WACKLER

Nachhaltigkeitsbericht 2025

WACKLER GROUP

Unternehmen | Strategischer Partner | Dienstleister | Klimaschutz | Arbeitgeber

INHALT

Wackler im Überblick

05 Weniger Pflicht. Mehr Verantwortung.
06 Berichtsstruktur und Reporting-Prozess
09 Unsere Highlights in 2025

Wackler als Unternehmen

12 Unsere Welt
14 Unsere Leidenschaft
16 Unsere Überzeugung
18 Unsere Standards

Wackler als strategischer Partner

24 Für jede Situation gewappnet
27 Die Zukunft kann kommen
31 Prozesslandkarte

Wackler als Dienstleister

33 Unsere Kunden immer im Blick
34 Green Clean — Gebäudereinigung mit definierten Umwelt- und Sozialstandards
37 Verantwortung in der Lieferkette

Wackler für den Klimaschutz

41 Wackler - Unser Weg im Klimaschutz
42 Unser Klimaschutzprogramm
48 Elektromobilität im Fokus
50 Unsere Überzeugung teilen
52 Unsere Mitgliedschaften im Bereich Umwelt und Klimaschutz

Wackler als Arbeitgeber

55 Wackler als Arbeitgeber
56 Unsere Mitarbeiter*innen in Zahlen
58 Sicherheit und Gesundheit als höchstes Gut
61 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
62 Kompetenzen stärken, Entwicklung fördern
64 Wackler-Weiterbildungsprogramm
65 Wackler Akademie — Personalentwicklung bei Wackler

Prüfungsvermerk 66
GRI-Inhaltsindex 68
Abkürzungsverzeichnis 70
Vollständiger Prüfbericht 73

WACKLER

Wackler im Überblick

NACHHALTIGKEIT: WENIGER PFLICHT. MEHR VERANTWORTUNG.

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wirtschaften in einer Zeit, die Unternehmen viel abverlangt. Märkte verändern sich rasant, der Kosten- und Wettbewerbsdruck nimmt zu, gesellschaftliche Erwartungen steigen und die Folgen des Klimawandels werden immer spürbarer. Gleichzeitig wird von Unternehmen zu Recht erwartet, dass sie Verantwortung übernehmen: für Klima und Ressourcen, für faire Arbeitsbedingungen und für transparentes Handeln.

Die vergangenen Jahre waren im Nachhaltigkeitsmanagement geprägt von neuen regulatorischen Anforderungen, Unsicherheiten und steigender Komplexität. Umso wichtiger ist es jetzt, den Blick wieder klar auszurichten: auf das aktive Gestalten von Nachhaltigkeit und deren konsequente Weiterentwicklung.

Für die Wackler Group bedeutete das im Jahr 2025 unter anderem, die Nachhaltigkeitsberichterstattung auf eine jährliche Frequenz umzustellen. Damit schaffen wir mehr Transparenz, stärken unser internes Controlling und können Fortschritte gezielter messen und steuern. Gleichzeitig setzen wir unseren Klimatransformationsplan um, der unsere SBTi-validierten Reduktionsziele, zentrale Maßnahmen und Verantwortlichkeiten beschreibt. Zudem bauen wir unser Nachhaltigkeitsmanagement stetig aus.

Im Rahmen unserer ESG-Strategie berücksichtigen wir neben ökologischen Aspekten gezielt auch die soziale Dimension. Faire Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie eine wertschätzende Unternehmenskultur sind zentrale Bestandteile unseres Handelns. Gerade in unserer Branche, die im Spannungsfeld von wirtschaftlichem Druck, Personalmangel und ökologischem Wandel steht, verstehen wir dies als besondere Aufgabe und zugleich als Chance, Arbeitsbedingungen verantwortungsvoll weiterzuentwickeln.

Unsere Antwort auf diese Herausforderungen ist eindeutig: Wir verbinden Nachhaltigkeit mit Innovation. Der Einsatz von Robotik, etwa durch unsere Aktivitäten im Bereich RoboPlanet, eröffnet Möglichkeiten zur effizienteren Gestaltung ausgewählter Prozesse und kann bei geeigneten Einsatzbedingungen Beschäftigte entlasten. Mit unserer ESG-Software Substain schaffen wir Transparenz und Steuerbarkeit im Nachhaltigkeitsmanagement. Digitalisierung und Nachhaltigkeit greifen dabei ineinander – als zentrale Hebel für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Unsere Entwicklung zeigt: Nachhaltigkeit ist kein Zielzustand, sondern ein fortlaufender Prozess. Bewertungen wie die EcoVadis Platin-Medaille geben eine externe Einordnung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Zugleich sind sie für uns Ansporn, unsere Maßnahmen kritisch zu prüfen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Dieser Bericht zeigt, wo wir heute stehen – und wohin wir uns entwickeln. Er steht für unseren Anspruch, transparent zu handeln, Verantwortung aktiv zu übernehmen und Fortschritte nachvollziehbar zu machen. Gleichzeitig verstehen wir ihn als Einladung zum Dialog und zum gemeinsamen Weiterdenken.

Unser besonderer Dank gilt allen Mitarbeiter*innen, Kunden und Partnern, die diesen Weg gemeinsam mit uns gehen. Denn nachhaltige Transformation gelingt nur im Miteinander.

Ihr
Peter Blenke

Vorstandsvorsitzender/CEO
Wackler Holding SE

BERICHTSSTRUKTUR UND REPORTING-PROZESS

Unsere Berichtsstruktur

Die Wackler Holding SE mit Sitz am Schatzbogen 39 in 81829 München, bestehend aus sechs Tochtergesellschaften, legt den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht zum vierten Mal vor, in dieser Fassung für das Berichtsjahr 2025. Er baut auf der Erstberichterstattung für die Geschäftsjahre 2019/2020 und den Folgeberichten für die Geschäftsjahre 2021/2022 sowie 2023/2024 auf.

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

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

Andernfalls werden die jeweils relevanten Gruppen als solche gekennzeichnet. Um die Qualität der Berichterstattung sicherzustellen, berichten wir in Anlehnung an die Prinzipien der Global Reporting Initiative (GRI).

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

Die Auswahl der Berichtsthemen orientiert sich am Wesentlichkeitsprinzip. Grundlage hierfür sind die Themenauswahl der vorangegangenen Nachhaltigkeitsberichte, die bisherige Wesentlichkeitsanalyse sowie die in 2024 erstmals durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Diese wurde an den Anforderungen der ESRS ausgerichtet und berücksichtigt sowohl die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Wackler auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Chancen und Risiken, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen ergeben.

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

ZWEI SUBGRUPPEN:

Angestellte bzw. kaufmännische Mitarbeiter*innen

Lohnempfänger bzw. gewerbliche Mitarbeiter*innen

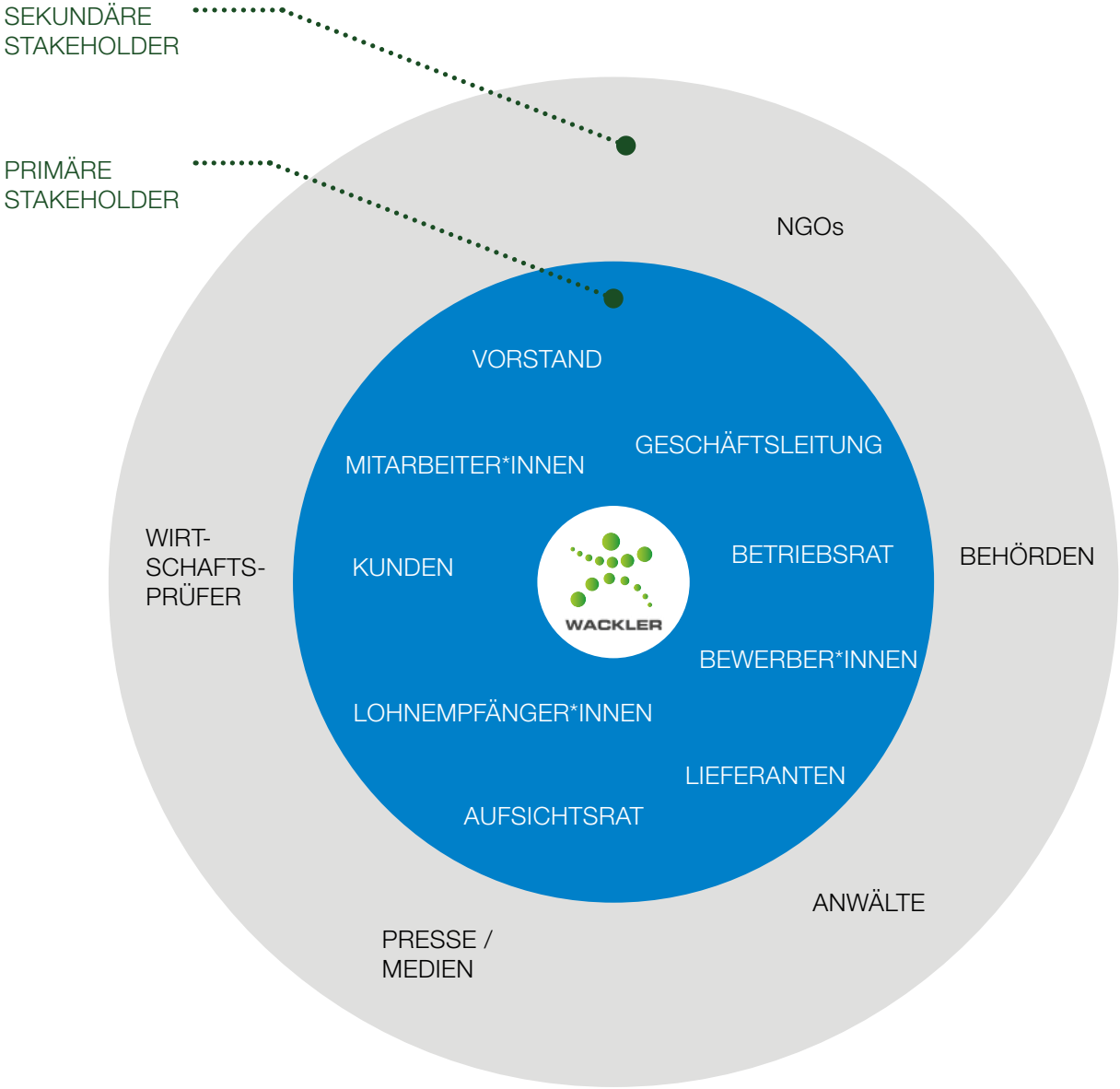
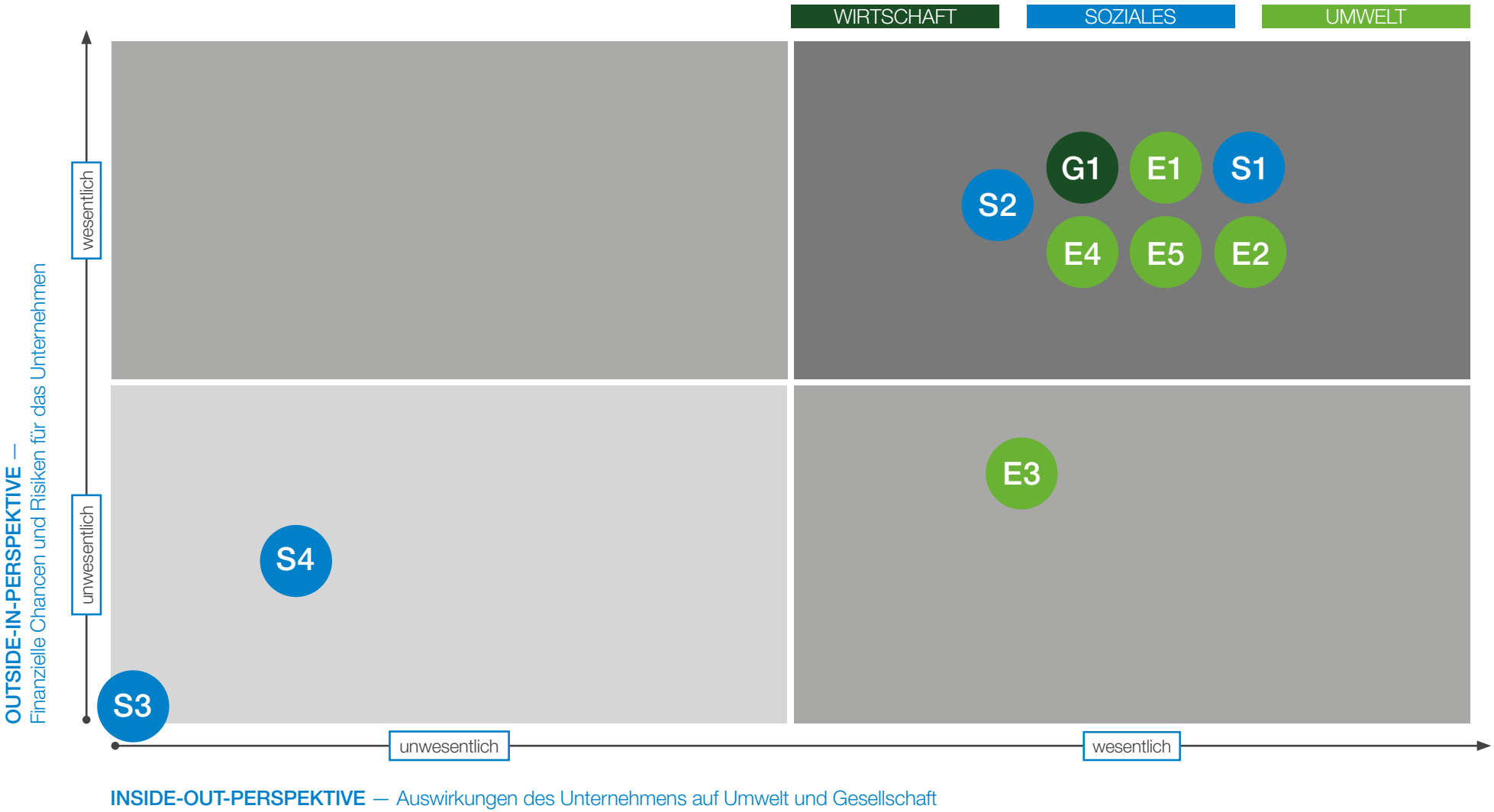


Abbildung rechts: wesentliche Stakeholder von Wackler

Abbildung unten:
Wesentlichkeitsmatrix

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



UNSERE HIGHLIGHTS IN 2025

Stärkung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Wackler Group hat ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement 2025 gezielt weiterentwickelt und mit Prof. Dr. med. Johann W. Weidringer einen ausgewiesenen Experten als Beirat gewonnen. Damit reagieren wir auf die steigenden Anforderungen an ein gesundes Arbeitsumfeld, die sich aus Faktoren wie demografischem Wandel, Digitalisierung und Klimawandel ergeben. Mit zusätzlichen Angeboten wie Gesundheitstagen, Gesundheitsbriefen und Sprechstunden bauen wir unser Betriebliches Gesundheitsmanagement weiter aus und ergänzen die bestehenden Präventionsangebote für unsere Mitarbeitenden.

Validierung der Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi)

Ein bedeutender Meilenstein für unsere Klimastrategie ist die offizielle Validierung unserer Klimaziele durch die Science Based Targets Initiative. Damit bestätigt die SBTi, dass unsere kurz- und langfristigen Emissionsreduktionsziele wissenschaftlich fundiert sind und im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens stehen.
Mit klar definierten Reduktionszielen konkretisieren wir unsere Net-Zero-Strategie entlang der gesamten Wertschöpfungskette: Bis 2031 sollen die Emissionen in Scope 1 und 2 um 50 % sowie in Scope 3 pro Mitarbeitenden um 55 % reduziert werden. Langfristig streben wir an, bis 2045 die absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen um 90 % sowie die Scope-3-Emissionen pro Mitarbeitenden um 97 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren. Die Ziele bilden eine konkrete Grundlage für die Planung und Steuerung unserer Maßnahmen zur Treibhausgasreduktion.

Investition in naturbasierte Klimaschutzprojekte

Die Wackler Group unterstützt gezielt naturbasierte Klimaschutz- und Biodiversitätsprojekte in Deutschland. Diese Aktivitäten verstehen wir als zusätzlichen Klimabeitrag außerhalb unserer bilanziellen Treibhausgasemissionen: Die erwarteten CO_2-Bindungsleistungen werden nicht zur Kompensation oder Reduktion unserer Scope-1-, Scope-2- oder Scope-3-Emissionen angerechnet. Unsere Klimaziele verfolgen wir weiterhin durch Maßnahmen zur tatsächlichen Emissionsreduktion innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette.

Ein Beispiel für diesen zusätzlichen Beitrag ist das Waldumbauprojekt Schöneiche in Brandenburg. Dort sollen auf rund 260 Hektar bestehende Kiefern-Monokulturen schrittweise in klimaresiliente Mischwälder mit standortgerechten Baumarten wie Buche, Eiche und Ahorn umgewandelt werden. Laut Projektplanung können dadurch über einen Zeitraum von 30 Jahren mehr als 39.000 Tonnen CO_2 zusätzlich gebunden werden. Neben der erwarteten Kohlenstoffbindung soll das Projekt die Biodiversität, den Schutz von Wasserressourcen und die Entwicklung widerstandsfähiger Ökosysteme unterstützen.

EcoVadis Platin – erneut unter den Top 1 % weltweit

Die Wackler Group wurde 2025 erneut mit der EcoVadis-Platinmedaille ausgezeichnet und zählte damit zum zweiten Mal in Folge zu den Top 1 % der von EcoVadis im jeweiligen Bewertungszeitraum bewerteten Unternehmen. Besonders hervorzuheben ist die deutliche Verbesserung in allen vier Bewertungsfeldern – Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, nachhaltige Beschaffung sowie Ethik. Insbesondere in den Bereichen nachhaltige Beschaffung und Ethik konnten signifikante Fortschritte erzielt werden. Die Bewertung gibt Kunden, Partnern und Mitarbeitenden eine externe Einordnung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems anhand der von EcoVadis definierten Kriterien.

Soziales Engagement – Unterstützung von „Humor Hilft Heilen“

Nachhaltigkeit umfasst neben ökologischen auch soziale Aspekte. Mit der Unterstützung der Stiftung „Humor Hilft Heilen“ engagieren wir uns für mehr Menschlichkeit im Gesundheitswesen. Durch Klinikclowns, Trainings für Pflegekräfte und wissenschaftliche Begleitung bringt die Initiative Lebensfreude in Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Hospize. Unsere Mitarbeiter*innen können sich aktiv beteiligen, indem sie spenden – Wackler verdoppelt jeden Beitrag. So unterstützen wir gemeinsam die Arbeit der Stiftung.

WACKLER

Wackler als Unternehmen

UNSERE WELT

6

Tochtergesellschaften

Wackler Holding SE
München

Hauptsitz

44

Standorte

2025:
116
Jahre

Wackler

8.218

Mitarbeiter*innen

ca.
101

Nationalitäten der Mitarbeiter*innen

UNSERE LEIDENSCHAFT

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

Auf Grundlage der langjährigen Erfahrungen im Nachhaltigkeitsmanagement kam 2019 mit der Gründung von ConClimate die ESG-Beratung hinzu. Denn unser Anspruch ist es, unser fundiertes Wissen und unsere Leidenschaft für zukunftsrelevante Themen auch mit unserem Netzwerk und unseren Kunden zu teilen.

2024 wurde das Angebot weiter ausgebaut: mit den Gründungen der Substain GmbH, einem Anbieter für **ESG-Software**, und der RoboPlanet GmbH, die **integrierte Lösungen für Service-, Reinigungs- und Logistik-Robotik** anbietet.

Zuverlässiger und starker Partner

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

Dafür stehen unsere über 8.200 Mitarbeiter*innen, die sich leidenschaftlich für die Bedürfnisse unserer Kunden aus den verschiedensten Branchen einsetzen. Für die Erbringung unserer Dienstleistungen können wir auf eine robuste und zugleich den marktdynamischen Entwicklungen angepasste Holding-Struktur zurückgreifen.

Die Holding vereint unter ihrem Dach folgende Gesellschaften:

Gut aufgestellt:
Unsere Service-Gesellschaften

Wackler Service Group

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

Facility Management
- Infrastrukturelles Gebäudemanagement
- Technisches Gebäudemanagement
- Kaufmännisches Gebäudemanagement

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

Wackler Personal Service

Personaldienstleistungen
- Arbeitnehmerüberlassung
- Personalvermittlung
- Personalberatung
- Recruiting-Center

RoboPlanet

Autonome Robotiklösungen für Reinigung, Service und Logistik
- Alles aus einer Hand: Beratung, Implementierung und Anwenderschulung
- Bundesweites Servicenetzwerk für Wartung und Instandhaltung

ConClimate

ESG-Beratung
- ESG-Strategie-Entwicklung
- ESG-Berichterstattung
- Regulatorik
- Carbon Management
- Klimarisikoanalyse
- ESG-Ratings

Substain

Die Software für digitales Nachhaltigkeitsmanagement
- ESG-Berichterstattung
- CO_2-Bilanzierung
- Datenmanagement
- Ziele & Maßnahmen
- ESG-Software mit KI

UNSERE ÜBERZEUGUNG

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

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

Kosten-, Qualitäts- und Umweltaspekte bilden wichtige Grundlagen für die wirtschaftliche und zukunftsorientierte Entwicklung unseres Unternehmens. Auf dieser Basis sichern wir Beschäftigung und investieren in die weitere Entwicklung des Unternehmens. All diese Ziele lassen sich nur gemeinsam mit anderen engagierten Menschen umsetzen.

Unsere Mitarbeiter*innen sorgen mit Flexibilität und Innovationskraft dafür, dass unsere Kunden uns bundesweit als verlässlichen Partner für bestmögliche Qualität schätzen. Die Herausforderungen der Digitalisierung und Automatisierung betrachten wir auch unter ökologischen, ökonomischen und sozialen Gesichtspunkten. Unser Engagement für verantwortungsvolles Wirtschaften ist ein weiterer Treiber unserer Innovationsfähigkeit.

Im Rahmen unseres Verständnisses von verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln sehen wir ein integres und ethisches Verhalten als unabdingbare Voraussetzung an. Eine respekt- und vertrauensvolle Zusammenarbeit ist für uns selbstverständlich. Die Grundsätze unseres Leitbildes sowie konkrete Regelungen, beispielsweise aus den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance oder Datenschutz, haben wir deshalb in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

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

Darstellung:
Das Wackler Unternehmensleitbild

Vielfalt und Partnerschaft

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

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

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

Leistungsfreude und Veränderungsbereitschaft

Wir haben Freude am Service. Unsere Motivation ist es, dies unsere Kunden spüren zu lassen und sie von uns zu überzeugen. Mit Kompetenz, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit liefern wir bestmögliche Qualität. Wir erkennen Bedürfnisse im Vorfeld und handeln proaktiv. Wir setzen uns hohe Qualitätsstandards und lassen unsere Managementsysteme 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 alle von uns die neuen Entwicklungen mitgehen und davon profitieren können.

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 unseres Handelns bewusst. Unser Ziel ist eine langfristige 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

Umwelt- und Klimaschutz sind fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Zudem verfolgt die Wackler Group wissenschaftsbasierte und von der SBTi validierte Treibhausreduktionsziele. Wir berücksichtigen ökologische Aspekte in unseren Betriebsabläufen und entwickeln unser Umweltmanagement kontinuierlich weiter: Grundlage dafür sind unsere nach ISO 14001 und ISO 50001 zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsysteme, die regelmäßig extern überprüft werden.

Wir sind außerdem nach dem Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz ISO 45001 zertifiziert. Durch die Einhaltung von Gesetzen, Regelungen und Verfahren tragen wir zu einem sicheren Arbeitsumfeld für uns und andere bei.

UNSERE STANDARDS

Schaubild:
Übersicht über die Wackler 6-fach-Zertifizierung

ISO 9001
Qualitätsmanagement

ISO 50001
Energiemanagement

ISO 14001
Umweltmanagement

ISO 45001
Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management

DIN 77200-1
Sicherheitsdienstleister

SCCP
Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagement

Mit dem Ziel, unsere Qualitätsstandards kontinuierlich weiterzuentwickeln, arbeiten wir mit sieben Zertifizierungen und Prüfzeichen für unterschiedliche Managementsysteme und Unternehmensbereiche. Diese umfassen Anforderungen an unterschiedliche Managementsysteme und werden durch definierte Kontrollverfahren sowie Schulungen unserer Mitarbeiter*innen unterstützt.

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

Zertifizierungen und Prüfzeichen

Unsere **ISO 9001-zertifizierte Qualitätsmanagement Struktur** unterstützt uns dabei, unsere Abläufe und Strukturen kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Dadurch sind wir gut gerüstet, um flexibel auf Veränderungen zu reagieren und sicher in die Zukunft zu navigieren. 2025 hat das erste Überwachungsaudit stattgefunden, es wurden keine Abweichungen festgestellt.

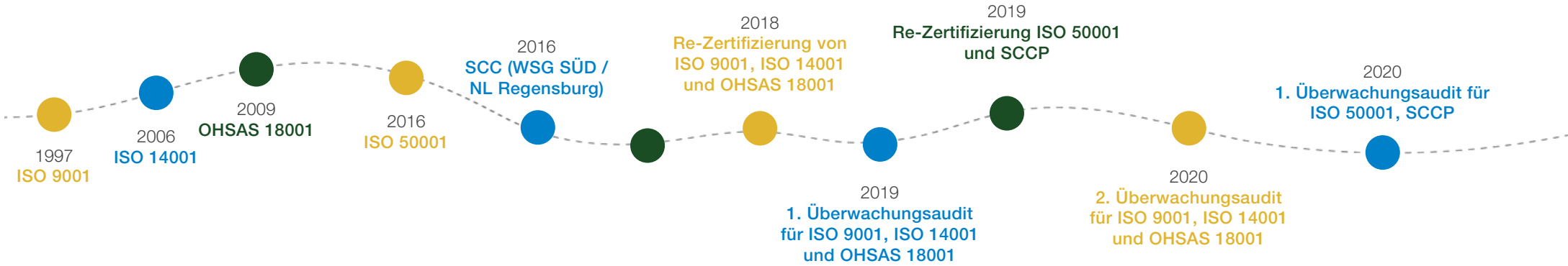
Unser **nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagement** bildet den Rahmen für die systematische Steuerung unserer umweltbezogenen Prozesse. Wir nutzen kontinuierliche Verbesserungsprozesse, um umweltbezogene Maßnahmen zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

Im Mittelpunkt dieses Managementprozesses steht die Planung von umweltrelevanten Zielen und Prozessen sowie deren Umsetzung, Kontrolle und Optimierung in unserer Organisation. Unsere gesetzten Ziele sind in den Abschnitten „Wackler als Dienstleister" und „Wackler für den Klimaschutz" in diesem Bericht zu finden. 2025 hat das erste Überwachungsaudit stattgefunden, ebenfalls ohne Abweichungen.

Im Zuge unseres **Energiemanagements nach ISO 50001** sind wir bestrebt, kontinuierlich unsere energiebezogenen Leistungen zu optimieren. Dazu berücksichtigen wir unter anderem die Energieeffizienz bei der Auswahl geeigneter Geräte und überprüfen regelmäßig unsere energiebezogenen Prozesse.Die erhobenen Energiedaten fließen zugleich in unser Treibhausgasmanagement und in die Planung geeigneter Reduktionsmaßnahmen ein.

Im Jahr 2025 wurde die Re-Zertifizierung durchgeführt, es wurden keine Abweichungen festgestellt.

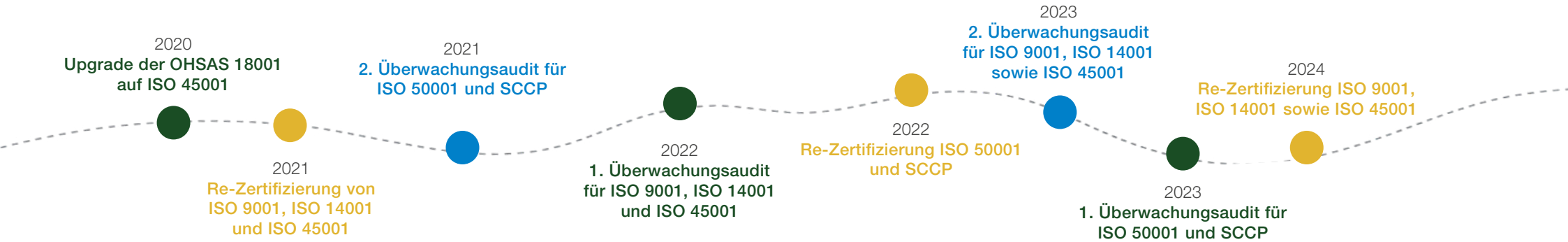
Bei uns stehen nicht nur die ökologischen Aspekte im Fokus, sondern auch das Wohl der Mitarbeiter*innen. Aus diesem Grund setzen wir auf den **ISO 45001-Standard für Arbeitsschutzmanagement**, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft systematisch zu unterstützen. Durch die enthaltenen Unterstützungsprozesse sind wir in der Lage, frühzeitig potenzielle Risiken zu erkennen, die zu Arbeitsunfällen und

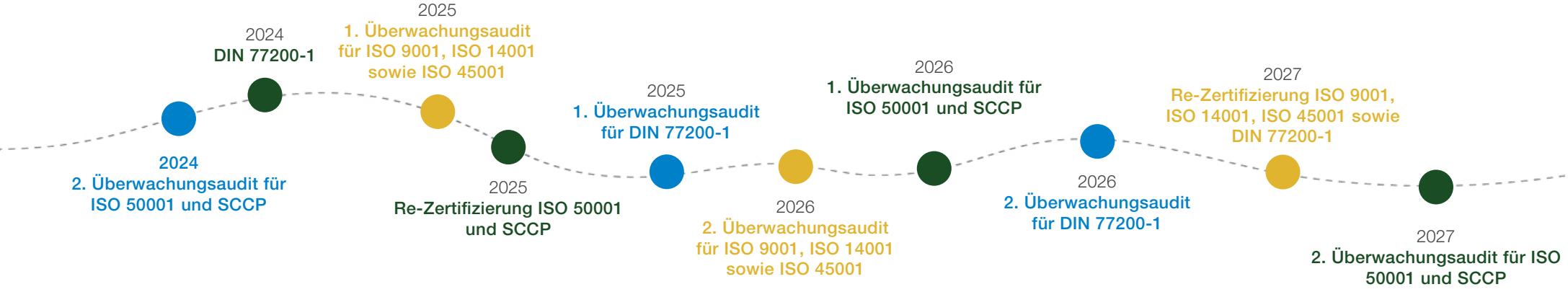


Verletzungen führen könnten. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Dieser Norm folgend, setzen wir gezielte Maßnahmen um, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz zu erhalten.

Teil dieser Umsetzung sind beispielsweise die jährlichen Arbeitssicherheitsunterweisungen. Kontinuierlich unterrichten wir unsere operativen Mitarbeiter*innen über neueste Sicherheitsmaßnahmen. 2025 hat das erste Überwachungsaudit stattgefunden, es wurden keine Abweichungen festgestellt.

Die **SCCP-VAZ Zertifizierung** (Safety Certificate Contractor for Petrochemicals) des Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagements ist ein international anerkanntes ganzheitliches Managementsystem, das darauf abzielt, Arbeitsunfälle in der Industrie zu verhindern und zu reduzieren. Diese Zertifizierung hat besonders für Dienstleistungsunternehmen wie Wackler eine hohe Relevanz, da sie Kunden aus dem Industrie- und Petrochemiebereich ansprichtund Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit auch bei Einsätzen in externen Betrieben berücksichtigt. Bei der im Jahr 2025 durchgeführten Re-Zertifizierung wurden keine Abweichungen festgestellt.




2024
2. Überwachungsaudit für ISO 50001 und SCCP
2024
DIN 77200-1
2025
1. Überwachungsaudit für ISO 9001, ISO 14001 sowie ISO 45001
2025
Re-Zertifizierung ISO 50001 und SCCP
2025
1. Überwachungsaudit für DIN 77200-1
2026
2. Überwachungsaudit für ISO 9001, ISO 14001 sowie ISO 45001
2026
1. Überwachungsaudit für ISO 50001 und SCCP
2026
2. Überwachungsaudit für DIN 77200-1
2027
Re-Zertifizierung ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 sowie DIN 77200-1
2027
2. Überwachungsaudit für ISO 50001 und SCCP

WACKLER

Wackler als **strategischer Partner**

FÜR JEDE SITUATION GEWAPPNET

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Wackler Holding SE wiederholt an veränderte Marktbedingungen angepasst und sich mit neuen Marktchancen auseinandergesetzt. Zentrale Faktoren sind dabei ein professionelles Risikomanagement und die Fähigkeit, Wissen und Innovation im Unternehmen auf kontinuierlicher Basis zu fördern.

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

Durch die regelmäßige Analyse von Chancen, Risiken und Trends schaffen wir eine Grundlage, um uns frühzeitig auf neue Herausforderungen auszurichten. In diesem Zusammenhang legen wir ein besonderes Augenmerk auf die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter*innen, welche der wichtigste Faktor unserer Wertschöpfung sind.

Risikomanagement

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

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

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

Der Risikobewertung liegt eine strukturierte Matrix zugrunde, welche für die Risikobereiche fortlaufend mögliche Risikofelder hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungspotenzial bewertet. Ebenso sind in der Matrix klare Verantwortlichkeiten für die Risikofelder festgelegt und erforderliche Maßnahmen zur Risikominimierung formuliert. Dadurch wird die Unternehmensleitung dabei unterstützt, wesentliche Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen einzuleiten.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 ein strukturiertes Wissensmanagement unterstützt den Umgang mit externen Veränderungen, Krisen und neuen Anforderungen. Insbesondere unterstützen wir durch die Pflicht zu regelmäßigen Weiterbildungen in unserem Geschäftsleitungskreis, dass Entscheidungen auf Basis fundierter Informationen und unter Anwendung moderner Management-Praktiken und Prinzipien getroffen werden. Aber auch der enge und regelmäßige Austausch mit unseren Netzwerkpartnern bildet eine wichtige Grundlage für den konsequenten Ausbau unserer organisatorischen Wissensbasis:

Pflicht zu regelmäßigen Weiterbildungen und Wissenstransfer

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

Regelmäßiger Austausch mit Netzwerkpartnern

Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessensgruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes zählen dazu beispielsweise B.A.U.M. (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V.) als Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften, Klimaschutzunternehmen (Klimaschutz- und Energie-Effizienzgruppe der Deutschen Wirtschaft e.V.), Wirtschaft pro Klima (Initiative B.A.U.M.), Mitgliedschaft im UN-Global-Compact-Netzwerk oder die Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima sowie die Deutsche Gesellschaft Club of Rome (COR). Darüber hinaus engagiert sich Wackler in den Branchenverbänden iGZ (Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.), BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft), GEFMA (German Facility Management Association), sowie auch im Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW). Resilienz ist als Eigenschaft eines Unternehmens nicht direkt messbar. Vielmehr ergibt sie sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren aus verschiedensten Unternehmensbereichen. Neben finanziellen Kennzahlen sind für uns als Dienstleistungsunternehmen insbesondere Bereiche wichtig, die in einem direkten Bezug zu unserem Umgang mit Veränderungen des Marktumfeldes sowie unserer wichtigsten Ressource, unseren Mitarbeiter*innen, stehen.

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

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

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

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

Abbildung 1 - Intranet als Wissensplattform bei Wackler

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Ziel 2030
Struktur der Mitarbeiter*innen	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die von formell gewählten Arbeitnehmervertreter*innen vertreten oder von Tarifverträgen erfasst sind	96,27 %	97 %	96,22 %	/
	Geschlechterdiversität	Frauen im Unternehmensvorstand: 0 Frauen in der Geschäftsleitung: 9 % Frauen in Führungspositionen: 55 % Frauenquote insgesamt: 64 %	Frauen im Unternehmensvorstand: 0 Frauen in der Geschäftsleitung: 8 % Frauen in Führungspositionen: 58 % Frauenquote insgesamt: 69 %	Frauen im Unternehmensvorstand: 0 Frauen in der Geschäftsleitung: 8 % Frauen in Führungspositionen: 51 % Frauenquote insgesamt: 64 %	Frauen in Führungspositionen: > 50 % Frauenquote insgesamt: > 50 %
	Anzahl der geleisteten Stunden	6.026.934 h	6.381.590 h	6.615.912 h	/
Vergütungs-struktur	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung für die höchstbezahlte Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung für alle Mitarbeiter*innen	57,50-fach	64,35-fach	52,36-fach	/
	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstvergüteten Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten, bezogen auf Vollzeitäquivalente (FTE).	12,62-fach	12,15-fach	11,50-fach	/
	Durchschnittliches unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle**	3 %	4 %	6 %	/
Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen	Fluktuationsrate nach Gesellschaften (WSG Süd, WSG Nord, WPS, Holding) ***	Holding: 24,63 % (nur Angestellte) WSG Süd: 48,42 % WPS: 64,55 % WSG Nord: 57,27 %	Holding: 23,16 % (nur Angestellte) WSG Süd: 58,31 % WPS: 42,79 % WSG Nord: 55,82 %	Holding: 20,66 % (nur Angestellte) WSG Süd: 39,79 % WPS: 28,69 % WSG Nord: 55,82 %	Holding: < 20 % (nur Angestellte) WSG Süd: < 20 % WPS: < 25 % WSG Nord: < 40 %
	Fluktuationsrate bei Angestellten nach Gesellschaften (WSG Süd, WSG Nord, WPS, Holding) ***	Holding: 24,63 % WSG Süd: 31 % WPS: 31,72 % WSG Nord: 36,25 %	Holding: 23,16 % WSG Süd: 30,3 % WPS: 31,72 % WSG Nord: 42,79 %	Holding: 20,66 % WSG Süd: 25,31 % WPS: 16,31 % WSG Nord: 49,96 %	Holding: < 20 % WSG Süd: < 30 % WPS: < 25 % WSG Nord: < 40 %
HR-Prozesse	Zufriedenheit der Bewerber*innen (Kununu Bewertung)	4,2 Sterne	4,3 Sterne	4,3 Sterne	4,5 Sterne

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

DIE ZUKUNFT KANN KOMMEN

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

Innovation in der Dienstleistung

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

Innovationsmanagement im Unternehmen

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

Digitalisierung der Geschäftsprozesse

Weiterhin arbeiten wir konsequent daran, unsere Geschäftsprozesse zu digitalisieren und damit die Effizienz unserer administrativen und kundenbezogenen Prozesse weiter zu erhöhen. Ein Digitalisierungsprojekt von strategischer Bedeutung für uns ist die fortlaufende Weiterentwicklung unseres ERP-Systems.

So konnten wir in den letzten Jahren unseren Kunden die Umstellung auf den elektronischen Versand von Rechnungen und den digitalen Unterschriftsprozess für Sonderaufträge anbieten. Unsere Mitarbeiter*innen werden über ein digitales Bewerbermanagement und mittels eines digitalen Prozesses eingestellt und auch Unterweisungen werden mit elektronischer Unterschrift in unserem ERP-System dokumentiert.
Auch das Thema digitale Sicherheit hat einen hohen Stellenwert bei uns. Seit 2023 bieten wir unseren Mitarbeiter*innen ein E-Learning zur IT-Sicherheit über unseren Partner SoSafe an. In Kombination mit Phishing-Simulationen zeigen diese Maßnahmen bereits deutliche Erfolge. Seit der Einführung konnte die Klickrate in Bezug auf riskante E-Mails deutlich

gesenkt werden. Im Februar 2025 wurde das E-Learning um das Thema Arbeitsschutz und die Verwendung von KI im Unternehmen ergänzt und ein Teams-Kanal für relevante Mitteilungen und Hinweise eingerichtet. Zudem haben erste Tests stattgefunden, bei denen wir einen eigenen Wissenscheck über die Plattform SoSafe ausgespielt haben. Unser Ziel ist es, künftig auch eigene Wissensüberprüfungen über diese Plattform abzubilden, um den Lernerfolg unserer Mitarbeiter*innen weiter zu steigern.

Darüber hinaus haben wir in 2025 eine „digitale Rallye“ durchgeführt, um die digitalen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen gezielt zu fördern.

In 2026 planen wir ebenso, persönliche Netzlaufwerke durch OneDrive zu ersetzen. Diese Cloud-basierte Speicherlösung ersetzt lokale Speicherstrukturen und unterstützt die weitere Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse.

Als weiteren Schritt planen wir die Einführung der digitalen Unterschrift über Adobe Sign. In Q4/2025 haben wir hierzu einen Pilottest an zwei Standorten mit zwei ausgewählten Prozessen gestartet, die bislang durch einen besonders hohen manuellen und papiergebundenen Aufwand geprägt waren. Ziel des Piloten ist es, Prozesse medienbruchfrei zu gestalten, Durchlaufzeiten zu verkürzen und papierbasierte Abläufe weiter zu digitalisieren. Bei positivem Verlauf des Piloten ist vorgesehen, die digitale Unterschrift ab 2026 schrittweise an weiteren Standorten einzuführen.

Schaubild:
Die Wackler Innovationsthemen

Gesundheit & Hygiene / Cleaning on Demand
Bewertung und Meldung an Reinigungskraft

FM 4.0 / Digitalisierung / Big-Data
Wackler Akademie: Online-Schulungen, Online-Tests

Sicherheits-Service
Indoor-Navigation, Hausnotruf-Dienst

eLearning / eRecruiting
Wackler Akademie: Online-Schulungen, Online-Tests

Umweltschutz / Corporate Social Responsibility
„GREEN CLEAN®“ — Reinigungskonzept mit definierten Umwelt- und Sozialstandards

Robotik (Cobotik) / Sensorik
Reinigungs- und Serviceroboter, Frequenzzähler, siehe auch www.Robo-planet.de

Digitales Nachhaltigkeits-management

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

Substain® ist eine leistungsfähige und flexible Softwarelösung für ESG-Management (Environmental, Social, Governance) — einfach in der Anwendung, flexible Datenstruktur, vielseitige Auswertungsmöglichkeiten. Substain bietet Kunden branchenübergreifend beispielsweise die automatisierte Berechnung und Auswertung von Klimabilanzierungen wie Corporate und Product Carbon Footprints oder auch die Umsetzung von Zertifizierungen wie ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001. Substain unterstützte bereits über 100 Kunden — vorrangig aus dem großen Mittelstand — im Nachhaltigkeitsmanagement.

Offene Fehlerkultur

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

Projekt- und Prozessmanagement

Über ein zentrales Projekt- und Prozessmanagement im Rahmen eines Entscheidungsgremiums werden 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 ausgeschöpft werden. Um den Austausch und die enge Kooperation im Alltagsgeschäft zu fördern, finden regelmäßig abteilungsübergreifende Austauschformate statt, u.a. ein Meeting der Regionalleiter zum Jahresauftakt, eine jährliche Rundreise des Vorstands in alle Regionen mit Geschäftsführung und Controlling, ein Onboarding-Workshop für alle neuen Führungskräfte, ein jährliches Vertriebsmeeting sowie regelmäßige Führungskräftemeetings.

Eine effiziente Projektmanagement-Software unterstützt seit 2022 alle Projektteams bei der Zusammenarbeit, dem Reporting und in der Projektarbeit. Durch die Einführung können Prozesse im Projektmanagement automatisiert und gestrafft sowie der einheitliche Datenbestand (Single Source of Truth) für Information und Kommunikation in Echtzeit genutzt werden.

Da unsere Prozesse wie in anderen Unternehmen häufig über Jahrzehnte gewachsen sind, ist es wichtig, diese kontinuierlich zu überprüfen, zu dokumentieren, zu aktualisieren und wo möglich zu optimieren. Daher wurde der Fokus in den letzten beiden Geschäftsjahren noch stärker auf ein zentrales Prozessmanagement gelegt, um die unternehmensinternen Abläufe fortlaufend zu verbessern.

2025 wurde mit der Position der Change-Managerin ein zentrales Change-Management auf Holding-Ebene eingerichtet, das sich besonders auf die bevorstehende ERP-Umstellung konzentriert. Dadurch können Veränderungen bereichsübergreifend begleitet werden. Gleichzeitig wird der Austausch zwischen den Bereichen sowie die Koordination gemeinsamer Projekte unterstützt.

Das ERP-Projekt ist eine der wichtigsten geplanten Veränderungen und sein Erfolg hängt unter anderem von einem gut organisierten Change-Management ab. Professionelles Veränderungsmanagement sorgt dafür, dass Mitarbeitende gut informiert sind, aktiv eingebunden werden und notwendiges Wissen sicher weitergegeben wird. Durch verständliche Kommunikation, klare Rollen und transparente Abläufe können mögliche Widerstände früh erkannt und verringert werden. Gleichzeitig werden Projektrisiken frühzeitig adressiert und neue Arbeitsweisen begleitet. Change-Management sorgt so für Orientierung und Stabilität im Veränderungsprozess.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

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

ERP- und ECM-System

Im Bereich der unternehmensinternen Digitalisierung setzen wir seit vielen Jahren auf Microsoft Dynamics NAV. Dieses ERP-System bildet den Grundstein für eine zunehmende Digitalisierung von Prozessen. Um den Anforderungen unserer im Herbst 2024 neu gegründeten Gesellschaft „RoboPlanet GmbH“, die sich auf den Einkauf und Vertrieb von Robotik spezialisiert hat, gerecht zu werden, haben wir zudem die Warenwirtschaft im System eingeführt. Dies unterstützt eine strukturierte Lagerverwaltung, den Einkauf sowie die Auftragsabwicklung. Nach der erfolgreichen Einführung des auf die Personaldienstleistung spezialisierten ERP-Systems „Zvoove PDL“ für unser Tochterunternehmen Wackler Personal-Service GmbH (WPS) in 2023, folgte Anfang 2025 der nächste Schritt: Die Implementierung der „Work App“, um viele Arbeitsabläufe zu vereinfachen und zu digitalisieren. Für Mitarbeiter*innen stehen dadurch zentrale Informationen zum Arbeitsalltag digital zur Verfügung, da sie in der App alle relevanten Informationen zu ihrem Arbeitsalltag finden (z.B. Zeiterfassung, Ansprechpartner beim Kunden, Urlaubsanträge, u.v.m.) und einen direkten und schnellen Kommunikationsweg zu ihrem Personaldisponenten haben. Als weitere Maßnahme zur Optimierung unserer digitalen Recruiting-Prozesse haben wir Ende 2025 mit der Einführung von Talent360 begonnen. Die Lösung ersetzt „Zvoove Recruit“ und ermöglicht ein modernes Bewerbermanagement. Das offizielle Rollout von Talent360 ist für Q1/2026 geplant.

Um die digitale Transformation und Innovationskraft des Unternehmens zu unterstützen, möchten wir im kommenden Jahr die erfolgreiche Migration von Microsoft Dynamics NAV zu Microsoft Dynamics 365 Business Central abschließen. Dadurch sollen die Geschäftsprozesse weiterentwickelt und eine zukunftsfähige Basis für das Wachstum der Wackler Group geschaffen werden.

Als weiteren Schritt zur Digitalisierung unserer internen Verwaltungsprozesse haben wir in Q4/2025 in ersten Bereichen mit der Einführung eines Mitarbeiterportals begonnen. Das Portal ermöglicht die vollständig digitale Bereitstellung von monatlichen Gehalts- und Lohnnachweisen sowie der jährlichen Lohnsteuerbescheinigung. Die sukzessive Umstellung aller weiteren Bereiche auf diesen digitalen Prozess ist für das Jahr 2026 vorgesehen.

Indikatoren und Kennzahlen

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

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

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Stellenwert von Nachhaltigkeit als Innovationstreiber	Anteil Geschäftsleitungsmitglieder mit Nachhaltigkeitszielen	Noch nicht vorhanden	100 %	100 %	100 %	2030

PROZESSLANDKARTE

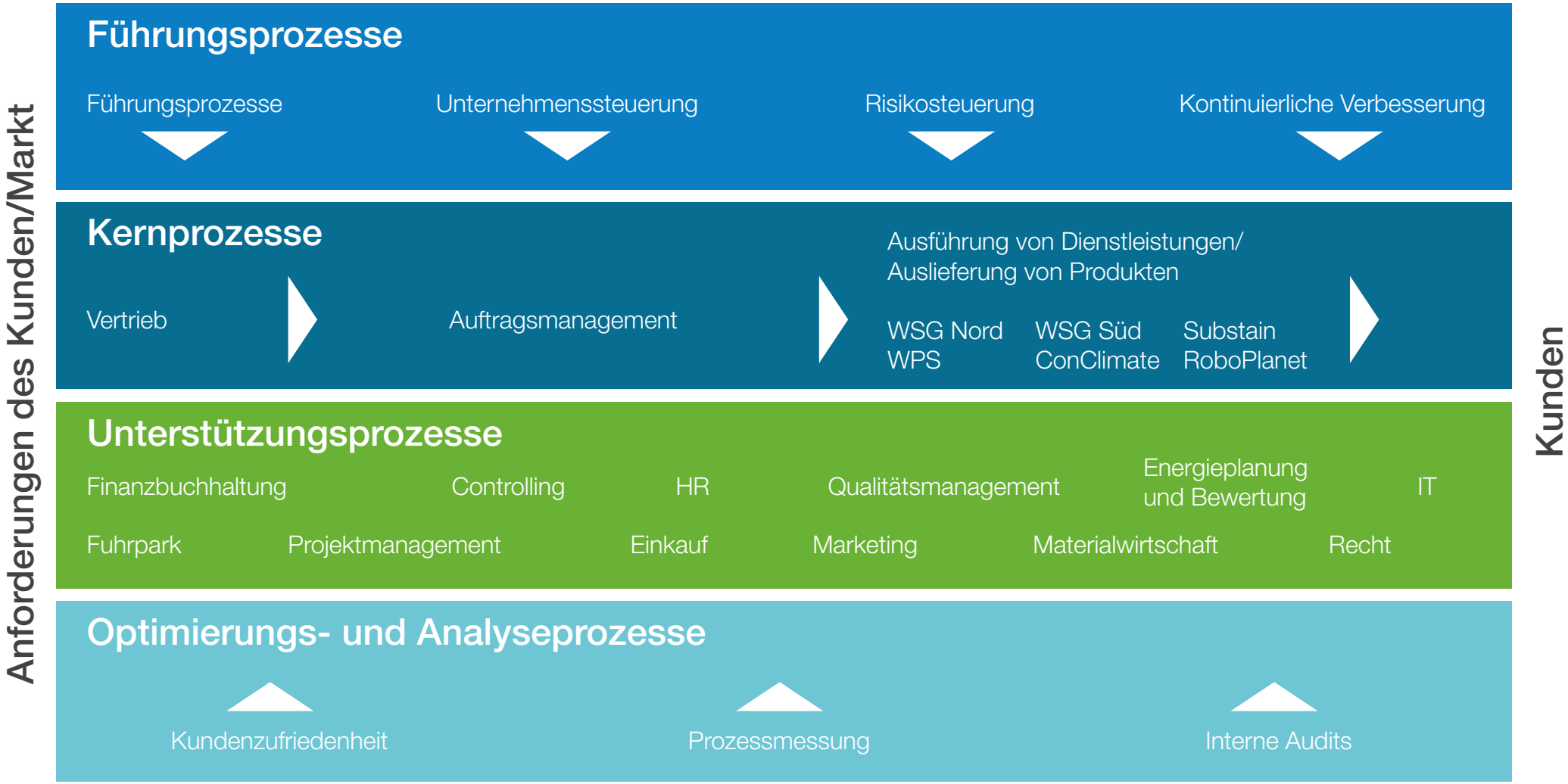


Abbildung 2 - Prozesslandkarte der Wackler Holding SE

WACKLER

Wackler als Dienstleister

UNSERE KUNDEN IMMER IM BLICK

Als Dienstleistungsunternehmen liegt unser größter Hebel für nachhaltiges Handeln in der täglichen Leistungserbringung. In der Gebäudereinigung entstehen ökologische und soziale Wirkungen insbesondere durch die Auswahl von Reinigungsmitteln, Geräten und Materialien, durch Beschaffungsentscheidungen, durch die Qualifikation unserer Mitarbeitenden sowie durch eine verlässliche Qualitätssicherung.

Unser Anspruch ist es, unseren Kunden effiziente, wirtschaftliche und qualitativ hochwertige Dienstleistungen anzubieten und Nachhaltigkeitsaspekte zugleich systematisch in unsere Prozesse zu integrieren. Dabei verstehen wir die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Gebäudereinigung nicht als einzelne Zusatzleistung, sondern als kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Kerngeschäfts.

Bereits 2009 schuf Wackler ein Produktangebot, das für Kunden und interessierte Unternehmen einen ersten Baustein für nachhaltige Beschaffung in der Gebäudereinigung darstellte. Wackler hat dieses Angebot kontinuierlich weiterentwickelt und 2017 als GREEN CLEAN auf den Markt gebracht.

GREEN CLEAN ist heute ein zentrales Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie und verbindet definierte Umwelt- und Sozialstandards mit den Anforderungen an Qualität, Hygiene und Wirtschaftlichkeit. Seit 2023 bieten wir GREEN CLEAN im gewerblichen Bereich der WSG-Gesellschaften ohne Mehrkosten an. Damit schaffen wir für unsere Kunden die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsanforderungen und ESG-Kriterien im Gebäudemanagement zu berücksichtigen.

Gleichzeitig entwickeln wir unser Leistungsangebot stetig weiter. Dazu zählen der Einsatz effizienter Geräte, definierte Anforderungen an Reinigungsmittel und Materialien, der Ausbau digitaler Prozesse sowie die Prüfung nachhaltiger Produktalternativen. So möchten wir unseren Kunden nicht nur zuverlässige Dienstleistungen bieten, sondern sie auch dabei unterstützen, eigene Nachhaltigkeitsziele im Gebäudemanagement umzusetzen.

GREEN CLEAN — GEBÄUDEREINIGUNG MIT DEFINIERTEN UMWELT- UND SOZIALSTANDARDS

Mit GREEN CLEAN haben wir einen standardisierten Reinigungsansatz etabliert, der ökologische, soziale und qualitative Anforderungen miteinander verbindet. Das Konzept umfasst definierte Kriterien für Reinigungsmittel, Materialien, Geräte, Beschaffung, Arbeitskleidung, Schulungen und Qualitätssicherung.

Im Mittelpunkt steht eine professionelle Reinigungsleistung, die Umweltaspekte bereits bei der Auswahl der eingesetzten Produkte und Prozesse berücksichtigt. Dazu gehören insbesondere Reinigungsmittel mit definierten Umweltkriterien, Recyclingmaterialien, effiziente Geräte sowie Maßnahmen zur Vermeidung von Überdosierung, Verpackungsaufwand und unnötigen Ressourcenverbräuchen.

Für die eingesetzten Reinigungsmittel gelten festgelegte Anforderungen an biologische Abbaubarkeit; sie sind nach Herstellerangaben frei von bewusst zugesetztem Mikroplastik. In der Unterhaltsreinigung tragen über 90 % der eingesetzten Produkte das EU Ecolabel und basieren auf überwiegend nachwachsenden Rohstoffen. Ausnahmen bestehen dort, wo Desinfektionsmittel aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder kundenseitiger Anforderungen erforderlich sind.

Auch bei Verpackungen und Ausstattung achten wir auf ressourcenschonende Lösungen. Flaschen und Kanister bestehen aus 100 % recycelbarem Material. Reinigungswägen bestehen aus mindestens 30 % Rezyklat, im Durchschnitt aus deutlich über 50 %, davon über 50 % PCR. Durch den Einsatz dieser Materialien berücksichtigen wir Kreislaufansätze in der Gebäudereinigung.
Ein weiterer Bestandteil von GREEN CLEAN ist der Einsatz effizienter Maschinen. Wir setzen unter anderem auf Staubsauger mit einer geringen Stromaufnahme von 420 Watt bei gleicher Saugleistung. Damit werden Anforderungen an Energieeffizienz bei der Auswahl der Geräte berücksichtigt.

Neben ökologischen Kriterien berücksichtigt GREEN CLEAN auch soziale Aspekte. Dazu zählen Schulungen unserer Mitarbeitenden, die Sensibilisierung für umweltbewusstes und sicheres Arbeiten sowie die Einbindung in bestehende Qualifizierungsangebote der Wackler Akademie. Ergänzend setzen wir bei ausgewählten relevanten Bestandteilen der Arbeitskleidung auf zertifizierte Produkte, z.B. beziehen wir T-Shirts und Polo-Shirts aus GOTS-zertifizierter Bio-Qualität und Fairtrade-zertifizierter Produktion. Unser Qualitätsanspruch wird durch unsere Managementsysteme und Zertifizierungen unterstützt. Dazu gehören unter anderem definierte Prozesse, regelmäßige Audits, digitale Qualitätssicherung, Management-Informationsberichte und das Digitale Objekthandbuch. So schaffen wir die Grundlage dafür, GREEN CLEAN nachvollziehbar und dokumentiert umzusetzen.

GREEN CLEAN basiert auf drei Säulen

GREEN CLEAN

VERMEIDEN

Wir vermeiden Ressourcenverbräuche durch Recyclingmaterialien, langlebige Lösungen, Dosiersysteme und eine nachhaltige Beschaffung. Dazu gehören Flaschen und Kanister aus Recyclingmaterial, recycelbare Verpackungen, Reinigungswägen mit hohem Rezyklatanteil sowie der gezielte Einsatz von Großgebinden und Konzentraten, wo dies sinnvoll ist. Dazu gehören Maßnahmen zur Verringerung von Verpackungsaufwand, Primärrohstoffen und vermeidbaren Materialverbräuchen.

REDUZIEREN

Wir berücksichtigen Maßnahmen zur Reduktion von Verbräuchen und Umweltbelastungen dort, wo es im Reinigungsprozess möglich ist. Dazu setzen wir auf optimierte Verfahren, effiziente Geräte, Reinigungsmittel mit definierten Umweltkriterien sowie Ausstattung aus Recyclingmaterialien. Ziel ist ein bewusster und effizienter Einsatz von Ressourcen in der täglichen Leistungserbringung.

SCHÜTZEN

Wir berücksichtigen Anforderungen an den Schutz von Mensch und Umwelt durch definierte Reinigungsmittel und sichere Prozesse. In der Unterhaltsreinigung setzen wir zu über 90 % EU-Ökolabel zertifizierte Reinigungsmittel auf Basis nachwachsender Rohstoffe ein. Für die eingesetzten Reinigungsmittel gelten Anforderungen an biologische Abbaubarkeit und Mikroplastikfreiheit. Gleichzeitig schulen wir unsere Mitarbeitenden im sachgerechten, sicheren und umweltbewussten Umgang mit Reinigungsmitteln und Geräten.

Indikatoren und Kennzahlen

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

1. **Anteil an GREEN CLEAN-Kunden:** Für eine umfassende Bewertung unseres Leistungsangebots haben wir auch schon in den vorangegangen Nachhaltigkeitsberichten die Marktakzeptanz für unsere besonders nachhaltigen Produkte – insbesondere GREEN CLEAN – betrachtet und uns entsprechende Ziele gesetzt. Durch die Einführung des Reinigungskonzepts GREEN CLEAN als unseren Standard-Service wurde der Anteil der ohne Mehrkosten angebotenen Reinigung nach definierten Umwelt- und Sozialkriterien auf 99 % gesteigert.

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

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

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Marktakzeptanz	Anteil der Kunden, denen das GREEN-CLEAN-Konzept ohne Mehrkosten angeboten wird*	100 %	100 %	100 %	100 %	Fortlaufend
Regionalität	Anteil regional beschaffter Reinigungschemikalien	99 %	99 %	99 %	99 %	Fortlaufend

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

VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

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 unsere Mitarbeitenden dabei durch definierte Qualitätsanforderungen an Produkte und Lieferanten.

Langjährige Partner

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

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

Darüber hinaus achten wir bei der Auswahl unserer Lieferanten auf unabhängige Zertifizierungen wie EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) oder ISO 14001. Diese Standards dienen als Nachweis für eingeführte Managementsysteme und werden bei der Auswahl unserer Lieferanten berücksichtigt.

Lieferkettenmanagement

Zum 01. Januar 2023 ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Deutschland in Kraft getreten. Es gilt seit dem 01. Januar 2024 für alle Unternehmen mit 1.000 oder mehr Mitarbeitenden. Unternehmen sind verpflichtet, die Sorgfaltspflichten gemäß LkSG kontinuierlich zu überprüfen und sicherzustellen.

Die Wackler Group stellt sich bereits seit vielen Jahren ihrer sozialen und ökologischen Verantwortung. Angesichts dessen begrüßen wir die regulatorischen Entwicklungen und die damit einhergehende Stärkung von Menschenrechten und Umweltschutz entlang der Wertschöpfungskette. Unsere kontinuierlichen Aktivitäten im Lieferantenmanagement dienen dazu, Umwelt-, Sozial- und Compliance-Aspekte entlang unserer Wertschöpfungskette systematisch zu berücksichtigen. Dabei verstehen wir die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen, insbesondere des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), als Mindeststandard unseres verantwortungsvollen Handelns.

Wir setzen dies konkret wie folgt um:

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

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

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

welt- und menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten zu prüfen und bei Bedarf zu informieren.

Wir planen, nach der beschriebenen ersten Risikoanalyse ausgewählte Lieferanten näher nach ihren Umsetzungsansätzen zur Einhaltung der vereinbarten Sorgfaltspflichten zu befragen, um Lücken frühzeitig zu erkennen und potenziellen Risiken noch effektiver gegensteuern zu können. Außerdem werden bei Bedarf Schulungen durchgeführt, um Lieferanten für menschen- und umweltrechtliche Risiken zu sensibilisieren.

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

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

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

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

Einkauf außerhalb der Dienstleistung

Werbemittel und Druckmaterial

Die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte betrifft auch den Bereich Werbemittel, Druckmaterialien und Give-aways für Kunden. Nicht immer kann die digitale Kommunikation die papierbasierte ersetzen. In diesen Fällen achten wir bei der Auswahl auf definierte Umwelt- und Materialkriterien. So achten wir bei der Anschaffung möglichst auf biologisch abbaubare, kompostierbare Verpackungsmaterialien sowie Papier aus Recyclingmaterial bzw. mit PEFC oder FSC-Siegel versehenes Papier (Systeme zur Sicherstellung einer nachhaltigen Waldbewirtschaftung).

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

Wir greifen auch auf Produkte zurück, die mit gemeinnützigen oder sozialen Projekten verbunden sind oder definierte Umweltkriterien erfüllen, wie z.B. unsere Adventskalender 2024: eine FSC-zertifizierte Vollkartonhülle mit Eco-Papierblister, der Inhalt aus Share-Schokolade, fair produziert und ohne Palmöl, eingewickelt in Pergaminpapier. Die Verpackung war somit komplett recycelbar und für jeden Kalender wurde eine Mahlzeit für notleidende Kinder in Somalia gespendet.

Um Transportwege möglichst kurz zu halten und transportbedingte Emissionen zu reduzieren, achten wir bei der Anschaffung – wo immer möglich – darauf, dass die Produkte in Deutschland und/oder in Europa hergestellt sind.

Gemäß dem Motto „Vermeiden und reduzieren", konzentrieren wir uns darauf – gerade bei Werbemitteln – Dinge so zu gestalten und zu produzieren, dass sie wiederverwendbar sind und damit häufiger zum Einsatz kommen können, etwa unsere Roll-Up-Displays/Werbeträger bei Messeauftritten. Wir reduzieren zunehmend auch die Druckauflage von z.B. Werbeflyern und konzentrieren uns auf die Streuung von Werbeinformationen über digitale Kanäle. Kunden-Give-aways werden nach festgelegten Kriterien ausgewählt und sollen einen praktischen Nutzen bieten. So verschenken wir mit Logo versehene Einkaufsnetze für Obst und Gemüse oder Visitenkarten aus Saatgut zum Einpflanzen.

Vermeiden und reduzieren steht auch auf der Agenda für 2026. Ziel ist ein gezielterer Einsatz von Werbemaßnahmen sowie die Produktion von Werbemitteln fortlaufend weiter zu reduzieren. Wichtig ist auch, regelmäßig Einsparpotenziale bei Materialien zu erkennen und sie zu nutzen, sowie kontinuierlich nachhaltige Produktalternativen zu eruieren und zu etablieren.

Indikatoren und Kennzahlen

Zur Bewertung definierter Umwelt-, Sozial- und Lieferkettenkriterien verwenden wir bestimmte Indikatoren.

Zunächst möchten wir unsere eigenen Bemühungen in Bezug auf nachhaltige Beschaffung bewerten. Hierbei konzentrieren wir uns auf zwei wesentliche Kennzahlen:

1. Anteil beschaffter Produkte im Kernprozess mit ausgewiesenen ökologischen Produkteigenschaften
2. Anteil beschaffter Werbemittel, unter Einbezug ökologischer Aspekte

Des Weiteren richten wir unseren Fokus auf unsere Lieferanten und evaluieren diese anhand definierter Umwelt- und Sozialkriterien. Dabei berücksichtigen wir folgende Kennzahlen:

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

2. Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten

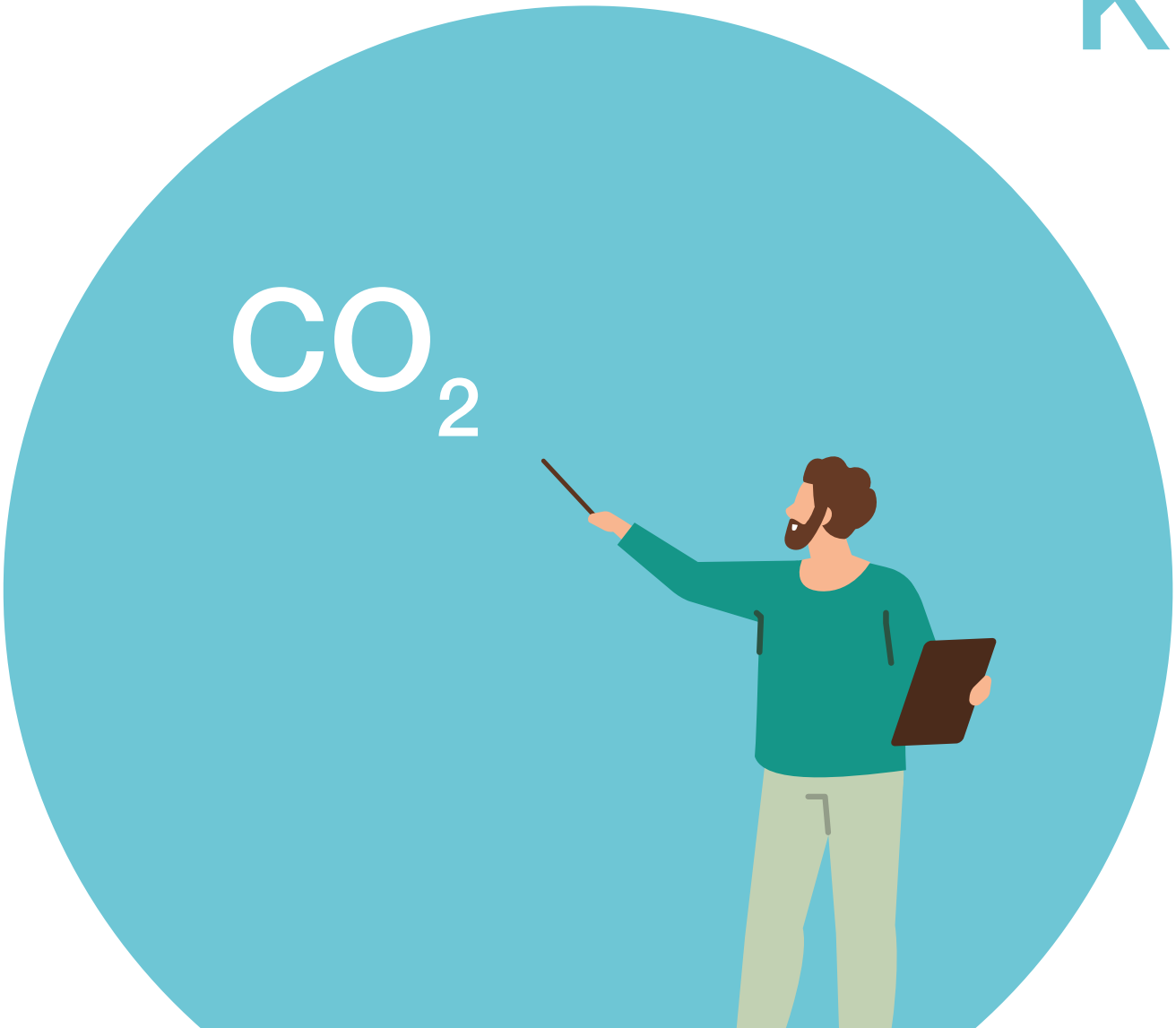
3. Prozentsatz der Hauptlieferanten, welche ein Vor-Ort-Audit zum Thema Nachhaltigkeit durchlaufen haben.

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Umweltkriterien in der Beschaffung	Anteil beschaffter Produkte im Kernprozess mit ausgewiesenen ökologischen Produkteigenschaften	21 %	25 %	25 %	50 %	2030
	Anteil beschaffter Werbemittel, unter Einbezug ökologischer Aspekte	78 %	81 %	83 %	90 %	2030
Bewertung relevanter Lieferanten	Anteil relevanter** Lieferanten, die sich zum Wackler-Verhaltenskodex für Umwelt- und Menschenrechtsstandards bekennen	65 %	90 %	90 %	100 %	2030
	Anteil des Einkaufs über nachhaltigkeitszertifizierte Lieferanten***	96,17 %	90,37 %	92,49 %	95 %	2030
	Prozentsatz der Hauptlieferanten, welche ein Vor-Ort-Audit zum Thema Nachhaltigkeit durchlaufen haben	38 %	25 %	25 %	100 %	2030

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

WACKLER

Wackler für den Klimaschutz



WACKLER – DER GRÜNE WEG

2006
ISO 14001
Umweltmanagement

2009
Bio Clean — Reinigungskonzept mit definierten Umweltkriterien

2008
Mitglied/
Umweltpartner

2016
ISO 50001
Energiemanagement

2015
Lichtblick
Ökostrom

2017
Wackler Green Clean®
Reinigungskonzept mit definierten Umwelt- und Sozialkriterien

2016
Teilnahme "Rating for Sustainability"

2018
Freiwilliger finanzieller Klimabeitrag in Höhe der Gesamtemissionen

2019
Elektro-/Hybrid-Fahrzeuge mit Ladeinfrastruktur

2018
Mitglied/Umweltpartner

2019
Allianz für Entwicklung und Klima

2020
Mitglied Klimaschutz Unternehmen

2020
Gründung
ConClimate GmbH

2020
Peter Blenke
veröffentlicht Klimabuch:
MENSCH MACHT KLIMA

2021
Veröffentlichung
des ersten
ESG-Berichts

2021
Entwicklung
der Software
Substain

2021
Fachwirt CSR
& Klimaschutz

2022
B.A.U.M. Umwelt- und Nachhaltigkeitspreis

2023
Klimastrategie

2023
Green Clean®
als Service-Standard

2023
Veröffentlichung des ersten LkSG-Berichts

2023
Veröffentlichung
zweites Klimabuch:
KLIMA KURVE KRIEGEN

2024
Gründung
Substain GmbH

2024
Gründung RoboPlanet

2024
Einstellung einer
Stabstelle für Nachhaltigkeitsmanagement

2024
Mitglied im UN-Global Compact

2024
EcoVadis Platinum
Auszeichnung

2025
B2B-Service-Award
Kategorie „innovative
Geschäftsmodelle"

2025
EcoVadis Platinum
Auszeichnung mit
einer Verbesserung
von 9 Punkten

2025
SBTi validiert unsere
Klimaziele

UNSER KLIMASCHUTZPROGRAMM — BESTANDSAUFNAHME, REDUKTION UND ZIELE

In unserer Gesellschaft gewinnen Klimawandel und Nachhaltigkeit unaufhaltsam an Bedeutung. Die Wackler Group setzt konkrete Maßnahmen zur Reduktion ihrer Treibhausgasemissionen um und orientiert sich dabei an den Klimazielen Deutschlands und der EU.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Umwelt- und Klimaschutz in unserem Unternehmen zu verankern. Die Bereitschaft zum Umdenken ist dabei unerlässlich. Wir entwickeln neue Maßnahmen und Produkte und integrieren diese in unsere bestehenden Unternehmensprozesse. Wir investieren konsequent, denn nur so können wir unseren Erfolg sicherstellen.

Seit 2008: Umwelt- und Klimaschutz als fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie

Seit 2008 gehen wir diesen Weg konsequent weiter und entwickeln unsere Prozesse und Leistungen kontinuierlich im Sinne ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung. Jeder einzelne Schritt, den wir auf diesem Weg gemacht haben, erfüllt uns mit Stolz, denn er bringt uns unserem Ziel näher: mit konkreten Maßnahmen Treibhausgasemissionen zu erfassen, zu steuern und zu reduzieren. Unsere Klimaschutzstrategie basiert auf vier grundlegenden Bereichen, die eng miteinander verknüpft sind: die Bestandsaufnahme, das Vermeiden, die systematische Reduktion und die Unterstützung sinnvoller Klimaschutzmaßnahmen außerhalb unserer eigenen Wertschöpfungskette. Dadurch schaffen wir ein effektives und konsistentes Vorgehen.

Bestandsaufnahme

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

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

Bis 2021 wurden dabei alle Emissionen in Scope 1 und 2, d. h. alle direkt und indirekt energiebezogenen Emissionen, berücksichtigt. Seit 2022 haben wir die CO_2-Bilanz ausgeweitet und erfassen nun auch alle relevanten Emissionen aus Scope 3. Für einen besseren Vergleich werden wir sowohl alte Kennzahlen, die sich nur auf Scope 1 und 2 beziehen, fortsetzen, als auch neue Kennzahlen etablieren. Durch die Einbeziehung von Scope 3 in die Emissionsberechnung ergeben sich neue Hauptemissionstreiber. Unter diesen Haupttreibern ist der größte Posten das Pendeln der Arbeitnehmer*innen mit dem PKW mit einem Anteil von 39,6 % der Emissionen. Ebenfalls bedeutend sind die Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen, mit einem Anteil von 27,4 %. Der Fuhrpark ist weiterhin ein wichtiger Faktor und mit 17,5 % der drittgrößte Emissionstreiber.

Reduktion

Das Pendeln der Arbeitnehmer*innen stellt angesichts der hohen Anzahl an Beschäftigten bei Wackler und der begrenzten direkten Einflussmöglichkeiten eine anspruchsvolle Herausforderung dar. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduktion von CO_2-Emissionen erfordert eine ganzheitliche Vorgehensweise, die wir entschlossen angehen, um eine Wirkung zu erzielen. Gemäß den Ausführungen im Kapitel „GREEN CLEAN“ gehen wir seit dem Jahr 2023 schrittweise dazu über, GREEN CLEAN als standardisiertes Konzept im Reinigungsangebot breiter einzusetzen, wobei sämtliche Zusatzkosten von uns getragen werden. Seit 2024 gilt GREEN CLEAN als unser Standard-Service. Auf diese Weise berücksichtigen wir Umweltkriterien bei der Auswahl eingekaufter Güter. Für unseren Fuhrpark verfolgen wir das Ziel, die Flotte bis 2045 schrittweise zu elektrifizieren.

Im Bereich des Wärme- und Strombedarfs wurden viele Maßnahmen bereits umgesetzt oder sind in Planung. Um unseren CO_2-Footprint in Scope 2 zu reduzieren, beziehen wir bereits seit 2015 an allen Wackler Standorten, bei denen wir Einfluss auf die Stromauswahl nehmen können, 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen.

Durch eine Sensibilisierungskampagne haben wir die Wackler-Mitarbeiter*innen zudem über Einsparungsmöglichkeiten im Büroalltag aufgeklärt. Dazu gehören beispielsweise die Reduzierung des Papierverbrauchs, die Einführung von ein- und ausschaltbaren Steckdosenleisten, die Installation von Bewegungsmeldern statt Lichtschaltern, die Bereitstellung zentraler Drucker, um die Geräteanzahl zu verringern,

aber auch Verhaltensregeln bezüglich Lüften, Heizen und Stromsparen. Um weiteres identifiziertes Einsparpotential zu nutzen, wurde von 2020-2022 die Beleuchtung in den Hauptstandorten Chemnitz und München auf LED-Beleuchtung umgestellt.

Zusätzlicher Klimabeitrag

Mit unserer Klimastrategie verfolgen wir wissenschaftsbasierte Reduktionsziele. Unsere von der Science Based Targets Initiative anerkannten Ziele orientieren sich am 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens und verfolgen das Ziel, die Emissionen entlang der Wertschöpfungskette schrittweise zu reduzieren.Kurzfristig wollen wir bis 2031 die absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen gegenüber 2023 um 50 % reduzieren und die Scope-3-Emissionen pro Mitarbeiter*in um 55 % senken. Langfristig streben wir bis 2045 eine Reduktion der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 90 % sowie der Scope-3-Emissionen pro Mitarbeiter*in um 97 % an.

Gleichzeitig ist uns bewusst, dass wir uns noch auf diesem Weg befinden und nicht alle Emissionen kurzfristig vermeiden können. Auch nach erfolgreicher Umsetzung unserer Klimaziele werden gemäß den SBTi-Regularien voraussichtlich Restemissionen verbleiben. Deshalb leisten wir zusätzlich einen Klimabeitrag: Wir investieren in Klimaschutzmaßnahmen außerhalb unserer eigenen Wertschöpfungskette. Diese verstehen wir als ergänzenden Beitrag neben den Maßnahmen zur Reduktion unserer eigenen Emissionen.

Dabei setzen wir auf Projekte mit definierten Qualitätsanforderungen und dokumentierten Projektzielen. In der Vergangenheit haben wir hierfür in Gold-Standard-zertifizierte Klimaschutzprojekte investiert; künftig planen wir, verbleibende Restemissionen insbesondere über naturbasierte und möglichst regionale Maßnahmen auszugleichen, die aktiv CO_2 aus der Atmosphäre entnehmen. Unser Ansatz verbindet damit zwei Ebenen: erstens die systematische Reduktion der eigenen Emissionen über einen Transformationspfad mit konkreten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten, und zweitens einen zusätzlichen Klimabeitrag für Emissionen, die derzeit noch nicht vermeidbar sind.

Indikator	Kennzahlen	Status 2022	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Aussagekraft der CO_2-Bilanz	Anzahl berücksichtigter Emissionsquellen in der CO_2-Bilanz	14	16	16	16	/	/
Wirksamkeit Klimaschutzmaßnahmen	Absolute CO_2-Emissionen nach Scopes	Scope 1: 1.270,7 Scope 2: 0** Scope 3: 4.632,3	Scope 1: 1.530,7 Scope 2: 44,1 Scope 3: 7.536,9	Scope 1: 1.929,9 Scope 2: 46,1 Scope 3: 7.585,7	Scope 1: 1.950,7 Scope 2: 92,8 Scope 3: 7.516,9	Zieldefinition nach Science Based Targets - siehe S. 51	2045
	Gesamte nachgelagerte Scope-3-Treibhausgasemissionen	Ab 2023 erhoben	191,2	202,5	215,9	Zieldefinition nach Science Based Targets - siehe S. 51	2045
	Gesamte vorgelagerte Scope-3-Treibhausgasemissionen	Ab 2023 erhoben	7.345,7	7.383,1	7.301,0	Zieldefinition nach Science Based Targets - siehe S. 51	2045
CO_2-Intensität Kerngeschäft	CO_2-Intensität (t CO_2/t EUR Umsatz)	9,30 (-60,30 %***)	9,91 (-57,72 %***)	11,41 (-51,32 %***)	10,79 (-53,94 %***)	/	2030

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

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Scope 1												
Mobile Verbrennung (Fuhrpark)	997,1	1.125,10	1.290,20	1.206,00	1.314,50	1.236,70	1.119,36	1.019,51	1.055,32	1.283,07	1.677,34	1.673,66
Stationäre Verbrennung* (Heizung)	138,7	148,7	162,4	216,4	224,2	233,1	244,81	264,35	215,4	247,67	252,6	277,09
Scope 2												
Strom	124,9	0	0	0	0	0	0	0*	0*	44,1	46,1	92,79
Scope 3 (partiell)												
Vorkette fossile Energieträger	135,4	151,7	172,7	170,7	184,4	176,7	192,04	265,99	215,69	269,63	356,24	350,65
Vorkette Emissionen Strom	9,9	11,6	13,2	14,1	13,5	13,5	7,41	10,26	10,94	19,19	17,39	43,23
t CO_2-e gesamt	**1.405,9**	**1.437,10**	**1.638,50**	**1.607,20**	**1.736,70**	**1.660,00**	**1.563,62**	**1.560,11**	**1.497,35**	**1.819,56**	**2.303,57**	**2.344,62**
CO_2-Intensität (siehe Abb. Seite 46)**	**23,43**	**21,17**	**19,28**	**17,01**	**16,18**	**15,42**	**14,28**	**11,90**	**9,30**	**9,91**	**11,41**	**10,79**
kg CO_2-e gesamt	**1.405.900**	**1.437.100**	**1.638.500**	**1.607.200**	**1.736.700**	**1.660.000**	**1.563.620**	**1.560.110**	**1.497.350**	**1.819.557**	**2.303.566**	**2.344.622**
CO_2-Intensität* (siehe Abb. Seite 46)**	**/**	**-9,65 %**	**-17,71 %**	**-27,40 %**	**-30,94 %**	**-34,19 %**	**-39,04 %**	**-49,20 %**	**-60,30 %**	**-57,72 %**	**-51,36 %**	**-53,94 %**

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

CO_2-Bilanz

Jahr	2023		2024		2025	
Scope 1	**t CO_2-e**	**%**	**t CO_2-e**	**%**	**t CO_2-e**	**%**
Mobile Verbrennung	1.283,1	13,4 %	1.677,3	17,5 %	1.673,7	17,5 %
Stationäre Verbrennung	247,7	2,6 %	252,6	2,6 %	277,1	2,9 %
Scope 2						
Strom	44,1	0,0 %	46,1	0,0 %	92,8	0,9 %
Scope 3						
Kat. 1: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Wasser, IT, Papier, fertige Güter)	2.629,8	27,5 %	2.880,8	30,1 %	2.618,3	27,4 %
Kat. 3: Kraftstoff- und Energiebezogene Emissionen (Vorkette fossile Energieträger, Vorkette energiebezogene Emissionen)	288,8	3,0 %	373,6	3,9 %	393,9	4,1 %
Kat. 4: Vorgelagerte Logistik	84,9	0,9 %	83,4	0,9 %	83,7	0,9 %
Kat. 5: Abfall	247,2	2,6 %	287,8	3,0 %	279,5	2,9 %
Kat. 6: Geschäftsreisen	151,0	1,6 %	129,1	1,3 %	137,5	1,4 %
Kat. 7: Pendeln der Arbeitnehmer & HO-Anteil	3.944,0	41,2 %	3.628,5	37,9 %	3.788,1	39,6 %
Kat. 11: Nutzung verkauftes Produkt	191,2	2,0 %	202,5	2,1 %	215,9	2,3 %
Summe t CO_2 (inkl. 10 % Sicherheitsaufschlag)	**10.022,9**		**10.517,9**		**10.516,5**	

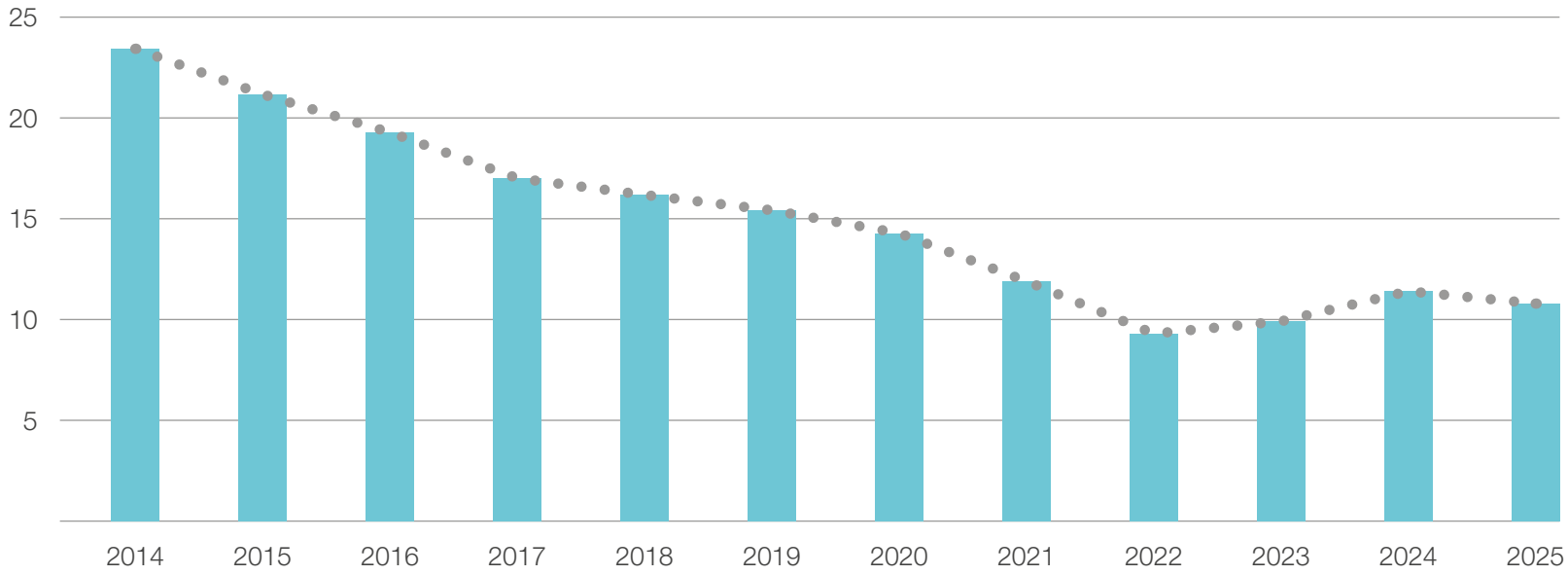
Verbrauchsdaten

Quelle	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Gesamtenergieverbrauch in MWh	6346,76	8.407,03	8.578,31	/	2030
Energieverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen in MWh	681,23	1.041,41	1.194,31	/	2030
Prozentsatz des Gesamtenergieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen	10,73	12,39 %	13,92 %	25 %	2030
Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle	8.895	8.895	8.895	/	/
Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle	116.896	125.861	125.838	/	/
Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge	121.439	130.399	129.544	/	/
Prozentsatz des Gesamtabfalls aus Unternehmenstätigkeiten, der nicht auf Deponien entsorgt wird	97 %	97 %	97 %	> 95 %	Fortlaufend

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

Entwicklung kg CO_2

je 1.000 EUR Umsatz



Insgesamt verzeichnen wir eine positive Entwicklung unserer CO_2-Emissionen, die wir über die Jahre kontinuierlich reduzieren konnten. Der stärkere Rückgang in den Vorjahren ist dabei vor allem auf die pandemiebedingt eingeschränkte Mobilität zurückzuführen.

Unsere Science-Based-Targets-Reduktionsziele 2031 und 2045

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

Dies ist der Grund, warum sich Wackler der Science Based Targets Initiative (SBTi) angeschlossen hat. Wir haben unsere Emissions-Reduktionsziele so gesetzt, dass sie im Einklang mit den Vorgaben des Pariser Klimaschutzabkommens (COP21) stehen. SBTi hat die Ziele überprüft und sie als wissenschaftsbasierte Klimaziele anerkannt.

Wackler verfolgt langfristige, von der SBTi validierte Treibhausgasreduktionsziele entlang der Wertschöpfungskette.

Kurzfristige Ziele

- Wackler verpflichtet sich, die absoluten Scope-1- und 2-Treibhausgasemissionen bis 2031 um 50 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren.
- Wackler verpflichtet sich außerdem, die Scope-3-Treibhausgasemissionen im gleichen Zeitraum pro Mitarbeiter*in um 55 % zu senken.

Langfristige Ziele

- Wackler verpflichtet sich, die absoluten Scope-1- und 2-Treibhausgasemissionen bis 2045 um 90 % gegenüber dem Basisjahr 2023 zu reduzieren.
- Wackler verpflichtet sich außerdem, die Scope-3-Treibhausgasemissionen im gleichen Zeitraum pro Mitarbeiter*in um 97 % zu senken.

Mehr Informationen zu unseren Zielen gibt es hier: https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action

Transformationsplan

Zur Umsetzung unserer Emissionsreduktionsziele haben wir einen Klimatransformationsplan nach den Anforderungen der Science Based Targets initiative (SBTi) und in Anlehnung an die ESRS erstellt. Der Plan bildet die Grundlage dafür, unsere wissenschaftsbasierten Klimaziele in einen strukturierten Umsetzungspfad zu überführen und zentrale Handlungsfelder, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten systematisch zu erfassen.

Im Mittelpunkt stehen dabei die wesentlichen Emissionsquellen entlang der Scopes 1, 2 und 3. Dazu zählen unter anderem unser Fuhrpark, der Energieverbrauch an unseren Standorten, eingekaufte Güter und Dienstleistungen, die Mobilität unserer Mitarbeitenden sowie weitere relevante Emissionen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Gleichzeitig verstehen wir den Klimatransformationsplan als ein dynamisches Steuerungsinstrument, das in den kommenden Jahren weiter konkretisiert, validiert und geschärft wird. Klimatransformation ist kein einmaliger Planungsprozess, sondern erfordert regelmäßige Überprüfung, aussagekräftige Daten, fundierte Wirkungsabschätzungen und die kontinuierliche Anpassung an neue Erkenntnisse, regulatorische Entwicklungen und operative Rahmenbedingungen.

Ein besonderer Fokus liegt daher auf der Verbindung von Klimaschutz und operativer Umsetzung. Maßnahmen im Bereich Fuhrpark, Energie, Einkauf, Lieferkette, Mobilität der Mitarbeitenden und Dienstleistungen werden schrittweise konkretisiert und in bestehende Prozesse integriert.

Der Klimatransformationsplan wird jährlich überprüft und weiterentwickelt. Dadurch werden neue Emissionsdaten, regulatorische Anforderungen sowie Fortschritte bei der Maßnahmenumsetzung regelmäßig berücksichtigt.

ELEKTROMOBILITÄT IM FOKUS

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

Zusätzlich zur Hauptabsicht, die Fahrzeugflotte auf Elektromobilität und alternative Antriebsmodelle umzustellen, wurden verschiedene Schritte unternommen, um das Management der Mobilität unter ökologischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten weiterzuentwickeln.

Diese Maßnahmen umfassen unter anderem:

- Etablieren eines Beauftragten für Mobilitätsmanagement zur Koordination aller Fragen rund um die Mobilität
- Bereitstellen und Ausbauen einer Elektroladeinfrastruktur an den Unternehmensstandorten
- Einführen von Auswahlkriterien beim Fahrzeugeinkauf — mit festgelegten CO_2-Obergrenzen (aktuell: max. 200 g CO_2/km nach WLTP)
- Bewertung aller Firmenfahrzeuge nach CO_2-Ausstoß (WLTP) und Energieeffizienzklasse im Vergabeprozess
- Umsetzung von Sprit-Spar-Trainings für Mitarbeiter*innen zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs bei der Fahrzeugnutzung
- Einführen einer Routenoptimierung, um Energieverbräuche bei Einsatzfahrten zu berücksichtigen und Optimierungspotenziale zu identifizieren.

Fuhrpark-Richtlinie mit CO_2-Obergrenzen (Car Policy)

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

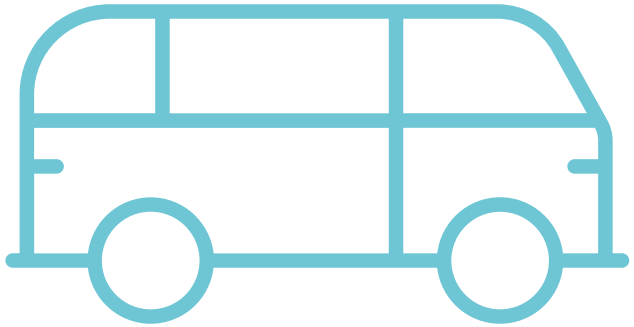
Für den Fuhrpark verfolgen wir das Ziel, den Anteil von Hybrid- und E-Fahrzeugen bis 2045 schrittweise auszubauen. Die Ermittlung der Verbräuche, Kilometerlaufleistungen und daraus abgeleitet auch der CO_2-Kennzahlen erfolgt über die Tankkartenauswertung. Bei deutlichen negativen Abweichungen wird die Ursache des erhöhten Verbrauchs ermittelt und erforderliche Gegenmaßnahmen eingeleitet. Mitarbeiter*innen werden für kraftstoffsparendes und emissionsarmes Fahren sensibilisiert – mittels regelmäßigen Infomailings oder bei Fahrzeugübergaben im Zuge der Einarbeitung.
Des Weiteren wird die Fuhrpark-Richtlinie regelmäßig pro Nutzerkategorie bezüglich des maximalen CO_2-Ausstoßes angepasst. Seit 2020 überarbeitet, legt sie fest, dass nur noch die Effizienzklassen A+ oder besser zulässig sind.

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

Darüber hinaus sind wir zur Berechnung des CO_2-Ausstoßes pro Fahrzeug auf den von der EU eingeführten WLTP-Standard (Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure) umgestiegen. Das neue Messverfahren soll einen realistischeren Verbrauch und dadurch genauere CO_2-Werte liefern. Dadurch ergibt sich der Wert von 96,98 g CO_2/km für das Jahr 2025.

Indikatoren und Kennzahlen

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



Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
CO_2-Intensität Fuhrpark	CO_2-Intensität (g CO_2/km)	109,32 g CO_2/km*	93,52 g CO_2/km	96,98 g CO_2/km	90 g CO_2/km	2030
	Anteil von Elektro- und Plug-in-Hybrid-Fahrzeugen am Gesamtfuhrpark*	13 %	14,65 %	19 %	80 %	2030

* Umstellung von NEFZ auf den neuen Standard WLTP

UNSERE ÜBERZEUGUNG TEILEN

Neben den Bemühungen, Klimaschutz im eigenen Unternehmen zu betreiben, haben wir uns im Jahr 2019 auch entschieden, Klimaschutz in unserem Unternehmen zu verankern und unser Wissen über Klimaschutz und ESG weiterzugeben. 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), dem United Nations Global Compact (seit 2024) sowie der Deutschen Gesellschaft Club of Rome (seit 2020).

Tochterunternehmen ConClimate

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

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

Gerade auch in Bezug auf unsere Mitarbeiter*innen sehen wir uns in der Verantwortung, ein Grund- und Orientierungswissen im Bereich Nachhaltigkeit zu vermitteln.

Daher hat die ConClimate den Wackler Fachwirt für CSR & Klimaschutz ins Leben gerufen. In dem dreitägigen Seminar werden Inhalte zu den Themen Klimaschutz, ESG und digitales Nachhaltigkeitsmanagement vermittelt, um ein ganzheitliches CSR-Verständnis im Unternehmen zu etablieren. Seit dem Start konnten wir bereits 8 Schulungen mit 55 Teilnehmer*innen bei 444 Angestellten durchführen. Das entspricht etwa 12,39 %. Außerdem gab es spezielle ESG-Schulungen für Teams aus der Verkaufs- und Einkaufsabteilung.

Tochterunternehmen Substain

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

Branchenimpulse

Umwelt- und Klimaschutz sind seit mehr als 15 Jahren fester Bestandteil der Unternehmenspolitik von Wackler. Heute unterstützen wir Unternehmen unter anderem bei der Umsetzung eigener ESG-Strategien und Klimaschutzmaßnahmen. Für uns ergibt sich aus unserem Engagement heraus die Verantwortung und auch die Chance, Kunden wie auch Wettbewerber über das Thema aufzuklären, eigene Erfahrungen zu teilen, fachliche Beiträge zu Klimaschutz sowie Umwelt- und Sozialthemen in Unternehmen zu leisten.

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

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

Auch in Zukunft planen wir weitere Veröffentlichungen zusammen mit dem Marktforschungsunternehmen zu unterschiedlichen Branchenaspekten, immer unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und regulatorischer Anforderungen in der Dienstleistungsbranche.

Indikatoren und Kennzahlen

Unser Verständnis von Klimaschutz soll künftig noch stärker in der Organisation verankert werden. Dazu möchten wir gezielt Wissen aufbauen und relevante Gruppen der Mitarbeitenden für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren. Die Entwicklung messen wir anhand folgender Kennzahlen:

Anteil der Mitarbeitenden, die an einer Klimaschutz-Schulung teilgenommen haben.

Anteil der Mitarbeitenden im Einkauf, die zu ESG-Kriterien und nachhaltigen Beschaffungsentscheidungen geschult wurden.

Unser Branchenengagement zu Klimawandel und Klimaschutz möchten wir in Zukunft weiterentwickeln. Um diesen Beitrag messbar zu machen, konzentrieren wir uns auf folgende Kennzahl:

Anzahl der Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden.

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Branchenengagement zu Klimaschutzthemen	Anteil Angestellte, die am Klimaschutzseminar/-schulung teilgenommen haben	6,35 %	10,10 %	12,39 %	> 20 %	2030
	Anteil der Mitarbeitenden im Einkauf, die zu ESG-Kriterien und nachhaltigen Beschaffungsentscheidungen geschult wurden	100 %	100 %	100 %	100 %	2030
	Anzahl Mitgliedschaften in Klimaschutz-Fachverbänden	5	6	6	≥ 6	2030

UNSERE MITGLIEDSCHAFTEN IM BEREICH UMWELT UND KLIMASCHUTZ

Wir sind Unterstützer: Allianz für Entwicklung und Klima

Im September 2019 haben wir uns der Allianz für Entwicklung und Klima angeschlossen, einem breiten gesellschaftlichen Bündnis aus starken, nichtstaatlichen Akteuren, die sich für entwicklungsförderliches und klimafreundliches Wirtschaften einsetzen. Mehr als 1.600 Unterstützer sind es bereits, die sich für Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung engagieren und Verantwortung übernehmen.

> allianz-entwicklung-klima.de

Wir sind Mitglied: Klimaschutz Unternehmen e.V.

Wir sind Mitglied bei Klimaschutz Unternehmen e.V. — einem bundesweiten Unternehmensnetzwerk, das sich für Klimaschutz und Energieeffizienz einsetzt. Als einziges Dienstleistungsunternehmen unter den vier Ausgezeichneten erhielten wir am 13. März 2020 von Bundesumweltministerin Svenja Schulze in Berlin die Urkunde für besondere Klimaschutzleistungen. Diese würdigt das Engagement Wacklers für die Verfolgung von Klimazielen und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

> 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 den Austausch zu Klimaschutzthemen fördern.

> 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 rund 750 Mitgliedern nach eigenen Angaben das größte Unternehmensnetzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Europa.

> baumev.de

Mitglied: Deutsche Gesellschaft Club of Rome

Unser Wackler Vorstandsvorsitzender und CEO Peter Blenke ist Mitglied in der Deutschen Gesellschaft Club of Rome. Bereits seit 2020 ist er mit dem Netzwerk verbunden, das sich mit zentralen Zukunftsfragen rund um nachhaltige Entwicklung, Ressourcenverantwortung und gesellschaftliche Transformation auseinandersetzt.

Die Mitgliedschaft bietet ihm einen wichtigen Rahmen, um Impulse zu globalen Nachhaltigkeitsthemen aufzunehmen und in sein unternehmerisches Handeln einfließen zu lassen. Für Wackler bedeutet dies, den Blick über das eigene Unternehmen hinaus zu erweitern und Verantwortung für eine zukunftsfähige Entwicklung zu übernehmen.

> clubofrome.de

Deutsche Gesellschaft CLUB OF ROME

Mitglied: UN Global Compact

Wir sind Mitglied beim UN Global Compact – einer weltweiten Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung. Mit unserer Mitgliedschaft bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention.

Der UN Global Compact bietet Unternehmen einen international anerkannten Rahmen, um Nachhaltigkeit strategisch zu verankern und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Für Wackler bedeutet die Mitgliedschaft, die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten entlang der eigenen Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette weiterzuentwickeln
.

> unglobalcompact.org

2025 PARTICIPANT

Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress.**

WACKLER

Wackler als **Arbeitgeber**

WACKLER ALS ARBEITGEBER

Wackler ist ein klassisches Dienstleistungsunternehmen. Damit ist unsere Tätigkeit von Natur aus personalintensiv und unser unternehmerischer Erfolg maßgeblich 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 qualifiziert zu besetzen. Dementsprechend arbeiten wir kontinuierlich an unserer Attraktivität als Arbeitgeber. Dabei vereinen wir klassische Werte wie die Bezahlung nach Tarifvertrag für Lohnempfänger*innen und zahlreiche unbefristete Verträge, mit neuen Elementen wie Weiterbildungen im Bereich der Digitalisierung oder auch flexiblen Arbeitsmodellen.

Wir verstehen unsere zentrale Aufgabe als Arbeitgeber darin, die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen, die unsere Mitarbeiter*innen befähigen, vereinbarte Ziele und Ergebnisse zu erreichen. Dementsprechend analysieren unsere Führungskräfte die Potenziale der Mitarbeiter*innen und fördern diese durch individuelle Entwicklungsmaßnahmen (siehe S. 62). Die Anerkennung von Leistungen fördert ein Arbeitsklima, in dem es Spaß macht, an gemeinsamen Aufgaben zu arbeiten und Ideen zu verwirklichen.

Inklusion und Integration

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

Wir stehen für Offenheit, Toleranz und Respekt jedem Menschen gegenüber. WWir arbeiten kontinuierlich daran, Barrieren am Arbeitsplatz zu reduzieren und individuelle Anpassungsmöglichkeiten zu schaffen. Wir prüfen für jeden Mitarbeitenden mit Behinderung individuelle Anpassungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und setzen diese nach Möglichkeit um.

Für Innovationen im Unternehmen braucht es unterschiedliche Blickwinkel, Erfahrungen, Weltanschauungen und Fähigkeiten, daher sind wir stolz darauf, dass wir Mitarbeiter*innen aus 101 Nationen beschäftigen – für uns gelebte Integration. Und jede*r hat die Chance auf Weiterbildung und Vorankommen. Deutschkurse und spezielle Fortbildungsmaßnahmen sorgen für Möglichkeiten, sich fachlich und beruflich weiterzuentwickeln.

„Unsere Aufgabe als Arbeitgeber?
Gute Rahmenbedingungen schaffen.“

UNSERE MITARBEITER*INNEN IN ZAHLEN

101

Nationen

100 %
Mitarbeiter*innen

über Mindestlohn

8.218

Mitarbeiter*innen

rund
4.068

FTE (Vollzeitäquivalent)

95 %

Gewerbliche Mitarbeiter*innen

6 %

Kaufmännische Mitarbeiter*innen

35,56 %

Fluktuation Angestellte gesamt*

2
Jahre

Durchschn. Betriebszugehörigkeit

64 %
51 % in Führungs-
positionen

Frauenquote im Unternehmen

* Branchenbedingt hoch aufgrund eines hohen Anteils an Teilzeit-Beschäftigungen

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. Indem wir nach strengen Arbeitssicherheitsstandards wie dem ISO 45001 und dem SCCP-Standard, arbeiten, können wir mittels regelmäßiger Gefährdungsbeurteilungen Risiken frühzeitig analysieren und unsere Prozesse entsprechend anpassen. Die individuellen Gefährdungsbeurteilungen für die unterschiedlichen Tätigkeiten dienen als Grundlage zur gezielten Maßnahmenplanung.

STOP-Prinzip

Das STOP-Prinzip ist ein grundlegendes System zur Festlegung und Priorisierung von Maßnahmen im Arbeitsschutz und stellt sicher, dass Gefährdungen systematisch und wirksam beherrscht werden.

STOP = Rangfolge der Schutzmaßnahmen

1. **S**ubstitution – Gefahr vermeiden
2. **T**echnik – Gefahr abschirmen
3. **O**rganisation – Ablauf regeln
4. **P**ersönlich – PSA tragen

1. Substitution:
Ziel der Substitution ist es, Risiken bereits an ihrer Ursache zu vermeiden, sodass eine Gefährdung von Beschäftigten gar nicht erst entsteht oder auf ein deutlich geringeres Maß reduziert wird.

2. Technische Maßnahmen:
Ziel ist es, die Gefahr an ihrer Entstehungsstelle zu begrenzen, durch fest installierte Schutzeinrichtungen wie z.B. Maschineneinhausungen, Schutzverkleidungen, Absaug- und Lüftungsanlagen zur Reduzierung von Staub, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und Arbeitsmittel.

3. Organisatorische Maßnahmen:
Diese regeln Arbeitsabläufe, Zuständigkeiten und betriebliche Rahmenbedingungen mit dem Ziel, Gefährdungen für Beschäftigte zu reduzieren. Sie ergänzen technische Maßnahmen, wenn Risiken nicht vollständig vermieden werden können, und erfordern eine konsequente Umsetzung sowie regelmäßige Überprüfung.

4. Persönliche Schutzmaßnahmen:
Sie dienen dem individuellen Schutz der Beschäftigten vor verbleibenden Gefährdungen und kommen zur Anwendung, wenn Substitutions-, technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen oder nicht umsetzbar sind.

Die Themenfelder reichen dabei beispielsweise vom sicheren Chemikalieneinsatz und der Reduktion von Gefahrstoffen über persönliche Schutzausrüstung (PSA) bis hin zur Prävention von Rückenbeschwerden im Büroalltag. In der Umsetzung spielen regelmäßige Arbeitssicherheitsunterweisungen eine zentrale Rolle.

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

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Als Arbeitgeber liegt der Wackler Group die Gesundheit ihrer Mitarbeiter*innen am Herzen. Unsere Arbeitswelt verändert sich und damit steigen auch die Anforderungen an ein gesundes Arbeitsumfeld. Auslöser sind verschiedene Faktoren, wie Digitalisierung, demografischer Wandel oder der Klimawandel, der auch unsere Gesundheit betrifft. Um den wachsenden Herausforderungen aktiv zu begegnen, hat die Wackler Group 2025 ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Prof. Dr. med. Johann W. Weidringer als neuem Beirat für Betriebliches Gesundheitsmanagement verstärkt und das Angebot präventiver Maßnahmen und gesundheitsfördernder Angebote ausgebaut. Prof. Dr. med. Weidringer ist Arzt und renommierter Experte mit vielen Jahren Erfahrung im Bereich Gesundheitsmanagement und Gesundheitswissenschaften.

Gesundheitstage

Auch 2025 fanden wieder Gesundheitstage an unseren Zentralstandorten in München und Chemnitz statt. In Kooperation mit der DAK stand die Veranstaltung ganz im Zeichen von Mitarbeitergesundheit, Prävention und Wohlbefinden – zentralen Bausteinen eines modernen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Verschiedene interaktive Stationen vermittelten praxisnah und erlebbar, wie gesunde Routinen einfach in den Berufsalltag integriert werden können. Neben Cardio-Check, Sehtest und Stresspilot gab es auch Tipps für eine gesunde Ernährung und ein „Smoothie-Bike“, mit dem sich gesunde Smoothies durch Muskelkraft herstellen ließen. Prof. Dr. Weidringer begleitete die Gesundheitstage und stand für Fragen und Tipps zur Verfügung.

Indikatoren und Kennzahlen

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

1. Anzahl negativer Abweichungen in Arbeitssicherheitsaudits.

2. Anteil Angestellte, denen Gesundheitspräventionsmaßnahmen zur Verfügung stehen.

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

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Sicherheit im Kerngeschäft	Prozentsatz der Betriebsstandorte, für die eine Risikobewertung für die Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten durchgeführt wurde	100 %	100 %	100 %	100 %	2030
	Prozentsatz der Betriebsstandorte mit einer Zertifizierung im Bereich Arbeits- und Menschenrechte (ISO 45001)	84 %	82 %	83 %	> 80 %	2030
	Anzahl negativer Abweichungen in Arbeitssicherheitsaudits	0	0	0	0	Fortlaufend
	Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten	1.270	2.284	3.529	/	
	Anzahl der Arbeitsunfälle	73	102	113	/	
	Prozentsatz der Betriebsstandorte, die im Hinblick auf menschenrechtliche Auswirkungen, menschenrechtliche Risiken und Risiken der Geschäftsethik bewertet wurden*	100 %	100 %	100 %	100 %	2030
	Zahl der bestätigten Korruptionsfälle	0	0	0	0	Fortlaufend
	Zahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle	0	0	0	0	Fortlaufend
	Anzahl der Berichte mittels Whistleblower-Verfahren	Auswertung ab 2024	0	6	/	
	Anzahl der begründeten Berichte mittels Whistleblower-Verfahren	Auswertung ab 2024	0	2	/	
	Anzahl der nach Prüfung substantiierten und relevanten Meldungen	Auswertung ab 2024	0	0	/	
	Prozentsatz der gelösten Berichte mittels Whistleblower-Verfahren	Auswertung ab 2024	0	100 %	100 %	Fortlaufend
	Prozentsatz der Betriebsstandorte, die hinsichtlich spezifischer Umweltrisiken** bewertet wurden	100 %	100 %	100 %	100 %	2030
	Prozentsatz der Betriebsstandorte mit Umweltzertifizierung wie ISO 14001 und ISO 50001	84 %	82 %	83 %	> 80 %	2030
Status Gesundheitsprävention	Anteil an Angestellten, denen Gesundheitspräventionsmaßnahmen zur Verfügung stehen	100 %	100 %	100 %	100 %	2030

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

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

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

Familienfreundliche Arbeitszeiten

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

Indikatoren und Kennzahlen

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

Statement einer Mitarbeiterin der Wackler Group

Melanie Eichhorn

Niederlassungsleiterin
Wackler Personal-Service GmbH

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

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

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Arbeitsplatzsicherheit	Anteil an Angestellten mit unbefristetem Arbeitsvertrag	99 %	99 %	99 %	>95 %	2030
Flexibilität am Arbeitsplatz	Anteil an Angestellten, denen mobiles Arbeiten (Flex-Work) zur Verfügung steht	99 %	99 %	99 %	>95 %	2030

KOMPETENZEN STÄRKEN, ENTWICKLUNG FÖRDERN

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

Personalgewinnung

Der Arbeitsmarkt stellt die Wackler Group im Geschäftsjahr 2025 weiterhin vor erhebliche Herausforderungen. Der anhaltende Fach- und Arbeitskräftemangel – insbesondere im gewerblichen Bereich – steigende Erwartungen von Bewerberinnen und Bewerbern sowie ein zunehmender Wettbewerbsdruck erfordern langfristig tragfähige und verantwortungsvolle Lösungen in der Personalgewinnung.

Vor diesem Hintergrund hat die Wackler Group ihre Recruiting-Strategie im Jahr 2025 konsequent weiterentwickelt. Ziel ist es, den Zugang zum Unternehmen für alle fair, transparent und niederschwellig zu gestalten und zugleich langfristige, Beschäftigungsperspektiven zu schaffen.

Ein zentraler Schwerpunkt lag auf der weiteren Professionalisierung und Vereinheitlichung der Recruiting-Prozesse. Bundesweit einheitliche Anforderungsprofile, klar definierte Rollen zwischen Recruiting und Fachbereichen sowie strukturierte, kompetenzbasierte Auswahlprozesse tragen dazu bei, Entscheidungen nachvollziehbar und diskriminierungsfrei zu treffen. Gleichzeitig ermöglichen sie eine höhere Passgenauigkeit zwischen Bewerberprofilen und Einsatzbereichen in den unterschiedlichen Beschäftigtengruppen – von gewerblichen Lohnempfänger*innen/Mitarbeiter*innen bis zu angestellten kaufmännischen Mitarbeiter*innen – wodurch Beschäftigungsverhältnisse besser an die jeweiligen Anforderungen und Qualifikationen angepasst werden können.

Besondere Bedeutung hatte im Jahr 2025 die Stärkung der Personalgewinnung im gewerblichen Bereich, insbesondere für Reinigungskräfte, Vorarbeiter*innen und weitere operative Funktionen. Hier setzt die Wackler Group bewusst auf einfach zugängliche Bewerbungswege, persönliche Ansprache sowie transparente Informationen zu Tätigkeiten, Einsatzorten und Rahmenbedingungen. Ziel ist es, auch Bewerber*innen ohne digitale Vorerfahrung oder umfangreiche Bewerbungsunterlagen einen fairen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen und so Beschäftigungschancen für bislang benachteiligte Gruppen zu erhöhen.

Parallel dazu wurde die Arbeitgebermarke weiter geschärft, indem Rückmeldungen aus der Belegschaft, aus Bewerbungsprozessen und von weiteren Stakeholdern systematisch ausgewertet wurden. Die Recruiting-Kommunikation wurde gezielt darauf ausgerichtet, realistische und authentische Einblicke in Arbeitsalltag, Anforderungen, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu vermitteln. Dies stärkt das Vertrauen potenzieller Mitarbeitender, unterstützt eine informierte Berufswahl und trägt zur Reduzierung von Fehlbesetzungen und Frühfluktuation bei.

Darüber hinaus beobachtet die Wackler Group kontinuierlich die Entwicklungen des Arbeitsmarktes sowie den verantwortungsvollen Einsatz neuer Technologien im Recruiting. Digitale Werkzeuge und unterstützende Systeme werden gezielt eingesetzt, um Prozesse effizienter und nutzerfreundlicher zu gestalten, ohne den Menschen aus dem Mittelpunkt der Entscheidung zu nehmen. Die finale Auswahl und Bewertung von Kandidat*innen bleibt stets eine verantwortungsvolle, persönliche Entscheidung der Führungskräfte unter Berücksichtigung unserer Werte, der Mitbestimmung und der geltenden arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen. Insgesamt versteht die Wackler Group Personalgewinnung als zentralen Bestandteil ihrer sozialen Nachhaltigkeit und der doppelten Wesentlichkeit: Zum einen sichert eine erfolgreiche, faire und inklusive Personalgewinnung die langfristige Leistungsfähigkeit des Unternehmens in einem herausfordernden Arbeitsmarktumfeld. Zum anderen leisten strukturierte Prozesse, diskriminierungsfreie Zugänge, transparente Kommunikation und marktorientierte Maßnahmen einen Beitrag zu guten Arbeits- und Einkommensperspektiven für unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Auf diese Weise schafft Wackler Rahmenbedingungen für langfristige Beschäftigung und die Weiterentwicklung der Serviceleistungen.

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

Um in Zukunft noch gezielter und systematischer in die Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden im Sinne der Unternehmensstrategie zu investieren, hat Wackler den Bereich Learning & Development im Bereich Human Resources etabliert. Die zentrale Aufgabe liegt darin, neue Mitarbeitende an Wackler zu binden, die vorhandenen Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeitenden zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen nicht nur zu erhalten, sondern vor allem weiterzuentwickeln und bei Bedarf in verantwortungsvollere Funktionen zu befördern. HR agiert somit als strategischer Partner für die Unternehmensbereiche und unterstützt diese entsprechend ihren Bedürfnissen und Anforderungen bei der Organisations- und Personalentwicklung sowie bei der Prozessgestaltung. Unser Anspruch besteht darin, die Anforderungen aus der Arbeitswelt mit den Potenzialen der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen. Diese Anforderungen ergeben sich aus der Unternehmensstrategie und den Veränderungen. Learning & Development initiiert, konzipiert, begleitet und überwacht diesen Entwicklungsprozess sowohl unternehmensweit als auch in den einzelnen Geschäftsbereichen.

Die Maßnahmen des Weiterbildungsprogramms für die Jahre 2025 leiten sich aus den konsolidierten Qualifizierungsbedarfen der Jahresmitarbeitergespräche ab, wie beispielsweise Maßnahmen zur Reduzierung der Frühfluktuation im Angestelltenbereich oder zur Stärkung von Vertriebskompetenzen. Auch haben wir den Auftrag, auszubilden.
Daraus ergeben sich folgende Themenschwerpunkte:

Training und Qualifizierung

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

Onboardingprozesse für Mitarbeitende und Management

Im Rahmen unseres Onboardingprozesses haben wir ein spezielles Coaching-Programm für das mittlere und obere Management entwickelt. Ziel ist es, neue Führungskräfte schnell und strukturiert in ihre Rolle zu integrieren, ihre Führungskompetenz von Beginn an zu stärken und ihre persönliche Weiterentwicklung gezielt zu fördern. Gleichzeitig trägt das Programm dazu bei, eine langfristige Bindung an das Unternehmen aufzubauen und kostenintensive Fluktuation auf Führungsebene zu vermeiden.

Zusätzlich wurde ein einheitlicher Onboardingprozess für neue Mitarbeitende und Führungskräfte im Angestelltenbereich eingeführt, der verbindliche Gespräche innerhalb der Probezeit, wie das Erstgespräch, Zielegespräch, 100-Tage-Gespräch und Perspektivgespräch, umfasst. Die Onboardinggespräche dienen als Frühwarnsystem, um Unzufriedenheiten oder ggf. Stolpersteine noch auszuräumen.

Das Jahresmitarbeitergespräch

Zur Erhöhung der Akzeptanz und der deutlichen Verbesserung der Teilnahmequote des Jahresmitarbeitergesprächs wurde mit ausgewählten Führungskräften aus unterschiedlichen Leistungsbereichen der Wackler Group das Jahresmitarbeitergespräch relaunchiert. In 2025 fand daher in ausgewählten Niederlassungen wie der Niederlassung München und der Niederlassung Berlin sowie der Holding mit Ausnahme der RoboPlanet ein mit hoher Beteiligung durchgeführter Pilot statt. Der Pilot wurde begleitet und ausgewertet und das Konzept basierend auf den gemachten Erfahrungen für die kommende Periode angepasst.

Förderprogramme für Führungs- und Nachwuchskräfte

Zur Unterstützung des wirtschaftlichen Wachstums der Wackler Group hat die Entwicklung qualifizierter Führungskräfte aus den eigenen Reihen hohe Priorität. Die Förderung und Entwicklung zukünftiger Leistungsträger*innen ist ein wichtiger Baustein für die langfristige Bindung an das Unternehmen. Im Jahr 2025 wurde u.a. unser Führungskräfteentwicklungsprogramm neu aufgelegt zu den Themen konstruktive Kommunikation im Führungsalltag, Umgang mit Konflikten, Führen von Teams, Führen im Veränderungsprozess sowie dem Thema Führen von Führungskräften und dem Angebot zu individuellem Coaching.

WACKLER-WEITERBILDUNGSPROGRAMM

Ausbildung

Auch im Jahr 2025 haben wir Auszubildende in verschiedenen Gesellschaften der Wackler Group ausgebildet. Die Schwerpunkte lagen weiterhin in den Berufsbildern „Kauffrau/-mann für Büromanagement" und „Kauffrau/-mann für Personaldienstleistung", Fachinformatik sowie Gebäudereinigung. Mit gezielten Maßnahmen wollen wir talentierte Nachwuchskräfte fördern und ihnen eine solide Grundlage für ihre berufliche Zukunft bieten, um sie je nach Neigung und Potenzial nach ihrer Ausbildung unternehmensintern einzusetzen.

Qualifizierung

Die gezielte Qualifizierung unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Bestandteil unserer Personalentwicklung. Neben strukturierten Onboarding-Programmen bieten wir fachbezogene Schulungen rund um das Thema Gebäudereinigung an. Ergänzend fördern wir individuelle Zusatzqualifikationen, etwa als Fachwirt*in für Reinigung und Hygienetechnik oder als Fachwirt*in für Nachhaltige Transformation. Auch Weiterbildungen zum/zur Meister*in werden unterstützt. Durch zielgruppenspezifische Weiterbildungsprogramme stärken wir Fachkompetenzen, Entwicklungsperspektiven und die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Karriere

Wir fördern die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden durch gezielte Karriere- und Entwicklungsangebote. Dazu zählen Potenzialdiagnostik, Management-Coaching sowie Programme zur Führungskräfte- und Teamentwicklung. Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung von Nachwuchsführungskräften im gewerblichen Bereich. So schaffen wir Perspektiven, stärken Führungskompetenzen und unterstützen Mitarbeitende dabei, Verantwortung zu übernehmen und ihre Potenziale langfristig einzubringen.

Ausbildung

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

begleitet durch unser
Wackler Ausbildungsprogramm

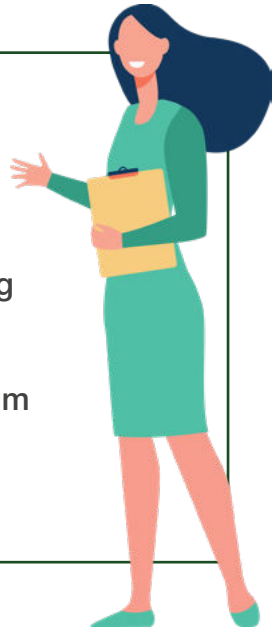
Qualifizierung

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

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

Karriere

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



WACKLER AKADEMIE – PERSONALENTWICKLUNG BEI WACKLER

Das Weiterbildungsprogramm im Rahmen der Wackler-Akademie

Die Wackler-Akademie hat sich im Jahr 2025 erneut weiterentwickelt. Sie bietet genau die Werkzeuge, die unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden brauchen, um sowohl fachlich als auch persönlich zu wachsen. Neu im Programm sind Seminare, die Resilienz stärken — wie beispielsweise Stressmanagement unter Druck und Selbst- und Zeitmanagement. Auch berücksichtigt das Programm verstärkt IT-Themen wie MS 365, KI- oder Copilot-Schulungen einerseits, sowie Führungsaufgaben im Kontext der Transformation und Change. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf zielgruppenspezifischen und bedarfsorientierten Angeboten zur Stärkung und Förderung der Führungskompetenzen, insbesondere bei neu ernannten oder beförderten Funktionen, und der Teamarbeit.

Indikatoren und Kennzahlen

Unabhängig von den für alle verpflichtenden Schulungen fokussieren wir uns verstärkt auf die individuelle Weiterbildung jedes/r einzelnen Mitarbeiters/Mitarbeiterin zur Befähigung in der jeweiligen Funktion oder zur Vorbereitung auf neue Herausforderungen. Darüber hinaus sollen die neu entwickelten Jahresgespräche Potenziale finden und fördern.

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

1. Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitenden
2. Jahresgesprächsquote der Mitarbeitenden
3. Anzahl der internen Beförderungen

Indikator	Kennzahlen	Status 2023	Status 2024	Status 2025	Zielsetzung	Zieljahr
Weiterbildungsangebot	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die zum Thema Vielfalt, Diskriminierung und Belästigung geschult wurden	99 %	99 %	99 %	> 95 %	2030
	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die in Geschäftsethik geschult wurden	88 %	90 %	98 %	> 95 %	2030
	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die eine kompetenzbezogene Schulung erhalten haben	/	95 %	95 %	> 95 %	2030
	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen im Einkauf, die in nachhaltiger Beschaffung geschult wurden	100 %	100 %	100 %	100 %	2030
	Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die eine Schulung in Bezug auf Nachhaltigkeit erhalten haben	6,35 %	10,10 %	12,39 %	20 %	2030
	Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	4,52	3,35	4,44	> 4	2030
Mitarbeiterbindung	Jahresgesprächsquote der Mitarbeitenden (Angestellt)	55 %	45 %	93 %*	80 %	2030
Potenzialförderung	Anzahl der internen Beförderungen	20	25	26	> 10	Fortlaufend

* Pilot Relaunch in ausgewählten Niederlassungen

PRÜFUNGSVERMERK

Prüfungsurteil

Die Geschäftsführung der WACKLER GROUP hat uns beauftragt, den vorgelegten Nachhaltigkeitsbericht 2025 einer prüferischen Durchsicht zu unterziehen sowie über das Ergebnis dieser Prüfung schriftlich Bericht zu erstatten.

Der Auftrag war darauf gerichtet, mit einer gewissen Sicherheit ausschließen zu können, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Wackler Holding SE für das Geschäftsjahr 2025 bei kritischer Würdigung in wesentlichen Belangen nicht mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben aufgestellt worden ist. Die drei6null Zirch & Partner mbB wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den Entwurf eines IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 stehen.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der WACKLER GROUP für das Geschäftsjahr 2025 einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum 2025 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

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

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

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

Der vollständige Prüfbericht befindet sich im Anschluss an dieses Dokument.

Augsburg, den 18.06.2026

drei6null Zirch & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Paul Hairbucher
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

WACKLER

GRI- Inhaltsindex

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Indikator	GRI-Bezeichnung	Quelle	Link
102-1	Name der Organisation	Seite 6	www.wackler-group.de
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seite 14/15	www.wackler-group.de
102-3	Hauptsitz der Organisation	Seite 12	www.wackler-group.de/standorte/muenchen
102-4	Betriebsstätten	Seite 12/15	
102-5	Eigentumsverhältnisse & Rechtsform	Seite 6/15	www.wackler-group.de/impressum
102-6	Belieferte Märkte	Seite 12/14	
102-7	Größe der Organisation	Seite 12/13	www.wackler-group.de/standorte
102-8	Informationen zu Mitarbeiter*innen	Seite 56/57	
102-9	Beschreibung der Lieferkette	Seite 37-39	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette während des Berichtszeitraumes	Seite 9/14/15	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip (Risikomanagement)	Seite 24/25	
102-12	Externe Initiativen	Seite 52/53	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Seite 25/52/53	
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seite 5	
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seite 16-18	www.wackler-group.de/ueber-uns
102-18	Führungsstruktur	Seite 6/14/15	www.wackler-group.de/geschaeftsleitung
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Seite 7	
102-41	Tarifverträge	Seite 26/27/55	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seite 6/7	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seite 6/7	
102-44	Wichtige Themen und vorgebrachte Anliegen	Seite 8	
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entalitäten (Tochtergesellschaften)	Seite 6	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seite 6	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Seite 8	

GRI-Indikator	Berichtszyklus	Seite 6	
102-48	Neudarstellung von Informationen	Nein - analog 2019/2020, 2021/2022 und 2023/2024	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Nein - siehe Seite 6	
102-50	Berichtszeitraum	Seite 6	
102-51	Datum des letzten Berichts	Seite 6	
102-52	Berichtszyklus	Seite 6	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 76	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seite 6	
102-55	GRI-Inhaltsindex Seite	Seite 68/69	
102-56	Externe Prüfung	Seite 66 (Prüfvermerk)	
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 6/8	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 18–21/24/25	www.wackler-group.de/qualitaet
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Seite 18–21/24/25	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Seite 37-39	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seite 44/45	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seite 44/45	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 58/59	www.wackler-group.de/mitarbeiter-login
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 58/59	www.wackler-group.de/mitarbeiter-login
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	Seite 58/59	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seite 64/65	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seite 62-65	

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

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

WACKLER

Presse-/Kontaktdaten:

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

Die Wirtschaftsprüfer und
Steuerberater aus dem Glaspalast

BERICHT
über die

PRÜFERISCHE DURCHSICHT

des Nachhaltigkeitsberichts
2025

WACKLER HOLDING SE
München

dreI6null Zirch & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Beim Glaspalast 1
86153 Augsburg

t 0821 25796-0
f 0821 25796-30
www.drei6null.de

Sitz der Partnerschaft: Augsburg
Amtsgericht Augsburg: PR 48

Inhaltsverzeichnis

A. AUFTRAG UND AUFTRAGSDURCHFÜHRUNG 2

1. Auftraggeber und Auftragsabgrenzung 2
2. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter 2
3. Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualität 3
4. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers 3

B. ERGEBNIS DER ARBEITEN UND BESCHEINIGUNG 5

ANLAGEN ZUM ERSTELLUNGSBERICHT

Anlage 1: Nachhaltigkeitsbericht 2025 – Wackler Group 6

Anlage 2: Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfung 78

A. AUFTRAG UND AUFTRAGSDURCHFÜHRUNG

1. Auftraggeber und Auftragsabgrenzung

Die Geschäftsführung der

Wackler Holding SE,
München

- nachfolgend auch kurz "Gesellschaft" genannt -

hat uns beauftragt, den vorgelegten Nachhaltigkeitsbericht 2025 einer prüferischen Durchsicht zu unterziehen sowie über das Ergebnis unserer prüferischen Durchsicht schriftlich Bericht zu erstatten.

Der Auftrag war darauf gerichtet, mit einer gewissen Sicherheit ausschließen zu können, dass der Nachhaltigkeitsbericht der Wackler Holding SE für das Geschäftsjahr 2025 bei kritischer Würdigung in wesentlichen Belangen nicht mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben aufgestellt worden ist.

2. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

tragsart hinausgehenden Tätigkeiten und damit auch keine erweiterten Verantwortlichkeiten als Wirtschaftsprüfer.

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

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

4. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben im Bericht abzugeben.
Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum 2025 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird.

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

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

B. ERGEBNIS DER ARBEIT UND BESCHEINIGUNG

An die Wackler Holding SE:

Wir haben den Nachhaltigkeitsbericht der Wackler Holding SE für das Geschäftsjahr 2025 einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum 2025 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

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

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

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

Augsburg, den 21.06.2026

drei6null Zirch & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Paul Hairbucher
Wirtschaftsprüfer

Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften