



2019
2020

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

Aus Freude am Service – Wackler als Dienstleister

- 28 Unsere Kund*innen immer im Blick
- 30 GREEN CLEAN – Die klimaneutrale und ökologische Reinigung
- 31 Nachhaltigkeit auf allen Ebenen

Der Mensch im Mittelpunkt – Wackler als Arbeitgeber

- 43 Wackler als Arbeitgeber
- 44 Unsere Mitarbeiter*innen in Zahlen
- 46 Sicherheit und Gesundheit als höchstes Gut
- 48 Familie in den Fokus bringen
- 50 Mitarbeiter*innen – unser Invest in die Zukunft

Der grüne Weg – Wackler als Unternehmen

- 10 Unsere Welt
- 12 Unsere Leidenschaft
- 14 Unsere Überzeugung
- 16 Unsere Standards
- 18 Wackler – Der grüne Weg

Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz

- 34 Klimaneutral seit 2018
- 37 Elektromobilität im Fokus
- 39 Unsere Überzeugung teilen
- 40 Unsere Mitgliedschaften Umwelt und Klimaschutz

GRI-Inhaltsindex	54
Abkürzungsverzeichnis	55

Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner

- 21 Für jede Situation gewappnet
- 23 Die Zukunft kann kommen

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



EINE REISE DURCH DIE WACKLER-WELT



UNSERE MOTIVATION

Sehr geehrte Damen und Herren,

die endliche ökologische Belastbarkeit unseres Planeten ist offensichtlich und verlangt zeitnah eine wesentliche Veränderung der Denkweisen, Strategien und Praktiken der Menschen. Eine nachhaltige Entwicklung erfordert einen grundlegenden Wandel der globalen systemischen Rahmenbedingungen, denen ein Überzeugungs- und Wertewandel zu Grunde liegen muss. Wir als Wackler Group haben uns bereits vor über 10 Jahren entschieden, unseren Teil zu diesem Wandel beizutragen. Wir sind uns unserer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst. Deshalb ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Unsere Entscheidungen orientieren sich an den „Sustainable Development Goals (SDGs)“, den 17 Zielen der Vereinten Nationen, welche weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung dienen sollen.

Der menschengemachte Klimawandel stellt uns alle vor eine der wohl größten Herausforderungen, denen sich jeder Einzelne von uns, besonders aber auch Unternehmen stellen müssen. Bei Wackler messen wir den Entwicklungen des Klimawandels einen hohen Stellenwert bei und setzen uns selbst einen hohen Anspruch an verantwortungsvolles und ressourcenschonendes Wirtschaften. Durch die konsequente Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind wir seit 2018 klimaneutral – als erstes Unternehmen unter den führenden Gebäudedienstleistern. Unser umweltfreundliches und nachhaltiges Reinigungskonzept GREEN CLEAN – ebenfalls klimaneutral seit 2 Jahren – entwickeln wir seit über zehn Jahren kontinuierlich weiter. Mit diesem Service unterstützen wir Unternehmen in ihrem eigenen Umweltengagement und auf ihrem Weg zur Klimaneutralität.

Als Dienstleister in den Bereichen Facility Management, Security und Personal-Service haben wir die Möglichkeit, branchenübergreifend Akzente und Impulse zu setzen und andere Akteure von den Chancen nachhaltigen Wirtschaftens zu überzeugen. Daher haben wir uns entschieden, eine stärkere Multiplikatorenrolle für das Thema Klimaschutz einzunehmen. Schon zuvor haben wir uns im Rahmen zahlreicher Mitgliedschaften und Engagements bereits in einen intensiven Austausch mit verschiedensten Stakeholder-Gruppen begeben. Zum Thema Klimawandel bestehen nach wie vor Verunsicherung und Skepsis – auch in der Belegschaft. In Seminaren, Workshops und Vortragsreihen bieten wir unseren Mit-

arbeiter*innen Foren, um sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Darüber hinaus verschenkten wir in 2020 an unsere mehrere tausend Kund*innen und Mitarbeiter*innen das Buch „Mensch macht Klima!“, das viele Klimahintergründe beleuchtet und das ich als Vorstand/CEO – als mein Herzensprojekt – persönlich geschrieben und veröffentlicht habe.

Die Gründung unserer neuen Tochtergesellschaft ConClimate GmbH im Jahr 2019, eine Beratungsgesellschaft für „Corporate Social Responsibility (CSR)“ und Klimaschutz, war letztlich eine logische Konsequenz unserer Arbeit.

Wir setzen uns für zwei Klimaschutz- und Sozial-Projekte sowohl in Kenia als auch in Guatemala ein und unterstützen die Deutsche Gesellschaft CLUB OF ROME sowie „Deutschland rundet auf“. Wir sind stolz auf die Diversität unserer Belegschaft. Bei uns sind Menschen aus 93 Nationen beschäftigt, wir fördern die Zusammenarbeit durch integrative Maßnahmen. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt, und das seit über 110 Jahren. Die Wackler Group hat über alle Bereiche und Gesellschaften hinweg eine Frauenquote von 68 %. Durch flexible Arbeitsplätze und verschiedene Arbeitszeit-Modelle unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen, Familie und Arbeit unter einem Hut zu bekommen und schaffen die Basis für eine gute Work-Life-Balance.

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir nicht nur andere Mitstreiter für die Themen Nachhaltigkeit und CSR gewinnen, sondern eine Grundlage für uns selbst legen, um weiter ambitioniert und auf Basis messbarer Ziele am grünen und sozialen Zukunftsweg von Wackler zu arbeiten.

Ihr
Peter Blenke

Vorstand/CEO
Wackler Holding SE



BERICHTSSTRUKTUR UND REPORTING-PROZESS

Unsere Berichtsstruktur

Die Wackler Holding SE mit Sitz am Schatzbogen 39 in 81829 München, bestehend aus sechs Tochtergesellschaften, legt den Nachhaltigkeitsbericht 2019/2020 hiermit erstmals umfassend vor. Er berücksichtigt für die Erstberichterstattung den Zeitraum vom 01. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020. Die im Bericht genannten Daten sind jeweils mit dem entsprechenden Erhebungszeitraum gekennzeichnet, sollte dieser vom gesamten Berichtszeitraum abweichen. **Der Berichtsrahmen umfasst die gesamte Holding, inklusive aller sechs Tochtergesellschaften mit ihren 35 Standorten.** 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. Um die weitere Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie offenzulegen und Ziele, Maßnahmen sowie Fortschritte transparent zu kommunizieren, wird künftig alle zwei Jahre ein entsprechender Bericht veröffentlicht.

In unserer Mitarbeiterstruktur 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 unseres Nachhaltigkeitsberichts begann im Juni 2020, nach der Aufnahme des operativen Geschäfts der Tochtergesellschaft ConClimate GmbH. Als Beratungsgesellschaft für „Corporate Social Responsibility (CSR)“ und Klimaschutz betreute die ConClimate den Prozess zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach GRI.

Im ersten Schritt definierte das Management-Team mögliche Nachhaltigkeitsthemen und wesentliche Stakeholder von Wackler. Bei den Mitarbeiter*innen als eine der relevantesten Stakeholdergruppen wurde zunächst eine Umfrage unter den Angestellten umgesetzt. Ebenso wurden die ausgewählten Themen (siehe auch nachfolgende Grafik) mittels Methoden aus der agilen Softwareentwicklung durch das Management-Team priorisiert. Der Fokus lag dabei auf der Einflussmöglichkeit, die Wackler auf die identifizierten Themengebiete in positiver oder negativer Weise hat. Die Fragestellung lautete entsprechend: „Wo hat Wackler im übertragenen Sinne einen 'Hebel'?“. Zur Einbindung der Stakeholder-Perspektive sind die Ergebnisse der Angestelltenbefragung systematisch eingeflossen. Die Sichtweisen der weiteren zentralen Anspruchsgruppen (Lohnempfänger*innen, Lieferanten und Kund*innen) wurden durch methodische Rollenspiele



durch das Team der ConClimate ergänzt. Dabei stand die Frage im Mittelpunkt, welche Themen die Stakeholder in ihren Entscheidungen oder Meinungen zu Wackler beeinflussen. Um die Qualität der Stakeholderanalyse stetig zu erhöhen, plant Wackler die aktive Einbindung weiterer Stakeholder im nächsten Berichtszeitraum. Die Ergebnisse des Prozesses fließen in die Wesentlichkeitsmatrix (Abb. Seite 8) ein, welche die wichtigsten Handlungsfelder für Wackler definiert. Diese spiegeln sich in der Struktur des vorliegenden Berichts wieder.

Der Bericht beabsichtigt in erster Linie eine umfassende Bestandsaufnahme der relevanten Themenfelder, die in den Folgejahren als Referenzgröße herangezogen wird. Darüber hinaus werden Indikatoren, Ziele und Maßnahmen zur systematischen Umsetzung der Nachhaltigkeitsaktivitäten für die kommenden Berichtsjahre definiert.

.....➔
Abbildung rechts:
wesentliche Stakeholder
von Wackler

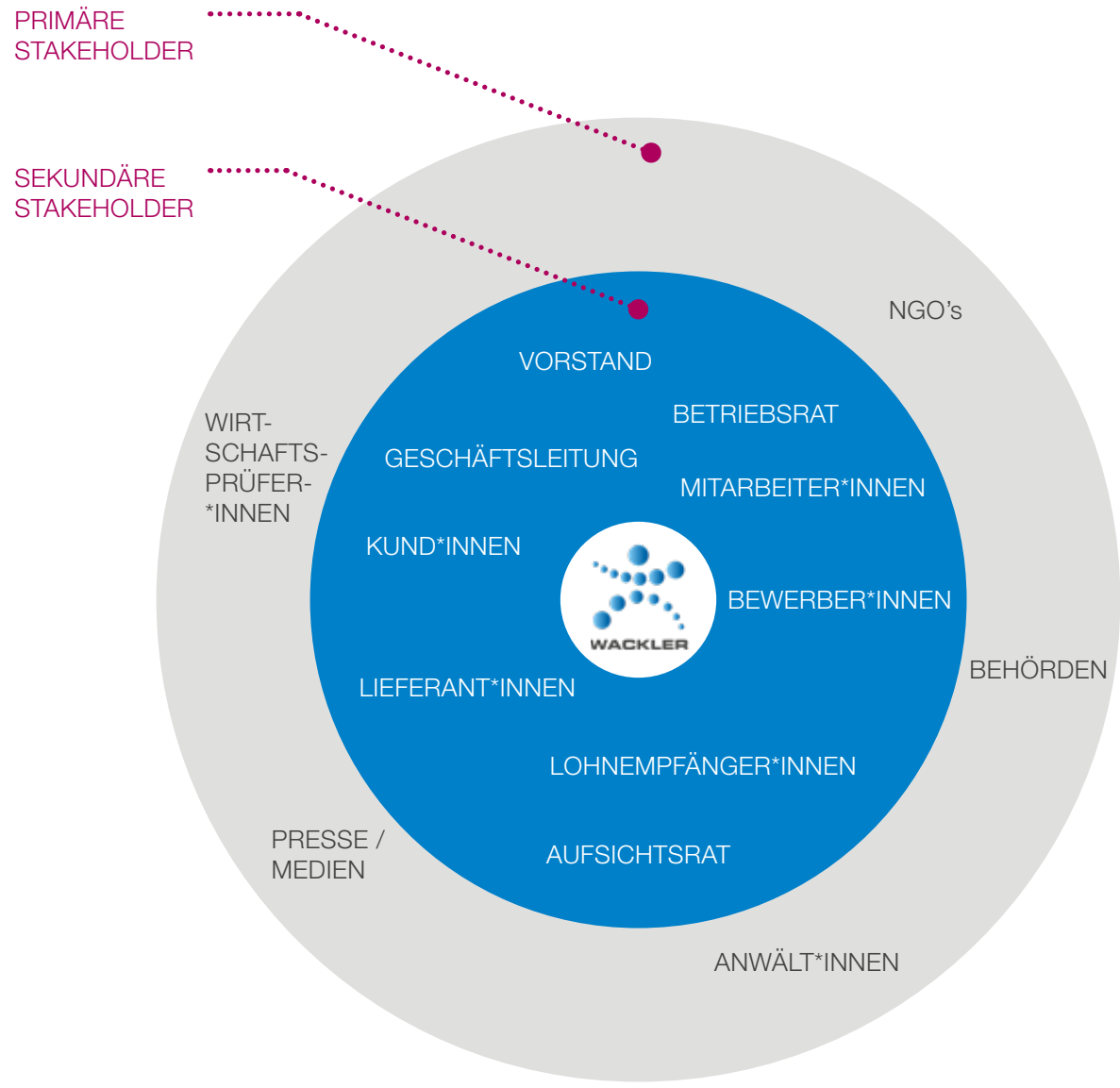
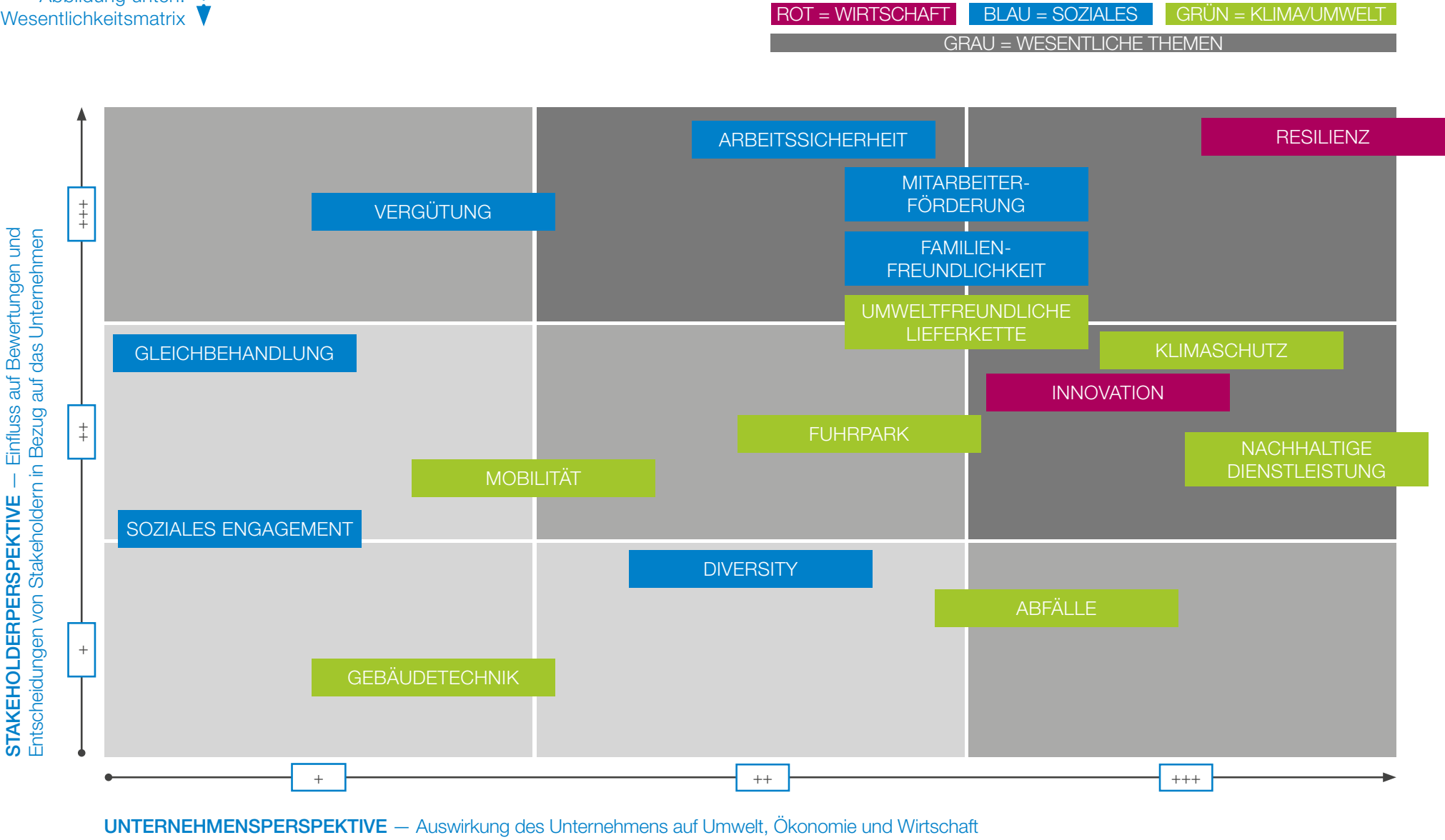


Abbildung unten:
Wesentlichkeitsmatrix



DER GRÜNE WEG – WACKLER ALS UNTERNEHMEN



UNSERE WELT



UNSERE LEIDENSCHAFT

Der Wackler Konzern ist aus einem bereits im Jahre 1909 in München gegründeten Reinigungsunternehmen erwachsen und zählt heute zu den branchenweit führenden Gesellschaften in Deutschland, spezialisiert auf die Kernbereiche Gebäudereinigung, Facility Management und Personaldienstleistungen. Dazu gehören Tätigkeiten im Bereich der Gebäudereinigung wie Glas- und Fassadenreinigung, technisches Gebäudemanagement, Hausmeister- und Gärtnerdienste, Werk- und Objektschutz, Arbeitnehmerüberlassung oder Personalberatung. Gewachsen aus dem Nachhaltigkeitengagement der letzten 10 Jahre kam 2019 zu dem bestehenden Leistungsspektrum die Beratung für den Umwelt- und Klimaschutz hinzu. Denn unser Anspruch ist es, unser fundiertes Wissen und unsere Leidenschaft für zukunftsrelevante Themen auch mit unserem Netzwerk und unseren Kund*innen 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 Kund*innen: effizient, wirtschaftlich, zuverlässig. Dafür stehen unsere rund 6.100 Mitarbeiter*innen, die sich leidenschaftlich für die Bedürfnisse der Kund*innen aus den verschiedensten Branchen einsetzen.

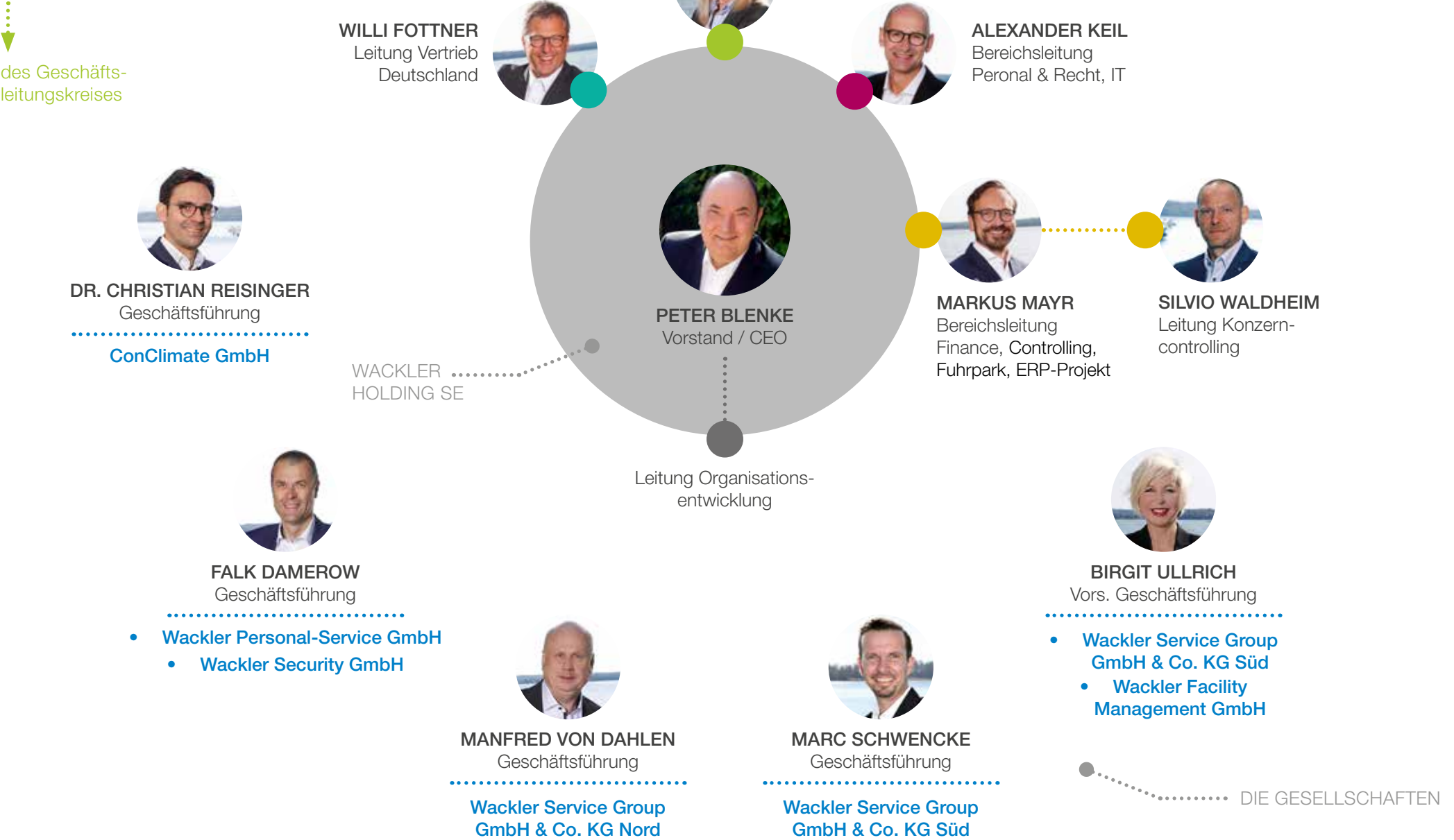
Für die Erbringung unserer Dienstleistungen können wir auf eine robuste, zugleich marktdynamische, auf Ent-

wicklungen angepasste Holding-Struktur zurückgreifen.

In der Summe vereinen sich unter dem Dach der Holding sechs Gesellschaften:

- **Wackler Service Group GmbH & Co. KG**
München (100 %) – kurz WSG Süd – mit der Komplementärin Friedrich Wackler GmbH (100 %)
- **Wackler Service Group GmbH & Co. KG**
Chemnitz (100 %) – kurz WSG Nord – mit der Komplementärin F. P. Wackler Chemnitz GmbH (100 %)
- **Wackler Facility Management GmbH**
(100 %) – kurz WFM – Facility Management
- **Wackler Personal-Service GmbH**
(100 %) – kurz WPS – Zeitarbeit, Personalvermittlung und Personalberatung
- **Wackler Security GmbH**
(100 %) – kurz WS – Sicherheitsdienstleistungen
- **ConClimate GmbH**
kurz CCG – Beratung für CSR und Klimaschutz

Organigramm



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

UNSERE ÜBERZEUGUNG

Die Wackler Group ist ein leistungsstarkes mittelständisches Dienstleistungsunternehmen mit langer Tradition. Seit 111 Jahren leben wir mit unseren kompetenten und engagierten Mitarbeiter*innen die Freude am Service. Das bedeutet für uns bestmögliche Qualität zu bieten und unsere Kund*innen immer wieder aufs Neue von unserem Verständnis gegenüber ihren Ansprüchen und Bedürfnissen und unserer Verlässlichkeit zu überzeugen.

Damit das auch so bleibt, liegt unser Anspruch darin, stetig besser zu werden: In unserem Service-Angebot, unseren umfassenden Dienstleistungen und in unserer Service-Qualität. Dafür arbeiten wir alle jeden Tag mit großem Einsatz.

Ein **hohes Maß an Kosten-, Qualitäts- und Umweltbewusstsein** sichert dabei unseren wirtschaftlichen Erfolg und ermöglicht ein kontinuierliches, stabiles Wachstum. Auf dieser Basis schaffen wir sichere Arbeitsplätze und investieren in die Zukunft.

All diese Ziele lassen sich nur gemeinsam mit anderen engagierten Menschen umsetzen. Unsere Mitarbeiter*innen sorgen mit Flexibilität und Innovationskraft dafür, dass unsere Kund*innen uns bundesweit als verlässlichen Partner für bestmögliche Qualität schätzen.

Die globalen Herausforderungen der Digitalisierung und Automatisierung verknüpfen wir mit einem hohen Maß an **Verantwortung für ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeitsfragen**. Unser nachhaltiges Engagement ist ein weiterer Treiber unserer Innovationsfähigkeit.

Aus Achtung vor Mensch und Umwelt sehen wir ein integrires und ethisches Verhalten als unabdingbare Voraussetzung an. Eine respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist für uns selbstverständlich. Die Grundsätze unseres Leitbildes sowie konkrete Regelungen, beispielsweise aus den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance oder Datenschutz, haben wir deshalb in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Und: Wir erinnern uns selbst immer wieder an unsere Verantwortung und vermitteln diese systematisch an unsere Führungskräfte.



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

▼ Darstellung:
Das Wackler Unternehmensleitbild

Vielfalt und Partnerschaft

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

Kund*innen 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 Kund*innen spüren zu lassen und 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 sind klimaneutral. 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 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 STANDARDS

Um neue branchenweite Qualitätsmaßstäbe zu setzen und dauerhafte Kund*innenzufriedenheit sicherzustellen, arbeiten wir nach sechs verschiedenen Standards. Damit gehört die Wackler Group zu den wenigen Dienstleistern in Deutschland, die über ein so umfassendes integriertes Managementsystem (IMS) verfügt. Unsere 6-fache Zertifizierung externer Fachleuten belegt, dass unsere Leistungen durch mehrstufige Kontrollverfahren und durch spezielle Schulungen für Mitarbeiter*innen höchste Qualität erreichen.

Wir arbeiten dabei mit internationalen Standards aus den Bereichen Qualitäts-, Energie- und Umweltmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement. Sogenannte akkreditierte Zertifizierungsstellen sind darauf spezialisiert, die Einhaltung dieser Normen von unabhängiger Seite aus zu überprüfen. Unser Zertifizierungspartner SGS-TÜV Saar führt bei allen Wackler-Gesellschaften jährliche Überwachungsaudits oder Reakkreditierungen durch, um die fortlaufende Einhaltung der Qualitätsstandards zu verifizieren. Insgesamt wird Wackler dadurch ein hohes Maß an Qualitätsanspruch, Umweltbewusstsein und nachhaltigem Handeln sowie Fürsorge

gegenüber seinen Mitarbeiter*innen bescheinigt. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess sowie die Weiterentwicklung werden in den zertifizierten Bereichen entsprechend dokumentiert. Die einzelnen Standards und Normen ergänzen einander und vervollständigen das Bild von Wackler als zuverlässigen Partner.

6-fach zertifiziert

Unser **Qualitätsmanagement ISO 9001** unterstützt uns, Prozesse und Strukturen zu optimieren und uns stetig weiterzuentwickeln. Auf diese Weise können wir zielgerichtet auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren und Wackler sicher in die Zukunft führen. 2019 hat das erste Überwachungsaudit nach ISO 9001:2015 stattgefunden. Dabei konnten keine Abweichungen festgestellt werden. Als wesentlicher Verbesserungsvorschlag wurde angemerkt, künftige Kund*innenreklamationen über ein zentrales EDV-System zu erfassen, um mögliche systematische Mängel frühzeitig als solche zu erkennen. Dieser Vorschlag wurde anschließend durch den Geschäftsleitungskreis bewertet

und erforderliche Schritte umgesetzt. Die nächste Re-Zertifizierung erfolgt Ende Januar 2021.

Unser **Umweltmanagement ISO 14001** ist ein anerkannter Standard für verantwortungsvolles und ökologisches Wirtschaften. Die Zertifizierung bestätigt, dass unsere Arbeit natürliche Ressourcen schont. Dafür reduzieren wir schädliche Umwelteinflüsse in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die Integration der Planung von umweltrelevanten Zielen und Prozessen sowie deren Umsetzung, Kontrolle und Optimierung in die Organisation gilt als das Herzstück des Managementprozesses. Die von Wackler gesetzten Ziele sind in den Abschnitten „Freude am Service – Wackler als Dienstleister“ und „Aus Liebe zur Umwelt – Wackler für den Klimaschutz“ dieses Berichts zu finden. Das erste Überwachungsaudit fand 2019 ohne eine Feststellung von Mängeln statt. Als Anregung wurde im Auditbericht die stärkere Integration von Umwelt und Arbeitsschutzaspekten im Management-Review genannt. Durch die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung mit den dahinterstehenden Prozessen, rückt auch das Thema Umwelt-

und Arbeitsschutz noch stärker in den Fokus des Geschäftsleitungskreises. Für Januar 2021 ist die Re-Zertifizierung geplant.

Im Rahmen unseres **Energiemanagements nach ISO 50001** verpflichten wir uns, energiebezogene Leistungen kontinuierlich durch energieeffiziente Geräte zu verbessern, wodurch Energieaufwand und -kosten gesenkt werden. Parallel dient dieser Prozess als Hebel für unser integriertes CO₂-Management, da weniger Energie in der Folge weniger CO₂ verursacht. Die Wackler Gruppe wurde 2019 von SGS rezertifiziert.

Da neben den ökologischen Aspekten der Mensch bei Wackler im Mittelpunkt steht, arbeiten wir für die Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen mit dem **ISO 45001 Standard für Arbeitsschutzmanagement**. Die enthaltenen Unterstützungsprozesse lassen uns durch regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen frühzeitig Risiken erkennen, die zu Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Verletzungen führen könnten. Die Norm hilft uns, Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz umzusetzen. Darüber hinaus werden Pro-

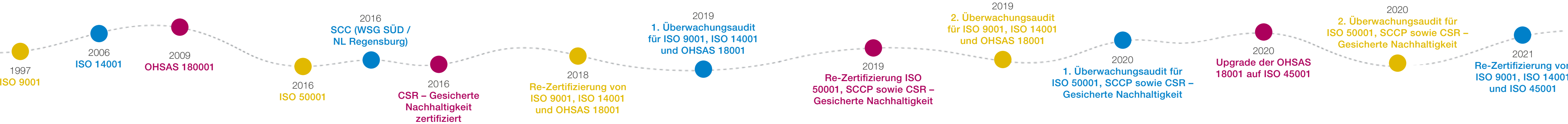
zessabläufe optimiert und das Vertrauen von Kund*innen und Mitarbeiter*innen in unser Unternehmen gestärkt. Zur Umsetzung gehören beispielsweise die jährlichen Arbeitssicherheitsunterweisungen für unsere operativen Mitarbeiter*innen und die jährliche Unterweisung für Angestellte.

Das **Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagement nach dem Standard des SCCP** (Sicherheits-Certifikat-Contractoren-Petrochemie) ist ein weltweit anerkanntes kombiniertes Management-System zur Vermeidung und Reduzierung von Arbeitsunfällen im Industriebereich. Diese Zertifizierung ist insbesondere bei Dienstleistungsunternehmen wie Wackler relevant, die Kund*innen im Bereich der Industrie und Petrochemie ansprechen, um die Sicherheit der Mitarbeiter*innen auch in Fremdbetrieben zu gewährleisten. Dementsprechend wurde die Sparte Wackler Service Group 2019 zertifiziert.

Prüfsiegel CSR

Unser Engagement im Bereich der Zertifizierungen wird von dem **Prüfsiegel „CSR – Gesicherte Nachhaltigkeit“** abgerundet. Diese Auszeichnung belegt, dass wir uns der Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und ihrer sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte stellen. Wir achten nachhaltig auf den sparsamen Einsatz natürlicher Ressourcen und den Schutz von Klima und Umwelt, ebenso wie auf die Werteerhaltung im Kleinen und im Großen. 2019 hat auch hier eine Reakkreditierung stattgefunden.

Durch diese Standards fundieren wir unseren hohen Anspruch an die Qualität unserer Arbeit, stellen die Kund*innenzufriedenheit sicher und garantieren unsere Wettbewerbsfähigkeit.



WACKLER - DER GRÜNE WEG



Schaubild:
Übersicht über die Wackler 6-fach-Zertifizierung

ISO 9001
Qualitätsmanagement

ISO 50001
Energiemanagement

ISO 14001
Umweltmanagement



ISO 45001
Arbeits- und
Gesundheitsschutz-
management

Prüfsiegel
„CSR – Gesicherte
Nachhaltigkeit“

SCCP
Sicherheits-, Gesundheits- und
Umweltschutzmanagement



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 der aktuellen Corona-Pandemie – rücken die Themen **Resilienz und Krisenfestigkeit** wieder verstärkt in den Fokus. In ihrer 111-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. Ein besonderes Augenmerk legen wir jedoch auf die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter*innen, die 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 zu Grunde, 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 Risikominimie-

rung formuliert. Dadurch ist sichergestellt, dass die Unternehmensleitung wesentliche Risiken frühzeitig erkennt und entsprechende Maßnahmen ergreifen kann. Hinsichtlich der Bilanzierung ist gewährleistet, dass alle identifizierten Risiken durch entsprechende Wertberichtigungen auf entsprechende Aktivposten und die Bildung von Rückstellungen ausreichend abgedeckt sind. Bestandsgefährdende Risiken lassen sich nach aktuellem Stand nicht erkennen.

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

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

Wissensmanagement

Auch durch ein konsequentes Wissensmanagement tragen wir entscheidend zur Erhöhung unserer Widerstandskraft gegenüber externen Krisen und Einflüssen bei. Insbesondere stellen wir durch die Pflicht zu regelmäßigen Weiterbildungen in unserem Geschäftsleitungskreis sicher, dass Entscheidungen auf Basis fundierter Informationen und unter Anwendung moderner Management-Praktiken

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

und Prinzipien getroffen werden. Aber auch der enge und regelmäßige Austausch mit unseren Netzwerkpartnern bildet eine wichtige Grundlage für den konsequenten Ausbau unserer organisatorischen Wissensbasis:

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

Regelmäßiger Austausch mit Netzwerkpartnern: Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes zählen dazu beispielsweise B.A.U.M. (Bundesdeutsche 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), aber 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.

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Kund*innenzufriedenheit	Durchschnittliche Vertragsdauer der Kund*innen ¹⁾	7 Jahre	≥ 7 Jahre	Fortlaufend
Struktur der Mitarbeiter*innen	Durchschnittsalter Mitarbeiter*in	Angestellte: 43 Lohnempfänger*in: 46	Beibehalten	Fortlaufend
	Frauen in Führungspositionen	Mittleres/oberes Management: 46 % Geschäftsleitung: 18,2 % Frauenquote insgesamt: 68 %	Beibehalten	Fortlaufend
Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen	Fluktuationsrate bei Angestellten nach Gesellschaft ²⁾	WSG Süd: 23,2 % WSG Nord: 16,3 % Holding: 15,6 %	< 18 % je Gesellschaft	Fortlaufend
HR-Prozesse	Time-to-fill	Angestellte: 60 Tage Lohnempfänger*in: 5-10 Tage ³⁾	Reduzieren	Fortlaufend

¹⁾ bei WSG-Gesellschaften, da für andere Gesellschaften nicht zutreffend oder nicht erfassbar | ²⁾ bei allen Gesellschaften > 50 Angestellte | ³⁾ Schätzwert, da Vakanzen aus Poolstellen besetzt werden, sodass laufend Bewerber gesucht werden

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 Expert*innenteam begibt sich regelmäßig auf Trendsuche, um dem Markt immer einen Schritt voraus zu sein. Neue Technologien wie bei-

spielsweise Sensortechnik oder Reinigungsroboter werden hier getestet und bewertet. Die Einschätzung, ob ein Ansatz weiterverfolgt wird, erfolgt Kund*innennutzenorientiert, 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.

Digitalisierung der Geschäftsprozesse

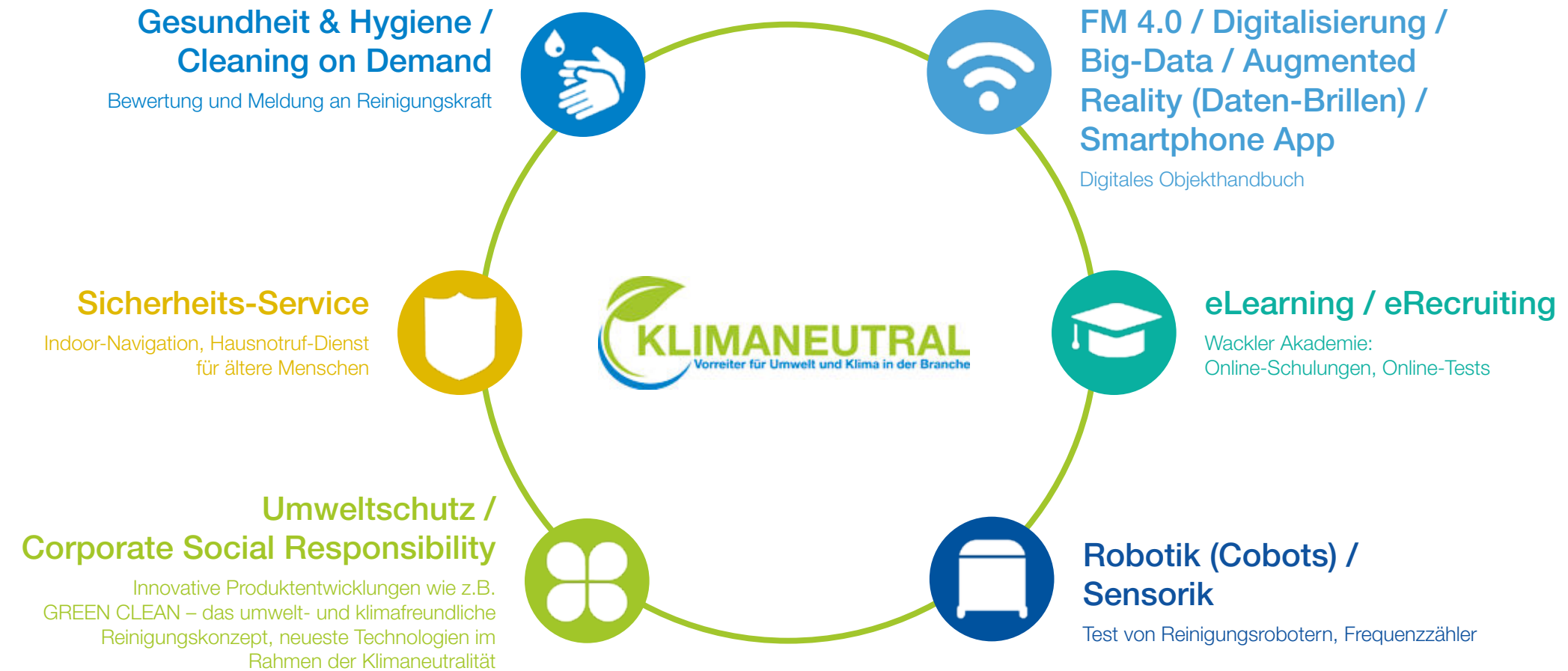
Weiterhin arbeiten wir konsequent daran, unsere Geschäftsprozesse zu digitalisieren und damit die Effizienz unserer administrativen und Kund*innenbezogenen Prozesse weiter zu erhöhen. Ein Digitalisierungsprojekt von strategischer Bedeutung für uns ist die fortlaufende **Weiterentwicklung unseres ERP-Systems**. Darüber hinaus setzen wir auch in der Kund*innenorientierten Steuerung unserer Dienstleistung in hohem Maße auf digitale Prozesse. Zum einen folgen wir durch den Einsatz moderner und App-basierter Qualitätssicherungs-Tools dem Branchentrend und bieten unseren Kund*innen zeitgemäße und praxisorientierte Prozesse zur Optimierung unserer Dienstleistung an. Zum andern sind wir mit unserem **digitalen Objekthandbuch** einen weiteren entscheidenden Innovationsschritt 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 Kund*innenzufriedenheit. Die mobile Aufnahme erbrachter Reinigungsleistungen und die mobile Datenerfassung zur Steuerung von Instandhaltungsleistungen sowie mobile Qualitätsprüfungen bieten Transparenz gegenüber den Kund*innen 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.

Schaubild:
Die Wackler Innovationsthemen



Innovationsmanagement im Unternehmen

Nach dem Motto “wer aufhört, besser zu sein, hört auf, 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 Teamleiter-Ebene 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.

Offene Fehlerkultur

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

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

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

ERP- und ECM-System

Im Bereich der unternehmensinternen Digitalisierung setzen wir seit 2018 auf ein **konzernweit einheitliches ERP-System**. Die Einführung dieses modernen leis-

tungsfähigen Systems bildet den Grundstein für eine zunehmende Digitalisierung von Prozessen. In 2019 und 2020 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.

Indikatoren und Kennzahlen

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

- **Innovationsfördernde Strukturen im Unternehmen (Potenzialementfaltung):** Messung anhand der Anzahl strategischer Innovationsworkshops
- **Stellenwert von Nachhaltigkeit als Innovationstreiber:** Messung anhand des Anteils der Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeits-

zielen. 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.

„Was wir fördern wollen?
Die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter*innen.“



Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Innovationsfördernde Strukturen im Unternehmen	Anzahl strategischer Innovationsworkshops	3	1x jährlich je Gesellschaft	2022
Stellenwert von Nachhaltigkeit als Innovationstreiber	Anteil Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeitszielen	Noch nicht vorhanden	100 %	2022



AUS FREUDE AM
SERVICE – WACKLER
ALS DIENSTLEISTER



UNSERE KUND*INNEN IMMER IM BLICK

Den unternehmerischen Erfolg der Wackler Group kopeln 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 Kund*innen mit unserem Wirken für den Weg der Nachhaltigkeit zu begeistern.

Immer einen Schritt voraus

Die Strategie der Wackler Group basiert neben den hohen sozialen und ökologischen Standards auch auf dem Anspruch, Nachhaltigkeit bestmöglich im Kerngeschäft des Unternehmens zu verankern.

Mit Wackler BIO CLEAN hat das Unternehmen bereits im Jahr 2009 ein Produktangebot geschaffen, das für

Kund*innen und interessierte Unternehmen einen wertvollen Baustein für nachhaltige Beschaffung im Bereich der Gebäudereinigung darstellt. Ziel des BIO CLEAN Produktangebots war es, den Kund*innen eine Reinigung anzubieten, welche auf Grundlage hoher Umwelt- und Sozialstandards umgesetzt werden kann.



Mit dem heute klimaneutralen Reinigungskonzept GREEN CLEAN hat Wackler für seine Kund*innen ein Angebot geschaffen, welches eine hygienische Reinigungsleistung mit höchster Umweltschonung und bestmöglichem Klimaschutz kombiniert und darüber hinaus einen hohen Maßstab für Sozialstandards bei der Dienstleistungserbringung ansetzt. Das Konzept basiert auf den Säulen **Umwelt, Soziales, Qualität** und **Beschaffung**:

- Zu den **Umweltstandards** gehören u.a. die CO₂-Kompensation des bei der Leistung verbrauchten Stroms, umweltfreundliches und nachhaltiges Reinigungs-Equipment von klimaneutralen Partnern, aber auch die Verpackungsmüllreduktion durch Verwendung von Großgebinden und wiederbefüllbaren Recyclingflaschen.
- 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

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Marktakzeptanz nachhaltiges Angebot	Anteil GREEN CLEAN-Kund*innen nach Umsatz*	WSG Süd: 5,93 % (2020), 5,13 % (2019) WSG Nord: 1,96 % (2020), 1,47 % (2019)	> 10 %	2025
Nachhaltigkeit unserer Dienstleistung	Anteil regional beschaffter Reinigungskemikalien	91 %	> 90 %	2023
	Anteil an Kleingeräten mit Energieeffizienzklasse B aufwärts**	Unbekannt, Bestandsaufnahme im nächsten Jahr geplant	> 90 %	2025

* im gewerblichen Bereich der WSG-Gesellschaften, da für andere Gesellschaften nicht zutreffend | ** Gemäß aktualisiertem EU-Kennzeichnungslabel (März 2021)

Audits. Neben der verpflichtenden elektronischen Qualitätssicherung ist eine lückenlose Transparenz durch die Management-Informationsberichte und das Digitale Objekthandbuch (DOH) sichergestellt.

- Im Bereich der **Beschaffung** wird ein hoher Stellenwert darauf gelegt, dass möglichst regional bzw. in Europa hergestellte Reinigungsmaterialien und Maschinen 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:** Auf Grundlage der neuen, EU-weiten Einteilung von Energieeffizienzklassen (neues EU-Energielabel) erheben wir den Anteil unserer Arbeitsgeräte, die mindestens die Energieeffizienzklasse B (ehemals A++) erfüllen, und setzen dafür entsprechende Ziele.

2. **Anteil regional beschaffter Reinigungskemie:** Im Bereich der Reinigungskemie gibt es eine Vielzahl möglicher Aspekte im Bereich der Nachhaltigkeit zu berücksichtigen, jedoch unterscheiden sich die jeweils relevanten Aspekte je nach Produktkategorie auch sehr stark voneinander. Beispielsweise beschaffen wir unsere Reinigungskemie bereits heute in Teilen klimaneutral, 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 Regio-

nalität unserer Reinigungskemie – 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.



GREEN CLEAN – DIE KLIMANEUTRALE UND ÖKOLOGISCHE REINIGUNG

Nachhaltiger Reinigungsservice für Gebäude

Mit dem GREEN CLEAN Reinigungskonzept von Wackler ist eine zu 100 % klimaneutrale, ökologische Gebäudereinigung möglich. Neben der Verwendung von ökologischen Reinigungsmitteln kompensieren wir alle nicht vermeidbaren CO₂-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 Kund*innen einen nachhaltigen Service, mit dem sie einen Beitrag zur eigenen CSR-Strategie leisten.

Abbildung rechts: GREEN CLEAN basiert auf vier Säulen



NACHHALTIGKEIT AUF ALLEN EBENEN

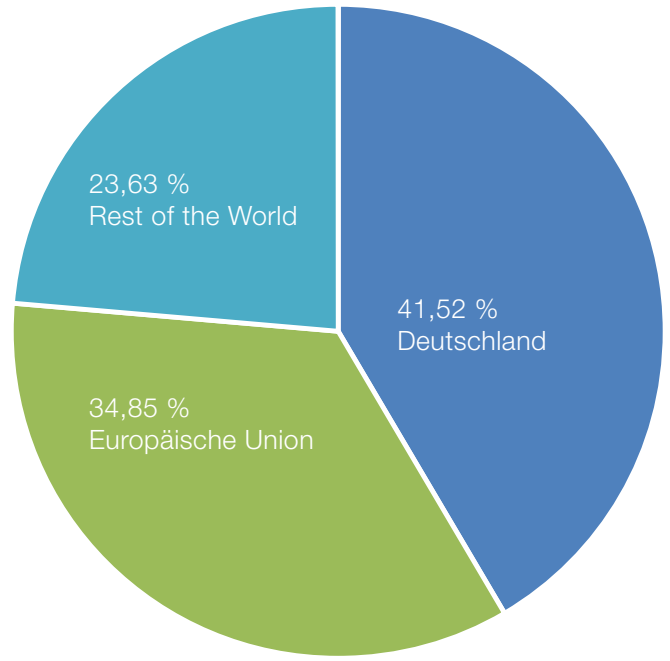
Obwohl wir bei Wackler im Dienstleistungssektor tätig sind und somit keine Produkte im klassischen Sinne herstellen, spielt der Einkauf in der Wertschöpfung eine große Rolle. Denn ohne die entsprechende Ausrüstung können unsere Mitarbeiter*innen keine hochwertige Dienstleistung erbringen. Wir unterstützen sie deshalb in ihrer Tätigkeit, indem wir höchste Qualitätskriterien an die eingesetzten Produkte und entsprechend auch an unsere Lieferanten anlegen.

Langjährige nachhaltige Partner

Um diese Ansprüche in unserer Lieferkette sicherzustellen, arbeiten wir mit langjährigen Partnern zusammen, deren Leistungen regelmäßig evaluiert werden. Als Kriterien ziehen wir dabei die Organisations-, die Produkt- und die Lieferqualität sowie den Preis und die Ausgestaltung der Zusammenarbeit heran. Diese Bewertungsbereiche wollen wir für die kommenden Geschäftsjahre durch ausgewählte Nachhaltigkeitskriterien ergänzen, um die Lieferantenleistung ganzheitlich zu betrachten und **besonders nachhaltige Lieferanten bevorzugt behandeln** zu können. Auch wenn wir die Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten noch nicht systematisch erfassen, spielen ökologische und soziale Kriterien bei der Auswahl von Produkten und neuen Lieferanten eine entscheidende Rolle.

Einerseits achten wir in besonderem Maße auf die Langlebigkeit von Produkten, andererseits auf deren Herkunft. Nach Möglichkeit greifen wir auf in Deutschland produ-

zierte 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. Indem wir 41,5 % unserer Waren lokal und 34,9 % innerhalb der EU einkaufen, vermeiden wir außerdem lange Transportwege und schonen so das Klima.



Regionale Beschaffung

Im Rahmen unseres Reinigungsservices GREEN CLEAN beschaffen und verwenden wir **ausschließlich regional- bzw. in Europa hergestellte Reinigungsmaterialien, -Geräte und -Maschinen**. Beim Einkauf von Reinigungsmitteln definieren wir klare ökologische Anforderungen, wie beispielsweise die 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. Darüber hinaus gelten die Energieeffizienz und die klimaneutrale Herstellung als entscheidende Kriterien bei der Auswahl neuer Reinigungs-Materialien, -Geräte und -Maschinen.

Um den Beschaffungsanteil nachhaltiger Produkte schrittweise genauer zu bestimmen und im nächsten Schritt suk-

Regionale Verteilung Lieferanten

Anteil Einkaufsvolumen in %

zessive steigern zu können, planen wir mit Unterstützung der ConClimate eine eigene „Nachhaltigkeits-Policy“ für den Einkauf und die Auswahl neuer Lieferanten, die sich an „Best-Practice“-Anforderungen orientiert. Die Beschaffung bereits klimaneutraler Produkte soll dabei im Zentrum der Strategie stehen. Darüber hinaus ist geplant, durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, das bei Wackler vorhandene Nachhaltigkeitswissen weiter zu geben, um unsere Zulieferer bei der Verbesserung ihrer Umwelt- und Klimabilanz zu unterstützen.

Indikatoren und Kennzahlen

Um den Grad der Nachhaltigkeit unserer Beschaffungspraktiken und unserer Lieferkette zu bewerten, ziehen wir zwei Indikatoren heran: Zum einen möchten wir bewer-

ten, wie unsere eigenen Bemühungen hinsichtlich nachhaltiger Beschaffung zu bewerten sind. Dabei stehen folgende drei Kennzahlen im Vordergrund, für die wir uns auch konsequente, zukunftsbezogene Ziele setzen:

- 1. Anteil nachhaltig beschaffter Produkte im Kernprozess (von A-Lieferanten)
- 2. Anteil nachhaltig beschaffter Werbemittel
- 3. Anteil nachhaltig beschaffter Büroartikel

Zum anderen richten wir den Blick auf unsere Lieferanten und bewerten, zu welchem Grad diese sich bereits dem Ziel der Nachhaltigkeit verschrieben haben. Dabei betrachten wir folgende Kennzahlen:

- 1. Anteil Direktlieferanten, die von uns auf Nachhaltigkeitskriterien hin geprüft werden
- 2. Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Nachhaltigkeit unserer Einkaufstätigkeit	Anteil nachhaltig beschaffter Produkte im Kernprozess*	Unbekannt	Definition Nachhaltigkeit und Kriterien	2021
	Anteil nachhaltig beschaffter Werbemittel, z.B. bestehend aus Recyclingmaterial oder Umweltpapier...	58 %	> 80 %	2022
	Anteil nachhaltig beschaffter Büroartikel	Unbekannt	> 80 %	2022
Nachhaltigkeit unserer Lieferanten	Anteil Direktlieferanten, die von uns auf Nachhaltigkeitskriterien hin geprüft werden	Keine: Bisher wurde bei Lieferantenausschreibungen die Nachhaltigkeit abgefragt, ohne spezielles Bewertungssystem	Definition Nachhaltigkeit & Kriterien	2021
	Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten	Beim Konzept GREEN CLEAN 100 %	Definition Nachhaltigkeit & Kriterien	2021

* zunächst von A-Lieferanten | ** Gemäß aktualisiertem EU-Kennzeichnungslabel (März 2021)



AUS LIEBE ZUR
UMWELT – WACKLER
FÜR DEN KLIMASCHUTZ



KLIMANEUTRAL SEIT 2018

Klimawandel und Nachhaltigkeit sind Themen, die in unserer Gesellschaft immer mehr an Relevanz gewinnen. Als Vorreiterin in ihrer Branche bekennt sich die Wackler Holding SE nachdrücklich zu den klimapolitischen Zielen Deutschlands (Senken der Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 % gegenüber dem Niveau von 1990) und verfolgt im Bereich der Ökologie einen ganzheitlichen Ansatz für wirkungsvolles Klimaschutzmanagement.

Mit diesem Anspruch sehen wir Umwelt- und Klimaschutz nicht als Modeerscheinung oder Trend, auf den man auf- und wieder abspringt. Umwelt- und Klimaschutz in einem Unternehmen fest zu etablieren, heißt, mitunter einen langen Weg zu beschreiten. Stolpersteine müssen beseitigt werden, um Meilensteine zu setzen. Die Bereitschaft umzudenken, neue Maßnahmen und Produkte zu konzipieren, zu entwickeln, mit neuen Strukturen zu implementieren und letztlich zu investieren, sind dabei die Basis für den Erfolg.

Schritt für Schritt seit 2008

Wir gehen seit über einem Jahrzehnt konsequent diesen Weg und haben bereits 2008 den Grundstein für unsere heutige Klimaneutralität gelegt. Wir sind stolz auf jeden einzelnen Schritt, der uns unserem Ziel nähergebracht hat, unseren Teil dazu beizutragen, den nachfolgenden Generationen einen intakten Planeten zu hinterlassen und freuen uns auf viele weitere Schritte, die uns dabei helfen, noch besser zu werden.

Für unsere Klimaschutzstrategie haben wir drei wesentliche Handlungsfelder definiert, in denen wir jeweils Ziele und Maßnahmen formulieren, die eng ineinandergreifen: die **Bestandsaufnahme**, das Vermeiden von Emissionen, die systematische **Reduktion** und der **Ausgleich** von nicht-vermeidbaren Restemissionen durch zertifizierte Klimaschutzprojekte.

Bestandsaufnahme

Im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements erheben wir jährlich alle wesentlichen Verbrauchs- und Aktivitätsdaten an allen unseren 35 Standorten. Dazu gehört neben dem Energieverbrauch durch den Bezug von Strom und das Heizen auch der Kraftstoffverbrauch unseres Fuhrparks. Die erhobenen Daten werden in einem Energiemanagement-Report erfasst, der als Grundlage für die regelmäßige energetische Bewertung dient.

Auf Basis dieser Datengrundlage lässt Wackler jährlich eine CO₂-Bilanz gemäß des sogenannten Greenhouse Gas Protocol Global Corporate Accounting and Reporting Standards (GHG-Standard) erstellen, um seinen CO₂-Fußabdruck aus verschiedenen Emissionsquellen zu erfassen und zu überwachen. Bis 2019 (für das Jahr 2020 liegen zum Berichtszeitpunkt noch keine Zahlen vor) wurden dabei alle Emissionen in Scope 1 und 2, d.h. alle direkt und indirekt energiebezogenen Emissionen berücksichtigt.

Insgesamt zeigt die CO₂-Bilanz eine klare Verteilung

der Emissionen. In Scope 1 (direkte Emissionen) fallen 88,5 % der Gesamtemissionen an. Haupttreiber ist hier der Fuhrpark, der für uns als bundesweit tätiges Dienstleistungsunternehmen eine entscheidende Rolle zur Erbringung unserer Dienstleistung spielt. Im Scope 2 konnten wir die Emissionen bereits seit 2015 durch die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energiequellen praktisch auf Null reduzieren. Lediglich die indirekten Emissionen der Stromerzeugung ("Vorkette") werden hier noch berücksichtigt, die jedoch nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol im Scope 3 erfasst werden.

Erweiterung CO₂-Bilanz

Uns ist bewusst, dass durch die Beschränkung der CO₂-Bilanz auf Scope 1 und 2 und die nur partielle Erfassung der Scope 3 Emissionen erhebliche Teile der durch uns indirekt verursachten Emissionen bisher nicht erfasst sind. Insbesondere der Bezug von Verbrauchsmaterialien sowie die Anfahrt der Mitarbeiter*innen (Angestellte und Reinigungskräfte) zur Arbeitsstätte werden hier eine große Rolle spielen. Daher haben wir uns entschieden, im Geschäftsjahr 2020 die Systemgrenzen unserer CO₂-Bilanz noch einmal deutlich zu erweitern und fortan auch alle relevanten Emissionen aus dem Scope 3 zu erfassen. Mit dieser Ausweitung wollen wir ein noch tiefgreifenderes Verständnis für unser Emissionsprofil erhalten und weitere Einsparpotenziale identifizieren. Die aus der CO₂-Bilanz gewonnenen Daten dienen zudem der regelmäßigen Überprüfung der gesteckten Ziele und beschlossenen Reduktionsmaßnahmen.

Reduktion

Die CO₂-Vermeidungsstrategie von Wackler ist aufgrund der großen Relevanz in erster Linie auf den Fuhrpark ausgerichtet (siehe Kapitel „Fuhrpark – Elektromobilität im Fokus“). Doch auch im Bereich des Wärme- und Strombedarfs wurden viele Maßnahmen bereits umgesetzt oder sind in Planung.

Um unseren CO₂-Footprint in Scope 2 zu reduzieren, beziehen wir bereits seit 2015 an allen Wackler Standorten **100 % Strom aus erneuerbaren Quellen**. Durch unsere Sensibilisierungskampagne „Grünes Büro“ haben wir

die Wackler-Mitarbeiter*innen zudem über Einsparungsmöglichkeiten im Büro-Alltag 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 CO₂-Ausstoß um ca. 25t zu verringern. Um weiteres identifiziertes Einsparpotential zu nutzen, wurde in 2020 damit begonnen, die Beleuchtung in den Haupt-

standorten Chemnitz und München auf **LED Beleuchtung** umzustellen.

CO₂-Ausgleich

Bereits 2018 haben wir uns bei Wackler dazu entschieden, unser Engagement für den Klimaschutz zu vervollständigen und unsere kurzfristig nicht vermeidbaren CO₂-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 Gold Standard zertifizierte Maßnahmen zurück. Damit

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Scope 1						
Mobile Verbrennung* (Fuhrpark)	997,1	1.125,1	1.290,2	1.206,0	1.314,5	1.236,7
Stationäre Verbrennung* (Heizung)	138,7	148,7	162,4	216,4	224,2	233,1
Scope 2						
Strom	124,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 3 (partiell)						
Vorkette fossile Energieträger	135,4	151,7	172,7	170,7	184,4	176,7
Vorkette energiebezogene Emissionen	9,9	11,6	13,2	14,1	13,5	13,5
t CO ₂ e gesamt	1405,9	1.437,1	1.638,5	1.607,2	1.736,7	1.660,0
CO ₂ -Intensität** (siehe Abb. Seite 36)	23,43	21,17	19,28	17,01	16,18	15,42

* Steigerungen der Ergebnisse müssen im Verhältnis zu den steigenden Wachstumszahlen des Unternehmens gesehen werden. | ** CO₂: je 1.000 EUR Umsatz

ist Wackler das erste klimaneutrale Unternehmen unter den führenden Gebäudedienstleistern. Und auch die Wackler Personal-Service übernimmt hier als erstes klimaneutrales Zeitarbeits-Unternehmen in Deutschland eine Vorreiterrolle.

Indikatoren und Kennzahlen

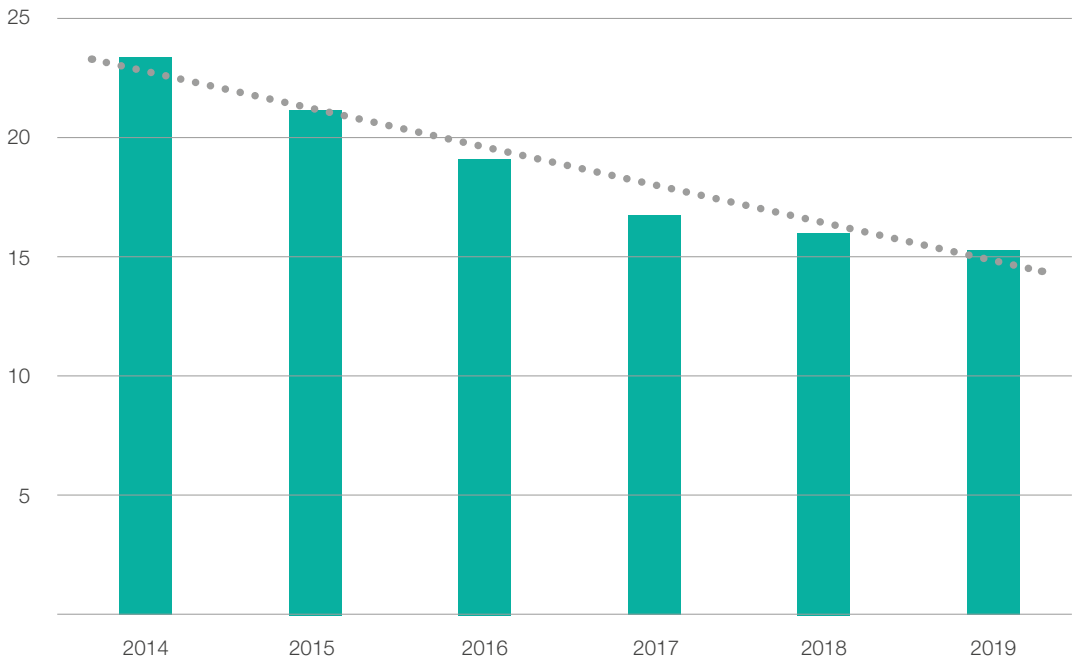
Aus unserer CO₂-Bilanz leiten wir eine Reihe von Indikatoren ab, die für uns von entscheidender Bedeutung sind. Zum einen möchten wir die Qualität und Aussagefähigkeit unserer CO₂-Bilanz darstellen sowie qualitative Verbesserung durch eine einfache Kennzahl zum Ausdruck bringen. Dazu erheben wir die Anzahl der Emissionsquellen, die wir für unsere CO₂-Bilanzierung zugrunde legen.

Zum anderen können wir direkt aus unserer CO₂-Bilanz die absoluten CO₂-Emissionen und – in Kombination mit weiteren Kenngrößen – die CO₂-Intensität (bezogen auf den Umsatz) erheben.



Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Aussagekraft der CO ₂ -Bilanz	Anzahl berücksichtigter Emissionsquellen in der CO ₂ -Bilanz	5	> 10	2021
Wirksamkeit Klimaschutzmaßnahmen	Absolute CO ₂ -Emissionen nach Scopes	Scope 1: 1.469,8 tCO ₂ -e Scope 2: 0 tCO ₂ -e Scope 3*: 190,2 tCO ₂ -e	Zieldefinition nach Science Based Targets	2021
CO ₂ -Intensität Kerngeschäft	CO ₂ -Intensität (tCO ₂ /tEUR Umsatz)	15,42 (-34,18 %**)	-55 %**	2021

* Nur energiebezogene Emissionen der Vorkette | ** Gegenüber Basisjahr 2014



ELEKTROMOBILITÄT IM FOKUS

Als bundesweit agierendes Dienstleistungsunternehmen sind wir in unseren Kerngeschäftsfeldern (Facility Management, Personal-Service, Security) auf ein hohes Maß an Individualmobilität angewiesen. Der Fuhrpark hat daher eine besondere Relevanz innerhalb unserer CO₂-Bilanz - schließlich fallen 74,5 % der berechneten Gesamtemission im Bereich der mobilen Verbrennung an. Die Reduktion unserer fuhrparkbedingten CO₂-Emissionen nimmt dementsprechend den größten Stellenwert innerhalb unserer CO₂-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. Neben dem übergeordneten Ziel, die Fahrzeugflotte auf E-Mobilität und alternative Antriebsmodelle umzurüsten, wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um das **Mobilitätsmanagement aus ökologischer und ökonomischer Perspektive** zu optimieren. Dazu gehören u.a.:

- 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 CO₂-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 CO₂/km bis 2020 zu begrenzen. Langfristig soll der komplette Fuhrpark auf Hybrid- und E-Fahrzeuge umgestellt

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
CO ₂ -Intensität Fuhrpark	CO ₂ -Intensität (gCO ₂ /km)	104 gCO ₂ /km	37,5 gCO ₂ /km	2024
	Anteil klimafreundlicher Fahrzeuge am Gesamtfuhrpark*	16 %	> 75 %	2024

* Klimafreundliche Fahrzeuge = Plugin-Hybrid- und Elektrofahrzeuge

werden. Die Ermittlung der Verbräuche, Kilometerlaufleistungen und daraus abgeleitet auch der CO₂-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 Info-Mailings oder bei Fahrzeugübergaben im Zuge der Einarbeitung. Des Weiteren wird die Green Car Policy regelmäßig pro Nutzerkategorie bezüglich des maximalen CO₂-Ausstoßes angepasst.

So reduzierte sich bereits im Jahr 2019 der durchschnittliche CO₂-Ausstoß pro Fahrzeug von 150 g/km in 2016 auf 117 g/km. Seit 2020 legt die überarbeitete Green Car Policy fest, dass nur noch die Effizienzklassen A+ oder besser zulässig sind. So verringerte sich der Wert in 2020 nochmals auf 104 g/km (Planwert: 120g CO₂/km).

Bis Ende 2024 sollen sämtliche Verbrennungsmotoren ersetzt werden. Ziel dabei: Eine Reduktion der CO₂-Emissionen um ca. 68 % - bezogen auf den Ausgangswert 2019. Dies entspricht einer Einsparung von jährlich 830 tCO₂ im Jahr 2024 gegenüber dem Ausgangsjahr 2019.

Indikatoren und Kennzahlen

Die Messung der CO₂-Intensität unseres Fuhrparks erfolgt anhand von zwei Kennzahlen: Zum einen anhand des CO₂-Verbrauchs selbst (gemessen in g CO₂/km), zum anderen anhand des Anteils klimafreundlicher, definiert als Elektro- oder Plug-in Hybrid-Fahrzeuge im Fuhrpark.

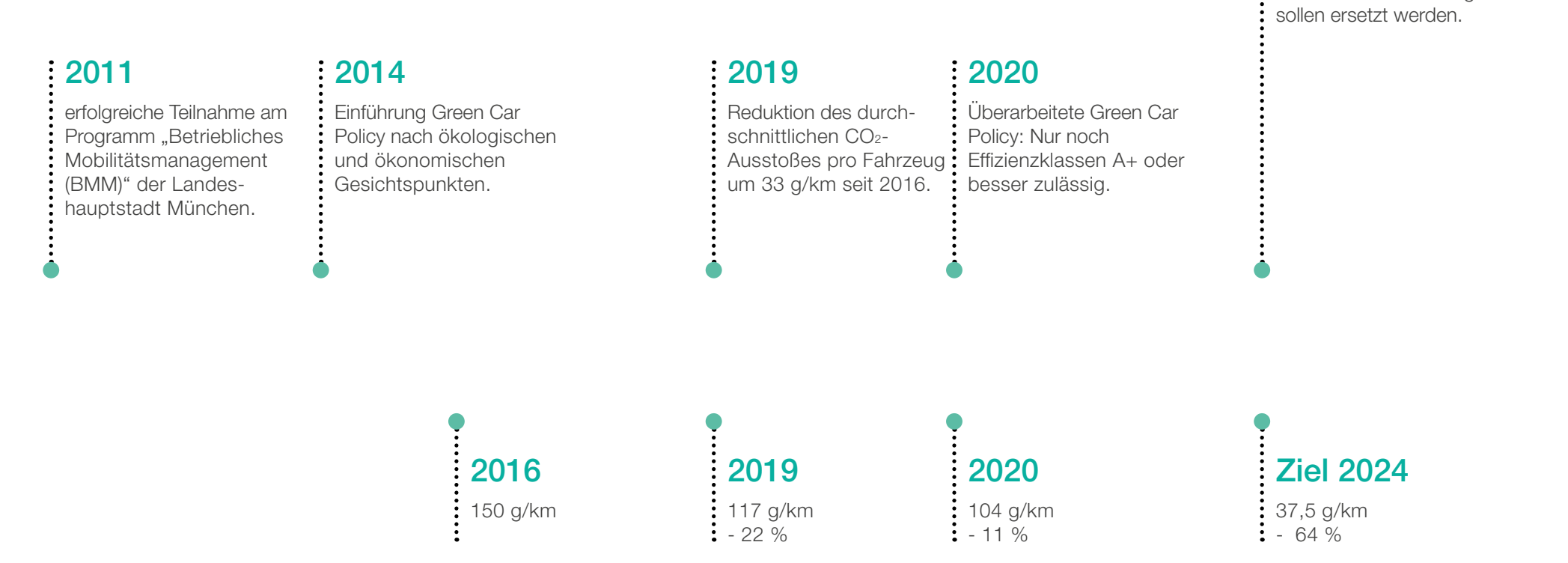


Schaubild: Zeitstrahl Ziele und Umsetzung CO₂-Ausstoß pro gefahrenem Kilometer

UNSERE ÜBERZEUGUNG TEILEN

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

Tochterunternehmen ConClimate

2019 haben wir unsere Tochtergesellschaft ConClimate als Beratungsunternehmen für die Themen 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 Nachhaltigkeits-Strategien und Reporting-Systemen, ermöglicht

die Klimaneutralität 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 unterhaltsame 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. Sowohl 2019 als auch 2020 haben wir daher alle Angestellten zur Teilnahme an Schulungen und Seminaren in diesem Themenfeld eingeladen. 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 Andere zum Mitmachen ein. Im Unternehmen aufgestellte Recycling-Boxen für gebrauchte Handys sollen zum Nachdenken und Mitmachen motivieren.

Wir sind davon überzeugt, dass jeder Schritt Richtung Klimaschutz zählt und wir so viele Mitstreiter wie möglich mobilisieren sollten, um den kommenden Generationen eine lebenswerte Zukunft zu schenken.

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 an Klimaschutzseminar teilgenommen haben
2. Anzahl Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Multiplikatorenwirkung beim Thema Klimaschutz	Anteil Mitarbeiter*innen, die am Klimaschutzseminar teilgenommen haben	77 %	> 80 %	2022
	Anzahl Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden	4	5	2021

UNSERE MITGLIEDSCHAFTEN 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 CO₂ zum Klimaschutz beitragen wollen und Verantwortung übernehmen.

> [allianz-entwicklung-klima.de](#)



Wir sind Mitglied: Klima- schutz 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 UrKund*innen für besondere Klimaschutzleistungen. Diese würdigt das Engagement Wacklers für ambitionierte Klimaschutzziele sowie bereits umgesetzte Klimaschutzmaßnahmen.

> [klimaschutz-unternehmen.de](#)



Umwelt-Partner: Wirtschaft pro Klima

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

> [wirtschaftproklima.de](#)



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

Wir sind Mitglied im Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M.) und arbeiten seit Jahren mit Blick auf ökonomische, ökologische und soziale Fragen eng mit dem Verband zusammen. B.A.U.M. ist mit weit über 500 Mitgliedern das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.

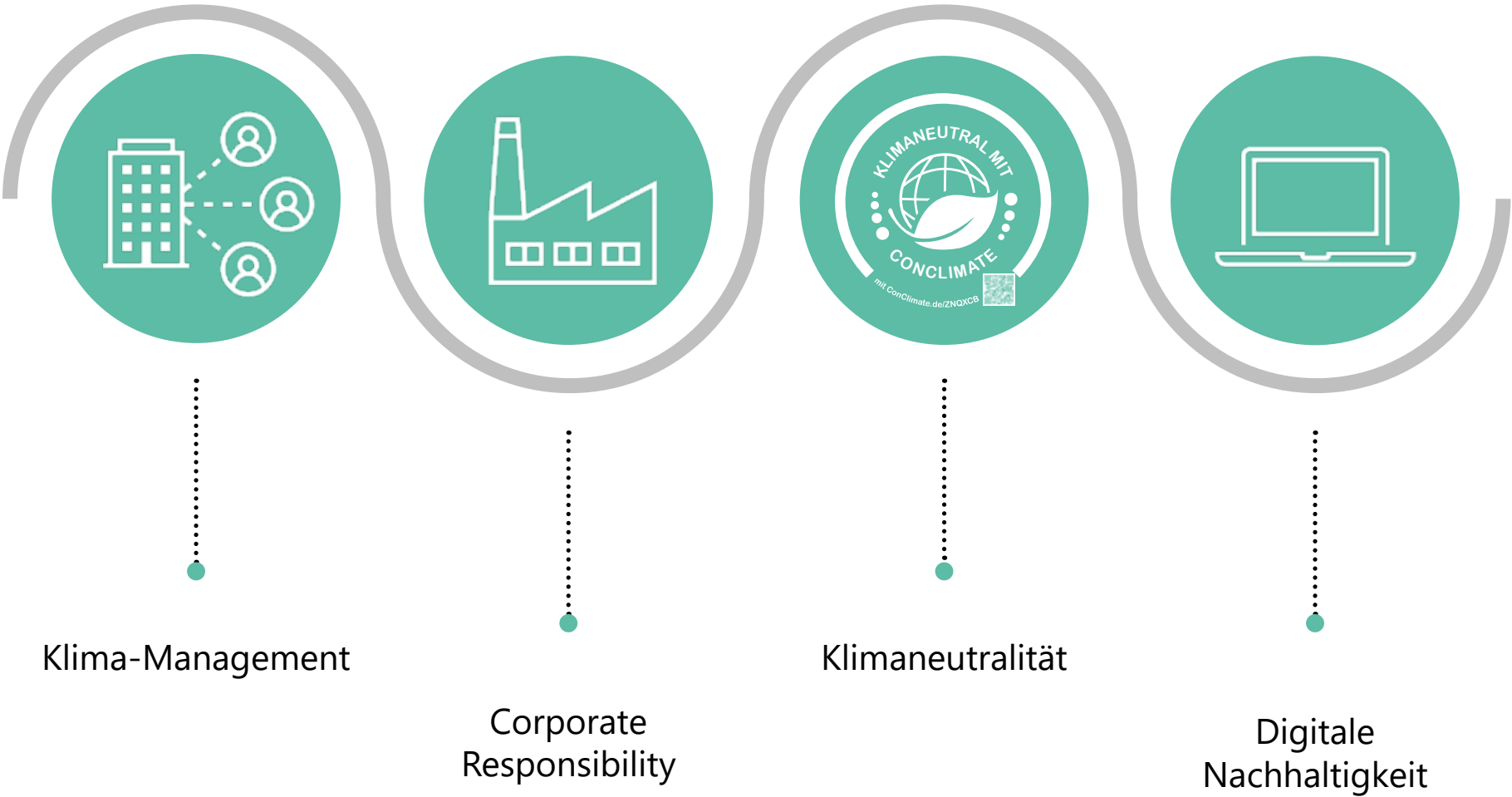
> [baumev.de](#)



Leistungsbausteine



ConClimate GmbH





DER MENSCH IM MITTELPUNKT – WACKLER ALS ARBEITGEBER

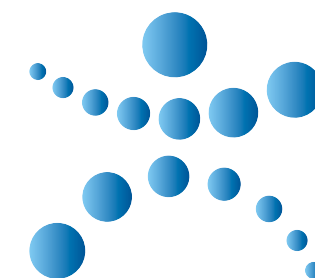


WACKLER ALS ARBEITGEBER

Wackler ist ein klassisches Dienstleistungsunternehmen. Damit ist unsere Tätigkeit traditionell personalintensiv und unser unternehmerischer Erfolg primär von unseren Mitarbeiter*innen abhängig. Wir können nur dann erfolgreich sein, wenn wir die richtigen Fachkräfte an Bord haben. Gleichzeitig stellt der weiterhin angespannte Arbeitsmarkt eine Herausforderung dar, offene Stellen zeitnah und in der erforderlichen Qualität zu besetzen. Dementsprechend arbeiten wir kontinuierlich an unserer Attraktivität als Arbeitgeber. Dabei vereinen wir klassische Werte, wie die **Bezahlung nach Tarifvertrag für Lohnempfänger*innen** und 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 Mitarbeiter*innenförderung / Mitarbeiter*innen – unser Invest in die Zukunft).

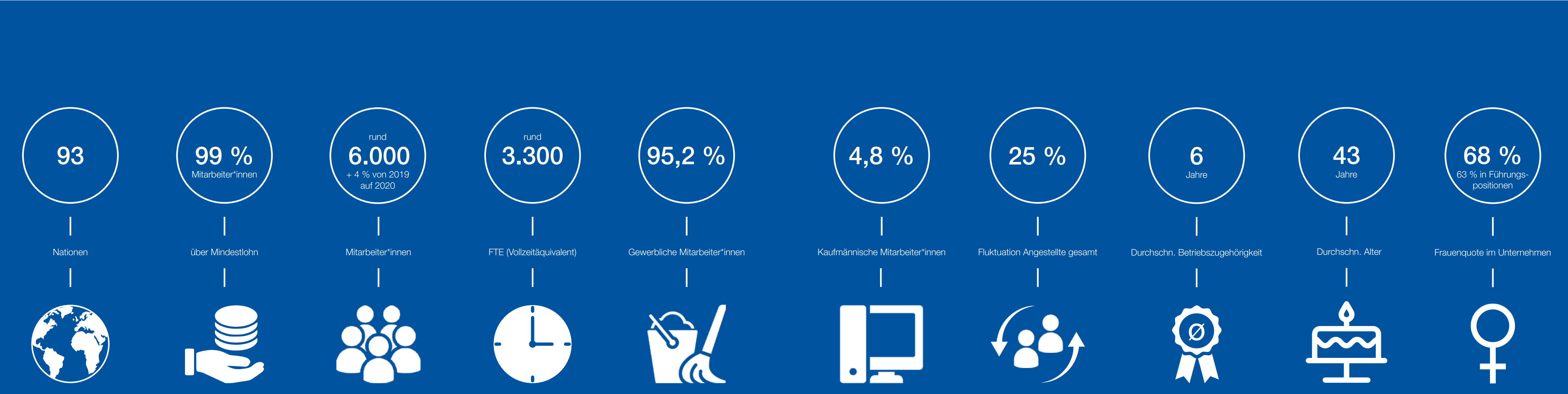
Die Anerkennung von Leistungen fördert ein Arbeitsklima, in dem es Spaß macht, an gemeinsamen Aufgaben zu arbeiten und Ideen zu verwirklichen.



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

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

UNSERE MITARBEITER*INNEN IN ZAHLEN



SICHERHEIT UND GESUNDHEIT ALS HÖCHSTES GUT

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

Die Risikoexposition der einzelnen Arbeitsplätze bei Wackler variiert entsprechend der diversen Berufsfelder und erfordert ein flexibles Arbeitsschutzmanagement. In dem 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.

- **T**echnische Maßnahmen, wie beispielsweise Schutzvorrichtungen, Absperrungen oder Trennwände.

- **O**rganisatorische Maßnahmen, wie etwa Verhinderung von monotonen Arbeitsabläufen durch Abwechslung und Pausen. Hierzu zählen beispielsweise auch regelmäßige Bildschirmpausen.
- **P**ersonenbezogene 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 im Hinblick auf deren Gefährdung an deren spezifischen Arbeitsplatz vermittelt, welche Verhal-

tensregeln 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. An den Hauptstandorten in München und Chemnitz sowie in einigen Niederlassungen finden regelmäßig Gesundheitstage **in Kooperation mit Krankenkassen** statt. Der Themenschwerpunkt lag dabei im vergangenen Jahr in der Bereitstellung verschiedener Testmöglichkeiten, wie unter anderem der Messung des Körperfettanteils, der Durchführung eines Hörtests und

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

einem Screening zur Hautkrebsvorsorge. Darüber hinaus fanden Gespräche zum Thema Ernährungsberatung und Prävention im Bereich der psychischen Belastung statt. Insbesondere vor dem Hintergrund von Corona wurde ein Angebot zur Gripeschutzimpfung geschaffen, das rund 60 Mitarbeiter*innen an beiden Hauptstandorten wahrnahmen.

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 Jahr 2020 wurde die Wackler Group, wie so viele andere Unternehmen, mit der arbeitsschutztechnischen Herausforderung von SARS-CoV-2 konfrontiert. Von der Anforderung, unter den neuen Gegebenheiten einer globalen Pandemie die Geschäftstätigkeit aufrechtzuerhalten und unsere Mitarbeiter*innen trotzdem ausreichend zu schützen, war das Jahr weitgehend bestimmt. Dafür haben wir in kürzester Zeit Corona-Arbeitsschutzregeln umgesetzt. Zur besseren Verständlichkeit für alle und um Sprachbarrieren zu vermeiden, haben wir die Themen visuell dargestellt und digital jederzeit abrufbar im Mitarbeiter*innen-Portal zur Verfügung gestellt. Darin finden sich Regelungen zum Abstandhalten, zum Umgang mit Masken, dem richtigen Händewaschen, aber auch das Vorgehen bei Symptomen oder positiven Fällen. Durch diese frühzeitigen **Handlungsanweisungen** in Kombination mit der Einführung von **Flexwork-Regelungen** (Homeoffice), der **Bereitstellung von FFP-2 und MNS-Masken** und **Desinfektionsmitteln**, konnten wir einen wichtigen Beitrag zum Schutz unserer Mitarbeiter*innen leisten.

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

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Sicherheit im Kerngeschäft	Anzahl negativer Abweichungen in Arbeitssicherheitsaudits	Keine	Keine	Fortlaufend
Status Gesundheitsprävention	Anteil an Angestellten denen Gesundheitspräventionsmaßnahmen zur Verfügung stehen	51,5 %	>90 %	2022

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. Und 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 Job-Anforderungen 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 zum 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 ermöglichen die unterschiedliche Kund*innenstruktur von Wackler und die damit verbundenen unterschiedlichen Reinigungsfenster insbesondere in Ballungsräumen zu den Lebensumständen passende Stellen. So haben die Mitarbeiter*innen bereits im Einstellungsprozess die Möglichkeit zu prüfen, welche Zeitfenster zu ihrem familiären Rhythmus passen. Durch klare und transparente Dienstplanung sind die Leistungszeiträume klar beschränkt und damit gut planbar.

Diese Flexibilität und Verbindlichkeit ermöglicht es sowohl Männern, als auch Frauen ihre familiären Verpflichtungen mit der Arbeit zu verbinden.

Zu den familiären Verpflichtungen 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 herrschen daher eine 100-prozentige Gleichberechtigung bei den Löhnen und eine klare Lohn-

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

Statements von Mitarbeitern der Wackler Group



BIRGIT ULLRICH
Vors. Geschäftsführung

.....

Wackler Service Group GmbH & Co. KG

„Wackler hat schon lange verstanden, dass **Frauen in Führungspositionen** ein Unternehmen erfolgreicher machen.“

„Wackler hat schon lange verstanden, dass Frauen in Führungspositionen ein Unternehmen erfolgreicher machen. Meine persönliche Erfahrung zeigt, dass sich Frauen meist selbst Vorbehalte in ihrer Entwicklung auferlegen. Wackler bietet ein familiär geprägtes Umfeld, das Frauen an ihren Erfolgen wachsen lässt, auf allen Ebenen. Wir freuen uns über all unsere tollen Mitarbeiter*innen und fördern jeden bestmöglich, ob Mann oder Frau!“

„Meine **Elternzeit** wurde von Beginn an akzeptiert und sogar positiv bestärkt.“

„Papa geht arbeiten, Mama passt auf die Kinder auf: Gerade für junge Menschen bzw. die aktuelle und kommende Elterngeneration ist dies ein antiquiertes Rollenbild. Meine Elternzeit wurde von Beginn an akzeptiert und sogar positiv bestärkt. Wackler versteht sich trotz seiner Größe und Strukturen als familiäres Unternehmen. Es war mir möglich, mich in der Elternzeit nur und ausschließlich auf meine Familie und insbesondere meinen kleinen Sohn zu konzentrieren. Diese Zeit ist einmalig im Leben des Kindes, wie auch der Eltern. Dies darf Mann nicht verpassen und das sah auch mein Chef, wie alle meine Kollegen und Kolleginnen so. Dank der Unterstützung war damit nach der Elternzeit ein „Re-Start“ mit voller Kraft und aufgeladenen Batterien ein tolles Gefühl.“



CHRISTIAN HOFFMANN
Personalleiter Süd

.....

Wackler Holding SE

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 Kund*innen weiter steigen, ist die Förderung unseres vorhandenen Personals umso existenzieller für unseren langfristigen Erfolg.

Mit einem breiten Weiterbildungsprogramm befähigen wir unsere Mitarbeiter*innen auf persönlicher wie beruflicher Ebene weiter zu wachsen – und das zahlt sich aus. Unserer Erfahrung nach verbleiben die Angestellten länger im Unternehmen und arbeiten sowohl motivierter als auch ergebnisorientierter.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Im Rahmen der Jahresgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden wird der aktuelle Schulungs- und Qualifizierungsbedarf für das kommende Jahr erörtert und in Abstimmung mit der Personalabteilung entschieden. Den großen Vorteil dieses Entscheidungsweges sehen wir nach wie vor im persönlichen und direkten Austausch. Unsere Teamleiter*innen, Service-Manager*innen und Key-Account-Manager*innen und andere

Führungskräfte werden zu diesem Zweck intensiv darauf vorbereitet, gezielt Potenziale zu erkennen und diese zu fördern. Nichtsdestotrotz wurden in der Vergangenheit die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten eher individuell gehandhabt. Um diesem Thema zu begegnen, haben wir 2020 damit begonnen, unser Schulungskonzept zu überarbeiten und stärker zu strukturieren, um dieses gezielter allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung stellen zu können.

Die zentrale Herausforderung bei der Erstellung eines solchen standardisierten Weiterbildungsangebots besteht bei Wackler darin, der hohen Diversität der Belegschaft sowie der ausgeübten Tätigkeiten gerecht zu werden und gleichzeitig ein universelles Angebot zu schaffen, welches einen gerechten Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten garantiert. Da wir viele Arbeitsplätze für ungelernte Mitarbeiter*innen bereitstellen und Stellen schaffen, die beispielsweise auch mit geringen Sprachkenntnissen begleitet werden können, sehen wir es als unsere zentrale soziale Verantwortung, insbesondere für diese Gruppe berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund bauen wir das Konzept der Wackler-Akademie aktuell weiter aus. Der Ansatz besteht aus drei zentralen Säulen: **Themenspezifisches Fachwissen, kaufmännische Kenntnisse** sowie **Soft-Skills**. Die Weiterbildungen sind modular aufgebaut und entsprechend aufeinander abgestimmt, um den unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen gerecht zu werden. Das Zusammenspiel interner und externer Trai-

ner*innen in Kombination von Online- und Präsenzveranstaltung hat sich dabei in den letzten Jahren bewährt und kombiniert die Vorteile der verschiedenen Formate.

Der Bereich des **themenspezifischen Fachwissens** richtet sich in erster Linie an Mitarbeiter*innen im operativen Bereich. Dazu gehören eine standardmäßige Erstunterweisung, fachbezogene Schulungen zu Reinigungsschemie oder Reinigungstechniken unterschiedlicher Oberflächen. Schrittweise werden Grundlagen für den weiterführenden Zertifikatslehrgang "Fachwirt Reinigung und Hygiene" gelegt. Darüber hinaus unterstützen wir sowohl finanziell als auch inhaltlich auf dem Weg zum Gesellen/Gesellin oder Meister/Meisterin im Gebäudereinigungs-Handwerk.

Im Bereich der **kaufmännischen Kenntnisse** bieten wir unseren Angestellten im Basismodul Schulungen für EDV-Anwendungen wie Excel und Outlook an und ermöglichen dadurch den Zugang zu höherwertigen Tätigkeiten. Hinzu kommen beispielsweise Trainings in der Objekt- und Kund*innenbetreuung.

Das Thema **Soft-Skills** ist der wohl am weitesten gefächerte Programmteil. Dieser richtet sich in erster Linie an kaufmännische Angestellte, beinhaltet aber auch Deutschkurse für Neueinsteiger*innen im Lohnempfängerbereich mit Sprachbarrieren. Sprache soll bei uns in keinem Fall ein Hindernis für weitere Entwicklungsschritte darstellen. Für Angestellte und insbesondere Führungskräfte bieten wir Trainings im Bereich Kommunikation, Konflikt-, Change und Projektmanagement an.

Der Umfang der individuellen jährlichen Schulungsmaßnahmen variiert erfahrungsgemäß. Um den regelmäßigen Bedarf zu decken liegt unsere Zielsetzung bei 1-2 Weiterbildungstagen im Jahr bei Angestellten und mindestens 2 Stunden bei Lohnempfänger*innen.

Neben der Weiterbildung bestehender gehört natürlich auch die Ausbildung künftiger Mitarbeiter*innen, sowohl im handwerklichen als auch im kaufmännischen Bereich, zu unserer Strategie. Unsere Devise lautet „Ganz oder gar nicht“. Wir mobilisieren alle vorhandenen Kräfte für unsere Auszubildenden und ermöglichen ein praxisorientiertes Lernumfeld, in dem früh Verantwortung übertragen wird und eigenständig Projekte umgesetzt werden können. Um diese Qualität gewährleisten zu können, achten wir darauf, nur bei entsprechend großzügigen freien Kapazitäten auch Ausbildungsplätze zu vergeben. Einige, ehemalige Auszubildende sind bereits mehr als 30 Jahre bei Wackler tätig.

Um unseren Mitarbeitern*innen in Zukunft neben der mo-

dernten IT-Ausstattung und in vielen Positionen verfügbaren emissionsarmen Dienstwagen noch weitere Vorteile zukommen zu lassen, prüfen wir aktuell die Möglichkeiten von Dienst-Fahrrädern sowie andere arbeitgeberfinanzierte Benefits.

Indikatoren und Kennzahlen

Zur Erfassung der Förderung von Mitarbeiter*innen und der Qualität unseres Schulungs- und Weiterbildungsprogramms stehen die folgenden zwei Indikatoren im Vordergrund. Zum einen erfassen wir die individuelle und bedarfsorientierte Förderung, die wir anhand der folgenden zwei Kennzahlen messbar machen:

- 1. Anteil Mitarbeiter*in mit regelmäßigen Gesprächen
- 2. Anteil Angestellte, die an Schulungen, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben



Zum anderen erfassen wir den Umfang und die Qualität des Schulungsangebots von Wackler anhand der folgenden zwei Kennzahlen:

- 1. Anzahl unterschiedlicher Schulungen
- 2. Zufriedenheit mit Weiterbildungen

Indikator	Kennzahlen	Status 2020	Zielsetzung	Zieljahr
Individuelle und bedarfsorientierte Förderung	Anteil Mitarbeiter*innen mit regelmäßigen Entwicklungsgesprächen	100 %	>90 %	Fortlaufend
	Anteil Angestellte, die an Schulungen, Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben	100 %	>90 %	Fortlaufend
Umfang und Qualität des Schulungsangebots von Wackler	Anzahl unterschiedlicher Schulungen	14	>20	Fortlaufend
	Zufriedenheit mit Weiterbildungen	95 % Zufriedenheit	>80 % Zufriedenheit	Fortlaufend

* Zufriedenheit = Bewertung als „gut“ oder „sehr gut“ in der Anschlussbefragung der Weiterbildungen

Statements von Mitarbeitern
der Wackler Group



RUZHDI BINAKU
Key-Account-Manager

.....

Wackler Service Group
GmbH & Co. KG

„Wer hier einen guten Job macht,
der hat **viele Möglichkeiten.**“

„Nach 20 Jahren bei Wackler kann ich aus eigener Erfahrung berichten: Wer hier einen guten Job macht, der hat viele Möglichkeiten. Ich selbst habe als Vorarbeiter im Objekt angefangen, bin dann Teamleiter geworden, habe mich sechs Jahre später zum Service Manager hochgearbeitet und bin im letzten Jahr zum Key-Account-Manager aufgestiegen. Die Weiterbildungen bei Wackler haben mich auf meinem Weg dahin begleitet und dieses Jahr lege ich meine Gesellenprüfung als Gebäudereiniger ab. Das war nicht immer leicht, aber wenn man einen guten Job macht, schafft man es. Ich habe den Eindruck, dass Wackler versteht, dass langjährige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Wurzeln und der Stamm des Unternehmens sind und das Fundament für den Erfolg bilden.“

„Während meiner nunmehr 37 Jahre bei Wackler hatte
ich immer die **Möglichkeit mich weiterzubilden**“

„Ich habe bereits 1983 mit 16 Jahren meine Ausbildung (damals noch bei den Münchner Heintzelmännchen) zum Gebäudereiniger begonnen. Nach meiner Ausbildung habe ich als Vorarbeiterin und anschließend als Objektleiterin für Wackler gearbeitet, bis ich 1999 zur Außendienstleitung für den Bereich Krankenhaus befördert wurde. Später habe ich den Bereich Anwendungstechnik in München übernommen. Seit rund 15 Jahren bin ich im Qualitätsmanagement tätig und stolz darauf, fünf von unseren sechs Zertifizierungen mit eingeführt zu haben. Während meiner nunmehr 37 Jahre bei Wackler hatte ich immer die Möglichkeit mich weiterzubilden und so habe ich in dieser Zeit unter anderem meine Meisterausbildung und die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit gemacht. Wenn einem so viele Möglichkeiten geboten werden, dann bleibt man seinem Arbeitgeber gerne lange treu.“



RENATE HAUNSCHMID
Leiterin Qualitätsmanagement

.....

Wackler Holding SE



GRI-INHALTSINDEX



Inhaltsverzeichnis	Eine Reise durch die Wackler-Welt	Der grüne Weg – Wackler als Unternehmen	Für die Zukunft gerüstet – Wackler als strategischer Partner	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	www.wackler-group.de
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seite 28	www.wackler-group.de
102-3	Hauptsitz der Organisation	Seite 10	www.wackler-group.de/standorte/muenchen
102-4	Betriebsstätten	Seite 12	
102-5	Eigentumsverhältnisse & Rechtsform	Seite 12/13	www.wackler-group.de/impressum
102-6	Belieferte Märkte	Seite 10/12	
102-7	Größe der Organisation	Seite 10	www.wackler-group.de/standorte
102-8	Informationen zu Angestellten & Mitarbeitern	Seite 50	
102-9	Beschreibung der Lieferkette	Seite 31	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette während des Berichtszeitraumes	Seite 32	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip (Risikomanagement)	Seite 21	
102-12	Externe Initiativen	Seite 40	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Seite 22/38	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seite 5	
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 14	www.wackler-group.de/ueber-uns
102-18	Führungsstruktur	Seite 12	www.wackler-group.de/geschaeftsleitung
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Seite 7	
102-41	Tarifverträge	Seite 43	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seite 6/7	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seite 6/7	
102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	Seite 8	
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene 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	
102-48	Neudarstellung von Informationen	Nicht relevant, da erster Bericht	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Nicht relevant, da erster Bericht	
102-50	Berichtszeitraum	Seite 6	
102-51	Datum des letzten Berichts	Nicht relevant, da erster Bericht	

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Quelle	Link
102-52	Berichtszyklus	Seite 6	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 56	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seite 6	
102-55	GRI-Inhaltsindex	Seite 54/55	
102-56	Externe Prüfung	Nicht prüfungsrelevant, da freiwillige Berichterstattung	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 6	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 16	www.wackler-group.de/qualitaet
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 16	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seite 31	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seite 35	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seite 35	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 46	www.wackler-group.de/mitarbeiter-login
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 46	www.wackler-group.de/mitarbeiter-login
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Seite 46/47	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seite 51	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seite 50	

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Betriebliches Mobilitätsmanagement	BMM	Wackler Facility Management	WFM
Digitales Objekthandbuch	DOH	Wackler Security	WS
Enterprise Content Management	ECM	Wackler Personal-Service	WPS
Global Reporting Initiative	GRI	ConClimate GmbH	CCG
Integriertes Managementsystem	IMS	Arbeitsschutzausschuss	ASA
Sustainable Development Goals	SDGs		
Corporate Social Responsibility	CSR		
Wackler Service Group	WSG		



Presse-/Kontaktdaten:

Eileen Pfündlin, Marketing & Kommunikation
Schatzbogen 39 | 81829 München | +49 (0) 89 420490-319 | e.pfuendlin@wackler-group.de