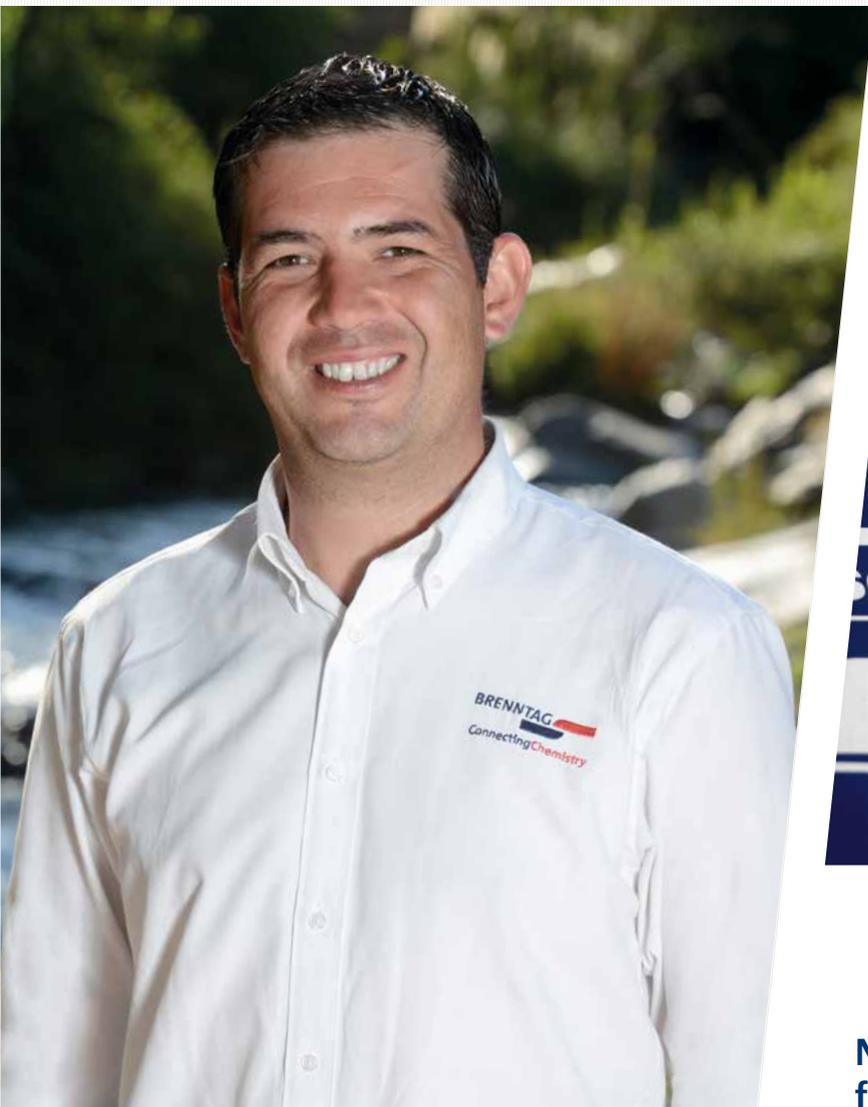


We're
Connecting**Chemistry**



Nachhaltigkeitsbericht
für das Geschäftsjahr **2017**

BRENNTAG WELTWEIT

ZAHLEN UND FAKTEN

NORDAMERIKA

4,4 MRD. €
AUSSENSATZ

> 4.700
MITARBEITER

ESSEN
DEUTSCHLAND

READING
PENNSYLVANIA

HOUSTON
TEXAS

LATEINAMERIKA

0,8 MRD. €
AUSSENSATZ

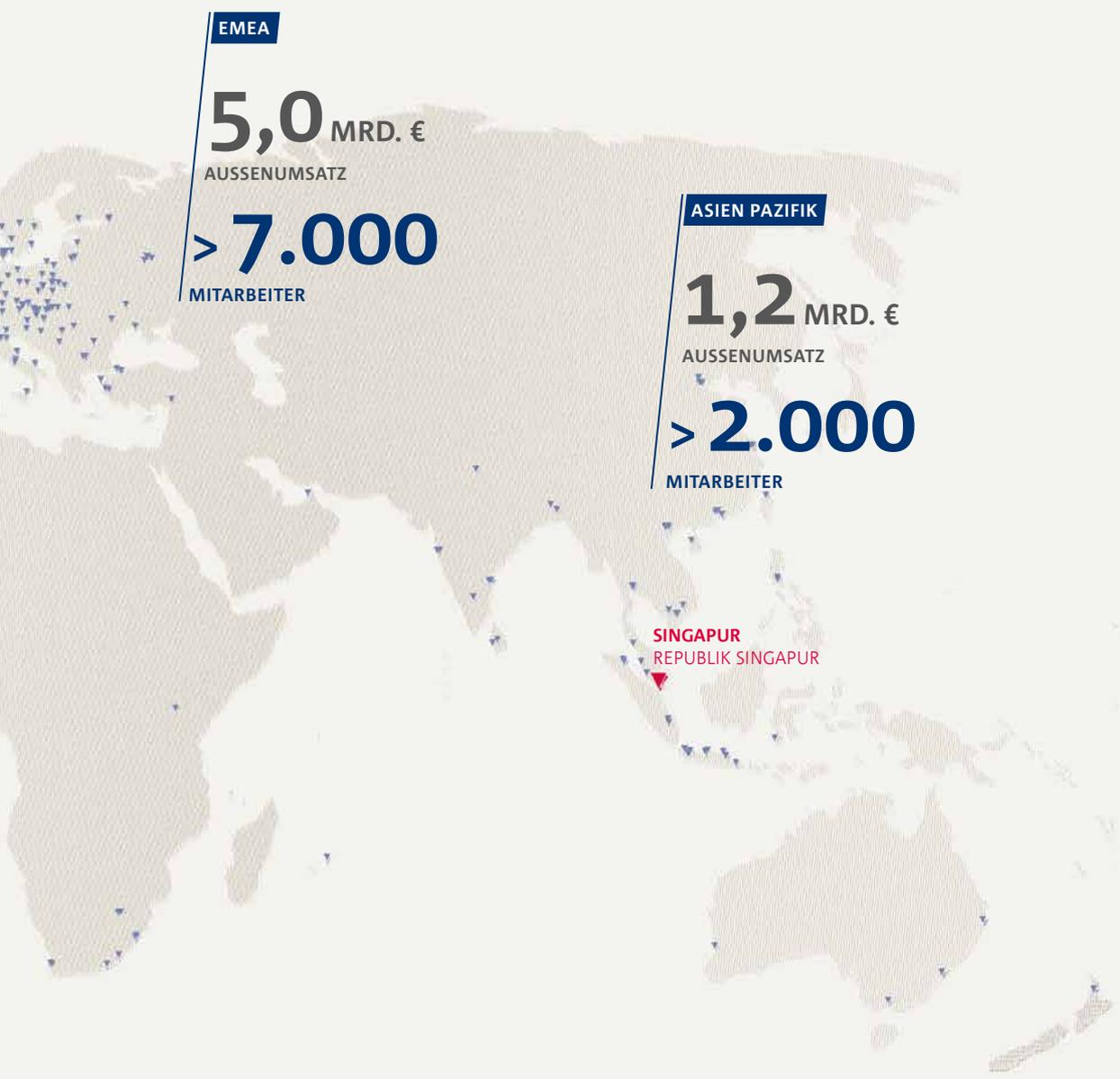
> 1.400
MITARBEITER

- ▼ Hauptsitze Regionen
- ▼ mehr als 530 Standorte weltweit

KENNZAHLEN

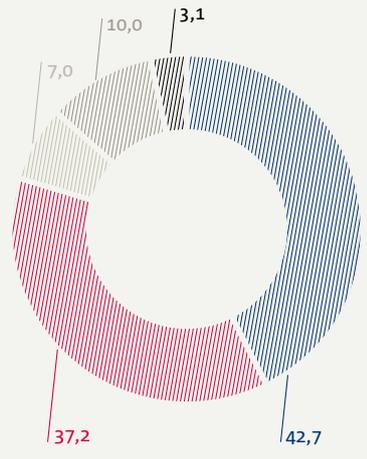
IN MIO. EUR	2017	2016	2015
Umsatzerlöse	11.743,3	10.498,4	10.346,1
Rohertrag	2.554,1	2.428,7	2.321,7
Operatives EBITDA	836,0	810,0	807,4
Ergebnis nach Steuern	362,0	361,0	368,1
Free Cashflow	440,3	641,4	764,3
Mitarbeiter zum 31.12.	15.416	15.072	14.707
Personalaufwand inkl. Sozialaufwendungen	990,8	913,0	853,0
Unfallrate (LTIR) ¹⁾	1,7	1,5	1,6
Fluktuationsquote in %	7,7	5,9	5,8
ISO 9001-Zertifizierungen % der operativen Standorte	86	90	89

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



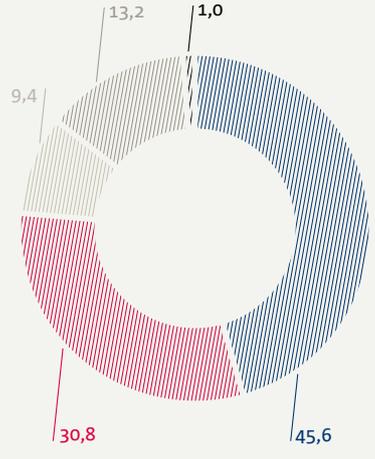
UMSATZ NACH REGIONEN

31.12.2017, IN %



MITARBEITER NACH REGIONEN

31.12.2017, IN %



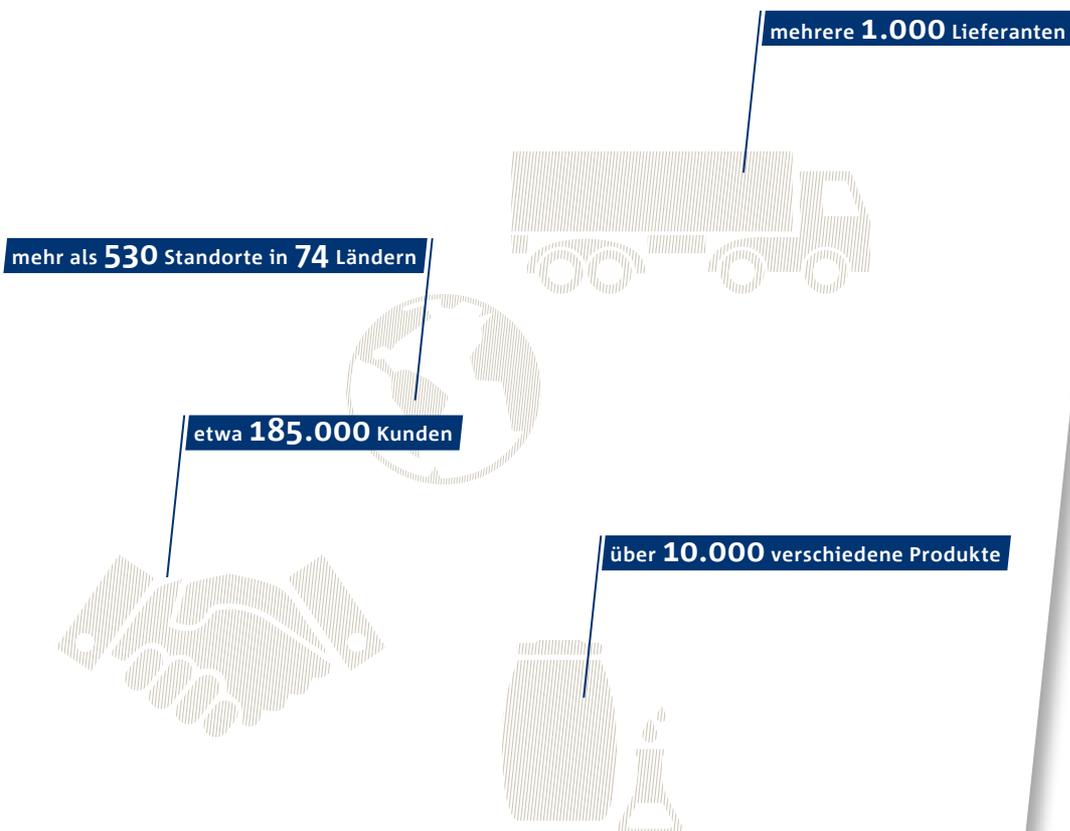
- EMEA
- Nordamerika
- Lateinamerika
- Asien Pazifik
- Sonstige Segmente

UNTERNEHMENSPROFIL

Brenntag ist der Weltmarktführer in der Chemiedistribution. 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 530 Standorten in 74 Ländern in den Regionen Nordamerika, Lateinamerika, EMEA (Europe, Middle East & Africa) und Asien Pazifik. Weltweit bedienen wir etwa 185.000 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 mehr als 15.000 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 2017 ab Seite 44.

NACHHALTIGKEIT BEI BRENNTAG

„ConnectingChemistry“ – dies ist das Versprechen von Brenntag und jedem einzelnen Mitarbeiter an unsere Geschäftspartner. Als Weltmarktführer in der Chemiedistribution 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.

We're ConnectingChemistry

Mit Marco Riquelme, Werksleiter am Standort Santiago in Chile, stellen wir in diesem Bericht einen Mitarbeiter vor, der in seiner täglichen Arbeit alle Aspekte der Nachhaltigkeit miteinander verbindet. Seine persönliche ConnectingChemistry-Geschichte gewährt einen Einblick in die gelebte Verantwortung bei Brenntag. Erfahren Sie mehr über Marco und sehen Sie sein Video unter www.brenntag.com/marcoriquelme.

VERANTWORTUNG LEBEN
Reportage über Marco Riquelme
Mehr ab Seite 14



Weitere ConnectingChemistry-Geschichten finden Sie online unter www.brenntag.com.

Folgen Sie unserer ConnectingChemistry-Kampagne auch in unseren Social Media-Kanälen.



INHALT ›

- 2 Vorwort
- 4 Nachhaltigkeit bei Brenntag
- 30 Sicherheit
- 39 Umweltschutz
- 45 Verantwortung in der Lieferkette
- 49 Mitarbeiter
- 57 Gesellschaft
- 60 Berichtsprofil
- 63 Vermerk
- 65 GRI Content-Index
- Impressum

 Mehr Informationen

 Mehr Informationen online

 Kennzeichnung Nichtfinanzieller Bericht (NFB)



SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

ein global agierendes, dezentrales Unternehmen wie Brenntag nachhaltig zu managen, ist eine Herausforderung, der wir uns gerne täglich stellen. Arbeitssicherheit, Umweltschutz, effizienter Ressourceneinsatz sowie Aufrichtigkeit und Integrität gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Gesellschaft sind fest in unserem Unternehmen verwurzelte Werte.

Wir freuen uns, Ihnen in diesem Bericht ein reales Beispiel für gelebte Nachhaltigkeit bei Brenntag zu präsentieren: Marco Riquelme, Werksleiter an unserem Standort in Santiago de Chile, der gemeinsam mit seinem Team, Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag umsetzt und sie im wahrsten Sinne des Wortes verinnerlicht hat. Wie er Verantwortung übernimmt und lebt, ist beispielhaft und motivierend. Er und sein Team sind Teil unserer ConnectingChemistry-Kampagne, in der Mitarbeiter mit ihren persönlichen Geschichten einen Einblick in die Welt von Brenntag bieten.

Als Konzern haben wir uns Ziele als strategische Richtschnur gesetzt, um geeignete Projekte zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung zu initiieren, Maßnahmen zu priorisieren und Fortschritte zu messen (ab Seite 7).

Im Berichtsjahr ist es uns beispielsweise gelungen, die konzernweiten CO₂-Emissionen pro verkaufte Tonne um ca. 2,5 Prozent gegenüber dem Vergleichsjahr 2016 zu

senken. Dazu haben die verschiedenen Effizienzmaßnahmen an unseren Standorten ebenso beigetragen wie die gewachsene Transparenz über unsere Energieverbräuche, die wir durch die globale Datenerfassung seit 2016 gewonnen haben. Wir haben damit einen ersten Schritt getan auf dem Weg zu unserem Ziel, die CO₂-Emissionen pro verkaufte Tonne bis 2020 um 6 Prozent zu reduzieren. 2018 werden wir das Energiesparen in den Fokus einer globalen Kommunikationskampagne stellen, um unsere Mitarbeiter weiter für dieses Thema zu sensibilisieren und Einsparpotenziale zu identifizieren.

Erfolgreich waren wir auch beim Thema „Nachhaltige Beschaffung“. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ haben wir mit Hilfe von Assessments inzwischen eine große Anzahl unserer Lieferanten bezüglich ihrer Nachhaltigkeitsleistung überprüft. Diese Lieferanten repräsentieren rund 64 Prozent unseres gesamten Chemikalien-Einkaufsvolumens. Unser

„ERFOLGE UND VERBESSERUNG SIND NICHT SELBSTVERSTÄNDLICH. UMSO WICHTIGER IST ES, DASS WIR IN UNSEREN ANSTRENGUNGEN NICHT NACHLASSEN.“

STEVEN HOLLAND, CEO

für 2020 gesetztes Ziel einer Abdeckungsquote von 50 Prozent haben wir damit bereits jetzt erreicht. Die Herausforderung liegt nun darin, die gewonnenen Erkenntnisse noch stärker in unsere Einkaufsprozesse zu integrieren und das Lieferantenmanagement dahingehend weiterzuentwickeln.

Erfolge und Verbesserung sind jedoch nicht selbstverständlich. 2017 hat sich die Konzernunfallquote seit Jahren erstmals nicht verbessert. Die Analyse zeigt, dass menschliches Fehlverhalten nach wie vor die Hauptunfallursache ist. Umso wichtiger ist es, dass wir in unseren Anstrengungen für Arbeitssicherheit nicht nachlassen. „Safety First“ ist kein Selbstläufer, sondern verlangt stets höchste Aufmerksamkeit von uns allen. So werden wir 2018 unter anderem mit Hilfe der sogenannten „Personal Safety Action Plans“ daran arbeiten, unsere Sicherheitskultur und das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für sicheres Verhalten sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Umfeld weiter zu schärfen.

Im laufenden Jahr werden wir zudem den Austausch darüber intensivieren, wie wir Hochleistungskunststoffe effizient in unserem Geschäft sowie innovative Wege des Recyclings nutzen können. Wir werden unsere Fähigkeiten im Lieferkettenmanagement nutzen, um Abfälle zu reduzieren und so zum Umweltschutz beitragen. Ich hoffe, Ihnen in unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht mehr zu diesem Thema sagen zu können.

2017 gab es mehrere wetterbedingte Herausforderungen, von denen zahlreiche Brenntag-Standorte, -Mitarbeiter und benachbarte Gemeinden in Nord- und Mittelamerika und in Asien betroffen waren. Im Süden der USA beispielsweise, wo gleich mehrere Hurrikans wüteten, konnten dank des schnellen und umsichtigen Handelns unserer Mitarbeiter die Schäden auf ein Minimum begrenzt werden und – was noch wichtiger ist – es kamen keine Menschen zu Schaden. Die anschließende große Hilfsbereitschaft, die unsere Mitarbeiter in den USA gegenüber den betroffenen Kollegen ebenso wie ihren Nachbarn und den lokalen Gemeinschaften gezeigt haben, hat uns alle sehr beeindruckt. Ihnen und allen, die geholfen haben, möchte ich herzlich danken.

Der Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Sustainable Reporting Standards der Global Reporting Initiative. Er dient zudem als Fortschrittsbericht für den United Nations Global Compact (UNGC). Als Teilnehmer bekennt sich Brenntag zu den zehn Prinzipien des UNGC in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Sie zählen zu den maßgeblichen Standards, an denen wir alle Aktivitäten im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit messen.

Das globale Nachhaltigkeitsmanagement weiterzuentwickeln und nachhaltiges Handeln in unserem operativen Geschäft weltweit zu festigen, bringt immer wieder neue Herausforderungen mit sich. Vielen Dank für Ihr Interesse, sich über unsere Aktivitäten zu informieren. Wir freuen uns auf Ihre Fragen oder Anregungen unter sustainability@brenntag.de oder über unsere Webseite www.brenntag.com/nachhaltigkeit.

Mit den besten Grüßen



Steven Holland

Vorstandsvorsitzender Brenntag AG
Essen, April 2018

NACHHALTIGKEIT BEI BRENNTAG

EIN GUTES BEISPIEL SEIN

Als die Nummer 1 der globalen Chemiedistribution trägt Brenntag Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Wir wollen eine langfristig erfolgreiche Wertschöpfung erzielen und auch im Nachhaltigkeitsbereich eine führende Position einnehmen. Themen der Nachhaltigkeit wie Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, Ressourceneffizienz und die unbedingte Einhaltung von Gesetzen und Regeln (Compliance) sind tief in unserem Unternehmen verwurzelt. Sie bestimmen unser Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden sowie der Gesellschaft und nehmen unmittelbar Einfluss auf unseren Geschäftserfolg.

Wir streben danach, die Auswirkungen unseres Wirtschaftens auf das natürliche und gesellschaftliche Umfeld im täglichen Geschäft und auch bei strategischen Entscheidungen gleichermaßen 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 mit den anderen Akteuren unserer Branche zu Themen der Nachhaltigkeit aus.

NFB

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Ausgewählte Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts dienen als gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht (NFB) nach § 315b Abs. 3 HGB zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. 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 Nachhaltigkeitsberichtes gekennzeichnet. **Ausführliche Informationen zum NFB finden Sie im Berichtsprofil auf Seite 60 f.** Informationen zum Geschäftsmodell sind im Lagebericht des Brenntag Geschäftsberichts 2017 auf den Seiten 42–43 platziert.

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 1.000 Lieferanten
- / > 10.000 Industrie- und Spezialchemikalienprodukte

EINKAUF

TRANSPORT

LAGERUNG

- / > 530 Standorte in 74 Ländern
- / Lokale Einkaufsteams und globale Einkaufsorganisation aus über 1.000 Experten
- / Materialaufwendungen 2017: 9,2 Mrd. EUR

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

NACHHALTIGKEITSTHEMEN UND WESENTLICHKEITSANALYSE:

Um die für Brenntag und die relevanten Stakeholder-Gruppen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, hat Brenntag im September/Oktober 2015 eine **Wesentlichkeitsanalyse** durchgeführt. Sie orientierte sich an den von der Global Reporting Initiative (GRI) formulierten Grundsätzen. Die Ergebnisse sind in der Materialitätsmatrix auf Seite 6 abgebildet. Sie wurden dem Vorstand der Brenntag AG vorgestellt und dort diskutiert.

Basierend auf diesen wesentlichen Themen und unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir 2016 Nachhaltigkeitsziele für Brenntag definiert (siehe Tabelle Seite 7). Als Leitfaden helfen sie, geeignete Projekte zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung zu initiieren, Maßnahmen zu priorisieren und Fortschritte messbar zu machen.

Unser Nachhaltigkeitsansatz berücksichtigt die Leitlinien des **UN Global Compact** (UNGC). Bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigen wir darüber hinaus auch die Auswirkungen unseres wirtschaftlichen Handelns auf das natürliche und gesellschaftliche Umfeld.

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 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. So wollen wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie global ausgestalten und weiterentwickeln.

NFB



Informationen zur Vorgehensweise bei der **WESENTLICHKEITSANALYSE** finden Sie auf unserer Website unter www.brenntag.com/nachhaltigkeit im Bereich „Management Nachhaltigkeit“.



Zum **UN GLOBAL COMPACT** siehe auch Seite 11.

ABFÜLLUNG VERPACKUNG ETIKETTIERUNG

- / Neu- und Umverpackung
- / Abfüllen, Etikettieren, Strichkodierung und Palettierung
- / Lokale Vertriebs- und Marketingteams von über 5.000 Experten
- / Mischung gemäß spezifischer Kundenbedürfnisse
- / 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

Etwa 185.000 Kunden in unterschiedlichen Abnehmerindustrien, z. B.:

- / Klebstoffe
- / Farben
- / Öl & Gas
- / Nahrungsmittel
- / Wasseraufbereitung
- / Körperpflege
- / Pharmazeutika

BRENTAG-MATERIALITÄTSMATRIX

**Corporate Governance**

- 1 Compliance
- 2 Ethische/moralische Grundsätze
- 3 Antikorruption
- 4 Verhaltenskodex
- 5 Risikomanagement
- 6 Menschenrechte
- 7 Kartell- und Wettbewerbsrecht

Sicherheit

- 8 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- 9 Produktsicherheit
- 10 Produktqualität
- 11 Prozesssicherheit
- 12 Sicherer Umgang mit Chemikalien
- 13 Risikoprävention

Umwelt

- 14 Schutz von Boden, Wasser und Luft
- 15 Wassermanagement
- 16 Emissionsreduktion/Klimaschutz
- 17 Ressourceneffizienz
- 18 Energieeffizienz
- 19 Umweltmanagement
- 20 Recycling
- 21 Abfallmanagement
- 22 Transport

Lieferkette

- 23 Nachhaltige Beschaffung
- 24 Lieferantenmanagement
- 25 Lieferantenqualifikation und -weiterbildung
- 26 Subunternehmermanagement
- 27 Nachhaltige Kundenlösungen (Produkte und Dienstleistungen)

Mitarbeiter

- 28 Personalentwicklung
- 29 Weiterbildung
- 30 Vergütung und Sozialleistungen
- 31 Arbeitsbedingungen
- 32 Work-Life-Balance
- 33 Talentmanagement
- 34 Vielfalt
- 35 Arbeits- und Sozialstandards
- 36 Mitarbeiterzufriedenheit und -einbindung
- 37 Personalbeschaffung

Soziale Verantwortung

- 38 Soziales und gemeinnütziges Engagement
- 39 Unterstützung lokaler Gemeinschaften
- 40 Mitgliedschaft in Industrieverbänden

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 2017 bei 1,7 (Seite 36).
NACHHALTIGE BESCHAFFUNG	50% des Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) durch Nachhaltigkeits-Assessments oder -Audits im Rahmen der „Together for Sustainability“-Mitgliedschaft überprüfen	2020	Die bis Ende 2017 durch Brenntag und andere Tfs-Mitglieder durchgeführten Lieferanten-Assessments repräsentieren rund 64% des gesamten Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) von Brenntag (Seite 46). Im Verlauf des Jahres 2018 werden wir einen neuen Zielwert oder ein neues Ziel festlegen.
UMWELTSCHUTZ	Scope 1 und 2 CO ₂ -Emissionen (pro verkaufte Tonne Lagerware) um 6% reduzieren (im Vergleich zu 2016)	2020	2017 Brenntag-Konzern (pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware): Scope 1: 16,3 Tonnen Scope 2: 7,2 Tonnen Veränderung gegenüber 2016: -2,5% (Seite 39f.)
COMPLIANCE	Bei Compliance-Schulungen eine Abdeckungsquote von 100% bei den relevanten Mitarbeitern erreichen und dauerhaft halten	2018	Die Abdeckungsquote der globalen E-Learning-Schulungen zum Brenntag-Verhaltenskodex lag Ende 2017 bei ca. 89%. Wir haben den Zeitraum der Zielerreichung angepasst und auf Ende 2018 festgesetzt (Seite 12).
MITARBEITER	Ein Arbeitsumfeld bieten, in dem die besten Mitarbeiter arbeiten möchten	fortlaufend	Im Berichtsjahr wurden verschiedene Maßnahmen zu den Themen Mitarbeitergespräche, Personalentwicklung, Potenzialidentifizierung und -entwicklung sowie Nachfolgeplanung umgesetzt sowie auf den Weg gebracht (Seite 49ff.).
NACHHALTIGE LÖSUNGEN	Pilotprojekte mit 10 ausgewählten Schlüssellieferanten aufsetzen und so bevorzugter Distributeur für nachhaltige Lösungen werden	2020	Die mit BASF im Rahmen des „Sustainable Solution Steering“-Ansatzes diskutierten und eruierten Vermarktungspotenziale für nachhaltige Produkte werden 2018 weiter verfolgt. Brenntag arbeitet mit diversen Partnern an der Entwicklung weiterer Projekte.
RATING	EcoVadis-Scoring von mind. 62 Punkten und Gold-Status erreichen und dauerhaft halten	fortlaufend	Scoring im Oktober 2016: 66 Punkte, Gold-Status; ein neues Assessment ist für 2018 geplant (Seite 46).

NFB

Bei Brenntag gibt es zwei Arbeitsgruppen im Bereich Nachhaltigkeit: Ein international arbeitendes Projektteam, das sich aus Vertretern der Bereiche HSE (Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz), Compliance, Human Resources, Operations, Einkauf und Kommunikation zusammensetzt, hat die Aufgabe, das Thema Nachhaltigkeit auf Konzernebene systematisch weiterzuentwickeln. Die Gruppe tauscht sich regelmäßig sowie projektbezogen aus. Zudem gibt es ein Steering Committee 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. Bei Brenntag gibt es zudem einen zentralen Nachhaltigkeits-Koordinator, der in der Zentralabteilung Corporate Development der Brenntag AG

NFB

angesiedelt ist. Er initiiert und koordiniert in Zusammenarbeit mit den beiden Arbeitsgruppen globale Projekte und Initiativen, treibt die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie weltweit voran und steht dafür im Austausch mit den Fachverantwortlichen auf Konzernebene und in den Regionen. 2016 hat er vom Vorstand den Auftrag erhalten, die Nachhaltigkeitsziele von Brenntag zu entwickeln und fortan ihre Umsetzung zu unterstützen und zu verfolgen. Er berichtet regelmäßig sowie fall- und projektbezogen an den Vorstand, der die Arbeitsgruppen und den Koordinator in ihren Aufgaben unterstützt.

NFB

2017 befassten sich der Nachhaltigkeits-Koordinator und die Arbeitsgruppen schwerpunktmäßig mit folgenden Themen und Projekten:

- / „Nachhaltige Beschaffung“: Durchführung von Nachhaltigkeits-Assessments bei Lieferanten
- / Umsetzung des globalen Energie-Reportings
- / Weiterentwicklung der Brenntag-Nachhaltigkeitsstrategie: Nachverfolgung der Brenntag-Nachhaltigkeitsziele 2020
- / Weiterentwicklung der Berichterstattung gemäß dem deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

QUALITÄTSMANAGEMENT

Brenntag ist ein Chemedistributeur, 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.

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.		abs.	in %
2013	390		342	88
2014	390		352	90
2015	398		356	89
2016	395		354	90
2017	422		363	86

Zu weiteren **MANAGEMENT-SYSTEMEN UND ZERTIFIKATEN** siehe das Kapitel Sicherheit ab Seite 33.

Zum Brenntag **KONTROLL- UND RISIKOMANAGEMENT-SYSTEM** sowie zum Chancen- und Risikobericht siehe auch Brenntag Geschäftsbericht 2017 auf den Seiten 92ff.



2017 ist es **Brenntag in den Niederlanden** gelungen, sich vor allem aufgrund seiner überzeugenden und gut dokumentierten Nachhaltigkeitsleistung bei einer Ausschreibung durchzusetzen: Der Auftraggeber, ein Betreiber kommunaler Wasseraufbereitungsanlagen im Südwesten des Landes, hatte einen umfangreichen Anforderungskatalog für die Bewerber aufgestellt, darunter Fragen zu im Unternehmen integrierten Sicherheitsprogrammen, Umweltschutzmaßnahmen, CO₂-Emissionen, Nachhaltigkeitskooperationen innerhalb der Lieferkette und ISO 14001-Zertifikaten. Hier konnte Brenntag auch mit seinem Gold-Status beim EcoVadis-Nachhaltigkeits-Assessment punkten. Insgesamt fiel die Beantwortung dieser Fragen mit gut 60% bei der Auswahl ins Gewicht, 40% entfielen auf den Angebotspreis für die benötigten Chemikalien. Die Nachhaltigkeitsleistung von Brenntag findet auch Eingang in die internen Score-Cards, die viele, vor allem global agierende Key Account-Kunden über ihre Lieferanten anlegen und bei denen Nachhaltigkeit ein Auswahlkriterium bildet.

CORPORATE GOVERNANCE UND COMPLIANCE

Verantwortungsvolle, umsichtige und nachhaltig orientierte Unternehmensführung hat bei Brenntag seit jeher einen hohen Stellenwert. Unser oberstes Ziel ist es, gesetzliche Vorgaben sowie freiwillige interne Verhaltensrichtlinien (Compliance) einzuhalten. 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.

Die halbjährlichen Risikoinventuren unserer Konzerngesellschaften sind ein wichtiges Instrument zur globalen Risiko-steuerung innerhalb des Risikomanagementsystems. Mit ihnen werden bestehende Risiken abgefragt und hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bzw. ihres Schadenspotenzials bewertet. Dabei wird zunächst das Bruttoisiko betrachtet. Dieses bezieht sich auf das maximale Schadensausmaß ohne Berücksichtigung von Gegensteuerungsmaßnahmen. Kann einem Risiko durch wirksame Maßnahmen zuverlässig entgegen-gewirkt werden, werden diese Maßnahmen in Risikoprofilen dargestellt und hinsichtlich ihrer Effektivität bewertet. Das Rest- risiko (Nettorisiko) ergibt sich aus dem Bruttoisiko abzüglich der Effekte aus den Maßnahmen zur Risikoreduzierung. Die Risikobetrachtung schließt bereits Risiken und Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug ein, wie beispielsweise Umweltrisiken, Mitarbeiterfluktuation oder Risiken auf dem Gebiet Recht/ Compliance. Im Berichtsjahr hat das Compliance Committee von Brenntag eine ergänzende Risikobetrachtung der rele- vanten Themenbereiche gemäß den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes durchgeführt. Wir beab- sichtigen, beim bisherigen etablierten Risikomanagement künftig noch stärker die Geschäftsbeziehungen von Brenntag und die Stakeholder-Erwartungen in die Risikobetrachtung einzubeziehen. Der Brenntag-Konzern hat im Rahmen seines Kontroll- und Risikomanagementsystems risikosenkende Maß- nahmen implementiert. 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 Geschäfts- beziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben oder haben werden.

COMPLIANCE-MANAGEMENT UND -ORGANISATION: An der Spitze der Compliance-Organisation von Brenntag steht der Vorstand und innerhalb des Gremiums der Vorstandsvorsit- zende. Der Governance, Risk & Compliance (GRC)-Manager in der Abteilung Corporate Internal Audit der Brenntag AG unter- richtet den Vorstand regelmäßig über Compliance-Angelegen- heiten. 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 Beratungs- gremium den GRC-Manager. Es setzt sich unter anderem aus Vertretern der Fachbereiche Recht, Revision, Rechnungswesen & Steuern, 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 wur- den regionale Compliance-Manager er- nannt. Sie erhalten, untersuchen und berichten sämtliche Compliance-Fälle und/oder -Fragestellungen, die an sie herangetragen werden, koordinieren das Compliance-Management auf regio- naler 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.

VERHALTENSKODEX: Als weltweit täti- ges Unternehmen unterliegt Brenntag einer Vielzahl von Gesetzen, Richtlinien, Vorschriften und Verordnungen. Ne- ben der Einhaltung von Regelwerken sind Aufrichtigkeit und Integrität un- sere oberste Maxime. Ein umfassender **Verhaltens- und Ethikkodex** (Code of Business Conduct and Ethics) fasst alle grundlegenden Unternehmenswerte, die Prinzipien zur Ethik und zur Einhal- tung von Gesetzen, Vorschriften und Regularien sowie die entsprechenden Richtlinien und Verfahren zusammen, die für Brenntag und seine Reputation von zentraler Bedeutung sind.

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 gilt für alle Mitarbeiter auf allen Ebenen des Unternehmens und soll ihnen bei rechtlichen und ethi- schen Herausforderungen in ihrer täg- lichen Arbeit Orientierung geben und korrektes Verhalten fördern. Er wurde in



Der **VERHALTENS- UND ETHIKKODEX** von Brenntag ist auf der Unternehmenswebsite unter www.brenntag.com/compliance in deutscher und englischer Sprache verfügbar.



Zu den **SCHULUNGEN** siehe Seite 11 f. in diesem Kapitel.



Zu den **NACHHALTIGKEITS-ASSESSMENTS** sowie dem **LIEFERANTENKODEX** siehe das Kapitel Verantwortung in der Lieferkette ab Seite 45.

NFB mehrere Sprachen übersetzt, 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 wird gemäß den Unternehmensrichtlinien geahndet. Seit 2016 gibt es eine globale **Online-Schulung** für alle Mitarbeiter zum Code of Conduct.

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

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 UNGC-Mitgliedschaft jährlich zu veröffentlichen ist („Communication on Progress“).

NFB **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. Aus der 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 entsprechenden disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Neben dem Verhaltens- und Ethikkodex gibt es eine weltweit gültige Anti-Korruptionsrichtlinie für den Brenntag-Konzern, die präzisiert, welche Verhaltensweisen von allen Mitarbeitern erwartet werden hinsichtlich Antikorruption und -bestechung, und die Hilfestellung leistet, wie Mitarbeiter sich in kritischen Situationen regelkonform verhalten sollen, um Risiken zu vermeiden.

Die Anti-Korruptionsrichtlinie 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.)

NFB 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 Berichtsjahr sind Brenntag keine Korruptionsvorfälle bekannt geworden.

Weitere Bestandteile des Compliance-Managementsystems zur Korruptionsprävention bei Brenntag sind zielgruppenorientierte Schulungen der Mitarbeiter, die im Wesentlichen über unsere E-Learning-Systeme ausgerollt werden, sowie ein Whistleblowing-System, über das auch anonymisiert Hinweise gegeben werden können.

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 sowie anonymisiert über unser Whistleblowing-System gemeldet werden. Jeglicher bestätigter Verdacht der Verletzung von Menschenrechten wird strikt verfolgt und geahndet.

Im Berichtsjahr sind keine Vorfälle der Verletzung von Menschenrechten im Unternehmen bekannt geworden.

Seit mehreren Jahren unterzieht sich Brenntag regelmäßig einem **Nachhaltigkeits-Assessment** der internationalen Rating-Agentur EcoVadis. Im Oktober 2016 hat der Brenntag-Konzern ein Scoring von 66 Punkten und damit den Gold-Status erreicht. 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 erneutes Assessment von Brenntag ist für 2018 geplant.

Das größte Risiko möglicher Menschenrechtsverletzungen liegt nach Einschätzung von Brenntag in unserer Lieferkette. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ haben wir 2015 damit begonnen, unsere Lieferanten zu EcoVadis-Nachhaltigkeits-Assessments aufzufordern, die auch eine Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte beinhaltet. 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.

Brenntag hat eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich im Verlauf des Jahres 2018 gezielt mit dem Thema Menschenrechte in unserem Unternehmen und in unserer Lieferkette beschäftigen wird, um Schnittstellen zu Menschenrechtsthemen in unserem Unternehmen und Gefahrenpotenziale in unserer Lieferkette weiter zu präzisieren.

SCHULUNGEN: Die Einhaltung kartellrechtlicher Vorgaben und unseres Verhaltenskodexes 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.

NFB



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.



Hier von 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

Im Berichtsjahr wurde eine verbindliche, globale Schulung zum Brenntag Verhaltens- und Ethikkodex durchgeführt. Über die globale E-Learning-Plattform können die Mitarbeiter unabhängig von Zeit und Ort per Internet die ca. 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 2016 haben bis Ende 2017 weltweit insgesamt 10.079 Mitarbeiter von Brenntag an dieser Schulung teilgenommen, das entspricht ca. 89 % der relevanten **Mitarbeiter**.

Darüber hinaus gibt es vertiefende Compliance-Schulungen auf globaler und regionaler Ebene zu den Themen Bestechung und Korruption sowie Kartellrecht. Im Berichtsjahr wurden die Schulungen zum Europäischen Kartellrecht sowie zu Bestechung und Korruption sukzessive auf der E-Learning-Plattform ausgerollt. Sie sind für alle kommerziell tätigen Mitarbeiter und Führungskräfte verpflichtend. Im Berichtsjahr 2017 haben 1.751 Mitarbeiter an der Schulung zum Europäischen Kartellrecht sowie 1.305 Mitarbeiter an der Schulung zu Bestechung und Korruption teilgenommen. Diese Zahlen beziehen sich auf die Online-Schulungen. Darüber hinaus gibt es in verschiedenen Ländern und Regionen zusätzliche Präsenzs Schulungen zu diesen Themen.

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. Die Prozesse werden vom GRC-Manager der Brenntag AG gesteuert. Auch auf regionaler Ebene wurden E-Mail-Adressen oder andere Hinweisgebersysteme eingerichtet. Die dort eingehenden Meldungen werden von den regionalen Compliance-Managern entgegengenommen, untersucht und gegebenenfalls werden notwendige Maßnahmen eingeleitet.

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⁾
2015	12
2016	11
2017	13

1) Hierbei handelt 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.

Die wesentlichen Stakeholder von Brenntag sind:

- / Lieferanten
- / Kunden
- / **Mitarbeiter**
- / Investoren und Analysten
- / Journalisten
- / Staaten und Behörden
- / Verbände und Organisationen
- / Nachbarn und Anwohner, lokale Gemeinschaften



Zur Kommunikation mit unseren **MITARBEITERN** siehe das Kapitel Mitarbeiter ab Seite 49.

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. Aufgrund des Geschäftsmodells stehen unsere Mitarbeiter täglich im engen Austausch mit Lieferanten und Kunden. Wiederkehrend werden zudem systematische Kunden- und Lieferantenbefragungen durchgeführt. Brenntag in Frankreich beispielsweise hat im März 2017 eine neue Online-Kundenbefragung eingeführt, über die bis Jahresende bereits 2.700 Kunden Feedback zu Service- und Produktqualität sowie zur Sicherheit abgegeben haben. Sie wird nach jeder Lieferung und Bearbeitung einer Reklamation an die Kunden versendet. Die Antworten können von den zuständigen Brenntag-Mitarbeitern über ein Online-Tool direkt eingesehen werden. Im Fall von negativen Rückmeldungen kann so unmittelbar reagiert werden. Auch auf zahlreichen Messen weltweit, auf denen Brenntag sich und sein Leistungsportfolio präsentiert, stehen wir im Dialog mit den Geschäftspartnern. So nutzte beispielsweise

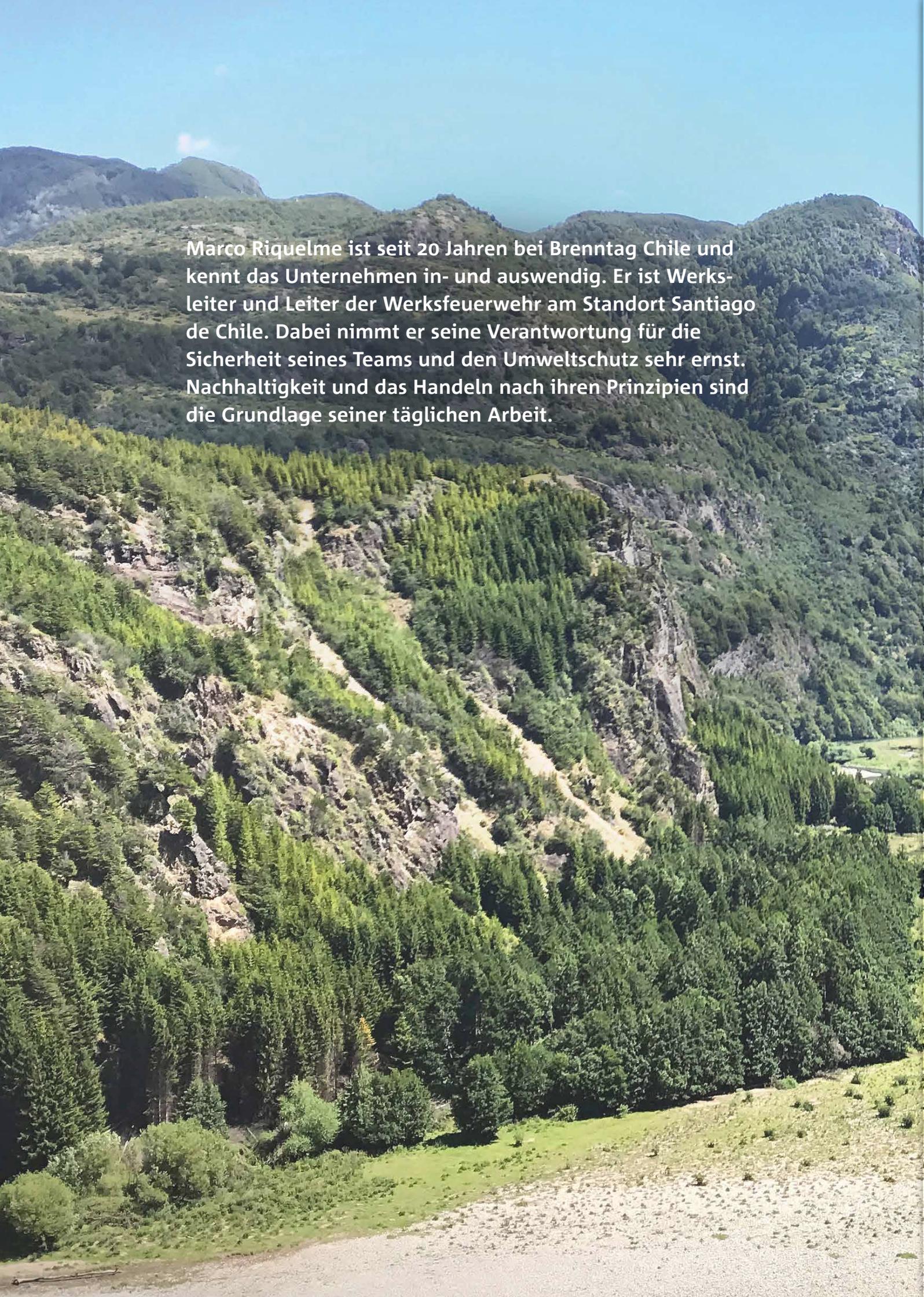
unser Nachhaltigkeits-Koordinator im April 2017 die auf der internationalen Messe „in-cosmetics“ in London erstmals eingerichtete „Sustainability Corner“ als Plattform, um dem interessierten Fachpublikum den Nachhaltigkeitsansatz von Brenntag vorzustellen. Als Mitglied in relevanten Fach- und Branchenverbänden auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene führt Brenntag zudem einen aktiven Austausch zu branchenspezifischen Themen. Die Abteilungen Investor Relations und Corporate Communications informieren Investoren, Analysten, Journalisten etc. zum Beispiel durch Unternehmenspräsentationen auf sogenannten Roadshows, in Analysten-Calls, Pressekonferenzen und -veranstaltungen sowie über den Internetauftritt und 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.



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

IM DIALOG: Wie hier auf der internationalen IHS Chlor-Alkali-Konferenz 2017 in Antwerpen steht Brenntag im regelmäßigen Austausch mit seinen Geschäftspartnern, auch zu Nachhaltigkeitsthemen. Die Branche steht aktuell vor großen Herausforderungen, da zum Beispiel in Europa aus Umweltschutzgründen neue Technologien gefragt sind.





Marco Riquelme ist seit 20 Jahren bei Brenntag Chile und kennt das Unternehmen in- und auswendig. Er ist Werksleiter und Leiter der Werksfeuerwehr am Standort Santiago de Chile. Dabei nimmt er seine Verantwortung für die Sicherheit seines Teams und den Umweltschutz sehr ernst. Nachhaltigkeit und das Handeln nach ihren Prinzipien sind die Grundlage seiner täglichen Arbeit.



MARCO RIQUELME / CHILE

VERANTWORTUNG LEBEN

ConnectingChemistry

WO ARBEITSSICHERHEIT ECHTE TEAMWORK IST

Auch sein Vater ist seit über 25 Jahren für Brenntag tätig, als Lkw-Fahrer. Er war der Superheld seiner Kindheit, der jeden Morgen hinausging in eine Welt von riesigen Tankwagen, von Männern mit Schutzhelmen und großen Brillen, die immer genau wussten, was sie taten. Zum Abendessen brachte sein Vater Geschichten darüber mit, wie er und seine Kollegen ihre gefährliche Fracht sicher ausgeliefert und ihre Aufgaben erfolgreich gemeistert haben. Und das Wichtigste: Jeden Abend kehrte sein Vater wohlbehalten nach Hause zurück.

Marco Riquelme wollte auch immer so ein Held sein. Mit 19 bewarb er sich daher bei Brenntag – und wurde genommen. Das war vor 20 Jahren. „Brenntag ist meine Wahlfamilie. Mein Job ist eine konstante Herausforderung und ein ständiges Besserwerden“, sagt er auf die Frage, wie er das Unternehmen – sein Unternehmen – beschreiben würde.

Auch in vielen anderen der 530 Brenntag-Standorte in 74 Ländern können Mitarbeiter Geschichten wie diese erzählen: von Verantwortung und Zusammenhalt, von Herausforderungen und gemeinsam erreichten Zielen. Es gehört viel dazu, einen internationalen Konzern nachhaltig zu führen und zu erreichen, dass alle Mitarbeiter ihre Aufgaben sicher meistern. Auch dafür steht „ConnectingChemistry“. Der Unternehmens-Slogan meint nicht nur die Verbindungen, die Brenntag als Distributeur zwischen den Chemieproduzenten und der verarbeitenden Industrie schafft. Gemeint sind auch die gemeinsamen Werte, die die Mitarbeiter von Brenntag überall auf der Welt miteinander verbinden und die auch die Kunden und Lieferanten des Unternehmens sowie die Umwelt und Gesellschaft mit einbeziehen.

Marcos Vater ist seit über 25 Jahren als Lkw-Fahrer für Brenntag tätig. Heute begegnen sich Vater und Sohn beruflich oft und arbeiten Hand in Hand.



A photograph of two workers in safety gear (hard hats, safety vests) standing in a warehouse or industrial setting. The woman on the left is holding a clipboard, and the man on the right is holding a mobile phone. They are both looking towards the camera. The background shows a large industrial structure with a corrugated metal wall and a blue sky with some clouds. The foreground is slightly blurred, showing a yellow floor.

AUCH IN VIELEN
ANDEREN DER 530
BRENNTAG-STANDORTE
IN 74 LÄNDERN
KÖNNEN MITARBEITER
GESCHICHTEN WIE
DIESE ERZÄHLEN:

„BRENNTAG IST MEINE
WAHLFAMILIE. MEIN
JOB IST EINE KONSTANTE
HERAUSFORDERUNG
UND EIN STÄNDIGES
BESSERWERDEN.“

Marco Riquelme

MIT DEM CASA-TALK IN DEN TAG STARTEN

Marco Riquelme hat mehrere berufliche Stationen durchlaufen und ist inzwischen Werksleiter des Standorts Santiago de Chile, verantwortlich für 13 Mitarbeiter. Und er leitet die interne Werksfeuerwehr mit zwölf Männern – das macht ihn besonders stolz. Sein Büro liegt inmitten des Standortgeländes in der Zentrale des Operation-Teams, aber da er sehr viel auf dem Betriebsgelände unterwegs ist, wurde das Funkgerät zu seinem ständigen Begleiter.

Es ist sieben Uhr morgens, in dem kleinen Besprechungsraum der Operations-Zentrale sind seine Männer versammelt – wie vor jeder Schicht. Aufmunterndes Schulterklopfen, es wird schon jetzt viel gelacht. „Das Beste an meinem Job ist mein Team. Es unterstützt und begleitet mich in allem, was ich tue und es arbeitet mit viel Freude auch an den schwierigsten Tagen“, sagt Marco mit einem Strahlen im Gesicht. „Wir passen alle aufeinander auf, motivieren uns gegenseitig und

lernen voneinander.“ Das morgendliche Auftakttreffen heißt CASA-Talk. CASA, das steht für Calidad (Qualität), Seguridad & Salud (Sicherheit und Gesundheit) und Medio Ambiente (Umwelt) und ist der Name eines Programms, mit dem Brenntag in ganz Lateinamerika die Themen Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt managt und die Leistung in diesen Bereichen dokumentiert und misst. Programme wie CASA existieren bei Brenntag auch in Europa, Nordamerika und Asien und sind ein wichtiger Baustein der Sicherheitskultur im Konzern. Beim CASA-Talk geht das Team in fünf Minuten konzentriert die Aufgaben des Tages durch. „Ich spreche dabei die Punkte an, die hinsichtlich Qualität, Sicherheit und Umweltschutz für uns an diesem Tag relevant werden. Als Werksleiter lege ich großen Wert auf das CASA-Programm und die Umsetzung seiner Kernbotschaften. So können wir Nachhaltigkeit in unserer täglichen Arbeit umsetzen“, erklärt Marco.

CASA

SEHEN SIE EIN VIDEO
DAZU AUF BRENNTAG'S
YOUTUBE-KANAL

CASA ist der Name des Programms, mit dem Brenntag in Lateinamerika die Themen Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt managt.





„DAS BESTE AN MEINEM
JOB IST MEIN TEAM. WIR
PASSEN ALLE AUFEINAN-
DER AUF, ERMUTIGEN
UNS GEGENSEITIG UND
LERNEN VONEINANDER.“

Marco Riquelme

Nach der Besprechung geht es an die Arbeit. An diesem Morgen kommen drei Tankwagen mit entzündlichen Produkten an – und das zeitgleich. „Hier muss gewährleistet sein, dass wir das Entladen der Wagen gut koordinieren“, erklärt Marco. „Während der erste Truck entladen wird, muss ein Mitarbeiter die wartenden Trucks in die sichere Parkzone für entzündliche Stoffe leiten.“ Und dabei prüfen, ob die Lkw-Fahrer auch die vorgeschriebene Sicherheitsausrüstung tragen.

GUT VORBEREITET FÜR DEN ERNSTFALL

Während seine Leute draußen die ersten Lkw abfertigen, plant Marco den weiteren Tag. „Es ist meine Aufgabe zu überwachen, ob alle Anforderungen für die einzelnen Lieferungen erfüllt sind und ob alles vorbereitet ist. Und ich muss flexibel auf die Änderungen reagieren, die sich im Laufe einer Schicht ergeben“, sagt er. Dabei hat er stets ein Auge auf die Sicherheit.



Besonders stolz macht Marco seine Rolle als Leiter der internen Werksfeuerwehr. Regelmäßig übt die Mannschaft für den Ernstfall.



NULL

2017 LAG DIE
UNFALLQUOTE LTIR
VON BRENNTAG
CHILE BEI NULL.

Die tägliche Bewusstseinschärfung beim morgendlichen CASA-Talk hat dem Team schon oft geholfen, kritische Situationen zu meistern. Ein Ereignis hat bei Marco besonderen Eindruck hinterlassen. Vor einigen Jahren bekam ein Kollege trotz Sicherheitsausrüstung beim Abfüllen ein paar Tropfen Ätznatron ins Gesicht. Die Folge: Verbrennungen an Zunge und Hals. „Wir waren alle verängstigt, aber wir sind strikt dem Sicherheitsprotokoll gefolgt. Ich habe den Kollegen in die Klinik gebracht und versucht, ihn zu beruhigen – obwohl ich nervöser war

als er.“ Die Verletzungen waren zum Glück nur leicht, und nach ein paar Tagen war der Kollege wieder bei der Arbeit. „Dass wir in solch einer Situation alle zusammen waren, hat uns als Team noch stärker zusammengeschnitten.“ Marco ist überzeugt: „Dieser Tag hat uns allen einmal mehr bewiesen, wie wichtig es ist, die CASA-Prozeduren zu befolgen, die persönliche Sicherheitsausrüstung korrekt zu benutzen und unser Bewusstsein und unsere Aufmerksamkeit immer wieder zu schärfen – mit allen Kollegen und insbesondere mit neuen Team-Mitgliedern.“

AKTIVE MITTAGSPAUSE FÜR EINEN KONZENTRIERTEN NACHMITTAG



„DAS NENNEN WIR AKTIVE PAUSE. SIE HAT EINE KÖRPERLICHE FUNKTION, NÄMLICH DIE MUSKELN ZU LOCKERN, UND EINE SEHR WICHTIGE MENTALE FUNKTION: STRESS ABZUBAUEN UND DIE BATTERIEN WIEDER AUFZULADEN.“

Marco Riquelme

Inzwischen ist es Zeit für die Mittagspause. Doch bevor es in die Kantine geht, trommelt Marco seine Leute für ein weiteres tägliches Ritual zusammen: Unter der Anleitung eines Kollegen mit privater Fitnesstrainerausbildung ist gemeinsames Stretching angesagt, ein Singspiel bringt viele Lacher, treibt aber auch den Puls ordentlich in die Höhe. Marco erklärt: „Das nennen wir aktive Pause. Sie hat eine körperliche Funktion,

nämlich die Muskeln zu lockern, und eine sehr wichtige mentale Funktion: Stress abzubauen und die Batterien wieder aufzuladen.“ Weil es heute besonders heiß ist, entlässt er seine Kollegen noch mit dem Hinweis, dass jeder bitte genug trinken möge. Sonnencreme mit Lichtschutzfaktor 50 steht eh überall am Standort bereit – das ist gelebtes CASA.

EIN ANSPRUCHSVOLLES ARBEITSUMFELD

Energie und Konzentration brauchen hier alle unbedingt. Denn der Standort in Santiago ist das zentrale Lager für Brenntag Chile, neben zwei weiteren im 1.300 km nördlich gelegenen Antofagasta und im 600 km entfernten Concepción im Süden. Von Santiago aus gehen Lieferungen ins gesamte Land – an etwa 1.500 aktive Kunden aus einem Dutzend verschiedener Abnehmerbranchen. Rund 800 verschiedene Produkte lagern in den Warenhäusern; das Portfolio reicht von entzündlichen, giftigen oder ätzenden Produkten, die zum Beispiel an die Farben- und Bergbauindustrie geliefert werden, bis zu Produkten in Lebensmittelqualität für die Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Arzneimittelindustrie. Die entzündlichen Produkte bergen ein erhebliches Feuerisiko, insbesondere durch elektrostatische Aufladung. Die ätzenden Chemikalien und giftigen Substanzen stellen bei Kontakt, Verschütten oder Freisetzung eine Gefahr für Mensch und Umwelt dar. Und auch die

Lebensmittelprodukte unterliegen strengen Bestimmungen bei der Lagerung und Handhabung.

Ein risikoreiches und anspruchsvolles Arbeitsumfeld für alle, in dem Sorgfalt und Sicherheit in jeder Sekunde zählen. Es ist Marcos Aufgabe, in seinem Bereich darüber zu wachen. Täglich füllen seine Leute 150 Fässer mit diesen teils gefährlichen Stoffen ab, mischen, vermengen und transportieren sie, be- und entladen im Schnitt zehn Tankwagen täglich und fertigen insgesamt 50 Lkw ab. Marco ist sich dessen sehr bewusst: „Der Umgang mit Chemikalien verlangt ein enormes Maß an Verantwortung. Jeder kleinste Zwischenfall kann gravierende Folgen haben. Deshalb ist es für uns so wichtig, neben der Arbeitssicherheit auch den Umweltschutz zu gewährleisten. Wenn Brenntag hier nicht nachhaltig handeln würde, würde das Unternehmen sich letztendlich selbst zerstören.“

Der Umgang mit Chemikalien verlangt stets Sorgfalt und Aufmerksamkeit.

**ZONA DE MEZCLAS
USO OBLIGATORIO DE EPP
SOLO PERSONAL AUTORIZADO**



UMWELTSCHUTZ ZUM ALLTAG MACHEN

Umweltschutz heißt aber nicht nur, sogenannte „Umweltereignisse“ zu vermeiden, sondern auch, die Umwelt aktiv zu schützen. Dies liegt Marco persönlich am Herzen: „Wie könnte mir das egal sein? Wir sind Teil der Umwelt. Wenn wir sie ignorieren, vernachlässigen wir uns selbst. Wenn wir sie zerstören, zerstören wir uns selbst. Ohne Umwelt gibt es keine Gesellschaft.“

Mit dieser Ansicht steht er nicht allein. Das Team in Santiago hat in den letzten Jahren einiges in Angriff genommen. „Bei unserer täglichen Arbeit beachten wir immer das 3R-Prinzip: reduction, reuse, recycle – reduzieren, wiederverwenden, recyceln. Unser CASA-Team hat mehrere Programme eingeführt, deren Ergebnisse wir messen, diskutieren und immer weiter verbessern

wollen.“ Reduzieren wollen sie zum Beispiel die Abfälle, den Wasser- und den Energieverbrauch. Fässer und andere Behälter werden gereinigt und mehrfach verwendet. Und Paletten, Pappe, Plastik, Glas und Papier werden selbstverständlich getrennt und zum Recycling gegeben. Ein Solarpanel erzeugt Strom zur Wassererwärmung, und ein intelligentes Routenplanungssystem spart Treibstoff. „Umweltschutz ist sehr stark integriert in jede unserer Handlungen – schon seit vielen Jahren. Heute wäre es beispielsweise undenkbar, Papier wegzuwerfen oder Wertstoffe zur Mülldeponie zu karren. Und wenn jemand sein Licht im Büro zu lange anlässt, kann er sicher sein, dass jemand ihn darauf aufmerksam macht oder es einfach ausschaltet!“



Die gute Sicherheitsbilanz am Standort ist eine echte Teamleistung.

UMWELTSCHUTZ

IST PROGRAMM UND VERSTEHT SICH VON SELBST

- / Es gilt das 3R-Prinzip: reduce, reuse, recycle!
- / Abfall wird vermieden oder reduziert
- / Paletten, Pappe, Plastik, Glas und Papier werden getrennt und zum Recycling gegeben
- / Fässer und andere Behälter werden gereinigt und mehrfach verwendet
- / Wasserverbrauch wird gedrosselt
- / Energieverbrauch wird reduziert

Die CASA-Maßstäbe für Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz sind nicht nur eine interne Angelegenheit. Sie werden an die Kunden weitergegeben, denn in Lateinamerika wie bei Brenntag weltweit hört das Ziel „Safety first!“ nicht an der eigenen Unternehmensgrenze auf. So koordiniert etwa der Verkaufsleiter mit dem CASA-Team Kundenbesuche am Standort. Dabei lernen

die Mitarbeiter der Kunden, wie sie die von Brenntag gelieferten chemischen Produkte sicher annehmen, lagern und verwenden. Zudem beraten die Brenntag-Experten ihre Kunden auch bei Compliance-Themen, etwa wenn es regulatorische Vorgaben für ein chemisches Produkt gibt oder eine spezielle Genehmigung für den Umgang damit benötigt wird.

OFFENE KOMMUNIKATION MIT DEN NACHBARN



Verantwortliches Handeln ist für Brenntag in Santiago auch deshalb ein so wichtiges Thema, weil der Standort in unmittelbarer Nähe eines Wohngebietes liegt – und das fängt gleich auf der anderen Seite der Avenida Lo Espejo an. Das war nicht immer so: Im Laufe der Jahrzehnte sind die Wohnhäuser immer näher an das Gewerbegebiet gerückt. Es sind kleine, einfache Häuser mit hohen Mauern, die dicht an dicht stehen. Brenntag pflegt die Verbindung zur Nachbarschaft. Mit der Schule drei Straßen weiter läuft ein Projekt, bei dem das Unternehmen über den Umgang mit Chemikalien aufklärt und den Schülern über Praktika und Standortbesichtigungen einen Einblick in die Berufswelt ermöglicht. Einmal im Jahr findet eine Notfallübung statt, zu der die Nachbarn eingeladen werden. Die Anwohner waren anfänglich skeptisch und besorgt wegen der unmittelbaren Nachbarschaft

eines Chemikalienhändlers. Daher hat sich das Unternehmen bewusst für eine transparente Kommunikation und den aktiven Dialog entschlossen. Brenntag ist von Zäunen statt von Mauern umgeben, so dass jeder sehen kann, was auf dem Gelände passiert. Marco: „Wir haben nichts zu verbergen.“

Inzwischen neigt sich der Tag bei Brenntag langsam dem Ende zu – ein Tag, an dem trotz der täglichen Herausforderungen alles wie geplant gelaufen ist, ein guter Tag also. Marco legt viel Wert darauf, dass dann alle aus seiner Wahlfamilie mit einem Lächeln und – am allerwichtigsten für ihn – unverseht nach Hause gehen. Ein letzter Lkw fährt auf das Gelände, der Fahrer ist, wie einst Marcos Vater, bestimmt Held seines Sohnes. Ausladen. Aufräumen. Abschließen. Feierabend.

BRENNTAG PFLEGT
EINE TRANSPARENTE
KOMMUNIKATION UND
DEN AKTIVEN DIALOG
MIT DEN NACHBARN.

„WIR HABEN NICHTS
ZU VERBERGEN.“

Marco Riquelme



Connecting**Chemistry**

WEITERE INFORMATIONEN

Sie wollen mehr über Marco Riquelme erfahren?
Ein Interview und ein Video mit ihm finden Sie unter
www.brenntag.com/marcoriquelme





SICHERHEIT

KEINE KOMPROMISSE EINGEHEN



Informationen zur
UNTERNEHMENSVISION
finden Sie im Brenntag
Geschäftsbericht 2017
ab Seite 44.

Sicherheit hat bei Brenntag höchste Priorität und ist Teil unserer Unternehmensstrategie. „Wir sind der sicherste Chemiedistributeur“ – 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} von unter 1,0 zu erreichen.

NFB 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. In unseren HSE-Handbüchern sind Prozesse, Verfahren und Maßnahmen definiert, die an den Standorten umgesetzt werden.

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 regionalen HSE-Organisationen sind in die vorhandenen Unternehmensstrukturen integriert. Sie umfassen Beauftragte an den Standorten und verschiedene Teams zum Beispiel auf Länder- und auf regionaler Ebene.

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

GEMEINSAMES INTERESSE:
 Im November 2017 lud Brenntag UK & Ireland Kunden, Lieferanten und andere Experten der Lieferkette zum ersten „Safety Day“ ein, um über Sicherheitsaspekte in der Chemiedistribution und dem weiteren Umfeld zu diskutieren und Erfahrungen auszutauschen.



HSE BEI BRENNTAG: UNSER ANSATZ

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



Produktverantwortung
 und Produktsicherheit



Arbeitsicherheit
 und Gesundheitsschutz
 inkl. Transport



Umfassender Umweltschutz
 (Luft, Wasser, Boden,
 Rohstoffe und Abfall)

DER ANSATZ VON BRENNTAG

SICHERHEIT UND
 SICHERHEITSKULTUR
 ALS ZENTRALE WERTE

HSE-PROGRAMME
 UND REGELMÄSSIGE
 TRAININGS

KLARE RICHTLINIEN
 UND VERFAHREN

GEEIGNETE
 TECHNIK

REGELMÄSSIGE
 INTERNE UND EXTERNE
 BERICHTERSTATTUNG

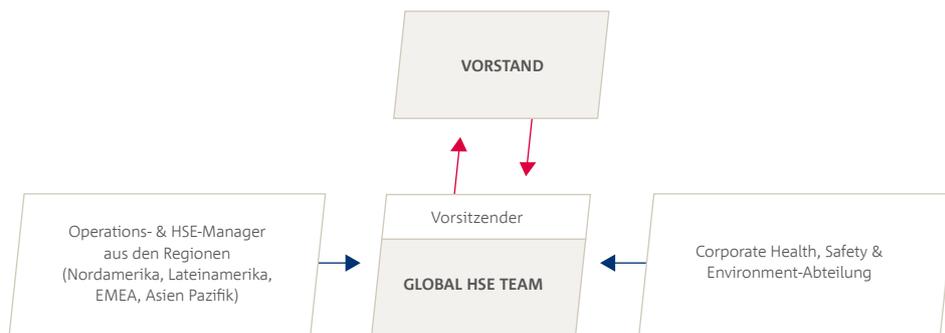
NFB berichtet einmal im Monat an den Vorstand der Brenntag AG. Um die Zusammenarbeit weiter zu intensivieren, nimmt seit Ende 2017 auch jeweils ein Vorstandsmitglied an den regelmäßigen Telefonkonferenzen und am jährlichen Meeting des Global HSE Teams teil.

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

NFB 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.

HSE-ORGANISATION BEI BRENNTAG



- ▶ regelmäßiger Austausch
- ▶ bilden

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 Umweltrisiken einschließlich historischer Daten gemeinsam mit externen Gutachtern erfasst und bewertet. So sind unter anderem Rückschlüsse auf potenzielle Altlasten möglich. Diese Informationen werden in einer 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.

Zu den UMWELT-RÜCKSTELLUNGEN siehe den Brenntag Geschäftsbericht 2017 auf Seite 160f.

Zertifizierte und beurteilte operative Standorte ¹⁾	ISO 14001		OHSAS 18001		SQAS-ESAD ²⁾ (Europa)	
	abs.	in % ¹⁾	abs.	in % ¹⁾	abs.	in %
2013	108	28	59	17	74	69
2014	102	26	61	17	73	69
2015	105	26	59	17	78	73
2016	108	27	67	19	80	77
2017	109	26	65	17	72	71

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.

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 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. Seit 2017 sind alle europäischen Gesellschaften an diese Datenbank angebunden.

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. Ein Beispiel hierfür ist die Auswahl geeigneter Behälter, sogenannter Intermediate Bulk Container (IBC), für entzündbare Flüssigkeiten. Während diese Flüssigkeiten in

vielen Ländern standardmäßig in Metall-IBC abgefüllt werden, sind gerade auch in Europa spezielle Kunststoff-IBC zugelassen und in der Industrie weit verbreitet. Brenntag hat vor einigen Jahren entschieden, für nicht-leitfähige entzündbare Flüssigkeiten auch in Europa nur noch die aus unserer Sicht sichereren Metall-IBC zu verwenden. Trotz höherer Kosten und größerem logistischen Aufwand für diese IBC und den damit verbundenen Bedenken einiger Kunden haben wir die Übergangsphase im Berichtsjahr mit Ausnahme einiger weniger Länder abgeschlossen. Kunststoff-IBC dürfen für diese Flüssigkeiten jetzt nur noch in begründeten Ausnahmefällen verwendet werden.

Folgende Aspekte und Stufen der Prozesssicherheit werden abgedeckt:

- / Verwendung von geeignetem Equipment
- / Arbeitsanweisungen zur richtigen/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 Checks, ob die festgelegten Inspektionen, Audits und Überprüfungen fristgerecht durchgeführt und Korrekturmaßnahmen umgesetzt wurden

VORBILDICH: David Garner (2. v. l.), Vorsitzender des Global HSE Teams bei Brenntag und Senior Vice President Operations Brenntag North America, wurde im November 2017 mit dem renommierten Lifetime Achievement Award der NACD ausgezeichnet.

Der amerikanische Verband der Chemiedistributoren ehrt damit seinen langjährigen, außergewöhnlichen Einsatz für Arbeitssicherheit. Als ausgewiesener Experte, Mentor und Trainer hat sich David Garner im Verlauf seiner Karriere für die Entwicklung von Programmen und Managementsystemen engagiert und erheblich dazu beigetragen, die Sicherheitskultur in der Branche zu verbessern.



Im Berichtsjahr sind während interner Audits in Nordamerika und in Europa die Ausstattung und der Zustand von Palettenregalen negativ aufgefallen. Daraus resultierten in beiden Regionen Richtlinien für sichere Regale. In einem Mehrstufenplan werden die Regale jetzt nachgerüstet.

NFB PRODUKTVERANTWORTUNG UND -SICHERHEIT

Brenntag ergreift geeignete Maßnahmen, um die vorschriftsmäßige Handhabung von Produkten sicherzustellen. Diese Maßnahmen umfassen 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.

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

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

NFB 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 auch immer wieder externe Anerkennung: Im März 2017 wurden drei nordamerikanische Standorte für ihre vorbildliche Sicherheitsleistung in der Lieferkette von Chlor-Alkali-Produkten geehrt. Die nationale Branchenvereinigung „The Chlorine Institute“ vergibt ihre „Diamond Level“-Auszeichnung an Standorte, die über fünf Jahre hinweg keine Arbeitsunfälle und -vorfälle sowie Umweltfreisetzungen verzeichnet haben.



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

AUSGEZEICHNET: Der französische Standort Andance erhielt 2017 den „Safety First Award“ in Gold von Brenntag EMEA für das besondere Engagement, sicheres Verhalten im Alltag umzusetzen.



Jahr ¹⁾	Anteil der am RC/RD-Programm teilnehmenden Brenntag-Gesellschaften ²⁾	
	abs.	in %
2013	94	70
2014	92	76
2015	108	76
2016	113	76
2017	114	76

1) Bei den genannten Kennzahlen sind nur die Werte für 2017 Bestandteil des NFB.

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 31.12.2017 seit weniger als einem Jahr angehörten.

REACH: Die Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 zur Registrierung, Evaluierung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) bildet seit dem 1. Juni 2007 europaweit die gesetzliche Grundlage für einen sicheren Umgang mit Chemikalien zum Schutz der Umwelt und der menschlichen Gesundheit. Dazu sieht das Regelwerk verpflichtende Vorschriften für die Herstellung, den Import sowie den Umgang und die Verwendungen chemischer Stoffe als solche und in Mischungen vor. Einer der wesentlichen Eckpunkte von REACH ist die Registrierungspflicht für Hersteller und Importeure. Brenntag ist der Registrierungspflicht in seinem Verantwortungsbereich bislang fristgerecht nachgekommen. Die letzte Registrierungsfrist läuft bis Ende Mai 2018.

Unsere in REACH-Themen geschulten Produkt- und Verkaufsmannager sind in der Lage, adäquat auf die Wünsche unserer Lieferanten und Kunden einzugehen:

- / Sicherstellung einer REACH-konformen Versorgung und Anwendung
- / Gewährleistung einer optimalen Kommunikation innerhalb der Lieferkette
- / Unterstützung bei einer Vielzahl REACH-relevanter Fragestellungen
- / Hilfe zur Sicherstellung der REACH-Konformität importierter Stoffe
- / Identifizierung alternativer Stoffe

ARBEITSSICHERHEIT

Es ist unser wichtigstes Anliegen, die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten und ihre Gesundheit zu schützen. Brenntag arbeitet kontinuierlich daran, die Sicherheitskultur im Unternehmen zu verbessern und ergreift 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

Arbeitsituation 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. So erhielten die Mitarbeiter beim Umzug von Brenntag in die neue Firmenzentrale nach Essen im Vorfeld eine Schulung zu den möglichen Risiken während eines solchen Umzugs – beispielsweise beim Ausräumen und Einpacken. Zudem wurden sie umfassend mit den Sicherheitseinrichtungen und -regelungen im neuen Gebäude vertraut gemacht.

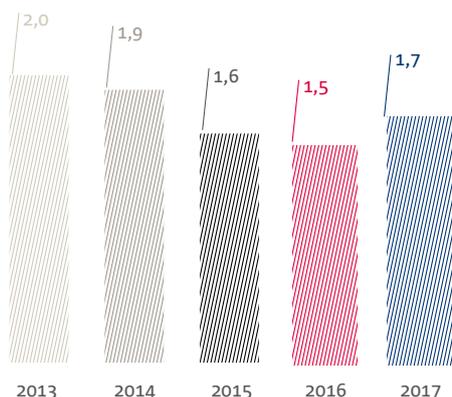
Brenntag investiert zudem kontinuierlich in die Infrastruktur und die Ausrüstung, um die Anlagensicherheit und die Arbeitsabläufe an den Standorten zu optimieren und dadurch Sicherheitsrisiken und Unfallquellen weiter zu minimieren. So werden bei Brenntag in fast allen Ländern der EMEA-Region für nicht-leitfähige entzündbare Flüssigkeiten nur noch Intermediate Bulk Container (IBC) aus Metall als Behälter verwendet: sie sind zwar teurer als die ebenfalls zulässigen Kunststoff-IBC, reduzieren aber die Gefahr von elektrostatischer Entladung deutlich.

UNFALL-REPORTING: Arbeits-, Beinaheunfälle und 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. So wurde für Brenntag EMEA aufgrund der Erfahrungen in den vergangenen Jahren Anfang 2017 eine neue Richtlinie für die Auswahl und Schulung von Zeitarbeitern eingeführt. Auch wenn es vielleicht noch zu früh ist, von einer nachhaltigen Verbesserung zu sprechen, so können wir für 2017 bei Zeitarbeitern insgesamt von einer Halbierung der Unfälle mit Ausfalltagen berichten. Zugleich hat sich die Gesamtzahl der Ereignisse,

NFB die im dritten Quartal 2017 gemeldet wurden, im Vergleich zu den Vorjahren signifikant verringert: im dritten Quartal werden aufgrund der Ferienzeit in Europa verhältnismäßig viele Zeitarbeiter eingesetzt.

KONZERNUNFALLQUOTE¹⁾

LTIR_{1TAG}²⁾



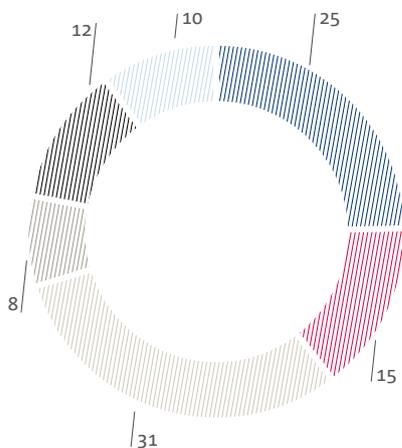
1) Bei den genannten Kennzahlen sind nur die Werte für 2017 Bestandteil des NFB.

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

Durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ist es uns gelungen, die Anzahl der berichtspflichtigen Arbeitsunfälle im Unternehmen stetig zu senken, so dass wir die Konzernunfallquote von 2010 bis 2016 um 66% auf einen Wert von 1,5 reduzieren konnten. Für das Jahr 2017 müssen wir nun erstmals wieder einen leichten Anstieg auf 1,7 berichten. Wir sehen darin allerdings kein Anzeichen für eine nachhaltige Trendumkehr und erwarten eine Rückkehr auf den Weg der kontinuierlichen Verbesserung.

URSACHEN FÜR UNFÄLLE MIT ARBEITSAUSFÄLLEN 2017

(IN %)



- /// Ausrutschen, Stolpern, Fallen
- /// Verätzungen
- /// Anlagen, Ausrüstung, Werkzeuge
- /// Manuelle Handhabung
- /// Fahrzeuge, Gabelstapler
- /// Andere

Eine nähere Analyse der Unfälle zeigt, dass Ausrutschen/Stolpern/Fallen, Verätzungen, 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 Verätzungen, die eine branchenspezifische Verletzung darstellen, ist es uns durch eine Vielzahl von Maßnahmen gelungen, die Anzahl der Vorfälle konzernweit von 2010 bis 2017 um 71% zu verringern. Leider mussten wir 2017, insbesondere in der EMEA-Region, bei den Unfällen mit Ausrüstung und Werkzeugen einen deutlichen Anstieg beobachten. Fast immer waren Unachtsamkeit, falsches Verhalten oder die Verwendung eines falschen Werkzeugs die Hauptursachen für die Unfälle und nicht fehlerhaftes Equipment. Als Sofortmaßnahme hat Brenntag EMEA verstärkt unangekündigte Audits durch das Senior Management durchgeführt. Die Zahl der Verletzungen durch Ausrutschen/Stolpern/Fallen konnte zwar seit 2010 mehr als halbiert werden, zum Beispiel durch diverse Schulungen, dennoch stellen sie als Gruppe immer noch eine der häufigsten Unfallursachen dar. Sie bilden daher weiterhin einen Schwerpunkt der Maßnahmen, die insbesondere auf das Verhalten der Mitarbeiter abzielen. In den Blickpunkt gerückt sind auch Unfälle mit oder durch Fahrzeuge (Gabelstapler, Lkw, Pkw, Motorrad). Zwar ist die Anzahl der Vorfälle über die Jahre relativ konstant geblieben, doch in Relation gehören auch sie inzwischen zu den häufigsten Verletzungsursachen. Da Unfälle mit Fahrzeugen zudem schwerwiegende Folgen haben können, wurden in den Brenntag-Regionen umfangreiche Präventionsprogramme aufgelegt. 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. So werden seit Juli 2017 mehr als 1.200

Mitarbeiter in 20 Ländern der EMEA-Region vierteljährlich über ein Online-Training in einem Themengebiet rund um das sichere Fahren geschult. Brenntag North America hat besonders gute Erfahrungen mit einem System gemacht, das per Video Cam Fahrverhalten und Verkehrssituation erfasst. Kritische Situationen und unsicheres Verhalten diskutiert der Fahrer dann gegebenenfalls anhand von Videomitschnitten mit seinem direkten Vorgesetzten. Die Möglichkeit einer Einführung in anderen Regionen wird derzeit geprüft. Bei Brenntag EMEA wurden 2017 spezielle Gefährdungsanalysen für den innerbetrieblichen Transport durchgeführt und, wo nötig, Maßnahmen für 2018 festgelegt und die daraus resultierenden Investitionen budgetiert.

Das oberste Ziel von Brenntag ist es, Unfälle und Vorfälle jeglicher Art zu vermeiden. Wir geben uns daher nicht mit dem Erreichten zufrieden, sondern arbeiten 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 80 % der Fälle die Hauptunfallursache darstellt. In den Brenntag-Regionen und -Landesgesellschaften wurden im Berichtsjahr verschiedene Programme implementiert und Maßnahmen umgesetzt, um sichere Verhaltensweisen zu fördern und gefährdende Verhaltensweisen zu korrigieren. Im Mittelpunkt stehen dabei eine regelmäßige und intensive Kommunikation, eine bessere Einbindung und Motivation der Mitarbeiter sowie eine höhere Sichtbarkeit von Sicherheitsvorbildern im Unternehmen.

Der BEST-Gedanke soll zudem über die Arbeitssicherheit hinaus auf das persönliche Umfeld der Brenntag-Mitarbeiter ausgeweitet werden. Die Regionen Latein- und Nordamerika haben im Berichtsjahr bereits gute Erfahrungen mit der „Personalisierung von Sicherheit“ gemacht, auf die das Global HSE Team von Brenntag bei der Entwicklung des „BEST – Personal Safety Action Plan“ (PSAP) zurückgreifen konnte. Mit Beginn 2018 ist jeder Mitarbeiter von Brenntag weltweit dazu aufgerufen, einen PSAP zu erstellen, in dem er Risiken benennt, denen er während der Arbeitszeit und auch als Privatperson täglich begegnet. Diese Situationen bespricht er mit seinem Vorgesetzten und gemeinsam soll auf dieser Basis ein individueller Plan mit Maßnahmen zur Vorbeugung von Unfällen und Zwischenfällen erarbeitet und nachgehalten werden. Die Vorgesetzten wurden zu diesem Thema geschult. Videos, in denen Vorstandsmitglieder und Senior Manager ihre persönlichen Pläne beispielhaft vorstellen, tragen dazu bei, die Mitarbeiter über dieses neue Instrument unserer Sicherheitskultur zu informieren. Alle Mitarbeiter sind eingeladen, ihren PSAP ebenfalls in einem Video vorzustellen.

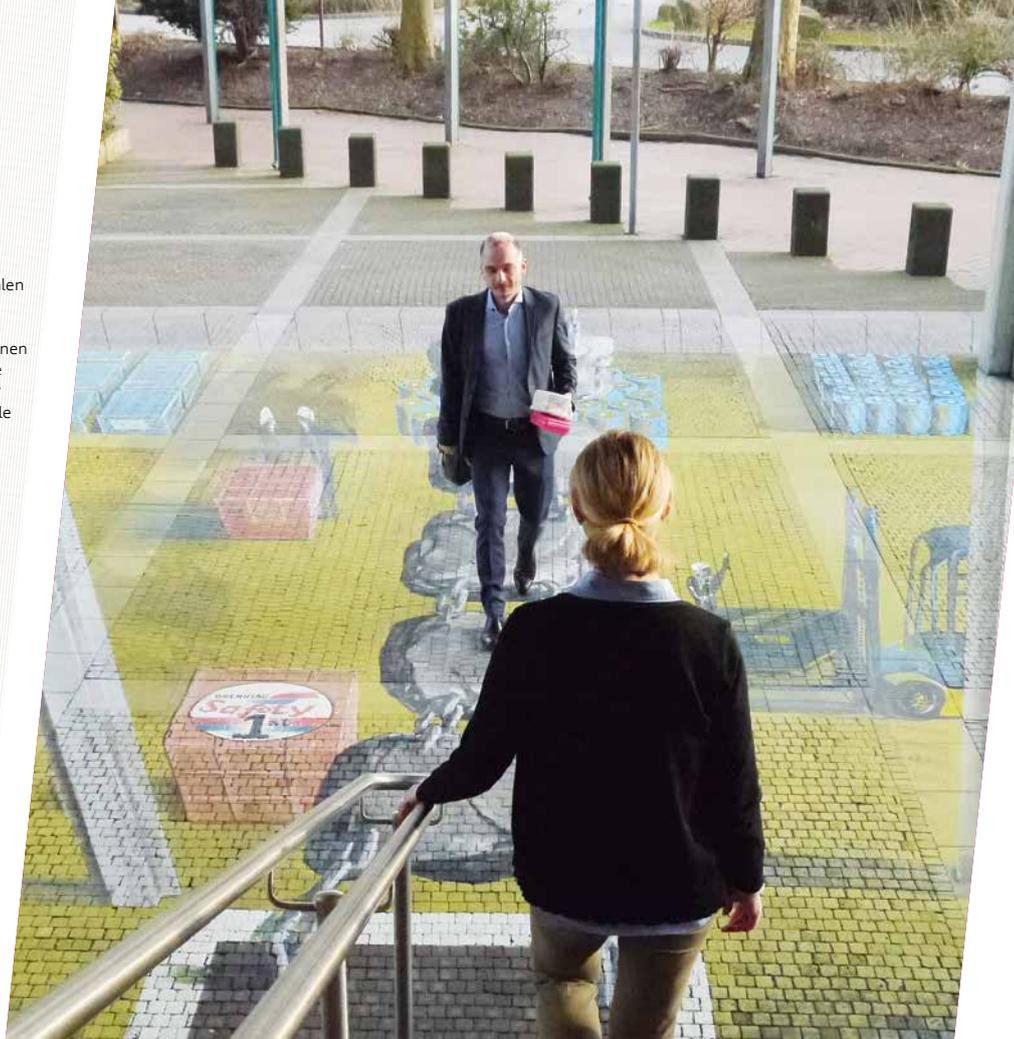
✓ PRAXIS- BEISPIELE

Es folgen einige Praxisbeispiele und Highlights aus unseren Regionen, die einen Eindruck von den BEST-Maßnahmen und der Sicherheitskultur bei Brenntag vermitteln:

- / Im Rahmen der **globalen „Hold the Handrail“-Kampagne** haben die Brenntag-Regionen und Länder zahlreiche Maßnahmen ergriffen und Aktionen durchgeführt, um die Mitarbeiter für die sichere Treppennutzung und die Gefahr durch Fallen und Stolpern auf Treppen zu sensibilisieren, da hier immer wieder vermeidbare Unfälle verzeichnet werden. In Nordamerika wurden beispielsweise spezielle Schulungen angeboten und in Lateinamerika die Treppen an allen Standorten mit rutschfesten Oberflächen versehen. In Asien Pazifik wurden Schritt für Schritt in den Büros und Lagern Schilder angebracht, die zur Nutzung des Handlaufs auffordern, und in Europa erregten ungewöhnliche Aktionen wie zum Beispiel eine 3D-Zeichnung vor der Unternehmenszentrale Aufmerksamkeit (Seite 38).
- / **Brenntag Asia Pacific** arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung seiner Sicherheitsleistung, damit das Unternehmen sein Ziel von null Unfällen und einer nachhaltigen Entwicklung erreicht. Entsprechend sind die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz ein wichtiger Bestandteil des Integrationsprozesses bei Unternehmenszusammenschlüssen und Akquisitionen. 2017 erhielten die Mitarbeiter eines neu erworbenen Standorts in Südkorea passende Trainings zu Produktverantwortung bei Brenntag, zu Brandschutz, Erste Hilfe und Herz-Lungen-Wiederbelebung.
- / Bereits seit vielen Jahren zeichnet **Brenntag EMEA** Standorte mit dem „Safety First Award“ aus, die eine besonders gute Sicherheitsleistung im jeweiligen Geschäftsjahr erbracht haben. Das Vergabeverfahren wurde überarbeitet und fokussiert

AUFGEPASST:

Im Rahmen der globalen „Hold the Handrail“-Kampagne erregten ungewöhnliche Aktionen wie zum Beispiel eine 3D-Zeichnung vor der Unternehmenszentrale Aufmerksamkeit.



nun stärker auf die Entwicklung und Umsetzung von Initiativen und Programmen, die im Einklang mit den BEST-Verhaltensstandards eine gute Sicherheitskultur pflegen. Der Gold Award ging im Berichtsjahr an den französischen Standort Andance für dessen besonderes Engagement, sicheres Verhalten im Alltag umzusetzen.

- / Regelmäßig widmen einzelne **Brenntag-Standorte und -Gesellschaften** einen ganzen Tag dem Thema Sicherheit: Im Januar und Februar 2017 wurde in Paris und Lyon bereits zum siebten Mal der Sicherheitstag von Brenntag France begangen, bei dem in Präsentation, Workshops und Übungen die Sicherheitskultur und Best Practices im Unternehmen im Mittelpunkt standen. Im April 2017 fand der „CASA Day“ statt, an dem an allen Standorten von Brenntag Latin America unterschiedlichste Aktionen, Workshops, Spiele und Übungen stattfanden, in die neben den Familien der Mitarbeiter häufig auch Kunden, Lieferanten und Dienstleister eingebunden waren.

Dass sich die verschiedenen Maßnahmen auszahlen, belegen auch die **Erfolge**, die Brenntag im Jahr 2017 feiern konnte:

- / An 33 der insgesamt 48 Standorte mit mehr als 40 Mitarbeitern von Brenntag in Europa wurde im Berichtsjahr kein einziger Unfall mit Ausfalltag (LTI) verzeichnet. Besondere Erfolge feierten im Februar 2017 der Standort Rotterdam mit 65 Mitarbeitern und im August 2017 der

Münchener Standort mit 49 Mitarbeitern, die jeweils fünf Jahre ohne unfallbedingte Ausfälle verzeichnen konnten. Die polnischen Brenntag-Standorte in Zgierz und Jankowice mit zusammen 170 Mitarbeitern konnten im Juni 2017 fünf bzw. sogar zehn Jahre LTI-Freiheit feiern.

- / In Lateinamerika erreichten gleich mehrere Standorte wichtige Meilensteine in Sachen Sicherheit: Unter anderem feierte der Standort Ambato in Ecuador 10.000 Tage ohne unfallbedingten Arbeitsausfall, der Lagerstandort Santo Tomás de Castilla, Guatemala, und Brenntag Bolivia jeweils 6.000 Tage und Brenntag Ecuador in Machala 5.000 Tage.
- / Besondere Anerkennung gilt dem mexikanischen Standort Querétaro und dem Marine Terminal in Puerto Cortés, Honduras: Beide lateinamerikanischen Standorte konnten 2017 die außergewöhnliche Leistung von zehn LTI-freien Jahren feiern.



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

UMWELTSCHUTZ

RESSOURCEN UMSICHTIG NUTZEN

Umweltschutz spielt bei Brenntag seit jeher eine wichtige Rolle. Bei unserer 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 ökoeffizienten Produkten, Prozessen und Dienstleistungen zur Entlastung der Umwelt bei.

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.

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 2015 ein konzernweites Energie-Reporting eingeführt und berichtet seit 2016 konsolidierte Daten für den Konzern. Dabei wird der Energieverbrauch der Standorte quartalsweise erhoben und zentral durch den Nachhaltigkeits-Koordinator von Brenntag zusammengeführt und ausgewertet. Auf Basis dieser Daten können wir Energieeinsparpotenziale identifizieren. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2020 die den Scope 1 und 2 zugerechneten CO₂-Emissionen (pro verkaufte Tonne Lagerware) im Vergleich zum Jahr 2016 um 6% zu reduzieren. Diesem Ziel sind wir im Berichtsjahr einen wesentlichen Schritt nähergekommen: Die CO₂-Emissionen (pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware) des Konzerns konnten gegenüber dem Vergleichsjahr um ca. 2,5% reduziert werden. Fast alle Regionen trugen zu der Reduktion bei, wobei Brenntag Nordamerika als größter Energieverbraucher im Konzern die größten Einsparungen erzielte.

NFB



Zur **HSE-STRATEGIE** und -Organisation von Brenntag siehe das Kapitel Sicherheit auf Seite 30.



„GRÜNE“ FIRMENZENTRALE: Das House of Elements, Brenntags neue Firmenzentrale in Essen, wurde mit dem LEED Gold-Zertifikat ausgezeichnet, einem Gütesiegel für nachhaltiges Bauen. Es geht dabei um Themen wie Energie- und Ressourceneffizienz, Innenraumklima, Schadstoffausdünstung und Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr.

NFB

ENERGIEVERBRAUCH BRENNTAG-KONZERN¹⁾

	2017 ²⁾		2016 ³⁾	
	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware
Strom (in MWh)	151.207	16,4	145.886	16,5
Gas (in MWh)	152.544	16,6	162.801	18,4
Diesel (in 1.000 Litern)	36.787	4,0	35.723	4,0
Benzin (in 1.000 Litern)	7.001	0,8	6.756	0,8
Sonstiges ⁴⁾ (in 1.000 Litern)	4.175	0,5	4.106	0,5

CO₂-EMISSIONEN⁵⁾ BRENNTAG-KONZERN¹⁾

	2017 ²⁾			2016 ³⁾		
	Scope 1	Scope 2	Scope 1 + 2	Scope 1	Scope 2	Scope 1 + 2
Total (in Tonnen)	150.472	66.085	216.557	148.851	63.755	212.606
Strom	–	66.085	–	–	63.755	–
Gas	28.068	–	–	29.955	–	–
Diesel	97.670	–	–	94.845	–	–
Benzin	16.040	–	–	15.478	–	–
Sonstiges ⁴⁾	8.694	–	–	8.573	–	–
Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware (in Tonnen)	16,3	7,2	23,5	16,9	7,2	24,1
Strom	–	7,2	–	–	7,2	–
Gas	3,0	–	–	3,4	–	–
Diesel	10,6	–	–	10,7	–	–
Benzin	1,7	–	–	1,8	–	–
Sonstiges ⁴⁾	0,9	–	–	1,0	–	–

1) In den Daten sind folgende Geschäftseinheiten nicht enthalten: Brenntag International Chemicals, J.A.M Group, Berlin Windward Group sowie alle Gesellschaften in Afrika und im Mittleren Osten.

2) Bei den genannten Kennzahlen sind nur die Werte für 2017 Bestandteil des NFB.

3) Infolge der kontinuierlichen Verbesserung des konzernweiten Energie-Reportings wurden die für 2016 berichteten Energieverbräuche noch einmal überprüft und angepasst.

4) Gasöl, Kerosin, Propangas

5) Die Berechnung der CO₂-Emissionen erfolgte für Strom nach den jeweils länderspezifischen Faktoren gemäß Green House Gas Protocol Factors (2012) und für alle anderen Energiearten nach den jeweils energiespezifischen Faktoren gemäß UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2016).



Im Berichtsjahr erhielt der Standort Philadelphia, Pennsylvania, von **Brenntag Specialties in den USA** das Energy Star-Umweltzeichen der amerikanischen Umweltschutzbehörde EPA. Die erfolgreiche Zertifizierung ist hauptsächlich durch die Realisierung zweier umfassender Effizienzmaßnahmen begründet, die im Lager des Standorts seit 2013 schrittweise umgesetzt wurden: Zunächst wurde auf eine energiesparende Neonbeleuchtung mit Bewegungsmeldern umgestellt. 2016 wurde dann ein modernes Heizsystem für die beheizten Bereiche und Speichertanks installiert, das die Energieverbräuche durch seinen hohen Wirkungsgrad deutlich reduzierte. Die Maßnahmen führten zu einer Reduktion der Treibhausgasemissionen um knapp 28 % gegenüber 2012 und zu einer Verbesserung der Energy Star-Bewertung von 66 auf 83 Punkte im Juli 2017. Ein Vor-Ort-Audit durch einen unabhängigen Prüfer bestätigte schließlich die Qualifizierung für das Zertifikat.

Nach einem Energie-Audit am Standort Trezzano Ende 2015 hat **Brenntag Italy** begonnen, verschiedene Maßnahmen umzusetzen mit dem Ziel, die Energieverbräuche zu reduzieren und das Energiemanagement zu verbessern. Im Berichtsjahr lag der Fokus auf Investitionen in die Fahrzeugflotte: Man ersetzte fünf Diesel-Lkw durch neue Hybrid-Fahrzeuge, was zu einer Kraftstoffeinsparung von rund 10 % führte. Die Flotte der elektrischen Gabelstapler umfasst nun insgesamt 14 Fahrzeuge mit Energierückgewinnungssystem. Dadurch gelang es, den Energieverbrauch um durchschnittlich 7 % zu reduzieren. 2018 soll die Innen- und Außenbeleuchtung auf Einsparpotenziale hin untersucht werden.

Bei **Brenntag Taiwan** wurden im Geschäftsjahr 2017 insgesamt zehn Dienstwagen ausgetauscht. Durch den Umstieg auf ein spritsparendes Modell wurde der Kraftstoffverbrauch um mehr als 1.300 Liter und die CO₂-Emissionen um umgerechnet 3,1 Tonnen reduziert.

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 viele der Brenntag-Gesellschaften mit Telematiksystemen. Sie erfassen fahrzeug- und fahrtenbezogene Daten wie zum Beispiel Kraftstoffverbrauch, Geschwindigkeit und Fahrdauer. Diese On Board-Einheiten unterstützen das sichere und ökoeffiziente Fahren etwa durch optische und akustische Warnsignale für den Fahrer oder durch die Visualisierung von Geschwindigkeit, Bremsverhalten und Motorleerlauf.



PRAXIS-
BEISPIEL

An zwei Standorten von **Brenntag in China** kommt ein Transportmodell zum Einsatz, das wie ein „Shuttle-Bus“ funktioniert. Es wurde jeweils eine Route ausgearbeitet (45 und 100 Kilometer lang), mit der die Mehrzahl der täglich zu beliefernden Kunden in einer einzigen Tour bedient werden kann, ohne zwischendurch zum Standort zurückfahren zu müssen. Diese Routenführung führte an beiden Standorten zusammen zu einer Kraftstoffeinsparung von rund 72.000 Litern im Jahr.

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.



PRAXIS-
BEISPIELE

Brenntag Latin America misst im Rahmen seines umfangreichen CASA-Programms an allen Standorten regelmäßig den Wasserverbrauch (siehe Grafik Seite 42). Mit den Daten kann die Region Menge und Art des Verbrauchs im Zeitverlauf dokumentieren, analysieren und steuern sowie verschiedene Effizienzmaßnahmen umsetzen. Für die Schwankungen der Verbräuche im Zeitverlauf gibt es mehrere Gründe: Unternehmensakquisitionen

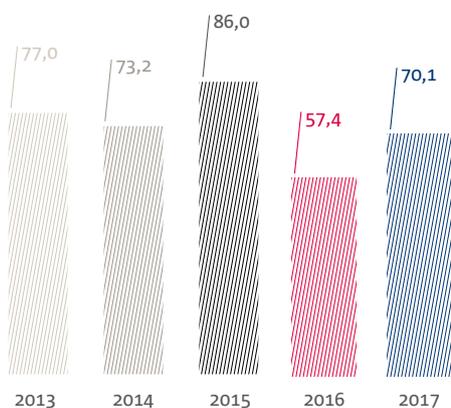
und Veränderungen der Mitarbeiterzahl erhöhen oder senken den Wasserbedarf. Daneben gibt es wasserintensive Prozesse wie hydrostatische Tests von neuen Tanks oder der Testbetrieb von Brandschutzanlagen, die in unregelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Im Berichtszeitraum ist der totale Wasserverbrauch gegenüber dem Vorjahr um gut 22% gestiegen. Eine Ursache hierfür war die vorübergehend unkontrollierte Freisetzung von Wasser durch eine defekte Wasserenthärtungsanlage an einem der Standorte in Chile. Erst nach umfangreichen Reparaturen und erweiterten Wartungsmaßnahmen konnte der Wasserverlust im Laufe des Jahres vollständig abgestellt werden. Abgesehen von diesem Einzelfall zahlen sich die in der Region ergriffenen Maßnahmen aus. Auch das schrittweise verbesserte Reporting trägt zur Reduktion der Wasserverbräuche bei: Nach Ansicht der HSE-Verantwortlichen lässt sich ein gestiegenes Bewusstsein der Mitarbeiter für den effizienten Ressourceneinsatz beobachten. Brenntag Latin America erwartet, für 2018 wieder niedrigere Verbräuche berichten zu können.

Um weiter für den umsichtigen Umgang mit natürlichen Ressourcen zu sensibilisieren und eine dauerhafte Verhaltensänderung zu erreichen, hat **Brenntag Colombia** im Berichtsjahr eine interne Kommunikationskampagne ins Leben gerufen. Unter dem Motto „Ich mache mit“ waren die Mitarbeiter aufgefordert, allein oder in Gruppen kreative Ideen zu entwickeln, wie sie in ihrem täglichen Arbeitsumfeld den Verbrauch von Wasser, Strom, Papier und anderen Materialien reduzieren können. Wer mochte, konnte seine Idee in einem kurzen Video festhalten und damit andere zum Mitmachen motivieren. Ein Jahresvergleich der Verbräuche und der damit verbundenen Ausgaben macht den Erfolg der Aktion direkt sichtbar. So haben die umgesetzten Ideen mit dazu beigetragen, dass etwa der totale Wasserverbrauch 2017 über alle fünf Standorte in Kolumbien gegenüber dem Vorjahr um gut 9.800 m³ reduziert werden konnte.

BRENNTAG LATIN AMERICA: WASSERVERBRAUCH

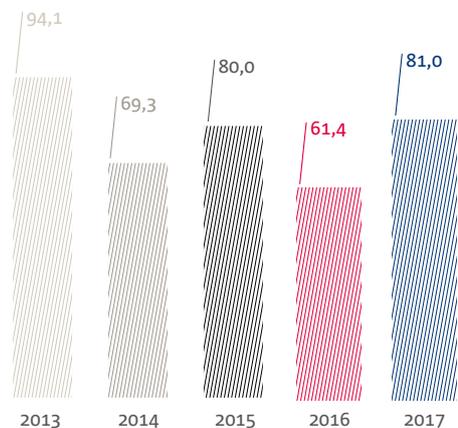
TOTAL

(IN MIO. LITER)



PRO VERKAUFTE TONNE LAGERWARE

(IN LITER)



Siehe dazu auch die Abschnitte **HSE-STRATEGIE UND -MANAGEMENT** sowie Produktverantwortung und -sicherheit im Kapitel Sicherheit (Seite 30 und 34).

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 in allen Regionen richten sich 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, die sich in Form und Umfang unterscheiden – abhängig von den jeweiligen Arbeiten vor Ort, den gesetzlichen Vorgaben in den Ländern und der baulichen Historie. Zu den grundlegenden Maßnahmen gehören beispielsweise die mehrschichtige Bodensicherung im Lagerbereich, doppelwandige Tanks und Auffangwannen, geschlossene

Wasserkreisläufe, mehrstufige Wasserreinigungs- und Aufbereitungsprozesse sowie moderne Anlagen zur Luftreinhaltung und Abluftreinigung.

Sollte es in Einzelfällen doch einmal dazu kommen, dass Chemikalien während des Verarbeitungsprozesses, beim Um- und Abfüllen oder während des Transports freigesetzt werden, ergreift Brenntag geeignete Maßnahmen zur schnellstmöglichen und sachgerechten Behebung, Reinigung und Entsorgung. Diese Freisetzungen werden nach einem standardisierten System erfasst, kategorisiert und ausgewertet.

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.

Gleichzeitig stellt Brenntag durch die intensive und regelmäßige Schulung seiner 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 profundes Fachwissen über Chemikalien, Komponenten, Verfahren, Prozesse 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 ist Brenntag bestrebt, sein Portfolio kontinuierlich um Produkte zu ergänzen, die in der Anwendung zu mehr Effizienz, geringerem Verbrauch oder weniger Umweltbelastungen führen und die somit nachhaltige Alternativen für herkömmliche Produkte darstellen. In diesem Zusammenhang ist es unser Ziel, bis 2020 Pilotprojekte mit zehn ausgewählten Schlüssellieferanten aufzusetzen und so bevorzugter Distributeur für nachhaltige Lösungen zu werden.

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



Oberflächentechnik und -veredelung ist in zahlreichen Branchen ein relevantes Thema, etwa in der Automobil- sowie der Luft- und Raumfahrtindustrie, wo es um Funktionen wie Korrosionsschutz, Haftfähigkeit von Lacken und Verschleißfestigkeit geht. Aber auch im Wohn- und Haushaltsbereich kommt Oberflächentechnik bei der Veredelung von

Hausgeräten, Armaturen oder Fernsehern zum Einsatz. Es handelt sich dabei um sehr chemikalienintensive Prozesse, die entsprechend mit zahlreichen Umweltauflagen versehen sind. Dabei geht es unter anderem um die Belastung von Wasser, Abwasser und Schlämmen. Als Experte in der Wasseraufbereitung steht **Brenntag Mid-South in den USA** den Kunden dieser Branche mit einem speziellen Produktportfolio und technischem Service zur Seite. So hat das Unternehmen beispielsweise ein technisches Serviceteam zusammengestellt, das eine wachsende Kundenbasis bei der umweltverträglichen Entsorgung von Rückständen aus den Behandlungsprozessen berät. Das Team hat zu diesem Zweck auch diverse Spezialchemikalien entwickelt, darunter Koagulantien, Flockungs- und Dispergiermittel sowie Schwermetallfällfänger. Sie alle tragen auf unterschiedliche Weise dazu bei, die Reinigung und Entsorgung von belasteten Prozesswässern zu verbessern.

Bereits seit mehreren Jahren übernimmt **Brenntag in Europa** Herstellung, Vertrieb und Vermarktung von Clorious2. Diese patentierte, gebrauchsfertige Chlordioxidlösung kontrolliert mikrobielle Verschmutzung in einer Vielzahl von wasserbasierten Industrieprozessen effizient und nachhaltig. Clorious2 hat eine positive Umweltbilanz, da ihr Einsatz keine schädlichen Nebenprodukte wie beispielsweise chlorhaltige organische Verbindungen verursacht („grüne Chemie“). Ihr Einsatz eröffnet vielen Industrien

CLEVERE LÖSUNG:

Die von Brenntag UK & Ireland vertriebene „flüssige Poolabdeckung“ Heatsavr™ wurde mit dem Waterwise Efficiency Product Award ausgezeichnet. Heatsavr™ ist eine biologisch abbaubare Flüssigkeit, die eine Schutzschicht auf der Oberfläche von Schwimmbecken bildet und so das Verdunsten des Wassers verlangsamt.



SPEZIALWISSEN: Weltweit bedient Brenntag Kunden aus dem Bereich der Wasserbehandlung und Wasseraufbereitung mit einem umfangreichen Produktportfolio und technischer Beratung. In speziellen Anwendungslaboren entwickeln unsere Experten maßgeschneiderte Formulierungen. Im Berichtsjahr wurde unter anderem in Polen ein neues Labor für Wasserchemie eröffnet. Dort werden beispielsweise Abwässer und Klärschlamm untersucht und basierend auf dem Brenntag-Portfolio passende Behandlungsmethoden entwickelt.



beispiellose Wege in der umweltschonenden Wasserbehandlung. Im Berichtsjahr konnte Brenntag Vermarktungserfolge in der Lebensmittel- und Wellpappenindustrie verbuchen: Die Brenntag GmbH stellt Clorious2 für eine bekannte deutsche Wein- und Sektkellerei zur Aufbereitung ihres verwendeten Trinkwassers bereit. Brenntag UK & Ireland bietet das Produkt führenden Unternehmen der Wellpappenindustrie an als ein Konzept zur Verbesserung der Prozesshygiene und zur Wiederverwendung von Abwasser, was wiederum die Null-Einleitungsziele dieser Unternehmen unterstützt.

Im März 2017 wurde die von **Brenntag UK & Ireland** vertriebene „flüssige Poolabdeckung“ Heatsavr™ mit dem Waterwise Efficiency Product Award in der Kategorie „Industrielle und gewerbliche Anwendungen“ ausgezeichnet. Die unabhängige britische Organisation Waterwise ehrt damit Forscher und Unternehmen, die sich intensiv für die Entwicklung und Vermarktung von wassersparenden Produkten und Dienstleistungen einsetzen. Heatsavr™ ist eine biologisch abbaubare Flüssigkeit, die eine Schutzschicht auf der Wasseroberfläche von Schwimmbecken bildet und so das Verdunsten des Wassers verlangsamt. Dadurch muss weniger Wasser nachgefüllt und weniger Energie zur Erwärmung eingesetzt werden. Zudem werden bei Indoor-Pools die Aufwendungen zur Regulierung von Feuchtigkeit und Luftwärme reduziert. Ein Schwimmbadbetreiber beispielsweise konnte durch den Einsatz von Heatsavr™ mehr als 1.000 Kubikmeter Wasser pro Jahr einsparen. Brenntag beliefert inzwischen zahlreiche öffentliche Bäder, Schulen, Universitäten und Hotels in ganz Großbritannien mit dem Produkt und vertreibt es auch in zahlreichen anderen europäischen Ländern exklusiv.

Im Berichtsjahr wurde die globale RSPO-Mitgliedschaft der **Brenntag Holding GmbH** im Namen aller Brenntag-Tochtergesellschaften anerkannt, die mit Palmölprodukten handeln. Ende 2017 umfasste die Gruppenmitgliedschaft

über 40 Brenntag-Gesellschaften weltweit. Die gemeinnützige Organisation Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) setzt sich für eine nachhaltige Palmölproduktion ein und zertifiziert Erzeuger und Händler von Palmöl und Palmölprodukten, die bestimmte Umweltschutz- und Sozialstandards einhalten, die unter anderem dem Erhalt der Regenwälder und dem Schutz indigener Völker dienen. Mit der verbesserten Koordination auf globalem Niveau schafft Brenntag die Voraussetzungen, um nachhaltig produzierte Palmölprodukte in die Lieferkette einzubinden.

Auch in einem weiteren Bereich bietet Brenntag nachhaltig produzierte Produkte an: Im April 2017 hat **Brenntag Polska** das Zertifizierungsverfahren für den Handel mit UTZ-zertifizierten Kakao- und Schokoladenprodukten erfolgreich abgeschlossen. Die Zertifizierung erfolgt über die gesamte Lieferkette vom Erzeuger über den Erstabnehmer bis zum Hersteller des Endprodukts. Brenntag-Kunden können somit darauf vertrauen, dass die von uns bezogenen zertifizierten Produkte – etwa Kakaopulver, Kakaobutter und -paste sowie verschiedene Schokoladen – nicht nur von höchster Qualität sind, sondern auch unter Berücksichtigung der Belange von Mensch und Umwelt produziert wurden. Neben Brenntag Polska sind auch unsere Gesellschaften in Kroatien und Litauen UTZ-zertifiziert.



VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

Für die Chemiebranche sind Sicherheit und Qualität erfolgsentscheidende Faktoren. Um sie zu gewährleisten, müssen alle Beteiligten entlang der Liefer- und Wertschöpfungskette eng zusammenarbeiten.

Als Weltmarktführer in der Chemiedistribution 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.

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, dass wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der „Together for Sustainability“-Initiative 50 % unseres Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) durch Nachhaltigkeits-Assessments oder -Audits überprüfen.

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 denn 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 auf allen Ebenen unseres Konzerns ein Management- und Geschäftsführungsthema und ein wesentlicher Bestandteil strategischer Entscheidungen.

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.

Ein Projektteam hat die Aufgabe übernommen, das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ in unseren internationalen Unternehmensstrukturen voranzutreiben. Es besteht aus einem mit strategisch und operativ erfahrenen Mitarbeitern besetzten Steering Committee, dem Nachhaltigkeits-Koordinator von Brenntag und Vertretern der vier Brenntag-Regionen sowie der Brenntag Global Sourcing Organisation. Regelmäßig berichtet der Nachhaltigkeits-Koordinator zu diesem Thema 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

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 über die 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 und den zur Verfügung gestellten Dokumenten, vergibt EcoVadis Scoring-Punkte und erstellt ein detailliertes Stärken- und Schwächenprofil. Brenntag überprüft die Ergebnisse und fordert die Lieferanten je nach Abschneiden zu nachbessernden Maßnahmen auf oder veranlasst ein ergänzendes Audit.

Seit Beginn des Assessment-Programms im Jahr 2015 haben es bis Ende 2017 168 Lieferanten durchlaufen. In acht Fällen wurde aufgrund der Assessment-Ergebnisse ein sogenannter „Corrective Action Plan“ angestoßen: Die Lieferanten müssen nun innerhalb einer bestimmten Zeit weitere Informationen zu den betreffenden Punkten zur Verfügung stellen und/oder Verbesserungsmaßnahmen einleiten. Zwei der angesprochenen Lieferanten konnten ihre Nachhaltigkeitsleistung bereits im Rahmen eines Re-Assessments verbessern.

Mit Erreichen der Vollmitgliedschaft in der TfS-Initiative hat Brenntag auch Zugriff auf die Ergebnisse aller Assessments, die andere **TfS-Mitgliedsfirmen** bei ihren Lieferanten durchgeführt haben. Zusammen mit diesen von anderen TfS-Mitgliedsunternehmen bei Brenntag-Lieferanten durchgeführten Assessments konnte Brenntag bis Ende 2017 rund 64 % seines Chemikalien-Einkaufsvolumens bezüglich Nachhaltigkeitskriterien überprüfen. Damit haben wir unser für 2020 gestecktes Ziel von 50 % bereits erreicht. Im Verlauf des Jahres 2018 wird Brenntag einen neuen Zielwert oder ein neues Ziel im Bereich „nachhaltige Beschaffung“ festlegen.

Seit 2015 wurden zudem etwa 150 Brenntag-Einkäufer zum Ablauf des Assessments und damit auch zu Nachhaltigkeitsthemen geschult, um ihre Lieferanten im Überprüfungsprozess unterstützen und beraten zu können.

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 und themenspezifische Audits an den Standorten.

ECOVADIS-SCORING: Beim letzten EcoVadis-Assessment im Oktober 2016 erreichte der Brenntag-Konzern ein Scoring von 66 Punkten und verbesserte sich damit auf einen Gold-Status (Gold Recognition Level). Mit diesem Ergebnis zählen wir zu den Top-Unternehmen in unserer Industriebranche sowie der insgesamt von EcoVadis in allen Industriekategorien bewerteten Lieferanten. Wie in unseren Nachhaltigkeitszielen festgelegt (siehe Seite 7), sind wir bestrebt, den erreichten Gold-Status und unser Scoring-Niveau zu halten. Ein neues Assessment ist für 2018 geplant.

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 2017 wurden allein von Brenntag EMEA gut 450.000 Sicherheitsdatenblätter an Kunden versendet.

SICHERHEIT IN DER LIEFERKETTE: Als verantwortungsbewusster Teil der Wertschöpfungskette setzt sich Brenntag dafür ein, im Rahmen seiner Möglichkeiten die Sicherheit für alle Prozessbeteiligten zu erhöhen. Daher binden wir unsere Kunden und Lieferanten regelmäßig in unsere Sicherheitskultur ein.



Siehe dazu der Abschnitt „**TOGETHER FOR SUSTAINABILITY**“ dieses Kapitels auf Seite 48.

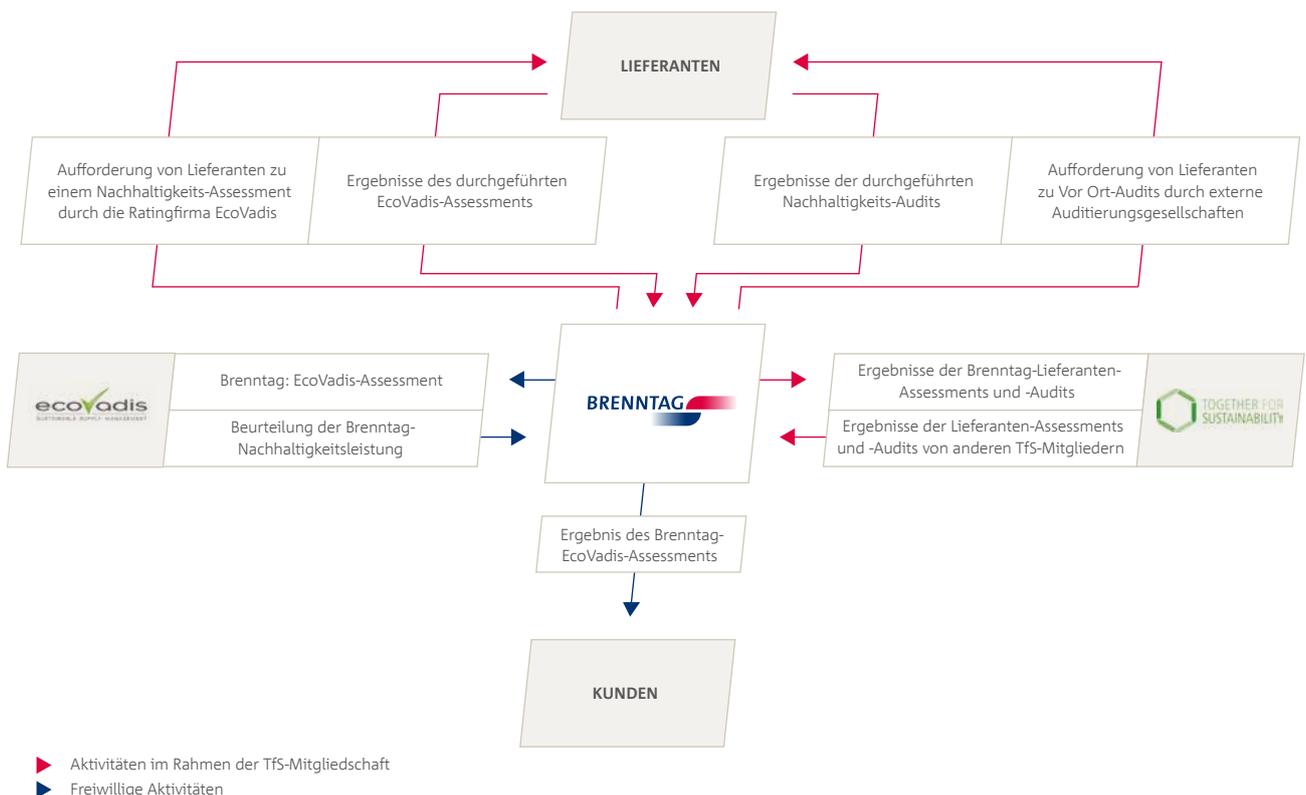
**✓ PRAXIS-
BEISPIELE**

- / Im November 2017 lud **Brenntag UK & Ireland** zum ersten „Safety Day“. Gemeinsam mit Kunden, Lieferanten und anderen Experten der Lieferkette adressierte Brenntag relevante Themen: Auf der Agenda stand ein breites Spektrum an Szenarien, Beispielen und Initiativen zu Sicherheitsaspekten in der Chemedistribution und dem weiteren Umfeld, gefolgt von interaktiven Workshops und Präsentationen. Zudem wurden Best Practices berichtet und die Vorteile von partnerschaftlichen Programmen und freiwilligen Initiativen der Branche diskutiert.
- / **Brenntag Thailand** führte bei seinen Kunden Trainings zum sicheren Umgang mit gefährlichen Chemikalien (zum Beispiel mit Ammoniak) und Notfallübungen durch. Dies hilft zum einen, mögliche Unfälle auf dem Betriebsgelände der Kunden zu vermeiden; zum anderen trägt es zu einer guten Beziehung zwischen Brenntag und den Kunden bei.
- / Bei **Brenntag in Singapur** arbeiten die Manager aus den Bereichen Vertrieb, Logistik und HSE gemeinsam daran, dass definierte Produkte beim Kunden vor Ort sicher angeliefert und sicher in die Lager und Tanks entladen werden können. Vor der ersten Lieferung führen sie

Risikoeinschätzungen auf dem Gelände des Kunden durch und überprüfen vor dem ersten Entladen, dass alle Abfüllvorrichtungen, Anschlüsse und das benötigte Equipment in gutem Zustand sind. Entdeckte Mängel und identifizierte Risiken werden dem Kunden mitgeteilt.

- / Die Aktion von **Brenntag Mid-South** in Atlanta, Georgia, setzt bei Sicherheitsthemen im privaten Umfeld an: Vierteljährlich erhalten die Kunden des Standorts einen Newsletter zu sicherheitsrelevanten Themen, die bewusst nicht arbeits- und geschäftsbezogen sind, sondern stattdessen Fragen der persönlichen Sicherheit betreffen. Dazu gehören zum Beispiel ein Fluchtwegeplan für das eigene Wohnhaus oder defensives Autofahren. Die Kunden reagieren sehr positiv auf diese ungewöhnliche und interessante Form der Ansprache.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG BEI BRENNTAG





www.tfs-initiative.com

NFB **TOGETHER FOR SUSTAINABILITY**

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

TfS wurde 2011 gegründet und zählt inzwischen 20 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. Die Informationen werden innerhalb des Netzwerks vertraulich geteilt und gemeinsam genutzt, was für alle Beteiligten gleichermaßen Effizienzvorteile bietet.

Als Vollmitglied hat Brenntag einen Sitz und Stimmrecht in der Generalversammlung, dem obersten Entscheidungsgremium von TfS. Zudem sind Brenntag-Mitarbeiter in Europa, Asien 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.

AUSSENHANDELSBESCHRÄNKUNGEN: DUE DILIGENCE-PROZESS BEI BRENNTAG

Als Weltmarktführer in der Chemiedistribution gilt es für Brenntag, alle anwendbaren Außenhandels- und Zollgesetze in den Ländern einzuhalten, in denen wir geschäftlich tätig sind. In unserem Verhaltens- und Ethikkodex haben wir deshalb festgeschrieben, dass unsere Mitarbeiter dazu verpflichtet sind, alle lokal und international anwendbaren Außenhandelsbeschränkungen einzuhalten, wie zum Beispiel die Beschränkungen des Ex- bzw. Imports bestimmter Waren, Dienstleistungen und Technologien in bzw. aus Ländern, die Sanktionen oder Embargos unterliegen. Das Gleiche gilt für Lieferungen an bzw. von in Sanktionslisten enthaltenen Unternehmen oder Personen. Darüber hinaus müssen Brenntag-Mitarbeiter alle geltenden Handelsbeschränkungen einhalten, die aus internationalen Embargos herrühren, die typischerweise den Zahlungs- und Kapitalverkehr mit bestimmten Ländern beschränken oder verbieten.

Dieser Verpflichtung kommt Brenntag auch durch den Einsatz einer automatisierten, IT-basierten Screening-Lösung nach. Dabei werden unsere Kunden und Lieferanten mit Hilfe einer speziellen Software regelmäßig gegen die Sanktionslisten der Vereinten Nationen, Europäischen Union sowie der USA und verschiedener weiterer Länder geprüft, in denen Brenntag tätig ist. Bei Vorliegen von Verdachtsmomenten erfolgt eine Prüfung und gegebenenfalls keine Lieferung und es werden weitere Maßnahmen in Abstimmung mit Behörden eingeleitet.

MITARBEITER

ZUSAMMEN DIE ZUKUNFT GESTALTEN

Weltweit arbeiten mehr als 15.000 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 Teil unserer Verantwortung, gute Arbeitsbedingungen und ein modernes Arbeitsumfeld zu bieten und die persönliche und fachliche Entwicklung Mitarbeiter zielgerichtet zu fördern.

PERSONALSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

Kompetente und motivierte Mitarbeiter sind entscheidend für den weltweiten Erfolg von Brenntag. Basierend auf unserer Unternehmensstrategie und unseren Unternehmenswerten wurde eine weltweit einheitliche Personalstrategie entwickelt sowie die Prioritäten für die nächsten Jahre festgelegt. Ein wesentlicher Aspekt unserer Personalstrategie ist es, die Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung auf allen Ebenen zu fördern.

Der Bereich Global Human Resources von Brenntag unterliegt der Verantwortung des Global Human Resources Directors. Gemeinsam mit dem Global HR Leadership Team, zu dem die HR-Verantwortlichen für Global Leadership & Development, Global Compensation & Benefits sowie für die Brenntag-Regionen zählen, hat er die Zielsetzung, unsere globale Personalstrategie sicherzustellen und Maßnahmen zu deren Umsetzung in den Regionen zu implementieren und zentral zu steuern. Der Global HR Director 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.

In den vergangenen Jahren wurden vom Bereich Global HR verschiedene Personalkonzepte initiiert und implementiert. Zur Durchführung und Steuerung der weltweit einheitlichen HR-Prozesse und -Maßnahmen führen wir derzeit ein globales HR-Informations- und Management-System ein. Die Anforderungen an dieses IT-System wurden im Berichtsjahr spezifiziert

und ein Softwareanbieter wurde ausgewählt. Ziel ist es, das System bis Ende 2019 allen Personalbereichen von Brenntag zur Verfügung zu stellen und alle Mitarbeiter und Vorgesetzten über Self Service-Module in die Personalprozesse einzubinden.

MITARBEITERGEWINNUNG UND -BETREUUNG

Im Einklang mit der globalen Personalstrategie werden von den lokalen Personalabteilungen in den Regionen die Programme und Maßnahmen in den Bereichen Mitarbeitergewinnung und -betreuung direkt vor Ort an den Standorten umgesetzt.

ONBOARDING: Mit dem „Onboarding“-Programm wurde 2016 ein global einheitlicher Mindeststandard definiert, damit neu eingestellte Mitarbeiter und solche, die innerhalb von Brenntag den Arbeitsplatz wechseln, eine schnelle Orientierung in unserem Unternehmen erfahren und gut in ihr neues Umfeld integriert werden. Die hinterlegten Tools und Prozesse bieten den Brenntag-Gesellschaften die Möglichkeit, regionale und länderspezifische Besonderheiten und Gepflogenheiten im Prozess zu berücksichtigen, und werden von allen Beteiligten sehr positiv angenommen und bewertet.

PERSONALENTWICKLUNG

Das Global HR Leadership & Development Team hat die Zielsetzung, auf Basis unserer globalen Learning- und Entwicklungsstrategie, geeignete Personalentwicklungskonzepte zu entwickeln und zu implementieren. Das Team berichtet direkt an den Global HR Director. Die Personalentwicklungsstrategie umfasst

NFB



Informationen zur **UNTERNEHMENS-VISION** finden Sie im Brenntag Geschäftsbericht 2017 ab Seite 44.

NFB



NFB



Kennzahlen zur
**MITARBEITER-
FLUKTUATION**
finden Sie auf
Seite 56.

NFB Maßnahmen für alle Mitarbeitergruppen, um die bedarfsgerechte Qualifizierung unserer Mitarbeiter sowie die Besetzung erfolgskritischer Positionen bei Brenntag rechtzeitig und anforderungsgerecht sicherzustellen.

Dabei dient uns die Beobachtung der **Mitarbeiterfluktuation** auf Basis von Arbeitnehmerkündigungen als wesentlicher Indikator. 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.

Auf globaler Ebene wurden im Geschäftsjahr 2017 verschiedene Maßnahmen zu den Themen Mitarbeitergespräche, Personalentwicklung, Potenzialidentifizierung und -entwicklung sowie Nachfolgeplanung umgesetzt sowie auf den Weg gebracht, die in den folgenden Abschnitten beschrieben werden.

FEEDBACK-GESPRÄCHE: Ein Instrument, um Mitarbeiter langfristig an unser Unternehmen zu binden, sind die jährlichen Feedback-Gespräche. Der Dialog zwischen den Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten dient in allen Brenntag-Gesellschaften der Feedback-Kultur und fördert gleichzeitig eine Veränderungs- und Leistungskultur. 2017 erfolgten diese „People Performance Dialoge“ erstmals in einem global einheitlichen Prozess. In den Gesprächen werden die Leistungen des Mitarbeiters reflektiert, Ziele und persönliche Erwartungen sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen.

POTENZIALIDENTIFIZIERUNG UND NACHFOLGEPLANUNG: Um interne Karrieren zu fördern und den Brenntag-Führungskräfte- und Expertennachwuchs sicherzustellen, wurde im Berichtsjahr ein globales Konzept zur Potenzialidentifizierung eingeführt, mit dem interne Kandidaten mit hohem Entwicklungspotenzial möglichst früh identifiziert werden, die die definierten globalen Kriterien erfüllen und die sich durch besondere Leistungen auszeichnen. Für diese Zielgruppe wurde global ein spezielles Entwicklungsprogramm aufgesetzt, um ihre persönlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sie durch zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen auf den nächsten Karriereschritt vorzubereiten. Des Weiteren bietet das Programm Mitarbeitern aus unterschiedlichen Regionen eine hervorragende Gelegenheit, um sich über ihre Ideen und Gedanken auszutauschen und ein Netzwerk aufzubauen, das sich über das gesamte Unternehmen erstreckt. Es ist geplant, dass ab 2018 jährlich ca. 60 Nachwuchskräfte dieses neue Programm durchlaufen.

NFB Eng verbunden mit der Potenzialidentifizierung sind die Nachfolgeplanung und eine strukturierte, proaktive Personalentwicklung, die entsprechend ebenfalls auf der Prioritätenliste unserer Personalstrategie stehen. Hierfür stimmen sich Management und HR-Verantwortliche regelmäßig in global einheitlich strukturierten Gesprächen, den sogenannten „People Reviews“, über mögliche Nachfolgeszenarien und Konzepte für die Vorbereitung von Kandidaten auf zukünftige Aufgaben ab.

Aufgrund der hohen Bedeutung wird die Nachfolgeplanung für das globale Executive Management vom Global HR Director regelmäßig mit dem Vorstand diskutiert. Im Berichtsjahr wurden die „People Reviews“ für weitere Organisationsstufen in den Regionen eingeführt und sollen 2018 noch weiter ausgedehnt werden.

PROGRAMME UND SCHULUNGEN: 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 Programme und Schulungen angeboten und – je nach Ausrichtung – in klassischen Präsenzveranstaltungen oder Online-Schulungen durchgeführt. Regionale und lokale Personalentwicklungsprogramme und -maßnahmen werden ebenfalls eingebunden.

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 Austauschs und Wissenstransfers.



Unser globales Executive-Management-Programm „Brenntag Organic Sustainable Strategies“ (BOSS) beispielweise richtet sich an erfahrene Leistungsträger unseres Unternehmens und ist genau auf die Wachstumsstrategie von Brenntag abgestimmt. Das Programm wird in Zusammenarbeit mit INSEAD durchgeführt, einer der weltweit größten und renommiertesten Graduate Business Schools. Seit Einführung des Programms im Jahr 2012 haben ca. 100 Mitarbeiter aus allen Brenntag-Regionen an diesem Programm teilgenommen, wobei mehr als ein Drittel der Teilnehmer inzwischen die nächsten Karrierestufen bei Brenntag erreichen konnte.

✓ PRAXIS-
BEISPIELE

Ein Beispiel für ein regionales Schulungsprogramm ist der „Catalyst Leadership Course“ von **Brenntag North America**, das im März 2017 gestartet wurde. Es richtet sich an den Führungsnachwuchs der Region und soll praxisnah ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung fördern sowie sie in die Lage versetzen, Mitarbeiter gemäß der Brenntag-Unternehmenswerte zu führen. Im Berichtsjahr fanden zehn Kurse mit insgesamt ca. 200 Teilnehmern statt.

An Nachwuchsführungskräfte ebenso wie Berufsanfänger richtet sich das Mentoring-Programm, das 2014 von **Brenntag Specialties** und **Brenntag Solutions Group in Nordamerika** ins Leben gerufen wurde. Dabei tauschen sich die Mitarbeiter einmal pro Monat mit ihrem Mentor, der nicht ihr eigener Vorgesetzter ist, in einem persönlichen oder telefonischen Gespräch in den Bereichen Vertrieb, Kundenservice, Buchhaltung, Einkauf und Marketing aus, erhalten Rat zur täglichen Arbeit und beruflichen Weiterentwicklung. 2017 umfasste das Programm 29 Mentee-Mentor-Paare.

NFB

Bei **Brenntag UK & Ireland** gibt es mit dem „Brenntag Pathway Scheme“ ein neues Schulungsprogramm, das vielversprechende Nachwuchskräfte aus dem kaufmännischen Bereich auf ihren nächsten Karriereschritt vorbereitet. Die Teilnehmer erhalten durch den regelmäßigen Austausch mit einem erfahrenen Senior Manager als Mentor und durch spezielle Trainings durch externe Einkaufsexperten umfangreiche Unterstützung bei der Weiterentwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten. Die Teilnahme an weiteren Trainings- und Entwicklungsprogrammen und der Einsatz in anderen operativen Bereichen des Unternehmens bietet ihnen zudem die Möglichkeit zum intensiven Austausch mit anderen Mitarbeitern in ähnlichen Bereichen innerhalb des Unternehmens.

NFB

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. In Deutschland haben bisher mehr als 30 Berufseinsteiger die spezifischen Trainee-Programme für Führungs- oder Fachlaufbahnen 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.

Die Personalentwicklung bei Brenntag wird durch den Einsatz eines globalen E-Learning-Management-Systems unterstützt. Es ermöglicht, Schulungen besser zu steuern und auszuweiten und unterstützt dabei, dass verpflichtende und wichtige Inhalte, wie zum Beispiel die globale Schulung zum „**Brenntag Verhaltens- und Ethikkodex**“, unsere Mitarbeiter noch besser erreichen.

BERUFSAUSBILDUNG: Mit dem dualen Ausbildungssystem in Deutschland, Österreich und der Schweiz (DACH-Region) bildet Brenntag derzeit knapp 70 junge Menschen als Groß- und Außenhandels-, Speditionskaufleute, Kaufleute im Büromanagement, Labortechniker oder Fachkräfte für Lagerlogistik aus. Neben der umfassenden Berufsausbildung und dem Erwerb fachlicher Fähigkeiten und Kenntnisse stehen bei Brenntag ebenso die Vermittlung unserer Unternehmenskultur und unternehmensspezifischer Arbeitsprozesse sowie die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden im Vordergrund.

Durch das Ausbildungsangebot in verschiedenen kaufmännischen und gewerblichen Berufsfeldern qualifiziert Brenntag zielgerichtet Fach- und Führungskräftenachwuchs. Nach erfolgreich absolvierter Ausbildung bietet Brenntag jungen Leistungsträgern interessante Perspektiven und Herausforderungen.

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 Kollektivverhandlung und unternimmt oder toleriert keinerlei Maßnahmen, die darauf abzielen, diese Rechte einzuschränken.

Um das Zusammenwachsen der 2016 neu formierten Brenntag DACH-Region – sie umfasst rund 1.700 Mitarbeiter an 25 Standorten in Deutschland, Österreich und der Schweiz – weiter zu fördern, fand im April 2017 ein einmaliges Event stand: Knapp 750 DACH-Mitarbeiter kamen in der Arena des Fußballbundesligisten FC Schalke 04 in Gelsenkirchen zu einem internen Fußballturnier mit anschließender Party zusammen.

Die standortübergreifende Information und Kommunikation sowie 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 Seite 35.



Zu den **COMPLIANCE-SCHULUNGEN** bei Brenntag siehe Seite 12.

Bei Brenntag existieren zudem auf vielen Ebenen Ideenmanagementsysteme, über die sich die Mitarbeiter aktiv einbringen können. Bei Brenntag in Deutschland etwa entsteht über die „IN4PUT“-Plattform seit Jahren ein stetig wachsendes Ideenarchiv, das jedem Mitarbeiter zu jeder Zeit zugänglich ist. Umgesetzte Vorschläge werden mit einer Prämie belohnt. Auf den Philippinen soll eine 2017 eingeführte „Ideenbox“ die Brenntag-Mitarbeiter dazu ermutigen, Verbesserungsvorschläge einzureichen.

Jährlich werden zudem die globalen und regionalen „Brenntag Awards“ an Mitarbeiter vergeben, die in den Bereichen Verkauf, Sicherheit oder fachliche Leistung herausragende Erfolge erzielt haben. Zudem werden Mitarbeiter regional und lokal für ihre Leistungen und ihren Einsatz geehrt: In der Brenntag EMEA-Region werden jedes Jahr die Standorte mit dem „Safety First Award“ ausgezeichnet, die eine besondere Leistung im Bereich Sicherheit erbracht haben. Der Fokus liegt dabei auf der Entwicklung und Umsetzung von Initiativen und Programmen, die im Einklang mit den **BEST-Verhaltensstandards** eine solide Sicherheitskultur pflegen.

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 medizinische 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 zur gesunden 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 regelmäßige Familientage wie beispielsweise der „Kids Day“ bei Brenntag in Indien statt, bei denen die Mitarbeiter ihren Angehörigen ihren Arbeitsplatz zeigen und einen Einblick in ihren Beruf und das Unternehmen vermitteln können.

Zum **„BRENNTAG ENHANCED SAFETY THINKING“**-Programm (BEST) siehe das Kapitel Sicherheit auf Seite 37.



GEMEINSAM AKTIV: Weltweit sehr beliebt bei den Brenntag-Mitarbeitern sind die gemeinsame Teilnahme an sportlichen Veranstaltungen und Wettbewerben – oft auch gepaart mit einem wohltätigen Zweck.



Informationen zum Umgang der Brenntag AG und der Brenntag GmbH mit der gesetzlich vorgeschriebenen Festlegung von **ZIELGRÖSSEN FÜR DEN FRAUENANTEIL** in Aufsichtsrat, Vorstand/ Geschäftsführung und den ersten beiden Führungsebenen siehe im Brenntag Geschäftsbericht 2017 auf Seite 34f.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Brenntag beschäftigt Mitarbeiter aus über 100 verschiedenen Nationen. Unsere Mitarbeiterstruktur ist durch eine große **Ausgewogenheit von Frauen und Männern** sowie eine weite Altersspanne geprägt. Hieraus ergibt sich eine soziale und kulturelle Vielfalt, die wir konstruktiv nutzen. Weltweit arbeiten wir in unter diversen Kriterien gemischten Teams und berücksichtigen die Bedürfnisse verschiedener Generationen. Die Vielseitigkeit heterogener Kompetenzen und Erfahrungen ist ein wesentlicher Baustein unseres Unternehmenserfolgs.

Chancengleichheit zu gewährleisten, ist für Brenntag ebenso selbstverständlich wie jeglicher Form 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 Abstammung, Geschlecht, Familien- oder Personenstand, Alter, Religion oder Glaube, Hautfarbe, Behinderung 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 entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Im September 2017 erhielt Brenntag Química Brasil von NURAP, einer im Bereich Berufsausbildung und Sozialarbeit aktiven brasilianischen NGO, den „Social Enterprise Award for Social Inclusion“. Damit werden Unternehmen ausgezeichnet, die sich für die Potenzialentwicklung von jungen Menschen, soziale Inklusion und Förderung von Vielfalt in der Arbeitswelt einsetzen und damit zum Allgemeinwohl beitragen. Brenntag Brazil erhielt die Auszeichnung unter anderem für sein Engagement, ein strukturiertes Entwicklungsprogramm für junge Menschen zu bieten und sie nach Abschluss ihrer Ausbildung zu 70% zu übernehmen.

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 sieht für die Führungsebene feste und variable Gehaltsbestandteile vor. Der Anteil der jeweils festen und variablen Vergütung hängt vom Einfluss der einzelnen Führungskraft auf den Unternehmenserfolg ab. Das Vergütungs- und Zielvereinbarungssystem basiert als Anreizsystem auf dem Modell der Führung durch Zielvereinbarung („Management by Objectives“). Die variablen Bezüge sind dabei eng an das Geschäftsergebnis und die individuelle Leistung gekoppelt.

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 12.



MITARBEITERSTRUKTUR

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

MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	7.023	45,6	6.888	45,7
Frauen	2.634	37,5	2.545	36,9
Männer	4.389	62,5	4.343	63,1
Nordamerika	4.747	30,8	4.631	30,7
Frauen	1.034	21,8	1.003	21,7
Männer	3.713	78,2	3.628	78,3
Lateinamerika	1.453	9,4	1.491	9,9
Frauen	545	37,5	542	36,4
Männer	908	62,5	949	63,6
Asien Pazifik	2.043	13,2	1.923	12,8
Frauen	958	46,9	904	47,0
Männer	1.085	53,1	1.019	53,0
Sonstige Segmente	150	1,0	139	0,9
Frauen	73	48,7	75	54,0
Männer	77	51,3	64	46,0
Brenntag-Konzern	15.416	100,0	15.072	100,0
Frauen	5.244	34,0	5.069	33,6
Männer	10.172	66,0	10.003	66,4

MITARBEITER NACH TÄTIGKEITSBEREICHEN UND GESCHLECHT

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in %	abs.	in %
Vertrieb	5.859	38,0	5.748	38,1
Frauen	2.897	49,4	2.798	48,7
Männer	2.962	50,6	2.950	51,3
Distribution	2.160	14,0	2.152	14,3
Frauen	210	9,7	208	9,7
Männer	1.950	90,3	1.944	90,3
Lager	4.647	30,2	4.537	30,1
Frauen	516	11,1	501	11,0
Männer	4.131	88,9	4.036	89,0
Verwaltung	2.750	17,8	2.635	17,5
Frauen	1.621	58,9	1.562	59,3
Männer	1.129	41,1	1.073	40,7
Brenntag-Konzern	15.416	100,0	15.072	100,0

MITARBEITER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN¹⁾ NACH GESCHLECHT

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in%	abs.	in%
Frauen	58	15,3	67	16,9
Männer	320	84,7	330	83,1
Brenntag-Konzern	378	100,0	397	100,0

MITARBEITER NACH BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in%	abs.	in%
Vollzeit	14.805	96,0	14.477	96,1
Frauen	4.812	32,5	4.626	32,0
Männer	9.993	67,5	9.851	68,0
Teilzeit	519	3,4	498	3,3
Frauen	394	75,9	406	81,5
Männer	125	24,1	92	18,5
Auszubildende	92	0,6	97	0,6
Frauen	38	41,3	37	38,1
Männer	54	58,7	60	61,9
Brenntag-Konzern	15.416	100,0	15.072	100,0

MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in%	abs.	in%
Unbefristete Arbeitsverträge	14.367	93,2	13.946	92,5
Frauen	4.794	33,4	4.641	33,3
Männer	9.573	66,6	9.305	66,7
Befristete Arbeitsverträge	957	6,2	1.029	6,9
Frauen	412	43,1	391	38,0
Männer	545	56,9	638	62,0
Auszubildende	92	0,6	97	0,6
Frauen	38	41,3	37	38,1
Männer	54	58,7	60	61,9
Brenntag-Konzern	15.416	100,0	15.072	100,0

NEU EINGESTELLTE MITARBEITER NACH ZUGANGSART

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in%	abs.	in%
Neueinstellungen	2.346	94,0	1.811	79,7
Firmenakquisitionen	149	6,0	462	20,3
Brenntag-Konzern	2.495	100,0	2.273	100,0

NEU EINGESTELLTE MITARBEITER NACH REGIONEN

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in%	abs.	in%
EMEA	855	34,3	787	34,6
Nordamerika	908	36,4	806	35,5
Lateinamerika	198	7,9	242	10,6
Asien Pazifik	516	20,7	422	18,6
Sonstige Segmente	18	0,7	16	0,7
Brenntag-Konzern	2.495	100,0	2.273	100,0

MITARBEITERFLUKTUATION²⁾ NACH REGIONEN

	31.12.2017 ³⁾		31.12.2016	
	abs.	in%	abs.	in%
EMEA	446	5,6	268	3,7
Nordamerika	488	8,9	341	6,7
Lateinamerika	131	7,4	117	6,5
Asien Pazifik	326	12,7	255	11,2
Sonstige Segmente	1	0,6	3	2,0
Brenntag-Konzern	1.392	7,7	984	5,9

MITARBEITER NACH ALTERSGRUPPEN⁴⁾

	31.12.2017		31.12.2016	
	abs.	in%	abs.	in%
< 20	26	0,2	36	0,4
20–29	1.453	13,6	1.496	14,3
30–39	3.216	30,1	3.183	30,5
40–49	3.124	29,3	3.027	29,0
50–59	2.322	21,8	2.186	20,9
> 59	528	5,0	513	4,9
Brenntag-Konzern⁴⁾	10.669	100,0	10.441	100,0

DURCHSCHNITTLICHES ALTER UND DURCHSCHNITTLICHE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT NACH REGIONEN⁴⁾

	31.12.2017		31.12.2016	
	Ø-Alter in Jahren	Ø-Betriebszugehörigkeit in Jahren	Ø-Alter in Jahren	Ø-Betriebszugehörigkeit in Jahren
EMEA	44	43	11	11
Lateinamerika	40	39	7	7
Asien Pazifik	38	38	6	6
Sonstige Segmente	45	45	11	10
Brenntag-Konzern⁴⁾	42	42	10	10

1) Umfasst das globale Executive Management und lokale Führungskreise.

2) Arbeitnehmerkündigungen auf Basis Schlüter Formel.

3) Bei den genannten Kennzahlen sind nur die Werte für 2017 Bestandteil des NFB.

4) 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.

GESELLSCHAFT

ETWAS ZURÜCKGEBEN

Brenntag ist an mehr als 530 Standorten in 74 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

Brenntag North America unterstützt seit vielen Jahren als Sponsor und mit großem persönlichem Engagement zahlreicher Mitarbeiter den lokalen, bundesstaatlichen und landesweiten Schulwettbewerb „You Be The Chemist Challenge®“ der Chemical Educational Foundation. Schüler der 5. bis 8. Klasse werden hier dazu ermutigt, sich mit

Chemie und ihrer Verwendung im Alltag zu befassen. In Peru und Ecuador vermitteln Brenntag-Mitarbeiter in Seminaren an öffentlichen und kirchlichen Einrichtungen Sicherheits- und Umweltwissen an junge Menschen. Auf die Schärfung des Umweltbewusstseins zielt auch ein Projekt, das von Brenntag Colombia im Berichtsjahr unterstützt wurde: Die recyclingfähigen Abfälle des Brenntag-Standorts in Mosquera gingen an ein Ausbildungszentrum für Kinder aus einkommensschwachen Familien, wo ihr finanzieller Gegenwert dazu genutzt wurde, auf dem Gelände des Zentrums Grünflächen wiederherzustellen und Bäume zu pflanzen. In Thailand und Vietnam unterstützt Brenntag die Ausbildung der Kinder unserer operativen Mitarbeiter finanziell und belohnt gute schulische Leistungen.



Weltweit informieren wir auf Veranstaltungen über die Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten in unserem Unternehmen. Über Tage der offenen Tür und Praktika sowie Trainee-Programme und Stipendien geben wir Schülern und Studierenden etwa in Deutschland, Thailand, Malaysia, Chile und Mexiko die Möglichkeit, sich ein Bild von der Arbeit eines Chemiedistributors zu machen, Praxiserfahrung zu sammeln und den Berufseinstieg in unsere Branche zu schaffen. Die Brenntag GmbH in Deutschland vergibt zweimal im Jahr den mit einem Preisgeld dotierten „Brenntag Award“ an den besten Absolventen im Kombinationsfach Wirtschaftskemie der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf.

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 sie sich engagieren. Die Aktivitäten sind sehr vielseitig und so zahlreich, dass hier nur einige beispielhaft aufgezeigt werden:



Im Berichtsjahr setzte **Brenntag UK & Ireland** das von seinen Mitarbeitern ins Leben gerufene und selbst organisierte „Brenntag Giving“-Programm sehr erfolgreich fort. Im Rahmen dieses preisgekrönten Programms können die Mitarbeiter eines ausgewählten Standorts monatlich entscheiden, für welchen guten Zweck oder für welche eingetragene Wohltätigkeitsorganisation sie den von Brenntag zur Verfügung gestellten finanziellen Beitrag einsetzen. Zusätzlich stellt Brenntag seine Mitarbeiter frei, um für einen Tag eine selbstgewählte gemeinnützige Organisation zu unterstützen.

In der Region **Asien Pazifik** unterstützen unsere Mitarbeiter die lokalen Gemeinden und Einrichtungen durch Sachspenden: In Malaysia verbrachte das Brenntag Sports Club-Team einen Tag in einem Kinder- und Waisenhaus in der Stadt Klang und brachte neben Zeit auch zahlreiche zuvor von Kollegen gesammelte Geschenke mit. Im südkoreanischen Anyang unterstützt Brenntag eine Einrichtung für sozial schwache Senioren regelmäßig durch die Spende von Produkten zur Nahrungsergänzung.

Typisch für zahlreiche Brenntag-Standorte **in der ganzen Welt** sind auch der enge Austausch mit lokalen Einsatzkräften und Vereinbarungen zur gegenseitigen Hilfestellung. In Nord- und Lateinamerika etwa unterstützen wir die lokalen Feuerwehren sowie Polizei- und Rettungskräfte finanziell, mit Ausrüstung oder wir stellen ihnen bei Seminaren und gemeinsamen Rettungsübungen unser Know-how oder unser Gelände zur Verfügung. Die hierdurch gesammelte Erfahrung machte Brenntag zum idealen Partner, um in der **Dominikanischen Republik** gemeinsam mit dem

Arbeitsministerium den ersten Wettbewerb für Betriebsfeuerwehren des Landes zu organisieren. Im Rahmen dieser landesweiten Veranstaltung konnte Brenntag Caribbean sein Know-how an über 60 teilnehmende Unternehmen weitergeben.

Leider waren 2017 zahlreiche Brenntag-Standorte, -Mitarbeiter und benachbarte Gemeinden in verschiedenen Ländern von schweren **Naturkatastrophen** betroffen. Hier zeigten unsere Mitarbeiter einzeln und in Teams großartigen Einsatz und halfen den betroffenen Menschen schnell und unbürokratisch durch Sach- und Geldspenden. Brenntag stellte zusätzliche finanzielle Mittel oder Material zur Sicherung von Häusern zur Verfügung. Im September/Okttober hinterließen gleich mehrere schwere Hurrikans und Stürme große Verwüstungen und Schäden in zahlreichen Ländern und Regionen der USA und Mittelamerikas. Brenntag richtete hier Hilfsfonds ein, um Geld für die betroffenen Mitarbeiter zu sammeln, und stockte die Spenden auf. Mitarbeiter von Brenntag Northeast in Reading, Pennsylvania, beispielsweise trugen beeindruckende 15 Tonnen Sachspenden für die Familien zusammen, die ihr Hab und Gut verloren hatten, und sammelten zudem Geld für den Erwerb weiterer Hilfsgüter. In Bangladesch spendeten unsere Mitarbeiter Geld für Nahrungsmittel für die Opfer der verheerenden Fluten, die große Teile des Landes im Jahresverlauf verwüstet hatten. Anfang November 2017 sammelten Brenntag-Mitarbeiter in Malaysia Sachspenden wie Kleidung, Sanitärartikel und Medizin für die von der Flut im Bundesstaat Penang betroffenen Menschen.



BERICHTSPROFIL

ÜBER DIESEN BERICHT

BERICHTSGRUNDLAGEN

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht Brenntag seinen fünften Nachhaltigkeitsbericht. Brenntag berichtet jährlich über seine Nachhaltigkeitsaktivitäten, der nächste Bericht wird demnach 2019 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 Content-Index finden Sie ab Seite 65.
- / Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017 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.



www.unglobalcompact.org

NFB

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Die mit einer blauen Linie und dem Symbol NFB ^{NFB} markierten Inhalte dieses Berichts bilden den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (NFB) nach § 315b Abs. 3 HGB zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes. 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 63 bis 64.

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

Bei den genannten Kennzahlen sind nur die Werte für das Geschäftsjahr 2017 Bestandteil des NFB.

ERMITTLUNG WESENTLICHER INHALTE: Zur Bestimmung der für den NFB wesentlichen Themen hat sich Brenntag an der Definition des § 289c Abs. 3 Satz 1 HGB orientiert. Die Basis für die Bestimmung der NFB-Inhalte bilden die in der Materialitätsmatrix auf Seite 6 abgebildeten Themen. Die Matrix ist das Ergebnis einer Wesentlichkeitsanalyse, die sich an den von der Global Reporting Initiative (GRI) formulierten Grundsätzen

NFB

Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung der Stakeholder orientierte. Diese Themen wurden dann 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, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Verantwortung in der Lieferkette) erforderlich sind
- / Themen, die im Bereich „sehr wichtig“ der Materialitätsmatrix positioniert sind; gültig für beide Achsen
- / Themen, die Bestandteil der Brenntag-Konzernstrategie und/oder unserer Nachhaltigkeitsziele sind

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

BRENNTAG: WESENTLICHE THEMEN GEMÄSS § 289C ABS. 3 SATZ 1 HGB

ASPEKTE	THEMA UND SEITENVERWEIS
Umweltbelange	/ Schutz von Boden, Luft und Wasser (Seite 30–33, 34–35, 42) / Energieeffizienz (Seite 39–40)
Arbeitnehmerbelange	/ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Seite 30–33, 35–36) / Personalentwicklung (Seite 49–52, 56)
Achtung der Menschenrechte	/ Menschenrechte (Seite 9–12)
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	/ Antikorruption (Seite 9–12)
Sozialbelange	/ Für den nichtfinanziellen Bericht als nicht wesentlich im Sinne des Gesetzes identifiziert.
Verantwortung in der Lieferkette	/ Nachhaltige Beschaffung (Seite 45–48)

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 57. Zusätzlich zu den im Gesetz genannten Aspekten hat Brenntag „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 123 und Seite 128 sowie die Liste der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen ab Seite 199 des Brenntag Geschäftsberichts 2017. Eine Abweichung dieser Betrachtungsgrenzen wird an der jeweiligen Stelle in diesem Nachhaltigkeitsbericht kenntlich gemacht.

Der Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2017 (1.1.2017 bis 31.12.2017) des Brenntag-Konzerns und schließt an den im Juli 2017 erschienenen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2016 an. Abweichende Berichtszeiträume der Daten und Inhalte werden separat ausgewiesen.

Die Inhalte und Daten dieses Berichts wurden auf Basis interner Prozesse ermittelt. Sie stammen aus den vorhandenen Management- und Datenerfassungssystemen von Brenntag 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.

Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir durchgehend den Begriff Mitarbeiter und meinen damit sowohl männliche als auch weibliche Mitarbeiter.

ABGRENZUNG WESENTLICHER THEMEN NACH GRI (103-1)

In der Darstellung auf Seite 62 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-Leitlinien 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. Gegenüber dem Vorjahr hat es keine Veränderung der wesentlichen Themen und der Boundaries gegeben.

1) RELEVANT INNERHALB DES UNTERNEHMENS	WESENTLICHES THEMA	1)	2)	ZUGEHÖRIGER GRI-STANDARD BZW. MANAGEMENTANSATZ FÜR WEITERE WESENTLICHE THEMEN
2) RELEVANT AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS	CORPORATE GOVERNANCE			
	Compliance	X		/ GRI 307: Ökologische Compliance / GRI 417: Werbung und Kennzeichnung / GRI 418: Privatsphäre der Kunden / GRI 419: Sozioökonomische Compliance
	Ethische und moralische Grundsätze	X		/ S. 8–11 / https://www.brenntag.com/corporate/de/ueber-brenntag/strategie-und-organisation/vision-und-werte/index.jsp
	Antikorruption	X	X	/ GRI 205: Korruptionsbekämpfung
	Verhaltenskodex	X		/ S. 9–10
	Risikomanagement	X	X	/ Brenntag Geschäftsbericht 2017 S. 92–94
	Menschenrechte		X	/ GRI 406: Antidiskriminierung / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen / GRI 408: Kinderarbeit / GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit / GRI 410: Sicherheitspraktiken / GRI 411: Rechte der indigenen Bevölkerung / GRI 412: Menschenrechtliche Überprüfung / GRI 414: Soziale Überprüfung von Lieferanten
	Kartell- und Wettbewerbsrecht		X	/ GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten
	SICHERHEIT			
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X		/ GRI 403: Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
	Produktsicherheit		X	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit
	Produktqualität		X	/ S. 8
	Prozesssicherheit	X		/ S. 33–34
	Sicherer Umgang mit Chemikalien	X	X	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit / GRI 306: Abwasser und Abfall
	Risikoprävention	X		/ S. 8-9, 30–35 / Brenntag Geschäftsbericht 2017 S. 92–94
	UMWELT			
	Schutz von Boden, Luft und Wasser		X	/ GRI 303: Wasser / GRI 306: Abwasser und Abfall
	Wassermanagement	X		/ GRI 303: Wasser
	Emissionsreduktion/Klimaschutz		X	/ GRI 305: Emissionen
	Ressourceneffizienz	X		/ S. 39–44
	Energieeffizienz	X		/ GRI 302: Energie
	Umweltmanagement	X		/ S. 30–33, 39–40
	Recycling	X		/ S. 42–43
	Abfallmanagement	X		/ GRI 306: Abwasser und Abfall
	Transport	X	X	/ S. 41
	LIEFERKETTE			
	Nachhaltige Beschaffung, Lieferantenmanagement, Lieferantenqualifikation/-weiterbildung, Subunternehmer-Management	X	X	/ GRI 204: Beschaffung / GRI 308: Ökologische Prüfung von Lieferanten / GRI 414: Soziale Überprüfung von Lieferanten
	Nachhaltige Kundenlösungen (Produkte und Dienstleistungen)	X	X	/ GRI 417: Werbung und Kennzeichnung
	MITARBEITER			
	Personalentwicklung/Weiterbildung/ Talentmanagement	X		/ GRI 404: Aus- und Weiterbildung
	Vergütung und Sozialleistungen	X		/ GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit
	Arbeitsbedingungen	X		/ GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis
	Work-Life-Balance	X		/ S. 53
	Vielfalt	X		/ GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit / GRI 406: Antidiskriminierung
	Arbeits- und Sozialstandards	X		/ GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
	Mitarbeiterzufriedenheit und -einbindung	X		/ (GRI 401: Beschäftigung)
	Personalbeschaffung	X	X	/ (GRI 401: Beschäftigung)
	SOZIALE VERANTWORTUNG			
	Soziales und gemeinnütziges Engagement	X		/ GRI 413: Lokale Gemeinschaften
	Unterstützung lokaler Gemeinschaften	X		/ GRI 413: Lokale Gemeinschaften
	Mitgliedschaft in Industrieverbänden	X		/ S. 34–35, 46–48 https://www.brenntag.com/media/documents/sustainability_reports/brenntag_list_of_memberships_20150630.pdf

VERMERK**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 2017 bis 31. Dezember 2017, der insgesamt die mit einer blauen Linie und dem Kürzel NFB gekennzeichneten Abschnitte im Nachhaltigkeitsbericht 2017 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 §§ 315b und 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 Auftrages 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 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 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 relevanter 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 des nichtfinanziellen Berichts
- / Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht der Gesellschaft
- / 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 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 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 16. April 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Mirjam Kolmar

GRI CONTENT-INDEX

GRI STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC
GRI 101: Grundlagen	NB: S. 5–8, 60–62		
GRI 102: Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil			
102-01 Name des Unternehmens		Brenntag AG	
102-02 Tätigkeiten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	NB: S. 4–5 GB: S. 42	www.brenntag.com	
102-03 Hauptsitz des Unternehmens		Messeallee 11, 45131 Essen	
102-04 Länder der Geschäftstätigkeit	NB: Klappeninnenseite GB: S. 199–207		
102-05 Eigentümerstruktur und Rechtsform	GB: S. 10, 42–43		
102-06 Märkte	GB: S. 42–43		
102-07 Größe des Unternehmens	NB: Klappeninnenseite GB: Klappe, S. 112–113		
102-08 Informationen über Mitarbeiter und andere Arbeitskräfte	NB: S. 55–56		6
102-09 Lieferkette	NB: S. 4–5, 45–48		
102-10 Wesentliche Veränderungen in der Organisation und der Lieferkette	NB: S. 45–48 GB: S. 42–43, 50–51	Im Berichtsjahr hat es keine wesentlichen Änderungen in der Lieferkette gegeben.	
102-11 Vorsorgeprinzip oder -ansatz	GB: S. 45–46, 92–94		
102-12 Teilnahme und Unterstützung extern entwickelter Initiativen	NB: S. 10–11, 31, 34–35		
102-13 Wichtige Mitgliedschaften		https://www.brenntag.com/media/documents/sustainability_reports/brenntag_list_of_memberships_20150630.pdf	
Strategie			
102-14 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	NB: S. 2–3		
Ethik und Integrität			
102-16 Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen	NB: S. 4–5, 8–11	https://www.brenntag.com/corporate/de/ueber-brenntag/strategie-und-organisation/vision-und-werte/index.jsp	10
Unternehmensführung			
102-18 Führungsstruktur	GB: S. 14–19, 20–22, 28–39		
Dialog mit Stakeholdern			
102-40 Übersicht über die Stakeholder-Gruppen	NB: S. 12		
102-41 Mitarbeiter mit Tarifverträgen		Aufgrund der zahlreichen internationalen Standorte und der damit verbundenen Vielzahl von verschiedenen Arbeitsregelungen nimmt Brenntag keine konsolidierte konzernweite Erfassung vor.	3
102-42 Identifizierung und Auswahl der Stakeholder-Gruppen	NB: S. 12–13		
102-43 Einbeziehung der Stakeholder	NB: S. 12–13, 45–48, 57–58		
102-44 Zentrale Anliegen der Stakeholder-Gruppen	NB: S. 5–7, 12–13		
Berichtsprofil			
102-45 Liste der konsolidierten Unternehmen	GB: S. 123–124, 199–207		
102-46 Auswahl der Berichtsinhalte und Themengrenzen	NB: S. 5–7, 60–62		
102-47 Wesentliche Aspekte	NB: S. 6, 62		
102-48 Neudarstellung von Informationen	NB: S. 40, 61 GB: S. 120–124		
102-49 Änderungen in der Berichterstattung	NB: S. 60–61 GB: S. 120–122, 124–126		
102-50 Berichtszeitraum	NB: S. 60		
102-51 Datum des letzten Berichts		2017	
102-52 Berichtszyklus		jährlich	
102-53 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	NB: Impressum		
102-54 Übereinstimmungsoption mit GRI Standards		Core	
102-55 GRI Content-Index	NB: S. 65–68		
102-56 Externe Prüfung	NB: S. 63–64		

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2017

GRI STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC
ÖKONOMIE			
103-1	Beschreibung des wesentlichen Themas und seiner Grenze	NB: S. 62 GB: S. 44–46	
103-2	Managementansatz	NB: S. 4–8 GB: S. 44–46	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB: S. 5–8, 8–12 GB: S. 53–60	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB: Klappe, S. 110, 147	
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientiertem Pensionsplan und anderen Pensionsplänen	GB: S. 146, 163–173	
GRI 204: Beschaffung			
204-1	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	NB: S. 45–48	Der lokale und regionale Einkauf spielt im Geschäftsmodell eines Chemiedistributors nur eine untergeordnete Rolle.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung			
205-1	Prüfung der Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken	NB: S. 9–10	Im Rahmen interner Audits wurden im Berichtsjahr insgesamt 28 Brenntag-Gesellschaften u. a. hinsichtlich der Korruptionsrisiken überprüft.
205-2	Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NB: S. 9–10, 11–12	10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	NB: S. 9–10	10
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	GB: S. 100–101	
ÖKOLOGIE			
103-1	Beschreibung des wesentlichen Themas und seiner Grenze	NB: S. 62	
103-2	Managementansatz	NB: S. 4–8, 30–35, 39, 42–43	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB: S. 7, 12–13, 30–34	
GRI 302: Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB: S. 40	7, 8
302-3	Energieintensität	NB: S. 40	8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	NB: S. 39–40	8, 9
GRI 303: Wasser			
303-1	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	NB: S. 41–42	7, 8
303-2	Wasserquellen, die wesentlich von der Wasserentnahme betroffen sind	NB: S. 41	8
GRI 305: Emissionen			
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1	NB: S. 40	7, 8
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen Scope 2	NB: S. 40	7, 8
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	NB: S. 40	8
GRI 306: Abwasser und Abfall			
306-2	Abfallmenge	NB: S. 42–43	Bei Brenntag werden die Abfallmengen nicht konzernweit erfasst und konsolidiert.
306-3	Wesentliche Freisetzen	NB: S. 34–35, 42	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Freisetzen.
GRI 307: Ökologische Compliance			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		Der Brenntag-Konzern hat im Berichtszeitraum Strafzahlungen wegen der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich in Höhe von knapp 1,37 Mio. EUR geleistet.
GRI 308: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte			
308-1	Überprüfung neuer Lieferanten anhand von ökologischen Kriterien	NB: S. 45–48	8

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2017

GRI STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC	
SOZIALES				
103-1	Beschreibung des wesentlichen Themas und seiner Grenze	NB: S. 62		
103-2	Managementansatz	NB: S. 4–13, 35–37, 49		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	NB: S. 7, 49–51		
GRI 401: Beschäftigung				
401-1	Mitarbeiterfluktuation	NB: S. 56	Brenntag berichtet nur die Mitarbeiterfluktuation nach Regionen. Eine Aufteilung nach Alter ist nicht möglich, da die Daten zum Alter in der Region Nordamerika aufgrund der nordamerikanischen Gesetzeslage nicht für alle Mitarbeiter vollständig erfasst und daher nicht valide ausgewertet werden können.	6
401-2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	NB: S. 53–54	Aufgrund der dezentralen und internationalen Aufstellung unseres Unternehmens ist eine vollständige Aufzählung der vorhandenen betrieblichen Leistungen für unsere Mitarbeiter nicht möglich, weshalb in diesem Bericht nur einige Beispiele genannt sind.	6
GRI 402: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis				
402-1	Mindestmitteilungsfristen in Bezug auf 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				
403-2	Verletzungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle	NB: S. 35–38		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung				
404-2	Wissensmanagement und lebenslanges Lernen	NB: S. 49–52		
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit				
405-1	Vielfalt der Führungsgremien und Mitarbeiterstruktur	NB: S. 54–56 GB: S. 28–39		6
405-2	Lohnunterschiede nach Geschlecht	NB: S. 54		6
GRI 406: Gleichbehandlung				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	NB: S. 11, 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 bezüglich Diskriminierung berichten.	6
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen				
407-1	Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivvereinbarungen	NB: S. 10–11, 45–48, 52–53	Im Rahmen unserer Unterzeichnung des UNGC haben wir 2014 eine weltweite Abfrage im Konzern durchgeführt. Dabei wurden keine Geschäftseinheiten identifiziert, in denen die Vereinigungsfreiheit gefährdet ist. Im Rahmen unserer Tfs-Mitgliedschaft haben wir 2015 damit begonnen, unsere Lieferanten zu Nachhaltigkeits-Assessments aufzufordern, die auch die Prüfung der Einhaltung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivvereinbarungen beinhalten. Zudem sind der Schutz der Menschenrechte, Gleichbehandlung und faire Arbeitsbedingungen sowohl im Brenntag-Verhaltenskodex als auch in unserem Lieferantenkodex festgeschrieben.	3
GRI 407: Kinderarbeit				
408-1	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit	NB: S. 8–12, 45–48		5
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit				
409-1	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit	NB: S. 8–12, 45–48		4
GRI 410: Sicherheitspraktiken				
410-1	Schulungen des Sicherheitspersonals		Brenntag wird die Relevanz dieses Indikators prüfen.	1
GRI 411: Rechte der indigenen Bevölkerung				
411-1	Verletzung der Rechte von Ureinwohnern		Uns liegen für den Berichtszeitraum keine Meldungen über Vorfälle vor.	1
GRI 412: Menschenrechtliche Überprüfung				
412-1	Geschäftseinheiten, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen überprüft wurden	NB: S. 8–12		1
412-3	Investitionsvereinbarungen, die unter Menschenrechtsaspekten 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. 50–51). Zum Thema Due Diligence bei Akquisitionen siehe auch unsere Unternehmenswebsite unter www.brenntag.com/corporate/de/nachhaltigkeit/management-nachhaltigkeit/compliance/index.jsp	2
GRI 413: Lokale Gemeinschaften				
413-1	Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgeabschätzung und Förderprogramme	NB: S. 57–58	Brenntag nimmt keine systematische Bewertung hinsichtlich der Auswirkungen seines gesellschaftlichen Engagements vor.	1

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2017

GRI STANDARD UND BESCHREIBUNG	VERWEISE	KOMMENTARE UND ONLINE-ERGÄNZUNGEN	UNGC
GRI 414: Soziale Überprüfung von Lieferanten			
414-1	Überprüfung neuer Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien	NB: S. 45–48	Im Rahmen seiner HSE-Konzernrichtlinien hat Brenntag auch Prozesse und Kriterien für die Zusammenarbeit mit Subunternehmern definiert, die auf 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			
416-2	Nichteinhaltung von Vorschriften bezüglich Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.
GRI 417: Werbung und Kennzeichnung			
417-1	Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnung	NB: S. 34–35	
417-2	Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.
417-3	Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf Werbung und Marketing		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.
GRI 418: Privatsphäre des Kunden			
418-1	Beschwerden in Bezug auf Datenschutzmaßnahmen	NB: S. 8–10, 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			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Regelungen im gesellschaftlichen und ökonomischen Bereich	GB: S. 100–101	

NB: Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2017

GB: Brenntag Geschäftsbericht 2017

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
Verena Blaschke
Corporate Communications, Brenntag AG

Konzeption und Text

Verena Blaschke
Corporate Communications, 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 13: © IHS Market; Seite 14: © GettyImages/
Patricia Hamilton; Seite 33: © NACD, USA;
Seite 43: © Waterwise; Seite 53: © innogy SE;
Seite 57: © HHU/Jochen Müller; Seite 59: © Udo
Geisler; weitere Bilder: Brenntag

Der Brenntag Nachhaltigkeitsbericht für das
Geschäftsjahr 2017 liegt in deutscher und
englischer Sprache vor. Bei Abweichungen
gilt die deutsche Fassung.



BRENTAG AG

Messeallee 11
45131 Essen
www.brenntag.com