

**NACHHALTIGKEITSBERICHT
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR**

2019



**We're
Connecting**Chemistry

BRENNTAG WELTWEIT

ABNEHMERINDUSTRIEN



Farben & Beschichtungen



Reinigungsindustrie



Kosmetik



Kunststoffe



Nahrungsmittel



Pharma



Öl & Gas



Wasser-
aufbereitung

NORDAMERIKA

5.257

Mitarbeiter

4,8 Mrd. €

Außenumsatz



READING
Pennsylvania

HOUSTON
Texas

LATEINAMERIKA

1.934

Mitarbeiter

0,9 Mrd. €

Außenumsatz



- Hauptsitze in den Regionen
- Mehr als 640 Standorte weltweit

EMEA

7.720

Mitarbeiter

5,2 Mrd. €

Außenumsatz

ESSEN
Deutschland

SINGAPUR
Republik
Singapur

ASIEN PAZIFIK

2.581

Mitarbeiter

1,5 Mrd. €

Außenumsatz

KENNZAHLEN

IN MIO. EUR	2019	2018	2017
Umsatzerlöse	12.821,8	12.550,0	11.743,3
Rohertag	2.821,7	2.660,9	2.554,1
Operatives EBITDA	1.001,5	875,5	836,0
Ergebnis nach Steuern	469,2	462,3	362,0
Free Cashflow	837,3	525,2	440,3
Mitarbeiter zum 31.12.	17.492	16.616	15.416
Personalaufwand inkl. Sozialaufwendungen	1.072,6	1.004,7	990,8
Unfallrate (LTIR) ¹⁾	1,9	1,5	1,7
Mitarbeiter-Fluktuationsquote in %	7,6	8,5	7,7
ISO 9001-Zertifizierungen % der operativen Standorte	91	91	86

¹⁾ Anzahl der Unfälle mit mind. 1 Ausfalltag pro 1 Mio. Arbeitsstunden

UNTERNEHMENSPROFIL

Brenntag ist der Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen. Als Bindeglied zwischen Chemieproduzenten (unseren Lieferanten) und der weiterverarbeitenden Industrie (unseren Kunden) bieten wir sowohl Komplettlösungen als auch einzelne chemische Produkte an.

Brenntag vertreibt Industrie- und Spezialchemikalien für Tausende von Lieferanten. Wir unterhalten ein globales Netzwerk mit mehr als 640 Standorten in 77 Ländern in den Regionen Nordamerika, Lateinamerika, EMEA (Europe, Middle East & Africa) und Asien Pazifik. Weltweit bedienen wir etwa 195.000 Kunden in verschiedenen Abnehmerindustrien.

Brenntags Unternehmensstrategie¹⁾ zielt darauf ab, der bevorzugte Distributeur von Industrie- und Spezialchemikalien für unsere Kunden und Lieferanten sowie branchenführend bei Sicherheit, Wachstum und Profitabilität zu sein. Ein positives Arbeitsumfeld und die Verantwortung gegenüber unseren weltweit nahezu 17.500 Mitarbeitern sind elementare Bestandteile der Unternehmensstrategie und somit auch der Nachhaltigkeitsstrategie von Brenntag.

¹⁾ Informationen zu Vision, Zielen und der Strategie von Brenntag finden Sie im Brenntag Geschäftsbericht 2019.

NACHHALTIGKEIT BEI BRENNTAG

„ConnectingChemistry“ – dies ist das Versprechen von Brenntag und jedem einzelnen Mitarbeiter an unsere Geschäftspartner. Als Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen verbindet Brenntag Chemieproduzenten und -abnehmer und führt sie in einer gewinnbringenden Partnerschaft zusammen. Aus dieser zentralen Funktion in der Wertschöpfungskette erwächst großes Potenzial für Brenntag, aber auch die Verpflichtung, einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit in der Branche zu leisten.

VERANTWORTUNGSVOLLES UNTERNEHMERISCHES HANDELN

ist Teil des Markenversprechens und des Selbstverständnisses von Brenntag. Nachhaltigkeit bedeutet für uns mehr, als nur betriebswirtschaftlich erfolgreich zu sein. Wir wollen eine nachhaltige Wertschöpfung erzielen. Dazu betrachtet Brenntag bei strategischen Entscheidungen auch die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und bezieht soziale Belange ein.

INHALT ›

- 01** ›› **Globales Business. Unsere Agenda.**
 - 2 Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden
 - 6 Nachhaltigkeit bei Brenntag
 - 18 Nachhaltig in die Zukunft: Circular Economy
- 02** ›› **Die Menschen bei Brenntag. Unsere wichtigste Ressource.**
 - 23 Mitarbeiter

- 03** ›› **Weltweiter Impact. Unsere Zukunft im Blick.**
 - 35 Sicherheit
 - 44 Umweltschutz
 - 50 Verantwortung in der Lieferkette
 - 54 Gesellschaft
- 57** **Weitere Informationen**
 - 57 Über diesen Bericht
 - 60 Prüfvermerk
 - 62 GRI-Inhaltsindex
 - 66 Impressum

 Mehr Informationen

 Mehr Informationen online

NFB Kennzeichnung Nichtfinanzieller Bericht (NFB)

 Brenntag Geschäftsbericht 2019 online: annualreport2019.brenntag.com.

IM GESPRÄCH MIT DR. CHRISTIAN KOHLPAINNER, VORSTANDSVORSITZENDER



” *Nachhaltigkeit muss elementarer Teil unserer Unternehmensstrategie sein und damit Teil unserer Unternehmenskultur werden.*

Herr Dr. Kohlpaintner, Sie haben langjährige Erfahrung als Manager in der Chemiebranche. Welche Bedeutung hat für Sie das Thema Nachhaltigkeit?

Ich habe die Entwicklung der Debatte um Nachhaltigkeit in den zwischenzeitlich fast 30 Jahren, die ich in der Chemiebranche arbeite, verfolgt. Früher ging es um einzelne Themen des Umweltschutzes, wie zum Beispiel die Wassernutzungseffizienz. Heute geht es weit darüber hinaus: Nachhaltigkeit ist inzwischen ein zentrales Thema, wenn es um die langfristige Existenzberechtigung eines Unternehmens geht, um die sogenannte „licence to operate“.

Wie gelingt es Unternehmen zukunftsfähig zu sein?

Die Frage der Akzeptanz ist für alle Industrieunternehmen von besonderer Bedeutung. Die „licence to operate“ setzt voraus, dass Unternehmen sich im Einklang mit den Erwartungen der Gesellschaft nachhaltig verhalten, das heißt, ein Unternehmen muss sich mit der Gesellschaft weiterentwickeln und im Konsens mit gesellschaftlichen Werten stehen. Daraus leitet sich seine Zukunftsfähigkeit ab. Die Erwartungen an ein mit Chemikalien handelndes Unternehmen sind dabei besonders hoch.

Wenn ich von Gesellschaft spreche, dann meine ich alle relevanten Stakeholdergruppen – und das schließt insbesondere auch unsere Investoren mit ein. Die Finanzwelt setzt sich intensiv mit der nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen auseinander und formuliert ihre Erwartungen auch öffentlich sehr klar. Investoren legen immer mehr Wert auf nachhaltige Portfolios – vor allem, um langfristige Anlageziele zu erreichen.

Was bedeutet das für Brenntag?

Ich verstehe Nachhaltigkeit als ein Element des Wandels und der Weiterentwicklung, das vernünftig und nachvollziehbar ausgestaltet werden muss – im Sinne einer kulturellen Veränderung des Unternehmens. Nachhaltigkeit ist keine zusätzliche Aufgabe, die einfach miterfüllt wird. Nachhaltigkeit muss elementarer Teil unserer Unternehmensstrategie sein und damit Teil der Unternehmenskultur werden. Von zentraler Bedeutung ist für mich daher die Fragestellung: Wie verankern wir Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie?

Dabei betrachte ich das Thema sehr holistisch. Nachhaltigkeit muss in die Vision, in die Strategie, in die Wertschöpfungskette und in das tägliche Geschäft und unser Handeln einfließen – und so zum Geschäftstreiber werden. In diese Richtung müssen wir uns bei Brenntag weiterentwickeln. Diese Veränderung sicherzustellen und voranzutreiben, liegt dabei klar in der Verantwortung des CEO. Diese Reise werden wir bei Brenntag gemeinsam und konsequent fortsetzen. Wir müssen als Unternehmen heute belastbare Antworten entwickeln, damit wir auch in zehn oder fünfzehn Jahren als Unternehmen noch glaubwürdig und akzeptiert sind.



Brenntag ist in puncto Nachhaltigkeit solide und gut entwickelt. Jetzt folgt die nächste Evolutionsstufe.

*Dr. Christian Kohlpaintner,
Vorstandsvorsitzender*

Welche Rolle nimmt Brenntag zukünftig in Sachen Nachhaltigkeit ein?

Entscheidend ist: Brenntag ist Weltmarktführer in der Chemiedistribution und muss zu bestimmten Themen Stellung beziehen. Ohne das Engagement und die Verpflichtung der Großen geht es nicht. Verantwortungsvolles Handeln geht weit über die Unternehmensgrenzen hinaus. Wir müssen uns fragen: Wo können wir unseren Beitrag leisten, damit Wertschöpfungsketten nachhaltiger werden? Transformation ist möglich.

Welche Zielkonflikte sehen Sie? Wie passen Unternehmenswachstum und Nachhaltigkeit zusammen?

Ich bin fest davon überzeugt, dass uns die ganzheitliche Beschäftigung mit Nachhaltigkeit weitere Wachstumschancen eröffnet. Lange Zeit war die Denkweise verbreitet, dass Nachhaltigkeit und erfolgreiches Wirtschaften einen Gegensatz bilden. Ich habe diese Ansicht auch früher schon nicht geteilt. Die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit ist essenziell, um das Vertrauen der Kunden, Investoren, Mitarbeiter und Lieferanten zu sichern. Nachhaltigkeit muss als Geschäftstreiber verstanden werden. Und es entspricht auch meinem Selbstverständnis, dass wir im doppelten Sinne nachhaltig wirtschaften, nämlich zukunftsbezogen und im Interesse unserer Stakeholder.



Welche Themen sind Ihnen im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen bei Brenntag besonders wichtig?

Brenntag ist in puncto Nachhaltigkeit solide und gut entwickelt. Jetzt folgt die nächste Evolutionsstufe. Sie beginnt, indem wir gute nachhaltige Programme hinterlegen. Wichtig ist neben der strategischen Verankerung der integrierte Ansatz. Dieser bringt auch globale Geschäftsmöglichkeiten. Brenntag wird dort einen Wettbewerbsvorteil haben, wo Lieferanten und Kunden Wert auf Nachhaltigkeit legen.



Ich bin fest davon überzeugt, dass uns die ganzheitliche Beschäftigung mit Nachhaltigkeit weitere Wachstumschancen eröffnet.

*Dr. Christian Kohlpaintner,
Vorstandsvorsitzender*

Hier bietet zum Beispiel das Thema Kreislaufwirtschaft mit den Möglichkeiten der Wiederverwertung und Abfallvermeidung Chancen für Brenntag und unsere Kunden. Und Nachhaltigkeit ist auch wichtig, um Mitarbeiter zu gewinnen, die gerne für ein Unternehmen arbeiten, das glaubwürdig Nachhaltigkeitsziele verfolgt. Es ist eine Tatsache, dass Menschen bestimmte Tätigkeiten in Zukunft nicht mehr übernehmen wollen. Deshalb beschäftigt mich auch die Zukunftsfähigkeit unserer Arbeitsbedingungen.

Diese und weitere Themen, werden wir in den nächsten Monaten ausarbeiten mit dem Ziel, einen klaren Fahrplan für die Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit bei Brenntag zu definieren.

01



GLOBALES BUSINESS. UNSERE AGENDA.

mehrere
tausend
Lieferanten

über
10.000
Produkte

mehr als
640
Standorte
weltweit

circa
17.500
Mitarbeiter

etwa
195.000
Kunden




NACHHALTIGKEIT BEI BRENNTAG

Weltweit beziehen, transportieren, lagern, mischen und verkaufen wir Chemikalien, chemische Produkte und Inhaltsstoffe. Darin sind wir der globale Marktführer. Unser eigener Anspruch geht aber darüber hinaus: Wir wollen Wertschöpfung nachhaltig gestalten. Dafür setzen wir uns mit grundlegend wichtigen Themen auseinander: Sicherheit und Gesundheitsschutz, Ressourcenschonung, Abfallvermeidung und Wiederverwertung seien hier als Beispiele genannt. Unser Verantwortungsbewusstsein – auch hinsichtlich der unbedingten Einhaltung von Gesetzen und Regeln (Compliance) – ist tief in unserem Unternehmen verwurzelt. Es prägt unser Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden sowie der Gesellschaft und nimmt unmittelbar Einfluss auf unseren Geschäftserfolg.

In diesem Bewusstsein streben wir danach, die Auswirkungen unseres Wirtschaftens auf das natürliche und gesellschaftliche Umfeld im täglichen Geschäft und auch bei strategischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Dazu haben wir in unseren internationalen Unternehmensstrukturen entsprechende Standards und Prozesse etabliert. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter und bilden sie zu diesen Themen weiter. Darüber hinaus unterstützen wir eine nachhaltige Entwicklung durch die Mitgliedschaft in verschiedenen Organisationen und Initiativen und tauschen uns regelmäßig mit anderen Akteuren unserer Branche zu Themen der Nachhaltigkeit aus.

NFB

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Ausgewählte Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts dienen als gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht (NFB) nach §§ 315c i. V. m. 289c ff. HGB zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung des HGB. Der NFB wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der NFB ist durch eine blaue Linie und das Symbol NFB  innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts gekennzeichnet. **Ausführliche Informationen zum NFB finden Sie im Berichtsprofil auf Seite 57f.** Informationen zum Geschäftsmodell sind im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht der Brenntag AG des Brenntag Geschäftsberichts 2019 auf Seite 34 platziert. Informationen zu Umweltrückstellungen in Höhe von 97,8 Millionen Euro für die Sanierung von Boden und Grundwasser für jetzige und ehemalige, eigene oder geleaste Standorte finden Sie unter Anhangangabe 26 im Anhang des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2019.

ConnectingChemistry

WERTE SCHAFFEN – BRENNTAGS ZENTRALE ROLLE IN DER LIEFERKETTE

„ConnectingChemistry“, der Unternehmensclaim von Brenntag, steht sowohl für unser Selbstverständnis als auch für die Zielsetzung und das Versprechen, das wir allen unseren Partnern in der Lieferkette geben. Als Anbieter eines Vollsortiments und als „One Stop Shop“ übernimmt Brenntag in der Wertschöpfungskette der Chemieindustrie eine zentrale Rolle und trägt als strategischer Partner zu mehr Effizienz bei.

CHEMIE- PRODUZENTEN WELTWEIT

- / Mehrere tausend Lieferanten
- / > 10.000 Industrie- und Spezialchemikalienprodukte

EINKAUF

- / > 640 Standorte in 77 Ländern
- / Lokale Einkaufsteams und eine globale Einkaufsorganisation aus über 1.000 Experten
- / Materialaufwendungen 2019: 10 Mrd. EUR

TRANSPORT

LAGERUNG

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

WESENTLICHKEITSANALYSE 2019: Im August und September 2019 haben wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um zu untersuchen und zu dokumentieren, inwieweit die für Brenntag wesentlichen Themen zu aktualisieren sind.

Zur Erfüllung der Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) sowie des HGB wurden für die Wesentlichkeitsanalyse 2019 in Erweiterung zur Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2015 nunmehr drei Dimensionen betrachtet: Die Bedeutung für die Stakeholder, die Bedeutung für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft und die Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Vor deren Hintergrund waren die vorab selektierten 13 Themen zu bewerten. Der Kreis der Befragten umfasste interne und externe Stakeholder; neben Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Verbandsvertretern haben wir erstmals auch Investoren einbezogen. Die Ergebnisse der Umfrage, die dem Vorstand der Brenntag AG vorgestellt und mit ihm diskutiert wurden, bestätigen unsere bisherige Nachhaltigkeitsstrategie und darauf basierende Aktivitäten. Die wesentlichen Themen werden in der Wesentlichkeitsmatrix auf Seite 8 dargestellt.

NFB

NACHHALTIGKEITSTHEMEN UND -ZIELE:

Unsere Nachhaltigkeitsziele aus dem Jahr 2016 verfolgen wir weiter. Mit Blick auf die Ziele initiieren wir geeignete Projekte zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung, priorisieren Maßnahmen und messen unseren Fortschritt. Auf unserer Agenda steht die Neuformulierung konzernweiter Ziele ab dem Jahr 2021. Aktuell arbeiten wir daran, die gewonnenen Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse in unsere strategischen Überlegungen für künftige Nachhaltigkeitsaktivitäten und Zielsetzungen einfließen zu lassen. Insgesamt gilt es, unseren **Nachhaltigkeitsansatz** weiterzuentwickeln und besser in die Unternehmensstrategie zu integrieren.

NFB



Siehe auch **IM GESPRÄCH MIT DR. CHRISTIAN KOHLPAINTNER**, ab Seite 2.

**ABFÜLLUNG
VERPACKUNG
ETIKETTIERUNG**

- / Neu- und Umverpackung
- / Abfüllen, Etikettieren, Strichkodierung und Palettierung
- / Lokale Vertriebs- und Marketingteams aus über 5.000 Experten
- / Mischung gemäß spezifischer Kundenanforderungen
- / Formulierungen und technischer Service in eigenen Anwendungslaboren

**MISCHUNG UND
FORMULIERUNG**

**UMFASSENDE
TECHNISCHER
SERVICE**

LAGERMANAGEMENT

- / Just in time-Lieferung und Bestandsmanagement
- / Gebinderücknahme
- / Effizientes Logistik- und Transportmanagement

**VERPACKUNG
TRANSPORT**

**WEITERVERARBEITENDE
INDUSTRIE WELTWEIT**

- Rund 195.000 Kunden in unterschiedlichen Abnehmerindustrien, z. B.:
- / Farben & Beschichtungen
 - / Reinigungsindustrie
 - / Kosmetik
 - / Kunststoffe
 - / Nahrungsmittel
 - / Pharma
 - / Öl & Gas
 - / Wasseraufbereitung



Mehr Informationen zu den **SDGs** finden Sie unter: www.17ziele.de



Siehe auch Seite 55.

Unser Nachhaltigkeitsansatz ist im globalen Kontext zu sehen und berücksichtigt die Leitlinien des UN Global Compact (UNGC). Bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie beziehen wir darüber hinaus auch die Auswirkungen unseres wirtschaftlichen Handelns auf das natürliche und gesellschaftliche Umfeld ein. Auch im Hinblick auf die globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (**Sustainable Development Goals = SDGs**) möchten wir Fortschritte erreichen. Hierauf werden wir bei unseren Projekten und Nachhaltigkeitsaktivitäten zunehmend Wert legen. Ein erster Schritt in die Richtung war die Teilnahme dreier Brenntag-Mitarbeiter aus den USA an dem „**Young SDG Innovators Program**“. Das 10-monatige Programm wird uns hilfreiche Impulse für die weitere Ausgestaltung unseres SDG-Ansatzes liefern.

NFB

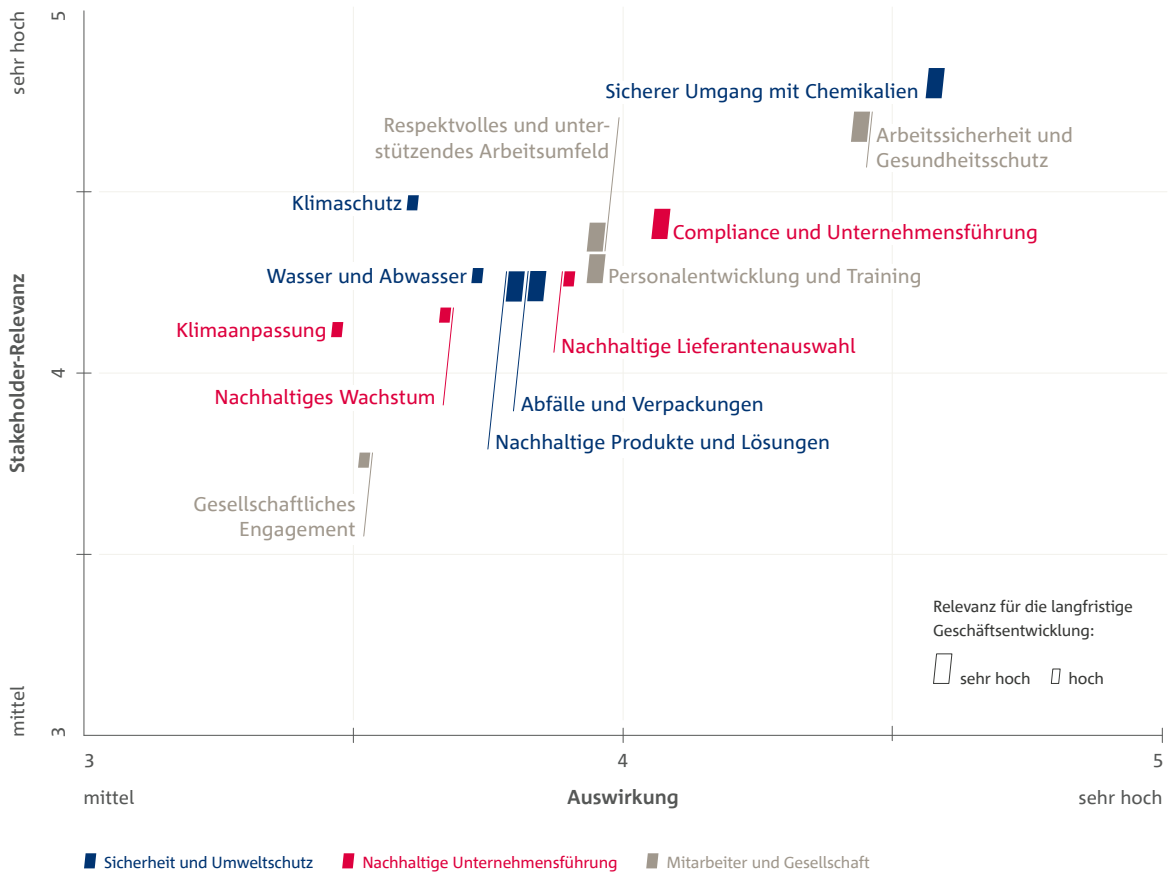
Konzernvorgaben und -zielen zahlreiche Aktivitäten eigenverantwortlich um, die sich an den regionalen und lokalen Bedürfnissen und Ansprüchen orientieren. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter entsprechend und bilden sie weiter.

Bei Brenntag gibt es zwei Arbeitsgruppen im Bereich Nachhaltigkeit: ein international arbeitendes Projektteam und ein Steering Committee. Das international arbeitende Projektteam besteht aus Vertretern der Bereiche HSE (Arbeits-sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz), Compliance, Human Resources, Operations, Procurement und Communications und hat die Aufgabe, das Thema Nachhaltigkeit auf Konzernebene systematisch weiterzuentwickeln. Die Gruppe tauscht sich regelmäßig auch projektbezogen aus.

NFB

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT: Im Bereich Nachhaltigkeit existieren auf Konzernebene zahlreiche strategische Vorgaben, Richtlinien und Projekte mit globaler Geltung. Es werden Standards und Prozesse implementiert, etabliert und optimiert sowie Verantwortlichkeiten auf den verschiedenen Konzernebenen zugewiesen. Zudem setzen die einzelnen Gesellschaften und Standorte in Übereinstimmung mit den

BRENNTAG-WESENTLICHKEITSMATRIX



NACHHALTIGKEIT BEI BRENNTAG: UNSERE ZIELE

	ZIELE	BIS	STATUS
	SICHERHEIT	LTIR ₁ Tag/1 Million < 1,0 für den Brenntag-Konzern	2020 Die Konzernunfallquote LTIR ₁ Tag/1 Million lag 2019 bei 1,9 (2018: 1,5) (Seite 40).
	NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	80% des Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) durch Nachhaltigkeits-Assessments und -Audits im Rahmen der „Together for Sustainability“-Mitgliedschaft überprüfen.	2020 Die bis Ende 2019 durchgeführten Lieferanten-Assessments decken gut 72% des gesamten Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) von Brenntag ab (2018: rund 70%) (Seite 50–53).
		70% unserer Lieferanten, die ein Re-Assessment durchlaufen, sollen ihren Score um mindestens 1 Punkt verbessern.	2020 Die bis Ende 2019 durchgeführten Re-Assessments führten zu einer Verbesserungsrate von 59% (Seite 50).
	UMWELTSCHUTZ	Scope 1 und 2-CO ₂ -Emissionen (pro verkaufte Tonne Lagerware) um 6% reduzieren (im Vergleich zu 2016).	2020 2019 Brenntag-Konzern (pro 1.000 verkaufte Tonnen Lagerware): Scope 1: 19,21 Tonnen (2018: 19,71 t) Scope 2: 4,78 Tonnen (2018: 6,93 t) Veränderung gegenüber Basisjahr 2016 ¹⁾ : –0,58% (Seite 44–45).
	COMPLIANCE	Bei Compliance-Schulungen eine vollständige Abdeckung bei den relevanten Mitarbeitern erreichen und dauerhaft halten.	2020 Abdeckungsquoten E-Learning bis Ende 2019: Verhaltenskodex: ca. 95% Anti-Korruption: ca. 93% EU-Kartellrecht: ca. 96% Wir haben den Zeitraum für die Erreichung des Ziels auf Ende 2020 verlängert ²⁾ (Seite 15–16).
	MITARBEITER	Ein Arbeitsumfeld bieten, in dem die besten Mitarbeiter arbeiten möchten.	fort-laufend 2019 wurde Brenntags neue globale Arbeitgebermarke „Explore Variety“ auf den Weg gebracht, weitere Maßnahmen unserer Personalentwicklungsstrategie umgesetzt und die Einbindung der HR-Prozesse in unser globales HR-Portal kontinuierlich ausgeweitet (Seite 22 ff.).
	NACHHALTIGE LÖSUNGEN	Pilotprojekte mit 10 ausgewählten Schlüssellieferanten aufsetzen und so bevorzugter Distributeur für nachhaltige Lösungen werden.	2020 BASF: Projekt abgeschlossen; Grüner Punkt: laufend; Schütz-IBCs: laufend; Gas Engine Service Program: laufend; Alumichem (Circular Economy): begonnen (Seite 18–19).
	RATING	EcoVadis-Scoring von mind. 62 Punkten und Gold-Status erreichen und dauerhaft halten.	fort-laufend Scoring im November 2018: 68 Punkte, Gold Status (Seite 53)

¹⁾ Die Kennzahlen für das Basisjahr 2016 sind nicht von PwC geprüft.

²⁾ Aufgrund verbesserter technischer Möglichkeiten bei der Nutzung der E-Learning-Plattformen werden die noch fehlenden Schulungen im Jahr 2020 durchgeführt.

Das Steering Committee ist besetzt mit einzelnen Vertretern des Top-Managements der Brenntag-Regionen. Es wird vor allem bei strategischen Entscheidungen fallweise hinzugezogen und fungiert vornehmlich als Schnittstelle zu den operativen Einheiten und soll die Vernetzung zum Thema Nachhaltigkeit auf operativer Ebene stärken. Zusätzlich zu den beiden Arbeitsgruppen hat Brenntag eine Nachhaltigkeitsorganisation eingerichtet. Sie besteht aus einem Team, das in der Zentralabteilung Corporate Development der Brenntag AG angesiedelt ist, und aus Nachhaltigkeitsmanagern aus den Regionen. Das Team initiiert und koordiniert in Zusammenarbeit

NFB

mit den beiden Arbeitsgruppen globale Projekte und Initiativen, treibt die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie weltweit voran und steht im Austausch mit den Fachverantwortlichen auf Konzernebene und in den Regionen. Berichtet wird regelmäßig sowie fall- und projektbezogen an den Vorstand, der die Arbeitsgruppen und die Nachhaltigkeitsorganisation in ihren Aufgaben unterstützt.

NFB

2019 befassten sich das Nachhaltigkeitsteam und die Arbeitsgruppen schwerpunktmäßig mit folgenden Themen und Projekten:

- / Weiterentwicklung der Brenntag-Nachhaltigkeitsstrategie: Nachverfolgung der Brenntag-Nachhaltigkeitsziele 2020 und Entwicklung neuer Ziele
- / „Nachhaltige Beschaffung“: Anstoßen von Nachhaltigkeits-Assessments und -Audits bei Lieferanten, Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Einkaufsentscheidungen
- / Beginn eines globalen Solarprojektes
- / Fortführung und Verbesserung des globalen Energie-Reportings
- / Aufbau einer Best Practice-Plattform zum Thema Energiesparen durch Einsatz neuer Technik

QUALITÄTSMANAGEMENT

Brenntag ist ein Chemiedistributeur, der sich durch die hohe Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen sowie die starke Kundenorientierung und Serviceexzellenz seiner Mitarbeiter 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 in ihre Kaufentscheidung einfließen lassen. So werden zum Beispiel Daten zu unserem CO₂-Fußabdruck oder zum Umgang mit den Themen Recycling und Abfall eingefordert. 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 Brenntag-Standorte weltweit	Nach ISO 9001 zertifizierte Standorte	
		abs.	in %
2015	398	356	89
2016	395	354	90
2017	422	363	86
2018	387	353	91
2019	390	355	91

BRENTTAG EMEA: HARMONISIERUNG UND STANDARDISIERUNG MIT SHAPE

Im April 2019 war der offizielle Beginn von **SHAPE**, was soviel bedeutet wie **Standardisierung**, **Harmonisierung** und **Automatisierung** von **Prozessen** innerhalb von Brenntag EMEA. Mit diesem auf mehrere Jahre angelegten Projekt werden Strukturen auf der Basis neuer und moderner Informationstechnologie vereinheitlicht, Komplexität wird reduziert und der Weg bereitet für schnellere und verschlankte Abläufe in der gesamten Region. Die Einführung wird in den Benelux-Staaten 2020 als Pilotregion beginnen und schrittweise auf andere Regionen ausgeweitet. Der gesamte Einführungsprozess wird durch Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen für die Mitarbeiter begleitet.



Informationen zum **ECOVADIS-RATING** von Brenntag finden Sie auf Seite 53.



www.cdp.net



Zu den **MANAGEMENT-SYSTEMEN UND ZERTIFIKATEN** siehe auch das Kapitel Sicherheit ab Seite 35.

RISIKOMANAGEMENT UND COMPLIANCE

Verantwortungsvolle, umsichtige und nachhaltig orientierte Unternehmensführung hat bei Brenntag seit jeher einen hohen Stellenwert. Unser oberstes Ziel ist es, gesetzliche Vorgaben und freiwillige interne Verhaltensrichtlinien einzuhalten (Compliance). Um dies zu gewährleisten, greift das Management auf verschiedene interne **Kontroll- und Risikomanagementsysteme** zurück und hat im Unternehmen eine Compliance-Organisation etabliert. Jeder Mitarbeiter von Brenntag ist persönlich dafür verantwortlich, dass alle geltenden Gesetze, Richtlinien und Bestimmungen eingehalten werden.

COMPLIANCE-MANAGEMENT UND -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 Corporate Internal Audit der Brenntag AG 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. Das Compliance Committee unterstützt als internes Beratungsgremium den GRC-Manager. Es setzt sich aus Vertretern der Fachbereiche Recht, Revision, Rechnungswesen & Steuern, Controlling, Finanzen & Investor Relations, Kommunikation, Risikomanagement, Informationssicherheit, Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie Human Resources zusammen. Auf seiner Agenda stehen unter anderem auch Themen und Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Korruptionsbekämpfung.

Auf regionaler Ebene ist das Regional Executive Management für das Thema Compliance verantwortlich. Hier wurden regionale Compliance-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 AG. So stellen wir die enge Vernetzung des Compliance-Managements mit unseren Geschäftsaktivitäten auf regionaler Ebene sicher.

NFB

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 Umweltrisiken, Mitarbeiterfluktuation oder Risiken auf dem Gebiet Recht/Compliance. Das Konzern-Risikomanagement umfasst auch nachhaltigkeitsrelevante Aspekte bezüglich Umwelt- und Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung und die mit ihnen verbundenen Risiken.

Bei einer Nettobetrachtung der Risiken ergeben sich in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes 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.

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** (Code of Business Conduct and Ethics) 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.

NFB



Zum Brenntag **KONTROLL- UND RISIKOMANAGEMENT-SYSTEM** sowie zum Chancen- und Risikobericht siehe auch den **Brenntag Geschäftsbericht 2019** auf den Seiten 75 ff.



Der **VERHALTENS- UND ETHIKKODEX** ist auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Service & Kontakt verfügbar.

NFB 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

Der Kodex steht im Internet und Intranet auf Deutsch, Englisch, Spanisch und Französisch zur Verfügung. Er gilt für alle Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens und soll ihnen bei rechtlichen und ethischen Herausforderungen in ihrer täglichen Arbeit Orientierung geben und korrektes Verhalten fördern. Der Kodex wurde im gesamten Brenntag-Konzern kommuniziert und allen Mitarbeitern zugänglich gemacht. Seine Einhaltung wird durch die Geschäftsleitungen der verschiedenen Gesellschaften überwacht. Jegliche Verletzung der Verhaltensregeln kann disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen und arbeitsrechtliche oder sogar strafrechtliche Konsequenzen für die Mitarbeiter haben.

Neben dem Verhaltens- und Ethikkodex gibt es weitere Konzernrichtlinien mit Compliance-Vorgaben, darunter die Anti-Korruptions-Richtlinie, die Insider-Compliance-Richtlinie und die interne Kontrollrichtlinie. Der Kodex und alle konzernweit gültigen Richtlinien sind für alle Mitarbeiter im gruppenweiten Intranet zugänglich.

DATENSCHUTZ: Um den gewachsenen Anforderungen beim Thema Datenschutz global zu begegnen, hat der Vorstand 2018 eine Konzerndatenschutzbeauftragte (Group Data Protection Officer) ernannt. Sie berichtet unabhängig und unmittelbar an den Vorstand und leitet den Fachbereich Global Data Protection. Dort wird das Datenschutzmanagementsystem für den Konzern entwickelt, implementiert und betreut. Datenschutzkoordinatoren in den Regionen unterstützen den Bereich Global Data Protection und berichten an die zentrale Einheit. Im Berichtsjahr wurde auch ein Datenschutz-Komitee mit Vorstandsmitgliedern der Brenntag AG und Brenntag Holding GmbH sowie Vertretern der Fachbereiche Datenschutz, Recht, Human Resources, IT, Internal Audit und Compliance eingerichtet, in dem sich die Teilnehmer in regelmäßigen Terminen über datenschutzrechtliche Empfehlungen und

NFB Entwicklungen im Unternehmen austauschen. Das Grundrecht auf Datenschutz und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung standen im Berichtsjahr im Besonderen in Zusammenhang mit der Verarbeitung von Mitarbeiterdaten im Fokus. Neben den Brenntag-Mitarbeitern stellen wir über verschiedene Kommunikationskanäle auch unseren Aktionären und Kunden Informationen zur Datenverarbeitung zur Verfügung.

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

Neben dem Verhaltens- und Ethikkodex gibt es eine weltweit gültige **Anti-Korruptions-Richtlinie** für den Brenntag-Konzern, die präzisiert, welche Verhaltensweisen diesbezüglich von den Mitarbeitern erwartet werden. Außerdem leistet sie Hilfestellung, wie Mitarbeiter sich in kritischen Situationen regelkonform verhalten sollen, um Risiken zu vermeiden.



Die **ANTI-KORRUPTIONS-RICHTLINIE** ist auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Service & Kontakt verfügbar.

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 (Vertriebsvermittler, Agenten etc.)

Die interne Kontrollrichtlinie enthält weitere Vorgaben und Maßnahmen, um Korruption und Bestechung entgegenzuwirken, wie zum Beispiel 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 regelmäßig bei unseren Konzerngesellschaften überprüft. Im Jahr 2019 hat die interne Revision 27 Audits durchgeführt. Weitere Bestandteile des Compliance-Managementsystems zur Korruptionsprävention bei Brenntag sind zielgruppenorientierte Schulungen der Mitarbeiter, die im Wesentlichen über unsere E-Learning-Systeme ausgerollt werden, und ein Whistleblowing-System, über das auch anonymisiert Hinweise gegeben werden können. Im Berichtsjahr sind Brenntag keine Korruptionsvorfälle bekannt geworden.

AUSSENHANDELSBESCHRÄNKUNGEN: DUE DILIGENCE-PROZESS BEI BRENNTAG

Als Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen muss Brenntag alle anwendbaren Außenhandels- und Zollgesetze in den Ländern einhalten. Dies sind zum Beispiel die Beschränkungen des Exports und Imports bestimmter Waren, Dienstleistungen und Technologien in oder aus Ländern, die Sanktionen oder Embargos unterliegen. Das Gleiche gilt für Lieferungen an oder von Unternehmen oder Personen, die auf Sanktionslisten geführt werden. Darüber hinaus müssen alle geltenden Handelsbeschränkungen beachtet werden, die aus internationalen Embargos resultieren und typischerweise den Zahlungs- und Kapitalverkehr mit bestimmten Ländern beschränken oder verbieten.

Brenntag nutzt in diesem Zusammenhang eine spezielle Software, mit der Kunden und Lieferanten regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob sie auf den Sanktionslisten der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und der USA

NFB

sowie verschiedener weiterer Länder geführt werden, in denen Brenntag tätig ist. Sofern nur ein Verdacht gegeben ist, erfolgt eine gewissenhafte Prüfung auf Basis aller zur Verfügung stehenden Informationen. Sollte sich der Verdacht erhärten, wird von der Lieferung abgesehen und es werden in Abstimmung mit den Behörden gegebenenfalls weitere Maßnahmen eingeleitet.

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 zusätzlichen Ausdruck verleihen. Im Brenntag-Verhaltenskodex ist festgeschrieben, dass unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter 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.



CHEMUK: „Nachhaltigkeit ist bereits ein großes Thema in den Lieferketten der chemischen Industrie, aber in Zukunft wird sie eine immer größere Rolle spielen und der Treiber sein für Innovation, neue Produkte und Dienstleistungen.“ so Richard Ward, Commercial Vice President von Brenntag UK & Ireland bei der UK Chemical Industries Supply Chain Expo & Open Conference (CHEMUK) im Mai 2019 in Harrogate.



Zu den **NACHHALTIGKEITS-ASSESSMENTS** und dem Lieferantenkodex siehe das Kapitel Verantwortung in der Lieferkette ab Seite 50.



www.unglobalcompact.org



Der **LIEFERANTEN-KODEX** ist auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Service & Kontakt verfügbar.

NFB

Seit mehreren Jahren unterzieht sich Brenntag alle zwei Jahre einem **Nachhaltigkeits-Assessment** der internationalen Rating-Agentur EcoVadis. Im November 2018 erzielte der Brenntag-Konzern ein Scoring von 68 Punkten und konnte damit den bereits 2016 erreichten Gold-Status bestätigen. Ende 2019 wurde ein erneutes Nachhaltigkeits-Assessment begonnen, das Anfang 2020 abgeschlossen sein wird. Über das Ergebnis werden wir im Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2020 informieren. 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 Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ fordern wir unsere Lieferanten zu EcoVadis-Nachhaltigkeits-Assessments auf, die auch eine Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte beinhalten. Im Brenntag **Verhaltenskodex für Lieferanten** rufen wir unsere Lieferanten zudem explizit dazu auf, die Achtung der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Darüber hinaus gibt es weitere Lieferanten-Assessments und -Audits auf Basis standardisierter Fragebögen, die ebenfalls die Achtung von Menschenrechten thematisieren.

NFB

Eine 2017 gebildete Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit dem Thema Menschenrechte in unserem Unternehmen und in unserer Lieferkette. Im Berichtsjahr arbeiteten wir weiter daran, die Schnittstellen zu Menschenrechtsthemen in unserem Unternehmen zu präzisieren und Ansätze für eine detailliertere Analyse von Gefahrenpotenzialen zu identifizieren.

UN GLOBAL COMPACT: Als Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) verpflichtet sich Brenntag, dessen Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu einem integralen Bestandteil der Unternehmensstrategie zu machen. Sie ergänzen unsere gelebten Unternehmenswerte und -prinzipien. Dieser Nachhaltigkeitsbericht dient gleichzeitig als Fortschrittsbericht, der im Rahmen unserer Teilnahme am UNGC jährlich zu veröffentlichen ist („Communication on Progress“).



UN GLOBAL COMPACT: DIE ZEHN PRINZIPIEN

1 MENSCHENRECHTE

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und ...

... sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

2 ARBEITSNORMEN

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für ...

... die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, ...

... die Abschaffung der Kinderarbeit und ...

... die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

3 UMWELTSCHUTZ

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, ...

... Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu schaffen, und ...

... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

4 KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

SCHULUNGEN: Die Einhaltung unseres Verhaltenskodexes 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter laufend auf dem neuesten Stand zu halten, gesetzeswidrige Handlungen zu vermeiden sowie Umwelt und Mitarbeiter vor Schaden zu schützen.

Zum Verhaltens- und Ethikkodex gibt es eine globale **Online-Schulung** für alle Mitarbeiter, die auch im Berichtsjahr weitergeführt wurde. Die Teilnahme ist für alle neuen Mitarbeiter mit Eintritt in den Konzern verpflichtend. Über die globale E-Learning-Plattform können die Mitarbeiter unabhängig von Zeit und Ort per Internet die circa einstündige Schulung 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 Mitarbeiter in einem abschließenden Test bestätigt. Seit ihrer Einführung im Jahr 2016 haben bis Ende 2019 weltweit insgesamt circa 13.600 Mitarbeiter von Brenntag diese Schulung absolviert, das entspricht rund 95 % der relevanten **Mitarbeiter**¹⁾.

NFB



COMPLIANCE

¹⁾ Hiervon ausgenommen sind in der Regel **Mitarbeiter**, die keinen Zugang zur E-Learning-Plattform haben (im Wesentlichen Lagerarbeiter). Diese Mitarbeiter sollen mit alternativen Methoden zum Verhaltenskodex geschult werden.

NFB Darüber hinaus gibt es vertiefende Compliance-Schulungen auf globaler und regionaler Ebene zu den Themen Bestechung und Korruption sowie Kartellrecht. Die Schulungen zum Europäischen Kartellrecht sowie zu Bestechung und Korruption sind für alle kommerziell tätigen Mitarbeiter und Führungskräfte verpflichtend. Seit ihrer Einführung im Jahr 2017 bis zum Jahresende 2019 haben gut 2.300 Mitarbeiter der Region EMEA die Schulung zum Europäischen Kartellrecht sowie circa 5.400 Mitarbeiter die Schulung zu Bestechung und Korruption absolviert. Dies entspricht rund 96 % der relevanten Mitarbeiter und Führungskräfte für die Kartellrechtsschulung bzw. circa 93 % für die globale Anti-Korruptionsschulung. Seit Inkrafttreten der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) gibt es ein mehrstufiges Schulungskonzept für den Bereich Datenschutz. Die Mitarbeiter werden auf verschiedenen Kanälen zu diesem Thema informiert und geschult. Der Fokus der Datenschutz-Schulungen lag auf der Region EMEA. Insgesamt wurden rund 4.500 Mitarbeiter (rund 90 %) über die E-Learning-Plattform geschult. Darüber hinaus gab es in einigen Ländern zusätzliche Präsenzs Schulungen zu diesem Thema.

HINWEISGEBERSYSTEM: Brenntag hat bewährte Prozesse installiert, um unternehmensweit interne und externe Beschwerden und Compliance-Meldungen ordnungsgemäß anzunehmen und zu bearbeiten. Unsere Mitarbeiter können entsprechende Hinweise entweder ihrem direkten Vorgesetzten oder dem regionalen Compliance-Manager melden oder alternativ über eine zentrale E-Mail-Adresse oder ein Hinweisgebersystem im Intranet und Internet. Über das Hinweisgebersystem besteht auch die Möglichkeit anonymer Meldungen, zum Beispiel zu Verstößen gegen Menschenrechte oder Verdachtsfälle der Korruption. Externe Personen können Beschwerden einreichen und auf Verstöße hinweisen, indem sie sich an den auf der Internetseite der Brenntag AG 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.

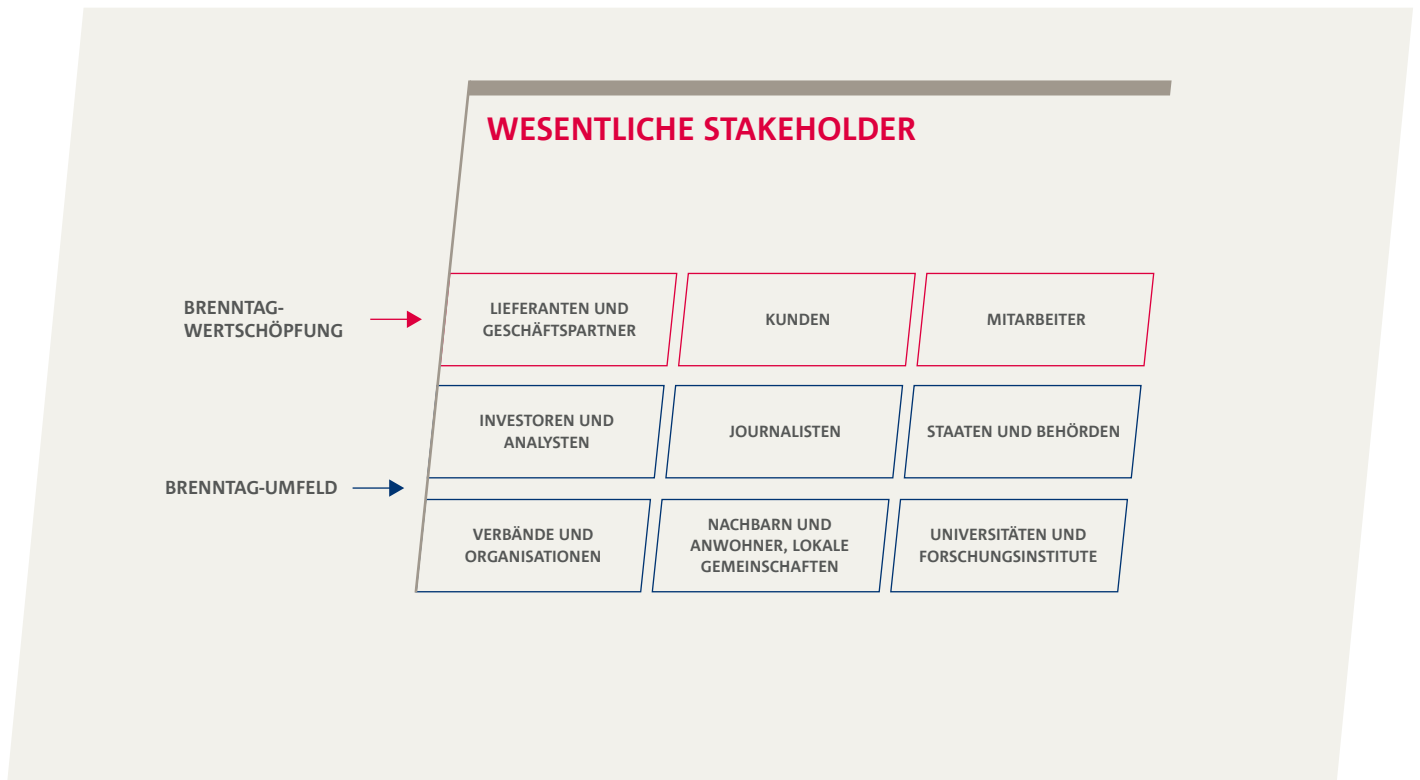
Eingehende Hinweise betreffen im Wesentlichen Verdachtsfälle des Betrugs und des Diebstahls. Des Weiteren werden Verstöße gegen den Verhaltenskodex (zum Beispiel Interessenkonflikte und Diskriminierung am Arbeitsplatz) und Hinweise zu anderen Compliance-Themen (zum Beispiel Verstöße gegen Regularien) gemeldet. Darüber hinaus erhalten die Compliance-Manager allgemeine Anfragen, zum Beispiel 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 bestätigten Compliance-Vorfälle ¹⁾
2017	13
2018	11
2019	14

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.

STAKEHOLDER

Brenntag pflegt einen regelmäßigen, transparenten und zielgruppenspezifischen Austausch mit seinen Stakeholdern. Dazu zählen wir die Interessengruppen, die von den ökonomischen, ökologischen oder sozialen Leistungen unseres Unternehmens wesentlich betroffen sind oder in Zukunft betroffen sein könnten. Ebenso gehören dazu Gruppen, die die ökonomischen, ökologischen oder sozialen Leistungen von Brenntag heute und in Zukunft beeinflussen können.



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. Neben den konkret geschäftsbezogenen Themen sind auch Nachhaltigkeitsthemen wie Sicherheit, Umwelt, Lieferkette und Compliance regelmäßig Teil der Gespräche.

Der Austausch mit Stakeholdern findet in der Brenntag-Gruppe auf vielfältige Art und Weise statt. Unsere Mitarbeiter stehen täglich im engen Austausch mit Lieferanten und Kunden. Wiederkehrend werden zudem systematische Kunden- und Lieferantenbefragungen durchgeführt. Auch auf zahlreichen Messen weltweit, auf denen Brenntag sich und sein Leistungsportfolio präsentiert, stehen wir im Dialog mit den Geschäftspartnern. Als **Mitglied in relevanten Fach- und Branchenverbänden** auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene führt Brenntag zudem einen aktiven Austausch zu branchenspezifischen Themen, darunter auch Nachhaltigkeit.

Die Abteilungen **Investor Relations** und **Corporate Communications** informieren Investoren, Analysten und Journalisten zum Beispiel durch Unternehmenspräsentationen auf Roadshows, in Analysten-Calls, Pressekonferenzen und -veranstaltungen sowie über den Internetauftritt und diverse Social Media-Kanäle regelmäßig und zeitnah über Entwicklungen im Unternehmen. An seinen verschiedenen Standorten steht Brenntag im regen Austausch mit den Anwohnern und lokalen Behörden. Tage der offenen Tür beispielsweise bieten die Chance, die Öffentlichkeit über Brenntag zu informieren und sich gegenseitig kennenzulernen.



Informationen zu unseren **INVESTOR RELATIONS-AKTIVITÄTEN** finden Sie unter www.brenntag.com/investor-relations.



Eine Aufstellung der wesentlichen **MITGLIEDSCHAFTEN** von Brenntag finden Sie auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Service & Kontakt.

NACHHALTIG IN DIE ZUKUNFT: CIRCULAR ECONOMY

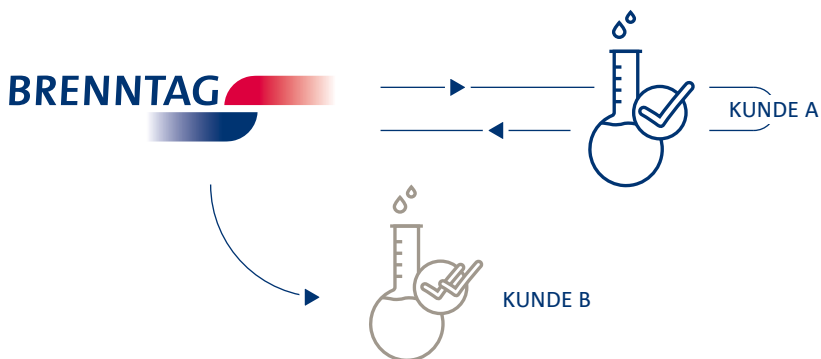
Brenntag möchte weltweit der bevorzugte Distributeur für nachhaltige Lösungen sein. Dafür denken und handeln wir zukunftsorientiert und setzen uns systematisch mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander. Durch einen Circular Economy-Ansatz erreichen wir, dass Chemikalien mehrfach genutzt werden können. Wir vermeiden und reduzieren Abfall und schaffen für unsere Kunden neue Möglichkeiten mit Mehrwert. Hierbei unterscheidet Brenntag zwischen zwei verschiedenen Modellansätzen. Sie bringen Chancen für Brenntag, unsere Kunden und die Gesellschaft.

CHANCEN

- / Verbesserte Nachhaltigkeitsbilanz
- / Ressourcenschonung
- / Vermeidung oder Reduktion von Abfall
- / Effizienzsteigerung/Nutzung von Nebenprodukten
- / Förderung von Innovationen
- / Optimierter Kundennutzen
- / Neue Geschäftsmöglichkeiten/Weiterverkäufe
- / Möglichkeit neuer Kooperationen

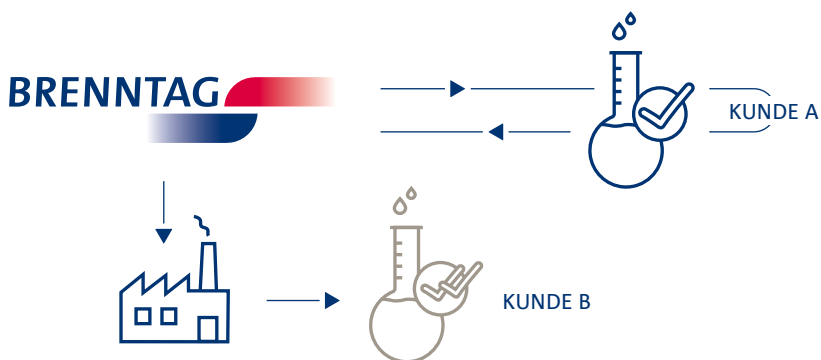
DAS MODELL

MODELL 1



Modell 1: Eine Substanz wird verkauft und nach Gebrauch in der Produktion beim Kunden von Brenntag zurückgenommen. Anschließend kann sie ohne Aufbereitung bei einem weiteren Kunden verwendet werden.

MODELL 2



Modell 2: Brenntag verkauft eine Substanz an einen Kunden und nimmt sie nach Gebrauch in der Produktion zurück. Sie wird zur Beseitigung von Verunreinigungen aufbereitet und anschließend weiterverkauft.

INNOVATION IN DER LIEFERKETTE: WIEDERVERWENDBARE ESSIGSÄURE IM EINSATZ FÜR ENTEISUNGSMITTEL



Anderthalb Jahre dauerte die Arbeit an dem Versuchsprojekt zwischen Alumichem und **Brenntag Nordic**. Das dänische Unternehmen Alumichem ist spezialisiert auf die Entwicklung und Herstellung von hochfunktionalen Aluminaten¹⁾, die in der Wasseraufbereitung, in der Betonherstellung und dem Winterdienst zur Anwendung kommen. Mit einer von Brenntag gelieferten „gebrauchten“ Essigsäure wollte das Forschungs- und Entwicklungsteam von Alumichem in einem Testprojekt herausfinden, ob man Essigsäure so wiederaufbereiten kann, sodass sie einem Enteisungsmittel beigegeben werden kann, ohne dessen Funktionalität und Qualität zu beeinträchtigen. Die Essigsäure stammte aus der Produktion eines anderen Unternehmens, wo sie zuvor als Verarbeitungshilfsmittel eingesetzt worden war. Im Bereich der Aufbereitung von Produkten (z. B. Säuren und Lösemittel) eröffnet sich Brenntag ein weites Feld für Forschungs- und Versuchsreihen mit dem Ziel, die Qualität der Substanzen nach Erstverwendung so gut wie möglich wiederherzustellen.

Das Projektteam brauchte einen langen Atem. Der Erfolg war für einige Zeit ungewiss, weil sich in mehreren Versuchsrounden zahlreiche unerwünschte Nebeneffekte einstellten. Am Ende gelang es, alle störenden Begleiterscheinungen zu eliminieren: Bei nahezu gleichbleibender Enteisungsleistung ließ sich einzig die Farbe der Enteisungslösung nicht ganz dem Originalprodukt angleichen.

¹⁾ Salz einer Aluminiumverbindung

„**Indem Brenntag uns mit wiederverwendbarer Essigsäure beliefert, kann Alumichem seine Umweltbilanz verbessern. Circular Economy ist keine Revolution, die über Nacht stattfindet. Ich denke, es ist wichtig, dass wir hier Geduld haben, aber gleichzeitig die Entwicklungen Schritt für Schritt aktiv begleiten.**

Tina Klarskov Olesen,
Chief Operating Officer, ALUMICHEM

„Dies ist eine Folge des Zuckers als Rückstand aus der ersten Anwendung und ein Makel, der für bestimmte Käufer des recycelten Produktes nicht relevant sein wird“, so Tina Klarskov Olesen, COO von Alumichem.

Mit dem Ergebnis ist das Team zufrieden, insbesondere da das Produkt positiv vom Markt angenommen wird. Dennoch hatte es zu Anfang des Projektes wegen des komplexen Geflechts an Gesetzen zur Handhabung von Chemikalien und Abfällen Bedenken gegeben. Ein wesentlicher Punkt zur Ermöglichung von Circular Economy Ansätzen ist, dass Chemikalien auch nach der ersten Verwendung als Chemikalie klassifiziert werden können. Eine Klassifizierung als Abfall würde die Weiterverwendung erheblich komplizieren. Hierzu zeichnet sich insbesondere auf Ebene der EU-Gesetzgebung eine positive Entwicklung ab, um Circular Economy Modelle weiter zu fördern.

Brenntag und Alumichem haben nach dem erfolgreichen Pilotprojekt keine Zweifel daran, dass derartige Geschäftsmodelle noch weitere Potenziale in der Zukunft bieten werden.



**TOM CORCORAN:**

Vice President Brenntag Food & Nutrition
Tom Corcoran führt unsere globale Food & Nutrition-Organisation seit Ende 2018.



www.food-nutrition.brenntag.com

BRENNTAG FOOD & NUTRITION: KREISLÄUFE BEI LEBENSMITTELN

Mit Circular Economy beschäftigt sich auch die 2018 gegründete Business Unit Brenntag Food & Nutrition. Während die Ernährungssicherung weltweit angesichts einer wachsenden Weltbevölkerung ein drängendes Thema unserer Zeit ist, existieren in der Lebensmittelindustrie gleichzeitig Herausforderungen wie Lebensmittelverschwendung oder die Anhäufung riesiger Mengen an Lebensmittelabfällen. Innovation und Kreativität sind für Tom Corcoran, Vice President Brenntag Food & Nutrition, ein Schlüssel für nachhaltigere Lösungen in der Branche.

Mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen der Lebensmittelindustrie: Wie kann Brenntag Food & Nutrition einen Wertbeitrag durch Circular Economy leisten?

Wir arbeiten intensiv an Lösungen zur Verringerung von Lebensmittelabfällen. Mit diesem Problem beschäftigen sich unsere Experten in den Lebensmittel-Entwicklungsteams aller Brenntag-Regionen. Dabei spielen neben unserem Know-how vor allem Innovation und Kreativität eine entscheidende Rolle. Bei **Brenntag North America** gab es jüngst eine Versuchsreihe, in der Apfel- und Karottenschalen zu Pulver verarbeitet wurden, um den Geschmack von Zwieback zu verfeinern. Apfel- oder Karottenpulver wird u. a. auch wegen der Farbe und Textur in Suppen oder Fitnessriegel verwendet.

Abfälle entstehen auch, wenn Lebensmittel schnell verderben. Deshalb arbeiten wir daran, Lebensmittel haltbarer zu machen. Hierbei geht es in erster Linie um mikrobielles Wachstum sowie um die Qualitätsverschlechterung durch Oxidation. Wir arbeiten mit antimikrobiellen Mitteln und Antioxidantien, um die Haltbarkeit zu erhöhen und den Abfall zu reduzieren.

Um unsere Ideen umzusetzen, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen. Die lückenlose Rückverfolgbarkeit unserer gesamten Brenntag-Lieferkette ist wichtig für die Unterstützung unserer Lieferanten und Kunden, um unseren Beitrag zu einer Circular Economy zu leisten.

In welchen Bereichen trägt Brenntag Food & Nutrition außerdem zu einer nachhaltigeren Gesellschaft bei?

Vor allem stellen wir uns auf die Trends in der Branche ein. Zum Beispiel auf eine veränderte Nachfrage, denn die jüngere Generation ernährt sich bewusster und bevorzugt vegetarische Kost. Der Verbraucher von heute legt Wert auf Qualität und ist bereit, dafür auch mehr zu zahlen. Neben den Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit führt vegetarische Ernährung im Vergleich zum Verzehr von tierischen Produkten zu weiteren Vorteilen, wie zum Beispiel zu weniger CO₂-Emissionen, weil lokaler Anbau eine größere Rolle spielt, zu geringerem Wasser- und Landverbrauch, dem Erhalt von Biodiversität und Tierschutz.

DAS PRINZIP: IN KREISLÄUFEN DENKEN

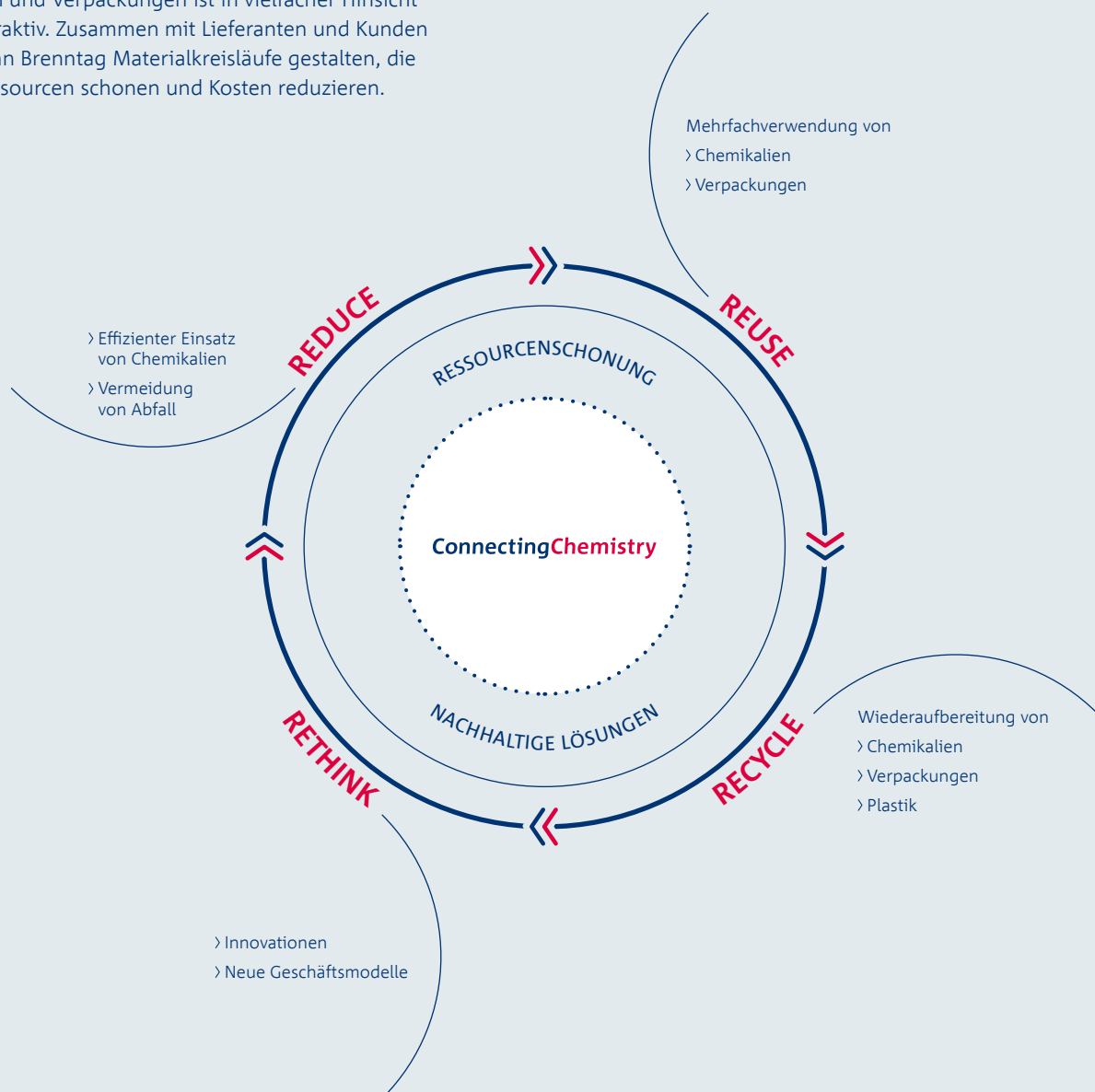
In der Umsetzung nachhaltiger Lösungen versuchen wir verstärkt, die verschiedenen Prinzipien der Kreislaufwirtschaft **reduce, reuse, recycle, rethink** entlang unserer Wertschöpfungskette anzuwenden.

reduce: Durch entsprechende Beratung kann Brenntag in vielen Fällen dazu beitragen, dass Chemikalien in der Anwendung beim Kunden effizient eingesetzt und somit die Einsatzmenge und verbleibende Abfälle reduziert werden können.

reuse: Die Mehrfachverwendung von Chemikalien und Verpackungen ist in vielfacher Hinsicht attraktiv. Zusammen mit Lieferanten und Kunden kann Brenntag Materialkreisläufe gestalten, die Ressourcen schonen und Kosten reduzieren.

recycle: Wiederaufbereitung und anschließende Wiederverwertung sind Programm bei Brenntag: So kann Brenntag beispielsweise in der unternehmenseigenen Anlage in der Schweiz Chemikalien selbst recyceln. In anderen Ländern arbeitet Brenntag mit spezialisierten Recyclingunternehmen für Chemikalien, Kunststoffe oder Verpackungen zusammen.

rethink: Das Denken in Kreisläufen und verlängerten Lebenszyklen führt bei Brenntag zur Neugestaltung von Geschäftsmodellen und bringt Innovationen hervor.



02



DIE MENSCHEN BEI BRENNTAG. UNSERE WICHTIGSTE RESSOURCE.

77
Länder

640
Standorte

100
Nationen

MITARBEITER-
ANZAHL



Nordamerika
5.257

Lateinamerika
1.934

Asien Pazifik
2.581

EMEA
7.720

MITARBEITER



GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI BRENNTAG UK & IRELAND:
Aktiv werden, gesund sein und sich wohl fühlen. Dieses Bewusstsein bewiesen die Teilnehmer des Fitnesstages 2019 durch großes Durchhaltevermögen.

Weltweit arbeiten nahezu 17.500 Menschen bei Brenntag und 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 Wunscharbeitgeber in der Chemedistribution zu gelten – sowohl für derzeitige als auch für potenzielle Mitarbeiter. Wir sehen es als unsere Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen und ein attraktives, sicheres und inspirierendes **Arbeitsumfeld** zu bieten sowie die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiter zielgerichtet zu fördern.

PERSONALSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

Basierend auf unserer Unternehmensstrategie und unseren Unternehmenswerten wurden eine weltweit einheitliche Personalstrategie entwickelt und die Prioritäten für die nächsten Jahre festgelegt. Ein wesentlicher Aspekt unserer Personalstrategie ist es, die Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung auf allen Ebenen zu fördern. Hierzu zählt die Verankerung weltweit einheitlicher Maßnahmen zu den Themen Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Feedback-Gespräche, Personalentwicklung, Potenzialidentifizierung und -entwicklung sowie Nachfolgeplanung.

Der Bereich Global Human Resources von Brenntag unterliegt der Verantwortung des Chief Human Resources Officers. Der Chief Human Resources Officer berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden und steht darüber hinaus in Vorstandssitzungen und Executive-Gremien, wie zum Beispiel dem Executive Staffing & Development Committee, regelmäßig in Austausch und Abstimmung mit dem Gesamtvorstand der Brenntag AG.

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 der Chief Human Resources Officer die Verantwortung dafür, dass unsere globale Personalstrategie umgesetzt und entsprechende Maßnahmen in den Regionen implementiert und zentral gesteuert werden.

NFB



Informationen zur **UNTERNEHMENS-VISION** finden Sie im *Brenntag Geschäftsbericht 2019* auf Seite 35.



MITARBEITER



MARION MESTROM:
Chief Human Resources Officer

Marion Mestrom ist seit 2015 Chief Human Resources Officer im Brenntag-Konzern. Darüber hinaus leitet sie das Komitee für Diversität & Inklusion und setzt sich besonders für die Förderung von Frauen im Konzern ein.

MARION MESTROM ÜBER VIELFALT, PERSONALENTWICKLUNG UND KARRIEREPLANUNG BEI BRENNTAG

Frau Mestrom, bei Brenntag arbeiten weltweit rund 17.500 Menschen in 77 Ländern. Sie arbeiten im Verkauf, der Logistik, im Service oder im Management, um nur einige Beispiele zu nennen. Es gibt die unterschiedlichsten Tätigkeitsprofile im Konzern. Deshalb benötigt Brenntag Menschen mit verschiedensten Interessen und Fähigkeiten. Für den langfristigen Unternehmenserfolg müssen sie auch zueinander passen und zusammenhalten. Wie stellen Sie das im Rahmen der globalen Personalstrategie sicher?

Diversität ist mir sehr wichtig und sie ist auch ein fester Punkt auf der Vorstandsagenda. Diversität muss im Unternehmen gelebt werden, denn dann bietet sie enorme Möglichkeiten. Wir müssen Vielfalt begrüßen und akzeptieren, offen und nicht voreingenommen sein. Wenn die Mitarbeiter vielfältig sind, z. B. durch Geschlecht oder Ethnizität, oder neue und andere Ideen und Erfahrungen einbringen, dann entsteht dadurch Innovation und man findet kreative Lösungen. Dafür ist entscheidend, dass sich jeder gleichermaßen traut, sich und seine Ideen im Unternehmen einzubringen.

Um Diversität und Inklusion bei Brenntag in Zukunft noch weiter voranzubringen, haben wir 2019 ein Komitee für Diversität & Inklusion ins Leben gerufen. In diesem Komitee arbeite ich mit mehreren Top-Führungskräften aus verschiedenen Brenntag-Regionen zusammen. Die Mitglieder bringen ihre Erfahrungen in das Gremium ein und im Gegenzug setzen sie Diversität auf die Agenda der Region.

Wie stellen Sie mit Blick auf die „qualifizierte Belegschaft von morgen“ geeignete Möglichkeiten der Personalentwicklung sicher?

Wir erleben derzeit, dass sich die Welt – auch die Arbeitswelt – immer schneller verändert. Umso wichtiger ist es, dass unsere Mitarbeiter auf künftige Herausforderungen vorbereitet sind. Um jedoch zukunftsfähig zu sein, ist eine positive Einstellung gegenüber Veränderung und auch Eigeninitiative gefragt: Wer offen ist, sich weiterzuentwickeln und zu lernen, bekommt auch die entsprechenden Möglichkeiten von uns. Man lernt auch durch neue Aufgaben oder ein spannendes neues Projekt.



Unsere Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln, ist nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter von Bedeutung, sondern auch für das Unternehmen, um gut für die Zukunft aufgestellt zu sein.

*Marion Mestrom,
Chief Human Resources Officer,
Brenntag-Konzern*

Daneben spielen Personalentwicklungsprogramme eine entscheidende Rolle. Unser Angebot ist langfristig ausgerichtet und besteht aus einem Mix aus internen und externen Schulungen sowie dem „Micro-Learning“. Das sind zum Beispiel 15 Minuten-Videos, kurze Onlinetrainings oder TED-Talks¹⁾. Von der Personalentwicklung wird niemand ausgeschlossen, im Gegenteil, wir sehen es als eine Chance für jeden Mitarbeiter, der sich weiterentwickeln möchte. Bei den Programmen für Einsteiger und bei Führungspositionen achten wir seit Längerem besonders auch auf die Förderung von Frauen, um eine ausgewogene und vielfältige Zusammensetzung der Teilnehmergruppen sicherzustellen.

¹⁾ TED steht für Technology, Entertainment, Design. Kurzvorträge, in denen möglichst ansprechend und unterhaltsam eine Idee präsentiert wird.

Wie funktioniert bei Brenntag die Karriere- und Nachfolgeplanung?

Bei Brenntag soll sich jeder, der das möchte, gezielt weiterentwickeln und in seinen Talenten entfalten können. Für diejenigen, die bei Brenntag Karriere machen möchten, geht es natürlich auch um Leistung. Mindestens einmal im Jahr führen wir mit allen Mitarbeitern sogenannte „People Performance Dialogues“. Dies sind Gespräche zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, um über individuelle Ziele, aber auch Entwicklungspotenziale zu sprechen. Wir möchten unsere Mitarbeiter unterstützen, sich entsprechend ihrer Potenziale weiterzubilden. Das persönliche Engagement und der Wille sich weiterzuentwickeln, wird sich auch positiv auf mögliche Karrierechancen auswirken.

Unser Ziel ist es, eine individuelle und systematische Unterstützung in diesem Prozess anbieten zu können, und daran arbeiten wir. Unsere Mitarbeiter zu fördern und weiterzuentwickeln, ist nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter von Bedeutung, sondern auch für das Unternehmen, um gut für die Zukunft aufgestellt zu sein.



Mehr zu **EXPLORE VARIETY** finden Sie auf den Brenntag Karriereseiten unter www.brenntag.com.

HR PORTAL: Zur Durchführung und Steuerung unserer weltweit einheitlichen HR-Prozesse in den Bereichen Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Feedback-Gespräche, Personalentwicklung, Potenzialidentifizierung und -entwicklung sowie Nachfolgeplanung haben wir ein globales HR Management-System eingeführt und bereits einen Großteil der bisherigen Anwendungen unserer heterogenen HR-Systemlandschaft durch das neue System ersetzt. Im Berichtsjahr wurde beispielsweise das Recruiting-Modul inklusive externer und interner Jobbörse weltweit freigeschaltet. Das Learning-Modul dieses Systems soll bis Ende 2020 eingeführt werden und unser bestehendes E-Learning-System ablösen. Damit können wir zukünftig alle Personalprozesse in einem integrierten System flächendeckend steuern. Unsere Feedback-Gespräche und Zielvereinbarungen wurden im Berichtsjahr bereits für circa 90% unserer Mitarbeiter über das System zugänglich gemacht und für knapp die Hälfte unserer Mitarbeiter wurde die jährliche Gehaltsrunde mit dem HR-Portal durchgeführt.

JOB-ARCHITEKTUR: Ein Rahmenwerk, das alle Stellen bei Brenntag auf der ganzen Welt beinhaltet und organisiert. Die globale Job-Architektur, bietet uns Transparenz, um zum Beispiel 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 zur Unterstützung bei der Durchführung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zu den Themen Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Feedback-Gespräche, Personalentwicklung, Potenzialidentifizierung und -entwicklung sowie Nachfolgeplanung, die in den folgenden Abschnitten beschrieben werden.

REKRUTIERUNG UND BINDUNG VON TALENTEN

Wir wollen ein Arbeitsumfeld bieten, in dem die besten Mitarbeiter arbeiten möchten. Es sind die Menschen, die Brenntag, unsere marktführende Stellung, Sicherheitskultur und Vielfalt ausmachen. Auf diese Grundpfeiler stützt sich unsere neue Arbeitgebermarke „Explore Variety“, die wir im Berichtsjahr global eingeführt haben. Damit gehen wir einen weiteren Schritt auf dem Weg, uns für gegenwärtige und zukünftige Mitarbeiter als globaler Arbeitgeber der Wahl zu positionieren.

ARBEITGEBERMARKE: Eine attraktive, moderne Arbeitgebermarke, die sich auf allen Arbeitsmärkten einheitlich präsentiert, zielt nicht nur auf die Außenwirkung, sondern stärkt auch die gemeinsame Identität der Menschen im Unternehmen. „Explore Variety“ ist ein Versprechen an künftige Mitarbeiter und auch an all jene, die schon lange bei Brenntag arbeiten und das Unternehmen gut kennen. Sie stellt die Menschen in den Mittelpunkt, die zum Erfolg des Unternehmens beitragen, indem sie ihr Wissen und ihre Leidenschaft weitergeben, indem sie für Vielfalt sorgen und die Arbeitgebermarke mit Leben erfüllen. Teamgeist, eine familiäre Atmosphäre, eine gute Arbeitskultur und Karrierechancen machen Brenntag heute und in Zukunft als Arbeitgeber aus.

JOB-PORTAL: Neben der neuen Arbeitgebermarke ist auch eine neue globale Bewerberplattform gestartet worden. Dort können Bewerber nach allen freien Stellen, die es weltweit bei Brenntag gibt, suchen und sich direkt online bewerben. Damit ist auch die neue Bewerberplattform ein Beleg für die große Vielfalt, die Brenntag zu bieten hat. Brenntag-Mitarbeiter aus aller Welt können zudem über das „Career Center“ im internen Brenntag-HR-Portal Stellenausschreibungen einsehen.



VIELFALT, DIE VERBINDET: Indem die Mitarbeiter bei Brenntag sich mit ihren unterschiedlichen Talenten einbringen, erschaffen sie eine starke gemeinsame Identität.

FEEDBACK-GESPRÄCHE: Ein Instrument, um Mitarbeiter langfristig an unser Unternehmen zu binden, sind die jährlichen Feedback-Gespräche, die für alle Mitarbeiter stattfinden. Der Dialog zwischen den Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten dient in allen Brenntag-Gesellschaften der Feedback-Kultur und fördert gleichzeitig eine Veränderungs- und Leistungskultur. In den Gesprächen werden die Leistungen des Mitarbeiters reflektiert, Ziele und persönliche Erwartungen sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen. Durch die Einbindung unseres global einheitlichen „People Performance Dialogue“ in das Brenntag-HR-Portal haben wir die Möglichkeit, den Prozess effizient durchzuführen und nachzuerfolgen.

PERSONALENTWICKLUNG UND TALENT MANAGEMENT

Das Global HR Development & Talent Management-Team hat die Zielsetzung, auf Basis unserer globalen HR-Strategie und ausgerichtet auf die Unternehmensstrategie geeignete Personalentwicklungskonzepte zu entwickeln und zu implementieren. Die Personalentwicklungsstrategie umfasst Maßnahmen für alle Mitarbeitergruppen, um die bedarfsgerechte Qualifizierung unserer Mitarbeiter sowie die Besetzung erfolgskritischer Positionen bei Brenntag rechtzeitig und anforderungsgerecht sicherzustellen.

Dabei dient uns u. a. die Beobachtung der **Mitarbeiterfluktuation** auf Basis von Arbeitnehmerkündigungen 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.

POTENZIALIDENTIFIZIERUNG UND -ENTWICKLUNG: Um interne Karrieren zu fördern und den Brenntag-Führungskräfte- und Expertennachwuchs sicherzustellen, gibt es ein globales Konzept zur Identifizierung von Potenzialträgern, die unsere globalen Kriterien erfüllen und die sich durch besondere Leistungen auszeichnen. Mit diesem Ansatz können wir Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial frühzeitig identifizieren, um ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und sie strukturiert auf einen möglichen nächsten Karriereschritt vorzubereiten.

Unser globales Entwicklungsprogramm „Connecting Potential“ für Potenzialträger, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, findet jährlich mit insgesamt circa 60 Teilnehmern in allen Regionen statt. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr zusätzliche globale Entwicklungsprogramme für weitere Managementebenen auf den Weg gebracht. So wurde im

NFB

640
Standorte in
77 Ländern –
daraus ergibt sich eine
große kulturelle Vielfalt
bei Brenntag.



Berichtsjahr unser globales Programm „Leading with impact“ für erfahrene Potenzialträger erfolgreich gestartet und das maßgeschneiderte „Leader Excellence Acceleration Program“ aufgebaut. Das modulare Programm wurde in Zusammenarbeit mit einer renommierten Business School entwickelt und auf die Anforderungen an unsere oberste Führungsebene zugeschnitten. Das Programm startet erstmalig im Frühjahr 2020.

NACHFOLGEPLANUNG: Eng verbunden mit der Potenzialidentifizierung sind die Nachfolgeplanung und eine strukturierte, proaktive Personalentwicklung. Beides steht entsprechend ebenfalls auf der Prioritätenliste unserer Personalstrategie. Im Rahmen unseres globalen People Review-Prozesses entwickeln Management und Personalverantwortliche proaktiv strategische Nachfolge-Szenarien, identifizieren strukturiert Mitarbeiter für vertikale und horizontale Karriereschritte und leiten entsprechende Entwicklungsoptionen und -bedarfe ab. Aufgrund der großen Bedeutung wird die Nachfolgeplanung für das globale Executive Management vom Chief Human Resources Officer regelmäßig mit dem Vorstand besprochen. Der globale Standardprozess wird kontinuierlich auf entscheidende Positionen auf weiteren Ebenen ausgeweitet.

NFB



Mehr zum
**LEADING WITH
IMPACT**-Programm
siehe Seite 28.



Kennzahlen zur
**MITARBEITER-
FLUKTUATION**
siehe Seite 33.



TEAM BRENNTAG KOREA: Der Employee Engagement Workshop in Korea vermittelte den Mitarbeitern neue Impulse und fördert die Zusammenarbeit und eine offene Kommunikation.

PROGRAMME UND SCHULUNGEN: Bei Brenntag wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem jeder Einzelne die in unserem Unternehmen bestehenden Entwicklungsmöglichkeiten kennt und nutzen kann. Dem globalen Konzept folgend werden Brenntag-spezifische Kompetenzen und Kenntnisse global einheitlich vermittelt. Unter dem Dach der „Brenntag Academy“ werden sowohl zielgruppenspezifische als auch individuelle Maßnahmen und Schulungen auf globaler sowie regionaler und lokaler Ebene angeboten und – je nach Ausrichtung – in klassischen Präsenzveranstaltungen oder Online-Schulungen durchgeführt.

Unser globales E-Learning-Management-System bietet unseren Mitarbeitern 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. Darüber hinaus erreichen wir über unsere Online-Plattform alle Mitarbeiter mit PC und erleichtern so die Teilnahme an verpflichtenden globalen und regionalen **Compliance-Schulungen** wie zum Beispiel zum Brenntag Verhaltens- und Ethikkodex, Anti-Korruption, Kartellrecht, Betrugsprävention oder Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union. Um alle HR-Prozesse und Maßnahmen in einem einheitlichen System miteinander verknüpfen zu können, wird das bestehende System im Jahr 2020 durch das Learning-Modul unseres Brenntag-HR-Portals abgelöst. Im Berichtsjahr haben wir dafür den Lernbedarf unserer Mitarbeiter nach aktuellen Anforderungen analysiert und ein entsprechendes Schulungsangebot ausgewählt.

Sowohl auf Konzernebene als auch in den Brenntag-Regionen gibt es Programme für die speziellen Bedürfnisse unserer Führungs- und Nachwuchskräfte, um sie auf ihre Führungs- oder Expertenverantwortung vorzubereiten und sie in ihrer Rolle zu unterstützen. Neben der Vermittlung und Weiterentwicklung von Managementkompetenzen geht es Brenntag bei den Entwicklungsprogrammen auch um die Förderung des systematischen und nachhaltigen Austauschs sowie des Wissenstransfers.



PRAXIS-BEISPIELE

Im Berichtsjahr wurde das neue **globale Entwicklungsprogramm** „Leading with impact“ erstmals mit 24 Teilnehmern gestartet. Es richtet sich an ausgewählte motivierte und erfolgreiche Manager, Team-, Projekt- und Funktionsleiter mit entscheidendem Einfluss auf unser Geschäft. Das Programm bringt die erfahrenen Potenzialträger auf globaler Ebene zusammen und unterstützt sie dabei, ihre persönlichen Kompetenzen und ihre Führungskompetenzen weiter zu entwickeln, um Innovationen und Veränderungen voranzutreiben und den weltweiten Erfolg von Brenntag zu sichern.



Zu den **COMPLIANCE-SCHULUNGEN** siehe im Kapitel Nachhaltigkeit bei Brenntag auf Seite 15f.

Unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen, die neben fachlichem Know-how auch einen besonderen Fokus auf die persönliche Weiterentwicklung legen, werden unseren Fach- und Führungskräften der **Region DACH** (Deutschland, Österreich und Schweiz) angeboten. Mit „MOVE“ zum Beispiel wird engagierten Mitarbeitern in Fachlaufbahnen ein arbeitsplatzbezogenes Entwicklungsprogramm angeboten. Das bereits seit 2008 bestehende Programm wurde 2019 aufgrund fortschrittlicher Entwicklungen und veränderter Lernformen neu konzipiert. Zu den Themenschwerpunkten des neuen Formats zählen Kommunikationsfähigkeit, Selbstreflexion, Selbstverantwortung und Flexibilität ebenso wie das Thema Digitalisierung. Das neue Programm „MOVE – New Learning Journey“ startete Ende 2019 mit 12 Teilnehmern. ■

Für Hochschulabsolventen gibt es in vielen Ländern Trainee-Programme, so dass sie ihr theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung verknüpfen und gleichzeitig Einblicke in die vielen verschiedenen Bereiche unseres Unternehmens erhalten können. Die in der DACH-Region angebotenen spezifischen Trainee-Programme für Führungs- oder Fachlaufbahnen bieten zudem einen internationalen Erfahrungsanreiz. Bisher haben mehr als 30 Berufseinsteiger diese Trainee-Programme durchlaufen.

Angesichts verschiedener regionaler und lokaler Anforderungen des Arbeitsumfeldes und kultureller Unterschiede werden individuelle Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen bei Brenntag überwiegend dezentral verantwortet und gesteuert. Unsere Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Aufgaben im Unternehmen und ihres persönlichen Entwicklungsbedarfs geschult. Das Angebot in Form von Präsenzveranstaltungen, Trainings und Workshops sowie Online-Seminaren umfasst neben fachspezifischen Themen – unter anderem in den Bereichen Vertrieb, Logistik, Chemie, Umweltschutz und Qualitätsmanagement – auch persönlichkeitsbildende Maßnahmen wie zum Beispiel interkulturelle Trainings, Gesprächsführung, Präsentationstechniken oder Konfliktmanagement. In allen Brenntag-Regionen liegt ein Schwerpunkt der Schulungen auf dem Thema **Arbeitssicherheit**, denn die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, hat für uns höchste Priorität.

BERUFS-AUSBILDUNG: Als anerkannter Ausbildungsbetrieb bietet Brenntag in der DACH-Region ein umfangreiches Ausbildungsplatzangebot in einer zukunftsträchtigen Branche. Mit dem dualen Ausbildungssystem bilden wir in der DACH-Region derzeit 80 junge Menschen zu Kaufleuten im Groß- und Außenhandel, Kaufleuten für Betriebslogistik, Kaufleuten für Büromanagement, Fachinformatikern, Fachkräften für Lagerlogistik, Labortechnikern, Drogisten, Verfahrensmechanikern oder Produktionskräften 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.

Durch das Ausbildungsangebot in den verschiedenen Berufsfeldern qualifiziert Brenntag zielgerichtet Fach- und Führungskräftenachwuchs. Nach erfolgreich absolvierter Ausbildung bietet Brenntag jungen Leistungsträgern interessante Perspektiven und Herausforderungen. Im Berichtsjahr erhielt Brenntag bei der Studie „Deutschlands beste Ausbilder“ des Wirtschaftsmagazins Capital (Ausgabe 11/2019) 4 von 5 möglichen Sternen und zählt somit zu Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben.

MITARBEITERINFORMATION UND -EINBINDUNG

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

Je nach länderspezifischer Gesetzgebung stehen den Mitarbeitern darüber hinaus Interessenvertreter gewählter Mitbestimmungsorgane als Ansprechpartner zu Verfügung. Brenntag respektiert das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und unternimmt oder toleriert keinerlei Maßnahmen, die darauf abzielen, diese Rechte einzuschränken.

Die standortübergreifende Information und Kommunikation sowie die Zusammenarbeit der Brenntag-Mitarbeiter wird durch das interne Online-Portal LINK unterstützt und gefördert. Die Plattform dient der Vernetzung unserer Mitarbeiter sowie dem Wissenstransfer und bietet die Möglichkeit, fachbereichsübergreifend Informationen, Erfahrungen und Best Practice-Methoden auszutauschen.



Zu den Schulungen im Bereich **ARBEITSSICHERHEIT** siehe auch das Kapitel Sicherheit auf Seite 39 ff.

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

Durch das „Brenntag Outstanding Performance Award“ Programm sollen jährliche diejenigen Mitarbeiter, die herausragende Leistungen erbracht haben, gewürdigt und ausgezeichnet werden. Die Verleihung des Awards oder auch nur die Nominierung stellen eine Auszeichnung sowohl für den Einzelnen als auch für die von dem jeweiligen Mitarbeiter vertretene Brenntag-Einheit dar und spiegeln damit die dort vorhandenen hohen Standards hinsichtlich Führung, Training und Engagement für Spitzenleistungen wider. Jede Brenntag-Region und die Zentrale in Essen verleihen jährlich die globalen und regionalen Awards an Mitarbeiter, die in den Bereichen Verkauf, Sicherheit oder fachliche Leistung herausragende Erfolge erzielt haben.

GESUNDHEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

Zum Selbstverständnis von Brenntag als attraktivem und verantwortungsvollem Arbeitgeber gehört es, die Gesundheit unserer Mitarbeiter und ihre Work-Life-Balance zu fördern. In allen Regionen bieten wir daher Maßnahmen, die sich an den jeweiligen lokalen Sozialsystemen orientieren und die oftmals über die nationalen Gepflogenheiten und gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. In Ländern mit unzureichender gesetzlicher Absicherung gibt es zum Beispiel das Angebot zusätzlicher privater Kranken-, Gesundheits- und Lebensversicherungen. Darüber hinaus beteiligt sich Brenntag in vielen Ländern an den Kosten für Präventionsmaßnahmen oder medizinischer Untersuchungen und finanziert zum Beispiel Schutzimpfungen für die Mitarbeiter und ihre Familien. Auch fördert Brenntag die körperliche Gesundheit seiner Mitarbeiter, indem einzelne Gesellschaften etwa die Mitgliedschaft in Fitnessstudios unterstützen oder in Aktionen und Veranstaltungen Tipps zu gesunder Ernährung und Lebensweise vermitteln. Sehr beliebt ist auch die gemeinsame Teilnahme an Firmenläufen oder anderen sportlichen Wettbewerben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern viele Brenntag-Gesellschaften durch flexible Arbeitszeitmodelle und Urlaubsregelungen sowie weitere unterstützende Angebote wie zum Beispiel für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen. An zahlreichen Brenntag-Standorten finden auch regelmäßig Aktionen statt, bei denen die Mitarbeiter ihren Angehörigen ihren Arbeitsplatz zeigen oder die Familien zu gemeinsamen Ausflügen eingeladen sind.

VIELFALT, CHANCENGLEICHHEIT UND INTEGRATION

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 jeder vom anderen lernen kann. Vielfalt ist ein wesentliches Merkmal von Brenntag. Damit einher geht auch die Vielfalt der kulturellen Hintergründe, Qualifikationen und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter. Brenntag beschäftigt an mehr als 640 Standorten in 77 Ländern Mitarbeiter aus nahezu 100 verschiedenen Nationen und unterschiedlichster Herkunft. Durch ihren Wissens-, Erfahrungs- und Ideenaustausch und ihre Leidenschaft tragen unsere Mitarbeiter zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Wir arbeiten in multinationalen, interdisziplinären Teams rund um den Globus, um die Wertschöpfung für unsere Partner und Mitarbeiter zu erhöhen.

Um Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion nicht nur in unserer Geschäftsstrategie und unseren Zielen, sondern auch in unserer Kultur fest zu verankern, haben wir Anfang 2019 ein international aufgestelltes Komitee für Diversität und Inklusion ins Leben gerufen. Das Komitee setzt sich aus Vertretern unterschiedlicher Bereiche aus allen Regionen zusammen und tritt dafür ein, das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion im Unternehmensalltag und auf allen Ebenen unserer Organisation zu stärken. Um unsere Führungskräfte bei ihrer Aufgabe zu unterstützen, mit den bestehenden Unterschieden angemessen umzugehen und auf dieser Grundlage eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, haben wir sie 2019 in einem Workshop für das Thema „Abbau von unterschweligen Vorurteilen“ sensibilisiert. Es ist geplant, das Thema ab 2020 zu vertiefen und weiter in die Organisation zu tragen. In einem ersten Schritt sollen die Einführung eines Mentoring-Programms und weitere Mitarbeiterschulungen erfolgen.

Wir begrüßen die große Vielfalt unserer Mitarbeiter. Chancengleichheit zu gewährleisten, ist für Brenntag ebenso selbstverständlich wie jeglicher Form



Siehe hierzu auch das
**INTERVIEW MIT
MARION MESTROM**
auf Seite 24f.



„INITIATIVE WOMEN INTO LEADERSHIP“: Brenntag unterstützt als Gründungsmitglied die „Initiative Women into Leadership“ (IWIL). Mit einem feierlichen Festakt in der Essener Firmenzentrale von Brenntag wurde der erste Mentee-Jahrgang nach erfolgreichem Abschluss verabschiedet. Auch der neue Mentee-Jahrgang des IWIL-Programms findet unter Beteiligung und mit der Unterstützung von Brenntag statt.

von Benachteiligung und Belästigung entgegenzutreten und diese zu unterbinden. Einstellung, Vergütung und Entwicklung der Mitarbeiter erfolgen ausschließlich auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten für die jeweiligen Aufgaben. Für Brenntag ist es selbstverständlich und von höchster Wichtigkeit, dass Mitarbeiter ebenso wie Geschäftspartner oder Dritte nicht aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Familien- oder Personenstand, Alter, Religion oder Glaube, Hautfarbe, körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder sexueller Orientierung diskriminiert werden. Dies ist in unserem Verhaltens- und Ethikkodex festgeschrieben. Verstöße gegen diesen Kodex werden von unserer **Compliance-Organisation** mit der gebotenen Sorgfalt untersucht und, sofern sich ein Verstoß bestätigt, werden Abhilfe- und Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

VERGÜTUNG UND ALTERSVORSORGE

Faktoren wie Attraktivität, Fairness und Wettbewerbsfähigkeit prägen die Vergütungspolitik bei Brenntag. Die Qualifikation, Erfahrung und Verantwortung der Mitarbeiter 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 der Erreichung der Zielvorgaben für definierte

Key Performance-Indikatoren (KPIs) ab. Neben den genannten Vergütungskomponenten erhalten Führungskräfte vertraglich geregelte Sachbezüge und sonstige Leistungen.

Für Mitarbeiter 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 Mitarbeiters abhängig. Neben der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung fördert Brenntag zusätzlich die persönliche Altersvorsorge durch verschiedene Angebote und Vorsorgepläne. So haben zum Beispiel die Mitarbeiter über „Deferred Compensation“ die Möglichkeit, auf die Auszahlung bestimmter Entgeltbestandteile zugunsten einer mitarbeiterfinanzierten betrieblichen Altersversorgungszusage zu verzichten.



Siehe **COMPLIANCE-VORFÄLLE** auf Seite 16.



MITARBEITERSTRUKTUR

Die angegebene Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist auf der Basis von Kopfzahlen zum Stichtag 31.12. ermittelt.

MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	7.524	43,0	7.162	43,1	7.023	45,6
Frauen	2.831	37,6	2.677	37,4	2.634	37,5
Männer	4.693	62,4	4.485	62,6	4.389	62,5
Nordamerika	5.257	30,0	5.174	31,1	4.747	30,8
Frauen	1.183	22,5	1.162	22,5	1.034	21,8
Männer	4.074	77,5	4.012	77,5	3.713	78,2
Lateinamerika	1.934	11,1	1.610	9,7	1.453	9,4
Frauen	742	38,4	654	40,6	545	37,5
Männer	1.192	61,6	956	59,4	908	62,5
Asien Pazifik	2.572	14,7	2.486	15,0	2.043	13,2
Frauen	1.034	40,2	987	39,7	958	46,9
Männer	1.538	59,8	1.499	60,3	1.085	53,1
Sonstige Segmente	205	1,2	184	1,1	150	1,0
Frauen	91	44,4	87	47,3	73	48,7
Männer	114	55,6	97	52,7	77	51,3
Brenntag-Konzern	17.492	100,0	16.616	100,0	15.416	100,0
Frauen	5.881	33,6	5.567	33,5	5.244	34,0
Männer	11.611	66,4	11.049	66,5	10.172	66,0

MITARBEITER NACH TÄTIGKEITSBEREICHEN UND GESCHLECHT

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Vertrieb	6.446	36,9	6.348	38,2	5.859	38,0
Frauen	3.242	50,3	3.079	48,5	2.897	49,4
Männer	3.204	49,7	3.269	51,5	2.962	50,6
Distribution	2.528	14,5	2.305	13,9	2.160	14,0
Frauen	270	10,7	250	10,8	210	9,7
Männer	2.258	89,3	2.055	89,2	1.950	90,3
Lager	5.318	30,4	4.977	29,9	4.647	30,2
Frauen	561	10,5	535	10,7	516	11,1
Männer	4.757	89,5	4.442	89,3	4.131	88,9
Verwaltung	3.200	18,3	2.986	18,0	2.750	17,8
Frauen	1.808	56,5	1.703	57,0	1.621	58,9
Männer	1.392	43,5	1.283	43,0	1.129	41,1
Brenntag-Konzern	17.492	100,0	16.616	100,0	15.416	100,0

MITARBEITER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN¹⁾ NACH GESCHLECHT

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Frauen	72	19,1	78	20,1	58	15,3
Männer	304	80,9	310	79,9	320	84,7
Brenntag-Konzern	376	100,0	388	100,0	378	100,0

MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Vollzeit	16.838	96,3	15.978	96,2	14.805	96,0
Frauen	5.398	32,1	5.093	31,9	4.812	32,5
Männer	11.440	67,9	10.885	68,1	9.993	67,5
Teilzeit	541	3,1	550	3,3	519	3,4
Frauen	438	81,0	441	80,2	394	75,9
Männer	103	19,0	109	19,8	125	24,1
Auszubildende	113	0,6	88	0,5	92	0,6
Frauen	45	39,8	33	37,5	38	41,3
Männer	68	60,2	55	62,5	54	58,7
Brenntag-Konzern	17.492	100,0	16.616	100,0	15.416	100,0

MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Unbefristete Arbeitsverträge	15.401	88,1	15.881	95,6	14.367	93,2
Frauen	5.006	32,5	5.253	33,1	4.794	33,4
Männer	10.395	67,5	10.628	66,9	9.573	66,6
Befristete Arbeitsverträge	1.978	11,3	647	3,9	957	6,2
Frauen	830	42,0	281	43,4	412	43,1
Männer	1.148	58,0	366	56,6	545	56,9
Auszubildende	113	0,6	88	0,5	92	0,6
Frauen	45	39,8	33	37,5	38	41,3
Männer	68	60,2	55	62,5	54	58,7
Brenntag-Konzern	17.492	100,0	16.616	100,0	15.416	100,0

¹⁾ Umfasst das globale Executive Management und lokale Führungskreise.

NEU EINGESTELLTE MITARBEITER NACH ZUGANGSART

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Neueinstellungen	2.701	74,3	2.824	72,2	2.346	94,0
Firmenakquisitionen	934	25,7	1.090	27,8	149	6,0
Brenntag-Konzern	3.635	100,0	3.914	100,0	2.495	100,0

NEU EINGESTELLTE MITARBEITER NACH REGIONEN

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	1.296	35,6	1.212	31,0	855	34,3
Nordamerika	1.107	30,5	1.321	33,8	908	36,4
Lateinamerika	579	15,9	412	10,5	198	7,9
Asien Pazifik	589	16,2	938	23,9	516	20,7
Sonstige Segmente	64	1,8	31	0,8	18	0,7
Brenntag-Konzern	3.635	100,0	3.914	100,0	2.495	100,0

MITARBEITERFLUKTUATION²⁾ NACH REGIONEN

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	529	6,2	501	6,1	446	5,6
Nordamerika	538	8,2	620	10,2	488	8,9
Lateinamerika	135	6,1	122	6,5	131	7,4
Asien Pazifik	353	11,4	385	13,0	326	12,7
Sonstige Segmente	21	8,8	16	7,8	6	3,7
Brenntag-Konzern	1.576	7,6	1.644	8,5	1.397	7,7

NFB

MITARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN³⁾

	2019		2018		2017	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
< 20	48	0,4	33	0,3	26	0,2
20–29	1.598	13,1	1.562	13,7	1.453	13,6
30–39	3.792	31,0	3.580	31,3	3.216	30,1
40–49	3.499	28,6	3.297	28,8	3.124	29,3
50–59	2.706	22,1	2.461	21,5	2.322	21,8
> 59	592	4,8	509	4,4	528	5,0
Brenntag-Konzern	12.235	100,0	11.442	100,0	10.669	100,0

DURCHSCHNITTLICHES ALTER UND DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT NACH REGIONEN³⁾

	2019			2018			2017		
	Ø-Alter in Jahren			Ø-Betriebszugehörigkeit in Jahren					
EMEA	44	43	44	11	11	11			
Lateinamerika	40	40	40	7	7	7			
Asien Pazifik	39	38	38	7	6	6			
Sonstige Segmente	43	43	45	9	10	11			
Brenntag-Konzern	42	42	42	9	9	10			

²⁾ Arbeitnehmerkündigungen auf Basis Schlüter-Formel.³⁾ Ohne Mitarbeiter der Region Nordamerika; aufgrund der nordamerikanischen Gesetzeslage sind die Daten in der Region nicht für alle Mitarbeiter vollständig erfasst und können daher nicht valide ausgewertet werden.

03



WELTWEITER IMPACT. UNSERE ZUKUNFT IM BLICK.



68 Punkte
& Gold-Status im EcoVadis-
Nachhaltigkeitsrating

SICHERHEIT

Sicherheit hat bei Brenntag höchste Priorität und ist Teil unserer Unternehmensstrategie. „Wir sind der sicherste Chemedistributeur“ – so lautet das oberste Ziel unserer Unternehmensvision. Weltweit handeln wir nach dem Prinzip „Safety First“ als unserem höchsten Unternehmenswert. Das gilt sowohl für die Sicherheit und die Gesundheit unserer Mitarbeiter 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. Dazu investieren wir in unsere Infrastruktur und schulen unsere Mitarbeiter. Unser Ziel bis zum Jahr 2020 ist es, eine **Konzernunfallquote** LTIR_{1 Tag/1 Million} von unter 1,0 zu erreichen.

HSE-STRATEGIE UND -MANAGEMENT

Brenntag hat eine globale Strategie zu Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment = HSE) implementiert. Darin sind unsere Grundsätze zu den Themen Sicherheit, Produktverantwortung, Umwelt, Einhaltung der Gesetze (Compliance Policy) und Qualität festgehalten. Umgesetzt wird die globale Strategie in den Regionen im Rahmen eigener HSE-Programme.

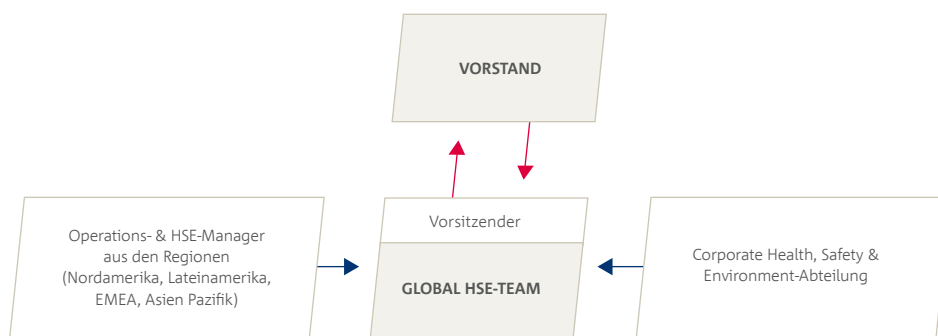
Die weltweite Geschäftstätigkeit von Brenntag und unsere hochdiversifizierte Kunden- und Lieferantenstruktur bringen eine große Vielfalt an Rahmenbedingungen (Gesetzgebungen, Kulturkreise, Industriestandards und weitere Vorgaben) für unsere Aktivitäten mit sich. Um den daraus resultierenden Anforderungen bestmöglich gerecht zu werden, verfolgt Brenntag beim HSE-Management einen vorwiegend dezentralen Ansatz.

Die regional verantwortlichen Operations- und HSE-Manager bilden zusammen mit der zentralen Abteilung Corporate Health, Safety & Environment das Global HSE-Team von Brenntag. Es entwickelt und koordiniert weltweit gültige Richtlinien, Programme und weitere Aktivitäten und tauscht regelmäßig Erfahrungen aus. Der Vorsitzende des Teams berichtet regelmäßig an den Vorstand der Brenntag AG.

Zur **ENTWICKLUNG DER KONZERN-UNFALLQUOTE** siehe Seite 40.



HSE-ORGANISATION BEI BRENNTAG



- ▶ regelmäßiger Austausch
- ▶ Team-Zusammensetzung

HSE BEI BRENNTAG: UNSER ANSATZ

VERPFLICHTUNG ZU DEN PRINZIPIEN DES RESPONSIBLE CARE-/RESPONSIBLE DISTRIBUTION-PROGRAMMS



DER ANSATZ VON BRENNTAG



NFB Um die Zusammenarbeit weiter zu intensivieren, nimmt jedes Vorstandsmitglied mindestens einmal jährlich an den regelmäßigen Telefonkonferenzen oder Meetings des Global HSE-Teams teil.

Innerhalb der Regionen, Länder und bis hin zu den Standorten gibt es HSE-Organisationen mit vergleichbaren Strukturen. So ist ein globales Netzwerk aus HSE-Verantwortlichen und -Teams auf den verschiedenen Brenntag-Ebenen entstanden. Regelmäßig tauschen diese 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 dann in der jeweiligen Organisation in geeigneter Form 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.

Die Einhaltung der HSE-Programme wird durch regelmäßige interne und externe Audits überprüft. Die Entscheidung, wie häufig diese Überprüfungen stattfinden, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab, wie etwa dem zu überprüfenden Risikopotenzial, gesetzlichen Vorgaben und Kundenanforderungen.

NFB Bei Brenntag werden HSE-Daten auf regionaler Ebene in verschiedenen Datenbanken verwaltet und an die zentrale HSE-Abteilung übermittelt. An jedem einzelnen Standort werden die Umwelt Risiken einschließlich 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**.

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

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

 Zu den **UMWELT-RÜCKSTELLUNGEN** siehe *Brenntag Geschäftsbericht 2019* auf Seite 142 f.

 Zu den **MANAGEMENT-SYSTEMEN** siehe Seite 37.

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 Mitarbeitern zugänglich zu machen. Alle europäischen Gesellschaften sind an diese Datenbank angebunden.

NFB

spezielles Compliance-Auditprogramm entwickelt und ein Auditkatalog erstellt. Ein Auditteam von 18 Brenntag-Experten aus mehreren Ländern wurde danach entsprechend geschult. Diese Experten haben 2019 insgesamt 29 Brenntag-Standorte umfassend auditiert. Im Rahmen der Audits wurden identifizierte Risiken bewertet, klassifiziert und der Zeitraum für die Beseitigung des jeweiligen Risikos festgelegt. Die Auditoren begleiteten auch bei der Umsetzung der vereinbarten Aktionspläne. Generell sind an den Standorten Hinweise auf bestehende Risiken und zur Verbesserung der Prozesssicherheit willkommen. Die Auditoren wiederum können ihr Wissen durch die Prüfung von Standorten außerhalb ihrer eigenen Region erweitern. Da die Auditoren nicht nur die Risiken dokumentieren, sondern auch „Best Practice“-Lösungen für spezifische Probleme sammeln, profitiert der gesamte Konzern von diesem Wissenstransfer. Auch das Management bewertete die erreichten Ergebnisse als Erfolg. Für das Jahr 2020 sind weitere 34 Audits geplant.

Zertifizierte und beurteilte operative Standorte ¹⁾	ISO 14001		OHSAS 18001		SQAS-ESAD ²⁾ (Europa)	
	abs.	in % ¹⁾	abs.	in % ¹⁾	abs.	in %
2015	105	26	59	17	78	73
2016	108	27	67	19	80	77
2017	109	26	65	17	72	71
2018	108	28	64	19	72	73
2019	115	29	72	21	61	64

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

²⁾ 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 HSE- und Qualitätsmanagementsystems von Chemiedistributoren ab und steht im Zusammenhang mit der Brancheninitiative Responsible Care/Responsible Distribution.

PROZESSSICHERHEIT

Die Maßnahmen zur Prozesssicherheit hängen von der Art des jeweiligen Prozesses und den mit ihm verbundenen Risiken ab. Viele Anforderungen sind durch die lokale Gesetzgebung und Industrierichtlinien geregelt, wobei es in den Ländern häufig sehr unterschiedliche Regelungen gibt. Sind diese aus Brenntag-Sicht nicht ausreichend, legen wir eigene striktere Maßnahmen fest, die in unseren HSE-Handbüchern definiert werden.

Folgende Aspekte und Stufen der Prozesssicherheit werden abgedeckt:

- / Verwendung von geeignetem Equipment
- / Arbeitsanweisungen zur richtigen und sicheren Nutzung des Equipments und zur Durchführung des Prozesses
- / Geeignete technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen, die Prozessrisiken kontrollieren und Fehler verhindern helfen
- / Regelmäßige Überprüfungen (Inspektionen, Audits)
- / Regelmäßige Kontrollen, ob die festgelegten Inspektionen, Audits und Überprüfungen fristgerecht durchgeführt und Korrekturmaßnahmen umgesetzt wurden



PRAXIS-BEISPIELE

Brenntag EMEA hat vier seiner Verfahrensanweisungen als „Critical Procedures“ definiert, bei denen es bei Nichteinhaltung der beschriebenen Maßnahmen zu wesentlichen Risiken kommen kann. Dazu zählt der Umgang mit entzündlichen Flüssigkeiten. Für diese Anweisungen wurde 2018 zusätzlich ein

Der Mehrstufenplan zur Verbesserung der Ausstattung und der Sicherheit von Palettenregalen auf der Grundlage der entsprechenden Richtlinien ist in **Europa** inzwischen bis auf wenige Ausnahmen abgeschlossen. In **Nordamerika** werden die Arbeiten hieran noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Das integrierte IT-System für die Bereiche Bestandsverwaltung, Produktverfolgung und Transportmanagement bei **Brenntag North America** und **Brenntag UK & Ireland** wurde weiterentwickelt und eine verbesserte Version erstellt. Mit diesem System kann der Weg der Ware von unseren Lieferanten über unsere Standorte bis zum Kunden papierlos und in Echtzeit nachverfolgt und das Risiko von Produktverwechslungen und Fehlbelieferungen minimiert werden. Es ist geplant, die neue Version in den nächsten Jahren sukzessive in ganz Europa auszurollen.



Weitere **PRAXIS-BEISPIELE** finden Sie auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Projekte weltweit.



Schon im Jahr 2018 wurde bei Brenntag das globale „Misload Control and Prevention“-Programm gestartet. Dazu wurde zunächst eine global einheitliche Definition festgelegt und eine Datenanalyse durchgeführt: Ein sogenannter Misload liegt vor, wenn Brenntag oder ein Dienstleister im Auftrag von Brenntag ein falsches Produkt, ein Produkt in der falschen Verpackung oder an den falschen Ort liefert. 2019 hat **Brenntag 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 könnten, ist das Thema komplex. Entsprechend wurde eine achtköpfige Task Force mit Vertretern der Bereiche HSE, Operations, Sales, Human Resources, aus verschiedenen EMEA-Landesgesellschaften und der Konzernzentrale gegründet. Die Task Force sammelt Ideen und entwickelt Maßnahmen zur Reduzierung bzw. Vermeidung von Misloads. Im Rahmen einer gezielten Kampagne werden darüber hinaus für die betroffenen Mitarbeitergruppen aus Vertrieb, Kundenservice, Produktionsplanung, Lager, Logistik und Transport Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen durchgeführt, um bei ihnen Problembewusstsein und Achtsamkeit zu erhöhen. Das von der Arbeitsgruppe entwickelte Aktions- und Maßnahmenpaket umfasst auch eine neue Online-Schulung und verschiedene Informationsmaterialien. Daneben werden innerbetriebliche Prozesse und die IT optimiert, und es findet ein intensiver Erfahrungsaustausch innerhalb der Länder der EMEA-Region statt. ■

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 Sicherheitsinstruktionen 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.

NFB

Die Leitlinien des RC/RD-Programms sind in unsere HSE-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 externe Anerkennung: 2019 wurden sämtliche nordamerikanischen Standorte, an denen Chlor abgefüllt und Bleichmittel hergestellt werden, für ihre vorbildliche Sicherheitsleistung geehrt – sechs davon mit dem sogenannten „Diamond Level“. Die nationale Branchenvereinigung „The Chlorine Institute“ vergibt die Diamond Level-Auszeichnung an Standorte, die über mindestens fünf Jahre hinweg keine Arbeitsunfälle und -vorfälle sowie Umweltfreisetzungen verzeichnet haben.

NFB

Jahr ¹⁾	Anteil der am RC/RD-Programm teilnehmenden Brenntag-Gesellschaften ²⁾	
	abs.	in %
2015	108	76
2016	113	76
2017	114	76
2018	106	81
2019	108	78

¹⁾ Die genannten Kennzahlen von 2015 bis 2016 sind nicht von PwC geprüft.

²⁾ 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 31.12.2019 seit weniger als einem Jahr angehörten.



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

NFB

RESPONSIBLE CARE/RESPONSIBLE DISTRIBUTION: Brenntag nimmt seit vielen Jahren am Programm „Responsible Care/Responsible Distribution“ (RC/RD) der Organisation der internationalen Chemiehandelsverbände 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

Als Chemikaliendistributeur bewegt sich Brenntag generell 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 Experten-Teams – bestehend aus einem Netzwerk erfahrener HSE- und regulatorischer Spezialisten – sichergestellt. Diese sorgen in enger Zusammenarbeit mit dem Management einkaufs- wie verkaufsseitig dafür, dass Brenntag die zahlreichen regulatorischen Anforderungen in vollem Umfang professionell und effizient erfüllt.

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

- / Sicherstellung einer REACH-konformen Versorgung und Anwendung
- / Unterstützung 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 Mitarbeiter zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen. Dafür arbeiten wir kontinuierlich daran, die Sicherheitskultur im Unternehmen zu verbessern und ergreifen erforderliche und geeignete Maßnahmen, um Unfälle und Vorfälle zu vermeiden.

SCHULUNGEN UND AUSTRÜSTUNG: Regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeiter 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 Mitarbeiter bis hin zu umfassenden Trainingsmaßnahmen, die speziell auf die Arbeitssituation und das Gefährdungspotenzial bestimmter Berufsgruppen oder einzelner Mitarbeiter zugeschnitten sind. Die Schulungen werden von den HSE-Verantwortlichen und von externen Experten als Präsenzveranstaltung und auf digitalem Weg durchgeführt. Auch in diesem Berichtsjahr fokussierten wir uns wieder auf die Schulung unserer Mitarbeiter auf allen Ebenen und zu unterschiedlichsten Themen. So fand zum Beispiel bei **Brenntag North America** durch einen externen Anbieter ein seit vielen Jahren bewährtes, spezifisches Ausbildungsprogramm für Manager und Vorgesetzte statt. Darin werden ihnen Techniken und Fähigkeiten vermittelt, um die

Sicherheitskultur in ihrem Verantwortungsbereich nachhaltig zu verbessern. Im Berichtsjahr haben 72 Teilnehmer das Programm durchlaufen.

Brenntag investiert kontinuierlich in die Infrastruktur und die Ausrüstung, um die Anlagensicherheit und die Arbeitsabläufe an den Standorten zu optimieren und dadurch Sicherheitsrisiken und Unfallquellen weiter zu minimieren. So hat Brenntag zum Beispiel mit der Revision von Absturzsicherungen bei Arbeiten auf Tanklastzügen bzw. Eisenbahnkesselwagen im Berichtsjahr 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 bei **Brenntag North America** bis Ende 2019 circa 75 % der vereinbarten Verbesserungen realisiert und dabei mehrere Millionen Dollar investiert. **Brenntag EMEA** hat dieses Projekt später gestartet und ist deshalb bei der strukturierten Implementierung von Verbesserungen noch in der Planungsphase. Einzelne Investitionen wurden jedoch schon realisiert. Das Projekt wird im Jahr 2020 fortgesetzt.

UNFALL-REPORTING: Arbeits- und Beinaheunfälle sowie vergleichbare Ereignisse werden bei Brenntag zentral nach einem einheitlichen System erfasst und ausgewertet. Wichtige Schlussfolgerungen daraus werden innerhalb der gesamten Organisation kommuniziert. Außerdem finden die Erkenntnisse aus den Untersuchungen und daraus abgeleitete Maßnahmen Eingang in globale HSE-Richtlinien, regionale HSE-Handbücher und Präventions- und Schulungsmaßnahmen. Als Erweiterung zum bisherigen Unfall-Reporting hat Brenntag Ende 2019 das sogenannte „Potential Hurt Level“-Modell eingeführt. Dabei werden Unfälle nicht

NFB



Weitere Informationen zu **REACH** finden Sie auf der Website des www.Umweltbundesamtes.de/themen im Bereich Chemikalien.

NFB

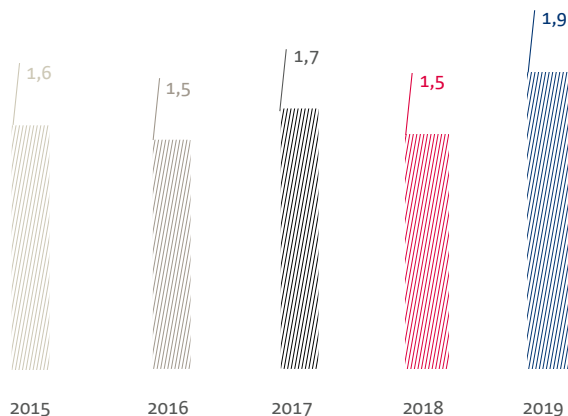


NFB

nur nach dem realen Schweregrad der erlittenen Verletzungen bewertet, sondern auch nach dem Potenzial wie schwerwiegend Verletzungen bei dem Unfall hätten ausfallen können. Ziel dieser erweiterten Bewertung ist eine bessere Fokussierung unserer Gegenmaßnahmen auf die wichtigsten Unfallschwerpunkte.

KONZERNUNFALLQUOTE¹⁾

LTIR_{1 TAG}²⁾



¹⁾ Die genannten Kennzahlen von 2015 bis 2016 sind nicht von PwC geprüft.

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

Durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ist es uns über viele Jahre gelungen, die Anzahl der berichtspflichtigen Arbeitsunfälle im Unternehmen stetig zu senken. Leider hat sich dieser Trend in den letzten Jahren nicht so kontinuierlich fortgesetzt, und wir müssen für das Jahr 2019 zum zweiten Mal nach 2017 einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr berichten. Insgesamt konnten wir die Konzernunfallquote dennoch von 2010 bis 2019 um 58% reduzieren. 2019 lag der Wert bei 1,9.

Die Unfallquote ist 2019 in allen vier Regionen gestiegen. Die Entwicklung ist aber unterschiedlich zu bewerten. In Asien Pazifik und Lateinamerika gab es nach jeweils guten Ergebnissen für das Jahr 2018, im Berichtsjahr eine leichte Erhöhung. In Nordamerika wurde die Gesamtzahl der berichteten Verletzungen sogar signifikant reduziert. Allerdings führten im Vergleich zu den Vorjahren ungewöhnlich viele dieser Verletzungen auch zu Ausfalltagen und somit zu einer Erhöhung der relevanten Unfallquote. Die negative Entwicklung bei Brenntag EMEA wurde stark beeinflusst durch hohe Unfallzahlen an einzelnen Standorten.

Eine nähere Analyse der Unfälle zeigt, dass Ausrutschen/Stolpern/Fallen, Kontakt mit Chemikalien, 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 daher

im Fokus unserer Maßnahmen. Insbesondere bei den branchenspezifischen Verletzungen durch Kontakt mit Chemikalien war es uns durch eine Vielzahl von Maßnahmen gelungen, die Anzahl der Vorfälle konzernweit von 2010 bis 2018 um 75% zu verringern. Allerdings gab es im Berichtsjahr wieder einen signifikanten Anstieg. Dabei handelte es sich fast ausschließlich um Verätzungen oder Reizungen an Hals und Kopf, speziell auch an den Augen. In erster Linie müssen wir hier weiter daran arbeiten, den direkten Kontakt mit Chemikalien zu verhindern. Daneben gilt es aber auch, den richtigen Gebrauch von persönlicher Schutzausrüstung wie Vollschutzbrille und Visier durch Schulungen und regelmäßigen Kontrollen zu verbessern. Die Zahl der Verletzungen durch Ausrutschen/Stolpern/Fallen konnte im Berichtsjahr zwar wieder reduziert werden, liegt aber immer noch auf einem hohen Niveau. Fast immer waren Unaufmerksamkeit und falsches Verhalten die Hauptursachen für diese Unfälle. Bei Brenntag wurde hierzu schon Ende 2018 eine Arbeitsgruppe gegründet, die ihre Arbeit an der Kampagne zur Reduzierung dieser Unfälle weiterführen wird. Nachdem die Zahl der Unfälle mit oder durch Fahrzeuge (Gabelstapler, Lkw, Pkw, Motorrad) über viele Jahre relativ konstant geblieben ist, hat sie sich im Berichtsjahr annähernd verdoppelt. Dabei handelt es sich in erster Linie um eine Zunahme der Verkehrsunfälle, die von den beteiligten Brenntag-Mitarbeitern jeweils schwer oder gar nicht zu verhindern waren. Aber auch beim innerbetrieblichen Transport gab es einen leichten Anstieg der Unfälle. Es gab diesen Anstieg trotz umfangreicher Präventionsprogramme, die in den letzten Jahren in den Brenntag-Regionen aufgelegt wurden. Die Schwerpunkte reichen von Fahrsicherheitstrainings auch für Vertriebsmitarbeiter über den Einsatz von Geräten zur Fahranalyse in den Lkw bis hin zur verbesserten Kennzeichnung der Verkehrswege für den innerbetrieblichen Transport und für Fußgänger an den Standorten.



PRAXIS-BEISPIELE

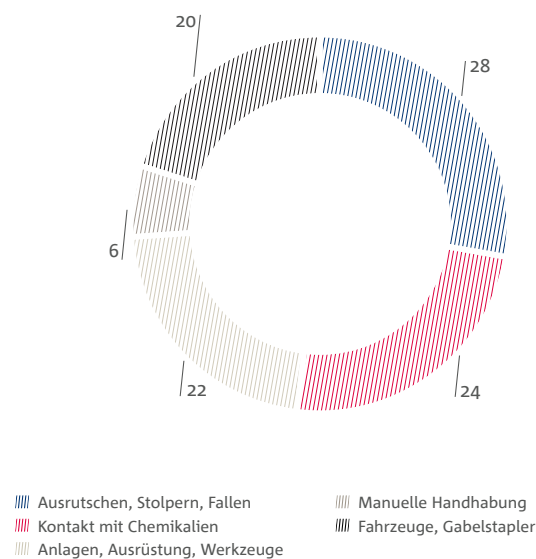
Mehr als 1.300 Mitarbeiter in 20 Ländern der **EMEA-Region** wurden vierteljährlich über ein Online-Training eines externen Anbieters in einem Themengebiet rund um das sichere Fahren geschult. Nach zwei Jahren ist das Programm jetzt abgeschlossen.

Brenntag North America macht seit 2014 besonders gute Erfahrungen mit einem System, das in den Lkw per Video-Cam Fahrverhalten und Verkehrssituation erfasst. Kritische Situationen und unsicheres Verhalten analysiert der Lkw-Fahrer dann gegebenenfalls anhand von Videomitschnitten mit seinem direkten Vorgesetzten. Die eingesetzte Technologie wurde durch eine verbesserte Version erneuert und die Kooperation mit dem externen Dienstleister für das Videoprogramm um die nächsten Jahre verlängert. Die Brenntag-Flotte in Nordamerika legte im Jahr 2019 rund 50 Millionen Meilen zurück. Seit der Einführung des Programms konnte die Zahl der Unfälle pro 1 Millionen gefahrener Meilen um 75% reduziert werden.

Bei **Brenntag EMEA** werden an den Standorten weiterhin spezielle Gefährdungsanalysen für Transporte auf dem Betriebsgelände durchgeführt. Dort, wo erhöhtes Unfallpotenzial besteht, werden die unterschiedlichsten Maßnahmen umgesetzt: Sie reichen von der einfachen Installation von Spiegeln über die eindeutige Trennung von Fußgänger- und Fahrzeugwegen bis hin zu Investitionen in Fahrzeuge und bauliche Maßnahmen. ■

URSACHEN FÜR UNFÄLLE MIT ARBEITS-AUSFÄLLEN 2019

(IN %)



BRENTTAG HONDURAS – AUSGEZEICHNET: Zum dritten Mal in Folge gab es eine Auszeichnung von der Gemeinde Puerto Cortés für den Brenntag Terminal-Standort wegen der vorbildlichen Umsetzung lokaler Umweltauflagen.

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.

BEST-PROGRAMM: Ein wichtiger Baustein auf unserem Weg zu mehr Sicherheit bildet das globale „Brenntag Enhanced Safety Thinking“-Programm (BEST). Es stellt das Sicherheitsverhalten der Brenntag-Mitarbeiter auf allen Unternehmensebenen in den Mittelpunkt, das in über 75% der Fälle eine wesentliche Unfallursache darstellt. Zwei BEST-Mitarbeiterbefragungen fanden bisher in den Jahren 2015 und 2018 statt. Die Auswertung der letzten Umfrage zeigte, dass sich nach Einschätzung der Befragten die Sicherheitskultur bei Brenntag insgesamt auf hohem Niveau befindet. Als verbesserungswürdig wurde die interne Kommunikation bewertet. Dabei bestehen regional große Unterschiede. Die Ergebnisse fanden Eingang in verschiedene Aktionspläne für die nächsten Jahre, die den unterschiedlichen Gegebenheiten vor Ort Rechnung tragen.





„SAFETY WEEK“ BEI BRENNTAG-BENELUX: Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist ebenso wichtig wie die Sicherheit auf dem Weg zur Arbeit oder von der Arbeit nach Hause. Sicherheitstrainings und Crashtests während der Safety Week an den Benelux-Standorten waren eine besondere Gelegenheit, sich auf kritische Situationen im Auto vorzubereiten.

Um den BEST-Gedanken über die Arbeitssicherheit hinaus auch auf das persönliche Umfeld der Brenntag-Mitarbeiter auszuweiten, hat Brenntag das Konzept der „BEST – Personal Safety Action Plan“ (PSAP) entwickelt. Seit 2018 wurde jeder Mitarbeiter von Brenntag weltweit dazu aufgefordert, einen PSAP zu erstellen und darin die Risiken zu benennen, denen er während der Arbeitszeit und auch als Privatperson täglich begegnet. In Zusammenarbeit mit den jeweiligen Vorgesetzten – die dafür spezielle Schulungen erhalten hatten – wurden individuelle Pläne mit Maßnahmen zur Vorbeugung von Unfällen und Zwischenfällen erarbeitet. Es werden jährlich neue PSAPs erstellt.



Weitere **PRAXIS-BEISPIELE** finden Sie auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Projekte weltweit.



PRAXIS-BEISPIELE

Die folgenden Praxis-Beispiele und Highlights aus unseren Regionen vermitteln einen Eindruck von unseren vielseitigen Maßnahmen und der Sicherheitskultur bei Brenntag.

Regelmäßig widmen Brenntag-Standorte und einzelne Gesellschaften dem Thema Sicherheit einen ganzen Tag. So findet z. B. bei **Brenntag Latin America** jährlich der „CASA¹⁾ Day“ statt. Bei **Brenntag EMEA** haben viele Gesellschaften über das Jahr 2019 hinweg jeweils erstmals einen Tag oder eine Woche mit zahlreichen Aktionen rund um das Thema „Safety First“ durchgeführt.

¹⁾ CASA ist der Name des HSE-Programms von Brenntag Lateinamerika und steht für Qualität (CALIDAD), Sicherheit und Gesundheit (SEGURIDAD & SALUD) und Umwelt (MEDIO AMBIENTE).

So gab es auch bei **Brenntag UK & Ireland** den ersten „Safety Day“. Im Mittelpunkt des Aktionstages stand das Versprechen jedes Einzelnen, sich jeden Tag aufs Neue zu verpflichten, sowohl auf die eigene als auch auf die Sicherheit der Kollegen zu achten. Mit dem Slogan „See, Stop, Do“ wurden alle zum Handeln aufgefordert: Wenn ich eine Gefährdung erkenne, unterbreche ich meine Tätigkeit und tue etwas dagegen. Russel Argo, President Brenntag UK & Ireland, betonte, dass bei Brenntag jeder das Recht habe, unsichere Tätigkeiten abubrechen, um dadurch positiv auf die Sicherheitskultur des Unternehmens einzuwirken. Das Feedback zum „Safety Day“, die Erkenntnisse aus BEST-Umfragen, die Auseinandersetzung mit aktuellen Trends zum Thema Sicherheit und Vergleiche von PSAPs wurden für eine vertiefte Auseinandersetzung während des Jahres mit dem Thema „Safety First“ genutzt. Die persönliche Unfallprävention stand besonders im Fokus. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Frage, welche Bedeutung

unterschiedliche Faktoren für die Sicherheit jedes einzelnen Mitarbeiters an seinem jeweiligen Arbeitsplatz haben und wo Unfall- oder Verletzungspotenzial liegen könnte. Die gefundenen Erkenntnisse wurden systematisiert und mündeten schließlich in „Risk Maps“ für Arbeitsbereiche und Standorte.

Brenntag Benelux brachte 2019 in der ersten „Safety Week“ zur Sicherheit am Arbeitsplatz eine weitere Komponente ins Spiel: Unfall- und Verletzungsrisiken privat und auf dem Weg von und zur Arbeit. An den einzelnen Veranstaltungen, Besichtigungen und Diskussionsrunden über mehrere Tage hinweg nahmen auch zahlreiche externe Partner teil. Zentrale Themen waren beispielsweise das Verhalten im Falle eines Feuers und Feuerlöschtechniken, Sicherheitstrainings und Crash-Tests mit dem Wagen oder ergonomisch korrektes Sitzen am Arbeitsplatz.

Auch in **Brenntag South Africa** gab es eine erste Woche der Sicherheit am Arbeitsplatz. Gemeinsam wurde geübt, Erste Hilfe-Maßnahmen durchzuführen, mögliche Gefahrenquellen am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen und Brände zu bekämpfen. Daneben gab es Informationen, wie die Gesundheit am Arbeitsplatz besser geschützt werden kann, und spezielle Ernährungstipps. Besonders gewürdigt wurde bei diesem Anlass die Berufsgruppe der Gabelstapler-Fahrer, die tagtäglich besonders sorgsam mit gefährlichen Maschinen umgehen müssen.

Kompetenz und Zuverlässigkeit bewiesen die Notfallteams bzw. Brenntag-Mitarbeiter an den spanischen Brenntag-Standorten **Dos Hermanas** und **Cartagena** am 13. September 2019: Der Standort **Dos Hermanas** musste an diesem Tag vorübergehend evakuiert werden, weil in einer anderen, nahegelegenen Einrichtung ein Brand ausgebrochen war. Starker Wind hatte einen Funkenflug verursacht, der auch die Brenntag-Anlage in Mitleidenschaft zog. Durch die engagierte Arbeit des Notfallteams wurden zwei durch die Funken verursachte Brände sofort gelöscht und somit Schlimmeres verhindert. Wie sicher die Brenntag-Anlagen sind, zeigte sich in **Cartagena**. Dort wurde in den frühen Morgenstunden das Betriebsgelände durch starke Regenfälle vollständig überflutet. Teilweise betrug der Wasserstand einen halben Meter. Im Rahmen eines Notfallplanes waren am Vortag vorbereitende Maßnahmen getroffen worden. So bestand trotz der Überflutung kein weiterführendes Risiko durch die gelagerten Chemikalien. Die Aufräumarbeiten dauerten mehrere Tage, aber der Schaden am Standort konnte – vor allem dank des großen Engagements des Teams – vollständig behoben werden.

Auch am Standort **Grezen-Bouère** in Frankreich zeigte sich am 3. Juni 2019, dass sich beherztes Eingreifen in Kombination mit den richtigen Schulungen auszahlt. Dort wurden zwei zu Ersthelfern ausgebildete Brenntag-Mitarbeiter zu Lebensrettern, nachdem ein Kollege zunächst zusammengebrochen war und kurze Zeit später einen Atemstillstand erlitt. Sie führten bis zum Eintreffen der Rettungsdienste eine Herzmassage durch und nutzten dabei auch den am Standort vorhandenen Defibrillator. Durch dieses vorbildliche Handeln überlebte der Kollege.

An 34 der insgesamt 53 Standorte mit mehr als 40 Mitarbeitern von **Brenntag EMEA** wurde im Berichtsjahr kein einziger Unfall mit Ausfalltag (LTI) verzeichnet. Von diesen 34 sind vier Standorte sogar schon länger als zehn Jahre und weitere elf Standorte länger als fünf Jahre ohne unfallbedingte Ausfälle. ■



Insgesamt konnten wir die Konzernunfallquote von 2010 bis 2019 um

58%

reduzieren.

UMWELTSCHUTZ

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen spielt bei Brenntag seit jeher eine wichtige Rolle. Durch unsere Geschäftstätigkeit verbrauchen wir Wasser, Strom und unterschiedliche Kraftstoffe, wir verursachen Abfälle und Abwässer sowie verschiedene Emissionen. 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 ökoefizienten Produkten, Prozessen und Dienstleistungen zur Entlastung der Umwelt bei.



Zur **HSE-STRATEGIE UND -ORGANISATION** von Brenntag siehe das Kapitel Sicherheit auf Seite 35f.

NFB

Auch beim Umwelt- und Klimaschutz handelt Brenntag nach dem „Safety First“-Prinzip und hat die Grundsätze seines Handelns in der globalen **HSE-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.

NFB

ENERGIE

Unseren Ressourcenverbrauch ermitteln wir mit den Daten, die wir im Rahmen der HSE-Programme erheben. Um mehr Transparenz über den eigenen Energieverbrauch und die damit verbundenen **CO₂-Emissionen** zu erlangen, hat Brenntag ein konzernweites Energie-Reporting etabliert. Dabei wird der Energieverbrauch der Standorte quartalsweise erhoben und zentral durch das Nachhaltigkeitsteam von Brenntag zusammengeführt und ausgewertet. Auf Basis dieser Daten können wir Energieeinsparpotenziale identifizieren. Unser Ziel ist es, bis Ende 2020 die den Scope 1 und 2 zugerechneten CO₂-Emissionen (pro verkaufte Tonne Lagerware) im Vergleich zum Basisjahr 2016 um 6% zu reduzieren.

NFB

Im Berichtsjahr sind durch die globale Tätigkeit des Brenntag-Konzerns insgesamt 244.414,91 Tonnen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) entstanden, wobei etwa 44% auf den Verbrauch von Energie in Immobilien (Büros und Warenlager) entfielen und etwa 56% auf den Fuhrpark (Lkw, Dienstwagen und sonstige Fahrzeuge). Damit können wir erstmalig einen Rückgang der totalen Scope 1- und 2-CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr verzeichnen, und zwar trotz der Einbeziehung diverser Unternehmensakquisitionen in die Datenerhebung. Auch pro verkaufte Tonne Lagerware sind die CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr gesunken, und zwar um 9,95%. Im Vergleich zum Basisjahr 2016¹⁾ konnten wir ebenfalls einen Rückgang der CO₂-Emissionen verzeichnen, und zwar um 0,58%. Grund hierfür war die Verringerung des Stromverbrauchs in Europa und Nordamerika. Der größte Reduktionsanteil entfällt dabei zum einen auf unsere Standorte in Thetford in Großbritannien, wo die dortige Produktion der Natrium Bleichlauge anlässlich der Modernisierung der Anlagen eingestellt wurde. Zum anderen lässt sich die Reduktion des Stromverbrauchs auf zahlreiche Energieeffizienzmaßnahmen in Nordamerika zurückführen.

¹⁾ Die genannten Kennzahlen für das Basisjahr 2016 sind nicht von PwC geprüft.



UMWELTSCHUTZ

ENERGIEVERBRAUCH BRENNTAG-KONZERN¹⁾

	2019		2018 ²⁾		Basisjahr: 2016 ³⁾	
	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware
Strom (in MWh)	138.811	13,6	153.894	15,6	146.904	16,5
Fernwärme (in MWh)	7.914	0,8	–	–	–	–
Gas (in MWh)	302.710	29,7	290.213	29,4	178.702	20,1
Diesel (in 1.000 Litern)	44.393	4,4	44.717	4,5	36.290	4,1
Benzin (in 1.000 Litern)	6.277	0,6	6.550	0,7	6.141	0,7
Sonstiges ⁴⁾ (in 1.000 Litern)	3.960	0,4	3.944	0,4	3.870	0,4

CO₂-EMISSIONEN⁵⁾ BRENNTAG-KONZERN¹⁾

	2019		2018 ²⁾		Basisjahr: 2016 ³⁾	
	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware
Scope 2						
Strom (in Tonnen)	46.982	4,6	68.476	6,9	63.666	7,2
Fernwärme (in Tonnen)	1.686	0,2	–	–	–	–
Scope 1						
Gas (in Tonnen)	55.550	5,5	53.296	5,4	32.818	3,7
Diesel (in Tonnen)	117.749	11,6	118.707	12,0	96.336	10,8
Benzin (in Tonnen)	14.449	1,4	15.011	1,5	14.072	1,6
Sonstiges ⁴⁾ (in Tonnen)	7.999	0,8	7.862	0,8	7.933	0,9
Scope 1+2 (in Tonnen)	244.415	24,0	263.352	26,6	214.825	24,1
Veränderung gegenüber Basisjahr 2016 ³⁾ (in %)	–	–0,58	–	10,41	–	–

¹⁾ In den Daten des Berichtsjahres sind folgende Geschäftseinheiten nicht enthalten: Brenntag International Chemicals, Raj Petro Specialities Pvt. Ltd., Alphamin Group, Canada Colors and Chemicals (ab Q2/2019 einbezogen), Pachem Distributing Inc., Conquimica S.A., Quimisa S.A. und Tee Hai Chem Pte Ltd. (ab Q4/2019 einbezogen) sowie alle Gesellschaften in Afrika und Nahost.

²⁾ Die genannten Kennzahlen für das Basisjahr 2016 sind nicht von PwC geprüft.

³⁾ Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wurden die für 2018 berichteten Energieverbräuche sowie die für 2016 bis 2018 berichteten CO₂-Emissionen noch einmal überprüft und angepasst.

⁴⁾ Gasöl, Kerosin, Propangas

⁵⁾ Ab dem Berichtsjahr 2019 erfolgte die Berechnung der CO₂-Emissionen für Strom mit den jeweils länderspezifischen Faktoren gemäß IEA (2019), für Fernwärme 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 (2019). Für die vorangegangenen Berichtsjahre erfolgte die Berechnung der CO₂-Emissionen für Strom mit den jeweils länderspezifischen Faktoren gemäß Green House Gas Protocol Factors (2012) und für alle anderen Energiearten mit den jeweils energiespezifischen Faktoren gemäß UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2016).

NFB



UMWELTSCHUTZ



DON'T STOP FIGHTING THE ENERGY MONSTERS

Unsere interne Energiesparkampagne „Fight the Energy Monsters“ aus dem Jahr 2018 war ein Erfolg und erfreute sich großer Akzeptanz in allen Regionen und Tätigkeitsbereichen. In Anknüpfung daran setzten wir auch im Berichtsjahr unsere Anstrengungen fort, Energieverbräuche und damit verbundene CO₂-Emissionen zu reduzieren.



www.cdp.net

NFB

Zu den 2019 weltweit zahlreich durchgeführten Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz gehört beispielsweise der Austausch herkömmlicher Beleuchtung durch energiesparende LED-Leuchtmittel an diversen Standorten. Darüber hinaus gilt es, bestehende Technik durch solche zu ersetzen, die mit emissionsarmen Energieträgern betrieben werden. Daher wurden im Berichtsjahr weitere mit u. a. Diesel oder Benzin betriebene Gabelstapler und Dienstwagen durch elektro-betriebene Fahrzeuge ersetzt. Zudem beziehen seit 2019 erste Standorte neben der bereits bestehenden eigenen Stromproduktion aus Solar- und Windkraft „Grünstrom“.

Um in Zukunft noch größere CO₂-Einspareffekte erzielen zu können, haben wir 2019 ein globales Projekt zur Förderung der eigenen Produktion von Strom aus erneuerbaren Quellen ins Leben gerufen. Aufgrund der zahlreich verfügbaren Dachflächen auf unseren Warenlagern kommen dafür insbesondere Solaranlagen in Betracht. Diese sollen weltweit an einer Vielzahl von Brenntag-Standorten errichtet werden, um unseren künftigen Stromverbrauch so weit wie möglich mit selbst produziertem „Grünstrom“ abzudecken. 2019 wurden dazu zunächst geeignete Dienstleister für die Umsetzung identifiziert. Im Jahr 2020 sollen an ausgewählten Pilotstandorten erste Solaranlagen installiert werden. In den Folgejahren werden schrittweise weitere Standorte einbezogen.

2019 hat Brenntag erneut am Klimarating der internationalen Organisation CDP teilgenommen und wurde mit einem C-Level („Awareness“) bewertet. CDP vergleicht jedes Jahr Tausende von Unternehmen weltweit (aktuell mehr als 8.000) bezüglich ihres strategischen Umgangs mit den Herausforderungen des Klimawandels und bewertet deren Klimamanagement anhand eines umfangreichen Kriterienkatalogs. Durch die Teilnahme möchte Brenntag sein Energie-Reporting in Anlehnung an anerkannte Standards weiterentwickeln. Gleichzeitig kommen wir damit dem Anliegen von Kunden und Investoren nach mehr Transparenz und Vergleichbarkeit in der Berichterstattung über unsere Energieverbräuche entgegen und zeigen unsere Fortschritte bei den Themen Energieeffizienz und Energiemanagement.



PRAXIS-BEISPIEL

Bei **Brenntag Italy** wurden 2019 an mehreren Standorten zahlreiche Energiesparmaßnahmen und vergleichende Messungen von Verbräuchen durchgeführt, um auch in Zukunft die Reduktion der CO₂-Emissionen kontrollieren und weiter voranbringen zu können: Die verstärkte Nutzung von Wechselrichtern bei zahlreichen Geräten diente der Optimierung des Energieverbrauchs. Ferner wurde die Umstellung auf LED-Beleuchtungssysteme an mehreren Standorten in der Region realisiert. Die Maßnahmen werden im Jahr 2020 fortgesetzt und ausgebaut. ■

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 den regelmäßig stattfindenden Schulungen werden die Brenntag-Fahrer unter anderem 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 zum Beispiel Kraftstoffverbrauch, Geschwindigkeit und Fahrdauer. Diese On Board-Einheiten unterstützen das sichere und öko-effiziente Fahren etwa durch optische und akustische Warnsignale für den Fahrer oder durch die Visualisierung von Geschwindigkeit, Bremsverhalten und Motorleerlauf.



PRAXIS-BEISPIEL

Das Konzept zur CO₂-Reduktion im Rahmen des Flottenmanagements bei **Brenntag Iberia** umfasst verschiedene Maßnahmen, wie zum Beispiel die Anschaffung weiterer Elektro-Gabelstapler. Im Jahr 2019 betrug die Einsparung an CO₂-Emissionen in der Region dadurch 24.200 kg. Auch das Safety First-Prinzip bzw. das sichere Fahren stehen dabei im Fokus: Im Rahmen des „Road Safety Plans“ findet eine verstärkte Aufklärung der Brenntag-Mitarbeiter über vorbildliches und verantwortungsbewusstes Fahren statt, das nicht zuletzt auch zu einem umweltfreundlichen Fahrverhalten führen soll.

Die Bildung von Fahrgemeinschaften zur Reduzierung von Unfallrisiken und CO₂-Emissionen wird durch Prämien gefördert. Ferner arbeitet Brenntag Iberia an der Verbesserung der Wartung und der Ausrüstung der Fahrzeugflotte. Zum Beispiel wurden bei den Lkw Klimaanlagen nach neuesten technischen und ökologischen Standards eingebaut. Für die Anforderungen aus dem „EMEA Best Defensive Driving Program“ kann die Region eine Erfüllungsquote von 95 % vorweisen. ■

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. Der Wasserverbrauch ist an den Brenntag-Standorten sehr unterschiedlich und unterliegt Schwankungen, da er 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 verbraucht, zum Beispiel in den sanitären Einrichtungen oder bei der Reinigung von Flächen.

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



Weitere **PRAXIS-BEISPIELE** finden Sie auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Projekte weltweit.



PRAXIS-BEISPIEL

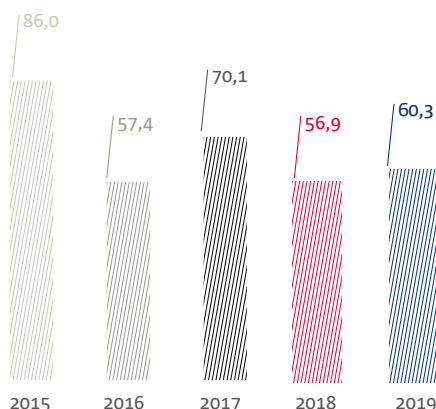
Brenntag Latin America misst im Rahmen seines umfangreichen CASA-Programms an allen Standorten regelmäßig den Wasserverbrauch. Für die Schwankungen der Verbräuche im Zeitverlauf gibt es mehrere Gründe: Unternehmensakquisitionen und Veränderungen der Mitarbeiterzahl erhöhen oder senken den Wasserbedarf. 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 2019 der absolute Wasserverbrauch in der Region Brenntag Latin America um 6% gestiegen. Der erhöhte Wasserverbrauch wurde bei Brenntag Latin America North gemessen,

während Brenntag Latin America South seinen Verbrauch reduzieren konnte. Ursächlich für die Erhöhung waren unter anderem Leckagen und die Zunahme an wasserintensiven Prozessen. In Mexiko resultierte ein höherer Verbrauch aus der Anschaffung eines Heizkessels und durch die Bewässerung neuer Grünflächen auf dem Firmengelände. Bei Brenntag Caribbean wurden 2019 wesentlich mehr Produktmischungen hergestellt, weshalb die Tanks häufiger gereinigt werden mussten. ■

BRENTTAG LATIN AMERICA: WASSERVERBRAUCH

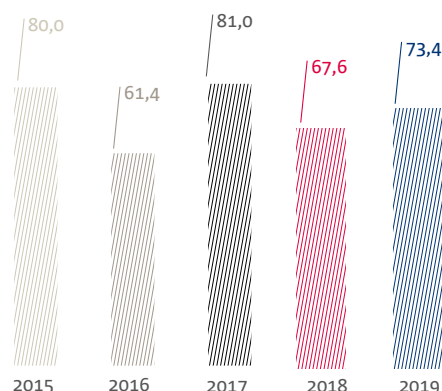
TOTAL

(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 HSE-Strategie und vielfältige Maßnahmen, etwa Investitionen in die Infrastruktur, optimierte Arbeitsabläufe und die Qualifizierung unserer Mitarbeiter, 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.

Aufgrund der oft jahrzehntelangen industriellen Nutzung zahlreicher, auch durch Akquisitionen erworbener Brenntag-Standorte liegen historisch bedingte Boden- und Grundwasserunreinigungen 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.

An allen Brenntag-Standorten werden geeignete Umweltschutzmaßnahmen ergriffen. Zu den grundlegenden Maßnahmen gehören beispielsweise die mehrschichtige Bodensicherung im Lagerbereich, doppelwandige Tanks



Informationen zu **UMWELTRÜCKSTELLUNGEN** finden Sie im **Brenntag Geschäftsbericht 2019** auf Seite 142 f.



RECYCLING BEI BRENNTAG

SCHWEIZ: In der unternehmens-eigenen Recyclinganlage können insbesondere Lösemittel aufbereitet werden und sind damit nutzbar für eine weitere Verwendung.

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. Freisetzungen werden nach einem standardisierten System erfasst, kategorisiert und ausgewertet.



PRAXIS-BEISPIELE

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.

Das Prinzip „reduce, reuse, recycle, rethink“ – kurz 4R-Prinzip – steht für unser Ziel, Verpackungsmaterial durch seinen mehrfachen Einsatz und durch die Nutzung verbesserter Recyclingmethoden zu verringern. Wir haben unsere Verpackungskreisläufe optimiert: Bei **Brenntag 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 Mitarbeiter zu Umgang, Lagerung und Transport der chemischen Produkte sicher, dass unnötiger Abfall von Anfang an vermieden und die Abfallmenge reduziert wird. ■

NACHHALTIGE LÖSUNGEN FÜR UNSERE KUNDEN

Die Brenntag-Mitarbeiter verfügen über tiefes Fachwissen zu Chemikalien, Komponenten, Verfahren, Prozessen und Anwendungstechniken. Sie sind Experten für die jeweilige Kundenindustrie, arbeiten eng mit den Herstellern zusammen und kennen die geltenden Sicherheits- und Qualitätsvorschriften. Wir beschäftigen Techniker in zahlreichen Anwendungsindustrien, die unsere Kunden bei der Entwicklung maßgeschneiderter Formulierungen unterstützen und sie beraten, wie der Einsatz der Produkte und der Umgang mit ihnen optimiert werden kann.

Zudem arbeitet Brenntag kontinuierlich daran, sein Portfolio, um Produkte zu ergänzen, die in der Anwendung zu mehr Effizienz, geringerem Verbrauch oder weniger Umweltbelastung führen und die somit **nachhaltige Alternativen** für herkömmliche Produkte darstellen. In diesem Zusammenhang ist es unser Ziel, bis 2020 Pilotprojekte mit zehn ausgewählten Schlüssellieferanten durchzuführen und so der bevorzugte Distributeur für **nachhaltige Lösungen** zu werden.

Mit seinem Know-how und seinem Portfolio trägt Brenntag zu mehr Effizienz in der Lieferkette und optimiertem Ressourceneinsatz sowie verbesserter Produktivität bei den Kunden bei.



Siehe auch **CIRCULAR ECONOMY** Seite 18–21.



NACHHALTIGE LÖSUNGEN

VERANTWORTUNG IN DER 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 HSE-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.



Zu den **NACHHALTIGKEITS-ASSESSMENTS** siehe auch die entsprechenden Abschnitte in diesem Kapitel auf Seite 52.



NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

NFB

Brenntag hat 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 2020 gehört daher, dass wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der „Together for Sustainability“-Initiative (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% erreicht. Wir haben das Ziel entsprechend angepasst und streben nun bis 2020 eine Abdeckungsquote von 80% an. Bis Ende 2019 haben wir gut 72% des Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) mindestens einmal durch Nachhaltigkeits-Assessments oder -audits überprüfen lassen.

ENGAGIERT FÜR MEHR TRANSPARENZ:

David O'Connell (rechts) und Stefan Emmerling (links) besprechen die Ergebnisse der Lieferanten-Assessments und -Audits ausgewählter Lieferanten.



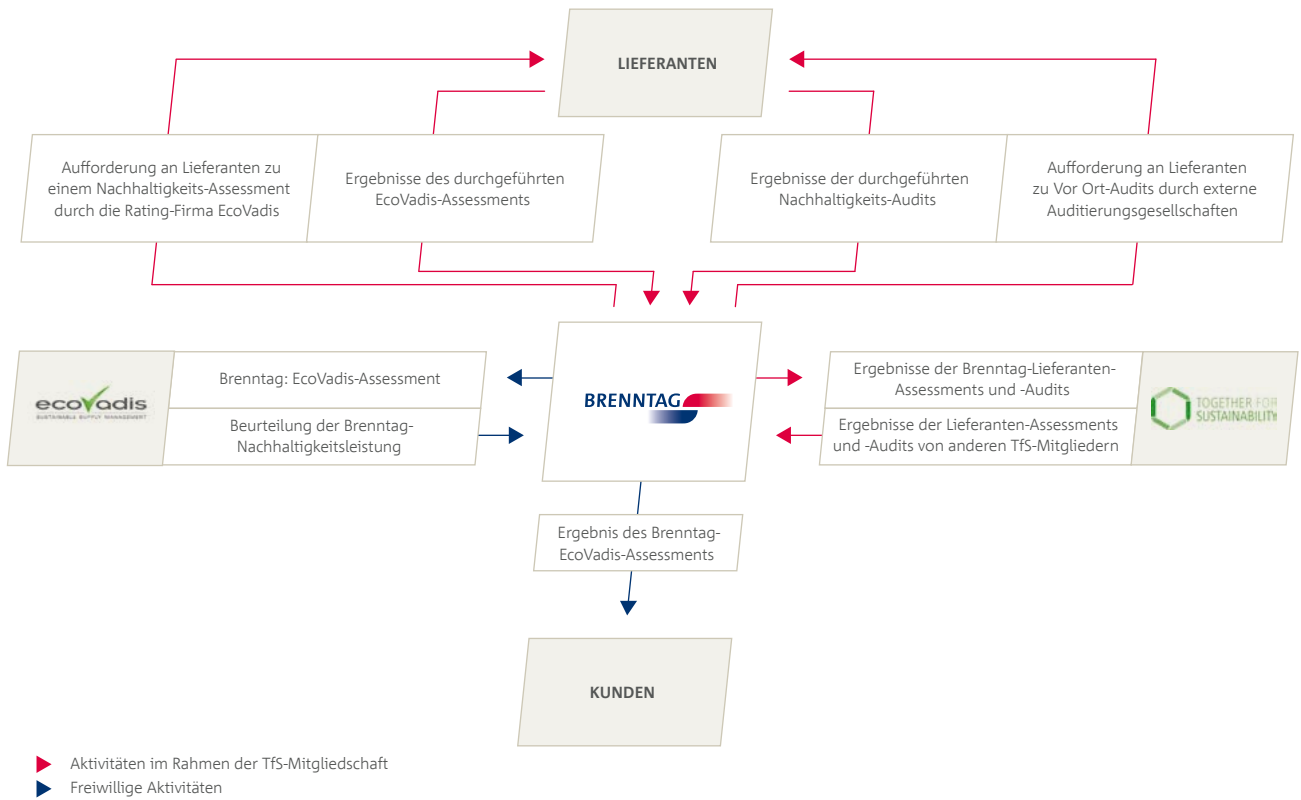
NFB

Neben mehr Transparenz in puncto Nachhaltigkeitsleistung durch eine höhere Abdeckungsquote ist Brenntag auch die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung seiner Lieferanten wichtig, weshalb wir für den Bereich „Nachhaltige Beschaffung“ ein weiteres Ziel formuliert haben: Bis 2020 sollen 70% unserer Lieferanten, die ein **Re-Assessment** durchlaufen, ihren Score gegenüber dem letzten Assessment um mindestens einen Punkt verbessern. 2019 haben gut 59% unserer Lieferanten ihren Score durch ein Re-Assessment verbessern können. Seit Beginn des Programms im Jahr 2015 bis Ende 2019 haben rund 1.100 unserer Lieferanten ein Assessment durchlaufen.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Die Einkaufsorganisationen von Brenntag umfassen weltweit über 1.000 Mitarbeiter, darunter lokale und regionale Einkaufsteams, Spezialisten für den Einkauf chemischer Produkte aus Asien und Produktmanager für spezifische Chemikalien und Kundenindustrien. Diese Mitarbeiter stehen mit mehreren Tausend Lieferanten weltweit in Kontakt. Als Handelsunternehmen haben die Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten einen direkten Einfluss auf das Produktportfolio und sind deshalb ein wesentliches Differenzierungsmerkmal 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. Die Lieferantenbeziehungen sind in unserem Konzern ein Management- und Geschäftsführungsthema und ein wesentlicher Bestandteil strategischer Entscheidungen.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG BEI BRENNTAG



Bei der Auswahl neuer Lieferanten und der Beurteilung bestehender Lieferbeziehungen sind für Brenntag neben wirtschaftlichen- und Qualitätskriterien auch Aspekte aus den Bereichen Umweltschutz und Sicherheit, Arbeits- und Sozialstandards sowie Compliance und Governance relevant. 2019 wurde ein interner Prozess entwickelt, mit dem sichergestellt und kontrolliert werden kann, dass Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf angemessen berücksichtigt werden. Die Einführung und Umsetzung sind für das Jahr 2020 geplant. Vom Projekt **SHAPE** erwarten wir nach dessen konzernweitem Rollout in den kommenden Jahren auch entscheidende Vorteile für unser Lieferantenmanagement.

Ein Projektteam hat die Aufgabe, das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ in unseren internationalen Unternehmensstrukturen voranzutreiben. Es besteht aus Vertretern der Einkaufsorganisationen der vier Brenntag-Regionen, der Brenntag Global Sourcing Organization und dem Nachhaltigkeitsteam von Brenntag. Regelmäßig berichtet der Nachhaltigkeitsmanager über das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ an den Vorstand der Brenntag AG.

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 Care-Programm der Chemieindustrie und dem Verhaltens- und Ethikkodex von Brenntag. Er ist im Internet veröffentlicht und damit allen Lieferanten zugänglich. Um seine Einhaltung zu überprüfen, laden wir ausgewählte Lieferanten zu einem Nachhaltigkeits-Assessment oder -Audit ein.

NFB



Der **LIEFERANTEN-KODEX** ist auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Service & Kontakt verfügbar.



Mehr zu **SHAPE** im Kapitel Nachhaltigkeit bei Brenntag auf Seite 10.

NFB



Weitere Informationen finden Sie unter www.tfs-initiative.com.

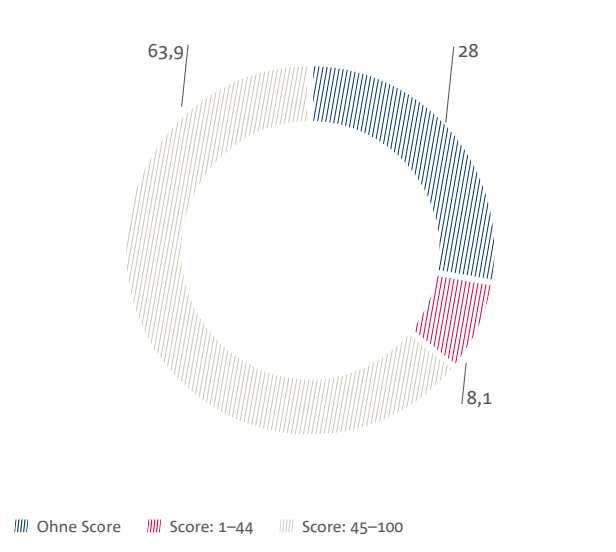
NFB

NACHHALTIGKEITS-ASSESSMENTS FÜR LIEFERANTEN: Im Rahmen seiner Mitgliedschaft in der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ (TfS) veranlasst Brenntag jährlich eine bestimmte 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 mit EcoVadis zusammen, einem führenden und in der Chemiebranche etablierten Anbieter von Nachhaltigkeits-Assessments. EcoVadis beurteilt die 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.

ECOVADIS-SCORING DER BRENNTAG-LIEFERANTEN

ANTEIL AM CHEMIKALIEN-EINKAUFVOLUMEN IN EUR (IN %)



Brenntag überprüft die **Assessment-Ergebnisse** seiner Lieferanten. Demnach erzielten Lieferanten, die gut 64 % unseres Einkaufsvolumens repräsentieren, eine Bewertung von 45 Punkten und mehr. Laut dem EcoVadis-Bewertungssystem 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. Im Berichtsjahr lag ein Schwerpunkt auf den Lieferanten, die weniger als 45 Punkte erreichten und/oder deren Scorecard veraltet ist (älter als drei Jahre). Die angestrebte Verbesserung wird durch ein Re-Assessment überprüft.



Durch seine TfS-Mitgliedschaft hat Brenntag Zugriff auf die Ergebnisse aller **ASSESSMENTS**, die von TfS-Mitgliedsfirmen bei ihren Lieferanten veranlasst werden.



Zum **CDP** siehe im Kapitel Umweltschutz Seite 46.

Das Nachhaltigkeitsteam und die Einkaufsorganisationen bei Brenntag stehen im regelmäßigen Austausch zum Thema „Nachhaltige Beschaffung“ und zur Entwicklung unserer Ziele. Wir schulen unsere Einkäufer regelmäßig zum Ablauf des Assessments und damit auch zu Nachhaltigkeitsthemen, damit sie ihre Lieferanten im Überprüfungsprozess unterstützen und beraten können.

NFB

NACHHALTIGKEITS-AUDITS BEI LIEFERANTEN: Im Falle eines Nachhaltigkeits-Audits vor Ort bei einem Lieferanten erfolgt die Auditierung auf der Grundlage eines von TfS erarbeiteten Anforderungskatalogs, der die Themen Nachhaltigkeitsmanagement, Umwelt, Sicherheit und Gesundheit, Arbeitnehmer- und Menschenrechte und Governance umfasst. Die Ergebnisse aller Audits werden innerhalb von TfS geteilt. Brenntag prüft die Auditergebnisse seiner Lieferanten. Wenn nötig, werden mit dem Unternehmen und dem Auditor Nachbesserungsmaßnahmen vereinbart, deren Umsetzung wir nachverfolgen.

BRENNTAG ALS LIEFERANT

Seit einigen Jahren verzeichnet Brenntag insbesondere von Kundenseite eine steigende Nachfrage nach Informationen zu unserem Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen. Regelmäßig werden wir zur Dokumentation unserer Nachhaltigkeitsleistung aufgefordert. Wir begegnen diesen Anforderungen gerne, indem wir unsere Grundsätze und Aktivitäten auf verschiedene Weise transparent und bewertbar machen. Dazu zählen neben dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht auch das eigene regelmäßige EcoVadis-Assessment, themenspezifische Audits an den Standorten oder die Teilnahme am Klima-Rating der internationalen Organisation **CDP**.

Als TfS-Mitglied kann Brenntag ferner seinen Kunden auch Informationen über das Nachhaltigkeits-Scoring seiner Lieferanten zur Verfügung stellen und so die Wertschöpfungskette noch transparenter gestalten.

ECOVADIS-SCORING: Beim letzten **EcoVadis-Assessment** im November 2018 erreichte der Brenntag-Konzern ein Scoring von 68 Punkten und bestätigte damit seinen bereits im Oktober 2016 erreichten Gold-Status (Gold Recognition Level). Mit diesem Ergebnis zählen wir zu den Top 1 % aller bewerteten Unternehmen in unserer Industriebranche. Wie in unseren Nachhaltigkeitszielen festgelegt, sind wir bestrebt, den erreichten Gold-Status und unser Scoring-Niveau beizubehalten. Ende 2019 wurde ein erneutes Nachhaltigkeits-Assessment begonnen, welches Anfang 2020 abgeschlossen sein wird.

SICHERHEITSDATENBLÄTTER: Als Distributeur spielt Brenntag eine wesentliche Rolle bei der reibungslosen Information innerhalb der Lieferkette und muss eine lückenlose Produktdokumentation gewährleisten. Zusammen mit allen verkauften Produkten verschickt Brenntag daher an die Kunden Sicherheitsdatenblätter, die spezifische und detaillierte Informationen darüber enthalten, wie die Chemikalien sachgerecht und sicher zu handhaben sind. Damit tragen wir ganz konkret zu mehr Transparenz und Sicherheit in der Lieferkette bei. Im Jahr 2019 wurden allein von Brenntag EMEA und in den USA zirka 600.000 Sicherheitsdatenblätter an Kunden versendet.

TOGETHER FOR SUSTAINABILITY

Seit Oktober 2014 ist Brenntag in der „Together for Sustainability“-Initiative (TfS) der Chemiebranche engagiert und hat im Oktober 2016 mit dem Erreichen eines EcoVadis-Scores von über 60 Punkten als erster und bis Ende 2019 einziger Chemiedistributeur die Vollmitgliedschaft erlangt.

NFB

TfS wurde 2011 gegründet und zählt inzwischen 25 Mitglieder. Ziel ist es, ein global einheitliches Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in der Chemiebranche zu etablieren, um die Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette transparent zu machen und die ökologischen und sozialen Standards bei den Lieferanten zu verbessern. Dazu bewerten und prüfen alle TfS-Mitglieder ihre Lieferanten regelmäßig und standardisiert durch Assessments und Audits. Die Informationen werden innerhalb des Netzwerks vertraulich geteilt und gemeinsam genutzt, was für alle Beteiligten gleichermaßen Effizienzvorteile bietet und mehr Transparenz bewirkt. Aktuell arbeiten wir bei Brenntag verstärkt daran, unsere gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen, um eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung bei unseren Lieferanten herbeizuführen.

Als Mitglied hat Brenntag einen Sitz und Stimmrecht in der Generalversammlung, dem obersten Entscheidungsgremium von TfS. Zudem sind Brenntag-Mitarbeiter in Europa, Asien, Lateinamerika und den USA in Arbeitsgruppen engagiert. Gemeinsam mit Vertretern der anderen TfS-Mitglieder arbeiten sie beispielsweise daran, das Audit-Programm weiterzuentwickeln, die Initiative und ihre Ziele auf Veranstaltungen in der Branche bekannter zu machen sowie weitere Lieferanten vom Mehrwert der freiwilligen Nachhaltigkeits-Assessments und -Audits zu überzeugen. Das Engagement bei TfS gibt uns nicht nur die Chance, das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette der Chemieindustrie voranzutreiben, sondern auch von den Best Practice-Erfahrungen der anderen Mitglieder zu lernen und unseren Nachhaltigkeitsansatz beim Lieferantenmanagement weiter zu professionalisieren.



Beim Nachhaltigkeits-Assessment von EcoVadis zählen wir zu den Top 1 % aller bewerteten Unternehmen in unserer Industriesparte.



Die Ergebnisse des **ECOVADIS-RATINGS** sind auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Service & Kontakt verfügbar.



GESELLSCHAFT

Brenntag ist an mehr als 640 Standorten in 77 Ländern der Welt präsent und dort als Arbeitgeber, Geschäftspartner und Nachbar in die lokalen Gemeinschaften der verschiedenen Länder und Städte eingebunden. Wir verstehen uns als Teil dieser Gemeinschaften, als „Corporate Citizen“, pflegen mit ihnen einen regen Austausch und wollen zu einem positiven Lebensumfeld beitragen.

Getragen wird das gesellschaftliche Engagement bei Brenntag vor allem durch unsere Mitarbeiter. Sie sammeln Geld- und Sachspenden oder bringen sich mit ihrem Know-how, ihrer Zeit und Arbeitskraft für wohltätige Zwecke ein. In vielen Fällen unterstützt Brenntag ihren Einsatz entweder finanziell und organisatorisch oder durch Freistellung von der Arbeit.

BILDUNGSFÖRDERUNG

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten und unterstützten Projekte über alle Brenntag-Regionen hinweg liegt auf der Bildungsförderung. Sehr viele unserer Standorte kooperieren bereits seit Jahren mit Schulen, Universitäten und Institutionen mit dem gemeinsamen Ziel, junge Menschen für Chemie und Themen unserer Branche zu interessieren, sie für den Umgang mit Chemikalien zu sensibilisieren oder ihre Ausbildung zu fördern.



PRAXIS-BEISPIELE

Wie vielfältig die Berufsbilder und Aufgaben bei einem Chemiedistributeur sind, lernten junge Schülerinnen und Schüler aus erster Hand bei Betriebsführungen bei **Brenntag North America**. Dabei teilten Brenntag-Mitarbeiter aus der Buchhaltung, aus dem Kundenservice und weiteren Abteilungen auch Persönliches mit den Jugendlichen, zum Beispiel zu ihren absolvierten Ausbildungen oder wie sie selbst zu Brenntag kamen.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „JuWiChem¹⁾ meets Industry“, welche **Brenntag Deutschland** zusammen mit der Gemeinschaft Düsseldorfer Wirtschaftskemiker (GDW) auch 2019 fortsetzte, beschäftigten sich die Studenten der Wirtschaftschemie mit der Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Chemiebranche. Brenntag lud sie in die Essener Firmenzentrale ein, wo sie anhand von Fallstudien konkrete Handlungsempfehlungen mit der Unterstützung von Brenntag-Spezialisten erarbeiteten. Diese werden im Rahmen von Brenntags Nachhaltigkeitsprogramm analysiert und für weitere Entwicklungen in Betracht gezogen. ■

¹⁾ Junge WirtschaftschemikerInnen



BRENTAG PHARMA & KOSMETIK:

In einer Reihe von Vorträgen und Workshops präsentierte das Brenntag-Team den Studenten der Liverpool John Moores University u. a. die natürlichen Hautpflege-Trends von morgen.

GEMEINSAME NACHHALTIGKEITS-ZIELE: Das „Young SDG Innovators Program“ der Vereinten Nationen vermittelt innovative Impulse im Hinblick auf Brenntag's Nachhaltigkeitsstrategie.



v. l. n. r.: Dan Merkel, Talitha Poore und Marie Wardenski von Brenntag North America.

LOKALES ENGAGEMENT

Brenntag möchte genau da unterstützen, wo Hilfe benötigt wird. Da sich – bedingt durch staatliche, kulturelle und strukturelle Unterschiede – in den jeweiligen Ländern auch die lokalen Bedürfnisse unterscheiden, legen die Brenntag-Standorte eigenverantwortlich fest, wo und in welchem Umfang soziales Engagement stattfindet. Die Aktivitäten sind vielseitig und zahlreich, so dass hier nur wenige beispielhaft genannt werden.



PRAXIS-BEISPIELE

In Zusammenarbeit mit der Kinderhilfsorganisation „Little Lambs“ unterstützt **Brenntag South Africa** benachteiligte Kinder in abgelegenen Gemeinden. Für diese gab es zu Ostern 2019 neben Süßigkeiten insbesondere Wasch-Utensilien und Gummistiefel. Letztere sollen die Kinder, die sonst häufig barfuß unterwegs sind, in den Wintermonaten besser vor Krankheiten zu schützen.

“Giving is gaining: We love, care, give and share” – wer gibt, gewinnt. Unter diesem Motto stand die erste Blutspende-Aktion bei **Brenntag Asia Pacific** in Singapur, die für so manchen Blutspender zu einer völlig neuen Erfahrung des sozialen Miteinanders wurde. Im indischen Mumbai wurde für zwei Tage ein „Blutspende-Camp“ auf dem Brenntag-Betriebsgelände eingerichtet, bei dem mehrere Ärzte und Schwestern vor Ort tätig wurden. Auch Mitarbeiter anderer Unternehmen hatte Brenntag eingeladen teilzunehmen. Diese Aktion fand viel Zuspruch auf allen Seiten, so dass das zweitägige Blutspende-Camp künftig zweimal im Jahr organisiert werden soll.



Weitere **PRAXIS-BEISPIELE** finden Sie auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich Projekte weltweit.



TEAMBUILDING IN GUTER SACHE: Mitarbeiter von Brenntag India freuten sich über die gelungene Montage von elf Rollstühlen, die im Anschluss gespendet wurden.

Das Engagement von **Brenntag India** hat viele Facetten. Freiwillige monatliche Spenden der Brenntag-Mitarbeiter werden an ortsansässige Nichtregierungsorganisationen (NGOs) weitergegeben. An jedem ersten Freitag im Monat besteht die Möglichkeit für die Brenntag-Mitarbeiter, für einen halben Tag ausgewählte NGOs in ihrer Arbeit zu unterstützen. Zudem werden persönliche Dinge, die nicht genutzt oder gebraucht werden, regelmäßig gespendet. Bei einer Teambuilding-Maßnahme wurden im Berichtsjahr elf Rollstühle zusammengebaut, die im Anschluss gespendet wurden.

Auch bei **Brenntag Malaysia** setzten sich Mitarbeiter im Rahmen eines Team-Events für den guten Zweck ein: Das Food & Nutrition-Team verbrachte einen Tag in einer speziellen Wohnanlage mit bedürftigen Kindern im Alter von 5 bis 17 Jahren. Neben gemeinsamen Aktivitäten, interaktiven Spielen und Gesprächen wurden zahlreiche Dinge für den täglichen Gebrauch, wie zum Beispiel Bettwäsche, der Einrichtung gespendet.

Mitarbeiter von **Brenntag Deutschland** engagierten sich in zwei Essener Kindergärten: In mehreren Aktionen wurden Außen- und Innenbereich der Kindergärten verschönert, eine Außenmauer mit Holz verkleidet und Innenräume frisch gestrichen. Daneben gab es für die Kinder Experimente rund um das Thema Wasser.

Bereits seit Anfang 2018 unterstützen **Brenntag North America** und **Brenntag Latin America** gemeinsam die Hilfsorganisation Water For People, der sie auch 2019 finanzielle Unterstützung leisteten. Water For People setzt sich weltweit für die Bereitstellung von hochwertigem Trinkwasser und Sanitäreinrichtungen unter Einbindung der lokalen Gemeinden, Unternehmen und Regierungen ein. ■

BERICHTSPROFIL

ÜBER DIESEN BERICHT

BERICHTSGRUNDLAGEN

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019 veröffentlicht Brenntag seinen siebten Nachhaltigkeitsbericht. Brenntag berichtet jährlich über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten, der Bericht für das Jahr 2020 wird demnächst 2021 erscheinen. Der vorliegende Bericht orientiert sich an internationalen Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung: der Global Reporting Initiative (GRI) und den Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC).

- / Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (2016): Option Kern erstellt. Den GRI Inhaltsindex finden Sie ab Seite 62.
- / Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019 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.

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Die mit einer blauen Linie und dem Symbol NFB ^{NFB} markierten Inhalte dieses Berichts bilden den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (NFB) nach §§ 315c i. V.m. 289c ff. HGB zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung des HGB. Der NFB orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative als Rahmenwerk. 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 60 und 61.

Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Konzernlageberichts und des Lageberichts der Brenntag AG sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des NFB.

ERMITTLUNG WESENTLICHER INHALTE:

Die Basis für die Bestimmung der NFB-Inhalte bilden die in der Wesentlichkeitsmatrix auf Seite 8 abgebildeten Themen. Die Matrix ist das Ergebnis einer Wesentlichkeitsanalyse, die sich an den von der Global Reporting Initiative 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



www.unglobalcompact.org

NFB Aus diesem Wesentlichkeitsprozess leiten sich als Ergebnis folgende im Sinne des Gesetzes wesentliche Themen für Brenntag ab:

BRENNTAG: WESENTLICHE THEMEN GEMÄSS § 289c Abs. 3 Satz 1 HGB

ASPEKTE	THEMA UND SEITENVERWEIS
Umweltbelange	/ Sicherer Umgang mit Chemikalien (Seite 38–39) / Klimaschutz (Seite 44–47)
Arbeitnehmerbelange	/ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Seite 35, 39–40) / Personalentwicklung und Training / Respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld (Seite 24–31)
Achtung der Menschenrechte	/ Compliance und Unternehmensführung (Seite 11–16)
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	/ Compliance und Unternehmensführung (Seite 11–16)
Sozialbelange	/ Für den nichtfinanziellen Bericht als nicht wesentlich im Sinne des Gesetzes identifiziert
Verantwortung in der Lieferkette	/ Nachhaltige Lieferantenauswahl (Seite 50–53)

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 Mitarbeiter berichten wir im Kapitel Gesellschaft ab Seite 54. Zusätzlich zu den im Gesetz genannten Aspekten hat Brenntag die Verantwortung in der Lieferkette als wesentlich im Sinne des Gesetzes identifiziert. Aufgrund unserer Rolle als Marktführer in der Chemiedistribution sehen wir eine Verantwortung, uns in der Lieferkette der chemischen Industrie für die nichtfinanziellen Aspekte einzusetzen.

DATENLAGE

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erfasst die in den Konzernabschluss einbezogene Brenntag AG sowie die einbezogenen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften einschließlich strukturierter Unternehmen. Zu Konsolidierungskreis und -methode siehe Seite 110 und Seite 115 sowie die Liste der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen ab Seite 175 des Brenntag Geschäftsberichts 2019. Eine Abweichung dieser Betrachtungsgrenzen wird an der jeweiligen Stelle in diesem Nachhaltigkeitsbericht kenntlich gemacht.

Der Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2019 (1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019) des Brenntag-Konzerns und schließt an den im April 2019 erschienenen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2018 an. Abweichende Berichtszeiträume der Daten und Inhalte werden separat ausgewiesen.

NFB Die Inhalte und Daten dieses Berichts wurden auf Basis interner Prozesse ermittelt. Sie stammen aus den vorhandenen Management- und Datenerfassungssystemen von Brenntag und 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 Mitarbeitern geprüft. Die Inhalte des NFB wurden darüber hinaus von PwC einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Daten wurden mit größter Sorgfalt erhoben und verarbeitet. Dennoch können wir Übertragungsfehler nicht vollständig ausschließen.

Im Sinne der besseren Lesbarkeit verwenden wir im Nachhaltigkeitsbericht durchgängig den Begriff „Mitarbeiter“. Damit meinen wir alle unsere Mitarbeiter jeglichen Geschlechts.

ABGRENZUNG WESENTLICHER THEMEN NACH GRI (103-1)

In der Darstellung auf Seite 59 wird die Abgrenzung (Boundaries) der wesentlichen Themen nach GRI (103-1) 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. Die Managementansätze für die GRI-relevanten Standards haben wir zusammengefasst und für die Bereiche Ökonomie, Ökologie und Soziales ausgewiesen.

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 / GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten / GRI 307: Umwelt-Compliance / GRI 406: Gleichbehandlung / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen / GRI 408: Kinderarbeit / GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit / GRI 410: Sicherheitspraktiken / GRI 411: Rechte der indigenen Völker / GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte / GRI 417: Marketing und Kennzeichnung / GRI 418: Schutz der Kundendaten / GRI 419: Sozioökonomische Compliance
Nachhaltiges Wachstum	X		/ GRI 201: Wirtschaftliche Leistung / S. 2–4, 6–17, 18–21 / Brenntag Geschäftsbericht 2019 S. 35–36 / https://www.brenntag.com/corporate/de/ueber-brenntag/strategie-und-organisation/vision-und-werte/index.jsp
Klimaanpassung	X	X	/ S. 44–47
Nachhaltige Auswahl von Lieferanten	X	X	/ GRI 204: Beschaffungspraktiken / GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten / GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten
SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ			
Sicherer Umgang mit Chemikalien	X	X	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit / GRI 306: Abwasser und Abfall
Klimaschutz	X	X	/ GRI 302: Energie / GRI 305: Emissionen
Abfall und Verpackung	X		/ GRI 306: Abwasser und Abfall
Wasser und Abwasser	X		/ GRI 303: Wasser / GRI 306: Abwasser und Abfall
Nachhaltige Produkte und Lösungen	X	X	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit / GRI 417: Marketing und Kennzeichnung / S. 18–21, 49
MITARBEITER UND GESELLSCHAFT			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X		/ GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Personalentwicklung und Ausbildung	X		/ GRI 404: Aus- und Weiterbildung
Eine respektvolle und unterstützende Arbeitsumgebung	X		/ GRI 401: Beschäftigung / GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis / GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit / GRI 406: Antidiskriminierung / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
Soziales Engagement	X	X	/ GRI 413: Lokale Gemeinschaften

PRÜFVERMERK**VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DER NICHTFINANZIELLEN BERICHTERSTATTUNG****AN DIE BRENNTAG AG, ESSEN**

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b Abs. 3 HGB der Brenntag AG, Essen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019, der insgesamt die mit einer blauen Linie und dem Kürzel NFB gekennzeichneten Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht 2019 der Gesellschaft umfasst, (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

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, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

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 die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

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 nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB 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 Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- / Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- / analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- / Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und dem zusammengefassten Lagebericht
- / Beurteilung der Darstellung der Angaben

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 nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

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

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

Frankfurt am Main, den 17. April 2020

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Juliane von Clausbruch

GRI-INHALTSINDEX

GRI-STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC
GRI 101: Grundlagen 2016	NB: S. 7–10, 57–59		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
102-01 Name der Organisation		Brenntag AG	
102-02 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	NB: S. 6–7 GB: S. 34	www.brenntag.com	
102-03 Hauptsitz der Organisation		Messeallee 11, 45131 Essen	
102-04 Betriebsstätten	NB: Klappeninnenseite GB: S. 175–183		
102-05 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	GB: S. 9, 34		
102-06 Belieferte Märkte	GB: S. 43–45		
102-07 Größe der Organisation	NB: Klappeninnenseite GB: Klappe, S. 96–97		
102-08 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	NB: S. 32–33		6
102-09 Lieferkette	NB: S. 6–7, 50–53		
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	NB: S. 50–53 GB: S. 34, 39–40	Im Berichtsjahr hat es keine wesentlichen Änderungen in der Lieferkette gegeben.	
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	GB: S. 36, 75–77		
102-12 Externe Initiativen	NB: S. 14–15, 36, 38, 53		
102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen		https://www.brenntag.com/media/documents/sustainability_reports/brenntag_list_of_memberships_20150630.pdf	
Strategie			
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	NB: S. 2–4		
Ethik und Integrität			
102-16 Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen	NB: S. 6–7, 10–15	https://www.brenntag.com/corporate/de/ueber-brenntag/strategie-und-organisation/vision-und-werte/index.jsp	10
Unternehmensführung			
102-18 Führungsstruktur	GB: S. 12–17, 18–20, 24–31		
Dialog mit Stakeholdern			
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	NB: S. 17		
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. 16–17		
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	NB: S. 16–17, 50–53, 54–56		
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	NB: S. 7–9, 16–17, 18–21		
Berichtsprofil			
102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	GB: S. 109, 175–183		
102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	NB: S. 7–9, 57–59		
102-47 Liste der wesentlichen Themen	NB: S. 8, 59		
102-48 Neudarstellung Informationen	NB: S. 45, 58 GB: S. 103–109		
102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	NB: S. 57–59 GB: S. 103–109, 110–112		
102-50 Berichtszeitraum	NB: S. 57		
102-51 Datum des letzten Berichts		2019	
102-52 Berichtszyklus		jährlich	
102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	NB: S. 66		
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		Kern	
102-55 GRH-Inhaltsindex	NB: S. 62–65		
102-56 Externe Prüfung	NB: S. 60–61		

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2019

GRI-STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC
ÖKONOMIE			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Beschreibung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB: S. 59 GB: S. 35–36	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB: S. 6–10 GB: S. 35–36	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB: S. 7–10, 11–16 GB: S. 40–46	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB: Klappe, S. 94, 129	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB: S. 129, 145–152	
GRI 204: Beschaffung 2016			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	NB: S. 50–53	Der lokale und regionale Einkauf spielt im Geschäftsmodell eines Chemiedistributors insbesondere im Commodity-Bereich eine Rolle.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	NB: S. 11–12	Im Rahmen interner Audits wurden im Berichtsjahr insgesamt 26 Brenntag-Gesellschaften u. a. hinsichtlich der Korruptionsrisiken überprüft.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NB: S. 11–12, 15–16	10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	NB: S. 12	10
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB: S. 84–85	
ÖKOLOGIE			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Beschreibung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB: S. 59	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB: S. 6–10, 18–21, 35–39, 44–49	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB: S. 9, 16–17, 18–21, 35–39, 44–49	
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB: S. 45	7, 8
302-3	Energieintensität	NB: S. 45	8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	NB: S. 44–47	8, 9
GRI 303: Wasser 2016			
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	NB: S. 47–48	7, 8
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	NB: S. 47–48	8
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	NB: S. 45	7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	NB: S. 45	7, 8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	NB: S. 45	8
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016			
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	NB: S. 49	Bei Brenntag werden die Abfallmengen nicht konzernweit erfasst und konsolidiert.
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	NB: S. 38, 48–49	Im Berichtsjahr gab es drei weitere wesentliche Freisetzungen, bei der flüssige Chemikalien in die Umwelt freigesetzt wurden. Die Chemikalien wurden umgehend beseitigt und es entstand kein Umweltschaden.

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2019

GRI-STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC
GRI 307: Ökologische Compliance 2016			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Der Brenntag-Konzern hat im Berichtszeitraum Strafzahlungen wegen der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich in Höhe von ca. 5.000 EUR geleistet.	8
GRI 308: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	NB: S. 50–53	8
SOZIALES			
GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	Beschreibung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB: S. 59	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB: S. 6–17, 23–28, 39–42	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB: S. 9, 23–28	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	NB: S. 27, 33	6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	NB: S. 30–31	6
GRI 402: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis 2016			
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 2016			
403-2	Verletzungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle	NB: S. 39–42	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	NB: S. 26–30	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Brenntag bietet seinen Mitarbeitern 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 Mitarbeitern die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten eigenständig und effizient weiterzuentwickeln. Für alle Brenntag-Mitarbeiter finden jährliche Feedback-Gespräche statt, in denen die Leistungen der Mitarbeiter reflektiert, Ziele und persönliche Erwartungen sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen werden.	
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	NB: S. 24–25, 30–31, 32–33 GB: S. 24–31	6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	NB: S. 31	6
GRI 406: Gleichbehandlung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	NB: S. 13, 16	6
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	NB: S. 13–14, 29, 50–53	3

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2019

GRI-STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC	
GRI 408: Kinderarbeit 2016				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	NB: S. 10–12, 13–16, 50–53	5	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	NB: S. 10–12, 13–16, 50–53	4	
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016				
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				
411-1	Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Uns liegen für den Berichtszeitraum keine Meldungen über Vorfälle vor.	1
GRI 412: Menschenrechtliche Überprüfung 2016				
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	NB: S. 10–12, 13–14		1
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. Über die durchgeführten Transaktionen berichten wir im Geschäftsbericht (S. 39–40). Zum Thema Due Diligence bei Akquisitionen siehe auch unsere Unternehmenswebsite unter https://www.brenntag.com/corporate/de/nachhaltigkeit/management-nachhaltigkeit/compliance/index.jsp .	2
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016				
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	NB: S. 54–56	Brenntag nimmt keine systematische Bewertung hinsichtlich der Auswirkungen seines gesellschaftlichen Engagements vor.	1
GRI 414: Soziale Überprüfung von Lieferanten 2016				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	NB: S. 50–53	Im Rahmen seiner HSE-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				
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				
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	NB: S. 38–39		
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				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	NB: S. 10–12	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				
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	GB: S. 84–85		

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2019

IMPRESSUM**Herausgeber**

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

Kontakt

Brenntag AG
Corporate Development
Dr. Dirk Eckert
T +49 (0) 201 6496 1317
sustainability@brenntag.de

**Projektleitung,
redaktionelle Gesamtleitung**

Dr. Dirk Eckert
Corporate Development, Brenntag AG
Katharina Kasper
Corporate Development, Brenntag AG

Konzeption und Text

Corporate Development, Brenntag AG
Kirchhoff Consult AG, Hamburg

Design und Umsetzung

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

Druck

WOESTE DRUCK + VERLAG GmbH & Co KG,
Essen

Produktionsmanagement

Labude. corporate products, Essen

Bildnachweis

Seite 19: © Tina Klarskov Olesen/ALUMICHEM
Seite 49: © www.temm.ch/M. Eberhard
Weitere Bilder: Brenntag

Der Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019 liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.



RECYCLED
Papier aus
Recyclingmaterial
FSC® C006990

BRENTAG AG

Messeallee 11
45131 Essen
www.brenntag.com