NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Nachhaltigkeit vorantreiben

H&R GmbH & Co. KGaA

Nachhaltigkeit in Zahlen

↗ PRODUKTE

> 800

Mithilfe moderner Produktionsstandorte und intelligenter Verfahren gewinnen wir aus Kohlenwasserstoffen mehr als 800 hochwertige chemisch-pharmazeutische Spezialitäten.

↗ UMSATZ

1.188,4 Mio. €

Unser Umsatz betrug im Geschäftsjahr 2021 trotz der COVID-19-Pandemie fast € 1,2 Mrd.

↘ ABWASSER

179,3 l/t

Seit 2011 haben wir unser Abwasseraufkommen um fast 180 l je Tonne Einsatzstoff reduziert. Dabei kann der überwiegende Teil des Abwassers der Umwelt direkt wieder zugeführt werden.

→ ABFALL

2,79 kg/t

Grundsätzlich verfolgen wir den Ansatz, die Entstehung von Abfällen in unserem Produktionsprozess so weit wie möglich zu reduzieren. Dies erreichen wir durch eine große Wertschöpfungstiefe.

↗ INVESTITIONEN

48,7 Mio. €

Mit unseren Investitionen* halten wir unsere Standorte auf einem hohen technischen Niveau, mit dem nicht nur der Bestand verwaltet, sondern auch die Zukunft vorbereitet wird.

* Ohne Berücksichtigung der Leasingverhältnisse.

↘ CO_2-EMISSIONEN

5,1 %

Unsere Emissionen haben wir fest im Blick. 2021 reduzierten wir das emittierte Kohlendioxid gegenüber dem Vorjahr um mehr als 5 %.

Inhalt

Nachhaltigkeit vorantreiben

06 **Niels H. Hansen im Interview**

08 Environmental

08 Auf breiter Basis
Mit neuen Einsatzstoffen zu nachhaltigen Spezialitäten

10 Auf gute Zusammenarbeit
Innovative Lösungen für eine rasche Versorgung mit nachhaltigen Produkten

12 Social

12 Gut angekommen, gern bleiben
An Bord bei H&R!

16 Gut informiert
Mit Kommunikation in die Transformation

An Bord bei H&R

ab Seite 12

18 Governance

18 Vielfältig verbunden
Ein Netzwerk rund um den Globus

20 Bestens abgestimmt
Vom Zusammenspiel der Kräfte

23 Nichtfinanzieller Bericht 2021

24 **Unternehmensführung**

31 **Klimaschutz und Ressourcenschonung**

36 **Produktverantwortung**

39 **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

46 **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Bericht**

49 **Kontakt und Impressum**

Niels H. Hansen im Interview

Das Jahr 2021 war turbulent und wurde weiterhin von COVID-19 dominiert. Welche Punkte haben die H&R am meisten beschäftigt?

NHH Wir haben die Entwicklung der Pandemie vor allem anhand der Wettbewerbssituation nachvollziehen können. Die hohe Nachfrage hielt zunächst an und wir konnten sehr gute Erlöse einfahren. Insbesondere die bis zur Jahresmitte sehr guten Margen bei den Grundölen leisteten einen starken Beitrag zum besten Ergebnis seit unserer Börsennotierung vor 20 Jahren. Mit einer gewissen Rückkehr zur Normalität verteuerten sich die Rohstoffe in der zweiten Jahreshälfte, gleichzeitig spürten wir einen stärkeren Wettbewerb, sodass wir sowohl auf der Beschaffungs- als auch auf der Absatzseite mit einem höheren Druck klarkommen mussten. Für uns stand dabei immer die lückenlose Versorgung der Kunden im Vordergrund. Wir konnten diese jederzeit sicherstellen.

Welche Rolle spielte das Thema Nachhaltigkeit im vergangenen Jahr bei H&R?

NHH Die steigende Nachfrage unserer Kunden und der Verbraucherinnen und Verbraucher nach nachhaltigen und klimafreundlicheren Produkten macht deutlich, dass die Alternativen zu fossilen Rohstoffen immer weiter an Bedeutung gewinnen. Die hohe Volatilität an den Rohstoffmärkten hat im vergangenen Jahr einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, dass wir unseren Weg in Richtung Transformation zielstrebig weitergehen. Nach unserer Auffassung müssen Themen wie Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung und effizienter Rohstoffeinsatz weiter vorangetrieben werden. Wir als Unternehmen wollen hier realisierbare Lösungen anbieten.

Also ein klares Bekenntnis zur unternehmerischen Verantwortung?

NHH Das beantworte ich gern mit einem klaren Ja. Auf unserer Hauptversammlung 2021 haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele klar definiert: Bis 2030 sollen 70 % der von uns erzeugten Hauptprodukte auf Basis erneuerbarer Rohstoffe entstehen, bis 2035 streben wir eine CO_2-neutrale Produktion an. Als Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie stellen wir uns unserer Verantwortung. Der Wandel der für den Gesamtkonzern bedeutsamen beiden Produktionsstandorte hin zu mehr erneuerbaren Rohstoffquellen und damit die strategische Weiterentwicklung des Raffineriebetriebsmodells stehen bei der Zielerreichung im Vordergrund.

Welche konkreten Projekte stehen zur Erreichung der gesteckten Ziele in den nächsten Jahren im Vordergrund?

NHH Den größten Hebel sehen wir nach wie vor in unserer Rohstoffauswahl. Hier verfolgen wir unsere „3-Säulen-Strategie“ für einen Weg von der Nutzung überwiegend mineralölbasierter Rohstoffe hin zur Verwendung von nachwachsenden Komponenten und synthetischen Rohstoffen. Mit der Inbetriebnahme der Power-to-Liquid-Anlage in der ersten Hälfte 2022 werden wir einen weiteren Meilenstein erreichen. Hierbei sollen durch Syntheseprozesse der von uns produzierte Wasserstoff mit grünem CO_2 verbunden und daraus E-Fuels und synthetische Wachse gewonnen werden. Das Demonstrationsprojekt wird neben erstmals relevanten Produktmengen auch wichtige Erkenntnisse zur Skalierung der Produktion synthesebasierter Spezialitäten liefern. Zudem haben wir das Thema Nachhaltigkeit neu verankert und die Funktion eines Transformationsmanagers eingeführt. Es soll den internen Wandel und die Erreichung des strategischen Nachhaltigkeitsziels betreuen.

» Bis 2030 sollen 70 % der von uns erzeugten Hauptprodukte auf Basis erneuerbarer Rohstoffe entstehen, bis 2035 streben wir eine CO_2-neutrale Produktion an.

Niels H. Hansen, Geschäftsführer der H&R GmbH & Co. KGaA

Auf breiter Basis

Mit neuen Einsatzstoffen zu nachhaltigen Spezialitäten

Das Projekt NextGate ebnet H&R den Weg zu synthesebasierten und klimafreundlicheren Produkten. Jetzt richtet sich der Fokus auf eine schrittweise Umstellung der Produktion als Ganzes: Sie soll bis 2035 CO_2-neutral erfolgen. Ulrike Vollrath leitet den Bereich Innovative Prozesstechnologie und unterstützt mit ihrem Team die erfolgreiche Realisierung.

H&R befindet sich in einem Veränderungsprozess. Das heißt, es gibt technologisch viel für Sie zu tun …

UV Das stimmt. Mein Team ist 2021 um zwei starke Mitarbeiter gewachsen. Das ist ein klares Zeichen für Aufbruch. Durch die Kräfte mit unterschiedlicher fachlicher Ausrichtung haben wir wichtige Kompetenzbereiche hinzugewonnen, um so wirklich etwas zu bewegen. Angesichts unseres Vorhabens müssen wir das ja auch. In den kommenden Jahren sollen nennenswerte Anteile unserer Einsatzstoffe nachhaltiger Herkunft sein. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Ist eine solche Umstellung einfach so möglich?

UV Dank unserer Möglichkeit zur Hybridfahrweise ja, denn durch die gemeinsame Verarbeitung von Rohstoffen aus fossilen und nachhaltigen Quellen gibt sie uns vom Grundsatz her beim Materialeinsatz eine gewisse Flexibilität. Langfristig gesehen wird sich unser Tun aber grundlegend verändern. In zehn Jahren werden wir weniger klassische Raffinerie und mehr Technologiepark sein, mit stark veränderten Prozessen – vielleicht nicht sofort an beiden Standorten, aber auch das wird nur eine Frage der Zeit sein.

Zukünftig werden wir den Einsatz bio- und synthesebasierter Rohstoffe verstärken.

» Durch den Einsatz alternativer Kohlenwasserstoffe treiben wir die Defossilisierung unserer Industrie voran.

Ulrike Vollrath, Leiterin Bereich Innovative Prozesstechnologie

Mehr oder weniger nachhaltige Einsatzstoffe – was darf man darunter verstehen?

UV Bei den neuen Einsatzstoffen verfolgen wir eine „3-Säulen-Strategie". Das bedeutet, dass wir alternativ zu den fossilen Einsatzstoffen auch recycelte, biobasierte und synthetische Qualitäten einsetzen. Paraffin Slack Wax beispielsweise lässt sich im Prinzip auch nachhaltig herstellen, etwa aus wiederverwertetem Kunststoff. Weitere mögliche Ausgangsstoffe sind Biomasse, Klärschlamm oder Müll, die dann der Pyrolyse zugeführt werden, um geeignete Produkte herzustellen.

Das klingt so, als ließen sich damit auch andere Umweltthemen lösen …

UV Wenn man es so sieht, dass wir mit den Materialien, die bereits in der Welt sind, sinnvoll umgehen, ja. Im Moment schauen wir uns zahlreiche Möglichkeiten sehr genau an. Dazu treten wir mit den Unternehmen, die diese Produkte bieten, in Kontakt und testen zunächst in kleinen Mengen die Produkteigenschaften. Wenn diese passen, schauen wir uns die Proben in unseren Demonstrationsanlagen im Detail an.

Wie leicht sind die Produkte austauschbar?

UV Die Eigenschaften sind sehr ähnlich, aber nicht 100 % gleich. Deshalb müssen wir die Rezepturen testen und anpassen. Das gilt insbesondere in den anspruchsvollen Prozessstufen, deren Produkte in die Kosmetik- oder Pharmaindustrie gehen. Hinzu kommt, dass neue Erzeugnisse einen Zulassungsprozess durchlaufen müssen. Wenn die Mengen – so ist es geplant – mehr werden, wollen wir die entsprechenden Weiterverarbeitungsverfahren haben und die Zulassung mit dem Kunden vorantreiben.

Ist die Nachfrage nach nachhaltigen Produkten denn überhaupt da?

UV Auf jeden Fall! Das Thema nachhaltige Lieferketten bewegt heute die gesamte Industrie und damit auch unsere Abnehmer. Der Gesprächsbedarf zieht sich durch unser gesamtes Portfolio: Kerzen, Baustoffe, Kleber, Kosmetik und Industrie. Wir stehen mit zahlreichen Kunden in intensiven Gesprächen. Dabei geht es zumeist zunächst darum, die Möglichkeiten zu testen. Aber wir sehen sehr deutlich: Die Kunden unterstützen unseren Weg. Denn bei den Endkunden findet gerade ein grundlegendes Umdenken statt. Nachhaltige Produkte werden in den nächsten Jahren zu einem Muss.

Strategisch günstig gelegen, an Deutschlands „Tor zur Welt“: Die H&R Ölwerke Schindler GmbH in Hamburg.

Auf gute Zusammenarbeit

Innovative Lösungen für eine rasche Versorgung mit nachhaltigen Produkten

Wenn die Klimawende gelingen soll, brauchen wir nicht nur neue Technologien, sondern auch schnelles Handeln. Denn laut aktuellen Berechnungen des Weltklimarats IPCC werden wir das noch tragbare Limit von 1,5 Grad Erderwärmung bereits in 20 Jahren überschritten haben. Kooperationen sind solche Handlungsbeschleuniger.

Eine solche Kooperation haben wir Ende 2020 aus der Taufe gehoben, als wir zusammen mit dem Energielösungsanbieter für den Transport Mabanaft das Joint Venture P2X Europe gründeten. Unser Gemeinschaftsunternehmen soll in Zukunft die Vermarktung synthetischer Kohlenwasserstoffe im industriellen Maßstab ermöglichen. Die wichtigsten Zielmärkte für E-Fuels sind die Luftfahrt und ausgewählte Straßenverkehrssektoren. Die Abnehmer der Wachsspezialitäten sind breite Kundenkreise aus der chemisch-pharmazeutischen Industrie und dem Kosmetikbereich.

PEM-Elektrolyse: Der Ursprung

Seit 2017 erzeugen wir am Standort Hamburg Wasserstoff aus zertifiziertem Grünstrom, den wir bislang in unseren Raffinerieprozessen einsetzen. Gleichzeitig liefert unsere 5-MW-Elektrolyseanlage auch die Grundlage für einen breiteren Einsatz der Ressource Wasserstoff.

NextGate: Der Proof

Mit unserer Demonstrationsanlage NextGate – ebenfalls in Hamburg – gehen wir den nächsten Schritt und werden mithilfe einer Power-to-Liquid-Anlage synthetische Rohwachse und Kraftstoffe klimafreundlich herstellen. In der ersten Jahreshälfte läuft die Produktion an. Die Anlage hat eine Produktionskapazität von 350 Tonnen pro Jahr. An Wachsen entstehen ungefähr 150 Tonnen im Jahr, die wir weiterverarbeiten und an unsere Kunden in der Kosmetik, Pharmazie sowie Lebensmittelindustrie abgeben können. Die verbleibenden 200 Tonnen an E-Fuels gehen über das Joint Venture an den Markt.

Nordic Electrofuel: Der Beschleuniger

Die Tür zu einer Vermarktung im industriellen Umfang stoßen wir durch weitere Vermarktungs- und Vertriebskooperationen auf. Ein Beispiel hierfür ist unsere Zusammenarbeit mit der Nordic Electrofuel. Das norwegische Unternehmen plant in Porsgrunn – das liegt etwa 150 Kilometer südwestlich der norwegischen Hauptstadt Oslo – sowie in anderen Teilen Norwegens den Bau mehrerer moderner E-Fuel-Produktionsanlagen. Bereits ab 2024 wird P2X Europe klimafreundlich hergestellte synthesebasierte Mengen an Kraftstoff und Wachsen abnehmen und vermarkten – im Jet-Fuel-Geschäft und in der chemischen Grundstoffindustrie. In der ersten Phase wird eine Demonstrationsanlage 8.000 Tonnen Kraftstoffe und Wachse pro Jahr liefern. Schrittweise sollen die jährlichen Produktionskapazitäten auf über 800.000 Tonnen ausgebaut werden.

P2X: Die Vermarktungsplattform

Die Kooperation von P2X Europe und Nordic Electrofuel stärkt die Versorgungsbasis unseres Joint Ventures und wird dabei helfen, die Marktdurchdringung mit CO_2-reduzierten Power-to-Liquid-Produkten rasch voranzutreiben und auf diese Weise einen signifikanten Beitrag zur Defossilisierung unserer Industrie zu leisten.

Dies zeigt: „Grüne Kooperationen" sind wirksam. Und sie lohnen sich. Denn unsere Lösung macht uns in unserem Markt zum Innovationsführer für wasserstoffbasierte Produkte und Geschäftsmodelle. Das ist ein Vorsprung, den unsere Kunden in Zukunft im wahrsten Sinne des Wortes Wert schätzen werden.

Auf einen Blick

Wir kennen den „inneren Wert" von mehr als 100 verschiedenen Rohstoffen – durch eigene Analysen und Probeläufe. Wir arbeiten daran, dass zukünftig auch immer mehr nachhaltige Qualitäten, biobasiert oder synthetisiert, dazukommen.

Lesen Sie mehr unter www.hur.com

Gut ankommen, gern bleiben

An Bord bei H&R

Definierte Prozesse, eine gute Arbeitsatmosphäre, Entwicklungsmöglichkeiten – es gibt viele Gründe, bei H&R anzuheuern.
Aber der vielleicht wichtigste Grund ist: Bei uns arbeiten Spezialisten, die ihrem Job mit großer Leidenschaft nachgehen. Und das steckt an.

Erfahrung und Engagement treffen auf Neugierde und Motivation.

Motivation und Qualifikation sind entscheidend für unseren Unternehmenserfolg. Deshalb schaffen wir bei H&R ein positives Arbeitsumfeld und unterstützten Teamgeist, Einsatzwillen und eigenverantwortliches Handeln, wo immer es geht.

Die Grundlage für unsere Zusammenarbeit liefert eine moderne und gut strukturierte Unternehmensorganisation, in der jeder seinen Handlungsrahmen kennt: seine Aufgaben, seine Befugnisse und seine Verantwortlichkeiten. Dabei helfen ein klares Organigramm und genaue Stellen- und Funktionsbeschreibungen für jeden Beschäftigten.

Die Besten finden

Wenn wir auf der Suche nach neuen Kräften sind, dann schauen wir einzig auf die beste Besetzung für die Stelle. Dabei berücksichtigen wir sowohl die fachlichen als auch die sozialen Kompetenzen. Religion, Geschlecht und andere persönliche Merkmale spielen für uns keine Rolle. Wir wollen Mitarbeitende, die sich bei uns im Unternehmen mit ihren Möglichkeiten optimal einbringen können. Dabei überzeugt uns auch ein Quereinsteiger, der auf der formalen Seite nur als die zweitbeste Lösung erscheint. Bei der Ansprache helfen uns die großen digitalen Stellenportale. Aber auch über Empfehlungen oder persönliche Netzwerke finden immer wieder gute Kräfte zu uns. Wenn es um leitende Angestellte geht, nutzen wir die Erfahrung von Personalberatungen. Sie haben noch einmal einen anderen Zugang im Markt und können den Findungsprozess mit ihrem Gespür deutlich beschleunigen.

Beim Finden und Halten des jüngeren Nachwuchses gehen wir auch neue Wege – zum Beispiel mit dem Launch einer Instagram-Seite für unsere H&R-Azubis. Die neue Seite wird seit diesem Frühjahr von den Azubis gemanagt und zeigt, was gerade bei H&R passiert und was den Alltag bei uns so spannend macht.

Spezialchemie ist ein besonderes Geschäft. Deshalb ziehen wir uns unseren Nachwuchs auch „von innen" heran: Chemikanten, Laboranten, aber auch „normale" Fachkräfte für Büromanagement können ihr Wissen bei uns von der Pike auf aufbauen. Dem akademischen Nachwuchs bieten wir ebenfalls einen attraktiven „Spezialisten-Weg" in die H&R-Gruppe: Im Rahmen von dualen Studiengängen können sie in den Bereichen Chemie- und Verfahrenstechnik, aber auch in anderen Ingenieurbereichen Theorie und Praxis frühzeitig miteinander verbinden.

Moderne Vielfalt, hoher Anspruch

Wer heute auf unserer Website nach den ausgeschriebenen Arbeitsprofilen schaut, wird überrascht sein, denn die klassischen Berufe der Ölbranche wird er dort kaum noch finden. Dafür aber Projektmanager für den Bereich nachhaltige Prozesstechnologie, Softwareentwickler und Experten für synthetische

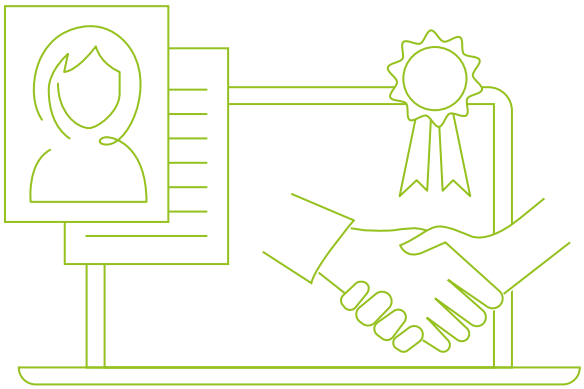
14

Auszubildende haben 2021 in den deutschen Produktionsstandorten ihre Ausbildung begonnen.

Auf einen Blick

@hur_azubis

H&R ist jetzt auf Instagram: einfach den QR-Code scannen und einen Einblick in unsere Ausbildungsberufe an den Standorten Hamburg und Salzbergen erhalten.



Stoffe. Wir brauchen Ingenieure, die den Carbon Footprint berechnen, und Verfahrenstechniker, die Kenntnisse zu nachhaltigen Einsatzstoffen haben. Wer heute zu uns kommt, wird Mitgestalter einer Transformation hin zu einer Raffineriegruppe, die in die Welt einer Circular Economy passt.

Inseldenken ist tabu

Wo immer auch jemand bei uns anfängt: Er oder sie wird von Beginn an auch in den Kontext eingeführt. Denn wir wissen: In einem komplexen System kann Inseldenken nicht funktionieren. Und so achten wir darauf, dass unsere Mitarbeitenden auch wissen, was rechts und links neben ihrem Arbeitsbereich geschieht. Übergreifendes Wissen ist zum Teil bei uns auch gesundheitsrelevant: So darf sich niemand auf unserem Raffineriegelände bewegen, ohne dass er in die grundlegenden Verhaltensregeln dort eingewiesen ist.

Zeit für Wissensaufbau und -pflege

Das Thema Weiterbildung hat bei uns einen festen Platz: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die auf elektronischem Wege zu erreichen sind, sind bei uns automatisch an unser professionell unterstütztes Schulungssystem angebunden. Über das System werden den Mitarbeitenden entsprechend ihrem Tätigkeitsprofil elektronische Schulungen zugewiesen, die sie innerhalb eines Jahres absolvieren. 2021 erreichte die Gesamtzahl der Schulungen mehr als 28.000. Die Zahl verteilt sich auf weltweit etwa 1.000 Mitarbeitende aus 142 Konzernabteilungen.

Wir schulen effektiv und effizient: Das Gesamtschulungsvolumen für alle Mitarbeitenden betrug im vergangenen Jahr 5.675 Schulungsstunden, was zu einer durchschnittlichen Schulungszeit je teilnehmendem Beschäftigten von 5,34 Stunden führt. Die Quote der erfolgreich absolvierten Schulungen liegt regelmäßig bei etwa 95 %. Zu den Standardschulungen zählen zum Beispiel die Themen Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie die zur sozialen und interkulturellen Kompetenz. Hinzu kommen stets arbeitsfeldspezifische Schulungen. Dazu gehören Gefahrstoff- und Brandschutzunterweisungen, die wie zahlreiche andere Veranstaltungen stets physisch durchgeführt werden. Ab einer bestimmten Hierarchiestufe kommen für unsere Beschäftigten Schulungsinhalte wie Compliance und Mitarbeiterführung hinzu. Die Zuweisung der Schulungen ergibt sich aus dem Arbeitsprofil heraus und in Abstimmung mit den Fach- und Führungskräften.

Auch in der Kunststoffproduktion sind Technologieverständnis und Erfahrung wichtige Erfolgsfaktoren.

102

Jahre unternehmerisches Handeln und strategisches Denken prägen die H&R-Gruppe.

H&R – ein Familienunternehmen an der Börse

Zu den Besonderheiten unserer H&R-Gruppe zählt, dass wir unternehmergeführt sind und unsere Wurzeln tief in der Geschichte der Gründer- und Mehrheitsgesellschafterfamilie verankert sind. Dies spürt jeder, der bei uns arbeitet. Alle Mitarbeitenden bei uns erhalten eine leistungsorientierte Vergütung in Ausrichtung an den tariflichen Bestimmungen. Sie bewegen sich in flachen Hierarchien und die gelebten Arbeitszeitmodelle ermöglichen einen beruflichen Alltag, der mit den privaten Ansprüchen gut vereinbar ist. Wer will, kann sich bei uns auf vielfältige Weise einbringen – und das mit Mehrwert. Dafür haben wir zum Beispiel unser Verbesserungsmanagement mit einem attraktiven Prämiensystem unterlegt.

Dialog und Austausch sind wesentliche Instrumente, mit denen die Strategie des Unternehmens transportiert wird.

Gut informiert

Mit Kommunikation in die Transformation

Erfolgreiche Veränderung braucht ein Team, das gut zusammenarbeitet. Die Unternehmenskultur muss stimmen. Jeder muss seine Rolle kennen – und vor allem den Weg, auf den sich alle miteinander begeben. Damit das gelingt, lassen wir uns bei H&R einiges einfallen.

Auch wenn Veränderung in unserem Unternehmen keine Besonderheit ist: Der Weg, auf dem wir uns in den letzten Jahren befinden, führt unsere H&R-Gruppe in eine ganz neue Ära. Den ersten Schritt haben wir mit der Umstellung unserer Raffinerieproduktion gemacht – fort von der klassischen Schmierstoff-Kuppelproduktion hin zu einer anwendungsbezogenen Spezialitätenfertigung. Diese ermöglicht uns ein hochwertigeres Portfolio mit auf die Vorgaben der Kunden maßgeschneiderten Produkten. Den zweiten Schritt, den Ersatz fossiler Rohstoffe durch nachhaltige Alternativen, haben wir mit der Produktion unseres eigenen Wasserstoffs bereits begonnen und bauen ihn aktuell mit dem Aufbau einer Power-to-Liquid-Anlage zur Produktion synthesebasierter E-Fuels und Wachse aus.

In der Theorie klingt eine solche Umstellung einfach. In der Praxis ist sie hochkompliziert. Denn in den Prozessen, die es zu verändern gilt, stecken vielschichtiges Expertenwissen, unzählige Lebensjahre Erfahrung und vor allem eine bestens eingespielte Teamleistung. Nicht nur in den Prozessen selbst, auch in den vor- und nachgelagerten Stufen müssen wir uns in der Gruppe neu aufeinander abstimmen.

Transformationsteam – Motor und Ansprechadresse

Bereits für die Umsetzung der ersten Stufe haben wir die Kommunikation in unserer Gruppe deutlich intensiviert – über Führungskräfteveranstaltungen in die Leitungsteams hinein und über Belegschafts- und Betriebsversammlungen in die Belegschaft hinein. Auch über klassische Newsletter halten wir unsere Teams an den Standorten routinemäßig über unsere Vorhaben und Entwicklungen auf dem Laufenden.

Für unsere zweite grundlegendere Stufe reicht uns das nicht aus. Ab diesem Frühjahr gibt es bei uns deshalb ein Transformationsteam, das sich unter der Leitung einer erfahrenen Führungskraft explizit darum kümmert, dass wir den Wandel hin zu unseren Nachhaltigkeitszielen erfolgreich vollziehen können. Das Team wird transformationsrelevante Projekte auf den Weg bringen, entsprechende Prozesse steuern bzw. monitoren und für alle Einheiten in der Gruppe eine feste Ansprechadresse sein.

» Wen wir heute kommunikativ mitnehmen, der ist morgen Multiplikator für unsere Kernbotschaften.

Tanja Passlack, Managerin IR/PR

Eine sehr wichtige Rolle für die Kommunikation der Transformation nehmen unsere Führungskräfte ein: Die kaufmännischen und technischen Geschäftsführer und die Verantwortlichen für die verschiedenen Bereiche wie Technik, innovative Prozesstechnologien oder den Rohstoffeinkauf fungieren bei uns als zentrale Multiplikatoren in die Organisation hinein. Der Vorteil: Als Fachkräfte wissen sie, in welcher Form die Transformation ihren Verantwortungsbereich berührt. Und als Vorgesetzte können sie die damit verbundenen Informationen verständlich weitergeben bzw. die erforderlichen Prozesse passgenau anstoßen.

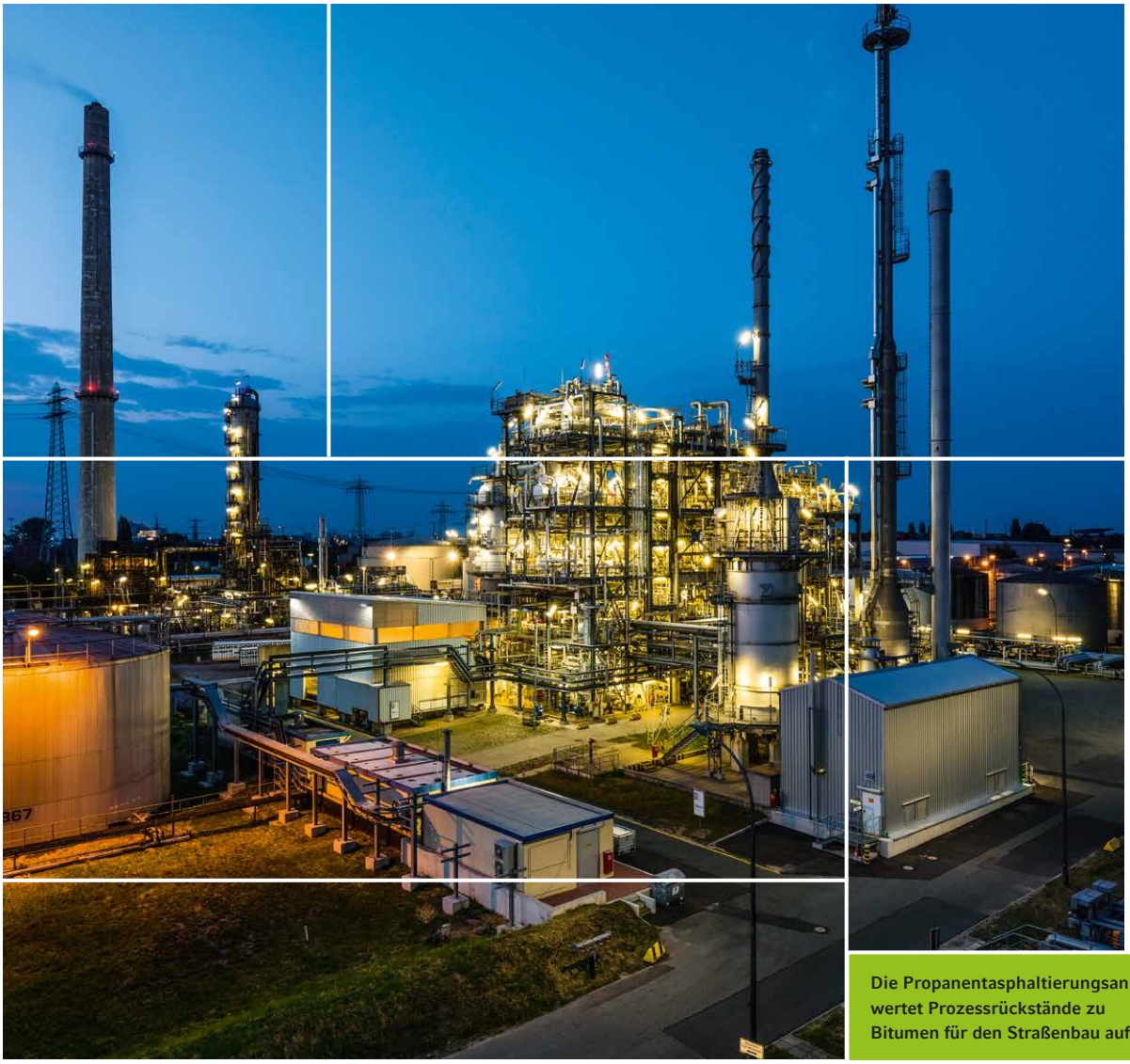
Raum für den Austausch

Informieren ist gut. Miteinander sprechen ist besser. Dieser Philosophie folgend haben wir in diesem Februar die Beschäftigten unserer beiden deutschen Produktionsstandorte zu einer Hybrid-Dialog-Veranstaltung eingeladen. Im Mittelpunkt der professionell begleiteten Interviewrunde stand der Austausch zu den wichtigen Themen unserer Unternehmensentwicklung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten die Gelegenheit, um ihre Fragen loszuwerden oder sich mit Beiträgen zu beteiligen. Wer bei dem auf YouTube gestreamten Event nicht live dabei sein konnte, hat jederzeit die Gelegenheit, sich die Aufzeichnung im Intranet anzuschauen. Die Resonanz war gut. Und so werden wir bereits im Verlauf dieses Jahres mit unterschiedlichen Beteiligten weitere Dialoge initiieren.

Vielfältig verbunden

Ein Netzwerk rund um den Globus

Wir sind mit unserer Gruppe international präsent und haben einen Zugang zu einem weltweiten Netzwerk an eigenen Weiterverarbeitungsanlagen, Vertriebsstandorten und Partnerraffinerien. Auch die Zahl unserer Kunden ist über viele Jahre gewachsen und gibt uns gerade in Zeiten des Wandels Sicherheit.



Die Propanentasphaltierungsanlage wertet Prozessrückstände zu Bitumen für den Straßenbau auf.

Wir sind mit unserer Gruppe auf allen Kontinenten zu Hause. Unsere Wurzeln liegen in Europa. Hier, in Deutschland, befinden sich unser Headquarter und die beiden Hauptproduktionsstandorte. In Nord- und Südamerika, Afrika, Australien und Neuseeland sind wir mit Weiterverarbeitungsstandorten vor Ort. Genauso wie in Südostasien, wo wir besonders zahlreich vertreten sind. Die asiatischen Märkte pulsieren stark und haben für uns strategisch eine besondere Bedeutung, denn viele unserer Kunden sind hier mit relevanten Produktionen angesiedelt.

Mit einem eigenen Ausbildungsprogramm sichern wir unsere Zukunftsfähigkeit.

Gewachsenes Vertrauen

Die Verbindungen zu unseren Kunden haben sich über viele Jahre entwickelt und sind sehr stabil. Dies spiegelt sich in vertraglich langfristig angelegten Geschäftsbeziehungen wider, die wir über unser Vertriebsnetzwerk pflegen. Viele unserer Kunden sind schon seit Jahrzehnten bei uns. Die Hansen & Rosenthal Gruppe mit ihrer mehr als 100-jährigen Geschichte ist eng mit der H&R verbunden und repräsentiert die Werte eines Familienunternehmens. Diese sind für den Aufbau und die Pflege langfristiger Beziehungen sehr hilfreich: Verbindlichkeit, Liefertreue, Kontinuität und Qualitätsbewusstsein sind Grundversprechen, die bei uns nicht verhandelt werden müssen.

Zahlreiche unserer internationalen Standorte sind durch die Integration der H&R Ölwerke Schindler im Jahr 2001 zu uns gekommen. Mit ihnen konnten wir unser Netzwerk um strategisch günstig positionierte Vertriebs- und Weiterverarbeitungseinheiten ausbauen. Zusammen mit ihnen stehen wir heute überall auf der Welt eng an der Seite unserer Kunden und liefern ihnen eine gleichbleibende Qualität – unabhängig davon, ob sie unsere Leistung in Europa oder in Asien abrufen. Unsere globalen Weiterverarbeitungsstandorte sind zum Teil an Partnerraffinerien angebunden, die in Bezug auf die dort entstehenden Grundprodukte besonders gut zu uns passen: Sie haben eine Wertschöpfungstiefe, die es uns ermöglicht, die Produkte entsprechend dem Bedarf unserer Kunden weiterzuverarbeiten.

Verbandsarbeit und Interessenvertretung

In der Chemiebranche haben Standards und Zertifizierungen eine große Bedeutung. Wir wollen sie aber nicht nur erfüllen, sondern auch aktiv an ihrer Weiterentwicklung mitarbeiten. Dazu engagieren wir uns mit unseren Führungs- und Fachkräften gegenwärtig in mehr als 65 nationalen und internationalen Gremien, Ausschüssen und Interessengruppen. Hier tauschen wir Erfahrungen aus, diskutieren Trends und beteiligen uns an der Rahmensetzung für unseren Geschäftsalltag. Die Themenfelder, an denen wir mitwirken, sind breit gefächert und erstrecken sich von den Bereichen Material, Produktsicherheit und Abfall über die immer wichtiger werdenden Felder Umwelt und Energie bis hin zu den Themen Compliance und Bilanzrecht.

42,3 %

unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten an den ausländischen Standorten.

Auf einen Blick

Unser Konzern hat deutsche Wurzeln und ein globales Netzwerk an Tochtergesellschaften. Vor Ort agieren wir lokal und werden als Marktteilnehmer der dortigen Industriesektoren wahrgenommen.

Besonders präsent sind wir in Asien. Dort haben wir Produktionspartnerschaften und Weiterverarbeitungsstandorte oder bedienen die Märkte über unsere Vertriebseinheiten.

Lesen Sie mehr unter www.hur.com

Bestens abgestimmt

Vom Zusammenspiel der Kräfte

Unser Unternehmensumfeld ist gerade unbequem. Pandemie, Inflation, stockende Lieferketten und eine kritische weltpolitische Lage erschweren den Alltag ungewohnt stark. Hinzu kommt intern die Transformation. In dieser Situation sind funktionierende Abstimmungsprozesse zwischen Verantwortlichen und Stakeholdern besonders wichtig.

In unserer Unternehmensgruppe sind die Wege traditionell sehr kurz. Das ist nicht nur für schnelle Entscheidungen sehr hilfreich. Es fördert auch eine gute Kultur im Miteinander. Der regelmäßige und häufig auch informelle Austausch im Kreis der Verantwortlichen trägt wesentlich dazu bei, dass wir wichtige Weichen in den weit überwiegenden Fällen in einem gelungenen Interessenausgleich, das heißt gemeinsam, stellen können.

Mit familiärer Handschrift

Für unsere rechtliche Aufstellung haben wir die für die Präsenz auf dem Börsenparkett seltener gewählte Rechtsform der KGaA gewählt. Sie erlaubt es einzelnen Personen oder Familienstämmen, an oder außerhalb der Börse Kapital aufzunehmen, ohne den unternehmerischen Einfluss zu verlieren. Das passt bestens zu uns, denn die langfristig-strategische Weitsicht einer mehrheitsbeteiligten Gründerfamilie scheint in unserem Alltagsgeschäft deutlich durch.

Im Konsens

Unabhängig davon haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns eine große Bedeutung. Denn am Ende ist es der Einsatz der gesamten Unternehmensmannschaft, mit dem wir unsere Ziele erreichen. Unser Aufsichtsrat ist nach Drittelbeteiligungsgesetz, also durch Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter besetzt, sodass bei richtungsweisenden Themen nicht nur die Interessen der Eigentümer, sondern auch die der Belegschaft ihr Gewicht haben.

Wir pflegen zu Finanzierungspartnern langfristige Beziehungen – sowohl auf der Eigenkapital- als auch auf der Fremdkapitalseite. Beide Gruppen schätzen es, dass das Vorsichtsprinzip bei uns eine große Rolle spielt. Am Primat der Vorsicht ändert sich auch nichts, wenn wir uns gerade aufmachen, unsere Raffinerieprozesse auf ein neues Level zu heben. Riskant wäre, wenn wir in einem Umfeld, das sich so grundlegend ändert, einfach weitermachen würden.

1860

wurde in Salzbergen erstmals Erdöl verarbeitet

Hochmoderne Paraffinformengebung in Salzbergen

Risikobewusst und langfristig unternehmerisch

Damit wir strategisch, operativ und natürlich auch wirtschaftlich auf einem guten Weg bleiben, betreiben wir ein professionelles Risikomanagement. Es spiegelt uns regelmäßig interessenunabhängig wider, wo wir im Moment stehen und wo sich ggf. Handlungsfelder auftun. Unsere konservative Bilanzpolitik hilft uns dabei, dass wir unsere Pläne langfristig verfolgen können. Das gibt nicht nur unseren Kapitalgebern Sicherheit, sondern auch den Beschäftigten und unseren Partnern.

Ein zentrales Asset für die erfolgreiche Fortschreibung unserer Unternehmensgeschichte ist unsere hohe Reputation, die wir uns in vielen Jahren durch unsere Verlässlichkeit aufgebaut haben. Über sie erhalten wir im Innen- wie im Außenverhältnis den wichtigen Vertrauensvorschuss, den wir gerade an den Stellen brauchen, an denen wir Neuland betreten. Unsere strengen Compliance-Regeln und ein Verhaltenskodex helfen uns dabei, diesen Ruf zu schützen.

Seit ein paar Jahren berichten wir im Zuge unserer nichtfinanziellen Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeit, seit dem letzten Jahr integriert in unserem Nachhaltigkeitsbericht.

Die folgenden Inhalte umfassen unseren nichtfinanziellen Bericht gemäß dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG).

Nichtfinanzieller Bericht 2021

24 Unternehmensführung

24 Berichtsprofil und Umfeld des H&R-Konzerns

24 Geschäftsmodell und Strategie der H&R KGaA

25 EU-Taxonomie-Verordnung und taxonomiefähige Tätigkeiten

27 Wesentliche Risiken

27 Nachhaltigkeitsverständnis und wesentliche Themen des H&R-Konzerns – Ein Konzern mit Verantwortung

29 Achtung von Menschenrechten

30 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

30 Gesellschaftliches Engagement

31 Klimaschutz und Ressourcenschonung

31 Managementansatz

32 Energieverbrauch und CO_2-Emissionen

34 Abfall

35 Wasser und Abwasser

36 Produktverantwortung

36 Managementansatz

37 Unbedenklichkeit und Umweltverträglichkeit der Produkte

39 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

39 Managementansatz

40 Organisation des Personalmanagements

40 Mitarbeiterstruktur

41 Mitarbeitergewinnung und -bindung

42 Aus-und Weiterbildung

43 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

46 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Bericht

Unternehmensführung

Der H&R-Konzern ist sich seiner Rolle in der Gesellschaft und der daraus resultierenden Verantwortung bewusst. Er bewegt sich in einem ständig wachsenden regulatorischen Rahmen und nutzt dennoch die Möglichkeiten zur eigenen Entfaltung, um einen Ausgleich zwischen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft voranzutreiben.

Berichtsprofil und Umfeld des H&R-Konzerns

Berichtsprofil und Umfeld

Dieser nichtfinanzielle Bericht (NfB) des H&R-Konzerns enthält gemäß § 289b-e HGB i. V. m. § 315b-c HGB und Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung (2020/852) Angaben zu wesentlichen nichtfinanziellen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung. Der Nichtfinanzielle Bericht wurde für 2021 erstmalig einer freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit gemäß ISAE 3000 unterzogen.

Gesetzliche Anforderungen und Rahmensetzung

Für die Erstellung des NfB wurde kein internationales Rahmenwerk angewendet, da sich die Nachhaltigkeitsberichterstattung des H&R-Konzerns noch im Aufbau befindet. Für das Geschäftsjahr 2021 war es uns daher noch nicht möglich, zu sämtlichen wesentlichen Themen vollständige globale Kennzahlen zu erheben. Die Berichterstattung führt dennoch zu einem repräsentativen Konzernblick: Durch die Einbeziehung der beiden deutschen Raffineriestandorte ist eine umfangreiche Berücksichtigung wesentlicher Treiber für unsere maßgeblichen, auch für die Nachhaltigkeitsstrategie relevanten, Kennzahlen gesichert.

Geschäftsmodell und Strategie der H&R KGaA

Für eine detaillierte Darstellung des Geschäftszwecks, der Märkte und der Konzernstruktur verweisen wir auf den Konzernlagebericht 2021.

Mithilfe moderner Raffinerien und Verfahrenstechniken gewinnen wir aus Kohlenwasserstoffen mehr als 800 chemisch-pharmazeutische Spezialprodukte wie z. B. kennzeichnungsfreie Prozessöle, Weißöle oder Paraffine. Präzisionskunststoffteile runden unser Angebot ab. Unsere Erzeugnisse sind Bausteine in den Prozessen und Produkten zahlreicher Branchen, beispielsweise der Automobilindustrie. Über ein organisch gewachsenes Netzwerk produzieren und vertreiben wir unsere Erzeugnisse heute weltweit. Wir setzen sowohl auf eigene Weiterverarbeitungsanlagen und Vertriebseinheiten als auch auf Produktionspartnerschaften.

Insgesamt besteht der Konzern aus 47 Tochtergesellschaften. Er ist hinsichtlich der Segmente ChemPharm Refining und ChemPharm Sales in Produktionsstandorte (Deutschland), Weiterverarbeitungsstandorte (England, Niederlande, Japan, Singapur, Malaysia, China, Thailand, Indonesien, Südafrika) und Vertriebsstandorte (Indien, Vietnam, Australien, USA, Brasilien) unterteilt. Im Segment Kunststoffe betreiben wir Produktionsstandorte in Deutschland, Tschechien und China.

Als global agierender Konzern stehen wir nicht nur generell im Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern, sondern müssen uns zugleich auch unterschiedlichen globalwirtschaftlichen Faktoren stellen. Hierzu zählen unterschiedliche wirtschaftspolitische Systeme ebenso wie kulturelle Besonderheiten oder regionale Herausforderungen an unser Handeln und unsere Produkte, die der H&R-Konzern in seiner strategischen Ausrichtung adressieren muss. Den Kern der Bestrebungen nehmen die deutschen Raffineriestandorte ein. Sie sind zum einen die größten Einheiten innerhalb des H&R-Konzerns. Der ganz überwiegende Teil der über das Segment ChemPharm Refining deutschlandweit und über das Segment ChemPharm Sales global abgesetzten Hauptprodukte wird in diesen beiden Standorten erzeugt. Sie haben damit vor allem als Lieferanten für die Versorgung unseres konzernweiten Vertriebs- und Weiterverarbeitungsnetzwerks mit chemisch-pharmazeutischen Produkten und Rohstoffen wesentliche Bedeutung. Zugleich sind sie die Haupttreiber hinsichtlich des Konzernenergiebedarfs und der Emissionen. Aus Konzernsicht stehen daher die beiden Produktionsstandorte Hamburg und Salzbergen im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie im Vordergrund.

Im Folgenden ist dargestellt, für welche Kennzahlen auf einen rein deutschen bzw. wo auf einen konzernweiten Ansatz zurückgegriffen wurde:

	Deutschland	Konzern
Wesentliche Themen der H&R		
Energieverbrauch und CO_2-Emissionen	■	■
Abfall	■	–
Wasser und Abwasser	■	–
Personalmanagement, Mitarbeitergewinnung und -bindung	■	■
Aus- und Weiterbildung	■	–
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	■	■
Unbedenklichkeit und Umweltverträglichkeit	■	■
Gesellschaftliches Engagement	■	–
Achtung von Menschenrechten und Lieferantenmanagement	■	■
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	■	■

Im Bereich Nachhaltigkeit haben wir uns klare Ziele für den Konzern gesetzt:

- In Summe wollen wir 2022 rund 10.000 Tonnen nicht-fossile Rohstoffe verarbeiten.
- Bis 2030 sollen 70 % der von uns erzeugten Hauptprodukte auf Basis erneuerbarer Rohstoffe entstehen.
- Bis 2035 streben wir die CO_2-Neutralität unserer Produktion an.

Verantwortlich für die Zielfindung und -überwachung auf Konzernebene ist ein Gremium, in das neben der Konzerngeschäftsführung auch die übergeordnete Leitung der Raffinerien sowie leitende Mitarbeitende des globalen Produktmanagements integriert sind. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass bei der Formulierung unserer Ziele sowohl markt- und konzernstrategische Belange als auch operative Aspekte Berücksichtigung finden.

Quantitative Teilziele, die bestimmen, bis wann mit Hilfe welcher Ressource ein wie großer Anteil am Gesamtumsatz des Konzerns bzw. am Produktionsvolumen erreicht werden soll, haben wir bislang noch nicht definiert.

Nach der Definition des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) wird eine CO_2-Neutralität dann erreicht, wenn ein Gleichgewicht zwischen dem in die Atmosphäre emittierten CO_2 und dem aus der Atmosphäre entfernten CO_2 gewährleistet wird. Zur Realisierung dieses Ziels hat die H&R bereits in der Vergangenheit durch die Implementierung neuer Prozesstechnologien Weichen gestellt und mit Hilfe dieser Projekte sein Produktportfolio von einigen wenigen (zumeist auf die Automobilbranche ausgerichteten) Produkten hin zu Lösungen für eine Vielzahl an Abnehmerindustrien erweitert: Aus den ursprünglichen reinen Schmierstoffgeschäften, die man durch die Übernahme der Raffinerien in Salzbergen (ehemals BASF / Wintershall) und der Raffinerie in Hamburg nebst des internationalen Standortnetzwerks (ehemals BP) übernommen hatte, wurde ein Spezialitätengeschäft. Wir sehen uns nicht mehr als Schmierstofflieferant, sondern als Spezialitätenproduzent, der seinen Kunden Produkte anbietet, deren Einsetzbarkeit über rein energetische Verwendungen (etwa zur Mobilität und Wärmeerzeugung) hinausgeht. Vielschichtige und vor allem langlebige Nutzungsmöglichkeiten sowie Funktionalität über den gesamten Lebenszyklus bilden seit Gründung des Konzerns den Kern der Anwendungsentwicklung und unseres Produktportfolios. Sie spiegeln sich in einem Mehrwert für die Kunden wider, indem sie deren Produkte z. B. leichter verarbeitbar oder langlebiger machen.

Die Nachhaltigkeitsziele des Konzerns sind damit nicht neu, auch wenn sie in dieser Deutlichkeit erstmals auf der Hauptversammlung 2021 öffentlich definiert wurden.

Wesentlicher Faktor zur Erreichung unserer Ziele ist der Ansatz unserer „3-Säulen-Strategie" der Rohstoffversorgung mit fossilen, biobasierten und synthetischen Qualitäten: Sie umschreibt zugleich unsere Weiterentwicklung von der Nutzung überwiegend mineralölbasierter Rohstoffe, über eine vermehrte Nutzung von nachwachsenden Komponenten bis hin zu synthetischen Rohstoffen. Letztere wollen wir gewinnen, indem wir aus Wasserstoff und CO_2 methanisierte langkettige Kohlenwasserstoffverbindungen in unseren Raffinerieprozessen einsetzen. Den Wasserstoff gewinnen wir aus der Elektrolyse von Wasser mithilfe von Windstrom bzw. Strom, der über Zertifikate grünstromzertifiziert ist. Das CO_2 stammt aus den Rauchgasen thermischer Abfallrückgewinnungsanlagen und gelangt somit nicht in die Atmosphäre.

Im Bereich der nicht-fossilen Rohstoffquellen streben wir zudem den Einsatz erneuerbarer Rohstoffe an. Hierunter verstehen wir nicht nur biobasierte Rohstoffe, etwa nachwachsende Biomasse aus Pflanzen, Holz oder Algen, sondern auch natürliche Ressourcen, die in kurzer Zeit „aufgefüllt" werden können. Dazu zählen für uns Energien aus Solar-, Wind-, Wasserkraft- und Geothermieanlagen und die daraus zu gewinnenden Rohstoffe wie Synthesegase und schließlich auch recycelte Rohstoffquellen, etwa aus Kunststoffabfällen.

EU-Taxonomie-Verordnung und taxonomiefähige Tätigkeiten

Die Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 definiert zum einen Vorgaben für nachhaltige Investitionen und regelt zum anderen deren Offenlegung. Sie enthält Kriterien zur Bestimmung, ob eine Wirtschaftstätigkeit als ökologisch nachhaltig einzustufen

ist, um damit den Grad der ökologischen Nachhaltigkeit einer Investition ermitteln zu können. Mit der EU-Taxonomie-Verordnung werden Finanzmarktteilnehmer und Konzerne, die der nichtfinanziellen Berichterstattung unterliegen, verpflichtet, Angaben darüber aufnehmen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind.

Im Berichtszeitraum 2021 müssen die drei Leistungsindikatoren (KPI) Umsatz, CapEX (Investitionskosten) und OpEX (Betriebskosten) in Bezug auf die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und die nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten offengelegt werden (Art. 10 Abs. 2 des Delegierten Rechtsakts vom 6. Juli 2021). Im ersten Schritt hat der Konzern – unter Bezugnahme auf die Tätigkeitsbeschreibungen in den Annexen zu 1 und 2 des Rechtsakts zur Verordnung (EU) 2020/852 vom 04.06.2021 – die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten ermittelt. Die NACE-Codes zur Klassifizierung von Wirtschaftszweigen in der Europäischen Gemeinschaft wurden in diesem Zusammenhang als indikative Unterstützung herangezogen.

Folgende Wirtschaftsaktivitäten wurden als taxonomiefähig identifiziert: Die Wasserstoffelektrolyseanlage am Standort Hamburg, in der bereits seit November 2017 Wasserstoff hergestellt und in weiteren Prozessschritten als Grundstoff für die Herstellung von technischen und medizinischen Weißölen genutzt wird, fällt unter die Wirtschaftsaktivität 3.10 („Herstellung von Wasserstoff").

Ebenso verhält es sich für den Fall der Anlage zur Erzeugung von E-Fuels und synthetischen Wachsen. In einem Power-to-Liquid-Verfahren sollen aus grünem Wasserstoff und hochreinem biogenen Kohlendioxid synthesebasierte Kraft- und Heizstoffe sowie Grundstoffe für chemisch-pharmazeutische Spezialitäten hergestellt werden. Dort wird der Wasserstoff zumindest zu einem Teil für die Herstellung von synthetischen Brennstoffen verwendet und folglich fällt dessen Herstellung ebenfalls unter 3.10 („Herstellung von Wasserstoff") aufgrund der Erfüllung des zweiten Teils der Tätigkeitsbeschreibung „Herstellung von wasserstoffbasierten synthetischen Brennstoffen".

Es wurde beschlossen, die Wirtschaftstätigkeiten dem Klimaschutz zuzurechnen, da der Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel von geringerer Bedeutung ist und die EU-Taxonomie-Verordnung keine Doppelzählung erlaubt.

Im Geschäftsjahr 2021 sind keine (taxonomiefähigen) Umsätze angefallen. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass die Wasserstoffelektrolyse ausschließlich betrieben wird, um Wasserstoff als Grundstoff für die weiteren, betriebsinternen Produktionsprozesse zu liefern. Es folgt keinerlei Veräußerung oder sonstige Verwertung durch Dritte. Die Inbetriebnahme der PtL-(Power-to-Liquid)-Anlage ist für das zweite Quartal 2022 geplant. Entsprechend sind im Geschäftsjahr 2021 ebenfalls keine (taxonomiefähigen) Umsätze angefallen.

Die Investitionen auf Konzernebene (sogenannter Nenner) betrugen im Geschäftsjahr 2021 EUR 69,0 Mio. und beinhalten gemäß Ziffer 1.1.2.1, Lit. a), b) und f) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6. Juli 2021 die Sachanlagen nach IAS 16, die Immateriellen Vermögenswerte nach IAS 38 und die Leasingverhältnisse nach IAS 16. Investitionen zu den Lit. c) und d) nach IAS 40 sowie e) IAS 41 wurden nicht getätigt. Der ausgewiesene Wert der Gesamtinvestitionshöhe setzt sich zusammen aus EUR 66,2 Mio. für Investitionen in das Sachanlagevermögen inklusive Leasing (EUR 17,5 Mio.) sowie EUR 2,8 Mio. für Investitionen in Immaterielle Vermögenswerte. Er entspricht damit der Darstellung im Konzernabschluss 2021 der H&R GmbH & Co. KGaA.

Die Wasserstoffelektrolyseanlage wurde 2017 errichtet und ist seit dem Zeitpunkt ihrer Inbetriebnahme nicht verändert oder erweitert worden. Somit sind im Geschäftsjahr 2021 keine Investitionskosten angefallen.

Die (taxonomiefähigen) Investitionskosten (sogenannter Zähler), die 2021 für Sachanlagen im Zusammenhang mit der PtL-(Power-to-Liquid)-Anlage aufgewendet wurden, betrugen EUR 1,8 Mio. Bezogen auf den Wert der Gesamtinvestitionen liegt der Anteil der taxonomiefähigen Investionen (für die PtL-Anlage) bei 2,6 % (CapEx). Darüber hinaus berücksichtigt der nach Lit. 1.1.2.2. der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6. Juli 2021 darzulegende CapEx-Plan (für die PtL-Anlage) für die nächsten fünf Jahre jährliche Kosten für das Leasing der Syntheseeinheiten von TEUR 275. Aufgrund von Ungenauigkeiten in der Definition haben wir uns dazu entschieden, die CapEx-Plan-Zahl als absoluten Wert anzugeben.

Die Betriebskosten auf Konzernebene (sogenannter Nenner) nach Ziffer 1.1.3.1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission vom 6. Juli 2021 betrugen insgesamt EUR 19,6 Mio. Sie beinhalten gemäß Ziffer 1.1.3.1 die Werte für a) Fremdreparatur und Wartung, b) für F&E-Kosten und c) für kurzfristiges Leasing. Der ausgewiesene Wert der Gesamtbetriebskosten setzt sich zusammen aus EUR 16,3 Mio. für a), EUR 2,5 Mio. für b) und EUR 0,8 Mio. für c). Auch diese Werte entsprechen der Darstellung im Konzernabschluss der H&R GmbH & Co. KGaA für das Geschäftsjahr 2021.

Die (taxonomiefähigen) Betriebskosten (sogenannter Zähler) für die Wasserstoffelektrolyseanlage betrugen im abgelaufenen Jahr TEUR 271. Bezogen auf den Wert der Gesamtbetriebskosten liegt der Anteil der taxonomiefähigen Betriebskosten bei 1,4 % (OpEx).

Für die Power-to-Liquid-Anlage sind in 2021 keine (taxonomiefähigen) Betriebskosten angefallen, da die Inbetriebnahme noch aussteht.

Wesentliche Risiken

Laut § 289c HGB müssen wir über die wesentlichen Risiken berichten, die mit unserer Geschäftstätigkeit verbunden sind, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und die schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte des Geschäftsmodells haben können. Hierbei gilt ein dreifacher Wesentlichkeitsvorbehalt:

- Über Risiken muss berichtet werden, sofern dies für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage des Unternehmens erforderlich ist.
- Dies muss auch für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Konzerns auf die nichtfinanziellen Aspekte relevant sein.
- Berichtspflichtig sind selbst dann nur solche Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Aspekte haben oder haben werden.

H&R betreibt 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 Konzern abzuhalten oder sie zu begrenzen.

Unserem Risikomanagement liegt ein Prozess zur Erfassung von Risiken und deren Steuerung zugrunde. Dabei beziehen wir auch Nachhaltigkeitskriterien in die Risikoanalyse mit ein. Alle 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“. Für das Geschäftsjahr 2021 haben wir keine Risiken ermittelt, deren Eintritt sehr wahrscheinlich wäre und durch die zugleich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Aspekte der Nachhaltigkeit drohten.

Aus aktuellem Anlass haben wir auch die Folgen des Ukrainekrieges auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch einmal bewertet und kommen zu dem Schluss, dass sich hieraus Folgen für die wirtschaftliche Lage des Konzerns ergeben könnten (etwa in Form von veränderten Umsatz- und Ergebnisbeiträgen), nicht jedoch unmittelbar für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele des H&R-Konzerns.

Nachhaltigkeitsverständnis und wesentliche Themen des H&R-Konzerns – Ein Konzern mit Verantwortung

Als inhabergeführte Unternehmensgruppe bildet nachhaltiges Denken ein grundlegendes Fundament unserer Unternehmenspolitik. Wir sind überzeugt, dass Fortschritte, die der Konzern hinsichtlich Qualitätsmanagement, Sicherheit, Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Compliance erreicht, nicht nur die Reputation erhöhen, sondern auch die Wirtschaftlichkeit und damit die Steigerung des Unternehmenswertes sowie die Zukunftsfähigkeit nachhaltig sichern.

Diese Überzeugung wird in unserem Leitsatz „Öl ist zum Verbrennen viel zu schade!“ deutlich, mit dem wir uns dazu bekennen, sinnvoll mit endlichen Ressourcen umzugehen. Gleichzeitig nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr und räumen der Sicherheit und der Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Priorität ein. Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes sehen wir auch in der Man- und Brain-Power unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wertvolle Ressource.

Diese Aspekte kombinieren wir mit dem Anspruch, unsere Produktionsprozesse und die begleitenden Dienstleistungen fehlerfrei zu steuern und kontinuierlich zu verbessern. Verankert ist dies in unserer Unternehmenspolitik, die für alle interessierten Kreise auf unserer Unternehmenswebsite einsehbar ist. Konzeptionell zur Seite steht uns zudem unser Integriertes Managementsystem (IMS), das alle Prozesse im Konzerns umfasst und deren Abläufe beschreibt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des H&R-Konzerns steht das Handbuch zum Integrierten Managementsystem sowohl als Vollversion über das Intranet als auch in Auszügen über unser Schulungssystem zur Verfügung. Auf diese Weise können wir das Bewusstsein für die Wichtigkeit einer einwandfreien Ausgangsqualität unserer Produkte sicherstellen und damit unser Qualitätsziel erfüllen: dem Verbraucher hochwertige und sichere Produkte anzubieten.

Das IMS berücksichtigt gleichrangig die Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Umweltschutzes sowie Qualitätsanforderungen, die sich aus den Anforderungen der international anerkannten Zertifizierungen ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, OHSAS 18001, ISO 17025, ISO 14067, ISO/TS 16949 sowie IATF 16949 ergeben. Das Integrierte Management als solches wird nicht gesondert zertifiziert, da die jeweiligen Bestandteile des IMS für sich (intern/extern) geprüft und (extern) entsprechend der jeweiligen ISO-Normen zertifiziert werden.

Nicht alle unsere Konzerngesellschaften sind nach allen ISO-Normen zertifiziert. Fordert ein Kunde die Zertifizierung nach einer bestimmten Norm, so wird diese Zertifizierung vorgenommen. Sämtliche konzernweit gehaltenen Zertifizierungen werden in einer Datei erfasst. Ergeben sich aus der Zertifizierung weitere bzw. regelmäßig wiederkehrende Pflichten, so werden diese in einem sogenannten Management-Review erfasst und in regelmäßigen Abständen von den Geschäftsführungen der betroffenen Tochtergesellschaften an die Konzernführung gemeldet.

Gleichzeitig ist Nachhaltigkeit seit dem Jahreswechsel 2021/22 in der Organisation des Konzerns neu verankert: Zur Erreichung des strategischen Nachhaltigkeitsziels haben wir die Funktion eines Transformationsmanagers eingeführt. Er koordiniert den beabsichtigten Wandel der für den Gesamtkonzern bedeutsamen beiden Raffineriestandorte H&R Ölwerke Schindler GmbH und H&R Chemisch-Pharmazeutische Spezialitäten GmbH hin zu mehr erneuerbaren Rohstoffquellen wesentlich. Dabei unterstützt ihn ein Kernteam, zu dem neben der übergeordneten Raffinerieleitung auch Vertreter des globalen Produktmanagements gehören. Die Übersicht über den Konzern wird zudem durch die direkte Beteiligung der Konzerngeschäftsführung gewahrt. Gemeinsam treffen sie die Auswahl der noch zu definierenden Zwischenziele und verifizieren das bereits auf diesem Weg Erreichte.

Herausforderungen

Als in der Spezialchemiebranche tätiger Konzern stehen wir mit unserem Geschäftsmodell vielfältigen Herausforderungen gegenüber. Eine wesentliche Aufgabe ergibt sich aus unserer Wertschöpfungstiefe: Die Verarbeitungsschritte, durch die wir Spezialitäten herstellen, sind zahlreicher als die anderer Raffinerien, deren Prozesse mit der Erzeugung von Kraftstoffen und Grundölen enden. Dadurch produzieren wir komplexere und margenstärkere Produkte, gleichzeitig ist unser Prozess mit einem energetischen Mehraufwand und höherem Ressourcenverbrauch verbunden.

Zudem verändert sich der Fokus unserer Kunden: Sie fordern heute nicht nur die gleiche bewährte Produktqualität, sondern erwarten vom H&R-Konzern, dass dieser in der Lage ist, Produkte zertifiziert und umweltverträglich zu liefern. Wenn wir weiterzuverarbeitende Rohstoffe oder Produkte mit einem reduzierten CO_2-Footprint an unsere Kunden liefern, so unterstützen wir diese zugleich bei ihren eigenen Anstrengungen in Richtung CO_2-Neutralität.

Unsere Kunden verlangen von uns ethisches Handeln und schließen in diese Erwartung neben dem H&R-Konzern sämtliche Partner mit ein – und dies vor-, aber auch nachgelagert zur eigenen Wertschöpfungskette.

Die Umsetzung und Beachtung dieser Anforderungen macht es für uns auch erforderlich, qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig an uns zu binden. Dies kann grundsätzlich nur gelingen, wenn wir unseren Beschäftigten gute und zukunftssichere Arbeitsplätze bieten und uns als verantwortungsvoller Arbeitgeber positionieren.

In den seit nunmehr fast zwei Jahren bestehenden besonderen Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie galt unser Hauptaugenmerk selbstverständlich dem Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die wir umfangreiche logistische und administrative Schutzmaßnahmen ergriffen. Gleichzeitig ist es uns gelungen, die Organisation durch Neueinstellungen an wichtigen Schlüsselstellen zu stärken.

Stakeholderdialog

Der H&R-Konzern muss gegenüber Shareholdern Verantwortung zeigen, das heißt gegenüber den Mehrheitsgesellschaftern und Aktionären, die ein ureigenes Interesse an der Entwicklung des Konzerns haben. Aber auch weitere Stakeholder beeinflussen unser Handeln: Ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter funktioniert das Geschäft nicht. Ohne zuverlässige Rohstofflieferanten lässt sich kaum etwas produzieren. Für die wirtschaftlich erfolgreiche Existenz sind vor allem Kunden, die unsere Produkte nachfragen, unerlässlich. Hinzu kommen Finanzierungspartner und Analysten sowie Stakeholder aus Politik und Zivilgesellschaft, Medien und der Öffentlichkeit.

Einen wichtigen Beitrag zu unserer Kommunikation leistet unser Reporting. Es gewährt einen Einblick, wie wir interne Strukturen und Prozesse gestalten, welche Ziele wir uns setzen und welche Maßnahmen wir ergreifen, um auf unserer Leistung aufzubauen und den H&R-Konzern konsequent weiterzuentwickeln.

Aufbauend auf der regelmäßigen Veröffentlichung unserer finanziellen Kennzahlen führen wir einen kontinuierlichen und direkten Dialog mit unseren Anteilseignern. Wir stehen diesen für Fragen und für Anregungen persönlich zur Verfügung und legen zugleich über die Hauptversammlung Rechenschaft ab. Daneben betreiben wir eine Öffentlichkeitsarbeit, die ergänzend zu den gesetzlichen Vorgaben aus Transparenz- und Publizitätspflichten auch immer wieder Fragen der Geschäftsausrichtung und der Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns beleuchtet, indem sie zu diesen Themen freiwillig informiert. So berichteten wir im abgelaufenen Geschäftsjahr über die finanziellen Kennziffern hinaus auch immer wieder vor allem über diejenigen Projekte, die mit der beschriebenen Transformation in Zusammenhang stehen.

Auch die Kommunikation mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – etwa auf Betriebsversammlungen, in der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und bei themenspezifischen Workshops – sehen wir als wichtigen Teil unseres Stakeholderdialogs.

Über unsere Mitgliedschaften in Wirtschafts- und Interessenverbänden, aber auch im Dialog mit Genehmigungsbehörden und politischen Entscheidungsträgern, vervollständigen wir das Bild dessen, was notwendig ist, um Grundlagen und Ziele einer Nachhaltigkeitsstrategie zunächst zu entwerfen, in der Folge jedoch auch konsequent umzusetzen.

Identifikation der wesentlichen nichtfinanziellen Themen

2017 haben wir erstmals die relevanten nichtfinanziellen Themen und Interessengruppen intern sowie mit Unterstützung der unter anderem auf Nachhaltigkeitsberichtserstattung spezialisierten Hamburger Agentur berichtsmanufaktur zusammengetragen und mit der Geschäftsführung abgestimmt. Die unterstützende

Agentur hat im Zuge dessen die wesentlichen Themen anhand von Wesentlichkeitsüberlegungen mit uns gemeinsam definiert. Dabei wurde die Wertschöpfungskette des H&R-Konzerns berücksichtigt sowie die Themen, die bis 2017 im Kapitel „Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren" des Konzernlageberichts der Gesellschaft berichtet wurden. Die wesentlichen Themen ergeben sich vor allem aus den genannten Herausforderungen und unserem Umgang damit sowie aus relevanten Branchen- und Umfeldentwicklungen. Darüber hinaus steht der H&R-Konzern unterjährig mit den relevanten Stakeholdern in Kontakt. Dies liefert der Unternehmensleitung des Mutterunternehmens zusätzlich zu den eigenen Kontakten ein zusammenfassendes Bild unserer Positionierung innerhalb der relevanten Wettbewerbs-, Markt- und vor allem Gesellschaftsvernetzung über verschiedene Berichts- und Entscheidungsebenen hinweg. Aufbauend auf den Wesentlichkeitsüberlegungen von 2017 haben wir anhand der von den Stakeholdern an uns herangetragenen Themen die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen fortentwickelt. Eine Wesentlichkeitsanalyse unter direkter und einheitlicher Einbeziehung interner und externer Stakeholder ist nicht erfolgt.

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

WESENTLICHE THEMEN DER H&R

Energieverbrauch und CO_2-Emissionen	**Klima- und Umweltbelange**
Abfall	
Wasser und Abwasser	
Personalmanagement, Mitarbeitergewinnung und -bindung	**Mitarbeiterbelange**
Aus- und Weiterbildung	
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	
Unbedenklichkeit und Umweltverträglichkeit	**Sozialbelange**
Gesellschaftliches Engagement	
Achtung von Menschenrechten und Lieferantenmanagement	**Achtung von Menschenrechten**
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	**Bekämpfung von Korruption**

Für die als wesentlich ermittelten Themen stellen wir nachfolgend unsere Konzepte, Due-Diligence-Prozesse sowie Ziele und Ergebnisse dar.

Achtung von Menschenrechten

Zu unserer Compliance auf Basis des Verhaltenskodex gehört die Einhaltung von anerkannten Menschenrechten an unseren Standorten sowie in unseren Geschäftsbeziehungen. Dies beinhaltet vor allem den Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Zudem erkennen wir die Rechte auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder Geschäftspartnern an. Die Einhaltung von Menschenrechten ist in unserem Verhaltenskodex und in unserer Unternehmenspolitik festgeschrieben. Um auch in unserer Lieferkette sicherzustellen, dass Menschenrechte beachtet werden, sind sowohl unsere Unternehmenspolitik als auch ein separater Lieferantenkodex Bestandteil der Vertragswerke mit unseren Lieferanten. Wenn ein Lieferant einen Subunternehmer beauftragt, hat er sicherzustellen, dass dieser alle Verpflichtungen kennt und einhält, die unser Lieferant mit uns eingegangen ist. Eine Überprüfung dieser Themen findet nicht explizit statt, es erfolgen jedoch generelle Lieferantenaudits durch die zuständigen Fachabteilungen bzw. Gesellschaften.

Lieferantenmanagement

Die H&R-Produktions- und Weiterverarbeitungsstandorte nutzen zur Sicherung ihres Rohstoffbedarfs ein flexibles Netz an Lieferanten. In der Regel sind dies andere Raffinerien, die zum Teil von namhaften Ölkonzernen aus dem Bereich der Kraftstoffraffination betrieben werden.

Ziel unseres Lieferantenmanagements ist zuallererst die sichere und kontinuierliche Versorgung unserer Raffinerie-, Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorte mit Rohmaterialen und Produkten.

Unseren Lieferanten kommunizieren wir einen H&R-konzernweit gültigen Verhaltenskodex mit der Erwartung, dass die dort aufgeführten Grundsätze respektiert und eingehalten werden. Der Kodex basiert auf den anerkannten Grundsätzen der Nachhaltigkeit: dauerhaftes wirtschaftliches Wachstum, die Achtung der Umwelt, schonende Nutzung von Ressourcen, Schutz der Menschenrechte und Arbeitnehmer und die Verbesserung der Lebensqualität heutiger und zukünftiger Generationen.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist fester Bestandteil des Lieferantenauswahl- und Lieferantenbewertungsprozesses im H&R-Konzern. Als Ziel haben wir uns gesetzt, dass es zu keinerlei Verstößen innerhalb der 12-Monatsperiode eines Geschäftsjahres kommt. Entsprechend wird kein Lieferant in unser System aufgenommen, der nicht selbst entsprechende und vor allem gültige Qualitäts- und Prozesszertifizierungen, etwa nach aktuellen ISO-Standards, vorweisen kann. Gibt es im Laufe der Vertragsbeziehung Reklamationen oder Anhaltspunkte für einen Verstoß, so überprüfen die für den Einkauf zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Zertifizierungsstatus der Lieferanten. Stellen wir Verstöße gegen den Verhaltenskodex fest, betrachtet H&R dies u.a. als Verletzung des Vertragsverhältnisses. In einem ersten Schritt fordern wir den Lieferanten auf, den Verstoß zu beheben. Wenn dieser Aufforderung nicht zufriedenstellend nachgekommen wird, behalten wir uns vor, das Vertragsverhältnis zu beenden.

Für das vergangene Jahr sind uns keine Verstöße seitens eines Lieferanten gegen unseren Kodex bekannt.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der H&R-Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, im geschäftlichen Umgang redlich und unbestechlich aufzutreten.

Zur Erreichung dieses Ziels messen wir dem korrekten Umgang mit Geschäftspartnern, Kunden und Behörden eine große Bedeutung bei und räumen der Bekämpfung von Korruption und Bestechung daher eine zentrale Stellung in unserem Compliance Management System und in unserem Verhaltenskodex ein. Letzterer legt klar fest, dass Vergabeentscheidungen ausschließlich aufgrund einer Leistungsbewertung erfolgen. Entsprechend streben wir wirtschaftlichen Erfolg durch die Qualität unserer Leistung an und dulden keine Form der Korruption oder sonstige unlautere Geschäftspraktiken, die zu einer Vorteilsgewinnung führen könnten. Daher enthält der Verhaltenskodex auch eindeutige Regelungen zu u.a. der Gewährung oder Annahme von Vergünstigungen oder Geschenken, der Teilnahme an vorwiegend nicht geschäftlichen Veranstaltungen oder Sponsoring.

Die wichtigste Maßnahme zur Sicherstellung von Ziel und Konzept sehen wir in unserem konzernweiten Schulungssystem, das im Rahmen der Unterweisung unsere Beschäftigten zum Thema Korruption schult. Darüber hinaus können sie sich in Zweifelsfällen jederzeit an den Compliance-Manager, ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung wenden. Die Meldung kann direkt oder über ein anonymes Whistleblowersystem erfolgen. Zudem erfolgt eine quartärliche Abfrage des Risikoinventars aller konzernweiten Standorte, in deren Zuge die Geschäftsführer zu Gesetzes- und Compliancerisiken zu berichten haben. Korruptionsfälle sind im abgelaufenen Berichtsjahr nicht gemeldet geworden.

Gesellschaftliches Engagement

An seinen Standorten ist der H&R-Konzern nicht nur Unternehmen und Arbeitgeber, sondern auch Nachbar. Wir sehen uns an unseren Unternehmensstandorten als Bestandteil der gesellschaftlichen Strukturen und verfolgen das Ziel, ein verantwortungsvoller und engagierter Partner zu sein.

Ein übergeordnetes konzernweites Konzept hinsichtlich des sozialen Engagements verfolgt der H&R-Konzern bislang nicht, da wir der Auffassung sind, dass individuelle Ansätze unserer Internationalität und den lokalen Erfordernissen bei Bedarf am besten gerecht werden können. Entsprechend nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst und greifen dabei auf eine Vielzahl von Maßnahmen zurück: Anregungen und Beschwerden aus der Bevölkerung gehen wir entsprechend nach, die Abhilfe erfolgt zumeist direkt und unbürokratisch. Darüber hinaus hat sich der H&R-Konzern zum Ziel gesetzt, an den Standorten mit regelmäßigen Veranstaltungen wie dem „Tag der offenen Tür“ oder ganz konkret in Hamburg im Zuge der „Langen Nacht der Industrie“ präsent zu sein und so den wichtigen Dialog mit interessierten Bürgern zu führen. Im Zuge der COVID-19-Pandemie mussten solche Veranstaltungen im Jahr 2021 zurückstehen.

Soziale Aktivitäten führen unsere Standorte in Eigenverantwortung, angepasst an die länderspezifischen Gegebenheiten, durch. In Deutschland unterhalten wir z.B. die Landmann-Stiftung, mit der mit einem Umfang von EUR 12.000 Studentinnen und Studenten in unseren Fachrichtungen (Chemie bzw. Ingenieurwissenschaften) mit je EUR 3.000 bis EUR 4.000 im Jahr gefördert werden.

Darüber hinaus engagiert sich der H&R-Konzern anlassbezogen im Bereich der Sport- und Jugendförderung und unterstützt verschiedene Einrichtungen. Besonders stolz sind wir auf viele engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich an den Standorten freiwillig und ehrenamtlich einsetzen, sei es kirchlich, sozialpolitisch oder nachbarschaftlich. Sie bewegen vor allem dort etwas, wo nicht allein finanzielle Mittel, sondern auch helfende Hände gefragt sind. H&R unterstützt diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem wir deren Planungen bei der Aufstellung unserer Schicht-, Arbeits- und Urlaubspläne vorrangig berücksichtigen.

Klimaschutz und Ressourcenschonung

Rohstoffe sind zum Verbrennen viel zu schade. Entsprechend konsequent sehen wir auch in unseren selbst erzeugten Rohstoffquellen, etwa dem Wasserstoff, mehr als nur einen Energieträger und setzen ihn daher mit Mehrwert als stoffliche Prozesskomponente ein.

Managementansatz

Unsere Gesellschaft steht vor großen geopolitischen Herausforderungen, um eine Klimaerwärmung aufzuhalten. Ziel der internationalen Klimapolitik ist es, die globale Erwärmung auf weniger als zwei Grad Celsius bis zum Jahr 2100 gegenüber dem Niveau vor Beginn der Industrialisierung zu begrenzen. Die daraus resultierenden Anforderungen an viele Bereiche unseres täglichen Wirtschaftslebens sind enorm, erfordern die Vorgaben doch nicht weniger als die Transformation gesamter Industriebereiche. Dies betrifft uns im Bereich der Mobilität, aber auch in der chemischen Grundstoffindustrie.

Der Anspruch eines verantwortungsbewussten Umgangs mit natürlichen Ressourcen sowie der Schutz von Klima und Umwelt sind fest in unserer Unternehmenspolitik verankert. Wir sind bestrebt, den Energieverbrauch und den Anfall umweltbelastender Stoffe im Produktionsprozess kontinuierlich zu verringern. Weiterhin arbeiten wir daran, unsere Kunden beim Schutz der Umwelt zu unterstützen. Entsprechend werden klimafreundliche Prozesstechnologien und Rohstoffe weiter an Bedeutung gewinnen und den bisherigen Weg einer zumeist fossilen Industrieproduktion in eine neue Richtung lenken.

Der H&R-Konzern verfolgt das Ziel einer auf erneuerbaren Rohstoffen und Energien basierenden Spezialitätenproduktion. Dabei wollen wir fossile Rohstoffe nachhaltig reduzieren und durch biobasierte, synthetisierte und recycelte Rohstoffe ersetzen. Statt eine vollständige Dekarbonisierung im Sinne eines 100%-igen Verzichts der Nutzung jeglicher Kohlenstoffquellen bei der Erzeugung unserer Produkte zu erreichen, wollen wir den Einsatz alternativer, nicht-fossiler Kohlenwasserstoffquellen fördern und so unsere Raffinerien als Kern unseres konzernweiten Geschäfts klimafreundlich betreiben.

Bis 2030 streben wir einen Anteil von Produkten auf nachhaltiger Rohstoffbasis von konzernweit 70 % an. Bis 2035 wollen wir eine CO_2-neutrale Produktion erreichen. Das Gesamtziel wurde 2021 erstmals anlässlich der Ordentlichen Hauptversammlung der börsennotierten Konzern-Muttergesellschaft H&R GmbH & Co. KGaA definiert. Teilziele wurden 2022 erstmalig durch die Geschäftsführung und operative Einheiten definiert. Seit dem Jahreswechsel überwacht ein Transformationsmanager diese Ziele und wird sie gegebenenfalls adjustieren.

Konzernweit sind unsere Produktions- und Weiterverarbeitungsstandorte nach den ISO-Normen 9001 (Qualität) und 14001 (Umwelt) zertifiziert. Unsere Spezialitätenraffinerien und die GAUDLITZ GmbH halten zudem Zertifikate nach 45001 (Arbeitsschutz) bzw. 50001 (Energie), über die wir unser Energie-, Ressourcen- und CO_2-Management überwachen und steuern. Seit 2012 berichten wir Kennwerte der CO_2-Emissionen, des Abwassers und des Abfalls als emittierte Menge je Tonne des Einsatzstoffs. Auf diese Art und Weise lässt sich die Emissionslast besser erfassen als über die absolute Emissionshöhe, zumal diese bei Veränderungen des Set-ups – etwa durch neue Anlagen – regelmäßig variiert. Wir verfolgen dabei das Ziel, bei gesteigerter Wertschöpfungstiefe und besserer Produktionsleistung unseren eigenen Referenzwert aus dem Jahr 2011 nicht zu überschreiten und, wo möglich, zu untertreffen.

Mithilfe unserer Datenbank „Umweltaspekte und -einwirkungen" identifizieren wir, welche unserer Tätigkeiten einen Einfluss auf die Umwelt haben. So können wir Verbesserungspotenziale identifizieren und entsprechende Maßnahmen ableiten.

Wegen der hohen Komplexität der Tätigkeitsbereiche und der Vielzahl der zu beachtenden gesetzlichen Regularien, wird die Konzerngeschäftsführung bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Umsetzungspflichten von einer sogenannten Beauftragtenorganisation unterstützt. Sie besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für ihren Verantwortungsbereich relevante rechtliche Vorgaben erfassen, klar verständlich aufbereiten, die Umsetzung veranlassen und dokumentieren sowie über ihre Beauftragtentätigkeit regelmäßig berichten. Die Beauftragtenorganisation deckt hinsichtlich des Bereichs Klimaschutz und Ressourcenschonung folgende Bereiche ab:

- Umweltschutz
- Energiemanagement
- Abfallmanagement
- Gewässerschutz

Die Beauftragten treffen sich regelmäßig zum Abgleich und zur Diskussion und Empfehlung von bereichsspezifischen Maßnahmen und Zielen. Über die Inhalte der Sitzungen werden Protokolle erstellt und im Integrierten Managementsystem hinterlegt.

Energieverbrauch und CO_2-Emissionen

Unser Ziel ist es, unsere Produktionsprozesse so weit zu optimieren, dass der Anteil an Spezialitäten möglichst hoch und der Anteil an schlecht oder nur noch in der Verbrennung verwertbaren Komponenten möglichst gering ist. Dabei spielen die Einsatzstoffe eine wesentliche Rolle, denn je besser deren Qualität ist und je spezifischer sie auf die einzelnen Produktionseinheiten zugeschnitten sind, desto größer ist auch die Ausbeute hochwertiger Spezialprodukte.

Die Chemieindustrie steht vor der Herausforderung, dass sie nicht vollständig dekarbonisiert werden kann: Auch in einer treibhausgasneutralen Welt werden weiterhin Kohlenstoffquellen als Basis für ihre Produkte benötigt. Entsprechend wollen wir den Anteil an kohlenwasserstoffbasierten Rohstoffen (aus biologischen, synthetischen und recycelten Qualitäten) im Einsatz erhöhen und den Anteil rohölbasierter Ausgangsstoffe verringern. Es geht uns somit um den Verzicht von Ausgangsstoffen (Feedstock) auf der Basis fossiler Quellen wie Erdöl. Da nicht-fossile Kohlenstoffquellen wie Biomasse oder die Abtrennung von CO_2 aus der Luft aktuell nur begrenzt möglich und/oder sehr teuer sind, kommt darüber hinaus dem Recycling von Kohlenstoffquellen (z. B. über chemisches Recycling/Pyrolyseverfahren) und dem konsequenten Aufbau einer (Kohlenstoff-)Kreislaufwirtschaft für das Erreichen von CO_2-Neutralität zentrale Bedeutung zu.

Aber auch der Energieaufwand spielt hier eine wichtige Rolle, denn je größer die Verarbeitungstiefe ist, desto mehr Energie muss für die Herstellung der Produkte aufgewendet werden. Insgesamt ist die Grundstoffchemie eine Industriebranche mit einem hohen Endenergiebedarf, der gegenwärtig vor allem über den direkten Einsatz fossiler Energieträger gedeckt wird. Um energiebedingte Emissionen aus der Verbrennung fossiler Energieträger zu vermeiden, ist ein hoher zusätzlicher Bedarf an Erneuerbaren Energien im bundesweiten Energiemix notwendig.

Wir verfolgen einen konzernweiten Ansatz zur effizienten Nutzung von Energie. So richten sich unsere Raffineriestandorte an der ISO-Norm 50001 aus und müssen damit jährliche Umweltziele erfüllen bzw. ihre Umweltleistungen verbessern. Die gesetzten Ziele können etwa in CO_2-Einsparungen bestehen, die sich aus Energieeinsparungen berechnen lassen. Weltweit haben die Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorte, die nicht zertifiziert sind und deren Energiepolitik sich daher nicht unmittelbar aus den ISO-Normen ergibt, sogenannte CIP (Continual Improvement Process)-Projekte definiert. Diesen Standorten werden die Ziele nicht konzernseitig vorgegeben. Sie können jedoch eine bessere Energieeffizienz durch den Einsatz energiesparender Maschinen und Werkzeuge, durch präventive Wartung oder eine Optimierung der Prozessschritte beinhalten.

Für die zwei energieintensiven Spezialitätenraffinerien in Deutschland, für die die Energiekosten zudem noch deutlich oberhalb des internationalen Vergleichs liegen, ist es zudem ein erklärtes Ziel unseres Konzerns, deren Energieverbrauch grundsätzlich so gering wie möglich zu halten und so effizient wie möglich zu gestalten, um in der Konsequenz die CO_2-Emissionen des Konzerns, so weit es geht, abzusenken.

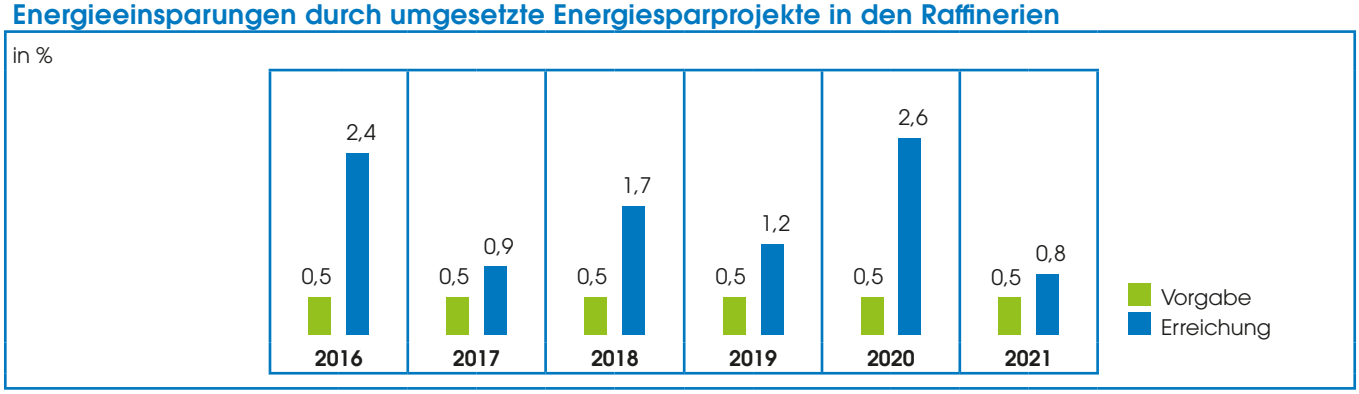
Damit wollen wir nicht nur unsere eigene Klimabilanz verbessern, sondern auch zur Erreichung der Klimaschutzziele der Bundesregierung sowie des Pariser Klimaabkommens beitragen. Zu diesem Zweck haben wir ein Energiemanagementsystem gemäß der ISO-Norm 50001 an unseren Raffineriestandorten Hamburg und 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. Weiterhin bildet es den Rahmen für strategische und operative Einzelziele und entsprechende Maßnahmen, um diese zu erreichen.

Die Energieverbräuche an unseren Raffineriestandorten werden kontinuierlich erfasst und auf einer wöchentlichen Basis ausgewertet. Dies ermöglicht uns, bei Bedarf zeitnah einzugreifen und konkrete Maßnahmen zur Energieeinsparung abzuleiten. Diese Maßnahmen umfassten 2021 neben Energieeffizienzoptimierungen im Dampfsystem vor allem Verbesserungen der Prozessabläufe, die zu deutlichen Ersparnissen beim Energieträger Erdgas führten.

Die dadurch erzielten Beiträge zu einer Gesamtersparnis sind nicht unerheblich: Sie bewegten sich allein im Geschäftsjahr 2021 in einer Größe von 11.644 MWh.

Das selbst gesetzte Ziel einer auf den jeweiligen Vorjahresverbrauch bezogenen jährlichen Energieeinsparung über beide Raffineriestandorte von 0,5 % übertrafen wir auch 2021, blieben jedoch mit einer Ersparnis von 0,8 % hinter der Einsparung des Vorjahrs zurück. Ein Grund hierfür liegt in den Nachhaltigkeitsprojekten: Ihr Ziel liegt primär in der Ersparnis von CO_2 und weniger in einem Energieeinspareffekt.

Energieeinsparungen durch umgesetzte Energiesparprojekte in den Raffinerien



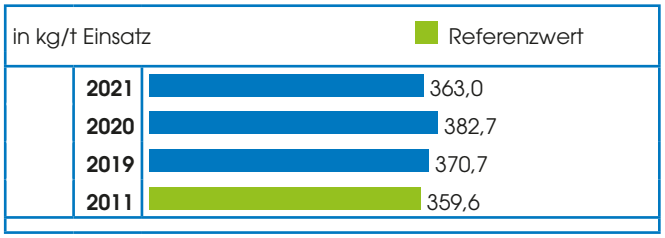
Die Einhaltung der Anforderungen der ISO-Norm 50001 wird regelmäßig im Zuge der Rezertifizierung überprüft. Sollten die Anforderungen nicht erfüllt sein, nehmen wir entsprechende Anpassungen unserer Maßnahmen und Prozesse vor. Das nächste unabhängige Audit, das uns die fortgesetzte Einhaltung aller Anforderungen der ISO 50001 bestätigen soll, wird 2022 stattfinden. 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-Norm 50001 nutzen wir die mögliche Wahlfreiheit und machen unsere Energiepolitik nicht der Öffentlichkeit zugänglich.

Ein wesentlicher Effekt einer gesteigerten Energieeffizienz sowie eines verringerten Energieverbrauchs ist die Absenkung der CO_2-Emissionen. Die Maßnahmen zur Senkung der CO_2-Emissionen entsprechen in unserem Konzern zu einem großen Teil denen zur Senkung des Primärenergieverbrauchs, die in der Energiepolitik festgehalten sind. Mit der regelflexiblen Wasserstoffelektrolyseanlage (PEM) stellen wir beispielsweise in unserer Raffinerie in Hamburg-Neuhof Wasserstoff aus regenerativen Energiequellen her. Dadurch vermeiden wir CO_2-Emissionen, die bei der externen Herstellung von Wasserstoff aus fossilen Energieträgern und dessen Transport zu unserer Raffinerie entstehen.

Um zukünftig den dauerhaften Überblick über unsere Emissionen zu sichern, haben wir einen Emissions- bzw. Carbon Footprint-Rechner entwickelt und im Frühjahr 2022 nach ISO-Norm 14064 zertifizieren lassen. Dieser Rechner wird uns ermöglichen, für jedes Produkt die direkten und indirekten Emissionen zu ermitteln. Dies erfolgt konzernweit und erfüllt die Anforderungen an die Lebenszyklus-(„Cradle to grave") Betrachtung, indem wir neben den eigenen Emissionen (Scope 1) auch die Emissionen der Energieträger (Scope 2) und der vor- und nachgelagerten Lieferketten (Scope 3) einbeziehen. Gleichzeitig werden wir damit unsere Emissionskennzahl „CO_2 in kg/Tonne Einsatzstoff" als Ausweis der Emissionen unserer Raffineriestandorte um ein weiteres Instrument erweitern.

Als Grundsäulen der Ermittlung unserer CO_2-Emissionen je Tonne Einsatzstoff dienen uns in gesetzlicher Hinsicht zunächst die Vorgaben des Treibhausemissionshandelsgesetzes (TEHG). Zudem definiert auch die ISO-Norm 50001 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-Set-ups, zu angewandten Prozessen und Produktionsfahrweisen oder zur Zusammensetzung von verwendeten Energieträgern und anderen Betriebsmitteln, Eingang in die Berechnung unserer CO_2-Emissionen. Für das Geschäftsjahr 2021 lagen die im Zusammenhang mit der Rohstoffverarbeitung und Produktion an unseren Raffineriestandorten entstandenen Emissionen pro Tonne Einsatzstoff bei 363,0 kg. Das abgelaufene Geschäftsjahr lag damit 0,9 % über dem Referenzwert von 2011 (359,6 kg), unterschritt jedoch die Vorjahre deutlich.

CO_2-Emissionen der H&R-Raffinerien



Seit 2011 sind die CO_2-Emissionen in absoluter Höhe gefallen. Über die letzten zehn Jahre betrachtet, weisen die beiden Raffineriestandorte des H&R-Konzerns – auf den Referenzwert von 2011 bezogen – einen um rund 1,2 % geringeren Ausstoß an Gesamtemissionen aus.

Gleichzeitig setzen wir die Emissionen in Relation zur Menge unserer eingesetzten Rohstoffe. Vergleichbar mit einem Hochleistungsmotor sind unsere Prozessanlagen immer dann besonders effizient, wenn sie mit idealer Leistung bei möglichst großen Durchsatzmengen betrieben werden. Läuft ein Motor hingegen im niedrigen Drehzahlbereich, so führt dies zu einem höheren Spritverbrauch, mehr Emissionen etc.

2021 wurden in unseren beiden Raffineriestandorten mehr Produkte erzeugt als im Jahr zuvor. Dieser höhere Anlagendurchsatz resultierte 2021 gegenüber dem Vorjahr in geringeren CO_2-Emissionen.

Der zur Produktion des Wasserstoffs benötigte Strom wird dem Netz entnommen und bestand laut Umweltbundesamt im Jahr 2021 zu 41,1 % aus erneuerbaren Energien. Über von uns zugekaufte „Grünstromzertifikate" wird gewährleistet, dass aus Strom und Wasser ein zu 100 % „grüner Wasserstoff" entsteht.

Die Herstellung des Wasserstoffs in der Elektrolyseanlage erfüllt analog zu dem in Artikel 25 Absatz 2 und Anhang V der Richtlinie (EU) 2018/2001 festgelegten Ansatz die Anforderung einer Einsparung von Lebenszyklus-THG-Emissionen von 73,4 % für Wasserstoff (ergibt Lebenszyklus-THG-Emissionen von weniger als 3 t CO_2-Äq/t H2) gegenüber einem Vergleichswert für fossile Brennstoffe von 94 g CO_2-Äq/MJ: Kommt Wasserstoff mit Luftsauerstoff in Kontakt und wird die erforderliche Zündenergie zugeführt, verbrennt beides gemeinsam zu Wasser.

Abfall

Aufgrund der Vielfalt der Abfallarten, der Menge, der Komplexität der Entsorgungsverfahren und der Entsorgungskosten hat das operative Abfallmanagement eine hohe Bedeutung für den H&R-Konzern. Gleichzeitig stehen diese Abfälle ganz wesentlich im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Rohstoffen für den Kuppelprozess sowie im Zusammenhang mit den Prozessanlagen der beiden Raffineriestandorte. In den internationalen Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorten fallen entweder keine Prozessabfälle an oder nur geringe Mengen, die nicht zu einer Konzernabfallbilanz zusammengefasst werden. Entsprechend bezieht sich das im Folgenden dargestellte Abfallaufkommen ausschließlich auf unsere beiden Produktionsstandorte in Deutschland.

Ziel unseres Abfallmanagements ist es, für eine fachgerechte Entsorgung der Abfälle zu sorgen und dabei die gesetzlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Zugleich wollen wir Beeinträchtigungen der Allgemeinheit, die sich aus den Abfällen bzw. der abfallwirtschaftlichen Tätigkeit ergeben könnten, vermeiden.

Soweit möglich, streben wir statt der Abfallbeseitigung auch die Abfallvermeidung bzw. -verwertung an.

Für die Raffineriestandorte ergibt sich der gesetzliche Rahmen durch § 60 Abs. 2 des Gesetzes zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung der umweltverträglichen Bewirtschaftung von Abfällen (Kreislaufwirtschaftsgesetz – KrWG). Weitere Anforderungen ergeben sich aus der wiederkehrenden Zertifizierung nach ISO-Norm 14001.

Wichtigste Maßnahme, um den Anforderungen zu entsprechen, ist die Funktion des sogenannten Abfallbeauftragten. Er prüft an den Standorten Hamburg und Salzbergen den Umfang und die Durchführung abfallrechtlicher Vorgänge. Dies beinhaltet insbesondere auch Fragen der fachgerechten und gesetzeskonformen Entsorgung. Die Klassifizierung des Abfalls, die Auswahl der jeweils spezialisierten Entsorger und die Einhaltung der Anforderungen wird für beide Standorte zudem durch eine externe und unabhängige Firma überprüft. Sie unterstützt zugleich die Arbeit des Abfallbeauftragten bei internen Audits und Audits der Entsorger und sichert somit die Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen, Prüfpflichten und Verordnungen zusätzlich ab. Insgesamt sichern wir so die Leistungsfähigkeit unseres Abfallmanagements.

Zusätzlich klärt der Abfallbeauftragte die Betriebsangehörigen über Belange der Abfallwirtschaft auf und nutzt hierfür das für den jeweiligen Standort gültige Entsorgungshandbuch bzw. den Entsorgungsplan.

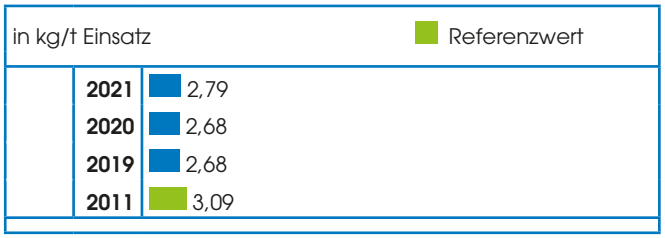
Über ihre Tätigkeiten erstellen die Beauftragten einen Bericht, der der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt wird.

Im Wesentlichen handelt es sich bei unseren Abfällen um betriebsbedingte Stoffe, die unmittelbar mit der Verarbeitung und Lagerung in unseren Produktionsstandorten in Verbindung stehen.

Gleichzeitig werden in unsere Berechnung aber auch die projektbezogenen Abfälle miteinbezogen, die nicht originär mit unseren Produktionsprozessen in Zusammenhang stehen. Dies kann etwa der Bodenaushub bei Baumaßnahmen sein, der gleichwertig mit den Prozessabfällen in die relative Größe „Abfall/Tonne Einsatzprodukt" einfließt. Die Abfälle, die aktuell unvermeidbar sind, werden fachgerecht und unter Einhaltung aller gesetzlichen Erfordernisse entsorgt. Grundsätzlich besteht unser Ziel darin, die Abfallmengen so gering wie möglich zu halten.

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

Abfallaufkommen der H&R-Raffinerien



Insgesamt beträgt der in die Berechnung unseres KPIs einbezogene Abfall der H&R-Raffineriestandorte nur einen Bruchteil des ursprünglich eingesetzten Rohstoffs. Er umfasst all diejenigen Stoffe und Materialien, die sich von den Raffinerien aufgrund ihrer Beschaffenheit bzw. ihrer Inhaltsstoffe weder wiederverwerten (anders als z. B. Altmetall, Schrott, Papier) noch getrennt entsorgen lassen (anders als z. B. Restbetriebsstoffe, Hausmüll). Dieser u.a. in der Abfallverzeichnisordnung (AVV) als „gefährlich" eingestufte Abfall wird der Verbrennung als Sondermüll durch spezielle Entsorgungsunternehmen zugeführt und dient als Energielieferant. In der Vergleichsbetrachtung haben wir 2021 unser Abfallaufkommen erneut um 9,7 % gegenüber dem Referenzjahr 2011 (3,09 kg pro Tonne Einsatzprodukt) reduzieren können. Im abgelaufenen Geschäftsjahr fiel jedoch verglichen zum Vorjahr mit 2,79 kg etwas mehr Abfall pro Tonne Einsatzprodukt an. Ursächlich war 2021 eine höhere Projekt- und Bautätigkeit.

Wasser und Abwasser

Der sorgsame und bewusste Umgang mit Wasserressourcen ist ein Thema, das vom H&R-Konzern als wesentlich eingestuft wird. Gleichzeitig stehen die benötigten Wassermengen im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Rohstoffen für den Kuppelprozess sowie im Zusammenhang mit den Prozessanlagen der beiden Raffineriestandorte. In den internationalen Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorten fallen entweder keine Abwässer an oder nur geringe Mengen, die nicht zu einer Konzernabwasserbilanz zusammengefasst werden. Entsprechend bezieht sich das im Folgenden dargestellte Abwasseraufkommen ausschließlich auf unsere beiden Raffineriestandorte in Deutschland. Unsere Wasserquellen dort sind lokale Versorger. Der Standort Salzbergen bezieht darüber hinaus Flusswasser, das der Ems entnommen 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 im Prozess teilweise mehrfach.

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. Für beide Raffineriestandorte bestehen wasserrechtliche Genehmigungen zur Entnahme und Rückführung. Nur ein geringer Teil des Wassers wird direkt in unseren Raffinerieprozessen eingesetzt.

Grundsätzlich besteht das Ziel unseres Wasser-/Abwassermanagements darin, so wenig Wasser wie möglich zu verbrauchen und das Abwasseraufkommen so gering wie möglich zu halten. Zudem verfolgen wir das Ziel, Abwasser gereinigt und entsprechend der behördlichen Vorgaben zurückzuführen. Für verunreinigte Prozessabwässer erfolgt die Reinigung im Idealfall schon an der Anfallstelle.

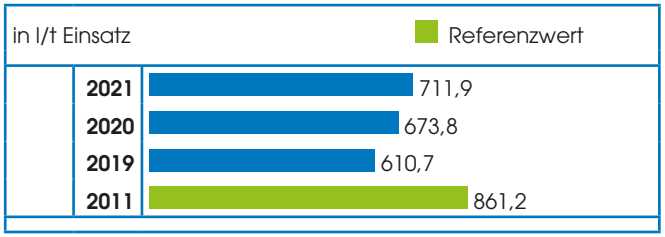
Der gesetzliche Rahmen für die Wasserentnahme und Rückführung ergibt sich aus § 65 des Gesetzes zur Ordnung des Wasserhaushalts (Wasserhaushaltsgesetz – WHG) sowie aus der Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV). Wichtigste Maßnahme zur organisatorischen Überwachung ist auch hier die Beauftragtenorganisation, für die der standortinterne Gewässerschutzbeauftragte die für die Wasserwirtschaft wesentlichen operativen Vorgänge und rechtlichen Vorgaben überwacht. Übergeordnet erfolgt eine behördliche Überwachung der Einleitung des Abwassers (Niedersächsischer Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz) mittels Begehungen und entsprechender Entnahme von Proben.

Die Gewässerschutzbeauftragten klären die Betriebsangehörigen über Belange der Wasserwirtschaft auf und nutzen hierfür das elektronische Unterweisungssystem SAM.

Über ihre Tätigkeiten erstellen die Beauftragten einen Bericht, der der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt wird.

Abzüglich der auf versiegelte Flächen gefallenen Niederschlagsmenge, die ebenfalls dem Abwasser zugeführt, jedoch in der Abwasserbilanz nicht erfasst wird, leiteten wir 2021 insgesamt eine Menge von 711,9 l pro Tonne Einsatzprodukt als häusliches oder Prozessabwasser ab. Damit lagen wir um rund 17,3 % deutlich unter dem Referenzwert von 2011 (861,2 l), übertrafen den Vorjahreswert jedoch deutlich.

Abwasseraufkommen der H&R-Raffinerien



Produktverantwortung

Wir wollen, dass unsere Produkte bei bestimmungsgemäßem Gebrauch und über den gesamten Lebenszyklus sicher sind – von der Forschung über die Produktion, Vermarktung und Anwendung beim Kunden bis zur Entsorgung.

Managementansatz

Unsere konzernweit gültige Unternehmenspolitik ist die oberste Leitlinie unseres Handelns. Sie fordert eine Verbesserung der Produktionsverfahren, Produkte und Dienstleistungen in einem kontinuierlichen Prozess, der von dem Wissen, der Verantwortung und der Erfahrung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lebt und durch unser Aus- und Weiterbildungsprogramm unterstützt wird.

Wichtigstes Werkzeug zur Umsetzung ist das Integrierte Managementsystem mit seinen darin enthaltenen Sicherheits- und Risikomanagementsystemen. Das Managementhandbuch zum IMS ist ebenfalls konzernweit gültig, mehrsprachig verfasst und steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über unsere Dokumentendatenbank DokWeb zur Verfügung.

Wir verfolgen hinsichtlich unserer Produktverantwortung und der Qualität unserer Produkte einen Null-Fehler-Ansatz. Die Produktion ist entsprechend durch eine Vielzahl von Anweisungen in den einzelnen Organisationseinheiten geregelt und wird standortbezogen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Produktion gesteuert. Die zur Anwendung gelangenden Produktionsverfahren sind gängige Verfahren, die dem Stand der Technik in der mineralölverarbeitenden Industrie entsprechen. Dieses sind Verfahren der Destillation, Extraktion, Entparaffinierung und Hydrierung sowie Formulierungs- und Abfüllprozesse. Die zu den Verfahren gehörenden Anweisungen beschreiben hinreichend genau den Ablauf der Tätigkeiten in den jeweiligen Organisationseinheiten sowie die entsprechenden Schnitt- und Übergabestellen. Sie weisen auch auf die spezifischen Produktmerkmale hin, die Einstellung der Maschinenparameter, die Durchführung von Prüfungen und beschreiben den Umgang mit fehlerhaften Produkten. Die Anweisungen liegen an den Arbeitsplätzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus oder werden diesen ebenfalls über das DokWeb auf elektronischem Wege zur Verfügung gestellt.

Alle Prozesse zur Produktion und Dienstleistungserbringung werden vor Freigabe zur Serienproduktion bzw. vor Erbringung der Dienstleistung validiert. Dazu gehören:

- Qualifizierung von Prozessen
- Qualifizierung von Ausrüstung und Personal
- Gebrauch festgelegter Methoden und Verfahren
- Forderungen zu Aufzeichnungen
- Erneute Validierung.

Ziel ist es sicherzustellen, dass das resultierende Produkt bzw. der Prozess in der Lage ist, die Anforderungen (inklusive Kundenanforderungen) für die festgelegte Anwendung oder den beabsichtigten Gebrauch zu erfüllen. Wenn von Kunden gewünscht, setzen wir zur Produktionsprozess- und Produktfreigabe anerkannte Verfahren ein, wie z. B. VDA Band 2, PPF-Verfahren und Erstmusterprüfbericht oder PPAP auf Basis der IATF 16949.

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) ermahnt unsere gesamte Organisation zudem dazu, unsere Herstellprozesse und Prozessanlagen so auszulegen, dass sie einer optimal ressourcenschonenden Nutzung dienen: als Zeichen des Respekts vor unserer Umwelt, der Nachbarschaft, unseren Geschäftspartnern und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir nehmen die Umweltmedien Luft, Wasser und Boden im Rahmen unserer Tätigkeiten nur im Rahmen einer zuvor erteilten Genehmigung in Anspruch und errichten bzw. betreiben unsere Produktionsanlagen im Rahmen der zuvor erteilten genehmigungsrechtlichen Vorgaben.

Maßgebliche rechtliche Rahmenwerke für die Gewährleistung sicherer Produkte sind die Gesetze zum Chemikalien- und Gefahrstoffrecht sowie die REACH-Verordnung („Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe“/„Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“) und betreffen die rohstoffverarbeitenden Produktionseinheiten des H&R-Konzerns.

Wichtigstes Instrument zur Gewährleistung ihrer Einhaltung ist die Funktion der sogenannten Beauftragten für Produktsicherheit. Sie prüfen den Umfang und die Durchführung relevanter Vorgänge und sichern somit die Einhaltung von Gesetzen, Bestimmungen, Prüfpflichten und Verordnungen zusätzlich ab.

Zusätzlich klärt der Produktsicherheitsbeauftragte die Betriebsangehörigen über Belange mit chemikalienrechtlicher Relevanz auf. Über ihre Tätigkeiten erstellen die Beauftragten einen Bericht, der der Geschäftsführung zur Verfügung gestellt wird.

Für 2021 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 an unseren Standorten z. B. eigene Werksfeuerwehren und stehen zusätzlich in engem Kontakt zu den örtlichen Einsatzkräften. Regelmäßige Übungen sichern die reibungslose Zusammenarbeit.

Unbedenklichkeit und Umweltverträglichkeit der Produkte

H&R unterscheidet zwischen Hauptprodukten und Neben- bzw. Verbrennungsprodukten. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2030 rund 70 % unserer Hauptprodukte nachhaltig, also auf Basis biobasierter, synthetisierter oder erneuerbarer Rohstoffe, zu erzeugen und in diesen Prozess auch unsere Kunden rechtzeitig einzubeziehen. So ermitteln wir gemeinsam, was genau und mit welchen Produkteigenschaften benötigt wird. Sind diese Fragen geklärt, werden neue Produkte in den Markt eingeführt.

Das Geschäftsfeld von H&R, die Produktion kohlenwasserstoffbasierter Spezialitäten, ist ein sehr besonderes. Unsere Produkte werden in den verschiedensten Branchen eingesetzt. Umso wichtiger ist es für uns, unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt, unserer Nachbarschaft, unseren Geschäftspartnern sowie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen und Produkte herzustellen, die in ihrem Gebrauch sicher und so umweltverträglich wie möglich sind. Dabei sind ein sparsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen und der Einsatz umweltverträglicher, energiesparender und sicherer Produktionsverfahren unabdingbar. In der gesamten H&R-Gruppe ist es daher die gemeinsame Aufgabe aller Beschäftigten, kontinuierlich nach Möglichkeiten zu suchen, die Umweltauswirkungen unserer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen sowie im eigenen Arbeitsumfeld zu reduzieren. H&R unterhält ein umfassendes Verbesserungsmanagement. Zudem modernisieren wir unsere Herstellprozesse und Prozessanlagen und fügen, wie im Falle der Wasserstoffelektrolyse oder der Power-to-Liquids-Anlage, neue Technologien zum Anlagen-Set-Up hinzu.

Sichere Prozesse gewährleisten Unbedenklichkeit der Produkte im Kontakt mit Menschen

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. In Kosmetikprodukte wie Cremes und Salben fließen medizinische Weißöle ein. Unsere Produkte kommen somit über die Endprodukte, in denen sie Anwendung finden, mit Menschen direkt in Kontakt. Daher ist es besonders wichtig, dass sie über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg unbedenklich und gesundheitlich unschädlich sind.

Rohstoffe, Hilfsstoffe, Halbfertig- und Fertigprodukte, Materialien und Leergebinde werden im Rahmen von Prüfungen auf Einhaltung der festgelegten Spezifikationen/Prüfplanungen überprüft. Die durchzuführenden Prüfungen erfolgen nach Normen oder internen Prüfanweisungen, in denen die Prüfmerkmale mit Toleranzen, der Prüfumfang, die Prüfmethode und das zu verwendende Prüfmittel hinterlegt sind. Im Zuge der Gebindeabfüllungen wird durch Erstgebindeprüfungen sichergestellt, dass es bei Produktwechseln zu keinen Crosskontaminationen zwischen Vor- und Folgeprodukt in den Abfüllanlagen kommt. Dazu wird das jeweils zuerst befüllte Gebinde beprobt, analysiert und somit die Einhaltung der Spezifikation überprüft.

Die Grundlage für die Prüfung unserer Transportmittel und Gebinde (Tankwagen, Lastkraftwagen, Kesselwagen, Schiffe, Fässer, Kanister etc.) bildet ein System von Checklisten/Datenbanken und Anweisungen.

Bei der Warenannahme wird eine Konformitätsprüfung nach Menge/Anzahl, Termintreue, Verpackung, Kennzeichnung und offenen Mängeln durchgeführt. Die Ergebnisse der Wareneingangsprüfungen sind zudem auch Bestandteil der Lieferantenbewertung. Die Ergebnisaufzeichnungen der Produktprüfungen werden – wo bereits vorhanden – im LIMS, dem Laborinformations- und Managementsystem, archiviert.

Zum anderen wenden wir internationale Standards wie Advanced Product Quality Planning (APQP) an. Entspricht ein Produkt nicht den technischen oder gesetzlichen Vorgaben oder erfüllt nicht die vom Kunden vorgegebene Spezifikation, wird keine Freigabe erteilt.

Schutz der Umwelt durch höchste Qualitätsanforderungen und effizienten Einsatz der Rohstoffe

Darüber hinaus haben wir uns in den vergangenen Jahren auf die Entwicklung von Produkten konzentriert, die höchsten Qualitätsanforderungen gerecht werden. Diese Produkte bieten

z. B. eine Alternative zu Produkten mit umweltschädlicheren 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. Produkte aus heimischen Holzsorten werden durch den Einsatz unserer Paraffine wetterbeständig, sodass durch ihre Verwendung Abholzungen von Tropenhölzern unnötig werden. In der Automobilindustrie substituieren unsere innovativen Kunststoffprodukte zunehmend Metallteile und helfen, über die so erzielte Gewichtseinsparung den Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen weiter zu reduzieren.

Nichtsdestotrotz fallen an unseren rohstoffverarbeitenden Produktionsstandorten in den jeweiligen Prozessanlagen Rückstände an. Durch den Einsatz unserer Propanentasphaltierungsanlage können wir den größten Teil dieser Rückstände wirtschaftlich weiterverarbeiten und somit den Anteil von Rückständen, die ausschließlich zur Verbrennung eingesetzt werden können, gering halten. Aus ihnen entstehen etwa in erneuten Prozessläufen weitere Spezialitäten wie Paraffine oder Asphalt, der in der Straßenbauindustrie Anwendung findet und über unser Joint Venture NordBit mit dem Hamburger Unternehmen Mabanaft vertrieben wird. 2021 dienten die Rückstände aus unseren Raffinerien verstärkt auch anderen Raffineriebetreibern wieder als Rohstoff, als sogenanntes Coker- oder Cracker-Feed. Für das Jahr 2021 lag der Anteil der Kuppelprodukte, die in höherwertige Anwendungen abverkauft werden konnten, bei über 88,9 %. Da wir uns eine vollständige Vermeidung von Verbrennungsprodukten wünschen würden, verstärken wir unsere Vertriebsmaßnahmen im Bereich Cracker-/Coker-Feed. Eine weitere Reduktion erwarten wir durch die Transformation des Rohstoffeinsatzes, da aus dem verstärkten Einsatz erneuerbarer und synthetisierter Rohstoffe insgesamt auch weniger Rückstände aus der Verarbeitung fossiler Rohstoffe erwachsen werden.

Umstellung des Produktportfolios langfristig anvisiert

Mit unserer „3-Säulen-Strategie“ haben wir den Schritt von den bislang überwiegend fossilen Rohstoffen hin zu mehr Nachhaltigkeit eingeleitet. Gleichzeitig streben wir auch bei diesen nachhaltigen oder erneuerbaren Qualitäten eine Diversifizierung auf drei wesentliche Pfeiler an: Ersten bereits realisierten Projekten wie unserer Wasserstoffelektrolyseanlage am Standort Hamburg werden weitere Innovationsprojekte folgen. Durch die Erzeugung von Kohlenwasserstoffverbindungen auf Basis von grünem CO_2 und grünem Wasserstoff streben wir eine Transformation der chemischen Industrie und eine Umstellung unseres Produktportfolios auf synthetisierte, biobasierte oder wiederverwertbare Qualitäten an. Interne Projektnamen wie CO_2NVERSION oder NextGate beschreiben den Aufbruchcharakter und haben als Blaupausen für zukünftige Projekte eine reelle Chance auf die Umsetzung bzw. werden aktuell bereits realisiert.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Motivation und die Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Unternehmenserfolg entscheidend. Wir möchten ein positives Arbeitsumfeld schaffen und unterstützen Teamgeist, Einsatzwillen und verantwortungsvolles Handeln. Im vergangenen Jahr sind wir ein weiteres Mal auf Distanz gegangen und doch gleichzeitig enger zusammengewachsen.

Managementansatz

Der Konzern verfügt über eine strukturierte Unternehmensorganisation. Diese Struktur ist in Organigrammen niedergelegt. Sofern nicht anders vertraglich geregelt, verfügen alle Konzernmitarbeiter über Funktions- und Stellenbeschreibungen, aus denen eindeutig die Aufgaben, Befugnisse und Verantwortungen hervorgehen.

Der Erfolg unseres Unternehmens beruht zudem ganz wesentlich auf den Kompetenzen, der Leistungsfähigkeit und dem Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Kompetenzen auch dauerhaft zu erhalten, ist daher von immenser Bedeutung, sie gar noch zu stärken ist ein Ziel unserer Fortbildungs- und Schulungspolitik. Die Leistungsfähigkeit und das Engagement unserer Kolleginnen und Kollegen erhalten wir durch Einhaltung der jeweils geltenden Arbeitsgesetze, durch die Aushandlung von Tarifverträgen bzw. durch gesonderte betriebliche Vereinbarungen sowie durch ein leistungsgerechtes Entlohnungssystem. Auch der Gesundheitsschutz gehörte 2021 erneut dazu: Die COVID-19-Pandemie diktierte uns ein weiteres Mal kurzfristigere Ziele und Maßnahmen.

Trotz dieser Herausforderung war es unser Bestreben, die operativen Abläufe an unseren Raffinerie-, Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorten zu gewährleisten und damit das Herzstück unserer Unternehmensgruppe weiterhin kraftvoll schlagen zu lassen. Der Umstand, dass es 2021 nicht nötig war, den Betrieb vollständig oder auch nur in Teilen einzustellen, ist Indiz für die Richtigkeit unserer Maßnahmen. Zu letzteren gehörte in weiten Teilen der Verzicht auf den persönlichen Umgang miteinander. So haben wir Möglichkeiten zum Home Office bereits umfangreich genutzt, bevor die gesetzliche Pflicht zum Ermöglichen solcher Arbeitsbedingungen eingeführt wurde. Wer vor Ort bleiben musste, da die operativen Umstände es so erforderten, wurde durch Hygiene- und Umgangsregeln, Richtlinien zur Nutzung gemeinsamer Einrichtungen und Räume oder durch die Anschaffung von Masken und Antigenschnelltest geschützt. Unsere Maßnahmen haben wir auf die sich verändernden Erfordernisse abgestimmt, in regelmäßigen Abständen neu bewertet und über alle Organisationsebenen durch Meetings und feste Ansprechpartner für Einzelfragen in die Organisation hineingetragen. Im Vorfeld abgestimmte Abläufe sorgten dafür, dass die wenigen mittelbaren bzw. unmittelbaren Verdachtsfälle schnell und umfassend adressiert wurden. Zusätzlich profitierten wir von einer Impfbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die konzernweit nach internen und freiwilligen Befragungen zu einer höheren Impfquote führte, als sie zeitgleich der Bundesdurchschnitt bzw. die jeweiligen Landesdurchschnitte auswiesen.

Und damit nicht genug: Auch 2021 haben neue Kolleginnen und Kollegen mit vom H&R-Konzern benötigten speziellen Fachausrichtungen den Weg zu uns gefunden. Gerade in so wichtigen Bereichen wie etwa Compliance haben wir uns neu organisiert und personell verstärkt. Der Bereich Compliance ist somit seit 2021 im Fachbereich Recht verankert. Dies ermöglicht uns, Compliance-Themen juristisch fundiert anzugehen. Wie alle H&R-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter werden auch diese neuen Kolleginnen und Kollegen wichtige Beiträge zur Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens leisten.

Wir setzen zudem auf die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften und zum anderen auf angemessene Entlohnung und persönliche Weiterbildungsmöglichkeiten, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an den H&R-Konzern zu binden. Haben wir die passenden Mitarbeitenden gefunden, ist es unser Ziel, möglichst langfristig mit ihnen zusammenzuarbeiten. Indikator für die Erreichung dieses Ziels ist die Fluktuationsquote, die wir für die deutschen Standorte des Segments ChemPharm Refining und den Coburger Hauptstandort des Segments Kunststoffe ermitteln.

Vorrang für den H&R-Konzern haben darüber hinaus die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit, welche wir über entsprechende

Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung erhalten.

In der Personalarbeit werden wir neben der lokalen Gesetzgebung von unseren weltweit verbindlichen Richtlinien wie dem Code of Conduct, der Unternehmenspolitik sowie unserem Compliance-Handbuch geleitet.

Organisation des Personalmanagements

Den standort- und länderspezifischen Unterschieden wird der H&R-Konzern durch die Organisation des Personalmanagements gerecht: Es bestehen lokale Personalabteilungen an den Standorten, deren Personalmanagementansätze auf die länderspezifischen Erfordernisse ausgerichtet sind. Eine besondere Herausforderung für das Personalmanagement ergibt sich dabei aus den jeweiligen Gegebenheiten der lokalen und regionalen Arbeitsmärkte, da sich diese teilweise stark in ihren Merkmalen, z. B. hinsichtlich Demografie und Bildungsniveau, unterscheiden. Unterstützt werden sie von der Konzern-Personalleitung in Hamburg.

Mitarbeiterstruktur

Die Mitarbeiterzahl des H&R-Konzerns blieb zum Jahresende 2021 unverändert bei 1.585 Personen. Die Aufteilung nach Segmenten ist dabei wie folgt:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Segmenten

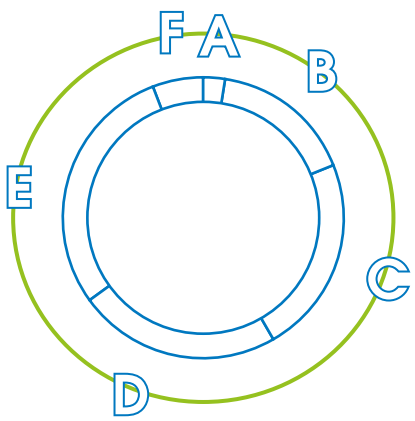
	2021	2020	2019
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	**1.585**	**1.585**	**1.625**
davon ChemPharm	1.193	1.153	1.150
davon Kunststoffe	317	382	447
Sonstige	**75**	**50**	**28**
Personalaufwand in Mio. €	**99,2**	**83,0**	**88,5**

Ein wesentlicher Teil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in den inländischen Raffinerien in Hamburg und Salzbergen im Segment ChemPharm Refining (717 Personen (31. Dezember 2020: 699)) sowie am Standort der GAUDLITZ GmbH in Coburg (122 Personen (31. Dezember 2020: 147)) im Segment Kunststoffe eingesetzt. Insgesamt waren an diesen Standorten zum Ende des Berichtszeitraums genau 839 Personen (31. Dezember 2020: 846) beschäftigt. In den internationalen Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorten des Segments Sales kamen insgesamt 476 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Einsatz (31. Dezember 2020: 454).

Aktuell verfolgen wir keine konzernweiten Ziele hinsichtlich des Anteils weiblicher Mitarbeiter. In den Raffinerien mit ihren Vollschichtbereichen sowie im Coburger Standort des Kunststoffsegments lag der Frauenanteil bei 19 %. Feste Ziele hinsichtlich des Anteils weiblicher Mitarbeiter haben wir uns nicht gesetzt.

Die Altersstruktur ermitteln wir aktuell nur bei unseren deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie ist in den vergangenen Jahren im Wesentlichen konstant geblieben. Im Berichtszeitraum stellten die 51- bis 60-Jährigen den stärksten prozentualen Anteil. Damit weist die Altersverteilung eine für deutsche Industrieunternehmen typische Struktur auf.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland nach Alter



Altersgruppe	Anteil
A Bis 20 Jahre	3 %
B 21–30 Jahre	17 %
C 31–40 Jahre	23 %
D 41–50 Jahre	23 %
E 51–60 Jahre	27 %
F Über 60 Jahre	7 %

Wir sind davon überzeugt, dass wir von den vielfältigen Fähigkeiten und dem Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren. Die Verschiedenheit der bei uns beschäftigten Menschen sehen wir als Bereicherung. Schwerbehinderte und gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende unterstehen dabei einem besonderen Schutz. Sind Mitarbeitende gesundheitlich eingeschränkt, so arbeiten wir eng mit relevanten Stellen zusammen und finden Lösungen, damit sie an ihrem Arbeitsplatz bleiben oder auf eine geeignete Stelle wechseln können. Dadurch gelingt es uns, Fachkräfte an uns zu binden und langjähriges, wertvolles Wissen bei H&R zu erhalten. Im Jahr 2021 betrug die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schwerbehinderung an den deutschen Standorten 23, ihr rechnerischer Anteil lag somit bei 2,6 %. Davon entfielen 17 Mitarbeitende auf das Segment

ChemPharm Refining, sechs Mitarbeitende waren im Segment Kunststoffe beschäftigt.

In Elternzeit befanden sich in Deutschland insgesamt 14 Mitarbeitende (1,6% aller Beschäftigten), davon zehn in den beiden Raffineriestandorten und drei am Standort Coburg. Auf Ebene der Konzern-Muttergesellschaft nahm eine Person Elternzeit wahr.

Die dargestellten Angaben werden wir 2022 erstmalig auch international erheben.

Als global agierendes Unternehmen mit insgesamt 47 Tochtergesellschaften verfügt der H&R-Konzern über eine heterogene und diverse Mitarbeiterstruktur, die verschiedene Nationalitäten, Kulturkreise, Ethnien und Geschlechter unter einem Konzerndach vereint. Dabei tragen wir den Unterschieden Rechnung – etwa durch lokale Führungskräfte, die kulturell und familiär den Standorten verbunden sind –, behalten aber zugleich den Konzernerfolg als gemeinsames Ziel unserer strategischen Ausrichtung im Blick.

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Der H&R-Konzern benötigt sowohl für die Produktions- als auch für die Weiterverarbeitungsstandorte qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die wirtschaftlichen und strategischen Unternehmensziele zu erreichen. Die Zielrichtung ist dabei so offensichtlich wie einfach: Wir wollen alle offenen Positionen so besetzen, dass Anforderungsprofil der Position und Kompetenzprofil des Mitarbeitenden bestmöglich zueinander passen. Die Gewinnung und die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen daher im Fokus der Personalaktivitäten. Für ihre Gewinnung setzen wir auf einen differenzierten Ansatz. So werden Stellen im Unternehmen in Abstimmung mit den Mitarbeiterorganen intern ausgeschrieben. Im gewerblichen und kaufmännischen Bereich setzen wir die verfügbaren Online-Portale und Jobbörsen ein. Bei zu besetzenden Führungspositionen unterstützen uns professionelle Personalberater bei der Suche und Auswahl.

Bei der finalen Entscheidung in den Vorstellungs- und Einstellungsgesprächen bewerten wir die Fähigkeiten der Bewerbenden in einer ganzheitlichen Betrachtung und berücksichtigen dabei neben fachlichen Kenntnissen auch soziale Kompetenzen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf der Gewinnung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Ausbildung zum Chemikanten und Laboranten. Diesbezüglich prüft der H&R-Konzern seit Beginn 2022 auch innovative Ansätze, etwa über unsere von den aktuellen Auszubildenden der beiden Raffineriestandorte initiierte Instagram-Seite.

Für neue Kolleginnen und Kollegen werden vom zuständigen Vorgesetzten Einarbeitungspläne und Qualifikationsmatrizen erstellt, die neben den fachlichen Aspekten auch eine Einweisung in die standortspezifischen Systeme, u.a. eine Einführung in das IM-System, vorsehen. Weiterhin sind Einweisungen zu Themen wie Arbeitssicherheit, Umweltschutz, Energieeffizienz, betriebliche Gefährdungen, Unfallverhütung, Verhalten in Alarmfällen durch entsprechend qualifiziertes Personal für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obligatorisch.

Für Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeitregelungen, Vertrauensarbeitszeit), die – soweit in den Prozessen und aufgrund betrieblicher Erfordernisse wie zum Beispiel Schichtarbeit möglich – auch genutzt werden. Gerade im Zuge der Pandemie baute der Konzern seine Möglichkeiten aus, Arbeitsleistung auch „remote", also anderenorts als in den Standorten und Büros erbringen zu können.

Der H&R-Konzern unterhält in Deutschland das Verbesserungsvorschlags-Management „Fit for Future". Ziel ist es, die Motivation und den Verbesserungswillen der Belegschaft zu nutzen und damit zur Steigerung des Unternehmenserfolgs und zur Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsumfeld beizutragen. Die Aufgabe aller Führungskräfte ist es, die Vorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst zu nehmen und nach entsprechender Prüfung auch zu unterstützen.

Durch aktives Mitdenken von zwei unterschiedlichen Sichtweisen aus können so Beiträge geleistet werden, um

- die Wirtschaftlichkeit,
- die Prozess- und Produktqualität sowie
- den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz

im gesamten Unternehmen permanent zu verbessern.

Gleichzeitig fördert ein Verbesserungs- und Vorschlagssystem die Kultur einer Mitverantwortung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Unternehmensentwicklung. Alle im Rahmen des Verbesserungsmanagements eingebrachten Ideen bzw. umgesetzten Maßnahmen werden über das Intranet erfasst und weiterverarbeitet. Ein Prämiensystem für realisierte Vorschläge erhöht zusätzlich die Attraktivität des Vorschlagswesens. Aktuell ist es nicht geplant, ein vergleichbares System konzernweit einzuführen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnet eine hohe Verbundenheit mit dem H&R-Konzern aus. Dies wird besonders durch die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und die insgesamt geringe Fluktuation an den inländischen Standorten sichtbar. Die Fluktuationsquote berechnen wir ausschließlich auf Basis der Eigenkündigungen. Ein Ausscheiden aus Altersgründen bleibt unberücksichtigt, da hierfür in der Regel neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden. Unsere Quote an den drei deutschen Standorten lag für 2021 bei 4,68 %. Sie liegt damit weit unter den üblichen zweistelligen Fluktuationsraten der in Deutschland sozialversicherungsbeschäftigten Arbeitnehmer. Und dies trotz der Einbeziehung des Standorts Coburg und der volatilen Situation in der deutschen Automobilbranche.

Aus- und Weiterbildung

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

Konzernweite Zielvorgaben zur Anzahl der Auszubildenden gibt es aktuell nicht. Dies liegt an der Struktur der deutschen Ausbildung, die – anders als in den meisten Ländern – schulische und betriebliche Komponenten vereint. Für die beiden Raffineriestandorte sind hingegen für 2021 Zielwerte in den Fachrichtungen Chemikanten, Chemielaboranten, Fachkraft Lagerlogistik und Fachkraft Büromanagement definiert und Stellen wie folgt besetzt worden:

	Salzbergen Zielwert (Besetzt)	Hamburg Zielwert (Besetzt)
Chemikanten	4 (3)	4 (2)
Chemielaboranten	2 (2)	2 (2)
Fachkraft Lagerlogistik	1 (1)	–
Kaufleute Büromanagement	–	1 (0)

Die Zielwerte reflektieren den Bedarf und die Ausbildungskapazitäten der beiden Standorte und werden jährlich neu bewertet.

Bei der Auswahl von Fortbildungsmaßnahmen verfolgen wir einen individuellen Ansatz, der die Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert und sie unterstützt, ihre Potenziale zu entfalten und individuelle Karriereziele zu erreichen. Des Weiteren wird durch die Vorgesetzten bzw. auch den/die Mitarbeiter/in selbst der jeweilige zusätzliche aktuelle Qualifikations- und damit verbundene Schulungsbedarf ermittelt, u.a. auch in Form von Mitarbeitergesprächen. Gesetzliche Unterweisungspflichten werden im Rahmen der allgemeinen Schulungsplanung berücksichtigt. Die Wirksamkeit der Schulungen wird beurteilt und Aufzeichnungen bzgl. der Schulungen werden erstellt und in der Schulungsdatenbank der H&R-Standorte archiviert. Näheres zur Personalqualifikation regeln, wenn erforderlich, standortspezifische Verfahrensanweisungen.

Die voran geschilderte Vorgehensweise wenden wir auch für befristet eingestelltes oder vertraglich beauftragtes Personal wie z.B. Kontraktoren und Zeitarbeitskräfte konsequent an. Auch die zunehmende Komplexität unserer Anlagen fordert den Einsatz gut ausgebildeter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So setzen wir zum Beispiel in den Mess- und Kontrollwarten für die Überwachung der Prozesse in den Raffinerien sowie zur Steuerung der Anlagen in der Schichtführung nur erfahrene Mitarbeitende ein, denen wir junge, neue Kolleginnen und Kollegen über mehrere Jahre zur Seite stellen. So findet durch das Schichtsystem ein kontinuierlicher Wissens- und Erfahrungstransfer statt. Neuere Kolleginnen und Kollegen erlernen im Laufe ihrer Ausbildung und den darauffolgenden Jahren die Besonderheiten und die Fahrweise jeder Anlage im Detail kennen. So stellen wir einen reibungslosen Betrieb unserer Anlagen sicher – und halten wichtiges Wissen innerhalb des Unternehmens.

Da wir bereits seit Jahren auf das elektronische Schulungssystem SAM der Firma Secova setzen, hatte die COVID-19-Pandemie kaum Auswirkungen auf unsere Schulungsmaßnahmen im Geschäftsjahr 2021. Für 2021 betrug die konzernweite Gesamtschulungsanzahl (Anzahl Mitarbeitende multipliziert mit den jeweils zugewiesenen Schulungen) 28.241 Schulungen (Vorjahr: 23.760 Schulungen). 2021 haben 1.019 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 893) aus insgesamt 142 Abteilungen an den elektronisch verfügbaren Weiterbildungen teilgenommen und die Zielgröße der Gesamtschulungen zu 95,7 % (Vorjahr: 93,2 %) erreicht. Der Gesamtschulungsumfang entsprach dabei rund 5.675 Schulungsstunden bzw. rund 5 Stunden und 34 Minuten je Mitarbeiter/in (Vorjahr: 4 Stunden und 40 Minuten). Die Schulungsinhalte werden individuell zugeordnet, sodass ihre Themen die jeweiligen Arbeitsfelder und die klassischen Arbeitsbereiche unserer Standorte ebenso abdecken wie auch übergeordnete Themen, etwa zum Umweltschutz, zur Gesundheitsvorsorge oder zur sozialen und interkulturellen Kompetenz. Neue Inhalte können dabei je nach individuellem Bedarf der Tochtergesellschaften oder einzelner Abteilungen in das Schulungssystem eingestellt werden. Der angegebene Schulungsumfang liefert jedoch kein vollständiges Bild unserer Schulungsaktivitäten. Mithilfe unseres Schulungsmanagement-Informationssystems (SMIS-Datenbank) dokumentieren wir nicht nur die SAM-Schulungsaktivitäten im Konzern, sondern auch die Schulungen über verschiedene Verfahrensanleitungen unserer Prozesseinheiten und die gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen für Gefahrstoffe. Diese sind laut Gefahrgutverordnung mündlich durchzuführen, werden aber nach Durchführung im SMIS vermerkt.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist bereits in der Unternehmenspolitik des Konzerns verankert. Motivierte, qualifizierte und vor allem gesunde Kolleginnen und Kollegen aller Ebenen und Konzerngesellschaften tragen mit zum Unternehmenserfolg bei. Dieser Grundsatz fließt ein in unser Integriertes Managementsystem. Dessen Bestandteile wiederum – vorrangig das Sicherheits- und Risikomanagementsystem – regeln, wie wir Prozesse zur Einhaltung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes innerhalb des Konzerns definieren und ihre Wirksamkeit überprüfen.

Zu den maßgeblichen gesetzlichen Regelwerken, die für unsere deutschen Konzerngesellschaften als verbindliche Leitlinien das Handeln bestimmen, gehören die Erfordernisse der ISO 45001 zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit – kurz Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 2 (DGUV V2). Ihre Einhaltung und die Prüfung relevanter Vorgänge, Schulungen zum Thema und die Berichterstattung an den verantwortlichen Führungskreis sichert die Beauftragtenorganisation.

Konzernweit erfolgt die Umsetzung der Unternehmenspolitik durch Beachtung und Umsetzung der lokal geltenden Gesetze und Richtlinien.

Grundsätzlich agieren wir mit der Maßgabe, dass alle Fehler, seien es Unfälle, Sach- oder Gesundheitsschäden, vermeidbar sind. Unser Ziel ist daher ein Null-Fehler-Ansatz. Dennoch eingetretene Ereignisse mit Relevanz für die Gesundheit oder den Arbeitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassen wir konzernweit nach einheitlichen Kriterien der Kennzahlen LWIF (Lost Workday Injury Frequency – Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von mindestens einem Tag pro eine Mio. Arbeitsstunden) und LWIS (Lost Workday Injury Severity – Anzahl Ausfalltage pro Arbeitsunfall) und berichten der Konzernführung darüber.

Gesundheitsschutz in Pandemiezeiten

Wie eingangs geschildert hat das Jahr 2021 ein weiteres Mal besondere Anforderungen an die Fürsorgepflicht für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und an den Gesundheitsschutz gestellt. Wir wollen die Gesundheit unserer Belegschaft fördern und ihre Leistungsfähigkeit langfristig erhalten. Entsprechend umfassend haben wir diese Verantwortung angenommen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu aktuellen Entwicklungen und Empfehlungen informiert. Konzernweit standen hier insbesondere die Führungsebenen in besonderer Verantwortung, die national geltenden Regelungen umzusetzen und für eine größtmögliche Sicherheit zu sorgen.

Exemplarisch für die deutschen Standorte bedeutete dies, dass regelmäßige Newsletter zum Thema Corona versendet wurden, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Umsetzung der Empfehlungen der Bundesregierung und des Robert Koch-Instituts zu informieren und klare Regelungen für betriebsinterne Abläufe festzulegen. Gleiches galt auch für die internationalen Standorte, die ihre Belegschaft über die lokal geltenden Gesetze und staatlichen Empfehlungen unterrichteten und ihrerseits auf dieser Basis Regelungen für den Arbeitsalltag festlegten. Neben operativen Belangen wurden auch Verhaltensregeln einbezogen, die nur mittelbar mit dem Arbeitsalltag in Zusammenhang standen, etwa eindeutige Regelungen zur betriebsbedingten oder privaten Reisetätigkeit bzw. -rückkehr. Auch die gesetzliche Regelung „3G am Arbeitsplatz" wurde von den betroffenen Produktionsstandorten umgesetzt.

Ganzjährig sorgte ein „Corona-Leitfaden" für unmissverständliche Vorgaben für die Zusammenarbeit an den beiden Raffineriestandorten. Bei Rückfragen spezifizierte eine Task-Force, bestehend aus den Führungs- und Personalverantwortlichen und unterstützt durch das betriebsmedizinische Personal, die nähere Umsetzung.

Begleitet wurde dies durch ein umfassendes Hygienekonzept, das von der Beschaffung von Masken bis hin zu der späteren Bereitstellung von Schnelltests und der Implementierung eines entsprechenden Testkonzepts sämtliche Aspekte abdeckte.

Wie schon im Falle des jährlich wiederkehrenden Angebots einer Grippeschutzimpfung hat das Unternehmen zudem mit Verfügbarkeit entsprechender Impfstoffe Termine organisiert, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der deutschen Standorte sich vor Ort durch den Betriebsarzt gegen Corona impfen lassen konnten. Dies schloss Erst- und Zweitimpfungen ebenso ein wie die sogenannten „Booster-Impfungen".

Ergänzend schützen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsstandorten durch ein umfassendes Konzept zu mobilem Arbeiten, mit dem unsere IT auch 2021 für eine größtmögliche Flexibilität auch abseits des gewohnten Arbeitsplatzes sorgte. Vergleichbare Modelle galten auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den ausländischen Standorten, sofern die regionalen Regeln und Gesetze solche Möglichkeiten vorsahen.

Arbeitssicherheit in Raffinerien und Produktionsanlagen

Den beiden rohstoffverarbeitenden Produktionsstandorten kommt in Bezug auf die Arbeitssicherheit im H&R-Konzern eine besondere Bedeutung zu: Bei der täglichen Arbeit steuern, bedienen und warten viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Maschinen und Anlagen. Darüber hinaus kommen in den Produktions- und Verarbeitungsprozessen verschiedene Stoffe zum Einsatz, deren Handhabung mit größter Sorgfalt erfolgen muss. Daher haben wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz gemäß ISO 45001 systematisiert

und die Standorte zertifiziert. So werden Fehlerquellen und Risiken identifiziert und können beseitigt beziehungsweise minimiert werden. Wir sehen die Zertifizierung unseres Arbeitsschutzmanagements als geeignet, die Anzahl von Arbeitsunfällen und Schadensereignissen deutlich zu senken und unser eingangs erwähntes „Null-Fehler-Ziel" zu erreichen. Gleichzeitig erfüllen wir die gesetzlichen und behördlichen Auflagen. Dadurch steigern wir nicht nur das Vertrauen unserer Kolleginnen und Kollegen, wir stärken auch unseren Ruf bei Kunden, Geschäftspartnern und Behörden.

Den zusätzlichen gesetzlichen Anforderungen nach § 2 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 2 (DGUV V2) und § 5 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) kommen wir an den beiden Raffineriestandorten durch den Einsatz von Fachkräften für Arbeitssicherheit nach. Organisatorisch unterstehen diese direkt der Raffinerieleitung und werden in ihrer Arbeit durch zusätzliche Sicherheitsbeauftragte, die wiederum Teil der bereits geschilderten Beauftragtenorganisation sind, unterstützt.

Die Fachleute für Arbeitsmedizin und -sicherheit unterstützen durch die Durchführung geeigneter Maßnahmen bei der Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für potenzielle Gefahren zu schärfen und Unfälle zu vermeiden – zu ihrem eigenen Schutz, aber auch zum Schutz ihrer Kollegen. Ein Schwerpunkt in unserem standortübergreifenden Sicherheitskonzept ist daher die Fortbildung unserer Belegschaft: Wir führen regelmäßig Schulungen zu sicherheitsrelevanten Themen durch und verpflichten sämtliche Kolleginnen und Kollegen, regelmäßig unser internetbasiertes Sicherheitsunterweisungssystem zu besuchen. Die durchgeführten Schulungen finden entweder elektronisch über unser Schulungssystem SAM statt oder werden mündlich durchgeführt. Die Durchführung wird im Schulungsmanagement-Informationssystem (SMIS-Datenbank) dokumentiert. Vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Unterweisungen und Schulungen zu möglichen Sicherheitsrisiken, Gefährdungspotenzialen und dem sachgemäßen Umgang mit Gefahrenstoffen informiert und sensibilisiert.

Darüber hinaus streben wir über wiederkehrende Sicherheitsbegehungen der Sicherheitsbeauftragten und der Sicherheitsfachkräfte, durch detaillierte interne Analysen etwaiger Schadensfälle, mithilfe eines speziellen Reportings sicherheitsrelevanter Kennzahlen in den Übersichten „Arbeitssicherheit" bzw. „Health & Safety" sowie durch eine aktive Einbeziehung der Geschäftsführung eine konstante Verbesserung der Sicherheitsperformance an. Jede/r Mitarbeiter/in des H&R-Konzerns ist aufgefordert, alle Sicherheitsvorschriften im eigenen Arbeitsbereich konsequent mit der notwendigen Sorgfalt anzuwenden.

Auch die für uns tätigen Kontraktoren, Lieferanten und Transporteure werden in das Sicherheitskonzept eingebunden. So erhält jeder, der die Raffineriestandorte erst- oder einmalig ohne Begleitung eines H&R-Mitarbeitenden befahren muss oder sich auf dem Gelände bewegen will, bereits beim Betreten des Geländes eine videobasierte Unterweisung in den für Kontraktoren gängigsten Sprachen. Die erfolgreiche Durchführung der Unterweisung wird in einer Datenbank festgehalten. Der für die Auswahl unserer Kontraktoren und Dienstleister maßgebliche Prozess ist im Handbuch zum Integrierten Managementsystem festgehalten. Für die Auswahl ist u.a. entscheidend, welchen Zertifizierungsstatus der potenzielle Dienstleister aufweist und ob eine Zertifizierung für die vorgesehene Dienstleistung tatsächlich notwendig ist. Die finale Auswahl erfolgt durch standortspezifische Selbstauskunftsbögen, die auch die Frage nach der Arbeitssicherheitszertifizierung SCC beinhalten.

Bei einem relevanten Ereignis, etwa mit Personen- oder Sachschaden bzw. Relevanz für den Geschäftsbetrieb, haben die unmittelbaren Führungskräfte und Sicherheitsverantwortlichen unverzüglich die für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zuständigen Stellen des Unternehmens zu informieren. Somit steht neben der Prävention vor allem die konsequente Nachbereitung von Ereignissen in einem besonderen Fokus der Arbeitssicherheit und wird durch einen Katalog an Maßnahmen adressiert. Das stärkt vor allem die Rolle des Sicherheitsbeauftragten, der gemeinsam mit den Betroffenen und den Führungsverantwortlichen alle Vorgänge systematisch und bezüglich ihrer Ursachen aufarbeitet. Auch die Arbeitnehmervertreter werden in diese Analysen miteinbezogen. Erkenntnisse finden ihren Eingang in Schulungsmaßnahmen – auch durch und mit den Betroffenen – und werden entsprechend proaktiv behandelt. Konzernweit sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem aufgefordert, auch Beinaheunfälle zu melden. Auf diese Weise wollen wir das Bewusstsein für potenzielle gefährliche Situationen schärfen und somit den tatsächlichen Eintritt eines Ereignisses oder Schadens möglichst vermeiden.

Strenge Standards für die Erfassung der Unfallstatistiken

In unserer Unfallstatistik folgen wir seit Jahresbeginn 2019 dem Standard der DGMK Deutsche Wissenschaftliche Gesellschaft für Erdöl, Erdgas und Kohle e. V. als Referenz. Wir weisen die Kennzahlen LWIF (Lost Workday Injury Frequency – Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit von mindestens einem Tag pro eine Mio. Arbeitsstunden) und LWIS (Lost Workday Injury Severity – Anzahl Ausfalltage pro Arbeitsunfall) aus. Dabei berücksichtigen wir sowohl unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch unsere Kontraktoren und ermitteln die Werte konzernweit.

Nicht berücksichtigt wurden für das Geschäftsjahr 2021 die Daten zur Arbeitssicherheit für die GAUDLITZ GmbH sowie deren Tochtergesellschaften in Tschechien und China, da die uneinheitlichen Richtlinien zur Arbeitssicherheit für die Kunststoffverarbeitung und für die Spezialchemie

keine vergleichbare Darstellung zulassen. Nach bestem Wissen der gesetzlichen Vertreter der GAUDLITZ GmbH und der Geschäftsführung des H&R-Konzerns haben sich im Jahr 2021 keine Unfälle ereignet, die die im Folgenden dargestellten Kennzahlen negativ beeinflussen würden. Für das Jahr 2022 ist auch die erstmalige Berücksichtigung der Arbeitssicherheitsdaten der GAUDLITZ GmbH geplant und wird gegebenenfalls im Zuge einer Segmentberichterstattung erfolgen.

Arbeitssicherheit in den H&R-Raffinerien

	2021	eigene Ziele	DGMK Referenz-werte	2020	2019	2018
Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag je eine Mio. Arbeitsstunden (Lost Workday Injury Frequency; LWIF)	2,4	1,0	1,0	5,7	2,0	7,2
Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag	4	1,0	–	4	4	11
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage	93	–	–	26	244	177
Anzahl der Arbeitsausfalltage je Arbeitsunfall (Lost Workday Injury Severity; LWIS)	23,3	–	38,0	6,5	61,3	19,4
Anzahl der Arbeitsunfälle mit Todesfolge je eine Mio. Arbeitsstunden	0	–	–	0	0	0

Für 2021 hatten wir uns in den deutschen Produktionsstandorten zum Ziel gesetzt, einen LWIF-Wert von 1,0 zu erreichen. Der zum Jahresende erzielte LWIF-Wert unserer Raffinerien lag 2021 hingegen bei 2,4 und verfehlte vor allem infolge eines Arbeitsunfalls zum Jahresbeginn sein Ziel bereits frühzeitig. Auch der DGMK-Referenzwert von 1,0 Arbeitsunfällen wurde deutlich verfehlt. Es konnte jedoch eine deutliche Verbesserung zum Vorjahr (Vorjahr: 5,7) erzielt werden. Allerdings wirkte sich die Unfallschwere nach LWIS negativ auf die Fehlzeiten aus, sodass wir zwar zum DGMK-Referenzwert (38,0) mit 23,3 Tagen durchschnittlicher Ausfallzeit deuliche Entlastungen verzeichnen konnten, aber den eigenen Vorjahreswert übertrafen.

Arbeitssicherheit in den H&R-Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorten

	2021	eigene Ziele	DGMK Referenz-werte
Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag je eine Mio. Arbeitsstunden (Lost Workday Injury Frequency; LWIF)	2,8	0,9	1,0
Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag	3	–	–
Anzahl unfallbedingter Ausfalltage	11	–	–
Anzahl der Arbeitsausfalltage je Arbeitsunfall (Lost Workday Injury Severity; LWIS)	3,7	30,0	38,0
Anzahl der Arbeitsunfälle mit Todesfolge je eine Mio. Arbeitsstunden	0	–	–

Die internationalen Weiterverarbeitungs- und Vertriebsstandorte verfolgen seit 2021 den gleichen Ansatz und ziehen ebenfalls die Richtwerte des DGMK als Referenz der eigenen Sicherheitsperformance heran. Allerdings hat man dort leicht niedrigere Werte für den eigenen Anspruch gewählt. 2021 wurde die Kennzahl als LWIF verfehlt, insgesamt kam es zu drei Unfällen, durch die eigene Mitarbeitende oder Kontraktoren für mindestens einen Arbeitstag ausfielen. Bei der Schwere dieser Ereignisse lagen die internationalen Standorte hingegen deutlich besser als die Raffineriestandorte: Insgesamt kam es zu lediglich 11 Ausfalltagen und einer durchschnittlichen Ausfallzeit von 3,7 Tagen je Unfall.

Unser System aus umfangreicheren Schulungsmaßnahmen, regelmäßigen Unterweisungen und täglichen Rundgängen der Standortverantwortlichen durch die Standorte bauen wir weiter aus. Auch setzen wir dabei auf unsere gut geschulten eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das eigene gelebte Bewusstsein eines aufmerksamen und sicheren Umgangs in den Standorten auch an die Kontraktoren weitergeben sollen. In Teilen zahlt sich dies bereits aus: Die Anzahl der gemeldeten Beinaheunfälle belegt ein gesteigertes Bewusstsein und eine gestiegene Gefahrensensibilisierung. So können gefährliche Situationen besser eingeschätzt und für die Zukunft vermieden werden.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Bericht

An die H&R GmbH & Co. KGaA, Salzbergen

Wir haben den nichtfinanziellen Bericht 2021 der H&R GmbH & Co. KGaA, Salzbergen (nachfolgend: Gesellschaft) für den H&R-Konzern für den Zeitraum vom 01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (nachfolgend: „nichtfinanzieller Konzernbericht") einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

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

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und die Qualitätssicherung

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: Anforderungen an die

Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie-Verordnung und taxonomiefähige Tätigkeiten" des nichtfinanziellen Konzernberichtes dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

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

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von ausgewählten Mitarbeitern, die in die Datenerhebung und Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichtes einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess sowie über Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichtes
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung von Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichtes
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivtäten und der entsprechenden Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht

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

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Konzernbericht der H&R GmbH & Co. KGaA, Salzbergen, für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie-Verordnung und taxonomiefähige Tätigkeiten" des nichtfinanziellen Konzernberichtes dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Konzernerklärung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk

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

Allgemeine Auftragsbedingungen / Haftung / Haftungsausschluss gegenüber Dritten

Dem Auftrag liegen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Unsere Haftung begrenzt sich gemäß Ziffer 9 Abs. 2 dieser Allgemeinen Auftragsbedingungen für einen fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall, mit Ausnahme der Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, auf EUR 4 Mio. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Vermerk besteht gemäß diesem Auftrag alleine der H&R GmbH & Co. KGaA gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Sorgfaltspflichten oder Haftung; insbesondere sind Dritte nicht in den Schutzbereich dieses Vertrags einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus deinem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hamburg, den 28. April 2022

Grant Thornton AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Eric Pritsch	Cornelia von Oertzen
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

Kontakt

Wenn Sie Fragen zu unserem Unternehmen haben oder in den Verteiler für Unternehmenspublikationen aufgenommen werden möchten, wenden Sie sich bitte an unser Investor-Relations-Team:

H&R GmbH & Co. KGaA
Investor Relations
Am Sandtorkai 50
20457 Hamburg
www.hur.com

Ties Kaiser
Telefon: +49 (0) 40-43218-321
Telefax: +49 (0) 5976-945-308
E-Mail: ties.kaiser@hur.com

Tanja Passlack
Telefon: +49 (0) 40-43218-301
Telefax: +49 (0) 5976-945-308
E-Mail: tanja.passlack@hur.com

Impressum

Herausgeber
H&R GmbH & Co. KGaA
Neuenkirchener Straße 8
48499 Salzbergen

Konzept/Gestaltung
Berichtsmanufaktur GmbH, Hamburg

Fotos
Achim Kraus, München (Portraitaufnahmen)
H&R
Unsplash

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde am 29. April 2022 veröffentlicht. © H&R GmbH & Co. KGaA

Disclaimer

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf aktuellen Einschätzungen des Managements über künftige Entwicklungen beruhen. Solche Aussagen unterliegen Risiken und Unsicherheiten, die außerhalb der Möglichkeiten von H&R GmbH & Co. KGaA bezüglich einer Kontrolle oder präzisen Einschätzung liegen, wie beispielsweise das zukünftige Marktumfeld und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, das Verhalten der übrigen Marktteilnehmer, die erfolgreiche Integration von Neuerwerben und Realisierung der erwarteten Synergieeffekte sowie Maßnahmen staatlicher Stellen. Sollten einer dieser oder andere Unsicherheitsfaktoren und Unwägbarkeiten eintreten oder sollten sich die Annahmen, auf denen diese Aussagen basieren, als unrichtig erweisen, könnten die tatsächlichen Ergebnisse wesentlich von den in diesen Aussagen explizit genannten oder implizit enthaltenen Ergebnissen abweichen.

Es ist von H&R GmbH & Co. KGaA weder beabsichtigt noch übernimmt H&R GmbH & Co. KGaA eine gesonderte Verpflichtung, zukunftsbezogene Aussagen zu aktualisieren, um sie an Ereignisse oder Entwicklungen nach dem Datum dieses Berichts anzupassen.

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor; bei Abweichungen geht die deutsche Fassung des Nachhaltigkeitsberichts der englischen Übersetzung vor.

H&R GmbH & Co. KGaA
Neuenkirchener Straße 8
48499 Salzbergen

Tel.: +49 (0)59 76-9 45-0
Fax.: +49 (0)59 76-9 45-308

E-mail: info@hur.com
Internet: www.hur.com