

2021/2022

# Nachhaltigkeitsbericht

WACKLER GROUP

Facility Management • Gebäudereinigung • Security • Personal-Service

ConClimate – Consulting für Klima und Umwelt

# INHALT

## Eine Reise durch die Wackler Welt

- 05 Unsere Motivation
- 06 Unsere Berichtsstruktur
- 06 Unser Reporting-Prozess
- 09 Unsere Nachhaltigkeits-Highlights in 2021/2022

## Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister

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

## Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber

- 59 Wackler als Arbeitgeber
- 60 Unsere Mitarbeiter\*innen in Zahlen
- 62 Höchstes Gut: Sicherheit und Gesundheit
- 64 Familie in den Fokus bringen
- 66 Mitarbeiter\*innen – unser Invest in die Zukunft

## 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

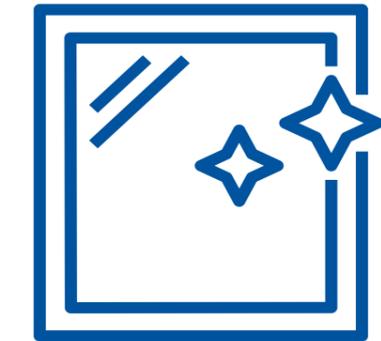
## Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz

- 46 Auf dem Weg Richtung Net Zero
- 52 Elektromobilität im Fokus
- 54 Unsere Überzeugung teilen
- 57 Unsere Mitgliedschaften für Umwelt und Klimaschutz

<b>Prüfungsvermerk</b>	<b>70</b>
<b>GRI-Inhaltsindex</b>	<b>72</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>74</b>

## Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner

- 26 Für jede Situation gewappnet
- 29 Die Zukunft kann kommen





# Eine Reise durch die Wackler Welt

## UNSERE MOTIVATION

### Sehr geehrte Damen und Herren,

die 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) nehmen Regierungen, Unternehmen und die Menschen weltweit in die Verantwortung. Jedoch hat sich seit der Unterzeichnung der Ziele 2015 wenig getan, ganz im Gegenteil. In einer Welt, die mit den Herausforderungen des Klimawandels und sozialer Ungleichheit konfrontiert ist, ist nachhaltiges und ressourcenschonendes Handeln für uns von besonderer Bedeutung. Als Vorstand/CEO der Wackler Holding SE sehe ich es als meine persönliche Verantwortung, einen positiven Wandel zu bewirken und einen bestmöglichen Beitrag für eine lebensfördernde Zukunft zu leisten.

Unser Nachhaltigkeitsbericht gibt einen tiefen Einblick in unsere Aktivitäten und Fortschritte auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft. Wir sind stolz auf das, was wir bisher erreicht haben, wissen aber auch, dass noch einiges an Arbeit vor uns liegt.

Unser Fokus liegt darauf, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu minimieren und eine positive soziale Wirkung zu erzielen. In Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern entwickeln wir Prozesse, um die Energieintensität in der Gebäudereinigung nachhaltig zu reduzieren und zugleich den Ressourcenverbrauch bei unseren Kunden zu minimieren. Auch faire Arbeitsbedingungen entlang unserer Wertschöpfungskette sind ein zentrales Anliegen in unserem Nachhaltigkeitsmanagement.

Unser Team spielt bei diesem Anspruch eine entscheidende Rolle. Getreu unserem Leitbild „Der Mensch im Mittelpunkt“ möchte ich allen Mitarbeitenden danken, die mit ihrer Leidenschaft und ihrem Engagement zum Erfolg unserer Nachhaltigkeitsinitiativen beitragen. Es freut mich sehr zu sehen, wie wir im Miteinander täglich daran arbeiten, unsere Vision einer besseren Zukunft zu verwirklichen.

Der folgende Fortschrittsbericht markiert nach unserer Erstberichterstattung für 2019/2020 einen wichtigen Meilenstein auf unserer Reise, die noch lange nicht zu Ende sein wird. Er zeigt, was wir bisher erreicht haben und was wir noch tun können. CO<sub>2</sub> vermeiden, reduzieren und kompensieren ist der eine Weg, zudem möchten wir unsere Erfahrungen mit möglichst vielen teilen und sie für die Möglichkeiten nachhaltigen Handelns begeistern. Ich lade Sie ein, einen Blick in den Bericht zu werfen und sich von unseren Initiativen und Ergebnissen inspirieren zu lassen.

Gemeinsam haben wir die anspruchsvolle Aufgabe, eine Welt zu gestalten, in der Klimaschutz, Umweltbewusstsein, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen.

Ihr  
**Peter Blenke**  
 Vorstand/CEO  
 Wackler Holding SE



Inhaltsverzeichnis	<b>Eine Reise durch die Wackler-Welt</b>	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	--	---	--	---	--	---	--

# BERICHTSSTRUKTUR UND REPORTING-PROZESS

## Unsere Berichtsstruktur

Die Wackler Holding SE mit Sitz am Schatzbogen 39 in 81829 München, bestehend aus vier Tochtergesellschaften, legt den Nachhaltigkeitsbericht zum zweiten Mal vor, in dieser Fassung für die Berichtsjahre 2021 und 2022. Er baut auf Erstberichterstattung für die Geschäftsjahre 2019/2020 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 vier Tochtergesellschaften mit ihren 38 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 oder 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

Der Prozess zur Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts begann im Februar 2023 in Zusammenarbeit mit unserer Tochtergesellschaft ConClimate GmbH. Im Sinne der Kontinuität baut die Berichterstattung auf die Stakeholdergruppen und die Wesentlichkeitsanalyse der Erstberichterstattung nach GRI für die Geschäftsjahre 2019/2020 auf. Die wesentlichen Themen finden sich folglich in der Struktur des vorliegenden Berichts wieder.

Der Bericht ist in erster Linie eine umfassende Bestandsaufnahme der relevanten Themenfelder, die in den Folgejahren als Referenzgröße herangezogen werden soll.

Darüber hinaus werden Indikatoren, Ziele und Maßnahmen zur systematischen Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten für die kommenden Berichtsjahre definiert.

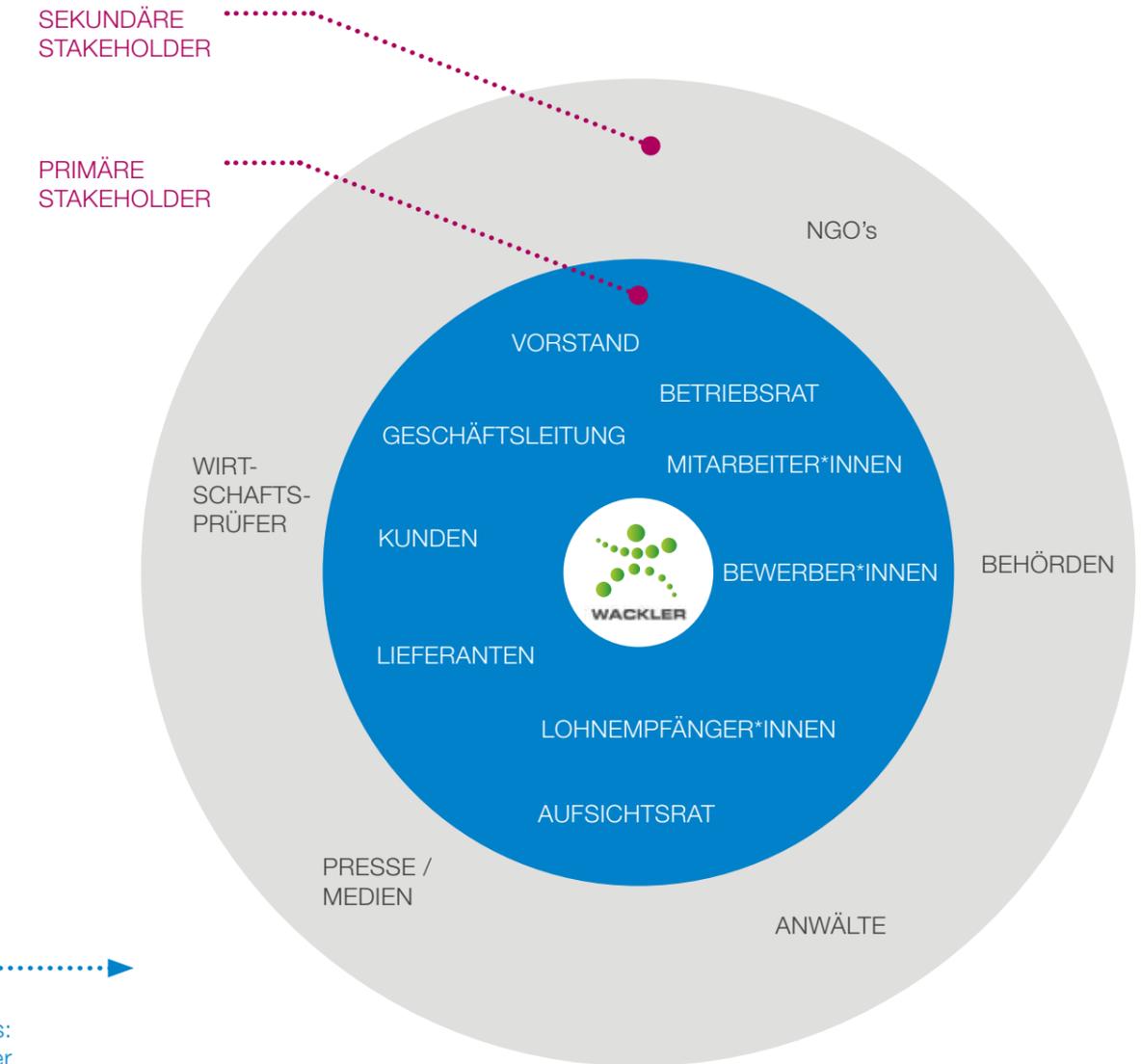


Abbildung rechts: wesentliche Stakeholder von Wackler



**2022: Wackler nominiert für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis (DNP)**

- Wackler war für den Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2022 in der Kategorie „Klima“ nominiert, Europas größte Auszeichnung für ökologisches und soziales Engagement und gehörte damit zu den TOP 100.
- Der Deutsche Nachhaltigkeitspreis zeichnet Unternehmen aus, die mit innovativen Produkten und Dienstleistungen, hohen ökologischen Standards in der Produktion oder besonderem sozialen Engagement in ihrer Lieferkette wirksame Beiträge zur Transformation leisten.

**2022: CEO Peter Blenke neues Mitglied bei Club of Rome (COR)**

- Die Deutsche Gesellschaft Club of Rome (COR) e.V. berief Wackler Vorstand/CEO Peter Blenke in den Kreis ihrer Mitglieder. Peter Blenke war bereits seit 2020 assoziiertes Mitglied in der gemeinnützigen Organisation. Mit der Berufung steht er in einer Reihe mit namhaften Wissenschaftlern und Persönlichkeiten wie Franz-Josef Radermacher, Claudia Kemfert, Ernst Ulrich von Weizsäcker und COR-Präsident Prof. Dr. Mojib Latif.
- Die Organisation versteht sich als multidisziplinäre Denkfabrik, die sich mit der Frage beschäftigt, wie eine lebensfördernde und nachhaltige Zukunft gestaltet sein muss und wie diese erreicht werden kann.

**2022: ConClimate berät über 100 Kunden**

- Andere Unternehmen in ihrem nachhaltigen Engagement zu unterstützen, ist ebenso zentrales Element der Nachhaltigkeitsstrategie von Wackler. Seit 2020 berät daher die Tochtergesellschaft ConClimate GmbH Unternehmen branchenübergreifend bei der Erstellung von CO<sub>2</sub>-Bilanzen, der Einführung von Nachhaltigkeitsstrategien sowie Reporting-Systemen und ermöglicht die nachhaltige Transformation für Unternehmen und ihre Produkte. Im November 2022 hat die ConClimate die Zusammenarbeit mit ihrem 100. Kunden begonnen.



Nachhaltigkeit als oberste Prämisse –  
Wackler als Unternehmen

# UNSERE WELT

Stand 12/2022



## Unsere Leidenschaft

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

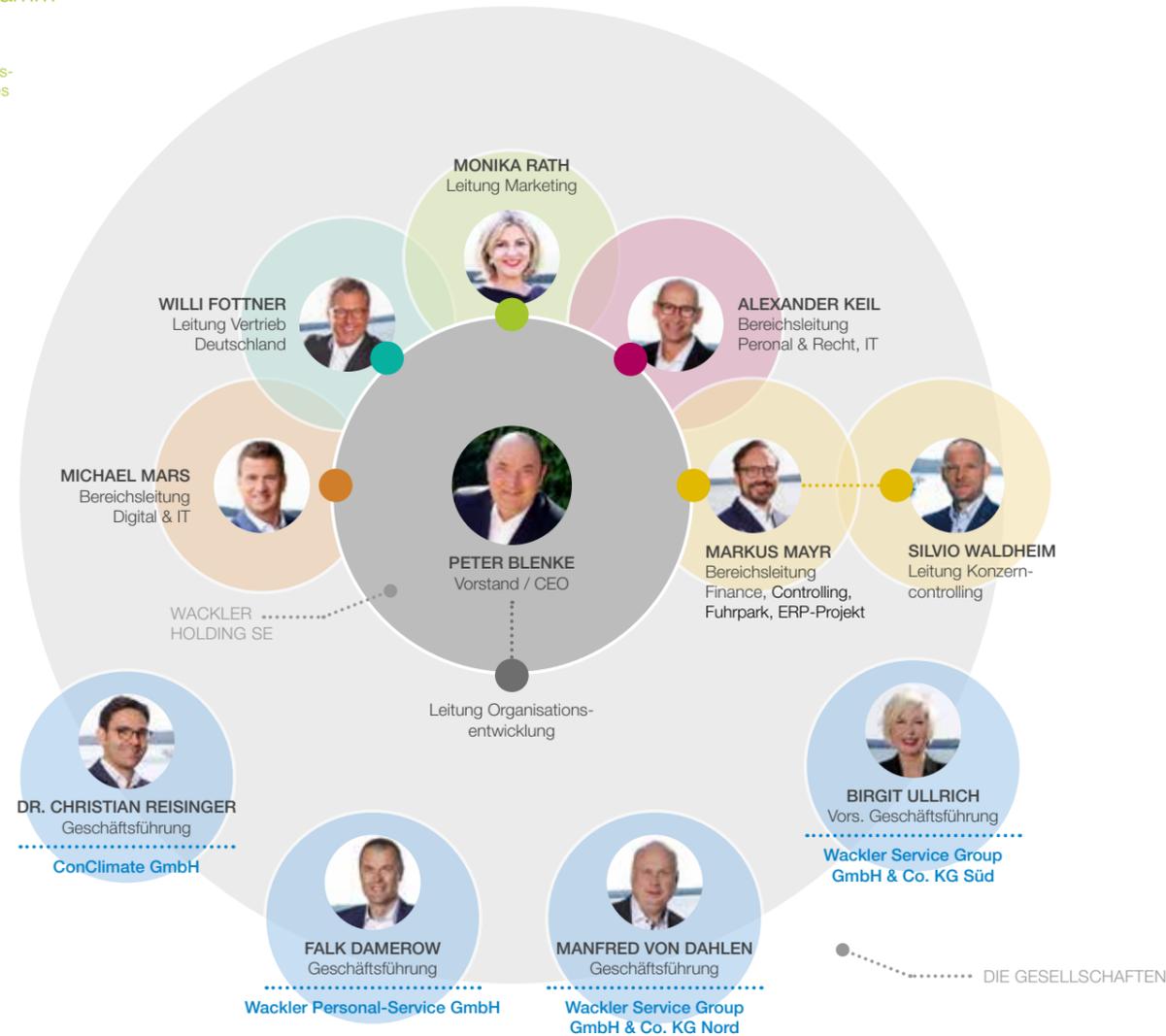
Gewachsen aus dem Nachhaltigkeitsengagement der letzten 13 Jahre kam 2019 zu dem bestehenden Leistungsspektrum mit der Gründung der ConClimate, ein eigenes Beratungsunternehmen für Klimaschutz und Nachhaltigkeit hinzu. Denn als wichtige Aufgabe sehen wir unser fundiertes Wissen und unsere Leidenschaft für zukunftsrelevante Themen auch mit unserem Netzwerk und unseren Kunden zu teilen.

## 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 7.000 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.

### Organigramm

des Geschäftsleitungskreises



Gut aufgestellt:  
Unsere Service-Gesellschaften

## Wackler Service Group Nord und Süd

### Gebäudereinigung

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

### WSG Süd

München (100 %) – kurz WSG Süd – mit der Komplementärin Friedrich Wackler GmbH (100 %)

- Infastrukturelles Gebäude-Management
- Technisches Gebäudemanagement
- Kaufmännisches Gebäudemanagement

### WSG Nord

Chemnitz (100 %) – kurz WSG Nord – mit der Komplementärin F. P. Wackler Chemnitz GmbH (100 %)

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



## Wackler Personal Service

- Arbeitnehmerüberlassung
- Personalvermittlung
- Personalberatung
- Recruiting Center

### WPS

(100 %) – kurz WPS – Zeitarbeit, Personalvermittlung und Personalberatung



## ConClimate

- CO<sub>2</sub>-Bilanzierung
- Strategische CO<sub>2</sub>-Reduktionsberatung
- Beratung bei der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien
- Begleitung bei der Strategieumsetzung
- Vermittlung von Zertifikaten zum Erreichen der Klimaneutralität
- Substain® Software für ESG-Reporting

### ConClimate

kurz CCG – Beratung für CSR und Klimaschutz



## UNSERE ÜBERZEUGUNG

Die Wackler Group ist ein leistungsstarkes, mittelständisches Dienstleistungsunternehmen mit langer Tradition. Seit 113 Jahren leben wir mit unseren kompetenten und engagierten Mitarbeiter\*innen die Freude am Service.

Wir bieten unseren Kunden stets bestmögliche Qualität und überzeugen sie immer wieder aufs Neue von unserer Verlässlichkeit und unserem Verständnis gegenüber ihren Ansprüchen und Bedürfnissen. Dafür sorgen unsere Mitarbeitenden mit ihrer Fachkenntnis, Flexibilität und Kunden- und Dienstleistungsorientierung. Damit das auch so bleibt, liegt unser Anspruch darin, stetig besser zu werden. Ein hohes Maß an Kosten-, Qualitäts-, Klima- 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.

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 integriertes und ethisches Verhalten als unabdingbare Voraussetzung an. Eine respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist für uns selbstverständlich. Die Grundsätze unseres Leitbildes "Der Mensch im Mittelpunkt" 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 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 überprüfen.

Wir setzen uns seit vielen Jahren konsequent für den Klimaschutz ein, haben Ende 2022 die Entwicklung wissenschaftsbasierter Reduktionsziele begonnen und gleichen seit 2018 unsere nicht-vermeidbaren Emissionen aus.

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

Die Wackler Group steht für Freude am Service. Das ist unser Antrieb und unser Markenversprechen. Für uns bedeutet das, unser Bestes zu geben. So sind wir zu einem der führenden Facility-Management-Unternehmen in Deutschland geworden, das neben dem umfassenden Service rund um Ihr Gebäude auch Personaldienstleistungen und Security Services anbietet. Mit der ConClimate GmbH bieten wir zudem Beratungsleistungen und Lösungen in den Themenbereichen Klimaschutz und Nachhaltigkeit. Wir sind ein zuverlässiger und starker Partner durch CO<sub>2</sub>-Ausgleich: menschlich, agil und stabil.

### 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 – sechsfach 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 über 110 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 Ansprüche 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 6.700 Mitarbeiter\*innen ab. Daher ist die Fort- und Weiterentwicklung in unserer eigenen 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:

- Über 113 Jahre Erfahrung
- Fünf Unternehmensbereiche
- Rund 7.000 Mitarbeiter\*innen
- Wackler Akademie
- Deutschlandweit 38 Standorte
- 6-fach zertifizierte Qualität
- Klimaneutrales Unternehmen



= BESTER SERVICE



= INNOVATIVE ANGEBOTE

## 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 stetig 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 CSR-Strategie.

### 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: die klimaneutralen und umweltfreundlichen Premium-Reinigungsservices
- New Work - New Clean: neue, individuelle Reinigungskonzepte in Zeiten von Homeoffice und Desksharing
- Reinigungs-Robotics und „Cleaning on demand“
- System- und prozessoptimierte Leistungsangebote für individuelle, maßgeschneiderte Lösungen

Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

## 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 38 Niederlassungen vertreten. Somit sind unsere rund 7.000 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.



## UNSERE STANDARDS

Schaubild:  
Übersicht über die Wackler 6-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 6-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.

Unsere Zertifizierungspartner GUT Cert und SGS-TÜV Saar führen jährliche Überwachungsaudits und alle drei Jahre Re-Akkreditierungen bei allen (100 %) Wackler-Gesellschaften und somit auch an allen Standorten durch, um sicherzustellen, dass die Qualitätsstandards kontinuierlich eingehalten werden.

Wackler wird aufgrund dieser Initiativen und Bemühungen ein hohes Niveau bei Qualitätsanspruch, Umweltbewusstsein, nachhaltigem Handeln und Mitarbeiterfürsorge bescheinigt.

Die fortlaufenden Verbesserungen und Weiterentwicklungen in den zertifizierten Bereichen werden gewissenhaft protokolliert. Die Synergie zwischen den einzelnen Standards und Normen komplettiert Wacklers Bild als äußerst verlässlichen Partner.

### 6-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. 2021 hat eine Re-Zertifizierung und 2022 das Überwachungsaudit 1 stattgefunden. Bei beiden wurden keine Abweichungen festgestellt.

Als Empfehlung wurde angemerkt, das IMS in der Führungsebene anzusiedeln. Dieser Empfehlung wurde nachgegangen

und nach der Bewertung durch den Geschäftsleitungskreis die notwendigen Schritte umgesetzt.

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. 2021 hat eine Re-Zertifizierung und 2022 das Überwachungsaudit 1 stattgefunden. Im April 2023 wird das Überwachungsaudit 2 erfolgen.

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<sub>2</sub>-Management dar, da durch die Reduzierung des Energiebedarfs auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen verringert werden.

Beim Überwachungsaudit 2 im Jahr 2021 und der Re-Zertifizierung in 2022 wurden keine Abweichungen festgestellt. Die Wackler Group wurde 2022 von GUT Cert rezertifiziert. Die Rezertifizierung bestätigt unsere fortwährende Verpflichtung zu einem nachhaltigen Umgang mit Energie und Umwelt. Als Anregung wurde die Ausweisung verschiedenen KPIs zur Heizungsenergie empfohlen. Nach interner Bewertung ergriffen wir geeignete Maßnahmen, um die notwendigen Schritte umzusetzen. Im April 2023 wird das Überwachungsaudit 1 erfolgen.

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. Die Angestellten werden jährlich unterwiesen.

2021 hat eine Re-Zertifizierung und 2022 das Überwachungsaudit 1 stattgefunden. Bei beiden wurden keine Abweichungen festgestellt. Im April 2023 wird das Überwachungsaudit 2 erfolgen.

Die **SCCP-Zertifizierung (Safety Certificate Contractors 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 ansprechen, um die Sicherheit der Mitarbeiter\*innen auch in externen Betrieben zu gewährleisten.

Beim Überwachungsaudit 2 im Jahr 2021 und der Re-Zertifizierung in 2022 wurden keine Abweichungen festgestellt. Im April 2023 wird das Überwachungsaudit 1 erfolgen.



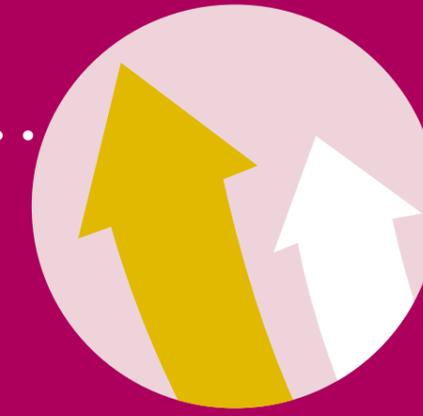
## PRÜFSIEGEL CSR

Unser fortwährendes Engagement im Bereich der Zertifizierungen wird durch das **Prüfsiegel "CSR – Gesicherte Nachhaltigkeit"** ergänzt. Diese Auszeichnung bestätigt 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, unsere Werte zu bewahren – sei es im Kleinen oder im Großen.

Im Februar 2022 wurde die Re-Zertifizierung nach di-no durchgeführt. Dabei wurden keine Abweichungen festgestellt.



Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--



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 der Krise – wie z. B. der Corona-Pandemie – rückten die Themen Resilienz und Krisenfestigkeit verstärkt in den Fokus. In ihrer 113-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 gewähr-

leistet, 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 das Risiko von Beeinträchtigungen durch IT-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 consequentes 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 Geschäftsleitungs-kreis sicher, dass Entscheidungen auf Basis fundierter aktueller 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 consequenten Ausbau unserer organisatorischen Wissensbasis:

#### Pflicht zu regelmäßigen Weiterbildungen und Wissenstransfer

Unsere Führungskräfte fördern den Wissenstransfer – Informationen weiterzugeben und sich selbst zu informieren, ist Aufgabe jedes und jeder 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 somit des Unternehmens. Deshalb ist eine partnerschaftliche Kooperation mit anderen Arbeitsbereichen und zwischen den Führungsebenen die wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Erfüllung unserer vielfältigen Aufgaben.

#### Regelmäßiger Austausch mit Netzwerkpartnern

Durch unsere Mitgliedschaften 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 auch zum betrieblichen Informationsaustausch genutzt wird. Durch das Intranet möchten wir Wissen gebündelt speichern, verfügbar machen und stetig ausbauen.

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

In einem RACI sind für jeden Prozess die beteiligten Personen und Systeme übersichtlich dargestellt. In dieser zentralen Matrix werden für alle unsere Prozesse klare Verantwortlichkeiten festgelegt nach den Rollen Responsible, Accountable, Consulted und Informed 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 2020	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Kundenzufriedenheit	Durchschnittliche Vertragsdauer der Kunden <sup>(1)</sup>	7 Jahre	7 Jahre	≥ 7 Jahre	Fortlaufend
Struktur der Mitarbeiter*innen	Durchschnittsalter Mitarbeiter*innen	Angestellte: 43 Lohnempfänger*innen: 46	Angestellte: 42 Lohnempfänger*innen: 45,8	beibehalten	Fortlaufend
	Frauen in Führungspositionen <sup>(2)</sup>	Mittleres/oberes Management: 46 % Geschäftsleitung: 18,2 % Frauenquote insgesamt: 68 %	Frauen in Führungspositionen: 53 % Frauenquote insgesamt: 68 %	gleichbleibend	Fortlaufend
Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen	Fluktuationsrate bei Angestellten nach Gesellschaften (WSG Süd, WSG Nord, Holding) <sup>(3,4)</sup>	WSG Süd: 23,2 % WSG Nord: 16,3 % Holding: 15,6 %	WSG Süd: 26,1 % WSG Nord: 26,2 % Holding: 25,4 %	< 18 % je Gesellschaft	Fortlaufend
HR-Prozesse	Time-to-fill	Angestellte: 60 Tage Lohnempfänger*innen: 5-10 Tage <sup>(5)</sup>	Angestellte: 63 Tage Lohnempfänger*innen: 5-10 Tage <sup>(5)</sup>	60 Tage	Fortlaufend
Einarbeitung in den Aufgabenbereich/Integration in das Unternehmen	Frühfluktuationsquote (Angestellte)	Neu ab 2022	25 %	20 %	Fortlaufend
HR-Prozesse	Zufriedenheit der Bewerber*innen (Angestellte - Kununu Bewertung)	Neu ab 2022	4,2	4,2	Fortlaufend

<sup>(1)</sup> bei WSG-Gesellschaften, da für andere Gesellschaften nicht zutreffend oder nicht erfassbar | <sup>(2)</sup> gilt ab Teamleitung | <sup>(3)</sup> bei allen Gesellschaften > 50 Angestellte | <sup>(4)</sup> Schätzwert, da Vakanzen aus Poolstellen besetzt werden, sodass laufend gesucht wird

## 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, Robots, Cobots, 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 nutzer-

orientiert 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, denn 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 von Sonderaufträgen anbieten. Unsere Mitarbeiter\*innen werden mittels eines digitalen Prozesses eingestellt und auch Unterweisungen werden mit elektronischer Unterschrift in unserem ERP-System dokumentiert. Mit diesen Maßnahmen beschleunigen und digitalisieren wir nicht nur Prozesse, sondern sparen jährlich auch ca. 110.000 Seiten Papier ein.

Darüber hinaus setzen wir auch in der kundenorientierten Steuerung unserer Dienstleistungen in hohem Maße auf digitale Prozesse. Zum einen folgen wir durch den Einsatz moderner und appbasierter Qualitätssicherungs-Tools dem

Branchentrend und bieten unseren Kunden zeitgemäße und praxisorientierte Prozesse zur Optimierung unserer Dienstleistung an.

Zum ändern sind wir mit unserem digitalen Objekthandbuch einen weiteren entscheidenden Schritt in der Prozessoptimierung gegangen. In der Anwendung sind hier alle objekt- und auftragsbezogenen Informationen auf tagesaktuellem Stand hinterlegt. Darüber hinaus werden sowohl das Qualitäts- als auch das damit verbundene Reklamationsmanagement über das System gesteuert. Sicherheitsaspekte, wie Erste-Hilfe-Informationen, objektbezogene Gefährdungs- und Belastungsanalysen sowie Sicherheitsdatenblätter der eingesetzten Reinigungsmittel sind jederzeit abrufbar und auf dem neuesten Stand. Das dadurch implementierte digitale Monitoring trägt zur schnellen Erkennung, Analyse und Behebung von Fehlerquellen bei und steigert so die Kundenzufriedenheit. Die mobile Aufnahme erbrachter Reinigungsleistungen und die mobile Datenerfassung zur Steuerung von Instandhaltungsleistungen sowie mobile Qualitätsprüfungen bieten Transparenz gegenüber den Kunden und damit Sicherheit.

Neben dem Vorteil der Aktualität und der Transparenz, schützen wir Umwelt und Klima, indem wir durch die Digitalisierung Papier und Toner einsparen, der sonst für die Bereitstellung analoger Objekthandbücher benötigt würde.

# MEGATRENDS

### „Wissenskultur“

- Wackler Akademie
- Onlineschulungen
- eRecruiting
- Navision-App
- eLearning
- Kundenportal

### „Konnektivität“

- Digitales Objekthandbuch
- Digitales Praxishandbuch
- Maschinen mit GPS
- Ticket-Systeme
- Elektronische Qualitätssicherungssysteme

### „Gesundheit“

- Digitale Arbeitsschutzstandards
- Work-Life-Balance
- Cleaning on Demand
- Gesundheitsschutztag

### „Neo-Ökologie“

- Klimaneutralität
- Klimafit-Schulungen
- Wackler GREEN CLEAN
- Umwelt- und Klimaschutzberatung (CSR-Strategie)

### „Sicherheit“

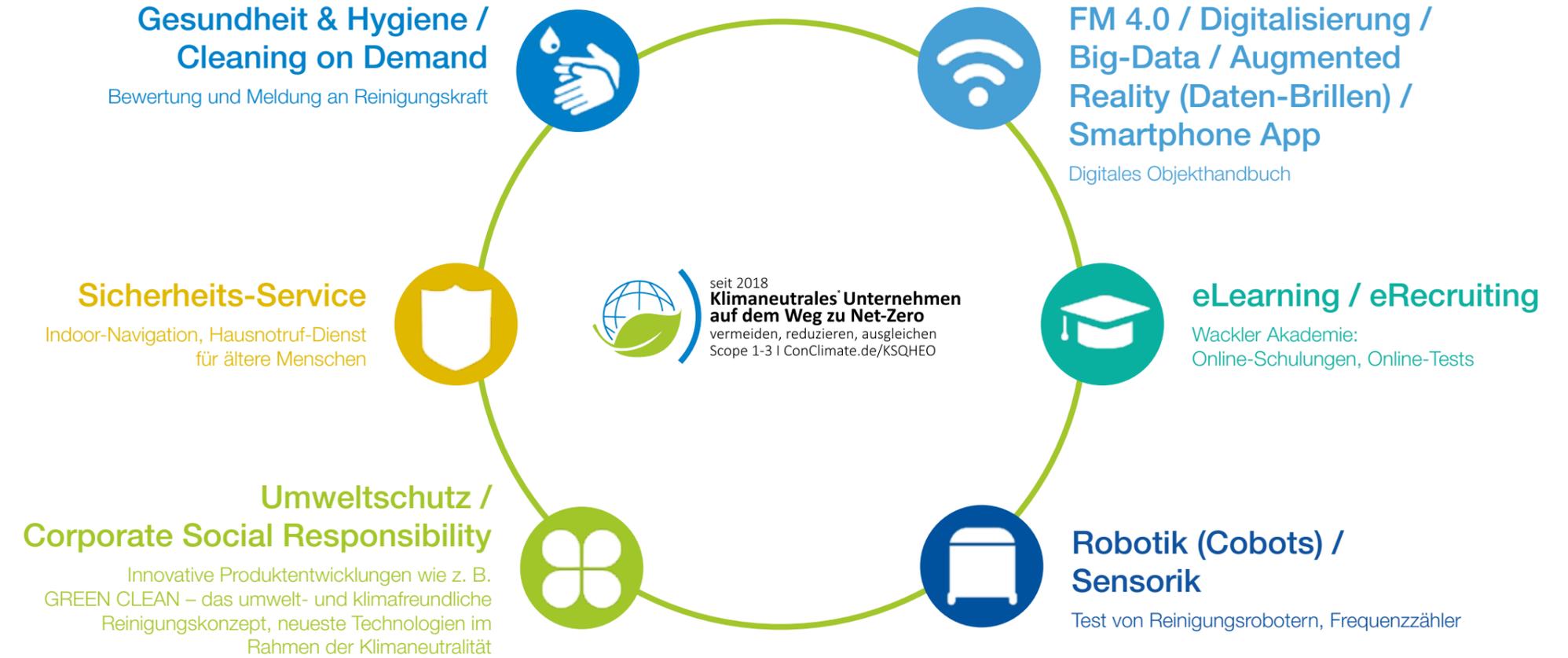
- Hausnotrufdienst für ältere Menschen
- Indoor Navigation

### „New Work“

- Arbeitszeit: Tagesreinigung
- Home Office – Work-Life-Blending
- Trend Sinn-Ökonomie: Der grüne Weg

**Am Puls der Zeit für nachhaltigen Erfolg**  
 Globale Megatrends verändern die Welt – langsam, aber grundlegend und langfristig. Und deshalb haben alle Megatrends auch mittelbar und unmittelbar großen Einfluss auf unsere Dienstleistungen. Wir nehmen diese Herausforderungen an und sind für unsere Kunden mit unseren Services und Angeboten am Puls der Zeit.

Schaubild:  
Die Wackler Innovationsthemen



\* Klimaneutral durch CO<sub>2</sub>-Ausgleich

## Digitales Nachhaltigkeitsmanagement

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.

Mit Substain® hat ConClimate für unsere Kunden branchenübergreifend eine der leistungsfähigsten und flexibelsten Softwarelösungen für ESG-Management (Environmental, Social, Governance) am Markt entwickelt. Einfach in der Anwendung, flexible Datenstruktur, vielseitige Auswertungsmöglichkeiten.

Substain® bietet Kunden 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. Zum Ende des Berichtszyklus 2022 wurden bereits 50+ Kundenprojekte durch die ConClimate über Substain® umgesetzt.

## Offene Fehlerkultur

Ein Unternehmen muss sich 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 Steering-Komitees 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.

Bereits vor mehr als fünf Jahren haben wir neben der engen Kooperation im Alltagsgeschäft ein institutionalisiertes Austauschformat geschaffen. Einmal im Jahr kommen das Management, die Niederlassungsleiter\*innen, Key Account Manager\*innen, Vertriebsleitungsmitarbeiter\*innen, IT-Projektteams, die Leitungen der Abteilungen Finanzen, Personal und Auftragsmanagement, sowie die Mitarbeiter\*innen aus dem Controlling, dem Projektmanagement, und der Organisationsentwicklung bei einem mehrtägigen Workshop zusammen, um aktuelle und zukunftsweisende Themen zu diskutieren. In 2022 wurde darüber hinaus ein COP PM – Community of

Practice Projektmanagement – ins Leben gerufen. Das COP PM richtet sich dabei an alle Projektleiter\*innen, um persönliche Erlebnisse, Fallbeispiele, angewandte Werkzeuge und bewährte Problemlösungen einzubringen. Meetings finden alle sechs Wochen statt und dienen v. a. dem effektiven Austausch von Praxiswissen, Projektupdates, Informationsweitergabe sowie der Projektorientierung in der Organisation.

Eine effiziente Projektmanagement-Software unterstützt seit 2022 auch 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

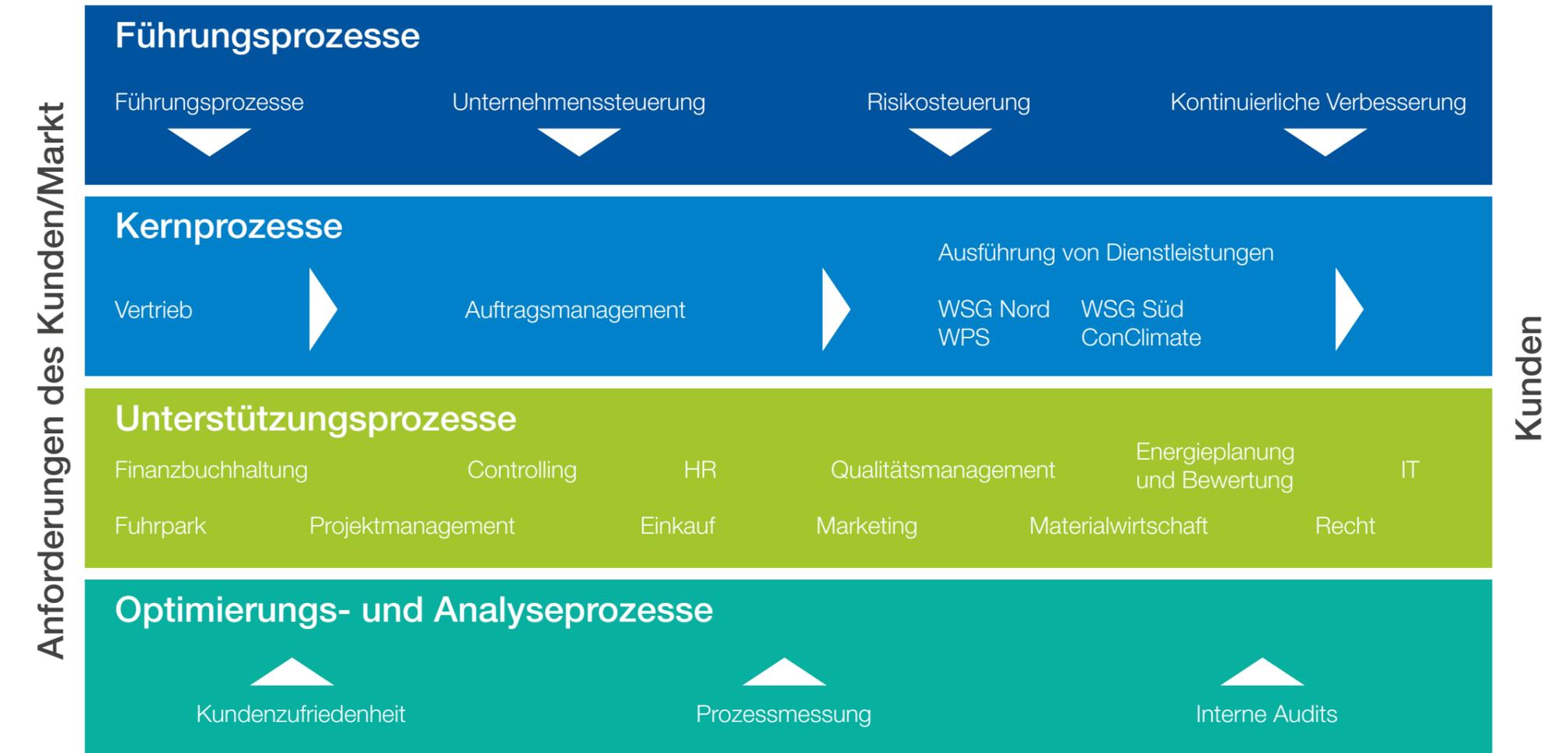


Abbildung 2 - Prozesslandkarte der Wackler Holding SE

Nicht zuletzt stellt ein zentrales Prozessmanagement sicher, dass Mitarbeiter\*innen über die aktuellen Abläufe informiert sind und Änderungen in der erforderlichen Transparenz kommuniziert werden. So wird gewährleistet, dass alle Beteiligten effektiv zusammenarbeiten und auf demselben Wissensstand sind. Auch hierfür ist unser Intranet (s. o.) ein wichtiges Hilfsmittel.

## Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Darüber hinaus regeln die Betriebsvereinbarungen und die interne Richtlinie zur Ethik und Integrität das innerbetriebliche Vorschlagswesen. Durch eine Politik der offenen Tür 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 2018 auf ein konzernweit einheitliches ERP-System. Die Einführung dieses modernen leistungsfähigen Systems bildet den Grundstein für eine zunehmende Digitalisierung von Prozessen. In den Folgejahren wurde im nächsten Schritt ein grundlegendes Update unseres ECM-Systems ELO (Enterprise Content Management) durchgeführt. Dadurch bauen wir unsere Prozessoptimierung weiter aus, insbesondere durch eine stärkere Integration mit der ERP-Software. Hierfür möchten wir im Jahr 2023 einen NAV-ELO-Integrations-Client installieren.

Um den Personalservicebedürfnissen der Wackler Personal-Service (WPS) stärker gerecht zu werden, wechselt die Gesellschaft in 2023 auf ein, für Personaldienstleister zugeschnittenes, ERP-System.

Im Rahmen einer ERP-Modernisierung soll Microsoft Dynamics NAV bis Ende 2025 auf eine cloudbasierte Version (Business Central) upgegradet werden.

## Indikatoren und Kennzahlen

Die Innovationskraft oder Innovationsfreudigkeit eines Unternehmens kann nicht unmittelbar gemessen werden, sondern ergibt sich nur mittelbar auf Grundlage verschiedener Einzel-faktoren. Für uns stehen zwei Indikatoren im Vordergrund, die wir anhand verschiedener Kennzahlen messen:

### Innovationsfördernde Strukturen im Unternehmen (Potentialentfaltung)

Messung anhand der Anzahl von COP PM Meetings (Community of Practice Projektmanagement)

### Stellenwert von Nachhaltigkeit als Innovationstreiber

Messung anhand des Anteils der Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeitszielen. 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	Zielsetzung	Zieljahr
Innovationsfördernde Strukturen im Unternehmen	Anzahl COP PM Meetings (Community of Practice Projektmanagement)	Ausarbeitung in 2022 - erste Meetings in 2023	>10 pro Jahr	2024
Stellenwert von Nachhaltigkeit als Innovationstreiber	Anteil Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeitszielen	Noch nicht vorhanden	100 %	2024

Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--



Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister

## UNSERE KUNDEN 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.

### 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 darstellte. Ziel des BIO CLEAN Produktangebots war es, den Kunden eine Reinigung anzubieten, welche auf Grundlage hoher Umwelt- und Sozialstandards umgesetzt werden konnte.

Wackler hat sein nachhaltiges Produktangebot weiterentwickelt und 2017 Wackler GREEN CLEAN auf den Markt gebracht. 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<sub>2</sub>-Kompensation der durch die Reinigung anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen, umweltfreundliches und nachhaltiges Reinigungs-Equipment von klimafreundlichen Partnern aus Deutschland bzw. aus Europa, 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 eine übertarifliche Bezahlung, vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, ebenso, wie regelmäßige Fortbildungen in der hauseigenen Wackler Akademie.
- Der hohe **Qualitätsanspruch** basiert auf einer 6-fach Zertifizierung mit jährlich wiederkehrenden Audits. Neben der verpflichtenden elektronischen Qualitätssicherung ist eine lückenlose Transparenz durch die Management-Informationenberichte und das Digitale Objekthandbuch (DOH) sichergestellt.

- Im Bereich der **Beschaffung** wird ein hoher Stellenwert daraufgelegt, dass möglichst regional bzw. in Europa hergestellte Reinigungsmaterialien und Maschinen, möglichst aus Recyclingmaterial, zum Einsatz kommen und die Reinigungskräfte mit nachhaltig und fair produzierter Arbeitskleidung ausgestattet sind.

## Indikatoren und Kennzahlen

Um die Nachhaltigkeit unserer Dienstleistung zu messen, sind zwei Aspekte relevant. Zum einen richten wir den Blick nach innen und stellen uns die Frage, wie nachhaltig unsere Dienstleistung anhand verschiedener Kriterien insgesamt zu bewerten ist. Für unseren Kernbereich Gebäudemanagement betrachten wir dabei zwei Kennzahlen:

1. **Anteil an Kleingeräten mit hoher Energieeffizienz:** Im Bereich der professionellen Elektrokleingeräte wurden die Energieeffizienzklassen auf EU-Ebene wieder abgeschafft. Dadurch können wir diese Kennzahl nicht weiterführen.

2. **Anteil regional beschaffter Reinigungskemie:** Im Bereich der Reinigungskemie gibt es eine Vielzahl an möglichen Nachhaltigkeitsaspekten, jedoch unterscheiden sich die jeweils relevanten Aspekte je nach Produktkategorie teilweise sehr stark voneinander. Beispielsweise beschaffen wir unsere Reinigungskemie bereits heute in Teilen klimaneutral durch CO<sub>2</sub>-Kompensation, jedoch wird dies bisher nur von einer überschaubaren Anzahl an Lieferanten und für eine begrenzte Produktauswahl angeboten. Wir erheben daher zum jetzigen Zeitpunkt als erste Annäherung an das Thema Nachhaltigkeit in der Reinigungskemie die Regionalität unserer Reinigungsmittel – also den Anteil der regional (d. h. in Deutschland) hergestellten bzw. beschafften Produkte.

Zum anderen möchten wir für eine umfassende Bewertung der Nachhaltigkeit unseres Leistungsangebots auch die Marktakzeptanz für unsere besonders nachhaltigen Produkte – insbesondere GREEN CLEAN – betrachten und uns entsprechende Ziele setzen.

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Marktakzeptanz nachhaltiges Angebot	Anteil GREEN CLEAN-Kunden nach Umsatz*	WSG Süd: 5,93 % WSG Nord: 1,96 %	WSG SÜD: 5,91 % WSG Nord: 9,37 %	Umstellung auf 100 % GREEN CLEAN	schrittweise ab 2023
Nachhaltigkeit unserer Dienstleistung	Anteil an Kleingeräten mit Energieeffizienzklasse B aufwärts	unbekannt	Energieeffizientklassen werden im professionellen Bereich nicht mehr ausgewiesen		
	Anteil regionalbeschaffter Reinigungskemikalien	91 %	99 %	beibehalten	fortlaufend

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

# GREEN CLEAN – NACHHALTIGE GEBÄUDEREINIGUNG

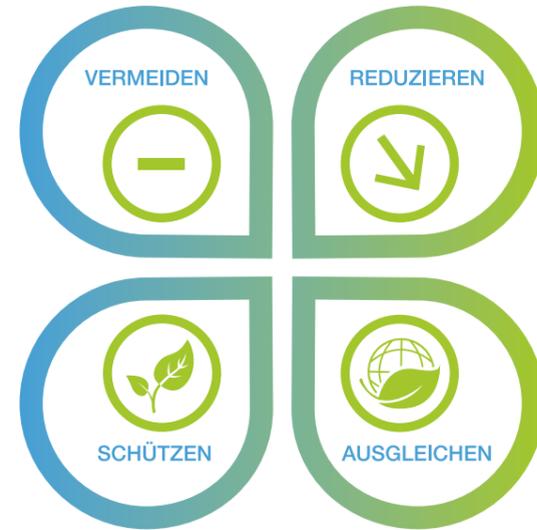
## Nachhaltiger Reinigungsservice für Gebäude

Mit dem GREEN CLEAN Reinigungskonzept von Wackler ist eine durch CO<sub>2</sub>-Ausgleich klimaneutrale, ökologische Gebäudereinigung möglich. Neben der Verwendung von ökologischen Reinigungsmitteln kompensieren wir alle nicht vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen. Gleichzeitig gewährleisten wir höchste Qualität und setzen gut geschultes Personal ein, das wir übertariflich entlohnen. Mit dem Service GREEN CLEAN bieten wir auch unseren Kunden einen nachhaltigen Service, mit dem sie einen Beitrag zur eigenen CSR-Strategie leisten.

## Weiterentwicklung von GREEN CLEAN

Wackler arbeitet stetig an der Weiterentwicklung seines Serviceangebots. So gab es auch in den Jahren 2021/22 einige Neuerungen im GREEN CLEAN-Konzept: Die neuen T-Shirts der GREEN CLEAN-Arbeitskleidung sind aus Bio-Baumwolle und werden in einer nachhaltigen Lieferkette produziert. Zudem sind die eingesetzten Staubsauger nun noch energiesparender, mit 420 Watt statt zuvor 585 Watt Leistung. Darüber hinaus wurden die Reinigungswägen auf Produkte aus recyceltem Material (mind. 95 %) umgestellt.

Und die Weichen für die weitere Entwicklung von GREEN CLEAN sind bereits gestellt: Wackler verfolgt den Vorsatz, vom Reden ins Tun zu kommen. War GREEN CLEAN bislang optional vom Kunden zu ordern, wird – um das gesamte Potenzial nachhaltiger Gebäudereinigung auszunutzen – Wackler GREEN CLEAN zukünftig flächendeckend bei den Kunden eingesetzt. Ab dem Jahr 2023 soll dann schrittweise die gesamte Gebäudereinigung auf unser GREEN CLEAN Konzept umgestellt werden, wobei sämtliche hierdurch entstehende zusätzliche Kosten von Wackler getragen werden.



GREEN CLEAN basiert auf vier Säulen ↓



## UMWELT

GREEN CLEAN ist klimaneutral durch Reduktion und Kompensation. Die umweltfreundliche und nachhaltige Reinigung dient einer hygienisch sauberen Umgebung.



## SOZIALES

Unsere Mitarbeiter\*innen werden übertariflich vergütet und stets geschult. Fairness und soziale Nachhaltigkeit sind uns wichtig.



## QUALITÄT

Wir sind 6-fach-zertifiziert und halten zudem mit einer dreistufigen Qualitätssicherung alle umwelt- und hygiene relevanten Reinigungsschritte ein.



## BESCHAFFUNG

Wir beschaffen und verwenden regional bzw. in Europa hergestellte klimaneutrale sowie nachhaltige Reinigungsmaterialien, -geräte und -maschinen.



## 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 beiden 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 werden soll (vgl. unten).

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.

### Ausblick 2023: Lieferkettenmanagement

Zum 01. Januar 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz (LkSG) in Deutschland in Kraft getreten. Es gilt für alle Unternehmen mit 3.000 oder mehr Mitarbeitenden. Ab 2024 werden zudem Unternehmen mit 1.000 oder mehr Beschäftigten verpflichtet sein, 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. Im Laufe des Jahres 2023 werden wir die erste systematische Risikoanalyse abschließen. 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.

Erfreulicherweise hat bereits zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts fast die Hälfte der 106 kontaktierten Lieferanten unseren Wackler Verhaltenskodex unterschrieben und sich zur Einhaltung verpflichtet. Diejenigen, die bisher nicht erreicht wurden, werden im weiteren Verlauf des Jahres 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 Sorgfaltspflichten zu befragen, um Lücken frühzeitig zu erkennen und potenzielle 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 unsere ersten Maßnahmen aus 2023 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 Grundsatzklärung 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.

### 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 werden. Wir bevorzugen dabei regionale Produktion, um die Transportwege zu minimieren und somit die CO<sub>2</sub>-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, 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, werden wir den Anteil an nachhaltigen Produkten beträchtlich steigern. 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 Osterschokolade: “Die gute Schokolade” (Plant for the planet), bei der für fünf gekaufte Tafeln ein Baum gepflanzt wird.

Um Transportwege und damit auch CO<sub>2</sub>-Emissionen 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, reduzieren und kompensieren, 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, wie z. B. 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. 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. Darüber hinaus ist unsere Unternehmens Webseite über Kompensation klimaneutral.

Vermeiden und reduzieren steht auch auf der Agenda für 2023. Angestrebt ist ein gezielter Einsatz von Werbemaßnahmen und eine weitere Reduzierung der Werbemittelproduktion wie z. B. zwei statt fünf unterschiedliche Kalender zu konzipieren. Wichtig ist auch, regelmäßig Einsparpotenziale bei Materialien zu erkennen und zu nutzen, sowie kontinuierlich nachhaltige Produkt Alternativen zu eruieren und zu etablieren.

## Indikatoren und Kennzahlen

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

1. Anteil nachhaltig beschaffter Produkte im Kernprozess
2. Anteil nachhaltig beschaffter Werbemittel
3. Anteil nachhaltig beschaffter Büroartikel

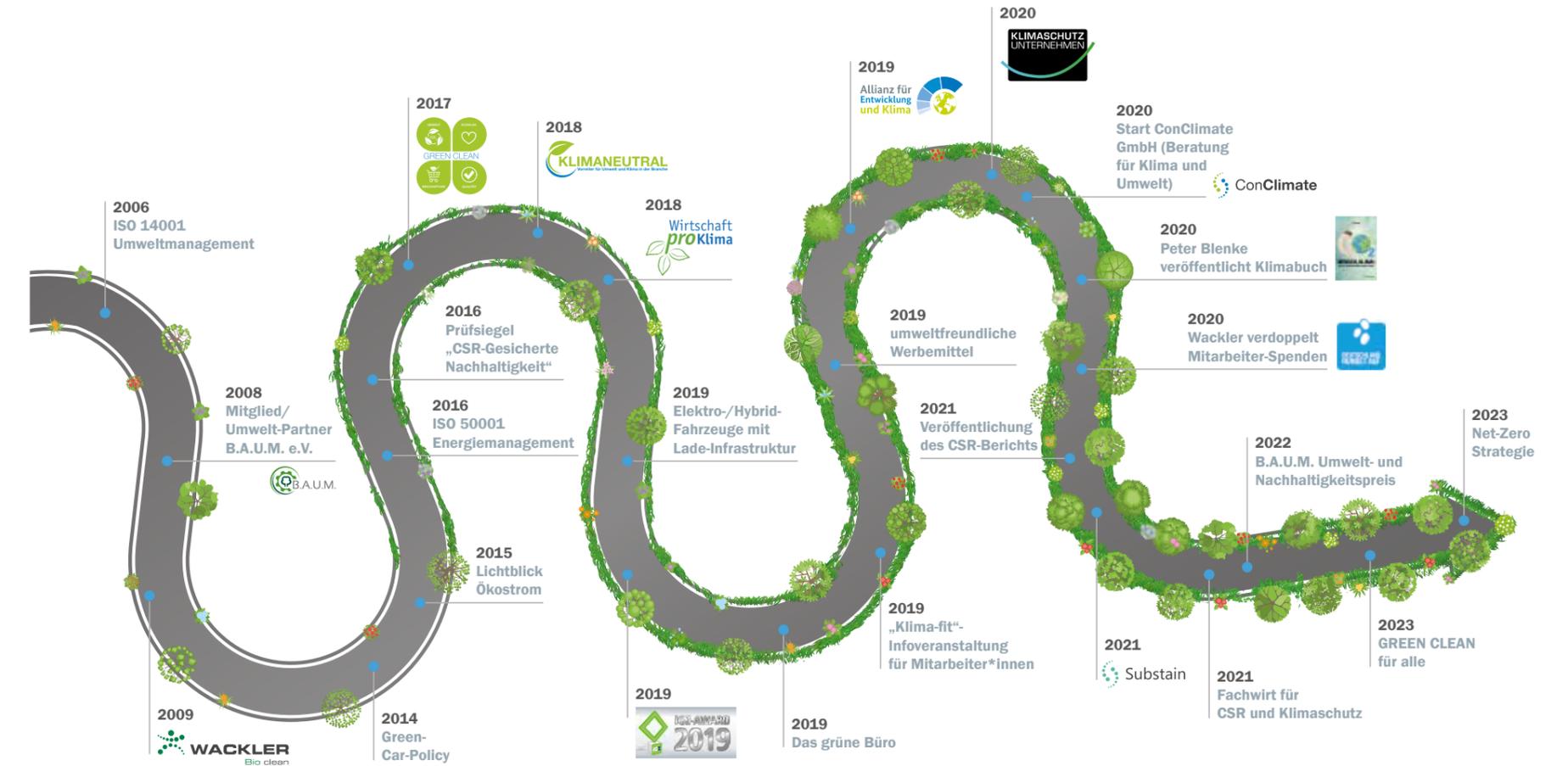
Des Weiteren richten wir unseren Fokus auf unsere Lieferanten und evaluieren, inwieweit sie dem Ziel der Nachhaltigkeit verpflichtet sind. Dabei berücksichtigen wir folgende Kennzahlen.

1. Anteil relevanter Lieferanten, die sich zum Wackler-Verhaltenskodex für Umwelt- und Menschenrechtsstandards bekennen
2. Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Nachhaltigkeit unserer Einkaufstätigkeit	Anteil nachhaltig beschaffter Produkte im Kernprozess*	Unbekannt	7,3 % - durch GREEN CLEAN	> 80 % - durch GREEN CLEAN für alle	schrittweise ab 2023
	Anteil nachhaltig beschaffter Werbemittel, z. B. bestehend aus Recyclingmaterial oder Umweltpapier	58 %	72 %	> 80 %	2024
Nachhaltigkeit unserer Lieferanten	Anteil relevanter** Lieferanten, die sich zum Wackler-Verhaltenskodex für Umwelt- und Menschenrechtsstandards bekennen	Keine: Bisher wurde bei Lieferantenausschreibungen die Nachhaltigkeit abgefragt, ohne spezielles Bewertungssystem	47 %		
	Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten***	Nur GREEN CLEAN	88 %	> 90 %	2024

\* zunächst von A-Lieferanten | \*\*nach LkSG = unmittelbarer Lieferant und unabdingbar für die Wackler Services | \*\*\* Anteil an Hauptlieferanten (nach Umsatz), die EMAS oder ISO 14001 zertifiziert sind

## WACKLER – DER GRÜNE WEG



Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz

## 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 steht Umwelt- und Klimaschutz nicht im Rampenlicht als bloßer Trend oder vorübergehende Modeerscheinung. Es ist vielmehr 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 der Ausgleich

von nicht vermeidbaren Restemissionen durch zertifizierte Klimaschutzprojekte. Dadurch schaffen wir ein effektives und konsistentes Vorgehen.

### Bestandsaufnahme

Im Zuge unseres Umwelt- und Energiemanagements erfassen wir jedes Jahr wesentliche Verbrauchs- und Aktivitätsdaten an allen unseren 38 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<sub>2</sub>-Bilanz gemäß des sogenannten Greenhouse Gas Protocol Global Corporate Accounting and Reporting Standards (GHG-Standard) erstellen, um seinen CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-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.

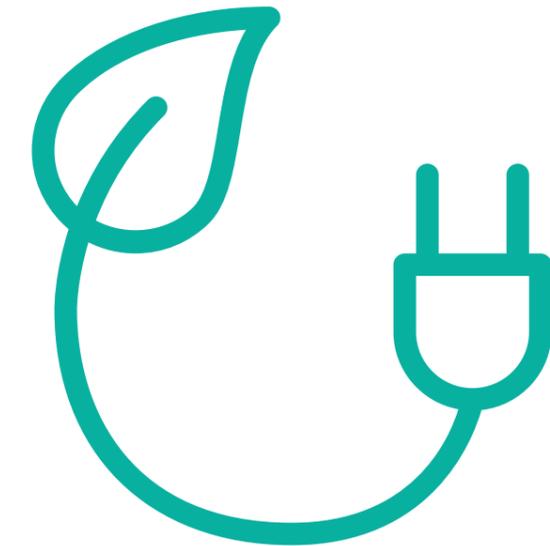
### Reduktion

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<sub>2</sub>-Emissionen erfordert eine ganzheitliche Vorgehensweise, die wir entschlossen angehen, um eine positive Wirkung zu erzielen. Gemäß den Ausführungen im Kapitel „GREEN CLEAN“ gehen wir ab dem Jahr 2023 schrittweise dazu über, die gesamte Gebäudereinigung auf unser GREEN CLEAN Konzept umzustellen, wobei sämtliche Zusatzkosten von uns getragen werden. 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 (siehe Kapitel „Fuhrpark – Elektromobilität im Fokus“). Im Bereich des Wärme- und Strombedarfs wurden viele Maßnahmen bereits umgesetzt oder sind in Planung. Um unseren CO<sub>2</sub>-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 Strom sparen. 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<sub>2</sub>-Ausstoß um ca. 25 Tonnen zu verringern. Um weiteres identifiziertes Einsparpotential zu nutzen, wurde im Jahr 2020 damit begonnen, die Beleuchtung in den Hauptstandorten Chemnitz und München auf LED Beleuchtung umzustellen.

### CO<sub>2</sub>-Ausgleich

Seit 2018 ist Wackler das erste klimaneutrale Unternehmen unter den führenden Gebäudedienstleistern. Und auch die Wackler Personal-Service übernimmt hier als erstes klimaneutrales Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland eine Vorreiterrolle. In jenem Jahr haben wir uns dazu entschieden, unser Engagement für den Klimaschutz zu vervollständigen und unsere kurzfristig nicht vermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen für Scope 1-2 mit zertifizierten Klimaschutzprojekten auszugleichen. Um sowohl die ökologische Wirksamkeit als auch diverse positive soziale Aspekte der ausgewählten Projekte sicherzustellen, greifen wir dabei ausschließlich auf nach Gold Standard zertifizierte Maßnahmen zurück.



## Indikatoren und Kennzahlen

Wir ziehen aus unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz eine Reihe von wichtigen Kennzahlen, die für uns von wesentlicher Bedeutung sind. Einerseits möchten wir die Genauigkeit und Aussagekraft unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz abbilden und qualitative Verbesserungen durch eine einfach verständliche Messgröße widerspiegeln. Hierfür erfassen wir die Anzahl der Quellen von Emissionen, die als Grundlage für unsere CO<sub>2</sub>-Bilanzierung dienen. Andererseits können wir direkt aus unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz die Gesamtmenge an CO<sub>2</sub>-Emissionen ableiten und – in Kombination mit weiteren Parametern – die CO<sub>2</sub>-Intensität (bezogen auf den Umsatz) ermitteln.

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Aussagekraft der CO <sub>2</sub> -Bilanz	Anzahl berücksichtigter Emissionsquellen in der CO <sub>2</sub> -Bilanz	5	14	>15	2024
Wirksamkeit Klimaschutzmaßnahmen	Absolute CO <sub>2</sub> -Emissionen nach Scopes	Scope 1: 1.469,8 tCO <sub>2</sub> -e Scope 2: 0 tCO <sub>2</sub> -e Scope 3*: 190,2 tCO <sub>2</sub> -e	Scope 1: 1.270,7 Scope 2: 0** Scope 3: 4.632,3	Zieldefinition nach Science based Targets	2023
CO <sub>2</sub> -Intensität Kerngeschäft	CO <sub>2</sub> -Intensität (tCO <sub>2</sub> /tEUR Umsatz)	15,42 (-34,18 %**)	9,30 (-60,30 %***)	-65 %***	2024

\* 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
<b>Scope 1</b>									
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
Stationäre Verbrennung* (Heizung)	138,7	148,7	162,4	216,4	224,2	233,1	244,81	264,35	215,4
<b>Scope 2</b>									
Strom	124,9	0	0	0	0	0	0	0****	0****
<b>Scope 3 (partiell)</b>									
Vorkette fossile Energieträger	135,4	151,7	172,7	170,7	184,4	176,7	192,04	265,99	215,69
Vorkette energiebezogene Emissionen	9,9	11,6	13,2	14,1	13,5	13,5	7,41	10,26	10,94
<b>t CO<sub>2</sub>-e gesamt</b>	<b>1405,9</b>	<b>1.437,10</b>	<b>1.638,50</b>	<b>1.607,20</b>	<b>1.736,70</b>	<b>1.660,00</b>	<b>1.563,62</b>	<b>1.560,11</b>	<b>1.497,35</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Intensität** (siehe Abb. Seite 49)</b>	<b>23,43</b>	<b>21,17</b>	<b>19,28</b>	<b>17,01</b>	<b>16,18</b>	<b>15,42</b>	<b>14,28</b>	<b>11,90</b>	<b>9,30</b>
<b>Verlauf CO<sub>2</sub>-Intensität Kerngeschäft***</b>		<b>-9,65 %</b>	<b>-17,71 %</b>	<b>-27,40 %</b>	<b>-30,94 %</b>	<b>-34,19 %</b>	<b>-39,05 %</b>	<b>-49,21 %</b>	<b>-60,31 %</b>

\* Steigerungen der Ergebnisse müssen im Verhältnis zu den steigenden Wachstumszahlen des Unternehmens gesehen werden. | \*\* kg CO<sub>2</sub> je 1.000 EUR Umsatz | \*\*\* Gegenüber dem Basisjahr 2014 | \*\*\*\* Nicht eingeschlossen sind Objekte ohne wählbare Stromquelle und neue Objekte in Umstellung

Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

## Entwicklung kg CO<sub>2</sub>

.....▶  
je 1.000 EUR Umsatz



Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

CO<sub>2</sub>-Bilanz

Jahr	2022
<b>Scope 1</b>	<b>t CO<sub>2</sub>-e</b>
Mobile Verbrennung	1.055,3
Stationäre Verbrennung	215,4
<b>Scope 2</b>	
Strom	0*
<b>Scope 3</b>	
Kat. 1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Wasser, IT, Papier, fertige Güter)	1.528,7
Kat. 3: Kraftstoff- und Energiebezogene Emissionen (Vorkette fossile Energieträger, Vorkette energiebezogenen Emissionen)	226,6
Kat. 5: Abfall & Abwasser	8,8
Kat. 6: Geschäftsreisen	5,8
Kat. 7: Pendeln der Arbeitnehmer & HO-Anteil	2.862,4
<b>Summe t CO<sub>2</sub> (inkl. Sicherheitszuschlag)</b>	<b>6.493,3</b>

\* Nicht eingeschlossen sind Objekte ohne wählbare Stromquelle und neue Objekte in Umstellung

Verbrauchsdaten

Quelle	Verbrauch
Energieverbrauch Wärme in MWh	1.070,10
Energieverbrauch Strom in MWh	283,4
Anteil erneuerbare Energien (MWh/Strom)	252,4 / 89 %
Gesamtmenge Wasserverbrauch in Liter (Schätzung)	1.806.400
Gesamtmenge Abfall in t (Schätzung)	861
Gesamtmenge Reinigungschemikalien in kg	254.926

Ausblick: Mit Science Based Targets in eine klimafreundliche Zukunft

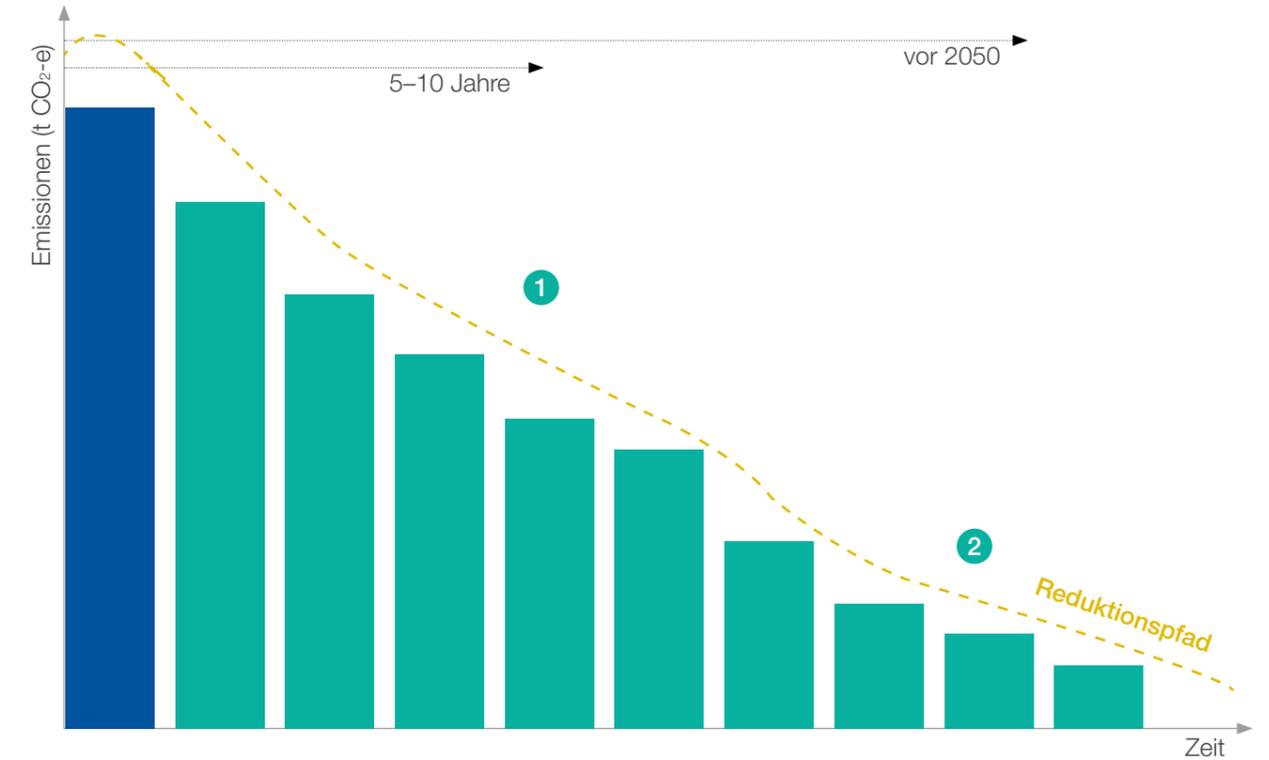
Unser Verständnis von unternehmerischer Nachhaltigkeit umfasst einen fortlaufenden Prozess der Verbesserung. Besonders in Bezug auf die drängenden Herausforderungen des Klimawandels erkennen wir die Dringlichkeit unseres Handelns.

Dies ist der Grund, warum Wackler sich dazu verpflichtet hat Net-Zero Ziele nach dem Standard der Science-Based Targets zu entwickeln. Net-Zero Ziele sind kurz- und langfristige wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele für Unternehmen. Das Besondere: Diese Ziele auf Unternehmensebene stehen im Einklang mit den globalen Zielen des Pariser Klimaabkommens und der Begrenzung der globalen Erderwärmung auf 1,5°C.

Konkret bedeutet dies für Wackler, dass wir uns auf Basis unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz aus dem Jahr 2022 dazu verpflichten, kurz- und langfristige, wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele zu entwickeln. Diese Ziele werden uns bis zum Jahr 2030 (kurzfristig) bzw. bis 2045 (langfristig) als Eckpfeiler und damit als ganz praktische Leitlinie dienen, um unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen langfristig, um mind. 90 % zu reduzieren. Nachdem wir unsere Ziele final entwickelt haben, werden wir sie bei der Science Based Targets Initiative zur Validierung einreichen.

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

\* angestrebter Reduktionspfad | \*\* konkreten Ziele nach SBTi sind in Ausarbeitung



- 1 Kurzfristige CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele**  
ca. –40 bis 50 % weniger CO<sub>2</sub>-e in den nächsten 5–10 Jahren
- 2 Langfristige CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele**  
mind. –90 % weniger CO<sub>2</sub>-e vor 2050

# 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<sub>2</sub>-Emissionen nach wie vor einen hohen Stellenwert innerhalb unserer CO<sub>2</sub>-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 Mobilitäts(-management)beauftragten zur Koordination aller Fragen rund um die Mobilität
- Bereitstellen 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<sub>2</sub>-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.

Das übergeordnete Ziel bestand darin, den durchschnittlichen Treibhausgasausstoß (THG) des Fuhrparks auf 120 g CO<sub>2</sub>/km nach NEFZ bis 2020 zu begrenzen. Langfristig soll der komplette Fuhrpark auf Hybrid- und E-Fahrzeuge umgestellt werden. Die Ermittlung der Verbräuche, Kilometeraufleistungen und daraus abgeleitet auch der CO<sub>2</sub>-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<sub>2</sub>-Ausstoßes angepasst. Seit 2020 überarbeitet, legt sie fest, dass nur noch die Effizienzklassen A+ oder besser zulässig sind.

Seit der Corona-Pandemie und zusätzlich durch die Geschehnisse in der Ukraine wird der Umbau unseres Fuhrparks erheblich durch Lieferengpässe seitens der Hersteller erschwert. Die bestellten Fahrzeuge können gar nicht oder nur mit großer Verzögerung geliefert werden. Darüber hinaus ist die Modellauswahl weiterhin sehr beschränkt, was die Beschaffung zusätzlich erschwert. In den nächsten Jahren soll sich die Situation zwar entspannen, dennoch sehen wir weiterhin große Herausforderungen bei der Beschaffung von klimafreundlichen Autos.

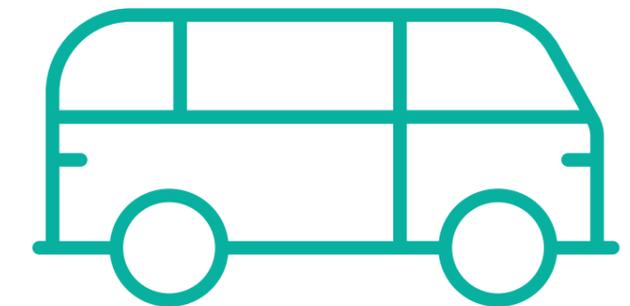
Darüber hinaus sind wir zur Berechnung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes pro Fahrzeug auf den von der EU eingeführten WLTP Standard umgestiegen. Das neue Messverfahren soll einen realistischeren Verbrauch und dadurch genauere CO<sub>2</sub>-Werte liefern. Dadurch ergibt sich der Wert von 115g CO<sub>2</sub>/km für das Jahr 2022. Wir halten weiterhin an dem Ziel von 37,5g CO<sub>2</sub>/m für das Jahr 2026 fest, trotz der großen Lieferschwierigkeiten von Elektroautos. Dies entspricht einer Reduzierung von ca. 67 % ggü. dem neuen Ausgangswert von 2022.

## Indikatoren und Kennzahlen

Die Messung der CO<sub>2</sub>-Intensität unseres Fuhrparks erfolgt anhand von zwei Kennzahlen: zum einen anhand des CO<sub>2</sub>-Verbrauchs selbst (gemessen in g CO<sub>2</sub>/km), zum anderen anhand des Anteils klimafreundlicher, definiert als Elektro- oder Plug-in Hybrid-Fahrzeuge im Fuhrpark.

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
CO <sub>2</sub> -Intensität Fuhrpark	CO <sub>2</sub> -Intensität (gCO <sub>2</sub> /km)	115 gCO <sub>2</sub> /km*	37,5 gCO <sub>2</sub> /km	2026
	Anteil klimafreundlicher Fahrzeuge am Gesamtfuhrpark*	11,4 %	18 %	2024

\* Umstellung von NEFZ auf den neuen Standard WLTP



## UNSERE ÜBERZEUGUNG TEILEN

Neben den Bemühungen, Klimaschutz im eigenen Unternehmen zu betreiben, haben wir uns bereits im Jahr 2019 auch entschieden, eine stärkere Multiplikatorenrolle für das Thema Klimaschutz einzunehmen. Schon zuvor haben wir uns im Rahmen zahlreicher Mitgliedschaften und Engagements 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 – in Person unseres Vorstands Peter Blenke – Deutschen Gesellschaft Club of Rome (seit 2020).

### Tochterunternehmen ConClimate

2019 haben wir unsere Tochtergesellschaft ConClimate GmbH als Beratungsunternehmen für die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz gegründet. Die Gesellschaft hat Mitte 2020 ihre operative Tätigkeit aufgenommen und berät seitdem Unternehmen in der Reduktion von Treibhausgasemissionen, der Einführung von Nachhaltigkeitsstrategien und Reportingsystemen, ermöglicht den CO<sub>2</sub>-Ausgleich für Unternehmen oder Produkte und entwickelt Softwarelösungen für modernes Nachhaltigkeitsmanagement.

Flankierend zum Start der ConClimate GmbH hat der Vorstand 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 unter-

haltsame Weise den aktuellen Wissens- und Diskussionsstand zu verschiedensten Grundfragen rund um die Themen Klimawandel und Klimaschutz zusammen. 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.

2021 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 bereits vier Schulungen mit insgesamt 35 Teilnehmer\*innen umgesetzt werden.

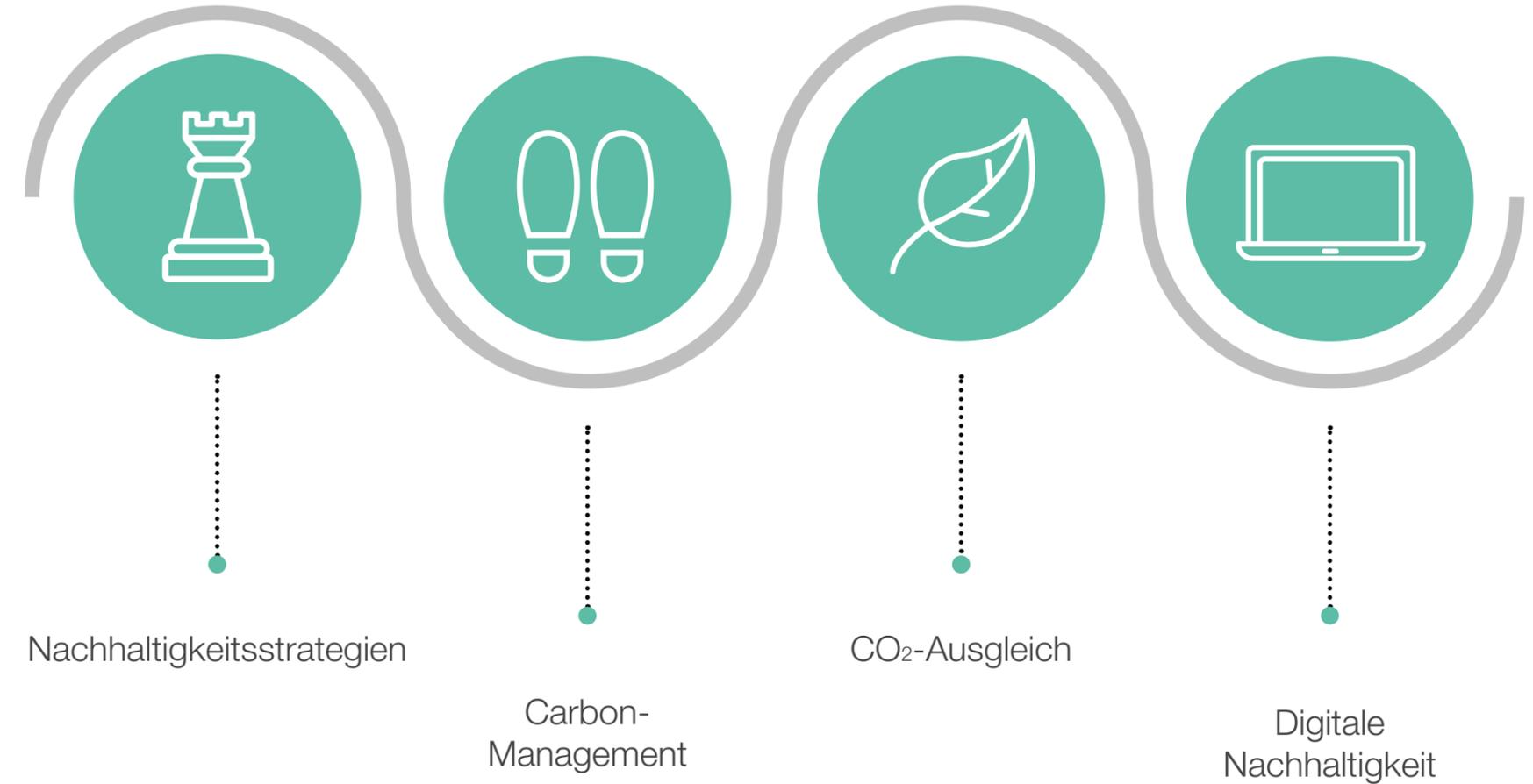
Auch in unserem monatlichen Newsletter geben wir unter dem Motto „Umweltschutz leicht gemacht“ regelmäßig Tipps und Hinweise, die unsere Mitarbeiter\*innen zu einer nachhaltigen Verhaltensweise im beruflichen wie privaten Kontext anleiten sollen. In einer weiteren Rubrik „Schon gewusst“, werden aktuelle Daten und Fakten rund um den Klimawandel sowie Gefahren für unseren Planeten vorgestellt. Dieser Newsletter ist interaktiv und lädt zum Mitmachen ein.

Im Unternehmen aufgestellte Recycling-Boxen für gebrauchte Mobiltelefone 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.

### Leistungsbausteine



ConClimate GmbH



Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

## Branchenimpulse

Umwelt- und Klimaschutz sind seit 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 & Hossfelder GmbH unter anderem das Whitepaper „Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung in der Gebäudereinigung“ veröffentlicht. Zur Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft tragen Leistungen wie die Gebäudereinigung in beträchtlichem Maße bei. Der Bericht betrachtet den Gebäudereinigungsmarkt hinsichtlich Nachhaltigkeit. Er zeigt auf, welche Berichtspflichten auf Dienstleister und Auftraggeber zukommen, wie sich diese umsetzen lassen und welchen Beitrag externe Dienstleister im Rahmen ihrer Environment/Social/Governance (ESG)-Ver-

antwortung dabei leisten können. Es wird erklärt, welchen Einfluss die unterschiedlichen Teilaspekte unseres Geschäfts auf das hochaktuelle und sensible Thema CO<sub>2</sub>-Fußabdruck haben und wie bereits bei der Ausschreibung und Vergabe von Aufträgen die bessere ESG-Performance eines Dienstleisters beachtet werden kann. Ein wichtiger Baustein für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele liegt vor allem in der Lieferkette.

Wir zeigen, welchen Einfluss die einzelnen Teilaspekte der Gebäudereinigung auf den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck haben und stellen Handlungsoptionen vor, die Auftraggeber nutzen können, um CO<sub>2</sub>-Emissionen zu messen, konkrete Einsparpotenziale zu identifizieren, Emissionen zu reduzieren und ökologische sowie soziale Nachhaltigkeit auch entlang ihrer Lieferkette sicherzustellen.

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 Gebäudereinigung.

## 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 zwei Kennzahlen:

1. Anteil Mitarbeiter\*innen, die am Klimaschutzseminar teilgenommen haben
2. Anzahl Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Multiplikatorenwirkung beim Thema Klimaschutz	Anteil Mitarbeiter*innen, die am Klimaschutzseminar/-schulung teilgenommen haben	77 %	84 %	>80 %	fortlaufend
	Anzahl Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden	4	4	5	2024

# UNSERE MITGLIEDSCHAFTEN FÜR 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. Mehrere hundert Unterstützer sind es bereits, die durch Vermeidung, Reduktion und Kompensation von CO<sub>2</sub> zum Klimaschutz beitragen wollen und Verantwortung übernehmen.

> [allianz-entwicklung-klima.de](https://allianz-entwicklung-klima.de)



## Wir sind Mitglied: Klimaschutz Unternehmen e.V.

Wir sind Teil der bundesweiten Vorreiterinitiative und Unternehmensnetzwerk. 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](https://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 und Klimaneutralität einsetzen.

> [wirtschaftproklima.de](https://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 weit über 500 Mitgliedern das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.

> [baumev.de](https://baumev.de)



## 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 zahlreichen unbefristeten Verträgen, 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, die in irgendeiner Form anders sind, 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 Kolleg\*innen und Mitarbeiter\*innen aus 126 Nationalitäten 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. Und viele nehmen ihre Chancen wahr.

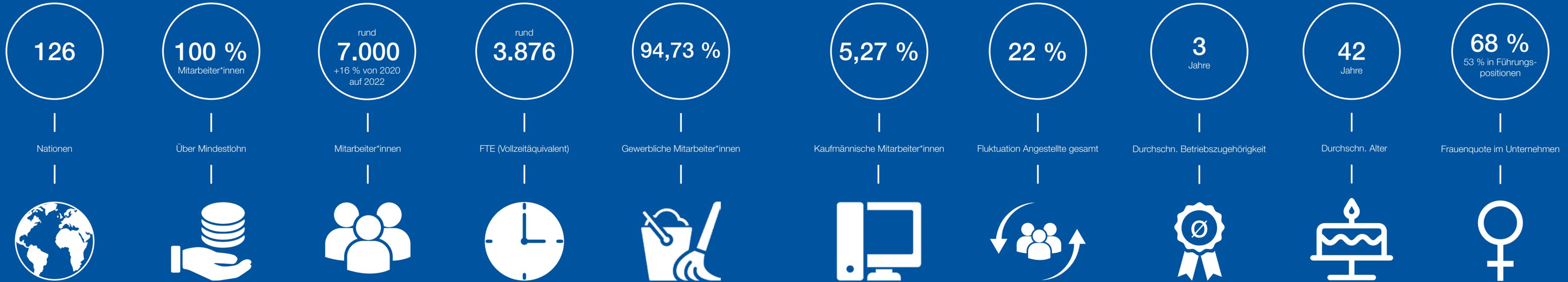
*„Unsere Aufgabe als Arbeitgeber?  
Optimale Rahmenbedingungen  
schaffen.“*

Der Mensch im  
Mittelpunkt – Wackler  
als Arbeitgeber



Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	<b>Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber</b>	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	--	--

## UNSERE MITARBEITER\*INNEN IN ZAHLEN



# HÖCHSTES GUT: SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

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 plant die Wiederaufnahme der Gesundheitstage in Kooperation mit Krankenkassen unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen für die Jahre 2023 und 2024. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten diese Veranstaltungen in den Jahren 2021 und 2022 nicht stattfinden.

Die Gesundheitstage deckten in 2019 und 2020 verschiedene Themenschwerpunkte ab. Darunter die Messung des Körperfettanteils, die Durchführung von Hörtests und ein Screening zur Hautkrebsvorsorge. Zusätzlich fanden Gespräche zu den Themen Ernährung und Prävention im Bereich der psychischen Belastung statt. 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 einer Fachkraft für Arbeitssicherheit und einem 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 auch in 2021 und 2022 weitergeführt. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter\*innen die Informationen leicht verständlich erhalten und Sprachbarrieren vermieden werden, 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sind Gefahrenstoffe einzusetzen, was muss dabei beachtet werden?</li> <li>• Unterweisung im Umgang mit Maschinen (z. B. Bedienung, Not-Aus-Schalter, Betriebsanweisung)</li> <li>• Unterweisung im Umgang mit Absturzsicherungen</li> <li>• Arbeitsbedingungen von Schwangeren und Jugendlichen, Praktikant*innen und Azubis.</li> <li>• Brandschutz (Flucht- und Rettungspläne, wie verhalte ich mich im Brandfall)</li> <li>• etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausstattung von Arbeitsplätzen mit möglichst ergonomischen Arbeitsmitteln, wie z. B. spezielle Bürostühle, Fußstützen, flimmerfreie Bildschirme</li> <li>• Tageslicht-Ausrichtung des Arbeitsplatzes</li> <li>• Platzierung und Helligkeit der Beleuchtung</li> <li>• Individuelle Anpassung der Bildschirmarbeitsplätze, wie z. B. die richtige Bildschirm-/ und Stuhl-Einstellung</li> <li>• Brandschutz (Flucht- und Rettungspläne, wie verhalte ich mich im Brandfall)</li> </ul>

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Sicherheit im Kerngeschäft	Anzahl negativer Abweichungen in Arbeitssicherheitsaudits	Keine	Keine	Keine	Fortlaufend
Status Gesundheitsprävention	Anteil an Angestellten denen Gesundheitspräventionsmaßnahmen zur Verfügung stehen	51,5 %	Keine - aufgrund der Coronarestriktionen	51,5 %	2024

## 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 Reinigungsfenstern 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 Frauen als auch Männern, 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 %-ige 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.

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Arbeitsplatzsicherheit	Anteil an Angestellten mit unbefristetem Arbeitsvertrag	99 %	99 %	>90 %	Fortlaufend
Flexibilität am Arbeitsplatz	Anteil an Angestellten, denen mobiles Arbeiten (Flex-Work) zur Verfügung steht	99 %	99 %	>90 %	Fortlaufend

### Statements von Mitarbeitern der Wackler Group



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

„Dank Wackler kann ich flexibel von zu Hause aus arbeiten – ein unschätzbare Vorteil mit meinen zwei kleinen Kindern. Dieses Work-Life-Blending erlaubt es mir, meine beruflichen Aufgaben effizient zu bewältigen und gleichzeitig für meine Familie da zu sein. Die Unterstützung und das Verständnis meines Teams sind dabei von enormer Bedeutung und ein großer Faktor, damit unsere Abläufe reibungslos funktionieren.“

„Wenn man **engagiert** ist und etwas **erreichen** möchte, wird man bei Wackler gefördert.“

„Gestartet habe ich bei Wackler 2007 als Service Manager in der operativen Betreuung von Kundenobjekten. Zwischenzeitlich war ich für neun Monate als Verkaufsleiter im Vertrieb tätig. Nach meiner Rückkehr in den operativen Bereich konnte ich mich vom Service Manager zum Key Account Manager und schließlich zum Niederlassungsleiter weiterentwickeln. Heute verantworte ich als Regionalleiter den Bereich Nord/Ost mit acht Niederlassungen. Während meiner Zeit bei Wackler habe ich auch meinen Meister in der Gebäudereinigung gemacht, den ich als Jahrgangsbester abgeschlossen habe. Wenn man engagiert ist und etwas erreichen möchte, wird man bei Wackler gefördert und erhält die Chance, sich weiterzuentwickeln.“



## 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 eigene Stelle für das Thema Learning & Development geschaffen.

### Personalgewinnung

Im Jahr 2021/2022 haben wir uns intensiv mit der Optimierung unseres Bewerbermanagements beschäftigt, um einen reibungslosen, effizienten und bewerberfreundlichen Prozess sicherzustellen. Um dies zu erreichen, haben wir konkrete Schritte unternommen, wie die Einführung eines dreistufigen Interviewprozesses, eines teilstrukturierten Interviewbogens und der Begleitung der Bewerber\*innen durch eine/n HR-Mitarbeiter\*in.

Wir sind uns 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 Kandidaten\*innen zu finden. Durch diese Faktoren ist der Arbeitsmarkt in vielen unserer Regionen sehr wettbewerbsintensiv, was bedeutet, dass Unternehmen mit einem überzeugenden Angebot um die besten Talente konkurrieren müssen.

Für die kommenden beiden Jahre haben wir uns deshalb ambitionierte Ziele gesetzt, um im Recruiting erfolgreich zu bleiben und die besten Fachkräfte zu gewinnen. Eine wichtige Maßnahme wird die Analyse unserer Arbeitgebermarke und die damit verbundene Wahrnehmung von Mitarbeiter\*innen und potenziellen Kandidat\*innen sein. Dazu werden wir Umfragen durchführen, um ein besseres Verständnis dafür zu bekommen, wie unser Unternehmen von der Belegschaft und Kandidat\*innen wahrgenommen wird. Auf Basis der Ergebnisse dieser Analyse können wir dann gezielt an unseren Stärken arbeiten und eventuelle Schwächen oder Wahrnehmungslücken in der Außendarstellung des Unternehmens beheben.

Ein weiteres Ziel ist die Überprüfung unserer aktuellen Recruiting-Kommunikation. Hierbei werden wir uns unsere aktuellen Stellenausschreibungen, Job-Portale und andere Kanäle ansehen, über die wir potenzielle Kandidat\*innen ansprechen. Wir möchten sicherstellen, dass wir klare, ansprechende und konsistente 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 die zunehmende Bedeutung von Social Media im Recruiting oder die wachsende Rolle 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

Um zukünftig noch zielgerichteter und systematisiert in Mitarbeiterentwicklung und -bindung im Sinne der Unternehmensstrategie zu investieren, hat Wackler in 2022 eine eigene Stelle Learning & Development im Bereich Human Resources geschaffen. Die wichtigste Aufgabe von Learning & Development ist es, die vorhandenen Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeiter\*innen zu erkennen, diese hinsichtlich ihrer Ausprägung zu analysieren und durch geeignete Maßnahmen nicht nur zu erhalten, sondern vor allem weiterzuentwickeln. Somit agiert HR vor allem als strategischer Partner für die Unternehmensbereiche und unterstützt diese entsprechend ihrer Bedürfnisse und Anforderungen bei der Organisations- und Personalentwicklung sowie der Prozessgestaltung.

Ziel und strategischer Auftrag an Learning & Development ist es, die Mitarbeiter\*innen dauerhaft an das Unternehmen zu binden, ihre Leistungsfähigkeit weiter zu entwickeln und insbesondere die Motivation und das Engagement zu stärken. Unser Anspruch ist es, die sich aus der Arbeitswelt ergebenden Anforderungen an die Mitarbeiter\*innen mit ihren Potenzialen in Übereinstimmung zu bringen. Die Anforderungen ergeben sich aus der Unternehmensstrategie und den innovativen Veränderungen. Learning & Development initiiert, konzipiert, koordiniert und monitort diesen Entwicklungsprozess nicht nur unternehmensweit, sondern auch in den einzelnen Geschäftsbereichen.

Die Aufgaben des Bereichs Learning & Development sind die Essenz aus konsolidierten Ergebnissen einer HR-Umfrage in

2021, der Bedarfsanalyse-Interviews mit dem Geschäftsführungskreis und den Regionalleitern sowie aus den Arbeitsgesprächen mit Niederlassungsleiter\*innen. Zusätzlich integrieren wir Inputs von Trainern und Coaches.

Daraus ergaben sich folgenden Themenschwerpunkte

### Onboardingprozess

Im Rahmen des Onboardingsprozesses haben wir ein spezielles Managementcoaching entwickelt. Dadurch sollen folgenden Ziele erfolgreich realisiert werden:

- 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 ans Unternehmen

### Jahresmitarbeitergespräch

Für das Jahresmitarbeitergespräch optimieren wir den Gesprächsbogen fortlaufend um ein bestmögliches Feedback von unseren Mitarbeiter\*innen im Hinblick auf Qualifizierungsbedarfe und neue Herausforderungen zu erhalten. Selbstverständlich möchten wir im Gegenzug auch unseren Mitarbeiter\*innen ein optimales Feedback geben.

## Förderprogramme für Nachwuchskräfte

Um sicherzustellen, dass die Wackler Group weiterhin wirtschaftlich erfolgreich wächst, legen wir großen Wert darauf, qualifizierte Führungskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Die Förderung und Entwicklung von zukünftigen Leistungsträgern, ist für uns ein wesentlicher Garant für eine längerfristige Bindung an das Unternehmen. Dazu wurde erstmals ein Projekt initiiert, welches sich an die gewerblichen Mitarbeiter\*innen richtet und diesen eine Perspektive als Führungskräfte aufzeigt.

### Ausbildung

Im September 2022 starteten wir eine Ausbildungsoffensive **für den kaufmännischen Bereich und Fachinformatik**, bei der acht bis zwölf Auszubildende in verschiedenen Gesellschaften der Wackler Group starten. Unsere Ausbildungsschwerpunkte liegen in den Berufsbildern "Kauffrau/-mann für Büromanagement" und "Kauffrau/-mann für Personaldienstleistung". Mit dieser gezielten Maßnahme wollen wir talentierte Nachwuchskräfte fördern und ihnen eine solide Grundlage für ihre berufliche Zukunft bieten.

# WACKLER WEITERBILDUNGSKATALOG

## 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 einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin. Darüber hinaus sollen die neu entwickelten Jahresgespräche Potentiale finden und fördern.

1. Anzahl der internen Beförderungen
2. Anzahl Inhouse durchgeführter Weiterbildungstage
3. Jahresmitarbeitergespräche/MA Angestellte

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Zielsetzung	Zieljahr
Potenzialförderung	Anzahl der internen Beförderungen	NEU	10	fortlaufend
Fit for Job	Anzahl Inhouse durchgeführter Weiterbildungstage (Angestellte)	160 Tage	600 Tage	fortlaufend
Mitarbeiterbindung	Jahresmitarbeitergesprächsquote (Angestellt)	55 %	65 %	fortlaufend

# 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 mit fachbezogener Qualifizierung** rund um das Thema Gebäudereinigung

**Zusatzqualifikationen:**

- Fachwirt\*in für Reinigung & Hygienetechnik
- Fachwirt\*in CSR & Klimaschutz

**Weiterbildung zum/r Meister\*in**  
 Zielgruppenspezifisches **Weiterbildungsprogramm**

### Karriere

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

# PRÜFUNGSVERMERK

## Prüfungsurteil

Auf dieser Basis war unser Auftrag eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchzuführen. Gegenstand der Prüfung waren dabei die unternehmensintern relevanten Darstellungen. Externe Dokumentationsquellen waren nicht Gegenstand der Prüfung. Auf Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht in den wesentlichen Belangen nicht den gestellten Anforderungen entspricht.

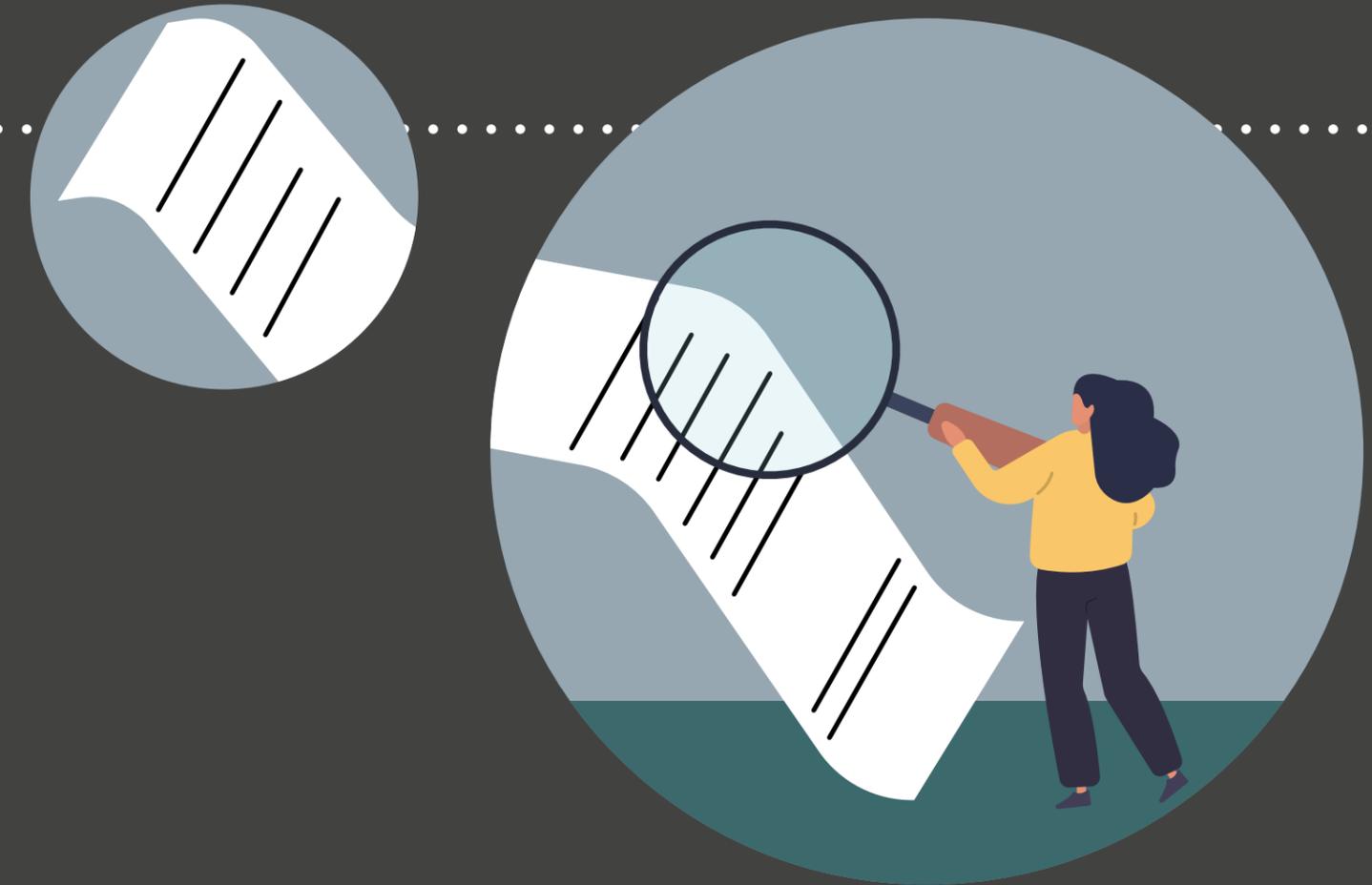
## Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Die Prüfung erfolgte für Zwecke der Gesellschaft und die Bestätigung dient der Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung. Die Bestätigung ist jedenfalls nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 31. August 2023

dreißnull Zirch & Partner mbB  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

**Paul Hairbucher**  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater



# GRI-Inhaltsindex

Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Nachhaltigkeit als oberste Prämisse – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister	Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz	Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber	GRI-Inhaltsindex & Abkürzungsverzeichnis
--------------------	-----------------------------------	---	--	---	--	---	--

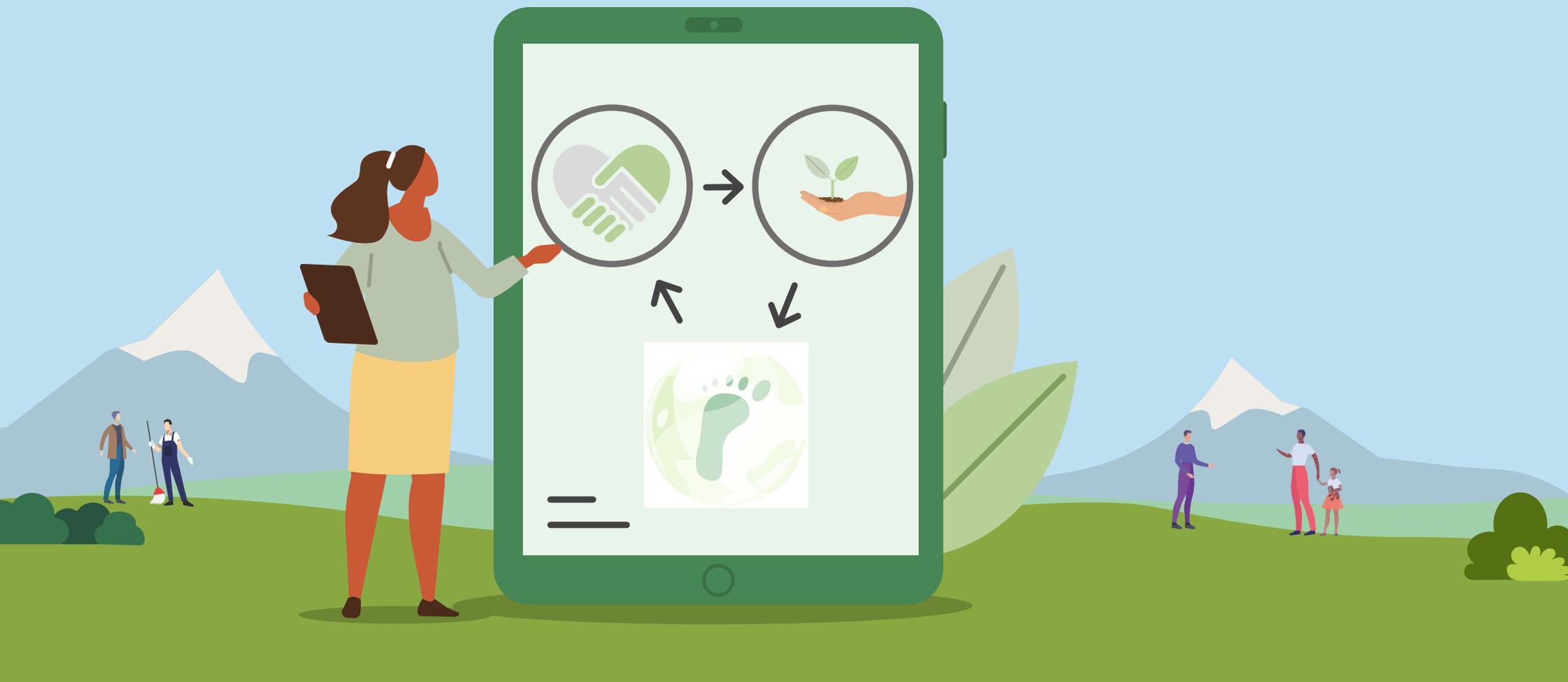
# GRI-INHALTSINDEX

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Quelle	Link
102-1	Name der Organisation	Seite 6	<a href="http://www.wackler-group.de">www.wackler-group.de</a>
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seite 36	<a href="http://www.wackler-group.de">www.wackler-group.de</a>
102-3	Hauptsitz der Organisation	Seite 12	<a href="http://www.wackler-group.de/standorte/muenchen">www.wackler-group.de/standorte/muenchen</a>
102-4	Betriebsstätten	Seite 15	
102-5	Eigentumsverhältnisse & Rechtsform	Seite 15	<a href="http://www.wackler-group.de/impressum">www.wackler-group.de/impressum</a>
102-6	Belieferte Märkte	Seite 12/14	
102-7	Größe der Organisation	Seite 12	<a href="http://www.wackler-group.de/standorte">www.wackler-group.de/standorte</a>
102-8	Informationen zu Angestellten & Mitarbeiter*innen	Seite 60	
102-9	Beschreibung der Lieferkette	Seite 40	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette während des Berichtszeitraumes	Seite 40/41	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip (Risikomanagement)	Seite 26	
102-12	Externe Initiativen	Seite 56	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Seite 40/45	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seite 5	
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 16	<a href="http://www.wackler-group.de/ueber-uns">www.wackler-group.de/ueber-uns</a>
102-18	Führungsstruktur	Seite 14	<a href="http://www.wackler-group.de/geschaeftsleitung">www.wackler-group.de/geschaeftsleitung</a>
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Seite 7	
102-41	Tarifverträge	Seite 60	
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 Entitäten (Tochtergesellschaften)	Seite 6	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seite 6	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 8	

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Quelle	Link
102-48	Neudarstellung von Informationen	Nein - analog 2019/2022	
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	Rückseite	
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 (Prüfung mit begrenzter Sicherheit)	Seite 70	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 6	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 22	<a href="http://www.wackler-group.de/qualitaet">www.wackler-group.de/qualitaet</a>
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 22	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seite 41	
305-1	Direkte THG-Emissionen	Seite 48	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seite 48	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 62	<a href="http://www.wackler-group.de/mitarbeiter-login">www.wackler-group.de/mitarbeiter-login</a>
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 62	<a href="http://www.wackler-group.de/mitarbeiter-login">www.wackler-group.de/mitarbeiter-login</a>
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Seite 62	
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 67/68	

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Betriebliches Mobilitätsmanagement	BMM
Deutsches Institut für Nachhaltigkeit und Ökonomie	DI-NO
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:

Monika Rath, Marketingleitung

Schatzbogen 39 | 81829 München | +49 (0) 89 420490-321 | [m.rath@wackler-group.de](mailto:m.rath@wackler-group.de)