

## **Gleichstellungsbericht des Geschäftsjahres 2023 für den Berichtszeitraum 2018 bis 2022 (§ 21, 22 Entgelttransparenzgesetz)**

### **Maßnahmen der Wacker Chemie AG zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkungen**

Als globales Unternehmen ist WACKER in einem internationalen Markt und multikulturellen Umfeld tätig. Wir benötigen die Fähigkeiten und das Engagement aller Mitarbeitenden. Wir sind überzeugt: Vielfalt macht unser Unternehmen leistungsfähiger. Die Verschiedenheit der Menschen sehen wir daher als Bereicherung. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung insbesondere auch auf Grund von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, oder Alter lehnen wir vehement ab. In diesem Sinne fördert WACKER auch die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Alle Mitarbeitenden der deutschen Standorte sind verpflichtet, sich durch regelmäßige E-Learning-Schulungen mit dem Thema Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Vielfalt vertraut zu machen. Die Fortbildung gilt für alle Hierarchieebenen. Auch alle neuen Mitarbeitenden müssen diese Schulung durchlaufen.

Das Unternehmen trat im Jahr 2015 der bundesweiten Initiative „Charta der Vielfalt“ bei. WACKER fördert Netzwerke von Frauen, beispielsweise den WACKER Women's Circle und das Münchener Cross-Mentoring-Programm.

Unsere lebensphasenorientierte Personalpolitik mit einem breiten Angebot an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet den entsprechenden Rahmen für eine Gleichstellung.

Dadurch ist es für unsere Mitarbeitenden möglich, angepasst an ihre individuellen Lebensphasen zu arbeiten, familiäre Verpflichtungen mit ihrem Berufsleben zu vereinbaren sowie eine solide Basis für die berufliche Entwicklung zu erhalten.

### **Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer**

Für WACKER ist es selbstverständlich, Mitarbeitende gleich zu behandeln. Das gilt auch für das Entgelt. Ob im Tariffbereich, bei den außertariflichen Mitarbeitenden oder in der Gruppe der leitenden Angestellten: Unabhängig vom Geschlecht werden die gleichen Kriterien zur Entgeltfindung zu Grunde gelegt.

Die Wacker Chemie AG ist an Flächentarifverträge gebunden, die klare und geschlechtsneutrale Eingruppierungs- und Entgeltregelungen vorsehen. Daneben bestehen für außertarifliche Mitarbeitende ebenfalls geschlechtsneutrale Regelungen, die mit den Belegschaftsvertretungen (Betriebsräte und Sprecherausschüsse) vereinbart sind. Diese Regelungen umfassen die Einordnung gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeiten in entsprechende Entgeltbänder sowie die Entwicklung der Gehälter in den Entgeltbändern. Ergänzend besteht ein institutionalisiertes Stellenbewertungsverfahren, bei denen die Belegschaftsvertretungen einbezogen sind.

Für Funktionen im Top Management entscheidet der Gesamtvorstand über die Festlegung der Entgelte und deren individuelle Entwicklung geschlechtsneutral unter Berücksichtigung von Vergleichsfunktionen. Die Zuordnung zu Entgeltbändern erfolgt funktionsbezogen. Basis hierfür ist ein institutionalisiertes Stellenbewertungsverfahren.

Mindestens einmal jährlich erstellen wir Entgeltanalysen, die die Umsetzung und Einhaltung der vereinbarten Regeln überprüfen und dokumentieren. Dazu gehört eine überregionale Analyse, um die geschlechtliche Verteilung der Entgelte zu evaluieren.

**Beschäftigtenzahlen gemäß § 21 Absatz 2 Entgelttransparenzgesetz**

**Wacker Chemie AG**

**Durchschnittliche Anzahl Mitarbeiter<sup>1</sup>**

	<b>2022</b>	<b>2017</b>
<b>Wacker Chemie AG</b>	10.380	10.152
männlich	8.046	7.981
weiblich	2.334	2.171
<b>Beschäftigung 100%</b>	6.656	6.747
männlich	5.511	5.596
weiblich	1.145	1.151
<b>Beschäftigung &lt; 100%</b>	3.724	3.406
männlich	2.535	2.385
weiblich	1.189	1.021

<sup>1</sup> Stammebelegschaft, Auszubildende und befristete Mitarbeiter,  
ohne Leiharbeitnehmer und Vorstände