

NACHHALTIGKEITSBERICHT

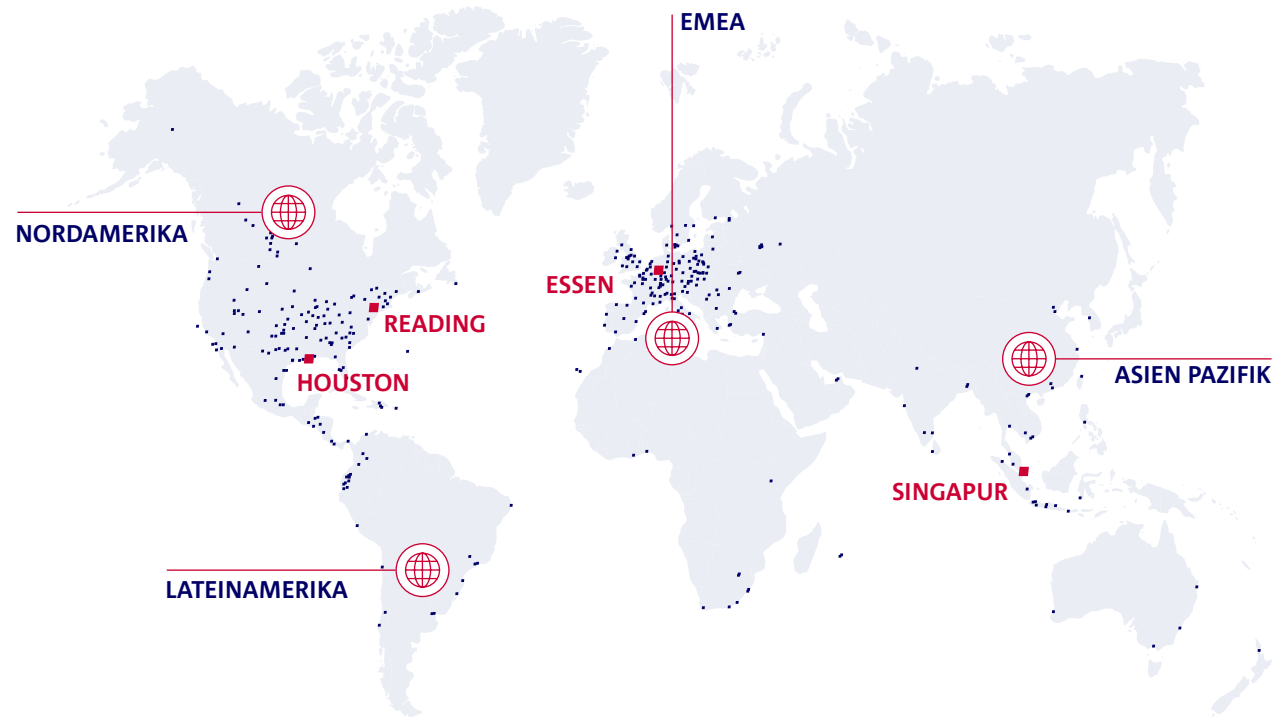
2021

BRENNTAG WELTWEIT

Brenntag ist Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen. Wir verbinden Tausende von Chemieproduzenten (unsere Lieferanten) mit der weiterverarbeitenden Industrie (unsere Kunden) durch unser Angebot an Komplettlösungen und einzelnen chemischen Produkten.

Unser Netzwerk umfasst um die 700 Standorte in 78 Ländern in den Regionen Nordamerika, Lateinamerika, EMEA (Europe, Middle East & Africa) und Asien Pazifik. Weltweit bedienen wir etwa 180.000 Kunden.

Unser oberstes strategisches Ziel ist es, der bevorzugte Distributeur von Industrie- und Spezialchemikalien sowie branchenführend bei Sicherheit, Wachstum und Profitabilität zu sein. Unseren weltweit über 17.200 Mitarbeitenden bieten wir ein positives Arbeitsumfeld.



■ Hauptsitze in den Regionen
■ Um die 700 Standorte weltweit



INHALT

04	VORWORT	35	SOZIALES
06	GLOBALES BUSINESS	35	Mitarbeitende
09	STRATEGIE UND MANAGEMENT	47	Sicherheit
	09 Nachhaltigkeit bei Brenntag	57	Lieferkette
	17 Initiative Step4Change	61	Gesellschaft
19	GOVERNANCE	63	RATINGS UND MITGLIEDSCHAFTEN
24	UMWELT	64	WEITERE INFORMATIONEN
	24 Umweltschutz	64	Über diesen Bericht
	32 EU-Taxonomie	68	Prüfvermerk
		70	GRI-Inhaltsindex
		76	SASB Index
		79	Impressum

Redaktioneller Hinweis:

Liebe Leserinnen und Leser, viele Menschen fühlen sich durch das generische Maskulinum nicht mehr angesprochen. Unser Anliegen ist es, alle Interessierten gleichermaßen zu adressieren – unabhängig von ihrem Geschlecht. Deshalb nutzen wir in diesem Nachhaltigkeitsbericht weitgehend eine gendergerechte Sprache. Weil Sprache aber auch etwas mit natürlicher Weiterentwicklung zu tun hat, verwenden wir in einigen Fällen weiterhin das generische Maskulinum. In diesen Fällen meinen wir dennoch alle Geschlechter.

Wir wünschen eine angenehme Lektüre und freuen uns über Ihr Feedback!

✉ sustainability@brenntag.de

Navigation

Bei diesem Bericht handelt es sich um ein interaktives PDF. Mit diesen Elementen können Sie durch den Bericht navigieren:

- Zum Inhaltsverzeichnis
- Im Dokument suchen
- Zur nächsten Seite
- Zur vorherigen Seite
- Zurück zur letzten Seite

- Mehr Informationen
- Mehr Informationen online
- Kennzeichnung
- Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht (NFB)



01

„Wir wollen unseren Beitrag leisten, unsere Gesellschaft und insbesondere unsere Industrie zu einem nachhaltigen Wandel zu führen.“

*Liebe Leserinnen und Leser,
Liebe Aktionärinnen und Aktionäre,*

das Jahr 2021 hat unsere Weltgemeinschaft vor allem durch die COVID-19-Pandemie und den massiven Druck auf die globalen Lieferketten erneut vor große Herausforderungen gestellt. Diese Ereignisse haben auch uns als Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen stark gefordert. Sie haben uns gleichzeitig aber auch gezeigt, wie wichtig unsere Rolle in den Lieferketten ist und dass wir unsere Verantwortung, die aus dieser Rolle und unserer Position erwächst, noch stärker wahrnehmen und wir uns noch profilierter engagieren müssen.

Wie Sie wissen, haben ESG-Themen für Brenntag einen sehr hohen Stellenwert und Nachhaltigkeit ist bereits seit vielen Jahren ein Leitprinzip unseres Handelns. Wir wollen unseren Beitrag leisten, unsere Gesellschaft und insbesondere unsere Industrie zu einem nachhaltigen Wandel zu führen. In unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021, den ich Ihnen hiermit sehr gerne vorstelle, erfahren Sie mehr über unsere Fortschritte hin zu einer nachhaltigeren Brenntag und einem nachhaltigeren Chemiehandel.

Schon vor einem Jahr habe ich Ihnen unsere neue, langfristige ESG-Strategie angekündigt. Daran haben wir 2021 intensiv gearbeitet. Wir haben eine Strategie zu den drei Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und

VORWORT

Dr. Christian Kohlpaintner
Vorstandsvorsitzender





Unternehmensführung (Governance) sowie eine langfristige „Future Sustainable Brenntag“-Nachhaltigkeitsvision entwickelt. Dieses Konzept enthält vielfältige und ambitionierte Ziele. Es entwirft ein nachhaltiges Zukunftsbild von Brenntag als starkem, langfristig orientiertem Weltmarktführer einer verantwortungsvollen Chemiedistribution im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen.

Unser Nachhaltigkeitsbekenntnis in Bezug auf Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung unterstreicht unsere langjährige Mitgliedschaft im UN Global Compact (UNGC), einer international renommierten, freiwilligen Initiative zur Förderung nachhaltiger Entwicklung und gesellschaftlichen Engagements. Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist gleichzeitig unser jährlicher UNGC-Fortschrittsbericht und zeigt unsere Entwicklung bezüglich seiner zehn Nachhaltigkeitsprinzipien.

Zu unseren Zielen im Bereich Umwelt gehört „Netto-Null“: Das heißt, dass wir ab 2045 keine Scope-1- und -2-Emissionen mehr ausstoßen wollen. Diesem langfristigen Ziel nähern wir uns systematisch, kontinuierlich und mit vollem Einsatz. Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg ist bereits 2025, das Jahr, ab dem wir dauerhaft 100% unseres Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen beziehen werden, unter anderem aus unseren eigenen Solaranlagen. Darüber hinaus verpflichten wir uns freiwillig dazu, ab 2025 klimaneutral zu sein, indem wir die nicht vermeidbaren und nicht reduzierbaren Treibhausgasemissionen, die aus unseren eigenen Aktivitäten resultieren, kompensieren. Unsere bereits wahrnehmbaren Anstrengungen im Bereich Klimaschutz wurden im vergangenen Jahr durch ein um zwei Stufen verbessertes CDP-Rating anerkannt.

Wir machen uns zudem auf den Weg, bis 2025 unser Produktportfolio und unsere Service-Leistungen zentral nach Nachhaltigkeitskriterien auszurichten. Dies ist ein Ziel, auf das wir selbst sehr aktiv Einfluss nehmen können und durch das wir uns deutlich hin zu mehr Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen und in der gesamten Wertschöpfungskette entwickeln werden. Dazu haben wir 2021 mit dem Start der Initiative Step4Change den ersten Schritt gemacht. Mit dieser Initiative unterstützen wir gleichzeitig unsere Kunden

aktiv auf dem Weg zu nachhaltigerem Handeln, indem wir ihnen verstärkt maßgeschneiderte nachhaltigere Produkte sowie umfassende Dienstleistungen zum effektiven CO₂-Management anbieten.

Darüber hinaus nehmen wir die Nachhaltigkeitsbestrebungen in unserer Lieferkette noch stärker in den Blick. Dazu nutzen wir unsere etablierten Nachhaltigkeits-Assessments und -Audits und ergänzen diese zukünftig um ein Risiko-Assessment. So setzen wir uns als Mitglied der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ für die Einhaltung der Menschenrechte und die Zahlung existenzsichernder Löhne in unseren globalen Lieferketten ein. Hier ist neben dem individuellen Engagement der Unternehmen vor allem auch der gemeinsame Einsatz in unserer Industrie nötig. Wir machen uns damit für ein gemeinsames und faires Miteinander weltweit stark.

Abschließend möchte ich mich vor allem bei den Menschen bedanken, die 2021 eine herausragende Leistung für Brenntag erbracht haben: unseren weltweit mehr als 17.000 Mitarbeitenden. Dank ihrem Einsatz ist es uns gelungen, unsere Kunden auf der ganzen Welt trotz aller pandemie- und krisenbedingten Schwierigkeiten zuverlässig zu versorgen. Diese Leistung ist nicht selbstverständlich, erst recht nicht in diesen unsicheren Zeiten, die uns alle belasten. Mit zwei zusätzlichen Urlaubstagen im Jahr 2022 wollen wir, der Brenntag-Vorstand, unseren Mitarbeitenden unsere besondere Wertschätzung ausdrücken.

Werte Leserinnen und Leser, wir haben uns ambitionierte ESG-Ziele für 2022 gesetzt, und unsere ESG-Strategie bildet die Grundlage, diese Ziele sowie eine nachhaltige Weiterentwicklung von Brenntag sicherzustellen. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, unseren Kunden und unseren Lieferanten wollen und werden wir auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit nicht nur im eigenen Unternehmen, sondern auch in der Wertschöpfungskette der Chemieindustrie neue Maßstäbe setzen!

Ihr

Christian Kohlpaintner



02 GLOBALES BUSINESS



EIN ÜBERBLICK

„ConnectingChemistry“ lautet das Versprechen von Brenntag. Weltweit beziehen, transportieren, lagern, mischen und verkaufen wir Chemikalien, chemische Produkte und Inhaltsstoffe. Darin sind wir der globale Marktführer.

Unsere operative Geschäftsstruktur haben wir 2021 grundlegend verändert und zwei globale Geschäftsbereiche implementiert: Brenntag Essentials und Brenntag Specialties, die einen differenzierten Steuerungsansatz verfolgen, aber unter dem gemeinsamen „Brenntag-Dach“ agieren. Brenntag Essentials vermarktet ein umfassendes Portfolio von Prozesschemikalien für ein breites Spektrum an

Branchen und Anwendungen. In diesem Bereich werden Größenvorteile genutzt. Brenntag Essentials setzt auf globale Reichweite und ein umfassendes Produktportfolio. Brenntag Specialties konzentriert sich auf Inhaltsstoffe und Mehrwertleistungen für global relevante Branchen mit einem großen Potenzial für umfassende Lösungsangebote und hohen regulatorischen Anforderungen. Ergänzt werden sie durch die Corporate Functions und die Business Services, um unsere Organisationsstruktur zu vereinfachen und zu harmonisieren. Ihre Unterstützung erlaubt es den beiden operativen Geschäftsbereichen, sich ganz auf die Arbeit mit unseren Kunden und Lieferanten zu konzentrieren.

Kennzahlen

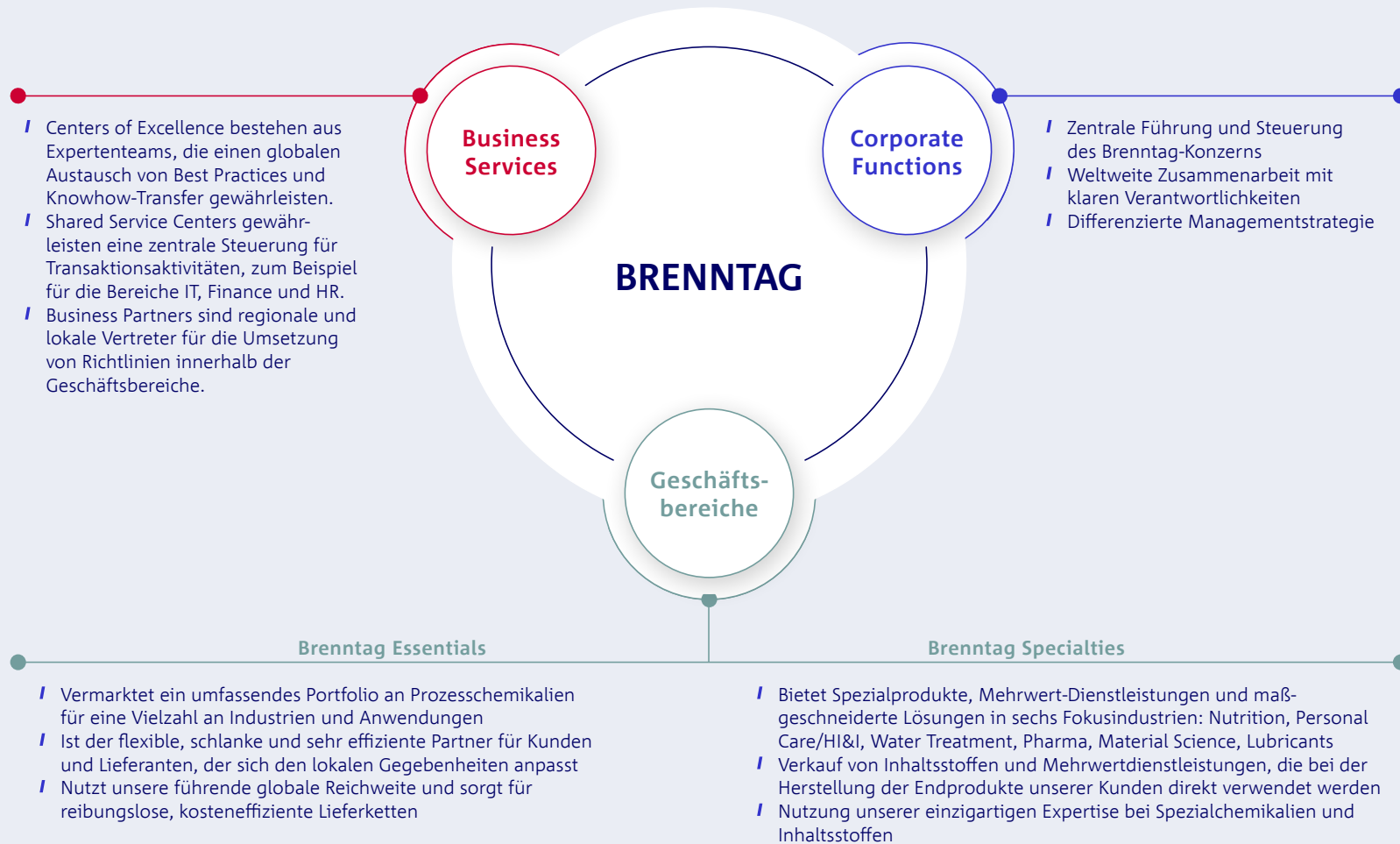
	2021	2020
Umsatzerlöse (in Mio. EUR)	14.382,5	11.794,8
Ergebnis nach Steuern (in Mio. EUR)	461,4	473,8
Mitarbeitende zum 31.12.	17.236	17.237
Personalaufwand inkl. Sozialaufwendungen (in Mio. EUR)	1.205,3	1.107,0
Unfallrate (TRIR ¹)	3,1	3,2
Freiwillige Mitarbeitenden-Fluktuationsquote in %	9,3	6,1
Scope-1- und -2-Emissionen (in Tonnen CO ₂ e; market-based)	227.380	242.255
ISO-14001 ² -Zertifizierungen % der operativen Standorte	27	31

¹ Anzahl der Arbeitsunfälle mit Verletzungen, die medizinische Behandlung (über Erste Hilfe hinausgehend) erfordern, pro einer Million Arbeitsstunden

² Die Verringerung der Standorte mit einer ISO-14001-Zertifizierung im Jahr 2021 resultiert aus einem Ablauf des Zertifikats in Nordamerika. Viele der für Brenntag relevanten Anforderungen werden aber weitgehend schon durch das Responsible-Distribution-Programm der National Association of Chemical Distributors (NACD) abgedeckt.



UNSERE GESCHÄFTSSTRUKTUR



 Mehr Informationen finden Sie hier.



QUALITÄTSMANAGEMENT

Brenntag ist ein Chemiedistributeur, der sich durch die hohe Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen sowie die starke Kundenorientierung und Service-Exzellenz seiner Mitarbeitenden vom Wettbewerb differenziert. Auch die Nachhaltigkeitsleistung unseres Konzerns hat sich zu einem Wettbewerbsvorteil entwickelt. So erreichen uns immer häufiger Anfragen von Kunden, die selbst eine Bewertung ihrer Lieferanten nach Nachhaltigkeitskriterien vornehmen (z. B. in Form einer „Sustainability Balanced Scorecard“) und diese in ihre Kaufentscheidung einfließen lassen. So werden z. B. Daten zu unserem CO₂-Fußabdruck oder zum Umgang mit den Themen Recycling und Abfall abgefragt. Aufgrund unseres Nachhaltigkeits-Monitorings

und der Teilnahme an externen Ratings wie dem EcoVadis-Assessment oder dem Klima-Rating des CDP ist Brenntag in der Lage, diese Anfragen zu bedienen und die an uns gestellten Anforderungen zu erfüllen.

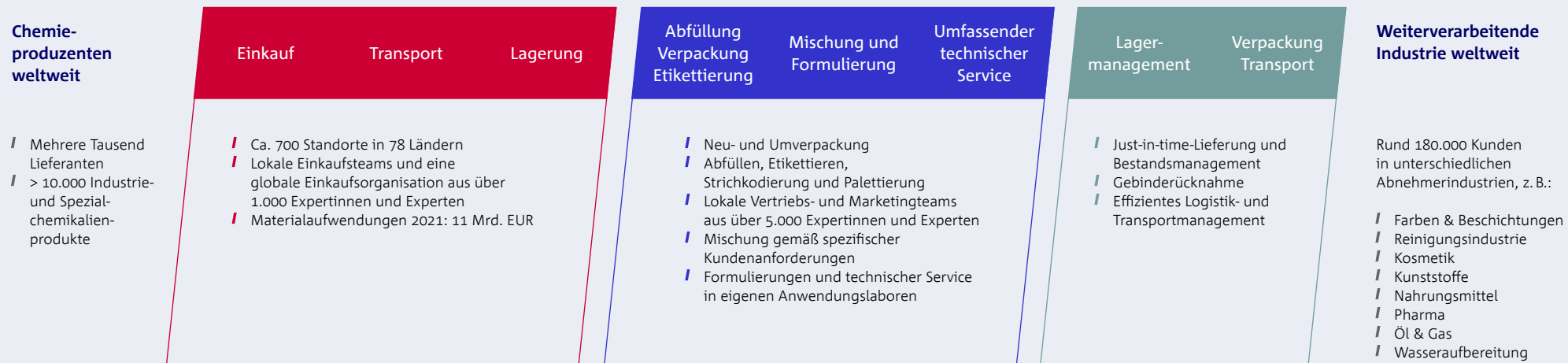
Mit Hilfe von Managementsystemen, Zertifikaten und Audits gewährleisten wir fortlaufend die Einhaltung der geforderten und selbst gesetzten Qualitätsstandards. Wir haben im Unternehmen Prozesse etabliert, die sicherstellen, dass Produkte aus verlässlichen Quellen bezogen werden und den Qualitätsstandards entsprechen. Über verschiedene Mechanismen holen wir Kundenfeedback ein, um unsere Servicequalität fortlaufend zu kontrollieren und zu verbessern.

Basis für das Qualitätsmanagement im Brenntag-Konzern ist weltweit einheitlich die Norm ISO 9001. Wir streben eine weltweite Abdeckungsquote von mindestens 90% bei den relevanten Brenntag-Standorten an.

Jahr	Relevante ¹ Brenntag-Standorte weltweit	Nach ISO 9001 zertifizierte Standorte	
	abs.	abs.	in %
2016	395	354	90
2017	422	363	86
2018	387	353	91
2019	390	355	91
2020	388	354	91
2021	401	359	90

¹ Von Brenntag betriebene operative Standorte.

WERTE SCHAFFEN – BRENTTAGS ZENTRALE ROLLE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE





03

STRATEGIE UND
MANAGEMENTSTRATEGIE UND
MANAGEMENT09 Nachhaltigkeit bei Brenntag
17 Step4ChangeNACHHALTIGKEIT BEI
BRENNTAG

NFB NACHHALTIGKEITSZIELE 2021

„Action now“ lautete die Devise 2021. Unser klares Commitment zu nachhaltigem Handeln haben wir 2021 erneuert. Nach dem Abschluss unseres Zielprogramms aus dem Zeitraum von 2016 bis 2020 haben wir uns für das Jahr 2021 kurzfristige Ziele in den Bereichen Sicherheit, Klimaschutz, nachhaltige Beschaffung und bei den Ratings gesetzt. Diese Ziele dienten als Grundlage und Vorbereitung auf eine neue ESG-Strategie (ESG = Environment, Social, Governance).

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Zielwerte für das Berichtsjahr. Im Bereich Sicherheit hatten wir uns für 2021 drei Ziele vorgenommen. Zwei davon haben wir erreicht bzw. übertroffen. Produktfreisetzungen über 200 Liter wollten wir im Vergleich zu 2020 um 15 % reduzieren. Tatsächlich konnten wir die Quote sogar um 43 % senken. Zu diesem Ergebnis hat unter anderem die noch lückenlosere und strikere Umsetzung von Sicherheitsrichtlinien an allen Standorten maßgeblich beigetragen. Die *Total Recordable Injury Rate (TRIR)* konnte

Mehr zur Zielerreichung und den Zielen für die Folgejahre im Kapitel Sicherheit, Seite 47.



NFB im Vergleich zu den letzten Jahren weiter gesenkt werden – die ambitionierte Zielrate von 2,9 für 2021 haben wir mit einem Wert von 3,1 jedoch knapp verfehlt. Außerdem wollten wir alle unsere Standorte mit Prozesssicherheitsmanagement-Standards abdecken. Das haben wir mit einer Abdeckungsquote von 97% nahezu erreicht.

NFB Das Thema Klimaschutz umfasste drei Ziele für 2021 sowie ein mittelfristiges Ziel für 2025. So konnten wir 2021 unsere *Scope-1- und -2-CO₂e-Emissionen* planmäßig um mehr als 4% senken. Mit Blick auf die Brenntag-Eigenstromproduktion durch die Nutzung von Sonnenenergie sind 2021 an drei Standorten Solaranlagen in Betrieb gegangen. Weltweit wurden für neun weitere Standorte Machbarkeitsstudien durchgeführt. Unserem mittelfristigen Ziel, unseren Stromverbrauch bis 2025 zu 100% aus Grünstrom zu beziehen bzw. den Strom selbst herzustellen, sind wir dadurch ein gutes Stück nähergekommen. Unsere *Zielvorgaben im Bereich Klimaschutz* für 2021 haben wir somit erfüllt.

Im Bereich der *nachhaltigen Beschaffung* war es für 2021 unser Ziel, 80% unseres Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) mit Lieferanten abzudecken, die wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der *Together for Sustainability-Initiative (Tfs)* mindestens einmal durch ein Nachhaltigkeits-Assessment überprüft haben. Aufgrund der Pandemie sowie angespannter Lieferketten konnten nicht genügend Lieferanten von der Durchführung eines Assessments überzeugt werden, sodass die Quote im Jahr 2021 ähnlich wie im Vorjahr rund 75% betrug. Die zweite, damit verbundene Zielquote, d. h. der Anteil der Lieferanten, die 2021 ein Re-Assessment durchlaufen und ihren Score gegenüber dem letzten Assessment um mindestens einen Punkt verbessern konnten, haben wir von 70% im Vorjahr auf nun 55% gesenkt. Die praktische Erfahrung, auch aus der Arbeit innerhalb der Tfs-Initiative, hat gezeigt, dass es vor

NFB Im Überblick: Nachhaltigkeitsziele 2021

	Ziele 2021	Status	Referenz
Sicherheit	TRIR (Total Recordable Injury Rate): 2,9	3,1	Siehe Kapitel Sicherheit, Seite 31, 49 und 54.
	15% Reduktion von Freisetzungen im Vergleich zu 2020 (>200 Liter)	43%	
	100% Standortabdeckung mit Prozesssicherheitsmanagements-Standards	97% ¹	
Klimaschutz	-4% der gesamten Scope-1- und -2-CO ₂ e-Emissionen im Vergleich zu 2020 ²	-6,1%	Siehe Kapitel Umweltschutz, Seite 25 und 27.
	Neun Standorte, die eine vollständige Machbarkeitsstudie für Solaranlagen durchlaufen haben	✓	
	Drei Standorte, die mit der Strom-Produktion durch Solaranlagen beginnen werden	✓	
	100% Stromverbrauch mit Grünstrom ³ bis 2025	in Arbeit	
Nachhaltige Beschaffung	80% Abdeckung des Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) durch Lieferanten, die mit Nachhaltigkeits-Assessments überprüft wurden	75%	Siehe Kapitel Lieferkette, Seite 57.
	55% der Lieferanten, die sich einer erneuten Bewertung unterziehen und eine Verbesserung der Punktzahl um mindestens 1 Punkt erreichen	65%	
Ratings	EcoVadis Score von mindestens 71 (Gold Recognition Level)	71	Siehe Kapitel Nachhaltigkeit bei Brenntag, Seite 10.
	CDP Score von C	B	

¹Die Kennzahl wurde nicht von PWC geprüft.

²Berechnet mit der market-based-Methode.

³Strom aus erneuerbaren Quellen, den wir über Direktlieferverträge mittels des Kaufes von Herkunftsnachweisen sowie durch Eigenerzeugung beziehen.

Definition siehe Seite 28.

Mehr zur Zielerreichung und den Zielen für die Folgejahre im Kapitel Umweltschutz, Seite 25.

Mehr zur Zielerreichung, zu Tfs und den Zielen für die Folgejahre im Kapitel Lieferkette, siehe auch Seite 57.

tfs-initiative.com

NFB allem für Lieferanten mit bereits guten Assessment-Ergebnissen schwer ist, sich noch weiter zu verbessern. 2021 schafften dies rund 65% unserer Lieferanten.

Bei den Ratings und hinsichtlich unserer eigenen Nachhaltigkeitsleistung als Lieferant erzielte der Brenntag-Konzern im Rahmen des EcoVadis-Assessments 2021 71 Punkte und konnte damit den Gold-Status aus dem Vorjahr erneut bestätigen. Durch die konsequente Umsetzung unserer Klimaziele ist es uns beim CDP-Klima-Rating 2021 gelungen, unsere Bewertung vom Vorjahr von Level C um zwei Stufen auf Level B anzuheben.

Darüber hinaus stellten wir im Berichtsjahr die Weichen für unsere künftigen Nachhaltigkeitsziele und eine weiter entwickelte ESG-Strategie. Dabei haben wir basierend auf unserem Geschäftsmodell und zahlreichen Nachhaltigkeits-trends und -tendenzen eine langfristige Nachhaltigkeitsper-

NFB spektive erarbeitet. Um dieses Zielbild zu erreichen, haben wir uns sowohl quantitative mittelfristige, wie auch kurzfristige Ziele für 2022 in sechs Handlungsfeldern (Klimaschutz und Reduktion der Emissionen, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, Fairer und sicherer Arbeitgeber, Verantwortungsbewusster Partner für Lieferanten und Kommunen, Wirtschaftsethische Managementstrukturen, Portfolio- und Investmentsteuerung) gesetzt.

ZUKUNFTSORIENTIERTER NACHHALTIGKEITSANSATZ UND WESENTLICHE THEMEN

Verantwortung und Verpflichtung: Als Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen nehmen wir eine zentrale Rolle in der Wertschöpfungskette der Chemieindustrie ein. Daraus resultieren eine große Verantwortung und die Verpflichtung, einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit in der Branche sowie für unsere Kunden und Lieferanten zu leisten. Dies bezieht globale



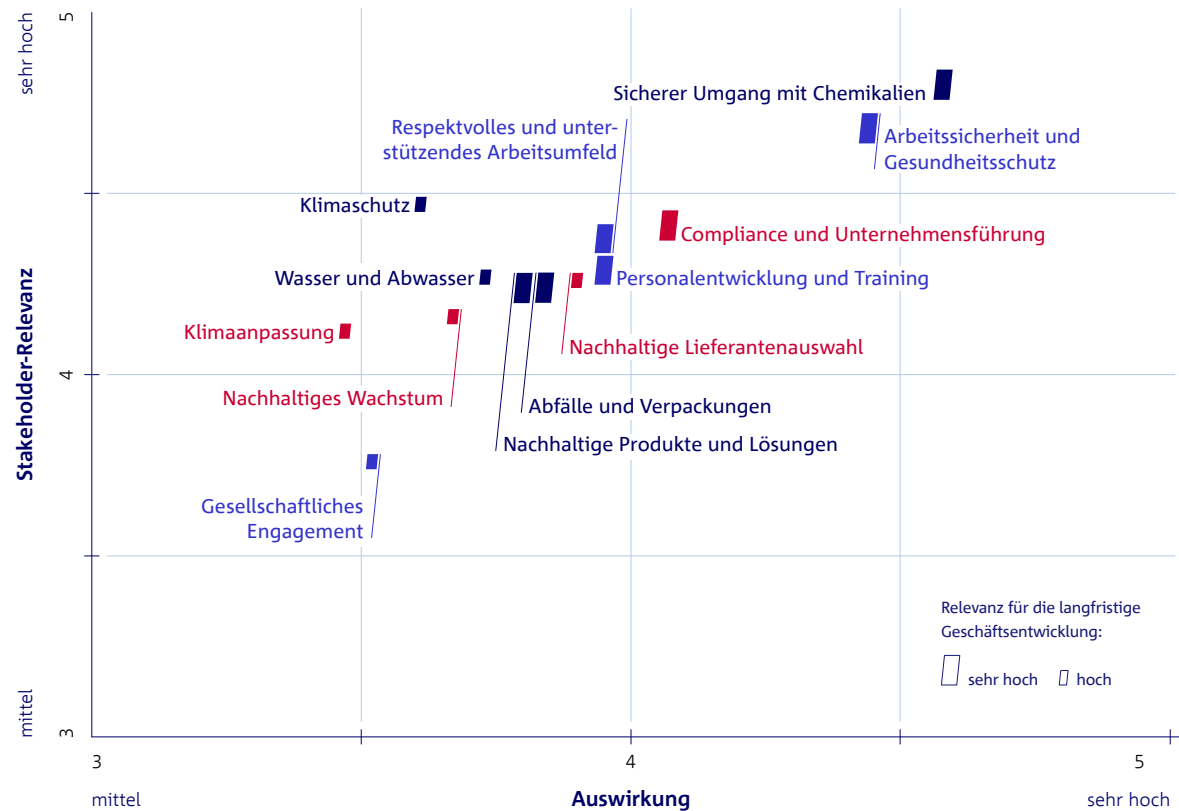
Herausforderungen ein, allen voran den Klimaschutz, zu dem wir aktiv beitragen. Themen wie Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, Ressourcenschonung und -effizienz sowie die unbedingte Einhaltung von Gesetzen und regulatorischen Anforderungen sind tief in unserem Unternehmen verankert. Unseren Nachhaltigkeitsansatz verfolgen wir im weltweiten Kontext und schließen uns in Partnerschaften oder Initiativen mit anderen Unternehmen zusammen, um z. B. die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen zu fördern oder gemeinsam Maßnahmen gegen den Klimawandel voranzubringen. Seit 2014 bekennen wir uns zum *UN Global Compact* und den zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. 2020 unterzeichnete unser Vorstandsvorsitzender zusammen mit über 1.000 CEOs von Unternehmen aus mehr als 100 Ländern das „Global Compact Statement of Business Leaders for Renewed Global Cooperation“. 2021 wurde Brenntag Mitglied in der globalen *RE100-Initiative*, mit der wir uns bis 2025 zu 100% Strom aus erneuerbaren Quellen bekennen.

Die Erwartungen im Bereich Nachhaltigkeit sind in den vergangenen Jahren enorm gestiegen und dieser Trend setzt sich fort. Endverbraucher haben großes Interesse an umweltchonenden und biobasierten Produkten. Bewerberinnen und Bewerber beurteilen Unternehmen, für die sie sich als Arbeitgeber interessieren, auch nach deren Nachhaltigkeitsleistung und nichtfinanziellen Zielen. Daneben steigen die regulatorischen Anforderungen, z. B. bei den Sorgfaltspflichten innerhalb von Lieferketten und der Einhaltung von Menschenrechten sowie die Erwartungen im globalen Vorgehen gegen den Klimawandel und der Verringerung von Emissionen auf Grundlage des Pariser Abkommens. Untermuert wird dieser Trend durch die Forderung nach höherer Transparenz wie z. B. im Rahmen der *EU-Taxonomie* und durch konkrete Forderungen von Investoren, zunehmend auch nichtfinanzielle Themen hinsichtlich ihrer Risiken und Chancen zu managen.

Vorbereitung der ESG-Strategie: Ziel der neuen ESG-Strategie ist es, Brenntag frühzeitig auf sich ändernde Bedingungen und gestiegene Erwartungen unserer Stakeholder einzustellen. Damit sichern wir den langfristigen Unternehmenserfolg von Brenntag. Die neue ESG-Strategie soll auch Teil der seit 2020 gestarteten konzernweiten Neuausrichtung sein, die es uns ermöglicht, besser und effizienter

auf die vielfältigen Erwartungen unserer Stakeholder reagieren zu können. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die globalen Lieferketten beschleunigten unsere Transformation und verstärkten 2021 noch einmal unser Engagement für den internen Wandel. Der gesamte Transformationsprozess des Konzerns stand 2021 im Zeichen des Übergangs von Alt nach Neu.

BRENNTAG-WESENTLICHKEITSMATRIX



www.unglobalcompact.org

www.there100.org

Siehe Seite 32.

■ Sicherheit und Umweltschutz ■ Nachhaltige Unternehmensführung ■ Mitarbeitende und Gesellschaft



NFB **Wesentlichkeitsanalyse:** Die wichtigen Themen unserer Nachhaltigkeitsstrategie basieren auf der **Wesentlichkeitsanalyse**. Auf Grundlage des Ansatzes der Global Reporting Initiative (GRI) und der Anforderungen des Handelsgesetzbuches (HGB) betrachten wir die Wichtigkeit von Themen für die Bestimmung der Inhalte im nichtfinanziellen Bericht (NFB) in drei Dimensionen: der Bedeutung für die Stakeholder, für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft sowie bezüglich der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Neben internen und externen Stakeholdern, d. h. Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Verbandsvertretenden, bezogen wir 2019 erstmals auch Investoren ein. Bei der Entwicklung unserer neuen ESG-Strategie flossen die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zusammen mit den regulatorischen Entwicklungen in Europa wie dem Green Deal oder den neuen Sorgfaltspflichten in globalen Wertschöpfungsketten wie z. B. dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ein. Ein weiterer zentraler Diskussionspunkt bezog sich auf die Frage, wie Brenntag die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen im Rahmen der eigenen Strategie am effektivsten fördern und umsetzen kann. Auf dieser Grundlage haben wir acht für Brenntag relevante **Sustainable Development Goals (SDGs)** identifiziert. Wir monitorieren kontinuierlich die externen Entwicklungen, um unsere ESG-Strategie auf aktuellem Stand zu halten, und planen in diesem Zusammenhang auch, unsere Wesentlichkeitsanalyse nach dem Abschluss der operativen Neustrukturierung im Konzern zu aktualisieren.

NFB **LANGFRISTIGE ESG-STRATEGIE**
Future Sustainable Brenntag: Obwohl Brenntag sich seit vielen Jahren der Nachhaltigkeit verschrieben hat, steht der Konzern vor wegweisenden Veränderungen hinsichtlich seiner Nachhaltigkeitsleistung. 2021 stellten wir die Weichen für unsere neue ESG-Strategie – vor allem haben wir unsere Vision „Future Sustainable Brenntag“ entwickelt: Sie steht für ein nachhaltiges Zu-

NFB kunftsbild von Brenntag mit einer langfristig gestärkten Position als Weltmarktführer einer verantwortungsvollen Chemiesdistribution im Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen der UN. Diesem langfristigen Zielbild wollen wir uns systematisch und kontinuierlich nähern, um resilient die vielfältigen Veränderungen in der Zukunft meistern zu können.

FUTURE SUSTAINABLE BRENNTAG



[Siehe Seite 14.](#)

¹ z. B. biobasiert, biologisch abbaubar, weniger toxisch, recycelt, ressourcenschonend, CO₂-reduziert
² Verbrennungsmotor (Treibstoffzusätze, Schmierstoffe und Ölförderung)
³ PCF: Product Carbon Footprint (CO₂-Fußabdruck von Produkten)



NFB Um unsere langfristige Vision „*Future Sustainable Brenntag*“ zu erreichen, haben wir ein Rahmenwerk mit mittelfristigen Zielgrößen festgelegt. Weiterhin haben wir konkrete kurzfristige Maßnahmen und Ziele für das Jahr 2022 definiert, die den Weg zu einem mittelfristigen Rahmenwerk ebnen. Die einzelnen Zeithorizonte bauen dabei aufeinander auf. Mit dieser Entwicklung gehen deutliche Auswirkungen auf die operative Tätigkeit, die Lieferketten und das Produktportfolio von Brenntag einher.

Mit „Future Sustainable Brenntag“ sichert Brenntag den langfristigen Unternehmenserfolg und erfüllt gestiegene Erwartungen seiner Stakeholder im Bereich der nichtfinanziellen Performance.

NFB **Brenntag ESG-Rahmenwerk:** Um unsere „Future Sustainable Brenntag“-Vision zu erreichen und die damit einhergehenden Themen zu adressieren, werden wir innerhalb der neuen ESG-Strategie ab 2022 kontinuierliche und gezielte Maßnahmen in diesen sechs Handlungsfeldern vornehmen:

- / Klimaschutz und Reduktion der Emissionen
- / Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft
- / Fairer und sicherer Arbeitgeber
- / Verantwortungsbewusster Partner für Lieferanten und Kommunen
- / Wirtschaftsethische Managementstrukturen
- / Portfolio- und Investmentsteuerung

NFB Im Handlungsfeld Klimaschutz und Reduktion der Emissionen streben wir basierend auf dem EU Green Deal den Ausstoß von Netto-Null-Emissionen an sowie die Vermeidung jeglicher Freisetzungen oder Leckagen mit Einwirkungen auf die Umwelt. Im Handlungsfeld Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft intensivieren wir unsere Maßnahmen rund um Recycling und Wiederverwertung und arbeiten verstärkt mit Lieferanten und Kunden zusammen, um besonders nachhaltige Produkte auf den Markt zu bringen. Wir erhöhen den Anteil an nachhaltigen Lösungen in unserem Portfolio, um entlang der gesamten Wertschöpfungskette ressourcenschonende, klimafreundliche und sichere Produkte einzusetzen. Im dritten Handlungsfeld streben wir an, dass Brenntag als fairer und sicherer Arbeitgeber wahrgenommen wird. Um dies zu erreichen, sorgen wir für eine dynamische Unternehmenskultur, die geprägt ist von Vielfalt und Diversität, und investieren kontinuierlich in die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Sichere Arbeitsbedingungen sind unser höchstes Gut und null Arbeitsunfälle unser oberstes Ziel. Im vierten Handlungsfeld arbeiten wir daran, Verbesserungspotenzial entlang der Brenntag-Wertschöpfungskette zu identifizieren und offenzulegen, um stets sichere und faire Bedingungen zu gewährleisten. Als verantwortungsbewusster Partner wollen wir nicht nur für unsere Lieferanten, sondern auch für angrenzende Kommunen in der Nachbarschaft gelten. Unser umfassender Ausbau

NFB von Governance-Strukturen in Handlungsfeld fünf sorgt für Transparenz und Zuverlässigkeit und nimmt die Unternehmensführung in ihrer Verantwortlichkeit stärker in die Pflicht. Das sechste Handlungsfeld, die Portfolio- und Investmentsteuerung, umfasst unter anderem alle Konzernrichtlinien und Grundsätze, mit denen wir sicherstellen, dass das Thema Nachhaltigkeit auch weiterhin in allen Unternehmensaktivitäten verankert ist.

Für jedes dieser Handlungsfelder haben wir konkrete und messbare mittelfristige Ziele entwickelt, die wir auf die einzelnen Konzernfunktionen herunterbrechen. Für 2022 wurden konkrete Maßnahmen definiert, die den Weg für die Erreichung der mittelfristigen Ziele ebnen.

[Siehe Seite 12.](#)



UNSERE ESG-ZIELE

NFB

Handlungsfelder	Beschreibung	Mittelfristige Ziele	Langfristige Ziele
		2023 — 2025	2030 — 2045
E Klimaschutz und Reduktion der Emissionen	Ziel sind Netto-Null-CO ₂ -Emissionen entsprechend des Green Deals der EU und die gänzliche Vermeidung von Produktfreisetzungen und Schadstoffemissionen in die Umwelt	100% Stromverbrauch mit Grünstrom (2025)	40% absolute CO ₂ -Reduktion verglichen mit 2020 (2030) ²
		Leckagen gesamt <0,7 Fälle/MMH ¹ (2025)	Netto-Null-CO ₂ -Emissionen (2045)
Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft	Erreichen der nächsten Stufe in Bezug auf Recycling und Wiederverwendung inklusive Aufbau von Partnerschaften Erhöhung des Anteils an nachhaltigen Lösungen zur Unterstützung der Lieferanten- und Kundenbedürfnisse	Überprüfung von mind. 30% des Produktportfolios (Umsatz in EUR) hinsichtlich Nachhaltigkeit und Definition eines quantitativen Ziels für 2025 (2023)	
		Zehn auf Kreislaufwirtschaft beruhende Geschäftsmodelle, die je >1 Mio. EUR pro Jahr erwirtschaften (2025)	
S Fairer und sicherer Arbeitgeber	Förderung eines dynamischen und diversen Unternehmens, das konsequent in die Entwicklung seiner Mitarbeitenden investiert Hohe Standards bei Arbeitsbedingungen setzen und Zahl der Arbeitsunfälle auf Null senken	100% der Mitarbeiter mit mindestens existenzsicherndem Lohn (2023)	Mind. 30% Frauenanteil auf allen Managementebenen unterhalb des Vorstands (2030)
		Aufbau einer globalen Organisationsstruktur für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion (2023)	TRIR ³ <2,0 und null schwere Unfälle (Actual Hurt Level 4–5) (2030)
Verantwortungsbewusster Partner für Lieferanten und Kommunen	Hinter die „eigenen Kulissen“ blicken und Nachhaltigkeitsverbesserungen entlang der gesamten Lieferkette erreichen, um so nachhaltige und faire Standards zu gewährleisten Verantwortungsbewusster und geschätzter Nachbar sein	Alle Lieferanten sind vom Risikomanagement abgedeckt (2025)	
G Wirtschaftsethische Managementstrukturen	Sicherstellung transparenter und zuverlässiger Governance-Strukturen, die das Management in die Pflicht nehmen Einführung von Richtlinien im gesamten Unternehmen, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit ein Kernelement aller Aktivitäten ist	Weitere Anpassung der Vorstandsvergütung basierend auf ESG-Zielen (2024)	
		Alle neuen Standorte sind nach Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert (2023)	
Portfolio- und Investmentsteuerung		Steuerung von 100% des Produktportfolios hinsichtlich Nachhaltigkeit (2025)	
		Entwicklung von Strategien, um den technologischen Fortschritt in wichtigen Industrien (z.B. Automobil) zu unterstützen (2025)	

¹ MMH = Million Man-Hours (Millionen Arbeitsstunden) | ² Exkl. der Standorte, die nicht im Basisjahr 2020 enthalten waren; diese werden separat erfasst. | ³ Total Recordable Injury Rate

SDGs:
 Unter Berücksichtigung von Brenntag's Kernkompetenzen und Geschäftstätigkeiten haben wir acht Sustainable Development Goals (SDGs) ausgewählt zu denen Brenntag den größten Beitrag leisten kann.





Dr. Andreas Kicherer
Vice President Sustainability
Brenntag Group

„Der Anspruch, Verantwortung zu übernehmen, ist überall im Unternehmen spürbar.“

Welchen Stellenwert hat Nachhaltigkeit bei Brenntag und für Sie persönlich?

Ich spüre bei Brenntag einen großen Willen, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen und Regionen weiterzuentwickeln, und zwar über alle Hierarchiestufen hinweg. Das ist mir bei der Entwicklung unserer neuen ESG-Strategie sehr deutlich geworden. Der Anspruch, Verantwortung zu übernehmen und die Welt nachhaltiger zu machen, ist überall im Unternehmen spürbar. Wir wollen nicht nur Weltmarktführer in der Chemiedistribution sein, sondern auch führend in Bezug auf Nachhaltigkeit. Mich persönlich hat das Thema schon immer fasziniert – nicht zuletzt, weil ich meinen fünf Kindern und mittlerweile vier Enkelkindern eine lebenswerte Zukunft ermöglichen möchte.

Was war bisher Ihre größte Herausforderung?

Nachhaltigkeit ist ein sehr breit angelegtes Thema, das Umweltthemen wie CO₂-Emissionen, soziale Aspekte wie Arbeitsunfälle und auch Compliance-Themen wie die unbedingte Einhaltung von Regeln beinhaltet. Für all diese Themen ein konsistentes Rahmenwerk zu definieren und mit verschiedensten Stakeholdern

langfristige Ziele zu entwickeln, ist sehr komplex. So ist es beispielsweise nicht ganz einfach zu definieren, wann man ein Netto-Null-Ziel bei den Treibhausgasemissionen erreichen will und kann und wie genau man das steuern will.

Bis 2045 will Brenntag keine CO₂-Emissionen mehr ausstoßen. Die dafür notwendige Technik wird viel Geld kosten, woher soll dieses Geld kommen?

Um unser Ziel „Netto-Null“ möglichst kosteneffizient zu erreichen, führen wir ein innovatives System mit einem internen CO₂-Preis ein. Das bedeutet: Jede Brenntaggesellschaft zahlt einen festgelegten Preis für die Emissionen, für die sie verantwortlich ist. Dieses Geld wird in einen internen Klimaschutzfonds eingezahlt, und die Gesellschaften können sich dort dann wiederum mit CO₂-einsparenden Projekten bewerben. Damit fließt das Geld wieder zurück zu denjenigen, die die erfolgreichsten CO₂-Einsparprojekte verwirklichen. Wir setzen hier auf den Ideenreichtum unserer Brenntag-Kolleginnen und -Kollegen, innovative und lokal angepasste Projekte vorzuschlagen.



ESG-MANAGEMENT UND ORGANISATION

Im Bereich Nachhaltigkeit existieren auf Konzernebene zahlreiche strategische Vorgaben, Richtlinien und Projekte mit globaler Geltung, die teilweise im Rahmen der Transformation des Konzerns weiter überarbeitet oder harmonisiert werden. Im Detail betrifft dies Standards und Prozesse sowie Verantwortlichkeiten auf verschiedenen Konzernebenen. Daneben setzen die einzelnen Gesellschaften und Standorte in Übereinstimmung mit den Konzernvorgaben zahlreiche Aktivitäten eigenverantwortlich um, die sich an regionalen und lokalen Bedürfnissen und Ansprüchen orientieren. Dieses Vorgehen behält auch mit der neuen ESG-Strategie im Konzern seine Gültigkeit.

Um Nachhaltigkeitsthemen in Zukunft noch gezielter und umfassender für die Brenntag-Gruppe voranzubringen, wurde 2020 eine eigene Abteilung „Corporate Sustainability“ geschaffen, die seit 2021 „Sustainability Brenntag Group“ heißt und vom Vice President (VP) Sustainability Brenntag Group geleitet wird. Der VP berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und ist Teil des globalen Führungskräfte-teams, was die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in andere Konzernbereiche oder in die Regionen erleichtert. Die neue Abteilung Sustainability Brenntag Group hat die beiden Arbeitsgruppen, die bis 2021 am Thema Nachhaltigkeit arbeiteten, abgelöst. Im Jahr 2022 wird die Umstrukturierung mit dem Ausbau neuer Governance-Strukturen fortgesetzt. Der VP ist für die Weiterentwicklung und weltweite Umsetzung der ESG-Strategie verantwortlich, während das ihm unterstellte internationale Team globale Projekte initiiert und koordiniert. Regelmäßig arbeitet das Nachhaltigkeitsteam in Jour fixes oder projektbezogenen Arbeitsgruppen intensiv mit anderen

Konzernfachbereichen wie HR, QSHE, Internal Audit, Controlling, Communications, den Business Units und den jeweiligen Kolleginnen und Kollegen in den Regionen zusammen. Für 2022 ist die Umsetzung weiterer struktureller und organisatorischer Maßnahmen geplant.

IM DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

Um sich regelmäßig über bestehende Interessen zu informieren, pflegt Brenntag einen regelmäßigen, transparenten und zielgruppenspezifischen Austausch mit seinen Stakeholdern. Die wesentlichen Stakeholder sind Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten und Geschäftspartner sowie Investoren und Analysten, Medien und weitere gesellschaftliche Vertreter. Unser Ziel ist es, die verschiedenen Anspruchsgruppen zeitnah und angemessen über die Entwicklungen und Ziele von Brenntag zu informieren und es den Stakeholdern so zu ermöglichen, sich ein umfassendes Bild von unserem Unternehmen und der Geschäftstätigkeit zu machen. Im Gegenzug bietet der Austausch Brenntag die Möglichkeit, Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder zu identifizieren, zu bewerten und in den unternehmerischen Entscheidungen angemessen zu berücksichtigen. Als Mitglied in relevanten *Fach- und Branchenverbänden* auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene führt Brenntag zudem einen aktiven Austausch zu branchenspezifischen Themen. Die Bereiche Investor Relations und Global Communications informieren regelmäßig und zeitnah Investoren, Analysten und Journalisten z. B. durch Unternehmenspräsentationen auf Roadshows, in Analysten-Calls, Pressemitteilungen, -konferenzen und -veranstaltungen sowie über den Internetauftritt und diverse Social-Media-Kanäle über Entwicklungen im Unternehmen.

Mit unseren Mitarbeitenden tauschten wir uns auch 2021 regelmäßig in Gesprächen aus, informierten über unser Magazin *together*, Newsletter, Videokonferenzen und über das Intranet. In Bezug auf die Kommunikation zur COVID-19-Pandemie hat sich im Berichtsjahr eine gewisse Routine eingestellt. Der digitale Austausch hat sich etabliert, und der Vorstand informierte auch 2021 regelmäßig zum aktuellen Stand oder zu neuen Maßnahmen. Auch 2021 wurden die meisten Messen, auf denen Brenntag sonst sein Leistungsportfolio präsentiert und sich im Dialog mit Geschäftspartnern austauscht, abgesagt, wenige fanden digital statt. Der Dialog und die Zusammenarbeit mit unseren Kunden konnte durch digitale Formate weitgehend fortgeführt werden.



🔗 Eine Aufstellung der wesentlichen Mitgliedschaften von Brenntag finden Sie hier.



INITIATIVE STEP4CHANGE

Motiviert und gefordert zugleich durch „*Future Sustainable Brenntag*“ und die neue ESG-Strategie hat Brenntag Essentials im Jahr 2021 wichtige Vorbereitungen getroffen, um die Dienstleistungen und das Produktportfolio des Brenntag-Konzerns zunehmend nachhaltiger zu gestalten. Mit Step4Change brachte Brenntag Essentials EMEA eine Geschäftsinitiative auf den Weg mit dem Ziel, unsere Kunden aktiv dabei zu unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, indem wir für sie die passende nachhaltigere Produktlösung unserer produzierenden Partner identifizieren und in der benötigten Art und Weise schnell und flexibel verfügbar machen. Weiterhin entwickelt die Initiative Servicelösungen rund um das Thema CO₂-Management. Wir schaffen hier Transparenz, zeigen auf der Basis der jeweils verfügbaren Daten die CO₂-Emissionen der Produkte, der Logistikkette und der Brenntag-Wertschöpfung auf. Wir schaffen somit die Basis zur CO₂-zentrierten Optimierung der Wertschöpfungskette vom Produzenten über Brenntag hin zu den Tausenden Brenntag-Kunden, überall in Europa.

NACHHALTIGE LÖSUNGEN FÜR UNSERE KUNDEN

Wir sind stolz darauf, mit dem ständig wachsenden Step4Change-Produktportfolio Lösungen vorstellen zu können, die hinsichtlich ihres Nachhaltigkeitsprofils besser als der etablierte Industriestandard sind. Dabei haben wir die Produkte entsprechend ihres Nachhaltigkeitsbeitrags entweder in das CO₂-reduzierte Portfolio der „Low Carbon Economy“-Produkte bzw. in die Gruppe der „Safer Products“ aufgenommen.

Unser kontinuierlich wachsendes Produktportfolio für eine „Low Carbon Economy“ konzentriert sich auf Produkte, die im Vergleich zu etablierten Standardprodukten einen Vorteil bei den CO₂-Emissionen haben. Diese Vorteile resultieren

entweder aus den bei der Produktion verwendeten Rohstoffen (biobasiert, mit Biomasse ausgeglichen oder recycelt) oder aus der Nutzung von regenerativer Energie während des Herstellungsprozesses. Ein weiteres Qualifikationskriterium für das Step4Change-Produktportfolio ist ein produktbezogener zertifizierter CO₂-Kompensationsmechanismus (siehe nächste Seite Beispiel GTL), der die CO₂-Emissionen von der Quelle bis zur Tür des Kunden („cradle to gate“) kompensiert, die nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand vermieden oder reduziert werden könnten.

Die Produkte des Step4Change-Produktportfolios in der Kategorie der „Safer Products“ weisen im Vergleich zu Industriestandards ein deutlich reduziertes Toxizitätsprofil auf und sind weitaus weniger schädlich für die Umwelt oder diejenigen, die mit ihnen in Kontakt kommen. Ein weiteres Auswahlkriterium ist die leichte biologische Abbaubarkeit der Produkte gemäß OECD 301.

[Siehe Seite 12.](#)



Die regelmäßige Beobachtung von Markt- und Branchentrends und die Analyse von Best-Practice-Beispielen gepaart mit einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch prägen die Arbeit der Initiative Step4Change. Das Team vereint mehrere Schlüsselkompetenzen aus verschiedenen Fachbereichen und setzt sich zusammen aus einem Kernteam (v.l.n.r.: Karl Shone, Jason Woods, Diana Dittrich, Wolfgang Edel, Anne Troost, Verena Barkowsky; es fehlen auf dem Bild: Stefan Franke, Ian Irvine und Marianne Lyngsaae) und zusätzlich ein bis zwei Personen pro Region.

NACHHALTIGES PRODUKTPORTFOLIO

Low Carbon Economy	Safer Products
<p style="text-align: center;">Nachhaltigkeits-Werteversprechen: CO₂-Emissionsreduktion/ -Kompensation</p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> Rohstoff Grüne Energie CO₂-Kompensation CO₂-Fußabdruck des Produkts 	<p style="text-align: center;">Nachhaltigkeits-Werteversprechen: Schutz der Umwelt sowie der Gesundheit</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="text-align: center;"> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="text-align: center;"> </div> </div> <ul style="list-style-type: none"> Verbessertes Produktlabeling¹ Reduziertes Tox-Profil¹ Geringer ökologischer Einfluss¹

¹vs. Industriestandard



KONTROLLE UND REDUKTION DES CO₂-AUSSTOSSES IN DER LIEFERKETTE

Daneben widmet die Arbeit der Initiative sich dem CO₂-Ausstoß in der Lieferkette. Damit Unternehmen ihren CO₂-Ausstoß kontrollieren und steuern können, brauchen sie Transparenz hinsichtlich ihrer Emissionen. Step4Change wird zu dieser Transparenz in Zukunft durch ein Konzept beitragen, das den CO₂-Ausstoß für die Kunden sichtbar werden lässt. Brenntag ermittelt dazu den voraussichtlichen CO₂-Ausstoß, der durch die mit der Transaktion verbundenen Transport-, Lagerungs- und Verpackungsprozesse verursacht wird, und schlägt diesen anteilig auf den CO₂-Fußabdruck der jeweils vom Kunden gekauften chemischen Produkte auf. Dieser Service wird zunächst für erste Pilotprodukte und Partner auf der Basis von Echtdaten bzw. Referenzwerten entwickelt und wird dann

kontinuierlich erweitert und verbessert. Es ist das Ziel der Initiative, das aktive CO₂-Management mittelfristig allen Brenntag-Kunden als Standardservice zur Verfügung zu stellen. Neben der Verbesserung von Daten zur Messung von Emissionen wird in diesem Bereich auch die Kreislaufwirtschaft mit ihren speziellen Modellen weiter ausgebaut. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung der Wiederverwendung oder des Recyclings von Verpackungen sowie auf produktorientierten Lösungen für die Bewirtschaftung von Abfallströmen und Nebenerzeugnissen.

CO₂-KOMPENSATION MIT GAS-TO-LIQUID (GTL)

Nach dem Beitritt von Brenntag zum Programm „Nature-based solutions“ (nbs) von Shell im Jahr 2020 war 2021 ein weiteres erfolgreiches Jahr in dieser Partnerschaft.

Auch 2021 kompensierten wir die mit der Produktgruppe GTL verbundenen Emissionen. Pro verkaufte Tonne des Produkts kompensierten wir gemeinschaftlich je zwei Tonnen der CO₂-Emissionen, die in etwa den Emissionen entsprechen, die durch Produktion, Lagerung und Transport bis zum finalen Lieferort entstehen.

Die Kompensation geschieht durch die Unterstützung von Wiederaufforstungsprojekten wie z. B. im Glengarry Forest in Schottland. Das Ziel des Projektes ist die Neubepflanzung der Region mit einer großen Zahl lokaler Baumarten wie z. B. der kaledonischen Kiefer. Dies unterstützt auf natürliche Art und Weise die Bindung von atmosphärischem CO₂ und verbessert zudem die lokale Biodiversität. Die im Jahr 2021 kompensierte Menge an CO₂ entspricht dem Äquivalent von etwa 1.000 ausgewachsenen kaledonischen Kiefern, was ungefähr einer Fläche von sechs Fußballfeldern entspricht.



„Durch die Erhöhung der Transparenz der durch den Transport unserer Produkte entstehenden Emissionen sowie die Identifizierung und Umsetzung von Dekarbonisierungsmaßnahmen können wir unseren Kunden einen Mehrwert bieten. Dabei arbeiten wir stetig daran, die Datenqualität durch Datenanreicherung und Erweiterung der Datenquellen zu verbessern.“

— Stefan Franke, Transport Manager EMEA

Mehr Informationen finden Sie hier.

NACHHALTIGE DIENSTLEISTUNGEN

CO₂-Management

Nachhaltigkeits-Werteversprechen:
CO₂-Emissionsreduktion/
Kompensation

- ▮ Cradle-to-Gate CO₂-Fußabdruck
- ▮ CO₂-Fußabdruck der Produkte (verschiedene Qualitäten)
- ▮ Brenntags CO₂-Anteil pro Produkt
- ▮ Transparenz über CO₂-Emissionen
- ▮ CO₂-Optimierung und Benchmarking

Circular Economy

Nachhaltigkeits-Werteversprechen:
Ressourceneffizienz und
CO₂-Emissionsreduktion

- ▮ Zirkuläre Geschäftsmodelle
- ▮ Chemikalienleasing und -recycling
- ▮ Optimierung der Verpackung



04 GOVERNANCE



GOVERNANCE


VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG


Eine verantwortungsvolle, umsichtige und zukunftsorientierte Unternehmensführung hat bei Brenntag seit jeher einen hohen Stellenwert. Ab 2022 werden wir strukturelle Veränderungen und spezielle Gremien im Konzern einführen, mit denen unsere Governance weiter gestärkt wird. Gesetzliche Vorgaben und freiwillige interne Verhaltensrichtlinien müssen jederzeit erfüllt und befolgt werden. Um dies zu gewährleisten, greift das Management auf

verschiedene *interne Kontroll- und Risikomanagementsysteme* zurück und hat im Unternehmen eine Compliance-Organisation etabliert. Alle Mitarbeitenden von Brenntag stehen in der Verantwortung, geltende Gesetze, Richtlinien und Bestimmungen ausnahmslos immer einzuhalten.

Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, unsere Governance-Struktur zu erweitern. Mit der Festlegung der strategischen ESG-Ziele und dem Niveau der angestrebten Brenntag-Nachhaltigkeitsleistung wird sich ein vom

Vorstandsvorsitzenden geleitetes Steering Committee beschäftigen und Entscheidungsempfehlungen geben. Weiterhin beabsichtigt der Aufsichtsrat, das bestehende Vorstandsvergütungssystem zu überprüfen und variable Vergütungsbestandteile künftig noch stärker an die Erreichung von ESG-Zielen zu koppeln. Ein Vorschlag dazu wird durch den Aufsichtsrat erarbeitet.

 *Zu den Management-Systemen und -Zertifikaten siehe auch das Kapitel Sicherheit ab Seite 48.*

 *Zum Brenntag-Kontroll- und Risikomanagementsystem sowie zum Chancen- und Risikobericht siehe auch den Brenntag-Geschäftsbericht 2021 auf den Seiten 128ff.*

**COMPLIANCE-MANAGEMENT**

Compliance-Organisation: An der Spitze der Compliance-Organisation von Brenntag steht der Vorstand und innerhalb des Gremiums der Vorstandsvorsitzende. Der Governance, Risk & Compliance (GRC)-Manager in der Abteilung Compliance & Audit Brenntag Group der Brenntag SE unterrichtet den Vorstand regelmäßig über Compliance-Angelegenheiten. Auch in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrates wird über Compliance- und Whistleblowing-Fälle sowie die Weiterentwicklung des konzernweiten Compliance-Managementsystems berichtet.

Auf regionaler Ebene wurden regionale Compliance-Managerinnen und Manager ernannt. Sie erhalten, untersuchen und berichten sämtliche Compliance-Fälle und/oder -Fragestellungen, die an sie herangetragen werden, koordinieren das Compliance-Management auf regionaler Ebene und stehen im regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch mit dem GRC-Manager der Brenntag SE. So stellen wir die enge Vernetzung des Compliance-Managements mit unseren Geschäftsaktivitäten auf regionaler Ebene sicher.

Verhaltens- und Ethikkodex: Als weltweit tätiges Unternehmen unterliegt Brenntag einer Vielzahl von Gesetzen, Richtlinien, Vorschriften und Verordnungen. Neben der Einhaltung von Regelwerken sind Aufrichtigkeit und Integrität unsere oberste Maxime. Ein umfassender Verhaltens- und Ethikkodex fasst alle grundlegenden Unternehmenswerte, die Prinzipien zur Ethik und zur Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Regularien sowie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren zusammen, die für Brenntag und seine Reputation von zentraler Bedeutung sind. Anfang 2021 wurde der neue

Brenntag-**Verhaltens- und -Ethikkodex** veröffentlicht. Der Vorstand informierte alle Mitarbeitenden in einer E-Mail. Zusätzlich obliegt es den jeweiligen Geschäftsleitungen in den Gesellschaften, dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeitenden Kenntnis von dem neuen Kodex genommen haben und diesen einhalten. Jegliche Verletzung der Verhaltensregeln kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen und arbeitsrechtliche oder sogar strafrechtliche Konsequenzen für die Mitarbeitenden haben.

Der Verhaltens- und Ethikkodex enthält Vorgaben für die Bereiche:

- / Gesundheit, Sicherheit und Umwelt
- / Menschenrechte und Arbeitsbedingungen
- / Umgang mit Geschäftspartnern und öffentlichen Institutionen
- / Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- / Kartell- und Wettbewerbsrecht
- / Vermeidung von Interessenkonflikten
- / Datenschutz und Informationssicherheit
- / Außenwirtschaftskontrollen

Der Kodex steht in mehreren Sprachen zur Verfügung. Er gilt für alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen des Unternehmens und soll ihnen bei rechtlichen und ethischen Herausforderungen in ihrer täglichen Arbeit Orientierung geben und korrektes Verhalten fördern.

Neben dem Verhaltens- und Ethikkodex gibt es weitere Konzernrichtlinien mit Compliance-Vorgaben, darunter die Anti-Korruptions-Richtlinie, die Richtlinie zur Einhaltung der Außenhandelsvorschriften und die interne Kontrollrichtlinie. Der Kodex und alle konzernweit

gültigen Richtlinien sind für alle Mitarbeitenden im gruppenweiten Intranet zugänglich.

Korruptionsprävention: Korruptionsprävention ist ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Managementsystems bei Brenntag. Konzernweite Vorgaben zur Bekämpfung von Korruption werden in Kodizes und Richtlinien präzisiert, die für alle Mitarbeitenden gleichermaßen gelten und deren Einhaltung überwacht wird. Im Falle einer Nichtbeachtung dieser Vorgaben durch unsere Mitarbeitenden können sich für Brenntag Reputations- und finanzielle Risiken ergeben. Ein Fehlverhalten seiner Mitarbeitenden wird von Brenntag nicht toleriert (Null-Toleranz-Politik) und kann zu disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Die weltweit gültige **Anti-Korruptions-Richtlinie** für den Brenntag-Konzern präzisiert, welche Verhaltensweisen diesbezüglich von den Mitarbeitenden erwartet werden. Außerdem leistet sie Hilfestellung, wie Mitarbeitende sich in kritischen Situationen regelkonform verhalten sollen, um Risiken zu vermeiden.

Die Anti-Korruptions-Richtlinie enthält und präzisiert Vorgaben in den folgenden Bereichen:

- / Verbot von Korruption und Bestechung
- / Geschenke, Einladungen und sonstige Zuwendungen
- / Spenden und Sponsoring inkl. Verbot politischer Spenden im Namen der Gesellschaft
- / Verbot von Unterstützungszahlungen
- / Einsatz von Dritten (Vertriebsvermittlungen, Agenten etc.)

 [Der Verhaltens- und Ethikkodex ist hier verfügbar.](#)

 [Die Anti-Korruptions-Richtlinie finden Sie hier.](#)



NFB

Die interne Kontrollrichtlinie enthält weitere Vorgaben und Maßnahmen, um Korruption und Bestechung entgegenzuwirken, wie z. B. zur Sicherstellung der Funktionstrennung und zur Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips sowie die Verpflichtung, Vergleichsangebote bei Lieferanten und Dienstleistern einzuholen.

Die Einhaltung dieser Richtlinien wird im Rahmen interner Audits bei unseren Konzerngesellschaften regelmäßig überprüft. Im Jahr 2021 hat die interne Revision 25 Audits durchgeführt. Weitere Bestandteile des Compliance-Managementsystems zur Korruptionsprävention bei Brenntag sind zielgruppenorientierte Schulungen der Mitarbeitenden, die im Wesentlichen über unsere E-Learning-Systeme ausgerollt werden. Ferner nutzen wir ein Whistleblowing-System, über das auch anonymisiert Hinweise gegeben werden können. Im Berichtsjahr sind Brenntag keine Korruptionsvorfälle bekannt geworden.

Hinweisgebersystem: Brenntag hat bewährte Prozesse installiert, um unternehmensweit interne und externe Beschwerden und Compliance-Meldungen ordnungsgemäß anzunehmen und zu bearbeiten. Unsere Mitarbeitenden können entsprechende Hinweise entweder dem oder der direkten Vorgesetzten oder dem regionalen Compliance-Management melden oder alternativ über zentrale oder regionale Whistleblowing-Kanäle und Hinweisgebersysteme übermitteln. Über das Hinweisgebersystem besteht auch die Möglichkeit anonymer Meldungen, z. B. zu Verstößen gegen Menschenrechte oder Verdachtsfälle der Korruption. Externe Personen können Beschwerden einreichen und auf Verstöße hinweisen, indem sie sich an den auf der

NFB

Internetseite der Brenntag SE angegebenen **Compliance-Kontakt** wenden. Die erhaltenen Informationen werden stets streng vertraulich behandelt. Die eingegangenen Meldungen werden überprüft und bei Vorliegen eines Compliance-Verstoßes werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Auch auf regionaler Ebene wurden E-Mail-Adressen oder andere Hinweisgebersysteme eingerichtet.

Eingehende Hinweise betreffen im Wesentlichen Verdachtsfälle des Betrugs und des Diebstahls. Des Weiteren werden Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex (z. B. Interessenkonflikte und Diskriminierung am Arbeitsplatz) und Hinweise zu anderen Compliance-Themen (z. B. Verstöße gegen Regularien) gemeldet. Darüber hinaus erhalten die Compliance-Managerinnen und Manager allgemeine Anfragen, z. B. zu möglichen Interessenkonflikten und Anfragen zur Annahme von Geschenken oder Einladungen. Wenn sich ein Verdacht bestätigt, wird er im Rahmen der arbeitsrechtlich zulässigen Sanktionsmöglichkeiten geahndet.

Jahr	Anzahl der Compliance-Vorfälle ¹	
	bestätigte	abgeschlossene
2017	13	13
2018	11	11
2019	14	14
2020	17	15
2021	13	10

¹ Hierbei handelt es sich um Fälle, die an den GRC-Manager gemeldet und als hinreichend sicher bestätigt wurden. Darüber hinaus kann es Compliance-Vorfälle geben, die auf lokaler und regionaler Ebene gemeldet, untersucht und bearbeitet werden, aber aufgrund mangelnder Relevanz nicht zentral berichtet werden.

NFB

Menschenrechte: Die Achtung von Menschenrechten ist eines der obersten Prinzipien von Brenntag und wird als wesentlicher Bestandteil des allgemeinen Compliance-Managementsystems angesehen. Mit der Selbstverpflichtung zu den Prinzipien des UNGC möchte Brenntag seiner Haltung zusätzlich Ausdruck verleihen. Im Verhaltens- und Ethikkodex ist festgeschrieben, dass unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden jegliche Form der Verletzung von Menschenrechten zu vermeiden haben. Wir erteilen jeder Form der Zwangs- und Kinderarbeit eine Absage und sprechen uns für Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen sowie gegen jegliche Diskriminierung aus.

Verstöße gegen Menschenrechte können intern über unsere Compliance-Organisation und anonymisiert über unser Whistleblowing-System gemeldet werden. Auch externe Dritte können dieses System nutzen. Jeglicher bestätigte Verdacht der Verletzung von Menschenrechten wird strikt verfolgt und geahndet. Im Berichtsjahr sind keine Vorfälle der Verletzung von Menschenrechten im Unternehmen bekannt geworden.

Seit mehreren Jahren unterzieht sich Brenntag alle zwei Jahre einem Nachhaltigkeits-Assessment der internationalen Rating-Agentur EcoVadis. Im Januar 2022 erzielte der Brenntag-Konzern ein Scoring von 71 Punkten und konnte damit den bereits 2016 erreichten Gold-Status erneut bestätigen. EcoVadis beurteilt die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen in den Kategorien Umwelt, Arbeitspraktiken, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung. Die Prüfung von Aspekten aus dem Bereich Menschenrechte ist ein wesentlicher Bestandteil dieser externen Beurteilung von Brenntag.





Ein großes Risiko möglicher Menschenrechtsverletzungen liegt nach Einschätzung von Brenntag in unserer Lieferkette. Im Brenntag-Verhaltenskodex für Lieferanten rufen wir unsere Lieferanten explizit dazu auf, die Achtung der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Brancheninitiative TFS fordern wir zudem unsere Lieferanten zu [EcoVadis-Nachhaltigkeits-Assessments](#) und [TfS-Audits](#) auf, die auch eine Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte beinhalten. Im Berichtsjahr haben wir wieder, wie im Vorjahr, bei unseren Lieferanten mit einem EcoVadis-Score von unter 45 aktiv sogenannte „Corrective Actions“ angestoßen. Bei der gesonderten Betrachtung des Themenfeldes „Labor & Human Rights“ konnten wir feststellen, dass 142 (2020: 96) Corrective Actions abgeschlossen wurden. So konnten 41% (2020: 22%) der Lieferanten im Rahmen eines Re-Assessments ihren Score in dem Bereich verbessern. Der durchschnittliche Score der Lieferanten, die wir mindestens einmal durch Nachhaltigkeits-Assessments überprüfen ließen, stieg damit von 46 im Jahr 2020 auf 59 im Jahr 2021.

Schulungen: Die Einhaltung unseres Verhaltens- und Ethikkodex und der kartellrechtlichen Vorgaben, die Korruptionsprävention sowie der Schutz von Umwelt und Gesundheit bilden besondere Schwerpunkte unseres Compliance-Programms, da Brenntag hier die größten Risiken sieht. Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig zu diesen Themen geschult, entweder in Form von Präsenzveranstaltungen oder über E-Learning-Systeme auf regionaler oder globaler Ebene. Ziel ist es, die Kenntnisse aller Mitarbeitenden laufend auf dem neuesten Stand zu halten, gesetzeswidrige Handlungen zu vermeiden sowie Umwelt und Mitarbeitende vor Schäden zu schützen.

Zum Verhaltens- und Ethikkodex gibt es eine globale Online-Schulung für alle Mitarbeitenden¹, die auch im Berichtsjahr weitergeführt wurde. Die Teilnahme ist für alle neuen Mitarbeitenden mit Eintritt in den Konzern verpflichtend. Über die globale E-Learning-Plattform können die Beschäftigten die einstündige Schulung unabhängig von Zeit und Ort per Internet absolvieren. Es werden insgesamt zwölf Themenfelder – darunter Anti-Korruption und die Achtung von Menschenrechten – anhand von praktischen Beispielen und Übungsfragen erläutert. Der Wissenstransfer wird durch die Mitarbeitenden in einem abschließenden Test bestätigt.

Im Berichtsjahr haben weltweit insgesamt etwa 11.000 Mitarbeitende von Brenntag diese Schulung absolviert, das entspricht rund 95% der relevanten Mitarbeitenden. Darüber hinaus gibt es vertiefende Compliance-Schulungen auf globaler und regionaler Ebene zu den Themen Bestechung und Korruption sowie Kartellrecht. Im Berichtsjahr wurden Schulungen zu Bestechung und Korruption sowie zum Europäischen Kartellrecht ausgerollt, die für alle am Markt tätigen Mitarbeitenden und Führungskräfte verpflichtend sind. Dabei haben gut 7.000 Mitarbeitende die Refresher-Schulung zu Bestechung und Korruption absolviert. Dies entspricht rund 92% der relevanten Mitarbeitenden. Die Refresher-Schulung zum Europäischen Kartellrecht, die erst am Ende des Berichtsjahres neu ausgerollt wurde, haben bis zum Berichtszeitpunkt rund 1.400 Mitarbeitende (ca. 70%) absolviert. Ziel ist es, dass alle fehlenden Schulungen aus 2021 im Jahr 2022 nachgeholt werden. Seit Inkrafttreten der Europäischen Datenschutz-Grundver-

¹Hiervon ausgenommen sind in der Regel Mitarbeitende, die keinen Zugang zur E-Learning-Plattform haben (im Wesentlichen Mitarbeitende in den Lagern). Diese Mitarbeitenden sollen mit alternativen Methoden zum Verhaltens- und Ethikkodex geschult werden.

ordnung (EU-DSGVO) gibt es ein mehrstufiges Schulungskonzept für den Bereich Datenschutz. Die Mitarbeitenden werden auf verschiedenen Kanälen zu diesem Thema informiert und geschult.

RISIKOBERICHTERSTATTUNG

Die halbjährlichen Risikoinventuren unserer Konzerngesellschaften sind ein wichtiges Instrument zur globalen Risikosteuerung innerhalb des Risikomanagementsystems. Mit ihnen werden bestehende Risiken abgefragt und hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bzw. ihres Schadenspotenzials bewertet. Die Risikobetrachtung schließt Risiken und Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug ein wie beispielsweise Umwelt Risiken, Fluktuation der Mitarbeitenden oder Risiken auf dem Gebiet Recht & Compliance. Das Konzern-Risikomanagement umfasst auch nachhaltigkeitsrelevante Aspekte bezüglich Klima-, Umwelt- und Arbeitnehmerbelangen, Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung und die mit ihnen verbundenen Risiken.

Die Risiken aus der COVID-19-Pandemie für die regionale und weltweite wirtschaftliche Entwicklung bestehen fort. Durch die breite geografische Aufstellung und die engen Lieferantenbeziehungen hat Brenntag die Risiken der Pandemie bisher vergleichsweise gut überstanden. Insbesondere neue Virusvarianten haben einen erheblichen Einfluss auf das Infektionsgeschehen und erschweren präzise Prognosen für die Entwicklung des globalen Geschäfts. Die Entwicklung unseres Geschäfts bleibt daher unverändert mit Unsicherheiten



NFB behaftet. Ausschlaggebend wird insbesondere sein, wie lange die Pandemie andauern wird, wie schnell sich die betroffenen Volkswirtschaften erholen können und wie schnell Produktion und Lieferketten im Falle von Unterbrechungen neu aufgebaut werden können. In der Vergangenheit konnten wir insbesondere von unserer diversifizierten Ausrichtung hinsichtlich unseres Produktportfolios und hinsichtlich unserer globalen Lieferanten- und Kundenbeziehungen profitieren. Sie stellten in schwierigen Phasen einen natürlichen Schutz vor lokalen Hot-Spots im Infektionsgeschehen dar. Unser Netzwerk bildete somit die Grundlage dafür, die Risiken der Pandemie für unser tägliches Geschäft gering zu halten.

Die COVID-19-Pandemie hat die für uns zu berücksichtigenden Risikofaktoren jedoch nicht verändert, so dass auch 2021 hieraus keine Änderungen für unsere Risikoeinschätzung resultierten. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken ergeben sich in Bezug auf jene, die für Brenntag i. S. d. HGB wesentlich sind, keine wesentlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit oder mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben oder haben werden.

Die aktuelle Lage und Entwicklung des Kriegs in der Ukraine sowie die internationalen Maßnahmen und Beschlüsse beobachten wir sehr genau und führen auf dieser Basis regelmäßig eine Risikoeinschätzung durch. Der enge Austausch mit unseren Kunden und Lieferanten in der Region ermöglicht es uns zudem, etwaige

NFB Auswirkungen auf unser Geschäft und unsere Lieferketten frühzeitig zu identifizieren und entsprechend zu handeln. Weitergehende Auswirkungen auf das weltweite Wirtschaftswachstum und unser Geschäft sind derzeit noch nicht bestimmbar.

DATENSCHUTZ

Beim Datenschutz steigen die Anforderungen. Die Konzerndatenschutzbeauftragte (Group Data Protection Officer) berichtet unabhängig und unmittelbar an den Vorstand und leitet den Fachbereich Global Data Protection. Datenschutzkoordinatoren in den Regionen unterstützen den Bereich Global Data Protection und berichten an die zentrale Einheit. Über datenschutzrechtliche Empfehlungen und Entwicklungen findet ein regelmäßiger Austausch mit den Fachbereichen statt.

Das 2020 eingeführte globale Datenschutzmanagementsystem One Trust unterstützt und automatisiert die Dokumentation aller weltweiten Verarbeitungsprozesse einschließlich der involvierten Dienstleister und entsprechender Risikoanalysen. Daten und Prozesse werden seit der Einführung zentral gepflegt und gesteuert. Die Qualität der Daten und der Dokumentation wurde 2021 in One Trust weiter verbessert und die Datenschutzkoordinatoren in den Regionen wurden dazu geschult. 2021 haben wir neue Templates entwickelt, mit denen wir die Anforderungen an Lieferanten in datenschutzrechtlicher Hinsicht leicht überprüfen können. Weitere Themen, die uns 2021 beim Datenschutz beschäftigten, waren das „Breach Management“ und das globale Krisenmanagement in Bezug auf Datenschutz- und IT-Sicherheitsvorfälle.

NFB STEUERN

Zur Compliance gehört auch die Einhaltung der geltenden Steuergesetze und steuerlichen Vorschriften (Tax Compliance). Im Jahr 2021 hat die Brenntag-Gruppe 222,5 Mio. Euro an Ertragsteuern gezahlt.

Die Steuerpolitik des Brenntag-Konzerns wird durch den Vorstand der Brenntag SE festgelegt und unter maßgeblicher Beteiligung der Konzernsteuerabteilung umgesetzt. Die Kernelemente der Steuerpolitik sind

- / die vollständige Einhaltung aller relevanten Steuergesetze, Regeln, Vorschriften und Berichtspflichten der Länder, in denen Brenntag tätig ist,
- / die Sicherstellung, dass sämtliche Steuerangelegenheiten in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie von Brenntag und den im Verhaltens- und Ethikkodex festgelegten Grundwerten behandelt werden,
- / die Anwendung von professioneller Sorgfalt in sämtlichen Steuerangelegenheiten,
- / die Pflege konstruktiver und transparenter Beziehungen zu den Steuerbehörden, die auf Integrität, Zusammenarbeit und gegenseitigem Vertrauen basieren,
- / eine nachhaltige Steuerplanung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften. Brenntag führt keine Steuerplanung durch, die nicht im Zusammenhang mit geschäftlichen Transaktionen steht.

Zur Einhaltung von steuerlichen Gesetzen und Regelungen hat Brenntag beginnend mit den deutschen Tochtergesellschaften ein Tax Compliance Management System (TCMS) implementiert, das konzernweit ausgerollt werden soll. Das TCMS wird kontinuierlich weiterentwickelt und stets an die neue Gesetzgebung und Rechtsprechung angepasst.



05 UMWELT



UMWELT

24 **Umweltschutz**

32 **EU-Taxonomie**

UMWELTSCHUTZ

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen spielt bei Brenntag seit jeher eine wichtige Rolle. Durch unsere Geschäftstätigkeit verbrauchen wir unterschiedliche Kraftstoffe, Strom und Wasser, wir verursachen verschiedene Emissionen, Abfälle und Abwässer. Als Chemiedistributeur handeln wir zudem mit Produkten, die zu Umweltschäden führen können, wenn im Umgang mit ihnen nicht die erforderliche Sorgfalt angewendet wird.

Weltweit ist es unser Ziel, Ressourcen zu schonen, sie optimal einzusetzen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Boden, Wasser und Luft zu minimieren. Gleichzeitig unterstützt Brenntag seine Kunden mit nachhaltigen Lösungen und trägt mit ökoeffizienten Produkten, Prozessen und Dienstleistungen zur Entlastung der Umwelt bei.

**NFB ESG-STRATEGIE UND MANAGEMENT**

Auch beim Umwelt- und Klimaschutz handelt Brenntag nach dem Safety-First-Prinzip und hat die Grundsätze seines Handelns in der globalen ESG-Strategie festgeschrieben. Vor dem Hintergrund der lokalen und regionalen Rahmenbedingungen und Gesetzesvorgaben sowie in Abhängigkeit von den jeweiligen Tätigkeiten und Aufgaben setzen die Brenntag-Standorte weltweit zahlreiche Umweltschutz- und Effizienzmaßnahmen um. Im Fokus der internen Maßnahmen stehen der Energie- und Wasserverbrauch, der Schutz von Boden, Wasser und Luft, die Abfallreduktion sowie das Transport- und Flottenmanagement.

Im Rahmen unserer neuen ESG-Strategie nimmt das Thema Klimaschutz eine wichtige Rolle ein. Hinsichtlich der Treibhausgas-Emissionen, die durch unsere eigenen Aktivitäten entstehen, setzen wir uns das Ziel „Netto-Null“ gemäß des Pariser Klimaschutzabkommens bis zum Jahr 2045. Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg dahin ist unser Ziel, bis 2030 unsere Scope-1- und -2-Emissionen im Vergleich zu 2020 absolut um 40% zu reduzieren.¹ Bis 2025 wollen wir in Bezug auf unsere eigenen Aktivitäten klimaneutral sein, d. h. wir werden die verbleibenden Scope-1- und -2-Emissionen kompensieren. Hinsichtlich der Reduzierung indirekter Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette, der Scope-3-Emissionen, prüfen wir geeignete Maßnahmen.

¹Relative Reduktion in Bezug auf die Standorte, die im Basisjahr 2020 schon enthalten waren. Neue Standorte werden separat erfasst.

NFB Bis 2025 wollen wir außerdem zu 100% Strom aus erneuerbaren Quellen beziehen. Unser Beitritt zur *RE100-Initiative* im Sommer 2021 unterstreicht unser Commitment und hilft auch innerhalb des Brenntag-Konzerns, noch stärker für dieses Thema zu sensibilisieren. RE100 ist eine weltweite Unternehmensinitiative, in der sich Unternehmen verpflichten, mittelfristig 100% Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen.

ENERGIE UND SCOPE-1- UND -2-EMISSIONEN

Je besser die Datengrundlage ist, desto genauer können wir die Erreichung unserer Ziele kontrollieren. Wir haben bereits seit 2016 ein konzernweites Energie-Reporting. Den Energieverbrauch der Standorte erheben wir quartalsweise. Das Nachhaltigkeitsteam von Brenntag führt die Daten zentral zusammen, wertet sie aus und berechnet die damit verbundenen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2 – Definition siehe Seite 28). Um die Transparenz der Scope-2-Emissionen zu erhöhen, berechnen wir sie seit 2020 sowohl nach der location-based-Methode als auch nach der market-based-Methode. In diesem Bericht bilden wir beide Werte ab, um eine Vergleichsgrundlage herzustellen (siehe Tabelle CO₂e-Emissionen Brenntag-Konzern). Durch die Ver-

NFB wendung der market-based-Methode ist es uns möglich, den unternehmensspezifischen Bezug von Energie aus erneuerbaren Quellen transparenter darzulegen. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die nach der market-based-Methode berechneten Werte.

Unser Ziel für 2021 war es, abgeleitet aus dem linearen Reduktionspfad Richtung „Netto-Null“ im Jahr 2045, unsere gesamten Scope-1- und -2-Emissionen gegenüber 2020 um 4% zu senken. Damit haben wir uns erstmalig kein relatives Reduktionsziel mehr gesetzt (d. h. pro verkaufte Tonne Lagerware), sondern ein absolutes Reduktionsziel. Dieses Ziel haben wir mit -6,1% erreicht. Ohne Berücksichtigung der ab 2021 erfassten Standorte beträgt die Reduktion 6,2%. Einen großen Teil der Einsparungen haben wir durch die weitere Umstellung auf Grünstrom² erzielt. Insgesamt bezogen wir 2021 bereits 28% unseres gesamten Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen. Damit kommen wir im Berichtsjahr auf 227.380 Tonnen CO₂e-Emissionen (Scope 1 und 2), wobei etwa 39% auf den Verbrauch von Energie in Immobilien (Büros und Warenlager) und etwa 61% auf den Fuhrpark (Lkw, Dienstwagen und sonstige Fahrzeuge) entfielen.

²Strom aus erneuerbaren Quellen, den wir über Direktlieferverträge mittels des Kaufes von Herkunftsnachweisen sowie durch Eigenerzeugung beziehen.

 Mehr unter www.there100.org

 Zur ESG-Strategie und Organisation von Brenntag siehe das Kapitel Nachhaltigkeit bei Brenntag auf Seite 12.

NFB **Energieverbrauch Brenntag-Konzern¹**

	2021	Basisjahr: 2020 ²
Strom (in MWh)	142.272	139.928
davon aus erneuerbaren Quellen über Direktlieferverträge und Kauf von Herkunftsnachweisen	39.328	21.216
davon aus erneuerbaren Quellen aus Eigenerzeugung	337	285
Fernwärme (in MWh)	5.295	4.317
Erdgas (in MWh)	272.076	282.180
Diesel (in 1.000 Liter)	46.777	48.638
Benzin (in 1.000 Liter)	4.518	4.686
Sonstiges ³ (in 1.000 Liter)	3.785	3.850

Hinweis zur Ermittlung der CO₂e-Emissionen:

Die Berechnung der CO₂e-Emissionen für Strom erfolgte sowohl bei der *location-based* als auch bei der *market-based*-Methode mit den jeweils länderspezifischen Faktoren gemäß IEA (2020) für das Basisjahr 2020 bzw. gemäß IEA (2021) für das Berichtsjahr 2021. Wenn der spezifische Emissionsfaktor des gekauften Stroms (z. B. des Energieerzeugers) vorlag, wurde bei der market-based-Methode dieser anstelle des länderspezifischen Faktors verwendet. Für Fernwärme erfolgte die Berechnung in beiden Jahren mit dem Faktor gem. UBA (2018) und für alle anderen Energiearten mit den jeweils energiespezifischen Faktoren gemäß UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2020) für das Basisjahr 2020 bzw. gemäß UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021) für das Berichtsjahr 2021. Seit 2021 berechnen wir nicht mehr nur die durch den Energieverbrauch entstandenen CO₂-Emissionen, sondern alle damit verbundenen Treibhausgasemissionen in CO₂e. Um Vergleichbarkeit herzustellen, haben wir die Berechnung für 2020 in dieser Hinsicht ebenfalls angepasst.

NFB **CO₂e-Emissionen Brenntag-Konzern¹**

	2021	Basisjahr: 2020 ²
Scope 1		
Erdgas (in Tonnen)	49.833	51.884
Diesel (in Tonnen)	125.924	130.016
Benzin (in Tonnen)	10.571	10.847
Sonstiges ³ (in Tonnen)	7.661	7.780
Scope 2		
Strom (in Tonnen)		
Location-based	47.122	49.655
Market-based	32.247	40.795
Fernwärme (in Tonnen)	1.144	933
Scope 1+2 (in Tonnen)		
Location-based	242.255	251.116
Market-based	227.380	242.255
Location-based	-3,5 %	-
Market-based	-6,1 %	-

¹ In den Daten des Berichtsjahres sind folgende Geschäftseinheiten nicht enthalten: Brenntag Finished Lubricants (Thailand) Ltd. (enthalten ab Q4 2021), Neuto Chemical Corp., das übernommene Geschäft mit Natronlauge der Suffolk Solutions BGM / MS, Brenntag Sourcing Uruguay S.A., Comelt S.p.a, Aquadepur S.r.l., Storm Chaser Intermediate Holding II Corporation, Lentz Milling Company LLC, JM Swank LL, Zhongbai Xingye Food Technology (Beijing) Co. Ltd (enthalten ab Q4 2021), Zhongbai Food Technology (Shanghai) Co. Ltd (enthalten ab Q4 2021).

² Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wurden die für 2020 berichteten Energieverbräuche noch einmal überprüft und angepasst.

³ Gasöl, Heizöl, LPG, CNG



NFB Neben der Umstellung auf Grünstrom haben wir zahlreiche weitere Maßnahmen ergriffen. So haben wir z. B. an unseren Brenntag-Standorten in Veile, Kalundborg (beide Dänemark) und Kalmar (Schweden) die Ölbeheizung von Lagertanks durch elektrische Wärmetauscher ersetzt. Dadurch werden die CO₂e-Emissionen aus der Beheizung der Tanks um 266 Tonnen pro Jahr reduziert, während der Strom ebenfalls aus erneuerbaren Quellen stammt. Im Berichtsjahr haben weitere Standorte ihre herkömmliche Beleuchtung vollständig durch energiesparende LED-Leuchtmittel ersetzt. In Kalifornien (USA) konnte damit an zwei Standorten der Gesamtstromverbrauch um 137.778 kWh gesenkt und so konnten schätzungsweise 53 Tonnen CO₂e pro Jahr vermieden werden. Darüber hinaus wurden bestehende technische Lösungen durch emissionsärmere Alternativen ausgetauscht. Daher haben wir im Berichtsjahr weitere unter anderem mit Diesel oder Benzin betriebene Gabelstapler und Dienstwagen durch elektrobetriebene Fahrzeuge ersetzt.

NFB Unser Ziel ist es, unseren Strombedarf so weit wie möglich selbst durch Solaranlagen zu decken. Mit unserem globalen Projekt zur Förderung der konzerneigenen Stromproduktion haben wir auch 2021 Fortschritte erzielt. Drei Anlagen haben wir 2021 in Betrieb genommen, nämlich in Padua (Italien), Singapur und Gurgaon (Indien). An drei Standorten haben wir mit der Umsetzung begonnen, weitere Anlagen sind in Planung.

Vor Inbetriebnahme müssen wir am jeweiligen Standort eine vollständige Machbarkeitsstudie für Solarmodule durchführen. Nach den ersten drei Machbarkeitsstudien im Jahr 2020 hatten wir uns für das Jahr 2021 neun weitere vorgenommen. Das ist uns gelungen. Es gilt, die Beschaffenheit und Statik der zur Verfügung stehenden Dächer unter verschiedenen Sicherheitsaspekten zu prüfen, z. B. hinsichtlich der gelagerten Chemikalien und des Risikos ihrer Entflammbarkeit. Nach der Erstellung eines umfangreichen Sicherheitskonzepts kann mit der Installation und Produktion begonnen werden.



Die Solaranlagen in Padua sind 2021 in Betrieb gegangen.

CARBON MANAGEMENT PROGRAMM

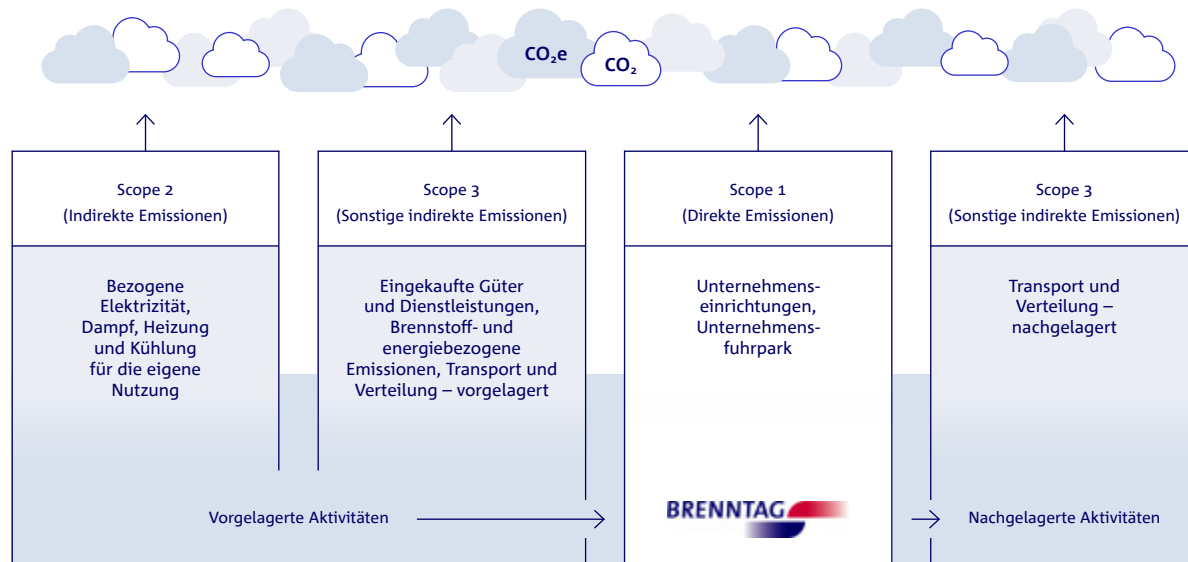
Um unser Ziel „Netto-Null“ möglichst kosteneffizient zu erreichen, führen wir 2022 ein innovatives System mit einem internen CO₂e-Preis ein: Jede Brenntag-Gesellschaft zahlt einen festgelegten Preis für die Emissionen, für die sie verantwortlich ist. Dieses Geld wird in einen internen Klimaschutzfond eingezahlt, für das sich dann wiederum jede Gesellschaft mit Treibhausgas einsparenden Projekten bewerben kann. Damit fließt das Geld wieder zurück zu denjenigen, die die besten Einsparprojekte verwirklichen. Wir setzen hier auf den Ideenreichtum unserer Brenntag-Kolleginnen und -Kollegen, innovative Projekte vorzuschlagen, die den lokalen Bedingungen jeweils am besten gerecht werden. Am Ende des Jahres werden die Emissionen mit dem Zielwert der Brenntag-Gruppe verglichen. Wurde der Zielwert nicht erreicht, wird im nächsten Jahr der CO₂e-Preis erhöht. Dadurch entsteht zum einen ein stärkerer Anreiz, die Emissionen zu reduzieren, zum anderen steigt das Budget, um Projekte zu fördern.

NFB Auch im zweiten Jahr der COVID-19-Pandemie haben wir keine signifikante Auswirkung der Pandemie auf den globalen Energieverbrauch festgestellt, die operativen Betriebsabläufe an den Standorten wurden nahezu uneingeschränkt aufrechterhalten. Termine wurden weiterhin hauptsächlich virtuell abgehalten, während gleichzeitig die Dienstreisen bei Brenntag weltweit erheblich eingeschränkt wurden. Die damit einhergehenden positiven Auswirkungen in ökologischer Hinsicht möchte Brenntag nach Möglichkeit auch in Zukunft beibehalten. Im Konzern wurden dazu im Jahr 2020 zum Zweck der Einschränkung von Dienstreisen vom Gesamtvorstand Empfehlungen für die Wahrnehmung interner und externer Termine formuliert, die weiterhin Gültigkeit haben.



SCOPE-3-EMISSIONEN

Um einen Beitrag zu mehr Transparenz hinsichtlich der Klimaauswirkungen innerhalb unserer Wertschöpfungskette zu schaffen, beziehen wir seit 2020 die Scope-3-Emissionen in unsere Berichterstattung ein. Scope-3-Emissionen sind die Treibhausgas-Emissionen, die vor oder nach unserer unternehmerischen Geschäftstätigkeit entstehen und umfassen z. B. den Treibhausgas-Ausstoß, der in der Lieferkette entsteht. Unsere Berechnungen dazu basieren auf einer im Jahr 2020 durch das internationale Nachhaltigkeitsteam von Brenntag durchgeführten Analyse für Scope-3-Emissionen. Bewertet wurden die geschätzte Emissionshöhe und die Beeinflussbarkeit der Scope-3-Kategorien durch Brenntag. Scope 3.1, d. h. die Emissionen unserer eingekauften Chemikalien, wurde als Haupt-Scope-3-Emissionsquelle identifiziert. Sie sind circa 104-mal so hoch wie unsere gesamten Scope-1- und -2-CO₂-Emissionen („market-based“). Der Anstieg gegenüber dem Vorjahr ist vor allem bedingt durch ein erhöhtes Einkaufsvolumen. Der Berechnung liegt zwar ein begrenzter Datensatz zugrunde, dennoch schaffen wir damit eine weitere Grundlage für mehr Transparenz. 2021 haben wir weiter daran gearbeitet, wie wir die Datenqualität verbessern können. Insbesondere sind wir bei den Produkten auf die Berechnung des CO₂e-Fußabdrucks (Product Carbon Footprint, PCF) auf der Basis von Primärdaten angewiesen. Hierzu haben wir bisher zu wenig Rückmeldung von unseren Lieferanten bekommen, so dass die Erkenntnisse auf diesem Gebiet noch eingeschränkt sind. Allerdings sind wir optimistisch, dass sich dies bald ändern könnte, weil wir an einem Programm arbeiten, das uns in Zukunft bei der Verfügbarkeit dieser Daten helfen kann. Hier dürfte auch die Zusammenarbeit mit *Tfs* förderlich sein.



Scope-3-Kategorie nach Greenhouse Gas Protocol ³	2021 (tCO ₂ e)	2020 (tCO ₂ e) ¹
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	23.573.360	22.021.336
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen ⁴	55.015	49.750
3.4 Transport und Verteilung (vorgelagert)	140.146 (ausgehender Transport) 202.821 (eingehender Transport sowie Direktgeschäft) ²	140.359 (ausgehender Transport) 162.579 (eingehender Transport sowie Direktgeschäft) ²
3.9 Transport und Verteilung (nachgelagert)	13.981 (ausgehender Transport) 167.742 (eingehender Transport sowie Direktgeschäft) ²	14.364 (ausgehender Transport) 115.502 (eingehender Transport sowie Direktgeschäft) ²

¹ Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wurden die für 2020 berichteten Emissionen in der Kategorie 3.1 und 3.3 noch einmal überprüft und angepasst.
² Die genannten Kennzahlen für den eingehenden Transport sowie das Direktgeschäft wurden nicht von PwC geprüft.
³ Die Erläuterungen zu den Berechnungen der Scope-3-Emissionen wurden durch PwC geprüft und sind im Berichtsprofil (Seite 65 und 66) zu finden.
⁴ Nicht in Scope 1 oder 2 enthalten.

Siehe auch das Kapitel Lieferkette, Seite 57.



PRAXIS-BEISPIEL

Brenntag in Polen hat einen langjährigen Vertrag mit einem Kunden zur Lieferung einer 25 %-igen Natriumhydroxidlösung. Da beim Lösen von festem Natriumhydroxid bzw. dem Verdünnen der 50 %-igen Lösung in unserem polnischen Logistikzentrum in Kędzierzyn-Koźle Wärme entsteht, nutzen wir diese zum Beheizen der dortigen Lagerhalle und sparen dadurch Energie.

CDP-KLIMA-RATING

Für 2021 hatten wir uns vorgenommen, unser C-Level (Awareness) im CDP-Klima-Rating zu halten. Tatsächlich ist es uns gelungen, das Rating-Ergebnis auf B-Level (Management) anzuheben. Zu dieser Verbesserung trugen zum einen die Optimierung der Datenqualität und eine erhöhte Transparenz bei, z. B. durch die Erhebung von Scope-3-Emissionen und die Anwendung der market-based-Methode, zum anderen unser ambitionierter Klimaschutz mit der Berücksichtigung von Szenarioanalysen mit Blick auf das globale Ziel, die Erderwärmung bei 1,5 Grad Celsius zu halten. CDP vergleicht jedes Jahr Tausende von Unternehmen weltweit (aktuell mehr als 10.000) bezüglich ihres strategischen Umgangs mit den Herausforderungen des Klimawandels und bewertet deren Klimamanagement anhand eines umfangreichen Kriterienkatalogs.

WEITERE EMISSIONEN

Weitere Emissionen wie NO_x oder SO_x sind für uns als Chemiedistributeur nicht relevant. Einzig bei den VOCs könnten wir Emissionen haben. Bisher erfassen wir diese allerdings noch nicht. Um sie möglichst gar nicht entstehen zu lassen, haben wir verschiedene Sicherheitsmaßnahmen getroffen. Dazu gehören das Herausfiltern von VOCs aus der Abluft über Aktivkohlefilter, Verbrennungsanlagen oder die Gaspendingelung beim Befüllen von Behältern, bei der die verdrängten Gase mit einer separaten Leitung zurückgeführt werden.



PRAXIS-BEISPIEL

Premiere: Erster E-Transporter in der Flotte Rund 86 Transporter gibt es am Standort in Quimilog in Brasilien. Das Team vor Ort freute sich 2021 gleich über zwei besondere Neuzugänge: In Zukunft kommt der erste E-Transporter in der Fahrzeugflotte zum Einsatz. Er glänzt durch weniger Treibhausgas-Emissionen, eine höhere Energieeffizienz und ein leiseres Fahrverhalten. In den Genuss seines erhöhten Fahrkomforts kommt Andrea Souza. Sie ist die erste Lkw-Fahrerin am Standort und verstärkt das Quimilog-Team seit 2022.

www.cdp.net



PRAXIS-BEISPIEL

Im polnischen Logistikzentrum in Kędzierzyn-Koźle hat Brenntag eine neue Abfüllanlage für pharmazeutisches Isopropanol errichtet. Die Abfüllung findet in einem separaten, geschlossenen Prozess unter Niederdruck-Stickstoffatmosphäre statt. Die entstehenden Dämpfe werden abgesaugt, so dass die Umweltbelastung auf ein Minimum reduziert wird.

TRANSPORT/FLOTTENMANAGEMENT

Brenntag unterhält als Distributeur eine unternehmenseigene Fahrzeugflotte. Um den Kraftstoffverbrauch und die Schadstoffemissionen so gering wie möglich zu halten, werden an unseren Standorten durch eine strukturierte Transportlogistik unnötige Fahrten vermieden und die Touren für die Fahrzeuge so effizient wie möglich geplant. In regelmäßig stattfindenden Schulungen werden die Brenntag-Fahrer u. a. im kraftstoffsparenden Fahren unterwiesen.

Um den Einsatz der Fahrzeugflotte zu optimieren, arbeiten immer mehr Brenntag-Gesellschaften mit Telematik-Systemen. Sie erfassen fahrzeug- und fahrtenbezogene Daten wie z. B. Kraftstoffverbrauch, Geschwindigkeit und Fahrdauer. Diese On-Board-Einheiten unterstützen das sichere und ökoeffiziente Fahren etwa durch optische und akustische Warnsignale für den Fahrer oder durch die Visualisierung von Geschwindigkeit, Bremsverhalten und Motorleerlauf.

WASSER

Wasser wird bei Brenntag im operativen Geschäft eingesetzt, etwa zur Herstellung von Lösungen, zur Spülung von Leitungssystemen und zur Kühlung oder Erwärmung von Chemikalien und Tankanlagen. Die Wasserentnahme ist an den Brenntag-Standorten sehr unterschiedlich und unterliegt Schwankungen, da sie zu einem großen Teil abhängig ist von Art und Umfang der gehandelten Produkte und der erbrachten Dienstleistungen. Zudem wird Wasser



beim Betrieb der Gebäude und Anlagen entnommen, z. B. in den sanitären Einrichtungen oder bei der Reinigung von Flächen, Tankwagen und Gebinden. Bevor das genutzte Wasser ins System zurückgeführt werden kann, durchläuft es Abwasserbehandlungsanlagen, die das Wasser entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen reinigen.

Zu rund 90% verwendet Brenntag Wasser aus dem öffentlichen Wasserversorgungsnetz. Derzeit wird die Wasserentnahme nicht konzernweit erfasst und konsolidiert.

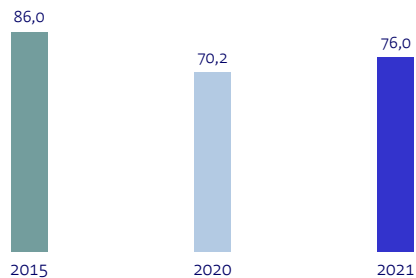
PRAXIS-BEISPIEL

In Lateinamerika misst Brenntag im Rahmen seines umfangreichen CASA-Programms an allen Standorten regelmäßig die Wasserentnahme. Für die Schwankungen der Entnahmen im Zeitverlauf gibt es mehrere Gründe: Unternehmensakquisitionen und Veränderungen der Anzahl der Mitarbeitenden erhöhen oder senken den Wasserbedarf. Daneben gibt es wasserintensive Prozesse wie hydrostatische Tests von neuen Tanks oder den Testbetrieb

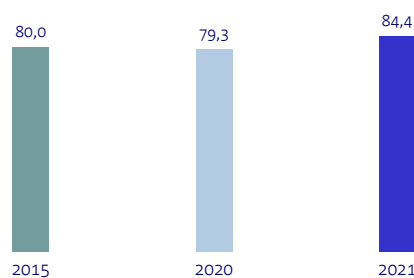
von Brandschutzanlagen, die in unregelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist 2021 die absolute Wasserentnahme in der Region Lateinamerika noch einmal um 8% gestiegen, die relative Entnahme um 6%. Dies ist auf die Berücksichtigung der 2020 neu hinzugekommenen Standorte Quimisa und Quimilog in Brasilien zurückzuführen, an denen teilweise eigene Reinigungsanlagen für Fässer, IBCs (Intermediate Bulk Container) u. Ä. betrieben werden. Dadurch wird dort viel Wasser benötigt. Weltweit verfügen mehrere Standorte über ein System zum Auffangen des Regenwassers, das sie unter anderem für die Gartenarbeit und die Reinigung verwenden. Wir arbeiten daran, ein solches System auch bei Quimisa und bei Quimilog einzuführen. Darüber hinaus setzen wir – wie auch an den anderen Standorten in Lateinamerika – verschiedene Maßnahmen ein, um den Wasserverbrauch zu kontrollieren, z. B. die Vermeidung von Leckagen, den Austausch von Rohrleitungen, die Durchführung von Schulungen sowie Umwelt- und Sicherheitsbegehungen.

BRENNTAG LATEINAMERIKA: WASSERENTNAHME

Total (in Mio. Liter)



Pro verkaufte Tonne Lagerware (in Liter)



SCHUTZ VON BODEN, WASSER UND LUFT

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Beeinträchtigungen von Boden, Wasser und Luft durch unsere Geschäftstätigkeit so gering wie möglich zu halten. Unsere QSHE-Strategie und vielfältige Maßnahmen, etwa Investitionen in die Infrastruktur, optimierte Arbeitsabläufe und die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden, zielen darauf ab, Umweltrisiken frühzeitig zu erkennen und umweltrelevante Zwischenfälle zu vermeiden. Die Brenntag-Standorte richten sich in allen Regionen nach den dort geltenden Auflagen und Bestimmungen des Umweltschutzes sowie unseren hohen konzerninternen Umwelt- und Sicherheitsansprüchen.

In unserer neuen ESG-Strategie haben wir ein konkretes Ziel bis 2025 formuliert:

- ▮ Gesamte Freisetzungen <0,7 Ereignisse/MMH (Millionen-Mann-Stunden)

Aufgrund der oft jahrzehntelangen industriellen Nutzung zahlreicher, auch durch Akquisitionen erworbener Brenntag-Standorte liegen historisch bedingte Boden- und Grundwasserverunreinigungen vor, denen wir mit geeigneten Sanierungsmaßnahmen begegnen. Jährlich werden alle Standorte in Zusammenarbeit mit externen Partnern hinsichtlich der Boden- und Grundwassersituation überprüft und beschrieben sowie erforderliche Sanierungsmaßnahmen abgeleitet und durchgeführt. Beim Bau neuer Gebäude und Anlagen sowie bei notwendigen Modernisierungs- und Renovierungsarbeiten werden Umweltschutzaspekte berücksichtigt und bau- sowie anlagentechnisch umgesetzt.



NFB An allen Brenntag-Standorten werden geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen. Zu den grundlegenden Maßnahmen gehören beispielsweise die mehrschichtige Bodensicherung im Lagerbereich, doppelwandige Tanks und Auffangwannen, geschlossene Wasserkreisläufe, mehrstufige Wasserreinigungs- und Aufbereitungsprozesse sowie moderne Anlagen zur Luftreinhaltung und Abluftreinigung.

Sollte es in Einzelfällen doch dazu kommen, dass Chemikalien während des Verarbeitungsprozesses, beim Um- und Abfüllen oder während des Transports freigesetzt werden, sind bei Brenntag strikte und wirkungsvolle Maßnahmen zur schnellen und sachgerechten Behebung, Reinigung und Entsorgung vorgesehen. Bei Brenntag werden alle Freisetzungen aus Tanks, Leitungen, Gebinden, Fahrzeugen usw. über 200 Liter von Produkten, die als Gefahrstoff eingestuft sind, zentral an Global QSHE gemeldet. Das gilt unabhängig davon, ob diese Freisetzungen (sogenannte „Loss of primary containment“) anschließend in den lokalen Rückhaltesystemen aufgefangen werden oder aber auch in die Umwelt gelangen. Die Freisetzungen werden dann nach einem standardisierten System erfasst, kategorisiert und ausgewertet.

Für 2021 hatten wir uns das Ziel gesetzt, die Zahl dieser Freisetzungen um 15% zu reduzieren. Dieses Ziel haben wir übertroffen, indem wir eine Reduktion von 43% erreicht haben.

Dennoch haben sich im Berichtsjahr auch drei Vorfälle mit Freisetzungen in die Umwelt ereignet. In Frankreich sind bei der Beschädigung eines Tanklastzuges ca. 300 Liter

Diesel ausgelaufen. Bei einem Unfall in Brasilien wurde ein Großteil der Ladung (ca. 15 t feste und flüssige Produkte) freigesetzt. Die freigesetzten Produkte und kontaminierter Boden wurden entfernt und entsorgt. In den USA sind durch eine Leckage an einer Dichtung ca. 23.000 Liter Salzsäure ausgelaufen, wovon etwa die Hälfte zurückgewonnen wurde und die andere Hälfte im Erdreich versickerte, was eine Bodensanierung nach sich zog.

ABFALL/RECYCLING

Die Brenntag-Standorte haben je nach Art und Umfang ihres Geschäfts geeignete Prozesse zum Umgang mit Abfällen sowie Rücknahme- und Recyclingsysteme für die verschiedenen Verpackungen und Behälter installiert. Wir stehen dazu im engen Austausch mit den Herstellern und den nationalen Dachverbänden der Chemiehändler. Gemeinsames Ziel ist es, Abfälle in der Branche zu reduzieren und die Recyclingquote zu erhöhen.

Unserem Denken in Kreisläufen entspricht das Prinzip „reduce, reuse, recycle, rethink“ – kurz 4R-Prinzip. Es steht für unser Ziel, Verpackungsmaterial durch seinen mehrfachen Einsatz und durch die Nutzung verbesserter Recyclingmethoden zu verringern. Wir haben unsere Verpackungskreisläufe optimiert: Bei Brenntag in EMEA zirkulieren jährlich mehrere 100.000 IBCs (Intermediate Bulk Container), die durchschnittlich zwei Jahre im Einsatz sind und dreimal pro Jahr umgeschlagen werden.

Gleichzeitig stellen wir durch die intensive und regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden zu Umgang, Lagerung und Transport der chemischen Produkte sicher, dass unnötiger Abfall von Anfang an vermieden und die Abfallmenge reduziert wird.

PRAXIS-BEISPIEL

Die Produktion von Industrieverpackungen setzt große Mengen CO₂ frei. Durch den Einsatz von gereinigten und wiederaufbereiteten IBCs, Stahlfässern, Stahldeckelfässern und Polyethylen-Fässern wird der Ausstoß minimiert. So konnte beispielsweise die Brenntag Holding GmbH im Jahr 2021 durch den Bezug von rekonditionierten¹ Industrieverpackungen 2.761 Tonnen CO₂ einsparen. Brenntag Nederland B.V. reduzierte 2021 seine CO₂-Emissionen dadurch um 685 Tonnen.

Am Standort Scunthorpe in Großbritannien hat die Investition in eine eigene Waschanlage für IBCs direkt am Standort zwischenzeitlich zu einer erfreulichen Effizienzsteigerung geführt. In Scunthorpe werden Lösungsmittel gelagert, be- und entladen und für den Weitertransport vorbereitet. Mit den IBCs als der maßgeblichen „Plastikhülle“ für den Transport oder die Lagerung wurde die Reinigung der wiederverwendbaren Container in den letzten Jahren zu einem essenziell wichtigen Vorgang. Ein Container hat eine Lebensdauer von bis zu zweieinhalb Jahren. In der Vergangenheit ließ man die Reinigung extern durchführen. Hohe Kosten für den Transport hin und zurück sowie ein erhöhter Zeit- und Ressourcenaufwand waren die Folge. Seit der Installation der standorteigenen Waschanlage im Jahr 2016 werden Waschvorgänge unermüdlich optimiert: Waschgänge werden verkürzt oder Kaltwaschen statt Heißwaschen im Programm eingebaut; beim Waschmittel zählt Umweltverträglichkeit und gespart wird durch den Gebrauch einer verdünnten Variante. Das Resümee nach sechs Jahren: Eine jährliche Einsparung von über 250.000 Pfund, ein verminderter CO₂-Ausstoß durch den Wegfall des Transports und mehr Flexibilität im Management von verunreinigten Behältern.

¹ durch ein spezielles Verfahren zur Wiederverwendung aufbereitet



NFB **EU-TAXONOMIE**

ART. 8 EU-TAXONOMIE-VERORDNUNG

Die EU-Taxonomie-Verordnung (EU-Taxonomie) ist ein Bestandteil des im März 2018 vorgestellten „Aktionsplans zur Finanzierung von nachhaltigem Wachstum“, einem zentralen Element des EU-Green-Deals. Sie ist ein einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem, das das Ziel hat, Finanzströme in Richtung grüner Investments zu lenken, indem sie Wirtschaftsaktivitäten als ökologisch nachhaltig festlegt. So sollen Investoren entscheiden können, ob sie mit ihren Investments auf die Ziele der EU einzahlen. Alle Unternehmen, die unter die Berichtspflicht nach CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) fallen, sind seit dem Geschäftsjahr 2021 verpflichtet, Angaben zur Umsetzung der EU-Taxonomie zu machen. Daher stellen wir im folgenden Abschnitt als nichtfinanzielles Mutterunternehmen den Anteil unseres Konzernumsatzes, der Investitions- (Capex) und der Betriebsausgaben (Opex) für den Berichtszeitraum 2021 für den Brenntag-Konzern dar, der mit taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten in Bezug auf die ersten zwei Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) gem. Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung und Art. 10 (2) des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 verbunden ist.

UNSERE AKTIVITÄTEN

Die Abteilung Sustainability Brenntag Group hat bei Brenntag die Verantwortung für die Umsetzung der Taxonomie-Anforderungen übernommen und wurde dabei von Corporate Accounting unterstützt. Das Projektteam hat alle taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten analysiert, die im delegierten Klima-Rechtsakt aufgeführt sind. Dieser konzentriert sich auf diejenigen Aktivitäten, die potenziell den größten Beitrag zum Klima-

NFB schutz leisten können. Brenntag erzielt als Distributeur externe Umsätze nur im Rahmen einer Aktivität: dem Verkauf von Chemikalien und Inhaltsstoffen. Die Überprüfung ergab, dass diese Aktivität nicht vom delegierten Klima-Rechtsakt erfasst wird und daher nicht taxonomiefähig ist, da handelswirtschaftliche Aktivitäten seitens der EU nicht als Hauptquelle von Treibhausgasemissionen identifiziert wurden. Darüber hinaus wird der Transport unserer Chemikalien und Inhaltsstoffe zu unseren Kunden nicht als taxonomiefähige Aktivität berichtet und ist nicht in unserem Key-Performance-Indikator (KPI) Umsatz enthalten, da wir mit dieser Aktivität keinen externen Umsatz auf eigenständiger Basis generieren.

Brenntag legt jedoch Capex und Opex im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz, die im delegierten Klima-Rechtsakt aufgeführt sind, offen (vgl. Tabelle 2). Dazu gehören vor allem investitionsorientierte Tätigkeiten wie z. B. Ausgaben für unseren Fuhrpark sowie für die Modernisierung unserer Gebäude.

NFB **UNSERE KPIS**

Die berichtspflichtigen Leistungsindikatoren (KPIs) gemäß der EU-Taxonomie umfassen den Umsatz-KPI, den Capex-KPI und den Opex-KPI. Für den Berichtszeitraum 2021 müssen die KPIs in Bezug auf die taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten und die nicht taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten offengelegt werden (Art. 10 (2) des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8). Unsere wirtschaftlichen Tätigkeiten als Distributeur fallen nicht unter den Klima-Rechtsakt. Daher können wir in Bezug auf den Umsatz auch keine taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten ausweisen. Das gleiche gilt für die damit verbundenen Investitions- und Betriebsausgaben (siehe Tabelle 1 für unsere gesamten KPIs).

Die Investitions- und Betriebsausgaben, die mit dem Erwerb der Produktion von taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und bestimmten Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz, die im delegierten Klima-Rechtsakt aufgeführt sind, verbunden sind, sind dahingegen als taxonomiefähig zu berichten. Daher lauten unsere Gesamt-KPIs wie folgt:

NFB **Tabelle 1 – Anteil der taxonomiefähigen und der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten am Gesamtvolumen**

	Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	Anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten
Umsatz	0,00 %	100,00 %
Investitionen (Capex)	1,46 %	98,54 %
Operative Aufwendungen (Opex)	0,16 %	99,83 %

**NFB RECHNUNGSLEGUNGSGRUNDSÄTZE**

Wir bestimmen die taxonomiefähigen KPIs in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen inklusive des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8 und beschreiben unsere diesbezügliche Rechnungslegungsgrundsätze wie folgt:

Umsatz-KPI

Der Anteil der taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten an unserem Gesamtumsatz wurde berechnet als der Teil des Nettoumsatzes, der aus Produkten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten stammt (Zähler), geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner). Der Nenner des Umsatz-KPI basiert auf unserem konsolidierten Nettoumsatz in Übereinstimmung mit IAS¹ 1.82(a). Dieser kann auf unseren Konzernabschluss übergeleitet werden, vgl. Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung auf Seite 144 unseres Geschäftsberichts 2021 (Umsatzerlöse). Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen für unseren konsolidierten Nettoumsatz finden Sie auf Seite 164 unseres Geschäftsberichts 2021.

In Bezug auf den Zähler haben wir, wie oben erläutert, keine für die EU-Taxonomie in Frage kommenden Tätigkeiten identifiziert.

Capex-KPI

Der Capex-KPI ist definiert als taxonomiefähiger Capex (Zähler) geteilt durch unseren gesamten Capex (Nenner), wie in der EU-Taxonomie definiert.

Demnach umfassen die Gesamtinvestitionen die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich derjenigen, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen ergeben,

¹International Accounting Standards

NFB sowie ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts. Die Investitionen umfassen die Zugänge zu den Sachanlagen (IAS 16), zu den immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und zu den Nutzungsrechten an Vermögenswerten (IFRS² 16). Zugänge, die sich aus Unternehmenszusammenschlüssen ergeben, sind ebenfalls enthalten. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht in den Investitionen enthalten, da er gemäß IAS 38 nicht als immaterieller Vermögenswert definiert ist. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf unsere Investitionen finden Sie auf den Seiten 165 bis 166 unseres Geschäftsberichts 2021.

Unsere Gesamtinvestitionen können aus unserem Konzernabschluss aus der Darstellung der Entwicklung der Sachanlagen, der immateriellen Vermögenswerte (exklusive Geschäfts- und Firmenwert) und der Nutzungsrechte abgeleitet werden (vgl. Tabelle D.47 „Sachanlagen“ auf Seite 180, Tabelle D.48 „Immaterielle Vermögenswerte“ auf Seite 181 und Tabelle D.53 „Nutzungsrechte“ auf Seite 184 unseres Geschäftsberichts 2021). Sie sind die Summe der folgenden Bewegungsarten:

- / Unternehmenszusammenschlüsse
- / Sonstige Zugänge

für Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte (exklusive Geschäfts- und Firmenwert) und Nutzungsrechte.

Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen.

Opex-KPI

Der Opex-KPI ist definiert als taxonomiefähige Opex (Zähler) geteilt durch unsere gesamten Opex (Nenner).

²International Financial Reporting Standards

NFB Der Gesamt-Opex besteht aus direkten, nicht aktivierten Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäuderenovierungsmaßnahmen, kurzfristige Mietverträge, Wartung und Instandhaltung, Sanierung sowie alle anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der laufenden Instandhaltung von Sachanlagen beziehen. Für den Brenntag-Konzern sind diesbezüglich folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- / Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen fallen im Brenntag-Konzern nicht an.
- / Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverhältnisse wurde gemäß IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Leasingaufwendungen aus kurzfristigen Leasingverhältnissen, Leasingaufwendungen aus variablen Leasingzahlungen und Leasingaufwendungen aus Leasingverhältnissen über Vermögenswerte mit geringem Wert (vgl. Tabelle D.54 „Leasingaufwendungen“ auf Seite 185 unseres Geschäftsberichts 2021). Auch wenn Leasingaufwendungen aus variablen Leasingzahlungen und Leasingaufwendungen aus Leasingverhältnissen über Vermögenswerte mit geringem Wert nicht explizit im Delegierten Rechtsakt zu Art. 8 erwähnt werden, haben wir die Gesetzgebung so interpretiert, dass sie diese Leasingverhältnisse einschließen.
- / Instandhaltungs- und Reparaturkosten sowie andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der Wartung von Sachanlagen wurden auf eigenen Konten erfasst. Die entsprechenden Kostenpositionen finden sich in dem Posten sonstige betriebliche Aufwendungen unserer Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung und sind Teil der Instandhaltungs- und Energiekosten (vgl. Tabelle D.27 „Sonstige betriebliche Aufwendungen“ auf Seite 172 unseres Geschäftsberichts 2021). Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen. In der Regel handelt es sich dabei um Kosten für Dienstleistungen und Materialkosten.



NFB / Aufwendungen für die Beseitigung von Umweltschäden, die im Wesentlichen für die Sanierung von Boden und Grundwasser für jetzige und ehemalige, eigene oder geleaste Standorte anfallen. Die dazugehörigen Kosten sind in dem Posten sonstige betriebliche Aufwendungen unserer Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung enthalten und sind Teil der übrigen betrieblichen Aufwendungen (vgl. Tabelle D.27 „Sonstige betriebliche Aufwendungen“ auf Seite 172 unseres Geschäftsberichts 2021).

Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen.

ERLÄUTERUNGEN ZUM ZÄHLER DES CAPEX-KPI UND DES OPEX-KPI

Da der Brenntag-Konzern keine taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten identifiziert hat, erfassen wir im Zähler des Capex-KPI und des Opex-KPI keine Capex/Opex in Verbindung mit Vermögenswerten oder Prozessen, die mit taxonomiefähigen wirtschaftlichen Tätigkeiten verbunden sind („Kategorie a“ gemäß Abschnitt 1.1.2.2 des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8). Darüber hinaus gibt es keine Capex-Pläne zur Umstellung einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivität auf Taxonomie-Anpassung oder zur Erweiterung einer taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivität („Kategorie b“ gemäß Abschnitt 1.1.2.2 des Anhangs I des Delegierten Rechtsakts zu Art. 8).

Nur „Kategorie c“ Capex und Opex können daher als taxonomiefähig eingestuft werden, d. h. Capex/Opex im Zusammenhang mit dem Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz, die im delegierten Klima-Rechtsakt aufgeführt sind (Abschnitt 1.1.2.2. (c) von Anhang I des Delegierten Rechts-

NFB akts zu Art. 8). Dazu wurden jeweils die Investitions- und Betriebsausgaben für den oben genannten Output sowie die Einzelmaßnahmen abgefragt, die auch den Kriterien für einen wesentlichen Beitrag erfüllen. D. h. es wurden beispielsweise nur Fahrzeuge mit niedrigen CO₂-Emissionen berücksichtigt. Für die Zuordnung von Capex und Opex haben wir die relevanten Käufe und Maßnahmen identifiziert und anschließend die primäre damit verbundene wirtschaftliche Aktivität im Delegierten Klima-Rechtsakt identifiziert. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass kein Capex oder Opex mehr als einmal berücksichtigt wird. Die „draft comission notice“ der Europäischen Kommission vom 2. Februar 2022 konnte nicht mehr

NFB vollumfänglich berücksichtigt werden, da diese während des Erhebungsprozesses veröffentlicht wurde und der komplexe Prozess zur Ermittlung der notwendigen Angaben in Bezug auf die Investitions- und Betriebsausgaben aufgrund des knappen Zeitraumes nicht abgeschlossen werden konnte. So konnte nicht mehr sämtlicher Output aus taxonomiefähigen Tätigkeiten erfasst werden, was den Anteil taxonomiefähiger Capex und Opex erhöht hätte.

Im Ergebnis hat Brenntag die folgenden eingekauften Outputs und Einzelmaßnahmen identifiziert, die taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten entsprechen und somit taxonomiefähigen Capex/Opex ergeben:

NFB **Tabelle 2 – Einzelne taxonomiefähige Capex/Opex und die entsprechenden wirtschaftlichen Tätigkeiten**

Beschreibung der einzelnen taxonomiefähigen gekauften Leistung/Maßnahme	Korrespondierende Wirtschaftstätigkeit (Anhang I des delegierten Klima-Rechtsakts)
Kauf und Leasing von E-Fahrzeugen als Dienstwagen	3.3. Herstellung von CO ₂ -armen Verkehrstechnologien
Kauf und Leasing von mit Strom betriebenen Gabelstaplern	3.6. Herstellung anderer CO ₂ -armer Technologien
Kauf und Leasing von Solaranlagen an unseren Standorten	4.1. Stromerzeugung mittels Fotovoltaik-Technologie
Kauf und Leasing von Wärmepumpen an unseren Standorten	4.16. Installation und Betrieb elektrischer Wärmepumpen
Kauf und Leasing von Lkw (max. 3 Tonnen)	6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen
Renovierung bestehender Gebäude	7.2. Renovierung bestehender Gebäude
Wartung und Instandsetzung des Energieeffizienzequipments in unseren bestehenden Gebäuden	7.3. Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge	7.4. Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
Kauf neuer Gebäude	7.7. Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

Brenntag arbeitet kontinuierlich daran, den eigenen CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Insbesondere durch das Carbon-Management-Programm, das im Jahr 2022 implementiert wird, werden wir verstärkt taxonomiefähige Leistungen kaufen bzw. Maßnahmen umsetzen, so dass wir zukünftig höhere Werte ausweisen können.

NFB Darüber hinaus sollte der Einfluss, den Brenntag als Großhändler hat, nicht unterschätzt werden. Indem wir z. B. kohlenstoffarme Produkte empfehlen, können wir als Befähiger fungieren und den Wandel in der chemischen Industrie unterstützen.



SOZIALES

- 35 Mitarbeitende
- 47 Sicherheit
- 57 Lieferkette
- 61 Gesellschaft

MITARBEITENDE

Weltweit arbeiten über 17.200 Menschen bei Brenntag. Sie bilden mit ihren Kompetenzen und ihrem Engagement eine wesentliche Säule des Unternehmenserfolgs und unserer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit. Eingebettet in die Brenntag-Unternehmensstrategie und *-Vision* ist es das oberste Ziel unserer Personalstrategie, weltweit als bevorzugter Arbeitgeber in der Chemedistribution zu gelten – sowohl für derzeitige als auch für künftige Mitarbeitende. Wir sehen es als unsere Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen und ein attraktives, sicheres und inspirierendes Arbeitsumfeld zu bieten sowie die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden zielgerichtet zu fördern.

PERSONALSTRATEGIE UND MANAGEMENT

Basierend auf unserer Unternehmensstrategie und unseren Unternehmenswerten haben wir unsere weltweit einheitliche Personalstrategie weiterentwickelt und die Prioritäten für die nächsten Jahre festgelegt. Ein wesentlicher Aspekt unserer Personalstrategie ist es, die Personalbindung und die Personalentwicklung auf allen Ebenen zu fördern. Hierzu zählt die Verankerung weltweit einheitlicher Maßnahmen zu den Themen Gewinnung und Bindung von Talenten, Personalentwicklung und Talent Management sowie Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Flexible Arbeitsstrukturen und Digitalisierung sind nur einige der weiteren

Informationen zur Unternehmensvision im Brenntag-Geschäftsbericht 2021 auf Seite 97.



NFB Kernthemen, denen wir uns konsequent und künftig mit noch mehr Nachdruck stellen wollen. Dies können wir tun, indem wir als global harmonisiertes Team agieren und unsere Prozesse und Systeme entsprechend weiterentwickeln.

Der Bereich Global Human Resources von Brenntag unterliegt der Verantwortung der Chief Human Resources Officer. Die Chief Human Resources Officer berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und steht darüber hinaus in Vorstandssitzungen und Executive-Gremien wie z. B. dem Executive Staffing & Development Committee regelmäßig in Austausch und Abstimmung mit dem Gesamtvorstand der Brenntag SE.

Gemeinsam mit dem Global HR Leadership Team, zu dem die HR-Verantwortlichen für Global Development & Talent Management, Global Compensation & Benefits und für die Brenntag-Regionen zählen, trägt die Chief Human Resources Officer die Verantwortung dafür, dass unsere globale Personalstrategie umgesetzt und entsprechende Maßnahmen in den Regionen implementiert und global harmonisiert gesteuert werden. Im Rahmen unseres *Transformationsprogramms* „Project Brenntag“ haben wir im Berichtsjahr damit begonnen, unsere globale HR-Struktur noch wirksamer zu gestalten.

Die COVID-19-Pandemie hat die Arbeitswelt im Berichtsjahr weiterhin geprägt. Dabei erwies sich die bisherige Ausrichtung unserer Personalstrategie als besonders wirkungsvoll, so dass wir mit den implementierten Maßnahmen sehr gut für die weiteren Herausforderungen auch nach der Krise aufgestellt sind. Im Berichtsjahr legten wir neben der Weiterentwicklung unserer digitalen HR-Prozesse und Personalentwicklungsmaßnahmen

NFB einen besonderen Fokus auf flexible Arbeitsformen und auf Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Dafür haben wir entsprechende Initiativen gestartet, die wir nachfolgend bei den jeweiligen Themenschwerpunkten näher erläutern.

HR-PORTAL: Zur Durchführung und Steuerung unserer weltweit einheitlichen HR-Prozesse nutzen wir ein globales HR-Management-System. Nach der weltweiten Einführung des Learning-Management-Systems im Vorjahr waren weitere Schwerpunkte für neue Lerninhalte Sprachtrainings und Trainings für funktionale Sicherheit. Insgesamt stehen den Mitarbeitenden über 9.500 Lerninhalte zur freien Verfügung. Zusätzlich zu den regelmäßigen Themenstellungen nutzen wir unser HR-Portal für separate Kampagnen, wie z. B. im Berichtsjahr zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter für das Thema IT-Sicherheit.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr ein globales Analyseinstrument für die Bereiche Gewinnung und Bindung von Talenten sowie Personalentwicklung und Talent Management aufgebaut und implementiert. Zielgerichtete Key-Performance-Indikatoren werden mittels Dashboards visualisiert und reflektieren den Prozessverantwortlichen schnell und übersichtlich die Effizienz unterschiedlicher Prozesse sowie Steuerungs- und Handlungsbedarf. Des Weiteren bieten zahlreiche maßgeschneiderte Reports allen HR-Verantwortlichen detaillierte Analysemöglichkeiten, die sie gezielt und flexibel zur Steuerung und Optimierung ihres Aufgabenbereichs einsetzen können. Die Einbindung von Dashboards für die Themenbereiche Vielfalt und Inklusion sowie der Aufbau eines ganzheitlichen, gezielten People-Analytics-Systems finden sukzessive statt. Dies dient der

NFB Unterstützung des HR-Managements und der Führungskräfte in ihren Aufgaben sowie der fortwährenden Entwicklung unserer Personalarbeit.


JOB-ARCHITEKTUR: Unsere globale Job-Architektur ist ein Rahmenwerk, das alle Stellen bei Brenntag auf der ganzen Welt umfasst und organisiert. Sie bietet uns Transparenz, um z. B. Karrierechancen innerhalb einer Job-Familie und über mehrere Job-Familien hinweg zu erkennen sowie bedarfsgerechte Schulungsmaßnahmen und Entwicklungsschritte abzuleiten und entsprechend anzubieten. Gleichzeitig dient die globale Job-Architektur als Basis und unterstützt bei der Durchführung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zu den Themen Gewinnung und Bindung von Talenten sowie Personalentwicklung und Talent Management.

GEWINNUNG UND BINDUNG VON TALENTEN

Wir wollen ein Arbeitsumfeld bieten, in dem die besten Talente arbeiten möchten. Es sind die Menschen, die Brenntag, unsere marktführende Stellung, Sicherheitskultur und Vielfalt ausmachen. Auf diese Grundpfeiler stützt sich unsere Arbeitgebermarke „*Explore Variety*.“ Sie ist ein weiteres wichtiges Element in Richtung unseres Ziels, für gegenwärtige und künftige Mitarbeitende als global bevorzugter Arbeitgeber zu gelten.

ARBEITGEBERMARKE: Eine attraktive, moderne Arbeitgebermarke, die sich auf allen Arbeitsmärkten einheitlich präsentiert, hat nicht nur eine Außenwirkung, sondern stärkt auch die gemeinsame Identität der Menschen im Unternehmen. „*Explore Variety*“ ist ein Versprechen an künftige Mitarbeitende und auch an all jene, die bei Brenntag arbeiten und das Unternehmen gut kennen. Es werden die Menschen in den Mittelpunkt gestellt,

 [Mehr zu Explore Variety finden Sie hier.](#)

 [Informationen zum Transformationsprogramm im Brenntag-Geschäftsbericht 2021 auf Seite 98.](#)



NFB die mit ihrer Vielfalt, ihrem Wissen und ihrer Leidenschaft unsere Arbeitgebermarke mit Leben füllen und zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen. Teamgeist, eine familiäre Atmosphäre, eine gute Arbeitskultur und Karrierechancen sollen Brenntag heute und in Zukunft als Arbeitgeber ausmachen. Unsere Employer-Branding-Aktivitäten weiten wir kontinuierlich aus und „Explore Variety“ unterstützt uns dabei, proaktiv über verschiedene Kanäle wie soziale Medien, Hochschulen und Universitäten an Talente heranzutreten und sie frühzeitig an uns zu binden. Im Berichtsjahr haben wir unsere Website für Bewerbungen und die externe Kontaktaufnahme optimiert. Unsere Präsenz in den sozialen Medien haben wir zur direkten Ansprache von Talenten und bei der Vermarktung globaler Stellenanzeigen im Berichtsjahr verstärkt genutzt. Wir erreichten dadurch unsere Zielgruppen leichter, aber auch umgekehrt wurde die Kontaktaufnahme vereinfacht: Über Plattformen wie „Indeed“ können sich z. B. Lkw-Fahrerinnen und -Fahrer oder Lagerarbeitende in der Region Amerikas mit einer „One-Click-Bewerbung“ auf freie Stellen bewerben.

BEWERBUNGSPROZESS: Unsere globale Bewerbungsplattform sorgt für Transparenz über die Vielfalt der Kompetenzen, die bei Brenntag zum Einsatz kommen, und fördert individuelle Karrierechancen sowohl für interne als auch für externe Talente. Über unser digitales Job-Portal können Bewerberinnen und Bewerber nach allen freien Stellen weltweit bei Brenntag suchen und sich direkt online bewerben. Den Mitarbeitenden bei Brenntag, die eine neue Herausforderung suchen, stehen die weltweiten Stellenausschreibungen über unser Career Center im internen HR-Portal zur Verfügung. Für Brenntag stehen Sicherheit und Gesundheitsschutz an erster Stelle. Um während der COVID-19-Pandemie alle Beteiligten zu schützen, fand 2021 der

NFB Bewerbungsprozess bei Bedarf virtuell statt. Die Akzeptanz bei den Bewerberinnen und Bewerbern sowie den Führungskräften ist dadurch in kürzester Zeit stark gestiegen und der digitale Bewerbungsprozess wird dank der Vorteile geschätzt. Der Trend geht klar dahin, dass virtuelle Formate wie beispielsweise das erste Vorstellungsgespräch per Video ein fester Bestandteil des Gesamtprozesses werden.

ONBOARDING: Wir legen großen Wert darauf, neue Kolleginnen und Kollegen gut aufzunehmen und strukturiert in ihre neuen Aufgaben einzuarbeiten. Mit unserem Onboarding-Programm haben wir einen global einheitlichen Mindeststandard definiert, damit neu eingestellte Mitarbeitende und solche, die innerhalb von Brenntag den Arbeitsplatz wechseln, eine schnelle Orientierung in unserem Unternehmen erfahren und gut in ihr neues Umfeld integriert werden. Die hinterlegten Tools und Maßnahmen bieten den Brenntag-Gesellschaften die Möglichkeit, regionale und länderspezifische Besonderheiten und Gepflogenheiten im Prozess zu berücksichtigen, und werden von den Beteiligten sehr positiv angenommen. Wir bieten neuen Mitarbeitenden schon vor Beginn der Arbeitsaufnahme bei Brenntag die Möglichkeit, sich in unserem HR-Portal anzumelden, und begleiten sie aktiv während der ersten Monate. Der Onboarding-Prozess wird durch unser digitales Lernangebot unterstützt. Unser Onboarding Day, der neuen Kolleginnen und Kollegen Einblicke in unser Geschäft, die Anwendungslabore und Logistikzentren bietet, findet regelmäßig als physische Veranstaltung statt. Wegen der Pandemie haben wir ein Konzept erarbeitet, mit dem wir den Onboarding Day 2020 und 2021 virtuell anbieten konnten. Derzeit erarbeiten wir weitere digitale Angebote wie z. B. einen virtuellen Rundgang durch unsere Konzernzentrale, das „House of Elements“.

NFB PERSONALENTWICKLUNG UND TALENT MANAGEMENT

Unsere globale Personalentwicklungsstrategie umfasst Maßnahmen für alle Mitarbeitenden, um ihre bedarfsgerechte Qualifizierung sicherzustellen sowie die Besetzung erfolgskritischer Positionen bei Brenntag rechtzeitig und anforderungsgerecht zu gewährleisten. Dabei dient uns unter anderem die *Fluktuationsrate der Mitarbeitenden* auf Basis von freiwilligen Kündigungen als Indikator, um den spezifischen Handlungsbedarf abzuleiten. Die Kennzahl wird quartalsweise für jede Brenntag-Gesellschaft zentral erhoben und an das Personalmanagement berichtet. Aufgrund regionaler und länderspezifischer Unterschiede werden die Zahlen dezentral analysiert. Im Falle von untypischen Abweichungen werden die Ursachen ermittelt und bei Bedarf geeignete Maßnahmen abgewogen.

 Kennzahlen zur Fluktuation siehe Seite 46.

Die neue operative Ausrichtung von Brenntag seit Beginn des Jahres 2021 eröffnet auch im Personalbereich neue Möglichkeiten. Um diese Möglichkeiten ausschöpfen zu können, haben wir für die Brenntag-Belegschaft verschiedene neue Lernangebote geschaffen:

- ! Das Programm „Leaders – Leaping to new Heights“ wendet sich an unser Global-Leadership-Team und beschäftigt sich mit strategischen Themen. Das virtuelle Format ist in Zusammenarbeit mit der London Business School entstanden und dauert sechs Monate. 2021 fand es erstmals mit 90 Teilnehmenden statt.
- ! Das „New Leader Transition Program“ unterstützt angehende Führungskräfte darin, die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie für ihre neue Rolle benötigen. Das sechsmonatige Programm fand 2021 erstmalig global mit 50 Teilnehmenden statt.



NFB / Im Bereich Sales haben sich durch die Umstrukturierung im Konzern Rollen und Abläufe geändert. Hier setzt das Global Talent Management – Sales Training an. Die Lerninhalte wurden in enger Zusammenarbeit durch HR und dem Business definiert und werden für Sales und Account Manager in Form von Trainings angeboten. Das Training besteht aus Webinaren mit internen „Subject Matter Experts“ aus der jeweiligen Region sowie virtuellen Lerninhalten zum Selbststudium, die flexibel abrufbar sind.

/ Speziell für Frauen haben wir zwei neue Angebote aufgenommen, das „Inspire and Grow Mentoring Program“ und das „Women at Brenntag Program“. Mit dem ersten Programm wollen wir Frauen individuell begleiten und in ihrer beruflichen Entwicklung bei Brenntag fördern. Ausgewählte Mentorinnen und Mentoren aus allen Ländern mit unterschiedlicher Expertise und Qualifikation stehen dafür zur Verfügung. 2021 starteten 53 Mentoring-Paare mit dem Programm. Das zweite Angebot umfasst ein individuelles und virtuelles Coaching für insgesamt 100 Frauen aus allen Funktionen und Organisationsebenen.

FEEDBACK-GESPRÄCHE: Ein Instrument zur langfristigen Personalbindung sind die jährlichen Feedback-Gespräche, die für alle Mitarbeitenden stattfinden. Der Dialog zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten ist in allen Brenntag-Gesellschaften Ausdruck unserer Feedback-Kultur und fördert gleichzeitig eine Veränderungs- und Leistungskultur. In den Gesprächen werden die Leistungen der Mitarbeitenden reflektiert und Ziele und persönliche Erwartungen sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen. Durch die Einbindung

NFB unseres global einheitlichen „People Performance Management Dialogue“ in das HR-Portal haben wir die Möglichkeit, den Prozess effizient durchzuführen und nachzuverfolgen.

POTENZIALIDENTIFIZIERUNG UND -ENTWICKLUNG: Um interne Karrieren zu fördern und den Brenntag-Führungs- und Fachkräftenachwuchs sicherzustellen, nutzen wir ein globales Konzept zur Identifizierung von Potenzialträgerinnen und -trägern. Mit diesem Ansatz können wir Mitarbeitende, die unsere globalen Kriterien erfüllen und sich durch besondere Leistungen auszeichnen, frühzeitig identifizieren, ihre Kompetenzen weiterentwickeln und sie gezielt auf einen möglichen nächsten Karriereschritt vorbereiten.

Unser globales Entwicklungsprogramm „Connecting Potential“ für Nachwuchskräfte, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, findet jährlich mit über 50 Teilnehmenden in allen Regionen statt. An erfahrene Potenzialträgerinnen und -träger richtet sich das „New Leader Transition Program“ (siehe Seite 37) sowie unser globales Programm „Leading with Impact“. Das Programm bringt jährlich circa 24 Teilnehmende auf globaler Ebene zusammen und unterstützt sie dabei, ihre persönlichen Kompetenzen und Führungsqualitäten weiterzuentwickeln, um Innovationen und Veränderungen voranzutreiben und den weltweiten Erfolg von Brenntag zu sichern. Das Programm „Leaders – Leaping to new Heights“ richtet sich an unsere oberste Führungsebene (siehe Seite 37). Die im Jahr 2020 wegen der Pandemie erarbeiteten virtuellen Ansätze für unsere Programme haben wir 2021 erfolgreich in die Praxis umgesetzt. Insgesamt sind wir mit unserem Angebot virtueller Formate für weitere Zeiten, in denen keine Präsenzveranstaltungen möglich sind, gut aufgestellt.

NFB **NACHFOLGEPLANUNG:** Eng verbunden mit der Potenzialidentifizierung sind die Nachfolgeplanung und eine strukturierte Personalentwicklung. Beides steht auf der Prioritätenliste unserer Personalstrategie. Im Rahmen unseres globalen People-Review-Prozesses entwickeln Management und Personalverantwortliche proaktiv strategische Nachfolgeszenarien, identifizieren Mitarbeitende für vertikale und horizontale Karriereschritte und leiten entsprechende Entwicklungsoptionen ab. Aufgrund der großen Bedeutung wird die Nachfolgeplanung für das globale Executive Management von der Chief Human Resources Officer regelmäßig mit dem Vorstand besprochen. Der globale Standardprozess wird kontinuierlich ausgeweitet.

ENTWICKLUNGSMASSNAHMEN: Bei Brenntag wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die in unserem Unternehmen bestehenden Entwicklungsmöglichkeiten kennen und nutzen können. Dafür bieten wir sowohl zielgruppenspezifische als auch individuelle Maßnahmen und Schulungen auf globaler sowie regionaler und lokaler Ebene an.

Unsere globale Learning-Plattform bietet unseren Mitarbeitenden digital und flexibel die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten eigenständig und effizient weiterzuentwickeln. Durch ein umfangreiches Angebot fachlicher und überfachlicher Trainings mit Präsentationen, Videos und zusätzlichen Referenzmaterialien zum Selbststudium fördern wir eine eigenverantwortliche Lernkultur. Damit erreichen wir auch alle Mitarbeitenden mit Computerzugang für die Teilnahme an verpflichtenden globalen und regionalen **Compliance-Schulungen**. Dazu gehören z. B. die Schulungen zum Brenntag-Verhaltens- und -Ethikkodex, zu Anti-Korruption, Kartellrecht, Betrugsprävention oder zur Datenschutz-Grundverordnung der

Mehr zu den **Compliance-Schulungen** im Kapitel Governance, Seite 22.



NFB Europäischen Union. Mit dem Online-Lernangebot stehen unseren Mitarbeitenden über 9.500 Kurse in zahlreichen Sprachen zur Verfügung. Das globale Kursangebot aktualisieren wir regelmäßig. Eine bedeutende Ergänzung 2021 waren virtuelle Sprachtrainings in zehn Sprachen (Englisch, Deutsch, Spanisch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Niederländisch, Russisch, Chinesisch und Koreanisch). Vor allem die englischen Sprachtrainings sind für alle Mitarbeitenden in der internationalen Zusammenarbeit von großer praktischer Bedeutung und werden entsprechend gut angenommen. Darüber hinaus stellten wir auch 2021 flächendeckend Materialien und Schulungsangebote im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie zur Verfügung. Neben allgemeinen Informationsmaterialien zu COVID-19 und Hygienevorschriften enthielt dieses Material auch Informationen über mobiles Arbeiten, das Führen von virtuellen Teams oder zur Gestaltung der Work-Life-Balance. In Zukunft werden wir das virtuelle Lernen noch stärker fördern.

Für Berufseinsteigende mit Hochschulabschluss gibt es in vielen Ländern Trainee-Programme, durch die sie ihr theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung verknüpfen und gleichzeitig Einblicke in die verschiedenen Bereiche unseres Unternehmens erhalten können. Die in der Brenntag SE und DACH-Region angebotenen spezifischen Trainee-Programme für Führungs- oder Fachlaufbahnen bieten zudem einen internationalen Erfahrungsanreiz. Seit Einführung des Programms haben über 40 Berufseinsteigende diese Trainee-Programme durchlaufen.

Angesichts der kulturellen Unterschiede und der verschiedenen regionalen und lokalen Anforderungen des Arbeitsumfelds werden individuelle Entwicklungsmaßnahmen bei Brenntag überwiegend dezentral verantwortet und gesteuert. Unsere Mitarbeitenden schulen

NFB wir entsprechend ihrer Aufgaben im Unternehmen und ihres persönlichen Entwicklungsbedarfs. Das Angebot umfasst neben fachspezifischen Schulungen unter anderem in den Bereichen Vertrieb, Logistik, Chemie, Umweltschutz und Qualitätsmanagement auch Maßnahmen zur Erhöhung der Handlungskompetenz wie z. B. interkulturelle Trainings, Gesprächsführung, Präsentationstechniken oder Konfliktmanagement. In allen Brenntag-Regionen liegt ein Schwerpunkt der Schulungen auf dem Thema Arbeitssicherheit, denn die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten, hat für uns höchste Priorität.

PRAXIS-BEISPIELE

Bei Brenntag hat sich 2021 unser neuer „Go-to-Market-Ansatz“ in der Praxis bewährt: Ein internationales Team mit Mitarbeitenden beider Konzern-Geschäftsbereiche erarbeitete trotz der ungünstigen Rahmenbedingungen durch die andauernde Pandemie und Unwägbarkeiten in der Lieferkette grundlegende Strategiepläne für die Bereiche Commercial Excellence und Service Excellence. Das Besondere: Sie enthalten klare Ziele und eindeutige Handlungsempfehlungen für den Konzern und beziehen sich auf langfristige Zeiträume. Auf Basis der Strategiepläne rollte Brenntag in der Region Asien Pazifik ein neues dreiteiliges Verkaufsprogramm (Sales Enablement Program) aus. Das Programm berücksichtigt die Stärken der einzelnen Bereiche und hilft, vermeintliche Schwächen zu überwinden. Wir sehen darin eine überzeugende Maßnahme, um Wachstum für Brenntag zu generieren.

NFB **BERUFSAUSBILDUNG:** Als anerkannter Ausbildungsbetrieb bietet Brenntag in der DACH-Region ein umfangreiches Ausbildungsplatzangebot in einer zukunfts-trächtigen Branche. Mit dem dualen Ausbildungssystem bilden wir in der Region derzeit nahezu 80 Auszubildende in den Bereichen Groß- und Außenhandelsmanagement,

NFB Büromanagement, Fachinformatik, Betriebslogistik, Lagerlogistik, Labortechnik oder Verfahrensmechanik aus. Neben der umfassenden Berufsausbildung und dem Erwerb fachlicher Fähigkeiten und Kenntnisse stehen bei Brenntag ebenso die Vermittlung unserer Unternehmenskultur und -werte sowie unternehmensspezifischer Arbeitsprozesse und die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden im Vordergrund.

Die COVID-19-Pandemie hat die Aufrechterhaltung und die Gewährleistung neuer Ausbildungsverhältnisse bei Brenntag nicht beeinträchtigt. Um den Ausbildungsbetrieb in gewohnter Form aufrechtzuerhalten, haben wir zahlreiche Maßnahmen und Unterstützungsangebote für Auszubildende und Auszubildende implementiert. Unser Leitfaden „Mit Abstand die beste Ausbildung“ umfasst sämtliche Aspekte, die Vorgesetzte und Auszubildende pandemiebedingt besonders zu beachten haben, wie z. B. die Bereitstellung einer geeigneten digitalen Infrastruktur, Vermittlung von Lerninhalten und Strukturierung des Arbeitstages für Auszubildende beim mobilen Arbeiten. Wir unterstützen und fördern aktiv die Umsetzung des Ausbildungsplans, die Vermittlung der Lehrinhalte und die Prüfungsvorbereitung. Das Angebot der Berufsschulen ergänzen wir um digitale Lerninhalte, die wir über das Learning-Modul unseres HR-Portals zur Verfügung stellen. Weitere Maßnahmen wie der Onboarding Day für Auszubildende und der betriebsinterne Unterricht sowie die regelmäßigen Kommunikationsrunden zwischen Auszubildenden und Auszubildenden fanden 2021 bei Bedarf virtuell statt. Außerdem stehen Vorgesetzte, Auszubildende und die Personalabteilung auch außerhalb der regelmäßigen Gesprächsrunden für individuelle Gespräche zur Verfügung.



NFB

Der Ausschreibungsprozess für die Ausbildung im Jahr 2022 begann im September 2021 erneut mit einem Angebot an rund 40 Ausbildungsplätzen. In Apolda wird ab 2022 erstmalig bei der ACU PHARMA und CHEMIE GmbH ausgebildet, so dass die Brenntag-Gruppe das Ausbildungsangebot noch erweitern konnte. Durch das Ausbildungsangebot in den verschiedenen Berufsfeldern sorgt Brenntag zielgerichtet für qualifizierten Fachkräftenachwuchs und bietet talentierten Auszubildenden nach ihrem Abschluss interessante Perspektiven und Herausforderungen. Im Berichtsjahr erhielt Brenntag bei der Studie Deutschlands beste Ausbilder des Wirtschaftsmagazins Capital (Ausgabe 11/2021) zum vierten Mal in Folge mindestens vier von fünf möglichen Sternen und zählt somit wiederholt zu Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben.

INFORMATION UND EINBINDUNG DER MITARBEITENDEN

Neben den Entwicklungsperspektiven sind eine offene Kommunikation und Mitgestaltungsmöglichkeiten wichtige Aspekte, die zur Motivation der Mitarbeitenden und ihrer Bindung an das Unternehmen beitragen. Die Brenntag-Mitarbeitenden werden durch ihre Vorgesetzten sowie mittels der internen Print- und Online-Medien regelmäßig über aktuelle Themen und Unternehmensbelange informiert. Umgekehrt können sie ihre Anliegen auch direkt mit ihren Vorgesetzten oder den zuständigen Personalverantwortlichen besprechen.

Je nach länderspezifischer Gesetzgebung steht darüber hinaus die Interessenvertretung gewählter Mitbestimmungsorgane für Gespräche zur Verfügung. Brenntag respektiert das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und unternimmt oder toleriert keinerlei Maßnahmen, die diese Rechte einschränken könnten.

Die regelmäßige und umfassende Information der Brenntag-Beschäftigten ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Kultur. Sie war besonders 2021 aufgrund unseres Transformationsprogramms „Project Brenntag“ unverzichtbar. Um alle Mitarbeitenden flächendeckend zu erreichen, haben wir vielfältige Maßnahmen ergriffen, unsere Mitarbeitenden transparent über die Inhalte und den Verlauf des Transformationsprogramms sowie Neuerungen und Veränderungen zu informieren, beispielsweise über Briefe und Videos des Vorstands, Newsletter und virtuelle Informations- und Diskussionsrunden sowie ausführliche Intranetseiten die unsere „Transformation Journey“ detailliert beschreiben. Zudem haben wir gleich zu Beginn des Projekts auch ein Change-Management-Team etabliert. Auf vielfältige Weise sorgt das global aufgestellte Team dafür, dass die Prozesse und Maßnahmen der Transformation nahtlos in den Geschäftsalltag integriert werden und unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden im Veränderungsprozess begleitet werden. Wir führen regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden durch und haben eine Kontaktmöglichkeit für sie geschaffen, ihre Fragen, Anmerkungen und ihr Feedback zu „Project Brenntag“ zu adressieren.

Zum vierten Mal in Folge hat „Great Place to Work“ Brenntag in Indien als empfehlenswerten Arbeitgeber zertifiziert. Das Institut berät und unterstützt Unternehmen weltweit bei der Entwicklung ihrer Unternehmens- und Arbeitskultur. Es bewertet die Arbeitskultur auf der Grundlage anonymer Befragungen der Belegschaft und prüft Grundsätze und Praktiken des Personalmanagements. Brenntag in Indien konnte die Ergebnisse bei Kriterien wie Glaubwürdigkeit des Managements, Achtung der Mitarbeitenden, Gerechtigkeit am Arbeitsplatz, Stolz und Zusammenhalt unter den Beschäftigten immer weiter verbessern.



Eine weitere standortübergreifende Information und Kommunikation sowie die Zusammenarbeit der Brenntag-Mitarbeitenden wird durch das interne Online-Portal ShareON unterstützt und gefördert. Die Plattform dient der Vernetzung sowie dem Wissenstransfer und bietet die Möglichkeit, fachbereichsübergreifend Informationen, Erfahrungen und Best-Practice-Methoden auszutauschen. Sie war auch 2021 ein hilfreiches und unterstützendes Instrument für mobiles Arbeiten.

Bei Brenntag existieren zudem auf vielen Ebenen Ideenmanagementsysteme oder Plattformen, über die sich die Mitarbeitenden aktiv einbringen und ihre Vorschläge und Ideen zur Verbesserung von Organisation, Prozessen und Betrieb platzieren können.

Mit dem Brenntag „Outstanding Performance Award“ Programm werden jährlich diejenigen, die herausragende Leistungen erbracht haben, gewürdigt und ausgezeichnet. Nachdem das Programm pandemiebedingt 2020 einmal ausgesetzt wurde, haben wir innerhalb dieses Programms 2021 die *Global Safety Awards* verliehen. Ausgezeichnet wurden Brenntag Dhaka in Bangladesch und Brenntag Kalmar in Schweden.

 Mehr Details im Kapitel Sicherheit, Seite 55.



GESUNDHEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

Zum Selbstverständnis von Brenntag als attraktivem und verantwortungsvollem Arbeitgeber gehört auch die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden und ihrer Work-Life-Balance. Im Berichtsjahr mussten einige der etablierten Gesundheitsfördermaßnahmen wegen der Pandemie weiterhin entfallen oder ausgesetzt werden. Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich daher auf das reguläre, grundsätzlich bei Brenntag bestehende Angebot.

In allen Regionen bieten wir Maßnahmen an, die sich an den jeweiligen lokalen Sozialsystemen orientieren und nicht selten über die nationalen Gepflogenheiten und gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. In Ländern mit unzureichender gesetzlicher Absicherung gibt es z. B. das Angebot zusätzlicher privater Kranken-, Gesundheits- und Lebensversicherungen. Darüber hinaus beteiligt sich Brenntag in vielen Ländern an den Kosten für Präventionsmaßnahmen oder medizinische Untersuchungen und finanziert z. B. Schutzimpfungen für die Mitarbeitenden und ihre Familien. Auch fördert Brenntag die körperliche Gesundheit der Beschäftigten, indem einzelne Gesellschaften etwa die Mitgliedschaft in Fitnessstudios unterstützen oder bei Aktionen und Veranstaltungen Tipps zu gesunder Ernährung und Lebensweise vermitteln. Sehr gut angenommen werden Firmenläufe oder andere sportliche Wettbewerbe. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen viele Brenntag-Gesellschaften durch flexible Arbeitszeitmodelle und Urlaubsregelungen sowie weitere unterstützende

Angebote, z. B. für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen. An zahlreichen Brenntag-Standorten finden regelmäßig Aktionen statt, bei denen Brenntag-Mitarbeitende ihren Angehörigen ihren Arbeitsplatz zeigen oder die Familien zu gemeinsamen Ausflügen eingeladen sind.

Die Gesundheit, das Wohlergehen und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und der gesamten Gesellschaft haben für uns höchste Priorität. Im Berichtsjahr erforderte die Pandemiesituation weiterhin eine schnelle und flexible Reaktion auf veränderte COVID-19-Infektionsraten. Unsere regionalen und lokalen Krisenmanagementteams in allen Regionen kommunizieren im Bedarfsfall entsprechende Maßnahmen, um das Ansteckungsrisiko im Unternehmen zu reduzieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass der Geschäftsbetrieb aufrechterhalten wird. Die Maßnahmen erfüllen alle WHO- und länderspezifischen Richtlinien und relevanten Verfahren der lokalen Behörden und gehen darüber hinaus. Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, unsere internen Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten. Aufgrund der veränderten Arbeitssituation für eine Vielzahl unserer Beschäftigten haben wir besonders auf Gesundheitsmaßnahmen und die Gestaltung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen beruflichem und privatem Leben hingewiesen. So wurden über unser Learning-Modul beispielsweise umfangreiche Informationen und Tipps zu Bewegung und Ergonomie beim mobilen Arbeiten und zur Gestaltung der Work-Life-Balance zur Verfügung gestellt.

Das Arbeiten bei Brenntag weltweit werden wir nicht nur während der Pandemie, sondern auch in Zukunft agil und flexibel gestalten. Im Zuge der konzernweiten Transformation haben wir 2021 damit begonnen, ein Rahmenwerk zu erarbeiten, das die Prinzipien dieser Flexibilität definiert – das „New Work Global Framework“ mit dem Motto „Towards greater Flex“. Ihre Anpassungsfähigkeit und Flexibilität bewiesen alle Brenntag-Mitarbeitenden hingegen wieder im Berichtsjahr. Trotz anspruchsvoller Umstände durch die Pandemie, die umfassende Konzerntransformation und unberechenbare Bewegungen auf den Märkten dieser Welt zeigten sie eine unvermindert starke Leistung. Dies honorierte unser Vorstand und schenkte jedem Mitarbeitenden einmalig für das Jahr 2022 zwei zusätzliche arbeitsfreie Tage als Ausdruck seiner Wertschätzung.



VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

Bei Brenntag stehen die Menschen im Mittelpunkt. Unser Ziel ist es, unsere vielfältige und inklusive Belegschaft weiter auszubauen. Um dies zu erreichen, fördern wir eine offene und aufgeschlossene Arbeitskultur, die die Vorteile einer Vielfalt von Perspektiven respektiert und anerkennt. Wir fördern die Talente unserer Mitarbeitenden und ermutigen sie zu individuellen und innovativen Ideen und Lösungen sowohl intern als auch für unsere Geschäftspartner. Denn dafür stehen wir: United in diversity!

Unsere Kultur der Fairness, der gegenseitigen Wertschätzung und Unterstützung ist die Grundlage unserer täglichen Arbeit und in unseren Kernwerten verankert. Diversität bedeutet für uns, Unterschiede anzuerkennen, zu achten und zu respektieren. Sie fördert ein dynamisches Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden voneinander lernen können. Vielfalt ist ein wesentliches Merkmal von Brenntag und umfasst mehrere Dimensionen wie z. B. die Unterschiede von kulturellen Prägungen, Qualifikationen und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden. Brenntag beschäftigt Menschen aus mehr als 100 verschiedenen Nationen in 78 Ländern. Wir arbeiten in multinationalen, interdisziplinären Teams überall auf der Welt. Durch die Vielfalt an Wissen, Erfahrungen und Ideen und den kontinuierlichen Austausch unserer Mitarbeitenden können sie sich stetig weiterentwickeln und tragen entscheidend zum Erfolg unseres Unternehmens bei.

Wir bei Brenntag meinen: Vielfalt muss mit Chancengleichheit einhergehen. Gelebte Gleichstellung in einem Unternehmen erkennt die unterschiedlichen Bedürfnisse, Erfahrungen und Möglichkeiten eines jeden Mitarbeitenden an und geht individuell auf diese ein. Bei Brenntag sollen alle Mitarbeitenden darin unterstützt werden, ihre besten Leistungen erbringen zu können.

Das tun wir, indem wir eine inklusive Arbeitsatmosphäre fördern, in der sich die Menschen zugehörig fühlen und sich vorurteilsfrei begegnen können. Die Wertschätzung unserer Belegschaft ist in unserer Unternehmenskultur verankert.

Bei Inklusionsfragen legt Brenntag auch einen besonderen Schwerpunkt darauf, die Stärken und das Potenzial von Mitarbeitenden mit Behinderung zu fördern. Aufbauend auf der Arbeit unseres Komitees für Diversität und Inklusion möchten wir Menschen mit Behinderung bestmöglich einbeziehen und eine Atmosphäre schaffen, in der sich Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe begegnen können.

Im Jahr 2021 haben wir darüber hinaus globale Programme eingeführt, die die unterschiedlichen Aspekte von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion adressieren.

NEB

1. Frauen in Führung

Der Vorstand der Brenntag SE hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil auf allen Managementebenen bis 2030 auf mindestens 30% zu erhöhen. Die Zielgröße für den Konzernvorstand ist auf 20% bis 2026 angehoben worden. In diesem Zusammenhang haben wir im Berichtsjahr erstmalig ein *internes Mentoring-Programm zur speziellen Förderung und Weiterentwicklung von Frauen* im Konzern umgesetzt. Insgesamt nehmen 53 weibliche Talente aus 23 Ländern am Programm teil. Zusätzlich haben wir ein neues virtuelles Coaching-Programm für Frauen aufgesetzt mit dem Ziel, weitere Talente zu identifizieren und zu fördern. Damit stärken wir zusätzliche 100 weitere Frauen.

 [Siehe auch Seite 38.](#)

2. Flexibles Arbeiten

Nicht nur die COVID-19-Pandemie hat Unternehmen neue Möglichkeiten des Arbeitens aufgezeigt. Wir wollen mit unserer neuen Art zu arbeiten unseren Unternehmenserfolg steigern. Durch mehr Flexibilität und die Möglichkeit einer ausgewogenen Work-Life-Balance macht sie Brenntag noch attraktiver für unsere Mitarbeitenden und qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber. Und sie passt perfekt zu unserer operativen Geschäftsstruktur, die stark auf einer agilen, aufgeschlossenen und zukunftsorientierten Zusammenarbeit multinationaler Teams aufbaut.

3. Abbau von unbewussten Vorurteilen

Eine inklusive Arbeitsumgebung bedeutet auch, den Abbau von unbewussten Vorurteilen zu adressieren. Durch virtuelle Schulungs- und Lernangebote haben Mitarbeitende und Führungskräfte die Möglichkeit, ihr Bewusstsein zu vertiefen.



Darüber hinaus arbeiten wir derzeit an einer angepassten Diversity-Management-Struktur, um Vielfalt und Inklusion künftig noch besser zu fördern. Hierbei soll auf das „Komitee für Diversität und Inklusion“ weiter aufgebaut werden, um bei der Stärkung des Bewusstseins für Vielfalt und Inklusion im Unternehmensalltag auf allen Ebenen unserer Organisation noch schlagkräftiger zu werden.

Integrität und Verantwortung zählen zu unseren zentralen Werten, die ebenso wie unsere ethischen und moralischen Grundsätze unser tägliches Handeln leiten. Brenntag setzt sich für die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden sowie Bewerberinnen und Bewerber ein. Dabei sind alle Entscheidungen nach objektiven Maßstäben zu treffen. Einstellung, Vergütung und Entwicklung der Beschäftigten erfolgen ausschließlich auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten. Unter keinen Umständen wird

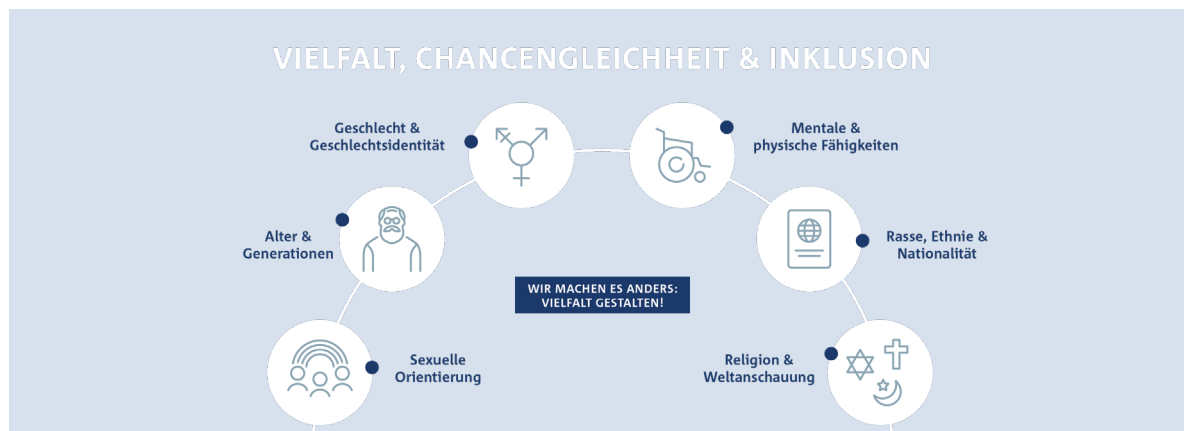
Brenntag Mitarbeitende, Geschäftspartner oder Dritte diskriminieren. Gleichmaßen erwartet Brenntag, dass alle Mitarbeitenden diese Grundhaltung verinnerlichen und ihre Kolleginnen und Kollegen nicht diskriminieren und einander mit Respekt begegnen. Brenntag toleriert keine Form von Diskriminierung, Schikane oder Mobbing am Arbeitsplatz. Dies ist in unserem Verhaltens- und Ethikodex festgeschrieben.

VERGÜTUNG UND ALTERSVORSORGE

Unsere Vergütungspolitik zeichnet sich durch Attraktivität, Fairness und Wettbewerbsfähigkeit aus. Die Qualifikation, Erfahrung und Verantwortung der Mitarbeitenden stehen dabei im Vordergrund. Wir bieten ein wettbewerbsfähiges Vergütungs- und Leistungspaket. Je nach den lokalen Marktbedingungen, Vorschriften und Gesetzen können die Vergütungen variieren. Das wertorientierte Vergütungssystem

für die Führungsebene setzt sich aus drei Komponenten zusammen: einem festen Jahresgrundgehalt, einem kurzfristigen variablen Jahresbonus und einer langfristigen variablen Vergütung. Der Anteil der jeweils festen und variablen Vergütung hängt vom Einfluss der einzelnen Führungskraft auf den Unternehmenserfolg ab. Die variable Vergütung ist eng an die individuelle Leistung sowie an das Geschäftsergebnis gekoppelt und hängt von dem Erreichen der Zielvorgaben für definierte Leistungsindikatoren ab. Neben den genannten Vergütungskomponenten erhalten Führungskräfte vertraglich geregelte Sachbezüge und sonstige Leistungen.

Für die Mitarbeitenden des Brenntag-Konzerns existieren verschiedene, sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Vorsorgepläne. Die Versorgungszusagen unterscheiden sich aufgrund der rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Gegebenheiten in den jeweiligen Ländern und sind von der Betriebszugehörigkeit oder Vergütungsstufe des Beschäftigten abhängig. Neben der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung fördert Brenntag zusätzlich die persönliche Altersvorsorge durch verschiedene Angebote und Vorsorgepläne. So haben z. B. die Mitarbeitenden über die sogenannte Deferred Compensation die Möglichkeit, auf die Auszahlung bestimmter Entgeltbestandteile zugunsten einer arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgungszusage zu verzichten.





BELEGSCHAFTSSTRUKTUR

Die angegebene Anzahl der Mitarbeitenden ist auf der Basis von Kopfzahlen zum Stichtag 31.12. ermittelt.

Mitarbeitende nach Regionen und Geschlecht

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	7.328	42,5	7.499	43,5	7.524	43,0
Frauen	2.806	38,3	2.848	38,0	2.831	37,6
Männer	4.522	61,7	4.651	62,0	4.693	62,4
Nordamerika	5.127	29,8	4.952	28,7	5.257	30,0
Frauen	1.243	24,2	1.137	23,0	1.183	22,5
Männer	3.884	75,8	3.815	77,0	4.074	77,5
Lateinamerika	1.776	10,3	1.832	10,7	1.934	11,1
Frauen	669	37,7	703	38,4	742	38,4
Männer	1.107	62,3	1.129	61,6	1.192	61,6
Asien Pazifik	2.643	15,3	2.708	15,7	2.572	14,7
Frauen	1.082	40,9	1.089	40,2	1.034	40,2
Männer	1.561	59,1	1.619	59,8	1.538	59,8
Sonstige Segmente	362	2,1	246	1,4	205	1,2
Frauen	144	39,8	114	46,3	91	44,4
Männer	218	60,2	132	53,7	114	55,6
Brenntag-Konzern	17.236	100,0	17.237	100,0	17.492	100,0
Frauen	5.944	34,5	5.891	34,2	5.881	33,6
Männer	11.292	65,5	11.346	65,8	11.611	66,4

Mitarbeitende nach Tätigkeitsbereichen und Geschlecht

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Vertrieb	5.990	34,8	6.301	36,6	6.446	36,9
Frauen	3.173	53,0	3.222	51,1	3.242	50,3
Männer	2.817	47,0	3.079	48,9	3.204	49,7
Distribution	522	3,0	661	3,8	650	3,7
Frauen	173	33,1	274	41,5	255	39,2
Männer	349	66,9	387	58,5	395	60,8
Lkw-Fahrer/innen ¹	1.786	10,4	1.846	10,7	1.878	10,7
Frauen	20	1,1	13	0,7	15	0,8
Männer	1.766	98,9	1.833	99,3	1.863	99,2
Lager	5.588	32,4	5.214	30,2	5.318	30,4
Frauen	661	11,8	553	10,6	561	10,5
Männer	4.927	88,2	4.661	89,4	4.757	89,5
Verwaltung	3.350	19,4	3.215	18,7	3.200	18,3
Frauen	1.917	57,2	1.829	56,9	1.808	56,5
Männer	1.433	42,8	1.386	43,1	1.392	43,5
Brenntag-Konzern	17.236	100,0	17.237	100,0	17.492	100,0

¹Lkw-Fahrerinnen und -Fahrer wurden im Geschäftsjahr 2021 erstmalig separat berichtet. In den Vorjahren waren sie im Tätigkeitsbereich Distribution enthalten.



Mitarbeitende nach Beschäftigungsart und Geschlecht

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Vollzeit	16.554	96,0	16.542	96,0	16.838	96,3
Frauen	5.457	33,0	5.396	32,6	5.398	32,1
Männer	11.097	67,0	11.146	67,4	11.440	67,9
Teilzeit	518	3,0	544	3,1	541	3,1
Frauen	433	83,6	446	82,0	438	81,0
Männer	85	16,4	98	18,0	103	19,0
Auszubildende	164	1,0	151	0,9	113	0,6
Frauen	54	32,9	49	32,5	45	39,8
Männer	110	67,1	102	67,5	68	60,2
Brenntag-Konzern	17.236	100,0	17.237	100,0	17.492	100,0

Mitarbeitende nach Vertragsart und Geschlecht

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Unbefristete Arbeitsverträge ¹	16.861	97,8	16.708	96,9	16.995	97,2
Frauen	5.812	34,5	5.664	33,9	5.658	33,3
Männer	11.049	65,5	11.044	66,1	11.337	66,7
Befristete Arbeitsverträge ¹	211	1,2	378	2,2	384	2,2
Frauen	78	37,0	178	47,1	178	46,4
Männer	133	63,0	200	52,9	206	53,6
Auszubildende	164	1,0	151	0,9	113	0,6
Frauen	54	32,9	49	32,5	45	39,8
Männer	110	67,1	102	67,5	68	60,2
Brenntag-Konzern	17.236	100,0	17.237	100,0	17.492	100,0

¹Zuletzt aktualisiert am 09.09.2020: Wegen einer fehlerhaften Datenübermittlung für das Jahr 2019 wurde die ursprüngliche, am 30.04.2020 veröffentlichte Fassung aktualisiert.

Mitarbeitende in Führungspositionen nach Managementebene¹ und Geschlecht

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Level L-1	35	1,2				
Frauen	7	20,0				
Männer	28	80,0				
Level L-2	180	6,3				
Frauen	46	25,6				
Männer	134	74,4				
Level L-3	466	16,4				
Frauen	178	38,2				
Männer	288	61,8				
Level L-4	883	31,0				
Frauen	318	36,0				
Männer	565	64,0				
Level L-5+	1.284	45,1				
Frauen	334	26,0				
Männer	950	74,0				
Brenntag-Konzern	2.848	100,0	362	100,0	376	100,0
Frauen	883	31,0	76	21,0	72	19,1
Männer	1.965	69,0	286	79,0	304	80,9

¹Aufgrund der Zielsetzung, den Frauenanteil auf allen Managementebenen bis 2030 auf mindestens 30% zu erhöhen (siehe Seite 14), werden die Mitarbeitenden in Führungspositionen ab 2021 auf Managementebenen dargestellt. Die Managementebene L-1 umfasst das erste Level unter dem Vorstand der Brenntag SE, L-2 das zweite Level usw.; L-5+ umfasst das fünfte und alle weiteren Level. Die Vorjahreszahlen berücksichtigen ausschließlich das Global Executive Management und lokale Führungskreise.

Neu eingestellte Mitarbeitende nach Zugangsart

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Neueinstellungen	2.285	82,9	2.052	92,3	2.701	74,3
Firmenakquisitionen	470	17,1	172	7,7	934	25,7
Brenntag-Konzern	2.755	100,0	2.224	100,0	3.635	100,0



NFB

Freiwillige Fluktuationsrate¹ nach Regionen

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	591	7,2	353	4,2	529	6,2
Nordamerika	628	10,3	418	7,1	538	8,2
Lateinamerika	205	9,6	124	5,6	135	6,1
Asien Pazifik	385	12,2	296	9,8	353	11,4
Sonstige Segmente	45	10,7	21	7,4	21	8,8
Brenntag-Konzern	1.854	9,3	1.212	6,1	1.576	7,6

¹Arbeitnehmerkündigungen auf Basis Schlüter-Formel. Die auf freiwilligen Austritten basierende Fluktuationsrate der Mitarbeitenden lag im Konzerndurchschnitt bei 9,3% (2020: 6,1%). Bedingt durch den Fachkräftemangel entwickelt sich die Fluktuationsrate global tendenziell steigend, jedoch war die Bereitschaft eines Arbeitgeberwechsels im Jahr 2020 aufgrund der COVID-19-Pandemie rückläufig und hat im Berichtsjahr wieder deutlich zugenommen.

Unfreiwillige Fluktuationsrate² nach Regionen

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	136	1,7	260	3,1	316	3,7
Nordamerika	202	3,3	403	6,8	325	5,0
Lateinamerika	147	6,9	217	9,8	115	5,2
Asien Pazifik	112	3,5	120	4,0	138	4,4
Sonstige Segmente	9	2,1	12	4,2	8	3,3
Brenntag-Konzern	606	3,0	1.012	5,1	902	4,4

²Arbeitgeberkündigungen auf Basis Schlüter-Formel.

Mitarbeitende nach Altersgruppen³

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
<20	46	0,3	50	0,3	48	0,4
20–29	1.738	10,1	1.966	11,4	1.598	13,1
30–39	4.824	28,0	4.898	28,4	3.792	31,0
40–49	4.878	28,3	4.804	27,9	3.499	28,6
50–59	4.296	24,9	4.172	24,2	2.706	22,1
>59	1.454	8,4	1.347	7,8	592	4,8
Brenntag-Konzern	17.236	100,0	17.237	100,0	12.235	100,0

³Mitarbeitende der Region Nordamerika wurden im Geschäftsjahr 2020 erstmalig berichtet.

Neu eingestellte Mitarbeitende nach Regionen

	2021		2020		2019	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	730	26,5	695	31,3	1.296	35,6
Nordamerika	1.229	44,6	631	28,4	1.107	30,5
Lateinamerika	304	11,0	247	11,1	579	15,9
Asien Pazifik	457	16,6	570	25,6	589	16,2
Sonstige Segmente	35	1,3	81	3,6	64	1,8
Brenntag-Konzern	2.755	100,0	2.224	100,0	3.635	100,0

Durchschnittliches Alter und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen⁴

	2021	2020	2019	2021	2020	2019
	Ø-Alter in Jahren			Ø-Betriebszugehörigkeit in Jahren		
EMEA	45	44	44	11	11	11
Nordamerika	46	46		9	9	
Lateinamerika	40	40	40	7	7	7
Asien Pazifik	39	39	39	7	6	7
Sonstige Segmente	43	42	43	8	8	9
Brenntag-Konzern	44	43	42	9	9	9

⁴Mitarbeitende der Region Nordamerika wurden im Geschäftsjahr 2020 erstmalig berichtet.



SICHERHEIT

Sicherheit hat bei Brenntag höchste Priorität und ist Teil unserer Unternehmensstrategie. Weltweit handeln wir nach dem Prinzip „Safety First“. Das gilt sowohl für die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten als auch für die Produktsicherheit und den Umweltschutz. Wir sind dabei den höchsten Standards der Branche verpflichtet und ergreifen Maßnahmen, die häufig über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Stetig arbeiten wir daran, die Sicherheit in unserem Unternehmen weiter zu verbessern. Der Gedanke der kontinuierlichen Verbesserung hat uns auch bei der Formulierung der neuen Ziele im Bereich Sicherheit geleitet. Im Rahmen der Neuausrichtung des Konzerns haben wir kurz-, mittel- und langfristige Sicherheitsziele definiert. Sie sind in die *neue ESG-Strategie* von Brenntag eingebettet. Die Zielvorgaben bauen ausgehend vom Berichtsjahr 2021 durch ein sukzessives Anheben und Erweitern der *Zielwerte bis 2030* aufeinander auf. Diese Systematik erlaubt es Brenntag, schrittweise mit Blick auf eine langfristige Perspektive voranzukommen mit einer Möglichkeit des Nachjustierens, falls nötig.

Bis 2020 haben wir zur Darstellung der angestrebten Konzernunfallquote die Lost Time Injury Rate (LTIR) genutzt. Für das Berichtsjahr 2021 haben wir erstmals für die Total Recordable Injury Rate (TRIR) ein Ziel formuliert. Mit der TRIR messen wir die Anzahl der Verletzten, die einer medizinischen Behandlung – über eine Erste-Hilfe-Maßnahme hinaus – bedürfen, pro einer Million Arbeitsstunden. Diese Kennzahl ist unabhängig von einem Arbeitsausfall. Die TRIR ist daher im Vergleich zur LTIR¹ weiterführend. Für 2021 hatten wir uns konzernweit insgesamt drei Ziele im Bereich der Arbeitssicherheit und der Prozesssicherheit gesetzt: Unsere erstmals im Jahr 2020 berichtete TRIR wollten wir von 3,2

¹LTIR_{1 Tag}: Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro einer Million Arbeitsstunden

auf 2,9 senken. Freisetzungen mit einem Volumen von mehr als 200 Liter wollten wir um 15 % im Vergleich zu 2020 reduzieren. Und bis Ende 2021 sollten an allen operativen Brenntag-Standorten weltweit ausnahmslos *Managementsysteme* implementiert sein, die Prozesssicherheitsstandards abdecken.² Bis 2025 wollen wir die Anzahl der Ereignisse mit Freisetzungen auf weniger als 0,7/MMH³ reduziert haben. Hinsichtlich der Konzernunfallquote wollen wir bis 2030 den Wert der TRIR auf unter 2,0 senken. Schwere Unfälle mit einem Actual Hurt Level von 4–5 sollen gänzlich vermieden werden.

Mit der andauernden COVID-19-Pandemie standen „Safety First“ und der Gesundheitsschutz wie im Vorjahr auch 2021 ganz oben auf der Prioritätenliste von Brenntag. Die für den Konzern im Jahr 2020 entwickelten Konzepte für Vorsichtsmaßnahmen und Beschränkungen an den Standorten erwiesen sich als krisensicher und hatten weiterhin Geltung. Verschiedene Maßnahmen wurden bei Bedarf je nach lokaler Entwicklung des Infektionsgeschehens regional angepasst. In der Zentrale in Essen durften auch in Zeiten geringen Infektionsgeschehens maximal zwischen 40 und 60 % der etwa 650 Beschäftigten wieder im „House of Elements“ arbeiten – stets unter Einhaltung des geltenden Belegungsplans mit stark eingeschränkter Auslastung der Mehrpersonenbüros. In Zeiten hohen Infektionsgeschehens war das Arbeiten in der Zentrale nur in begründeten Ausnahmefällen gestattet. Brenntag hat alle Mitarbeitenden ermutigt, sich impfen zu lassen und dies ausdrücklich auch während der Arbeitszeit erlaubt. Über den Betriebsärztlichen Dienst wurden an 11 Standorten in Deutschland freiwillige Impfungen für die Mitarbeitenden angeboten.

²Details zur Zielerreichung 2021 sowie zu den Folgejahren siehe Seite 49.

³Million Man-Hours


STRATEGIE UND QSHE-MANAGEMENT

Die weltweite Geschäftstätigkeit von Brenntag und unsere hochdiversifizierte Kunden- und Lieferantenstruktur bringen eine große Vielfalt an Rahmenbedingungen (Gesetzgebungen, Kulturkreise, Industriestandards und weitere Vorgaben) für unsere Aktivitäten mit sich. Um den daraus resultierenden Anforderungen bestmöglich gerecht zu werden, verfolgte Brenntag beim QSHE-Management (Quality, Safety, Health, Environment) bisher einen vorwiegend dezentralen Ansatz. Auch die Kontrollmaßnahmen des QSHE-Managements und die Überprüfung ihrer Qualität wurden bisher auf lokaler Ebene gesteuert.

Die operative Neuausrichtung des Konzerns mit dem übergeordneten Ziel einer globalen Harmonisierung aller Prozesse brachte auch für das QSHE-Management Chancen zur Neustrukturierung. Seit 2020 arbeiten wir an der Umsetzung einer zentralisierten Struktur, mit der wir im Einklang mit der neuen ESG-Strategie des Konzerns die QSHE-Performance steigern, ohne die Notwendigkeit regionaler Besonderheiten außer Acht zu lassen. Dafür haben wir als erste Maßnahmen die Berichtslinien innerhalb der QSHE-Organisation angepasst, ein konzernweites QSHE-Management eingeführt und erste globale QSHE-Richtlinien aufgestellt. Positiv hat sich die globale Harmonisierung auch schon im Bereich Qualitätssicherung ausgewirkt. So wurden 2021 die ersten weltweit gültigen Quality Assurance Agreements (QAA) mit wichtigen Lieferanten für Pharmaprodukte ausgehandelt.

Innerhalb der Regionen, Länder und Standorte wurden die QSHE-Organisationen entsprechend der neuen globalen Organisationsstruktur weiter angepasst. Sie

 [Siehe auch Seite 49.](#)

 [Details siehe im Kapitel Strategie und Management ab Seite 14.](#)



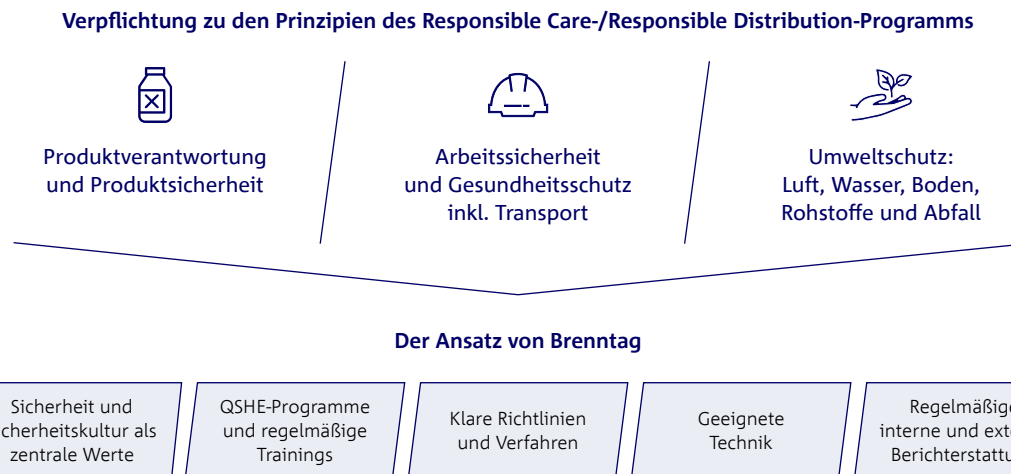
NFB bilden ein weltweites Netzwerk aus QSHE-Verantwortlichen und QSHE-Teams mit großer Expertise. Regelmäßig tauschen diese Expertinnen und Experten in ihren Teams Erfahrungen aus, entwickeln Maßnahmen zur Behebung festgestellter Defizite und arbeiten gemeinsam daran, die Sicherheitskultur im Unternehmen weiter zu verbessern. Beschlüsse aus den Teams werden in die Vorschriften und Programme integriert.

Für die Definition von Prozessen, Verfahren und Maßnahmen unter Einhaltung der lokalen Regularien und unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten ist das lokale Management der Unternehmenseinheit bzw. der Länder verantwortlich.

Um der verstärkt zentralen Ausrichtung Brenntag gerecht zu werden, haben wir begleitend zur Umstrukturierung einige neue Positionen geschaffen: Wie schon berichtet, wurde Anfang 2021 die Position des Vice President Global QSHE etabliert. Die fünf regionalen QSHE Directors berichten seitdem direkt an ihn, ebenso wie die erweiterte zentrale Abteilung Global QSHE. Neu in dieser Abteilung sind die Funktion des Global QSHE Project Managers und die Funktion des *Global AIPSM Experts*, dessen Aufgabe es ist, in Zukunft alle Aktivitäten im Rahmen des *Asset Integrity Process Safety Management (AIPSM)* zu koordinieren.

NFB Die Einhaltung der Programme wird regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. Die Entscheidung, wie häufig diese Überprüfungen stattfinden, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab wie etwa dem identifizierten Risikopotenzial, gesetzlichen Vorgaben und Kundenanforderungen. 2021 fanden weltweit verschiedene Managementsystem-Audits (ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umwelt), ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz), Responsible Care/Responsible Distribution) durch Dritte statt. Interne Audits gab es aber grundsätz-

QSHE bei Brenntag: Unser Ansatz



NFB lich wegen der Pandemie weiterhin in einem eingeschränkten Umfang. Kaum Beschränkungen gab es hingegen bei den neu eingeführten Audits im Rahmen des globalen AIPSM-Programms, mit dem wir die *Prozesssicherheit* im Brenntag-Konzern auf die nächste Stufe heben möchten.

Die Brenntag SE hat zuletzt im November 2020 das Responsible-Care-Überwachungsaudit erfolgreich absolviert. Mit Responsible Care bekennt sich Brenntag zu einem sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit chemischen Substanzen und Lösungen. Das Audit findet alle drei Jahre statt.

Bei Brenntag werden QSHE-Daten auf regionaler Ebene in verschiedenen Datenbanken verwaltet und an die zentrale QSHE-Abteilung übermittelt. An jedem einzelnen Standort werden die Umweltrisiken einschließlich

NFB historischer Daten gemeinsam mit externen Gutachtern erfasst und bewertet. So sind unter anderem Rückschlüsse auf potenzielle Altlasten möglich. Diese Informationen werden in einer zentralen Umweltdatenbank zusammengefasst und sind die Basis für die jährlich zu ermittelnden *Umweltrückstellungen*. Ab 2022 dient die zentrale Umweltdatenbank auch zur Erfassung der Informationen über Zertifikate und *Managementsysteme*.

Brenntag hat verschiedene Managementsysteme implementiert, um die Einhaltung von Standards zu gewährleisten. Zudem werden unsere Leistungen regelmäßig von unabhängigen Dritten geprüft und zertifiziert.

Um ein effektives Chemikalienmanagement zu gewährleisten, werden bei Brenntag Daten, die für den sicheren Umgang mit unseren Produkten bei Lagerung und Transport sowie innerhalb der Lieferkette erforderlich sind, in

 Mehr im Abschnitt *Prozesssicherheit*, Seite 49.

 Zu den *Umweltrückstellungen* siehe Brenntag-Geschäftsbericht 2021, Seite 189.

 Siehe auch Seite 49.



NFB

zentralen Datenbanken erfasst. In Europa beispielsweise wird zu diesem Zweck ein zentrales SAP-basiertes System eingesetzt, das es ermöglicht, relevante europäische Gesetzesänderungen gleichzeitig in allen Ländern umzusetzen und den Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Alle europäischen Gesellschaften sind an diese Datenbank angebunden.

Zertifizierte und beurteilte operative Standorte ¹	ISO 14001 ²		OHSAS 18001/ ISO 45001		SQAS-ESAD ³ (Europa)	
	abs.	in % ¹	abs.	in % ¹	abs.	in %
2017	109	26	65	17	72	71
2018	108	28	64	19	72	73
2019	115	29	72	21	61	64
2020	120	31	91	27	68	71
2021	107	27	90	25	66	74

¹ Die Prozentangaben berücksichtigen bei ISO 14001 neben den Lagerstandorten auch reine Vertriebsstandorte. Die OHSAS-18001-Angaben beziehen sich ausschließlich auf die Lagerstandorte.

² Die Verringerung der Standorte mit einer ISO-14001-Zertifizierung im Jahr 2021 resultiert aus einem Ablauf des Zertifikats in Nordamerika. Viele der für Brenntag relevanten Anforderungen werden aber weitgehend schon durch das Responsible-Distribution-Programm der National Association of Chemical Distributors (NACD) abgedeckt.

³ SQAS-ESAD (Safety and Quality Assessment System, European Single Assessment Document) ist ein Katalog mit mehr als 500 detaillierten Fragen zum Umgang mit Chemikalien. Er zielt auf eine einheitliche Beurteilung des QSHE- und Qualitätsmanagementsystems von Chemiedistributoren ab und steht im Zusammenhang mit der Brancheninitiative Responsible Care/Responsible Distribution. Seit September 2020 sehen wir diese Anforderung bei Vorliegen einer Triple-Zertifizierung aus ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001/ISO 45001 intern ebenfalls als erfüllt an.

PROZESSSICHERHEIT

Das Thema Prozesssicherheit hat einen besonders hohen Stellenwert bei Brenntag. Seit 2020 arbeitet eine spezielle Arbeitsgruppe an der konzernweiten Harmonisierung von Prozessen. Für die Überarbeitung der Prozesse ist ein Zeitraum von drei Jahren festgelegt. Im Pilotprojekt „Entzündli-

che Flüssigkeiten“ hat das Team zwischenzeitlich eine neue Konzernrichtlinie erarbeitet. Diese Richtlinie regelt unter anderem Art und Umfang von „Safety-Critical-Equipment“ für einen sicheren Betrieb der Prozessanlagen. Typische Beispiele hierfür sind Erdungseinrichtungen, Unterspiegelabfüllungen oder Überfüllsicherungen. Auf der Grundlage der Konzernrichtlinie soll als nächstes eine Gap-Analyse Erkenntnisse darüber liefern, wo Lücken bestehen und wie diese geschlossen werden können. In vergleichbarer Weise soll mit den anderen Prozessen verfahren werden. Eine Konzernrichtlinie zum Thema „Ätzende Produkte“ ist in Entwicklung. Die Arbeit daran geht Hand in Hand mit weiteren Ergebnissen aus den AIPSM-Audits.

Wir initiierten unser AIPSM Programm Ende 2020 und haben 2021 gute Fortschritte damit erzielt. Unter Einbeziehung externer Experten haben wir einen AIPSM-Ansatz mit mehreren Komponenten entwickelt, der sich an dem international anerkannten Modell des Center for Chemical Process Safety (CCPS) orientiert. Relevante Themen sind z. B. der Umgang mit sicherheitskritischen Prozessen, die Lebensdauer von Anlagen, Kontrollen und Schulungen. Auf der Grundlage von Risikoanalysen konzipierten wir ferner ein neues globales Auditprogramm für unsere Standorte. Die Ergebnisse fließen in die Ressourcenplanung ein und sind maßgeblich bei der Beurteilung der Ausstattung von Anlagen, bei der Planung der Personalkapazitäten, bei der technischen Unterstützung oder bei Schulungen. Neben dem Angebot von Schulungen fördern wir gezielt Aktivitäten der Mitarbeitenden zum gegenseitigen Austausch von Erfahrungen und Kenntnissen auf diesem Gebiet.

Unser Ziel, bis Ende 2021 für alle operativen Brenntag-Standorte in den Regionen Managementsysteme zu implementieren, die auch Prozesssicherheitsstandards beinhalten, haben wir zu 97% umgesetzt. Für einige der

fehlenden Standorte laufen die Planungen, für einige weitere müssen sie noch erfolgen.

Wie wichtig die Prozesssicherheit für Brenntag ist, zeigt sich z. B. daran, dass wir uns 2021 erstmals ein strategisches Ziel mit einer mittelfristigen Perspektive auf dem Gebiet der Freisetzungen (Spills) gesetzt haben. Bereits vor vielen Jahren haben wir damit begonnen, eine Datengrundlage mit der Erfassung von Freisetzungen zu schaffen. Für 2021 hatten wir uns vorgenommen, Freisetzungen von mehr als 200 Litern im Vergleich zu 2020 um 15% zu reduzieren. Diese Zielvorgabe aus 2021 werden wir über die Jahre 2022 bis 2025 systematisch erweitern. Mit einer tatsächlichen Reduzierung von 43% haben wir unsere Vorgabe für 2021 deutlich übertroffen und sehen uns auf einem guten Weg auch für die Folgejahre.

Durch die Einführung einer neuen Kennzahl, mit der wir ab 2022 die Freisetzungen pro Million Arbeitsstunden (MMH) messen und berichten, wollen wir die Zielwerte künftig vergleichbarer gestalten. Die neue Kennzahl ist unabhängig vom Umfang der Geschäftstätigkeit. Bis 2025 wollen wir die Anzahl der Ereignisse mit Freisetzungen auf weniger als 0,7/MMH reduzieren. Gleichzeitig erfassen wir auch die Anzahl der Prozessereignisse. Ein schwerwiegendes Ereignis PSI (Process Safety Incident) liegt unter anderem vor, wenn eine Freisetzung von Produkt oder Energie aus einer Prozessanlage zu einer Verletzung mit Arbeitsausfall oder zu einer Evakuierung im Umfeld führt oder – abhängig von Produkt und Ort – festgelegte Mengengrenzen überschreitet. Nach den Kriterien der CCPS werden dabei nur die Freisetzungen an eigenen Standorten erfasst. Anhand dieser Kriterien werden auch Kennzahlen nach den *SASB-Standards* ermittelt.

Mehr zu SASB hier und auf Seite 76.



Für das Berichtsjahr 2021 ergeben sich für Brenntag folgende Werte:

2021	Wert ¹	Erläuterung
PSIC	12	Process Safety Incidents Counts (Anzahl der Prozesssicherheitsvorfälle)
PSTIR	0,33	Process Safety Total Incident Rate (Gesamtrate der Prozesssicherheitsvorfälle als PSIC/MMH)
PSISR	0,59	Process Safety Incident Severity Rate (Rate des Schweregrads der Prozesssicherheitsvorfälle als kumulierter Schweregrad der PSIC/MMH)

¹ pro einer Million Stunden

Für interne Zwecke ermittelt Brenntag vergleichbare Kennzahlen, bei denen zusätzlich auch Freisetzungen beim Be-/Entladen an Kunden-/Lieferantenstandorten sowie während des Transportes mitberücksichtigt werden. So erfassen wir auch diese Bereiche unserer operativen Tätigkeiten.

Mittelfristig planen wir, diesen nachlaufenden Indikator (lagging indicator) durch einen vorlaufenden Indikator (leading indicator) zu ergänzen. Dazu werden wir anhand von Prozessstatusreports für die relevanten Standorte den Umfang und den Wartungsstatus des oben schon beschriebenen Safety Critical Equipment als Kennzahl darstellen.

„Prozesssicherheit ist nicht die Abwesenheit von Vorfällen, sondern die Anwesenheit von Sicherheitsmaßnahmen.“

Die Durchführung der Auditierung des Asset Integrity Process Safety Management mit externer Unterstützung war 2021 ein zentraler Meilenstein in der Überprüfung der Sicherheitssysteme des Brenntag-Konzerns. Für alle Standorte wurden Risikoprofile erstellt unter Berücksichtigung des Komplexitätsindex, der Informationen über die Anzahl risikobehafteter Prozesse an den einzelnen Standorten liefert. Die Standorte, die nach AIPS-Kriterien als relevant betrachtet wurden, führten eine Selbsteinschätzung mit

Hilfe eines Fragebogens durch. Die 21 Standorte mit den höchsten Komplexitätswerten, wurden zudem von einem externen Experten, unserem neuen internen Global Expert AIPSM und/oder den regionalen Audit-Teams geprüft. Langfristig planen wir, alle Standorte mit erhöhten Risiken in einem Dreijahreszyklus zu auditieren, um so die Stärken und Schwächen herauszuarbeiten und harmonisierte, globale Richtlinien zu erarbeiten, die den Weg zu Process Safety Excellence unterstützen.



GOLDENE REGELN

1. Innehalten, nachdenken und erst dann handeln
2. Die Produkte im Prozess belassen
3. Die letzte Sicherheitsstufe nicht überschreiten
4. Auf Notfälle vorbereitet sein
5. Niemals ein Auge zudrücken



Luca Pelissero

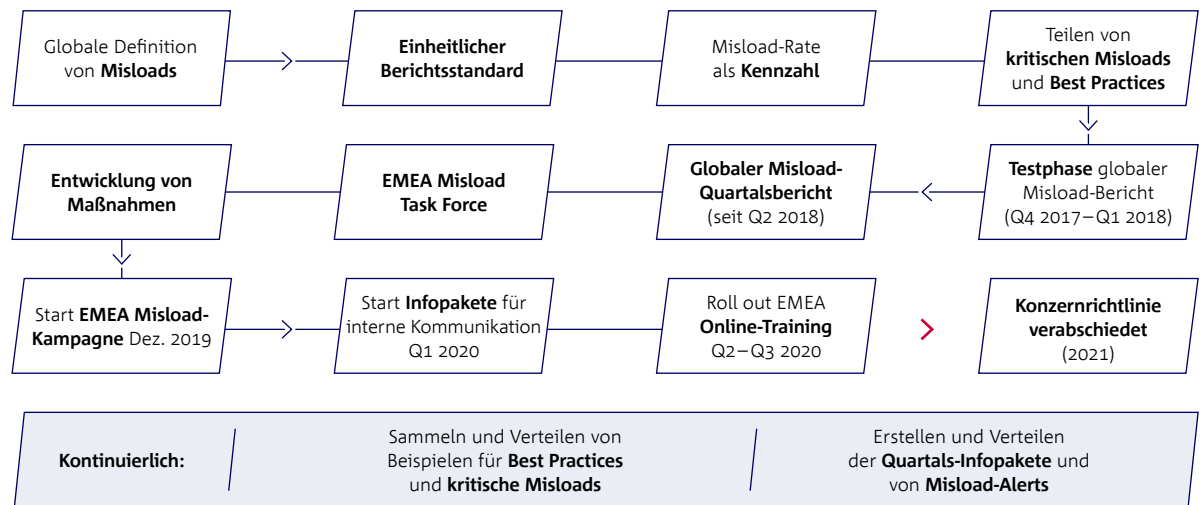
Der Experte für Anlagen- und Prozesssicherheit ist seit 2021 Global Expert AIPSM im QSHE-Team. Der Ingenieur der Verfahrenstechnik ist seit 15 Jahren auf Asset Integrity and Process Safety (AIPS) spezialisiert. Aus seiner Erfahrung mit führenden Unternehmen der Öl- und Gasindustrie weiß er, wie robuste Systeme zur Prävention von Unfällen und für das Notfallmanagement einzurichten sind.



Chemieunfälle können zu schwerwiegenden oder sogar tödlichen Verletzungen führen. Zu solchen Unfällen darf es gar nicht erst kommen: Unser Ziel ist es, sie auf null zu reduzieren. Mit diesem Ziel vor Augen haben wir 2021 die Kampagne „Zero Tolerance to Chemical Exposure“ mit zahlreichen Maßnahmen ins Leben gerufen. Mit ihr wollen wir das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Unfälle dieser Art schärfen. Rund 25% aller verzeichneten Verletzungen stehen in Zusammenhang mit der Freisetzung von Chemikalien. Ein wichtiger Grundsatz zur Prävention ist die strikte Vermeidung von direktem Kontakt von Mensch und Produkt. Einerseits ist ein ungewolltes Freisetzen von Substanzen zu verhindern. Andererseits gilt es, die Mitarbeitenden durch geeignete Maßnahmen zu schützen. Wenn Substanzen freigesetzt werden, ist dies häufig auf menschliches Fehlverhalten oder auf technisches Versagen zurückzuführen. Beide Aspekte werden von dem Programm umfassend berücksichtigt. Die Einhaltung der fünf goldenen Regeln für den Umgang mit Chemikalien ist für die Arbeitssicherheit von zentraler Bedeutung.

Bereits 2018 wurde bei Brenntag das globale Programm „Misload Control and Prevention“ gestartet. Ein sogenannter Misload liegt vor, wenn Brenntag oder ein Dienstleistungsunternehmen im Auftrag von Brenntag ein falsches Produkt, ein Produkt in der falschen Verpackung oder an den falschen Ort liefert. 2019 hatte Brenntag in EMEA seine Anstrengungen verstärkt, diese Misloads zu vermeiden und ihre Anzahl zu verringern. Weil es von der Bestellung bis zur Auslieferung viele Stationen gibt, an denen Fehler passieren können, ist das Thema komplex. Im Jahr 2020 fand die zuständige Task Force zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen

Brenntag Programm „Misload Control and Prevention“



QSHE, Operations, Customer Service, Human Resources und aus verschiedenen EMEA-Ländern und der Konzernzentrale heraus, dass sich mit Abstand die meisten Fehler bei der Auftragseingabe einschleichen, gefolgt von der Zusammenstellung der Lieferung. Maßnahmen zur Fehlereindämmung umfassen Misload Alerts, quartalsmäßige Informations- und Schulungspakete sowie eine Online-Schulung, die den Beschäftigten in diesem Bereich in 21 Sprachen zur Verfügung steht. Seitdem die Daten global einheitlich erfasst werden, erreichte Brenntag im vierten Quartal 2020 die bislang besten Ergebnisse. An der Verbesserung der Misload-Fehlerquote und der Be-

hebung der Probleme bei der Auftragseingabe haben wir auch 2021 gearbeitet. Bei diesem Thema könnte sich das mobile Arbeiten, wenn es unter erschwerten Bedingungen erfolgte, ungünstig ausgewirkt haben. 2021 haben wir eine Konzernrichtlinie zu diesem Programm verabschiedet, die unter anderem konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Abläufe beschreibt. Der Quartalsreport inklusive Informationspaket liefert Details, bei welchen Ursachen in den einzelnen Regionen diesbezüglich ein konkreter Handlungsbedarf besteht.



PRODUKTVERANTWORTUNG UND -SICHERHEIT

Um die vorschriftsmäßige Handhabung von Produkten sicherzustellen, ergreift Brenntag geeignete Maßnahmen. Dies betrifft vor allem die Bereiche Beschaffung, Verpackung, Kennzeichnung, Handhabung, Lagerung und Transport. Wir erstellen Produktunterlagen und Sicherheitsanweisungen und stellen die Entsorgung sicher. Wir handeln nach den jeweils geltenden Verordnungen und Standards und arbeiten zudem eng mit den nationalen und regionalen Dachverbänden der Branche zusammen, in denen unsere Landesgesellschaften Mitglied sind.

Responsible Care/Responsible Distribution: Brenntag nimmt seit vielen Jahren am Programm „Responsible Care/Responsible Distribution“ (RC/RD) der Organisation der internationalen Chemiehändlerverbände International Chemical Trade Association (ICTA) teil. Entsprechend setzen wir die im globalen Programm festgeschriebenen acht Leitlinien um, die folgende Bereiche umfassen:

- / Gesetzliche Bestimmungen
- / Risikomanagement
- / Richtlinien und Dokumentation
- / Informationen
- / Training
- / Notfallmaßnahmen
- / Laufende Verbesserungen
- / Interaktion mit der Öffentlichkeit

Die Leitlinien des RC/RD-Programms sind in unsere QSHE-Strategie und -Programme eingeflossen und tragen damit wesentlich zum sicheren Umgang mit chemischen Produkten und damit zum Schutz von Boden, Luft und Wasser sowie zur Arbeitssicherheit in unserem Unternehmen bei. Ihre Einhaltung wird durch externe Gutachter überprüft und dokumentiert.

Zudem hat Brenntag festgelegt, dass sich alle operativen Gesellschaften dem RC/RD-Programm anschließen. Da nicht in allen Ländern, in denen Brenntag aktiv ist, ein RC/RD-Programm nationaler Verbände existiert, wurden in den einzelnen Regionen Programme entwickelt und bestehende Prozesse optimiert, um die Einhaltung der Leitlinien in den relevanten Ländern intern zu überprüfen. Auf diese Weise tragen alle Brenntag-Gesellschaften zur weltweiten Verpflichtung von Responsible Care bei.

Die hohen Standards bei Brenntag hinsichtlich Prozesssicherheit und Produktverantwortung erfahren immer wieder auch externe Anerkennung: 2021 wurden in Nordamerika insgesamt 14 Standorte, an denen Chlor abgefüllt und Chlorbleichlauge hergestellt wird, für ihre vorbildliche Sicherheitsleistung ausgezeichnet – sechs davon mit dem „Diamond Level“. Die nationale Branchenvereinigung The Chlorine Institute vergibt die Diamond-Level-Auszeichnung an Standorte, die über mindestens fünf Jahre hinweg weder Arbeitsunfälle und -vorfälle noch Umweltfreisetzungen verzeichnet haben.

Jahr	Anteil der am RC/RD-Programm teilnehmenden Brenntag-Gesellschaften ¹		
	Relevante Gesellschaften	Teilnehmende Gesellschaften	Teilnahme in %
2017	114	87	76
2018	106	86	81
2019	108	83	77
2020	111	82	74
2021	123	81	66

¹ In den Daten nicht enthalten sind reine Vertriebs- und Servicegesellschaften mit einem Umsatz unter 100.000 EUR und akquirierte Unternehmen, die der Brenntag-Gruppe zum Stichtag 31.12.2021 seit weniger als einem Jahr angehörten.

Als Distributeur von Chemikalien bewegt sich Brenntag in einem komplexen regulatorischen Umfeld. Exemplarisch seien hier für Europa die **REACH-Verordnung** oder die Biozidprodukte-Verordnung der Europäischen Union genannt. Verordnungskonforme Betriebs- und Geschäftsabläufe werden durch den Einsatz länderübergreifender Teams – bestehend aus einem Netzwerk erfahrener QSHE- und regulatorischer Spezialistinnen und Spezialisten – sichergestellt. Diese sorgen in enger Zusammenarbeit mit dem Management dafür, dass Brenntag die zahlreichen regulatorischen Anforderungen in vollem Umfang professionell und effizient erfüllt.

Unsere Produkt- und Verkaufsmanagerinnen und -manager sind geschult und haben Erfahrung darin, auch unsere Lieferanten und Kunden bei der Erfüllung regulatorischer Anforderungen entsprechend ihren Wünschen zu unterstützen durch:

- / Sicherstellung einer REACH-konformen Versorgung und Anwendung
- / Beratung bei einer Vielzahl weiterer regulatorischer Fragestellungen
- / Gewährleistung einer optimalen Kommunikation innerhalb der Lieferkette
- / Identifizierung alternativer Stoffe

ARBEITSSICHERHEIT

Es ist unser wichtigstes Anliegen, die Sicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen. Brenntag will ein fairer und sicherer Arbeitgeber sein. Dafür arbeiten wir kontinuierlich daran, die Sicherheitskultur im Unternehmen zu verbessern, und ergreifen erforderliche und geeignete Maßnahmen, um Unfälle und Vorfälle zu vermeiden.

Weitere Informationen zu REACH finden Sie hier oder auf der Website des Umweltbundesamtes hier.



Bereits seit 2002 nimmt Brenntag an der Brancheninitiative Responsible Care teil.



Schulungen und Ausrüstung: Regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeitenden sind wichtig, um ihr Bewusstsein für mögliche Gefahren zu schärfen und sie in die Lage zu versetzen, ihre Arbeit sicher auszuüben. Das Angebot geht dabei über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus und reicht von Sicherheitseinweisungen für neue Kolleginnen und Kollegen bis hin zu umfassenden Trainingsmaßnahmen, die speziell auf die Arbeitssituation und das Gefährdungspotenzial bestimmter Berufsgruppen oder einzelner Beschäftigter zugeschnitten sind. Die Schulungen wurden 2021 von den QSHE-Verantwortlichen und von externen Expertinnen und Experten weniger als Präsenzveranstaltung und verstärkt auf digitalem Weg durchgeführt. Seit 2021 bauen wir in der **E-Learning-Datenbank** in unserem globalen HR-Portal auch eine Sektion mit umfassendem Schulungsmaterial für den Bereich QSHE auf. Weiteres Material wird 2022 geprüft, auch mit dem Ziel, Schulungsvideos in möglichst vielen Sprachen zu integrieren. Generell ist geplant, hierzu einen systematischen Schulungsplan mit globalen Anforderungen je nach Stellenprofil zu erstellen, der dann mit lokalen Schulungen erweitert werden kann.

Das Ausbildungsprogramm für Managerinnen und Manager und Vorgesetzte in Nordamerika entfiel wie im Vorjahr bedingt durch die Pandemie. Bei Brenntag in EMEA wurde 2020 eine interne Beurteilung über die Qualifikation der Team- und Gruppenleitungen durchgeführt. Vereinzelt, z. B. in Frankreich, fanden Supervisor-Trainingsmaßnahmen statt, die gut angenommen wurden. Diese Schulungen sollten 2021 in EMEA weiter ausgebaut werden, allerdings wurden diese Pläne wegen der Pandemie in mehreren Ländern zurückgestellt. Andere Länder führten Schulungen, angepasst an die Situation, teilweise online durch.

Brenntag investiert kontinuierlich in Infrastruktur und Ausrüstung, um die Anlagensicherheit und die Arbeitsabläufe an den Standorten zu optimieren und dadurch **Sicherheitsrisiken und Unfallquellen** weiter zu minimieren. So hat Brenntag z. B. mit der Revision von Absturzsicherungen bei Arbeiten auf Tanklastzügen bzw. Eisenbahnkesselwagen im Jahr 2019 ein längerfristiges Projekt zur Verbesserung dieses Sicherheitsequipments gestartet. Dazu wurden zunächst detaillierte, standortbezogene Bestandsaufnahmen der diversen vorhandenen Systeme durchgeführt. Anhand von Aktionsplänen haben die Gesellschaften in Nordamerika bis Ende 2020 alle vereinbarten Verbesserungen realisiert und dabei mehrere Millionen Dollar investiert. In der EMEA-Region umfasste die Planung über 180 Stationen mit einem Investitionsvolumen von mehreren Millionen Euro. Ein Großteil der Installationsarbeiten wurde bereits 2020 abgeschlossen. Die verbleibenden Arbeiten wurden 2021 erledigt.

Außerdem investierte Brenntag in Nordamerika 2021 verstärkt in neue Abfüllanlagen. Mit diesen meist halbautomatischen Anlagen werden manuelle Abfüllvorgänge ersetzt und somit verringert sich auch das Risiko, dass Mitarbeitende in direkten Kontakt mit Chemikalien kommen.

Unfall-Reporting: Arbeits- und Beinaheunfälle sowie vergleichbare Ereignisse werden bei Brenntag zentral nach einem einheitlichen System erfasst und ausgewertet. Wichtige Schlussfolgerungen daraus werden innerhalb des gesamten Konzerns kommuniziert. Außerdem finden die Erkenntnisse aus den Untersuchungen und daraus abgeleitete Maßnahmen Eingang in globale QSHE-Richtlinien, regionale QSHE-Handbücher und Präventions- und Schulungsmaßnahmen. Als Erweiterung zum bisherigen Unfall-Reporting hat Brenntag Ende

2019 das sogenannte „Potential-Hurt-Level“-Modell (PHL-Modell) eingeführt. Dabei werden Unfälle nicht nur nach dem realen Schweregrad der erlittenen Verletzungen bewertet, sondern auch nach dem potenziellen Schweregrad. Mit dieser erweiterten Bewertung können wir unsere Gegenmaßnahmen besser auf die wichtigsten Unfallschwerpunkte ausrichten. Das PHL-Modell hat sich bewährt und wurde 2021 erweitert, so dass auch andere Unfälle und Vorfälle global nach diesem System bewertet werden. Ist der ermittelte PHL-Wert hoch, erfordert dies automatisch einen Bericht an die Abteilung Global QSHE. Für Beinaheunfälle steht hier eine vergleichbare Vorgehensweise noch aus, ist aber für 2022 geplant.

Seit 2020 gibt es die „Board Review“: Dabei werden Unfallanalyse, Korrekturmaßnahmen und das Wohlergehen der Unfallbeteiligten durch ein Vorstandsmitglied und den QSHE-Verantwortlichen für die Region zusammen mit einer Vertretung des betroffenen Standorts überprüft. Zunächst wurde diese Maßnahme für alle Unfälle durchgeführt, die zu Arbeitsausfall führten (Lost Time Injuries). Später wurden die Reviews ausgedehnt auf Unfälle mit hohem „Potential Hurt Level“ und auf signifikante andere Vorfälle. Inzwischen wird aber von Board Reviews abgesehen, wenn die Unfallursachen eindeutig sind und keine zusätzlichen Erkenntnisse oder Aktionen erwartet werden. Die Entscheidung darüber trifft Global QSHE. 2021 wurden Board Reviews für rund 40 Unfälle durchgeführt.

Ende des Berichtsjahres 2021 lag die Konzernunfallquote LTIR 1 Tag/1 Million (Lost Time Injury Rate) bei 1,2 und die TRIR (Total Recordable Injury Rate) bei 3,1. Positiv an den für 2021 erreichten Werten ist, dass wir die LTIR im Vergleich zum Vorjahr noch einmal um 0,2 senken konnten, obwohl der Vorjahreswert bereits der

[Siehe auch Seite 22.](#)



niedrigste Wert war, den Brenntag bis dahin erreicht hatte. Positiv ist auch, dass die TRIR im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 zurückging.

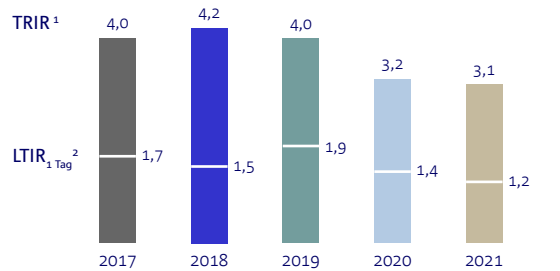
Andererseits haben wir bei der TRIR unser für 2021 gesetztes Ziel in Höhe von 2,9 nicht erreicht. Hinsichtlich der strategischen Zielsetzung im Konzern ist ab 2021 die weiter gefasste **TRIR** die maßgebliche Kennzahl. Für 2022 haben wir uns für die TRIR eine weitere Senkung auf 2,7 vorgenommen und langfristig wollen wir den Wert bis 2030 unter 2,0 bringen. Unsere Zielvorgabe für 2022 ist ambitioniert, aber wir halten es für richtig und nehmen es als Ansporn, uns ambitionierte Ziele zu setzen. Die tendenziell sinkenden Werte sehen wir als Erfolg, sie entwickeln sich in die richtige Richtung. Durch unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess ist es uns über viele Jahre gelungen, die Anzahl der berichtspflichtigen Arbeitsunfälle im Unternehmen stetig zu senken. Leider war dieser Trend in den letzten Jahren nicht mehr kontinuierlich, und wir mussten für die Jahre 2017 und 2019 jeweils einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr berichten. Zum Ende des Jahres 2020 zeigten unsere Bemühungen und Verbesserungsmaßnahmen aber Wirkung und Brenntag erreichte mit 1,4 den bis dahin niedrigsten Wert der Konzernunfallquote. Wir führen dies auf eine Kombination der Auswirkungen unserer Verbesserungsinitiativen und positiver Effekte der COVID-19-Pandemie zurück. Die weitere Reduzierung im Jahr 2021 auf 1,2 bestätigt uns in unseren Maßnahmen. Wir setzen uns dafür ein, die positiven Trends bei beiden Kennzahlen fortzusetzen.

Die Unfallquote (TRIR)¹ entwickelte sich in den einzelnen Regionen für 2021 sehr unterschiedlich. Asien Pazifik zeigte wie in den Jahren davor eine niedrige Unfallquote. In Lateinamerika verbesserte sich die

¹Berichterstattung im Vorjahr hierzu bezogen auf LTIR

Quote signifikant nach zwei Jahren mit etwas höheren Werten. EMEA konnte die Quote auf einen neuen Tiefstand senken, der im Vergleich der Regionen aber noch immer im mittleren Bereich liegt. Nordamerika berichtet auch in diesem Jahr tendenziell eine höhere Quote als die anderen Regionen. Nach zwei Jahren mit signifikanten Verbesserungen gab es hier nun wieder einen leichten Anstieg.

Konzernunfallquote (TRIR/LTIR_{1 Tag})



¹Die genannten Kennzahlen zu TRIR aus den Vorjahren sind nicht von PwC geprüft.

²LTIR_{1 Tag} (Lost Time Injury Rate): Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro einer Millionen Arbeitsstunden.

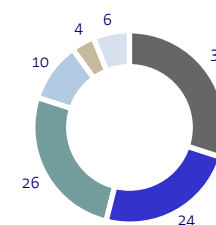
Eine nähere Analyse der Unfälle zeigt, dass Kontakt mit Chemikalien, Ausrutschen/Stolpern/Fallen, Unfälle mit und durch Fahrzeuge sowie Unfälle mit Ausrüstung/Werkzeugen die häufigsten Ursachen für Verletzungen und Arbeitsausfälle bei Brenntag sind. Hier eine Verbesserung zu erzielen, steht auch weiterhin im Fokus unserer Maßnahmen. Insbesondere bei den Verletzungen durch Kontakt mit Chemikalien ist es uns durch eine Vielzahl von Maßnahmen gelungen, die Anzahl der Vorfälle von 2010 bis 2018 konzernweit um 75 % zu verringern. Seit 2019 bewegen sich die Zahlen wieder auf höherem Niveau. Die Schwerpunkte variieren zwar von Jahr zu Jahr, insgesamt sind aber vor allem Hals und Kopf von Verätzungen und

Reizungen betroffen. Dies war auch 2021 der Fall mit einer auffälligen Häufung bei Augenverletzungen. Wir müssen weiter daran arbeiten, den direkten Kontakt mit Chemikalien zu verhindern. Unser Ende 2021 initiiertes konzernweites Programm „Zero Tolerance to Chemical Exposures“ ist eine beispielhafte Aktivität, mit der wir dieses Problem anpacken. Daneben gilt es aber auch, Schutzmaßnahmen wie den richtigen Gebrauch von persönlicher Schutzausrüstung (z. B. Vollschutzbrille und Visier) zu überprüfen und durch Schulungen und regelmäßige Kontrollen zu verbessern.

[Siehe auch Seite 51.](#)

[Siehe auch Seite 47.](#)

Unfallursachen 2021 für Verletzungen, die eine medizinische Behandlung erforderten (in %)



- Ausrutschen, Stolpern, Fallen
- Kontakt mit Chemikalien
- Anlagen, Ausrüstung, Werkzeuge
- Manuelle Handhabung
- Fahrzeuge, Gabelstapler
- Sonstiges

Die Zahl der Verletzungen durch Ausrutschen/Stolpern/Fallen ist im Berichtsjahr um 10% gestiegen. Unaufmerksamkeit und falsches Verhalten sind in den meisten Fällen ursächlich für diese Unfälle. Brenntag wird weiterhin Kampagnen auf unterschiedlichen Ebenen zur Reduzierung dieser Unfälle durchführen.

Die Zahl der Verletzten mit oder durch Fahrzeuge (Gabelstapler, Lkw, Pkw) konnte im Berichtsjahr erneut um circa 45% reduziert werden. Ein Unfallschwerpunkt in der Vergangenheit war der innerbetriebliche Transport in EMEA. Die Programme der letzten Jahre wirkten sich



weiter positiv aus, da hier nur noch einer dieser Unfälle an Brenntag-Standorten gemeldet wurden. Allerdings wurden zwei unserer Fahrer auf Kundenstandorten angefahren. Auch die Zahl der Verkehrsunfälle mit Beteiligung von Brenntag-Fahrzeugen ist erneut zurückgegangen. Auch weiterhin werden Maßnahmen durchgeführt, die von Fahrsicherheitstrainings über den Einsatz von Geräten zur Fahranalyse in den Lkw bis hin zur verbesserten Kennzeichnung der Verkehrswege für den innerbetrieblichen Transport und für Personen, die zu Fuß unterwegs sind, an den Standorten reichen. Das Thema der Verkehrsunfälle bleibt trotz der erreichten Verbesserungen in unserem Fokus, da im Berichtsjahr auffällig häufig unsere externen Partnerunternehmen in Unfälle involviert waren. Auch gab es eine erhöhte Zahl an verletzten Brenntag-Lkw-Fahrerinnen und -Fahrern, meist jedoch nicht durch Unfälle mit Fahrzeugen, sondern beim Durchführen anderer Aufgaben.

Bei den Unfällen mit Ausrüstung und Werkzeugen zeigte der optimierte Einsatz technischer Hilfsmittel und geeigneter Schutzausrüstung Wirkung. Die Anzahl dieser Unfälle ist 2021 um 33% zurückgegangen.

Das oberste Ziel von Brenntag ist es, Unfälle und Vorfälle jeglicher Art zu vermeiden. Mit Blick auf die Entwicklung der Unfallzahlen arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Sicherheitskultur weiter zu verbessern.

Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden dazu aufgerufen, Arbeitssituationen zu melden, die nach individueller Einschätzung ein Verletzungsrisiko beinhalten könnten. Meldungen dieser Art werden diskret behandelt und helfen uns, die Arbeitssicherheit zu erhöhen und unserem Safety-First-Prinzip treu zu bleiben.

BEST-Programm: Ein wichtiger Baustein auf unserem Weg zu mehr Sicherheit bildet das globale Programm „Brenntag Enhanced Safety Thinking“ (BEST). Es stellt das Sicherheits-

verhalten der Brenntag-Mitarbeitenden auf allen Unternehmensebenen in den Mittelpunkt, das in über 75% der Fälle eine wesentliche Unfallursache darstellt. Zwei BEST-Befragungen der Mitarbeitenden fanden bisher in den Jahren 2015 und 2018 statt. Die Auswertung der letzten Umfrage zeigte, dass sich die Sicherheitskultur nach Einschätzung der Befragten bei Brenntag insgesamt auf hohem Niveau befindet. Als verbesserungswürdig wurde die interne Kommunikation bewertet, wobei regional allerdings große Unterschiede bestehen. Die Ergebnisse fanden Eingang in verschiedene Aktionspläne für die nächsten Jahre, die den unterschiedlichen Gegebenheiten vor Ort Rechnung tragen. Die nächste Umfrage war für das zweite Halbjahr 2021 geplant, musste jedoch pandemiebedingt verschoben werden. Ein optimiertes Konzept für die Befragung unter Pandemiebedingungen im Jahr 2022 ist in Arbeit.

Um den BEST-Gedanken über die Arbeitssicherheit hinaus auch auf das persönliche Umfeld der bei Brenntag Beschäftigten auszuweiten, hat Brenntag das Konzept des „Personal Safety Action Plan“ (PSAP) entwickelt. Seit 2018 sind alle Mitarbeitenden von Brenntag weltweit dazu aufgerufen, einen PSAP zu erstellen und darin die Risiken zu benennen, denen er oder sie während der Arbeitszeit und auch als Privatperson täglich begegnet. In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Vorgesetzten, die dafür spezielle Schulungen erhalten haben, werden individuelle Pläne mit Maßnahmen zur Vorbeugung von Unfällen und Zwischenfällen erarbeitet. Es werden jährlich neue PSAPs erstellt. In welchem Ausmaß Corona-Präventionsmaßnahmen im Plan integriert wurden, blieb der Entscheidung des Mitarbeitenden überlassen.

GLOBAL SAFETY AWARDS 2021

Wir gratulieren Brenntag Dhaka in Bangladesch und Brenntag Kalmar in Schweden! Auf Nummer sicher gehen – das muss jeder einzelne bei Brenntag. Denn der Umgang mit Chemikalien kann schnell sehr gefährlich werden. Für die Sicherheit im Konzern wird viel getan weltweit, durch Aufklärung und Vorsichtsmaßnahmen, bei der Sicherheitsausrüstung oder den Sicherheitsvorkehrungen. Die Sicherheitskultur ist dadurch stark, „Safety First“ ein allgegenwärtiges Prinzip. Und so überrascht es nicht, dass auch besondere Leistungen beim Thema Sicherheit belohnt werden: mit den Global Safety Awards. In zwei Kategorien verleiht der Brenntag-Vorstand sie einmal im Jahr: Wenn ein Standort dadurch heraussticht, dass er am Ende des Jahres die beste Sicherheitsbilanz von allen hat – Kategorie Safety Excellence. Oder wenn sich ein Standort im Bereich Sicherheit am stärksten verbessert hat – Kategorie Safety Phoenix.

Mit der besten Sicherheitsbilanz konnte Dhaka in Bangladesch aufwarten: Keine meldepflichtigen Zwischenfälle seit vier Jahren. Wie das geht? Durch Verstehen und Verinnerlichen der Gefahren und konsequente Disziplin bei den Regeln, so Geschäftsführer Azmal Hossain. In der zweiten Kategorie kommt der Sieger-Standort aus Schweden. Kalmar, seit 2015 zum Brenntag-Konzern gehörig, hat sich sicherheitstechnisch und organisatorisch enorm entwickelt. Auch hier sind es letztlich die Mitarbeitenden, die durch ihr Verhalten in erster Linie den Erfolg bewirkten: Einen Austausch zwischen den Mitarbeitenden gibt es täglich, und Sicherheitsrisiken sind praktisch immer ein Thema. Auch Sicherheitskontrollen gibt es jeden Tag, so der Standortleiter Marcus Larsson. Herzlichen Glückwunsch!





PRAXIS-BEISPIEL

Der hohe Anspruch, den Brenntag im Bereich der Prozesssicherheit für den gesamten Konzern verfolgt, muss auch und gerade bei den Unternehmen beachtet und umgesetzt werden, die Brenntag neu erwirbt und in den Konzern integriert. Hierfür investiert Brenntag in Infrastruktur und Ausrüstung und fördert daneben die Aufklärung zur Prävention potenzieller Unfallrisiken.

In der Zeit von 2017 bis 2021 führte Brenntag rund 30 Unternehmensakquisitionen durch. Vor Abschluss jeder Transaktion erfolgt eine umfassende Due-Diligence-Prüfung auch im Bereich der Sicherheit. Die zentrale Verantwortung für diese Überprüfung liegt bei den lokalen Brenntag-Fachleuten in den jeweiligen Regionen in Absprache mit Global QSHE. Jede erfolgreiche Integration in den Konzern setzt die Umsetzung eines individuellen Integrationsplans voraus. Dieser umfasst Maßnahmen wie z. B. die Ausstattung mit einer geeigneten Schutzausrüstung für die gesamte Belegschaft vor Ort wie Helme oder Sicherheitswesten, die Prüfung der Funktionalität der Gabelstapler oder die Sicherstellung des einwandfreien Zustands der Be- und Entladestellen für Lkw.

Für alle neu hinzugekommenen Standorte ferner sicherzustellen, ist die regelmäßige und zentrale Dokumentation wichtiger Ereignisse, z. B. von Arbeits- und Beinaheunfällen. Beinaheunfälle zeichnen sich dadurch aus, dass sie de facto ohne Folgen wie z. B. eine Verletzung oder Freisetzung bleiben, diese jedoch unter veränderten Umständen mit einer hohen

Wahrscheinlichkeit hätten eintreten können. Beinaheunfälle liefern also wichtige Erkenntnisse über konkrete und bestehende Risiken, aus denen wirk-same Gegenmaßnahmen abgeleitet werden können. Darüber hinaus dienen sie als Erfahrungswerte und erhöhen mit begleitenden Aufklärungs- und Informationspflichten das Bewusstsein der Mitarbeitenden für bestehende Gefahrenquellen. Diese Erkenntnisse wiederum fließen ein in die maßgeschneiderten Sicherheitstrainings, die regelmäßig lokal angeboten werden. Wenn die Anzahl an gemeldeten Beinahe-unfällen erhöht und die Anzahl an Unfällen gleichzeitig gesenkt werden kann, ist dies daher eine positive Entwicklung.

Der Mehrjahresvergleich relevanter Kennzahlen am Beispiel einer Akquisition in Nordamerika aus dem Jahr 2016 zeigt die positive Entwicklung erfolgreich umgesetzter Integrationsmaßnahmen:

Jahr	Anzahl der gemeldeten Beinaheunfälle	Management durch Begehungen	LTIR	TRIR
2015 (vor der Akquisition)	0	0	7	24
2016 (Jahr der Akquisition)	142	0	4	6
2017 (nach der Akquisition)	575	32	3	10
2018	631	170	1	13
2019	1.401	1.045	3	12
2020	1.262	1.037	0	5
2021	1.200	757	0	4



Vorher: Der Ladedock schließt nicht bündig ab und ist nicht gekennzeichnet.



Nachher: Der Ladedock schließt bündig ab und ist mit Markierungen versehen, die ein Übersehen verhindern sollen.



LIEFERKETTE

Als Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen ist Brenntag ein wichtiges Bindeglied zwischen den Herstellern chemischer Produkte und den Unternehmen, die sie weiterverarbeiten. Über unsere regionalen und globalen Beschaffungs- und Vertriebsorganisationen sowie über die QSHE-Strukturen im Unternehmen stehen wir in einem stetigen, engen Austausch mit unseren Lieferanten und Kunden, zu denen wir zu einem großen Teil langjährige Geschäftsbeziehungen und Partnerschaften unterhalten.

Auch im zweiten Jahr der Pandemie gelang es Brenntag unter anhaltend herausfordernden Bedingungen für Logistik und globale Lieferketten, seine Lieferfähigkeit sicherzustellen. Auf drohende Engpässe reagierten wir mit flexiblen Gegenmaßnahmen. So haben wir z. B. kurzfristig bei einem bestehenden Lieferanten neue Produkte nachgefragt und regional neue Lagerkapazitäten geschaffen. Durch Maßnahmen wie diese und durch unser weltweites, verlässliches Netzwerk an Partnerschaften waren wir kontinuierlich lieferfähig.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Die Einkaufsorganisationen von Brenntag umfassen weltweit über 1.000 Mitarbeitende, darunter lokale und regionale Einkaufsteams, Spezialistinnen und Spezialisten für die Beschaffung chemischer Produkte aus Asien und Produktmanagerinnen und -manager für spezifische Chemikalien und Kundenindustrien. Die Mitarbeitenden stehen weltweit mit Tausenden Lieferanten in Kontakt. Für Handelsunternehmen haben die Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten einen direkten Einfluss auf das Produktportfolio und sind deshalb ein wesentliches Differenzierungs-


merkmal für Distributeure. Oft handelt es sich hierbei eher um Vertriebspartnerschaften als um klassische Einkaufsbeziehungen. Daher führt Brenntag einen engen und regelmäßigen Dialog mit seinen Lieferanten. Im Konzern sind auf verschiedenen Ebenen standardisierte Prozesse für das Relationship Management mit Lieferanten etabliert. Diese Lieferantenbeziehungen sind bei Brenntag ein Management- und Geschäftsführungsthema und wesentlicher Bestandteil strategischer Entscheidungen.

Bei der Auswahl neuer Lieferanten und der Beurteilung bestehender Lieferantenbeziehungen sind für Brenntag neben wirtschaftlichen und Qualitätskriterien auch Aspekte aus den Bereichen Umweltschutz und Sicherheit, Arbeits- und Sozialstandards sowie Compliance und Governance entscheidend und spielen eine immer wichtigere Rolle. Lieferanten werden aktiv von Brenntag angehalten, ihre Nachhaltigkeitsperformance zu verbessern, um unsere hohen Ansprüche zu erfüllen.

Bereits im Jahr 2016 hatte Brenntag sich das Ziel gesetzt, die eigene Lieferkette mit Blick auf die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte intensiver zu kontrollieren und schrittweise nachhaltiger zu gestalten. Zu unseren Nachhaltigkeitszielen bis 2021 gehörte, dass wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS) einen definierten Anteil unseres Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) durch **Nachhaltigkeits-Assessments oder -Audits** überprüfen. Das 2016 festgelegte Ziel einer Abdeckungsquote von 50% hatten wir Ende 2017 mit rund 64% sogar übertroffen. Ambitioniert strebten wir 2021 eine Abdeckungsquote von 80% an. Dieses Ziel haben wir fast erreicht:

Bis Ende 2021 waren es (ähnlich wie im Vorjahr) rund 75% des Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR), die wir mindestens einmal durch Nachhaltigkeits-Assessments oder -audits überprüfen ließen.

Neben mehr Transparenz in puncto Nachhaltigkeitsleistung durch eine höhere Abdeckungsquote ist Brenntag auch die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung seiner Lieferanten wichtig. Deshalb haben wir ein weiteres Ziel formuliert, das wir gegenüber dem Vorjahr an die bisherigen Erfahrungswerte angepasst haben: Bis Ende 2021 sollten 55% (Vorjahr: 70%) unserer Lieferanten, die ein Re-Assessment durchliefen, ihren Score gegenüber dem vorherigen Assessment um mindestens einen Punkt verbessern. Die praktische Erfahrung, auch aus der Arbeit mit der TfS-Initiative, zeigte, dass es vor allem für Lieferanten mit bereits guten Assessment-Ergebnissen mitunter schwierig ist, sich noch weiter zu verbessern. Andererseits ist es für Lieferanten, deren Ergebnisse noch nicht oder noch nicht vollends die Ansprüche erfüllen, umso wichtiger, sich zu verbessern. Deshalb haben wir uns bei den Re-Assessments besonders auf solche Lieferanten konzentriert, die weniger als 45 Punkte im Rating erzielt haben und/oder deren Scorecard älter als drei Jahre war. Im Ergebnis schafften es sogar 65% der Lieferanten, die im Jahr 2021 ein Re-Assessment durchgeführt haben, ihren Score gegenüber dem vorherigen Assessment um mindestens einen Punkt zu verbessern. Insgesamt haben rund 1.400 unserer Lieferanten seit Beginn des Programms im Jahr 2016 bis Ende 2021 ein Assessment oder Re-Assessment durchlaufen.

 Zu den **Nachhaltigkeits-assessments** siehe die Ausführungen in diesem Kapitel auf Seite 57ff.



NFB

Das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ wird innerhalb der internationalen Brenntag-Unternehmensstrukturen von einem dezidierten Projektteam bearbeitet. Es besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Einkaufsorganisationen der vier Regionen, in denen Brenntag tätig ist, der Brenntag Global Sourcing Organisation und dem Nachhaltigkeitsteam von Brenntag. Regelmäßig berichtet der Vice President Sustainability Brenntag Group über das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ an den Vorstand der Brenntag SE. Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit im Projektteam findet ein regelmäßiger und intensiver Austausch zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und den Einkaufsorganisationen statt. Außerdem schulen wir unseren Einkauf regelmäßig zum Ablauf der Assessments und damit auch zu Nachhaltigkeitsthemen, damit sie ihre Lieferanten beim Überprüfungsprozess unterstützen und beraten können.

Nach der schrittweisen Einführung neuer interner Prozesse zur Kontrolle von Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf im Jahr 2020 steht die Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten in Zukunft auch strategisch noch stärker im Fokus. Damit in Zukunft menschen- und umweltrechtliche Risiken in der Lieferkette besser gemanagt werden und wir unseren Verpflichtungen in Bezug auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz nachkommen, wird das bisherige Vorgehen um ein Risikoassessment ergänzt. Ziel ist, bis spätestens 2025 alle Lieferanten in einem internen Risikomanagementsystem zu erfassen und zu überprüfen. Seit 2021 gibt es bei Brenntag zu diesem Zweck ein neues Projektteam unter der Leitung von Compliance, bestehend aus Mitarbeitenden weiterer Bereiche, wie Legal und Sustainability. Ab 2022 kommen Beschäftigte unter anderem aus dem Einkauf hinzu. In unserer Vision von „*Future Sustainable Brenntag*“ wollen wir erreichen, dass die Menschenrechte in unserer Lieferkette lückenlos eingehalten werden und zudem existenzsichernde Löhne gezahlt werden.

VERANTWORTUNG IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



- Aktivitäten im Rahmen der TFS-Mitgliedschaft
- Festlegung der Erwartungen von Brenntag gegenüber seinen Lieferanten
- Freiwillige Bewertung durch EcoVadis

NFB

Verhaltenskodex für Lieferanten: Brenntag hat in einem Verhaltenskodex formuliert, was wir von unseren Lieferanten in den genannten Bereichen erwarten. Der Kodex orientiert sich an den Prinzipien des United Nations Global Compact, dem weltweiten Responsible

NFB

Care-Programm der Chemieindustrie und dem **Verhaltens- und Ethikkodex** von Brenntag. Er ist im Internet veröffentlicht und damit auch allen Lieferanten zugänglich. Um die Einhaltung des Verhaltenskodex stärker zu fördern, wollen wir in den kommenden Jahren unsere

Den Lieferantenkodex finden Sie hier.

Siehe im Kapitel Strategie und Management, Seite 12.



NFB Lieferanten direkt zu dessen aktiver Anerkennung aufordern. Um dessen Einhaltung zu überprüfen, laden wir ausgewählte Lieferanten zu einem Nachhaltigkeits-Assessment oder -Audit ein. In einem Dreijahreszyklus – bei unzureichenden Ergebnissen auch vorher – folgt die Aufforderung zu einem Re-Assessment bzw. -Audit. Dieses Vorgehen, insbesondere die Durchführung von Re-Assessments, ist Voraussetzung dafür, dass ein Unternehmen in die Gruppe der Schlüssellieferanten aufgenommen werden kann, mit denen Brenntag regelmäßig und langfristig kooperiert.

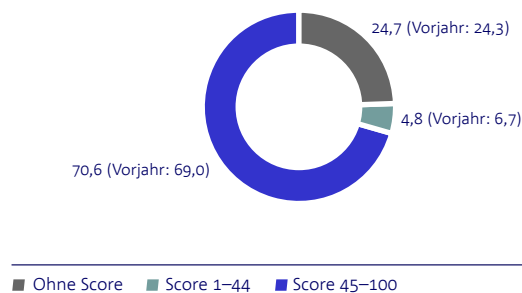
Nachhaltigkeits-Assessments für Lieferanten: Im Rahmen der Mitgliedschaft in der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ veranlasst Brenntag jährlich eine Anzahl von Nachhaltigkeits-Assessments bei seinen Lieferanten. Damit erlangen wir mehr Transparenz in puncto Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten und können Nachhaltigkeitsaspekte bei unseren Einkaufsentscheidungen besser berücksichtigen.

Wir arbeiten hier, so wie TfS auch, mit EcoVadis zusammen, einem führenden und in der Chemiebranche etablierten Anbieter von Nachhaltigkeits-Assessments. EcoVadis beurteilt Unternehmen in vier Kategorien: Umweltschutz, Arbeitspraktiken, faires Geschäftsverhalten und nachhaltige Beschaffung. Basierend auf den in einem umfangreichen Online-Fragebogen gegebenen Antworten der Unternehmen und den von ihnen zur Verfügung gestellten Dokumenten vergibt EcoVadis Scoring-Punkte und erstellt ein detailliertes Stärken- und Schwächenprofil. Demnach erzielten Lieferanten, die gut

NFB 71% unseres Einkaufsvolumens repräsentieren, eine Bewertung von mindestens 45 von 100 möglichen Punkten. Laut des EcoVadis-Bewertungssystems existieren bei diesen Unternehmen demnach mindestens ein strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz, Richtlinien und konkrete Maßnahmen zu den überprüften Themenbereichen und ein grundlegendes Reporting oder Leistungskennzahlen. Je nach Abschneiden fordert Brenntag seine Lieferanten zu nachbessernden Maßnahmen („Corrective Action Plan“) auf oder veranlasst ein ergänzendes Audit.

Lieferanten, die beim EcoVadis-Rating weniger als 45 Punkte erzielten, erhalten seit 2020 automatisch konkrete Hinweise von Brenntag auf Verbesserungspotenzial. Dieses Vorgehen zeigte 2021 bereits eine positive Wirkung: Der Lieferanten-Anteil mit weniger als 45 Punkten beim EcoVadis-Ranking hat sich gegenüber dem Vorjahr von 6,7% auf 4,8% reduziert.

Anteil am Chemikalien-Einkaufsvolumen in EUR (in %)



NFB **Nachhaltigkeits-Audits bei Lieferanten:** Ein noch detaillierteres Bild regionaler Nachhaltigkeitsleistung machen wir uns durch Nachhaltigkeits-Audits bei Lieferanten vor Ort. Hier erfolgt die Auditierung auf Grundlage eines von TfS erarbeiteten Anforderungskatalogs, der die Themen Nachhaltigkeitsmanagement, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit, Arbeitnehmer und Menschenrechte sowie Governance umfasst. Die Ergebnisse aller Audits werden innerhalb von TfS geteilt. Alternativ akzeptieren wir auch Nachhaltigkeits-Audits nach SQAS- (Safety and Quality Assessment System) sowie SMETA- (Sedex/Supplier Ethical Data Exchange Members Ethical Trade Audit) und PSCI-(Pharmaceutical Supply Chain Initiative) Standard. Brenntag prüft die Auditergebnisse seiner Lieferanten. Wenn nötig, werden mit dem Unternehmen und dem Auditor Nachbesserungsmaßnahmen vereinbart, deren Umsetzung wir nachverfolgen.

BRENNTAG ALS LIEFERANT

Brenntag verzeichnet insbesondere von Kundenseite eine steigende Nachfrage nach Informationen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen. Regelmäßig werden wir zur Dokumentation unserer Nachhaltigkeitsleistung aufgefordert. Wir nehmen diese Anforderungen gerne wahr, indem wir unsere Grundsätze und Aktivitäten auf verschiedene Weise transparent und bewertbar machen. Dazu zählen neben dem jährlich veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht auch das eigene regelmäßige EcoVadis-Assessment, themenspezifische Audits an den Brenntag-Standorten sowie die Teilnahme am Klimarating der internationalen Organisation CDP. Teilweise



bitten uns Kunden zudem um Informationen, die über die genannte Berichterstattung hinausgehen. Diese Zusatzinformationen beziehen sich in der Regel auf den Themenbereich „CO₂-Emissionen, Wasser und Abfall“ sowie auf verschiedene Themen aus dem Bereich Human Resources wie z. B. Vielfalt. Durch unsere Tfs-Mitgliedschaft können wir unseren Kunden zusätzlich Informationen über das Nachhaltigkeits-Scoring unserer Lieferanten zur Verfügung stellen und so die Wertschöpfungskette noch transparenter gestalten.

EcoVadis-Scoring: Brenntag hat bereits mehrere *EcoVadis-Assessments* durchlaufen. Beim aktuellen Assessment, dessen Ergebnis im Januar 2022 veröffentlicht wurde, erreichte der Konzern ein Scoring von 71 Punkten und bestätigte damit seinen bereits 2016 erreichten Gold-Status (Gold Recognition Level). Damit haben wir unser Ziel erreicht. Mit diesem Ergebnis zählen wir zu den Top-3-Prozent aller bewerteten Unternehmen in unserer Industriebranche. Mit Hilfe unserer neuen ESG-Strategie wollen wir unsere eigene Nachhaltigkeitsleistung weiter verbessern. So streben wir für das nächste Assessment, das wir in 2022 durchführen werden, eine Platinum-Bewertung an, was wir mit mindestens 75 Punkten erreichen würden.

Sicherheitsdatenblätter: Als Distributeur spielt Brenntag eine wesentliche Rolle bei der reibungslosen Weitergabe von Informationen innerhalb der Lieferkette und muss eine lückenlose Produktdokumentation gewährleisten. Die Weitergabe von Informationen über physikalisch-chemische Basisdaten und detaillierte Anweisungen zur sicheren Verwendung ist im Umgang mit chemischen Produkten essenziell. Teilweise werden die Sicherheitsdatenblätter, die diese Informationen enthalten, von Brenntag selbst erstellt, teilweise von unseren Lieferanten. Letztere

überprüfen die Brenntag-Expertenteams auf Richtigkeit und sorgen dafür, dass die Datenblätter je nach Zielort des Produktes in die entsprechende Landessprache übersetzt sind. Damit leisten wir einen Beitrag zu mehr Transparenz und Sicherheit in der Lieferkette. Im Jahr 2021 wurden allein von Brenntag in der Region EMEA und in den USA rund 1 Million Sicherheitsdatenblätter an Kunden versendet.

NFB TOGETHER FOR SUSTAINABILITY

Seit Oktober 2014 engagiert sich Brenntag in der Initiative „Together for Sustainability“ (Tfs) der Chemiebranche und hat im Oktober 2016 mit dem erstmaligen Erreichen eines EcoVadis-Scores von mehr als 60 Punkten als erster Chemiedistributeur die Vollmitgliedschaft erlangt.


Tfs wurde 2011 gegründet und zählt aktuell 34 Mitglieder. Die Mitgliedsunternehmen haben im Jahr 2021 zusammen einen Umsatz in Höhe von 411 Mrd. Euro erzielt. Die Initiative etabliert sukzessive ein global einheitliches Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in der Chemiebranche, um die Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette transparenter zu gestalten und die ökologischen und sozialen Standards bei den Lieferanten zu verbessern. Dazu bewerten und prüfen alle Tfs-Mitglieder regelmäßig und standardisiert durch Assessments und Audits ihre Lieferanten. Die Informationen werden innerhalb des Netzwerks vertraulich geteilt und gemeinsam genutzt, was für alle Mitglieder gleichermaßen Effizienzvorteile bietet und mehr Transparenz schafft. In den Jahren 2011 bis 2021 wurden mittels Tfs mehr als 18.000 Lieferanten-Überprüfungen (16.083 Assessments und 2.518 Audits) durchgeführt und innerhalb der Initiative geteilt. 2.512 Lieferanten berich-

teten im Jahr 2021 eine Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung gegenüber Tfs. Insgesamt konnten sich damit 64 % der Tfs-Lieferanten, die sich in 2021 einer erneuten Bewertung unterzogen haben, mit einem Re-Assessment verbessern, bei den Follow-up-Audits lag die Verbesserungsquote bei 66 %.

Seit 2016 arbeiten wir bei Brenntag kontinuierlich daran, unsere gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen, um eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten herbeizuführen. Das Engagement bei Tfs gibt uns die Chance, das Thema „Nachhaltigkeit in der Lieferkette der Chemieindustrie“ voranzutreiben und von Best-Practice-Erfahrungen anderer Mitglieder zu lernen. Auf diese Weise können wir unseren Nachhaltigkeitsansatz beim Lieferantenmanagement weiter professionalisieren. Als Mitglied hat Brenntag einen Sitz und Stimmrecht in der Generalversammlung, dem obersten Entscheidungsgremium der Tfs. Zudem sind Brenntag-Beschäftigte in Europa, Asien, Lateinamerika und den USA in Tfs-Arbeitsgruppen engagiert. Gemeinsam mit Mitarbeitenden anderer Tfs-Mitglieder arbeiten sie beispielsweise daran, das Audit-Programm weiterzuentwickeln, die Initiative und ihre Ziele in der Branche bekannter zu machen sowie weitere Lieferanten vom Mehrwert der freiwilligen Nachhaltigkeits-Assessments und -Audits zu überzeugen. Weitere Kolleginnen und Kollegen engagieren sich in der 2020 gegründeten Arbeitsgruppe *Treibhausgas-Scope-3-Emissionen*. Brenntag hat im Jahr 2020 erstmals seine Berichterstattung um diese Emissionen erweitert.



 Die Ergebnisse des EcoVadis-Rating finden Sie hier.

 Siehe auch Seite 28 und Seite 66.



GESELLSCHAFT

Brenntag ist an rund 700 Standorten in 78 Ländern der Welt präsent und aktiv – als Arbeitgeber, Geschäftspartner und engagierter Nachbar. Wir verstehen uns als Teil der Gemeinschaft, als Corporate Citizen, pflegen einen regen Austausch und guten Kontakt, wollen zu einem positiven Lebensumfeld beitragen. Wir arbeiten eng zusammen mit den Kommunen, z. B. wenn wir lokale Rettungskräfte für den möglichen Einsatz bei Chemieunfällen ausbilden und schulen. Dadurch entsteht ein starkes Gemeinschaftsgefühl mit den Einsatzkräften, aber auch eine enge Verbindung zu den Gemeinden, weil sie die zentrale Bedeutung des Themas Sicherheit im Arbeitsalltag bei Brenntag unmittelbar erfahren können.

Gelebt wird das gesellschaftliche Engagement bei Brenntag vor allem durch unsere Mitarbeitenden. Sie engagieren sich persönlich mit Geld- und Sachspenden und werden darin vom Unternehmen stets unterstützt. Besonders wertvoll ist, dass sich Brenntag-Mitarbeitende immer wieder für eine Vielzahl unterschiedlicher Programme und Initiativen mit ihrer Zeit, ihren Kompetenzen und ihrem Know-how einbringen. Sie engagieren sich an Schulen oder Universitäten mit ihrem Wissen oder ihrer Erfahrung, oder sie fördern wohltätige Zwecke beispielsweise durch Aktionen für Obdachlose, oder indem sie Essen an Bedürftige verteilen. Sie sind aktiv, wenn es darum geht, weltweit für bedeutende Projekte Geld zu sammeln, z. B. in Zusammenhang mit dem Ausbau von Infrastruktur für eine flächendeckende Trinkwasserversorgung in Gegenden, die von Dürre gezeichnet oder von Krieg bedroht sind.

BILDUNGSFÖRDERUNG

Bei Brenntag liegt weltweit ein Schwerpunkt des Engagements auf der Bildungsförderung. Das Lernen soll Spaß machen und attraktiv sein für junge Heranwachsende. Vor allem wollen wir den Nachwuchs in der Chemiebranche fördern und uns dafür einsetzen, dass der Wertbeitrag, den die Chemiebranche der Allgemeinheit bieten kann, gesehen und anerkannt wird. Damit einhergehend arbeiten wir daran, dass der Branche in Zukunft hoch qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Mitarbeitende an sehr vielen Standorten kooperieren bereits seit Jahren mit Schulen, Universitäten und Institutionen mit dem gemeinsamen Ziel, junge Menschen für Chemie und die Themen unserer Branche zu interessieren, sie für den Umgang mit Chemikalien zu sensibilisieren oder ihre Ausbildung zu fördern.

PRAXIS-BEISPIELE

In Nordamerika fördert Brenntag seit vielen Jahren die Arbeit der Chemical Educational Foundation (CEF). Daraus resultiert auch das Programm *You Be the Chemist*, das durch die Kombination eines wissenschaftlichen und praktisch-spielerischen Ansatzes Schülerinnen und Schülern wie Lehrenden gleichermaßen Inspiration bringt. Zwar erschwerte die Pandemie auch im Berichtsjahr die praktische Arbeit, dennoch konnte sie stattfinden. Durch die zunehmende Verbreitung und Nutzung digitaler Formate ergab sich der unerwartete und positive Nebeneffekt, dass weit aus mehr Teilnehmende die Möglichkeit hatten, bei den virtuellen Programmen dabei zu sein. In der Folge nahmen 2021 deutlich mehr Personen teil als in den Jahren zuvor.

Vereinzelt gab es 2021 Präsenzveranstaltungen, aber mit der Unterstützung durch Brenntag und weitere Sponsoren der Branche gelang es der CEF, Präsenzveranstaltungen und virtuelle Formate miteinander zu kombinieren und gleichzeitig stattfinden zu lassen.

Wieder traten Vierer-Gruppen gegeneinander an, die ihr Wissen als Team unter Beweis stellten. Zu lösen war wie üblich eine Reihe von Aufgaben aus dem Themenbereich Chemie und wie im Vorjahr drehten die Teilnehmenden kurze Videofilme. Alle Chemie-Aufgaben wiesen einen Nachhaltigkeitsbezug auf, indem sie beispielsweise Umweltthemen behandelten. Im Berichtsjahr war Brenntag Sponsor von Wettbewerben dieser Art in den USA, Kanada und in China.

Unsere Kooperation aus dem Jahr 2019 mit der Ostfalia Hochschule haben wir auch 2021 trotz Pandemie fortgesetzt. Im Dezember 2021 stellten wir unser Unternehmen im Rahmen des Studiengangs „Handel und Logistik“ in einer virtuellen Präsentation vor. Den Studierenden wurde die Logistik bei Brenntag erklärt und gezeigt, unter anderem mit Hilfe eines virtuellen Lagerrundgangs durch den Duisburger Standort. Durch die Zusammenarbeit mit der Hochschule verstärkt Brenntag die Praxisorientierung der anwendungsorientierten Lehre. Zu diesem Zweck halten Mitarbeitende von Brenntag z. B. Fachvorträge in Lehrveranstaltungen, oder wir stellen Fallstudien zur Verfügung oder ermöglichen Exkursionen für die Studierenden an die Logistikstandorte von Brenntag. Im Gegenzug bringt die Fakultät den Studierenden Brenntag als Arbeitgeber näher, z. B. durch geeignete Stellenangebote oder Traineeplätze.





Erin Sedlak, Sustainability Manager, erhielt den Kenneth J. Miller Founders' Award. Seit 2001 verleiht WFP diesen Preis alljährlich für ehrenamtliche Tätigkeiten. „In den vergangenen Jahren haben wir eng mit WFP zusammengearbeitet, um nachhaltige Wege zur Bereitstellung von sauberem Wasser für Menschen in Not zu schaffen“, so Erin Sedlak.

**„Es ist eine Ehre,
den Miller Award
zu erhalten.“**

ENGAGEMENT FÜR DAS RECHT AUF WASSER

Brenntag ist überzeugt, dass jeder Mensch ein Recht auf sauberes Trinkwasser und umfassende Sanitärversorgung hat. Für diese Mission nutzen wir unser Fachwissen und unsere Erfahrung mit Produkten, die bei der Reinigung und Aufbereitung von Wasser entscheidend sind. Aus globaler Perspektive ist der Bedarf an Wasser außerordentlich hoch, weshalb sich Brenntag bei diesem wichtigen Thema mit der gemeinnützigen Organisation **Water For People (WFP)** zusammengeschlossen hat. WFP hat es sich zum Ziel gesetzt, Menschen auf der ganzen Welt und kommenden Generationen den Zugang zu Trinkwasser und einer umfassenden Sanitärversorgung zu ermöglichen. Tatsächlich bewirkt WFP mit seinem Engagement jedoch weit mehr. Dieses Engagement trägt z. B. zur Verringerung der Sterblichkeitsrate bei Kindern bei und ermöglicht Mädchen und Frauen weitreichende Bildungsmöglichkeiten. WFP ist vorwiegend in den Ländern Guatemala, Honduras, Nicaragua, Bolivien, Peru, Malawi, Ruanda und Indien aktiv. Brenntag unterstützt WFP finanziell und mit Spenden-sammlungen und vor allem durch die freiwillige Mitarbeit von Brenntag-Beschäftigten. 2021 war Brenntag Sponsor für mehrere WFP-Veranstaltungen in Nordamerika und Lateinamerika, die größtenteils virtuell stattfanden. Außerdem wurde Lars Schneider, President Specialties Americas, in den Führungsrat von WFP berufen. Er wird künftig die Geschicke der Organisation mitgestalten.

LOKALES ENGAGEMENT

Brenntag möchte genau da unterstützen, wo Hilfe benötigt wird. Da sich in den entsprechenden Ländern bedingt durch staatliche, kulturelle und strukturelle Unterschiede die lokalen Bedürfnisse unterscheiden, legen die Brenntag-Standorte eigenverantwortlich fest, wo und in welchem Umfang soziales Engagement eingebracht werden kann. Die Aktivitäten sind so vielfältig und zahlreich, so dass hier nur eine kleine Auswahl genannt werden kann.

PRAXIS-BEISPIELE

Bei Brenntag engagieren wir uns auf vielfältige Weise für Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion. Brenntag ist beispielsweise Mitglied der **Valuable 500**, eines globalen von den Vereinten Nationen anerkannten Zusammenschlusses von rund 500 CEOs und ihrer Unternehmen, die sich gemeinsam für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen stark machen. Zudem hat Brenntag im Jahr 2021 erneut die Arbeit der **Adecco-Stiftung** in Spanien gefördert. Deren Kampagne „Vulnerables“ rückt die Wichtigkeit des Schutzes und der Unterstützung von Menschen mit Behinderung, speziell in der Arbeitswelt, in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit. Wir unterstützen den Aufruf zu mehr Engagement und Bewusstsein bei diesem Thema.

Auch 2021 haben wir uns bei Brenntag für Maßnahmen eingesetzt, die bei der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie halfen. Beispielsweise konnten in Indien dank des Engagements lokaler Brenntag-Teams Sauerstoffgeräte für abgelegene Gemeinden gespendet werden, so dass COVID-19-Patienten direkt vor Ort beatmet werden konnten. Durch eine Kooperation zwischen Brenntag und unseren Mitarbeitenden wurde eine beträchtliche Summe gespendet, mit der diese Geräte gekauft werden konnten.

Das Team von Brenntag in Kentucky (USA) sammelte Spenden und Sachgüter für die Opfer der Tornados, die im Dezember in der Region gewütet hatten. In Deutschland sammelten die Kolleginnen und Kollegen für die Opfer der Flutkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Auch Brenntag als Unternehmen hat sich in diesen Fällen mit einem finanziellen Beitrag beteiligt. Dies sind nur zwei Beispiele für unser lokales Engagement im Jahr 2021.





07

Ratings und Mitgliedschaften

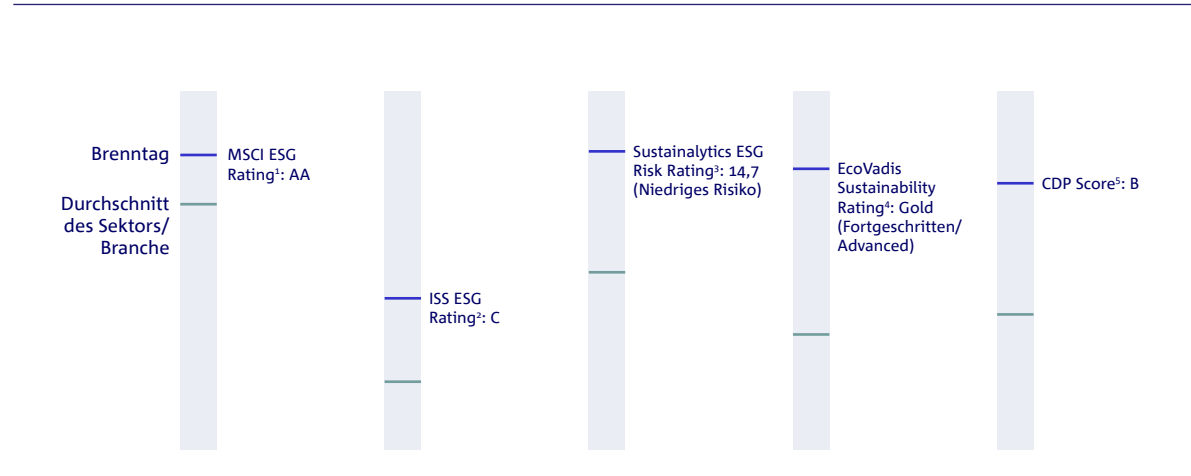
RATINGS

Wir überprüfen unsere Nachhaltigkeitsleistung und die Erreichung unserer Ziele regelmäßig. Diesbezüglich lassen wir uns auch von externen Ratingagenturen bewerten. Einige Ratingagenturen legen Schwerpunkte, z. B. auf den Klimaschutz, andere bewerten umfassend. Mit den Ergebnissen sind wir zufrieden. Bei allen für uns relevanten Nachhaltigkeitsratings liegen wir über dem Branchendurchschnitt.

MITGLIEDSCHAFTEN

Brenntag ist Mitglied bei den unterschiedlichsten Initiativen und fördert so Organisationen und Verbände, die sich für unseren Planeten und die Gesellschaft einsetzen.

Dieses ausgewählte *Netzwerk* an Interessengemeinschaften zu unterstützen, ist ein weiterer Schritt für uns, um unsere Verantwortung als Weltmarktführer auf vielen Ebenen im Bereich Umwelt und Soziales wahrzunehmen.



[Eine ausführliche Beschreibung zu unseren Mitgliedschaften finden Sie hier.](#)

¹Rating-Skala: AAA bis CCC | ²Rating-Skala: A+ bis D- | ³Rating-Skala: vernachlässigbar bis schwer (negligible to severe) | ⁴Rating-Skala: ungenügend bis überragend (insufficient to outstanding) | ⁵Rating-Skala: A bis D-



ÜBER DIESEN BERICHT

BERICHTSPROFIL

Berichtsgrundlagen

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 veröffentlicht Brenntag seinen neunten Nachhaltigkeitsbericht. Brenntag berichtet jährlich über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der vorliegende Bericht orientiert sich an internationalen Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung: der Global Reporting Initiative (GRI) und den Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC). Darüber hinaus orientieren wir uns erstmalig an den Standards des Sustainability Accounting Standards Boards (SASB). SASB ist eine Non-Profit-Organisation, die 77 branchenspezifische Nachhaltigkeitsstandards herausgibt, die die wesentlichen finanziell wichtigen Nachhaltigkeitsthemen und -kennzahlen der jeweiligen Branche enthalten und für Investoren zunehmend wichtig werden.

- ✓ Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Den GRI-Inhaltsindex finden Sie ab Seite 70.
- ✓ Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 dient gleichzeitig als jährlicher Fortschrittsbericht (Communication on Progress, COP) für den UNGC, dem Brenntag im Oktober 2014 beigetreten ist. Der Bericht ist daher auch auf den Internetseiten der Organisation veröffentlicht.
- ✓ Da es keinen spezifischen Standard für Chemiedistributoren gibt, orientieren wir uns sowohl am SASB-Standard „Chemikalien“ als auch am SASB-Standard „Straßentransport“ und berichten ausgewählte Kennzahlen. Den SASB-Index mit den entsprechenden Kennzahlen finden Sie ab Seite 76.

NFB Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht

Die mit einer blauen Linie und dem Symbol NFB markierten Inhalte dieses Berichts bilden den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (NFB) nach § 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung des HGB, der ebenfalls die gesetzlichen Angaben gemäß der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 enthält. Für die strukturierte Darstellung dieser Inhalte richtet sich Brenntag nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) als Rahmenwerk. Die Beschreibung der vom HGB geforderten Konzepte orientiert sich an der Struktur der GRI-Managementansätze. Diese Struktur wird in der Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse (GRI 101 – Managementansatz) angewendet sowie bei den Managementansätzen zu „Umweltbelange“, „Arbeitnehmerbelange“, „Achtung der Menschenrechte“, „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ und „Verantwortung in der Lieferkette“ (GRI 103 – Managementansatz). Darüber hinaus stellt ein GRI-Inhaltsindex die GRI-Indikatoren den entsprechenden Textstellen im Bericht gegenüber. Dieser GRI-Inhaltsindex ist ab Seite 70 des Nachhaltigkeitsberichts 2021 veröffentlicht. Folgende Angaben sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil dieses gesonderten nichtfinanziellen

NFB Konzernberichts: Der GRI-Inhaltsindex und die Erfüllung der Anforderungen der GRI Option Kern, Verweise auf Angaben außerhalb des Nachhaltigkeitsberichtes sowie des zusammengefassten Konzernlageberichts und des Lageberichts der Brenntag SE sowie die Angaben zu SASB.

Der NFB wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Den Vermerk finden Sie auf den Seiten 68–69. Darüber hinaus wurde der NFB vorbereitend durch den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates sowie abschließend durch den gesamten Aufsichtsrat analysiert und geprüft.

Informationen zum Geschäftsmodell sind im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht der Brenntag SE des Brenntag-Geschäftsbericht 2021 auf Seite 96 platziert. In dem vorliegenden NFB wurden Zusammenhänge mit im Konzernabschluss ausgewiesenen Beträgen identifiziert. Informationen zu Umweltrückstellungen in Höhe von 97,1 Millionen Euro für die Sanierung von Boden und Grundwasser für jetzige und ehemalige, eigene oder geleaste Standorte finden Sie unter Anhangangabe 25 im Anhang des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021.

 www.unglobalcompact.org



NFB Ermittlung wesentlicher Inhalte

Die Basis für die Bestimmung der NFB-Inhalte bilden die in der Wesentlichkeitsmatrix auf Seite 11 abgebildeten Themen. Die Matrix ist das Ergebnis einer Wesentlichkeitsanalyse, die sich an den von der GRI formulierten Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung der Stakeholder orientierte. Zur Bestimmung der für den NFB wesentlichen Themen hat sich Brenntag an die Definition des § 289c Abs. 3 Satz 1 HGB gehalten. Diese Themen wurden anhand folgender Kriterien für den NFB bewertet:

- / Themen, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens und der Auswirkungen der Tätigkeit von Brenntag auf die nichtfinanziellen Aspekte (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Verantwortung in der Lieferkette) erforderlich sind
- / Themen, die in mindestens einer der Dimensionen als „sehr wichtig“ beurteilt wurden
- / Themen, die Bestandteil der Brenntag-Konzernstrategie und/oder unserer Nachhaltigkeitsziele sind

Im Rahmen unseres ESG-Strategie-Entwicklungsprozesses haben wir uns intensiv mit den wesentlichen Themen auseinandergesetzt und sie gemeinsam mit dem Vorstand als weiterhin wesentlich bestätigt. Aus diesem Wesentlichkeitsprozess leiten sich als Ergebnis folgende im Sinne des Gesetzes wesentliche Themen für Brenntag ab:

NFB Wesentliche Themen gemäß § 289c Abs. 3 Satz 1 HGB

Aspekte	Sachverhalt und Seitenverweis
Umweltbelange	/ Sicherer Umgang mit Chemikalien (Seite 52) / Klimaschutz (Seite 25–28)
Arbeitnehmerbelange	/ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Seite 47–49, 53–54) / Personalentwicklung und Training/ Respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld (Seite 35–40)
Achtung der Menschenrechte	/ Compliance und Unternehmensführung (Seite 20–23)
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	/ Compliance und Unternehmensführung (Seite 20–22)
Sozialbelange	/ Für den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht als nicht wesentlich im Sinne des Gesetzes identifiziert
Verantwortung in der Lieferkette	/ Nachhaltige Lieferantenauswahl (Seite 57–60)

Sozialbelange wurden als nicht wesentlich im Sinne des Gesetzes für Brenntag identifiziert und daher nicht in den NFB aufgenommen. Über die sozialen Aktivitäten und das vielseitige Engagement unserer Mitarbeitenden berichten wir im Kapitel Gesellschaft ab Seite 61. Zusätzlich zu den im Gesetz genannten Aspekten hat Brenntag die Verantwortung in der Lieferkette für sich als wesentlich im Sinne des Gesetzes identifiziert. Wir als Marktführer in der Chemedistribution sehen unsere Verantwortung in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte in der Lieferkette darin, negative Auswirkungen zu reduzieren und positive Auswirkungen zu verstärken.

NFB Datenlage und -berechnung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erfasst die in den Konzernabschluss einbezogene Brenntag SE sowie die einbezogenen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften einschließlich strukturierter Unternehmen. Zu Konsolidierungskreis und -methode siehe Seite 158 und Seite 162 sowie die Liste der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen ab Seite 224 des Brenntag-Geschäftsbericht 2021. Eine Abweichung dieser Betrachtungsgrenzen wird an der jeweiligen Stelle in diesem Nachhaltigkeitsbericht kenntlich gemacht.

Der Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021) des Brenntag-Konzerns und schließt an den im April 2021 erschienenen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020 an. Abweichende Berichtszeiträume der Daten und Inhalte werden separat ausgewiesen.

Die Inhalte und Daten dieses Berichts wurden auf Basis interner Prozesse ermittelt. Sie stammen aus den vorhandenen Management- und Datenerfassungssystemen von Brenntag, aus Dokumenten des Unternehmens und wurden in den operativen Einheiten der Brenntag-Regionen und den zuständigen Corporate-Abteilungen abgefragt. Die Berichtsinhalte wurden von den fachlich zuständigen Mitarbeitenden geprüft.



NFB In diesem Bericht werden ausgewählte Scope-3-Emissionen veröffentlicht. Die Berechnung dieser unterscheidet sich je nach Kategorie:

Scope 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: Es wurden die Emissionen für Brenntag's wesentliche Produktkategorien berechnet, die bereits 76% des gesamten Chemikalien-Einkaufsvolumens in Tonnen ausmachen. Die Berechnung wurde mit einem gemischten Ansatz aus volumen- und verbrauchs-basierten Emissionsfaktoren aus LCA-Datenbanken¹ durchgeführt, die als repräsentativ für die jeweiligen Produktkategorien von Brenntag erachtet wurden. Durch Multiplikation mit den volumenbezogenen Einkaufsdaten der Produktkategorien, die aus unserem GBW² entnommen wurden, und Hochrechnung auf das Gesamteinkaufsvolumen konnte ein Wert ermittelt werden, der die Gesamtemissionen der Kategorie 3.1 widerspiegelt.

Scope 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten): Die Berechnung erfolgte mit vorgelagerten Emissionsfaktoren von DBEIS (ehemals DEFRA)³ für die relevanten Energieträger, deren Verbrauchsmengen bereits im Rahmen der Berichterstattung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen erfasst wurden.

¹Life Cycle Assessment

²Global Business Warehouse

³Department for Business, Energy & Industrial Strategy
(Department for Environment, Food & Rural Affairs)

NFB **Scope 3.4 Transport und Verteilung (vor- und nachgelagert):** Es wurden alle durch externe Lkw durchgeführten ein- und ausgehenden Transporte sowie durch das Direktgeschäft verursachte Emissionen berechnet. Die Berechnung wurde mit einem gemischten Ansatz aus volumen- und verbrauchs-basierten Emissionsfaktoren von DBEIS durchgeführt, die mit der Anzahl der Tonnenkilometer abgeglichen wurden. Dazu wurde die durchschnittliche Entfernung pro Sendung zunächst für einzelne EMEA-Länder mit wesentlichen Transportmengen berechnet. Für die Region Nordamerika konnten die Strecken pro Sendung, basierend auf ZIP-basierter Geodaten-Entfernungsberechnung, für einen Teil der insgesamt transportierten Güter herangezogen werden. Diese Strecken wurden mit den jeweiligen Tonnen der transportierten Güter sowie dem entsprechenden Emissionsfaktor multipliziert. Die berechneten Emissionen dienten wiederum als Grundlage für die Hochrechnung der Gesamtemissionen der Kategorien 3.4 und 3.9 mit Hilfe der volumenbezogenen Transportdaten, die aus unserem HFM-System⁴ und GBW² für die jeweiligen globalen Regionen entnommen wurden. Die berechneten Gesamtemissionen wurden am Ende anhand der Incoterms⁵ auf die Kategorien 3.4 und 3.9 aufgeteilt.

⁴Hyperion Financial Management

⁵International Commercial Terms

Abgrenzung wesentlicher Themen nach GRI

In der Darstellung auf Seite 67 wird die Abgrenzung (Boundaries) der wesentlichen Themen nach GRI ausgewiesen. Zusätzlich wird angegeben, welche relevanten GRI-Standards das jeweilige Thema umfasst. Für Themen, die nicht von den GRI-Standards abgedeckt werden, haben wir direkt auf die entsprechenden Managementansätze im Bericht und gegebenenfalls ergänzend auf die Internetseite verwiesen.

Aufgrund der im Jahr 2019 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse zeigt die folgende Übersicht eine aktualisierte Darstellung der wesentlichen Themen und Boundaries.



	Wesentliches Thema	Relevant innerhalb des Unternehmens	Relevant außerhalb des Unternehmens	Zugehöriger GRI-Standard 2016 bzw. Managementansatz für weitere wesentliche Themen
NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	Compliance und Unternehmensführung	x		/ GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016 / GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 / GRI 207: Steuern 2019 / GRI 307: Umwelt-Compliance 2016 / GRI 406: Gleichbehandlung 2016 / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016 / GRI 408: Kinderarbeit 2016 / GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016 / GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016 / GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016 / GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016 / GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016 / GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 / GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016
	Nachhaltiges Wachstum	x		/ GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 / Brenntag-Geschäftsbericht 2021, S. 96–98 / https://www.brenntag.com/corporate/de/über-uns/strategie-organisation/vision-werte/
	Klimaanpassung	x	x	/ NB S. 24–34
	Nachhaltige Lieferantenauswahl	x	x	/ GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016 / GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016 / GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016
SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ	Sicherer Umgang mit Chemikalien	x	x	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016 / GRI 303: Wasser und Abwasser 2018 / GRI 306: Abfall 2020
	Klimaschutz	x	x	/ GRI 302: Energie 2016 / GRI 305: Emissionen 2016
	Abfälle und Verpackungen	x		/ GRI 306: Abfall 2020
	Wasser und Abwasser	x		/ GRI 303: Wasser und Abwasser 2018
	Nachhaltige Produkte und Lösungen	x	x	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016 / GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016
MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	x		/ GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018
	Personalentwicklung und Training	x		/ GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016
	Respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld	x		/ GRI 401: Beschäftigung 2016 / GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016 / GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016 / GRI 406: Antidiskriminierung 2016 / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 2016
	Gesellschaftliches Engagement	x	x	/ GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016



PRÜFVERMERK

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG

An die Brenntag SE, Essen

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Brenntag SE, Essen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- / Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- / Befragung der relevanten Mitarbeitenden, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den

Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

- / Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- / Beurteilung der Umsetzung von zentralen Managementanforderungen, Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch gezielte Stichprobenprüfung bei ausgewählten Standorten
- / Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- / Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- / Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Angaben
- / Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- / Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle

Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt am Main, den 22. April 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke ppa. Mirjam Kolmar
Wirtschaftsprüfer



GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard und Beschreibung	Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
102-1 Name der Organisation		Brenntag SE	
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	NB: S. 2, 6–7 GB: S. 3	www.brenntag.com	
102-3 Hauptsitz der Organisation		Messeallee 11, 45131 Essen	
102-4 Betriebsstätten	NB: S. 2 GB: S. 224–233		
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	GB: S. 96		
102-6 Belieferte Märkte	GB: S. 107–111		
102-7 Größe der Organisation	NB: S. 2, 7–8 GB: S. 146–147		
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	NB: S. 44–46		6
102-9 Lieferkette	NB: S. 2, 8, 57–60		
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	NB: S. 57–60 GB: S. 2, 103–104		
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	GB: S. 125–136		
102-12 Externe Initiativen	NB: S. 12, 14, 21, 48, 52, 57, 60, 63, 64		
102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen		Brenntag_List_of_memberships.pdf (e-spirit.cloud)	
Strategie			
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	NB: S. 4–5		
Ethik und Integrität			
102-16 Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen	NB: S. 8–14, 16, 19–23	https://corporate.brenntag.com/de/ueber-uns/vision-and-werte/	10
Unternehmensführung			
102-18 Führungsstruktur	GB: S. 18–29, 30–33, 34–47		
Dialog mit Stakeholdern			
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	NB: S. 16		
102-41 Tarifverträge		Aufgrund der zahlreichen internationalen Standorte und der damit verbundenen Vielzahl von verschiedenen Arbeitsregelungen nimmt Brenntag keine konsolidierte konzernweite Erfassung vor.	3
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	NB: S. 16		
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	NB: S. 16, 57–60, 61–62		
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	NB: S. 9–14, 16		
Berichtsprofil			
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	GB: S. 158, 224–233		
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	NB: S. 9–14, 64–67		
102-47 Liste der wesentlichen Themen	NB: S. 11, 67		



GRI-Standard und Beschreibung	Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
102-48	Neudarstellung von Informationen	NB: S. 7, 10, 12–14, 17–18, 27, 32–34, 36, 44–45, GB: S. 155–158	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	NB: S. 64–66 GB: S. 155–162	
102-50	Berichtszeitraum	NB: S. 65	
102-51	Datum des aktuellsten Berichts		2020
102-52	Berichtszyklus		jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	NB: S. 79	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	NB: S. 64	
102-55	GRI-Inhaltsindex	NB: S. 70–75	
102-56	Externe Prüfung	NB: S. 68–69	
ÖKONOMIE			
GRI 201:	Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	GB: S. 103–110	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB: S. 2, 144, 176	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB: S. 176, 192–200	
GRI 204:	Beschaffung 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 57–60	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	NB: S. 57–60	Der lokale und regionale Einkauf spielt im Geschäftsmodell eines Chemiedistributeurs insbesondere im Commodity-Bereich eine Rolle.
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 19–22	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	NB: S. 20	Im Rahmen interner Audits wurden im Berichtsjahr insgesamt 25 Brenntag-Gesellschaften u. a. hinsichtlich der Korruptionsrisiken überprüft. 10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NB: S. 20–22	10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	NB: S. 21	10
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	GB: S. 136	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB: S. 136	
GRI 207:	Steuern 2019		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 23	
207-1	Steuerkonzept	NB: S. 23	
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	NB: S. 16, 23	
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	NB: S. 16, 23	
207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	NB: S. 17 GB: S. 104–106, 144	



GRI-Standard und Beschreibung		Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
ÖKOLOGIE				
GRI 302:	Energie 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 24–25, 27–28		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB: S. 26		7, 8
302-3	Energieintensität	NB: S. 26		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	NB: S. 25–29		8, 9
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	NB: S. 25, 27–29		
GRI 303:	Wasser und Abwasser 2018			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 25, 29–31		
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	NB: S. 29–30		7, 8
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	NB: S. 29–30		7, 8
303-3	Wasserentnahme	NB: S. 30		7, 8
GRI 305:	Emissionen 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 10, 26, 28		
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	NB: S. 26		7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	NB: S. 26		7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	NB: S. 28		7, 8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	NB: S. 26, 28		8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	NB: S. 10, 26, 28–29		8
GRI 306:	Abfall 2020			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 31		7, 8
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	NB: S. 31		7, 8
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	NB: S. 31		
306-3	Angefallener Abfall		Aufgrund der dezentralen Aufstellung des Unternehmens und unterschiedlicher gesetzlicher Vorgaben (z. B. Kreislaufwirtschaftsgesetz in Deutschland) wird das Abfallmanagement von jedem Standort selbst übernommen.	
GRI 307:	Ökologische Compliance 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 8, 14, 22–23 GB: S. 136		
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	GB: S. 136	Der Brenntag-Konzern hat im Berichtszeitraum Strafzahlungen wegen der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich in Höhe von ca. 45.000 USD geleistet.	8
GRI 308:	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 10, 57–60		
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	NB: S. 57–60		8
SOZIALES				
GRI 401:	Beschäftigung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 35–36		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	NB: S. 45–46	Brenntag berichtet die Gesamtzahl und Rate neuer Mitarbeitenden sowie die Gesamtzahl und Rate der Mitarbeitenden-Fluktuation nach Regionen.	6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	NB: S. 41–43	Aufgrund der dezentralen und internationalen Aufstellung unseres Unternehmens ist eine vollständige Aufzählung der vorhandenen betrieblichen Leistungen für unsere Mitarbeitenden nicht möglich, weshalb in diesem Bericht nur einige Beispiele genannt sind.	6



GRI-Standard und Beschreibung		Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 402:	Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 40		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Brenntag unterrichtet seine Beschäftigten über bevorstehende betriebliche Veränderungen frühzeitig und umfassend unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen nationalen und internationalen Informationsfristen.	3
GRI 403:	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 47–49, 52–55		
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB: S. 47–49, 52–55		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	NB: S. 52–55		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	NB: S. 41	Brenntag verfolgt hier einen dezentralen Ansatz. Große Produktionsstandorte verfügen teilweise über lokale arbeitsmedizinische Dienste, anderenfalls hat jeder Standort eine direkte Ansprechperson für arbeitsmedizinische Fragen.	
403-4	Mitarbeitenden-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB: S. 41, 55	Leiharbeitende, die länger als drei Monate im Unternehmen arbeiten, nehmen auch an der BEST-Mitarbeitenden-Befragungen teil.	
403-5	Mitarbeitenden-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB: S. 52, 55		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	NB: S. 41		
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	NB: S. 52–54		
403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Alle Mitarbeitenden sind vom globalem QSHE-Managementsystem abgedeckt.	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	NB: S. 10, 54	Leiharbeitende sind im Unfall-Reporting inkludiert. Es gab im Berichtsjahr 2021 keine Todesfälle.	
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 37–38		
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	NB: S. 37–40	Brenntag bietet seinen Mitarbeitenden sowohl zielgruppenspezifische als auch individuelle Maßnahmen und Schulungen auf globaler, regionaler und lokaler Ebene, die in klassischen Präsenzveranstaltungen oder Online-Schulungen durchgeführt werden. Das globale E-Learning-Management-System bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten eigenständig und effizient weiterzuentwickeln.	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Für alle Brenntag-Mitarbeitenden finden jährliche Feedback-Gespräche statt, in denen die Leistungen der Mitarbeitenden reflektiert, Ziele und persönliche Erwartungen sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen werden.	
GRI 405:	Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 14, 42–43		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	NB: S. 42–46 GB: S. 43–46		6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	NB: S. 43	Einstellung, Vergütung und Entwicklung der Mitarbeitenden erfolgen ausschließlich auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten für die jeweiligen Aufgaben.	6



GRI-Standard und Beschreibung		Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 406:	Gleichbehandlung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 20–21		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	NB: S. 20–21	Brenntag berichtet über die Gesamtzahl der bestätigten Compliance-Vorfälle. Die genaue Zahl der Beschwerden nach Art nennen wir aus Vertraulichkeitsgründen nicht, weshalb wir nicht explizit über die Anzahl der Beschwerden bezüglich Diskriminierung berichten.	6
GRI 407:	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 21–22, 40, 57–60		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	NB: S. 21–22, 40, 57–60	Im Rahmen unserer TFS-Mitgliedschaft fordern wir unsere Lieferanten zu Nachhaltigkeits-Assessments auf, die auch die Prüfung der Einhaltung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivvereinbarungen beinhalten. Zudem sind der Schutz der Menschenrechte, Gleichbehandlung und faire Arbeitsbedingungen sowohl im Brenntag-Verhaltens- und Ethikkodex als auch in unserem Lieferantenkodex festgeschrieben.	3
GRI 408:	Kinderarbeit 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 12, 19–22, 40, 57–60		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	NB: S. 12, 19–22, 40, 57–60		5
GRI 409:	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 12, 19–22, 40, 57–60		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	NB: S. 12, 19–22, 40, 57–60		4
GRI 410:	Sicherheitspraktiken 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Brenntag wird die Relevanz dieses Indikators prüfen.	1
GRI 411:	Rechte der indigenen Bevölkerung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 20–22		
411-1	Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Brenntag liegen für den Berichtszeitraum keine Meldungen über Vorfälle vor.	1
GRI 412:	Menschenrechtliche Überprüfung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 20–22		
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	NB: S. 20–22		2
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden		Bei jedem Unternehmenskauf werden im Rahmen der Due Diligence neben den wirtschaftlichen Faktoren auch Aspekte wie Compliance und die Arbeitsverträge überprüft. Zum Thema Due Diligence bei Akquisitionen siehe auch unsere Unternehmenswebsite unter https://corporate.brenntag.com/de/ueber-uns/compliance/ .	2
GRI 413:	Lokale Gemeinschaften 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 61–62		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	NB: S. 61–62	Brenntag nimmt keine systematische Bewertung hinsichtlich der Auswirkungen seines gesellschaftlichen Engagements vor.	1



GRI-Standard und Beschreibung		Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 414:	Soziale Überprüfung von Lieferanten 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 57–60		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	NB: S. 57–60	Im Rahmen der QSHE-Konzernrichtlinien hat Brenntag auch Prozesse und Kriterien für die Zusammenarbeit mit Subunternehmern definiert, die an den Brenntag-Standorten Bau-, Reparatur- und Instandhaltungsmaßnahmen ausführen. Sie zielen darauf ab, Unfälle und Vorfälle zu verhindern, die sichere Ausführung der Tätigkeiten zu ermöglichen und die Gesundheit der Subunternehmer zu schützen.	
GRI 416:	Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 41, 52–53		
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.	
GRI 417:	Werbung und Kennzeichnung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 52–53		
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	NB: S. 52–53		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.	
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.	
GRI 418:	Privatsphäre des Kunden 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 21, 23		
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	NB: S. 21, 23	Brenntag berichtet über die Gesamtzahl der bestätigten Compliance-Vorfälle. Die genaue Zahl der Beschwerden nach Art nennen wir aus Vertraulichkeitsgründen nicht, weshalb wir nicht explizit über die Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Datenschutzmaßnahmen berichten.	
GRI 419:	Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 8, 22–23 GB: S. 136		
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GB: S. 136		



SASB-INDEX

Thema	Kennzahl	Code	Verweis/Kommentar ¹
Treibhausgasemissionen	Weltweite Brutto-Scope-1-Emissionen, Anteil der in Emissionsbegrenzungsvorschriften abgedeckten Emissionen	RT-CH-110a.1 TR-RO-110a.1	S. 24–31 In der Berechnung der Scope-1-Emissionen sind alle Treibhausgase enthalten, die durch den Verbrauch der entsprechenden Energieträger entstehen, d.h. CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O. Der Anteil von CH ₄ und N ₂ O an den Gesamtemissionen beträgt ca. 1%. Bei Brenntag sind keine der Emissionen von Emissionsbegrenzungsvorschriften abgedeckt.
	Erörterung der kurz- und langfristigen Strategie oder Planung zur Senkung von Scope-1-Emissionen, Ziele für Emissionssenkungen und einer Leistungsanalyse anhand dieser Ziele	RT-CH-110a.2 TR-RO-110a.2	S. 9–16; S. 24–31
	(1) Gesamter Kraftstoffverbrauch, (2) Anteil Erdgas, (3) Anteil erneuerbar	TR-RO-110a.3	S. 24–31
Luftqualität	Luftemissionen der folgenden Schadstoffe: (1) NO _x (außer N ₂ O), (2) SO _x , (3) flüchtige organische Verbindungen (VOC), (4) gefährliche Luftschadstoffe (HAP) und (5) Feinstaub (PM ₁₀)	RT-CH-120a.1 TR-RO-120a.1	Nicht relevant für Brenntag als Distributeur.
Energiemanagement	(1) Gesamte verbrauchte Energie, (2) Anteil des Netzstroms, (3) Anteil der erneuerbaren Energien, (4) gesamte selbsterzeugte Energie	RT-CH-130a.1	S. 24–31
Wassermanagement	(1) Gesamte Wasserentnahme, (2) gesamter Wasserverbrauch, jeweils Anteil in Regionen mit hoher oder extrem hoher Wasserknappheit	RT-CH-140a.1	Derzeit wird die Wasserentnahme nicht konzernweit erfasst und konsolidiert.
	Anzahl von Fällen der Nichteinhaltung von Wasserqualitätsgenehmigungen, -standards und -vorschriften	RT-CH-140a.2	Keine zentralen Informationen vorhanden.
	Beschreibung der Wassermanagementrisiken und Erörterung von Strategien und Aktionen zur Minimierung dieser Risiken	RT-CH-140a.3	Keine zentralen Informationen vorhanden.
Umgang mit gefährlichen Abfällen	Menge der erzeugten gefährlichen Abfälle, Anteil der wiederverwerteten Abfälle	RT-CH-150a.1	Aufgrund der dezentralen Aufstellung des Unternehmens und unterschiedlicher gesetzlicher Vorgaben (z. B. Kreislaufwirtschaftsgesetz in Deutschland) wird das Abfallmanagement von jedem Standort selbst übernommen.

¹ Alle Seitenzahlen in diesem Index beziehen sich (sofern nicht anders ausgewiesen) auf den Brenntag Nachhaltigkeitsbericht 2021.



Thema	Kennzahl	Code	Verweis/Kommentar ¹
Beziehungen zur Gemeinschaft	Erörterung der Engagement-Prozesse beim Umgang mit Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Interessen der Gemeinschaft	RT-CH-210a.1	S. 16; S. 48; S. 52; S. 47–55
Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft	(1) Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle und (2) Sterblichkeitsrate für (a) direkte Arbeitnehmer und (b) Vertragsarbeitnehmer	RT-CH-320a.1	S. 47–55 Bei Brenntag ist die Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle definiert als Anzahl der Arbeitsunfälle mit Verletzungen, die eine medizinische Behandlung (über Erste Hilfe hinaus) erfordern, pro eine Million Arbeitsstunden.
	Beschreibung der Aktionen zur Bewertung, Überwachung und Reduzierung der Exposition der Arbeitnehmer und Vertragsarbeitnehmer gegenüber langfristigen (chronischen) Gesundheitsrisiken	RT-CH-320a.2	S. 47–55
Produktdesign für Gebrauchsphasen-effizienz	Erlöse aus Produkten, die auf Ressourceneffizienz in der Gebrauchsphase ausgelegt sind	RT-CH-410a.1	S. 17–18
Sicherheit und Umweltschutz Im Zusammenhang mit Chemikalien	(1) Anteil der Produkte, die gesundheits- und umweltgefährdende Substanzen der Kategorie 1 und 2 gemäß dem Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals (global harmonisiertes System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien, GHS) enthalten, (2) Anteil solcher Produkte, die einer Gefährdungsabschätzung unterzogen wurden	RT-CH-410b.1	(1) EMEA ² : 64 % Nordamerika: 43 % (2) EMEA ² : 93 % Nordamerika: 100 %
	Erörterung der Strategie zur (1) Handhabung von bedenklichen Chemikalien und (2) Entwicklung von Alternativen, die geringere Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und/oder die Umwelt haben	RT-CH-410b.2	Nicht relevant
Genetisch veränderte Organismen	Anteil von Produkten nach Erlösen, die genetisch veränderte Organismen (GVO) enthalten	RT-CH-410c.1	Nicht relevant
Management des rechtlichen und regulatorischen Umfelds	Erörterung der Haltung des Unternehmens in Bezug auf staatliche Vorschriften und/oder Regulierungsvorschläge zu ökologischen und sozialen Faktoren mit Auswirkungen auf die Branche	RT-CH-530a.1	Brenntag-Geschäftsbericht, S.128–136
Betriebssicherheit, Vorbereitung und Reaktion auf Notfälle	Process Safety Incidents Count (Anzahl der Prozesssicherheitsvorfälle, PSIC), Process Safety Total Incident Rate (Gesamtrate der Prozesssicherheitsvorfälle, PSTIR) und Process Safety Incident Severity Rate (Rate des Schweregrads der Prozesssicherheitsvorfälle, PSISR)	RT-CH-540a.1	S. 47–55
	Anzahl der Transportvorfälle	RT-CH-540a.2	S. 24–31
Aktivitätskennzahl	Produktion nach meldepflichtigem Segment	RT-CH-000.A	Nicht berichtet

¹ Alle Seitenzahlen in diesem Index beziehen sich (sofern nicht anders ausgewiesen) auf den Brenntag Nachhaltigkeitsbericht 2021.

² Polen, Litauen, Estland und Lettland sowie Italien sind nur teilweise vertreten.
Bei Brenntag Benelux und Multisol sind Angaben aus Ländern in Afrika enthalten, in denen die beiden Landesgesellschaften tätig sind.



Thema	Kennzahl	Code	Verweis/Kommentar ¹
Arbeitsbedingungen für Fahrer	(1) Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle und (2) Sterblichkeitsrate für (a) direkte Arbeitnehmer und (b) Vertragsarbeitnehmer	TR-RO-320a.1	S. 24–31; S. 50, 54 Bei Brenntag ist die Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle definiert als Anzahl der Arbeitsunfälle mit Verletzungen, die eine medizinische Behandlung (über Erste Hilfe hinaus) erfordern, pro eine Million Arbeitsstunden.
	(1) Freiwillige und (2) unfreiwillige Fluktuationsrate für alle Arbeitnehmer	TR-RO-320a.2	S. 44–46
	Beschreibung des Umgangs mit kurz- und langfristigen Gesundheitsrisiken der Fahrer	TR-RO-320a.3	S. 47–55
Unfall- und Sicherheitsmanagement	Zahl der Verkehrsunfälle und -vorfälle	TR-RO-540a.1	S. 24–31
	Perzentile des Sicherheitsmesssystems BASIC für: (1) Unsicheres Fahren, (2) Konformität in Bezug auf Arbeitszeiten, (3) Gesundheitszustand des Fahrers, (4) Betäubungsmittel/Alkohol, (5) Fahrzeugwartung und (6) Konformität bei Gefahrgütern	TR-RO-540a.2	Nicht berichtet
	(1) Anzahl und (2) gesamtes Volumen der Umweltverschmutzungen und Freisetzungen in die Umwelt	TR-RO-540a.3	S. 24–31
Aktivitätskennzahl	Revenue ton miles (verkaufte Tonnenmeilen, RTM)	TR-RO-000.A	Nicht berichtet
	Lastfaktor	TR-RO-000.B	Nicht berichtet
	Anzahl der Arbeitnehmer, Anzahl der Lastwagenfahrer	TR-RO-000.C	S. 44–46

¹ Alle Seitenzahlen in diesem Index beziehen sich (sofern nicht anders ausgewiesen) auf den Brenntag Nachhaltigkeitsbericht 2021.



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Brenntag SE
Messeallee 11
45131 Essen
T +49 (0) 201 6496 0
F +49 (0) 201 6496 1010
info@brenntag.de
www.brenntag.com

KONTAKT

Brenntag SE
Sustainability Brenntag Group
Nadine Kolter
T +49 (0) 201 6496 1569
sustainability@brenntag.de

PROJEKTMANAGEMENT, REDAKTIONELLE GESAMTLEITUNG

Dr. Andreas Kicherer
Vice President Sustainability Brenntag Group
Nadine Kolter
Group Sustainability Manager
Anne Troost
Group Sustainability Manager

KONZEPTION UND TEXT

Sustainability Brenntag Group, Brenntag SE
Kirchhoff Consult AG, Hamburg

DESIGN UND UMSETZUNG

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

BILDNACHWEIS

Seite 06: grandriver via Getty Images
Seite 09: Hinterhaus Productions via Getty Images
Seite 24: Laurie Howard via Getty Images
Seite 33: VioletaStoimenova via Getty Images
Weitere Bilder: Brenntag

Der Brenntag-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2021 liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.