit. Vor Feuchtigkeit in der Schlussbeschichtung schützen insbesondere hydrophob wirkende VINNAPAS®-Dispersionspulver. VINNAPAS®-Dispersionspulver erlauben die Verwendung von Dämmplatten aus unterschiedlichen Materialien, auch aus nachwachsenden Rohstoffen, wie Kork oder Holzwolle.

Das Potenzial, den Ausstoß von Treibhausgasen mit WDVS nachhaltig zu senken, ist groß. Mehr als die Hälfte des Energiebedarfs eines Gebäudes entfällt auf Heizung oder Klimaanlage. Ein Großteil dieser Energie geht über Fassaden verloren, wenn das Haus ungenügend gedämmt ist: Bei einem freistehenden Einfamilienhaus sind das durchschnittlich 25 Prozent. Bei einem Wohnhaus mit zehn Geschossen gehen 40 Prozent der Heizenergie über die Fassade verloren. (Daten gelten für Deutschland; <https://daemmen-lohnt-sich.de/>)

Etwa 20 bis 30 Prozent der Heizenergie geht durch schlecht isolierte Fenster verloren. ELASTOSIL®-Silikonkautschuk dichtet Fenster ab, ist wetterfest und hält Temperaturschwankungen stand.

Dispersionen für umweltfreundliche Farben

VINNAPAS®-Dispersionen dienen unter anderem als Bindemittel in Farben für Innenwände. Besonders umweltfreundlich sind Dispersionen, die ohne Formaldehyd emittierende Stoffe oder APEO-basierte Tenside (Alkylphenolethoxylate) hergestellt werden und nur geringe Mengen an flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) enthalten. Immer mehr unserer Dispersionen werden ohne Verwendung von APEO, Weichmachern oder Lösemitteln hergestellt.

Dispersionspulver für Fliesenkleber, Boden- und Dämmsysteme

Weltweit boomen die Ballungszentren. Wo es in der Fläche eng wird, wachsen die Bauwerke in die Höhe. Das stellt neue Anforderungen an die Materialien. Dispersionspulver für Fliesenkleber und Bodensysteme tragen dazu bei, dass Rohböden schneller beschichtet werden können. Denn Selbstverlaufmassen härten schneller aus und sind schneller bereit zur Weiterbearbeitung mit der nächsten Bodenschicht, z.B. Holz, Fliesen oder Teppich. Polymermodifizierte Fliesenkleber ermöglichen, Fliesen jeder Art und Größe schnell und einfach zu verlegen. Zudem spart die Polymermodifizierung Material, wenig Zement ist nötig. Beide Anwendungen sind emissionsarm und ermöglichen unseren Kunden die Herstellung umweltfreundlicher Produkte gemäß Ökostandards wie EMICODE® EC1 Plus oder Blue Angel erfüllen.

Siliconharzfarben: langfristiger Fassadenschutz

Produkte der Marke SILRES® BS wirken in Fassadenfarben und -putzen schützend. Die Fassaden bleiben länger schön und sind besser gedämmt. Dadurch steigt die Energieeffizienz. Siliconharzfarben lassen Wasserdampf passieren, was das Raumklima verbessert. Ein Anstrich mit hochwertigen Siliconharzfarben senkt den Wärmeverlust von Fassaden um bis zu 40 Prozent. Feuchte Wände kühlen schneller aus – Siliconharze schützen das Mauerwerk vor Feuchtigkeit. Im Durchschnitt verringert ein Siliconharzfarbenanstrich den Heizwärmebedarf um 4,6 Prozent. Der Renovierungszyklus von Fassaden wird durch Siliconharzfarben und -putze bis zu 25 Jahre länger. Bei denkmalgeschützten Gebäuden, an denen Wärmedämmverbundsysteme nicht angebracht werden können, sind Siliconharzfarben eines der wenigen Mittel, um die Energiebilanz zu verbessern.

Wohlstandszuwachs

Fast überall auf der Welt wächst der Wohlstand. Damit steigen die Ansprüche an Wohnen, Essen, Gesundheit und Komfort. Für eine nachhaltige Entwicklung in diesen Bereichen treibt WACKER Innovationen voran. Wir wollen den Wohlstandszuwachs, gerade in Schwellenländern, mit Produkten begleiten, die wir energie- und ressourcenschonend herstellen. Dazu gehören Polymere, z.B. für die Papier- und Verpackungsindustrie. Und Cyclodextrine, z.B. für Lebensmittel.

Oder für die Medizintechnik, für die wir im Berichtszeitraum einige Produkte auf den Markt gebracht haben:

- Die Siliconhaftgele SILPURAN® 2122 und SILPURAN® 2117 ermöglichen hautverträgliche, atmungsaktive Wundauflagen.

- Mit dem WACKER-Prozess zur Produktion von Spectrila® haben wir ein mikrobielles Herstellverfahren für Biopharmazeutika entwickelt. Es ermöglicht die kosteneffiziente Fertigung eines Blutkrebsmedikaments für Kinder.
- Mit unserer E. coli-basierten Rückfaltungstechnologie FOLDTEC® tragen wir zur antibiotikafreien Herstellung hochreiner Pharmaproteine bei.

Nachwachsende Rohstoffe

Holz-Kunststoff-Verbundwerkstoffe, so genannte Wood Plastic Composites (WPC), bestehen aus einer Mischung von bis zu 75 Prozent Holzfasern, z.B. Sägemehl, und einem thermoplastischen Polymer, wie Polypropylen oder Polyethylen mit hoher Dichte (High Density Polyethylene HDPE). WPC können mit modernen Verfahren der Kunststofftechnik zur gewünschten Form verarbeitet werden: durch Extrusion, Spritz- und Rotationsguss, Pressen und

Thermoformverfahren. Durch den Einsatz von GENIOPLAST® PP als Additiv für WPC steigt der Durchsatz deutlich, was wiederum die Energieeffizienz erhöht. Anwendungsgebiete sind unter anderem Bodenbeläge oder Automobilinnenverkleidungen.

Wasser sparen

Unser lösemittelfreies Siliconpolymer DEHESIVE® SFX ist ein hocheffizientes Beschichtungsmittel für Etikettenträgerpapiere und -folien. Zur Zellstoffherstellung bieten wir mit PULPSIL® 968S ein Silicontensid an, das die Entwässerung des Zellstoffs verbessert und somit den Wasserverbrauch und die Eindampfkosten reduziert und somit Energie spart. In Asien, vor allem auf dem wichtigen Markt Indien, wird noch viel von Hand gewaschen. Im Berichtszeitraum haben wir die SILFOAM® Single-Rinse-Technology entwickelt: Dank Antischaummittel im Waschmittel muss nur einmal gespült werden; dies spart Wasser.



Mitarbeiter

- 80 Beschäftigungsstruktur
- 80 Personalentwicklung
- 85 Leben und Beruf
- 88 Entlohnung und Sozialleistungen
- 91 Mitarbeitervertretung
- 92 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Beschäftigungsstruktur

GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 102-15, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 401-1, GRI 402-1, GRI 412-2

Arbeitsplätze

	2016	2015	2014
Konzern	17.205	16.972	16.703
Deutschland	12.138	12.251	12.366
Ausland	5.067	4.721	4.337
Anteil Ausland (%)	29,5	27,8	26,0
Neueinstellungen Konzern	1.084	1.195	636
Quote Neueinstellungen Konzern (%)	6,3	7,0	3,8

Die Zahl der Mitarbeiter bei WACKER hat sich im Jahr 2015 um 1,6 Prozent (269 Mitarbeiter) und im Jahr 2016 nochmals um 233 Mitarbeiter (1,4 Prozent) erhöht. Wesentliche Gründe für den Zuwachs sind das Hochfahren der Polysiliciumproduktion im US-Bundesstaat Tennessee und der Produktionsanstieg von WACKER SILICONES im Ausland. Siltronic hat seine Produktivitätsmaßnahmen fortgeführt und die Zahl der Mitarbeiter durch Versetzungen im Konzern, Altersteilzeit und freiwillige Abfindungsangebote verringert.

Rund 70 Prozent der Belegschaft ist in Deutschland beschäftigt, 30 Prozent im Ausland. 98 Prozent der WACKER-Mitarbeiter sind konzernweit unbefristet beschäftigt.

Unbefristete und befristete Arbeitsverträge

	2016	2015	2014
Konzern			
unbefristete Arbeitsverträge	16.795	16.559	16.319
befristete Arbeitsverträge	410	413	384
Gesamt	17.205	16.972	16.703

Das Unternehmen verfolgt bei seiner Personalplanung eine flexible Strategie, um Produktionsspitzen und Konjunkturabschwünge meistern zu können und zugleich die Stammbelegschaft zu schützen. Sind Einsparungen bei den Personalkosten notwendig, so verringern wir zunächst die Zahl der Zeitarbeiter. In der nächsten Stufe werden befristete Arbeitsverträge nicht verlängert. Im dritten Schritt prüfen wir die Einführung von Kurzarbeit in den Geschäftsbereichen, die von einem Abschwung besonders betroffen sind. Alle diese Maßnahmen werden in enger Abstimmung mit den Belegschaftsvertretern getroffen.

Zeitarbeiter zum Stichtag 31.12.

	2016	2015	2014
Konzern	712	412	527
Davon Deutschland	649	358	393
Davon Ausland	63	54	134
Quote¹ Zeitarbeiter Konzern (%)	4,1	2,4	3,2
Quote Zeitarbeiter Deutschland (%)	5,3	2,9	3,2
Quote Zeitarbeiter Ausland (%)	1,2	1,1	3,1

¹ Verhältnis Zeitarbeiter zu Mitarbeitern Konzern

WACKER informiert seine Belegschaft regelmäßig über aktuelle Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Konzerns, die Auswirkungen auf den Geschäftsverlauf haben könnten. Die Mitarbeiter erhalten zeitnahe und umfassende Informationen zu wesentlichen betrieblichen Veränderungen. Dabei halten wir die jeweiligen nationalen und internationalen Informationspflichten ein.

Personalentwicklung

Ausbildung

GRI 401-1, GRI 103-1, GRI 103-3

Engagierte und kompetente Mitarbeiter halten WACKER innovations- und wettbewerbsfähig. Wir bieten unseren Mitarbeitern eine gute Grundlage dafür, ihr Potenzial auszuschöpfen und sich weiterzuentwickeln – angefangen von

der betrieblichen Ausbildung bis hin zu vielfältigen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Für jede Qualifikation und jeden Karriereschritt stehen Schulungs- und Förderprogramme zur Verfügung.

Auszubildende

	2016	2015	2014
Zahl Neueintritte Auszubildende	174	178	176
Zahl aller Auszubildenden (alle Ausbildungsjahre)	596	597	635
Davon wurden übernommen	154	182	162
Zahl aller Umschüler	0	3	6
Auszubildenden-/Umschülerquote, bezogen auf Beschäftigte Deutschland gesamt (%)	4,7	4,7	4,9

Bei der Personalentwicklung setzt WACKER auch auf die betriebliche Ausbildung. Wir bilden in den Standorten Burghausen, Nünchritz, Freiberg und München aus.

Wichtigste Ausbildungsstätte ist das von WACKER im Jahr 1969 gegründete [Berufsbildungswerk Burghausen \(BBIW\)](#). Aufgaben des BBIW sind Erstausbildung, Umschulung und Weiterbildung von Jugendlichen und von Menschen, die bereits im Berufsleben stehen. Das überregional bekannte Ausbildungszentrum erfüllt mit der Ausbildung für 22 Partnerunternehmen auch einen überbetrieblichen Bildungsauftrag. Im Jahr 2016 starteten 67 Auszubildende von Partnerfirmen ihre Berufslaufbahn im BBIW (2015: 55).

Das Angebot des BBIW umfasst 20 Berufe. Der Schwerpunkt liegt auf naturwissenschaftlich-technischen Berufen, insbesondere Chemie- und Elektro-/Metallberufe. Von den 596 Auszubildenden (2015: 597) erlernten 507 (2015: 514) einen naturwissenschaftlich-technischen und 89 (2015: 83) einen kaufmännischen Beruf. Nach Abschluss der Ausbildung hat der Nachwuchs gute Chancen auf einen Arbeitsplatz. WACKER hat in der Berichtsperiode einen Großteil der geeigneten Auszubildenden übernommen. Im Jahr 2016 hat das BBIW mit zwei aus ihrer Heimat [geflüchteten Menschen](#) einen Vertrag für eine kaufmännische Ausbildung geschlossen.

Neben der Berufsausbildung bietet das BBIW sechs duale Bachelor-Studiengänge an: Wirtschaft, Wirtschaftsinformatik, Angewandte Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Elektrotechnik und Verfahrenstechnik. Dabei wechselt sich das Studium an einer fachbezogenen Berufsakademie mit vierteljährlichen Praxisphasen ab. WACKER kooperiert bei

den Studiengängen mit den dualen Hochschulen in Mannheim, Heidenheim und Stuttgart.

Immer wieder werden Auszubildende von WACKER prämiert – ein Beleg für das hohe Qualitätsniveau unserer Ausbildung. Das Werk Nünchritz stellte im Jahr 2016 zum fünften Mal in Folge Sachsens besten Auszubildenden in der Fachrichtung Chemikant. 50 Auszubildende und drei Bachelorstudenten des BBIW zählten in den Jahren 2015/2016 zu den Top-Absolventen – sie alle haben ihre Ausbildung mit der Note 1,5 oder besser abgeschlossen und erhielten dafür eine Auszeichnung.

Unser General Trainee Programm haben wir im Jahr 2016 durch ein neues funktionsbezogenes Traineeprogramm abgelöst. Die Trainees werden in ihrer Fachrichtung breit und flexibel ausgebildet, lernen die verschiedenen Jobprofile ihres Funktionsbereiches kennen und werden während der 18-monatigen Ausbildung zielgerichtet auf eine Übernahme vorbereitet. Das konzernweite Programm besteht aus Arbeits- und Projektstationen und richtet sich nach dem Bedarf der Geschäfts- und Zentralbereiche. In der ersten Generation des neuen Traineeprogramms starteten fünf Hochschulabsolventen.

Die Siltronic hat ihr Traineeprogramm in der Berichtsperiode fortgeführt: Die Teilnehmer des Graduate Program erlernen neben spezifischen Aufgaben rund um die Wafer-Herstellung wichtige Managementkompetenzen wie geschicktes Verhandeln und Konfliktmanagement. Das auf 18 Monate angelegte Nachwuchsprogramm startete im Jahr 2016 mit sechs jungen Akademikern.

Weiterbildung

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3

Weiterbildung¹

Zahl Trainingsstunden pro Mitarbeiter	2016	2015	2014
Tarifmitarbeiter	16,6	13,5	12,8
Außertarifliche Mitarbeiter ²	19,1	22,6	21,7

¹ Ohne betriebliche Schulungen. Enthalten sind interne und externe Seminare und Weiterbildungen. Zahlen gelten für WACKER Deutschland.

² Mittleres Management (Führungskreis 3) und Obere Führungskräfte.

Kompetente Mitarbeiter halten das Unternehmen innovations- und wettbewerbsfähig. Deshalb ermöglichen wir allen Mitarbeitern, sich weiterzubilden. WACKER entwickelt

sein Personal starkenorientiert und zielgruppenspezifisch. Unsere Mitarbeiter halten wir dazu an, lebenslang zu lernen und flexibel für Änderungen zu bleiben – auch, weil wir uns auf längere Lebensarbeitszeiten einstellen müssen. Mindestens einmal im Jahr – im Rahmen des Mitarbeitergesprächs – besprechen Mitarbeiter und Vorgesetzte Entwicklungsmaßnahmen. Dies gilt für alle Hierarchieebenen.

Seminare / E-Learning-Schulungen

Zahl	2016	2015	2014
Teilnehmer Seminare/Kongresse/ Weiterbildungen	17.000	16.500	16.400
E-Learning-Schulungen	82.000	66.000	74.000

Mitarbeiter in Deutschland können Fortbildungen aus dem breiten WACKER-Bildungsprogramm wählen. Wir bieten derzeit rund 200 Seminare und Trainings für verschiedenste Zielgruppen an, etwa 140 Seminare davon dienen der fachlichen Weiterentwicklung. Die Themen reichen von Sicherheit und Umweltschutz über Qualitäts- oder Projektmanagement bis hin zu Betriebswirtschaft und Informatik. Mitarbeiter, die im internationalen Austausch stehen, unterstützen wir mit Seminaren zur sprachlichen und interkulturellen Entwicklung.

Auch an den internationalen WACKER-Standorten erhalten die Mitarbeiter vielfältige Fort- und Weiterbildungsangebote. So absolvierten bei WACKER Greater China im Jahr 2016 rund 1.070 Teilnehmer 2.130 Schulungstage (2015: 1.260 Teilnehmer, 2.450 Schulungstage). In der US-Gesellschaft Wacker Chemical Corporation durchliefen rund 1.500 Mitarbeiter im Jahr 2016 etwa 6.500 Trainingstage (2015: 1.300 Mitarbeiter, 5.600 Trainingstage).

Schulungen für eine vielfältige Belegschaft

Vielfalt spielt auch in unserem Lernangebot eine große Rolle. Seit dem Jahr 2016 können Mitarbeiterinnen aller Hierarchieebenen speziell für sie entwickelte Angebote wahrnehmen. In den Seminaren „Was Frauen vorwärts bringt“ und „Emotionale Kompetenz: Frauen zeigt mehr Mut“ wird gezielt die Entwicklung von Frauen gefördert. Ein wichtiges Thema ist auch die Zusammenarbeit verschiedener Generationen. Die Chancen, die sich dadurch ergeben, wollen wir nutzen und bieten hierzu beispielsweise ein neues Seminar zur Zusammenarbeit von Babyboomern, Generation X und den Generationen Y,Z an.

WACKER hat im Jahr 2016 in Personalentwicklung und Weiterbildung seiner Mitarbeiter 7,9 Mio. € investiert (2015: 7,7 Mio. €).

Talent Management und Führungskräfte

GRI 103-2, GRI 404-2

Ein weiterer Schwerpunkt der WACKER-Personalentwicklung liegt darin, Nachwuchskräfte für Fach- und Führungsaufgaben zu identifizieren und vorzubereiten. Zudem entwickeln wir unsere bestehenden Fach- und Führungskräfte in ihren Kompetenzen ständig weiter.

Mit unserem Talent Management-Prozess wollen wir Kompetenzen der Mitarbeiter frühzeitig erkennen und Potenziale fördern. Das Talent Management hilft uns zudem, anspruchsvolle Positionen mittel- und langfristig mit hochqualifizierten internen Kandidaten zu besetzen. Zielgruppe des Talent Managements sind alle auertariflichen Mitarbeiter und Oberen Führungskräfte. Im jährlichen Talent Management-Zyklus werden Leistung und Potenzial der Mitarbeiter nach einheitlichen Kriterien in Konferenzen besprochen. Im Vorfeld der Konferenzen werden Seitensichten von der Managementebene, von Vorgesetzten und internen Kunden eingeholt. Die Konferenzen finden zunächst bereichsintern statt (innerhalb eines Geschäfts- oder Zentralbereichs bzw. einer Tochtergesellschaft) und danach bereichsübergreifend. Im Mitarbeitergespräch erornen Vorgesetzte und Mitarbeiter die in den Konferenzen erfassten Stärken und Optimierungsfelder und legen gemeinsam Entwicklungsmaßnahmen fest. Durch den konzernweiten Ansatz können wir auch Mitarbeitern in kleinen Bereichen und Tochtergesellschaften Perspektiven aufzeigen.

Bei der Einführung des Talent Managements im Jahr 2013 wurde eine dreijährige Pilotphase vereinbart. Im Jahr 2016 haben wir Bilanz gezogen: Insgesamt fanden in den drei Jahren über 560 Konferenzen statt, in denen jährlich Leistung und Potenzial von fast 3.000 Mitarbeiter besprochen wurden. In den vergangenen Zyklen haben sich im Laufe eines Jahres mehr als 50 Prozent der High Potentials und rund 20 Prozent der Growing Potentials auf neue Positionen entwickelt. Seit dem Zyklus 2016 wird zudem ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung von Spezialisten gelegt. Eine Befragung der Zielgruppe des Talent Managements im Jahr 2015 zeigte: Drei Viertel der Teilnehmer empfinden den Prozess als schlüssig, zwei Drittel bewerten die Ziele des Talent Managements als positiv. Die mit dem Talent Management geförderte Feedbackkultur wird von 80 Prozent der Teilnehmer als offen wahrgenommen.

Bei der Entwicklung von Führungskräften bedienen wir uns einer breiten Palette von Instrumenten. Sie reicht von firmenspezifischen, internen Gruppenprogrammen über in-

dividuelle Maßnahmen, beispielsweise Coaching oder Teamentwicklung, bis zu externen Weiterbildungsangeboten.

Führungskräfteauswahl

Wo es möglich und sinnvoll erscheint, setzen wir neben den Informationen aus dem Talent Management auch diagnostische Verfahren ein, um herauszufinden, welche Fähigkeiten ein Mitarbeiter mitbringt und welche er noch ausbauen kann, um eine Führungsfunktion zu übernehmen. Bei diesen Verfahren werden die Stärken und Potenziale erfasst und die Mitarbeiter gezielt gefördert. So können Tarifmitarbeiter, die für eine Schichtführer- oder Meisterposition vorgeschlagen werden oder sich dafür bewerben, einen Potenzialanalyseworkshop absolvieren. Außertarifliche Mitarbeiter mit nachhaltig sehr guten Leistungen haben die Möglichkeit, an einem Profilinterview teilzunehmen. Mit einer daraus abgeleiteten Empfehlung steigen sie in ihren individuellen Entwicklungsprozess ein.

Führungskräfteentwicklung

WACKER entwickelt Führungskräfte systematisch und kontinuierlich, damit sie die vielfältigen Anforderungen erfüllen können. Wir bieten unseren Mitarbeitern umfassende und an den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe orientierte Programme. Dazu zählen für beginnende Führungskräfte die Pflichtschulungen „Start Leading@Wacker“ und „Wirksam Führen 1“. Mitarbeiter mit mehrjähriger disziplinarischer Führungserfahrung können die Kenntnisse mit dem Seminar „Wirksam Führen 2“ vertiefen.

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 Manager mit Führungskräften der gleichen Hierarchieebene aus anderen Unternehmen austauschen.

Für Nachwuchskräfte mit hohem Potenzial und neu ernannte Obere Führungskräfte hat WACKER mit dem „Executive Development Program“ im Jahr 2016 ein neues, international ausgerichtetes Programm aufgelegt. Es zielt darauf ab, eine gemeinsame Führungsidentität zu schaffen, das Potenzial der Teilnehmer zu entwickeln und ihre Management- und Führungskompetenzen zu stärken. Das Programm bietet über die Dauer von einem Jahr in mehreren Modulen eine Plattform für Austausch, Feedback und gegenseitige Beratung (Peer Consulting) unter den Führungskräften.

Im Jahr 2016 haben wir alle Angebote für Führungskräfte im Tarifbereich überarbeitet, vom Partieführer bis zum Meister, für Einsteiger und Erfahrene. WACKER bietet damit eine durchgängige Führungskräfteentwicklung bis hin zur Oberen Führungskraft.

WACKER fördert interne Netzwerke für Fach- und Führungskräfte. Sie dienen dazu, Wissen zu vermitteln und den Austausch über Bereichsgrenzen hinweg zu fördern. Beispiele für solche Netzwerke sind die Neu-Wackerianer für neue Mitarbeiter und ein Netzwerk für weibliche Nachwuchskräfte, die am Münchner Cross-Mentoring-Programm teilgenommen haben. An diesem Programm beteiligt sich WACKER seit dem Jahr 2005. Damit wollen wir Frauen mit Potenzial für weiterführende Aufgaben qualifizieren und die Zahl von Frauen in Führungspositionen erhöhen. Bei dem auf zwölf Monate angelegten Programm berät eine erfahrene Führungskraft als Mentor eine Mitarbeiterin aus einem anderen Unternehmen. In den Jahren 2015 und 2016 nahmen sieben weibliche Nachwuchskräfte von WACKER an dem Programm teil. Führungskräfte des oberen Managements von WACKER stellten sich für Mitarbeiterinnen anderer Unternehmen als Mentoren zur Verfügung. Seit Einführung beteiligten sich insgesamt 34 weibliche Nachwuchsführungskräfte am Cross-Mentoring-Programm.

Neben Cross-Mentoring hat WACKER ein internes Mentoring-Programm, das Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen offen steht. Hier stehen Mentoren aus den oberen Führungsebenen und junge außertarifliche Mitarbeiter als Mentees im Austausch.

Feedbackkultur

Über alle Ebenen hinweg erhalten Führungskräfte bei WACKER im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche von ihren Mitarbeitern Rückmeldung zu ihrem Führungsverhalten. Obere Führungskräfte und Leitende Angestellte können seit dem Jahr 2015 ein Management Feedback einholen. Über ein Online-Tool geben die Mitarbeiter und/oder Kollegen ihre Rückmeldungen, die Auswertung erfolgt anonym. Im Anschluss an die Auswertung besteht die Möglichkeit, die Ergebnisse mit Unterstützung eines Coaches im Team zu diskutieren und Handlungsbedarf abzuleiten.

Mitarbeiter des mittleren Managements (Führungskreis 3) können ebenfalls seit 2015 das Feedback-Instrument Leadership Versatility Index® (LVI) nutzen. Der LVI unterstützt die Identifizierung von Stärken und Handlungsfeldern und bietet einen Selbstbild-Fremdbild-Abgleich. Das Instrument ermöglicht auch eine 360°-Betrachtung.

Demografischer Wandel

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

WACKER beschäftigt sich seit Jahren mit dem demografischen Wandel. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten im Konzern lag zum Bilanzstichtag 2016 bei 43 Jahren. Die Belegschaft im Ausland ist jünger als in Deutschland. Das Durchschnittsalter der Oberen Führungskräfte lag bei 52,4 Jahren.

Im Ausland unterscheiden sich die Altersstrukturen stark. Die Länder Asiens beschäftigen vor allem jüngere Mitarbeiter (durchschnittliches Alter: 35,6 Jahre), die Belegschaft der US-Niederlassungen war im Schnitt 44,7 Jahre alt. Unsere regional unterschiedlichen Altersstrukturen stellen keine Besonderheit von WACKER dar, sondern reflektieren die Altersstrukturen des jeweiligen Kontinents oder Landes.

Um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhalten und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, haben wir zehn strategische Ziele definiert:

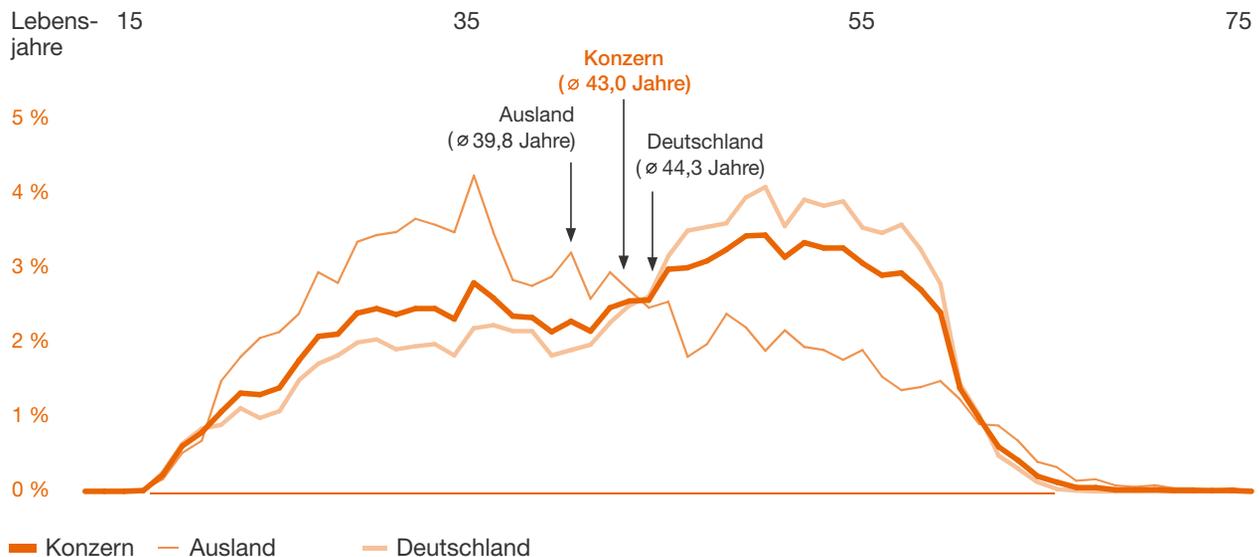
1. Gesundheit systematisch fördern.
2. Wertschätzend mit älteren Mitarbeitern umgehen.
3. Berufliche Qualifizierung und Einsatzflexibilität in allen Altersgruppen fordern und fördern.

4. Know-how langfristig sichern und Wissen systematisch und verbindlich übertragen.
5. Instrumente zur Steuerung und Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand entwickeln.
6. Vergütung leistungs- und kompetenzorientiert ausrichten.
7. Attraktivität von WACKER für Mitarbeiter erhalten und ausbauen.
8. Verstärktes Bewerben und Rekrutieren der für WACKER erfolgskritischen Berufsbilder.
9. Vorausschauende Ausrichtung und Steuerung der eigenen Berufsausbildung.
10. Gesellschaftliches Engagement auch im Hinblick auf die frühzeitige Förderung des naturwissenschaftlich-technischen Interesses.

Für diese Ziele haben wir eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Sie reichen von Gesundheitsprogrammen bis zu Ausbildungs- und Weiterbildungsangeboten. Damit wollen wir die Mitarbeiter beruflich flexibel halten. Wir erhöhen unsere Anstrengungen, talentierte und engagierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Unser Personalmarketing informiert verstärkt angehende Ingenieure und Naturwissenschaftler über Karrierechancen bei WACKER. Im Zentrum stehen intensive Hochschulkontakte, etwa in Form von Projektierungskursen, Exkursionen für Studenten, Angeboten an Praktika und Möglichkeiten für Bachelor- und Masterarbeiten. WACKER ist auch auf Hochschulmessen vertreten.

84

Demografieanalyse 2016 Deutschland und Ausland



Leben und Beruf

Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 102-24, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 202-2, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 412-2

Durch Globalisierung, demografischen Wandel und neue gesetzliche Vorgaben gewinnt das Thema Vielfalt an Bedeutung. Wir brauchen die Fähigkeiten und das Engagement jedes Mitarbeiters. Wir sind überzeugt: Vielfalt macht unser Unternehmen leistungsfähiger. WACKER startete im Jahr 2015 eine konzernweite Initiative, um Vielfalt in der Belegschaft zu fördern. Das Unternehmen trat der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ bei. Seitdem setzt WACKER jährlich Schwerpunktthemen, die den Mitarbeitern die Chancen und Herausforderungen einer vielfältigen Belegschaft bewusst machen sollen. Im Jahr 2016 lag der Schwerpunkt auf dem Thema Generationenmix. Künftig werden unterschiedliche Generationen etwa zehn Jahre länger zusammenarbeiten als heute, die Belegschaft wird dadurch heterogener. Gründe dafür: Die älteren Mitarbeiter bleiben durch die Anhebung des Rentenalters länger im Unternehmen, während Nachwuchskräfte auf Grund der europaweiten Harmonisierung von Studiengängen sowie der verkürzten Schulzeit früher ins Unternehmen nachrücken.

Neben dem Thema Generationen beschäftigt sich das Diversity Management bei WACKER noch verstärkt mit den Themen Geschlecht und kultureller Hintergrund. Menschen aus 69 verschiedenen Nationen arbeiten für WACKER. Zum Jahresende 2016 waren 43 der konzernweit 196 Oberen Führungskräfte nicht deutscher Nationalität – dies entspricht einem Anteil von 22 Prozent. Insgesamt waren im OFK-Kreis 17 Nationalitäten vertreten.

Anteil Frauen an Führungspositionen

Das seit dem 1. Mai 2015 geltende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen setzt WACKER in Deutschland wie folgt um:

Vorstand: Auch bei der Besetzung des Vorstands misst die Wacker Chemie AG dem Thema Vielfalt eine hohe Bedeutung bei. Wichtigste Kriterien sind dabei Kompetenz und Qualifikation. Für die erste Frist (30. Juni 2017) stehen 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 abge-

bildeten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Auf der zweiten 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 aktuell 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.

Gleichbehandlung

Die Verschiedenheit der Menschen sehen wir daher als Bereicherung. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung auf Grund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter lehnen wir ab. Diese Prinzipien gelten unternehmensweit und sind als Teil unserer Unternehmenskultur in unserem [Code of Teamwork & Leadership](#) verankert. Mögliche Diskriminierungen können Mitarbeiter 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.

Alle Mitarbeiter der deutschen Standorte sind verpflichtet, sich durch eine E-Learning-Schulung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vertraut zu machen. Die Fortbildung gilt für alle Hierarchieebenen, vom Vorstand bis zum Tarifmitarbeiter. Jeder neue Mitarbeiter muss diese Schulung durchlaufen.

Der WACKER-Standort Nünchritz hat für sein Engagement für eine offene Unternehmenskultur im Jahr 2016 die Aus-

zeichnung „Unternehmen für Toleranz“ erhalten. Mit diesem Titel zeichnet der Weiterbildungsträger „Arbeit und Leben Sachsen“ Unternehmen in dem Bundesland aus, die sich für zivilgesellschaftliche Werte wie Integration, Vielfalt, Toleranz und gegen Diskriminierung einsetzen. Ausschlaggebend für die Auszeichnung war ein Projekt der Auszubildendenvertretung. Mit dem Netzwerk für Demokratie und Courage veranstalteten die Azubi-Vertreter Projektstage unter dem Titel „Alles nur im Kopf?“. Darin beschäftigen sich die Auszubildenden mit rassistischer Diskriminierung, Migration, Flucht und Asyl, sowie den verschiedenen Möglichkeiten von couragiertem Handeln.

Schwerbehinderte Mitarbeiter werden bei WACKER besonders geschützt und gefördert. Im betrieblichen Eingliederungsmanagement arbeiten Vorgesetzte, Mitarbeiter, Personalabteilung, Arbeitnehmersvertretungen, Schwerbehindertenvertretung und Gesundheitsdienst eng zusammen, damit gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz bleiben oder auf eine geeignete Stelle wechseln können. Dadurch können wir Fachkräfte halten, und langjähriges, wertvolles Wissen bleibt WACKER erhalten.

Beschäftigung/Inklusion von Schwerbehinderten und Gleichgestellten

86

	2016	2015	2014
Soll (Pflichtplätze im Jahresdurchschnitt)	632	642	649
Istplätze (im Jahresdurchschnitt)	1.101	1.095	1.050
Istplätze vom gesetzlichen Soll (im Jahresdurchschnitt, %)	174,2	170,6	161,8
Istplätze in Relation zur Gesamtbeschäftigtenzahl Deutschland ¹ (%)	8,7	8,5	8,1
Ausgleichsabgabe (Tsd. €)	12	11	0

¹ gesetzlich geforderte Quote: 5 %

WACKER beschäftigt seit Jahren stets mehr Schwerbehinderte, als dies gesetzlich gefordert ist. Dennoch wurde in den Jahren 2015 und 2016 eine geringe Ausgleichsabgabe fällig, da nicht alle Tochterunternehmen die Fünf-Prozent-Quote erreichten. Neun von zehn Behinderten bei WACKER in Deutschland sind Tarifmitarbeiter. Das durchschnittliche Alter der Schwerbehinderten bei WACKER liegt bei 52,0 Jahren. Der Standort Burghausen hat in den Jahren 2015 und 2016 sechs behinderte Jugendliche als Auszubildende eingestellt. Ziel ist, dass die Lehrlinge nach erfolgreich beendeter Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Wir unterstützen behinderte Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schwer eine Beschäftigung finden. Hierzu arbeiten wir mit Behindertenwerkstätten zusammen. WACKER bezieht beispielsweise am Standort Burghausen Produkte von den [Ruperti-Werkstätten](#) – von Staumaterial zur Ladungssicherung bis zu Montageteilen für Verfahrenstechnik. Am Standort Nünchritz setzen wir seit Jahren die Behindertenwerkstatt des [Vereins Lebenshilfe Riesa e.V.](#) zur Landschafts- und Grünanlagenpflege ein. Ein Beispiel zur Zusammenarbeit mit Behinderten in den USA ist der [Pomona Valley Workshop \(nur englischsprachige Version\)](#). Hier kooperiert der Standort Chino mit einem benachbarten Betrieb, der Behinderten Arbeitsplätze bietet.

Vielfalt und Chancengleichheit

	2016	2015	2014
Beschäftigte Konzern	17.205	16.972	16.703
Davon weibliche Mitarbeiter	3.906	3.853	3.790
Anteil weibliche Mitarbeiter Konzern (%)	22,7	22,7	22,7
Beschäftigte Deutschland	12.138	12.251	12.366
Davon ausländische Mitarbeiter	1.302	1.335	1.456
Anteil ausländische Mitarbeiter Deutschland (%)	10,7	10,9	11,8
Zahl Mitarbeiter mittleres Management Konzern (Führungskreis 3)	3.662	3.640	3.691
Davon weibliche Mitarbeiter	784	791	879
Anteil weibliche Mitarbeiter mittleres Management Konzern (%)	21,4	21,7	23,9
Obere Führungskräfte Konzern¹	196	190	197
Davon weibliche Obere Führungskräfte	20	16	11
Anteil weibliche Obere Führungskräfte Konzern (%)	10,2	8,4	5,6

¹ OFK-Zahlen ohne ruhende Arbeitsverhältnisse und ohne Vorstand Siltronic AG und Wacker Chemie AG

WACKER ist in den vergangenen Jahren internationaler geworden. Das Unternehmen verkauft Produkte in über 100 Länder der Welt. Den wesentlichen Teil unseres Umsatzes – 87 Prozent im Jahr 2016 – erzielen wir im Ausland. Die Globalität unseres Geschäfts wollen wir auch in unserem Management abbilden. In den letzten Jahren hat WACKER Führungspositionen in den Regionen verstärkt mit lokalen Mitarbeitern besetzt, anstatt Führungskräfte dorthin zu entsenden. Oberstes Entscheidungskriterium für die Besetzung von Führungspositionen bleibt die Qualifikation. In Deutschland ist die Auswahl von Personal nach

Herkunft durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verboten. Auch in den anderen WACKER-Regionen, beispielsweise China und den USA, wählen wir Kandidaten in erster Linie nach Qualifikation aus.

Für WACKER ist es selbstverständlich, Frauen und Männer gleich zu behandeln. Das gilt auch für das Entgelt. Ob im Tarifbereich, im mittleren Management des Führungskreises 3 oder in der Gruppe der leitenden Angestellten – Frauen und Männer auf gleichen Stellen werden gleich bezahlt. Statistische Unterschiede im durchschnittlichen Jahresgehalt der einzelnen Mitarbeitergruppen beruhen im Wesentlichen auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Berufserfahrung. Die Differenzen liegen im Durchschnitt jeweils bei unter fünf Prozent.

WACKER möchte den Frauenanteil bei den Führungskräften erhöhen. Dazu nehmen wir unter anderem am Münchener Cross-Mentoring-Programm teil. Außerdem beteiligen wir uns am bundesweiten *Girls' Day*, um Mädchen für Berufe wie Chemikant, Industriemechaniker oder Elektroniker zu interessieren.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen mittel- bis langfristig signifikant zu erhöhen. Unser Talent Management verfolgt unter anderem das Ziel, das Potenzial von Frauen sichtbar zu machen und ihnen zum nächsten Karriereschritt zu verhelfen. Unsere lebensphasenorientierte Personalpolitik mit einem breiten Angebot an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen bietet den entsprechenden Rahmen.

Work-Life-Balance

GRI 102-8, GRI 401-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 404-2

WACKER setzt sich dafür ein, dass seine Mitarbeiter Beruf und persönliche Lebensplanung vereinbaren können. Es gibt in unserem Unternehmen vielfältige Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit, bis hin zu Arbeitszeit auf Vertrauensbasis (Arbeitszeitautonomie). Wo es möglich ist, bieten wir neben Vollzeit- auch Teilzeitarbeitsplätze an. In Einzelfällen geben wir die Möglichkeit zu Telearbeit/Homeoffice, auch in Teilzeit.

Teilzeitarbeitsplätze

	2016	2015	2014
Teilzeitbeschäftigte Deutschland	3.477	3.440	3.376
weiblich	1.160	1.141	1.091
männlich	2.317	2.299	2.285
Anteil Teilzeitbeschäftigte Deutschland (%)	28,6	28,1	27,3
Mitarbeiter in Altersteilzeit	1.173	1.179	1.058
Davon in Ruhephase	366	428	556

Neuberechnung der TZ-Arbeitsplätze nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Eine Teilzeitstelle ist jede Stelle mit einem Beschäftigungsgrad < 100%, bislang < 96,13% im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb.

Werte für 2014 wurden entsprechend der Definition nach Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) angepasst.

Unsere Mitarbeiter können verschiedene Freistellungsoptionen 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 Regelungen beruhen auf dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie und bieten den Mitarbeitern ein breites Spektrum an Möglichkeiten, Beruf und verschiedene Lebensphasen in Einklang zu bringen.

Von Mitarbeitern genutzte Freistellungsmöglichkeiten

	2016	2015	2014
Sabbatical ¹	65	50	39
Qualifizierung ²	15	7	6
Pflege ³	3	3	2
Gesamt	83	60	47

¹ persönliche Auszeit

² berufsbegleitende oder in Vollzeit durchgeführte Weiterbildungen

³ Familienpflegezeit für die Pflege von Angehörigen

WACKER zählte zu den ersten Unterzeichnern einer gemeinsamen Erklärung des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, das auf eine Initiative von Bundesfamilienministerium und Deutscher Industrie- und Handelskammer zurückgeht. In der Erklärung bekennt sich WACKER dazu, die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familien zu berücksichtigen und sie mit Angeboten zu unterstützen.

Wir setzen uns für die Kinderbetreuung und den Wiedereinstieg nach einer Babypause ein. Ein Beispiel dafür ist der jährliche Wiedereingliederungsworkshop in Burghausen. In unmittelbarer Nähe des Werks stehen Kindergarten- und Hortplätze im Wöhler-Kinderhaus zur Verfügung. An den Standorten München und Stuttgart vermittelt die pme Familienservice GmbH Betreuungsplätze in Kindergärten und -krippen.

Seit dem Jahr 2016 offeriert WACKER an allen Standorten in Deutschland den Service für familiäre Notsituationen über einen neuen spezialisierten Dienstleister: Bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit, auch von Angehörigen, können Mitarbeiter den Beratungsservice der Amiravita GmbH in Anspruch nehmen.

Beschäftigte in Elternzeit WACKER Deutschland

	2016	2015	2014
Elternzeit/Erziehungsurlaub	504	474	446
Davon Männer	262	233	203
Davon Frauen	242	241	243
Rückkehrer aus Elternzeit/ Erziehungsurlaub	344	314	291
Davon Männer	248	218	193
Davon Frauen	96	96	98
Rückkehrer aus Elternzeit/ Erziehungsurlaub, die nach 12 Monaten noch im Unternehmen waren	310	283	265
Davon Männer	215	187	191
Davon Frauen	95	96	74

WACKER gehört laut einer Umfrage der Zeitschrift Eltern und des Statistik-Portals Statista zu den familienfreundlichsten Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern in Deutschland. Die Zeitschrift und das Marktforschungsinstitut hatten im Jahr 2016 rund 19.000 Arbeitnehmer zu den Erwartungen befragt, die Mütter und Väter an ihre Arbeitgeber haben. In den Kriterien „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Gestaltung der Arbeitszeit“ sowie „Weiterempfehlung des eigenen Arbeitgebers“ erhielt WACKER jeweils drei von vier möglichen Punkten. Damit gehört der Konzern zu den 274 Firmen in Deutschland, die das Gütesiegel „Beste Unternehmen für Familien“ führen dürfen.

Entlohnung und Sozialleistungen

GRI 201-3, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 405-2

Zum fixen Grundgehalt mit Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhalten WACKER-Mitarbeiter üblicherweise eine variable Vergütung. Diese freiwillige Leistung kommt tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern zugute. Sie setzt sich aus einer Erfolgsbeteiligung und einer Entgeltkomponente zusammen, die an die persönliche Leistung geknüpft ist. Die Summe der ausgezahlten variablen Entgeltkomponenten betrug im Jahr 2015 konzernweit 61,7 Mio. €, im Jahr 2016 lag sie bei 69,3 Mio. €.

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (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. Im Juni 2016 folgte der Anschluss-Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 24 Monaten. Die Tarifentgelte stiegen in der ersten Stufe zum 1. September 2016 um drei Prozent. Zum 1. Oktober 2017 werden sie um weitere 2,3 Prozent steigen. Die Banduntergrenzen der außertariflichen Gehälter erhöhte WACKER im Juli 2015 um 2,5 Prozent und im Juli 2016 nochmal um 2,7 Prozent.

Uns ist es wichtig, Zeitarbeitnehmer fair zu behandeln. Wir zahlen mindestens den Lohn gemäß Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Chemischen Industrie (TV BZ Chemie). Hinzu kommen Arbeitsplatz-, Schicht- und weitere freiwillige Zulagen, die nach Betrieb und Standort unterschiedlich hoch sein können. Darüber hinaus erfüllt WACKER die Anforderungen an ein gleichwertiges Arbeitsentgelt nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Neben dem Gehalt spielen Leistungen zur sozialen Sicherung eine wichtige Rolle. Die Sozial- und Nebenleistungen, wie Zuschüsse zum Krankengeld, zu Betriebsrestaurants oder unsere Dienstwagenmodelle, orientieren sich am Wettbewerb und an lokalen Marktgegebenheiten.

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist für WACKER ein wesentlicher Teil 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.

Pensionskassenleistungen

	2016	2015	2014
Durchschnittliche monatliche Pensionskassenrente (€)	650	640	635
Versorgungsleistungen gesamt (Tsd. €)	56.700	53.800	51.800

Die betriebliche Altersversorgung von WACKER in Deutschland besteht aus zwei zentralen Bestandteilen: Grundversorgung und Zusatzversorgung. Die Grundversorgung ergänzt die gesetzliche Rente. Mit der Zusatzversorgung wird der Teil des Gehalts abgesichert, der oberhalb der Grenze für die gesetzliche Rente und die Grundversorgung der Pensionskasse liegt. Die Mitarbeiter können außerdem steuerbegünstigte Eigenvorsorge betreiben. Die ergänzende Vorsorge wird von WACKER nach den tarifvertraglichen Bestimmungen gefördert: Für den Grundbetrag erhalten Mitarbeiter die Chemieförderung I von 28 Prozent. Für weitere Beiträge gibt es die Chemieförderung II von 13 Prozent.

In Deutschland bietet WACKER den Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über die Pensionskasse der Wacker Chemie AG in der Rechtsform eines Versiche-

rungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG). Die Pensionskasse hat rund 17.000 Mitglieder und leistet an etwa 8.200 Bezieher Pensionsleistungen. Die durchschnittlich ausgezahlte Rente betrug in der Berichtsperiode 650 € pro Monat. Zu den Beiträgen der Mitglieder steuerte WACKER je nach Tarif bis zum Vierfachen der Eigenbeiträge bei.

Die Pensionskasse wies in der Berichtsperiode ein zufriedenstellendes Ergebnis vor. Nach einem schwierig verlaufenen Jahr 2015, in dem das Vermögen der Pensionskasse nur um etwa 8 Mio. € auf 1,98 Mrd. € gestiegen war, wuchs im Jahr 2016 das Vermögen um rund 200 Mio. € auf 2,18 Mrd. €. Vor dem Hintergrund eines schwierigen Kapitalmarktumfelds, das durch anhaltende Niedrigzinsen gekennzeichnet ist, konnte die Pensionskasse im Jahr 2015 ein Marktwertrendite von 1,8 Prozent und im Jahr 2016 eine Marktwertrendite von 6,9 Prozent erzielen. Mit breit angelegten Kapitalanlagen, den eingezogenen Sicherungsmechanismen und der ständigen Überprüfung der Risiken sieht sich die Kasse auch für die kommenden Jahre gut aufgestellt. Sie hat erneut alle von der Aufsichtsbehörde BaFin geforderten Stresstests bestanden.

Auch in Ländern ohne staatliche Alters- und Krankenversicherung trägt WACKER zu einer sozialen Mindestsicherung bei. Wir achten darauf, dass unsere Vergütungen und Sozialleistungen weltweit fair und wettbewerbsfähig sind. Sie entsprechen mindestens den geltenden Gesetzen oder Industriestandards vor Ort. In vielen Fällen übersteigen sie diese. WACKER Greater China bietet seinen Mitarbeitern beispielsweise eine Reihe von Zusatzleistungen an, wie Versicherungen und Umzugsbeihilfen. Auch WACKER-Mitarbeiter in den unteren Einkommensgruppen können die Lebenshaltungskosten für sich und ihre Familien decken.

Prinzipiell gewährt WACKER alle Sozialleistungen auch Teilzeitmitarbeitern und befristet beschäftigten Mitarbeitern. Die Teilnahme an einigen Leistungen und deren volle Auszahlung, beispielsweise der Erfolgsbeteiligung oder der betrieblichen Altersversorgung, sind jedoch an eine Mindestbetriebszugehörigkeit gebunden.

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 18,8 Jahren zu unserem Unternehmen (2015: 18,4 Jahre). Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Oberen Führungskräfte beträgt 21 Jahre.

Fluktuationsraten 2016 – Männer und Frauen

in %, nach Altersgruppen				davon:				
	Männer und Frauen	Konzern	Deutschland	Ausland	Europa	USA	China	Asien
bis 20	10,8	2,5	32,3	0,0	40,0	0,0	30,4	0,0
21-30	7,3	1,1	17,5	0,0	14,8	14,9	22,6	15,4
31-40	5,2	1,0	11,8	0,0	15,2	4,4	16,3	8,8
41-50	2,4	0,7	8,2	0,0	8,9	3,9	11,1	0,0
51-60	1,1	0,5	4,1	0,0	5,0	0,0	3,8	0,0
über 60	5,7	3,0	8,6	0,0	10,2	0,0	0,0	0,0
gesamt	3,6	0,8	10,9	0,0	10,1	7,1	16,3	7,3

Fluktuationsraten 2015 – Männer und Frauen

in %, nach Altersgruppen				davon:				
	Männer und Frauen	Konzern	Deutschland	Ausland	Europa	USA	China	Asien
bis 20	11,9	1,4	39,3	0,0	0,0	0,0	44,0	0,0
21-30	10,0	1,7	24,9	4,8	16,5	10,0	38,5	0,0
31-40	6,4	1,7	14,2	6,1	10,1	9,2	20,9	9,8
41-50	2,6	0,7	9,8	0,0	8,9	5,6	16,1	0,0
51-60	1,8	0,6	8,3	1,2	8,8	6,9	11,9	0,0
über 60	11,4	6,7	15,9	13,3	15,9	0,0	25,0	0,0
gesamt	4,6	1,1	14,6	3,1	10,4	8,9	24,9	6,4

Fluktuationsraten 2014 – Männer und Frauen

in %, nach Altersgruppen				davon:				
	Männer und Frauen	Konzern	Deutschland	Ausland	Europa	USA	China	Asien
bis 20	8,1	0,0	30,8	0,0	0,0	0,0	32,0	0,0
21-30	8,7	1,3	22,7	5,1	11,6	12,4	32,9	0,0
31-40	6,4	1,3	15,4	6,6	12,5	12,0	20,2	7,8
41-50	2,2	0,6	9,1	4,7	5,4	10,8	16,2	0,0
51-60	1,5	0,6	5,9	6,7	4,3	0,0	12,4	66,7
über 60	4,2	0,8	7,3	21,4	5,4	0,0	15,4	0,0
gesamt	4,1	0,8	13,8	6,4	7,0	11,7	23,1	7,0

Im Rahmen einer Feierstunde zeichnet WACKER regelmäßig seine langjährigen Mitarbeiter aus. Allein im Jahr 2016 wurden deutschlandweit 342 Mitarbeiter für 25 oder 40 Jahre Betriebszugehörigkeit geehrt.

Mitarbeiterbefragung an deutschen Standorten

WACKER hat im Jahr 2015 eine Mitarbeiterbefragung in Deutschland durchgeführt. Ziel war es, die Stärken der Organisation sowie Verbesserungspotenziale zu identifizie-

ren. 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 bewerte-

ten 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.

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

Beliebter Arbeitgeber

WACKER gehört nach Einschätzung der eigenen Führungskräfte zu den drei beliebtesten Arbeitgebern in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie. In der jährlich stattfindenden Befindlichkeitsumfrage des Führungskräfteverbands Chemie VAA belegte WACKER im Jahr 2016 den

dritten Platz. Die Durchschnittsbewertung aller 24 teilnehmenden Unternehmen war wie im Vorjahr 3,1 (nach deutschen Schulnoten). Mit einer Note von 2,63 liegt WACKER über dem Schnitt und machte zugleich unter den Teilnehmern den größten Sprung nach vorn. In der Umfrage 2015 hatte sich WACKER von Platz 12 (2014) auf den achten Platz hochgearbeitet.

WACKER Greater China zählt mit seiner Personalabteilung und -strategie zu den 100 besten Arbeitgebern in China. Zum dritten Mal in Folge gewann die Landesgesellschaft im Jahr 2015 die Auszeichnung „Die 100 Unternehmen mit dem besten Personalmanagement (HRM)“, die von dem chinesischen Personalvermittlungsdienstleister „51job“ gesponsert wird und als prestigeträchtigster Personalmanagementpreis in China gilt. Im Jahr darauf zeichnete „51job“ WACKER Greater China mit den Preisen „Employer Excellence China“ und „Role Model of Corporate Training“ aus.

Mitarbeitervertretung

GRI 102-41, GRI 102-43, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

WACKER arbeitet mit den Arbeitnehmervetretern vertrauensvoll zusammen. Unsere Belegschaft ist vor allem in Deutschland seit jeher in bedeutendem Umfang gewerkschaftlich organisiert. Die Mitarbeiter sind jedoch nicht verpflichtet, ihre etwaige Gewerkschaftszugehörigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen. Ebenso sind Fragen des Arbeitgebers hiernach unzulässig. Deshalb ist uns die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder bei WACKER nicht bekannt. Rund 90 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit arbeiten in Organisationseinheiten, in denen es Arbeitnehmervvertretungen gibt und kollektivrechtliche Regelungen bestehen.

Sofern eine arbeitgeberseitige Tarifbindung vorliegt, verpflichtet sich WACKER im Anstellungsvertrag, seine Mitar-

beiter so zu behandeln, als würde der jeweilige Tarifvertrag Anwendung finden – unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Im Jahr 2016 wählte die DRAWIN Vertriebs-GmbH einen eigenen Betriebsrat. Im selben Jahr wählte der 2014 erworbene Standort Halle der Wacker Biotech GmbH ebenfalls erstmals einen Betriebsrat. Damit haben jetzt alle Standorte der Wacker Chemie AG in Deutschland eine Mitarbeitervertretung.

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

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeitsschutz

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 403-2

Unsere Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz haben wir bis Ende 2015 an der internationalen Norm OHSAS 18001 ausgerichtet. Zum systematischen Arbeitsschutz gehört, dass die Gefährdungen regelmäßig beurteilt und die Arbeitsbereiche überwacht werden.

Alle Mitarbeiter werden für ihren individuellen Arbeitsplatz in Sicherheitsthemen unterwiesen, z.B. mit Hilfe von E-Learning. So bietet WACKER Deutschland insgesamt 42 Online-Schulungen zu Themen der Arbeitssicherheit an. Die vermittelten Kenntnisse reichen von allgemeinen Sicherheitsunterweisungen für Büro- oder Labormitarbeiter bis zum sicheren Verhalten in explosionsgefährdeten Bereichen oder der Einstufung von Gefahrstoffen. In die Lerneinheiten sind Erfolgskontrollen integriert.

92

Arbeitsunfälle Stammpersonal und Zeitarbeiter

	2016	2015	2014
Unfallhäufigkeit Konzern: Arbeitsunfälle ¹ pro einer Mio. Arbeitsstunden	3,0	2,6	2,8
Europa	4,0	3,1	3,5
Amerika	0,8	2,0	1,6
Asien	1,1	1,0	0,8
Unfallhäufigkeit Konzern: Meldepflichtige Arbeitsunfälle ² pro einer Mio. Arbeitsstunden	1,6	1,0	1,2
Tödliche Arbeitsunfälle	-	-	-

¹ Unfälle ab einem Ausfalltag

² Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen

Beim Arbeitsschutz haben wir unser Ziel, die Zahl der Arbeitsunfälle pro eine Mio. Arbeitsstunden konzernweit auf unter 2,0 im Jahr 2015 zu senken, nicht erreicht. Bei den meldepflichtigen Arbeitsunfällen (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen) weist WACKER, verglichen mit dem Durchschnitt der deutschen Chemieindustrie, deutlich bessere Zahlen aus: Im Jahr 2016 betrug die Quote hier 1,6 pro eine Mio. Arbeitsstunden, während die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie im Jahr 2015 in Chemiebetrieben 9,4 meldepflichtige Unfälle auf eine Mio. Ar-

beitsstunden registrierte. In der Berichtsperiode verzeichnete WACKER in seiner Belegschaft wieder keinen Arbeitsunfall mit tödlichem Ausgang.

Wir erfassen auch Unfälle von Partnerfirmen-Mitarbeitern auf Standorten von WACKER. Konzernweit ereigneten sich im Jahr 2016 bei Partnerfirmen 48 Unfälle mit Ausfalltagen (2015: 52).

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. Konsequenterweise 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.

Im Rahmen des Projekts „ANSIKO Maschinensicherheit“ haben wir bis Ende 2015 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.

An den deutschen Standorten hat WACKER in der Berichtsperiode besonderen Wert darauf gelegt, die tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen zu überprüfen und zu aktualisieren. Dadurch konnten wir in vielen Bereichen die Schutzkonzepte und -maßnahmen verbessern.

Gesundheitsmanagement

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist für uns von großer Wichtigkeit. Wir verpflichten uns daher in unseren Konzernzielen, diese zu schützen. Die Fürsorge für unsere Beschäftigten geht aber weit darüber hinaus. Der demografische Wandel zieht eine längere Lebensarbeitszeit nach sich. Dafür wollen wir unsere Mitarbeiter gesund und leistungsfähig erhalten. WACKER hat die Luxemburger Deklaration für betriebliche Gesundheitsförderung in der EU un-

terzeichnet. Dadurch verpflichten wir uns, die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern und sie darin zu unterstützen, ihren eigenen Gesundheitszustand zu verbessern.

Im Gesundheitsschutz liegt der Fokus darauf, Einwirkungen auf den Mitarbeiter am Arbeitsplatz, zum Beispiel durch Gefahrstoffe, zu vermeiden. In der Gesundheitsförderung liegen die Schwerpunkte 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 geeignete Arbeitsplätze vermitteln.

Vorsorgeinstrumente

Zu den wichtigsten strategischen Instrumenten des betrieblichen Gesundheitsschutzes zählen Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsprogramme. An unserem Standort Burghausen berät der Gesundheitsdienst die Mitarbeiter in allen gesundheitlichen Fragen, insbesondere zu Einsatzfähigkeit und Wiedereingliederung. Risikogruppen, wie Diabetiker, Mitarbeiter mit Rückenproblemen oder psychischen Erkrankungen, werden intensiv betreut und damit langfristig beschäftigungsfähig gehalten.

Im Jahr 2015 haben wir in Burghausen das neue Gesundheitshaus eröffnet. Mit ihm bieten wir eine moderne, effiziente Infrastruktur für die arbeits- und akutmedizinische Betreuung von rund 10.000 Beschäftigten. Im selben Jahr nahm an unserem Standort Nanjing in WACKER Greater China erstmals ein Betriebsarzt seine Arbeit auf.

An allen deutschen Standorten bieten wir 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 gut angenommen: Im Jahr 2016 nahm jede zweite in Frage kommende Führungskraft an den Untersuchungen teil.

Pandemieplan

Unser Pandemie-Vorsorgeplan begrenzt im Krisenfall Risiken für die Gesundheit unserer Mitarbeiter und für unsere Geschäftsprozesse. Er legt fest, wann und wie ein Krisenstab im Ernstfall weltweit alle Maßnahmen steuert, er regelt den Umgang mit erkrankten oder exponierten Mitarbeitern, Reisen in betroffene Regionen und Zutrittskontrollen an den einzelnen Standorten. WACKER verfügt über einen Vorrat an Grippemedikamenten und an Hilfsmitteln wie Gesichtsmasken, Handschuhen und Desinfektionsmitteln, die im Pandemiefall an die Mitarbeiter ausgeteilt werden.

Gesundheitsprogramme

GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 403-2, GRI 403-3

In Deutschland initiierte WACKER im Jahr 2015 das Projekt „Gesundheitskultur 2020“. Damit will das Unternehmen die Gesundheit der Belegschaft nachhaltig verbessern, die Mitarbeiter beschäftigungsfähig halten und in der Folge krankheitsbedingte Abwesenheiten verringern. Schwerpunkte des Projekts liegen darauf, die Eigenverantwortung der Mitarbeiter für ihre Gesundheit zu stärken sowie Führungskräfte beim Umgang mit den eigenen Ressourcen und bei der Förderung von gesundheitsgerechtem Verhalten ihrer Mitarbeiter zu unterstützen. Das Projekt läuft nun unter dem Motto „Einfach gesund“ und umfasst die vier Module Bewegung, Ernährung, Befinden und Vorsorge. Zu jedem dieser Module gibt es entsprechende Angebote an die Mitarbeiter.

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

Im Jahr 2016 startete die vierte Konzernkampagne „Einfach mehr bewegen“. Sie ist ebenfalls auf zwei Jahre angelegt und soll dem Hauptrisikofaktor in der Belegschaft, dem Bewegungsmangel, entgegenwirken. Vielfältige Angebote zur Bewegung wie z.B. Lauf-, Kletter- und Tanzkurse sowie Fahrradaktionen und „bewegte Pausen“ in den Betrieben sollen dabei helfen. WACKER fördert auch die Beteiligung von Mitarbeitern an Firmenläufen.

Einmal jährlich wird eine Gripeschutzimpfung angeboten – für die Beschäftigten weltweit an allen Standorten. Die Impfung ist kostenlos und freiwillig.

WACKER setzt sich für Suchtprävention ein. Alkohol ist am Arbeitsplatz grundsätzlich verboten. Zum Thema Suchtprävention müssen sich alle Führungskräfte schulen lassen. Das soll ihnen helfen, suchtgefährdete und -kranke Mitarbeiter zu erkennen und ihnen eine fachgerechte Behandlung zu ermöglichen. Wir unterrichten die Führungskräfte auch darin, psychische Überlastungen ihrer Mitarbeiter zu erkennen und damit umzugehen.

Das Projekt „Fit auf Schicht“ wurde auf Grund des erfolgreichen Verlaufs auf andere Zielgruppen wie Handwerker und Meister erweitert. In dem Gesundheitsprogramm erler-

nen die Teilnehmer Verhaltensweisen, mit denen sie die Belastungen aus Schicht- oder handwerklicher Arbeit 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.

Die Bewertung des Programms zeigte auch nach drei Jahren, dass sich Risikofaktoren wie Körpergewicht und Body-Mass-Index (BMI) signifikant reduzierten sowie der Trainingsstand und die Schlafqualität der Teilnehmer verbesserte. Seit dem Start im Jahr 2013 haben bis Ende 2016 mehr als 400 Mitarbeiter an „Fit auf Schicht“ teilgenommen.

Im Jahr 2015 haben wir in Kooperation mit einem Klinikunternehmen das Pilotprojekt „Intensiv Reha“ durchgeführt. Es richtet sich an gesundheitlich stark belastete Mitarbeiter mit orthopädisch bedingten Einsatz einschränkungen. Bei allen Teilnehmern wurden Schmerzen gelindert, Gelenkfunktionen verbessert und Einschränkungen reduziert.

Krankheitsquote

%	2016	2015	2014
Krankheitsquote ¹	5,5	5,5	5,2

¹ Verlusttage durch Krankheit/Soll-Arbeitszeit in Tagen x 100; WACKER Deutschland

Die Zahl der anerkannten Berufskrankheiten an den deutschen WACKER-Standorten bewegt sich auf sehr niedrigem Niveau. Im Vordergrund stehen Atemwegs- und Krebserkrankungen, die auf den früheren Umgang mit Stoffen wie Asbest zurückzuführen sind. Auch bei den Verdachtsfällen von Berufskrankheiten stehen diese Krankheiten im Fokus. WACKER hat bislang keine konzernweiten Zahlen zu Berufskrankheiten seiner Belegschaft ausgewertet. Der Grund dafür liegt in den je nach Land unterschiedlichen Voraussetzungen für die Anerkennung von Krankheiten als Berufskrankheiten.

Berufskrankheiten¹

	2016	2015	2014
Verdachtsfälle	28	13	10
anerkannte Fälle ²	3	4	4

¹ WACKER Deutschland

² Anerkennung durch Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie



Gesellschaft

- 96 Spenden und Sponsoring
- 97 Nachbarn
- 98 Schulen
- 99 Universitäten
- 99 Politik und NGOs
- 100 Kinder
- 101 Katastrophenhilfe

Spenden und Sponsoring

GRI 102-15, GRI 203-2, GRI 415-1

WACKER versteht sich als Teil der Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten. Wir übernehmen deshalb gesellschaftliche Verantwortung, vor allem im regionalen Umfeld unserer Standorte. Ein besonderes Anliegen ist uns die naturwissenschaftlich-technische Ausbildung junger Menschen. Wir brauchen engagierte Wissenschaftler und Ingenieure, wenn wir wettbewerbsfähig bleiben wollen. Soziale Projekte der Kinder- und Jugendarbeit bilden eine weitere Säule unseres gesellschaftlichen Engagements. Die Stiftung WACKER HILFSFONDS unterstützt die Opfer von Naturkatastrophen und beteiligt sich am Wiederaufbau zerstörter Regionen. WACKER möchte mit seinem gesellschaftlichen Engagement nachhaltige Partnerschaften aufbauen und investiert daher bevorzugt in langfristige Projekte.

Spenden und Sponsoring Konzern

Tsd. €	2016	2015	2014
Spenden	1.071	1.022	851
davon politische Spenden	3	3	3
Sponsoring	973	698	3.339
Gesamt	2.044	1.720	4.190
Anteil am Umsatz (%)	0,04	0,03	0,09

Etwa die Hälfte unserer Spenden in der Berichtsperiode ging an den [Sportverein SV Wacker Burghausen](#), wo wir den Breitensport unterstützen, an das [Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“](#) sowie an die Stiftung WACKER HILFSFONDS. Im Rahmen unserer politischen Interessenvertretung haben wir in den Jahren 2015 und 2016 in geringem Umfang (jeweils 3 Tsd. €) politische Vertreter unterstützt.

Unser Sponsoring hat als Schwerpunkte die Themen Bildung und Wissenschaft sowie den Profifußball des SV Wacker Burghausen. Wesentlicher Grund für den Rückgang der Sponsoringbeträge in der Berichtsperiode gegenüber dem Jahr 2014 ist die damalige Verlängerung der Förderung des [Instituts für Siliciumchemie an der Technischen Universität München](#) im Jahr 2014.

Im Jahr 2016 flossen 79,5 Mio. € an laufenden Steuern an die Behörden weltweit (2015: 218,7 Mio. €). An den beiden größten deutschen Standorten Burghausen und Nünchritz ist WACKER seit vielen Jahren der größte Gewerbesteuerzahler.

Zu den von WACKER entrichteten Steuern kommen noch die persönlichen Steuern und Abgaben hinzu, die unsere Mitarbeiter entrichten.

96

Spenden und Sponsoring Konzern 2015/2016

%



Nachbarn

GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3, GRI 203-1, GRI 204-1

WACKER versteht sich als Corporate Citizen – als unternehmerischer Bürger. Corporate Citizenship beginnt mit einem guten Verhältnis zu den Kommunen und zu den Nachbarn. Wir bewerten im Vorfeld von Investitionsentscheidungen und laufend, wie sich unsere Geschäftstätigkeit auf das Umfeld auswirkt. Hierzu analysieren wir zum Beispiel erwartete Emissionen, die regionale Infrastruktur und den Einfluss auf den lokalen Arbeitsmarkt.

Wir sprechen offen über das, was hinter den Werkstoren geschieht. Unsere Standorte gehen weltweit auf Fragen der Öffentlichkeit ein. Anwohner, die sich mit Anliegen an uns wenden, erhalten eine schnelle und verständliche Antwort. Dafür stehen Bürgertelefone und zentrale Ansprechpartner bereit. Mit [Umweltberichten](#) und anderen Broschüren informieren wir über unsere Standorte. Wir laden zu Tagen der offenen Tür ein, in der Berichtsperiode beispielsweise an unseren chinesischen Standorten Zhangjagang und Nanjing, sowie zu anderen Veranstaltungen. Dazu zählen das [WACKER WISSENSFORUM](#) und die Umweltinformationstage am Standort Burghausen oder die jährlichen Nachbarschaftsgespräche im Werk Nünchritz.

An vielen Standorten bieten wir der umliegenden Bevölkerung unentgeltliche Dienstleistungen. Beispiele in der Berichtsperiode:

- Wacker Metroark Chemicals Pvt. Ltd. (WMC), das Gemeinschaftsunternehmen von WACKER und dem in Kalkutta ansässigen indischen Siliconhersteller Metroark, hat im Jahr 2015 ein sogenanntes Health & Eye Camp veranstaltet, bei dem sich rund 600 weitgehend mittellose Frauen und Männer aus der Nachbarschaft einer kostenlosen Augen- und Gesundheitsuntersuchung unterziehen konnten. 410 Teilnehmer erhielten von den Augenärzten nach der Untersuchung Verschreibungen für Brillen ausgehändigt, in 71 Fällen wurden die Untersuchten zur Operation von Linsentrübungen, dem Grauen Star, an ein Krankenhaus überwiesen.
- WACKER lud im Jahr 2016 zum 19. Mal am Standort Adrian/Michigan, USA, die Nachbarschaft zum „Household Hazardous Waste Day“ ein. Bei dieser Aktion können Anwohner im Haushalt verwendete Chemieprodukte mitbringen, die nicht in die Mülltonne dürfen,

wie Farben, Lacke, Altöl, Frost- und Pflanzenschutzmittel, Spraydosen oder Batterien. Durch diese Initiative haben wir am Standort Adrian seit 1997 rund 175 Tonnen Sondermüll gesammelt und ordnungsgemäß entsorgt bzw. zum Recycling gegeben.

WACKER fördert die Region um seine Standorte auch erheblich durch den Bezug von Waren und Dienstleistungen bei heimischen Lieferanten. Rund 90 Prozent unserer technischen Waren und Serviceleistungen kaufen wir in dem Land ein, in dem der Bedarf besteht. Die regionale Wertschöpfung zeigen beispielhaft unsere beiden größten Standorte:

— Burghausen/Bayern

Im Jahr 2016 hat der Standort 18 Prozent (172 Mio. €) seiner technischen Waren und Dienstleistungen von Lieferanten aus den umgebenden Landkreisen bezogen (2015: 16 Prozent, 177 Mio. €). Weitere 23 Prozent stammen von Lieferanten aus dem übrigen Bayern. Der WACKER-Standort Burghausen gehört zum bayerischen Chemiedreieck. Die Unternehmen des sogenannten ChemDelta Bavaria beschäftigen rund 20.000 Mitarbeiter und sichern indirekt weitere 50.000 Arbeitsplätze in der Region.

— Nünchritz/Sachsen

Im Jahr 2016 wurden 15 Prozent der Lieferungen und Dienstleistungen für das Werk von Firmen aus Sachsen erbracht (2015: 15 Prozent), weitere sechs Prozent von Firmen aus den übrigen neuen Bundesländern (2015: fünf Prozent). Der Gesamtwert der Leistungen aus Sachsen lag bei rund 71 Mio. €. (2015: 68 Mio. €).

Regionale Beschaffung

	2016	2015	2014
Anteil regional beschaffter ¹ technischer Waren und Dienstleistungen (%)			
Deutschland	89	91	91
Greater China ²	97	98	96
USA	94	96	96
sonstige Länder ³	73	75	65
Konzern	89	92	91

¹ Lieferanten aus dem jeweiligen Land

² China, Hongkong, Taiwan

³ Indien, Norwegen, Asien ohne Greater China

Schulen

GRI 203-1

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

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

Auszeichnung für Schulversuchskoffer

Ausprobieren, experimentieren, forschen – und dabei wichtiges Hintergrundwissen erwerben. Diesen Anspruch erfüllt CHEM₂DO[®], der Schulversuchskoffer von WACKER. Schüler der Mittel- und Oberstufe können acht chemische Experimente mit Siliconen und Cyclodextrinen durchführen. Chemielehrer, die die Versuche einsetzen möchten, werden bundesweit in Kooperation mit den Lehrerfortbildungszentren der Gesellschaft Deutscher Chemiker und ausgewählten Universitäten geschult. Der Koffer ist für Schulen kostenlos. WACKER möchte mit ihm junge Menschen für Chemie interessieren und Chemielehrer mit fundierten Materialien zu innovativen Werkstoffen unterstützen. Im Jahr 2015 brachte WACKER eine neue Version des Schulversuchskoffers auf den Markt. Für die Neuauflage haben wir Rückmeldungen der Lehrer aufgenommen – viele Details wurden noch besser auf Schüler und die Bedingungen in Schullaboren abgestimmt.

Die [Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT](#) hat die Wacker Chemie AG für CHEM₂DO[®] mit dem 1. Platz des SCHULEWIRTSCHAFT-Preises 2015 „Das hat Potenzial!“ in der Kategorie „Starter – große Unternehmen“ ausgezeichnet. Das bundesweite Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT würdigt jedes Jahr Unternehmen, Schulen und Verlage, die sich für die berufliche Orientierung und den Übergang von Schule und Beruf in vorbildlicher Weise engagieren.

Im Jahr 2016 haben wir zum zehnten 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. WACKER setzt sich bereits seit 1998 für Europas größten Nachwuchswettbewerb für Naturwissenschaften, Mathematik und Technik ein.

WACKER hilft Schülern an allen Standorten dabei, sich auf den Beruf vorzubereiten. Im Rahmen von Berufsinfotagen und Schülerworkshops stellen unsere Mitarbeiter Arbeitsplätze in der chemischen Industrie vor oder vermitteln praxisnahe Fähigkeiten. Beispiele aus der Berichtsperiode:

- Unser neuer Produktionsstandort Charleston im US-Bundesstaat Tennessee ist im Jahr 2016 eine Partnerschaft mit der [Bradley Central High School \(nur englischsprachige Version\)](#) in Cleveland eingegangen. Ziel der Kooperation ist es, die naturwissenschaftlich-technische Bildung und die Berufsfindung der Schüler zu fördern.
- Die Wohltätigkeitsinitiative WACKER HELP unterstützt bedürftige Schulkinder in entlegenen Gebieten Chinas – mit täglich einem warmen und kostenfreien Mittagessen, dem Aufbau von Schulbibliotheken, Auszeichnungen für hervorragende Lehrer oder frischer Farbe für die Fassade. Seit ihrer Gründung 2005 hat WACKER HELP 17 Schulbibliotheken und einen Musikraum gespendet und mit Hilfe des WACKER HILFSFONDS eine durch das massive Erdbeben von 2008 zerstörte [Grundschule in Fujia in der Provinz Sichuan wieder aufgebaut](#).
- Das WACKER-Ausbildungszentrum [Berufsbildungswerk Burghausen \(BBiW\)](#) und die [Münchner Flüchtlingsinitiative SchlaU-Schule](#) arbeiten seit dem Jahr 2016 zusammen. Ziel der Kooperation ist es, junge Flüchtlinge im Landkreis Altötting beim Erwerb der deutschen Sprache zu unterstützen und passgenaue Ausbildungsstellen zu vermitteln. Dazu fördert WACKER die SchlaU-Schule über sechs Jahre mit insgesamt 200.000 €. Das BBiW hat mit Unterstützung der SchlaU-Initiative eine [berufliche Orientierungswoche für junge Flüchtlinge](#) ins Leben gerufen, an der 18 jugendliche Flüchtlinge teilnahmen.

Universitäten

WACKER legt großen Wert darauf, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und engen Kontakt zu den Hochschulen zu halten. Unsere Forscher werden von Universitäten häufig zu Vorträgen und Gastvorlesungen eingeladen. Hochschulgruppen besuchen unsere Standorte, um einen Einblick in die Arbeit eines Industrieunternehmens zu erhalten. Studenten können bei WACKER Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen anfertigen oder als Praktikanten und Werkstudenten tätig sein. In den Jahren 2015 und 2016 haben wir über 330 Abschlussarbeiten und Praktika mit Studenten an über 60 internationalen Hochschulen betreut.

Die Wacker Chemie AG und die Technische Universität München (TUM) pflegen seit 2006 eine enge Partnerschaft in der Siliciumchemie. Wir fördern das am Forschungscampus Garching beheimatete und von uns gestiftete [Institut für Siliciumchemie](#) mit insgesamt 8,5 Mio. €. In den vergangenen zehn Jahren wurden dort über 46 Forschungsprojekte bearbeitet, aus denen zehn Patente und 44 wissenschaftliche Publikationen hervorgegangen sind. Zusätzlich haben wir seit Gründung des Instituts 55 Stipendiaten gefördert.

WACKER beteiligt sich am Deutschlandstipendium des Bundesbildungsministeriums. Im Rahmen des Stipendiums werden Studierende mit 300 € im Monat gefördert. Den Betrag bringen je zu Hälfte der Bund und private Stif-

ter (Unternehmen, Privatpersonen) auf. In der Berichtsperiode haben wir 13 Deutschlandstipendien an Studierende vergeben, deren Werdegang herausragende Leistungen in Studium und Beruf erwarten lässt.

Unsere US-Gesellschaft Wacker Chemical Corporation ging im Jahr 2016 eine Partnerschaft mit dem [American Institute of Chemical Engineers \(AIChE\) \(nur englischsprachige Version\)](#) ein. Die zunächst auf fünf Jahre begrenzte Kooperation hat das Ziel, das Wissen von Bachelorstudenten in Themen der Prozesssicherheit zu fördern. Nach Angaben von AIChE haben 72 Prozent der Ingenieursabsolventen in diesem Feld nur begrenzte Kenntnisse.

Dr. Alexander Filippou, Professor für anorganische Chemie an der Rheinischen FriedrichWilhelmsUniversität Bonn, erhielt den WACKER Silicone Award 2016. Die Auszeichnung wurde im Rahmen der achten Europäischen Siliciumtage im polnischen Posen überreicht. Der Münchner Chemiekonzern würdigt damit Filippous wegweisende Arbeiten auf dem Gebiet der siliciumorganischen Chemie. Filippous Arbeiten sind auch für die Industrie von Bedeutung, etwa für die Entwicklung von Katalysatoren oder von Siliconen mit neuen Eigenschaftskombinationen. Der mit 10.000 Euro dotierte WACKER Silicone Award gehört neben dem KippingAward der American Chemical Society zu den international bedeutendsten Auszeichnungen auf dem Gebiet der siliciumorganischen Chemie.

99

Politik und NGOs

GRI 102-13, GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 103-1, GRI 103-2, GRI 103-3

Übereinstimmend mit unseren Handlungsgrundsätzen bekennen wir uns zu einem verantwortungsbewussten, integren Verhalten – auch gegenüber politischen Parteien und Nichtregierungsorganisationen. Wir vertreten unsere politischen Interessen im Einklang mit den von uns öffentlich geäußerten Positionen. Unser Umgang mit der Politik orientiert sich an Sachpositionen. Dabei sind wir offen für den Dialog mit demokratischen Parteien.

WACKER engagiert sich vor allem im Bereich der Energiepolitik. In der Berichtsperiode brachten wir unter anderem folgende Positionen in die politische Meinungsbildung ein:

— Wir unterstützen die Energiewende im Rahmen der

Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens, insbesondere den kosteneffizienten Ausbau von Solar- und Windenergie als tragende Säulen im künftigen deutschen Energiemix sowie die klimaschützende Nutzung von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen.

- Als Unternehmen mit einem hohen Strom- und Gasbedarf brauchen wir international wettbewerbsfähige Energiepreise sowie eine sichere Energieversorgung.
- Als global tätiges Unternehmen treten wir für einen fairen und freien Handel ein. Wir lehnen jede Form von Strafzöllen auf Solarmodule und Materialien für Photovoltaik ab. Sie verteuern Solarprodukte künstlich, mindern die Wettbewerbsfähigkeit der Solarenergie und behindern so eine kosteneffiziente Umsetzung des Pariser Klimaschutzabkommens.

Das Wirtschaftsministerium der Volksrepublik China (MOFCOM) verlängerte im April 2016 eine Vereinbarung mit der Wacker Chemie AG aus dem Jahr 2014. Demnach verpflichtet sich WACKER, an seinen europäischen Produktionsstätten hergestelltes Polysilicium in China nicht unter einem bestimmten Mindestpreis zu verkaufen. Im Gegenzug verzichtet MOFCOM weiterhin auf die Erhebung von Antidumping- und Antisubventionszöllen auf dieses Material.

WACKER unterhält eine eigene Repräsentanz in Berlin, um seine politischen Interessen noch besser vertreten zu können. Zudem laden wir Politiker regelmäßig zu Gesprächen und Besichtigungen in unsere Standorte ein.

Wir bringen unsere Expertise in nationalen und internationalen Verbänden ein. Das sind vor allem der europäische Chemieverband [CEFIC \(European Chemical Industry Council\) \(nur englischsprachige Version\)](#), der amerikanische Verband [ACC \(American Chemistry Council\) \(nur englischsprachige Version\)](#) und der deutsche [VCI \(Verband der Chemischen Industrie\)](#). Die Themen, die wir in den

Verbänden bearbeiten, reichen von Anlagen- und Arbeitssicherheit über Umweltschutz und Produktsicherheit bis hin zu Nanotechnologie und weißer Biotechnologie. Auch in Fachverbänden engagieren sich unsere Experten, beispielsweise in der [Deutschen Bauchemie](#) zu Themen wie nachhaltiges Bauen.

WACKER gehört zu den Gründern der Initiative [ChemDelta Bavaria](#). Sie wurde 2007 ins Leben gerufen. Die Unternehmen des bayerischen Chemiedreiecks wollen die Wirtschaftsregion wettbewerbsfähiger machen und ausbauen – im Einklang mit Mensch und Umwelt. WACKER gehört mit dem Standort Burghausen zu den Eckpfeilern des Chemiedreiecks. ChemDelta Bavaria hat sich unter anderem eine bessere Infrastruktur der Region auf die Fahnen geschrieben. Dazu gehören der Ausbau des Bahnverkehrs und der Autobahn A94, München–Passau sowie der Bau einer dritten Start- und Landebahn am Flughafen München. ChemDelta Bavaria präsentierte sich in der Berichtsperiode unter anderem mit parlamentarischen Frühstücksgesprächen in München und Berlin sowie auf Parteitagungen.

Kinder

WACKER unterstützt das christliche [Kinder- und Jugendwerk „Die Arche“](#) in München. Die Initiative kümmert sich um rund 400 Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Familien, darunter auch Flüchtlingskinder. Sie versorgt die Kinder mit warmen Mahlzeiten, gibt Nachhilfe, organisiert Freizeitangebote und leistet Beratung und Seelsorge. WACKER spendete auch in den Jahren 2015 und 2016 jeweils 100.000 €. Seit zehn Jahren unterstützt die Wacker Chemie AG die Arbeit der Arche mit einer jährlichen Spende – nach zehn Jahren war nun eine Million € beisammen. Das Engagement von WACKER für die Arche geht über finanzielle Zuwendungen hinaus. So packen WACKER-Mitarbeiter in ihrer Freizeit beim jährlichen Arche-Sommerfest mit an.

Über den Schwerpunkt der Arche-Förderung hinaus unterstützt WACKER Kinder und Jugendliche regional auch in anderen Bereichen. Das WACKER-Ausbildungszentrum [Berufsbildungswerk Burghausen \(BBiW\)](#) hat im Jahr 2015 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 Altötting mit dem Ziel, einen qualifizierten Schulabschluss zu erlangen und anschließend eine Berufsausbildung zu starten. Von den zwölf jugendlichen unbegleiteten Flüchtlingen haben im Jahr 2016 sechs eine Ausbildung in lokalen Handwerksbetrieben begonnen.

Katastrophenhilfe

Unbürokratische und nachhaltige Hilfe leisten – dieser Aufgabe widmet sich der WACKER HILFSFONDS, vor allem nach Naturkatastrophen. Vorstand und Kuratoren der Stiftung arbeiten ehrenamtlich. Die Wacker Chemie AG verdoppelte bislang alle Mitarbeiterspenden für den Hilfsfonds.

Eines der ersten Projekte, das der Hilfsfonds seit seiner Gründung im Jahr 2005 fördert, ist der Bau und der Betrieb der Schule in Kosgoda auf Sri Lanka. Die Schule in der vom Tsunami 2004 zerstörten Region wurde 2006 eingeweiht. Mit dem Cent-Spendenprogramm schafft es der WACKER HILFSFONDS, den Schulbetrieb für über 200 Schüler zu finanzieren. Dazu kommen weitere rund 180 Schüler im angegliederten Kindergarten und im Waisenhaus sowie die Jugendlichen im Berufsbildungszentrum. Im Jahr 2016 feierte das WACKER College in Kosgoda sein zehnjähriges Jubiläum.

Am Cent-Spendenprogramm des WACKER HILFSFONDS nehmen über 4.100 Mitarbeiter teil. Dabei willigt der Mitarbeiter ein, seine monatliche Gehaltszahlung auf den nächstniedrigeren Eurobetrag abzurunden. Die übrigen Cent-Beträge werden der Stiftung gespendet. Die teilnehmenden Mitarbeiter spenden pro Monat durchschnittlich 50 Cent. Nach der Verdopplung durch das Unternehmen kommen pro Monat über 4.100 € zusammen, im Jahr also etwa 49.000 €.

Im Frühjahr 2015 verwüsteten zwei schwere Erdbeben weite Teile von Nepal. Mehr als 9.000 Menschen fanden den Tod, 600.000 Häuser wurden zerstört. Der WACKER HILFSFONDS hat ein Projekt zum Aufbau und Unterhalt von Schulen ausgewählt. Er unterstützt die gemeinnützige Freiburger Schülerfirma Namaste Nepal S-GmbH. Sie engagiert sich seit 2005 zusammen mit einer nepalesischen Hilfsorganisation beim Bau und dem Betrieb von Schulen und Kindergärten in der Provinz Sindhupalchok. Die Wacker Chemie AG leistete eine Initialspende von 50.000 €. WACKER-Mitarbeiter spendeten mehr als 30.000 €, die das Unternehmen verdoppelt hat.

Ein Jahrhunderthochwasser hat im Juni 2016 Teile Niederbayerns überflutet. Auch viele WACKER-Mitarbeiter waren betroffen. Die Wacker Chemie AG stellte über den WACKER HILFSFONDS dem Landkreis Rottal-Inn eine Spende in Höhe von 100.000 Euro als Soforthilfe für die Flutopfer zur Verfügung. Das Unternehmen rief zudem die Belegschaft dazu auf, betroffene Kollegen mit Spenden an den WACKER HILFSFONDS zu unterstützen. Viele Mitarbeiter sind dem Aufruf gefolgt und haben rund 156.000 € gespendet. Das Unternehmen verdoppelte die Mitarbeiterspenden und stockte diesen Betrag nochmal um 188.000 € auf. Somit stehen insgesamt 500.000 € zur Auszahlung bereit, die im Laufe des Jahres 2017 an die Betroffenen ausgezahlt werden.

GRI Inhaltsindex

GRI 102-54, GRI 102-55



Der Nachhaltigkeitsbericht 2015/2016 der Wacker Chemie AG wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards erstellt: Option „Core“.

102: General Disclosures 2016

Organizational Profile

102

Indikator		Link
GRI 102-1	Name des Unternehmens	Über diesen Bericht
GRI 102-2	Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen	Konzernstruktur und Geschäftstätigkeit Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse Produktsicherheit
GRI 102-3	Hauptsitz des Unternehmens	Rechtliche Unternehmensstruktur
GRI 102-4	Anzahl und Namen der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist	Konzernstruktur und Geschäftstätigkeit
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Rechtliche Unternehmensstruktur
GRI 102-6	Bediente Märkte	GB 2016: Unser Geschäft auf einen Blick GB 2016: Absatzmärkte & Wettbewerbspositionen Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse
GRI 102-7	Größe des Unternehmens	Kennzahlen Konzernstruktur und Geschäftstätigkeit Beschäftigungsstruktur Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse
GRI 102-8	Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte	Beschäftigungsstruktur Work-Life-Balance
GRI 102-9	Lieferkette	Lieferkette
GRI 102-10	Wesentliche Veränderungen der Eigentumsverhältnisse des Unternehmens im Berichtszeitraum sowie in der Lieferkette	Wichtige Ereignisse 2015 – 2016 GB 2016: Wesentliche Ereignisse
GRI 102-11	Vorsorgeprinzip oder -ansatz	Selbstverpflichtungen
GRI 102-12	Unterzeichnung und Verpflichtung zu externen Initiativen	Selbstverpflichtungen Produktsicherheit
GRI 102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	Politik und NGOs

Strategy

Indikator	Link	
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
GRI 102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Vision und Ziele Lieferkette Produktion und Sicherheit Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse Beschäftigungsstruktur Spenden und Sponsoring

Ethics and Integrity

Indikator	Link	
GRI 102-16	Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodizes	Handlungsgrundsätze
GRI 102-17	Verfahren für Beratung und Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten	Selbstverpflichtungen Risiko- und Compliancemanagement

Governance

Indikator	Link	
GRI 102-18	Governance-Struktur	Leitung und Kontrolle Managementstrukturen
GRI 102-19	Übertragung von Verantwortung	Managementstrukturen Personelle Verantwortung
GRI 102-20	Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen auf Vorstandsebene	Managementstrukturen
GRI 102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	Leitung und Kontrolle Governance und Aktionärsstruktur
GRI 102-23	Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	Leitung und Kontrolle
GRI 102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren des höchsten Kontrollorgans	GB 2016: Corporate Governance Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 102-25	Interessenskonflikte	GB 2016: Corporate Governance Bericht und Erklärung zur Unternehmensführung
GRI 102-28	Beurteilung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	GB 2016: Vergütungsbericht
GRI 102-30	Effizienz der Risikomanagementverfahrens	GB 2016: Organisation und Instrumente des Risikomanagementsystems
GRI 102-35	Vergütungspolitik	GB 2016: Vergütungsbericht
GRI 102-36	Verfahren zur Vergütungsfestlegung	GB 2016: Vergütungsbericht

Stakeholder Engagement

Indikator	Link	
GRI 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Austausch mit Stakeholdern
GRI 102-41	Kollektivvereinbarungen	Mitarbeitervertretung
GRI 102-42	Stakeholderidentifizierung und -auswahl	Austausch mit Stakeholdern
GRI 102-43	Einbindung der Stakeholder	Austausch mit Stakeholdern Nachbarn Politik und NGOs Kundenmanagement Nachhaltigkeitsumfrage Mitarbeitervertretung
GRI 102-44	Wichtigste Themen und Anliegen	Austausch mit Stakeholdern Nachbarn Politik und NGOs Kundenmanagement Nachhaltigkeitsumfrage

Reporting Practice

Indikator	Link	
GRI 102-45	In den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	Über diesen Bericht GB 2016: Konsolidierungskreis
GRI 102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte Berichtsgrenzen	Über diesen Bericht Nachhaltigkeitsumfrage
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeitsumfrage
GRI 102-48	Neuformulierung von Informationen	Es wurden keine wesentlichen Informationen in Bezug auf den vorangegangenen Bericht neuformuliert.
GRI 102-49	Änderungen in der Berichterstattung	Die Wacker Chemie AG hat 2016 zum ersten Mal eine Materialitätsanalyse durchgeführt.
GRI 102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht
GRI 102-51	Veröffentlichungsdatum des letzten Berichts	Über diesen Bericht
GRI 102-52	Berichtszyklus	Nachhaltigkeitsbericht 2013/14 Über diesen Bericht
GRI 102-53	Kontakt für Fragen zum Bericht	Kontakt
GRI 102-54	Erklärung zur Übereinstimmung mit den GRI Standards	GRI Inhaltsindex
GRI 102-55	GRI Content Index	GRI Inhaltsindex
GRI 102-56	Externe Prüfung	Die Berichtsinhalte wurden nicht durch einen unabhängigen Dritten geprüft.

Economic

GRI 201: Economic Performance 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Forschung und Entwicklung
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Vision und Ziele GB 2016: Geschäftsmodell des Konzerns
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	GB 2016: Organisation und Instrumente des Risikomanagementsystems GB 2016: Wertorientiertes Management ist zentraler Bestandteil der Unternehmenspolitik
GRI 201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Vision und Ziele GB 2016: Geschäftsmodell des Konzerns GB 2016: Wertorientiertes Management ist zentraler Bestandteil der Unternehmenspolitik GB 2016: Strategische Planung, unterteilt in zwei Schritte
GRI 201-3 Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	Entlohnung und Sozialleistungen GB 2016: 11 Pensionsrückstellungen
GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung	Forschung und Entwicklung

GRI 202: Market Presence 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	GB 2016: Strategie des WACKER-Konzerns Vielfalt und Chancengleichheit Vision und Ziele
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 202-2 Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Nachbarn
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Nachbarn
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Nachbarn
GRI 203-1 Infrastrukturinvestitionen sowie unterstützte Dienstleistungen	Logistik und Verkehr Schulen Nachbarn
GRI 203-2 Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Spenden und Sponsoring

GRI 204: Procurement Practices 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Lieferkette
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Lieferkette Prozesse und Instrumente
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Prozesse und Instrumente
GRI 204-1 Anteil an Ausgaben für regionale Beschaffung	Lieferkette Nachbarn

GRI 205: Anti-Corruption 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 205-1 Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 205-2 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Risiko- und Compliancemanagement

GRI 206: Anti-Competitive Behavior 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 206-1	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Risiko- und Compliancemanagement

Material Topic Not Covered by GRI: Risk Management

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement Selbstverpflichtungen
GRI 20X-1	Zentrale Risikofelder	GB 2016: Zentrale Risikofelder

Environmental**GRI 301: Materials 2016**

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse Ökologische Verträglichkeit
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Ökologische Verträglichkeit
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Ökologische Verträglichkeit
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Im Moment berichten wir nicht das Gewicht/Volumen der eingesetzten Materialien, da die Daten vertraulich sind.
GRI 301-2	Eingesetzte Sekundärrohstoffe	Verbundproduktion

GRI 302: Energy 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Energie
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Energie Produktion
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Energie
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energie
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energie
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Nachhaltige Produkte

GRI 303: Water 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Wasser
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Wasser
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Wasser
GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quelle	Wasser
GRI 303-2	Durch die Wasserentnahme wesentlich beeinträchtigte Wasserquellen	Wasser
GRI 303-3	Recyceltes und wiederverwendetes Wassers	Wasser

GRI 304: Biodiversity 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Naturschutz
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Naturschutz
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Naturschutz
GRI 304-1 Eigene oder gemietete Standorte, betrieben in oder angrenzend an Schutzgebiete(n) und Gebiete(n) mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten	Naturschutz
GRI 304-2 Wesentliche Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen auf Biodiversität	Naturschutz
GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Naturschutz

GRI 305: Emissions 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Luft
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Luft Produktion Verbundproduktion
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Luft
GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Luft
GRI 305-2 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Luft
GRI 305-3 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Logistik und Verkehr
GRI 305-5 Reduzierung der THG-Emissionen	Luft
GRI 305-6 Emissionen von ozonabbauenden Stoffen	Luft
	Keine Erfassung von ODS auf Unternehmensebene. ODS sind Teil produktbezogener Bewertungen (Ökobilanzen).
GRI 305-7 NO _x , SO _x , und andere signifikante Luftemissionen	Luft

GRI 306: Effluents and Waste 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Wasser Abfall
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Wasser Abfall
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Wasser Abfall
GRI 306-1 Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	Wasser
GRI 306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Abfall
GRI 306-3 Signifikante Verschmutzungen	Boden und Grundwasser
GRI 306-4 Transport von gefährlichen Abfällen	Anlagen- und Transportsicherheit
GRI 306-5 Gewässer, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss betroffen sind	Wasser Naturschutz

GRI 307: Environmental Compliance 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 307-1 Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Risiko- und Compliancemanagement

GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	TfS-Lieferantenbewertung
GRI 308-2 Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	TfS-Lieferantenbewertung

Social

GRI 401: Employment 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Beschäftigungsstruktur Vielfalt und Chancengleichheit Entlohnung und Sozialleistungen
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Beschäftigungsstruktur Vielfalt und Chancengleichheit Entlohnung und Sozialleistungen
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Beschäftigungsstruktur Vielfalt und Chancengleichheit Entlohnung und Sozialleistungen
GRI 401-1 Neu eingestellte Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	Beschäftigungsstruktur Ausbildung Entlohnung und Sozialleistungen
GRI 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden	Entlohnung und Sozialleistungen
GRI 401-3 Elternzeit	Work-Life-Balance

GRI 402: Labor/Management Relations 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Beschäftigungsstruktur Mitarbeitervertretung
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Beschäftigungsstruktur
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Beschäftigungsstruktur
GRI 402-1 Mindestmitteilungsfristen bzgl. betrieblicher Veränderungen	Beschäftigungsstruktur

GRI 403: Occupational Health and Safety 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Arbeitsschutz Gesundheitsmanagement Gesundheitsprogramme Demografischer Wandel Ereignismanagement Work-Life-Balance
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Arbeitsschutz Gesundheitsmanagement Gesundheitsprogramme Demografischer Wandel Ereignismanagement Work-Life-Balance
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Arbeitsschutz Gesundheitsmanagement Gesundheitsprogramme Demografischer Wandel Ereignismanagement Work-Life-Balance
GRI 403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit und arbeitsbedingte Todesfälle	Arbeitsschutz Gesundheitsprogramme Unfälle und Ereignisse
GRI 403-3 Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	Gesundheitsprogramme
GRI 403-4 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Gesundheits- und Arbeitssicherheitsthemen sind in Deutschland in der Regel mitbestimmungspflichtig und werden daher von den Arbeitnehmervertretungen mitgestaltet. D.h. alle Mitarbeiter der deutschen Standorte werden vertreten, dies entspricht 70 % der Konzernbelegschaft.

GRI 404: Training and Education 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Weiterbildung Ausbildung
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Weiterbildung Talent Management und Führungskräfte Demografischer Wandel
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Ausbildung
GRI 404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	Weiterbildung
GRI 404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenz der Beschäftigten und Übergangshilfsprogramme	Weiterbildung Talent Management und Führungskräfte Work-Life-Balance
GRI 404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Weiterbildung

GRI 405: Diversity, Inclusion and Equal Opportunity 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 405-1	Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen und Männern	Vielfalt und Chancengleichheit Entlohnung und Sozialleistungen

GRI 406: Non-Discrimination 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Ein Register zur Erfassung von Diskriminierungsfällen besteht nicht.

GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Mitarbeitervertretung TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Mitarbeitervertretung TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Mitarbeitervertretung TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnte	TfS-Lieferantenbewertung Wir berichten zu diesem Punkt an unseren Geschäftsstandorten nicht weiter, da wir unseren Mitarbeitern generell die Möglichkeit geben, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

GRI 408: Child Labor 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Selbstverpflichtungen Prozesse und Instrumente
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Selbstverpflichtungen Prozesse und Instrumente
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Selbstverpflichtungen Prozesse und Instrumente
GRI 408-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko für Kinderarbeit besteht	TfS-Lieferantenbewertung Wir berichten zu diesem Punkt unseren Geschäftsstandorten nicht weiter, da wir durch unseren Einstellungsprozess und unsere Vorgaben in unserem konzernweiten Code of Teamwork & Leadership sicherstellen, dass keine Kinderarbeit stattfindet.

GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Selbstverpflichtungen Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Selbstverpflichtungen Vorwort des Vorstandsvorsitzenden
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	TfS-Lieferantenbewertung Selbstverpflichtungen
GRI 409-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	TfS-Lieferantenbewertung Wir berichten zu diesem Punkt unseren Geschäftsstandorten nicht weiter, da wir durch unseren Einstellungsprozess und unsere Vorgaben in unserem konzernweiten Code of Teamwork & Leadership sicherstellen, dass keine Zwangsarbeit stattfindet.

GRI 412: Human Rights Assessment 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Selbstverpflichtungen Vorwort des Vorstandsvorsitzenden Risiko- und Compliancemanagement Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Selbstverpflichtungen Risiko- und Compliancemanagement Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Selbstverpflichtungen Risiko- und Compliancemanagement Vielfalt und Chancengleichheit
GRI 412-1 Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 412-2 Schulungen von Mitarbeitern in Bezug auf die Menschenrechtspolitik und -verfahren	Vielfalt und Chancengleichheit Beschäftigungsstruktur

GRI 414: Supplier Social Assessment 2016

Indikator	Link
GRI 103-1 Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 103-2 Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 103-3 Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	TfS-Lieferantenbewertung Prozesse und Instrumente
GRI 414-1 Neue Lieferanten, die hinsichtlich sozialer Kriterien überprüft wurden	TfS-Lieferantenbewertung
GRI 414-2 Erhebliche negative gesellschaftliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	TfS-Lieferantenbewertung

GRI 415: Public Policy 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Politik und NGOs
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Politik und NGOs
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Politik und NGOs
GRI 415-1	Politische Spenden	Spenden und Sponsoring

GRI 416: Customer Health and Safety 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse Produktsicherheit Forschung und Entwicklung
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse Produktsicherheit Forschung und Entwicklung
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Wichtige Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsprozesse Produktsicherheit Forschung und Entwicklung
GRI 416-1	Überprüfung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit von Produkt- und Dienstleistungskategorien	Produktsicherheit
GRI 416-2	Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	Risiko- und Compliancemanagement Ökologische Verträglichkeit

GRI 418: Customer Privacy 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Kundenmanagement
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Kundenmanagement
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Kundenmanagement
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	Risiko- und Compliancemanagement

GRI 419: Socioeconomic Compliance 2016

Indikator		Link
GRI 103-1	Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 103-2	Managementansatz: Bestandteile des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 103-3	Managementansatz: Evaluation des Managementansatzes	Risiko- und Compliancemanagement
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozioökonomischen Bereich	Risiko- und Compliancemanagement

Glossar

A

Adsorbierbare organische Halogenverbindungen (AOX)

Der AOX ist ein Parameter der chemischen Analytik, um Wasser zu beurteilen. Dabei wird die Summe der an Aktivkohle adsorbierbaren organischen Halogene bestimmt. Diese umfassen Chlor-, Brom- und Jodverbindungen.

Alkylphenoethoxylate (APEO)

Die biologische Primärabbaubarkeit der nichtionischen Tenside (waschaktive Substanzen) vom Alkylphenoethoxylat-Typ (APEO) entspricht den Forderungen der Umweltbehörden, doch die dabei entstehenden Zwischenprodukte sind relativ beständig und wesentlich fischtoxischer als die oberflächenaktiven Ausgangstenside selbst.

B

Biodiversität

Die Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung beschloss 1992 das UN-Übereinkommen über die biologische Vielfalt (Convention on Biological Diversity, CBD). Dieses verfolgt den Erhalt der biologischen Vielfalt (Gene, Arten, Lebensräume), deren nachhaltige Nutzung sowie Zugangsregeln und den gerechten Ausgleich von Vorteilen aus genetischen Ressourcen (Access and Benefit Sharing). Die CBD wurde bislang von 168 Staaten (darunter Deutschland 1993) sowie der EU unterzeichnet. Die EU-Kommission veröffentlichte im Mai 2011 eine Biodiversitätsstrategie bis 2020.

Biotechnologie

Biotechnologische Verfahren nutzen lebende Zellen oder Enzyme zur Stoffumwandlung und Stoffproduktion. Je nach Anwendung wird zwischen roter, grüner und weißer Biotechnologie unterschieden: Rote Biotechnologie: medizinisch-pharmazeutische Anwendung. Grüne Biotechnologie: landwirtschaftliche Anwendung. Weiße Biotechnologie: biotechnologisch basierte Produkte und Industrieprozesse, z.B. in der Chemie sowie der Textil- und Lebensmittelbranche.

C

Chemischer Sauerstoffbedarf (CSB)

Der chemische Sauerstoffbedarf ist ein Maß für die Verschmutzung eines Abwassers. Der Summenparameter gibt die Menge des Sauerstoffs an, die nötig ist, um alle organischen Stoffe im Abwasser vollständig zu oxidieren.

Chlorierte Kohlenwasserstoffe (CKW)

Organische chemische Verbindungen, die Chloratome enthalten. Sie werden z.B. zur Produktion von Kunststoffen und Lösungsmitteln genutzt. CKW sind chemisch stabil und fettlöslich; einige zählen zu den Umweltgiften.

Chlorsilane

Verbindungen aus Silicium, Chlor und ggf. Wasserstoff. In der Halbleiterindustrie wird meist Trichlorsilan zur Herstellung von Polysilicium und für die Abscheidung von Silicium nach dem Epitaxie-Verfahren verwendet.

Chlorwasserstoff (chemisch: HCl)

Chlorwasserstoff wird in der chemischen Industrie verwendet, um organische und anorganische Rohstoffe zu wertvollen Zwischenprodukten umzusetzen. Das farblose Gas bildet in Wasser gelöst Salzsäure.

Cyclodextrine

Cyclodextrine gehören zur Klasse zyklischer Oligosaccharide, zu Deutsch: ringförmige Zuckermoleküle. Cyclodextrine sind in der Lage, Fremdmoleküle wie Geruchsstoffe zu binden oder Wirkstoffe dosiert an die Umgebung abzugeben. Cyclodextrine werden von WACKER BIOSOLUTIONS produziert und vermarktet.

Cystein

Cystein ist eine schwefelhaltige Aminosäure und gehört zu den nichtessentiellen Aminosäuren, da es vom Körper gebildet werden kann. Cystein findet z.B. als Lebensmittelzusatzstoff oder Hustenmittel Anwendung. Cystein und seine Derivate stellen ein Geschäftsfeld des Bereichs WACKER BIOSOLUTIONS dar.

D

Dispersionen

Binäres System, in dem ein Bestandteil in fein verteilter Form in einem anderen Bestandteil vorliegt. VINNAPAS®-Dispersionen sind Vinylacetatbasierende Co- und Terpolymere in flüssiger Form, die hauptsächlich als Bindemittel in der Bauindustrie dienen, z.B. für Fugenmörtel, Grundierungen, Putze oder Primer.

Dispersionspulver

Entsteht durch Trocknen von Dispersionen in so genannten Sprüh- oder Scheibentrocknern. VINNAPAS®-Dispersionspulver werden als Bindemittel in der Bauindustrie, z.B. für Fliesenkleber, Selbstverlaufmassen, Reparaturmörtel etc. empfohlen. Die Pulver verbessern Adhäsion, Kohäsion, Flexibilität und Biegezugfestigkeit, Wasserrückhaltevermögen und die Verarbeitungseigenschaften.

E

Elastomere

Kunststoff, der sich nahezu ideal elastisch verhält: Bei Einwirkung einer Kraft verformt sich ein Gegenstand, bei Nachlassung einer Kraft verformt sich ein Gegenstand, bei Nachlassung

sen der Kraft nimmt der Gegenstand genau die Ursprungsform wieder ein. Die Zeit der Krafteinwirkung spielt beim ideal elastischen Verhalten keine Rolle, wohl aber die Temperatur.

Emission

Von einer Anlage in die Umwelt ausgehende Stoffausträge, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme oder Strahlen.

Ethylen

Ein farbloses, schwach süßlich riechendes Gas, das unter Normalbedingungen leichter als Luft ist. Es wird als chemisches Zwischenprodukt für eine Vielzahl von Kunststoffen benötigt, wie Polyethylen und Polystyrol. Daraus entstehen Produkte z.B. für Haushalt, Landwirtschaft oder Automobilbau.

F

Flüchtige organische Verbindungen (VOC)

VOC (Volatile Organic Compounds) sind gas- und dampfförmige Stoffe organischen Ursprungs in der Luft. Dazu gehören Kohlenwasserstoffe, Alkohole, Aldehyde und organische Säuren. Lösemittel, Flüssigbrennstoffe oder synthetisch hergestellte Stoffe können als VOC auftreten, aber auch organische Verbindungen aus biologischen Prozessen. Hohe VOC-Konzentrationen können Augen, Nase und Rachen reizen und Kopfschmerzen, Schwindelgefühl oder Müdigkeit verursachen.

G

Global Product Strategy (GPS)

Die Global Product Strategy (GPS) beinhaltet Regeln, wie Eigenschaften von Chemikalien bewertet werden und wie über ihre sichere Verwendung zu informieren ist.

Greenhouse Gas (GHG) Protocol

Das Greenhouse Gas Protocol, zu Deutsch Treibhausgasprotokoll, ist ein weltweit anerkanntes Instrument, um Treibhausgasemissionen zu quantifizieren und zu steuern. Die im GHG zusammengefassten Standards wurden im Rahmen einer 1998 geschlossenen Kooperation zwischen dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) und dem World Resources Institute (WRI) entwickelt. Das GHG Protocol macht Vorgaben, wie Treibhausgasemissionen organisationsweit berechnet und Projekte zur Emissionsreduzierung durchgeführt werden sollen.

H

Halbleiter

Stoffe, deren elektrische Leitfähigkeit viel geringer ist als die von Metallen, aber mit steigender Temperatur stark anwächst. Halbleiter können durch Dotierung mit Fremdatomen gezielt verändert und dem Einsatzzweck angepasst werden.

Hexachlorbutadien (HCBD)

Farblose Flüssigkeit mit mildem Geruch. Sie entsteht als Nebenprodukt bei einigen chemischen Produktions- und Verbrennungsprozessen, z.B. bei der Synthese von Tetrachlorethen,

Trichlorethen oder Tetrachlorkohlenstoff. HCBD ist in der Wasserrahmenrichtlinie als gefährlich eingestuft. Nach den Ergebnissen des Europäischen Emissionsinventars stammt der überwiegende Teil der gemeldeten Emissionen aus der organischen Grundstoffchemie.

I

Immission

Auf Menschen, Tiere und Pflanzen, den Boden, das Wasser, die Luft sowie Kultur- und sonstige Sachgüter einwirkende Stoffeinträge, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme oder Strahlen.

IPCC Fourth Assessment Report

Der Zwischenstaatliche Ausschuss für Klimaänderungen (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) der Vereinten Nationen fasst in seinen Berichten seit 1990 den wissenschaftlichen Kenntnisstand über die globale Erwärmung zusammen. Der vierte Sachstandsbericht (Fourth Assessment Report, AR4) von 2007 ist bislang der jüngste Bericht in dieser Reihe. Die im Abstand von fünf bis sechs Jahren herausgegebenen IPCC-Berichte informieren über den Einfluss des Menschen auf das Erdklima.

K

Kieselsäure

Sammelbezeichnung für Verbindungen der allgemeinen Formel $\text{SiO}_2 \cdot n\text{H}_2\text{O}$. Synthetische Kieselsäuren werden aus dem Rohstoff Sand gewonnen. Auf Basis des Herstellungsverfahrens unterscheidet man Fällungskieselsäuren und pyrogene Kieselsäuren (z.B. HDK®).

Kieselsäure, pyrogene

Weißes, synthetisches, nichtkristallines Siliciumdioxid (SiO_2) in Pulverform, hergestellt durch Flammenhydrolyse von Siliciumverbindungen. Vielfältige Nutzung als Additiv in Siliconkautschuk, Dichtmassen, Farben und Lacken, Pharmazie und Kosmetik.

Kohlendioxid

Chemisch: CO_2 . Das Gas ist mit einer Konzentration von ca. 0,04 Prozent ein natürlicher Bestandteil der Luft. Kohlendioxid entsteht bei der Verbrennung von Kohle, Erdgas und anderen organischen Substanzen. In der Atmosphäre trägt es als Treibhausgas zur globalen Erwärmung bei. Seit Beginn der Industrialisierung anno 1850 ist sein Anteil in der Luft von ca. 300 auf jetzt 390 ppm (Teilchen pro Mio.) gestiegen; dieser Wert nimmt jährlich um etwa zwei ppm zu. Andere Treibhausgase werden gemäß ihrem Treibhauseffekt in CO_2 -Äquivalenten (CO_2e) dargestellt.

Kraft-Wärme-Kopplung

Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen erzeugen gleichzeitig Strom und Nutzwärme. Durch diese Kopplung kann die eingesetzte Energie (z.B. Heizöl, Erdgas) viel effizienter genutzt werden

als bei der herkömmlichen Erzeugung in getrennten Anlagen. Dank der Einsparung von Primärenergie emittieren Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen wesentlich weniger Kohlendioxid als herkömmliche Kraftwerke.

P

Polymer

Polymere sind große Moleküle, die aus Ketten von Untereinheiten (Monomere) bestehen. Ein Polymer enthält zwischen 10.000 und 100.000 Monomere. Ein Polymer kann langgestreckt sein oder als Knäuel vorliegen.

Polymerblends

Durch Vermischen verschiedener Polymere werden Polymerblends (Polymerlegierungen) hergestellt. Bestehen diese aus Biopolymeren (biologisch abbaubar und/oder aus nachwachsenden Rohstoffen) so kann das Bindemittelsystem VINNEX® die Kompatibilität und damit deren Eigenschaften verbessern.

Polysilicium

Polykristallines Silicium des Bereichs WACKER POLYSILICON. Hochreines Silicium zur Herstellung von Siliciumwafern für die Elektronik und Solarindustrie. Rohsilicium wird in das flüssige Trichlorsilan überführt, aufwändig destilliert und bei 1.000 °C in hochreiner Form wieder abgeschieden.

Primärenergie

Als Primärenergie bezeichnet man die Energie, die mit den natürlich vorkommenden Energiequellen zur Verfügung steht, z.B. in Form von Kohle, Gas oder Wind. Im Gegensatz dazu wird Sekundärenergie erst durch einen (mit Verlusten behafteten) Umwandlungsprozess aus Primärenergie gewonnen (z.B. Strom, Wärme oder Wasserstoff).

S

Silane

Silane werden sowohl als Monomere für die Synthese von Siloxanen eingesetzt, als auch als Hilfs- oder Rohstoff direkt verkauft. Typische Anwendungsgebiete sind Oberflächenbehandlung, Agens (medizinisch wirksamer Stoff) in der Pharmasynthese, Haftprimer bei Beschichtungen.

Silicium

Nach Sauerstoff das am häufigsten vorkommende Element der Erdkruste. In der Natur kommt Silicium ausnahmslos in Form von Verbindungen vor, hauptsächlich als Siliciumdioxid und in Form von Silicaten. Silicium wird über die energieintensive Reaktion von Quarzsand mit Kohle gewonnen und ist der wichtigste Rohstoff der Elektronikindustrie.

Siliciumwafer

Ein Siliciumwafer ist eine runde Scheibe mit einer Dicke zwischen ca. 200 und 800 µm, die von der Halbleiterindustrie für die Herstellung von Halbleiterbauelementen, das heißt integrierten Schaltkreisen und Einzelbauelementen (so genannten diskreten Bauelementen), eingesetzt wird.

Silicone

Sammelbegriff für Verbindungen von organischen Molekülen mit Silicium. Nach ihren Anwendungsgebieten lassen sich Silicone in Öle, Harze und Kautschuke einteilen. Silicone zeichnen sich durch eine Vielzahl herausragender Stoffeigenschaften aus. Typische Einsatzgebiete sind: Bau, Elektrik und Elektronik, Transport und Verkehr, Textilausrüstung und Papierbeschichtung.

Siloxane

Systematische Bezeichnung für Verbindungen, bei denen Siliciumatome über Sauerstoffatome verknüpft sind und die freien Valenzen über Wasserstoff oder organische Reste gesättigt sind. Siloxane sind Grundbausteine der Polymerisationsprodukte (Polysiloxan, Polyorganosiloxan), die zum Aufbau von Siliconen dienen.

V

VINNAPAS®

VINNAPAS® ist der Markenname für Dispersionen, Dispersionspulver, Festharze und deren Lösungen von WACKER. VINNAPAS®-Dispersionen und -Dispersionspulver werden hauptsächlich in der Bauindustrie als polymere Bindemittel eingesetzt, z.B. für Fliesenkleber, Wärmedämmverbundsysteme, Selbstverlaufmassen und Putze.

W

Wacker Operating System (WOS)

Das Programm „Wacker Operating System“ (WOS) bündelt, fördert und bearbeitet Unternehmensprojekte der systematischen Prozessverbesserung. WOS ist die Basis für die konzernweite Verbesserungsoffensive von WACKER.

Wärmedämmverbundsysteme (WDVS)

Systeme zur Wärmedämmung von Gebäuden und damit zur Steigerung der Energieeffizienz. WDVS bestehen aus einem Verbund an Materialien: Klebemörtel, Wärmedämmplatte, Armierungsmasse, Glasgittergewebe und Endbeschichtung. Die von WACKER POLYMERS hergestellten Dispersionspulver der Marke VINNAPAS® sorgen dafür, dass sich das Isolationsmaterial mit dem Mörtel und der Deckbeschichtung dauerhaft verbindet. Dadurch wird das Isoliersystem deutlich langlebiger, wetterbeständiger und widerstandsfähiger gegen mechanische Einwirkungen.

Kontakt

Corporate Sustainability

Dr. Jutta Matreux
Wacker Chemie AG
Johannes-Hess-Straße 24
84489 Burghausen, Germany
Tel. +49 8677 83-86321
sustainability@wacker.com

Corporate Communications

Joachim Zdzieblo
Wacker Chemie AG
Hanns-Seidel-Platz 4
81737 München, Germany
Tel. +49 89 6279-1165
sustainability@wacker.com

Herausgeber

Wacker Chemie AG
Corporate Communications
Hanns-Seidel-Platz 4
81737 München, Germany
Tel. +49 89 6279-0
Fax +49 89 6279-1770
www.wacker.com
info@wacker.com

Konzeption und Umsetzung

nexxar GmbH, Wien, Österreich
www.nexxar.com



Dieser Bericht wurde aus den Inhalten einer Online-Version erstellt,
die zusätzliche interaktive Features bietet.
www.wacker.com/nachhaltigkeitsbericht

Wacker Chemie AG
Hanns-Seidel-Platz 4
81737 München, Germany
Telefon + 49 89 6279-0
Telefax + 49 89 6279-1770
www.wacker.com