



WACKER

**GLOBAL COMPACT
FORTSCHRITTSBERICHT
2021**

CREATING
TOMORROW'S
SOLUTIONS

INHALTSVERZEICHNIS

2 UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG DES VORSTANDS

GOVERNANCE

4 Unsere strategische Ausrichtung

5 Transparenz & Commitment

PRAKTISCHE UMSETZUNG

6 Arbeits- und Menschenrechte

7 Vielfalt

8 Mitarbeiter

9 Sicherheit

10 WACKER Sustainable Solutions

11 Energie

12 Ressourcen

13 Compliance und Risikomanagement

14 Lieferkette

15 Gesellschaftliche Verantwortung

SPEZIELLE EREIGNISSE

16 Corona

17 Events und Auszeichnungen

18 PRINZIPIEN DES GLOBAL COMPACT

WIR SETZEN AUF NACHHALTIGKEIT

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit 2006 unterstützt WACKER den UN Global Compact mit seinen zehn Prinzipien für verantwortungsvolles Handeln in der Unternehmensführung. Schutz der Menschenrechte, Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards und Vermeidung von Korruption ist in unseren Unternehmensalltag integriert und wir teilen jährlich unsere Fortschritte mit Ihnen.

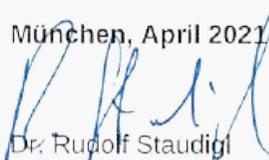
2020 war für jeden von uns ein außergewöhnliches Jahr. Die Corona-Pandemie hat die Wirtschaft mit voller Wucht getroffen. In vielen Ländern der Welt stellt uns die Pandemie vor gewaltige Herausforderungen – ökonomisch, politisch und gesellschaftlich.

Um dieser Ausnahmesituation zu begegnen, hatten und haben für uns drei Dinge oberste Priorität: Der Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Aufrechterhalten der Produktion und die Lieferungen an unsere Kunden und die langfristige Sicherung unseres Unternehmens.

Corona hat uns gezeigt: Unsere Welt ist noch unberechenbarer geworden. Volatilität wird uns weiter begleiten. Permanenter Wandel ist die neue Konstante. Doch WACKER ist im Wandel geübt. Der Mut zu Wandel und Veränderung hat uns stark gemacht. Gut ist, dass Nachhaltigkeit bei WACKER schon seit Jahren fest verankert ist. Natürlich wollen wir bis 2050 CO₂-neutral sein. WACKER wird alles tun, um dieses Ziel schon lange vorher zu erreichen. Dazu beziehen wir die Lieferkette vollständig mit ein, um dauerhaft klimaneutral zu produzieren. Unser Ziel ist es, dass 90 Prozent unserer Schlüssellieferanten einen positiven Nachhaltigkeitsbeitrag nachweisen.

Wir haben eine klare Strategie. Wir wissen, wo wir hinwollen. Wir setzen stark auf nachhaltige Lösungen – bei unseren Produkten, in unseren Produktionsprozessen und in der Lieferkette. Wir besitzen die richtigen Produkte und wir sind nah an unseren Kunden. Ohne Chemie lassen sich die Herausforderungen unserer Zeit nicht lösen. Nicht beim Kampf gegen das Coronavirus, nicht beim Klimaschutz, nicht bei der Digitalisierung. Das ist unser Ansporn. Dafür arbeiten wir Tag für Tag.

München, April 2021



Dr. Rudolf Staudigl
Vorsitzender des Vorstands der Wacker Chemie AG



Dr. Rudolf Staudigl
Vorsitzender des Vorstands
der Wacker Chemie AG

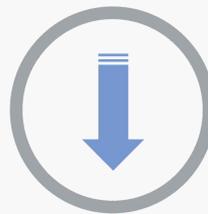
MIT NACHHALTIGEN PRODUKTEN CO₂-NEUTRAL BIS 2050

Um eine nachhaltigere Gesellschaft zu erreichen, fördern wir das Gleichgewicht zwischen ökologischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Bedürfnissen nach drei Leitlinien. Diese Strategie fassen wir seit 2020 in unserer SustainaBalance® zusammen. Für mehr nachhaltige Produkte, weniger direkte (Prozess-)Emissionen, einen höheren Elektrifizierungsgrad und eine nachhaltigere Lieferkette bis 2030.



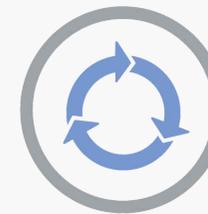
Werte steigern

Durch die Stärkung unserer Teams ermöglichen wir unseren Kunden, nachhaltigere Lösungen anzubieten



Fußabdruck senken

Wir schaffen effiziente und sichere Prozesse, nutzen Ressourcen verantwortungsvoll, vermeiden Abfall und minimieren unseren ökologischen Fußabdruck.



Zusammenarbeit leben

Als aktives Mitglied der Gesellschaft arbeiten wir gemeinsam mit all unseren Partnern an einer nachhaltigen Wertschöpfungskette.



Konkrete Ziele haben wir in unserem Handlungsplan bis 2030 festgehalten:

90%

unserer Produkte mit neutralem oder positivem Nachhaltigkeitsbeitrag (nach WACKER Portfoliobewertung)

50%

geringerer spezifischer Energieverbrauch (gegenüber 2007)

60%

Elektrifizierung unserer Prozesse inkl. Übergang zu erneuerbaren Energien

33%

weniger spezifische Treibhausgasemissionen (gegenüber 2012)

90%

der Schlüssellieferanten mit positivem Nachhaltigkeitsbeitrag

TRANSPARENZ UND COMMITTMENT IST ESSENTIELL

Sicherheit, Gesundheit und
Umweltschutz



Schutz der Menschenrechte, Sozial-
und Umweltstandards, Bekämpfung
von Korruption

Verbesserung der Nachhaltigkeit in
unserer gesamten Zulieferkette



Neben der Teilnahme an freiwilligen globalen Initiativen, die unser Handeln beeinflussen, ist uns Transparenz nach innen und außen sehr wichtig. Deshalb berichten wir über unsere Aktivitäten alle 2 Jahre in einem separaten Nachhaltigkeitsbericht sowie jährlich in der Nicht-finanziellen Erklärung des Geschäftsberichts.

Die operativen Prozesse steuern wir über unser Integriertes Managementsystem (IMS). Es definiert konzernweit einheitliche Standards zu Qualität, Sicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz. Unser Konzern-Managementsystem lassen wir durch eine weltweit tätige Zertifizierungs-gesellschaft nach den Normen ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umweltschutz) und die deutschen Standorte nach ISO 50001 (Energie) zertifizieren.

Alle Zertifikate stehen zum Download im Internet zur Verfügung:

» www.wacker.com/certificates

Um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeitern zu vertiefen, fand im Berichtsjahr zum dritten Mal eine konzernweite Nachhaltigkeitswoche statt. Es wurden mehr als 30 nachhaltige Projekte initiiert, um Ressourcen zu sparen und den CO₂-Fußabdruck zu verringern.

5 Codes
Verpflichtende
Verhaltensgrundsätze
für alle Mitarbeiter



WIR ACHTEN ARBEITS- UND MENSCHENRECHTE

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte und die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir bekennen uns ausdrücklich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Wir verurteilen jegliche Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Sklavenhaltung. Dabei orientieren wir uns an den OECD-Leitsätzen für Multinationale Unternehmen, den ILO-Kernarbeitsnormen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Im Berichtsjahr haben wir die Anforderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte weiter umgesetzt.

Neben den Arbeitsbedingungen im Unternehmen steht dabei auch die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette im Fokus. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie die Grundsätze des Global Compact und der Initiative Responsible Care® einhalten. Dies ist Bestandteil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen. Die Einführung eines eigenen Supplier Code of Conducts ist geplant. Die Einhaltung prüfen wir über Assessments und Audits im Rahmen der Initiative Together for Sustainability.

Human Rights Committee



Unser Human Rights Committee bewertet potenzielle Auswirkungen auf Menschenrechte in der Wertschöpfungskette von WACKER, prüft bestehende Managementansätze für Schutz- und Kontrollmechanismen, identifiziert Schwachstellen und deckt Informationsbedarf. Das Gremium setzt sich aus Experten für Nachhaltigkeit, Compliance, Recht, Personal- und Sozialwesen, Einkauf und Logistik, Vertrieb sowie für Menschenrechte im Allgemeinen zusammen und tagt mindestens viermal pro Jahr. Es prüft Ergebnisse aus Audits und Assessments und stößt soweit erforderlich Verbesserungsmaßnahmen an. Im Berichtszeitraum wurden keine direkten Menschenrechtsverletzungen bekannt.

Code of Conduct
Prinzipien Global Compact:
Nr. 3 „Wahrung der Vereinigungsfreiheit“,
Nr. 4 „Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit“,
Nr. 5 „Abschaffung von Kinderarbeit“ und
Nr. 6 „Vermeidung von Diskriminierung“.

Arbeitnehmerbelange

Der Erfolg von WACKER ist eine Teamleistung. Entsprechend dem UN-Nachhaltigkeitsziel Nr. 8 – Decent Work and Economic Growth – können Mitarbeiter ihre persönlichen Potenziale entfalten, Verantwortung übernehmen und ihre Ideen einbringen. Das fördern wir durch

- Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung
- sichere Arbeitsplätze
- hohe Sozialleistungen
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Chancengleichheit
- attraktive Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten
- Beteiligung am Unternehmenserfolg

Alle wesentlichen Arbeitnehmerbelange werden bei uns in entsprechenden Vorstandsgremien behandelt. Wir verpflichten uns auch gegenüber unseren Kunden zur Wahrung dieser Arbeitsnormen. Nachgewiesenes Fehlverhalten bei Personalbelangen ahnden wir entsprechend der Schwere des Vorfalls. Nennenswerte Vorfälle gab es im Berichtsjahr nicht.

VIELFALT IST EIN ERSTREBENSWERTES ZIEL

Gleichbehandlung

Die Verschiedenheit der Menschen sehen wir als Bereicherung. Ungleichbehandlung oder Herabsetzung auf Grund von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Ausrichtung oder Alter lehnen wir ab. Diese Prinzipien gelten unternehmensweit und sind als Teil unserer Unternehmenskultur in unserem Code of Teamwork & Leadership verankert. Mögliche Diskriminierungen können Mitarbeiter – auch anonym – 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. Mögliche Diskriminierungsfälle werden in den monatlichen Compliance-Bericht an den Vorstand aufgenommen. Sie sind außerdem Gegenstand der regelmäßigen Berichte an den Aufsichtsrat. Alle Mitarbeiter der deutschen Standorte sind verpflichtet, sich durch eine E-Learning-Schulung mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vertraut zu machen.

Förderung von Vielfalt

Neben dem Thema Inklusion beschäftigt sich das Diversity Management bei WACKER verstärkt mit den Themen Geschlecht und kultureller Hintergrund.

70

Nationen
beschäftigt
bei
WACKER

22 %

der Oberen
Führungs-
kräfte nicht
deutscher
Nationalität

15

Nationalitäten
im OFK-Kreis
vertreten

Anteil Frauen an Führungspositionen

Den Anteil von Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen wollen wir mittel- bis langfristig signifikant erhöhen. Das Talent Management bei WACKER hilft dabei, das Potenzial der bei WACKER beschäftigten weiblichen Mitarbeiter systematisch zu erkennen und zu fördern. Der Corporate Governance Bericht enthält zusätzliche Informationen zum Frauenanteil und insbesondere dazu, wie bei WACKER das seit dem 01. Mai 2015 geltende Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen umgesetzt wird.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

WACKER bietet den Mitarbeitern umfangreiche Möglichkeiten, ihr Privat- und Berufsleben in Einklang zu bringen. Dazu zählen vielfältige Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Ferienbetreuung am größten Standort Burghausen, eine einwöchige „Familienzeit“ für Eltern von Kindern unter acht Jahren und Unterstützung für pflegende Angehörige.



UNSERE MITARBEITER SIND DAS A UND O

Aus- und Weiterbildung auf hohem Niveau

Bei der Personalentwicklung setzt WACKER auch auf die betriebliche Ausbildung.

- **189** junge Menschen als Auszubildende bei WACKER oder im Berufsbildungswerk Burghausen in 2020 eingestellt
- **3,9 Prozent** mehr Lehrlinge beschäftigt als im Vorjahr (642 Auszubildenden)
- Ausbildungsquote mit **5,9 Prozent** etwas über dem Niveau des Vorjahres
- **Konzernbetriebsvereinbarung** zur Übernahmen von Auszubildenden abgeschlossen

Fast alle der geeigneten Auszubildenden – 139 Absolventen – hat WACKER im Jahr 2020 übernommen, davon 54 unbefristet und 85 befristet. Das Berufsbildungswerk Burghausen bildet auch für Unternehmen außerhalb des WACKER-Konzerns aus.

Mitarbeitervertretung

Unsere Mitarbeiter in Deutschland nutzen auch die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Alle Standorte des WACKER-Konzerns in Deutschland haben Mitarbeitervertretungen. Bei WACKER wird Sozialpartnerschaft gelebt. Unternehmensleitung und Mitarbeitervertretungen gestalten die Arbeitsbeziehungen durch konstruktiven Dialog zum Wohl der Beschäftigten des Unternehmens. Das drückt sich unter anderem in zukunftsweisenden Betriebsvereinbarungen aus.

International

An ausländischen Standorten, in denen keine betrieblichen Vertretungen vorgegeben oder etabliert sind, übernehmen Mitarbeiter der Personalabteilung die Funktion als Ansprechpartner für Mitarbeiterbelange.



Fluktuation

Mit guten Sozialleistungen, einer wettbewerbsfähigen Vergütung und motivierenden Aufgaben ist WACKER ein attraktiver Arbeitgeber. Die langjährige Betriebszugehörigkeit unserer Belegschaft bestätigt dies. Die Mitarbeiter in Deutschland (Stammpersonal) gehören im Durchschnitt seit 18,5 Jahren zu unserem Unternehmen (2019: 18,1 Jahre). Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Oberen Führungskräfte beträgt 23,2 Jahre.

SICHER IST SICHER

Arbeitsschutz

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. Unsere Prozesse und Standards zum Arbeitsschutz sind an den internationalen Normen OHSAS 18001 und ISO 45001 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. WACKER Deutschland bietet dazu über 40 Online-Schulungen an. Neu entwickelt wurde 2020 webbasierte, interaktive Trainings für Experten im Explosionsschutz.

Unfallhäufigkeit
3,0 Arbeitsunfällen
pro einer Million
Arbeitsstunden

Das Jahr der Pandemie

Neben unserem bewährten Sicherheitsprogramm WACKER Safety Plus (WSP) lag im Jahr 2020 der Schwerpunkt darauf, geeignete Hygieneschutzmaßnahmen gegen die Ausbreitung des Corona-Virus zu entwickeln und an den Standorten zu implementieren. Krisenstäbe arbeiteten daran, abgestimmt, schnell, pragmatisch und zuverlässig die Geschäftsprozesse am Laufen zu halten. Oberste Priorität hatten dabei die Gesundheit der Mitarbeiter sowie die Aufrechterhaltung der Produktion, um die Kunden verlässlich zu beliefern. Diese Maßnahmen haben sich bewährt:

- frühzeitig verbindliche Regeln und Maßnahmen im Unternehmen
- Hygiene- und Abstandsregeln
- Verbot von Dienstreisen in Risikogebiete
- Arbeiten von zuhause, wo möglich
- Tragen von Schutzmasken.

Die Zahl der am Coronavirus erkrankten Mitarbeiter im Konzern war im Berichtsjahr niedrig.

Anlagen-, Transport- und Produktsicherheit

Der Schwerpunkt unseres Sicherheitsmanagements liegt auf der Prävention. Alle sicherheits-, gesundheits- und umweltrelevanten Ereignisse erfassen wir konzernweit und zeitnah in unserem IT-System für das Nachhaltigkeitsreporting (SPIRIT). Die Berichte werden ausgewertet, die Maßnahmen verfolgt und Lerneffekte geteilt.

Unsere Produkte lagern und transportieren wir sicher. Das gilt besonders für Gefahrgut. Die lokalen und international gültigen Transportvorschriften sowie die hohen WACKER-Sicherheitsstandards gelten für alle Standorte.



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.

WACKER SUSTAINABLE SOLUTIONS

90% unserer Produkte mit einer neutralen oder positiven Nachhaltigkeitsleistung

Um dieses Ziel bis 2030 zu erreichen, nutzen wir das Programm WACKER Sustainable Solutions. Wir untersuchen den Lebenszyklus von Produkten und ihrer Anwendung unter regionalen Anforderungen und fassen deshalb die Produkte in sogenannte PARCs (Product / Product group in one Application in one Region as Combination) zusammen.

Ergebnisse in 2020:

- **270** PARC-Verfahren durchgeführt
- rund **90 Prozent** des Umsatzes von WACKER abgedeckt
- Mindestnachhaltigkeitskriterien von **80 Prozent** der Produkte erfüllt
- für **20 Prozent** Maßnahmen definiert, um deren Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern oder sie zu ersetzen.

Als Ergänzung nutzen wir 3 weitere Tools:

WACKER ECOWHEEL®

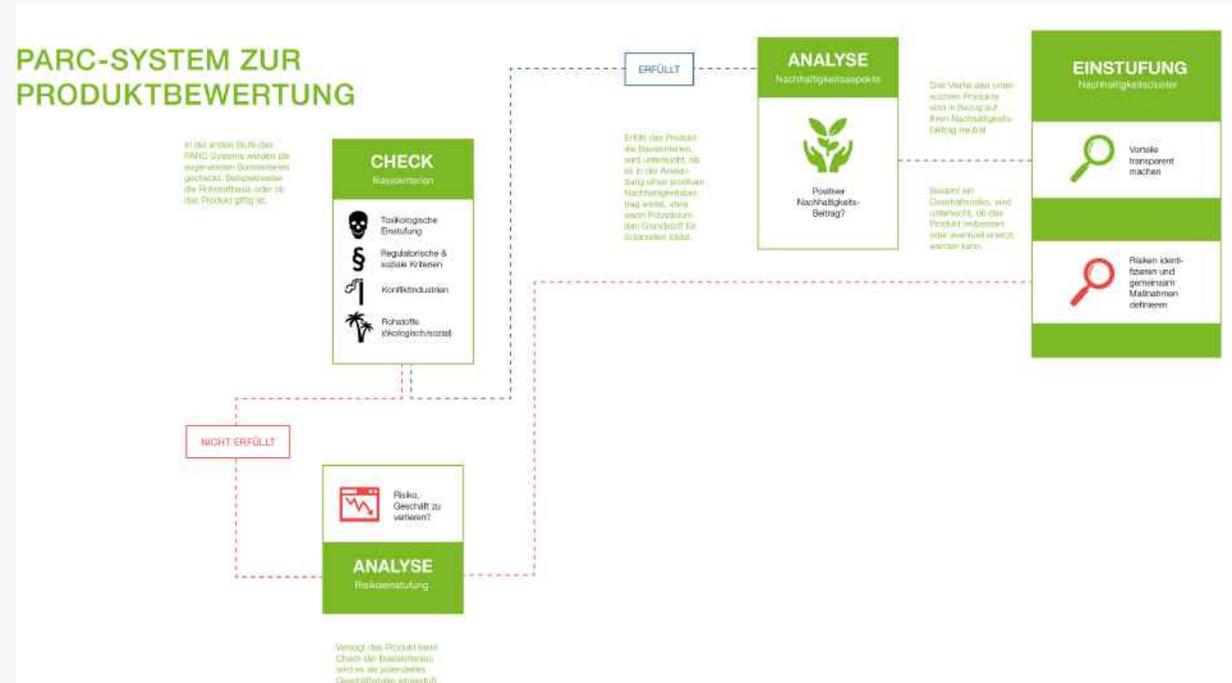
- Qualitative Beurteilung von Material-, Wasser- und Energieeinsatz sowie Ökotoxizität entlang des gesamten Produktlebenszyklus.
- Identifizierung von Fokusthemen zusammen mit Stakeholdern

Ökobilanzen / LCA

- Quantifizierung von Umwelteinflüssen unserer Produkte
- Von der Herstellung bis zum Werktor (Cradle-to-Gate)
- Betrachtung potenzieller Schadwirkungen auf Boden, Luft, Wasser

ISC

- Datenbank zur systematischen Bewertung von Rohstoffen, die in unseren Produkten eingesetzt werden
- Neben regulatorischen Faktoren berücksichtigen wir auch gesellschaftliche Diskussionen



WACKER Sustainable Solutions wurde 2020 extern zertifiziert.
Wesentliche Kriterien werden auch in unseren Innovationsprojekten berücksichtigt.

WIR SENKEN DEN ENERGIEVERBRAUCH STETIG

50 % geringerer spezifischer Energieverbrauch bis 2030

Die chemische Industrie ist eine der energieintensivsten Branchen. WACKER verbessert ständig die Energieeffizienz seiner Prozesse. So bleiben wir auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig und leisten zugleich einen Beitrag zum Klimaschutz.

Rund 21 Prozent unseres Gesamtstrombedarfs haben wir im Berichtsjahr selbst erzeugt.



01
WACKER setzt auf Eigen-
erzeugung

Wir betreiben ein Wasserkraftwerk in Burghausen und weitere kleinere Erzeugungsanlagen an anderen Standorten.

04
Wasserkraft

02
Erdgas als
Schwerpunkt

Unsere Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlage (KWK-Anlage) zur Strom- und Dampferzeugung am Standort Burghausen haben wir mit einer neuen Gasturbine modernisiert.

03
Wärme aus
Prozessen

Bei vielen chemischen Reaktionen wird Wärme frei, die wir für weitere Produktionsprozesse nutzen

ENERGY

RESSOURCEN SCHONEN UND ABFALL VERMEIDEN

Integrierter Umweltschutz

Im Jahr 2020 haben wir 0,8 Mio. € (2019: 5,1 Mio. €) in den Umweltschutz investiert. Die Umweltschutzbetriebskosten betragen 83,0 Mio. € (2019: 82,9 Mio. €). Die Hälfte der Umweltinvestitionen floss in das Abfallmanagement am chinesischen Standort Zhangjiagang. Im Werk Nünchritz haben wir Vorarbeiten zum Bau einer DeNOx-Anlage zur Rauchgasentstickung in der Rückstandsverbrennung gestartet. Am Standort Burghausen wurde in ein neues Messfahrzeug investiert.

Treibhausgasemissionen

Unsere Emissionsdaten haben wir auch im Geschäftsjahr 2020 an das CDP weitergegeben, an dem Wacker seit 2007 teilnimmt. Die Wacker Chemie AG hat im Climate-Change Bericht für den Sektor Chemie wie im Vorjahr das Ergebnis B erreicht. Details sind für registrierte Benutzer beim CDP abrufbar. Ein erhöhter Energiebedarf durch veränderte Prozesse am Standort Charleston, USA, und den Kapazitätsausbau am Standort Ulsan, Südkorea, ließen die Scope 2-Emissionen im Jahre 2020 steigen.



Wasser

Im Water-Security-Bericht des CDP (Carbon Disclosure Project) haben wir im Jahr 2020 das Ergebnis B erreicht. Dies gelang auf Grund detaillierter Analysen der Prozesse und einer systematischeren Datenerfassung.

Neu in 2020:

- Anschluss bei **Operation Clean Sweep®** (OCS): Die Initiative setzt sich dafür ein, den Eintrag von Kunststoff-Pellets (Flocken, Pulver, Partikel) in Gewässer zu vermeiden.
- Programm zur **Water Stewardship** vorbereitet: Verantwortlicher Umgang mit Wasser über die gesamte Lieferkette
- **Ideenkampagne** am Standort Burghausen: Rund 30 Ideen insbesondere zu den Themen Kühl- und Abwasser eingereicht, von denen acht bereits umgesetzt sind bzw. einer noch realisiert wird.

Die Wasserentnahme liegt gegenüber dem Vorjahr um 21 Prozent höher. Dies ist nicht auf einen höheren Wasserverbrauch zurückzuführen, sondern auf den Einbezug von Wassermengen, die wir an den Standorten Burghausen und Köln gewinnen und an Dritte abgeben.

Abfall

Die Abfallmenge stieg konzernweit um 14 Prozent. Dies ist im Wesentlichen auf die abschließende Entsorgung mineralischer Abfälle am Standort Holla zurückzuführen, die dort im Rahmen eines mehrjährigen Ausbauprojekts entstanden sind. Veränderungen bei den produktionsbezogenen Abfallströmen spiegeln den Verlauf der Produktionsauslastung wider.

Naturschutz geht nur gemeinsam



WIR SORGEN VOR

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

In unserem Geschäftsmodell haben Korruption und Bestechung keinen Platz. Entsprechende Grundsätze sind in unserem Code of Conduct enthalten. Alle WACKER-Mitarbeiter sind verpflichtet, diese einzuhalten. Der Chief Compliance Officer berichtet fachlich direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Der Gesamtvorstand wird quartalsweise über alle relevanten Compliancefälle des Konzerns informiert; bei dringenden Fällen erfolgt eine unverzügliche Information an den Vorstand. Unsere Ziele sind eine hohe Teilnehmerzahl bei unseren Online-Complianceschulungen sowie eine niedrige Anzahl an Korruptionsfällen. Compliance-Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiter für die einschlägigen Risiken und vermitteln Verhaltensregeln, die im Tagesgeschäft zu beachten sind. Das Schulungsthema Compliance ist für alle WACKER-Mitarbeiter konzernweit verpflichtend. Gemäß dem Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International weist mehr als die Hälfte der Länder, in denen WACKER geschäftlich tätig ist, ein geringes oder sehr geringes Korruptionsrisiko auf.

Unternehmensrisiken steuern

Das Risiko- und Compliance-Management bei WACKER ist im Risikobericht des zusammengefassten Lageberichts detailliert dargestellt. Das Gleiche gilt für die zentralen Risikofelder der Geschäftstätigkeit von WACKER sowie deren Handhabung. Insgesamt sehen wir keine schwerwiegenden Risiken, die aus Umweltbelangen, Personalbelangen, Sozialbelangen, Menschenrechten, Korruption und Bestechung resultieren. Wir sehen auch keine schwerwiegenden Risiken, die vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit aus den Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten resultieren.



	2020	2019	2018
Prävention			
Anzahl der auf Korruptions- und Bestechungsrisiken untersuchten Organisationseinheiten	27	29	31
Anteil der auf Korruptions- und Bestechungsrisiken untersuchten Rechtseinheiten (%)	20	20	20
Korruptions- und Bestechungsvorfälle¹			
untersucht	–	1	2
abgeschlossen	–	2	1
Als Reaktion auf Korruptions- und Bestechungsvorfälle ergriffene Maßnahmen			
Abmahnungen	–	–	–
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	–	1	–
Zahl der Klagen	–	–	–
Höhe wesentlicher Bußgelder ² und Zahl nicht monetärer Strafen	–	–	–

¹ Es werden nur Korruptionsfälle im engeren Sinne betrachtet, wie Bestechung.

² Höhe wesentlicher Bußgelder: ab 10.000 €

AUCH UNSERE LIEFERANTEN SIND NACHHALTIG



90%

Ziel es ist, dass über 90 % unserer Schlüssellieferanten einen positiven Nachhaltigkeitsbeitrag nachweisen.

Dr. Erk Thorsten Heyen
Senior Vice President Procurement and Logistics
(Einkauf und Logistik)

Dieses Projekt ist Teil unserer Strategie „Zusammenarbeit leben“.
Wir unterstützen damit die Nachhaltigkeitsziele Nr. 8 und 17 der UN.



Mitglied bei Together for Sustainability
Seit dem Jahr 2015 ist WACKER Mitglied der Initiative Together for Sustainability (TfS). Diese Einkaufsinitiative der chemischen Industrie hat ein Verfahren zur Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistung von Lieferanten entwickelt. Da die Prüfungsergebnisse standardisiert und allen TfS-Mitgliedern zugänglich sind, ist das Programm auch für die Lieferanten attraktiv.

Lieferantenbewertung

Die TfS-Audit- und -Assessment-Ergebnisse sind ein fester Bestandteil unserer Lieferantenbewertung. Bei nicht zufriedenstellenden Ergebnissen sprechen wir die Lieferanten darauf an, wie Verbesserungen erreicht werden können. Der Fortschritt wird durch Reassessments oder wiederholte Audits verfolgt. Unverändert schlechte Ergebnisse und fehlende Kooperationsbereitschaft haben Auswirkungen, bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung. Darüber hinaus erwarten wir, dass unsere Lieferanten ein Managementsystem verwenden, sowie bei industriellen Lieferanten eine Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltschutz).



des Beschaffungsvolumens durch Schlüssellieferanten



der Schlüssellieferanten mit gültigem Assessment / Audit



des Key-Supplier-Einkaufsvolumens abgedeckt

WIR ALS TEIL DER GESELLSCHAFT

Nachbarn

Corporate Citizenship beginnt mit einem guten Verhältnis zu den Kommunen und zu den Nachbarn. Wir sprechen offen über das, was hinter den Werktores 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



An vielen Standorten bieten wir der umliegenden Bevölkerung auch unentgeltliche Dienstleistungen, so zum Beispiel Augen- und Gesundheitsuntersuchungen in Indien oder der Household Hazardous Waste Day, an dem die Nachbarschaft unseres Standorts in Adrian (USA) Gelegenheit hat, ihre im Haushalt verwendeten Chemieprodukte, die nicht über den Hausmüll entsorgt werden können, bei uns abzugeben.



Schulen und Universitäten

WACKER unterstützt fortschrittliche Unterrichtsmethoden und ein modernes Schulmanagement. Im Jahr 2020 erreichte der WACKER-Schulversuchskoffer CHEM2DO® die Marke von 2.700 geschulten Lehrern in Deutschland und Österreich. Mit den seit sieben Jahren verfügbaren Fortbildungen werden Lehrkräfte auf Experimente mit Siliconen und Cyclodextrinen vorbereitet, die sie dann im Unterricht einsetzen können.



Stiftung
Bildungspakt Bayern

WACKER Hilfsfond

“

„Es ist doch nachhaltiger, ein wirklich gutes Projekt komplett zu finanzieren und sich darauf zu konzentrieren, als bei jeder neuen Katastrophe für ein paar Monate draufzuspringen und irgendwo mitzuspenden.“

*Dr. Tobias Ohler,
Mitglied des Vorstands*

”

Seit 2005 unterstützt unsere gemeinnützige Stiftung unter dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ die Opfer von Naturkatastrophen und beteiligt sich am Wiederaufbau zerstörter Regionen. Nicht nur in Sri Lanka, sondern auch in China, Haiti, Nepal und Pakistan ist der WACKER HILFSFONDS aktiv. Dabei steht die Ausbildung und Förderung von betroffenen Kindern und Jugendlichen im Mittelpunkt.

CORONA SPEZIAL

Im Kampf gegen die Corona-Pandemie hat WACKER Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und andere Einrichtungen unterstützt. Auf Anfrage des bayerischen Wirtschaftsministeriums hat WACKER zu Beginn der Pandemie 11.000 Liter Isopropanol zur Herstellung von 15.000 Litern Handdesinfektionsmittel für bayerische Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen gespendet. Die WACKER Chemical Corporation in Adrian / Michigan, USA, stellte das am Standort benötigte Handdesinfektionsmittel selbst her und gab überschüssige Mengen an lokale Rettungsdienste und medizinische Einrichtungen ab.

Das Unternehmen Arburg, ein Hersteller von Spritzgießmaschinen für die Verarbeitung von Kunststoffen und Silikonkautschuken, fertigte auf Basis eines Flüssigsilikonkautschuks von WACKER neuartige Gesichtsmasken. WACKER SILICONES stellte das Rohmaterial für mehrere 10.000 Masken dem Unternehmen unentgeltlich zur Verfügung. Das Produkt diente zunächst dem Schutz der eigenen Mitarbeiter und wurde später über den Landkreis Freudenstadt kostenlos an Krankenhäuser, Rettungsdienste und Pflegeeinrichtungen verteilt.



Mit zwei Geldspenden von jeweils 7,5 Mio. Rupien (91.500 €) unterstützte WACKER Metroark Chemicals (WMC) den Hilfsfonds des indischen Bundesstaats West-Bengalen, wo sich auch die Produktion von WMC in Amtala befindet, sowie den Unterstützungsfonds PM CARES des indischen Premierministers, der die Corona-Hilfsmaßnahmen in Indien koordiniert.

In den betrieblichen Prozessen traten pandemiebedingte Effekte auf, z.B. vermehrte Ab- und Anfahrvorgänge, schwankende Produktionsauslastung, Verschiebung von Wartungsphasen sowie eingeschränkte Möglichkeiten zur Besetzung betrieblicher Schichten. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden keine der geplanten Audits vor Ort an den WACKER Standorten durchgeführt.

EREIGNISSE UND AUSZEICHNUNGEN 2020

3.
Nachhaltigkeitswoche:
*Maßnahmen
zum Klimaschutz*

- rund 30 Ideen
- 1. globaler, virtueller Kongress

Recyclinginitiative
CELAB

- 2020 beigetreten
- Förderung von Kreislaufwirtschaft

EcoVadis
Platin Level

- Steigerung auf 75 Punkte
- unter den besten 1%

Bester
Ausbildungsbetrieb

Wirtschaftsmagazin
Capital

Energy
Environmental
Award 2020,
Charleston

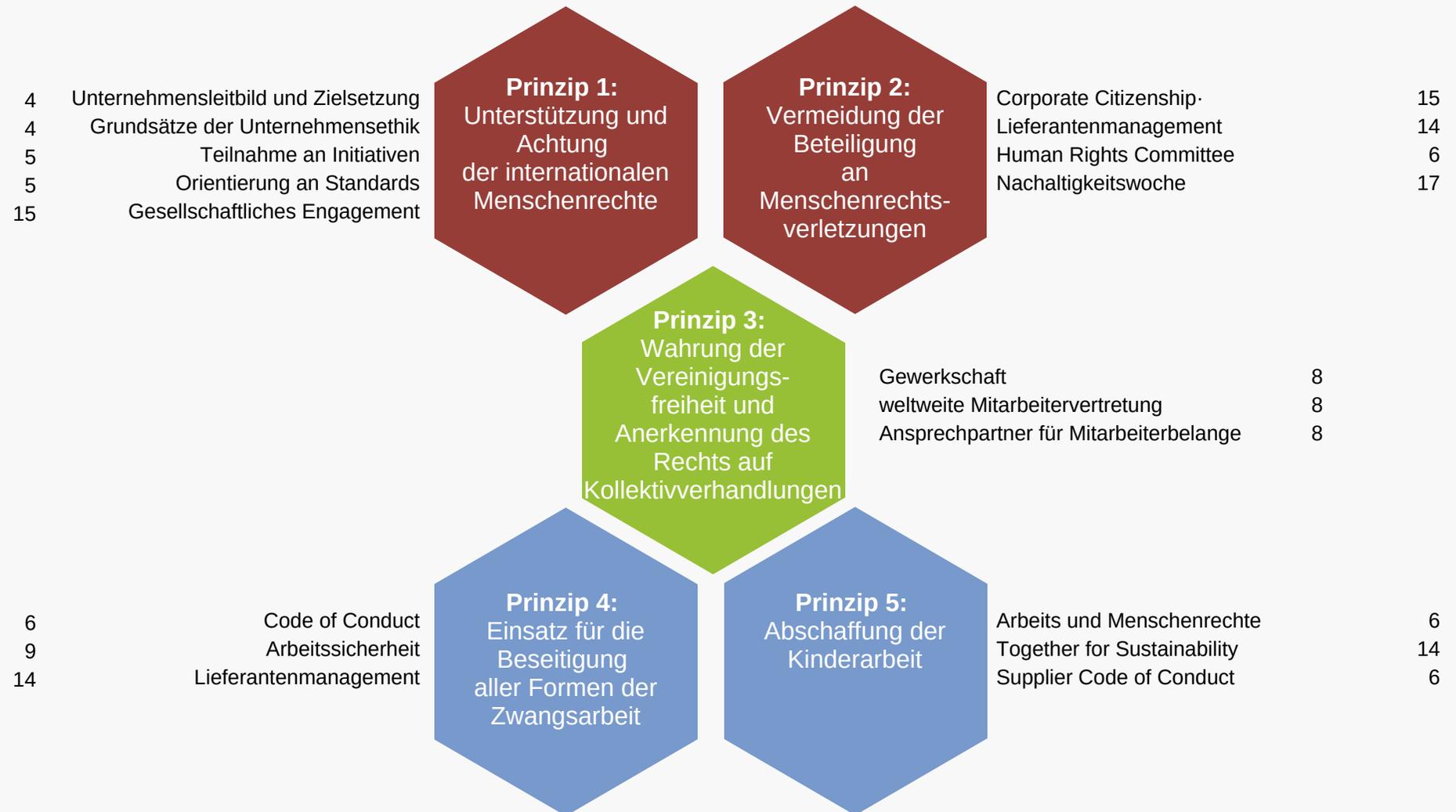
Chattanooga
Regional
Manufacturers
Association CRMA

Model Employer
of Corporate Social
Responsibility 2020

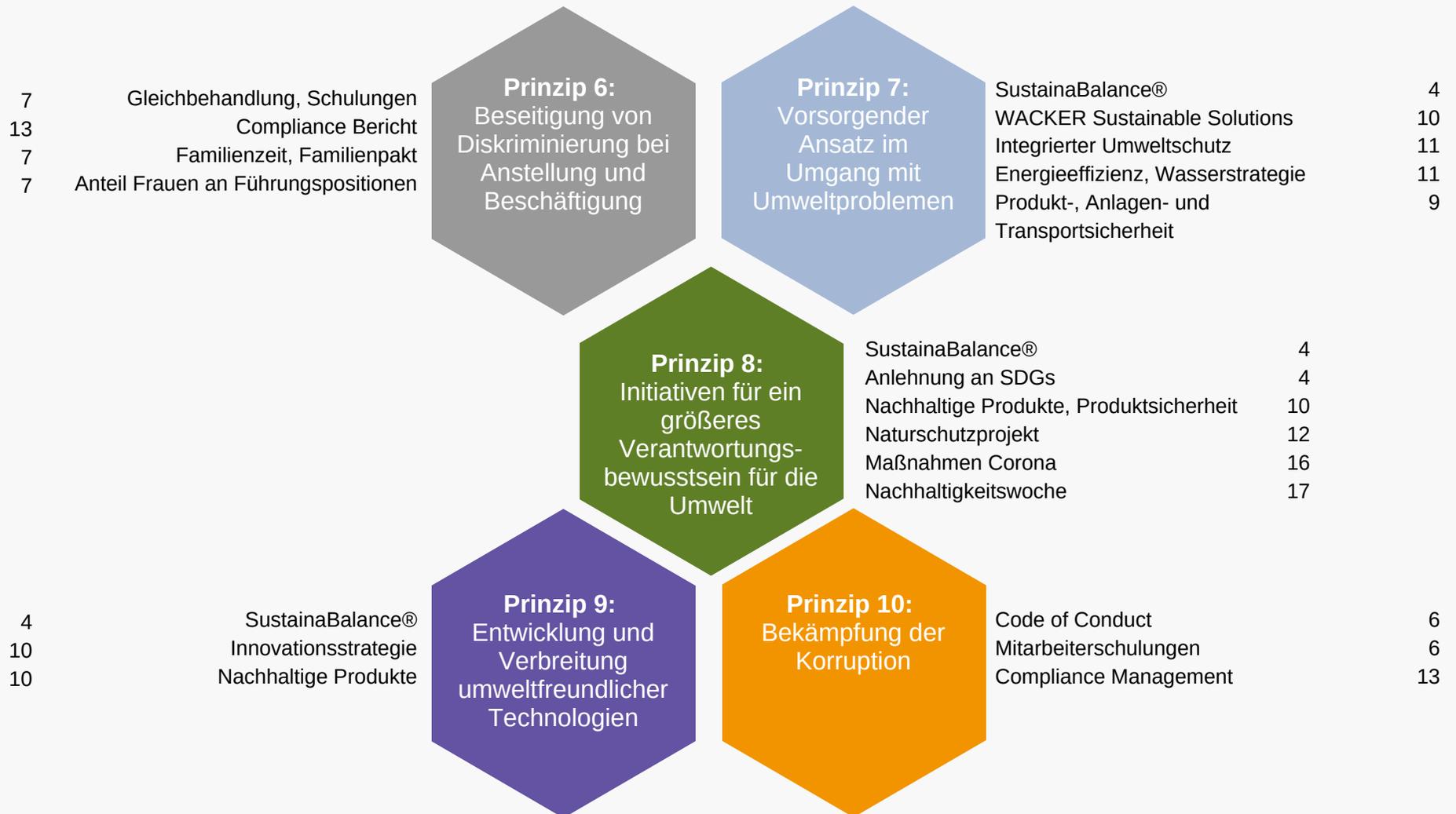
51job



DIE PRINZIPIEN DES UNGC LEITEN UNSER HANDELN



DIE PRINZIPIEN DES UNGC LEITEN UNSER HANDELN





WACKER

**Wacker Chemie AG
Hanns-Seidel-Platz 4
81737 München
Telefon +49 89 6279-0
sustainability@wacker.com
www.wacker.com/nachhaltigkeit**

Die Inhalte dieser Publikation sprechen alle Geschlechter gleichermaßen an. Zur besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Sprachform (z.B. Kunde, Mitarbeiter) verwendet.

CREATING
TOMORROW'S
SOLUTIONS

