

NACHHALTIGKEITSBERICHT

FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020



Connecting**Chemistry**

BRENNTAG 



BRENNTAG WELTWEIT

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

Unser Netzwerk umfasst mehr als 670 Standorte in 77 Ländern in den Regionen Nordamerika, Lateinamerika, EMEA (Europe, Middle East & Africa) und Asien Pazifik. Weltweit bedienen wir etwa 185.000 Kunden.

Unser oberstes strategisches Ziel ist es, der bevorzugte Distributeur von Industrie- und Spezialchemikalien sowie branchenführend bei Sicherheit, Wachstum und Profitabilität zu sein. Unseren weltweit über 17.000 Mitarbeitenden bieten wir ein positives Arbeitsumfeld.

Hier klicken für Kennzahlen pro Region



Navigation

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

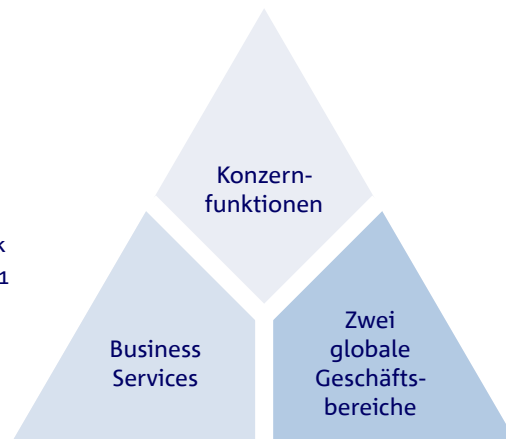
- 🏠 Zum Inhaltsverzeichnis
- 🔍 Im Dokument suchen
- Zur nächsten Seite
- Zur vorherigen Seite
- ⏪ Zurück zur letzten Seite

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



Neue operative Geschäftsstruktur

Wir stärken unsere Position als globaler Marktführer in der Chemedistribution und vertiefen unsere Kunden- und Lieferantenbeziehungen in einem sich rasant ändernden Marktumfeld. Während der Konzern über viele Jahre in den vier regionalen Segmenten Nordamerika, Lateinamerika, EMEA und Asien Pazifik gesteuert wurde, wird Brenntag seit Januar 2021 in zwei globalen Geschäftsbereichen geführt: **Brenntag Essentials** und **Brenntag Specialties**. Die neue operative Ausrichtung ist zentrales Element des Transformationsprogramms „Project Brenntag“.



Kennzahlen

in Mio. EUR

	2020	2019	2018
Umsatzerlöse	11.775,8	12.821,8	12.550,0
Rohertrag	2.850,4	2.821,7	2.660,9
Operatives EBITDA	1.057,7	1.001,5	875,5
Ergebnis nach Steuern	473,8	469,2	462,3
Free Cashflow	1.054,6	837,3	525,2
Mitarbeitende zum 31.12.	17.237	17.492	16.616
Personalaufwand inkl. Sozialaufwendungen	1.107,0	1.072,6	1.004,7
Unfallrate (LTIR) ¹	1,4	1,9	1,5
Freiwillige Mitarbeitenden-Fluktuationsquote in %	6,1	7,6	8,5
ISO 9001-Zertifizierungen % der operativen Standorte	91	91	91

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

INHALT

04 VORWORT

06 GLOBALES BUSINESS

- 07 Gemeinsam für den Klimaschutz
- 09 Nachhaltigkeit bei Brenntag

21 MENSCHEN

- 22 Mitarbeitende
- 32 Starker Zusammenhalt: Brenntag hilft

33 WELTWEITER IMPACT

- 34 Sicherheit
- 42 Umweltschutz
- 49 Ganzheitliches Standort-Konzept: Vorbild Añelo
- 51 Lieferkette
- 55 Gesellschaft

57 WEITERE INFORMATIONEN

- 57 Über diesen Bericht
- 60 Prüfvermerk
- 62 GRI-Inhaltsindex
- 68 Impressum



VORWORT DR. CHRISTIAN KOHLPAINNER VORSTANDSVORSITZENDER

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, dass Sie sich für die Entwicklungen bei Brenntag im Bereich Nachhaltigkeit interessieren. Hinter uns liegt ein außergewöhnliches Jahr, das unsere Welt auf vielfältige Weise verändert hat.

Die COVID-19-Pandemie hat auch uns bei Brenntag gefordert und den Alltag aller Kolleginnen und Kollegen stark geprägt. Dank strenger Hygienekonzepte, dem schnellen Umschalten auf mobile Arbeitslösungen, der Anpassung unserer Prozesse und insbesondere einer hervorragenden Teamleistung ist es uns gelungen, die Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft und Geschäftspartner zu schützen und den Betrieb trotz der schwierigen Umstände aufrechtzuerhalten. Generell stehen die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei Brenntag stets an erster Stelle. Daher sind wir besonders stolz, für 2020 die niedrigste Unfallquote berichten zu können, die der Konzern jemals erreicht hat.

Viele der während der Pandemie eingeführten Veränderungen im Arbeitsalltag haben sich bewährt. So werden wir etwa unser dienstliches Reiseverhalten auch in Zukunft einschränken – mit entsprechend positiven Auswirkungen auf das Klima, den Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden und unsere Kosten.

Trotz der COVID-19-Pandemie haben wir 2020 vieles in Bewegung gesetzt und intensiv an der Zukunft von Brenntag gearbeitet. Mit „Project Brenntag“ haben wir eine konzernweite Transformation eingeleitet, die uns noch näher an unsere Kunden bringt. Was das mit Nachhaltigkeit zu tun hat? Nah an unseren Kunden zu sein, bedeutet, noch stärker auf die sich wandelnden Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden einzugehen. Unsere Kunden erwarten von uns in immer höherem Maße, dass wir nachhaltig handeln. Generell sind die gesellschaftlichen Erwartungen an Unternehmen mit Blick auf das Thema Nachhaltigkeit in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen und wer seine „licence to operate“ auch in Zukunft behalten will, muss im Einklang mit diesen Erwartungen handeln.

**„ALS GLOBALES UNTERNEHMEN
MÜSSEN WIR, GERADE IN
HERAUSFORDERNDEN ZEITEN
WIE DIESEN, VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN.“**

— Dr. Christian Kohlpainner
Vorstandsvorsitzender



**„WIR ENTWICKELN DERZEIT
EINE NEUE NACHHALTIG-
KEITSSTRATEGIE MIT NEUEN
AMBITIONIERTEN ZIELEN.“**

Wir bei Brenntag können unsere Kunden und Lieferanten hervorragend auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen. Unser Nachhaltigkeitsengagement zeigt sich etwa beim Thema Kreislaufwirtschaft. Seit Ende 2020 forschen wir beispielsweise zusammen mit unseren Partnern zu innovativen Reinigungstechnologien für Lösemittel in der Pharmaindustrie, um die Wiederverwendung hochwertiger Chemikalien zu ermöglichen und dadurch langfristig das Abfallaufkommen sowie den CO₂-Ausstoß in den beteiligten Industrien zu reduzieren.

Ich bin überzeugt, dass wir als globales Unternehmen gerade in herausfordernden Zeiten wie diesen Verantwortung übernehmen müssen. Alle Brenntag-Regionen beteiligten sich im vergangenen Jahr an Hilfsaktionen oder spendeten Isopropylalkohol, einen Hauptbestandteil bei der Herstellung von Desinfektionsmitteln, um die weitere Verbreitung von COVID-19 zu bekämpfen. Generell standen wir unseren Kunden während der Pandemie als verlässlicher Partner zur Seite und konnten sie durchgängig beliefern. Gerade in dieser Krise zeigte sich die Stärke unserer globalen Lieferketten.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen einen Einblick in viele spannende Themen. Und er zeigt den Umsetzungsstand unserer bisherigen Nachhaltigkeitsstrategie: Vier unserer sieben im Jahr 2016 formulierten Nachhaltigkeitsziele haben wir bereits erreicht. Bei der Konzernunfallquote, den Compliance-Schulungen und im Bereich „Nachhaltige Beschaffung“ konnten wir ebenfalls klare Erfolge verzeichnen, aber unsere Ambitionen noch nicht vollständig in die Tat umsetzen.

Das ist uns ein Ansporn für die Zukunft. Ich stehe als Vorstandsvorsitzender dafür ein, dass wir uns beim Thema Nachhaltigkeit kontinuierlich verbessern. Deshalb entwickeln wir derzeit eine neue Nachhaltigkeitsstrategie – mit neuen ambitionierten Zielen. Ich freue mich, wenn Sie unsere Entwicklung beim Thema Nachhaltigkeit weiterhin mit Interesse verfolgen!

Ihr

Christian Kohlpaintner

Redaktioneller Hinweis:

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

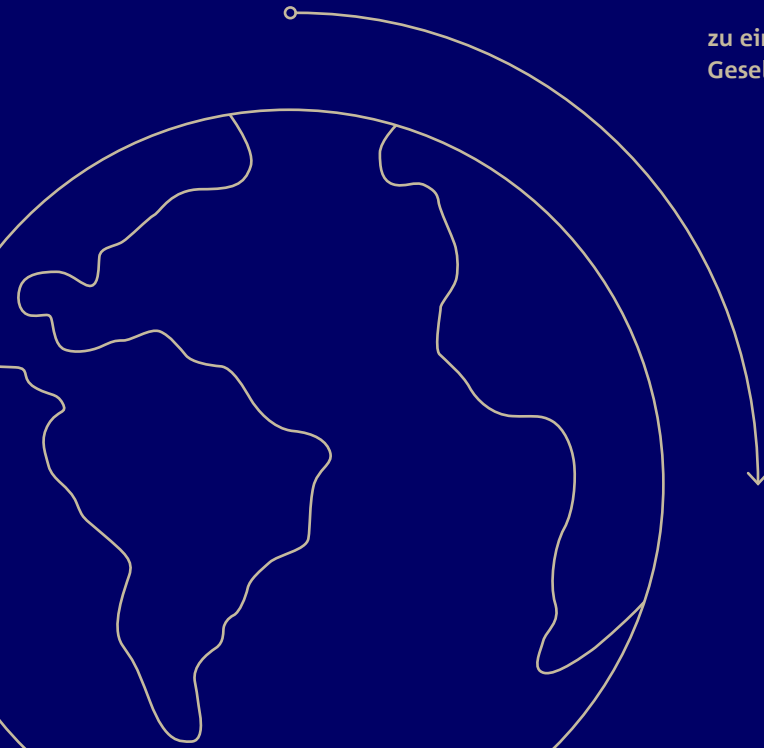
Wir wünschen eine angenehme Lektüre und freuen uns über Ihr Feedback!

✉ sustainability@brenntag.de



GLOBALES BUSINESS

- 07 Gemeinsam für den Klimaschutz
- 09 Nachhaltigkeit bei Brenntag



–CO₂

zu einer emissionsärmeren Gesellschaft beitragen

1,5° C

den Anstieg der Erderwärmung weltweit durchschnittlich bei 1,5° Celsius halten



Seite 07
Gemeinsam für den Klimaschutz



GEMEINSAM FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel ist das größte Langzeitrisiko, dem sich Unternehmen stellen müssen. Um ihn zu bekämpfen, ist mit Blick auf das Übereinkommen von Paris die fortschreitende Erderwärmung zu stoppen. Damit dies gelingt, müssen wir weltweit die Treibhausgasemissionen stärker reduzieren. Brenntag hat die Senkung der CO₂-Emissionen zu einem strategischen Ziel erklärt. Dazu arbeiten wir kontinuierlich daran, Einsparungen beim Energieverbrauch zu erzielen und bleiben ambitioniert.

FREIWILLIGE CO₂-KOMPENSATION – EIN ZEITGEMÄSSER ANSATZ

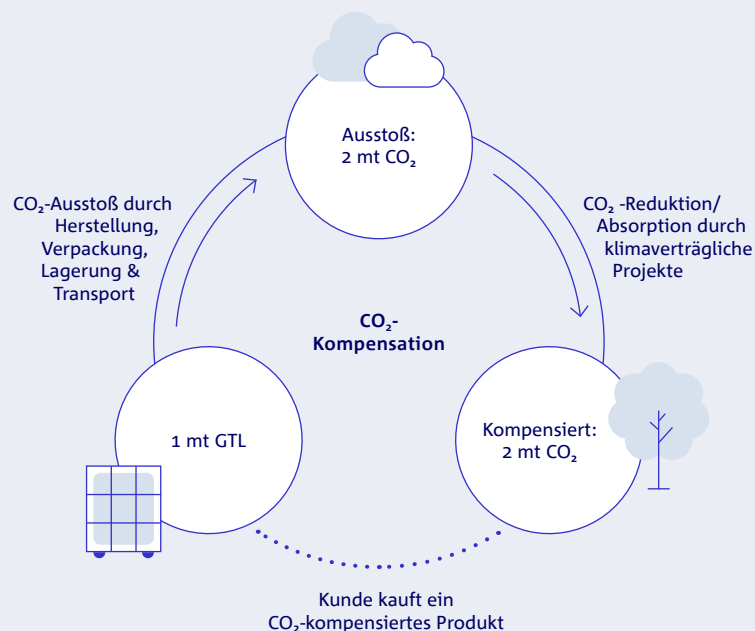
Da es derzeit nur begrenzt chemische Produkte mit Netto-Null-Emissionen gibt, greifen wir eine alternative Lösung auf, die Kompensation der Produktemissionen. Das Prinzip: Für das Klima ist es nicht entscheidend, wie, wo oder durch welche Prozesse Treibhausgase emittiert werden. Entscheidend ist, dass die Emissionen weltweit reduziert werden. Durch die Investition in klimaverträgliche Maßnahmen, wie z. B. Aufforstungsprojekte, werden andere Aktivitäten, bei denen CO₂-Emissionen nicht oder nur mit großem Aufwand vermieden oder reduziert werden, kompensiert.

DAS ANGEBOT VON BRENNTAG: EIN CO₂-KOMPENSIERTES PRODUKT

Brenntag ist stolz darauf, im Jahr 2020 als einer der ersten Kunden dem Pilotprogramm „*nature-based solutions*“ (nbs) beigetreten zu sein, das Shell aufgesetzt hat. Einer der Vorteile ist die Möglichkeit, dass Brenntag die mit bestimmten Erdgas-basierten Lösemitteln (*Gas-to-liquid*/GTL-Produktgruppe) verbundenen Emissionen ausgleichen kann. D. h. für jede verkaufte Tonne der Produktgruppe kompensieren wir zwei Tonnen CO₂-Emissionen, die durch die Produktion und den Transport von der Quelle bis zum Tor des Kunden verursacht werden. Unsere Kunden erhalten also ein CO₂-kompensiertes Produkt.

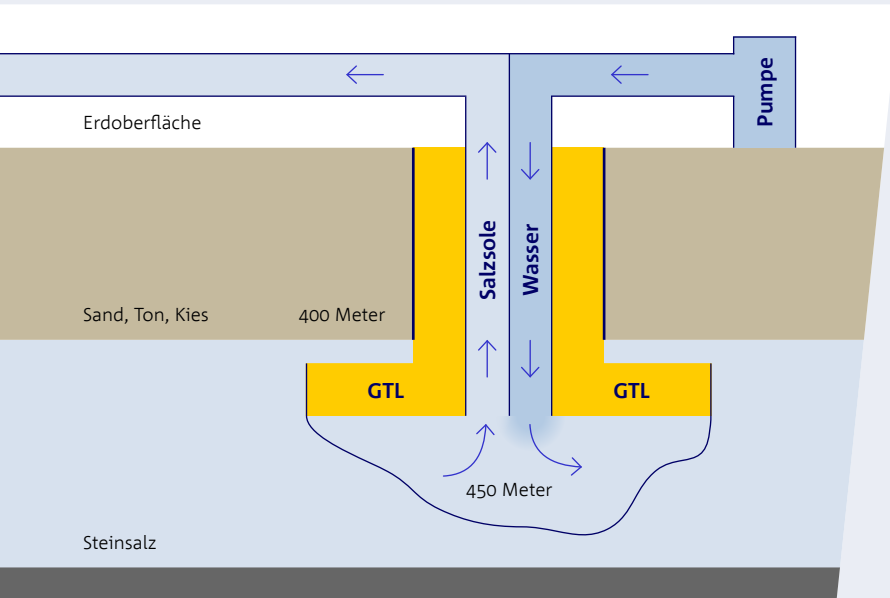
Mehr Informationen finden Sie hier.

Siehe Kapitel Umweltschutz Seite 42.



„Bei Shell leben wir eine Vermeiden-Reduzieren-Kompensieren-Mentalität. Dies hat den Vorteil, dass wir bereits jetzt Maßnahmen ergreifen können, während wir auf Produkte mit geringerer Kohlenstoffintensität umsteigen. Wir freuen uns, mit Brenntag zusammenzuarbeiten, um Kompensation mit naturbasierten Emissionsgutschriften für ausgewählte Shell-Lösemittel zu implementieren und loben Brenntag für seine Vorreiterrolle in der chemischen Industrie.“

— Bas Maase, Sustainability Manager Europe (Shell)



WÄLDER ZUM AUSGLEICH DER CO₂-EMISSIONEN

Gesunde, intakte Wälder spielen eine wichtige Rolle im Ökosystem und darüber hinaus bei der Bekämpfung des Klimawandels, weil sie Kohlendioxid aus der Atmosphäre aufnehmen. Das machen sich viele der weltweiten nbs-Projekte zunutze. Ein Projekt in Schottland z. B. hat das Ziel, den Rückgang der alten Wälder umzukehren, indem kaledonische Kiefern gepflanzt werden. Diese helfen dabei, den Klimawandel zu bekämpfen und die Artenvielfalt wiederherzustellen. Die Pflanzung einer Million Kiefern soll 250.000 Tonnen CO₂-Emissionen absorbieren.

BIOLOGISCH BESSER ABBAUBARE LÖSEMittel REDUZIEREN DIE UMWELTAUSWIRKUNGEN BEI DER WASSERBASIERTE SALZGEWINNUNG

Die Kompensation von CO₂-Emissionen ist ein erster Schritt, aber wir sind immer auf der Suche nach weiteren Nachhaltigkeitsvorteilen. Einer davon ist die verbesserte

biologische Abbaubarkeit der Erdgas-basierten Lösemittel, die nach OECD 301F-Standard anerkannt ist.

Salzbergbauunternehmen verwenden traditionell Dieselöl im Prozess der wasserbasierten Salzgewinnung aus unterirdischen Salzkavernen. Das Dieselöl dient als Schutz der Kavernendecke vor Auslaugung und Einsturz während und nach dem Gewinnungsprozess. Dabei kommt das Dieselöl in direkten Kontakt mit dem tiefen Untergrund der Salzkaverne, was wegen der hohen Gefahr der Bodenkontamination höchst unerwünscht ist.

Durch den Ersatz von Dieselöl durch das einfach anwendbare und biologisch besser abbaubare, alternative Lösemittel kann die Bodenverschmutzung erheblich reduziert werden. Die eingesetzten Erdgas-basierten Lösemittel bauen sich deutlich schneller ab als Dieselöl, haben aber ähnliche Produkteigenschaften.

ZWEI FRAGEN AN JAN DEURLOO BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER, MATERIAL SCIENCE (BRENTAG)

Was hat die Kunden überzeugt, von Dieselöl auf ein Erdgas-basiertes Lösemittel umzusteigen?

Wir haben es unseren Kunden leicht gemacht. Die Leistung des Produktes in der Anwendung der wasserbasierten Salzgewinnung ist vergleichbar mit der Leistung von Dieselöl. Die Umstellung auf ein Erdgas-basiertes Lösemittel verursacht im Grunde keine technischen Umstellungskosten, hat aber den Vorteil eines umweltfreundlicheren Produkts, das zusätzlich CO₂-kompensiert ist. Brentag stellt sicher, dass die Kunden das Produkt schnell und pünktlich dort bekommen, wo sie es benötigen.

Was halten Sie von der Shell/Brentag-Partnerschaft im nbs-Programm?

Die Partnerschaft für das nbs-Programm entspricht den Bedürfnissen vieler unserer Kunden, die mit ihren Kaufentscheidungen einen aktiven Beitrag zum Kampf gegen die globale Erwärmung leisten wollen. Kompensationsprogramme bieten die Möglichkeit, CO₂-Emissionen in der Atmosphäre zu reduzieren und kommen der Gesellschaft insgesamt zugute.



Jan Deurloo
Business Development Manager,
Material Science (Brentag)




NACHHALTIGKEIT BEI BRENNTAG

„ConnectingChemistry“ lautet das Versprechen von Brenntag. Als Weltmarktführer in der Distribution von Chemikalien und Inhaltsstoffen verbindet Brenntag Chemieproduzenten und -abnehmer und führt sie in einer gewinnbringenden Partnerschaft zusammen. Aus dieser zentralen Funktion in der Wertschöpfungskette erwächst großes Potenzial für Brenntag, aber auch die Verpflichtung, einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit in der Branche zu leisten. Nachhaltigkeit bedeutet für uns mehr, als nur betriebswirtschaftlich erfolgreich zu sein. Wir wollen eine langfristige Wertschöpfung erzielen. Dazu betrachtet Brenntag bei strategischen Entscheidungen auch die Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und bezieht soziale Belange ein.

Weltweit beziehen, transportieren, lagern, mischen und verkaufen wir Chemikalien, chemische Produkte und Inhaltsstoffe. Darin sind wir der globale Marktführer. Um darüber hinaus zukunftsorientiert und nachhaltig Wertschöpfung zu gestalten, setzen wir uns mit grundlegend wichtigen Themen auseinander, wie z. B. Sicherheit und Gesundheitsschutz, Ressourcenschonung, Abfallvermeidung und Wiederverwertung. Unser Verantwortungsbewusstsein – auch hinsichtlich der unbedingten Einhaltung von Gesetzen und Regeln (Compliance) – ist tief in unserem Unternehmen verwurzelt. Es prägt unser Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden sowie der Gesellschaft und nimmt unmittelbar Einfluss auf unseren Geschäftserfolg. Für mehr Transparenz und zur Kontrolle der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit haben wir weltweit im Konzern umfassende Standards und Prozesse etabliert, für die wir auch unsere

Mitarbeitenden, z. B. durch Schulungen, sensibilisieren. Darüber hinaus unterstützen wir eine nachhaltige Entwicklung durch die Mitgliedschaft in verschiedenen Organisationen und Initiativen und suchen regelmäßig den Austausch mit anderen Akteuren unserer Branche.


NFB GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

Ausgewählte Inhalte dieses Nachhaltigkeitsberichts dienen als gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht (NFB) nach §§315c i. V. m. 289c bis 289e HGB zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung des HGB. Der NFB wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Darüber hinaus wurde der NFB vorbereitend durch den *Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates* sowie abschließend durch den gesamten *Aufsichtsrat* analysiert und geprüft. Der NFB ist durch eine blaue Linie und das Symbol NFB  innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts gekennzeichnet. Ausführliche Informationen zum NFB finden Sie im Berichtsprofil auf Seite 57 f. Informationen zum Geschäftsmodell sind im zusammengefassten Konzernlagebericht und Lagebericht der Brenntag SE des Brenntag-Finanzberichts 2020 auf Seite 44 platziert. Informationen zu Umweltrückstellungen in Höhe von 92,4 Millionen Euro für die Sanierung von Boden und Grundwasser für jetzige und ehemalige, eigene oder geleaste Standorte finden Sie unter Anhangangabe 25 im Anhang des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2020.

NFB NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

WESENTLICHKEITSANALYSE: Unsere letzte Wesentlichkeitsanalyse stammt aus dem Jahr 2019. Wegen der Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) sowie des HGB betrachten wir für die Bestimmung der Inhalte im NFB die Wesentlichkeit von Themen nach drei Dimensionen: die Bedeutung für die Stakeholder, die Bedeutung für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses oder der Lage der Gesellschaft und die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Der Kreis der 2019 Befragten umfasste interne und externe Stakeholder; neben Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Verbandsvertretenden haben wir 2019 erstmals auch Investoren einbezogen. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse gelten weiterhin für 2020. In der Matrix auf Seite 11 sind unsere wesentlichen Themen dargestellt.

NACHHALTIGKEITSTHEMEN UND -ZIELE: Für die meisten unserer im Jahr 2016 definierten Nachhaltigkeitsziele haben wir als Zeitraum Ende 2020 festgelegt. Details zu unserer Zielerreichung 2020 berichten wir auf Seite 13. Für das Jahr 2021 haben wir neue konkrete Nachhaltigkeitsziele definiert, die im Rahmen einer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie im Laufe des Jahres 2021 weiter ausgebaut werden. Unsere *neuen Ziele für 2021* in den Bereichen Klima, Sicherheit, Nachhaltige Beschaffung und Ratings sind auf unserer Website veröffentlicht. Unseren bisherigen Nachhaltigkeitsansatz werden wir weiterentwickeln, noch stärker in die Unternehmensstrategie integrieren und darauf aufbauend eine mittel- bis langfristige Zielperspektive ableiten.

 Siehe Brenntag-Finanzbericht 2020, Seite 33.

 Mehr Informationen hier.



Unser Nachhaltigkeitsansatz ist im globalen Kontext zu sehen und berücksichtigt die Leitlinien des UN Global Compact (UNGC). Auch im Hinblick auf die *globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung* der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals: SDGs) möchten wir Fortschritte erreichen. Im Jahr 2019 nahmen wir am Young

SDG Innovators Program teil. Ende des Jahres 2020 begann das 6-monatige SDG Ambition Program, das uns vertiefte Impulse vermitteln wird für die Einbeziehung der SDGs in unsere Strategie. Wir arbeiten daran, die SDGs zunehmend in die strategische Planung der Projekte und Aktivitäten des Brenntag-Konzerns zu integrieren.



[Weitere Informationen zu den SDGs siehe Seite 34, 44, 51, 55.](#)

WERTE SCHAFFEN – BRENTTAGS 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.

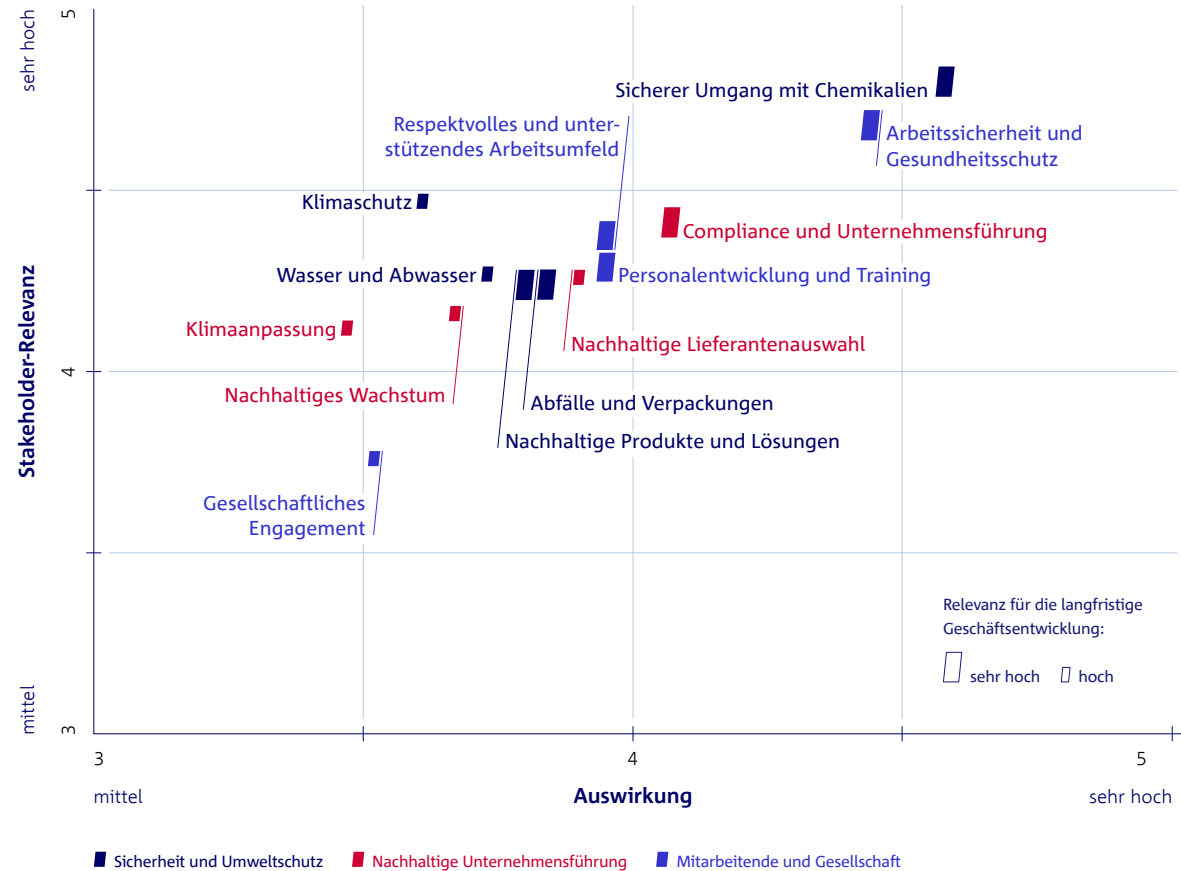




2020 unterzeichnete unser Vorstandsvorsitzender ferner zusammen mit über 1.000 anderen CEOs aus über 100 Ländern das „*Global Compact Statement of Business Leaders for Renewed Global Cooperation.*“ Als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie und um Alleingänge einzelner Staaten einzudämmen, steht dahinter vor allem der Gedanke, sich weltweit zusammenzuschließen und sich gemeinsam den globalen Herausforderungen wie z. B. dem Klimawandel zu stellen. Die Erklärung soll die Prinzipien des UN Global Compact sowie die Nachhaltigkeitsziele der UN fördern. Sie ist ein Bekenntnis von Unternehmen auf der ganzen Welt zur Gestaltung inklusiver multilateraler Gesellschaften verbunden mit der Forderung an die Regierungen, ihren Teil zu mehr Gerechtigkeit und Zusammenarbeit beizutragen.

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 den verschiedenen Konzernebenen Verantwortlichkeiten 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 Mitarbeitenden entsprechend und bilden sie weiter.

BRENNTAG-WESENTLICHKEITSMATRIX



[Mehr Informationen zum Statement auf der Website des UN Global Compact hier.](#)



NFB Bei Brenntag gibt es zwei Arbeitsgruppen im Bereich Nachhaltigkeit: ein international arbeitendes Projektteam und ein Steering Committee. Das international arbeitende Projektteam besteht aus Vertretenden der Bereiche QSHE (Quality, Safety, Health, Environment), Compliance, Human Resources, Operations, Procurement und Communications und hat die Aufgabe, das Thema Nachhaltigkeit auf Konzernebene systematisch weiterzuentwickeln. Die Gruppe tauscht sich regelmäßig auch projektbezogen aus.

Das Steering Committee ist besetzt mit einzelnen Vertretenden des Top-Managements in den Regionen. Es wird vor allem bei strategischen Entscheidungen fallweise hinzugezogen und fungiert vornehmlich als Schnittstelle zu den operativen Einheiten und soll die Vernetzung zum Thema Nachhaltigkeit auf operativer Ebene stärken. Zusätzlich zu den beiden Arbeitsgruppen hat Brenntag eine Nachhaltigkeitsorganisation eingerichtet. Sie besteht aus einem Team, das in der Zentralabteilung Corporate Development (seit 2021 umbenannt in Corporate Planning & Strategy) der Brenntag SE angesiedelt ist, und aus Nachhaltigkeitsmanagerinnen und -managern aus den Regionen. Das Team initiiert und koordiniert in Zusammenarbeit mit den beiden Arbeitsgruppen globale Projekte und Initiativen, treibt die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie weltweit voran und steht im Austausch mit den Fachverantwortlichen auf Konzernebene und in den Regionen. Berichtet wird regelmäßig sowie fall- und projektbezogen an den Vorstand, der die Arbeitsgruppen und die Nachhaltigkeitsorganisation in ihren Aufgaben unterstützt.



Brenntag House of Elements in Essen








NFB Im Berichtsjahr wurde die Entscheidung getroffen, den neuen Bereich „Corporate Sustainability“ zu schaffen, welcher im Laufe des Jahres 2021 organisatorisch ausgestaltet wird. Die strukturelle Veränderung unterstützt uns darin, in Zukunft noch gezielter und umfassender Nachhaltigkeitsthemen für die Brenntag-Gruppe voranzutreiben.

Anknüpfend an das Vorjahr befassten sich das Nachhaltigkeitsteam und die Arbeitsgruppen im Jahr 2020 schwerpunktmäßig mit folgenden Themen und Projekten:

- NFB / Weiterentwicklung der Brenntag-Nachhaltigkeitsstrategie: Zielerreichung 2020 und Entwicklung neuer Ziele
- / Fortführung und Verbesserung des globalen Energie-Reportings: Seit 2020 auch Ermittlung von Scope 3 Emissionen für eine erhöhte Transparenz, siehe auch Seite 44
- / Nachhaltige Beschaffung: Das Anstoßen von Nachhaltigkeits-Assessments und -Audits bei Lieferanten und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Einkaufsentscheidungen
- / Fortführung des globalen Solarprojekts: zum Stand des Projekts siehe Seite 44



NACHHALTIGKEIT BEI BRENNTAG: UNSERE ZIELE

	Ziele	bis	Status
	Sicherheit LTIR _{1 Tag/1 Million} < 1,0 für den Brenntag-Konzern	2020	Die Konzernunfallquote LTIR lag 2020 bei 1,4 (2019: 1,9) (Seite 39).
	Nachhaltige Beschaffung 80% des Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) durch Nachhaltigkeits-Assessments und -Audits im Rahmen der „Together for Sustainability“-Mitgliedschaft überprüfen. 70% unserer Lieferanten, die ein Re-Assessment durchlaufen, sollen ihren Score um mindestens 1 Punkt verbessern.	2020	Die bis Ende 2020 durchgeführten Lieferanten-Assessments deckten 76% des gesamten Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) von Brenntag ab (2019: rund 72%) (Seite 51–54). Die bis Ende 2020 durchgeführten Re-Assessments führten zu einer Verbesserungsrate von 58% (Seite 51).
	Umweltschutz Scope 1 und 2 Emissionen (pro verkaufte Tonne Lagerware) um 6% reduzieren (im Vergleich zu 2016).	2020	Brenntag-Konzern 2020 (pro 1.000 verkaufte Tonnen Lagerware) ¹ : Scope 1: 18,77 Tonnen CO ₂ (2019: 19,30 Tonnen CO ₂) Scope 2: 4,47 Tonnen CO ₂ (2019: 5,44 Tonnen CO ₂) Veränderung gegenüber Basisjahr 2016 ² : –6% (Seite 42–44)
	Compliance Bei Compliance-Schulungen eine vollständige Abdeckung bei den relevanten Mitarbeitenden erreichen und dauerhaft halten.	2020	Abdeckungsquote E-Learning bis Ende 2020: Verhaltenskodex: 97% Anti-Korruption: 98% EU-Kartellrecht: 96%
	Mitarbeitende Ein Arbeitsumfeld bieten, in dem die besten Mitarbeitenden arbeiten möchten.	fortlaufend	2020 wurde das Learning-Modul in unserem HR-Portal weltweit freigeschaltet; außerdem wurden weitere Maßnahmen unserer Personalentwicklungsstrategie umgesetzt und die Einbindung der HR-Prozesse in unser globales HR-Portal wurde kontinuierlich ausgeweitet (Seite 22–31).
	Nachhaltige Lösungen Pilotprojekte mit 10 ausgewählten Schlüssellieferanten aufsetzen und so bevorzugter Distributeur für nachhaltige Lösungen werden.	2020	Abgeschlossen: BASF Fortlaufend: Alumichem, Gas Engine Service Program, Grüner Punkt, Schütz-IBCs Seit 2020: Alphashield, Dow, GEAR (Seite 48), SafeChem (Seite 48), Shell (Seite 7–8)
	Rating EcoVadis-Scoring von mind. 62 Punkten und Gold-Status erreichen und dauerhaft halten.	fortlaufend	Scoring im April 2020: 71 Punkte, Gold-Status (Seite 18)

¹ Berechnet nach der „market-based“ Methode.² Die Kennzahlen für das Basisjahr 2016 sind nicht von PwC geprüft.



QUALITÄTSMANAGEMENT

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

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

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

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

¹ Von Brenntag betriebene operative Standorte.

RISIKOMANAGEMENT UND COMPLIANCE

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

NFB

COMPLIANCE-MANAGEMENT UND -ORGANISATION: An der Spitze der Compliance-Organisation von Brenntag steht der Vorstand und innerhalb des Gremiums der Vorstandsvorsitzende. Der Governance, Risk & Compliance (GRC)-Manager in der Abteilung Corporate Internal Audit der Brenntag SE unterrichtet den Vorstand regelmäßig über Compliance-Angelegenheiten. Auch in den regelmäßig stattfindenden Sitzungen des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrates wird über Compliance- und Whistleblowing-Fälle sowie die Weiterentwicklung des konzernweiten Compliance-Managementsystems berichtet. Den GRC-Manager unterstützt ein internes Beratungsgremium, das Compliance-Committee, das sich aus der Leitung verschiedener Fachbereiche des Brenntag-Konzerns zusammensetzt. Auf seiner Agenda stehen u. a. auch Themen und Maßnahmen zur Achtung der Menschenrechte sowie zur Korruptionsbekämpfung.

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

Informationen zum [EcoVadis-Rating von Brenntag](#) finden Sie auf Seite 52.

www.cdp.net

Zu den [Managementsystemen und Zertifikaten](#) siehe auch das Kapitel [Sicherheit](#) ab Seite 34.

Zum [Brenntag Kontroll- und Risikomanagementsystem](#) sowie zum [Chancen- und Risikobericht](#) siehe auch den [Brenntag-Finanzbericht 2020](#) auf den Seiten 26 ff.



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

Nach dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie 2020 wurden im Brenntag-Konzern lokale, regionale und globale Krisenstäbe gebildet, die ihre Erfahrungen zur Lage in regelmäßigen Abständen austauschten. Sie analysierten über das Jahr hinweg die COVID-19-Risiken kontinuierlich und erstellten je Region Notfallpläne. Außerdem fanden jeweils in Abständen von zwei Wochen telefonische Krisenkonferenzen mit Verantwortlichen aus allen Regionen und Corporate Departments zu verschiedenen Themen statt. Darin ging es z. B. um die operative Geschäftsentwicklung, den Bereich QSHE (Quality, Health, Safety, Environment), die Infektionszahlen bei Brenntag, die IT und die Kommunikation an die Mitarbeitenden. Von den Krisenstäben wurde der Gesamtvorstand zuerst in wöchentlichen, dann in vierzehntägigen

Abständen zur Geschäftsentwicklung in den Regionen, den Infektionszahlen und den Risiken informiert. Vorstandsvorsitzender und CFO erhalten seit dem Beginn der Pandemie außerdem täglich aktualisierte Zahlen aus dem Bereich Corporate Controlling zur Konzerngeschäftsentwicklung.

Die COVID-19-Pandemie hat die für uns zu berücksichtigenden Risikofaktoren nicht verändert, sodass 2020 hieraus keine Änderungen für unsere Risikoeinschätzung resultierten. Bei einer Nettobetrachtung der Risiken ergeben sich in Bezug auf jene, die für Brenntag i. S. d. HGB wesentlich sind, keine wesentlichen Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit oder mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben oder haben werden.

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

Der Verhaltens- und Ethikkodex enthält Vorgaben für die Bereiche:

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

Im Berichtsjahr wurde der **Verhaltens- und Ethikkodex** aktualisiert. In der überarbeiteten Fassung werden Nachhaltigkeitsthemen wie Umwelt- und Klimaschutz, Sicherheit, soziale Verantwortung, Menschenrechte und Gleichbehandlung verstärkt thematisiert. Der neue Verhaltenskodex wurde Anfang 2021 veröffentlicht.

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

 [Siehe auch Seite 29.](#)

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



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

DATENSCHUTZ: Beim Datenschutz steigen die Anforderungen. Die Konzerndatenschutzbeauftragte (Group Data Protection Officer) berichtet unabhängig und unmittelbar an den Vorstand und leitet den Fachbereich Global Data Protection. Dort wird das Datenschutzmanagementsystem für den Konzern entwickelt, implementiert und betreut. Datenschutzkoordinatoren in den Regionen unterstützen den Bereich Global Data Protection und berichten an die zentrale Einheit. Im Datenschutz-Komitee, bestehend aus Vorstandsmitgliedern der Brenntag SE und Brenntag Holding GmbH sowie aus Vertreterinnen und Vertretern der Fachbereiche Datenschutz, Recht, Human Resources, IT, Internal Audit und Compliance, erfolgt ein regelmäßiger Austausch über datenschutzrechtliche Empfehlungen und Entwicklungen im Unternehmen.

Im Berichtsjahr stand neben Themen zur Informationssicherheit vor allem die Implementierung einer Softwareplattform auf der Agenda. Die neue Plattform dient als Basis für das Datenschutzmanagementsystem und wird gleichzeitig von der Abteilung Global Information Security and Compliance genutzt. Die Software unterstützt und automatisiert die Dokumentation aller weltweiten Verarbeitungsprozesse einschließlich der involvierten Dienstleister und entsprechender Risikoanalysen.

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

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

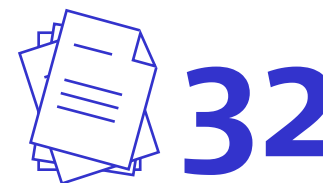
Die Anti-Korruptions-Richtlinie enthält und präzisiert Vorgaben in den folgenden Bereichen:

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

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

Die Einhaltung dieser Richtlinien wird im Rahmen interner Audits bei unseren Konzerngesellschaften regelmäßig überprüft. Im Jahr 2020 hat die interne Revision 32 Audits durchgeführt. Weitere Bestandteile des Compliance-Managementsystems zur Korruptionsprävention bei Brenntag sind zielgruppenorientierte Schulungen der Mitarbeitenden, die im Wesentlichen über unsere E-Learning-Systeme ausgerollt werden. Ferner nutzen wir ein Whistleblowing-System, über das auch anonymisierte Hinweise gegeben werden können. Im Berichtsjahr sind Brenntag keine Korruptionsvorfälle bekannt geworden.

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



Im Jahr 2020 hat die interne Revision 32 Audits durchgeführt.



NFB **STEUERN:** Zur Compliance gehört auch die Einhaltung der geltenden Steuergesetze und steuerlichen Vorschriften (Tax Compliance). Die Brenntag-Gruppe hat im Jahr 2020 155,5 Mio. Euro an Ertragsteuern gezahlt.

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

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

NFB Zur Einhaltung aller steuerlichen Gesetze und Regelungen hat Brenntag ein Tax Compliance Management System (TCMS) implementiert. Das TCMS wird kontinuierlich weiterentwickelt und stets an die neueste Gesetzgebung bzw. Rechtsprechung angepasst.

AUSSENHANDELSBESCHRÄNKUNGEN: DUE-DILIGENCE-PROZESS BEI BRENNTAG

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

Brenntag nutzt in diesem Zusammenhang eine spezielle Software, mit der Kunden und Lieferanten regelmäßig daraufhin überprüft werden, ob sie auf den Sanktionslisten der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und der USA sowie verschiedener weiterer Länder geführt werden, in denen Brenntag tätig ist. Sofern auch nur ein Verdacht gegeben ist, erfolgt eine gewissenhafte

NFB Prüfung auf Basis aller zur Verfügung stehenden Informationen. Sollte sich der Verdacht erhärten, wird von der Lieferung abgesehen und es werden in Abstimmung mit den Behörden gegebenenfalls weitere Maßnahmen eingeleitet. Im Jahr 2020 gab es keinen bestätigten Verdachtsfall.

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 Mitarbeitenden jegliche Form der Verletzung von Menschenrechten zu vermeiden haben. Wir erteilen jeder Form der Zwangs- und Kinderarbeit eine Absage und sprechen uns für Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen sowie gegen jegliche Diskriminierung aus.

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



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,...

3
5
...die Abschaffung der Kinderarbeit und...

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

4
6
UMWELTSCHUTZ
Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,...

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

7
8
...die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

9
KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG
Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

NFB Seit mehreren Jahren unterzieht sich Brenntag alle zwei Jahre einem *Nachhaltigkeits-Assessment* der internationalen Rating-Agentur EcoVadis. Im April 2020 erzielte der Brenntag-Konzern ein Scoring von 71 Punkten und konnte damit den bereits 2016 erreichten Gold-Status erneut bestätigen. EcoVadis beurteilt die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen in den Kategorien Umwelt, Arbeitspraktiken, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung. Die Prüfung von Aspekten aus dem Bereich Menschenrechte ist ein wesentlicher Bestandteil dieser externen Beurteilung von Brenntag.

Ein großes Risiko möglicher Menschenrechtsverletzungen liegt nach Einschätzung von Brenntag in unserer Lieferkette. Im Brenntag *Verhaltenskodex für Lieferanten* rufen wir unsere Lieferanten explizit dazu auf, die Achtung der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und Menschenrechtsverletzungen zu vermeiden. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Brancheninitiative „Together for Sustainability“ (TfS) fordern wir zudem unsere Lieferanten zu EcoVadis-Nachhaltigkeits-Assessments und TfS-Audits auf, die auch eine Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte beinhalten. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, bei unseren Lieferanten mit einem EcoVadis-Score von unter 45 aktiv sogenannte „Corrective Actions“ anzustoßen. Bei der gesonderten Betrachtung des

NFB Themenfeldes „Labor & Human Rights“ konnten wir feststellen, dass 96 Corrective Actions abgeschlossen wurden. So konnten 33% der Lieferanten im Rahmen eines Re-Assessments ihren Score in dem Bereich verbessern, und der durchschnittliche Score der Lieferanten, die wir mindestens einmal durch Nachhaltigkeits-Assessments überprüfen ließen, stieg damit von 45 im Jahr 2019 auf 46 im Jahr 2020.

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

2020 wurde unser bisheriges Bekenntnis zum UN Global Compact mit der Unterzeichnung des *Global Compact Statement of Business Leaders for Renewed Global Cooperation* durch unseren Vorstandsvorsitzenden ergänzt. Diese Initiativen sind Teil unseres Bekenntnisses zu einer nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens, aber auch der Industrie insgesamt.

Zu den *Nachhaltigkeits-Assessments* und dem *Lieferantenkodex* siehe das Kapitel *Lieferkette* ab Seite 51.

www.unglobalcompact.org

Den *Lieferantenkodex* finden Sie hier.

Siehe auch Seite 11.



NFB

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

Zum Verhaltens- und Ethikkodex gibt es eine globale **Online-Schulung** für alle **Mitarbeitenden**¹, die auch im Berichtsjahr weitergeführt wurde. Die Teilnahme ist für alle neuen Mitarbeitenden mit Eintritt in den Konzern verpflichtend. Über die globale E-Learning-Plattform können die Beschäftigten die einstündige Schulung unabhängig von Zeit und Ort per Internet absolvieren. Es werden insgesamt zwölf Themenfelder – darunter Anti-Korruption und die Achtung von Menschenrechten – anhand von praktischen Beispielen und Übungsfragen erläutert. Der Wissenstransfer wird durch die Mitarbeitenden in einem abschließenden Test bestätigt. Im Berichtsjahr haben weltweit insgesamt etwa 11.000 Mitarbeitende von Brenntag diese Schulung absolviert, das entspricht rund 97% der relevanten Mitarbeitenden¹.

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

NFB

Darüber hinaus gibt es vertiefende Compliance-Schulungen auf globaler und regionaler Ebene zu den Themen Bestechung und Korruption sowie Kartellrecht. Die Schulungen zum Europäischen Kartellrecht sowie zu Bestechung und Korruption sind für alle am Markt tätigen Mitarbeitenden und Führungskräfte verpflichtend. Im Berichtsjahr haben gut 2.300 Mitarbeitende der Region EMEA die Schulung zum Europäischen Kartellrecht sowie circa 6.800 Mitarbeitende die Schulung zu Bestechung und Korruption absolviert. Dies entspricht rund 96% der relevanten Mitarbeitenden und Führungskräfte für die Kartellrechtsschulung bzw. circa 98% für die globale Anti-Korruptionsschulung. An einer darüber hinaus angebotenen globalen Schulung zur Betrugsprävention haben im Berichtsjahr rund 11.000 Mitarbeitende teilgenommen. Seit Inkrafttreten der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) gibt es ein mehrstufiges Schulungskonzept für den Bereich Datenschutz. Die Mitarbeitenden werden auf verschiedenen Kanälen zu diesem Thema informiert und geschult.

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

NFB

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

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

Jahr	Anzahl der Compliance-Vorfälle ²	
	bestätigte	abgeschlossene
2016	11	11
2017	13	13
2018	11	11
2019	14	14
2020	17	15

² Hierbei handelt es sich um Fälle, die an den GRC-Manager gemeldet und als hinreichend sicher bestätigt wurden. Darüber hinaus kann es Compliance-Vorfälle geben, die auf lokaler und regionaler Ebene gemeldet, untersucht und bearbeitet werden, aber aufgrund mangelnder Relevanz nicht zentral berichtet werden.

[Compliance bei Brenntag hier.](#)





STAKEHOLDER

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

Unser Ziel ist es, die verschiedenen Anspruchsgruppen zeitnah und angemessen über die Entwicklungen und Ziele von Brenntag zu informieren und es den Stakeholdern so zu ermöglichen, sich ein umfassendes Bild von unserem Unternehmen und der Geschäftstätigkeit zu machen. Im Gegenzug bietet der Austausch Brenntag die Möglichkeit, Bedürfnisse und Erwartungen der Stakeholder zu identifizieren, zu bewerten und in den unternehmerischen Entscheidungen angemessen zu berücksichtigen. Neben den konkret geschäftsbezogenen Themen sind auch Nachhaltigkeitsthemen wie Sicherheit, Umwelt, Lieferkette und Compliance regelmäßig Teil der Gespräche. Als

Mitglied in relevanten Fach- und Branchenverbänden auf lokaler, regionaler und internationaler Ebene führt Brenntag zudem einen aktiven Austausch zu branchenspezifischen Themen, darunter auch Nachhaltigkeit.

Im Berichtsjahr bildete die Information der Mitarbeitenden einen Schwerpunkt, um sie in Bezug auf die COVID-19-Pandemie zu sensibilisieren und über den aktuellen Stand des Infektionsgeschehens im Unternehmen informiert zu halten. Neben den regelmäßigen Videobotschaften unseres Vorstands war die Pandemie Thema im regelmäßig erscheinenden Newsletter und auf den „Pandemie-Seiten“ im Intranet. Zusätzlich wurden Workshops zu verschiedenen Hygienemaßnahmen veranstaltet und es gab individuelle Gesprächsangebote von den Teamleitungen. Unsere digitale Kommunikation haben wir im gesamten Konzern erfolgreich weiter ausgebaut.

Wegen der Pandemie wurden ferner im Berichtsjahr die meisten Messen, auf denen Brenntag sonst sein Leistungsportfolio präsentiert und im Dialog mit Geschäftspartnern steht, abgesagt oder fanden digital statt. Der Dialog und die Zusammenarbeit mit unseren Kunden konnte durch digitale Formate weitgehend fortgeführt werden.

Die Abteilungen *Investor Relations* und Global Communications informieren regelmäßig und zeitnah Investoren, Analysten, Journalistinnen und Journalisten z. B. durch Unternehmenspräsentationen auf Roadshows, in Analysten-Calls, Pressekonferenzen und -veranstaltungen sowie über den Internetauftritt und diverse Social Media-Kanäle über Entwicklungen im Unternehmen.

Eine Aufstellung der wesentlichen Mitgliedschaften von Brenntag finden Sie hier.

Informationen zu unseren Investor-Relations-Aktivitäten hier.



MENSCHEN

- 22 Mitarbeitende
- 32 Starker Zusammenhalt: Brenntag hilft



> 17.000

Seite 22

Das Jahr 2020 war anders – es hat unsere Arbeitswelt verändert. Wir haben das Beste daraus gemacht und sehen die Chancen.



MITARBEITENDE

Weltweit arbeiten mehr als 17.000 Menschen bei Brenntag. Sie bilden mit ihren Kompetenzen und ihrem Engagement eine wesentliche Säule des Unternehmenserfolgs und unserer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit. Eingebettet in die Brenntag-Unternehmensstrategie und *-Vision* ist es das oberste Ziel unserer Personalstrategie, weltweit als bevorzugter Arbeitgeber in der Chemiedistribution zu gelten – sowohl für derzeitige als auch für künftige Mitarbeitende. Wir sehen es als unsere Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen und ein attraktives, sicheres und inspirierendes *Arbeitsumfeld* zu bieten sowie die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden zielgerichtet zu fördern.

NFB PERSONALSTRATEGIE UND -MANAGEMENT

Basierend auf unserer Unternehmensstrategie und unseren Unternehmenswerten haben wir eine weltweit einheitliche Personalstrategie entwickelt und die Prioritäten für die nächsten Jahre festgelegt. Ein wesentlicher Aspekt unserer Personalstrategie ist es, die Personalbindung und die Personalentwicklung auf allen Ebenen zu fördern. Hierzu zählt die Verankerung weltweit einheitlicher Maßnahmen zu den Themen Gewinnung und Bindung von Talenten, Personalentwicklung und Talent Management sowie Vielfalt und Inklusion.

Informationen zur Unternehmensvision im Brenntag-Finanzbericht 2020 auf Seite 45.



„In dieser Arbeitssituation, die für uns alle völlig neu ist, habe ich einiges dazugelernt. Vieles, was früher selbstverständlich war, hat einen ganz neuen Stellenwert bekommen. Ich habe gelernt, der Arbeit meines Teams zu vertrauen, auch wenn wir uns nicht regelmäßig sehen.“

— Balu, Country Manager Indien, seit 2009 bei Brenntag

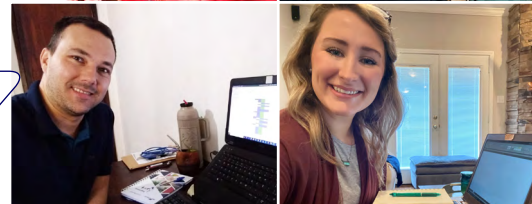
„Ich habe schon immer regelmäßig von zuhause aus gearbeitet. Aber ich vermisse es sehr, meine Kunden zu besuchen und meine Kolleginnen und Kollegen persönlich zu sehen. Gleichzeitig fühle ich eine Verbundenheit mit ihnen, die es vorher nicht gegeben hat.“

— Vanessa Carrero Russo, Account Manager Brenntag Iberia, seit 2017 bei Brenntag



„Als Vertriebsmitarbeiterin im Außendienst weiß ich, wie es ist, zeitweise zuhause zu arbeiten. Aber dass ich nicht mehr zu den Kunden rausfahren kann, daran musste ich mich erst gewöhnen. Ich bin froh, dass wir die technischen Möglichkeiten haben, um die Geschäftsbeziehungen trotzdem aufrechtzuerhalten.“

— Brittany Jackson, Commercial & Industrial Lubricants Account Manager North America, seit 2017 bei Brenntag



„Zuhause zu arbeiten hat den Vorteil, dass man Hausarbeit und Arbeitszeit besser miteinander vereinbaren kann, und dass man besser vor einer Ansteckung geschützt ist. Dank der Technik, die uns von Brenntag zur Verfügung gestellt wird, kann ich meine Arbeit problemlos von zuhause aus erledigen.“

— Mateus Fischer, Facilities Analyst Brasilien, seit 2019 bei Brenntag



NFB

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

Gemeinsam mit dem Global HR Leadership Team, zu dem die HR-Verantwortlichen für Global Development & Talent Management, Global Compensation & Benefits und für die Brenntag-Regionen zählen, trägt die Chief Human Resources Officer die Verantwortung dafür, dass unsere globale Personalstrategie umgesetzt und entsprechende Maßnahmen in den Regionen implementiert und global harmonisiert gesteuert werden.

Die COVID-19-Pandemie hat die Arbeitswelt im Berichtsjahr deutlich verändert. Dabei erwies sich die bisherige Ausrichtung unserer Personalstrategie als besonders wirkungsvoll, sodass wir mit den implementierten Maßnahmen sehr gut für die weiteren Herausforderungen – auch nach der Krise – aufgestellt sind. Im Berichtsjahr legten wir einen besonderen Fokus auf die Erweiterung unserer digitalen HR-Prozesse und Personalentwicklungsmaßnahmen. Dafür haben wir entsprechende Lösungen angeboten, die wir nachfolgend bei den jeweiligen Themenschwerpunkten näher erläutern.

HR-PORTAL: Zur Durchführung und Steuerung unserer weltweit einheitlichen HR-Prozesse nutzen wir ein globales HR Management-System. Im Berichtsjahr wurde das Learning-Modul dieses Systems weltweit ausgerollt, was es uns ermöglicht, alle HR-Prozesse in einem integrierten System flächendeckend abzubilden und zu steuern.

NFB

NFB

Darüber hinaus haben wir 2020 damit begonnen, Schnittstellen zu weiteren internen Datenbanken und Verwaltungssystemen einzurichten, wodurch wir Synergien nutzen, mehr Transparenz schaffen und die Datenqualität steigern.

Durch die Einführung eines neuen Reporting-Moduls seitens des Systemanbieters wurde im Jahr 2020 die Voraussetzung geschaffen, künftig ein globales Analyseinstrument aufbauen zu können. Der Einsatz eines gezielten People Analytics Systems unterstützt das HR-Management sowie Führungskräfte in ihren Aufgaben und dient der fortwährenden Entwicklung der Personalarbeit.

NFB

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



Die virtuelle Perspektive der ca. 90 Teilnehmenden der „Global Leadership Conference“, als der Vorstand Ende Oktober 2020 Details zu „Project Brenntag“ vorstellte.



Vielfalt, die verbindet: Indem die Mitarbeitenden bei Brenntag sich mit ihren unterschiedlichen Talenten einbringen, erschaffen sie eine starke gemeinsame Identität.

NFB GEWINNUNG UND BINDUNG VON TALENTEN

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

ARBEITGEBERMARKE: Eine attraktive, moderne Arbeitgebermarke, die sich auf allen Arbeitsmärkten einheitlich präsentiert, hat nicht nur eine Außenwirkung, sondern stärkt auch die gemeinsame Identität der Menschen im Unternehmen. „Explore Variety“ ist ein Versprechen an künftige Mitarbeitende und auch an alle jene, die bei Brenntag arbeiten und das Unternehmen gut kennen. Es werden die Menschen in den Mittelpunkt gestellt, die mit ihrer Vielfalt, ihrem Wissen und ihrer Leidenschaft unsere Arbeitgebermarke mit Leben füllen und zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen. Teamgeist, eine familiäre Atmosphäre, eine gute Arbeitskultur und Karrierechancen machen Brenntag heute und in Zukunft als Arbeitgeber aus. Unsere Employer-Branding-Aktivitäten weiten wir kontinuierlich aus und „Explore Variety“ unterstützt uns dabei, proaktiv

NFB über verschiedene Kanäle, wie soziale Medien, Hochschulen und Universitäten, an Talente heranzutreten und sie frühzeitig an uns zu binden.

NFB PRAXIS-BEISPIEL

In der Region **APAC** nahm Brenntag an der virtuellen JobIn(ternship)-Messe 2020 der Nanyang Technological University teil. Die Messe ermöglichte den über 3.600 Teilnehmenden, potenzielle Arbeitgeber in Singapur und in der Region zu treffen, und fast 450 machten am virtuellen Brenntag-Stand Halt. Die Alumni nutzten die Möglichkeit, sich mit Führungskräften von Brenntag auszutauschen und interessante Einblicke in die Chemedistribution sowie Informationen über Karrierechancen bei Brenntag zu erhalten. Mit der Teilnahme an der Online-Jobmesse gelang es Brenntag APAC, unsere Employer-Branding-Aktivitäten an die aufgrund der Pandemie veränderten Bedingungen anzupassen und unsere Präsenz bei Führungs- und Fachkräftenachwuchs der nächsten Generation auf diese neue Weise zu etablieren.

BEWERBUNGSPROZESS: Unsere globale Bewerbungsplattform wurde nach ihrer Einführung im Jahr 2019 gut angenommen. Sie sorgt für Transparenz über die Vielfalt der Kompetenzen, die bei Brenntag zum Einsatz kommen und fördert individuelle Karrierechancen – sowohl für interne als auch für externe Talente. Über unser digitales Job-Portal können Bewerberinnen und Bewerber nach allen freien Stellen weltweit bei Brenntag suchen und sich direkt online bewerben. Den Mitarbeitenden bei Brenntag, die eine neue Herausforderung suchen, stehen die weltweiten Stellenausschreibungen über unser „Career Center“ im internen HR-Portal zur Verfügung. Für Brenntag steht Sicherheit und Gesundheitsschutz an erster Stelle. Um während der COVID-19-Pandemie alle Beteiligten zu schützen, haben wir die meisten Elemente des Bewerbungsprozesses bis auf Weiteres auf virtuelle Formate wie beispielsweise Vorstellungsgespräche per Video umgestellt.

NFB **ONBOARDING:** Wir legen großen Wert darauf, neue Kolleginnen und Kollegen gut aufzunehmen und strukturiert in ihre neuen Aufgaben einzuarbeiten. Mit unserem „Onboarding“-Programm haben wir einen global einheitlichen Mindeststandard definiert, damit neu eingestellte Mitarbeitende und solche, die innerhalb von Brenntag den Arbeitsplatz wechseln, eine schnelle Orientierung in unserem Unternehmen erfahren und gut in ihr neues Umfeld integriert werden. Die hinterlegten Tools und Maßnahmen bieten den Brenntag-Gesellschaften die Möglichkeit, regionale und länderspezifische Besonderheiten und Gepflogenheiten im Prozess zu berücksichtigen, und werden von den Beteiligten sehr positiv angenommen. Wir bieten neuen Mitarbeitenden schon vor Beginn der Arbeitsaufnahme bei Brenntag die Möglichkeit, sich in unserem HR-Portal anzumelden und begleiten sie aktiv während der ersten Monate. Der Onboarding-Prozess wird durch unser digitales Lernangebot unterstützt. Wegen der Pandemie haben wir im Berichtsjahr die Maßnahmen zur strukturierten Aufnahme und Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden digitalisiert: So haben wir 2020 z. B. unseren „Onboarding Day“, der neuen Kolleginnen und Kollegen Einblicke in unser Geschäft, die Anwendungslabore und Logistikzentren bietet, virtuell abgehalten.

PERSONALENTWICKLUNG UND TALENT MANAGEMENT

Unsere globale Personalentwicklungsstrategie umfasst Maßnahmen für alle Mitarbeitenden, um ihre bedarfsgerechte Qualifizierung sicherzustellen sowie die Besetzung erfolgskritischer Positionen bei Brenntag rechtzeitig und anforderungsgerecht zu gewährleisten.

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



NFB Dabei dient uns u. a. die **Fluktuation der Mitarbeitenden** auf Basis von freiwilligen Kündigungen als Indikator, um den spezifischen Handlungsbedarf abzuleiten. Die Kennzahl wird quartalsweise für jede Brenntag-Gesellschaft zentral erhoben und an das Personalmanagement berichtet. Aufgrund regionaler und länderspezifischer Unterschiede werden die Zahlen dezentral analysiert. Im Falle von untypischen Abweichungen werden die Ursachen ermittelt und bei Bedarf geeignete Maßnahmen abgewogen.

FEEDBACK-GESPRÄCHE: Ein Instrument zur langfristigen Personalbindung sind die jährlichen Feedback-Gespräche, die für alle Mitarbeitenden stattfinden. Der Dialog zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten ist in allen Brenntag-Gesellschaften Ausdruck unserer Feedback-Kultur und fördert gleichzeitig eine Veränderungs- und Leistungskultur. In den Gesprächen werden die Leistungen des Mitarbeitenden reflektiert und Ziele und persönliche Erwartungen sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen. Durch die Einbindung unseres global einheitlichen „People Performance Dialogue“ in das HR-Portal haben wir die Möglichkeit, den Prozess effizient durchzuführen und nachzuverfolgen. Im Berichtsjahr haben wir daran gearbeitet, unsere Feedback-Kultur weiter zu stärken und alle betreffenden HR-Verantwortlichen wurden entsprechend geschult. Sie werden die Weiterentwicklung unserer Feedback-Kultur in die Organisation tragen.

POTENZIALIDENTIFIZIERUNG UND -ENTWICKLUNG: Um interne Karrieren zu fördern und den Brenntag-Führungs- und Fachkräftenachwuchs sicherzustellen, nutzen wir ein globales Konzept zur Identifizierung von Potenzialträgerinnen und -trägern. Mit diesem Ansatz können wir Mitarbeitende, die unsere globalen Kriterien erfüllen und sich durch besondere Leistungen auszeichnen,

NFB frühzeitig identifizieren, ihre Kompetenzen weiterentwickeln und sie gezielt auf einen möglichen nächsten Karriereschritt vorbereiten.


Unser globales Entwicklungsprogramm „Connecting Potential“ für Nachwuchskräfte, die am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn stehen, findet jährlich mit rund 60 Teilnehmenden in allen Regionen statt. An erfahrene Potenzialträgerinnen und -träger richtet sich unser globales Programm „Leading with impact“. Das Programm bringt jährlich circa 24 Teilnehmende auf globaler Ebene zusammen und unterstützt sie dabei, ihre persönlichen Kompetenzen und Führungsqualitäten weiterzuentwickeln, um Innovationen und Veränderungen voranzutreiben und den weltweiten Erfolg von Brenntag zu sichern. Aufgrund der Pandemie haben wir 2020 virtuelle Ansätze für unsere Programme erarbeitet und konnten somit die Durchführung im Berichtsjahr sowie das Entwicklungsangebot für weitere Zeiten, in denen keine Präsenzveranstaltungen möglich sind, sicherstellen. Der Beginn unseres maßgeschneiderten „Leader Excellence Acceleration Program“ für unsere oberste Führungsebene musste hingegen wegen der COVID-19-Pandemie verschoben werden. Daher haben wir im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit der London Business School ein weiteres virtuelles Programm konzipiert, das auf die Anforderungen und Führungskompetenzen dieser Zielgruppe zugeschnitten ist. Das modulare Programm wird 2021 beginnen.


NACHFOLGEPLANUNG: Eng verbunden mit der Potenzialidentifizierung sind die Nachfolgeplanung und eine strukturierte Personalentwicklung. Beides steht auf der Prioritätenliste unserer Personalstrategie. Im Rahmen unseres globalen „People Review“-Prozesses entwickeln Management und Personalverantwortliche proaktiv strategische Nachfolge-Szenarien, identifizieren

NFB Mitarbeitende für vertikale und horizontale Karriereschritte und leiten entsprechende Entwicklungsoptionen ab. Aufgrund der großen Bedeutung wird die Nachfolgeplanung für das globale Executive Management von der Chief Human Resources Officer regelmäßig mit dem Vorstand besprochen. Der globale Standardprozess wird kontinuierlich ausgeweitet.

ENTWICKLUNGSMASSNAHMEN: Bei Brenntag wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden die in unserem Unternehmen bestehenden Entwicklungsmöglichkeiten kennen und nutzen können. Dafür bieten wir sowohl zielgruppenspezifische als auch individuelle Maßnahmen und Schulungen auf globaler sowie regionaler und lokaler Ebene in klassischen Präsenzveranstaltungen oder Online-Schulungen an. Im Berichtsjahr fanden die Maßnahmen und Schulungen überwiegend digital statt.

Unsere globale Learning-Plattform bietet unseren Mitarbeitenden digital und flexibel die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten eigenständig und effizient weiterzuentwickeln. Durch ein umfangreiches Angebot fachlicher und überfachlicher Trainings mit Präsentationen, Videos und zusätzlichen Referenzmaterialien zum Selbststudium fördern wir eine eigenverantwortliche Lernkultur. Damit erreichen wir auch alle Mitarbeitenden mit Computerzugang für die Teilnahme an verpflichtenden globalen und regionalen **Compliance-Schulungen**. Dazu gehören z. B. die Schulungen zum Brenntag Verhaltens- und Ethikkodex, zu Anti-Korruption, Kartellrecht, Betrugsprävention oder zur Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union. Um alle HR-Prozesse und -Maßnahmen in einem einheitlichen System miteinander verknüpfen zu können, haben wir das bestehende E-Learning-System im Berichtsjahr vollständig durch das Learning-Modul unseres HR-Portals

 [Kennzahlen zur Fluktuation siehe Seite 31.](#)

 [Mehr zu den Compliance-Schulungen im Kapitel Nachhaltigkeit bei Brenntag auf Seite 19.](#)



NFB ersetzt. Mit dem neuen Online-Lernangebot stehen unseren Mitarbeitenden über 1.000 Kurse in zahlreichen Sprachen zur Verfügung. Das globale Kursangebot aktualisieren wir regelmäßig. Darüber hinaus stellten wir 2020 flächendeckend Materialien und Schulungsangebote im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie zur Verfügung. Neben allgemeinen Informationsmaterialien zu COVID-19 und Hygienevorschriften enthielt dieses Material auch Informationen über mobiles Arbeiten, das Führen von virtuellen Teams oder zur Gestaltung der Work-Life-Balance. In Zukunft werden wir das virtuelle Lernen noch stärker fördern.

Für Berufseinsteiger mit Hochschulabschluss gibt es in vielen Ländern Trainee-Programme, durch die sie ihr theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung verknüpfen und gleichzeitig Einblicke in die verschiedenen Bereiche unseres Unternehmens erhalten können. Die in der DACH-Region angebotenen spezifischen Trainee-Programme für Führungs- oder Fachlaufbahnen bieten zudem einen internationalen Erfahrungsanreiz. Seit Einführung des Programms haben 34 Berufseinsteiger diese Trainee-Programme durchlaufen.

Angesichts der verschiedenen regionalen und lokalen Anforderungen des Arbeitsumfelds und der kulturellen Unterschiede werden individuelle Entwicklungsmaß-

VR²-Trainings bei Brenntag APAC im Jahr 2020

 <p>45 virtuelle Trainings 2.338 Teilnehmende</p>	 <p>Feedback Umfrage Chatroom</p>	 <p>100 % Online-Interaktion</p>
--	---	--

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

PRAXIS-BEISPIELE

Als Ersatz für Präsenzs Schulungen finden seit April 2020 bei **Brenntag APAC** jeden Mittwoch virtuelle Schulungen unter dem Motto „Super Wednesday“ statt, an denen die Mitarbeitenden standortunabhängig teilnehmen können. Hierfür wurden unterschiedliche „Virtual Refresher & Reinforcement (VR²)“-Schulungsmaßnahmen in digitale Formate umgesetzt. Ein Beispiel ist das Schulungsprogramm „Managing@Brenntag: Building High Performance Teams“, das sich an Führungskräfte richtet, die die Effektivität und Effizienz ihrer Teams weiterentwickeln wollen. Bei Brenntag APAC fanden im Jahr 2020 45 VR²-Trainings mit 2.338 Teilnehmenden statt.

Bei **Brenntag DACH** gibt es ein spezielles Entwicklungsprogramm für Mitarbeitende in Fachlaufbahnen: Das modulare Programm „MOVE – New Learning Journey“ richtet sich an ausgewählte Fach- und Führungskräfte der Region und unterstützt sie dabei, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Trainingsinhalte der einzelnen Entwicklungsmaßnahmen besonders zu den Themenschwerpunkten Kommunikationsfähigkeit, Selbstreflexion, Selbstverantwortung und Flexibilität umfassen eine Vielzahl interaktiver Elemente wie beispielsweise Rollenspiele, die in ein virtuelles Format überführt wurden. Das Programm 2020 konnte somit für alle zwölf Teilnehmenden wie geplant stattfinden.

Zu den Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit siehe auch das Kapitel Sicherheit auf Seite 39.

NFB BERUFAUSBILDUNG: Als anerkannter Ausbildungsbetrieb bietet Brenntag in der DACH-Region ein umfangreiches Ausbildungsplatzangebot in einer zukunftsträchtigen Branche. Mit dem dualen Ausbildungssystem bilden wir in der Region derzeit über 80 Auszubildende in den Bereichen Groß- und Außenhandelsmanagement, Büromanagement, Fachinformatik, Betriebslogistik, Lagerlogistik, Labortechnik oder Verfahrensmechanik aus. Neben der umfassenden Berufsausbildung und dem Erwerb fachlicher Fähigkeiten und Kenntnisse stehen bei Brenntag ebenso die Vermittlung unserer Unternehmenskultur und -werte sowie unternehmensspezifischer Arbeitsprozesse und die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden im Vordergrund.

Die COVID-19-Pandemie hat die Aufrechterhaltung und die Gewährleistung neuer Ausbildungsverhältnisse bei Brenntag nicht beeinträchtigt. Um den Ausbildungsbetrieb in gewohnter Form aufrechtzuerhalten, haben wir zahlreiche Maßnahmen und Unterstützungsangebote für Auszubildende und Auszubildende implementiert.



TRANSFORMATIONSPROGRAMM „PROJECT BRENNTAG“

2020 hat Brenntag eine der umfassendsten Transformationen in der Geschichte des Unternehmens eingeleitet. Mit „Project Brenntag“ wollen wir unsere Position als Weltmarktführer konsequent weiter ausbauen und schon heute die Weichen für die Zukunft stellen. Damit sind viele Neuerungen und Veränderungen verbunden – auch für unsere Mitarbeitenden.

Wir haben daher vielfältige Maßnahmen ergriffen, unsere Mitarbeitenden transparent über die Inhalte und den Verlauf des Transformationsprogramms zu informieren, beispielsweise über Briefe und Videos des Vorstands, Newsletter und virtuelle Informations- und Diskussionsrunden. Zudem haben wir

gleich zu Beginn des Projekts auch ein Change Management-Team etabliert. Auf vielfältige Weise sorgt das global aufgestellte Team dafür, dass die Prozesse und Maßnahmen der Transformation nahtlos in den Geschäftsalltag integriert werden und unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden im Veränderungsprozess begleitet werden. Wir führen regelmäßige Befragungen der Mitarbeitenden durch und haben eine Kontaktmöglichkeit für sie geschaffen, ihre Fragen, Anmerkungen und ihr Feedback zu „Project Brenntag“ zu adressieren.

Brenntag erwartet, dass die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen von „Project Brenntag“ (bis 2023/über zwei Jahre) zu einem Abbau von

weltweit insgesamt etwa 1.300 Stellen führen wird. Wir planen, natürliche Fluktuation, einvernehmliche Aufhebungsvereinbarungen und Vorruhestandsregelungen zu nutzen, um den Stellenabbau auf sozialverträgliche, verantwortungsvolle Weise umzusetzen und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Alle Maßnahmen werden unter Berücksichtigung lokaler Regelungen und arbeitsrechtlicher Bestimmungen ausgearbeitet. Wir stehen dabei in einem engen und vertrauensvollen Dialog mit der Arbeitnehmervertretung und berücksichtigen die in den betreffenden Ländern vorgesehenen Informations- und Konsultationsabläufe.

NFB Unser Leitfaden „Mit Abstand die beste Ausbildung“ umfasst sämtliche Aspekte, die Vorgesetzte und Auszubildende in der neuen Situation besonders zu beachten haben wie z. B. die Bereitstellung einer geeigneten digitalen Infrastruktur, Vermittlung von Lerninhalten und Strukturierung des Arbeitstages für Auszubildende beim mobilen Arbeiten. Wir unterstützen und fördern aktiv die Umsetzung des Ausbildungsplans, die Vermittlung der Lehrinhalte und die Prüfungsvorbereitung. Das Online-Angebot der Berufsschulen ergänzen wir um weitere digitale Lerninhalte, die wir über das Learning-Modul unseres HR-Portals zur Verfügung stellen. Weitere Maßnahmen wie der „Onboarding Day für Auszubildende“ und der betriebsinterne Unterricht wurden ebenfalls auf digitale Formate umgestellt. Die regelmäßigen

NFB Kommunikationsrunden zwischen Ausbildenden und Auszubildenden fanden 2020 ebenfalls virtuell statt. Außerdem stehen Vorgesetzte, Auszubildende und die Personalabteilung bei Bedarf auch außerhalb der regelmäßigen Gesprächsrunden für individuelle Gespräche zur Verfügung.

Der Ausschreibungsprozess für die Ausbildung im Jahr 2021 begann im August 2020 erneut mit einem Angebot an 36 Ausbildungsplätzen. Durch das Ausbildungsangebot in den verschiedenen Berufsfeldern sorgt Brenntag zielgerichtet für qualifizierten Fachkräftenachwuchs und bietet talentierten Auszubildenden nach ihrem Abschluss interessante Perspektiven und Herausforderungen. Im Berichtsjahr erhielt Brenntag bei der

NFB Studie „Deutschlands beste Ausbilder“ des Wirtschaftsmagazins Capital (Ausgabe 11/2020) zum dritten Mal in Folge mindestens vier von fünf möglichen Sternen und zählt somit wiederholt zu Deutschlands besten Ausbildungsbetrieben.

INFORMATION UND EINBINDUNG DER MITARBEITENDEN

Neben den Entwicklungsperspektiven sind eine offene Kommunikation und Mitgestaltungsmöglichkeiten wichtige Aspekte, die zur Motivation der Mitarbeitenden und ihrer Bindung an das Unternehmen beitragen. Die Brenntag-Mitarbeitenden werden durch ihre Vorgesetzten sowie mittels der internen Print- und Online-Medien regelmäßig über aktuelle Themen und Unternehmensbelange



informiert. Umgekehrt können sie ihre Anliegen auch direkt mit ihren Vorgesetzten oder den zuständigen Personalverantwortlichen besprechen.

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

Die regelmäßige und umfassende Information der Brenntag-Beschäftigten ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Kultur. Sie war besonders 2020 aufgrund der Pandemie unverzichtbar. Um alle Mitarbeitenden flächendeckend zu erreichen und sie unverzüglich über unser Krisenmanagement und die Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung in Kenntnis zu setzen, haben wir sämtliche digitalen und analogen Informationskanäle sowie unser HR-Portal umfangreich genutzt. Wir haben sichergestellt, dass Informationen zu COVID-19, Hygienevorschriften und Verhaltensregeln sowie zu unserem Krisenmanagement alle Mitarbeitenden an den Standorten erreichen und sie kontinuierlich durch ihre Vorgesetzten, die Interessenvertretung im Unternehmen sowie standortbezogene Newsletter und Aushänge auf dem Laufenden gehalten werden. Unser Vorstandsvorsitzender hat sich in regelmäßigen Abständen per Videobotschaften, die auch in gedruckter Form und unterschiedlichen Sprachen zum Aushang zur Verfügung standen, an die Brenntag-Beschäftigten gewandt.

Eine weitere standortübergreifende Information und Kommunikation sowie die Zusammenarbeit der Brenntag-Mitarbeitenden wird durch das interne Online-Portal „ShareON“ unterstützt und gefördert. Die Plattform dient der Vernetzung sowie dem Wissenstransfer und bietet

die Möglichkeit, fachbereichsübergreifend Informationen, Erfahrungen und Best Practice-Methoden auszutauschen. Sie war besonders 2020 ein hilfreiches und unterstützendes Instrument für mobiles Arbeiten.

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

Mit dem „Brenntag Outstanding Performance Award“ Programm werden jährlich diejenigen, die herausragende Leistungen erbracht haben, gewürdigt und ausgezeichnet. Wegen der Pandemie mussten wir die „Brenntag Outstanding Performance Awards“ im Berichtsjahr auf 2021 verschieben.

GESUNDHEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

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

In allen Regionen bieten wir Maßnahmen an, die sich an den jeweiligen lokalen Sozialsystemen orientieren und nicht selten über die nationalen Gepflogenheiten und gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. In Ländern mit unzureichender gesetzlicher Absicherung gibt es z. B. das Angebot zusätzlicher privater Kranken-, Gesundheits- und Lebensversicherungen. Darüber hinaus beteiligt sich Brenntag in vielen Ländern an den Kosten für Präventionsmaßnahmen oder medizinische Untersuchungen und

finanziert z. B. Schutzimpfungen für die Mitarbeitenden und ihre Familien. Auch fördert Brenntag die körperliche Gesundheit der Beschäftigten, indem einzelne Gesellschaften etwa die Mitgliedschaft in Fitnessstudios unterstützen oder bei Aktionen und Veranstaltungen Tipps zu gesunder Ernährung und Lebensweise vermitteln. Sehr gut angenommen werden Firmenläufe oder andere sportliche Wettbewerbe. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen viele Brenntag-Gesellschaften durch flexible Arbeitszeitmodelle und Urlaubsregelungen sowie weitere unterstützende Angebote, z. B. für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen. An zahlreichen Brenntag-Standorten finden regelmäßig Aktionen statt, bei denen Brenntag-Mitarbeitende ihren Angehörigen ihren Arbeitsplatz zeigen oder die Familien zu gemeinsamen Ausflügen eingeladen sind.

Die Gesundheit, das Wohlergehen und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und der gesamten Gesellschaft haben für uns höchste Priorität. Im Berichtsjahr erforderte die besondere Situation der Pandemie eine schnelle Reaktion, um das Ansteckungsrisiko im Unternehmen zu reduzieren. Zu diesem Zweck bildete Brenntag unverzüglich globale, regionale und lokale Krisenmanagementteams in allen Regionen mit der Aufgabe, die Entwicklung der Lage zu überwachen und Maßnahmen zu steuern. Um das Ansteckungsrisiko und die Verbreitung des Virus zu reduzieren, hat Brenntag einen **Maßnahmen-Plan** entwickelt und umgesetzt, der sicherstellt, dass der Geschäftsbetrieb aufrechterhalten wird. Die Maßnahmen erfüllen alle WHO- und länderspezifischen Richtlinien und relevanten Verfahren der lokalen Behörden und gehen darüber hinaus.

Alle Mitarbeitenden sind aufgefordert, unsere internen Sicherheitsmaßnahmen einzuhalten. Aufgrund der veränderten Arbeitssituation für eine Vielzahl unserer

 [Mehr zum Brenntag Maßnahmen-Plan finden Sie hier.](#)



Beschäftigten, haben wir besonders auf Gesundheitsmaßnahmen und die Gestaltung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen beruflichem und privatem Leben hingewiesen. So wurden über unser Learning-Modul beispielsweise umfangreiche Informationen und Tipps zu Bewegung und Ergonomie beim mobilen Arbeiten und zur Gestaltung der Work-Life-Balance zur Verfügung gestellt.

VIELFALT UND INKLUSION

Unsere Kultur der Fairness, der gegenseitigen Wertschätzung und Unterstützung ist die Grundlage unserer täglichen Arbeit und in unseren Kernwerten verankert. Diversität bedeutet für uns, Unterschiede anzuerkennen, zu achten und zu respektieren. Sie fördert ein dynamisches Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden voneinander lernen können. Vielfalt ist ein wesentliches Merkmal von Brenntag und umfasst die Vielfalt der kulturellen Prägungen und Qualifikationen, aber auch Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden. Brenntag beschäftigt an mehr als 670 Standorten in 77 Ländern Menschen aus mehr als 100 verschiedenen Nationen. Durch ihren Wissens-, Erfahrungs- und Ideenaustausch und ihre Leidenschaft tragen sie entscheidend zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Wir arbeiten in multinationalen, interdisziplinären Teams rund um den Globus und erhöhen damit die Wertschöpfung für unsere Geschäfts- und Kooperationspartner ebenso wie für unsere Beschäftigten.

Für die Verankerung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion nicht nur in unserer Geschäftsstrategie und unseren Zielen, sondern auch in unserer Kultur setzt sich unser 2019 gegründetes internationales „Komitee für Diversität und Inklusion“ ein. Führungskräfte unterschiedlicher Bereiche aus allen Regionen treten in diesem Komitee dafür ein, das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion im Unternehmensalltag auf allen Ebenen unserer Organisation zu stärken. Um unsere Führungskräfte bei ihrer Aufgabe zu

unterstützen, mit den bestehenden Unterschieden angemessen umzugehen und auf dieser Grundlage eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, wird im ersten Schritt das Thema „Abbau von unbewussten Vorurteilen“ adressiert. Es ist geplant, dieses Thema in Zukunft sowohl durch Präsenz- als auch durch virtuelle Lernangebote zu vertiefen. Die Einführung eines Mentoring-Programms mit dem Schwerpunkt Vielfalt und Inklusion musste aufgrund der COVID-19-Pandemie verschoben werden und ist nun für 2021 geplant.

Bei Inklusionsfragen legt Brenntag auch einen besonderen Schwerpunkt darauf, die Stärken und das Potenzial von Mitarbeitenden mit Behinderung zu fördern. Aufbauend auf der Arbeit unseres Komitees für Diversität und Inklusion, möchten wir Menschen mit Behinderung bestmöglich einbeziehen und eine Atmosphäre schaffen, in der sich Menschen mit und ohne Behinderung auf Augenhöhe begegnen können. Daher war es im Berichtsjahr unser besonderes Anliegen, der globalen Initiative „*The Valuable 500*“ beizutreten.

Vielfalt muss mit Chancengleichheit einhergehen. 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 Beschäftigten erfolgen jeweils ausschließlich auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten. Unter keinen Umständen wird Brenntag Mitarbeitende, Geschäftspartner oder Dritte diskriminieren. Gleichermaßen erwartet Brenntag, dass alle Mitarbeitenden diese Grundhaltung verinnerlichen, ihre Kolleginnen und Kollegen nicht diskriminieren und einander mit Respekt begegnen. Brenntag toleriert keine Form von Diskriminierung, Schikane oder Mobbing am Arbeitsplatz. Dies ist in unserem *Verhaltens- und Ethikkodex* festgeschrieben. Verstöße gegen diesen Kodex werden von unserer *Compliance-Organisation* mit der gebotenen

Sorgfalt untersucht. Bei bestätigten Verstößen werden Abhilfe- und Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

VERGÜTUNG UND ALTERSVORSORGE

Unsere Vergütungspolitik zeichnet sich durch Attraktivität, Fairness und Wettbewerbsfähigkeit aus. Die Qualifikation, Erfahrung und Verantwortung der Mitarbeitenden stehen dabei im Vordergrund. Wir bieten ein wettbewerbsfähiges Vergütungs- und Leistungspaket. Je nach den lokalen Marktbedingungen, Vorschriften und Gesetzen können die Vergütungen variieren. Das wertorientierte Vergütungssystem für die Führungsebene setzt sich aus drei Komponenten zusammen: einem festen Jahresgrundgehalt, einem kurzfristigen variablen Jahresbonus und einer langfristigen variablen Vergütung. Der Anteil der jeweils festen und variablen Vergütung hängt vom Einfluss der einzelnen Führungskraft auf den Unternehmenserfolg ab. Die variable Vergütung ist eng an die individuelle Leistung sowie an das Geschäftsergebnis gekoppelt und hängt von dem Erreichen der Zielvorgaben für definierte Leistungsindikatoren ab. Neben den genannten Vergütungskomponenten erhalten Führungskräfte vertraglich geregelte Sachbezüge und sonstige Leistungen.

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



 www.thevaluable500.com

 [Details zum Verhaltens- und Ethikkodex finden Sie hier.](#)

 [Zu den Compliance-Vorfällen siehe Seite 19.](#)



BELEGSCHAFTSSTRUKTUR

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

Mitarbeitende nach Regionen und Geschlecht

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	7.499	43,5	7.524	43,0	7.162	43,1
Frauen	2.848	38,0	2.831	37,6	2.677	37,4
Männer	4.651	62,0	4.693	62,4	4.485	62,6
Nordamerika	4.952	28,7	5.257	30,0	5.174	31,1
Frauen	1.137	23,0	1.183	22,5	1.162	22,5
Männer	3.815	77,0	4.074	77,5	4.012	77,5
Lateinamerika	1.832	10,7	1.934	11,1	1.610	9,7
Frauen	703	38,4	742	38,4	654	40,6
Männer	1.129	61,6	1.192	61,6	956	59,4
Asien Pazifik	2.708	15,7	2.572	14,7	2.486	15,0
Frauen	1.089	40,2	1.034	40,2	987	39,7
Männer	1.619	59,8	1.538	59,8	1.499	60,3
Sonstige Segmente	246	1,4	205	1,2	184	1,1
Frauen	114	46,3	91	44,4	87	47,3
Männer	132	53,7	114	55,6	97	52,7
Brenntag-Konzern	17.237	100,0	17.492	100,0	16.616	100,0
Frauen	5.891	34,2	5.881	33,6	5.567	33,5
Männer	11.346	65,8	11.611	66,4	11.049	66,5

Mitarbeitende in Führungspositionen¹ nach Geschlecht

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Frauen	76	21,0	72	19,1	78	20,1
Männer	286	79,0	304	80,9	310	79,9
Brenntag-Konzern	362	100,0	376	100,0	388	100,0

¹ Umfasst das globale Executive Management und lokale Führungskreise.

Mitarbeitende nach Tätigkeitsbereichen und Geschlecht

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Vertrieb	6.301	36,6	6.446	36,9	6.348	38,2
Frauen	3.222	51,1	3.242	50,3	3.079	48,5
Männer	3.079	48,9	3.204	49,7	3.269	51,5
Distribution	2.507	14,5	2.528	14,5	2.305	13,9
Frauen	287	11,4	270	10,7	250	10,8
Männer	2.220	88,6	2.258	89,3	2.055	89,2
Lager	5.214	30,2	5.318	30,4	4.977	29,9
Frauen	553	10,6	561	10,5	535	10,7
Männer	4.661	89,4	4.757	89,5	4.442	89,3
Verwaltung	3.215	18,7	3.200	18,3	2.986	18,0
Frauen	1.829	56,9	1.808	56,5	1.703	57,0
Männer	1.386	43,1	1.392	43,5	1.283	43,0
Brenntag-Konzern	17.237	100,0	17.492	100,0	16.616	100,0

Mitarbeitende nach Beschäftigungsart und Geschlecht

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Vollzeit	16.542	96,0	16.838	96,3	15.978	96,2
Frauen	5.396	32,6	5.398	32,1	5.093	31,9
Männer	11.146	67,4	11.440	67,9	10.885	68,1
Teilzeit	544	3,1	541	3,1	550	3,3
Frauen	446	82,0	438	81,0	441	80,2
Männer	98	18,0	103	19,0	109	19,8
Auszubildende	151	0,9	113	0,6	88	0,5
Frauen	49	32,5	45	39,8	33	37,5
Männer	102	67,5	68	60,2	55	62,5
Brenntag-Konzern	17.237	100,0	17.492	100,0	16.616	100,0



Mitarbeitende nach Vertragsart und Geschlecht

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Unbefristete Arbeitsverträge ¹	16.708	96,9	16.995	97,2	15.881	95,6
Frauen	5.664	33,9	5.658	33,3	5.253	33,1
Männer	11.044	66,1	11.337	66,7	10.628	66,9
Befristete Arbeitsverträge ¹	378	2,2	384	2,2	647	3,9
Frauen	178	47,1	178	46,4	281	43,4
Männer	200	52,9	206	53,6	366	56,6
Auszubildende	151	0,9	113	0,6	88	0,5
Frauen	49	32,5	45	39,8	33	37,5
Männer	102	67,5	68	60,2	55	62,5
Brenntag-Konzern	17.237	100,0	17.492	100,0	16.616	100,0

¹ Zuletzt aktualisiert am 9.9.2020: Wegen einer fehlerhaften Datenübermittlung für das Jahr 2019 wurde die ursprüngliche, am 30.4.2020 veröffentlichte Fassung, aktualisiert.

Neu eingestellte Mitarbeitende nach Zugangsart

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Neueinstellungen	2.052	92,3	2.701	74,3	2.824	72,2
Firmenakquisitionen	172	7,7	934	25,7	1.090	27,8
Brenntag-Konzern	2.224	100,0	3.635	100,0	3.914	100,0

Neu eingestellte Mitarbeitende nach Regionen

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	695	31,3	1.296	35,6	1.212	31,0
Nordamerika	631	28,4	1.107	30,5	1.321	33,8
Lateinamerika	247	11,1	579	15,9	412	10,5
Asien Pazifik	570	25,6	589	16,2	938	23,9
Sonstige Segmente	81	3,6	64	1,8	31	0,8
Brenntag-Konzern	2.224	100,0	3.635	100,0	3.914	100,0

NFB Freiwillige Fluktuationsrate² nach Regionen

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
EMEA	353	4,2	529	6,2	501	6,1
Nordamerika	418	7,1	538	8,2	620	10,2
Lateinamerika	124	5,6	135	6,1	122	6,5
Asien Pazifik	296	9,8	353	11,4	385	13,0
Sonstige Segmente	21	7,4	21	8,8	16	7,8
Brenntag-Konzern	1.212	6,1	1.576	7,6	1.644	8,5

² Freiwillige Arbeitnehmerkündigungen auf Basis Schlüter-Formel.

Mitarbeitende nach Altersgruppen³

	2020		2019		2018	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
<20	50	0,3	48	0,4	33	0,3
20–29	1.966	11,4	1.598	13,1	1.562	13,7
30–39	4.898	28,4	3.792	31,0	3.580	31,3
40–49	4.804	27,9	3.499	28,6	3.297	28,8
50–59	4.172	24,2	2.706	22,1	2.461	21,5
>59	1.347	7,8	592	4,8	509	4,4
Brenntag-Konzern	17.237	100,0	12.235	100,0	11.442	100,0

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

Durchschnittliches Alter und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen³

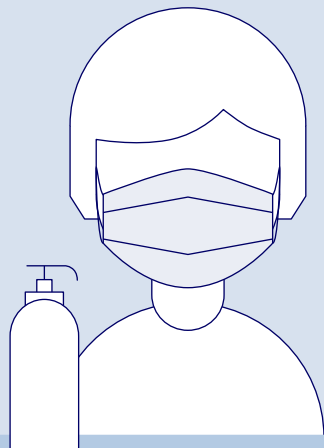
	2020			2019			2018		
	Ø-Alter in Jahren			Ø-Betriebszugehörigkeit in Jahren					
EMEA	44	44	43	11	11	11			
Nordamerika	46			9					
Lateinamerika	40	40	40	7	7	7			
Asien Pazifik	39	39	38	6	7	6			
Sonstige Segmente	42	43	43	8	9	10			
Brenntag-Konzern	43	42	42	9	9	9			

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



STARKER ZUSAMMENHALT: BRENTTAG HILFT

Ein starker Zusammenhalt bewährte sich 2020 in der COVID-19-Pandemie im globalen Kampf gegen das Virus. Das Engagement von Brenntag bestand dabei zu einem Großteil aus Spenden von Isopropylalkohol (IPA) – Hauptbestandteil bei der Herstellung von Desinfektionsmitteln. Andere Spenden bestanden z. B. aus Masken oder Spezialvisieren. In der weltweiten Verteilung von Schutzgütern halfen sich Brenntag-Standorte untereinander, Mitarbeitende engagierten sich, Brenntag und Kooperationspartner teilten sich auf oder Brenntag und andere Unternehmen der Chemiebranche arbeiteten zusammen. Hier eine Auswahl der Hilfsaktionen 2020.



BRENTTAG ASIA PACIFIC

Unsere Kolleginnen und Kollegen aus APAC zögerten keine Sekunde, als das öffentliche Leben in China gerade wieder begann und schickten Tausende von Schutzmasken zu Brenntag-Standorten in EMEA und Nordamerika, wo die Ausbreitung der Krankheit gerade erst begonnen hatte.

BRENTTAG EMEA

Ein Schwerpunkt lag auf der Unterstützung verschiedener medizinischer Einrichtungen: Damit die Menschen, die ihre Expertise zum Schutz, zur Pflege und Heilung anderer einsetzen, sich auf ihre wertvolle Arbeit fokussieren konnten, stellte Brenntag die Versorgung mit Desinfektionsmitteln für zahlreiches medizinisches Personal unterschiedlicher Fachrichtungen sicher.



BRENTTAG LATIN AMERICA

Brenntag Peru kooperierte mit Unternehmen in Zusammenhang mit einer Spende von elf Tonnen Desinfektionsmittel. Die Kooperation hat zum Schutz der stark gefährdeten Bevölkerung in der Hauptstadt Lima Hygiene- und Desinfektionsprogramme von Gemeinden mit geringen Ressourcen unterstützt.



BRENTTAG NORTH AMERICA

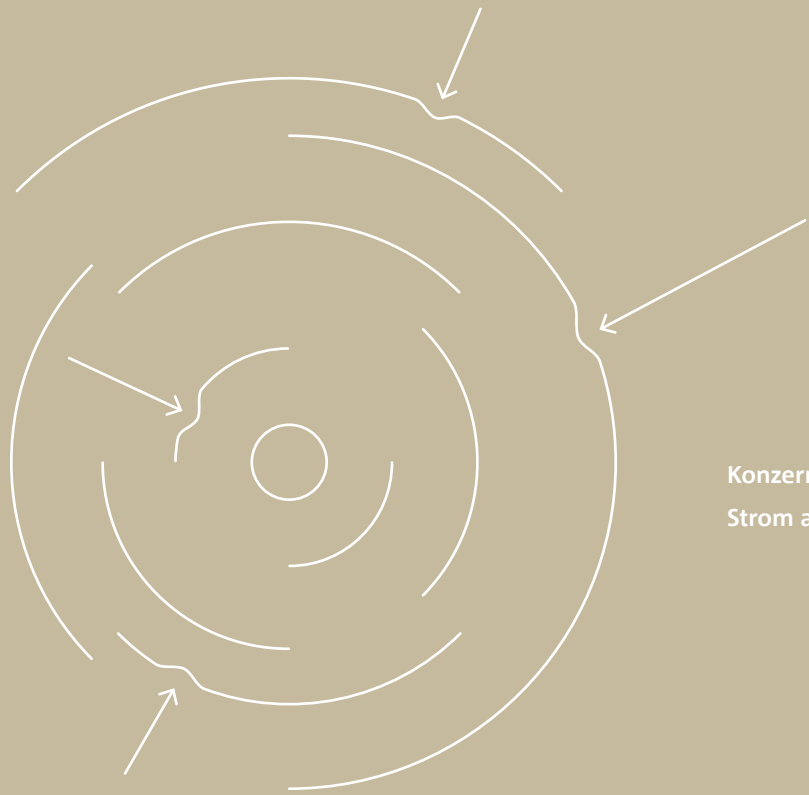
Die Brenntag-Niederlassung in Houston, USA, arbeitete mit einem Lieferanten zusammen, um dem Bundesstaat Louisiana bei der Herstellung von Desinfektionsmittel zu helfen. Der Lieferant spendete mehr als 10.000 Liter Isopropylalkohol, Brenntag Southwest steuerte die Container bei, die Arbeitskräfte und stellte mit dem Transport sicher, dass die Spende ihr Ziel erreichte.





WELTWEITER IMPACT

- 34 Sicherheit
- 42 Umweltschutz
- 49 Ganzheitliches Standort-Konzept: Vorbild Añelo
- 51 Lieferkette
- 55 Gesellschaft



Konzernweit **15 %**
Strom aus erneuerbaren Energien

Seite 49

Der Brenntag Standort Añelo ist vollständig autark und nicht an das öffentliche Stromnetz angeschlossen. Umweltbewusstsein wird hier täglich praktiziert.



SICHERHEIT

Sicherheit hat bei Brenntag höchste Priorität und ist Teil unserer Unternehmensstrategie. „Wir sind der sicherste Chemedistributeur“ – so lautet das oberste Ziel unserer Vision. Weltweit handeln wir nach dem Prinzip „Safety First“. Das gilt sowohl für die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten als auch für die Produktsicherheit und den Umweltschutz. Wir sind dabei den höchsten Standards der Branche verpflichtet und ergreifen Maßnahmen, die häufig über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Stetig arbeiten wir daran, die Sicherheit in unserem Unternehmen weiter zu verbessern. Dazu investieren wir in unsere Infrastruktur und schulen unsere Beschäftigten.

Zum Ende des Berichtsjahres lag die **Konzernunfallquote** LTIR_{1 Tag/1 Million} bei 1,4. Dies ist der beste Wert, den Brenntag jemals erreicht hat, auch wenn er nicht unserer Zielvorgabe von unter 1,0 entspricht. Seitdem wir im Jahr 2016 unsere Nachhaltigkeitsstrategie formuliert haben, verzeichneten wir keine kontinuierliche jährliche Verbesserung mehr, sondern schwankende, tendenziell steigende Werte. 2019 lag der Wert schließlich bei 1,9. Daher ist es ein Erfolg, dass wir die Quote innerhalb eines Jahres auf 1,4 senken konnten. Ursächlich für diese Entwicklung der Quote in den vergangenen Jahren sind mehrere Faktoren: Die Unfallschwerpunkte waren nicht durchgängig dieselben, und wir beobachteten Verschiebungen. Teilweise erschwerte dies zielgerichtete kurzfristige Maßnahmen. Langfristige Verbesserungsprogramme zeigten erst verzögert Wirkung. Das Risikobewusstsein der Belegschaft stellt sich erst nach

und nach um. Unterstützung bieten spezielle Programme, an deren Verbesserung wir in der Vergangenheit kontinuierlich gearbeitet haben und die 2020 verstärkt ihre Wirkung entfaltet haben. Auch die Auswahl und Qualifizierung der Team-/Gruppenleitungen haben wir kontinuierlich verbessert. Unterstützt wurde die Entwicklung im Berichtsjahr vermutlich auch durch positive Effekte der COVID-19-Pandemie, wie weiter unten dargestellt.


Ab dem Jahr 2021 werden wir ein Ziel für die Total Recordable Injury Rate (TRIR) definieren. Mit der TRIR messen wir die Anzahl der Unfälle mit Verletzungen, die einer medizinischen Behandlung über eine Erste-Hilfe-Maßnahme hinaus bedürfen. Die TRIR ist im Vergleich zur LTIR weiter gefasst und deshalb intern von großer Bedeutung, weil sie auch ein Unfallgeschehen erfasst, das zu keinem Arbeitsausfall führt. Indem wir Kennzahlen wie TRIR und LTIR erheben, das Unfallgeschehen analysieren und kontrollieren oder Schutzausrüstung bereitstellen, handeln wir gleichzeitig im Sinne des **SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“**: Dessen **Unterziel 8.8** erfasst Maßnahmen, die eine sichere Arbeitsumgebung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern.

Die COVID-19-Pandemie stellte uns im Berichtsjahr vor große Herausforderungen. Gleichzeitig haben die aufgrund der Krise eingeleiteten Vorsichtsmaßnahmen und Einschränkungen vermutlich ebenfalls zur Senkung der Konzernunfallquote beigetragen: Wir beschränkten uns auf die grundlegenden operativen Aufgaben;

Standortbesuche sowie interne und externe Audits entfielen größtenteils. Generell wurden nur wenige Arbeiten durch betriebsfremdes Personal durchgeführt. Die Teams hatten ein erhöhtes Gesundheits- und Sicherheitsempfinden, ihre Bereitschaft zu absoluter Vorsicht war extrem ausgeprägt.

Durch die Pandemie gewann das Thema Gesundheitsschutz bei Brenntag eine noch größere Bedeutung. Bereits im Januar 2020 richteten wir mehrere Krisenstäbe ein, zunächst in Asien, dann weltweit. Sie operieren seither auf unterschiedlichen Ebenen – immer zusammen mit einer Vertretung des jeweiligen oberen Managements. Zu ihren Aufgaben gehören u. a. der regelmäßige Erfahrungsaustausch, das Einleiten spezieller Maßnahmen, die Organisation von Schutzausrüstung oder anderer Art der Unterstützung. An allen Standorten gelten strenge Hygienekonzepte und Maßnahmen zum Infektionsschutz. In den Arbeitsbereichen, in denen es möglich ist, wurde im Berichtsjahr je nach Infektionslage das mobile Arbeiten empfohlen oder angeordnet. Beispielsweise arbeiteten in der Zeit von Mitte März bis Mitte Mai 2020 fast alle der etwa 650 Beschäftigten in der Konzernzentrale in Essen mobil. Ihre Rückkehr in das Bürogebäude erfolgte bis Anfang Juli stufenweise. Ab Mitte Oktober arbeiteten dann fast alle Mitarbeitenden wieder mobil. An den Lagerstandorten wurden die Schichtpläne sowie die Einsatzpläne speziell angepasst. Teilweise haben wir Teams aus verschiedenen Arbeitsbereichen strikt getrennt.



 [Zur Entwicklung der Konzernunfallquote siehe Seite 39.](#)

 [Unterziel SDG 8.8.](#)



Werner Leitner
Leiter des Brenntag-Standorts Duisburg

ARBEITEN MIT ABSTAND UND WENIG KONTAKT

Mitten in der Pandemie auch ein Grund zur Freude: Lob gab es von der Bezirksregierung Düsseldorf nach unangekündigter Prüfung der Infektionsschutz-Maßnahmen vor Ort. Am Standort Duisburg galten 2020 ausgeklügelte Sonder-schichtpläne. Anfangs- und Endzeiten der Schichten waren so gelegt, dass sich die Kolleginnen und Kollegen beim Schichtwechsel praktisch nicht begegneten. Kontakte waren auf ein absolutes Minimum reduziert. Auch die Sozial- und Pausenräume wurden erweitert. Zusätzlich

zu den üblichen Sicherheitsrundgängen unternahmen Mitarbeitende vor Ort alle 14 Tage „Corona-Rundgänge“. Auf den Rundgängen achteten sie darauf, dass Sicherheitsvorschriften eingehalten wurden, und prüften, ob oder wie sie gegebenenfalls verbessert werden können. Alle Standorte in der DACH-Region, die von den lokalen Behörden auf die Einhaltung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards überprüft wurden, wurden als mängelfrei und vorbildlich eingestuft.

NFB QSHE-STRATEGIE UND -MANAGEMENT

Brenntag hat eine globale Strategie zu Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und Umweltschutz (Health, Safety and Environment = HSE) implementiert – seit Januar 2021 umbenannt in Quality, Safety, Health & Environment = QSHE. 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 QSHE-Programme.

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

NFB QSHE-Management einen vorwiegend dezentralen Ansatz. Die Kontrollmaßnahmen des QSHE-Managements und die Überprüfung ihrer Qualität werden ebenfalls auf lokaler Ebene gesteuert.

Nach der im Berichtsjahr noch gültigen Organisationsstruktur von Brenntag bilden die regional verantwortlichen Operations- und QSHE-Managerinnen und Manager zusammen mit der zentralen Abteilung Corporate Health, Safety & Environment das globale QSHE-Team von Brenntag. Es entwickelt und koordiniert weltweit gültige Richtlinien, Programme und weitere Aktivitäten und tauscht regelmäßig Erfahrungen aus. Der Vorsitzende des Teams berichtet an den Vorstand der Brenntag SE. Ein Vorstandsmitglied nimmt üblicherweise am jährlichen Meeting des Teams teil. Im Jahr 2020 fand dieses aufgrund der COVID-19-Pandemie als Web-Konferenz statt.

Im Rahmen der seit 1. Januar 2021 geltenden neuen operativen Geschäftsstruktur wurde die Position des Vice President QSHE Brenntag Group neu geschaffen. Mit der neuen Struktur wächst der Konzern global noch enger zusammen, Prozesse werden weiter harmonisiert und standardisiert.

NFB Innerhalb der Regionen, Länder und Standorte gibt es QSHE-Organisationen mit vergleichbaren Strukturen, die entsprechend der neuen globalen Organisationsstruktur weiter angepasst werden. Sie bilden ein weltweites Netzwerk aus QSHE-Verantwortlichen und -Teams mit großer Expertise. Regelmäßig tauschen diese Expertinnen und Experten in ihren Teams Erfahrungen aus, entwickeln Maßnahmen zur Behebung festgestellter Defizite und arbeiten gemeinsam daran, die Sicherheitskultur im Unternehmen weiter zu verbessern.



QSHE BEI BRENNTAG: UNSER ANSATZ

Verpflichtung zu den Prinzipien des Responsible Care-/Responsible Distribution-Programms



Produktverantwortung
und Produktsicherheit



Arbeitssicherheit
und Gesundheitsschutz
inkl. Transport



Umweltschutz:
Luft, Wasser, Boden,
Rohstoffe und Abfall

Der Ansatz von Brenntag



NFB Beschlüsse aus den Teams werden dann in der jeweiligen regionalen und lokalen Organisation in die Vorschriften und Programme integriert. Für die Definition von Prozessen, Verfahren und Maßnahmen unter Einhaltung der lokalen Regularien und unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten ist das lokale Management der Unternehmenseinheit bzw. der Länder verantwortlich.

NFB Die Einhaltung der Programme wird regelmäßig durch interne und externe Audits überprüft. Die Entscheidung, wie häufig diese Überprüfungen stattfinden, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab wie etwa dem identifizierten Risikopotenzial, gesetzlichen Vorgaben und Kundenanforderungen. Wegen der Pandemie fanden im Jahr 2020 Audits nur in sehr geringer Zahl und in Ausnahmefällen statt, welche dann digital durchgeführt wurden.

NFB Die Brenntag SE hat im November 2020 das Responsible Care-Überwachungsaudit erfolgreich absolviert. Mit Responsible Care bekennt sich Brenntag zu einem sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit chemischen Substanzen und Lösungen. Das Audit findet alle drei Jahre statt, 2020 wurde es digital durchgeführt. In **EMEA** wurde im Berichtsjahr 2020 die Region DACH erstmals nach ISO 45001 erfolgreich zertifiziert.

Bei Brenntag werden QSHE-Daten auf regionaler Ebene in verschiedenen Datenbanken verwaltet und an die zentrale QSHE-Abteilung übermittelt. An jedem einzelnen Standort werden die Umweltrisiken einschließlich historischer Daten gemeinsam mit externen Gutachtern erfasst und bewertet. So sind u. a. Rückschlüsse auf potenzielle Altlasten möglich. Diese Informationen werden in einer zentralen Umweltdatenbank zusammengefasst und sind die Basis für die jährlich zu ermittelnden **Umweltrückstellungen**.

[Zu den Umweltrückstellungen siehe Brenntag-Finanzbericht 2020, Seite 149.](#)

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

[Zu den Managementsystemen siehe Seite 37.](#)

Um ein effektives Chemikalienmanagement zu gewährleisten, werden bei Brenntag Daten, die für den sicheren Umgang mit unseren Produkten bei Lagerung und Transport sowie innerhalb der Lieferkette erforderlich sind, in zentralen Datenbanken erfasst. In Europa beispielsweise wird zu diesem Zweck ein zentrales SAP-basiertes System eingesetzt, das es ermöglicht, relevante europäische Gesetzesänderungen gleichzeitig in allen Ländern umzusetzen und den Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Alle europäischen Gesellschaften sind an diese Datenbank angebunden.



Zertifizierte und beurteilte operative Standorte ¹	ISO 14001		OHSAS 18001		SQAS-ESAD ² (Europa)	
	abs.	in% ¹	abs.	in% ¹	abs.	in%
2016	108	27	67	19	80	77
2017	109	26	65	17	72	71
2018	108	28	64	19	72	73
2019	115	29	72	21	61	64
2020	120	31	91	27	68	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 QSHE- und Qualitätsmanagementsystems von Chemiedistributoren ab und steht im Zusammenhang mit der Brancheninitiative Responsible Care/ Responsible Distribution. Seit September 2020 sehen wir diese Anforderung bei Vorliegen einer Triple-Zertifizierung aus ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001/ISO 45001 intern ebenfalls als erfüllt an.

PROZESSSICHERHEIT

Das Thema Prozesssicherheit hat einen besonders hohen Stellenwert bei Brenntag. Im Berichtsjahr wurden dazu zwei wichtige globale Initiativen auf den Weg gebracht: Zum einen haben wir damit begonnen, die Prozesse über die Regionen hinweg stärker und nach globalen Vorgaben zu harmonisieren. Dafür ist eine spezielle Arbeitsgruppe im Einsatz, die zunächst am Beispiel eines Pilotprozesses zum Thema „Entzündliche Flüssigkeiten“ die Anforderungen an Prozesse neu definiert. Für die Überarbeitung aller Prozesse ist ein Zeitraum von drei Jahren festgelegt.

Zum anderen entwickeln wir seit Ende 2020, unterstützt durch externe Berater, ein umfassendes globales Auditprogramm (Asset Integrity Process Safety Management, AIPSM). Basierend auf Ergebnissen erster Audits, die im zweiten Quartal 2021 stattfinden sollen, wird die Planung

der nächsten Schritte erfolgen. Dazu gehört die Gründung eines internen Audit-Teams, das zukünftig für regelmäßige Prozessaudits zuständig sein wird.

PRAXIS-BEISPIELE

Brenntag EMEA hat vier Verfahrensanweisungen als „Critical Procedures“ definiert, bei denen es bei Nichteinhaltung von beschriebenen Maßnahmen zu wesentlichen Risiken kommen kann. 2019 wurden insgesamt 29 Brenntag-Standorte umfassend auditiert. Im Rahmen der Audits werden identifizierte Risiken bewertet, klassifiziert und der Zeitraum für die Beseitigung des jeweiligen Risikos festgelegt. Generell sind an den Standorten Hinweise auf bestehende Risiken und zur Verbesserung der Prozesssicherheit immer willkommen. Die Auditoren wiederum können ihr Wissen durch die Prüfung von Standorten außerhalb ihrer eigenen Region erweitern. Da die Auditoren nicht nur die Risiken dokumentieren, sondern auch „Best Practice“-Lösungen für spezifische Probleme sammeln, profitiert der gesamte Konzern von diesem Wissenstransfer. Auch das Management bewertete die bislang erreichten Ergebnisse als Erfolg. Für das Jahr 2020 waren weitere 34 Audits geplant. Wegen der COVID-19-Pandemie konnte diese Planung aber nicht eingehalten werden. Bei der Durchführung von Remote-Audits können Prozesse nur eingeschränkt überprüft werden. Die Planung weiterer Audits in EMEA ist vom Verlauf der Pandemie und der Ergebnisse des globalen AIPSM abhängig.

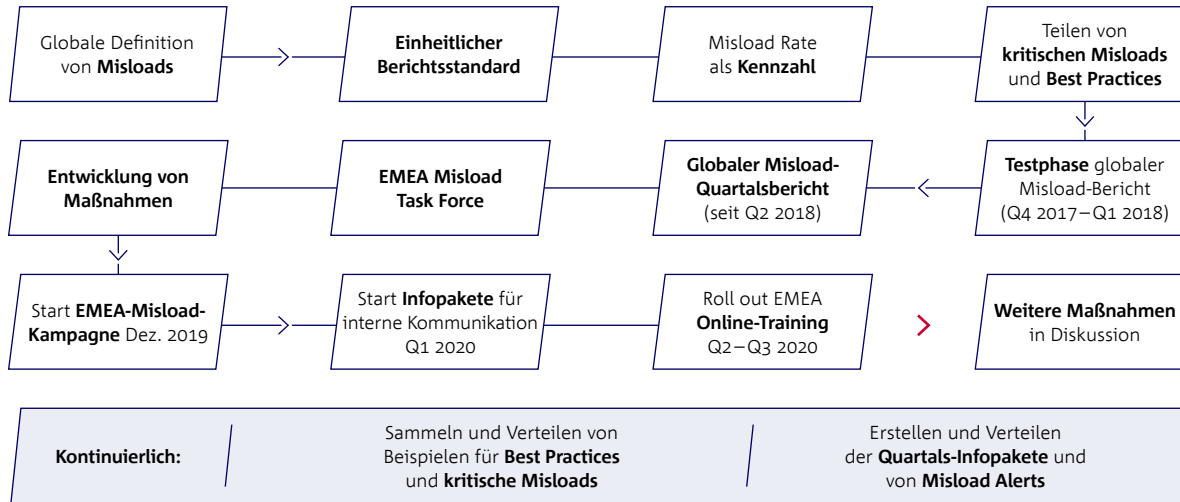
Das verbesserte integrierte IT-System für die Bereiche Bestandsverwaltung, Produktverfolgung und Transportmanagement bei **Brenntag North America** und **Brenntag UK & Ireland** sollte ab 2020 sukzessive in ganz Europa ausgerollt werden. Mit diesem System kann der Weg der Ware von unseren Lieferanten über unsere Standorte bis

zu den Kunden papierlos und in Echtzeit nachverfolgt und das Risiko von Produktverwechslungen und Fehllieferungen minimiert werden. Wegen der Neuausrichtung einiger anderer Projekte wurde dieser Plan vorläufig ausgesetzt, um eine neue Gesamtplanung zu ermöglichen und die zur Verfügung stehenden Ressourcen effizient einzusetzen.

Bereits 2018 wurde bei Brenntag das globale „Misload Control and Prevention“-Programm gestartet. Dazu wurden zunächst eine global einheitliche Definition festgelegt und eine Datenanalyse durchgeführt: Ein sogenannter Misload liegt vor, wenn Brenntag oder ein Dienstleister im Auftrag von Brenntag ein falsches Produkt, ein Produkt in der falschen Verpackung oder an den falschen Ort liefert. 2019 hatte **Brenntag EMEA** seine Anstrengungen verstärkt, diese Misloads zu vermeiden und ihre Anzahl zu verringern. Weil es von der Bestellung bis zur Auslieferung viele Stationen gibt, an denen Fehler passieren können, ist das Thema komplex. Im Jahr 2020 brachte die zuständige Task Force zusammen mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen QSHE, Quality, Operations, Customer Service, Human Resources und aus verschiedenen EMEA-Landesgesellschaften und der Konzernzentrale verschiedene Neuerungen auf den Weg: Durch die Weiterentwicklung der Klassifizierung von Ursachen für Misloads wurde eine genauere Analyse möglich. Demnach passieren mit Abstand die häufigsten Fehler bei der Auftragseingabe, gefolgt von der Zusammenstellung der Lieferung. Neu sind ferner Misload Alerts, quartalsmäßige Informations- und Schulungspakete sowie eine Online-Schulung, die den Beschäftigten in diesem Bereich in 21 Sprachen zur Verfügung steht. Seitdem die Daten global einheitlich erfasst werden, erreichten sowohl der gesamte Brenntag-Konzern als auch die Region APAC im vierten Quartal 2020 die bislang besten Ergebnisse.



Brenntags „Misload Control and Prevention“-Programm



PRODUKTVERANTWORTUNG UND -SICHERHEIT

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

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:

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

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

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

Die hohen Standards bei Brenntag hinsichtlich Prozesssicherheit und Produktverantwortung erfahren immer wieder auch externe Anerkennung: So wurden bei **Brenntag North America 2020** insgesamt 22 Standorte, an denen Chlor abgefüllt und Chlorbleichlauge hergestellt wird, für ihre vorbildliche Sicherheitsleistung prämiert – fünf davon sogar mit dem „Diamond Level“. Die nationale Branchenvereinigung „The Chlorine Institute“ vergibt die Diamond Level-Auszeichnung an Standorte, die über mindestens fünf Jahre hinweg weder Arbeitsunfälle und -vorfälle noch Umweltauswirkungen verzeichnet haben.

Jahr	Anteil der am RC/RD-Programm teilnehmenden Brenntag-Gesellschaften ²		
	Relevante Gesellschaften	Teilnehmende Gesellschaften	Teilnahme in %
2016 ¹	113	86	76
2017	114	87	76
2018	106	86	81
2019	108	83	77 ³
2020	111	82	74

¹ Die genannten Kennzahlen von 2016 sind nicht von PwC geprüft.
² In den Daten nicht enthalten sind reine Vertriebs- und Servicegesellschaften mit einem Umsatz unter 100.000 EUR und akquirierte Unternehmen, die der Brenntag-Gruppe zum Stichtag 31.12.2020 seit weniger als einem Jahr angehörten.
³ Der Wert wurde im Vergleich zur Berichterstattung im Vorjahr nachträglich von 78% auf 77% korrigiert.



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

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

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

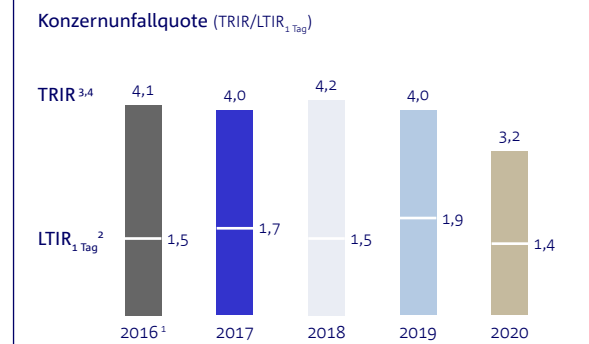
ARBEITSSICHERHEIT

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

Schulungen und Ausrüstung: Regelmäßige Schulungen unserer Mitarbeitenden sind wichtig, um ihr Bewusstsein für mögliche Gefahren zu schärfen und sie in die Lage zu versetzen, ihre Arbeit sicher auszuüben. Das Angebot

geht dabei über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus und reicht von Sicherheitseinweisungen für neue Kolleginnen und Kollegen bis hin zu umfassenden Trainingsmaßnahmen, die speziell auf die Arbeitssituation und das Gefährdungspotenzial bestimmter Berufsgruppen oder einzelner Beschäftigter zugeschnitten sind. Die Schulungen werden von den QSHE-Verantwortlichen und von externen Expertinnen und Experten als Präsenzveranstaltung und auf digitalem Weg durchgeführt. Im Berichtsjahr wurde aufgrund der COVID-19-Pandemie vermehrt auf das digitale Format zurückgegriffen und ein stark reduziertes Maß an Präsenzs Schulungen durchgeführt.

Das Ausbildungsprogramm für Managerinnen und Manager und Vorgesetzte in Nordamerika entfiel bedingt durch die Pandemie. Bei **Brenntag EMEA** wurde eine interne Beurteilung über die Qualifikation der Team-/Gruppenleitungen neu aufgenommen, vereinzelt, z. B. in Frankreich, fanden Supervisor-Trainingsmaßnahmen statt, die gut angenommen wurden. Diese Schulungen sollen 2021 generell in EMEA weiter ausgebaut werden.



¹ Die genannten Kennzahlen von 2016 sind nicht von PwC geprüft.
² LTIR_{1 Tag} (Lost Time Injury Rate): Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro einer Millionen Arbeitsstunden.
³ TRIR (Total Recordable Injury Rate): Anzahl der Arbeitsunfälle mit Verletzungen, die medizinische Behandlung (über Erste-Hilfe hinausgehend) erfordern, pro einer Million Arbeitsstunden.
⁴ Die genannten Kennzahlen zu TRIR sind nicht von PwC geprüft.

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

Unfall-Reporting: Arbeits- und Beinaheunfälle sowie vergleichbare Ereignisse werden bei Brenntag zentral nach einem einheitlichen System erfasst und ausgewertet. Wichtige Schlussfolgerungen daraus werden innerhalb der gesamten Organisation kommuniziert. Außerdem finden die Erkenntnisse aus den Untersuchungen und daraus abgeleitete Maßnahmen Eingang in globale QSHE-Richtlinien, regionale QSHE-Handbücher und Präventions- und Schulungsmaßnahmen. Als Erweiterung zum bisherigen Unfall-Reporting hat Brenntag Ende 2019 das sogenannte „Potential Hurt Level“-Modell (PHL-Modell) eingeführt. Dabei werden Unfälle nicht nur nach dem realen Schweregrad der erlittenen Verletzungen bewertet, sondern auch nach dem potenziellen Schweregrad. Mit dieser erweiterten Bewertung können wir unsere Gegenmaßnahmen besser auf die

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



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



NFB wichtigsten Unfallschwerpunkte ausrichten. Im Berichtsjahr wurde das PHL-Modell sehr gut angenommen und umgesetzt. Für das nächste Jahr planen wir eine weitere Ausdehnung, sodass auch andere Unfälle, Vorfälle und Beinaheunfälle global nach diesem System bewertet werden. Ist der ermittelte PHL-Wert hoch, erfordert dies in Zukunft automatisch einen Bericht an die Abteilung Corporate QSHE.

Seit 2020 gibt es die neue Maßnahme „Board Review“. Dabei werden Unfallanalyse und Korrekturmaßnahmen durch ein Vorstandsmitglied und den QSHE-Verantwortlichen für die Region, zusammen mit einer Vertretung des betroffenen Standorts überprüft. Zunächst wurde diese Maßnahme für alle Unfälle durchgeführt, die zu Arbeitsausfall führten (Lost Time Injuries). Später wurden die Reviews ausgedehnt auf Unfälle mit hohem „Potential Hurt Level“ und auf signifikante andere Vorfälle.

Durch unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess ist es uns über viele Jahre gelungen, die Anzahl der berichtspflichtigen Arbeitsunfälle im Unternehmen stetig zu senken. Leider hat sich dieser Trend in den letzten Jahren nicht kontinuierlich fortgesetzt, und wir mussten für die Jahre 2017 und 2019 jeweils einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr berichten. Zum Ende des Jahres 2020 erreichte Brenntag hingegen mit 1,4 den bisher niedrigsten Wert der Konzernunfallquote. Wie auf Seite 34 dargestellt, führen wir dies auf eine Kombination der Auswirkungen unserer Verbesserungsinitiativen und positiver Effekte der COVID-19-Pandemie zurück.

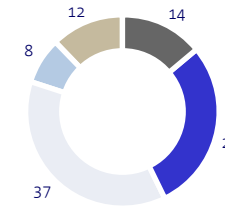
Mit Ausnahme von Lateinamerika ist die Unfallquote 2020 in allen Regionen gesunken. In der Region Asien Pazifik ereignete sich im Berichtsjahr nur ein Unfall mit Arbeitsausfall. Genauso positiv zu bewerten ist die Entwicklung in Nordamerika, wo sich die LTIR um mehr als 60% verbesserte. Dabei gab es bei fünf der neun

NFB Gesellschaften in Nordamerika keinen Unfall mit Arbeitsausfall. Auch die Region EMEA trug zur positiven Entwicklung bei. Allerdings ist die LTIR hier immer noch auf einem relativ hohen Niveau, da einzelne Standorte mit hohen Unfallzahlen einen starken Einfluss auf den Wert haben. In Lateinamerika gab es, ausgehend von einem sehr guten Niveau, einen leichten Anstieg. Parallel zur LTIR wurde auch die TRIR (Total Recordable Injury Rate) gemessen.

An 31 der insgesamt 51 Standorte mit mehr als 40 Mitarbeitenden von Brenntag EMEA wurde im Berichtsjahr kein einziger Unfall mit Ausfalltag (LTI) verzeichnet. Von diesen 31 sind vier Standorte sogar schon länger als zehn Jahre und weitere 13 Standorte länger als fünf Jahre ohne unfallbedingte Ausfälle.

Eine nähere Analyse der Unfälle zeigt, dass Kontakt mit Chemikalien, Ausrutschen/Stolpern/Fallen, Unfälle mit und durch Fahrzeuge sowie Unfälle mit Ausrüstung/Werkzeugen die häufigsten Ursachen für Verletzungen und Arbeitsausfälle bei Brenntag sind. Hier eine Verbesserung zu erzielen, steht daher im Fokus unserer Maßnahmen. Insbesondere bei den branchenspezifischen Verletzungen durch Kontakt mit Chemikalien ist es uns durch eine Vielzahl von Maßnahmen gelungen, die Anzahl der Vorfälle von 2010 bis 2018 konzernweit um 75% zu verringern. Allerdings gab es in den letzten beiden Jahren wieder einen signifikanten Anstieg. Während es sich 2019 fast ausschließlich um Verätzungen oder Reizungen an Hals und Kopf handelte, waren im Berichtsjahr auch Arme und Hände sowie Beine und Füße betroffen. Wir müssen weiter daran arbeiten, den direkten Kontakt mit Chemikalien zu verhindern. Daneben gilt es aber auch, Schutzmaßnahmen wie den richtigen Gebrauch von persönlicher Schutzausrüstung (z. B. Vollschutzbrille und Visier) zu überprüfen und durch Schulungen und regelmäßige Kontrollen zu verbessern.

Ursachen für Unfälle mit Arbeitsausfällen 2020 (in %)



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

Die Zahl der Verletzungen durch Ausrutschen/Stolpern/Fallen konnte im Berichtsjahr um 60% reduziert werden. Fast immer waren Unachtsamkeit und falsches Verhalten die Hauptursachen für diese Unfälle. Brenntag wird weiterhin Kampagnen auf unterschiedlichen Ebenen zur Reduzierung dieser Unfälle durchführen.

Die Zahl der Unfälle mit oder durch Fahrzeuge (Gabelstapler, Lkw, Pkw) konnte im Berichtsjahr um circa 70% reduziert werden. Ein Unfallschwerpunkt in der Vergangenheit war der innerbetriebliche Transport in EMEA. Die Programme der letzten Jahre wirkten sich jetzt positiv aus, da hier nur noch zwei dieser Unfälle gemeldet wurden. Auch die Zahl der Verkehrsunfälle mit Beteiligung von Brenntag-Fahrzeugen ist weltweit stark zurückgegangen. Auch weiterhin werden Maßnahmen durchgeführt, die von Fahrsicherheitstrainings über den Einsatz von Geräten zur Fahranalyse in den Lkw bis hin zur verbesserten Kennzeichnung der Verkehrswege für den innerbetrieblichen Transport und für Fußgänger an den Standorten reichen.



Bei den Unfällen mit Ausrüstung und Werkzeugen gab es nach 2019 auch im Jahr 2020 einen Anstieg. Um dem entgegenzuwirken, soll in Zukunft der Einsatz technischer Hilfsmittel und geeigneter Schutzausrüstung optimiert werden.

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

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

BEST-Programm: Ein wichtiger Baustein auf unserem Weg zu mehr Sicherheit bildet das globale „Brenntag Enhanced Safety Thinking“-Programm (BEST). Es stellt das Sicherheitsverhalten der Brenntag-Mitarbeitenden auf allen Unternehmensebenen in den Mittelpunkt, das in über 75 % der Fälle eine wesentliche Unfallursache darstellt. Zwei BEST-Befragungen der Mitarbeitenden fanden bisher in den Jahren 2015 und 2018 statt. Die Auswertung der letzten Umfrage zeigte, dass sich nach Einschätzung der Befragten die Sicherheitskultur bei Brenntag insgesamt auf hohem Niveau befindet. Als verbesserungswürdig wurde die interne Kommunikation bewertet, wobei regional allerdings große Unterschiede bestehen. Die Ergebnisse fanden Eingang in verschiedene Aktionspläne für die nächsten Jahre, die den unterschiedlichen Gegebenheiten vor Ort Rechnung tragen. Die nächste Umfrage ist für das zweite Halbjahr 2021 geplant.

AUSGEZEICHNET!

Allen Grund zur Freude hatte Matt Fridley, Director Safety and Security bei **Brenntag North America**: Er wurde 2020 zum „DISTRIBUTOR OF THE YEAR“ gekürt. Anlass für die Auszeichnung war sein herausragendes Engagement bei der Koordination der Verteilung von Schutzausrüstung an zahlreiche Unternehmen der Chemiebranche während der COVID-19-Pandemie. Der Preis wird jährlich von der *National Association of Chemical Distributors* (NACD) vergeben.

 [Mehr Informationen hier.](#)

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

PRAXIS-BEISPIELE

Brenntag North America macht seit 2014 besonders gute Erfahrungen mit einem System, das in den Lkw per Video-Cam das Fahrverhalten und die Verkehrssituation erfasst. Kritische Situationen und unsicheres Verhalten analysiert der Lkw-Fahrer dann gegebenenfalls anhand von Videomitschnitten mit seinem direkten Vorgesetzten. Die Brenntag-Flotte in Nordamerika legte im Jahr 2020 rund 50 Millionen Meilen zurück und konnte die Zahl der Unfälle pro 1 Million gefahrener Meilen ein weiteres Mal reduzieren. Sie liegt jetzt um 83 % niedriger als bei der Einführung des Programms.

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

Üblicherweise finden jedes Jahr vielfältige „Safety Days“ in den Regionen statt, um die Sicherheitskultur bei Brenntag auf eine informative und unterhaltsame Art in einem geselligen Umfeld zu festigen. Im Jahr 2020 mussten diese Events aufgrund der COVID-19-Pandemie vielerorts entfallen. Auch der für 2020 erstmals geplante globale Brenntag „Safety Day“ wurde zunächst auf unbestimmte Zeit verschoben.

Seinen zweiten „Safety Day“ veranstaltete **Brenntag UK & Ireland** in stark eingeschränkter Form unter Einhaltung strenger Hygiene- und Abstandsaufgaben. Im Mittelpunkt des Aktionstages standen Video Call-Sessions an den Standorten, es gab u. a. spezielle „Betriebsbegehungen“ (Safety Site Walks) und eine Safety-Safari. Auch die Durchsicht der PSAPs der Mitarbeitenden war ein Bestandteil des Tagesprogramms.





UMWELTSCHUTZ

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

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

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

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

ENERGIE UND SCOPE 1 UND 2 EMISSIONEN


Brenntag hat seit 2016 ein konzernweites Energie-Reporting etabliert. Dabei wird der Energieverbrauch der Standorte quartalsweise erhoben und zentral durch das Nachhaltigkeitsteam von Brenntag zusammengeführt, ausgewertet und die damit verbundenen **CO₂-Emissionen** (Scope 1 und 2 – Definition siehe Seite 44) berechnet. Auf Basis dieser Daten können wir Einsparpotenziale identifizieren. Um die Transparenz der Scope 2 Emissionen zu erhöhen, haben wir diese im Jahr 2020 erstmals nicht nur nach der „location-based“ Methode berechnet, sondern auch nach der „market-based“ Methode. In diesem Bericht bilden wir beide Werte ab, um eine Vergleichsgrundlage herzustellen (siehe Tabelle

CO₂-Emissionen Brenntag-Konzern; Details zur Berechnung siehe Seite 43). Durch die Verwendung der „market-based“ Methode ist es uns möglich, den unternehmensspezifischen Bezug von Energie aus erneuerbaren Quellen transparenter darzulegen. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich nur auf die nach der „market-based“ Methode berechneten Werte.

Unsere zunehmende Umstellung auf Grünstrom¹ wirkte sich im Berichtsjahr positiv auf die durch die globale Tätigkeit des Brenntag-Konzerns entstandenen CO₂-Emissionen aus. Insgesamt bezogen wir 2020 bereits 15% unseres gesamten Stromverbrauchs aus erneuerbaren Quellen. Damit kommen wir im Berichtsjahr auf 240.755 Tonnen CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2), wobei etwa 43% auf den Verbrauch von Energie in Immobilien (Büros und Warenlager) und etwa 57% auf den Fuhrpark (Lkw, Dienstwagen und sonstige Fahrzeuge) entfielen. Daraus resultierte trotz der Einbeziehung diverser Unternehmensakquisitionen in die Datenerhebung ein Rückgang der gesamten Scope 1 und Scope 2 Emissionen im Vergleich zum Vorjahr. Auch pro verkaufte Tonne Lagerware sind die CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr gesunken, und zwar um 6,06%. Unser Ziel, bis Ende 2020 die Scope 1 und Scope 2 Emissionen (pro verkaufte Tonne Lagerware) im Vergleich zum Basisjahr 2016² um 6% zu verringern, haben wir ebenfalls erreicht.

¹ Strom aus erneuerbaren Quellen, den wir über Direktlieferverträge mittels Kauf von Herkunftsnachweisen sowie durch Eigenerzeugung beziehen.

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

 Zur **QSHE-Strategie und -Organisation von Brenntag** siehe das Kapitel **Sicherheit** auf Seite 35 und 36.



Umweltschutz

NFB **Energieverbrauch Brenntag-Konzern¹**

	2020		2019 ³		Basisjahr: 2016 ²	
	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware
Strom (in MWh)	143.338	13,8	139.240	13,7	146.904	16,5
Fernwärme (in MWh)	4.317	0,4	4.538	0,4	–	–
Gas (in MWh)	280.370	27,1	307.067	30,1	178.702	20,1
Diesel (in 1.000 Liter)	47.192	4,6	44.401	4,4	36.290	4,1
Benzin (in 1.000 Liter)	4.701	0,5	6.321	0,6	6.141	0,7
Sonstiges ⁴ (in 1.000 Liter)	3.834	0,4	3.947	0,4	3.870	0,4

NFB **CO₂-Emissionen Brenntag-Konzern¹**

	2020		2019 ^{2,3}		Basisjahr: 2016 ²	
	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware	Total	Pro verkaufte 1.000 Tonnen Lagerware
Scope 2						
Strom (in Tonnen)						
Location-based	51.732	5,0	46.766	4,6	63.666	7,2
Market-based	45.344	4,4	54.430	5,3	68.921	7,7
Fernwärme (in Tonnen)	919	0,1	967	0,1	–	–
Scope 1						
Gas (in Tonnen)	51.451	5,0	56.350	5,5	32.818	3,7
Diesel (in Tonnen)	124.467	12,0	117.769	11,6	96.336	10,8
Benzin (in Tonnen)	10.820	1,0	14.550	1,4	14.072	1,6
Sonstiges ⁴ (in Tonnen)	7.754	0,8	7.967	0,8	7.933	0,9
Scope 1+2 (in Tonnen)						
Location-based	247.143	23,9	244.369	24,0	214.825	24,1
Market-based	240.755	23,2	252.033	24,7	220.080	24,7
Veränderung gegenüber Basisjahr 2016² (in %)						
Location-based	–	–1,15	–	–0,60	–	–
Market-based	–	–6,00	–	+0,07	–	–

¹ In den Daten des Berichtsjahres sind folgende Geschäftseinheiten nicht enthalten: Brenntag International Chemicals, Quimisa S.A. (ab Q3/2020 einbezogen), Brenntag Finished Lubricants (Thailand) Ltd., Brenntag Sourcing Uruguay S.A., Brenntag Tanzania Ltd., Neuto Chemical Corp., das übernommene Geschäft mit Natronlauge der Suffolk Solutions Inc. und Pachem Distributing Inc.

² Die genannten Kennzahlen für das Basisjahr 2016 sowie die nach der „market-based“ Methode berechneten CO₂-Emissionen für das Jahr 2019 sind nicht von PwC geprüft.

³ Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wurden die für 2019 berichteten Energieverbräuche sowie die nach der „location-based“ Methode berechneten CO₂-Emissionen noch einmal überprüft und angepasst.

⁴ Gasöl, Kerosin, Propangas

NFB

Hinweis zur Ermittlung der CO₂-Emissionen:

Bis einschließlich 2018 basierte die Berechnung der CO₂-Emissionen für Strom auf den jeweils länderspezifischen Faktoren (*location-based* Methode) gemäß Green House Gas Protocol Factors (2012) und für alle anderen Energiearten auf den jeweils energiespezifischen Faktoren gemäß UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2016). Seit dem Berichtsjahr 2019 erfolgte die Berechnung der CO₂-Emissionen für Strom mit den jeweils länderspezifischen Faktoren (*location-based* Methode) gemäß IEA (2019), für Fernwärme mit dem Faktor gem. UBA (2018) und für alle anderen Energiearten mit den jeweils energiespezifischen Faktoren gemäß UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2019).

Seit 2020 ermitteln wir die durch Strom entstandenen CO₂-Emissionen zusätzlich nach der *market-based* Methode. Dieser Ansatz berücksichtigt den spezifischen Emissionsfaktor des gekauften Stroms (z. B. des Energieerzeugers) und nicht den durchschnittlichen Emissionsfaktor eines Landes. Wenn dieser Faktor nicht vorliegt, werden die europäischen „Residual Mix“ Faktoren der AIB (2019) bzw. die länderspezifischen Faktoren gemäß IEA (2019) angewendet.





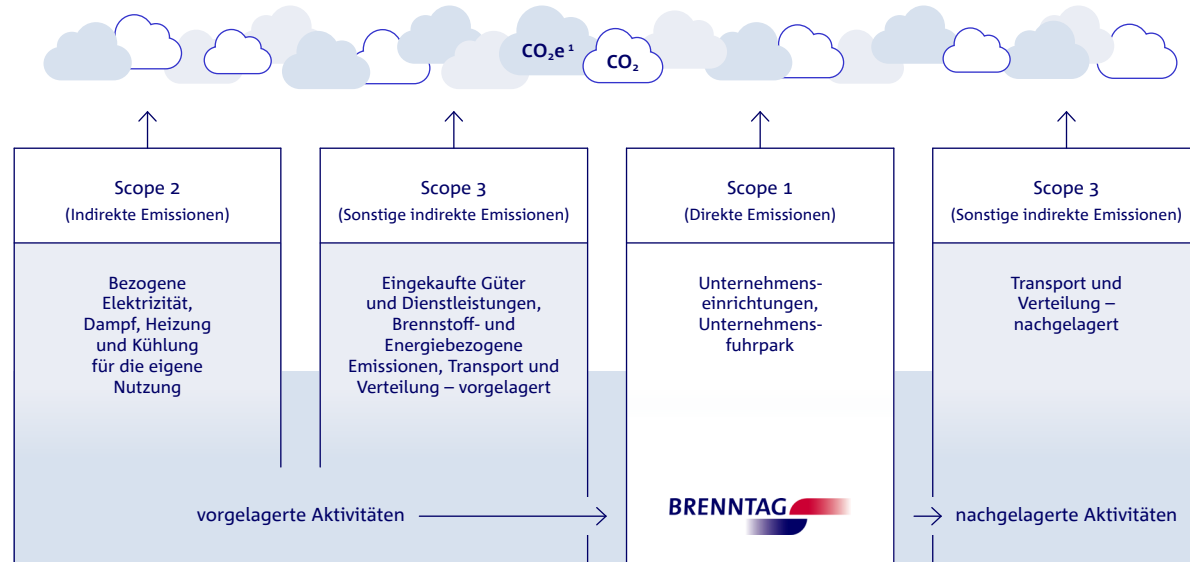
NFB

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unseren Energieverbrauch zu optimieren und unsere Energieeffizienz konzernweit zu verbessern. Im Berichtsjahr haben weitere Standorte ihre herkömmliche Beleuchtung vollständig durch energiesparende LED-Leuchtmittel ersetzt. Darüber hinaus wurden bestehende technische Lösungen durch emissionsärmere Alternativen ausgetauscht. Daher haben wir im Berichtsjahr weitere u. a. mit Diesel oder Benzin betriebene Gabelstapler und Dienstwagen durch elektrobetriebene Fahrzeuge ersetzt.

Deutliche CO₂-Einspareffekte erwarten wir in Zukunft durch unser globales Projekt zur Förderung der konzern-eigenen Stromproduktion. Nach der Auswahl der Dienstleister im Jahr 2019 haben wir 2020 die Beschaffenheit und Statik der zur Verfügung stehenden Dächer unserer Warenlager unter verschiedenen Sicherheitsaspekten geprüft, z. B. hinsichtlich der gelagerten Chemikalien und des Risikos ihrer Entflammbarkeit. Nach der Erstellung eines umfangreichen Sicherheitskonzepts werden wir im Laufe des Jahres 2021 mit dem Bau der ersten Anlage in Moerdijk in den Niederlanden beginnen. Die Solaranlagen werden wir weltweit an einer Vielzahl von Brenntag-Standorten errichten, damit wir unseren Bedarf an Strom in Zukunft so weit wie möglich mit selbst produziertem „Grünstrom“ decken können. Mit diesem Projekt tragen wir zur Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien am globalen Energiemix bei, ganz im Sinne des **Unterzieles 7.2** von **SDG 7 „Bezahlbare und saubere Energie“**.

SCOPE 3 EMISSIONEN

Unser CO₂-Einsparziel umfasste bis 2020 nur die Scope 1 und 2 Emissionen gemäß **Greenhouse Gas Protocol**. Um einen Beitrag zu mehr Transparenz hinsichtlich der Klimaauswirkungen innerhalb unserer Wertschöpfungskette zu schaffen, beziehen wir künftig die Scope 3 Emissionen in unsere Berichterstattung ein. Die Scope 3



Informationen zum Greenhouse Gas Protocol hier.

Zu den Berechnungen der Scope 3 Emissionen siehe das Berichtsprofil im Abschnitt Datenlage und -berechnung, auf Seite 58.

NFB

Emissionen beziehen sich auf die CO₂-Emissionen, die vor oder nach unserer unternehmerischen Geschäftstätigkeit entstehen und umfassen z. B. den CO₂-Ausstoß, der in der Lieferkette entsteht. Für das Berichtsjahr 2020 stellen wir zum ersten Mal die Emissionen der für uns relevanten Scope 3-Kategorien dar. Sie basieren auf einer im Jahr 2020 durch das internationale Nachhaltigkeitsprojektteam von Brenntag durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse für Scope 3 Emissionen. Bewertet wurden die geschätzte Emissionshöhe und die Beeinflussbarkeit der Scope 3 Kategorien durch Brenntag. Scope 3.1, d. h. die Emissionen unserer eingekauften Chemikalien, wurde als Haupt-Scope 3-Emissionsquelle identifiziert. Sie sind circa 77-mal so hoch wie unsere gesamten Scope 1 und 2 CO₂-Emissionen (market-based). Der Berechnung liegt zwar ein begrenzter Datensatz zugrunde, dennoch schaffen wir damit eine weitere Grundlage für mehr Transparenz.

NFB

Scope 3 Kategorie nach Greenhouse Gas Protocol ³	2020 (tCO ₂ e) ¹
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	18.436.121
3.3 Brennstoff- und Energiebezogene Emissionen ⁴	54.301
	140.359
	(ausgehender Transport)
3.4 Transport und Verteilung (vorgelagert)	162.579 (eingehender Transport sowie Direktgeschäft) ²
	14.364
	(ausgehender Transport)
3.9 Transport und Verteilung (nachgelagert)	115.502 (eingehender Transport sowie Direktgeschäft) ²

¹ CO₂-Äquivalente: Die Werte umfassen neben den CO₂-Emissionen, im Gegensatz zu den Scope 1 und Scope 2 Emissionen, auch die weiteren Treibhausgase.

² Die genannten Kennzahlen für den eingehenden Transport sowie das Direktgeschäft wurden nicht von PwC geprüft.

³ Die Erläuterungen zu den **Berechnungen der Scope 3 Emissionen** wurden durch PwC geprüft und sind im Berichtsprofil (Seite 58) zu finden.

⁴ Nicht in Scope 1 oder 2 enthalten.

Unterziel SDG 7.2.



Im internationalen **CDP** Klima-Rating für das Jahr 2020 wurde Brenntag erneut mit einem C-Level (Awareness) bewertet. CDP vergleicht jedes Jahr Tausende von Unternehmen weltweit (aktuell mehr als 10.000) bezüglich ihres strategischen Umgangs mit den Herausforderungen des Klimawandels und bewertet deren Klimamanagement anhand eines umfangreichen Kriterienkatalogs. Durch die Teilnahme möchte Brenntag sein Energie-Reporting in Anlehnung an anerkannte Standards weiterentwickeln. Gleichzeitig kommen wir damit dem Anliegen von Kunden und Investoren nach mehr Transparenz und Vergleichbarkeit in der Berichterstattung über unsere Energieverbräuche entgegen und zeigen unsere Fortschritte bei den Themen Energieeffizienz und Energiemanagement.

PRAXIS-BEISPIELE

Brenntag Food&Nutrition eröffnete zu Beginn des Jahres 2020 einen neuen Standort in **Padua**, Italien, der innovatives Know-how mit den Vorzügen hochmoderner Anlagen und Technik verbindet. Er bietet damit nicht nur Kunden und Lieferanten in ganz Europa neue Perspektiven und Angebote, sondern auch entscheidende Vorteile mit Blick auf seine Energieeffizienz. Neue, auf den Dächern installierte Solaranlagen sind Anfang des Jahres 2021 in Betrieb gegangen. Mit ihnen können rund 210 MWh Strom pro Jahr produziert werden. Damit können sie circa ein Drittel des Gesamtstromverbrauchs des Standorts decken.

Das Engagement in den Regionen auf der permanenten Suche nach Einsparungsmöglichkeiten von Energie ist vielfältig und von Kreativität und einer hohen Bereitschaft, Gewohnheiten zu verändern, geprägt. Der Standort **Dos Hermanas** von Brenntag in Spanien, hat sich 2020 zum „Selbsterzeuger“ von Stickstoff erklärt und eine eigene Produktionsanlage dafür erstellt. 2019 lieferte den Stickstoff noch ein Partnerunternehmen. Stickstoff kommt bei der sicheren Lagerung von Gefahrstoffen zum Einsatz. Durch die neu gewonnene Unabhängigkeit entfallen Transportwege, die Lagerung sowie Belade- und Entladevorgänge – dies ist kosteneffizient und spart CO₂-Emissionen.

TRANSPORT/FLOTTENMANAGEMENT

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

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

WASSER

Wasser wird bei Brenntag im operativen Geschäft eingesetzt, etwa zur Herstellung von Lösungen, zur Spülung von Leitungssystemen und zur Kühlung oder Erwärmung von Chemikalien und Tankanlagen. Die Wasserentnahme ist an den Brenntag-Standorten sehr unterschiedlich und unterliegt Schwankungen, da sie zu einem großen Teil abhängig ist von Art und Umfang der gehandelten Produkte und der erbrachten Dienstleistungen. Zudem wird Wasser beim Betrieb der Gebäude und Anlagen entnommen, z. B. in den sanitären Einrichtungen oder bei der Reinigung von Flächen, Tankwagen und Gebinden. Bevor das genutzte Wasser ins System zurückgeführt werden kann, durchläuft es Abwasserbehandlungsanlagen, die das Wasser entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen reinigen.

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



 www.cdp.net



PRAXIS-BEISPIEL

Brenntag Latin America misst im Rahmen seines umfangreichen CASA-Programms an allen Standorten regelmäßig die Wasserentnahme. Für die Schwankungen der Entnahmen im Zeitverlauf gibt es mehrere Gründe: Unternehmensakquisitionen und Veränderungen der Anzahl der Mitarbeitenden erhöhen oder senken den Wasserbedarf. Daneben gibt es wasserintensive Prozesse wie hydrostatische Tests von neuen Tanks oder den Testbetrieb von Brandschutzanlagen, die in unregelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Im Vergleich zum Vorjahr ist 2020 die absolute Wasserentnahme in der Region Brenntag Latin America um 16% gestiegen, die relative Entnahme um 9%. Dies ist auf die erstmalige Berücksichtigung der Akquisition der Standorte Quimisa und Quimilog in Brasilien zurückzuführen, an denen teilweise eigene Reinigungsanlagen für Fässer, IBCs (Intermediate Bulk Container) u. Ä. betrieben werden. Dadurch wird dort viel Wasser benötigt. Aktuell wird die Nutzung von Regenwasser im Reinigungsprozess geprüft.

SCHUTZ VON BODEN, WASSER UND LUFT

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

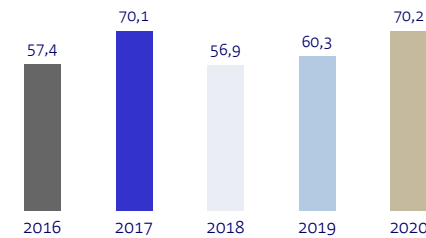
Aufgrund der oft jahrzehntelangen industriellen Nutzung zahlreicher, auch durch Akquisitionen erworbener Brenntag-Standorte liegen historisch bedingte Boden- und Grundwasserverunreinigungen vor, denen wir mit geeigneten Sanierungsmaßnahmen begegnen. Jährlich werden alle Standorte in Zusammenarbeit mit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

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

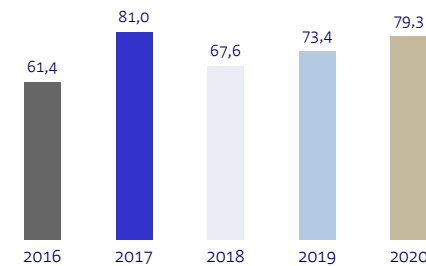
Sollte es in Einzelfällen doch dazu kommen, dass Chemikalien während des Verarbeitungsprozesses, beim Um- und Abfüllen oder während des Transports freigesetzt werden, sind bei Brenntag strikte und wirkungsvolle Maßnahmen zur schnellen und sachgerechten Behebung, Reinigung und Entsorgung vorgesehen. Freisetzungen werden nach einem standardisierten System erfasst, kategorisiert und ausgewertet.

BRENNTAG LATIN AMERICA: WASSERENTNAHME

Total (in Mio. Liter)



Pro verkaufte Tonne Lagerware (in Liter)





GRÜNER DAUMEN HOCH

Man erntet was man sät, heißt es sprichwörtlich, und genauso verhält es sich am Terminal Santo Tomas in Guatemala. Nach zwei Jahren kommt der Betriebsstandort heute in zartem Grün daher. Zwischen Beton und Metall sprießen fein bepflanzte Flächen mit einer Vielfalt an heimischen Gewächsen. Wozu? Für die Schaffung von Flächen, an denen das Regenwasser besser versickern kann und so die Grundwasservorräte ansteigen lässt. Für die Vermeidung von Erosionsschäden. Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit vor Ort durch eine Verminderung der direkten und indirekten Sonneneinstrahlung – und nicht zuletzt: für die Schaffung einer schöneren Arbeitsatmosphäre. Neben diesen langfristigen Vorzügen erntete das Standort-Team auch eine große Portion Lob: „Wie es aussieht, könnten bald weitere Standorte in der Region bepflanzt werden“, erklärt Alejandro Valenzuela, Vice President QSHE: „Das Projekt soll als Best Practice im Bereich Umweltmanagement auch an anderen Standorten von Brenntag Latin America umgesetzt werden.“ Anerkennung kam auch vom Industrieverband Guatemalas, der die Maßnahme mit einem Umweltpreis prämierte. Weiter so!



ABFALL/RECYCLING

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

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

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

PRAXIS-BEISPIEL

Beim Recycling und der Abfallverwertung zählt das Engagement jedes Einzelnen. Diesem Gedanken folgt die Initiative „Brenntag Garden“ in der Region **Brenntag South Africa**. Dort wurden bunte Recyclingbehälter zum Sammeln von Papier, Blech und Kunststoffen an alle Standorte verteilt. Alle Beschäftigten sind angehalten, bei der Mülltrennung und Müllsammlung mitzumachen. Ein Verhalten, das der Umwelt zugutekommt und sich für alle lohnt, weil die Behälter von Recyclingfirmen geleert werden, die für die Wertstoffe zahlen. Die so generierten Einnahmen verwendet Brenntag für firmeneigene Gärten,



kaufte Setzlinge und Samen für Kräuter, Obstbäume und Gemüse. Eine tolle Gelegenheit für die Mitarbeitenden, die sich in den Pausen um die Gärten kümmern und im Gegenzug die Ernte mit nach Hause nehmen können.



NACHHALTIGE LÖSUNGEN FÜR UNSERE KUNDEN

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

Zudem arbeitet Brenntag kontinuierlich daran, sein Portfolio um Produkte zu ergänzen, die in der Anwendung zu mehr Effizienz, geringerem Verbrauch oder weniger Umweltbelastung führen und die somit nachhaltige Alternativen für herkömmliche Produkte darstellen. Mit seinem Know-how und seinem Portfolio trägt Brenntag zu mehr Effizienz in der Lieferkette und optimiertem Ressourceneinsatz sowie verbesserter Produktivität bei den Kunden bei.

Darüber hinaus arbeiten wir an Circular Economy-Ansätzen, um auf diese Weise Chemikalien mehrfach zu nutzen. Dadurch vermeiden und reduzieren wir Abfall und schaffen für unsere Kunden neue Möglichkeiten mit Mehrwert.

Unser Ziel, bis 2020 verschiedene Pilotprojekte mit zehn ausgewählten Schlüssellieferanten durchzuführen und so der bevorzugte Distributeur für **nachhaltige Lösungen** zu sein, haben wir erreicht (siehe auch Seite 13). Die Projekte bzw. Partnerunternehmen im Überblick:

Kreislaufwirtschaft

- / Grüner Punkt (berichtet 2018)
- / Alumichem (berichtet 2019)
- / GEAR (siehe nachfolgend)
- / SafeChem (siehe nachfolgend)
- / Schütz-IBC (berichtet 2018)

CO₂-Kompensation

- / Shell (siehe Seite 7–8)

Effizienz/Ressourceneinsatz

- / Gas Engine Service Program (berichtet 2018)
- / Dow (siehe nachfolgend)

Nachhaltige Produkte

- / BASF (abgeschlossen und berichtet 2016)
- / Alphashield (siehe nachfolgend)

PRAXIS-BEISPIELE

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts mit dem dänischen Unternehmen Alumichem nehmen wir seit Dezember 2020 am Gemeinschaftsprojekt **GEAR** teil. Das Projekt wird vom dänischen Staat gefördert. Neben **Brenntag Nordic** gehören weitere Distributeure und Produktionsunternehmen sowie eine Universität zum Projektteam. Gegenstand des Projekts sind die Erforschung und Entwicklung von Reinigungstechnologien für Lösemittel aus der Pharmaindustrie. Bei der Wiederverwendung von Lösemitteln ist deren Reinigung entscheidend. Nur wenn die Verunreinigungen der Erstverwendung zu einem hohen Grad beseitigt werden können, können die Stoffe als hochwertige „Second-Use-Chemikalien“ wieder genutzt werden. Langfristig führt diese Verlängerung des Produktlebenszyklus zu weniger Abfall und CO₂-Ausstoß.

Brenntag Brazil hat in Kooperation mit Citroleo, einem auf Nachhaltigkeit setzenden heimischen Lieferanten, einen umweltfreundlichen Inhaltsstoff für Handdesinfek-

tionsmittel entwickelt: **Alphashield**. Die zu 100% biologisch abbaubare Substanz auf Pflanzenbasis wird aus ätherischen Pflanzenölen gewonnen. Das neue Produkt vereint antibakterielle Handhygiene mit Hautschutz und ist dabei besonders umweltschonend.

Zusammen mit **SafeChem** bietet Brenntag mit dem Geschäftsmodell „Chemical Leasing“ seinen Kunden im Bereich Lösemittel ein innovatives, dienstleistungsorientiertes und nachhaltiges Geschäftsmodell. Die Bezahlung wird an funktionellen Einheiten im Prozess gemessen, z. B. an der Höhe der Prozesskosten vor dem Start des neuen Geschäftsmodells und nicht mehr an der Menge der gelieferten Chemikalien, die für die Reinigung der Teile eingesetzt werden. Absatzmenge und Bezahlung werden entkoppelt. Brenntag erhält eine feste monatliche Pauschale und hat somit ein Interesse, die Einsatzmenge der benötigten Reinigungsmittel so gering wie möglich zu halten. Chemical Leasing bringt Vorteile für Verkäufer und Kunden, da mit einem möglichst geringen und somit kosteneffizienten Einsatz an Chemikalien der gewünschte Effekt erzielt werden kann. Darüber hinaus kommen die eingesetzten Chemikalien in einem geschlossenen und sichereren Kreislaufsystem mehrfach zur Anwendung.

Brenntag North America und **Dow** haben ein gemeinsames Team gebildet mit dem Ziel, die CO₂-Emissionen in der gemeinsamen Lieferkette zu reduzieren. Das Projektteam sucht insbesondere nach Möglichkeiten, die Logistik zu optimieren und auf diese Weise CO₂-Einsparungen zu erzielen (z. B. durch eine Anlieferung mit der Bahn statt mit Lkw). Dem aktuellen Projektstand zufolge soll das Optimierungsprojekt eine Einsparung von ca. 57 Tonnen CO₂ jährlich erzielen können.





GANZHEITLICHES STANDORT-KONZEPT: VORBILD AÑELO

Der Kampf gegen den Klimawandel ist eine globale Aufgabe, der auch wir als Brenntag uns weltweit stellen. Von hoher Bedeutung ist u. a. das Solarprojekt zur Förderung der eigenen Stromproduktion. Mit ihm plant Brenntag in den kommenden Jahren, die Stromproduktion aus erneuerbaren Quellen weltweit deutlich auszudehnen, seine CO₂-Emissionen weiter zu senken und als Selbstversorger in diesem Bereich unabhängiger zu sein. In Añelo, Argentinien, wird nicht nur Solarstrom produziert. Umweltschutz war bereits in der Planungsphase und beim Bau des Standortes ein wichtiges Thema. Seit der Inbetriebnahme 2020 gilt dort darüber hinaus ein Bündel an Maßnahmen für mehr Umweltbewusstsein im täglichen Geschäftsbetrieb. Ein Ansatz mit Vorbildfunktion für bestehende und zukünftige Brenntag-Standorte, der intern viel Anerkennung gefunden hat.



Zum Solarprojekt siehe auch Seite 44.

„Unternehmensweit sind wir der einzige Standort, der sich zu 100% durch selbst produzierten Strom aus erneuerbaren Energien versorgt. Wir sind vollständig autark. Sogar für unsere Flüchtlinge sind eigene Solarmodule im Einsatz.“

Projektleiter **Esteban Nitzke** ist stolz darauf, nicht an das lokale Energienetz angeschlossen zu sein.

VOLLSTÄNDIG AUTARK

Beim Thema Selbstversorgung nimmt einer der Brenntag-Standorte in **Lateinamerika** eine besondere Vorreiter-Rolle ein: In Añelo im Südwesten von Argentinien stammt der Strom zu 100% aus Eigenproduktion durch Solaranlagen. Kein anderer Standort im Konzern hat dies bisher geschafft. Dabei entstand die Idee zur Selbstversorgung ursprünglich aus einer Notwendigkeit: Bei Errichtung des Standorts gab es weder Infrastruktur noch irgendwelche Dienstleistungen vor Ort. In einem nicht erschlossenen Gebiet galt es, selbst Lösungen zu finden und Hand anzulegen – und genau das hat Brenntag getan.

UMSICHTIG UND SPARSAM MIT RESSOURCEN

Am Anfang der Überlegungen stand der Blick auf den Ressourcenverbrauch. Klar war, dass dieser auf das notwendige Maß beschränkt werden musste. Darauf wurde bei allen Planungen geachtet, und somit entstand ein Standortkonzept, das beim Verbrauch von Energie und Wasser verschiedene Arten von Einsparpotenzialen berücksichtigt. Durch die terrassenförmige Anlage wirkt beispielsweise die Schwerkraft beim Transport von Produkten in den Rohrleitungssystemen, was wiederum dazu führt, dass von vornherein weniger Strom benötigt wird. Bei der Beleuchtung setzt der Standort auf natürliches



Licht, kombiniert dies mit LEDs und Bewegungsmeldern und hält damit den Energieverbrauch gering. Die Kombination dieser und weiterer Maßnahmen führt dazu, dass der Energieverbrauch für den Regelbetrieb zu 100% über das netzunabhängige Solarsystem gedeckt werden kann. Dies wird auch dadurch unterstützt, dass die Ausrichtung der Gebäude so geplant wurde, dass die Sonneneinstrahlung maximal genutzt und die Staubbelastung minimiert wird.

Während die Sonneneinstrahlung in Añelo mit durchschnittlich rund zwölf täglichen Sonnenstunden im weltweiten Vergleich hoch ist, sieht es beim Wasser anders aus. Umsichtig und sparsam daher der Umgang mit Wasser: Im niederschlagsarmen Añelo wird das kostbare Regenwasser vom Dach des Lagers in ein Sammelbecken geleitet. Etwa 10.000 Liter Wasser haben darin Platz und stehen für die Bewässerung der Pflanzen am Standort zur Verfügung. Dass diese mittels Tröpfchenbewässerung erfolgt, unterstützt die sparsame Verwendung. Bepflanzt wurden die Freiflächen bei der Errichtung des Standorts mit einheimischen Gewächsen. Damit sollten die Eingriffe in die natürlichen Gegebenheiten durch die Schaffung einer Infrastruktur und den Bau von Gebäuden ausgeglichen werden. Gleichzeitig schützen die heimischen Pflanzen vor starkem Windaufkommen und vor der Erosion des Bodens, auch wenn ein Teil der Bäume noch wachsen muss.

VERANTWORTUNGSVOLL BEIM ABFALL

Regelmäßig fallen durch den Geschäftsbetrieb am Standort Industrie- und Büroabfälle an. Beim Industrieabfall geht Añelo verantwortungsbewusst und mit derselben Sorgfalt vor wie es konzernweit bei Brenntag der Fall ist. Die Chemikalien-Behälter – die IBCs – werden mehrfach

verwendet, für die Reinigung der Tanks sind eigene Rohrleitungen, Pumpen und Schläuche vorgesehen. Entsorgt wird nur, was nicht gereinigt oder wiederverwendet werden kann. Beim Büroabfall hält sich jeder der rund zehn Beschäftigten am Standort an die Regeln: Somit bleiben nach Mülltrennung, Recycling und Kompostierung in der standorteigenen „Kompoststation“ nur noch etwa 10 bis 20 kg im Monat übrig, die als Abfall entsorgt werden müssen.

AUS ÜBERZEUGUNG HANDELN

Auch bei der Personalbeschaffung folgt man einer integrativen Idee. Dies äußert sich z. B. darin, dass bevorzugt Arbeitskräfte aus der Region eingestellt werden. Gleichzeitig wird auf gesellschaftliche und soziale Themen geachtet, die die Gemeinde vor Ort beschäftigen. Beispielsweise wurde eine Reinigungsfirma beauftragt, die Frauen beschäftigt und fördert, die geschlechtsspezifische Gewalt erleben mussten.



Von der Planung über den Bau bis zur Inbetriebnahme und dem laufenden Geschäftsbetrieb: In Añelo bleibt nichts dem Zufall überlassen – unabdingbar sind vorausschauendes Handeln und tägliche Aufmerksamkeit.



LIEFERKETTE

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

Auf die Stabilität dieser langjährigen Geschäftsbeziehungen und Partnerschaften weltweit konnte Brenntag auch im Jahr 2020 bauen und seinerseits seine Verlässlichkeit als global präsenter Partner unter Beweis stellen. Im Berichtsjahr gelang es Brenntag auch unter den schwierigen Bedingungen der Pandemie, seine Lieferfähigkeit sicherzustellen. Zwar kam es lokal, zum Teil auch regional, zu punktuellen Engpässen aufgrund von vorübergehenden Werksschließungen von Lieferanten oder unterbrochenen Transportketten. Diese Engpässe konnten wir durch rechtzeitige Planung und flexible Gegenmaßnahmen sowie unserem weltweiten und verlässlichen Netzwerk an Partnerschaften überwinden und blieben somit als Teil einer starken globalen Lieferkette kontinuierlich lieferfähig.

Bereits im Jahr 2016 hatte Brenntag sich das Ziel gesetzt, die eigene Lieferkette mit Blick auf die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte intensiver zu kontrollieren und schrittweise nachhaltiger zu gestalten. Zu unseren Nachhaltigkeitszielen bis 2020 gehörte daher, dass wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der „Together for Sustainability“-Initiative einen definierten Anteil unseres Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR) durch

Nachhaltigkeits-Assessments oder -Audits überprüfen. Das 2016 festgelegte Ziel einer Abdeckungsquote von 50% hatten wir bereits Ende 2017 mit rund 64% erreicht bzw. übertroffen. Ambitioniert strebten wir bis 2020 eine Abdeckungsquote von 80% an. Dieses Ziel haben wir fast erreicht: Bis Ende 2020 waren es rund 76% des Chemikalien-Einkaufsvolumens (in EUR), die wir mindestens einmal durch Nachhaltigkeits-Assessments oder -audits überprüfen ließen. Durch diese Überprüfungen unserer Lieferanten fördern wir die globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung im Hinblick auf das **Unterziel 12.6. zu SDG 12 „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“**. Dieses Unterziel ist einschlägig, da wir unsere Lieferanten dazu auffordern, nachhaltige Verfahren einzuführen und darüber zu berichten.

Neben mehr Transparenz in puncto Nachhaltigkeitsleistung durch eine höhere Abdeckungsquote ist Brenntag auch die kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung seiner Lieferanten wichtig, weshalb wir für den Bereich „Nachhaltige Beschaffung“ ein weiteres Ziel formuliert hatten: Bis 2020 sollten 70% unserer Lieferanten, die ein **Re-Assessment** durchlaufen, ihren Score gegenüber dem letzten Assessment um mindestens einen Punkt verbessern. In der Praxis erwies sich dieser Anspruch als sehr herausfordernd: Ende 2020 hatten rund 58% unserer Lieferanten ihren Score durch ein Re-Assessment verbessert. Damit bleiben wir hinter der Quote, die wir uns vorgenommen haben, zurück. Die praktische Erfahrung, auch aus der Arbeit innerhalb der TfS-Initiative, hat gezeigt, dass es vor allem für Lieferanten mit bereits guten Assessment-Ergebnissen schwer ist, sich noch weiter zu verbessern. Auch wenn wir damit die angestrebte Quote nicht erreicht haben,

werten wir es als Erfolg, dass insgesamt rund 1.300 unserer Lieferanten seit Beginn des Programms im Jahr 2016 bis Ende 2020 ein Assessment oder Re-Assessment durchlaufen haben. Für die Zukunft werden wir die Re-Assessment Quote an die bisherigen Erfahrungswerte anpassen.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Die Einkaufsorganisationen von Brenntag umfassen weltweit über 1.000 Mitarbeitende, darunter lokale und regionale Einkaufsteams, Spezialistinnen und Spezialisten für den Einkauf chemischer Produkte aus Asien und Produktmanagerinnen und -manager für spezifische Chemikalien und Kundenindustrien. Die Mitarbeitenden stehen mit mehreren Tausend Lieferanten weltweit in Kontakt. Für Handelsunternehmen haben die Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten einen direkten Einfluss auf das Produktportfolio und sind deshalb ein wesentliches Differenzierungsmerkmal für Distributeure. Oft handelt es sich hierbei eher um Vertriebspartnerschaften als um klassische Einkaufsbeziehungen. Daher führt Brenntag einen engen und regelmäßigen Dialog mit seinen Lieferanten. Im Konzern sind auf verschiedenen Ebenen standardisierte Prozesse für das Relationship Management mit Lieferanten etabliert. Die Lieferantenbeziehungen sind in unserem Konzern ein Management- und Geschäftsführungsthema und ein wesentlicher Bestandteil strategischer Entscheidungen.

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.



Unterziel SDG 12.6.

Zu den Nachhaltigkeits-Assessments siehe auch die entsprechenden Abschnitte in diesem Kapitel auf Seite 53.



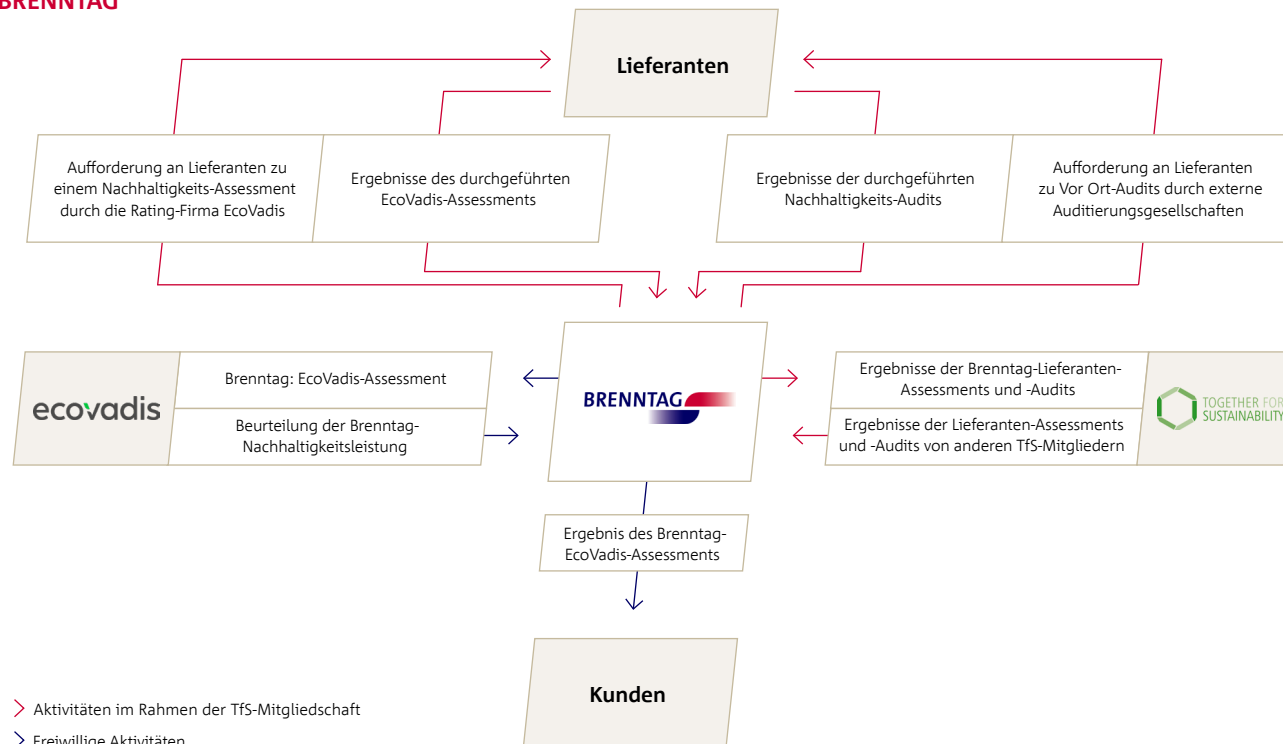
2019 wurden interne Prozesse entwickelt, mit denen sichergestellt und kontrolliert werden soll, dass Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf angemessen berücksichtigt werden. Die Einführung erfolgte im Jahr 2020 schrittweise und wird über 2020 hinaus fortgesetzt. Im Berichtsjahr haben wir eingeführt, dass Lieferanten, die beim EcoVadis-Rating weniger als 45 Punkte erzielt haben, automatisch Hinweise auf konkrete Verbesserungspotenziale erhalten, die es ihnen leichter machen sollen, weitere Fortschritte zu erzielen.

NFB Das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ wird in unseren internationalen Unternehmensstrukturen von einem eigenen Projektteam vorangetrieben. Das Team besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Einkaufsorganisationen der vier Brenntag-Regionen, der Brenntag Global Sourcing Organisation und dem Nachhaltigkeitsteam von Brenntag. Regelmäßig berichtet der Nachhaltigkeitsmanager über das Thema „Nachhaltige Beschaffung“ an den Vorstand der Brenntag SE. 2020 lag bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ein Schwerpunkt auf dem Monitoring der Zielerreichung und auf den Verpflichtungen aus der Mitgliedschaft bei der Initiative „Together for Sustainability“ (siehe unten).

NFB **Verhaltenskodex für Lieferanten:** Brenntag hat in einem Verhaltenskodex formuliert, was wir von unseren Lieferanten in den genannten Bereichen erwarten. Der Kodex orientiert sich an den Prinzipien des United Nations Global Compact, dem weltweiten Responsible Care-Programm der Chemieindustrie und dem Verhaltens- und Ethikkodex von Brenntag. Er ist im Internet veröffentlicht und damit allen Lieferanten zugänglich. Um in Zukunft die Einhaltung des Verhaltenskodex stärker zu fördern, wollen wir in den kommenden Jahren unsere Lieferanten direkt zu einer aktiven Anerkennung auffordern. Um seine Einhaltung zu überprüfen,

[Den Lieferantenkodex finden Sie hier.](#)

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG BEI BRENNTAG





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

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

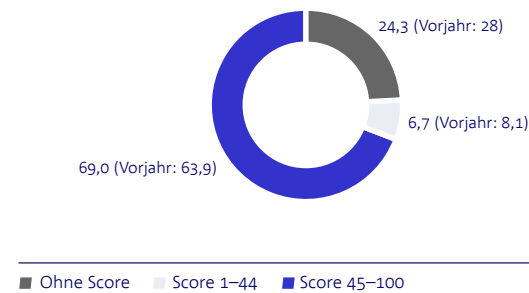
Wir arbeiten hier mit EcoVadis zusammen, einem führenden und in der Chemiebranche etablierten Anbieter von Nachhaltigkeits-Assessments. EcoVadis beurteilt die Unternehmen in vier Kategorien: Umweltschutz, Arbeitspraktiken, faires Geschäftsverhalten und nachhaltige Beschaffung. Basierend auf den in einem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

Brenntag überprüft die **Assessment-Ergebnisse** seiner Lieferanten. Demnach erzielten Lieferanten, die gut 69% unseres Einkaufsvolumens repräsentieren, eine Bewertung von 45 Punkten und mehr. Laut dem EcoVadis-

NFB Bewertungssystem existieren bei diesen Unternehmen demnach mindestens ein strukturierter und proaktiver Nachhaltigkeitsansatz, Richtlinien und konkrete Maßnahmen zu den überprüften Themenbereichen und ein grundlegendes Reporting oder Leistungskennzahlen. Je nach Abschneiden fordert Brenntag seine Lieferanten zu nachbessernden Maßnahmen („Corrective Action Plan“) auf oder veranlasst ein ergänzendes Audit. Auch im Berichtsjahr haben wir uns wieder auf die Lieferanten konzentriert, die weniger als 45 Punkte erreichten und/oder deren Scorecard älter als drei Jahre war. Die angestrebte Verbesserung wird durch ein Re-Assessment überprüft.

Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit im Projektteam findet ein regelmäßiger und intensiver Austausch zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und den Einkaufsorganisationen statt. Außerdem schulen wir unsere Einkäufer regelmäßig zum Ablauf des Assessments und damit auch zu Nachhaltigkeitsthemen, damit sie ihre Lieferanten im Überprüfungsprozess unterstützen und beraten können.

Anteil am Chemikalien-Einkaufsvolumen in EUR (in %)



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

BRENTTAG ALS LIEFERANT

Seit einigen Jahren verzeichnet Brenntag insbesondere von Kundenseite eine steigende Nachfrage nach Informationen zu unserem Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen. Regelmäßig werden wir zur Dokumentation unserer Nachhaltigkeitsleistung aufgefordert. Wir begegnen diesen Anforderungen gerne, indem wir unsere Grundsätze und Aktivitäten auf verschiedene Weise transparent und bewertbar machen. Dazu zählen neben dem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht auch das eigene regelmäßige EcoVadis-Assessment, themenspezifische Audits an den Standorten oder die Teilnahme am Klima-Rating der internationalen Organisation CDP. Teilweise bitten Kunden uns darüber hinaus um Informationen, die über die genannte Berichterstattung hinausgehen. Diese Zusatzinformationen beziehen sich in der Regel auf das Thema CO₂-Emissionen, Wasser und Abfall sowie auf verschiedene Themen aus dem Bereich Human Resources, z. B. Vielfalt. Durch die



www.tfs-initiative.com

[Zum CDP siehe im Kapitel Umweltschutz Seite 45.](#)



TfS-Mitgliedschaft von Brenntag können wir unseren Kunden zusätzlich Informationen über das Nachhaltigkeits-Scoring unserer Lieferanten zur Verfügung stellen und so die Wertschöpfungskette noch transparenter gestalten.

EcoVadis-Scoring: Beim letzten **EcoVadis-Assessment** im April 2020 erreichte der Brenntag-Konzern ein Scoring von 71 Punkten und bestätigte damit erneut seinen bereits im Oktober 2016 erreichten Gold-Status (Gold Recognition Level). Mit diesem Ergebnis zählen wir zu den Top 1% aller bewerteten Unternehmen in unserer Industriebranche. Wie in unseren Nachhaltigkeitszielen festgelegt, wollen wir den erreichten Gold-Status und unser Scoring-Niveau idealerweise dauerhaft halten. Beispielsweise planen wir Verbesserungsmaßnahmen im Bereich Umwelt in Bezug auf die Veröffentlichung von Scope 3 Emissionen. Das nächste Assessment ist für Ende 2021 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 2020 wurden allein von Brenntag EMEA und in den USA rund 600.000 Sicherheitsdatenblätter an Kunden versendet.

NFB TOGETHER FOR SUSTAINABILITY

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

TfS wurde 2011 gegründet und zählt aktuell 30 Mitglieder. Die Initiative etabliert nach und nach ein global einheitliches Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in der Chemiebranche, um die Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette transparenter zu gestalten und die ökologischen und sozialen Standards bei den Lieferanten zu verbessern. Dazu bewerten und prüfen alle TfS-Mitglieder ihre Lieferanten regelmäßig und standardisiert durch Assessments und Audits. Die Informationen werden innerhalb des Netzwerks vertraulich geteilt und gemeinsam genutzt, was für alle Beteiligten gleichermaßen Effizienzvorteile bietet und mehr Transparenz bewirkt. In den Jahren 2011 bis 2020 wurden über TfS insgesamt rund 16.000 Lieferanten-Überprüfungen (circa 13.800 Assessments und 2.200 Audits) durchgeführt und innerhalb der Initiative geteilt. 2.100 Lieferanten berichteten im Jahr 2020 ihren Fortschritt und teilten ihn mit TfS.

Hinsichtlich der Verbesserungen durch Re-Assessments oder Follow-up-Audits lässt sich für 2020 zusammenfassen, dass sich 57% der TfS-Lieferanten mit einem Re-Assessment verbessern konnten, bei den Follow-up-Audits lag die Verbesserungsquote bei 75%.

Seit 2016 arbeiten wir bei Brenntag kontinuierlich daran, unsere gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen, um eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung bei unseren Lieferanten herbeizuführen. Das Engagement bei TfS gibt uns die Chance, das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette der Chemieindustrie voranzutreiben und von den Best Practice-Erfahrungen der anderen Mitglieder zu lernen. Auf diese Weise können wir unseren Nachhaltigkeitsansatz beim Lieferantenmanagement weiter professionalisieren. Als Mitglied hat Brenntag einen Sitz und Stimmrecht in der Generalversammlung, dem obersten Entscheidungsgremium von TfS. Zudem sind Brenntag-Beschäftigte in Europa, Asien, Lateinamerika und den USA in Arbeitsgruppen engagiert. Gemeinsam mit Unternehmensangehörigen weiterer 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. Weitere Kolleginnen und Kollegen engagierten sich in der neugegründeten Arbeitsgruppe **Treibhausgas Scope 3 Emissionen**. Brenntag hat im Jahr 2020 erstmals seine Berichterstattung um diese Emissionen erweitert.



Die Ergebnisse des EcoVadis-Ratings finden Sie hier.



Siehe auch Seite 44 und Seite 58.





GESELLSCHAFT

Brenntag ist an mehr als 670 Standorten in 77 Ländern der Welt präsent und dort als Arbeitgeber, Geschäftspartner und Nachbar in die lokalen Gemeinschaften der verschiedenen Länder und Städte eingebunden. Wir verstehen uns als Teil dieser Gemeinschaften, als „Corporate Citizen“, pflegen mit ihnen einen regen Austausch und wollen zu einem positiven Lebensumfeld beitragen.

Getragen wird das gesellschaftliche Engagement bei Brenntag vor allem durch unsere Beschäftigten. 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 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

Im Berichtsjahr war die praktische Projektarbeit durch die Pandemie zwar erschwert, aber nicht unmöglich. Wenn Präsenzveranstaltungen entfallen mussten, haben wir, wenn es möglich war, digitale Formate genutzt oder deren Nutzung unterstützt.

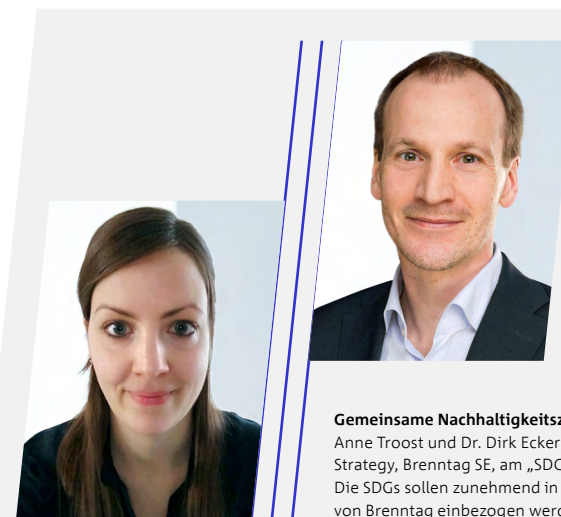
Die Arbeit der Chemical Educational Foundation (CEF) fördert **Brenntag North America** schon seit vielen Jahren. Aus dieser Arbeit der CEF resultiert auch das Programm **You Be the Chemist**, das durch die Kombination eines wissenschaftlichen und praktisch-spielerischen Ansatzes Schülerinnen und Schülern wie Lehrenden gleichermaßen Inspiration bringt. 2020 fand der Wettbewerb – kurz vor dem Shutdown – im neuen Format statt: Erstmals traten Vierer-Teams gegeneinander an. Zu lösen war wie immer eine Reihe von Aufgaben aus der Chemie, die in diesem Jahr auch das Drehen kurzer Videos einschloss. Im Berichtsjahr war Brenntag Sponsor und Organisator des lokalen Wettbewerbs in Lancaster, Lehigh Valley und Berks (Pennsylvania).

Unsere noch junge Kooperation aus dem Jahr 2019 mit der Ostfalia Hochschule konnten wir im Berichtsjahr trotz der durch die Pandemie erschwerten Umstände fortsetzen bzw. vertiefen. Im November 2020 stellten wir das Unternehmen Brenntag im Rahmen des Studiengangs „Handel und Logistik“ in einer virtuellen Präsentation vor und setzten dabei den Schwerpunkt auf die Logistik an den

Brenntag-Standorten in **Deutschland**. Durch die Zusammenarbeit mit der Hochschule verstärkt Brenntag die Praxisorientierung der anwendungsorientierten Lehre. Zu diesem Zweck halten Mitarbeitende von Brenntag z. B. Fachvorträge in Lehrveranstaltungen oder wir stellen Fallstudien zur Verfügung oder ermöglichen Exkursionen für die Studierenden an die Logistikstandorte von Brenntag. Im Gegenzug bringt die Fakultät den Studierenden Brenntag als Arbeitgeber näher, z. B. durch geeignete Stellenangebote oder Traineeplätze.



www.chemed.org



Gemeinsame Nachhaltigkeitsziele: Seit Ende 2020 nehmen Anne Troost und Dr. Dirk Eckert von Corporate Planning & Strategy, Brenntag SE, am „SDG Ambition Program“ teil. Die SDGs sollen zunehmend in die Strategieentwicklung von Brenntag einbezogen werden.



LOKALES ENGAGEMENT

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

PRAXIS-BEISPIELE

Im Brenntag-Konzern engagieren wir uns auf vielfältige Weise für Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion. So förderte **Brenntag EMEA** in Spanien auch im Berichtsjahr zum wiederholten Mal die Arbeit der Adecco-Stiftung. Die **Kampagne „Vulnerables“** setzte 2020 die Wichtigkeit des Schutzes und der Unterstützung von Menschen mit Behinderung, speziell in der Arbeitswelt, in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit. Wir unterstützten den Aufruf zu mehr Engagement und Bewusstsein bei diesem Thema.

Die Kolleginnen und Kollegen von **Brenntag Caribe** zeigten im Berichtsjahr große Tatkraft bei der Bekämpfung von Dengue-Fieber und Malaria. Die beiden durch Stechmücken übertragenen Krankheiten sind in der Karibik weit verbreitet. Da es weder gegen Dengue noch gegen Malaria einen Impfstoff gibt, sind Aufklärungsgespräche und Moskitonetze als Präventionsmaßnahmen von entscheidender Bedeutung. Das lokale Brenntag-Team verteilte Moskitonetze und stellte Räumlichkeiten für Aufklärungsgespräche zur Verfügung.




CASA Manager Carlos Rodriguez nimmt in der Stadt Haina die Auszeichnung der örtlichen Entwicklungsorganisation PADESHA für das Engagement von Brenntag Caribe im Kampf gegen Dengue-Fieber und Malaria entgegen.

Brenntag Mid South in Kentucky, USA, verfügt an seinem Standort über Ackerland, das zum Anbau von Feldfrüchten genutzt wird. Beim Anbau von Mais und Sojabohnen auf Testparzellen setzt das Team u. a. verschiedene Produkte aus dem Brenntag-Portfolio ein. Ein Drittel des Gewinns, der durch den Verkauf der Feldfrüchte erzielt wird, geht an Brenntag, zwei Drittel an ortsansässige Landwirte. Im Berichtsjahr wurde der aufgestockte Ertrag aus Brenntags Ernteanteil dem Cliff Hagan Boys & Girls Club of Henderson gespendet, einer Organisation, die sich um die Betreuung und Förderung von Kindern kümmert.

Als Reaktion auf die verheerenden Buschbrände in Australien leistete **Brenntag Asia Pacific** mit verschiedenen Maßnahmen einen Beitrag: Teilweise verrichteten Brenntag-Mitarbeitende ehrenamtliche Arbeit, sie stellten Unterkünfte oder Lagermöglichkeiten für Futtermittel zur Verfügung oder verteilten Kleidung und Lebensmittel an Bedürftige. Die Büros in Australien und Neuseeland sammelten Spenden.

 www.somosvulnerables.org

 Zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen siehe auch das Kapitel Mitarbeitende, Seite 29.



ÜBER DIESEN BERICHT


BERICHTSPROFIL

Berichtsgrundlagen

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

- / Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Den GRI Inhaltsindex finden Sie ab Seite 62.
- / Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020 dient gleichzeitig als jährlicher Fortschrittsbericht (Communication on Progress – COP) für den UNGC, dem Brenntag im Oktober 2014 beigetreten ist. Der Bericht ist daher auch auf den Internetseiten der Organisation veröffentlicht.

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht

Die mit einer blauen Linie und dem Symbol NFB  markierten Inhalte dieses Berichts bilden den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (NFB) nach §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung des HGB. Für die strukturierte Darstellung dieser Inhalte richtet sich Brenntag nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) als Rahmenwerk. Die Beschreibung der vom HGB geforderten Konzepte orientiert sich an der Struktur der GRI-Managementansätze. Diese wird in der Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse (GRI 101-Managementansatz) angewendet sowie bei den Managementansätzen zu „Umweltbelange“,

NFB „Arbeitnehmerbelange“, „Achtung der Menschenrechte“, „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ und „Verantwortung in der Lieferkette“ (GRI 103-Managementansatz). Darüber hinaus stellt ein GRI-Inhaltsindex die GRI-Indikatoren den entsprechenden Textstellen im Bericht gegenüber. Dieser GRI-Inhaltsindex ist ab Seite 62 des Nachhaltigkeitsberichts 2020 veröffentlicht. Die Angabe über die Erfüllung der GRI-Indikatoren sowie Verweise auf Angaben außerhalb des Nachhaltigkeitsberichtes sowie des zusammengefassten Konzernlageberichts und des Lageberichts der Brenntag SE sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil dieses gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.

Der NFB wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Den Vermerk finden Sie auf den Seiten 60–61.

Ermittlung wesentlicher Inhalte

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

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

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

 www.unglobalcompact.org

Wesentliche Themen gemäss § 289c Abs. 3 Satz 1 HGB

Aspekte	Sachverhalt und Seitenverweis
Umweltbelange	/ Sicherer Umgang mit Chemikalien (Seite 38–39) / Klimaschutz (Seite 42–45)
Arbeitnehmerbelange	/ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Seite 34–36, 39–40) / Personalentwicklung und Training / Respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld (Seite 22–27)
Achtung der Menschenrechte	/ Compliance und Unternehmensführung (Seite 14–19)
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	/ Compliance und Unternehmensführung (Seite 14–19)
Sozialbelange	/ Für den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht als nicht wesentlich im Sinne des Gesetzes identifiziert
Verantwortung in der Lieferkette	/ Nachhaltige Lieferantenauswahl (Seite 51–54)



NFB Sozialbelange wurden als nicht wesentlich im Sinne des Gesetzes für Brenntag identifiziert und daher nicht in den NFB aufgenommen. Über die sozialen Aktivitäten und das vielseitige Engagement unserer Mitarbeitenden berichten wir im Kapitel Gesellschaft ab Seite 55. Zusätzlich zu den im Gesetz genannten Aspekten hat Brenntag die Verantwortung in der Lieferkette für sich als wesentlich im Sinne des Gesetzes identifiziert. Wir als Marktführer in der Chemiedistribution sehen unsere Verantwortung in Bezug auf die nichtfinanziellen Aspekte in der Lieferkette darin, negative Auswirkungen zu reduzieren und positive Auswirkungen zu verstärken.

Datenlage und -berechnung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erfasst die in den Konzernabschluss einbezogene Brenntag SE sowie die einbezogenen vollkonsolidierten Tochtergesellschaften einschließlich strukturierter Unternehmen. Zu Konsolidierungskreis und -methode siehe Seite 117 und Seite 122 sowie die Liste der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen ab Seite 181 des Brenntag-Finanzbericht 2020. Eine Abweichung dieser Betrachtungsgrenzen wird an der jeweiligen Stelle in diesem Nachhaltigkeitsbericht kenntlich gemacht.

Der Berichtszeitraum dieses Nachhaltigkeitsberichts erstreckt sich über das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020) des Brenntag-Konzerns und schließt an den im April 2020 erschienenen Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2019 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

NFB von Brenntag, aus Dokumenten des Unternehmens und wurden in den operativen Einheiten der Brenntag-Regionen und den zuständigen Corporate-Abteilungen abgefragt. Die Berichtsinhalte wurden von den fachlich zuständigen Mitarbeitenden geprüft.

In diesem Bericht wurden zum ersten Mal ausgewählte Scope 3 Emissionen veröffentlicht. Die Berechnung dieser unterscheidet sich je nach Kategorie:

Scope 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen: Es wurden die Emissionen für Brenntags wesentliche Produktkategorien berechnet, die bereits 77% des gesamten Chemikalien-Einkaufsvolumens in Tonnen ausmachen. Die Berechnung wurde mit einem gemischten Ansatz aus volumen- und verbrauchs-basierten Emissionsfaktoren aus LCA-Datenbanken¹ durchgeführt, die als repräsentativ für die jeweiligen Produktkategorien von Brenntag erachtet wurden. Durch Multiplikation mit den volumenbezogenen Einkaufsdaten der Produktkategorien, die aus unserem GBW² entnommen wurden, und Hochrechnung auf das Gesamteinkaufsvolumen konnte ein Wert ermittelt werden, der die Gesamtemissionen der Kategorie 3.1 widerspiegelt.

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

Scope 3.4 Transport und Verteilung (vor- und nachgelagert): Es wurden alle durch externe Lkw durchgeführten ein- und ausgehenden Transporte sowie durch das Direktgeschäft verursachte Emissionen berechnet. Die

NFB Berechnung wurde mit einem gemischten Ansatz aus volumen- und verbrauchs-basierten Emissionsfaktoren von DBEIS (ehemals DEFRA)³ durchgeführt, die mit der Anzahl der Tonnenkilometer abgeglichen wurden. Dazu wurde die durchschnittliche Entfernung pro Sendung zunächst für einzelne EMEA-Länder mit wesentlichen Transportmengen berechnet. Für die Region Nordamerika konnten die Strecken pro Sendung, basierend auf ZIP-basierter Geodaten-Entfernungsberechnung, für einen Teil der insgesamt transportierten Güter herangezogen werden. Diese Strecken wurden mit den jeweiligen Tonnen der transportierten Güter sowie dem entsprechenden Emissionsfaktor multipliziert. Die berechneten Emissionen dienten wiederum als Grundlage für die Hochrechnung der Gesamtemissionen der Kategorien 3.4 und 3.9 mit Hilfe der volumenbezogenen Transportdaten, die aus unserem HFM-System⁴ und GBW² für die jeweiligen globalen Regionen entnommen wurden. Die berechneten Gesamtemissionen wurden am Ende anhand der Incoterms⁵ auf die Kategorien 3.4 und 3.9 aufgeteilt.

Abgrenzung wesentlicher Themen nach GRI (103-1)

In der Darstellung auf Seite 59 wird die Abgrenzung (Boundaries) der wesentlichen Themen nach GRI (103-1) ausgewiesen. Zusätzlich wird angegeben, welche relevanten GRI-Standards das jeweilige Thema umfasst. Für Themen, die nicht von den GRI-Standards abgedeckt werden, haben wir direkt auf die entsprechenden Managementansätze im Bericht und gegebenenfalls ergänzend auf die Internetseite verwiesen.

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

¹ Life Cycle Assessment

² Global Business Warehouse

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

⁴ Hyperion Financial Management

⁵ International Commercial Terms



	Wesentliches Thema	Relevant innerhalb des Unternehmens	Relevant außerhalb des Unternehmens	Zugehöriger GRI-Standard 2016 bzw. Managementansatz für weitere wesentliche Themen
NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG	Compliance und Unternehmensführung	x		/ GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016 / GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016 / GRI 207: Steuern 2019 / GRI 307: Umwelt-Compliance 2016 / GRI 406: Gleichbehandlung 2016 / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016 / GRI 408: Kinderarbeit 2016 / GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016 / GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016 / GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016 / GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016 / GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016 / GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 / GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016
	Nachhaltiges Wachstum	x		/ GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 / Brenntag-Finanzbericht 2020, S. 45–46 / https://www.brenntag.com/corporate/de/über-uns/strategie-organisation/vision-werte/
	Klimaanpassung	x	x	/ NB S. 42–45
	Nachhaltige Lieferantenauswahl	x	x	/ GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016 / GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016 / GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016
SICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ	Sicherer Umgang mit Chemikalien	x	x	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016 / GRI 303: Wasser und Abwasser 2018 / GRI 306: Abfall 2020
	Klimaschutz	x	x	/ GRI 302: Energie 2016 / GRI 305: Emissionen 2016
	Abfälle und Verpackungen	x		/ GRI 306: Abfall 2020
	Wasser und Abwasser	x		/ GRI 303: Wasser und Abwasser 2018
	Nachhaltige Produkte und Lösungen	x	x	/ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016 / GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016
MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	x		/ GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018
	Personalentwicklung und Training	x		/ GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016
	Respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld	x		/ GRI 401: Beschäftigung 2016 / GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016 / GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016 / GRI 406: Antidiskriminierung 2016 / GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 2016
	Gesellschaftliches Engagement	x	x	/ GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016



PRÜFVERMERK

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

An die Brenntag SE, Essen

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b Abs. 3 HGB der Brenntag SE, Essen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.



Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- / Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- / Befragung der relevanten Mitarbeitenden, 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

- / Beurteilung der Umsetzung von zentralen Managementanforderungen, Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung durch gezielte Stichprobenprüfung bei ausgewählten Standorten
- / Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- / Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- / Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 16. April 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Mirjam Kolmar



GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard und Beschreibung	Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
102-1 Name der Organisation		Brenntag SE	
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	NB: S. 2, 9–10 FB: S. 44	www.brenntag.com	
102-3 Hauptsitz der Organisation		Messeallee 11, 45131 Essen	
102-4 Betriebsstätten	NB: S. 2 FB: S. 181–189		
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	FB: S. 10, 44		
102-6 Belieferte Märkte	FB: S. 53–56		
102-7 Größe der Organisation	NB: S. 2–3, 10 FB: Klappe, S. 108–109		
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	NB: S. 30–31		6
102-9 Lieferkette	NB: S. 2, 10, 51–54		
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	NB: S. 51–54 FB: S. 46, 49–50		
102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	FB: S. 45, 88–90		
102-12 Externe Initiativen	NB: S. 10, 18, 36, 39, 53–54		
102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen		https://www.brenntag.com/corporate/documents/sustainability/brenntag_list_of_memberships_20190630.pdf	
Strategie			
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	NB: S. 4–5		
Ethik und Integrität			
102-16 Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen	NB: S. 9–10, 14–18	https://www.brenntag.com/corporate/de/über-uns/strategie-organisation/vision-werte/	10
Unternehmensführung			
102-18 Führungsstruktur	FB: S. 16–25, 26–29, 30–41		
Dialog mit Stakeholdern			
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	NB: S. 20		
102-41 Tarifverträge		Aufgrund der zahlreichen internationalen Standorte und der damit verbundenen Vielzahl von verschiedenen Arbeitsregelungen nimmt Brenntag keine konsolidierte konzernweite Erfassung vor.	3
102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	NB: S. 20		
102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	NB: S. 20, 51–54, 55–56		
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	NB: S. 7–8, 9–13, 20, 49–50		

NB: Brenntag-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020

FB: Brenntag-Finanzbericht 2020



GRI-Standard und Beschreibung	Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
Berichtsprofil			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	FB: S. 117–118, 181–189	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	NB: S. 9–13, 57–59	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	NB: S. 11, 59	
102-48	Neudarstellung von Informationen	NB: S. 3, 27, 31, 34–35, 39, 43–44 FB: S. 115–117	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	NB: S. 57–59 FB: S. 115–117, 118–123	
102-50	Berichtszeitraum	NB: S. 58	
102-51	Datum des letzten Berichts		2020
102-52	Berichtszyklus		jährlich
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	NB: S. 68	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards		Kern
102-55	GRI-Inhaltsindex	NB: S. 62–67	
102-56	Externe Prüfung	NB: S. 60–61	
ÖKONOMIE			
GRI 201:	Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	FB S. 45, 50–56	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	FB: Klappe, S. 106, 137	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	FB: S. 137, 151–159	
GRI 204:	Beschaffung 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 51–54	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	NB: S. 50–53	Der lokale und regionale Einkauf spielt im Geschäftsmodell eines Chemiedistributors insbesondere im Commodity-Bereich eine Rolle.
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13–16	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	NB: S. 16	Im Rahmen interner Audits wurden im Berichtsjahr insgesamt 32 Brenntag-Gesellschaften u. a. hinsichtlich der Korruptionsrisiken überprüft.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NB: S. 14–16, 19	10
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	NB: S. 16	10
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	FB: S. 98	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	FB: S. 98	
GRI 207:	Steuern 2019		
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 17	
207-1	Steuerkonzept	NB: S. 17	
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	NB: S. 17, 20	
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	NB: S. 17, 20	
207-4	Country-by-Country Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	NB: S. 17 FB: S. 51–52, 106	

NB: Brenntag-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020

FB: Brenntag-Finanzbericht 2020



GRI-Standard und Beschreibung	Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
ÖKOLOGIE			
GRI 302: Energie 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 42, 44		
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB: S. 43		7, 8
302-3 Energieintensität	NB: S. 43		8
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	NB: S. 42–45		8, 9
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	NB: S. 42, 44–45		
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 42, 45–46		
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	NB: S. 45		7, 8
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	NB: S. 45		7, 8
303-3 Wasserentnahme	NB: S. 45–46		7, 8
GRI 305: Emissionen 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13, 42, 44		
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	NB: S. 43		7, 8
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	NB: S. 43		7, 8
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	NB: S. 44		7, 8
305-4 Intensität der THG-Emissionen	NB: S. 43		8
305-5 Senkung der THG-Emissionen	NB: S. 42, 44–45		8
GRI 306: Abfall 2020			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 47		7, 8
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	NB: S. 47		7, 8
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	NB: S. 47–48		
306-3 Angefallener Abfall	NB: S. 50	Aufgrund der dezentralen Aufstellung des Unternehmens und unterschiedlicher gesetzlicher Vorgaben (z. B. Kreislaufwirtschaftsgesetz in Deutschland) wird das Abfallmanagement von jedem Standort selbst übernommen. Deshalb ist in diesem Bericht nur ein Beispiel genannt.	
GRI 307: Ökologische Compliance 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13–15 FB: S. 98		
307-1 Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	FB: S. 98	Der Brenntag-Konzern hat im Berichtszeitraum Strafzahlungen wegen der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich in Höhe von ca. 132.000 EUR geleistet.	8
GRI 308: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13, 51–54		
308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	NB: S. 51–54		8
SOZIALES			
GRI 401: Beschäftigung 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13, 22–23, 27		
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	NB: S. 31	Brenntag berichtet die Gesamtzahl und Rate neuer Mitarbeitenden sowie die Gesamtzahl und Rate der Mitarbeitenden-Fluktuation nach Regionen.	6
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	NB: S. 28–29	Aufgrund der dezentralen und internationalen Aufstellung unseres Unternehmens ist eine vollständige Aufzählung der vorhandenen betrieblichen Leistungen für unsere Mitarbeitenden nicht möglich, weshalb in diesem Bericht nur einige Beispiele genannt sind.	6



GRI-Standard und Beschreibung	Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 402: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 27–28		
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Brenntag unterrichtet seine Beschäftigten über bevorstehende betriebliche Veränderungen frühzeitig und umfassend unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen nationalen und internationalen Informationsfristen.	3
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 34–36, 39–41		
403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB: S. 34–36, 39–41		
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	NB: S. 39–41		
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	NB: S. 28	Brenntag verfolgt hier einen dezentralen Ansatz. Große Produktionsstandorte verfügen teilweise über lokale arbeitsmedizinische Dienste, anderenfalls hat jeder Standort eine direkte Ansprechperson für arbeitsmedizinische Fragen.	
403-4 Mitarbeitende-Beteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB: S. 28–29, 41	Leiharbeitende, die länger als drei Monate im Unternehmen arbeiten, nehmen auch an der BEST Mitarbeitenden-Befragungen teil.	
403-5 Mitarbeitende-Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	NB: S. 39, 41		
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	NB: S. 28–29		
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	NB: S. 39–40		
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		Alle Mitarbeitenden sind vom globalem QSHE-Managementsystem abgedeckt.	
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	NB: S. 34, 39	Leiharbeitende sind ins Unfall-Reporting inkludiert. Es gab im Berichtsjahr 2020 keine Todesfälle.	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13, 24–25		
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	NB: S. 24–28	Brenntag bietet seinen Mitarbeitenden sowohl zielgruppenspezifische als auch individuelle Maßnahmen und Schulungen auf globaler, regionaler und lokaler Ebene, die in klassischen Präsenzveranstaltungen oder Online-Schulungen durchgeführt werden. Das globale E-Learning-Management-System bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten eigenständig und effizient weiterzuentwickeln.	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Für alle Brenntag-Mitarbeitenden finden jährliche Feedback-Gespräche statt, in denen die Leistungen der Mitarbeitenden reflektiert, Ziele und persönliche Erwartungen sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen besprochen werden.	
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13, 29		
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	NB: S. 29–31 FB: S. 30–41		6
405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	NB: S. 29	Einstellung, Vergütung und Entwicklung der Mitarbeitenden erfolgen ausschließlich auf Basis ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten für die jeweiligen Aufgaben.	6
GRI 406: Gleichbehandlung 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13, 16, 19		
406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	NB: S. 16, 19	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

NB: Brenntag-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020

FB: Brenntag-Finanzbericht 2020



GRI-Standard und Beschreibung		Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 407:	Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 17–18, 28, 51–54		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	NB: S. 17–18, 28, 51–54	Im Rahmen unserer Tfs-Mitgliedschaft fordern wir unsere Lieferanten zu Nachhaltigkeits-Assessments auf, die auch die Prüfung der Einhaltung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivvereinbarungen beinhalten. Zudem sind der Schutz der Menschenrechte, Gleichbehandlung und faire Arbeitsbedingungen sowohl im Brenntag Verhaltens- und Ethikkodex als auch in unserem Lieferantenkodex festgeschrieben.	3
GRI 408:	Kinderarbeit 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13–16, 17–19, 51–54		
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	NB: S. 14–16, 17–19, 51–54		5
GRI 409:	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13–16, 17–19, 51–54		
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	NB: S. 14–16, 17–19, 51–54		4
GRI 410:	Sicherheitspraktiken 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)			
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Brenntag wird die Relevanz dieses Indikators prüfen.	1
GRI 411:	Rechte der indigenen Bevölkerung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 14–15		
411-1	Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Brenntag liegen für den Berichtszeitraum keine Meldungen über Vorfälle vor.	1
GRI 412:	Menschenrechtliche Überprüfung 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 14–16, 17–18		
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	NB: S. 14–16, 17–18		2
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden		Bei jedem Unternehmenskauf werden im Rahmen der Due Diligence neben den wirtschaftlichen Faktoren auch Aspekte wie Compliance und die Arbeitsverträge überprüft. Über die durchgeführten Transaktionen berichten wir im Finanzbericht (S. 49–50). Zum Thema Due Diligence bei Akquisitionen siehe auch unsere Unternehmenswebsite unter https://www.brenntag.com/corporate/de/nachhaltigkeit/management-nachhaltigkeit/compliance/index.jsp .	2
GRI 413:	Lokale Gemeinschaften 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 55		
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	NB: S. 55–56	Brenntag nimmt keine systematische Bewertung hinsichtlich der Auswirkungen seines gesellschaftlichen Engagements vor.	1
GRI 414:	Soziale Überprüfung von Lieferanten 2016			
GRI 103:	Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 51–54		
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	NB: S. 51–54	Im Rahmen der QSHE-Konzernrichtlinien hat Brenntag auch Prozesse und Kriterien für die Zusammenarbeit mit Subunternehmern definiert, die an den Brenntag-Standorten Bau-, Reparatur- und Instandhaltungsmaßnahmen ausführen. Sie zielen darauf ab, Unfälle und Vorfälle zu verhindern, die sichere Ausführung der Tätigkeiten zu ermöglichen und die Gesundheit der Subunternehmer zu schützen.	

NB: Brenntag-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020

FB: Brenntag-Finanzbericht 2020



GRI-Standard und Beschreibung	Verweise	Kommentare und Online-Ergänzungen	UNGC
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 28–29, 38–39		
416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.	
GRI 417: Werbung und Kennzeichnung 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 38–39		
417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	NB: S. 38–39		
417-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.	
417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Im Berichtszeitraum hat es keine Vorfälle gegeben.	
GRI 418: Privatsphäre des Kunden 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 16, 19		
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	NB: S. 16, 19	Brenntag berichtet über die Gesamtzahl der bestätigten Compliance-Vorfälle. Die genaue Zahl der Beschwerden nach Art nennen wir aus Vertraulichkeitsgründen nicht, weshalb wir nicht explizit über die Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Datenschutzmaßnahmen berichten.	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103: Managementansatz 2016 (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	NB: S. 13–15 FB: S. 98		
419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	FB: S. 98		

NB: Brenntag-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020

FB: Brenntag-Finanzbericht 2020



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

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

KONTAKT

Brenntag SE
Corporate Planning & Strategy
Dr. Dirk Eckert
T +49 (0) 201 6496 1317
sustainability@brenntag.de

PROJEKTLEITUNG, REDAKTIONELLE GESAMTLEITUNG

Dr. Dirk Eckert
Corporate Planning & Strategy, Brenntag SE
Nadine Kolter
Corporate Planning & Strategy, Brenntag SE

KONZEPTION UND TEXT

Corporate Planning & Strategy, Brenntag SE
Kirchhoff Consult AG, Hamburg

DESIGN UND UMSETZUNG

Kirchhoff Consult AG, Hamburg

BILDNACHWEIS

Seite 6: Mordolff via Getty Images
Seite 45: SolStock via Getty Images
Weitere Bilder: Brenntag

Der Brenntag-Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2020 liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.