

2018
NICHTFINANZIELLER BERICHT



H&R GMBH & CO. KGAA

Nichtfinanzieller Bericht/ Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Seit dem Geschäftsjahr 2017 enthält unsere Finanzberichterstattung Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung.

In dem nachfolgenden Kapitel ist der nichtfinanzielle Bericht des H&R-Konzerns gemäß §§289b-e HGB i.V.m. 315b-c HGB enthalten. Er wird online auf www.hur.com veröffentlicht.

Gesetzliche Anforderungen und Rahmensetzung

Für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts wurde kein internationales Rahmenwerk angewendet, da sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung des H&R-Konzerns noch im Aufbau befindet. Jedoch haben wir uns für den gesamten nichtfinanziellen Bericht an den Aspekten und Ausführungen der Global Reporting Initiative (GRI) Standards orientiert.

Identifikation der wesentlichen nichtfinanziellen Themen

Im Vorfeld zur Erstellung des nichtfinanziellen Berichts wurden die relevanten nichtfinanziellen Themen intern sowie unter Hinzuziehen einer externen Beratung zusammengetragen und im Detail mit der Geschäftsführung abgestimmt.

Dabei wurde die Wertschöpfungskette des H&R-Konzerns berücksichtigt sowie die Themen, die bisher im Kapitel „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren“ des Geschäftsberichts der Gesellschaft berichtet wurden. Eine Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder ist für diesen nichtfinanziellen Bericht nicht erfolgt.

Geschäftsmodell und Strategie der H&R KGaA

Mithilfe moderner Raffinerien und intelligenter Verfahren gewinnen wir aus Rohölderivat mehr als 800 hochwertige chemisch-pharmazeutische Spezialprodukte wie z.B. kennzeichnungsfreie Prozessöle, Weißöle oder Paraffine. Präzisions-

Kunststoffteile runden unser Angebot ab. Unsere Erzeugnisse sind ein wichtiger Baustein in den Prozessen und Produkten zahlreicher Branchen.

Über unser organisch gewachsenes Netzwerk produzieren und vertreiben wir unsere Erzeugnisse heute weltweit.

Im Bereich der Chemisch-Pharmazeutischen Rohstoffe setzen wir dabei auf die Etablierung von Produktionspartnerschaften sowie auf eigene Weiterverarbeitungsanlagen und Vertriebseinheiten und streben dadurch eine Steigerung unseres Erlösanteils im Segment ChemPharm Sales an.

Für unsere selbst geführten Produktionsstandorte in Deutschland haben wir das Zielbild der „Grünen Raffinerie“ ausgegeben: Er reflektiert unser Bestreben, den Anteil an Verbrennungsprodukten nachhaltig niedrig zu halten und eine Ausbeute von mehr als 90 % an hochwertigen Haupt- und Wertschöpfungsprodukten zu erzeugen.

Im Kunststoffsegment streben wir eine nachhaltige Fortschreibung der in den letzten Jahren vollzogenen Unternehmensentwicklung an.

Der von uns über alle Segmente verfolgte strategische Ansatz lässt sich als G.A.T.E., also als „Tor zur Zukunft“, beschreiben: Entsprechend unserem Ziel der weiteren Internationalisierung sehen wir uns als **Global** denkendes Unternehmen. Wichtigster Treiber für unser wirtschaftliches Schaffen ist unsere Nähe zum Markt, die uns **Anwendergetrieben** und mit einem tiefen Verständnis für die Spezifikationen und Bedürfnisse unserer Kunden handeln lässt. Dabei bleiben wir stets **TechnoVativ**, indem wir unsere Standorte technologisch auf dem bestmöglichen Stand halten und nach innovativen Lösungen für die Prozesse und Produkte suchen. Erfolgreich verbinden wir Ökonomie und Ökologie: Wir handeln wirtschaftlich sinnvoll und im Einklang mit einer bewussten Ressourcennutzung. So potenzieren wir beide Welten miteinander und legen mit **Eco²**, d. h. „Ecology X Economy“, einen weiteren Schritt in Richtung Grüne Raffinerie zurück.

Nachhaltigkeitsverständnis und wesentliche Themen der H&R

Unternehmen mit Verantwortung

Als Teil einer inhabergeführten Unternehmensgruppe bildet Nachhaltigkeit seit jeher das Fundament unserer Unternehmenspolitik. Wir sind überzeugt davon, dass die Erfolge, die aus Qualitätsmanagement, Sicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Compliance erwachsen, nicht nur unsere Reputation erhöhen, sondern auch unsere Wirtschaftlichkeit und damit die nachhaltige Steigerung unseres Unternehmenswertes und unsere Zukunft sichern.

Diese Überzeugung drückt sich zum einen in unserem Leitsatz „Öl ist zum Verbrennen viel zu schade!“ aus, der uns zu maximaler Ressourcenschonung sowie zum konsequenten Umweltschutz verpflichtet. Gleichzeitig nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr und räumen der Sicherheit und der Förderung unserer Mitarbeiter höchste Priorität ein.

Nur unter Berücksichtigung dieser beiden Aspekte, kombiniert mit dem Ziel, unsere Prozesse in Produktion und begleitenden Dienstleistungen fehlerfrei zu steuern und kontinuierlich zu verbessern, können wir auch in Zukunft die einwandfreie Ausgangsqualität unserer Produkte sicherstellen und damit unser Qualitätsziel erfüllen: dem Verbraucher sichere und gesundheitlich unbedenkliche Produkte anzubieten.

Diesen Weg gehen wir mit Hilfe eines konsequenten integrierten Managementsystems (IMS), das alle Unternehmensprozesse umfasst und ihre Abläufe beschreibt. Darüber hinaus berücksichtigt das IMS gleichrangig die Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Umweltschutzes sowie Qualitätsanforderungen, die sich unter anderem aus den Anforderungen international anerkannter Zertifizierungen (z. B. ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) ergeben. Das IMS wird regelmäßig von einer externen unabhängigen Prüfstelle auf die Einhaltung der Anforderungen überprüft.

Herausforderungen

Als Spezialchemieunternehmen stehen wir mit unserem Geschäftsmodell vielfältigen Herausforderungen gegenüber. Eine wesentliche ergibt sich aus unserer Wertschöpfungstiefe: Die Verarbeitungstiefe, durch die wir hochwertige Spezialitäten herstellen, geht an unseren Raffineriestandorten weit über die anderer Raffinerien, deren Prozesse mit der Erzeugung von Kraftstoffen und Grundölen enden, hinaus und ist mit einem energetischen Mehraufwand und höherem Ressourcenverbrauch verbunden.

Der demografische Wandel fordert von uns, dass wir unsere qualifizierten Arbeitskräfte langfristig an uns binden. Dies kann nur gelingen, wenn wir unseren Beschäftigten gute und zukunftssichere Arbeitsplätze bieten und uns als verantwortungsvoller Arbeitgeber positionieren. Kunden fordern heute nicht nur die gleiche seit vielen Jahren bewährte Produktqualität, sondern erwarten vom H&R-Konzern, dass dieser in der Lage ist, seine Produkte möglichst zertifiziert und umweltverträglich zu liefern. Richtlinien, die ein ethisches Handeln garantieren sollen, gewinnen mehr und mehr an Bedeutung und schließen neben dem eigenen Unternehmen sämtliche Partner mit ein – und dies vor-, aber auch nachgelagert zur eigenen Wertschöpfungskette.

Herleitung der wesentlichen Themen

Der H&R-Konzern setzt sich kontinuierlich mit den relevanten Branchen- und Umfeldentwicklungen auseinander. Die für unser Unternehmen wesentlichen Themen ergeben sich aus den genannten Herausforderungen und unserem Umgang damit. Die Entwicklung geeigneter Konzepte und Maßnahmen zu den wesentlichen Themen hilft uns, den Herausforderungen bestmöglich entgegenzutreten und diese abzuschwächen oder in Chancen zu verwandeln.

Die wesentlichen Themen, die wir für uns aus den oben genannten Herausforderungen im Sinne des CSR-RUG ableiten, lauten:

T. 01 WESENTLICHE THEMEN DES H&R-KONZERNS

Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen	Umweltbelange
Abfall	
Wasser und Abwasser	
Beschäftigung	Mitarbeiterbelange
Aus- und Weiterbildung	
Arbeits- und Prozesssicherheit	
Produktsicherheit	Sozialbelange
Gesellschaftliches Engagement	
Menschenrechte	Achtung von Menschenrechten
Anti-Korruption	Bekämpfung von Korruption

Für die Themen Bekämpfung von Korruption und Achtung der Menschenrechte verweisen wir auf den Corporate Governance Bericht (S. 05). Für alle weiteren Themen stellen wir nachfolgend unsere Konzepte, Due-Diligence-Prozesse sowie Ziele und Ergebnisse dar.

Umweltbelange: Klimaschutz und Ressourcenschonung

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen sowie der Schutz von Klima und Umwelt sind wichtige Ziele unserer Unternehmenspolitik. Auf der einen Seite versuchen wir kontinuierlich, den Energieverbrauch und den Anfall umweltbelastender Stoffe im Produktionsprozess zu verringern. Auf der anderen Seite entstehen in unserem Kuppelprozess durch die weitere Verarbeitung Produkte, die entweder eine Alternative zu Produkten mit umweltschädlichen Inhaltsstoffen bieten oder durch ihre Verwendung einen Beitrag zum Umweltschutz leisten (siehe Umweltverträglichkeit und Unbedenklichkeit der Produkte, S. 10).

Mit Hilfe unserer Datenbank „Umweltaspekte und -einwirkungen“ identifizieren wir alle Tätigkeiten, die einen Einfluss auf die Umwelt haben und ermitteln und bewerten die Risiken im Normalbetrieb, bei betrieblichen Störungen sowie im Notfall. Erkennen wir Verbesserungspotenziale, so leiten

wir entsprechende Maßnahmen ab. Bereits vor Jahren haben wir damit begonnen, unsere Werte für Emissionen, Abfall und Wasserverbrauch zu ermitteln und als absolute Zahlen auszuweisen. Da dies die Tiefe unserer Wertschöpfung und die Größe unserer Raffineriestandorte allerdings nur unzureichend abbildete, haben wir uns bereits 2012 dazu entschlossen, entsprechende Kennwerte unserer CO₂-Emissionen, des Abwassers und des Abfalls als emittierte Menge je Tonne des Einsatzstoffes auszuweisen.

Als Bezugswert von 100 % und damit als Referenz dient uns dabei das Jahr 2011. Wir verfolgen dabei das Ziel, bei gesteigerter Wertschöpfungstiefe und besserer Produktionsleistung den Referenzwert nicht zu überschreiten und wenn möglich zu untertreffen.

Energieeffizienz und CO₂-Emissionen

Unser Ziel ist es, unsere Produktionsprozesse so weit zu optimieren, dass der Anteil an rohölbasierten Spezialitäten möglichst hoch und der Anteil an schlecht oder nicht verwertbaren Stoffen möglichst gering ist. Bis zum Jahr 2020 streben wir an, mehr als 90 % des eingesetzten Rohstoffes in hochwertige Produkte umzuwandeln und den Anteil an Verbrennungsprodukten entsprechend gering zu halten.

Dabei spielt der Einsatzstoff eine wesentliche Rolle, denn je besser seine Qualität ist, desto größer ist auch die Ausbeute hochwertiger Spezialprodukte. Aber auch der Energieaufwand ist von

Bedeutung, denn: Je größer die Verarbeitungstiefe ist, desto mehr Energie muss auch für die Herstellung der Produkte aufgewendet werden.

Eine Vorreiterrolle im Bereich der Energieeffizienz im Raffineriesektor wurde uns 2017 auch im Rahmen einer Performance Analyse der HSB Solomon Associates LLC® bestätigt: Beide Spezialitätenraffinerien in Hamburg und Salzbergen erreichten im Benchmarking zu anderen Raffinerien Platzierungen im 1. Quartil.

Mit zwei energieintensiven Produktionsbetrieben ist es ein erklärtes Ziel unseres Unternehmens, unseren Energieverbrauch grundsätzlich so gering wie möglich zu halten und so effizient wie möglich zu gestalten, um in der Konsequenz unsere CO₂-Emissionen so weit möglich abzusenken.

Damit wollen wir nicht nur unsere eigene Klimabilanz verbessern, sondern auch zur Erreichung der Klimaschutzziele der Bundesregierung sowie des Pariser Klimaabkommens beitragen. Zu diesem Zweck haben wir ein Energiemanagementsystem gemäß der ISO 50001 Norm an unseren Raffineriestandorten Hamburg und Salzbergen etabliert. Es definiert die Verantwortlichkeiten im Unternehmen, enthält Verpflichtungen zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung sowie zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Anforderungen bezüglich des Energieeinsatzes, bildet den Rahmen für strategische und operative Einzelziele und entsprechende Maßnahmen, um diese zu erreichen und hält all dies in der Energiepolitik des Unternehmens fest.

Auch in den Folgejahren plant der H&R-Konzern weitere Investitionen zur Steigerung der Effizienz in den Prozessen; diese werden sich entsprechend dem Planungsfortschritt konkretisieren.

Die Einhaltung der Anforderungen der ISO 50001 Norm lassen wir regelmäßig von einem externen unabhängigen Gutachter überprüfen. Sollten die Anforderungen nicht erfüllt sein, nehmen wir entsprechende Anpassungen unserer Maßnahmen und Prozesse vor. Die letzte Zertifizierung, die uns die Einhaltung aller Anforderungen der ISO 50001 Norm bestätigt, fand 2016 statt und ist bis Mitte 2019 gültig. Zudem führen wir jährliche

interne Audits durch, die überprüfen und zeigen sollen, dass die Anforderungen der ISO-Norm innerhalb der Organisation auch tatsächlich „gelebt“ werden. Gemäß der ISO 50001 Norm nutzen wir die Wahlfreiheit, die sie bietet, und machen unsere Energiepolitik nicht der Öffentlichkeit zugänglich.

Ein wesentlicher Effekt einer gesteigerten Energieeffizienz sowie eines möglichst geringen Energieverbrauchs ist die Absenkung der CO₂-Emissionen. Die Maßnahmen zur Senkung der CO₂-Emissionen entsprechen in unserem Unternehmen zu einem großen Teil denen zur Senkung des Primärenergieverbrauchs, die in der Energiepolitik festgehalten sind.

Um einen möglichst guten Überblick über unsere Emissionen zu erhalten, bilden unsere CO₂-Bilanzen neben den direkten Emissionen auch indirekte Effekte ab, die z. B. durch den Zukauf von Energie entstehen. Unserer Wertschöpfungsintensität tragen wir Rechnung, indem wir die Summe aller im Produktionsfortschritt anfallenden Einzelanlagendurchsätze bewerten. Als Grundsäulen der Ermittlung unserer CO₂-Emissionen dienen uns in gesetzlicher Hinsicht zunächst die Vorgaben des Treibhausemissionshandlungsgesetzes (TEHG).

Zudem definiert auch die ISO 50001 Norm das Monitoring der relevanten Daten, indem sie Energiereviews, verbindliche Energieeffizienzkennzahlen und die Einführung einer energetischen Lebenszyklusrechnung für bestimmte Anlagen vorsieht. Und schließlich finden auch Branchenstandards sowie ganz spezifische Informationen, etwa zu den individuellen Anlagen-Setups, zu angewandten Prozessen und Produktionsfahrweisen oder zur Zusammensetzung von verwendeten Energieträgern und anderen Betriebsmitteln, Eingang in die Berechnung unserer CO₂-Emissionen. Für das Geschäftsjahr 2018 lagen unsere Emissionen pro Tonne Einsatzprodukt bei einer Menge von 346,7 kg. Das abgelaufene Geschäftsjahr lag damit über dem Vorjahresniveau (335,8 kg), jedoch unter dem Referenzwert von 2011 (398,1 kg).

T. 02 EMISSIONEN DER H&R-RAFFINERIEN

PRO TONNE EINSATZPRODUKT	2018	2017	2016
CO ₂ über alle Energieträger ¹⁾ (kg/t Einsatz)	346,7	335,8	350,3

¹⁾ 2016 modifizierte Berechnungsgrundlage infolge verbesserter Anlagentechnik.

Abfall

Aufgrund der Vielfalt der Abfallarten, der Menge, dem Gefährdungspotenzial der gefährlichen Abfälle, der Komplexität der Entsorgungsverfahren und der Entsorgungskosten haben das operative Abfallmanagement und die Kostenoptimierung eine hohe Bedeutung für die H&R KGaA.

Zum Beispiel fallen auf dem Werksgelände der Raffinerie Hamburg-Neuhof ca. 63 verschiedene gefährliche und nichtgefährliche Abfallarten in unterschiedlicher Menge und Häufigkeit an. Die Bandbreite erstreckt sich von den nichtgefährlichen Abfällen der Gewerbeabfallverordnung, über Laborabfälle und mit Schadstoffen belastete und unbelastete Baustoffe (Bodenaushub, Bauschutt, Straßenaufbruch), Metallschrott sowie asbesthaltige Bauteile, ölhaltige Schlämme aus der Abwasseraufbereitung bis zu den Reinigungsabfällen aus den Prozessanlagen.

Grundsätzlich verfolgen wir den Ansatz, die Entstehung von Abfällen in unserem Produktionsprozess so weit wie möglich zu reduzieren. Dies erreichen wir zum einen durch ein möglichst gutes Verhältnis von Haupt- zu Nebenprodukten und einer großen Wertschöpfungstiefe. Die Abfälle, die unvermeidbar sind, werden zu großen Teilen wiederverwertet. Die Entsorgung der Reststoffe erfolgt fachgerecht und unter Einhaltung aller gesetzlichen Erfordernisse.

Ziele und Maßnahmen zur Reduktion unseres Abfallaufkommens werden im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems identifiziert und umgesetzt, das nach der ISO 14001 Norm zertifiziert ist und auch Vorgabedokumente zum Abfallmanagement umfasst. Diese Norm legt Anforderungen an ein Umweltmanagement fest, mit dem Organisationen ihre Umwelleistung verbessern und Umweltziele erreichen können. Sie basiert auf den zentralen Elementen Planung, Durchführung, Kontrolle und Verbesserung.

Die Einhaltung der Anforderungen wird durch eine externe unabhängige Instanz überprüft und zertifiziert. Die letzte Zertifizierung erfolgte 2018 und ist bis Mitte 2021 gültig. Mit Hilfe von Beauftragensitzungen, internen und Compliance Audits stellen wir zudem die Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen, Prüfpflichten und Verordnungen sicher und überprüfen die Leistungsfähigkeit unseres Umweltmanagementsystems.

Insgesamt liegt der Abfall der H&R-Raffineriestandorte auf einem erfreulich niedrigen Niveau. In der Vergleichsbetrachtung haben wir 2018 unser Abfallaufkommen um gut 7,0 % gegenüber dem Referenzjahr 2011 (3,09 kg pro Tonne Einsatzprodukt) reduzieren können. Im abgelaufenen Geschäftsjahr fielen 2,87 kg Abfall pro Tonne Einsatzprodukt an (2017: 2,97 kg).

T. 03 ABFALLAUFKOMMEN DER H&R-RAFFINERIEN

PRO TONNE EINSATZPRODUKT	2018	2017	2016
Abfall (kg/t Einsatz)	2,87	2,97	2,93

Wasser und Abwasser

Auch wenn Deutschland von Wasserrestriktionen nicht betroffen ist, sind der sorgsame und bewusste Umgang mit den Wasserressourcen ein Thema, das auch vom H&R-Konzern als wesentlich eingestuft wird. Der überwiegende Teil des in unseren Raffinerien benötigten Wassers wird zur Kühlung eingesetzt. Es kommt nicht mit unseren Produkten in Berührung und kann der Umwelt direkt wieder zugeführt werden. Nur ein geringer Teil des Wassers wird direkt in unseren Raffinerieprozessen eingesetzt.

Da dieses Wasser nach Verwendung eine Vielfalt von Schadkomponenten aufweist und ein hohes Gefährdungspotenzial bietet, kommt auch dem Abwassermanagement eine hohe Bedeutung zu.

Grundsätzlich besteht unser Ziel darin, so wenig Wasser wie möglich zu verbrauchen und das Abwasseraufkommen so gering wie möglich zu halten. Ziele und Maßnahmen zur Reduktion unseres Wasserverbrauchs werden im Rahmen unseres im Kapitel Abfall beschriebenen Umweltmanagementsystems identifiziert, umgesetzt und

überprüft. Unsere Wasserquellen sind lokale Versorger. Der Standort Salzbergen bezieht darüber hinaus Flusswasser, das der Ems entnommen wird und in aufbereiteter Form als Prozess- und Kesselspeisewasser in der Dampfversorgung genutzt wird. Das Flusswasser wird auch zum Ausgleich von Verdampfungsverlusten im Kühlwasserkreislauf eingesetzt. Um Wasser zu sparen, nutzen wir unser Kühlwasser teilweise mehrfach im Prozess. Wir arbeiten zudem an der Schaffung neuer Einsatzmöglichkeiten von Brauchwasser, um die Wiedereinsatzquote weiter zu erhöhen.

Verunreinigte Prozessabwässer werden von uns möglichst schon an der Anfallstelle mit aufwendigen, komplexen Verfahren gereinigt, bevor sie bedenkenlos als Abwasser in die Umwelt zurückgeführt werden können. Abzüglich der auf versiegelte Flächen gefallenen Niederschlagsmenge leiteten wir 2018 insgesamt eine Menge von 559,9 Litern pro Tonne Einsatzprodukt als häusliches oder Prozessabwasser ab. Damit lagen wir um rund 35,0 % deutlich unter dem Referenzwert von 2011 (861,2 Liter)

T. 04 ABWASSERAUFKOMMEN DER H&R-RAFFINERIEN

PRO TONNE EINSATZPRODUKT	2018	2017	2016
Abwasser (l/t Einsatz)	559,9	621,5	600,9

Arbeitnehmerbelange: Mitarbeiter

Der Erfolg unseres Unternehmens beruht ganz wesentlich auf den Kompetenzen, der Leistungsfähigkeit und dem Engagement unserer Mitarbeiter. Daher kommt unserem Personalmanagement eine besondere Bedeutung zu, denn mit seinen Maßnahmen trägt es entscheidend zur Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens bei.

Personalstrategie der H&R

Eine besondere Herausforderung für das Personalmanagement des H&R-Konzerns ergibt sich aus den jeweiligen Gegebenheiten der lokalen und regionalen Arbeitsmärkte, da diese sich teilweise stark in ihren Merkmalen, z.B. hin-

sichtlich Demografie und Bildungsniveau, unterscheiden. Der H&R-Konzern benötigt sowohl für die Produktions- als auch für die Weiterverarbeitungsstandorte qualifizierte Mitarbeiter, um seine Unternehmensziele zu erreichen; daher stehen die Mitarbeitergewinnung und -bindung im Fokus der Personalaktivitäten: Hier setzt der H&R-Konzern zum einen auf die Ausbildung des eigenen Nachwuchses und zum anderen auf attraktive Entlohnung und persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten, um qualifizierte Mitarbeiter langfristig an sich zu binden.

Darüber hinaus haben die Sicherheit und der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter für den H&R-Konzern höchste Priorität. In unserer Personalarbeit werden wir von unseren global verbindlichen Richtlinien, wie dem Code of Conduct, der Unternehmenspolitik sowie unserem Compliance-Handbuch geleitet. Selbstverständlich beachten wir sorgfältig die lokale Gesetzgebung.

Organisation des Personalmanagements

Den standort- und länderspezifischen Unterschieden wird der H&R-Konzern durch die Organisation seines Personalmanagements gerecht: Es bestehen lokale Personalabteilungen an den Standorten, deren Personalmanagementansätze auf die länderspezifischen Erfordernisse ausgerichtet sind. Unterstützt werden sie von der Personalleitung in Hamburg, die die generellen Leitlinien für unser globales Personalmanagement festlegt.

Mitarbeiterstruktur

Die Mitarbeiterzahl des H&R-Konzerns verringerte sich zum Jahresende 2018 um 28 auf 1.664 Personen (31. Dezember 2017: 1.692). Die Aufteilung nach Bereichen ist dabei wie folgt:

T. 05 MITARBEITER NACH BEREICHEN

	2018	2017	2016
Mitarbeiter	1.664	1.692	1.628
davon ChemPharm.	1.149	1.088	1.035
davon Kunststoffe	487	575	565
Sonstige	28	29	28
Personalaufwand in Mio. €	87,1	86,0	86,7

Das Gros unserer Mitarbeiter wird in den inländischen Raffinerien in Hamburg und Salzbergen (716 Personen (31. Dezember 2017: 685)) sowie am Standort der GAUDLITZ GmbH in Coburg (284 Personen (31. Dezember 2017: 326)) eingesetzt.

Insgesamt waren an diesen Standorten zum Ende des Berichtszeitraumes genau 1.000 Personen (31. Dezember 2017: 1.011) unserer Gesamtmitarbeiterzahl beschäftigt. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter hieran (202 Personen) betrug 20,25 % und war für ein produzierendes Unternehmen mit Vollschichtbereichen nach eigener Einschätzung recht hoch. Die Altersstruktur unserer inländischen Mitarbeiter ist in den vergangenen Jahren im Wesentlichen konstant geblieben. Im Berichtszeitraum stellten die 41- bis 50-Jährigen die zahlenstärkste Mitarbeitergruppe dar. Damit weist die Altersverteilung unserer Mitarbeiter eine für deutsche Industrieunternehmen typische Struktur auf.

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Bei der Mitarbeitergewinnung setzen wir vor allem auf die klassischen Kanäle wie Personalberater, Stellenportale, Anzeigen oder unsere eigene Website. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist die Gewinnung junger Mitarbeiter im Rahmen einer Ausbildung zum Chemikanten und Labordanten.

Für Mitarbeiter mit Berufserfahrung sind wir durch leistungsorientierte Vergütungsmodelle und flache Hierarchien ein attraktiver Arbeitgeber. An den deutschen Standorten unterliegen die Beschäftigungsverhältnisse überwiegend den tariflichen Bestimmungen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeitregelungen, Vertrauensarbeitszeit), die – soweit in den Prozessen und aufgrund betrieblicher Erfordernisse wie zum Beispiel Schichtarbeit möglich – auch genutzt werden. Außerdem bieten wir zahlreiche individuelle, innerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten, um unsere Mitarbeiter langfristig an uns zu binden (siehe Aus- und Weiterbildung, S. 08).

Unsere Mitarbeiter zeichnet eine hohe Verbundenheit mit dem H&R-Konzern aus. Dies drückt sich besonders in ihrer langen durchschnittlichen

Betriebszugehörigkeit und der kontinuierlich geringen Fluktuation an den inländischen Standorten aus. Die Fluktuationsquote berechnen wir ausschließlich auf Basis der Eigenkündigungen von Mitarbeitern. Ein Ausscheiden aus Altersgründen bleibt unberücksichtigt, da hierfür in der Regel neue Mitarbeiter eingestellt werden. Unsere Quote lag 2018 bei 5,3 % (2017: 1,0 %), und liegt damit weit unter den üblichen zweistelligen Fluktuationsraten der in Deutschland sozialversicherungsbeschäftigten Arbeitnehmer.

Aus- und Weiterbildung

Da wir im internationalen Wettbewerb nur mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern bestehen können, verstehen wir unsere Ausgaben für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen als Investition in die Zukunft unseres Unternehmens.

Bei der Auswahl der jeweiligen Fortbildungsmaßnahmen liegt ein individueller Ansatz zugrunde, der die Stärken der Mitarbeiter fördert und die Mitarbeiter unterstützt, ihre Karriereziele zu erreichen. Entsprechend wollen wir für unsere Mitarbeiter zuverlässige Zukunftsperspektiven schaffen und sie dabei unterstützen, sich fachlich, aber auch persönlich weiterzuentwickeln. Dabei setzen wir vor allem auf innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen wie zum Beispiel Meisterfortbildungen, aber auch regelmäßige Gespräche und Feedbackrunden.

Auch die zunehmende Komplexität unserer Anlagen fordert den Einsatz gut ausgebildeter Mitarbeiter. So setzen wir zum Beispiel für die Überwachung der Prozesse in den Raffinerien in den Mess- und Kontrollwarten nur erfahrene Mitarbeiter ein, die bereit sind, ihren Wissensstand regelmäßig auszubauen.

Mit Hilfe unseres Schulungs-Management-Information-Systems (SMIS-Datenbank) planen, koordinieren und dokumentieren wir alle Schulungsaktivitäten in unserem Unternehmen. Führen weltweit alle unsere Mitarbeiter die ihnen zugedachten unterschiedlichen Schulungen und Unterweisungen durch, so werden im Laufe eines Geschäftsjahres rund 19.400 Schulungen erbracht. 2018 haben rund 780 unserer Mitarbeiter an den zumeist elektronisch verfügbaren Weiterbildungen teilgenommen und diese Zielgröße zu mehr als 91 %

erreicht. Die Schulungsinhalte decken neben den klassischen Arbeitsbereichen unserer Standorte auch übergeordnete Themen, etwa zum Umweltschutz, zur Gesundheitsvorsorge oder zur sozialen und interkulturellen Kompetenz ab. Neue Inhalte können dabei je nach individuellem Bedarf der Tochtergesellschaften oder einzelner Abteilungen in das Schulungssystem eingestellt werden.

Arbeitssicherheit und Prozesssicherheit

Als Betreiber von Raffinerien und Produktionsanlagen kommt der Arbeitssicherheit im H&R-Konzern eine große Bedeutung zu. Bei der täglichen Arbeit steuern, bedienen und warten viele unserer Mitarbeiter Maschinen und Anlagen, darüber hinaus kommen in den Prozessen unserer Raffinerien verschiedene Stoffe zum Einsatz, deren Handhabung mit größter Sorgfalt erfolgt. Den deutschen gesetzlichen Anforderungen nach § 2 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 2 (DGUV V2) und § 5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) kommen wir durch den Einsatz von Fachkräften für Arbeitssicherheit nach. Bei unseren internationalen Tochtergesellschaften richtet sich die Ausgestaltung und Zuständigkeit der Verantwortlichen im Bereich Arbeitsschutz an den Vorgaben der Occupational Health and Safety Administration (OHSA) im Rahmen der länderbezogenen gesetzlichen Bestimmungen aus.

Wir streben konzernweit einheitliche und über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende Sicherheitsstandards an. Dabei berücksichtigen wir die gesamte Wertschöpfungskette von der Lieferung des Rohstoffs bis zur Verwendung unserer Komponenten in den Produkten unserer Kunden.

Fachleute für Arbeitsmedizin und -sicherheit unterstützen durch die Einführung geeigneter Maßnahmen bei der Prävention von Unfällen und Krankheiten. Dem dienen auch unsere Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Viele der Maßnahmen, die wir im Bereich Arbeitssicherheit ergreifen, zielen darauf ab, das Bewusstsein der Mitarbeiter für potenzielle Gefahren zu schärfen – zu ihrem eigenen Schutz, aber auch zum Schutz ihrer Kollegen. Ein Schwerpunkt in unserem standortübergreifenden Sicherheitskonzept ist daher die Fortbildung unserer Mitarbeiter: Wir führen regelmäßig

Schulungen zu sicherheitsrelevanten Themen durch und verpflichten sämtliche Mitarbeiter regelmäßig unser internetbasiertes Sicherheitsunterweisungssystem zu besuchen. Auch die in unseren Werken tätigen Kontraktoren werden in unser Sicherheitskonzept eingebunden. Jeder Mitarbeiter des H&R-Konzerns ist aufgefordert, alle Sicherheitsvorschriften im eigenen Arbeitsbereich konsequent mit der notwendigen Sorgfalt anzuwenden.

Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen werden Mitarbeiter im Rahmen von Unterweisungen und Schulungen zu möglichen Sicherheitsrisiken, Gefährdungspotenzialen und dem sachgemäßen Umgang mit Gefahrenstoffen informiert und sensibilisiert. Darüber hinaus sorgen regelmäßige Sicherheitsbegehungen, detaillierte Analysen etwaiger Schadensfälle, ein spezielles Reporting sicherheitsrelevanter Kennzahlen und eine aktive Einbeziehung der Geschäftsführung für eine konstante Verbesserung der Sicherheitsperformance.

Bei einem relevanten Ereignis haben die Führungskräfte und Sicherheitsverantwortlichen unverzüglich die für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zuständigen Stellen des Unternehmens zu informieren.

In unserer Unfallstatistik folgen wir dem internationalen CONCAWE-Standard (CONservation of Clean Air and Water in Europe) und weisen die Kennzahlen LWIF (Lost Workday Injury Frequency – Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von min. einem Tag pro eine Mio. Arbeitsstunden) und LWIS (Lost Workday Injury Severity – Anzahl Ausfalltage pro Arbeitsunfall) aus. Dabei berücksichtigen wir sowohl unsere eigenen Mitarbeiter als auch unsere Kontraktoren.

Wir setzen damit wesentlich strengere Maßstäbe an, als es z.B. die deutschen Berufsgenossenschaften fordern. Im vergangenen Jahr haben sich unsere Sicherheitsmaßnahmen nicht in der gewohnten Weise bewährt: Der LWIF-Wert unserer Raffinerien lag 2018 bei 7,2 (Vorjahr: 5,3), und damit erneut auf keinem für uns zufriedenstellenden Niveau. Wir verzeichneten vor allem bei externen Kontraktoren eine nach wie vor zu hohe Unfallhäufigkeit.

Die Unfallschwere nach LWIS hingegen ist im gleichen Zeitraum erfreulicherweise zurückgegangen. Unser System aus umfangreicheren Schulungsmaßnahmen, regelmäßigen Unterweisungen und täglichen Rundgängen der Standortverantwortlichen durch die Raffinerien bauen wir aus. Auch

setzen wir dabei auf unsere gut geschulten eigenen Mitarbeiter, die das eigene gelebte Bewusstsein eines aufmerksamen und sicheren Umgangs in den Standorten auch an die Kontraktoren weitergeben sollen.

T. 06 ARBEITSSICHERHEIT IN DEN H&R-RAFFINERIEN

	CONCAWE-Referenzwerte		2017	2016	2015
	2018				
Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag je eine Million Arbeitsstunden (Lost Workday Injury Frequency; LWIF)	7,2	1,0	5,3	0,7	0,6
Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag	11	-	16	4,0	1,0
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage	177	-	263	73,0	12,0
Anzahl der Arbeitsausfalltage je Arbeitsunfall (Lost Workday Injury Severity; LWIS)	19,4	35,6	21,1	13,4	12,0
Anzahl der Arbeitsunfälle mit Todesfolge je eine Million Arbeitsstunden	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0

Neben der Auswertung der Arbeitssicherheit bewerten wir auch die bei H&R implementierten Produktionsprozesse und Verfahrensabläufe. Hierunter verstehen wir die systematische Analyse aller relevanten Produktionsverfahren bis zur Schadensanalyse nach aufgetretenen Ereignissen. Das heißt, wir untersuchen wie fehleranfällig unsere Prozesse sind bzw. mit welcher Zuverlässigkeit sie fehlerfrei durchgeführt werden.

Unsere Performance im Bereich Prozesssicherheit messen wir seit Anfang 2011 mit der Kennzahl PSE, zu deren Ermittlung wir die für die Sicherheit unserer Prozesse relevanten Ereignisse (PSE – Process Safety Events) pro eine Mio. Arbeitsstunden erfassen. Den Aussagewert unserer Ergebnisse stellen wir durch den Vergleich mit dem Referenzwert des CONCAWE-Verbandes sicher, der seinen Referenzwert für 2018 bei 0,85 festgelegt hat.

Für die beiden Raffineriestandorte erreichten wir einen PSE im Jahresdurchschnitt von 0,42. Seit Beginn der Erfassung der PSE waren wir damit konstant besser als der Referenzstandard der CONCAWE.

Sozialbelange: Produktverantwortung und gesellschaftliches Engagement

Umweltverträglichkeit und Unbedenklichkeit der Produkte

Der Respekt vor der Umwelt, unserer Nachbarschaft sowie unseren Geschäftspartnern und Mitarbeitern verpflichtet uns zur Herstellung von in ihrem Gebrauch sicheren Produkten, zu einem sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen und zum Einsatz umweltverträglicher, energiesparender und sicherer Produktionsverfahren.

Es ist die gemeinsame Aufgabe aller Mitarbeiter, kontinuierlich nach Möglichkeiten zu suchen, die Umweltauswirkungen unserer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren. Entsprechend legen wir unsere Herstellprozesse und Prozessanlagen, wo immer möglich und sinnvoll, nach dem Stand der Technik und einer schonenden Nutzung der Ressourcen aus.

Unsere Produkte finden in vielen Industrien und nahezu allen Lebensbereichen Anwendung, zum

Beispiel in der Lebensmittel- und der Verpackungsindustrie, aber auch im kosmetischen und pharmazeutischen Bereich: In der Lebensmittelindustrie werden beispielsweise Käserinden mit Paraffin überzogen, um den Käse vor dem Austrocknen zu schützen. Die Verpackungsmittelindustrie nutzt Paraffine u. a. zur Beschichtung der Innenseiten von Tetrapaks. Die medizinischen Weißöle fließen u. a. in Kosmetikprodukte wie Cremes und Salben ein. Da unsere Produkte somit in den Endprodukten, in denen sie Anwendung finden, auch mit Menschen in Kontakt kommen, ist es besonders wichtig, dass diese über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg unbedenklich und gesundheitlich unschädlich sind. Dies stellen wir zum einen sicher, indem wir alle Abläufe zur Produktentwicklung und -prüfung in unserem Labordaten-Informationen-Management-System (LIMS) abbilden. Zum anderen wenden wir internationale Standards wie den Advanced Product Quality Planning (APQP) sowie standardisierte interne Freigabeprozesse an.

Darüber hinaus haben wir uns in den vergangenen Jahren auf die Entwicklung von umweltschonenden Produkten, die höchsten Qualitätsanforderungen gerecht werden, konzentriert. Unsere umweltschonenden Produkte bieten entweder eine Alternative zu Produkten mit umweltschädlichen Inhaltsstoffen oder leisten durch ihre Verwendung einen Beitrag zum Umweltschutz. Die in unseren Raffinerien produzierten Weißöle sind zum Beispiel Bestandteil von Pflanzenschutzmitteln, deren Verwendung den Ertrag von nachwachsenden Rohstoffen erhöht. Einheimische Holzsorten werden durch den Einsatz unserer Paraffine wetterbeständig, sodass ihre Verwendung die intensive Abholzung langsam nachwachsender Tropenholzbestände unnötig macht.

Innovative Produkte unseres Kunststoffbereiches substituieren in der Automobilindustrie zunehmend Metallteile und helfen über die so erzielte Gewichtseinsparung, den Kraftstoffverbrauch von Pkw weiter zu reduzieren. Gleichzeitig fällt auch die Energiebilanz ihrer Erzeugung deutlich besser aus als die vergleichbarer Metallkomponenten.

Einen weiteren Beitrag zur Umweltfreundlichkeit unserer Produktion erreichen wir durch eine optimierte Ausbeute an Hauptprodukten und größtmögliche Reduzierung von Nebenprodukten. Dennoch fallen an unseren Produktionsstandorten in Salzbergen und Hamburg im Produktionsprozess Rückstände an, die durch den Einsatz unserer Propanentasphaltierungsanlagen in umweltfreundliche, rohbasierte Spezialitäten und einen Asphalt umgewandelt werden, der in der Straßenbauindustrie Anwendung findet. Zum Teil dient dieses Bitumen anderen Raffineriebetreibern auch wieder als Rohstoff. In diesem Zusammenhang liegt ein Schwerpunkt unserer F&E-Aktivitäten auf der weiteren Reduzierung des Anteils an Nebenprodukten bzw. der Produkte, die am Ende verbrannt werden.

Darüber hinaus befassen wir uns damit, den Wandel von fossilen zu nachwachsenden Rohstoffen (ohne Konkurrenz zu Agrarflächen und Lebensmitteln) bis hin zu synthetisierten Rohstoffen voranzutreiben.

Wir setzen die Anforderungen des Chemikalienrechts der Europäischen Union, REACH, um. Auf lokaler Ebene sind wir bereits 2014 zusätzlich dem REACH Hamburg Kompetenznetzwerk beigetreten.

Für 2018 sind uns keine Verstöße gegen rechtliche Vorschriften und Auflagen oder Kennzeichnungspflichten bekannt. Gleichwohl können wir Risiken, die sich aus dem Betrieb von Industrieanlagen (und damit auch unseren Raffinerien und unseren Produkten) ergeben, nicht zu 100 % ausschließen. Um den Schutz der Standorte, aber zugleich auch der Anlieger zu gewährleisten, betreiben wir z. B. an den Standorten eigene Werksfeuerwehren bzw. stehen in engem Kontakt zu den örtlichen Einsatzkräften. Regelmäßige Übungen sichern die reibungslose Zusammenarbeit.

Gesellschaftliches Engagement

An seinen Produktionsstandorten ist der H&R-Konzern nicht nur Unternehmen und Arbeitgeber, sondern auch Nachbar. Der H&R-Konzern verfügt über Prozesse im Sinne eines Beschwerdemanagements. Anregungen und Beschwerden

aus der Bevölkerung wird entsprechend nachgegangen, die Abhilfe erfolgt zumeist direkt und unbürokratisch. Darüber hinaus präsentiert sich das Unternehmen an den Standorten mit regelmäßigen Veranstaltungen wie „Tag der offenen Tür“ oder ganz konkret in Hamburg im Zuge der „Lange Nacht der Industrie“.

Ein übergeordnetes konzernweites Konzept hinsichtlich seines sozialen Engagements verfolgt das Unternehmen bislang nicht. Gleichwohl nimmt der H&R-Konzern seine gesellschaftliche Verantwortung ernst. Soziale Aktivitäten führen unsere Standorte in Eigenverantwortung, angepasst an die länderspezifischen Anforderungen, durch. In Deutschland unterhalten wir z.B. die Landmann-Stiftung, mit der ca. ein oder zwei Studenten im Jahr in unseren Fachrichtungen (Chemie; Ingenieurwissenschaften) gefördert werden.

Darüber hinaus engagiert sich der H&R-Konzern im Bereich der Sport- und Jugendförderung und unterstützt verschiedene Einrichtungen finanziell. Die jährliche Summe bewegt sich im moderaten fünfstelligen Bereich. Besonders stolz sind wir auf viele engagierte Mitarbeiter, die sich an den Standorten freiwillig und ehrenamtlich engagieren, sei es kirchlich, sozialpolitisch oder nachbarschaftlich. Sie bewegen vor allem dort etwas, wo nicht allein finanzielle Mittel, sondern auch helfende Hände gefragt sind.

Wesentliche Risiken

Als erfolgsorientiertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen betreiben wir ein konzernweites integriertes Risiko- und Chancenmanagement. Unser Ziel ist, relevante Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten, zu kommunizieren und sie zu steuern, um Schäden von unserem Unternehmen abzuhalten oder sie zu begrenzen. Auch relevante Chancen wollen wir frühzeitig erkennen, sodass wir sie optimal für uns nutzen können.

Unserem Risikomanagement liegt ein strukturierter Prozess zur Erfassung von Risiken und deren Steuerung zugrunde. Alle unsere relevanten Risiken werden konzernweit einheitlich klassifiziert. Die Einstufung als geringes, mittleres oder hohes Risiko ergibt sich dabei aus den Parametern „Eintrittswahrscheinlichkeit“ und „Potenzielle finanzielle Auswirkung“. Die daraus resultierende Risikoklassifizierungsmatrix ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

T. 07 POTENZIELLE FINANZIELLE AUSWIRKUNG¹⁾

	Eintrittswahrscheinlichkeit ²⁾		
	unwahrscheinlich	möglich	wahrscheinlich
Bestandsgefährdend	●	●	●
Signifikant	●	●	●
Moderat	●	●	●

¹⁾ Moderat: einige negative Auswirkungen auf Geschäftstätigkeit, Finanz- und Ertragslage und Cashflows, etwa, sofern das EBITDA 2019 € 30,0 Mio. unterschreitet;

Signifikant: beträchtliche negative Auswirkungen auf Geschäftstätigkeit, Finanz- und Ertragslage und Cashflows, etwa, sofern das EBITDA in den nächsten zwei Jahren € 30,0 Mio. unterschreitet;

Bestandsgefährdend: beträchtliche negative Auswirkungen auf Geschäftstätigkeit, Finanz- und Ertragslage und Cashflows, aufgrund derer der Fortbestand des Unternehmens gefährdet wäre, etwa bei dauerhafter Unterschreitung eines EBITDA von € 30,0 Mio.

²⁾ 1–33 %: unwahrscheinlich; 34–66 %: möglich; 67–99 %: wahrscheinlich

● Geringes Risiko ● Mittleres Risiko ● Hohes Risiko

In dem Risikoprozess wird nach Umfeld- und Branchenrisiken, operativen und unternehmensstrategischen Risiken und Finanzrisiken unterschieden. Es werden auch produktionstechnische Risiken, die Risiken aus dem Betrieb der Anlagen oder Unfälle einschließen und Mensch und Umwelt schädigen können, erfasst sowie Risiken aus der Produkthaftung und Personalrisiken.

Die genannten Risiken werden bereits über unser konzernweites Risikomanagement gesteuert und

in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Für keines der Unternehmensrisiken wurde eine hohe Eintrittswahrscheinlichkeit und potenziell schwerwiegende Auswirkungen auf unser Geschäft oder unsere Geschäftsbeziehungen identifiziert. Es wurden darüber hinaus keine wesentlichen Risiken identifiziert, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen und potenziell schwerwiegende Auswirkungen auf die Belange des CSR-RUG haben.

T. 08 UNTERNEHMENSRISEN

	Eintrittswahrscheinlichkeit	Potenzielle finanzielle Auswirkung	Risikoklassifizierung
Umfeld- und Branchenrisiken			
Nachfrage- und Margenschwankungen	Möglich	Signifikant	●
Risiken bei der Rohstoffversorgung	Unwahrscheinlich	Signifikant	●
Zusammensetzung der Rohstoffe	Möglich	Signifikant	●
Risiken aus der Entwicklung von Substitutionsprodukten/allgemeiner Wettbewerbsdruck	Wahrscheinlich	Moderat	●
Veränderung steuerlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen	Möglich	Moderat	●
Brexit - Zusammensetzung der Europäischen Union	Wahrscheinlich	Moderat	●
Operative und unternehmensstrategische Risiken			
Produktionstechnische Risiken	Unwahrscheinlich	Signifikant	●
Investitionsrisiken	Unwahrscheinlich	Signifikant	●
Risiken aus Vertragsbeziehung Hansen & Rosenthal Gruppe	Unwahrscheinlich	Signifikant	●
Risiken aus Produkthaftung	Unwahrscheinlich	Moderat	●
Personalrisiken	Unwahrscheinlich	Moderat	●
Finanzrisiken			
Liquiditätsrisiken	Unwahrscheinlich	Signifikant	●
Risiken aus Verletzung von Covenants	Möglich	Signifikant	●
Risiken aus zukünftigem Finanzierungsbedarf	Unwahrscheinlich	Signifikant	●
Währungsrisiken	Möglich	Moderat	●
Zinsänderungsrisiken	Möglich	Moderat	●
Risiken aus Zahlungsausfällen von Kunden und Finanzinstituten	Unwahrscheinlich	Moderat	●