2023/2024

Nachhaltigkeitsbericht

WACKLER GROUP

INHALT

Eine Reise durch die Wackler-Welt

05 Nachhaltigkeit als Haltung. Verantwortung als Strategie.
06 Unsere Berichtsstruktur
06 Unser Reporting-Prozess
09 Unsere Nachhaltigkeits-Highlights in 2023/2024

Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen

12 Unsere Welt
14 Unsere Leidenschaft
16 Unsere Überzeugung
18 Unsere Werte: Agil, Stabil, Menschlich
19 Unser Kapital
19 Unser Erfolgsrezept
20 Unser Versprechen
21 Unsere Standards

Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner

26 Für jede Situation gewappnet
29 Die Zukunft kann kommen

Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister

36 Unsere Kunden immer im Blick
38 GREEN CLEAN - nachhaltige Gebäudereinigung
40 Nachhaltigkeit auf allen Ebenen

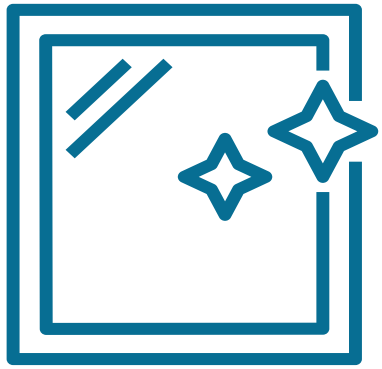
Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz

46 Auf dem Weg Richtung Net Zero
52 Elektromobilität im Fokus
54 Unsere Überzeugung teilen
56 Unsere Mitgliedschaften im Bereich Umwelt und Klimaschutz

Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber

59 Wackler als Arbeitgeber
60 Unsere Mitarbeiter*innen in Zahlen
62 Sicherheit und Gesundheit als höchstes Gut
65 Familie in den Fokus bringen
66 Mitarbeiter*innen – unser Invest in die Zukunft

Prüfungsvermerk 70
GRI-Inhaltsindex 72
Abkürzungsverzeichnis 74
Vollständiger Prüfbericht 77



Eine Reise durch die Wackler-Welt

NACHHALTIGKEIT ALS HALTUNG. VERANTWORTUNG ALS STRATEGIE.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der Entscheidung vom Februar 2025 hat die Europäische Union unter dem Programmnamen „Omnibus“ ihre eigenen Berichtspflichten im Bereich Nachhaltigkeit in weiten Teilen zurückgenommen, um Unternehmen den Umgang mit regulatorischen Anforderungen zu erleichtern. Während viele diesen Schritt als notwendige Entlastung betrachten, sehen andere darin die Gefahr, zentrale Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens zu verwässern.

So unterschiedlich die Einschätzungen auch sind – wir sind der Meinung, es führt kein Weg an Nachhaltigkeit vorbei. Sie gehört zum unternehmerischen Alltag, ist weder Trend noch moralischer Anspruch, sondern Teil eines belastbaren Selbstverständnisses. Wer heute erfolgreich wirtschaften will, braucht ein stabiles Fundament aus ökologischer, sozialer und ökonomischer Verantwortung. Mit großer Überzeugung veröffentlichen wir als Wackler Group deshalb seit 2020 auf freiwilliger Basis unseren regelmäßigen Nachhaltigkeitsbericht. Damit setzen wir ein klares Zeichen: Nachhaltigkeit beginnt nicht mit einer gesetzlichen Pflicht – sie beginnt mit Haltung, mit unternehmerischer Verantwortung.

Als Unternehmen der Dienstleistungsbranche sehen wir diese Verantwortung nicht nur darin, unsere angebotenen Services ressourcenschonend, sozial gerecht und zukunftsorientiert zu gestalten. Wir möchten darüber hinaus aktiv vorangehen und weitere, neue Standards setzen. Gerade in einer Branche, die sich stetig im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichem Druck, Personalverantwortung und ökologischem Wandel bewegt, ist dies eine besondere Herausforderung – und zugleich eine große Chance.

So kann die Wackler Group auf ein Jahr bedeutender Meilensteine zurückblicken: von der Auszeichnung mit der EcoVadis-Medaille in Platin bis zur Gründung zweier neuer Wackler-Gesellschaften: der Substain, ein Unternehmen für ESG-Software und der RoboPlanet, unserer neuen Tochtergesellschaft für Service- und Reinigungsroboter.

Auch im kommenden Jahr werden wir unsere Nachhaltigkeitsziele konsequent weiterverfolgen. Ganz oben auf der Liste stehen die Entwicklung des Transformationsplans zur Erreichung unserer Net-Zero-Ziele, sowie die Anpassung unserer Berichterstattung an die EU-Vorgaben ab dem Geschäftsjahr 2025.

Zudem erweitern wir unser soziales Engagement: Mit der Berufung von Prof. Dr. med. Johann W. Weidringer zum Beirat für Betriebliches Gesundheitsmanagement setzen wir ein starkes Zeichen für gesundheitliche Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz – in Zeiten zunehmender Belastungen durch Klimawandel und gesellschaftlichen Wandel.

Wir sehen Nachhaltigkeit als Haltung – und als Zukunftsstrategie. Dieser Bericht dokumentiert nicht nur wo wir stehen, sondern auch, wohin wir wollen. Wir danken allen Mitarbeiter*innen, Partnern und Wegbegleitern, die uns dabei unterstützen.

Herzlichst,

Peter Blenke

Vorstand/CEO
Wackler Holding SE

BERICHTSSTRUKTUR UND REPORTING-PROZESS

Unsere Berichtsstruktur

Die Wackler Holding SE mit Sitz am Schatzbogen 39 in 81829 München, bestehend aus sechs Tochtergesellschaften, legt den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht zum dritten Mal vor, in dieser Fassung für die Berichtsjahre 2023 und 2024. Er baut auf der Erstberichterstattung für die Geschäftsjahre 2019/2020 und dem Folgebericht für die Geschäftsjahre 2021/2022 auf.

Die im Weiteren genannten Daten sind jeweils mit dem entsprechenden Erhebungszeitraum gekennzeichnet, sollte dieser vom gesamten Berichtszeitraum abweichen. Der Berichtsrahmen umfasst die gesamte Holding, inklusive aller sechs Tochtergesellschaften mit ihren Niederlassungen. Zur übersichtlichen und transparenten Darstellung der Ziele und Messgrößen befindet sich für relevante Unterkapitel am Ende jeweils eine entsprechende Übersichtstabelle inkl. einer Begründung zur Auswahl der Kennzahlen.

Bei unseren Beschäftigten unterscheiden wir zwischen angestellten bzw. kaufmännischen Mitarbeiter*innen und den Lohnempfänger*innen bzw. gewerblichen Mitarbeiter*innen. Berichten wir über Mitarbeiter*innen im Allgemeinen sind beide Gruppen eingeschlossen.

Andernfalls werden die jeweils relevanten Gruppen als solche gekennzeichnet. Um die Qualität der Berichterstattung sicherzustellen, wird in Anlehnung an die Prinzipien des Standards der Global Reporting Initiative (GRI) mit der Option „Core“ berichtet. Die verwendeten Kennzahlen des GRI-Standards sind in einer Übersicht am Ende dieses Berichts mit den entsprechenden Seitenverweisen aufgelistet und werden zusätzlich neben den entsprechenden Textpassagen im Inhaltsteil des Berichts kenntlich gemacht.

Unser Reporting-Prozess

Wesentlichkeit ist das Leitmotiv bei der Auswahl der Themen für diesen Bericht. Er basiert auf der Themenauswahl der beiden vorangegangenen Nachhaltigkeitsberichte nach GRI und der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2018.

Ab dem Berichtsjahr 2025 werden sich die Berichtsinhalte an den Anforderungen des European Sustainability Reporting Standards (ESRS) orientieren. In 2024 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse bereits an die Anforderungen des ESRS umgestellt und erstmalig eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Damit ist der erste Meilenstein zur Erfüllung der Europäischen Nachhaltigkeitsberichtspflicht, die für Wackler im Jahr 2027 greift, erreicht.

Der Berichtsprozess wird von der in 2024 neu geschaffenen Stabstelle Leitung Nachhaltigkeitsmanagement, die direkt an den Vorstand der Wackler Holding SE berichtet, geleitet. Die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde von einem interdisziplinären Team durchgeführt. Team-Mitglieder sind Vertreter aus Geschäftsleitung, Betriebsrat, Personal, Marketing, Organisationsentwicklung, Technik, Finance, IT sowie aus den Tochtergesellschaften.

ZWEI SUBGRUPPEN:

Angestellte bzw. kaufmännische Mitarbeiter*innen (m/w/d)

Lohnempfänger bzw. gewerbliche Mitarbeiter*innen (m/w/d)

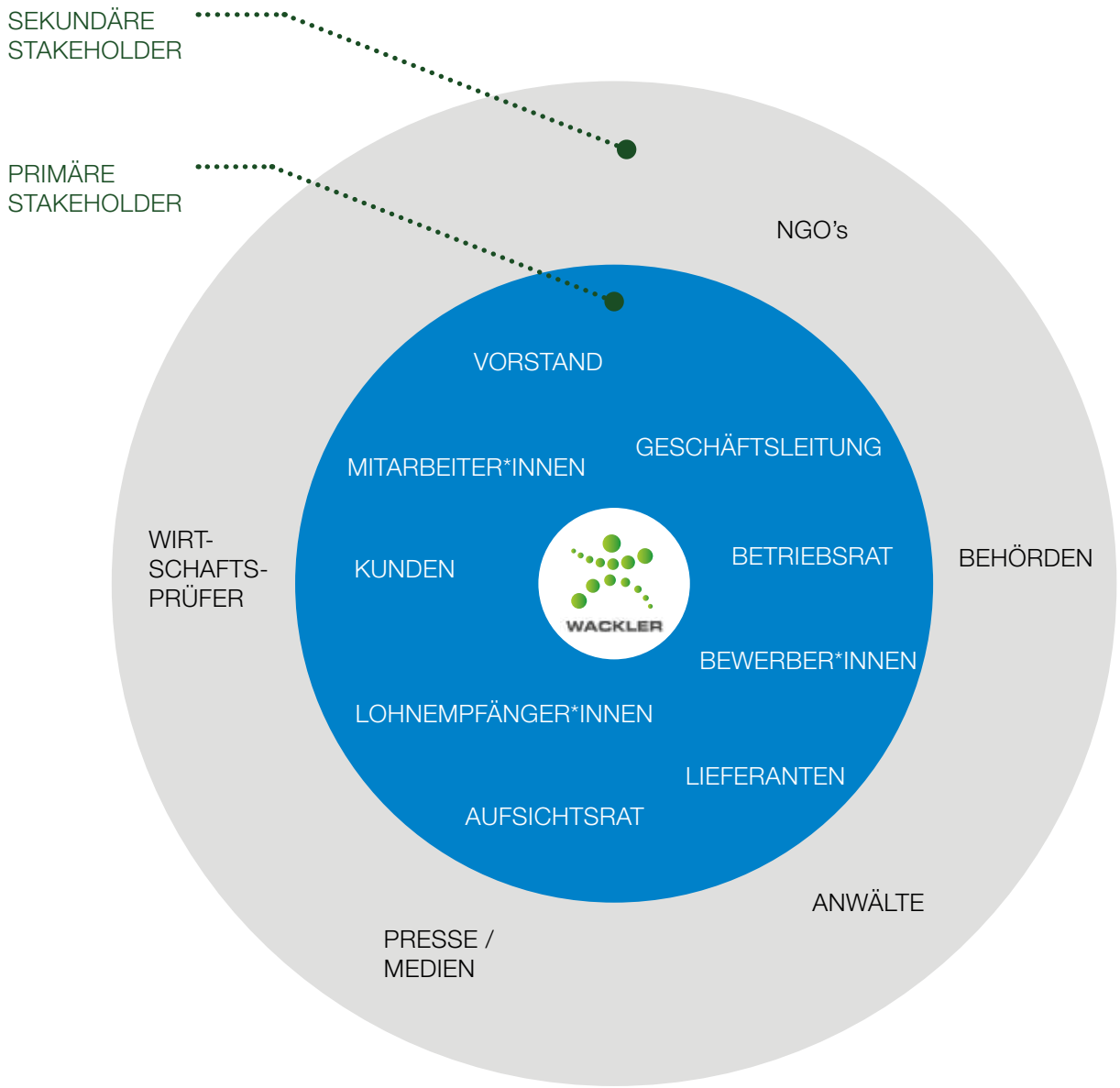
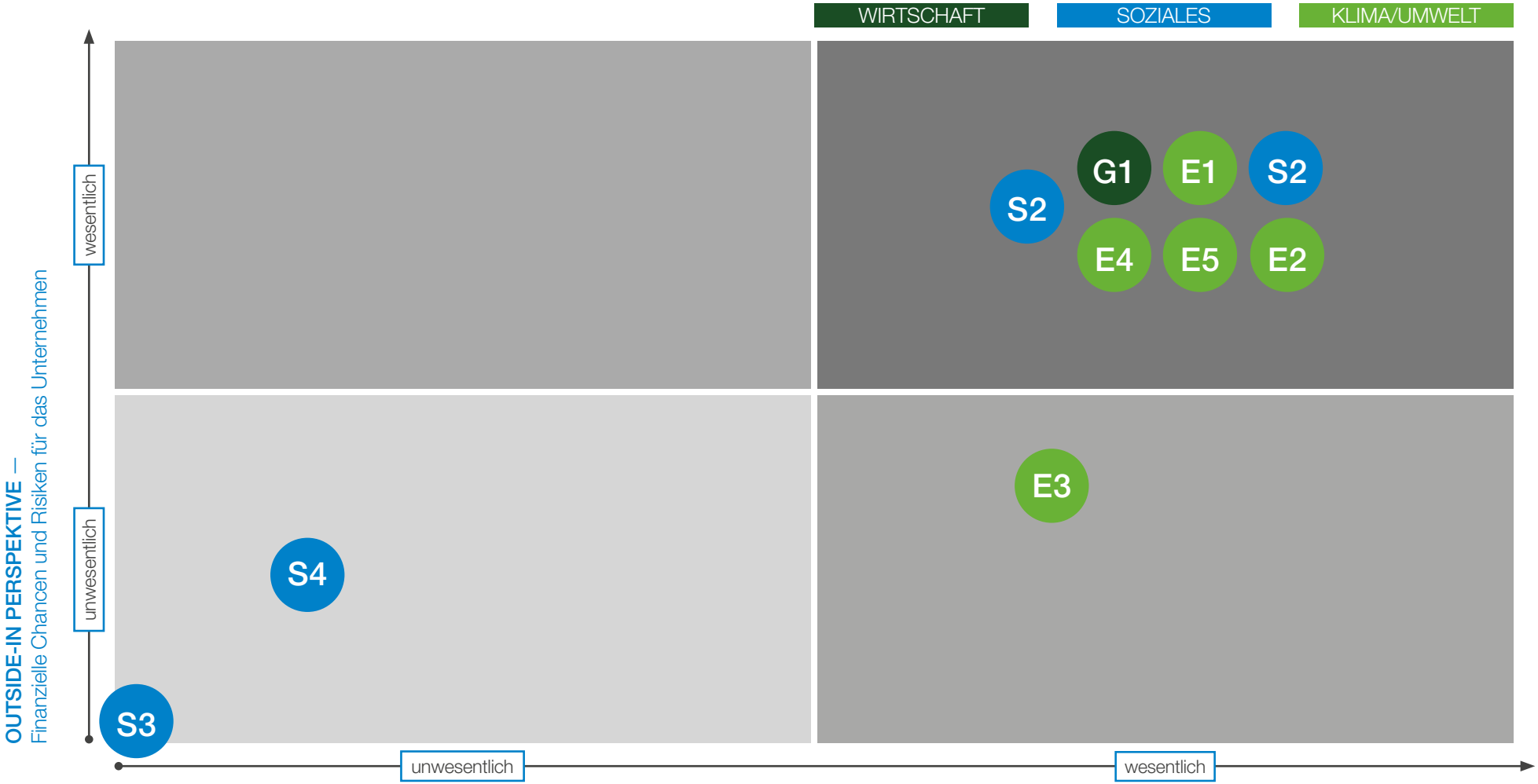


Abbildung rechts: wesentliche Stakeholder von Wackler

Abbildung unten:
Wesentlichkeitsmatrix

E1 Klimawandel
E2 Umweltverschmutzung
E3 Wasser und Meeresressourcen
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
S1 Arbeitskräfte im Unternehmen
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
S3 Betroffene Gemeinschaften
S4 Verbraucher*innen und Endnutzer*innen
G1 Unternehmensführung



UNSERE NACHHALTIGKEITS-HIGHLIGHTS IN 2023 / 2024

2023: Green Clean wird Service-Standard für alle

Ab Januar 2023 stellte die Wackler Service Group ihr Angebotsportfolio komplett auf nachhaltige Reinigung um. Der umweltfreundliche Reinigungsservice Wackler GREEN CLEAN® ist seither der neue Service-Standard für alle Kunden. Das Service-Upgrade ist dabei mit keinerlei Mehrkosten für Bestands- und Neukunden verbunden. Dahinter steht die Vision: mit einem flächendeckend nachhaltigen Service-Angebot den Klimaschutz im Gebäudemanagement einen großen Schritt voranzubringen. Mit Wackler GREEN CLEAN® unterstützen wir unsere Kunden dabei, den ökologischen Fußabdruck ihrer Lieferkette zu verringern und tragen so zu ihren ESG-Zielen bei.

Wackler GREEN CLEAN® ist ein umfassendes Konzept für nachhaltige Gebäudereinigung. Es beinhaltet neben ökologischen Reinigungsmitteln auch fair produzierte Arbeitskleidung und energiesparende Geräte aus Recycling-Materialien.

2023: Net-Zero Strategie SBTi

Anfang 2023 hat sich die Wackler Group der Science Based Targets Initiative angeschlossen und sich freiwillig dazu verpflichtet, einen messbaren Beitrag zur Beschränkung der globalen Erderwärmung auf 1,5 °C zu leisten. Hierfür haben wir uns kurz- und langfristige Emissionsreduktionsziele gesetzt, die wissenschaftlich fundiert sind und im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens stehen. Ziel der Initiative ist es, Unternehmen weltweit zu motivieren und zu unterstützen, ihre Emissionen bis 2030 zu halbieren und bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

SBTi hat unsere Ziele inzwischen überprüft und sie als wissenschaftsbasierte Klimaziele anerkannt. Im nächsten Schritt stellen wir einen Transformationsplan nach den Anforderungen von SBTi und ESRS mit konkreten Maßnahmen und Projekten auf, um die Emissions-Reduktionsziele zu erreichen.

2023: Buch Klimakurve kriegen

Peter Blenke und Dr. Christian Reisinger veröffentlichten den Praxisratgeber: „Klimakurve kriegen. Was wir jetzt tun können, um unsere Klimaziele noch zu erreichen“.

Das Buch befasst sich mit der Frage, welche effektiven und nachhaltigen Maßnahmen Unternehmen ergreifen können, um den Herausforderungen des Klimawandels zu begegnen. Peter Blenke und Dr. Christian Reisinger beleuchten die fünf Sektoren des Bundesklimaschutzgesetzes und zeigen Handlungsoptionen für Unternehmen, aber auch den Staat und private Haushalte auf: Energie, Industrie, Gebäude, Verkehr, Landwirtschaft/Ernährung, ergänzt um den Bereich CO_2-Senken.

Vielen Unternehmen konnten die Autoren schon bei der nachhaltigen Transformation ihrer Geschäftsmodelle unterstützen. Mit dem neuen Praxisratgeber teilen Sie nun ihre Erfahrungen praxisnah und aus erster Hand.

2024: Gründung Substain GmbH

Die Substain GmbH ging zum Jahreswechsel 2023/24 als eigenständiges Unternehmen aus unserem Tochterunternehmen, der Nachhaltigkeits-Beratung ConClimate hervor. Mit der ESG-Software Substain bietet sie eine der umfassendsten und flexibelsten Lösungen für ganzheitliches ESG-Management als benutzerfreundliche SaaS-Lösung: für digitales Nachhaltigkeitsmanagement und ESG-Berichterstattung (Environmental, Social, Governance). Substain erfüllt alle Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und bietet viele weitere Module im Bereich CO_2-Bilanzierung oder Umweltmanagement.

Die Gründung der Substain GmbH ist unsere Antwort auf steigende ESG-Anforderungen. Mit der Software möchten wir insbesondere mittelständische Unternehmen unterstützen, die Vorgaben zu erfüllen und ihre ESG-Daten einfach und effizient zu verwalten.

2024: Gründung RoboPlanet GmbH

RoboPlanet bietet integrierte Lösungen für Service- und Reinigungsrobotik, maßgeschneidert für individuelle Anforderungen. Das Angebot umfasst eine breite Palette an Service- und Reinigungsrobotern, die speziell für verschiedene

Einsatzgebiete konzipiert sind, sowie optional umfassende Full-Service-Pakete für regelmäßige Wartung und schnelle Instandsetzungen.

Mit der RoboPlanet GmbH bündeln wir unsere Erfahrungen, die wir im Bereich der Reinigungsrobotik in den letzten 10 Jahren sammeln konnten – z.B. in Industrie und Gewerbe, Krankenhäusern oder Seniorenheimen. Als strategischer Partner der Hersteller und einem Expertenteam aus Gebäudereinigern und technischen Fachkräften, verfügt das Team über tiefes Produkt-Know-how mit einem breiten Netzwerk. Ziel ist es, vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels, durch den Einsatz von Service- und Reinigungsrobotern nicht nur die Effizienz und Qualität der Prozesse zu steigern, sondern auch wirtschaftliche, nachhaltige und umweltschonende Lösungen zu bieten.

2024: Whitepaper zur Bedeutung der CSRD für Facility Services und zum Einsatz von Robotik in der Gebäudereinigung

Wackler hat 2024 gemeinsam mit der Lünendonk & Hossenfelder GmbH zwei Whitepaper veröffentlicht:

Das Whitepaper „Facility Services und die Corporate Sustainability Reporting Directive“ vereint das Know-how von Wackler im Bereich Facility Services mit der Expertise der Nachhaltigkeits-Experten der ConClimate GmbH und der Substain GmbH. Der Leitfaden gibt einen Überblick über die wichtigsten Inhalte und Anforderungen der CSRD sowie über die Maßnahmen, die Unternehmen für ein nachhaltiges Gebäudemanagement nutzen können.

Gemeinsam mit unseren Fachleuten der RoboPlanet GmbH entstand das Whitepaper „Robotik im Facility Management“, das den aktuellen Entwicklungsstand der Reinigungsrobotik beleuchtet und der Frage nachgeht, welche Lösungen die Robotik für die Herausforderungen der Reinigungsbranche, wie Fachkräftemangel und steigende Effizienzanforderungen, bereithält.

2024: EcoVadis Platin-Auszeichnung

Die Wackler Group wurde 2024 mit der EcoVadis Platin-Medaille für herausragende Nachhaltigkeitsleistungen ausgezeichnet und zählt damit zu den besten 1% aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen weltweit. Diese Auszeichnung, verliehen von unabhängigen internationalen Experten, ist eine Bestätigung für unser Engagement im Bereich verantwortungsvolles Handeln, Klima- und Umweltschutz – und das über alle Gesellschaften hinweg.

Besonders herausragend war, dass die EcoVadis-Bewertung in nur einem Jahr von Silber (2023) auf Platin (2024) verbesset werden konnte, trotz Verschärfung der Bewertungsmaßstäbe. Die Gesamtbewertung „fortgeschritten“ befördert die Wackler Group in die Spitzengruppe der Facility Management-Dienstleister. Bewertet wurden 21 Indikatoren aus den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, nachhaltige Beschaffung und Ethik.

Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen

UNSERE WELT

6

Tochtergesellschaften

Wackler Holding SE

München

Hauptsitz

44

Standorte

2024:
115
Jahre

Wackler

rund
8.500

Mitarbeiter*innen

ca.
101

Nationalitäten der Mitarbeiter*innen

UNSERE LEIDENSCHAFT

Der Wackler Konzern ist aus einem bereits im Jahre 1909 in München gegründeten Reinigungsunternehmen erwachsen und zählt heute zu den branchenweit führenden Gesellschaften in Deutschland, spezialisiert auf die Kernbereiche Gebäudereinigung, Facility Management und Personaldienstleistungen. Dazu gehören Tätigkeiten im Bereich der **Gebäudereinigung** wie Glas- und Fassadenreinigung, **Facility Management**, Hausmeister- und Gärtnerdienste, **Werk- und Objektschutz, Arbeitnehmerüberlassung und Personalberatung.**

Gewachsen aus dem Nachhaltigkeitsengagement der letzten 13 Jahre kam 2019 zu dem bestehenden Leistungsspektrum mit der Gründung der ConClimate die **ESG-Beratung** hinzu. Denn unser Anspruch ist es, unser fundiertes Wissen und unsere Leidenschaft für zukunftsrelevante Themen auch mit unserem Netzwerk und unseren Kunden zu teilen.
2024 wurde das Abgebot weiter ausgebaut: mit den Gründungen der Substain GmbH, einem Anbieter für **ESG-Software**, und der RoboPlanet GmbH, die **integrierte Lösungen für Service-, Reinigungs- und Logistik-Robotik** anbietet.

Zuverlässiger und starker Partner

Wir sind ein zuverlässiger und starker Partner: agil, stabil und menschlich. Wir bieten bestmögliche Qualität für die Zufriedenheit unserer Kunden: effizient, wirtschaftlich, zuverlässig.

Dafür stehen unsere rund 8.500 Mitarbeiter*innen, die sich leidenschaftlich für die Bedürfnisse unserer Kunden aus den verschiedensten Branchen einsetzen. Für die Erbringung unserer Dienstleistungen können wir auf eine robuste und zugleich den marktdynamischen Entwicklungen angepasste Holding-Struktur zurückgreifen.

Die Holding vereint unter ihrem Dach folgende Gesellschaften:

Gut aufgestellt:
Unsere Service-Gesellschaften

Wackler Service Group

Gebäudereinigung
- Unterhaltsreinigung
- Healthcare-Service
- Glas- und Rahmenreinigung
- Industriereinigung
- Lieferung von Sanitär- und Hygieneartikeln
- Hotel-Services/Housekeeping

Facility Management
- Infastrukturelles Gebäudemanagement
- Technisches Gebäudemanagement
- Kaufmännisches Gebäudemanagement

Security
- Notruf-Service-Leitstelle (NSL)
- Werk- und Objektschutz
- Revierwachdienste
- Empfangsdienste
- Kurierdienste

Wackler Personal Service

Personaldienstleistungen
- Arbeitnehmerüberlassung
- Personalvermittlung
- Personalberatung
- Recruiting-Center

RoboPlanet

Robotiklösungen
- Innovative, multifunktionale und smarte Robotik für Unternehmen
- Service-, Reinigungs- und Logistikrobotik
- Autorisierter und zertifizierter Partner verschiedener Robotikhersteller
- Rundum sorglos durch bundesweites Servicenetzwerk und Customer Support

ConClimate

ESG-Beratung
- CO_2-Bilanzierung
- Strategische CO_2-Reduktionsberatung
- Beratung und Begleitung bei der Nachhaltigkeits-berichtserstattung
- Beratung und Begleitung von Umsetzung von regulatorischen Pflichten im Bereich Nachhaltigkeit
- Vermittlung von Zertifikaten

Substain

ESG-Software
- Software für Nachhaltigkeits-Management, ESG-Reporting und CO_2-Bilanzierung
- Skalierbar, intuitiv und anpassbar
- Datenerfassung nach dem Single-Source-of-Truth-Prinzip

UNSERE ÜBERZEUGUNG

Die Wackler Group ist ein leistungsstarkes, mittelständisches Dienstleistungsunternehmen mit langer Tradition. Seit 116 Jahren leben wir mit unseren kompetenten und engagierten Mitarbeiter*innen die Freude am Service.

Das bedeutet für uns bestmögliche Qualität zu bieten und unsere Kunden immer wieder aufs Neue von unserer Verlässlichkeit und unserem Verständnis gegenüber ihren Ansprüchen und Bedürfnissen zu überzeugen. Damit das auch so bleibt, liegt unser Anspruch darin, stetig besser zu werden. In unserem Service-Angebot, unseren umfassenden Dienstleistungen und in unserer Service-Qualität. Dafür arbeiten wir alle jeden Tag mit großem Einsatz.

Ein hohes Maß an Kosten-, Qualitäts- und Umweltbewusstsein sichert dabei unseren wirtschaftlichen Erfolg und ermöglicht ein kontinuierliches, stabiles Wachstum. Auf dieser Basis schaffen wir sichere Arbeitsplätze und investieren in die Zukunft. All diese Ziele lassen sich nur gemeinsam mit anderen engagierten Menschen umsetzen.

Unsere Mitarbeiter*innen sorgen mit Flexibilität und Innovationskraft dafür, dass unsere Kunden uns bundesweit als verlässlichen Partner für bestmögliche Qualität schätzen. Die globalen Herausforderungen der Digitalisierung und Automatisierung verknüpfen wir mit einem hohen Maß an Verantwortung für ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeitsfragen. Unser nachhaltiges Engagement ist ein weiterer Treiber unserer Innovationsfähigkeit.

Aus Achtung vor Mensch und Umwelt sehen wir ein integres und ethisches Verhalten als unabdingbare Voraussetzung an. Eine respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist für uns selbstverständlich. Die Grundsätze unseres Leitbildes sowie konkrete Regelungen, beispielsweise aus den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance oder Datenschutz, haben wir deshalb in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Und: Wir erinnern uns selbst immer wieder an unsere Verantwortung und vermitteln diese systematisch an unsere Führungskräfte

„Was uns antreibt?
Freude am Service und Liebe zur Umwelt“

Darstellung:
Das Wackler Unternehmensleitbild

Vielfalt und Partnerschaft

Wir respektieren die Individualität und Persönlichkeit eines jeden Menschen. Wir schätzen die internationale und kulturelle Vielfalt in unserem Unternehmen und in unserem Arbeitsumfeld. Jeder hat bei uns die Chance, sich weiterzuentwickeln – wir schaffen die Voraussetzungen.

Kunden und Lieferanten sind Partner auf Augenhöhe. Gegenseitiger Respekt, Anerkennung, Fairness und Vertrauen bilden die Grundlage für unsere Arbeit. Wir führen einen offenen Dialog, denn nur so können wir verstehen und unser Handeln verbessern.

Wir sind uns bewusst, dass wir unsere Aufgaben nur im Miteinander erfolgreich gestalten können.

Leistungsfreude und Veränderungsbereitschaft

Wir haben Freude am Service. Unsere Motivation ist es, dies unsere Kunden spüren zu lassen und sie von uns zu überzeugen. Mit Kompetenz, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit liefern wir bestmögliche Qualität. Wir erkennen Bedürfnisse im Vorfeld und handeln proaktiv. Wir setzen uns hohe Qualitätsstandards und lassen unsere Leistungen in allen Bereichen überprüfen und zertifizieren.

Stets sind wir bereit, zu lernen und an uns zu arbeiten. Wir reagieren flexibel auf neue Situationen und stellen uns mit Offenheit und Interesse neuen Herausforderungen, denn: Innovationen und Optimierungsprozesse bringen uns weiter. Auch achten wir darauf, dass jeder von uns die neuen Entwicklungen mitgehen und davon profitieren kann.

Integrität und Verantwortung

Wir tragen Verantwortung für unsere Arbeit wie auch für unsere Mitmenschen. Wir setzen uns mit dieser Verantwortung aktiv auseinander und sind uns deshalb der persönlichen Auswirkungen all unseres Handelns bewusst. Unser Ziel ist eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auf Basis eines gesunden Wachstums und der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen.

Mit sozialer Kompetenz überzeugen wir im Alltag. Wir gehen mit gutem Beispiel voran und verhalten uns nach ethischen Werten sowie regeltreu.

Umweltschutz und Arbeitssicherheit

Wir setzen uns seit vielen Jahren konsequent für den Klimaschutz ein und befinden uns mit Hilfe wissenschaftsbasierter Reduktionsziele auf dem Weg zu net-zero Emissionen. Wir tragen tagtäglich durch unser ökologisches Handeln dazu bei, die Natur und Umwelt für die nachfolgenden Generationen zu erhalten: Umweltschutz ist uns wichtig! Dabei orientieren wir uns am Prinzip der Nachhaltigkeit. Wir richten uns nach den Umwelt- und Energie-Managementsystemen ISO 14001 sowie ISO 50001 und lassen uns jährlich zertifizieren.

Wir sind nach dem Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz ISO 45001 zertifiziert. Durch die strikte Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und Verfahren gewährleisten wir höchstmögliche Sicherheit für uns und andere.

UNSERE WERTE: AGIL, STABIL, MENSCHLICH

Wir sind ein zuverlässiger und starker Partner: menschlich, agil und stabil. Die Wackler Group bietet bereits seit mehr als 16 Jahren nachhaltige Lösungen an, Umwelt- und Klimaschutz sind seit Jahren ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Wir übernehmen hier eine Vorreiterrolle in der Branche.

Wir sind menschlich

Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir fördern ein menschliches Miteinander und respektieren die Persönlichkeit und Individualität eines Jeden. Auf unsere internationale und kulturelle Vielfalt im Unternehmen sind wir stolz. Fairness und Vertrauen bilden das Fundament in der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen, Kunden und Partnern.

Wir bleiben in Bewegung

Wer erfolgreich sein und gesund wachsen möchte, muss beweglich sein. Mit innovativen Angeboten und einem hohen Maß an Verantwortung für ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit.

Wir bieten garantierte Qualität – 7-fach zertifiziert

Dienstleistung auf hohem Niveau erfordert Stabilität und Kontinuität – im Wachstum, in der Nähe zum Kunden und in der Qualität der Services. Und das seit 116 Jahren!

„Wer aufhört besser zu werden,
hat aufgehört gut zu sein.“

Eduard Mörike

UNSER KAPITAL

Service aus Leidenschaft.

Die Wackler Group lebt professionellen Service. Tag für Tag. Dafür stehen unsere Mitarbeiter*innen, die sich leidenschaftlich für unsere Kunden und ihre individuellen Anforderungen einsetzen. Diese Leidenschaft ist ein Garant für unseren Erfolg.

Was wir für unseren Erfolg tun:
Die Qualität unserer Leistungen hängt von jedem Einzelnen unserer rund 8.500 Mitarbeiter*innen ab. Daher ist die Fort- und Weiterentwicklung in unserer hauseigenen Wackler Akademie zentraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Wir bieten große Freiräume und Verantwortung für den eigenen Arbeitsbereich. Aber auch nachhaltige Arbeitsbedingungen und faire Löhne. Wir fördern einen respektvollen Umgang miteinander.

Was Sie davon haben:
Kunden- und serviceorientierte Mitarbeiter*innen, gut ausgebildet sowie geschult, erkennen und verstehen Ihre Befürfnisse, die mit Freude erfüllt werden. So gewährleisten wir Ihnen professionellen Service und Qualität.

Fakten zur Wackler Group:
- 116 Jahre Erfahrung
- Fünf Unternehmensbereiche
- Rund 8.500 Mitarbeiter*innen
- Wackler Akademie
- Deutschlandweit 44 Standorte
- 7-fach zertifizierte Qualität
- Nachhaltiges Unternehmen mit EcoVadis Platin-Auszeichnung

= BESTER SERVICE

UNSER ERFOLGSREZEPT

Beweglich bleiben.

Nur wer bereit ist, kontinuierlich zu lernen und seine Dienstleistungen und Produkte zu verbessern, kann seinen Kunden immer wieder aufs Neue Qualität und Services auf hohem Niveau bieten. Wir nennen das: beweglich bleiben.

Wie wir uns ständig verbessern:
Wir stellen uns den Herausforderungen der Gesellschaft und des Marktes. Wir setzen auf neueste Produkte und Systeme im Bereich Digitalisierung und Automatisierung für bestmögliche Qualität und Transparenz unserer Arbeit. Wir arbeiten nachhaltig. Umwelt- und Klimaschutz sind feste Bestandteile im Rahmen unserer Unternehmensstrategie.

Was Sie davon haben:
Sie erhalten auf Ihre Bedürfnisse abgestimmte und individuelle Servicelösungen – in wirtschaftlicher und ökologischer Hinsicht. In einer Qualität, die Ihre Erwartungen erfüllt.

Beispiele für flexible und individuelle Lösungen:
- GREEN CLEAN: das umfassend nachhaltige Reinigungs-Konzept als Standard für unsere Kunden
- New Work - New Clean: neue, individuelle maßgeschneiderte Reinigungslösungen in Zeiten von Homeoffice und Desksharing inkl. Reinigungsrobotik und Cleaning on Demand
- Passgenaue Personallösungen über Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung
- Innovative Robotiklösungen für Unternehmen im Bereich Service, Reinigung und Logisitk inkl. Servicenetzwerk und Customer Support
- Praxisorienterte Nachhaltigkeitsberatung und flexible ESG-Software

= INNOVATIVE ANGEBOTE

UNSER VERSPRECHEN

Zuverlässige Servicequalität.

Stabilität ist einer unserer Erfolgsfaktoren. Das gilt für ein gesundes Unternehmenswachstum ebenso wie für die gute Beziehung zu unseren Kunden: Nähe, Vertrauen und Verlässlichkeit müssen stimmen.

Was wir für unsere Servicequalität tun:
Die Wackler Group ist bundesweit mit insgesamt 44 Niederlassungen vertreten. Somit sind unsere rund 8.500 Mitarbeiter*innen mit ihrem Know-how und ihrer Erfahrung auch in Ihrer Nähe und für Sie da. Reaktionsschnell und professionell.

Was Sie davon haben:
Die regionalen Standorte sorgen für kurze Wege und schnelle Reaktionszeiten. Mit erfahrenen und bestens ausgebildeten Mitarbeiter*innen vor Ort.

= PERSÖNLICHER SERVICE

UNSERE STANDARDS

Schaubild:
Übersicht über die Wackler 7-fach-Zertifizierung

Mit dem Ziel, branchenweit neue Maßstäbe für Qualität zu setzen und die langfristige Zufriedenheit unserer Kunden zu gewährleisten, basieren unsere Leistungen auf einer 7-fach-Zertifizierung. Diese macht die Wackler Group zu einem der führenden Dienstleister in Deutschland mit einem integrierten Managementsystem (IMS) und zeigt, dass unsere Leistungen höchste Qualität sicherstellen, dank mehrstufiger Kontrollverfahren und spezieller Schulungen für unsere Mitarbeiter*innen.

Dabei legen wir einen starken Fokus darauf, unsere Arbeitsprozesse und -ergebnisse gemäß international anerkannten Standards in den Bereichen Qualitätsmanagement, Energiemanagement, Umweltmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement zu gestalten. Zur Einhaltung der Normen arbeiten wir eng mit unabhängigen Zertifizierungsstellen zusammen.

7-fach zertifiziert

Unsere **ISO 9001-zertifizierte Qualitätsmanagement-Struktur** unterstützt uns maßgeblich dabei, unsere Abläufe und Strukturen kontinuierlich zu optimieren und uns stetig weiterzuentwickeln. Dadurch sind wir gut gerüstet, um flexibel auf Veränderungen zu reagieren und sicher in die Zukunft zu navigieren. 2023 hat das zweite Überwachungsaudit und 2024 eine Re-Zertifizierung stattgefunden. Bei beiden wurden keine Abweichungen festgestellt.

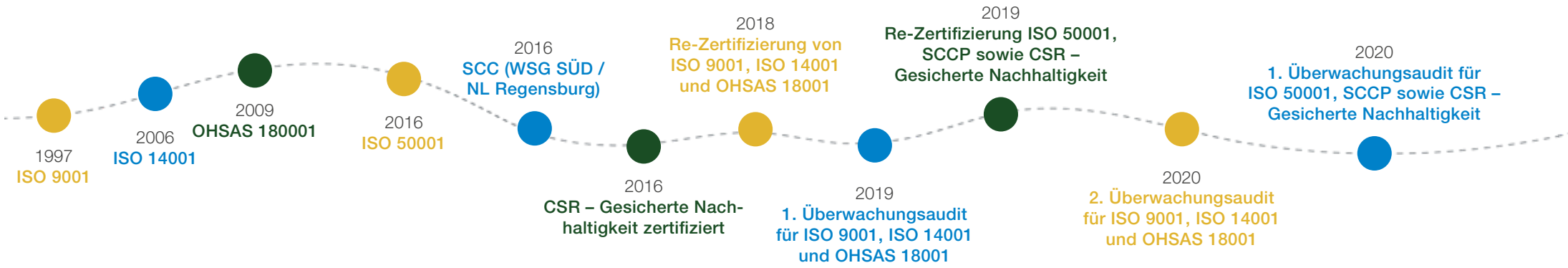
Unser **Umweltmanagement nach ISO 14001** ist ein anerkannter Maßstab für verantwortungsbewusstes und umweltfreundliches Wirtschaften. Die Zertifizierung belegt unseren Einsatz, natürliche Ressourcen zu schonen. Wir setzen kontinuierliche Verbesserungsprozesse ein, um schädliche Umwelteinflüsse zu minimieren.

Im Mittelpunkt dieses Managementprozesses steht die Planung von umweltrelevanten Zielen und Prozessen sowie deren Umsetzung, Kontrolle und Optimierung in unserer Organisation. Unsere gesetzten Ziele sind in den Abschnitten "Freude am Service – Wackler als Dienstleister" und "Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz" in diesem Bericht zu finden. 2023 hat das zweite Überwachungsaudit und 2024 eine Re-Zertifizierung stattgefunden.

Im Zuge unseres **Energiemanagements nach ISO 50001** sind wir bestrebt, kontinuierlich unsere energiebezogenen Leistungen zu optimieren. Dies erreichen wir durch den Einsatz energieeffizienter Geräte, was zu einer Senkung des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Kosten führt. Gleichzeitig stellt dieser Prozess einen wichtigen Hebel für unser integriertes CO_2-Management dar, da durch die Reduzierung des Energiebedarfs auch die CO_2-Emissionen verringert werden.

Beim ersten Überwachungsaudit im Jahr 2023 wurden keine Abweichungen festgestellt. Beim zweiten Überwachungsaudit im Jahr 2024 wurden Beanstandungen festgestellt, die innerhalb der Frist behoben wurden.

Bei der Wackler Group wurden 2023 und 2024 Überwachungsaudits von GUTcert durchgeführt. Die GUTcert bestätigt unsere fortwährende Verpflichtung zu einem nachhaltigen Umgang mit Energie und Umwelt.
Als Anregung wurde die Ausweisung verschiedener KPIs zur Heizungsenergie empfohlen. Nach interner Bewertung



ergriffen wir geeignete Maßnahmen, um die notwendigen Schritte umzusetzen.

Bei uns stehen nicht nur die ökologischen Aspekte im Fokus, sondern auch das Wohl der Mitarbeiter*innen. Aus diesem Grund setzen wir auf den **ISO 45001 Standard für Arbeitsschutzmanagement**, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft zu gewährleisten. Durch die enthaltenen Unterstützungsprozesse sind wir in der Lage, frühzeitig potenzielle Risiken zu erkennen, die zu Arbeitsunfällen und Verletzungen führen könnten. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Dieser Norm folgend, setzen wir gezielte Maßnahmen um, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz zu erhalten.

Teil dieser Umsetzung sind beispielsweise die jährlichen Arbeitssicherheitsunterweisungen. Kontinuierlich unterrichten wir unsere operativen Mitarbeiter*innen über neueste Sicherheitsmaßnahmen. 2023 hat das zweite Überwachungsaudit stattgefunden und 2024 wurde eine Re-Zertifizierung durchgeführt. Bei beiden wurden keine Abweichungen festgestellt.

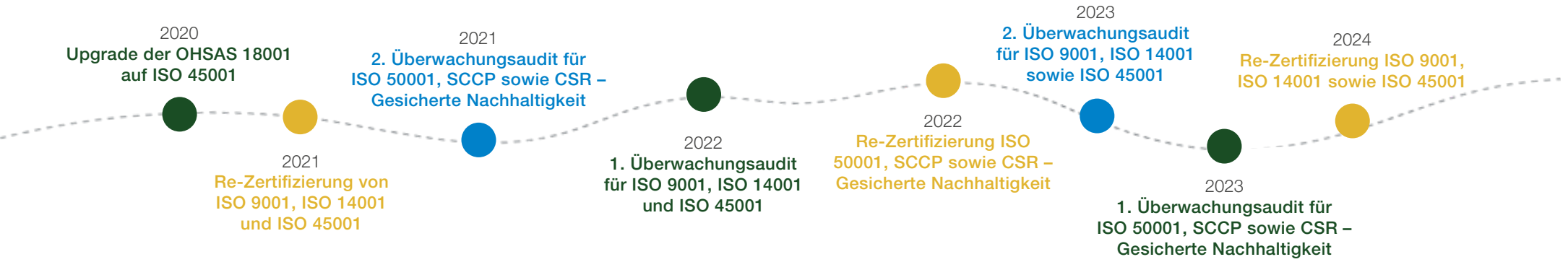
Die **SCCP-Zertifizierung** (Safety Certificate Constrictor for Petrochemicals) des Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagements ist ein international anerkanntes ganzheitliches Managementsystem, das darauf abzielt, Arbeitsunfälle in der Industrie zu verhindern und zu reduzieren. Diese Zertifizierung hat besonders für Dienstleistungsunternehmen wie Wackler eine hohe Relevanz, da sie Kunden aus dem Industrie- und Petrochemiebereich anspricht, um die Sicherheit der Mitarbeiter*innen auch in externen Betrieben zu gewährleisten.

Beim ersten Überwachungsaudit im Jahr 2023 und dem zweiten Überwachungsaudit in 2024 wurden keine Abweichungen festgestellt. Im März 2025 wird die Re-Zertifizierung erfolgen.

CSR Gesicherte Nachhaltigkeit - Nachhaltigkeitszertifizierung für Leistungen, Produkte und Unternehmen des Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie.

Die Durchführung der Zertifizierung besteht immer aus einem allgemeinen, die jeweilige Branche betreffenden Kriterien-Fragebogen und einem persönlichen Audit-Termin vor Ort im Unternehmen. Besonderen Wert legt die Zertifizierungsgesellschaft auf die individuellen Nachhaltigkeitskompetenzen eines Unternehmens mit Schwerpunkt auf dessen Geschäftszweck.

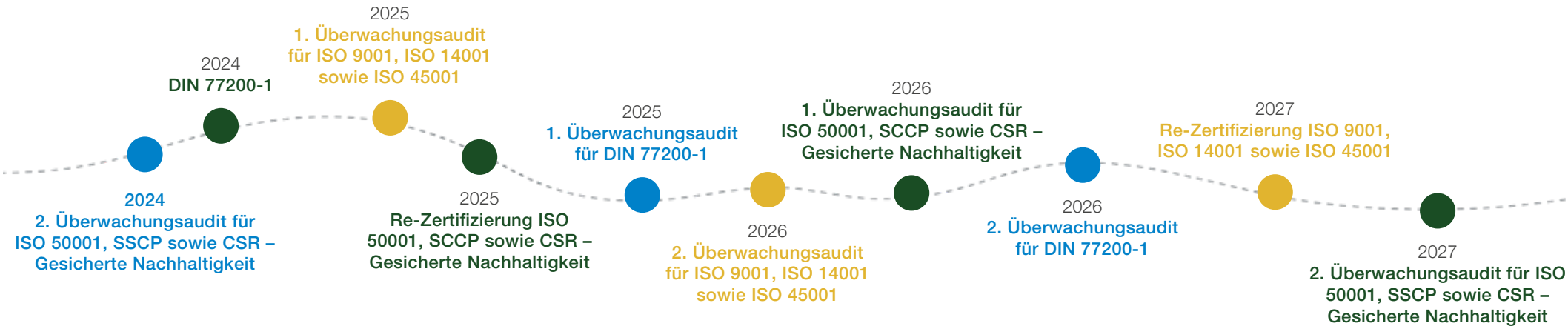
Die Nachhaltigkeitszertifizierung erfolgt nach international anerkannten Grundlagen wie der ISO 26000 / GRI / CSR / 17 Goals SDGs / ESG / Compliance.



PRÜFSIEGEL CSR

Unser fortwährendes Engagement im Bereich der Zertifizierungen wird durch das angesehene **Prüfsiegel "CSR – Gesicherte Nachhaltigkeit"** unterstrichen. Diese Auszeichnung unterstreicht unser Bekenntnis zur Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und berücksichtigt dabei sowohl soziale, ökologische als auch ökonomische Aspekte. Wir setzen uns nachhaltig für einen sparsamen Einsatz natürlicher Ressourcen und den Schutz von Klima und Umwelt ein. Darüber hinaus sind wir bestrebt, Werte zu bewahren – sei es im Kleinen oder im Großen.

Im Februar 2022 wurde die Rezertifizierung nach di-no-Vo eu durchgeführt. Dabei wurden keine Abweichungen festgestellt.



Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner

FÜR JEDE SITUATION GEWAPPNET

In den vergangenen Jahrzehnten reagierte die Wackler Holding SE durch eine hohe strategische Weitsicht proaktiv auf Marktschwankungen und profitierte dadurch immer wieder von sich ergebenden Marktchancen. Zentrale Faktoren sind dabei ein professionelles Risikomanagement und die Fähigkeit, Wissen und Innovation im Unternehmen auf kontinuierlicher Basis zu fördern.

Gerade in Zeiten von Transformationen und Unsicherheiten rückten die Themen Resilienz und Krisenfestigkeit verstärkt in den Fokus. In ihrer 116-jährigen Geschichte war die Wackler Group bzw. ihre Vorgängerunternehmen großen Umbrüchen und Veränderungen ausgesetzt und hat damit bewiesen, dass sie in der Lage ist, sich immer wieder neuen Herausforderungen zu stellen und diese professionell zu meistern. Heute nimmt das Thema Resilienz einen großen Stellenwert im strategischen Management der Wackler Group ein.

Durch die regelmäßige Analyse von Chancen und Risiken, aber auch die systematische Analyse und Bewertung von (Mega-)Trends, stellen wir sicher, dass wir uns rechtzeitig auf neue Herausforderungen ausrichten. In diesem Zusammenhang legen wir ein besonderes Augenmerk auf die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter*innen, welche der wichtigste Faktor unserer Wertschöpfung sind.

Risikomanagement

Als bundesweit tätiges Dienstleistungsunternehmen agieren wir in einem extrem dynamischen und vielfältigen Marktumfeld, aus dem sich unterschiedlichste Arten von Risiken ergeben können. Ein zentrales Risikomanagement bietet daher eine wichtige Grundlage für unseren wirtschaftlichen Erfolg. Kernbestandteile sind insbesondere die geltende Compliance-Richtlinie sowie intern und extern durchgeführte Revisionen, die im Ergebnis auch wesentlich zur Stärkung der Resilienz beitragen.

Zur frühzeitigen Erkennung, zur Bewertung und zum richtigen Umgang mit bestehenden Risiken hat die Wackler Holding SE wirksame Steuerungs- und Kontrollsysteme entwickelt und über das gesamte Unternehmen etabliert. Dazu findet eine monatliche Risikobewertung statt, welche im Management-Team besprochen wird und auf deren Basis Gegenmaßnahmen eingeleitet werden. Im Rahmen des Prozesses werden folgende Risikobereiche bewertet:

- Ertrags- und Finanzierungsrisiken
- Marktpreis- und Liquiditätsrisiken
- Expansionsrisiken/-chancen
- Steuerrisiken/-chancen
- Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren
- Gesamtrisiko

Der Risikobewertung liegt eine strukturierte Matrix zugrunde, welche für die Risikobereiche fortlaufend mögliche Risikofelder hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungspotential bewertet. Ebenso sind in der Matrix klare Verantwortlichkeiten für die Risikofelder festgelegt und erforderliche Maßnahmen zur Risikominimierung formuliert. Dadurch ist sichergestellt, dass die Unternehmensleitung wesentliche Risiken frühzeitig erkennt und entsprechende Maßnahmen ergreifen kann. Hinsichtlich der Bilanzierung ist gewährleistet, dass alle identifizierten Risiken durch entsprechende Wertberichtigungen auf entsprechende Aktivposten und die Bildung von Rückstellungen ausreichend abgedeckt sind. Bestandsgefährdende Risiken lassen sich nach aktuellem Stand nicht erkennen.

Des Weiteren stärken Mechanismen, wie die Anwendung einheitlicher Richtlinien und Standards, der Einsatz zuverlässiger Softwarelösungen, Abweichungsanalysen, Arbeitsanweisungen und klare Regeln zur Vertretungsvollmacht das Resilienzvermögen der Wackler Holding SE.

Im Bereich der IT ist das Notfallmanagement über einen Notfallplan geregelt. Um Ausfälle abzusichern, bestehen serverunabhängige Kommunikationsabsicherungen. Zudem findet täglich eine Parallelspeicherung der Server statt und Softwarelösungen werden zunehmend über Cloud-Lösungen abgebildet.

Wissensmanagement

Auch durch ein konsequentes Wissensmanagement tragen wir entscheidend zur Erhöhung unserer Widerstandskraft gegenüber externen Krisen und Einflüssen bei. Insbesondere stellen wir durch die Pflicht zu regelmäßigen Weiterbildungen in unserem Geschäftsleitungskreis sicher, dass Entscheidungen auf Basis fundierter Informationen und unter Anwendung moderner Management-Praktiken und Prinzipien getroffen werden. Aber auch der enge und regelmäßige Austausch mit unseren Netzwerkpartnern bildet eine wichtige Grundlage für den konsequenten Ausbau

unserer organisatorischen Wissensbasis:

Pflicht zu regelmäßigen Weiterbildungen und Wissenstransfer

Unsere Führungskräfte fördern den Gedanken des Wissenstransfers – Informationen weiterzugeben und sich selbst zu informieren, ist Aufgabe jedes Einzelnen. Dies betrifft sowohl Informationen direkt zu Arbeitsaufgaben, als auch geschäftspolitische und organisatorische Details. Zusammenarbeit bestimmt mehr denn je den individuellen Erfolg eines Teams und des Unternehmens. Deshalb ist eine kooperative Zusammenarbeit mit anderen Arbeitsbereichen und zwischen den Führungsebenen die wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Erfüllung unserer vielfältigen Aufgaben.

Regelmäßiger Austausch mit Netzwerkpartnern

Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessensgruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes zählen dazu beispielsweise B.A.U.M. (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V.) als größtes Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften, Klimaschutzunternehmen (Klimaschutz- und Energie-Effizienzgruppe der Deutschen Wirtschaft e.V.), Wirtschaft pro Klima (Initiative B.A.U.M.) oder die Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima sowie die Deutsche Gesellschaft Club of Rome (COR). Darüber hinaus engagiert sich Wackler in den Branchenverbänden iGZ (Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.), BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft), GEFMA (German Facility Management Association), sowie auch im Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW).

Resilienz ist als Eigenschaft eines Unternehmens nicht direkt messbar. Vielmehr ergibt sie sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren aus verschiedensten Unternehmensbereichen. Neben finanziellen Kennzahlen sind für uns als Dienstleistungsunternehmen insbesondere Bereiche wichtig, die in einem direkten Bezug zu unserem Umgang mit Veränderungen des Marktumfeldes sowie unserer wichtigsten Ressource, unseren Mitarbeiter*innen, stehen.

So messen wir unsere Prozesse an Indikatoren, welche das Know-how und die Diversität im Unternehmen fördern und unsere Flexibilität gegenüber sich verändernden Marktbedingungen sicherstellen.

Da unser Wachstum weitere Anforderungen an die Kommunikation und Zusammenarbeit fordert und zudem die digitale Arbeitswelt stetig wächst, haben wir zu Beginn 2022 ein Intranet mit zentraler Dokumentenbibliothek implementiert, das seitdem stetig ausgebaut wird. Das Intranet wird auch zum betrieblichen Informationsaustausch genutzt, idem wir dort Wissen gebündelt speichern, verfügbar machen und stetig erweitern und aktualisieren.

Neben wichtigen Informationen, Formularen, Schulungsunterlagen und Video-Tutorials finden sich hier auch unsere Prozesse mit dazugehörigen Arbeitsanweisungen, Checklisten und Vorlagen.

Für jeden Prozess sind die beteiligten Personen und Systeme übersichtlich dargestellt. In dieser zentralen Matrix werden für all unsere Prozesse klare Verantwortlichkeiten festgelegt. Dies erleichtert den Zugang zu Informationen über Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten für unsere Mitarbeiter*innen und vereinfacht auch die Einarbeitung neuer Kolleg*innen.

Abbildung 1 - Intranet als Wissensplattform bei Wackler

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Struktur der Mitarbeiter*innen	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die von formell gewählten Arbeitnehmervertreter*innen vertreten oder von Tarifverträgen erfasst sind	Ab 2024 erhoben	97 %	/	2025
	Frauen in Führungspositionen?*	Frauen in Führungspositionen: 53 % Frauenquote insgesamt: 68 %	Frauen in der Geschäftsleitung: 8 % Frauen in Führungspositionen: 58 % Frauenquote insgesamt: 69 %	Frauen in der Geschäftsleitung: 8 % Frauen in Führungspositionen: > 55% Frauenquote insgesamt: > 60 %	2025
	Anzahl der geleisteten Stunden	Ab 2024 erhoben	6.381.590 h	/	/
Vergütungssstruktur	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung für alle Mitarbeiter*innen	Ab 2024 erhoben	64,35 -fach	/	2025
	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstvergüteten Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten, bezogen auf Vollzeitäquivalente (FTE).	Ab 2024 erhoben	12,15 -fach	/	2025
	Durchschnittliches unbereinigtes geschlechts-spezifisches Lohngefälle exkl. Tarifgebundene**	Ab 2024 erhoben	22 %	< 20 %	/
	Durchschnittliches unbereinigtes geschlechts-spezifisches Lohngefälle inkl. Tarifgebundene**	Ab 2024 erhoben	4 %	< 5 %	/
Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen	Fluktuationsrate bei Angestellten inkl. gewerbliche Mitarbeiter*innen (WSG Süd, WSG Nord, Holding)***	WSG Süd: 26,1 % WSG Nord: 26,2 % Holding: 25,4 %	WSG Süd: 30,3 % WSG Nord: 42,79 % Holding: 23,16 %	/	fortlaufend
	Fluktuationsrate nur Angestellte (WSG Süd, WSG Nord, Holding)***	Ab 2024 erhoben	WSG Süd: 2,85 % WSG Nord: 4,60 % Holding: 1,87 %	< 5 %	fortlaufend
HR-Prozesse	Zufriedenheit der Bewerber*innen (Angestellte - Kununu Bewertung)	4,2 Sterne	4,3 Sterne	≥ 4,3 Sterne	2025

* gilt ab Teamleitung | ** Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) der Männer und Frauen ins Verhältnis gesetzt zum Bruttoverdienst der Männer. | *** bei allen Gesellschaften > 50 Angestellte

DIE ZUKUNFT KANN KOMMEN

Das Thema Innovation hat für uns als Traditionsunternehmen mit langjähriger Geschichte immer schon einen besonderen Stellenwert. Insbesondere in den letzten zwei Jahrzehnten nehmen wir eine erhebliche Zunahme der Innovationsgeschwindigkeit in unserer Branche und darüber hinaus wahr. Besonders das Thema "Digitale Transformation" stellt die Wirtschaft einerseits vor große Herausforderungen, bietet jedoch andererseits innovationswilligen Unternehmen neue und attraktive Marktchancen. Aber auch die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz haben sich in den letzten Jahren zu ungeahnten Treibern für Innovationen entwickelt. Für uns ist klar: Wer in Zukunft bestehen will, muss diese mitgestalten – daher bildet ein aktives Innovationsmanagement eine extrem wichtige Grundlage unserer Zukunftsfähigkeit.

Innovation in der Dienstleistung

Ob Digitalisierung, Sensorik, Roboter, Coboter, Automatisierung: Beinahe jede technische Neuerung hat Auswirkungen auf unsere Branche und unsere Dienstleistungen. Agil und am Puls des Marktes zu handeln, ist wichtig. Besonnen zu agieren und nicht jedem Trend zu folgen, noch wichtiger. In der eigens zu diesem Zweck geschaffenen Abteilung Organisationsentwicklung werden stetig Neuerungen der Branche geprüft und deren Sinnhaftigkeit und Umsetzbarkeit konsolidiert. Unser Team aus Expert*innen begibt sich regelmäßig auf Trendsuche, um dem Markt immer einen Schritt voraus zu sein. Neue Technologien wie beispielsweise Sensortechnik oder Reinigungsroboter werden hier umfassend im eigenen Haus und in ausgesuchten Objekten getestet und bewertet. Die Einschätzung, ob ein Ansatz weiterverfolgt wird, erfolgt nutzerorientiert, unter wirtschaftlichen und vor allem zielorientierten Aspekten. Der Einsatz von Reinigungsrobotern ist beispielsweise immer eine Standortfrage. Dementsprechend setzen wir sie dort ein, wo ihre technischen Möglichkeiten sinnvoll genutzt werden können. Ein weiterer wichtiger Schritt stellt die Einführung einer digitalen Maschinenverwaltung im Jahr 2023 dar. Mit der elektronischen Erfassung und Verwaltung der Maschinen- und Gerätedaten beschleunigen wir nicht nur Geschäftsprozesse, sondern schaffen auch optimale Planungssicherheit und Kostentransparenz.

Innovationsmanagement im Unternehmen

Nach dem Motto "wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein" ist das aktive Management von Innovationsprozessen für uns von großer strategischer Bedeutung. Wir haben daher eine Vielzahl von Vorgaben und Prozessen etabliert, um sicherzustellen, dass sich unsere Fach- und Führungskräfte in einem strukturierten Prozess konsequent und regelmäßig weiterbilden (siehe Wissensmanagement), aber auch fortlaufend mit neuen Trends und Themen auseinandersetzen. Die Voraussetzung für einen effektiven Innovationsprozess ist jedoch im ersten Schritt das Schaffen einer Innovationskultur – also einer für neue Ideen offenen und durchlässigen Führungs- und Unternehmenskultur. Auch unsere Kultur der frühen Übernahme von Verantwortung spiegelt unseren Innovationsanspruch wider. Statt konkrete Umsetzungsvorgaben zu machen, arbeiten wir bereits ab der Teamleiterebene mit Zielvorgaben, lassen jedoch Spielräume, wie die gesetzten Ziele erreicht werden. Wir sind fest davon überzeugt, dass alle unsere Mitarbeiter*innen einen einzigartigen Wissens- und Erfahrungsschatz mitbringen. Diese Freiräume fördern sowohl die Ideengenerierung und Eigeninitiative als auch die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter*innen.

Digitalisierung der Geschäftsprozesse

Weiterhin arbeiten wir konsequent daran, unsere Geschäftsprozesse zu digitalisieren und damit die Effizienz unserer administrativen und kundenbezogenen Prozesse weiter zu erhöhen. Ein Digitalisierungsprojekt von strategischer Bedeutung für uns ist die fortlaufende Weiterentwicklung unseres ERP-Systems. So konnten wir in den letzten zwei Jahren unseren Kunden die Umstellung auf den elektronischen Versand von Rechnungen und den digitalen Unterschriftsprozess für Sonderaufträge anbieten. Unsere Mitarbeiter*innen werden über ein digitales Bewerbermanagement und mittels eines digitalen Prozesses eingestellt und auch Unterweisungen werden mit elektronischer Unterschrift in unserem ERP-System dokumentiert.

Auch das Thema digitale Sicherheit hat einen hohen Stellenwert bei uns. Seit 2023 bieten wir unseren Mitarbeiter*innen ein E-Learning zur IT-Sicherheit über unseren Partner So-Safe an. In Kombination mit Phishing-Simulationen zeigen diese Maßnahmen bereits deutliche Erfolge. Innerhalb von einem Jahr konnte die Klickrate in Bezug auf riskante E-Mails deut-

lich gesenkt werden. Im Februar 2025 wird das E-Learning um das Thema Arbeitsschutz ergänzt und ein Teams-Kanal für relevante Mitteilungen und Hinweise eingerichtet.

Ebenso planen wir in 2025 die Durchführung einer „digitalen Rallye“ um die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen zu erhöhen.

Am Puls der Zeit

„Wissenskultur“

- Wackler Akademie
- Kundenportal
- eRecruiting
- CRM-App
- eLearning
- Online-Schulungen

„Konnektivität“

- Digitales Objekt-& Praxishandbuch
- Robotik
- Elektronische Qualitäts-sicherungssysteme
- Ticket-Systeme

„New Work“

- Arbeitszeit: Tagesreinigung
- Home Office – Work-Life-Blending
- Trend-Sinn-Ökonomie: Der grüne Weg (S. 45) & GREEN SERVICES

„Sicherheit“

- Hausnotrufdienst
- Notruf-Aufschaltungen
- Indoor Navigation
- Cyber Security – Pentests & Schulungen

„Gesundheit“

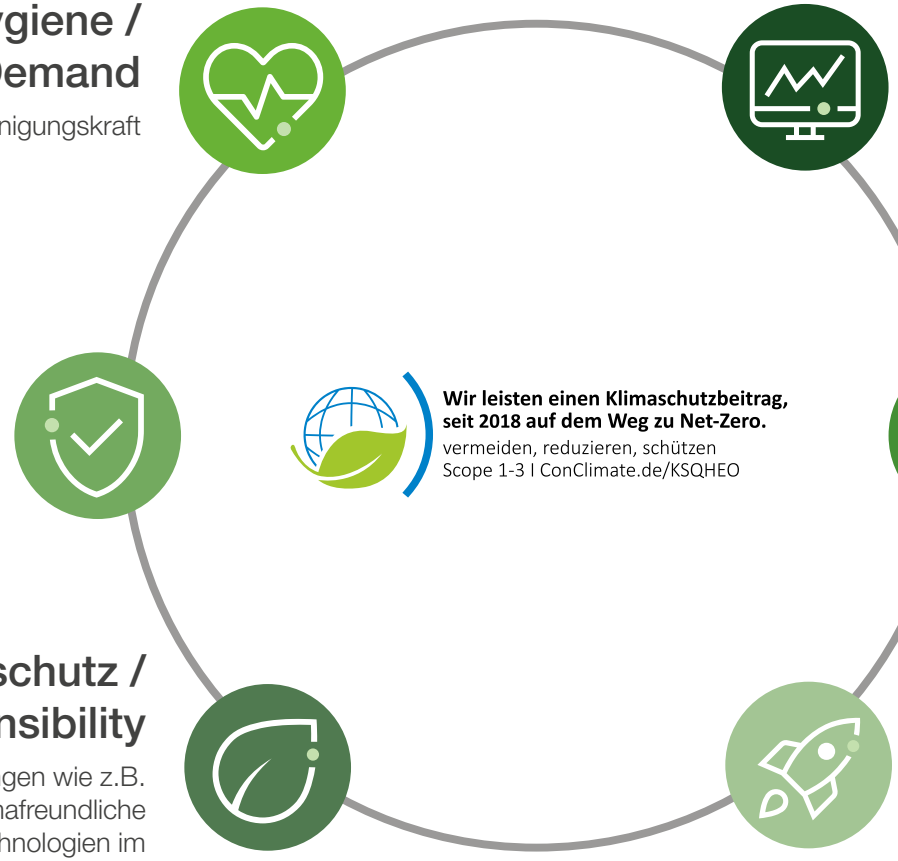
- Digitale Arbeitsschutz-standards
- Cleaning on Demand
- Gesundheitsschutztage
- Work-Life-Balance

„Neo-Ökologie“

- Net-Zero-Strategie
- Wackler GREEN CLEAN®
- Klima-Schulungen
- Umwelt- und Klimaschutzberatung

Am Puls der Zeit für nachhaltigen Erfolg
Unser Engagement für nachhaltige Erfolge geht weit über unsere Dienstleistungen hinaus.

Schaubild:
Die Wackler Innovationsthemen



Gesundheit & Hygiene / Cleaning on Demand

Bewertung und Meldung an Reinigungskraft

FM 4.0 / Digitalisierung / Big-Data / Augmented Reality (Daten-Brillen) / Smartphone App

Digitales Objekthandbuch

Sicherheits-Service

Indoor-Navigation, Hausnotruf-Dienst für ältere Menschen

Wir leisten einen Klimaschutzbeitrag, seit 2018 auf dem Weg zu Net-Zero.
vermeiden, reduzieren, schützen
Scope 1-3 I ConClimate.de/KSQHEO

eLearning / eRecruiting

Wackler Akademie:
Online-Schulungen, Online-Tests

Umweltschutz / Corporate Social Responsibility

Innovative Produktentwicklungen wie z.B. GREEN CLEAN – das umwelt- und klimafreundliche Reinigungskonzept, neueste Technologien im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie

Robotik (Cobotik) / Sensorik

Reinigungs- und Serviceroboter, Frequenzzähler, siehe auch www.robo-planet.de

* klimaneutral durch CO_2-Ausgleich

Digitales Nachhaltigkeits-management

Um Kunden bestmöglich bei der Umsetzung der Zukunftsthemen Nachhaltigkeit und Digitalisierung zu unterstützen, hat unsere Tochtergesellschaft ConClimate in 2021 eine Software für digitales Nachhaltigkeitsmanagement gelauncht, die seit 2023 mit der Substain GmbH über eine eigene Tochtergesellschaft angeboten wird.

Substain® ist eine der leistungsfähigsten und flexibelsten Softwarelösungen für ESG-Management (Environmental, Social, Governance) am Markt. Einfach in der Anwendung, flexible Datenstruktur, vielseitige Auswertungsmöglichkeiten.

Substain bietet Kunden branchenübergreifend bspw. die automatisierte Berechnung und Auswertung von Klimabilanzierungen wie Corporate-/ Product Carbon Footprints oder auch die Umsetzung von Zertifizierungen wie ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001. Substain unterstützte zum Ende des Berichtszyklus 2024 bereits an die 100 Kunden - vorrangig aus dem großen Mittelstand - im Nachhaltigkeitsmanagement.

Offene Fehlerkultur

Letztlich muss sich ein Unternehmen jedoch auch daran messen, wie es mit Fehlern und Rückschlägen umgeht. Denn nicht immer gehen Ideen und Konzepte so auf, wie ursprünglich geplant, und auch bei bester Planung und Steuerung können im operativen Geschäft Fehlentscheidungen getroffen werden oder Erwartungen unerfüllt bleiben. Für uns ist daher eine professionelle und strukturierte Feedbackkultur ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Neben dem alltäglichen engen Austausch finden einmal jährlich Gespräche mit möglichst allen Angestellten statt. Deren Qualität wird durch standardisierte Fragebögen sichergestellt, welche die Anforderungen einer Position kontinuierlich mit den Fähigkeiten der Angestellten abgleichen, um eine optimale Übereinstimmung zu finden. Ziel der Gespräche ist dabei gegenseitiges konstruktives Feedback, welches zur Optimierung der Prozesse und Strukturen beiträgt.

Projekt- und Prozessmanagement

Über ein zentrales Projekt- und Prozessmanagement im Rahmen eines Entscheidungsgremiums wird sowohl der innerbetriebliche Austausch zwischen den Bereichen gefördert als auch bereichsübergreifende Projekte koordiniert und priorisiert. Durch die übergeordnete Verankerung können Synergieeffekte frühzeitig identifiziert und anschließend umfassend ausgeschöpft werden. Um den Austausch und die enge Kooperation im Alltagsgeschäft zu fördern, finden regelmäßig abteilungsübergreifende Austauschformate statt, u.a. ein Meeting der Regionalleiter zum Jahresauftakt, eine jährliche Rundreise des Vorstands in alle Regionen mit Geschäftsführung und Controlling, ein Onboarding-Workshop für alle neuen Führungskräfte, ein jährliches Vertriebsmeeting sowie regelmäße Führungskräftemeetings. Darüber hinaus findet regelmäßig ein Treffen aller Projektleiter*innen statt, um persönliche Erlebnisse, Fallbeispiele, angewandte Werkzeuge und bewährte Problemlösungen auszutauschen. Zudem planen wir, in 2025 das Change Management auszubauen mit der Schaffung der Position eines/r Change Managers/in. Eine effiziente Projektmanagement-Software unterstützt seit 2022 alle Projektteams bei der Zusammenarbeit, dem Reporting und in der Projektarbeit. Durch die Einführung können Prozesse im Projektmanagement automatisiert und gestrafft sowie der einheitliche Datenbestand (Single Source of Truth) für Information und Kommunikation in Echtzeit optimal genutzt werden. Da unsere Prozesse wie in anderen Unternehmen häufig über Jahrzehnte gewachsen sind, ist es wichtig, diese kontinuierlich zu überprüfen, zu dokumentieren, zu aktualisieren, aber auch durch ganzheitliche Betrachtung zu hinterfragen und wo möglich zu optimieren. Daher wurde der Fokus in den letzten beiden Geschäftsjahren noch stärker auf ein zentrales Prozessmanagement gelegt, um die unternehmensinternen Abläufe fortlaufend zu verbessern. Durch Betrachten der Prozesse im Gesamtkontext können Wechselwirkungen zwischen den Prozessen identifiziert und optimiert werden. Dabei spielen die Messung von Kennzahlen sowie die Betrachtung von Chancen und Risiken eine wichtige Rolle, um Ansätze für Verbesserungen zu finden.

PROZESSLANDKARTE

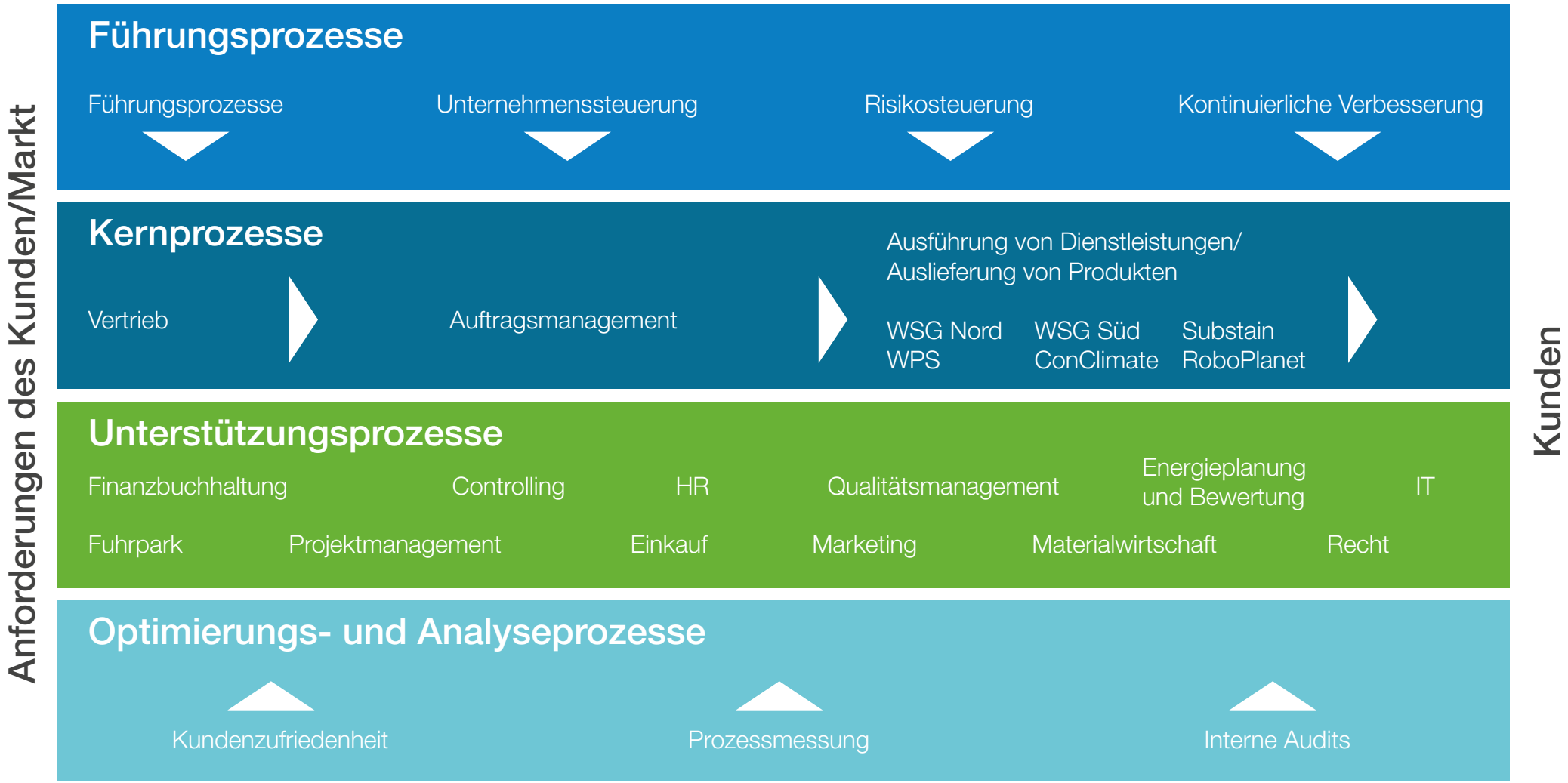


Abbildung 2 - Prozesslandkarte der Wackler Holding SE

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Darüber hinaus regeln die Betriebsvereinbarungen und die interne Richtlinie zur Ethik und Integrität das innerbetriebliche Vorschlagswesen. Durch eine Politik der offenen Türe haben Mitarbeiter*innen jederzeit die Option zum direkten Austausch mit der jeweiligen Führungskraft. Verbesserungsvorschläge können auf diese Weise schnell und agil angesprochen und umgesetzt werden. Wackler versteht sich dabei als Projektorganisation, in der schnell und unter dem Gesichtspunkt eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses Projekte zur Optimierung abgestimmt und angestoßen werden.

ERP- und ECM-System

Im Bereich der unternehmensinternen Digitalisierung setzen wir seit vielen Jahren auf Microsoft Dynamics NAV. Dieses ERP-System bildet den Grundstein für eine zunehmende Digitalisierung von Prozessen.

Um den Anforderungen unserer im Herbst 2024 neu gegründeten Gesellschaft „RoboPlanet GmbH“, die sich auf den Einkauf und Vertrieb von Robotik spezialisiert hat, gerecht zu werden, haben wir zudem die Warenwirtschaft im System eingeführt. Dies gewährleistet eine effiziente und präzise Lagerverwaltung, einen optimierten Einkauf sowie eine reibungslose Auftragsabwicklung.

Nach der erfolgreichen Einführung des auf die Personaldienstleistung spezialisierten ERP-Systems „Zvoove PDL“ für unser Tochterunternehmen Wackler Personal-Service GmbH (WPS) in 2023, folgt Anfang 2025 der nächste Schritt: Die Implementierung der „Work App“ um viele Arbeitsabläufe zu vereinfachen und zu digitalisieren.

Für Mitarbeiter*innen bedeutet dies vor allem eine Steigerung der Transparenz, da sie in der App alle relevanten Informationen zu ihrem Arbeitsalltag finden (z.B. Zeiterfassung, Ansprechpartner beim Kunden, Urlaubsanträge, u.v.m.) und einen direkten und schnellen Kommunikationsweg zu ihrem Personaldisponenten haben.

Um die Digitale Transformation und Innovationskraft des Unternehmens zu unterstützen, möchten wir in den nächsten zwei Jahren die erfolgreiche Migration von Microsoft Dynamics NAV zu Microsoft Dynamics 365 Business Central durchführen. Dadurch soll eine reibungslose Fortführung aller Geschäftsprozesse sichergestellt und eine zukunftssichere Basis für das Wachstum der Wackler Group bereitgestellt werden.

Indikatoren und Kennzahlen

Die Innovationskraft oder Innovationsfreudigkeit eines Unternehmens kann nicht unmittelbar gemessen werden, sondern ergibt sich nur mittelbar auf Grundlage verschiedener Einzelfaktoren. Für uns steht ein Indikator im Vordergrund, den wir anhand verschiedener Kennzahlen messen:

Stellenwert von Nachhaltigkeit als Innovationstreiber, den wir anhand des Anteils der Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeitszielen messen. Da Nachhaltigkeit ein wichtiger Innovationstreiber ist und sich immer weniger von der Unternehmensstrategie trennen lässt, ist die Anzahl der Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeitszielen für uns eine wichtige Zielgröße

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Stellenwert von Nachhaltigkeit als Innovationstreiber	Anteil Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeitszielen	Ab 2024 erhoben	100 %	100 %	2025

Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister

UNSERE KUNDEN IMMER IM BLICK

Den unternehmerischen Erfolg der Wackler Group koppeln wir eng an unseren Anspruch einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Aus ökologischer Perspektive treffen wir ökonomische Entscheidungen unter Berücksichtigung langfristiger Effekte für unsere Umwelt und unser Klima und haben zahlreiche Maßnahmen etabliert, um diesen Anspruch eng mit unserem Kerngeschäft zu verzahnen. Es geht uns aber auch darum, als Vorbild im Markt zu agieren und unsere Kunden mit unserem Wirken für den Weg der Nachhaltigkeit zu begeistern.

Immer einen Schritt voraus

Die Strategie der Wackler Group basiert neben den hohen sozialen und ökologischen Standards auch auf dem Anspruch, Nachhaltigkeit bestmöglich im Kerngeschäft des Unternehmens zu verankern. Mit Wackler BIO CLEAN hat das Unternehmen bereits im Jahr 2009 ein Produktangebot geschaffen, das für Kunden und interessierte Unternehmen einen wertvollen Baustein für nachhaltige Beschaffung im Bereich der Gebäudereinigung darstellt. Ziel des BIO CLEAN Produktangebots war es, den Kunden eine Reinigung anzubieten, welche auf Grundlage hoher Umwelt- und Sozialstandards umgesetzt werden kann.

Wackler hat sein nachhaltiges Produktangebot weiterentwickelt und 2017 Wackler GREEN CLEAN auf den Markt gebracht. Seit Anfang 2023 ist GREEN CLEAN der Reinigungsstandard für alle Kunden ohne Mehrkosten. Das ressourcenschonende Reinigungskonzept kombiniert eine hygienische Reinigungsleistung mit höchster Umweltschonung und bestmöglichem Klimaschutz und setzt darüber hinaus einen hohen Maßstab für Sozialstandards bei der Dienstleistungserbringung. Das Konzept basiert auf den Säulen **Umwelt, Soziales, Qualität und Beschaffung**:

- Zu den **Umweltstandards** gehören u.a. die CO_2-Reduktion des bei der Leistung verbrauchten Stroms, umweltfreundliches und nachhaltiges Reinigungs-Equipment von klimafreundlichen Partnern, aber auch die Verpackungsmüllreduktion durch Verwendung von Großgebinden und Recyclingflaschen aus Recyclat.

- Im Bereich der **Sozialstandards** ist es uns wichtig, unseren Mitarbeiter*innen nicht nur die handwerkliche Qualifikation im Rahmen von GREEN CLEAN zu vermitteln, sondern bei ihnen durch regelmäßige Schulungen auch das Bewusstsein für umweltfreundliches und nachhaltiges Handeln zu stärken. Hinzu kommen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, sowie regelmäßige Fortbildungen in der hauseigenen Wackler Akademie.

- Der hohe **Qualitätsanspruch** basiert auf einer 7-fach Zertifizierung mit jährlich wiederkehrenden Audits. Neben der verpflichtenden elektronischen Qualitätssicherung ist eine lückenlose Transparenz durch die Management-Informationsberichte und das Digitale Objekthandbuch (DOH) sichergestellt.

- Im Bereich der **Beschaffung** wird ein starker Fokus darauf gelegt, dass möglichst regional bzw. in Europa hergestellte Reinigungsmaterialien und Maschinen, möglichst aus Recyclingmaterial, zum Einsatz kommen. Zudem statten wir unsere Reinigungskräfte mit nachhaltig und fair produzierter Arbeitskleidung aus.

Indikatoren und Kennzahlen

Für unseren Kernbereich Gebäudemanagement erheben wir zum jetzigen Zeitpunkt zum Thema Nachhaltigkeit die folgenden Kennzahlen:

1. **Anteil an GREEN CLEAN-Kunden:** Für eine umfassende Bewertung der Nachhaltigkeit unseres Leistungsangebots haben wir auch schon in den vorangegangen Nachhaltigkeitsberichten die Marktakzeptanz für unsere besonders nachhaltigen Produkte – insbesondere GREEN CLEAN – betrachtet und uns entsprechende Ziele gesetzt. Durch die Einführung des umfassend nachhaltigen Reinigungskonzepts GREEN CLEAN als unseren Standard-Service wurde der Anteil der nachhaltigen Reinigung auf 100 % gesteigert. Diese Kennzahl wird daher in den Folgejahren nicht mehr gemessen.

2. **Anteil regional beschaffter Reinigungschemie:** Im Bereich der Reinigungschemie gibt es eine Vielzahl an möglichen Nachhaltigkeitsaspekten, jedoch unterscheiden sich die jeweils relevanten Aspekte je nach Produktkategorie teilweise sehr stark voneinander. Beispielsweise verwenden wir zertifizierte ECO-Reinigungsmittel auf Basis nachwachsender Rohstoffe, die in Deutschland produziert wurden. Die Rohstoffe stammen dabei überwiegend aus regionaler bzw. europäischer Beschaffung. Wir erheben den Anteil der regional (d.h. in Deutschland oder mindestens EU-weit) beschafften Reinigungschemikalien.

In der Vergangenheit haben wir auch den Anteil an Kleingeräten mit hoher Energieeffizienz betrachtet. Im Bereich der professionellen Elektrokleingeräte wurden die Energieeffizienzklassen auf EU-Ebene jedoch wieder abgeschafft. Dadurch können wir diese Kennzahl nicht weiterführen.

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Marktakzeptanz nachhaltiges Angebot	Anteil GREEN CLEAN-Kunden nach Umsatz*	WSG SÜD: 1,79 % WSG Nord: 1,59 %	100 %	Kennzahl wird nicht mehr fortgeführt	2025
Nachhaltigkeit unserer Dienstleistung	Anteil regional beschaffter Reinigungschemikalien	99 %	99 %	100 %	2025

* Im gewerblichen Bereich der WSG-Gesellschaften, da für andere Gesellschaften nicht zutreffend

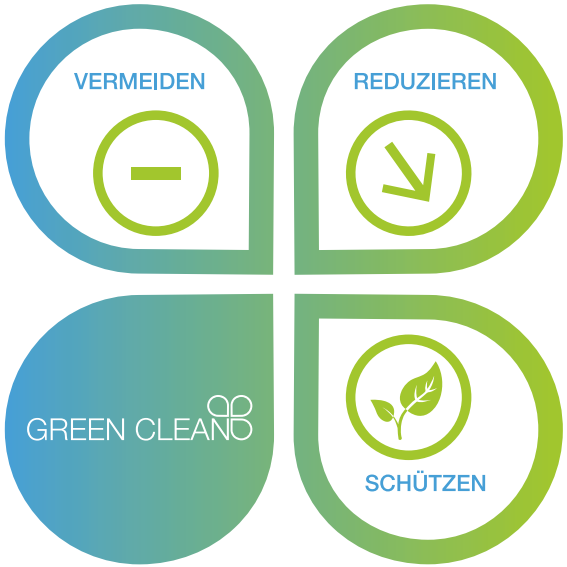
GREEN CLEAN - NACHHALTIGE GEBÄUDEREINIGUNG

Nachhaltiger Reinigungsservice für Gebäude

Mit dem GREEN CLEAN Reinigungskonzept von Wackler bieten wir all unseren Kunden eine umfassende nachhaltige Gebäudereinigung ohne Mehrkosten. Neben der Verwendung von ökologischen Reinigungsmitteln und Ausstattung aus Recycling-Materialien reduzieren wir wo immer möglch die entstehenden CO_2-Emissionen, z.B. durch den Einsatz energiesparender Geräte. Zudem setzen auf fair produzierte Arbeitskleidung. Gleichzeitig gewährleisten wir höchste Qualität und setzen gut geschultes Personal ein. Mit GREEN CLEAN bieten wir unseren Kunden einen nachhaltigen Service, mit dem sie einen Beitrag zur eigenen ESG-Strategie leisten.

Green Clean - Der Maßstab für nachhaltige Gebäudereinigung

Wackler arbeitet stetig an der Weiterentwicklung seines Service-Angebots. Um das gesamte Potenzial nachhaltiger Gebäudereinigung auszunutzen, haben wir seit 2023 die gesamte Gebäudereinigung flächendeckend auf unser GREEN CLEAN Konzept umgestellt, wobei sämtliche Zusatzkosten von Wackler getragen werden.
Dahinter steht unsere Vision: Mit einem flächendeckend nachhaltigen Service-Angebot den Klimaschutz im Gebäudemanagement einen großen Schritt voranzubringen.
Unser Nachhaltigkeitsprinzip basiert auf den Säulen: Vermeiden, Reduzieren und Schützen.



GREEN CLEAN basiert auf drei Säulen

GREEN CLEAN

VERMEIDEN

Wir vermeiden Emissionen, Energie- und Ressourcenverbräuche konsequent – wo immer möglich und über die gesamte Lieferkette hinweg.

Die Vermeidung von Emissionen beginnt bereits bei der Planung der Reinigungsprozesse sowie der Beschaffung. Über die gesamte Lieferkette hinweg achten wir auf die Einsparung von Ressourcen. Zudem setzen wir konsequent auf Recycling-Materialien. Das spart Energie und Primärrohstoffe.

REDUZIEREN

Verbräuche und Umweltbelastungen werden auf ein Minimum reduziert – mittels optimierter Verfahren für die ressourcenschonende Reinigung.

Wir setzen auf Reinigungsgeräte, die mit rund 50 % geringeren Energie-Verbräuchen signifikant Emissionen reduzieren. Reinigungsmittel und Ausstattung beziehen wir von Partnern aus **regionaler oder mindestens EU-weiter Produktion.**

SCHÜTZEN

Wir schützen Natur und Mensch vor Verunreinigungen und gesundheitsschädlichen Chemikalien.

Mit dem flächendeckenden Einsatz von zertifizierten ökologischen Reinigungsmitteln auf Basis nachwachsender Rohstoffe (Biotenside) anstelle von Rohöl. Alle Reinigungsmittel sind zu 100 % biologisch abbaubar und damit frei von Mikroplastik. Auch Reinigungsgeräte bestehen wo immer möglich aus Recycling-Material.

NACHHALTIGKEIT AUF ALLEN EBENEN

Obwohl wir bei Wackler im Dienstleistungssektor tätig sind und somit keine Produkte im klassischen Sinne herstellen, spielt der Einkauf in der Wertschöpfung eine große Rolle. Denn ohne die entsprechende Ausrüstung können unsere Mitarbeiter*innen keine hochwertige Dienstleistung erbringen. Wir unterstützen sie deshalb in ihrer Tätigkeit, indem wir hohe Qualitätskriterien für die Auswahl von Produkten und Lieferanten ansetzen.

Langjährige nachhaltige Partner

Um diese Ansprüche in unserer Lieferkette umzusetzen, arbeiten wir mit langjährigen Partnern zusammen, deren Angebote und Leistungen regelmäßig evaluiert werden. Als Kriterien ziehen wir dabei die Organisations-, Produkt- und Lieferqualität sowie den Preis und die Ausgestaltung der Zusammenarbeit heran.

In den letzten Jahren haben wir uns intensiv mit der Entwicklung und Implementierung systematischer Nachhaltigkeitskriterien beschäftigt und haben dafür eigens einen Prozess für Lieferkettenmanagement eingerichtet, der kontinuierlich durchgeführt und verbessert wird (vgl. Abschnitt "Lieferkettenmanagement").

Darüber hinaus achten wir bei der Auswahl unserer Lieferanten auf unabhängige Zertifizierungen wie EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) oder ISO 14001. Diese Standards gewährleisten, dass unsere Lieferanten hohe Umweltstandards einhalten und ihren ökologischen Fußabdruck minimieren.

Lieferkettenmanagement

Zum 01. Januar 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Deutschland in Kraft getreten. Es gilt seit dem 01.01.2024 für alle Unternehmen mit 1.000 oder mehr Mitarbeitenden. Unternehmen sind verpflichtet , die Sorgfaltspflichten gemäß LkSG kontinuierlich zu überprüfen und sicherzustellen.

Die Wackler Group stellt sich bereits seit vielen Jahren ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung. Angesichts dessen begrüßen wir die jüngsten regulatorischen Entwicklungen und die damit einhergehende Stärkung von Menschenrechten und Umweltschutz entlang der Wertschöpfungskette. Unsere kontinuierlichen Aktivitäten im Lieferantenmanagement sind nicht nur Ausdruck unserer festen Verpflichtung, die Anforderungen des LkSG zu erfüllen, vielmehr treten wir über den Mindeststandard hinaus für eine klima- und umweltfreundlichere sowie ethisch verantwortliche Wertschöpfungskette ein.

Wir setzen dies konkret wie folgt um:

Risikoanalyse: Die Durchführung einer jährlichen Risikoanalyse im Lieferantenmanagement ist von entscheidender Bedeutung, um potenzielle Risiken und Unsicherheiten im Zusammenhang mit Lieferanten frühzeitig zu identifizieren und zu bewerten. Diese Analyse ermöglicht es, proaktiv auf mögliche Probleme zu reagieren und Maßnahmen präventiv zu ergreifen. 2023/2024 haben wir die erste Risikoanalyse nach LkSG durchgeführt. Ihr vorrangiges Ziel: bedeutsame Lieferanten zu identifizieren und erste potenzielle Risiken zu erkennen. Gleichzeitig schafft Wackler ein gemeinsames Verständnis der einzuhaltenden Verhaltensstandards gegenüber Lieferanten.

Durch eine Auswahl unserer relevanten Lieferanten inklusive Subunternehmer, basierend auf Kriterien wie finanzieller Relevanz, haben wir zwischen mittelbaren und unmittelbaren Lieferanten unterschieden und Lieferanten identifiziert, die für die Erbringung unserer Dienstleistungen wesentlich sind. 99 % unserer Lieferanten haben ihren Hauptsitz in Deutschland – die Entscheidung, auf möglichst regionalen Bezug zu setzen, erfolgte bereits Jahre zuvor und das ganz bewusst, aus sozialen und ökologischen Aspekten. Die Tatsache, dass unsere Lieferanten und Subunternehmer hauptsächlich in Deutschland ansässig sind, trägt dazu bei, dass wir von ihnen im Vergleich zu anderen Ländern tendenziell geringere Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt erwarten können.

Maßnahmen: Als flächendeckende präventive Maßnahme haben wir alle 106 unmittelbaren Lieferanten, die für die Erbringung unserer Wackler Leistungen unverzichtbar sind, mit dem Wacker Verhaltenskodex ausgestattet. Dieser Verhaltenskodex dient als Richtlinie für ethisches Verhalten und nachhaltige Praktiken. 96 % der Lieferanten haben unseren Wackler Verhaltenskodex unterschrieben und sich zur Einhaltung verpflichtet oder eine Eigenerklärung abgegeben. Diejenigen, die bisher nicht erreicht wurden, werden durch Einzelgespräche oder weitere Kontaktaufnahme erneut angesprochen, um das Bewusstsein zur Einhaltung von umwelt- und menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten zu prüfen und bei Bedarf zu informieren.
Wir planen, nach der beschriebenen ersten Risikoanalyse

ausgewählte Lieferanten näher nach ihren Umsetzungsansätzen zur Einhaltung der vereinbarten Sorgfaltsplichten zu befragen, um Lücken frühzeitig zu erkennen und potenziellen Risiken noch effektiver gegenzusteuern zu können. Außerdem werden bei Bedarf Schulungen durchgeführt, um Lieferanten für menschen- und umweltrechtliche Risiken zu sensibilisieren.

Wirksamkeitsbewertung: Im Rahmen unseres Risikomanagements werden wir getroffene Maßnahmen überprüfen und kontinuierlich weiterentwickeln. Durch eine effektive Bewertung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen können wir sicherstellen, dass unsere Lieferkette den geforderten Standards entspricht und stetig verbessert wird.

Beschwerdeverfahren: Um sicherzustellen, dass externe Stakeholder Bedenken äußern können, haben wir ein anonymes Beschwerdeverfahren über unsere Unternehmenswebseite eingerichtet und unsere Lieferanten per Mailing darauf aufmerksam gemacht. Dies ermöglicht jedem, potenzielle Verstöße oder Bedenken in Bezug auf ethische Standards oder Praktiken anonym zu melden. Bisher lagen keine Beschwerden entlang der menschenrechts- und umweltbezogenen Belange nach LkSG vor.

Grundsatzerklärung: Der Wackler Group Geschäftsleitungskreis hat eine Grundsatzerklärung verabschiedet, die unsere Verpflichtung zur Einhaltung der Lieferkettensorgfaltspflichten und unserer Werte hervorhebt. Diese Erklärung dient als Leitfaden für unsere Geschäftspraktiken und fasst unsere Strategie für eine verantwortungsbewusste Lieferkette zusammen.

Berichterstattung: Wir dokumentieren die Erfüllung der Sorgfaltspflichten gemäß LkSG in einem gesonderten Bericht, der auf der Homepage der Wackler Group eingesehen werden kann.

Nachhaltige Produkte

Unser Reinigungsservice GREEN CLEAN legt einen starken Fokus auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Daher beziehen und verwenden wir ausschließlich Reinigungsmaterialien, -geräte und -maschinen, die regional oder innerhalb Europas hergestellt oder vertrieben werden. Wir bevorzugen dabei regionale Produktion, um die Transportwege zu minimieren und somit die CO_2-Emissionen zu reduzieren. Bei der Beschaffung von Reinigungsmitteln legen wir klare ökologische Kriterien fest, wie beispielsweise eine schnelle biologische Abbaubarkeit innerhalb von 28 Tagen. Darüber hinaus werden die Produkte möglichst in konzentrierter Form beschafft, um Verpackung und Transportvolumen zu verringern. Um Überdosierungen insbesondere beim Einsatz von Konzentraten zu vermeiden, nutzen wir, wann immer möglich, neben dezentralen Dosierapplikationen besonders zentrale Dosieranlagen.
Sämtliche eingesetzte Maschinen und Hilfsmittel werden bevorzugt aus nachwachsenden, recycelten oder recyclingfähigen Rohstoffen hergestellt.

Durch die eigene, aktive Ausdehnung von GREEN CLEAN auf die gesamte Gebäudereinigung haben wir den Anteil an nachhaltigen Produkten beträchtlich gesteigert. Aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Produkte im Bereich der Gebäudereinigung sind wir bestrebt, einheitliche Nachhaltigkeitskriterien zu entwickeln, die bei sämtlichen Lieferanten und Produktgruppen angewendet werden können.

Bei unseren Produkten achten wir einerseits in besonderem Maße auf ihre Langlebigkeit und Herkunft. Nach Möglichkeit greifen wir auf in Deutschland produzierte Waren zurück, da wir uns dabei auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Mindeststandards durch die Umwelt- und Sozialgesetzgebung verlassen können. Ist eine nationale Beschaffung nicht möglich, greifen wir auf europäische Produkte zurück, bevor wir den internationalen Einkauf in Erwägung ziehen. In den letzten beiden Jahren haben wir den Einkauf mehr und mehr umgestellt und beziehen jetzt 99,63 % unserer Waren von Lieferanten aus Deutschland.

Werbemittel und Druckmaterial

Die Entscheidung für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen betrifft auch den Bereich Werbemittel, Druckmaterialien oder Give-aways für Kunden. Nicht immer kann die digitale Kommunikation die papierbasierte ersetzen. In diesen Fällen ist die richtige Wahl nachhaltiger und umweltschonender Produkte entscheidend. So achten wir bei der Anschaffung möglichst auf umweltschonende, biologisch abbaubare, kompostierbare Verpackungsmaterialien sowie Papier aus Recyclingmaterial (100 % Altpapier) bzw. mit PEFC oder FSC-Siegel versehenes Papier (Systeme zur Sicherstellung einer nachhaltigen Waldbewirtschaftung).

Können wir nicht auf Kunststoff verzichten, entscheiden wir uns bei der Anschaffung für Materialien, die größtenteils aus Biomasse, wie Mais, Zuckerrohr oder Zellulose bestehen – sogenannte biobasierte Produkte. Unter anderem dient uns das Umweltzeichen „Blauer Engel“ als Richtschnur. So verwenden wir z.B. Blöcke und Notizbücher, die dieses Label verwenden. Unsere recyclebaren Kugelschreiber sind aus Kork und Weizen hergestellt, unsere hauseigenen Taschentücher sind chlorfrei, FSC zertifiziert und in einer biologisch abbaubaren Verpackung aufbewahrt.

Wir greifen auch auf Produkte zurück, hinter denen gemeinnützige, umweltfreundliche oder soziale Ideen stecken, wie z.B. unsere Adventskalender 2024: eine FSC-zertifizierte Vollkartonhülle mit Eco-Papierblister, der Inhalt aus Share-Schokolade, fair produziert und ohne Palmöl, eingewickelt in Pergaminpapier. Die Verpackung war somit komplett recyclebar und für jeden Kalender wurde eine Mahlzeit für notleidende Kinder in Somalia gespendet.

Um Transportwege und damit CO_2-Emisionen zu vermeiden, achten wir bei der Anschaffung – wo immer möglich – darauf, dass die Produkte in Deutschland und/oder in Europa hergestellt sind.

Aber gemäß dem Motto vermeiden und reduzieren, konzentrieren wir uns darauf – gerade bei Werbemitteln – Dinge so zu gestalten und zu produzieren, dass sie wiederverwendbar sind und damit häufiger zum Einsatz kommen können, etwa unsere Roll-Up-Displays/Werbeträger bei Messeauftritten. Wir reduzieren zunehmend auch die Druckauflage von z.B. Werbeflyern und konzentrieren uns auf die Streuung von Werbeinformationen über digitale Kanäle. Kunden-Give-Aways dienen meist auch einem nachhaltigen Zweck, so verschenken wir mit Logo versehene nachhaltige Einkaufsnetze für Obst und Gemüse oder Visitenkarten aus Saatgut zum Einpflanzen.

Vermeiden und reduzieren steht auch auf der Agenda für 2025. Ziel ist ein gezielterer Einsatz von Werbemaßnahmen sowie die Produktion von Werbemitteln fortlaufend weiter zu reduzieren. Wichtig ist auch regelmäßig Einsparpotenziale bei Materialien zu erkennen und sie zu nutzen, sowie kontinuierlich nachhaltige Produktalternativen zu erurieren und zu etablieren.

Indikatoren und Kennzahlen

Um die Nachhaltigkeit unserer Beschaffungspraktiken und Lieferketten zu bewerten, verwenden wir zwei Indikatoren. Zunächst möchten wir unsere eigenen Bemühungen in Bezug auf nachhaltige Beschaffung bewerten. Hierbei konzentrieren wir uns auf zwei wesentliche Kennzahlen:

1. Anteil nachhaltig beschaffter Produkte im Kernprozess

2. Anteil nachhaltig beschaffter Werbemittel

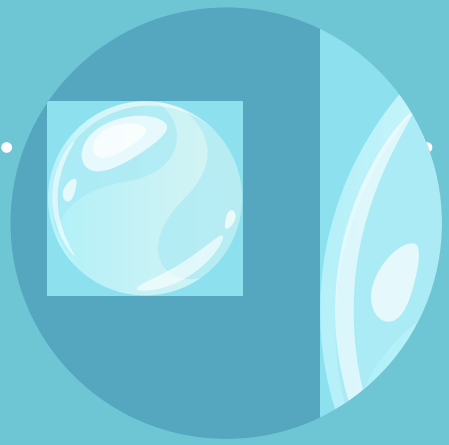
Des Weiteren richten wir unseren Fokus auf unsere Lieferanten und evaluieren, inwieweit sie dem Ziel der Nachhaltigkeit verpflichtet sind. Dabei berücksichtigen wir folgende Kennzahlen.

1. Anteil relevanter Lieferanten, die sich zum Wackler-Verhaltenskodex für Umwelt- und Menschenrechtsstandards bekennen

2. Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten

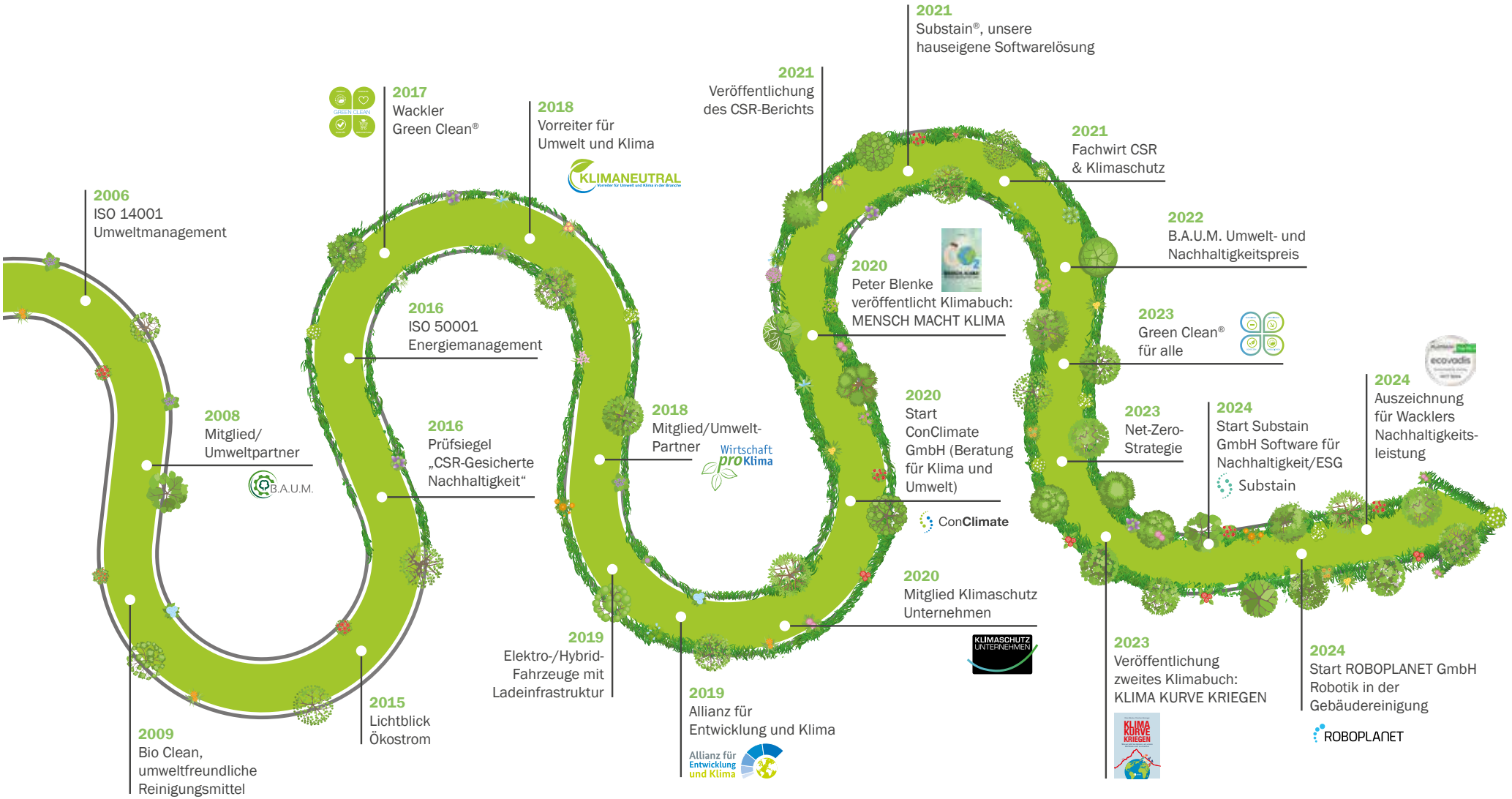
Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Nachhaltigkeit unserer Einkauf-stätigkeit	Anteil nachhaltig beschaffter Produkte im Kernprozess*	3,4 %	19,8 %	/	schrittweise
	Anteil nachhaltig beschaffter Werbemittel, z.B. bestehend aus Recyclingmaterial oder Umweltpapier	72 %	81 %	85 %	2025
Nachhaltigkeit unserer Lieferanten	Anteil relevanter** Lieferanten, die sich zum Wackler-Verhaltenskodex für Umwelt- und Menschenrechtsstandards bekennen	47 %	96 %	> 95 %	2025
	Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten****	88 %	90,37 %	> 91 %	2025

* zunächst von A-Lieferanten | ** nach LkSG = unmittelbarer Lieferant und unabdingbar für die Wackler Services | *** Aufgrund der Vakanz der Einkaufsleitung in 2024 konnte das Projekt nicht umgesetzt werden | **** Anteil an Hauptlieferanten (nach Umsatz), die EMAS oder ISO 14001 zertifiziert sind



Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz

WACKLER – DER GRÜNE WEG



AUF DEM WEG RICHTUNG NET ZERO

In unserer Gesellschaft gewinnen Klimawandel und Nachhaltigkeit unaufhaltsam an Bedeutung. Die Wackler Holding SE nimmt hier eine führende Rolle in ihrer Branche ein und bekennt sich entschlossen zu den klimapolitischen Zielen Deutschlands und der EU.
Bei uns stehen Umwelt- und Klimaschutz nicht im Rampenlicht als bloßer Trend oder vorübergehende Modeerscheinung. Sie sind ein grundlegender Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen zu verankern. Die Bereitschaft zum Umdenken ist dabei unerlässlich. Wir entwickeln neue innovative Maßnahmen und Produkte und setzen sie mit neuen, nachhaltigen Strukturen um. Wir investieren konsequent, denn nur so können wir unseren Erfolg sicherstellen.

Seit 2008: Nachhaltigkeit als Leitprinzip unseres Handelns

Seit 2008 gehen wir unseren Weg konsequent weiter und haben uns erfolgreich zu einer nachhaltigen Organisation entwickelt. Jeder einzelne Schritt, den wir auf diesem Weg gemacht haben, erfüllt uns mit Stolz, denn er bringt uns unserem Ziel näher: den zukünftigen Generationen einen intakten Planeten zu hinterlassen.

Unsere Klimaschutzstrategie basiert auf drei grundlegenden Bereichen, die eng miteinander verknüpft sind: die Bestandsaufnahme, das Vermeiden (z. B. durch Ökostrom von Emissionen), die systematische Reduktion und die Unterstützung sinnvoller Klimaschutzmaßnahmen außerhalb unserer eigenen Wertschöpfungskette. Dadurch schaffen wir ein effektives und konsistentes Vorgehen.

Bestandsaufnahme

Im Zuge unseres Umwelt- und Energiemanagements erfassen wir jedes Jahr wesentliche Verbrauchs- und Aktivitätsdaten an all unseren Niederlassungen. Dies umfasst nicht nur den Energieverbrauch durch Strombezug und Heizung, sondern auch den Kraftstoffverbrauch unserer Fahrzeugflotte. Die gesammelten Daten werden in einem Energiemanagementreport erfasst, der als Grundlage für die regelmäßige energetische Bewertung dient.

Auf Basis dieser Datengrundlage lässt Wackler jährlich eine CO_2-Bilanz gemäß dem sogenannten Greenhouse Gas Protocol Global Corporate Accounting and Reporting Standards (GHG-Standard) erstellen, um seinen CO_2-Fußabdruck aus verschiedenen Emissionsquellen zu erfassen und zu überwachen.

Bis 2021 wurden dabei alle Emissionen in Scope 1 und 2, d. h. alle direkt und indirekt energiebezogenen Emissionen, berücksichtigt. Seit 2022 haben wir die CO_2-Bilanz ausgeweitet und erfassen nun bestmöglich auch alle relevanten Emissionen aus Scope 3. Für einen besseren Vergleich werden wir sowohl alte Kennzahlen, die sich nur auf Scope 1 und 2 beziehen, fortsetzen, als auch neue Kennzahlen etablieren. Durch die Einbeziehung von Scope 3 in die Emissionsberechnung ergeben sich neue Hauptemissionstreiber. Unter diesen Haupttreibern ist der größte Posten das Pendeln der Arbeitnehmer* innen mit dem PKW mit einem Anteil von 48,39 % der Emissionen. Ebenfalls bedeutend sind die Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen, mit einem Anteil von 25,84 %. Der Fuhrpark ist weiterhin ein wichtiger Faktor und ist mit 17,84 % der drittgrößte Emissionstreiber.

Reduktion

Das Pendeln der Arbeitnehmer*innen stellt angesichts der hohen Anzahl an Beschäftigten bei Wackler und der begrenzten direkten Einflussmöglichkeiten eine anspruchsvolle Herausforderung dar. Die erfolgreiche Umsetzung effektiver Maßnahmen zur Reduktion von CO_2-Emissionen erfordert eine ganzheitliche Vorgehensweise, die wir entschlossen angehen, um eine positive Wirkung zu erzielen. Gemäß den Ausführungen im Kapitel „GREEN CLEAN“ gehen wir seit dem Jahr 2023 schrittweise dazu über, die gesamte Gebäudereinigung auf unser GREEN CLEAN-Konzept umzustellen, wobei sämtliche Zusatzkosten von uns getragen werden. Seit 2024 gilt GREEN CLEAN als Standard-Service. Auf diese Weise tragen wir maßgeblich zur Reduktion von Emissionen im Zusammenhang mit eingekauften Gütern bei. Beim Fuhrpark sehen wir uns mit beträchtlichen Herausforderungen konfrontiert, aufgrund der massiven Lieferschwierigkeiten bei Elektroautos in den Berichtsjahren 2023 und 2024 (siehe Kapitel „Fuhrpark – Elektromobilität im Fokus“).

Im Bereich des Wärme- und Strombedarfs wurden viele Maßnahmen bereits umgesetzt oder sind in Planung. Um

unseren CO_2-Footprint in Scope 2 zu reduzieren, beziehen wir bereits seit 2015 an allen Wackler Standorten, bei denen wir Einfluss auf die Stromauswahl nehmen können, 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen.

Durch unsere Sensibilisierungskampagne „Grünes Büro“ haben wir die Wackler Mitarbeiter*innen zudem über Einsparungsmöglichkeiten im Büroalltag aufgeklärt. Dazu gehören beispielsweise die Reduzierung des Papierverbrauchs, die Einführung von ein- und ausschaltbaren Steckdosenleisten, die Installation von Bewegungsmeldern statt Lichtschaltern, die Bereitstellung zentraler Drucker, um die Geräteanzahl zu verringern, aber auch Verhaltensregeln bezüglich Lüften, Heizen und Stromsparen. Durch diese Kommunikationsmaßnahme erhoffen wir uns eine Einsparung von 30 MWh/a Strom und 100 MWh/a Erdgas für die Heizung. Allein hierdurch planen wir unseren jährlichen CO_2-Ausstoß um ca. 25 Tonnen zu verringern. Um weiteres identifiziertes Einsparpotential zu nutzen, wurde von 2020-2022 die Beleuchtung in den Hauptstandorten Chemnitz und München auf LED-Beleuchtung umgestellt.

Von "klimaneutral" zu "net-zero"

Seit 2018 durfte sich Wackler durch unsere Reduktionsbemühungen in Kombination mit der Unterstützung zertifizierter Klimaschutzprojekte klimaneutral nennen und war damit das erste klimaneutrale Unternehmen unter den führenden Gebäudedienstleistern. Und auch die Wackler Personal-Service übernahm hier als erstes klimaneutrales Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland eine Vorreiterrolle.

Seit 2024 verzichten wir bewusst auf diese Aussage. Klimaneutralität auf Basis externer Klimaschutzprojekte war für uns eine Brückentechnologie, bis wir ausreichend Einflussmöglichkeiten auf die Reduktion der Emissionen haben. Über Investitionen in hochwertige und nach dem Gold Standard zertifizierte Klimaschutzprojekte konnten wir einen sinnvollen Beitrag leisten.

Mit unserer Klimastrategie setzen wir uns jetzt ehrgeizige, wissenschaftsbasierte Ziele um die Emissionen bis 2045 um 90% zu reduzieren und so den net-zero Zustand zu erreichen (siehe Kapitel „Mit Science Based Targets in eine klimafreundliche Zukunft“).

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2023	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Aussagekraft der CO_2-Bilanz	Anzahl berücksichtigter Emissionsquellen in der CO_2-Bilanz	14	16	16	>15	2030
Wirksamkeit Klimaschutzmaßnahmen	Absolute CO_2-Emissionen nach Scopes	Scope 1: 1.270,7 Scope 2: 0** Scope 3: 4.632,3	Scope 1: 1.530,7 Scope 2: 44,1 Scope 3: 7.536,9	Scope 1: 1.929,9 Scope 2: 46,1 Scope 3: 7.585,7	Zieldefinition nach Science based Targets - siehe S. 51	2045
	Gesamte nachgelagerte Scope-3-Treibhausgasemissionen	Ab 2023 erhoben	191,2	202,5	Zieldefinition nach Science based Targets - siehe S. 51	2045
	Gesamte vorgelagerte Scope-3-Treibhausgasemissionen	Ab 2023 erhoben	7.345,7	7.383,1	Zieldefinition nach Science based Targets - siehe S. 51	2045
CO_2-Intensität Kerngeschäft	CO_2-Intensität (tCO_2/tEUR Umsatz)	9,30 (-60,30 %***)	9,91 (-57,72 %***)	11,41 (-51,32 %***)	-65 %***	2030

* Nur energiebezogene Emissionen der Vorkette | ** Nicht eingeschlossen sind Objekte ohne wählbare Stromquelle und neue Objekte in Umstellung | *** Gegenüber Basisjahr 2014

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 1											
Mobile Verbrennung (Fuhrpark)	997,1	1.125,10	1.290,20	1.206,00	1.314,50	1.236,70	1.119,36	1.019,51	1.055,32	1.283,07	1.677,34
Stationäre Verbrennung* (Heizung)	138,7	148,7	162,4	216,4	224,2	233,1	244,81	264,35	215,4	247,67	252,6
Scope 2											
Strom	124,9	0	0	0	0	0	0	0*	0*	44,1	46,1
Scope 3 (partiell)											
Vorkette fossile Energeiträger	135,4	151,7	172,7	170,7	184,4	176,7	192,04	265,99	215,69	269,63	356,24
Vorkette Emissionen Strom	9,9	11,6	13,2	14,1	13,5	13,5	7,41	10,26	10,94	19,19	17,39
t CO_2-e gesamt	**1.405,9**	**1.437,10**	**1.638,50**	**1.607,20**	**1.736,70**	**1.660,00**	**1.563,62**	**1.560,11**	**1.497,35**	**1.819,56**	**2.303,57**
CO_2-Intensität (siehe Abb. Seite 50)**	**23,43**	**21,17**	**19,28**	**17,01**	**16,18**	**15,42**	**14,28**	**11,90**	**9,30**	**9,91**	**11,40**
kg CO_2-e gesamt	**1.405.900**	**1.437.100**	**1.638.500**	**1.607.200**	**1.736.700**	**1.660.000**	**1.563.620**	**1.560.110**	**1.497.350**	**1.819.557**	**2.303.566**
CO_2-Intensität* (siehe Abb. Seite 50)**	**/**	**-9,65 %**	**-17,71 %**	**-27,40 %**	**-30,94 %**	**-34,19 %**	**-39,04 %**	**-49,20 %**	**-60,30 %**	**-57,72 %**	**-51,36 %**

* Steigerungen der Ergebnisse müssen im Verhältnis zu den steigenden Wachstumszahlen des Unternehmens gesehen werden. | ** CO_2 je 1.000 EUR Umsatz | *** Gegenüber dem Basisjahr 2014

CO_2-Bilanz

Jahr	2023		2024	
Scope 1	**t CO_2-e**	**%**	**t CO_2-e**	**%**
Mobile Verbrennung	1.283,1	13,4 %	1.677,3	17,5 %
Stationäre Verbrennung	247,7	2,6 %	252,6	2,6 %
Scope 2				
Strom	44,1	0,0 %	46,1	0,0 %
Scope 3				
Kat. 1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Wasser, IT, Papier, fertige Güter)	2.629,8	27,5 %	2.880,8	30,1 %
Kat. 3: Kraftstoff- und Energiebezogene Emissionen (Vorkette fossile Energieträger, Vorkette energiebezogenen Emisionnen)	288,8	3,0 %	373,6	3,9 %
Kat. 4: Vorgelagerte Logistik	84,9	0,9 %	83,4	0,9 %
Kat. 5: Abfall	247,2	2,6 %	287,8	3,0 %
Kat. 6: Geschäftsreisen	151,0	1,6 %	129,1	1,3 %
Kat. 7: Pendeln der Arbeitnehmer & HO-Anteil	3.944,0	41,2 %	3.628,5	37,9 %
Kat. 11: Nutzung verkauftes Produkt	191,2	2,0 %	202,5	2,1 %
Summe t CO_2 (inkl. 10 % Sicherheitsaufschlag)	**10.022,9**		**10.517,9**	

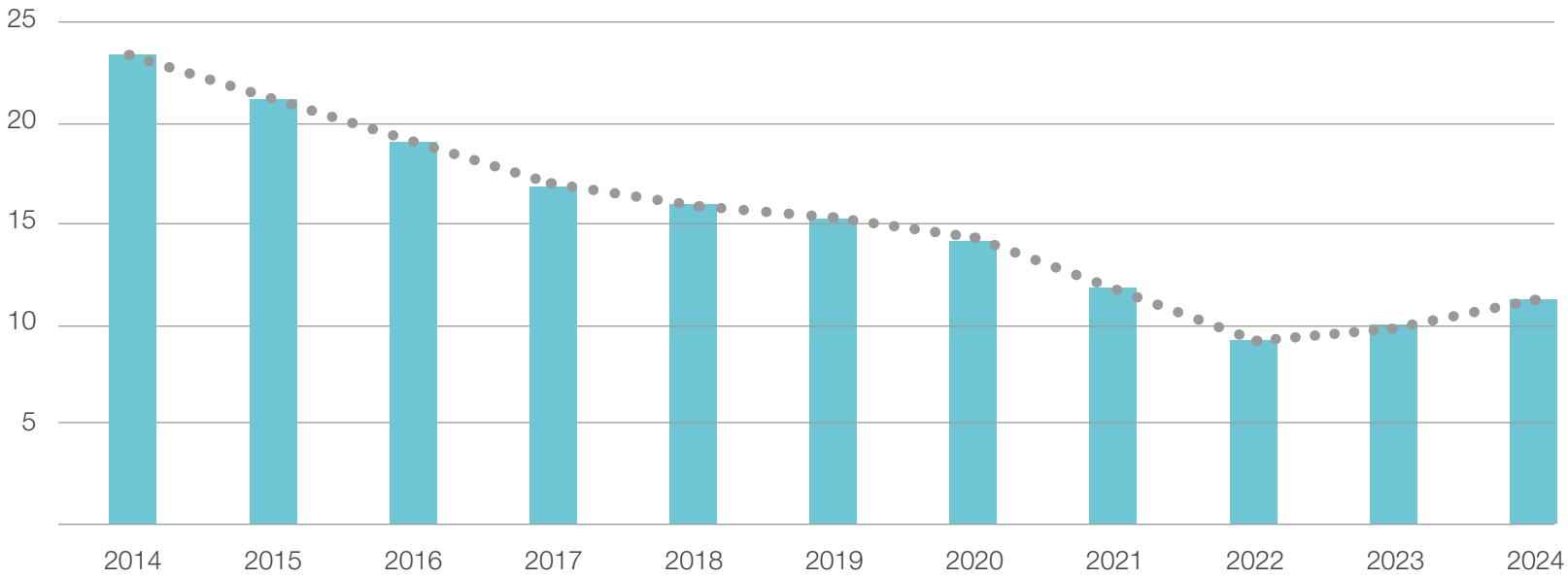
Verbrauchsdaten

Quelle	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Gesamtenergieverbrauch in MWh	8.407,03	8.900*	2025
Energieverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen in MWh	1.041,41	1.200	2025
Prozentsatz des Gesamtenergieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen	12,39 %	13,48 %	2025
Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle	8.895	n.a.	2025
Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle	125.861	n.a.	2025
Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge	130.399	n.a.	2025
Prozentsatz des Gesamtabfalls aus Unternehmenstätigkeiten, der nicht auf Deponien entsorgt wird	97 %	> 90 %	2025

* Da wir als Unternehmen wachsen (mehr Mitarbeiter, mehr Standorte, mehr Fahrzeuge) beibt es nicht aus das auch die Verbräuche steigen.

Entwicklung kg CO_2

je 1.000 EUR Umsatz



Insgesamt verzeichnen wir eine positive Entwicklung unserer CO2-Emissionen, die wir über die Jahre kontinuierlich reduzieren konnten. Der stärkere Rückgang in den Vorjahren ist dabei vor allem auf die pandemiebedingt eingeschränkte Mobilität zurückzuführen.

Ausblick: Mit Science Based Targets in eine klimafreundliche Zukunft

Unser Verständnis von unternehmerischer Nachhaltigkeit umfasst einen fortlaufenden Prozess der Verbesserung. Besonders in Bezug auf die drängenden Herausforderungen des Klimawandels erkennen wir die Dringlichkeit unseres Handelns.

Dies ist der Grund, warum sich Wackler der Science Based Targets Initiative (SBTi) angeschlossen hat und sich freiwillig dazu verpflichtet, einen messbaren Beitrag dazu zu leisten, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu beschränken. Wir haben unsere Emissions-Reduktionsziele so gesetzt, dass sie im Einklang mit den Vorgaben des Pariser Klimaschutzabkommens (COP21) stehen. SBTi hat die Ziele überprüft und sie als wissenschaftsbasierte Klimaziele anerkannt.

Wacklers net-zero Ziele:

Wackler verpflichtet sich, bis 2045 Netto-Null-Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen.

Kurzfristige Ziele

- Wackler verpflichtet sich, die absoluten Scope 1 und 2 Treibhausgasemissionen bis 2031 um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren.

- Wackler verpflichtet sich außerdem, die Scope 3 Treibhausgasemissionen im gleichen Zeitraum pro Mitarbeiter*in um 55 % zu senken.

Langfristige Ziele

- Wackler verpflichtet sich, die absoluten Scope 1 und 2 Treibhausgasemissionen bis 2045 um 90 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren.

- Wackler verpflichtet sich außerdem, die Scope 3 Treibhausgasemissionen im gleichen Zeitraum pro Mitarbeiter*in um 97 % zu senken.

Mehr Informationen zu unserer Verpflichtung gibt es hier: **https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action**

Klimaschutzprojekt und Transformationsplan

Um die Emissions-Reduktionsziele zu erreichen, erarbeiten wir einen Transformationsplan nach den Anforderungen von SBTi und ESRS mit konkreten Maßnahmen, Projekten und Verantwortlichkeiten.

Gemäß den Regularien von SBTi wird Wackler nach dem erfolgreichen Erreichen der Klimaziele in 2045 noch bis zu 10 % Emissionen gegenüber dem Basisjahr „übrig“ haben. Diese Restemissionen dürfen außerhalb der eigenen Wertschöpfungskette dauerhaft reduziert oder ausgeglichen werden. Wir planen die 10 % Restemissionen über Investitionen in naturbasierte und idealerweise regionale Klimaschutzmaßnahmen, die aktiv CO_2 aus der Atmosphäre entnehmen (Carbon Dioxide Removal), auszugleichen.

ELEKTROMOBILITÄT IM FOKUS

Als bundesweit agierendes Dienstleistungsunternehmen sind wir in unseren Kerngeschäftsfeldern (Facility Management, Personal-Service, Security) auf ein hohes Maß an Individualmobilität angewiesen. Zwar ist der Anteil des Fuhrparks an den Gesamtemissionen durch die Hinzunahme der Scope 3 Emissionen von 74,5 % auf 17,84 % zurückgegangen, dennoch ist er immer noch zu hoch. Daher nimmt die Reduktion unserer fuhrparkbedingten CO_2-Emissionen nach wie vor einen hohen Stellenwert innerhalb unserer CO_2-Reduktionsstrategie ein. Den Grundstein zur Weiterentwicklung des Mobilitätsmanagements legte Wackler bereits im Jahr 2011 mit der erfolgreichen Teilnahme am Programm „Betriebliches Mobilitätsmanagement (BMM)“ der Landeshauptstadt München.

Zusätzlich zur Hauptabsicht, die Fahrzeugflotte auf Elektromobilität und alternative Antriebsmodelle umzustellen, wurden verschiedene Schritte unternommen, um das Management der Mobilität sowohl ökologisch als auch wirtschaftlich zu verbessern. Diese Maßnahmen umfassen unter anderem:

- Etablieren eines Beauftragten für Mobilitätsmanagement zur Koordination aller Fragen rund um die Mobilität
- Bereitstellen und Ausbauen einer Elektroladeinfrastruktur an den Unternehmensstandorten
- Einführen von ökologischen Auswahlkriterien beim Einkauf der Firmenfahrzeuge
- Ökologische Bewertungen im Prozess der firmeninternen Fahrzeugvergabe
- Umsetzung von Sprit-Spar-Trainings für Mitarbeiter*innen, um bei der Fahrzeugnutzung umweltfreundlicher zu agieren
- Einführen einer Routenoptimierung, um die Energieverbräuche bei Einsatzfahrten zu senken

Green Car Policy

Seither wurde das Mobilitäts- und Fuhrparkmanagement weiter ausgebaut. Mit dem Ziel den CO_2-Ausstoß der Dienstwagenflotte konsequent zu begrenzen, wurde im Jahr 2014 eine Green Car Policy eingeführt, welche die Vergabe von Firmenfahrzeugen der Wackler Group nach ökologischen und ökonomischen Gesichtspunkten für die Folgejahre regelt und begrenzt.

Langfristig soll der komplette Fuhrpark auf Hybrid- und E-Fahrzeuge umgestellt werden. Die Ermittlung der Verbräuche, Kilometerlaufleistungen und daraus abgeleitet auch der CO_2-Kennzahlen erfolgt über die Tankkartenauswertung. Bei deutlichen negativen Abweichungen wird die Ursache des erhöhten Verbrauchs ermittelt und erforderliche Gegenmaßnahmen eingeleitet. Mitarbeiter*innen werden unter anderem für das Thema ökologisches Autofahren sensibilisiert – mittels regelmäßigen Infomailings oder bei Fahrzeugübergaben im Zuge der Einarbeitung.

Des Weiteren wird die Green Car Policy regelmäßig pro Nutzerkategorie bezüglich des maximalen CO_2-Ausstoßes angepasst. Seit 2020 überarbeitet, legt sie fest, dass nur noch die Effizienzklassen A+ oder besser zulässig sind.

Die Verfügbarkeit der Fahrzeuge hat sich nach der Corona-Pandemie weitestgehend normalisiert und die angebotene Modellauswahl sowie die Anzahl der Hersteller wächst stetig. Leider stellt uns die eingeschränkte Reichweite der Klein- und Mittelklassefahrzeuge weiterhin vor große Herausforderungen, Elektrofahrzeuge in den Fuhrpark zu integrieren. Im Bereich der Hauseigenen Ladeinfrastruktur sind uns aufgrund der Stromzuleitungen in den Gebäuden Grenzen gesetzt. Hier prüfen wir weitere Möglichkeiten, die Kapazität zu steigern und das Angebot an Ladeinfrastruktur zu erweitern.

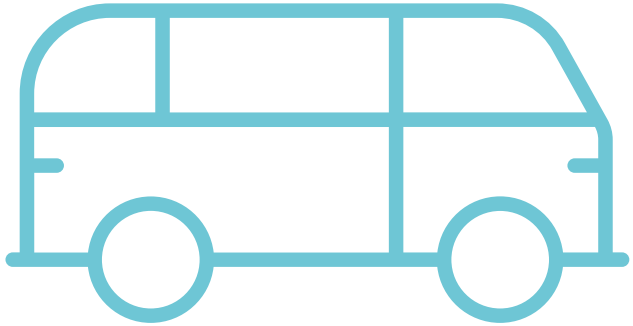
Darüber hinaus sind wir zur Berechnung des CO_2-Ausstoßes pro Fahrzeug auf den von der EU eingeführten WLTP-Standard (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure) umgestiegen. Das neue Messverfahren soll einen realistischeren Verbrauch und dadurch genauere CO_2-Werte liefern. Dadurch ergibt sich der Wert von 93,52g CO_2/km für das Jahr 2024.

Indikatoren und Kennzahlen

Die Messung der CO_2 -Intensität unseres Fuhrparks erfolgt anhand von zwei Kennzahlen: Zum einen anhand des CO_2-Verbrauchs selbst (gemessen in g CO_2 /km), zum anderen anhand des Anteils klimafreundlicher, definiert als Elektro- oder Plug-in Hybrid-Fahrzeuge im Fuhrpark.

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
CO_2-Intensität Fuhrpark	CO_2-Intensität (gCO_2/km)	115 gCO_2/km*	93,52 gCO_2/km	90 gCO_2/km	2025
	Anteil klimafreundlicher Fahrzeuge am Gesamtfuhrpark*	11,4 %	14,65 %	15 %	2025

* Umstellung von NEFZ auf den neuen Standard WLTP



UNSERE ÜBERZEUGUNG TEILEN

Neben den Bemühungen, Klimaschutz im eigenen Unternehmen zu betreiben, haben wir uns im Jahr 2019 auch entschieden, eine stärkere Multiplikatorenrolle für das Thema Klimaschutz einzunehmen. Schon zuvor haben wir uns im Rahmen zahlreicher Mitgliedschaften und Engagements bereits in einen intensiven Austausch mit verschiedensten Stakeholder-Gruppen begeben. Zu nennen sind hier insbesondere unsere Mitgliedschaften bei B.A.U.M e.V. (seit 2008), der Initiative Wirtschaft Pro Klima (seit 2018), der Allianz für Entwicklung und Klima (seit 2019) und dem Verein Klimaschutzunternehmen e.V. (seit 2020) sowie der Deutschen Gesellschaft Club of Rome (seit 2020).

Tochterunternehmen ConClimate

2019 haben wir unsere Tochtergesellschaft ConClimate als Beratungsunternehmen für die Themen Klimaschutz und ESG-Management gegründet. Die Gesellschaft hat Mitte 2020 ihre operative Tätigkeit aufgenommen und berät seitdem mittelständische Unternehmen bei der lösungs- und chancenorientierten Umsetzung von ESG-Strategien, CO_2-Bilanzen und Regulatorik. Mit der ESG-Software Substain und interaktiven Workshops macht das Team Nachhaltigkeit verständlich und messbar.

Flankierend zum Start der ConClimate GmbH hat der Vorstand / CEO der Wackler Holding SE, Peter Blenke, zudem ein Sachbuch zum Thema Klimawandel mit dem Titel “Mensch macht Klima! – Was wir zum Klimawandel wissen sollten”, veröffentlicht. Das Buch fasst auf verständliche und unterhaltsame Weise den aktuellen Wissens- und Diskussionsstand zu verschiedensten Grundfragen rund um die Themen Klimawandel und Klimaschutz zusammen. 2023 ist mit "Klimakruve kriegen – Was wir jetzt tun können, um unsere Klimaziele noch zu erreichen" ein weiteres Sachbuch von Wackler Vorstand / CEO Peter Blenke zum Thema erschienen, das Unternehmen zum Handeln einlädt und konkrete Handlungshebel in allen Sektoren des Bundesklimaschutzgesetzes identifiziert.

Gerade auch in Bezug auf unsere Mitarbeiter*innen sehen wir uns in der Verantwortung, ein Grund- und Orientierungswissen in den Bereichen Klimawandel und Klimaschutz zu vermitteln.

Daher hat die ConClimate den Wackler Fachwirt für CSR & Klimaschutz ins Leben gerufen. In dem dreitägigen Seminar werden Inhalte zu den Themen Klimaschutz, ESG und digitales Nachhaltigkeitsmanagement vermittelt, um ein ganzheitliches CSR-Verständnis im Unternehmen zu etablieren. Seit dem Start konnten wir bereits 8 Schulungen mit 90 Teilnehmer*innen bei 457 Angestellten durchführen.

Im Unternehmen aufgestellte Recycling-Boxen für gebrauchte Handys sollen zum Nachdenken und Mitmachen motivieren. Wir sind davon überzeugt, dass jeder Schritt Richtung Klimaschutz zählt und wir so viele Mitstreiter wie möglich mobilisieren sollten, um den kommenden Generationen eine lebenswerte Zukunft zu schenken.

Tochterunternehmen Substain

2024 haben wir unsere Tochterfirma Substain gegründet, die die bereits 2020 von der ConClimate entwickelte ESG-Software weiterentwickelt und Unternehmen bei der digitalen Umsetzung von ESG-Strategien, CO_2-Bilanzen und Regulatorik unterstützt. Substain wurde speziell für die Anforderungen des Mittelstands entwickelt. Nach dem „Single-Source-of-Truth“-Prinzip ermöglicht Substain eine zentrale Erfassung, Auswertung und Berichterstattung aller ESG-Daten – einfach, transparent und konform mit gesetzlichen Vorgaben.

Branchenimpulse

Umwelt- und Klimaschutz sind seit mehr als 15 Jahren fester Bestandteil der Unternehmenspolitik von Wackler. Heute können wir nicht ohne Stolz behaupten, Vordenker und Vorreiter im Bereich Nachhaltigkeit für die Branche zu sein. Für uns ergibt sich aus dieser Position heraus die Verantwortung und auch die Chance, Kunden wie auch Wettbewerber über das Thema aufzuklären, eigene Erfahrungen zu teilen und Impulse zu geben, um Klimaschutz und nachhaltiges Handeln im Unternehmen zu etablieren.

Aus diesem Grund haben wir zusammen mit dem Marktforschungs- und Beratungsunternehmen Lünendonk & Hossenfelder GmbH unter anderem das Whitepaper „Facility Services und die Corporate Sustainability Reporting Directive“ veröffentlicht. Das Whitepaper vereint das Know-how von der Wackler Service Group im Bereich Facility Services mit der Expertise der Nachhaltigkeits-Experten der ConClimate GmbH und der Substain GmbH. Der Bericht beschreibt die wichtigsten Inhalte und Anforderungen der CSRD, sowie die Maßnahmen, die Unternehmen für ein nachhaltiges Gebäudemanagement nutzen können.

Ein weiteres Whitepaper in Zusammenarbeit mit Lünendonk und Hossenfelder entstand mit den Fachleuten der RoboPlanet GmbH zum Thema "Robotik im Facility Management“. Die Reinigungsrobotik revolutioniert das Facility Management und bietet heute schon beeindruckende Lösungen für Herausforderungen wie Fachkräftemangel und steigende Effizienzanforderungen im Zeit- und Personalmanagement. Das Whitepaper bietet Einblicke in die neuesten Entwicklungen, praxisnahe Erfahrungsberichte und gibt einen Ausblick auf die Zukunft dieser innovativen Technologie.

Auch in Zukunft planen wir weitere Veröffentlichungen zusammen mit dem Marktforschungsunternehmen zu unterschiedlichen Branchenaspekten, immer unter der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung in der Dienstleistungsbranche.

Indikatoren und Kennzahlen

Unsere Rolle als Multiplikator und Motivator im Bereich Klimawandel und Klimaschutz möchten wir in Zukunft konsequent ausbauen. Um diesen Beitrag messbar zu machen, konzentrieren wir uns auf folgende Kennzahl:

Anzahl der Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden.

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Multiplikatorenwirkung beim Thema Klimaschutz	Anzahl Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden	4	5	5	2025

UNSERE MITGLIEDSCHAFTEN IM BEREICH UMWELT UND KLIMASCHUTZ

Wir sind Unterstützer: Allianz für Entwicklung und Klima

Im September 2019 haben wir uns der Allianz für Entwicklung und Klima angeschlossen. Ein breites gesellschaftliches Bündnis aus starken, nichtstaatlichen Akteuren, die sich für entwicklungsförderliches und klimafreundliches Wirtschaften einsetzen. Mehr als 1.600 Unterstützer sind es bereits, die durch Vermeidung und Reduktion von CO_2 zum Klimaschutz beitragen wollen und Verantwortung übernehmen.

> allianz-entwicklung-klima.de

Wir sind Mitglied: Klimaschutz Unternehmen e.V.

Wir sind Teil der bundesweiten Vorreiterinitiative und des Unternehmensnetzwerks, das Unternehmen verbindet, die sich für Klimaschutz und Energieeffizienz einsetzen. Als einziges Dienstleistungsunternehmen unter den vier Ausgezeichneten erhielten wir am 13. März 2020 von Bundesumweltministerin Svenja Schulze in Berlin die Urkunde für besondere Klimaschutzleistungen. Diese würdigt das Engagement Wacklers für ambitionierte Klimaschutzziele sowie bereits umgesetzte Klimaschutzmaßnahmen.

> klimaschutz-unternehmen.de

Umwelt-Partner: Wirtschaft pro Klima

Wir unterstützen „Wirtschaft pro Klima“, eine Initiative des „Bundesdeutschen Arbeitskreises für Umweltbewusstes Management e.V.“ (B.A.U.M.) in Kooperation mit dem Deutschen Klima Konsortium (DKK). Sie bietet ein Forum und Netzwerk von Unternehmen, die sich unter einer gemeinsamen Maxime für Klimaschutz einsetzen.

> wirtschaftproklima.de

Umwelt-Partner: B.A.U.M.

Wir sind Mitglied im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M.) und arbeiten seit Jahren mit Blick auf ökonomische, ökologische und soziale Fragen eng mit dem Verband zusammen. B.A.U.M. ist mit über 860 Mitgliedern das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.

> baumev.de

Leistungsbausteine

ConClimate GmbH
Substain GmbH

Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber

WACKLER ALS ARBEITGEBER

Wackler ist ein klassisches Dienstleistungsunternehmen. Damit ist unsere Tätigkeit traditionell personalintensiv und unser unternehmerischer Erfolg primär von unseren Mitarbeiter*innen abhängig. Wir können nur dann erfolgreich sein, wenn wir die richtigen Fachkräfte an Bord haben.

Gleichzeitig stellt der weiterhin angespannte Arbeitsmarkt eine Herausforderung dar, offene Stellen zeitnah und in der erforderlichen Qualität zu besetzen. Dementsprechend arbeiten wir kontinuierlich an unserer Attraktivität als Arbeitgeber. Dabei vereinen wir klassische Werte, wie die Bezahlung nach Tarifvertrag für Lohnempfänger*innen und zahlreiche unbefristete Verträge, mit neuen Elementen, wie Weiterbildungen im Bereich der Digitalisierung oder auch flexiblen Arbeitsmodellen.

Wir verstehen unsere zentrale Aufgabe als Arbeitgeber darin, die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen, die unsere Mitarbeiter*innen befähigen, vereinbarte Ziele und Ergebnisse zu erreichen. Dementsprechend analysieren unsere Führungskräfte die Potenziale der Mitarbeiter*innen und fördern diese durch individuelle Entwicklungsmaßnahmen (siehe auch Mitarbeiterförderung / Mitarbeiter*innen – unser Invest in die Zukunft). Die Anerkennung von Leistungen fördert ein Arbeitsklima, in dem es Spaß macht, an gemeinsamen Aufgaben zu arbeiten und Ideen zu verwirklichen.

Inklusion und Integration

Ein wichtiger Treiber für uns im Unternehmen ist die Vielfalt unter den Mitarbeitenden und eine Kultur der Gleichstellung.

Wir stehen für Offenheit, Toleranz und Respekt jedem Menschen gegenüber, egal ob z.B. eine Behinderung oder ein Migrationshintergrund bei den Mitarbeitenden besteht. Wir sorgen für ein integratives Arbeitsumfeld. Grundsätzlich ermöglichen wir Menschen mit Behinderung ein barrierefreies Arbeiten an allen unseren Standorten. Die Arbeitsplätze können auf jede Art von Behinderung angepasst werden.

Für Innovationen im Unternehmen braucht es unterschiedliche Blickwinkel, Erfahrungen, Weltanschauungen und Fähigkeiten, daher sind wir stolz darauf, dass wir Mitarbeiter*innen aus 101 Nationen beschäftigen – für uns gelebte Integration. Und jeder hat die Chance auf Weiterbildung und Vorankommen. Deutschkurse und spezielle Fortbildungsmaßnahmen sorgen für Möglichkeiten, auf der Karriereleiter nach oben zu kommen.

„Unsere Aufgabe als Arbeitgeber?
Optimale Rahmenbedingungen schaffen.“

UNSERE MITARBEITER*INNEN IN ZAHLEN

101
Nationen

100 %
Mitarbeiter*innen
über Mindestlohn

rund
8.500
+21 % von 2022 auf 2024
Mitarbeiter*innen

rund
4.093
FTE (Vollzeitäquivalent)

94 %
Gewerbliche Mitarbeiter*innen

6 %

Kaufmännische Mitarbeiter*innen

31,87 %

Fluktuation Angestellte gesamt*

3
Jahre

Durchschn. Betriebszugehörigkeit

69 %
58 % in Führungs-positionen

Frauenquote im Unternehmen

* Branchenbedingt hoch aufgrund eines hohen Anteils an Teilzeit-Beschäftigungen

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT ALS HOCHSTES GUT

Auf die Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien legen wir besonderen Wert, denn alle unsere Beschäftigten in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen haben einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die zugrundeliegenden Kernziele bestehen aus der Unfallvermeidung, der Prävention von Ausfällen, der Konformität zu geltenden Arbeitsschutzgesetzen sowie der Schaffung eines guten Betriebsklimas, in dem sich alle sicher und gut aufgehoben fühlen.

Die Risikoexposition der einzelnen Arbeitsplätze bei Wackler variiert entsprechend der diversen Berufsfelder und erfordert ein flexibles Arbeitsschutzmanagement. Indem wir nach strengen Arbeitssicherheitsstandards, wie dem ISO 45001 und dem SCCP-Standard arbeiten, können wir mittels regelmäßiger Gefährdungsbeurteilungen Risiken frühzeitig analysieren und unsere Prozesse entsprechend anpassen. Die individuellen Gefährdungsbeurteilungen für die unterschiedlichen Tätigkeiten dienen als Grundlage zur gezielten Maßnahmenplanung.

Das TOP-Prinzip

Die implementierten Maßnahmen orientieren sich dabei an den drei wichtigsten Faktoren des Arbeitsschutzes, nach dem sogenannten TOP-Prinzip:

- Technische Maßnahmen, wie beispielsweise Schutzvorrichtungen, Absperrungen oder Trennwände.

- Organisatorische Maßnahmen, wie etwa Verhinderung von monotonen Arbeitsabläufen durch Abwechslung und Pausen. Hierzu zählen beispielsweise auch regelmäßige Bildschirmpausen.

- Personenbezogene Maßnahmen, wie zum Beispiel persönliche Schutzausrüstung, Sicherheitsunterweisungen oder ärztliche Untersuchungen.

Die Themenfelder reichen dabei beispielsweise vom sicheren Chemikalieneinsatz durch die sukzessive Substitution und damit Reduktion von Gefahrstoffen, über persönliche Schutzausrüstung bis hin zur Prävention von Rückenbeschwerden im Büroalltag. In der Umsetzung spielen regelmäßige Arbeitssicherheitsunterweisungen eine zentrale Rolle.

Dabei wird unseren Mitarbeiter*innen mit Blick auf deren Gefährdung an ihrem spezifischen Arbeitsplatz vermittelt, welche Verhaltensregeln gelten und welche Schutzausrüstung verwendet werden muss. Dementsprechend unterscheiden sich die Schulungen im gewerblichen Bereich fundamental von jenen im kaufmännischen Bereich.

Gesundheitstage

Wir möchten durch unseren Einsatz im Bereich Arbeitsschutz jedoch nicht nur möglichen Schaden von unseren Mitarbeiter*innen abwenden, sondern sind darüber hinaus bestrebt, aktiv ihr körperliches und psychisches Wohlbefinden zu fördern.

Die Wackler Group führt regelmäßig Gesundheitstage in Kooperation mit Krankenkassen durch. Die Gesundheitstage deckten in 2023 und 2024 verschiedene Themenschwerpunkte ab.

2023:
- Darunter Aktivitäten im Bewegungsbereich wie z.B. das Fitlight-Programm, das die Reaktionszeit und Koordination auf die Probe stellt. Eine weitere spannende Challenge bestand darin, mit „Carrera-Bikes“ Rennautos durch Muskelkraft anzutreiben.

- Info- & Snackbereich: Nach diesen aufregenden Aktivitäten bot der Info- & Snackbereich die Möglichkeit, sich entspannt über die vielfältigen Online-Angebote der DAK zu informieren. Vorgestellt wurden u.a. die Ernährungs- und Fitness-Coachings, die dabei unterstützen, die eigenen Gesundheitsziele zu erreichen.

2024:
- Cardio-Check – Ein Blick auf Herz, Blutzucker und Cholesterin: Viele nutzten die Chance, ihre Werte überprüfen zu lassen.

- Sehtest – Klare Sicht für den Alltag und im Beruf.

- Stresspilot – Entspannung ist das A und O: Mit einer Analyse der Herzratenvariabilität konnten wir sehen, wie gestresst oder entspannt unser Körper tatsächlich ist – und was wir dagegen tun können.

- Ernährungsberatung – Gesunde Ernährung leicht gemacht: Unsere Fachfrau gab wertvolle Tipps für eine ausgewogene Ernährung und beantwortete individuelle Fragen.

• Smoothie-Bike – Fit bleiben mit Spaßfaktor: Beim Strampeln wurde nicht nur die Fitness getestet, sondern auch ein leckerer, gesunder Smoothie gemixt. Ganz im Sinne des Service-Gedanken konnte man sich auch einen Drink „erradeln“ lassen.

Wir sind überzeugt, dass diese Maßnahmen auch in Zukunft einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter*innen leisten.

In der Unternehmensorganisation wird die Umsetzung des Themas Arbeits- und Gesundheitsschutz von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten betreut. Die strategische Planung erfolgt in Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA), die viermal jährlich stattfinden. Darin beraten neben den zuvor genannten Umsetzungsverantwortlichen ein Vertreter von Wackler als Arbeitgeber, der Betriebsrat, Betriebsärzte und weitere Fachleute über das Unfallgeschehen im Betrieb und über Maßnahmen und Einrichtungen, um Unfall- und Gesundheitsgefahren zu begegnen. Darüber hinaus findet ein Erfahrungsaustausch zu umgesetzten Maßnahmen statt und Aufgaben werden koordiniert. Bei der Einführung neuer Arbeitsverfahren oder Arbeitsstoffe werden sicherheitstechnische Aspekte intensiv diskutiert.

Corona-Arbeitsschutzregeln

Im Zuge der Corona-Pandemie hat die Wackler Group im Jahr 2020 Corona-Arbeitsschutzregeln eingeführt. Diese wurden bis zur Aufhebung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung im Februar 2023 weitergeführt. Um sicherzustellen, dass die Informationen für alle Mitarbeiter*innen leicht und ohne Sprachbarriere verständlich waren, haben wir die relevanten Themen visuell aufbereitet und digital im Mitarbeiterportal zugänglich gemacht.

Dort waren klare Anweisungen zum Einhalten des Abstands, zum korrekten Umgang mit Masken, zur richtigen Handhygiene und auch zum Vorgehen bei auftretenden Symptomen oder positiven Fällen aufgeführt. Durch diese frühzeitigen Maßnahmen in Verbindung mit der Einführung von Flexwork-Regelungen (Homeoffice), der Bereitstellung von FFP-2 und MNS-Masken sowie Desinfektionsmitteln, konnten wir einen bedeutenden Beitrag zum Schutz unserer Mitarbeiter*innen leisten. Unsere Sorgfalt und Vorsorge dienen dem Ziel, die Gesundheit und Sicherheit aller Teammitglieder zu gewährleisten.

Indikatoren und Kennzahlen

Um unsere Entwicklungen im Bereich Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit mess- und vergleichbar zu machen, fokussieren wir uns auf folgende zwei Kennzahlen:

1. Anzahl negativer Abweichungen in Arbeitssicherheitsaudits

2. Anteil Angestellte, denen Gesundheitspräventionsmaßnahmen zur Verfügung stehen.

GEWERBLICH	KAUFMÄNNISCH
• Wie sind Gefahrenstoffe einzusetzen, was muss dabei beachtet werden? • Unterweisung im Umgang mit Maschinen (z.B. Bedienung, Not-Aus-Schalter, Betriebsanweisung) • Unterweisung im Umgang mit Absturzsicherungen • Arbeitsbedingungen von Schwangeren und Jugendlichen, Praktikant*innen und Azubis. • Brandschutz (Flucht- und Rettungspläne, wie verhalte ich mich im Brandfall) • etc.	• Ausstattung von Arbeitsplätzen mit möglichst ergonomischen Arbeitsmitteln, wie z.B. spezielle Bürostühle, Fußstützen, flimmerfreie Bildschirme • Tageslicht-Ausrichtung des Arbeitsplatzes • Platzierung und Helligkeit der Beleuchtung • Individuelle Anpassung der Bildschirmarbeitsplätze, wie z.B. die richtige Bildschirm-/ und Stuhl-Einstellung • Brandschutz (Flucht- und Rettungspläne, wie verhalte ich mich im Brandfall) • etc.

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Sicherheit im Kerngeschäft	Prozentsatz der Betriebsstandorte, für die eine Risikobewertung für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten durchgeführt wurde	100 %	100 %	100 %	2025
	Prozentsatz der Betriebsstandorte mit einer Zertifizierung im Bereich Arbeits- und Menschenrechte (ISO45001)	Ab 2024 erhoben	82 %	> 80 %	2025
	Anzahl negativer Abweichungen in Arbeitssicherheitsaudits	0	0	0	2025
	Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten	Ab 2024 erhoben	2.284	/	/
	Anzahl der Arbeitsunfälle	Ab 2024 erhoben	102	/	/
	Prozentsatz der Betriebsstandorte, die im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf/Risiken für Menschenrechte sowie Geschäftsethik bewertet wurden	Ab 2024 erhoben	100 %*	100 %*	2025
	Zahl der bestätigten Korruptionsfälle	Ab 2024 erhoben	0	0	2025
	Zahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle	Ab 2024 erhoben	0	0	2025
	Anzahl der Berichte mittels Whistleblower-Verfahren	Ab 2024 erhoben	0	0	2025
	Prozentsatz der Betriebsstandorte, die hinsichtlich spezifischer Umweltrisiken** bewertet wurden	0	100 %	100 %	2025
	Prozentsatz der Betriebsstandorte mit Umweltzertifizierung wie ISO 14001 und ISO 50001	Ab 2024 erhoben	82 %	> 80 %	2025
Status Gesundheitsprävention	Anteil an Angestellten denen Gesundheitspräventionsmaßnahmen zur Verfügung stehen	0 - aufgrund der Corona-Restriktionen	100 %	100 %	2025

* Im Rahmen der Risikoanalysen nach dem LkSG wird auch der eigene Geschäftsbereich inkl. aller Standorte im Bezug auf Menschenrechtsrisiken analysiert | ** Umweltrisiken gemäß LkSG

FAMILIE IN DEN FOKUS BRINGEN

Die Wackler Group selbst pflegt ein familiäres Miteinander, daher ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf treibender Faktor in vielen Unternehmensentscheidungen. Dementsprechend nimmt das Thema Work-Life-Balance in unserer HR-Strategie eine zentrale Rolle ein. Im Jahr 2020 haben wir, auch im Zuge der Corona-Pandemie, für unsere Angestellten großflächig Flexwork-Verträge eingeführt, die im Rahmen der jeweiligen Jobanforderungen eine maximale Flexibilisierung für die Umsetzung der individuellen Aufgaben ermöglichen. Für Eltern ist die Nutzung von Flexwork in Kombination mit flexiblen Arbeitszeitmodellen im Angestelltenbereich eine echte Erleichterung und Unterstützung. Kinder können so leichter betreut werden und private Erfordernisse geraten nicht ins Hintertreffen. Die Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort und teilweise auch -zeit kann somit Terminierungen im privaten Bereich erleichtern und einen echten Mehrwert für das Familienleben bieten. Mittags Kinder von der Schule abzuholen und sich um diese zu kümmern, um dann am Nachmittag die Arbeit nochmals aufzunehmen, ist gerade in vielen unserer Außendiensttätigkeiten weit verbreitet.

Familienfreundliche Arbeitszeiten

Im gewerblichen Bereich ermöglicht die unterschiedliche Kundenstruktur von Wackler und die damit verbundenen unterschiedlichen Reinigungsfenster insbesondere in Ballungsräumen zu den Lebensumständen passende Stellen. So haben die Mitarbeiter*innen bereits im Einstellungsprozess die Möglichkeit zu prüfen, welche Zeitfenster zu ihrem familiären Rhythmus passen. Durch klare und transparente Dienstplanung sind die Leistungszeiträume klar beschränkt und damit gut planbar. Diese Flexibilität und Verbindlichkeit ermöglicht es sowohl Männern als auch Frauen, ihre familiären Verpflichtungen mit der Arbeit zu verbinden. Dazu zählt natürlich auch ein existenzsicherndes Einkommen. Es muss für eine Mutter oder einen Vater stets auf gleiche Weise möglich sein, die Familie zu ernähren. Aus diesem Grund wird bei Wackler der Gleichberechtigung ein hoher Stellenwert beigemessen. Es herrscht daher eine 100-prozentige Gleichberechtigung bei den Löhnen und eine klare Lohnstruktur, welche sowohl an die Aufgabe als auch die Qualifikationen geknüpft ist.

Indikatoren und Kennzahlen

Im Rahmen der Familienfreundlichkeit betrachten wir im Wesentlichen zwei Indikatoren. Zum einen möchten wir die Arbeitsplatzsicherheit feststellen, die wir durch den Anteil unserer Angestellten mit unbefristeten Arbeitsverträgen operationalisieren. Zum anderen betrachten wir zur Feststellung der Flexibilität den Anteil der Angestellten, denen mobiles Arbeiten (Flex-Work) zur Verfügung steht.

Statement einer Mitarbeiterin der Wackler Group

Melanie Eichhorn

Niederlassungsleiterin
Wackler Personal-Service GmbH

„Dank Wackler kann ich **flexibel von zu Hause** aus arbeiten.“

„Schon in jungen Jahren wusste ich, Stillstand ist nichts für mich. Dann wurde ich Mutter. Für viele heißt das: Aus der Traum von der Karriereleiter. Ich habe lange gesucht, bis ich den Arbeitgeber gefunden habe, der mich als Nachwuchsführungskraft fördert und fordert und es mir dennoch erlaubt, für meine Familie da zu sein. Zwischen Meetings und Elternabenden, zwischen Außendienst und Eishockey, dank der Wackler Personal-Service GmbH muss ich mich nicht entscheiden, ich kann beides vereinen. Die Kita hat geschlossen? Dank Homeoffice-Möglichkeit kann ich meine Niederlassung führen und für mein Kind da sein. Mein Sohn ist krank? Es sind keine Rechtfertigungen notwendig, seitens der Vorgesetzten herrscht nur Verständnis. Ich bin meinem Arbeitgeber und meinen Vorgesetzten dankbar, dass sie mir das ermöglichen.“

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Arbeitsplatzsicherheit	Anteil an Angestellten mit unbefristetem Arbeitsvertrag	99 %	99 %	>90 %	2025
Flexibilität am Arbeitsplatz	Anteil an Angestellten denen mobiles Arbeiten (Flex-Work) zur Verfügung steht	99 %	99 %	>90 %	2025

MITARBEITER*INNEN – UNSER INVEST IN DIE ZUKUNFT

Unter dem Leitsatz „Der Mensch im Mittelpunkt“ erachten wir unsere Mitarbeiter*innen als unsere wertvollste Ressource. Gerade im personalintensiven Dienstleistungsbereich können wir als Unternehmen nur so gut sein, wie unser Team vor Ort. Daher verstehen wir es als eine unserer Kernaufgaben, alle Mitarbeiter*innen intensiv zu schulen und auf die unterschiedlichen Aufgaben im Unternehmen vorzubereiten. In Zeiten, in denen die Neubesetzung von Stellen eine zunehmende Herausforderung darstellt und die Anforderungen unserer Kunden weiter steigen, ist die Förderung unseres vorhandenen Personals umso existenzieller für unseren langfristigen Erfolg. Daher haben wir nicht nur den Prozess zur Personalgewinnung weiterentwickelt, sondern im Bereich Human Resources eine weitere Stelle für das Thema Learning & Development geschaffen.

Personalgewinnung

In den vergangenen Jahren haben wir uns intensiv mit der Optimierung unseres Bewerbermanagements beschäftigt, um einen reibungslosen, effizienten und bewerberfreundlichen Prozess sicherzustellen. Wir sind uns stets bewusst, dass es Herausforderungen gibt, welche die Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt verschärfen, wie beispielsweise der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, die Konkurrenz um Talente und steigende Erwartungshaltungen der Kandidat*innen. Sie suchen nach Unternehmen mit einer starken Unternehmenskultur, flexiblen Arbeitsbedingungen sowie Entwicklungsmöglichkeiten. Nachhaltiges Handeln eines Unternehmens ist ebenfalls ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium. Unternehmen, die diesen Anforderungen nicht gerecht werden, haben es schwer, geeignete Kandidat*innen zu finden.

In den beiden Jahren 2023/2024 haben wir uns deshalb ambitionierte Ziele gesetzt, um im Recruiting erfolgreich zu bleiben und die besten Fachkräfte zu gewinnen. Wir analysieren und optimieren stetig unsere Prozesse, vereinheitlichen bundesweit unser Anforderungsprofil für verschiedene Stellen und verbessern durch kontinuierliche Abstimmung zwischen Hiring Manager und Recruiter die Personalauswahl.

Eine weitere wichtige Maßnahme war die Analyse unserer Arbeitgebermarke und die damit verbundene Wahrnehmung von Mitarbeiter*innen und potenziellen Kandidat*innen. Dazu haben wir Umfragen durchgeführt, um ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, wie unser Unternehmen von der Belegschaft und Kandidat*innen wahrgenommen wird. Auf Basis der Ergebnisse dieser Analyse konnten wir dann gezielt an unseren Stärken arbeiten und eventuelle Schwächen oder Wahrnehmungslücken in der Außendarstellung des Unternehmens beheben. Ein weiteres Ziel war die Überprüfung unserer aktuellen Recruiting-Kommunikation. Hierbei haben wir unsere Stellenausschreibungen, Job-Portale und andere Kanäle analysiert, über die wir potenzielle Kandidat*innen ansprechen. Wir möchten sicherstellen, dass wir klare, ansprechende und transparente Botschaften kommunizieren, die die Werte und Ziele unseres Unternehmens widerspiegeln. Darüber hinaus werden wir auch die aktuellen Recruiting-Trends beobachten und auf diese reagieren. Dazu gehört beispielsweise zunehmender Einsatz von künstlicher Intelligenz. Wir möchten sicherstellen, dass wir auf dem neuesten Stand der Entwicklungen bleiben und unsere Recruiting-Strategien entsprechend anpassen. Insgesamt sind wir überzeugt, dass unser Engagement im Bereich Bewerbermanagement nicht nur zur Gewinnung der besten Talente beitragen wird, sondern auch ein wichtiger Faktor für die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens ist.

Learning & Development – strategischer Erfolgsfaktor und ein Invest in die Zukunft

Um in Zukunft noch gezielter und systematischer in die Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden im Sinne der Unternehmensstrategie zu investieren, hat Wackler den Bereich Learning & Development im Bereich Human Resources etabliert. Die zentrale Aufgabe von Learning & Development liegt darin, neue Mitarbeitende an Wackler zu binden, die vorhandenen Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeitenden zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen nicht nur zu erhalten, sondern vor allem weiterzuentwickeln und bei Bedarf in verantwortungsvollere Funktionen zu befördern. HR agiert somit als strategischer Partner für die Unternehmensbereiche und unterstützt diese entsprechend ihren Bedürfnissen und Anforderungen bei der Organisations- und Personalentwicklung sowie bei der Prozessgestaltung. Ziel und strategischer Auftrag an Learning & Development ist es, die Mitarbeitenden dauerhaft an das Unternehmen zu binden, ihre Leistungsfähigkeit weiterzuentwickeln und insbesondere die Motivation und das Engagement zu stärken. Unser Anspruch besteht darin, die Anforderungen aus der Arbeitswelt mit den Potenzialen der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen.

Diese Anforderungen ergeben sich aus der Unternehmensstrategie und den innovativen Veränderungen. Learning & Development initiiert, konzipiert, begleitet und überwacht diesen Entwicklungsprozess sowohl unternehmensweit als auch in den einzelnen Geschäftsbereichen.

Die Aufgaben des Bereichs Learning & Development für die Jahre 2023/24 leiten sich aus den konsolidierten Qualifizierungsbedarfen der Jahresmitarbeitergespräche ab, die in Maßnahmen eines Weiterbildungsprogramms mündeten, der Gestaltung eines Nachwuchskräfte-Entwicklungsprogramms für gewerbliche Mitarbeitende, sowie aus unterjährigen Unternehmensentwicklungen, wie beispielsweise Maßnahmen zur Reduzierung der Frühfluktuation im Angestelltenbereich. Auch haben wir den Auftrag auszubilden.

Daraus ergeben sich folgende Themenschwerpunkte:

Training und Qualifizierung

Einführung eines unternehmensweit gültigen Weiterbildungsprozesses und -programms im Rahmen der Wackler Akademie, dass jährlich angepasst wird.

Onboardingprozesse für Mitarbeitende und Management

Im Rahmen des Onboardingprozesses haben wir ein spezielles Onboarding-Coaching für das mittlere und obere Management entwickelt, mit dem Ziel:

- Rasche und wirksame Unterstützung des oberen Managements bei der Integration,
- Vermeidung der kostenintensiven Fluktuation,
- Stärkung der Führungskompetenz,
- Förderung der persönlichen Weiterentwicklung,
- Erfolgreiche Integration und Bindung an das Unternehmen.

Zusätzlich wurde ein einheitlicher Onboardingprozess für Mitarbeitende und Führungskräfte im Angestelltenbereich eingeführt, der verbindliche Gespräche innerhalb der Probezeit, wie das Erstgespräch, Monatsgespräch, 100-Tage-Gespräch und Abschlussgespräch umfasst.

Das Jahresmitarbeitergespräch

Monitoring und Auswertung der Jahresmitarbeitergespräche und Ableitung von Maßnahmen

Förderprogramme für Nachwuchskräfte

Zur Sicherstellung des wirtschaftlichen Wachstums der Wackler Group hat die Entwicklung qualifizierter Führungskräfte aus den eigenen Reihen hohe Priorität. Die Förderung und Entwicklung zukünftiger Leistungsträger*innen ist ein Garant für die langfristige Bindung an das Unternehmen. Im Jahr 2023 wurde erstmals ein Projekt initiiert, das sich an gewerbliche Mitarbeitende richtet und ihnen eine Perspektive als Führungskräfte bietet. Neun Teilnehmer*innen haben das Programm durchlaufen, wobei sechs von ihnen sich in eine verantwortungsvollere Führungsposition entwickelt haben.

Ausbildung

Auch die Ausbildung liegt uns sehr am Herzen. In den Jahren 2023/24 bilden wir Auszubildende in verschiedenen Gesellschaften der Wackler Group aus. Die Ausbildungsschwerpunkte liegen weiterhin in den Berufsbildern "Kauffrau/-mann für Büromanagement" und "Kauffrau/-mann für Personaldienstleistung", Fachinformatik sowie Gebäudereinigung. Mit gezielten Maßnahmen wollen wir talentierte Nachwuchskräfte fördern und ihnen eine solide Grundlage für ihre berufliche Zukunft bieten, um sie je nach Neigung und Potenzial nach ihrer Ausbildung unternehmensintern einzusetzen, wie beispielsweise Fachinformatiker*innen, Kaufleute für Büromanagement oder Gebäudereiniger*innen im Jahr 2024.

Diese Maßnahmen und Programme sind für das Unternehmen essenziell, um nicht nur die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeitenden zu steigern, sondern auch ihre langfristige Bindung an das Unternehmen zu sichern.

WACKLER-WEITERBILDUNGSKATALOG

Das Weiterbildungsprogramm im Rahmen der Wackler-Akademie

Die Wackler-Akademie hat sich im Jahr 2023/24 kontinuierlich weiterentwickelt. Innerhalb eines unternehmensweit gültigen Weiterbildungsprogramms wurden Themen aus den Bereichen Organisationsentwicklung und Nachhaltigkeitsthemen wie CSR und Klimaschutz unter einem Dach zusammengefasst. Zu den Erweiterungen gehören die Erfassung und Aufnahme von Qualifizierungsbedarfen aus Jahresmitarbeitergesprächen, Nachwuchskräfte- und Ausbildungsprogramme, das Fit-for-Job-Programm für Service Manager*innen und Bereichsleiter*innen sowie unterjährige Bildungserfordernisse aus der operativen Arbeit und der Unternehmensentwicklung. Besondere Schwerpunkte liegen auf zielgruppenspezifischen und bedarfsorientierten Angeboten zur Stärkung und gezielten Förderung der Führungskompetenzen, insbesondere bei neu ernannten oder beförderten Funktionen, und der Teamarbeit.

Indikatoren und Kennzahlen

Mit der neu geschaffenen Stelle Learning & Development wurden die Indikatoren und Kennzahlen angepasst, um die Förderung von Mitarbeiter*innen und die Qualität unseres Schulungs- und Weiterbildungsprogramms besser abbilden zu können. Unabhängig von den für alle verpflichtenden Schulungen fokussieren wir uns verstärkt auf die individuelle Weiterbildung jedes/r einzelnen Mitarbeiters/Mitarbeiterin. Darüber hinaus sollen die neu entwickelten Jahresgespräche Potentiale finden und fördern.

1. Anzahl der internen Beförderungen

2. Anzahl Inhouse durchgeführter Weiterbildungstage

3. Jahresmitarbeitergespräche/angestellte Mitarbeiter*innen

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2024	Zielsetzung	Zieljahr
Potenzialförderung	Anzahl der internen Beförderungen	Ab 2024 erhoben	25	> 10	2025
Weiterbildungsangebot	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die zum Thema Vielfalt, Diskriminierung und Belästigung geschult wurden	Ab 2024 erhoben	99 %	> 95 %	2025
	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die eine kompetenzbezogene Schulung erhalten haben	Ab 2024 erhoben	95 %	> 95 %	2025
	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die in Geschäftsethik geschult wurden	Ab 2024 erhoben	90 %	> 90 %	2025
	Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeiter	Ab 2024 erhoben	3,35	4	2025
Mitarbeiterbindung	Jahresmitarbeitergesprächquote (Angestellt)	55 %	45 %	80 %	2025

WACKLER AKADEMIE – PERSONALENTWICKLUNG BEI WACKLER

Ausbildung

Wir bilden aus zum/r:
Gebäudereiniger*in
Kaufmann/-frau für Büromanagement
Fachinformatiker*in

begleitet durch unser
Wackler Ausbildungsprogramm

Qualifizierung

Onboarding-Programme
Fachbezogene Qualifizierung
rund um das Thema Gebäudereinigung
Zusatzqualifikationen:
- Fachwirt*in für Reinigung & Hygienetechnik
- Fachwirt*in CSR & Klimaschutz

Weiterbildung zum/r Meister*in
Zielgruppenspezifisches **Fit-for-Job-** und **Weiterbildungsprogramm**

Karriere

Potenzialdiagnostik
Management-Coaching
Führungskräfte-Entwicklung
Teamentwicklung
Förderprogramm für Nachwuchsführungskräfte im gewerblichen Bereich

PRÜFUNGSVERMERK

Prüfungsurteil

Die Geschäftsführung der WACKLER GROUP hat uns beauftragt, den vorgelegten Nachhaltigkeitsbericht 2023/2024 einer prüferischen Durchsicht zu unterziehen sowie über das Ergebnis unserer dieser schriftlich Bericht zu erstatten.

Der Auftrag war darauf gerichtet, mit einer gewissen Sicherheit ausschließen zu können, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Wackler Holding SE für das Geschäftsjahr 2023/2024 bei kritischer Würdigung in wesentlichen Belangen nicht mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben aufgestellt worden ist. Die drei6null Zirch & Partner mbB wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den Entwurf eines IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 stehen.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der WACKLER GROUP für das Geschäftsjahr 2023/2024 einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum 2023/2024 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Wackler Holding SE erteilten Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Wackler Holding SE über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Wackler Holding SE gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Die Bescheinigung zu dem von uns einer prüferischen Durchsicht unterzogenen Nachhaltigkeitsberichts enthält keine Ergänzungen.

Der vollständige Prüfbericht befindet sich im Anschluss an dieses Dokument.

Augsburg, den 21.07.2025

drei6null Zirch & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Paul Hairbucher
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

GRI- Inhaltsindex

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Quelle	Link
102-1	Name der Organisation	Seite 6	www.wackler-group.de
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seite 15	www.wackler-group.de
102-3	Hauptsitz der Organisation	Seite 12	www.wackler-group.de/standorte/muenchen
102-4	Betriebsstätten	Seite 15	
102-5	Eigentumsverhältnisse & Rechtsform	Seite 6/15	www.wackler-group.de/impressum
102-6	Belieferte Märkte	Seite 12/14	
102-7	Größe der Organisation	Seite 12/13	www.wackler-group.de/standorte
102-8	Informationen zu Mitarbeiter*innen	Seite 60/61	
102-9	Beschreibung der Lieferkette	Seite 40/41	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette während des Berichtszeitraumes	Seite 9/10	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip (Risikomanagement)	Seite 26	
102-12	Externe Initiativen	Seite 21/51	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Seite 56	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seite 5	
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 17/18	www.wackler-group.de/ueber-uns
102-18	Führungsstruktur	Seite 66/67	www.wackler-group.de/geschaeftsleitung
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Seite 7	
102-41	Tarifverträge	Seite 43	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seite 6/7	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seite 6/7	
102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	Seite 8	
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entalitäten (Tochtergesellschaften)	Seite 6	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seite 6	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 8	

GRI-Indikator	Berichtszyklus	Seite 6	
102-48	Neudarstellung von Informationen	Nein - analog 2019/2022/2024	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Nein - siehe Seite 6	
102-50	Berichtszeitraum	Seite 6	
102-51	Datum des letzten Berichts	Seite 6	
102-52	Berichtszyklus	Seite 6	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 76	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seite 6	
102-55	GRI-Inhaltsindex Seite	Seite 72/73	
102-56	Externe Prüfung	Seite 70 (Prüfvermerk)	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 6	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 22/23/24	www.wackler-group.de/qualitaet
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 22/23/24	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seite 40/41	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seite 48	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seite 48	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 62/63	www.wackler-group.de/mitarbeiter-login
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 62/63	www.wackler-group.de/mitarbeiter-login
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	Seite 62/63	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seite 68	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seite 68/69	

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Betriebliches Mobilitätsmanagement	BMM
Digitales Objekthandbuch	DOH
Enterprise Content Management	ECM
Global Reporting Initiative	GRI
Integriertes Managementsystem	IMS
Sustainable Development Goals	SDGs
Corporate Social Responsibility	CSR
Wackler Service Group	WSG
Wackler Facility Management	WFM
Wackler Security	WS
Wackler Personal-Service	WPS
ConClimate GmbH	CCG
Arbeitsschutzausschuss	ASA
Community of Practice Projektmanagement	COP PM
Enterprise Resource Planning	ERP
Elektronischer Leitz Ordner	ELO
Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	LkSG
Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes	PEFC
Forest Stewardship Council	FSC
Science Based Targets	SBTi
Worldwide Harmonised Light-Duty Vehicles Test Procedure	WLTP
Neuen Europäischen Fahrzyklus	NEFZ

Presse-/Kontaktdaten:

WACKLER

Julia Thoms, Leitung Marketing & Kommunikation
Schatzbogen 39 | 81829 München | +49 (0) 89 420490-0 | j.thoms@wackler-group.de

Wir leisten einen Klimaschutzbeitrag, seit 2018 auf dem Weg zu Net-Zero.
vermeiden, reduzieren, schützen
Scope 1-3 I ConClimate.de/KSQHEO

Die Wirtschaftsprüfer und
Steuerberater aus dem Glaspalast

dreisechsnull

BERICHT
über die

PRÜFERISCHE DURCHSICHT

des Nachhaltigkeitsberichts
2023/2024

WACKLER HOLDING SE
München

dreisechsnull Zirch & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Beim Glaspalast 1
86153 Augsburg

t 0821 25796-0
f 0821 25796-30
www.dreisechsnull.de

Sitz der Partnerschaft: Augsburg
Amtsgericht Augsburg: PR 48

Inhaltsverzeichnis

A. AUFTRAG UND AUFTRAGSDURCHFÜHRUNG 2

1. Auftraggeber und Auftragsabgrenzung 2

2. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter 2

3. Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualität 3

4. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers 3

B. ERGEBNIS DER ARBEITEN UND BESCHEINIGUNG 5

ANLAGEN ZUM ERSTELLUNGSBERICHT

Anlage 1: Nachhaltigkeitsbericht 2023 / 2024 – Wackler Group 6

Anlage 2: Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfung 83

A. AUFTRAG UND AUFTRAGSDURCHFÜHRUNG

1. Auftraggeber und Auftragsabgrenzung

Die Geschäftsführung der

Wackler Holding SE,
München

- nachfolgend auch kurz "Gesellschaft" genannt -

hat uns beauftragt, den vorgelegten Nachhaltigkeitsbericht 2023 / 2024 einer prüferischen Durchsicht zu unterziehen sowie über das Ergebnis unserer prüferischen Durchsicht schriftlich Bericht zu erstatten.

Der Auftrag war darauf gerichtet, mit einer gewissen Sicherheit ausschließen zu können, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Wackler Holding SE für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 bei kritischer Würdigung in wesentlichen Belangen nicht mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben aufgestellt worden ist.

2. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Wackler Holding SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den GRI-Kriterien genannten Grundsätzen sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten falschen Angaben ist.

Unser Auftrag zur prüferischen Durchsicht des Nachhaltigkeitsbericht umfasste keine über die Auftragsart hinausgehenden Tätigkeiten und damit auch keine erweiterten Verantwortlichkeiten als Wirtschaftsprüfer.

3. Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualität

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.
Die drei6null Zirch & Partner mbB wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den Entwurf eines IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 stehen.

4. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben im Bericht abzugeben.
Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum 2023 / 2024 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.
Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Zeitliche Einteilung der durchgeführten Prüfungshandlungen

B. ERGEBNIS DER ARBEIT UND BESCHEINIGUNG

An die Wackler Holding SE:

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der Wackler Holding SE für das Geschäftsjahr 2023 / 2024 einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum 2023 / 2024 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Wackler Holding SE erteilten Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Wackler Holding SE über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Wackler Holding SE gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Die Bescheinigung zu dem von uns einer prüferischen Durchsicht unterzogenen Nachhaltigkeitsberichts enthält keine Ergänzungen.

Augsburg, den 21.07.2025

drei6null Zirch & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Paul Hairbucher
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

Allgemeine Auftragsbedingungen

für
Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2024

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich in Textform vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber. Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen Vereinbarung in Textform.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten Erklärung in gesetzlicher Schriftform oder einer sonstigen vom Wirtschaftsprüfer bestimmten Form zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags in gesetzlicher Schriftform oder Textform darzustellen hat, ist allein diese Darstellung maßgebend. Entwürfe solcher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders gesetzlich vorgesehen oder vertraglich vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie in Textform bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der in Textform erteilten Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Ein Nacherfüllungsanspruch aus Abs. 1 muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Nacherfüllungsansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist der Anspruch des Auftraggebers aus dem zwischen ihm und dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis auf Ersatz eines fahrlässig verursachten Schadens, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt. Gleiches gilt für Ansprüche, die Dritte aus oder im Zusammenhang mit dem Vertragsverhältnis gegenüber dem Wirtschaftsprüfer geltend machen.

Alle Rechte vorbehalten. Ohne Genehmigung des Verlages ist es nicht gestattet, die Vordrucke ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem oder elektronischem Wege zu vervielfältigen und/oder zu verbreiten.
© IDW Verlag GmbH · Tersteegenstraße 14 · 40474 Düsseldorf. 50341/1

Lizenziert für/Licensed to: drei6null Zirch & Partner mbB | 4332998 | AV00017549

(3) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(4) Der Höchstbetrag nach Abs. 2 bezieht sich auf einen einzelnen Schadensfall. Ein einzelner Schadensfall ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden.

(5) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der in Textform erklärten Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

(6) § 323 HGB bleibt von den Regelungen in Abs. 2 bis 5 unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit in gesetzlicher Schriftform erteilter Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte wesentliche Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen Vereinbarung in Textform umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

a) Ausarbeitung und elektronische Übermittlung der Jahressteuererklärungen, einschließlich E-Bilanzen, für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlichen Aufstellungen und Nachweise
b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger Vereinbarungen in Textform die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer und Einheitsbewertung sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer und Grunderwerbsteuer,
b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.

Lizenziert für/Licensed to: drei6null Zirch & Partner mbB | 4332998 | AV00017549