

MARQUARD & BAHL AG

*Nachhaltigkeit*  
Bericht 2010



“ Unternehmerische Verantwortung hat eine lange Tradition in Hamburg. Das Familienunternehmen Marquard & Bahls trägt diese Tradition weiter, indem es Verantwortung für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Umwelt und die Gesellschaft übernimmt.

Hamburg ist im Jahre 2011 „Europäische Umwelthauptstadt“. Marquard & Bahls macht diesem Titel alle Ehre, indem es dem Schutz der Natur höchste Priorität einräumt. ”

Olaf Scholz Erster Bürgermeister der Freien und Hansestadt Hamburg

Unternehmerische

*Verantwortung* leben

Marquard & Bahls ist seit mehr als 60 Jahren erfolgreich im internationalen Mineralölhandel, der Lagerung von Mineralölprodukten, Chemikalien und Gasen sowie im Bereich der erneuerbaren Energien tätig. Unsere finanzielle Unabhängigkeit, flache Entscheidungsstrukturen sowie ein ausgewogenes Risikomanagement ermöglichen es uns, die Chancen am Markt optimal zu nutzen.

Bei Mineralölprodukten und Chemikalien ist der Umweltschutz von besonderer Bedeutung, diese Tatsache ist uns bewusst. Deshalb sind wir bestrebt, uns in allen Bereichen unserer Tätigkeit mit Verantwortungsbewusstsein für das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, der Umwelt und der umliegenden Gemeinden einzusetzen.

u n a b h ä n g i g , s o l i d e , e i g e n w i l l i g

# Inhalt

<b>Vorwort des Vorstandsvorsitzenden</b> .....	<b>5</b>
<b>Porträt Marquard &amp; Bahls</b> .....	<b>7</b>
<b>Nachhaltigkeit als Managementaufgabe</b> .....	<b>14</b>
Stakeholder Dialog .....	17
Über diesen Bericht .....	19
Themen von Bedeutung .....	20
<b>Nachhaltigkeitsbilanz</b> .....	<b>23</b>
<b>Unternehmensführung</b> .....	<b>24</b>
Einhaltung von Rechtsvorschriften .....	27
Fairer Wettbewerb .....	28
Gerechte Vergütung .....	28
Korruptionsbekämpfung .....	29
Transparenz .....	29
<b>Ökonomische Verantwortung</b> .....	<b>30</b>
Finanzielle Leistungsfähigkeit .....	32
Risikomanagement .....	33
Ressourceneffizienz .....	35
Lieferantenbeziehungen .....	37
Kundenzufriedenheit .....	37
<b>Ökologische Verantwortung</b> .....	<b>38</b>
Vermeidung von Produktaustritten .....	40
Energieeinsparung .....	41
Klimaschutz .....	43
Abfallmanagement .....	52
Biodiversität .....	53
<b>Soziale Verantwortung</b> .....	<b>54</b>
Gesundheit & Arbeitsschutz .....	58
Aus- & Weiterbildung .....	62
Arbeitsstandards .....	64
Chancengleichheit .....	64
Beruf & Familie .....	65
<b>Gemeinnütziges Engagement</b> .....	<b>66</b>
Jugend-Ausbildung .....	68
Ehrenamtliche Arbeit .....	69
Sponsoring .....	72
Kultur & Sport .....	74
Forschung .....	75
<b>Nachhaltigkeitsziele</b> .....	<b>77</b>
<b>Anhänge</b> .....	<b>78</b>
Abkürzungen .....	78
In diesem Bericht einbezogene Unternehmen .....	80
Literaturverzeichnis .....	82
GRI Content Index .....	83

# Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

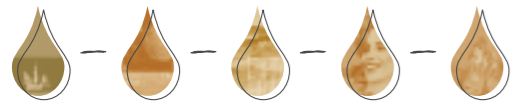


**Verehrte Leserinnen und Leser,**

als internationales Ölhandelsunternehmen und als eines der größten Tanklagerunternehmen weltweit tragen wir eine große unternehmerische Verantwortung. Was bedeutet das für unser Unternehmen? Wir behandeln unsere Mitarbeiter mit Respekt und gehen fair mit unseren Kunden und Zulieferern um. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt. Dies sind die Werte, die wir heute leben und die unser Handeln auch in Zukunft bestimmen werden. Unser übergeordnetes Ziel ist es, negative Auswirkungen für das Gemeinwesen und die Umwelt abzuwenden und zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Nach den jüngsten folgenschweren Ereignissen – der Ölkatastrophe im Golf von Mexiko, steigenden Ölpreisen infolge von Unruhen in Nordafrika, der Atomkatastrophe in Japan – ist die Diskussion über die Energieversorgung der Zukunft wieder neu entfacht worden. Uns ist bewusst, dass die Ölreserven der Erde begrenzt sind. Gleichwohl gehören fossile Brennstoffe wie Erdöl und Erdgas auch weiterhin zu den wichtigsten Energiequellen, da erneuerbare Energien wohl auf absehbare Zeit den steigenden Energiebedarf der Weltbevölkerung nicht decken können. Wir sind von der Notwendigkeit überzeugt, in den kommenden Jahrzehnten fossile und erneuerbare Energieträger zu kombinieren. Der Schwerpunkt unserer langfristigen Strategie liegt daher weiterhin im Mineralölmarkt, kombiniert mit einem verstärkten Engagement im Bereich der erneuerbaren Energien.

Unsere unternehmerische Verantwortung möchten wir strategisch wahrnehmen, indem wir soziale und ökologische Belange in alle geschäftlichen Aktivitäten einbinden, um so langfristig profitabel wachsen zu können. Wir bekennen uns zu unserer Verpflichtung, als fairer Arbeitgeber und engagiertes Mitglied der Gesellschaft zu handeln. Die damit verbundene Verantwortung erfordert es, in unserer geschäftlichen Tätigkeit Aspekte des Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutzes sowie der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu werden wir auch in den kommenden Jahren in Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren. Um Unfälle oder ihre Wiederholung zu verhindern, erfolgt eine sorgfältige Auswertung und Analyse aller Zwischenfälle, damit wir weltweit voneinander lernen können.



Um die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf den Klimawandel zu reduzieren, möchten wir Energie – ganz gleich in welcher Form – noch effizienter nutzen. Deshalb planen wir kurzfristig eine Ausweitung der Energiesparprogramme in unseren Tochtergesellschaften. Der größte Umsatzanteil entfällt auf den Handel mit Mineralölprodukten. Je mehr wir verkaufen, desto besser für uns: Hier könnte man einen Zielkonflikt mit Blick auf unsere Verantwortung für die Umwelt sehen. Deshalb möchten wir betonen, dass wir keine Steigerung des Kraftstoffverbrauchs insgesamt anstreben. Unser Augenmerk richtet sich vielmehr auf eine Ausweitung unseres eigenen Marktanteils.

Wir beherzigen unsere Unternehmensphilosophie „unabhängig, solide, eigenwillig“ auch im Personalwesen. In einem globalisierten wirtschaftlichen Umfeld ist die Einstellung von Mitarbeitern mit hohem Potenzial eine bleibende Herausforderung. Wir möchten ein erstklassiger Arbeitgeber sein. Um dieses Ziel zu erreichen, suchen wir mit unseren Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und unseren Mitarbeitern vielfältige Möglichkeiten für ihr berufliches Fortkommen zu eröffnen.

Durch die Achtung der Menschenrechte in jedem Land und unseren Einsatz zur Bekämpfung der Korruption bekennen wir uns zur Einhaltung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Für ein schnell wachsendes Unternehmen wie das unsrige ist es zugleich Ziel und Ansporn, unseren hohen Werten im gesamten Konzern Geltung zu verschaffen und so unseren guten Ruf zu bewahren. Unser Verhaltenskodex mit seinen 16 Grundsätzen, der 2010 an alle Mitarbeiter verteilt wurde, soll einen stimmigen Wertehorizont und eine Richtschnur bieten, um zu zeigen, wofür Marquard & Bahls steht und wie wir uns im Umgang miteinander verhalten sollten.

Im Jahr 2011 möchten wir die Nachhaltigkeit noch stärker auf allen Ebenen des Unternehmens verankern und so auch unsere Strategie der sozialen Verantwortung weiterentwickeln. Gleichzeitig möchten wir unsere Beiträge zum Gemeinwesen weiter ausbauen, indem wir uns innerhalb des Konzerns über nachahmenswerte Beispiele austauschen.

Leben ist Wandel, und auch wir entwickeln uns weiter und verändern uns. Im Januar 2011 habe ich die Leitung des Unternehmens übernommen, um fortan die Geschicke von Marquard & Bahls zu lenken und zu leiten. Für mich persönlich ist dies ein neues Kapitel und zugleich eine Herausforderung, auf die ich mich wirklich freue. Ich kann Ihnen versichern, dass die Unternehmenskultur und die Werte unseres Unternehmens auch in Zukunft Bestand haben werden. Mein Ziel ist es, die Marquard & Bahls-Kogge erfolgreich auf Kurs zu halten.

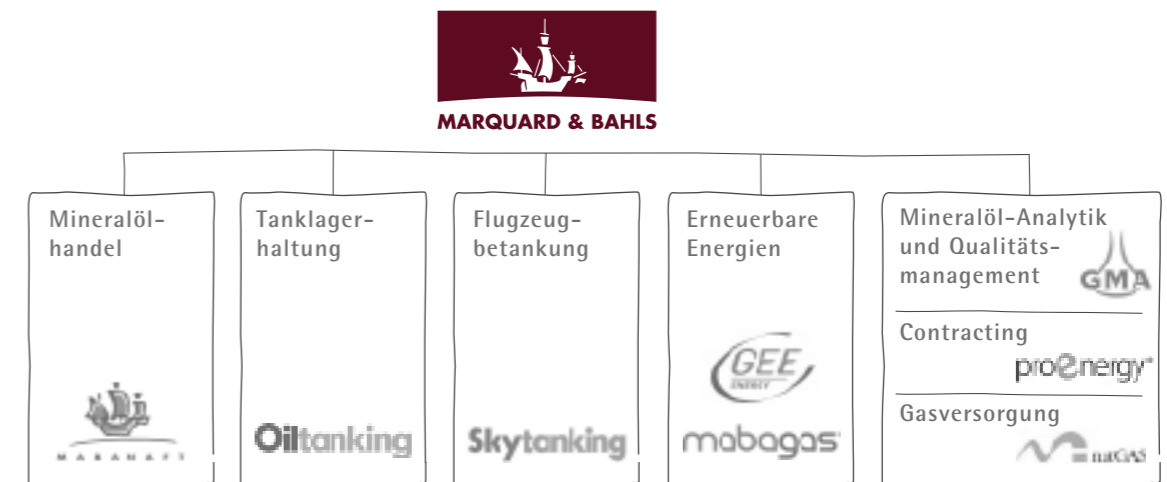
Hamburg, den 20. Juli 2011

Dr. Christian Flach, Vorstandsvorsitzender der Marquard & Bahls AG

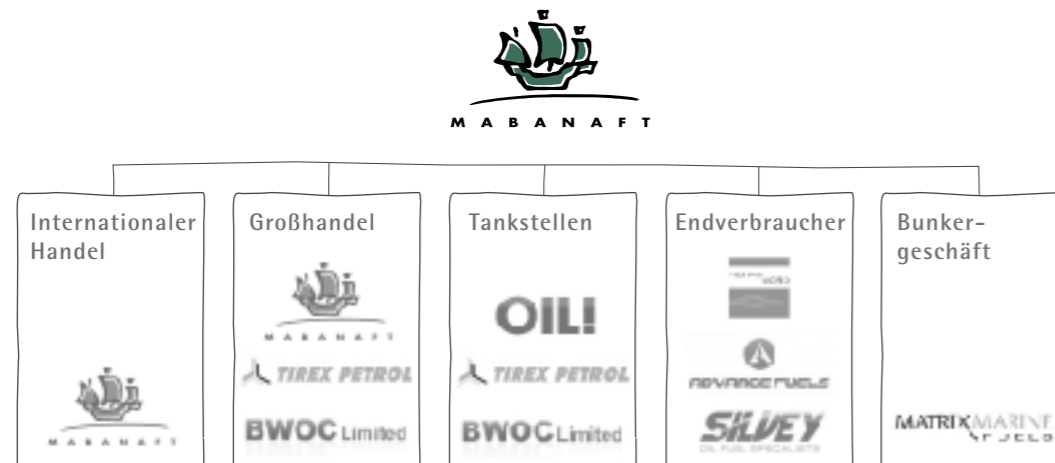
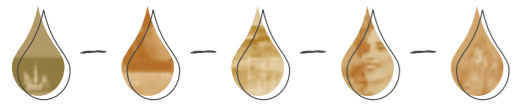
## Porträt Marquard & Bahls

Der Hauptsitz von Marquard & Bahls befindet sich in Hamburg. Zu unseren zentralen Geschäftsfeldern gehören Mineralölhandel, Tanklagerhaltung, Flugzeugbetankung und erneuerbare Energien. Darüber hinaus engagieren wir uns in den Bereichen Gasversorgung und Mineralöl-Analytik.

Marquard & Bahls ist über ihre Tochtergesellschaften weltweit in 30 Ländern tätig, die in diesem Bericht in den folgenden 7 Regionen zusammengefasst sind: Deutschland, Europa (ohne Deutschland), Nordamerika, Südamerika, Mittlerer Osten & Afrika, Asien-Pazifik und Indien. Im Jahr 2010 waren insgesamt 7.240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Marquard & Bahls tätig. Sie sind es, die unsere Unternehmenskultur mit Leben füllen. 4.076 von ihnen arbeiteten für voll konsolidierte Gesellschaften.



Im Geschäftsjahr 2010 betragen die Konzernumsätze € 12.588 Millionen (nach Abzug von Energiesteuern), der Gewinn nach Steuern erreichte € 150,2 Millionen. Das Eigenkapital lag bei € 1.190 Millionen, die Bilanzsumme bei € 3,866 Millionen (bei einem Anlagevermögen in Höhe von € 1.796 Millionen). Die Umsatzaufwendungen (hauptsächlich Kosten für den Bezug von Mineralölprodukten) betragen € 11.828 Millionen.



## Mabanaft

Mabanaft ist die Handelsorganisation von Marquard & Bahls. Ihr historisches Kerngeschäft ist der Handel mit Mitteldestillaten in Nordwesteuropa. Über ihre Tochtergesellschaften und Repräsentanzen ist Mabanaft in allen wichtigen Regionen der Welt vertreten. Das Geschäft umfasst den internationalen Handel, Import und Großhandel von Mineralölprodukten. Darüber hinaus engagiert sich die Gesellschaft in den Bereichen Bunkerservice, Tankstellen, Heizöl für Endverbraucher, Schmierstoffe, Biokraftstoffe und Holzpellets. 2010 steigerte Mabanaft den Absatz auf 20 Millionen t nach 18 Millionen t im Jahr 2009. Im Jahresmittel lag die Personalstärke bei 1.795 Mitarbeitern.

### → Internationaler Handel

Die Standorte in den Niederlanden, den USA und Singapur bilden die strategische Basis für den internationalen Handel. Durch eine enge Kooperation der einzelnen Tochtergesellschaften werden die internationalen Handelsaktivitäten optimiert. Ihre Marktnähe eröffnet zahlreiche Arbitragemöglichkeiten und Exportchancen.

### → Großhandel

In Nordwesteuropa ist Mabanaft einer der führenden unabhängigen Importeure und Großhändler für Mineralölprodukte. Die Gesellschaft hat sich in Deutschland, Österreich und Großbritannien als verlässlicher Partner etabliert und ist darüber hinaus auch in Ungarn und Moldawien tätig. Die Tochtergesellschaften B.W.O.C. in Großbritannien und Tirex in Moldawien betreiben ebenfalls ein Großhandelsgeschäft. Über ein Netz von über 100 Auslieferungsstellen werden Groß- und Einzelhandelskunden zuverlässig mit Ware versorgt. 2010 hat Mabanaft Deutschland schwefelarmes Heizöl eingeführt, das als umweltfreundlicher Brennstoff an allen Lagerstandorten angeboten wird. Zur weiteren Diversifizierung der Produktpalette kamen außerdem Flüssiggas (LPG) und Holzpellets hinzu.

### → Tankstellen

Mabanaft betreibt ein Tankstellennetz mit 460 Stationen. In Deutschland, Österreich, und der Schweiz ist OIL! Tankstellen mit fast 250 Stationen, die unter der Marke OIL! firmieren, vertreten. Das Netz der Petronord umfasst rund 130 Stationen in ganz Deutschland, bei denen es sich hauptsächlich um Selbstbedienungstankstellen für gewerbliche Lkw-Flotten (sog. „Pooltankstellen“) handelt. Tirex Petrol in Moldawien verfügt über ein Netz von 80 Stationen. Die britische Tochter B.W.O.C. versorgt zudem weitere 40 Tankstellen in Großbritannien.

### → Endverbrauchergeschäft

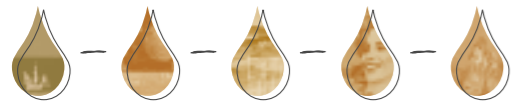
Über die Petronord-Holding wurden die Endverbraucheraktivitäten in den vergangenen Jahren kontinuierlich ausgebaut. Mit 21 Niederlassungen in Deutschland und Österreich ist Petronord ein wichtiger Akteur in den Bereichen Heizöl- und Dieselhandel, Schmierstoffgeschäft, Pooltankstellen sowie im Handel mit Bitumen und Grundölen. In Großbritannien wird das Endverbrauchergeschäft von Advance Fuels und Thomas Silvey betrieben.

### → Bunkergeschäft

Matrix Marine hat sich durch eine klare Fokussierung auf Produkt- und Servicequalität sowie eine effiziente Kundenbetreuung als einer der führenden Anbieter von Bunkeröl etabliert. Derzeit betreibt Matrix Marine das Bunkergeschäft an der US-Golfküste, in Singapur, Indien und im Oman.

## Oiltanking

Unsere Tochtergesellschaft Oiltanking ist seit 1972 erfolgreich im Tanklagergeschäft tätig. Heute ist Oiltanking der zweitgrößte unabhängige Anbieter von Tankraum für Mineralölprodukte, Chemikalien, Gase und Biokraftstoffe weltweit. Die Gesellschaft besitzt und betreibt 71 Tanklager in 22 Ländern in Europa, Nord- und Südamerika sowie im Nahen Osten, Indien und im asiatisch-pazifischen Raum, wobei der Gesamtdurchsatz 2010 bei 145,9 Millionen t (2009: 135,7 Millionen t) lag. Zwischen 2009 und 2010 erhöhte sich die Kapazität durch Erweiterungen und Neuakquisitionen von 17,0 Millionen m<sup>3</sup> auf 17,6 Millionen m<sup>3</sup>. Um neue Märkte zu erschließen, engagiert sich Oiltanking auch in den Bereichen Planung, Beschaffung und Bau (Engineering, Procurement, Construction – EPC), Betrieb & Wartung (Operation & Maintenance – O&M), Bohr- und seismische Dienstleistungen sowie im Petrolkokumschlag. 2010 waren bei Oiltanking durchschnittlich 4.062 Menschen beschäftigt.



## Skytanking

Skytanking ist eines der wenigen internationalen Unternehmen, die für Fluggesellschaften, Flughäfen und Mineralölgesellschaften unabhängige Leistungen rund um die Flugzeugbetankung anbieten. Mittlerweile ist das Unternehmen der größte unabhängige Anbieter von Flugzeugbetankungsleistungen in Europa. Skytanking hat sich auf den Bau und den Betrieb von Tanklagern und Hydrantensystemen sowie auf die Vorfeldbetankung spezialisiert. Das Unternehmen ist an Flughäfen in Europa, den USA, Asien und Afrika vertreten. Im Jahr 2010 expandierte Skytanking in weitere Länder, darunter Großbritannien, Italien und Südafrika. Durch diese Expansion ist Skytanking gegenwärtig an 46 Flughäfen vertreten, und betankt im Jahr über 1 Million Flugzeuge. Skytanking beschäftigte 2010 durchschnittlich 1.092 Mitarbeiter.

## GEE Energy

GEE Energy wurde 2002 von Marquard & Bahls gegründet. Das Unternehmen vertrieb in mehreren europäischen Ländern Holzpellets und Anzünder unter dem Markennamen celsico®. In Deutschland ist GEE Energy an einem Biomassekraftwerk und einer Pellet-Produktionsanlage in Ingolstadt beteiligt. Das Unternehmen war zudem Anteilseigner an einer Brikettfabrik in Bodelshausen. GEE Energy beschäftigte im Jahresdurchschnitt 44 Mitarbeiter. Im Jahr 2010 wurde eine strategische Neuausrichtung der Biomasseaktivitäten beschlossen. Um den Handelskunden von Mabanafit ein breiter diversifiziertes Produktportfolio anbieten zu können, das auch erneuerbare Energieträger mit einschließt, wurde die Handelssparte von GEE Energy Anfang 2011 bei Mabanafit integriert. Nicht fortgeführt werden die Brikettierung, der Handel mit Industriepellets sowie die Aktivitäten in Dänemark und Österreich.

## Mabagas

Mabagas konzentriert sich auf die Realisierung von Biogasprojekten im deutschen und in internationalen Märkten, wobei neben Rohstoffen im Schwerpunkt Abfallprodukte eingesetzt werden. Das Leistungsspektrum reicht von der Projektierung, über Planung, Finanzierung, Bau und Betrieb der Anlagen bis hin zur Lieferung von Biogas oder Biomethan an den Kunden. Mabagas hat im Jahre 2010 in Lünen, Deutschland, bereits erfolgreich eine Biogasanlage gebaut und verkauft. Derzeit werden in Deutschland mehrere neue Projekte geprüft, unter anderem der Bau von Zapfsäulen für komprimiertes Erdgas (Compressed Natural Gas - CNG) auf bestehenden Tankstellen. Im Dezember 2009 vereinbarten IOT Infrastructure & Energy Services Ltd. (IOT) und Mabagas ein 50/50-Joint Venture, das sich am indischen Biogasmarkt engagieren soll. Mit dem Bau einer ersten Anlage in Indien in Namakkal (Bundesstaat Tamil Nadu) wurde bereits begonnen. Rohstoffe für diese Biogasanlage sind Geflügeldung sowie Abfallprodukte aus der Zucker- und Stärkeherstellung. Weitere Projekte sind in Planung.

## Proenergy

Proenergy bietet individuell angepasste Energiekonzepte für Industrie- und Gewerbebetriebe, Hotels, Krankenhäuser und Wohngebäude mit dem Ziel einer effizienteren Energienutzung. Die Leistungspalette umfasst Planung, Bau und Betrieb von Heizanlagen und Kraftwerken. Proenergy betreibt mit einer relativ kleinen Belegschaft von 100 Mitarbeitern über 3.000 Anlagen in Deutschland, Österreich, Ungarn und Rumänien. Obwohl Proenergy ihr Geschäft unter der Führung von Marquard & Bahls erfolgreich ausbauen konnte, wurde im Oktober 2010 der Verkauf des Unternehmens besiegelt. Diese Entscheidung resultierte daraus, dass es zwischen Proenergy und den zentralen Geschäftsfeldern der Marquard & Bahls zu wenig Berührungspunkte gibt.

## natGAS

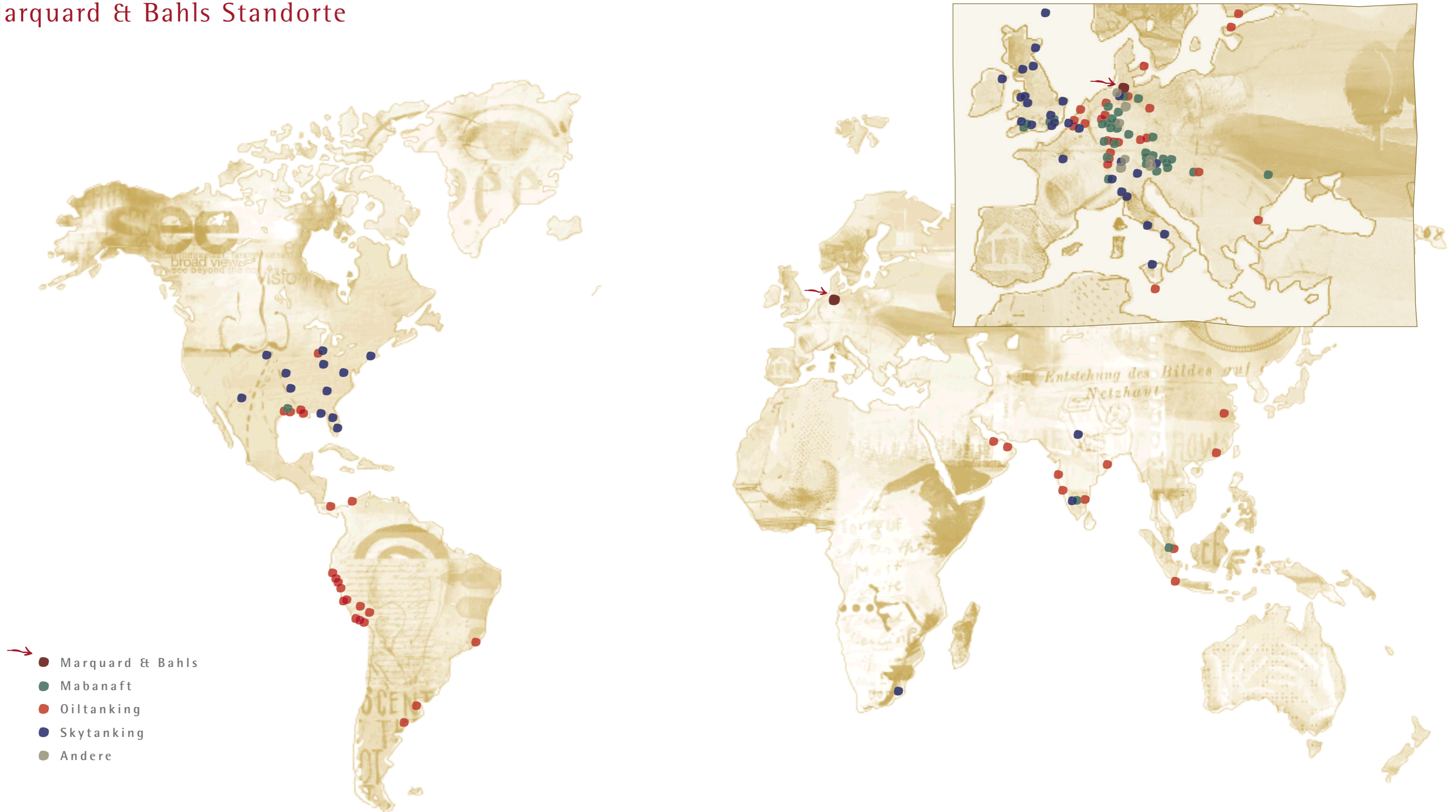
Um die wachsende Nachfrage in der Gasversorgung und -lagerung zu bedienen, beteiligte sich Marquard & Bahls im Jahr 2000 als Anteilseigner an der Gründung von natGAS, eines in Potsdam ansässigen Gasversorgers. Durch langfristige Versorgungs- und Lagervereinbarungen hat natGAS ihre Marktposition erfolgreich ausgebaut und gehört heute zu den führenden unabhängigen Akteuren am deutschen Markt.

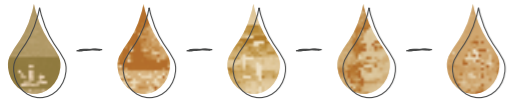
## GMA

Die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen ist für uns von entscheidender Bedeutung. Deshalb engagieren wir uns mit unserer Tochter GMA im Bereich Mineralöl-Analytik und Qualitätsmanagement. GMA betreibt in Frankfurt ein eigenes Labor zur Qualitätskontrolle von Ottokraftstoffen, Biokraftstoffen und Heizölen. Entsprechend der Kundenanforderungen werden in Zusammenarbeit mit den Herstellern individuell abgestimmte Additive entwickelt und an Konzerngesellschaften und externe Kunden geliefert. Im Rahmen ihrer Mitgliedschaft in nationalen und internationalen Normungsgremien engagiert sich GMA auch in der Entwicklung von Produktstandards.



## Marquard & Bahls Standorte





# Nachhaltigkeit als Managementaufgabe

Eine flache Organisationsstruktur und ein hohes Maß an Entscheidungskompetenz an den einzelnen Standorten ermöglichen es uns, schnell und flexibel auf die Anforderungen des Marktes zu reagieren und auf die sich ändernden Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen.

Als im Privatbesitz befindliche Aktiengesellschaft haben wir die Freiheit – losgelöst von jedweden Modeerscheinungen der Finanzmärkte – unser Ziel des kontrollierten und langfristigen Wachstums zu verfolgen. Das Unternehmen Marquard & Bahls wird von einem Vorstand und einem Aufsichtsrat geleitet.

### Mitglieder des Vorstandes:

**Dr. Christian Flach** – *Vorstandsvorsitzender (CEO)*

Position:  
Vorstandsvorsitzender des AFM+E  
(Außenhandelsverband für Mineralöl und Energie e.V.)

**Dr. Claus-Georg Nette** – *Finanzvorstand (CFO)*

Positionen:  
Vorsitzender des Kreditausschusses EBV (Erdölbevorratungsverband)  
Vorsitzender des Beirats der Peter Cremer Holding GmbH & Co. KG  
Mitglied im Aufsichtsrat der Neumann Kaffee Gruppe GmbH

### Mitglieder des Aufsichtsrates:

**Hellmuth Weisser** (*Vorsitzender*)

**Rolf Kirchfeld** (*Stellvertretender Vorsitzender*)

**Wim Lokhorst**

**Benedikt Niemeyer**

Der Vorstand legt die langfristigen Strategien des Unternehmens fest, die auf dem Austausch mit den einzelnen Gesellschaften sowie eingehenden Analysen basieren. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand regelmäßig über die Lage und die Entwicklung von Marquard & Bahls unterrichtet. Die Aufsichtsratsmitglieder beraten mit dem Vorstand alle wichtigen Themen, einschließlich der Bereiche Wirtschaft, Soziales und Umwelt und genehmigen wesentliche Unternehmensentscheidungen, u.a. alle großen Investitionen. Nach einer externen Rechnungsprüfung und einer internen Revision billigt der Aufsichtsrat den Jahresabschluss, den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht des Konzerns, die im Geschäftsbericht veröffentlicht werden.

Bei ihren regelmäßigen Zusammenkünften legen die Aktionäre dem Aufsichtsrat und dem Vorstand ihre Empfehlungen vor. Einige der Anteilseigner gehören gleichzeitig dem Management verschiedener Tochterunternehmen an.

Aufgrund unserer flachen Hierarchien ist es gelebte Praxis, dass sich die Mitarbeiter direkt an ihre Vorgesetzten oder in außergewöhnlichen Fällen direkt an den Vorstand wenden können. Darüber hinaus können sie ihre Anliegen und Anregungen bei den vor Ort durchgeführten Mitarbeitergesprächen einbringen. Die Mitarbeiter werden regelmäßig über die neuesten Entwicklungen innerhalb der Unternehmensgruppe informiert. Dies geschieht über Rundmails und Aushänge sowie die unternehmensinternen Magazine und Newsletter von Marquard & Bahls, Oiltanking, Skytanking, OIL! Tankstellen und Petronord. Ein Mitarbeiterportal/Intranet und Webseiten der einzelnen Gesellschaften stehen ebenfalls zur Verfügung.

Im Einklang mit unserem Kerngeschäft liegt das Hauptaugenmerk unseres Nachhaltigkeitsmanagements in den Bereichen Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz. Jedes Unternehmen innerhalb der Unternehmensgruppe Marquard & Bahls hat einen HSSE-Koordinator (für: Health, Safety, Security & Environment) benannt, der alle Bereiche abdeckt, die aus HSSE-Sicht besondere Aufmerksamkeit verlangen.

Um die Verantwortung für ökologische und soziale Belange auf höchster Ebene fest zu verankern, spiegeln sich die entsprechenden Grundsätze in unserer HSSE-Unternehmenspolitik wider, die durch den Vorstand von Marquard & Bahls unterzeichnet wurde. Die Unternehmensleitungen aller Tochterfirmen weltweit haben entsprechende HSSE-Unternehmenspolitiken lokal unterzeichnet und ausgehängt.

## Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz

Marquard & Bahls verpflichtet sich, alle Geschäftstätigkeiten sicher und effizient durchzuführen. Unser Ziel ist es, alle Unfälle, Verletzungen und berufsbedingte Gesundheitsschäden zu verhindern und die Umwelt zu schonen. Um dies zu erreichen, werden wir:

- 1 Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz (HSSE – Health, Safety, Security & Environment) in allen Unternehmen fördern und wie jeden anderen wichtigen Geschäftsbereich behandeln.
- 2 Alle anzuwendenden Gesetze und Vorschriften einhalten und angemessene Standards anwenden, wenn es keine entsprechende Gesetzgebung gibt.
- 3 Über ein solides HSSE-Management-System verfügen, in dem Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege klar definiert sind.
- 4 Allen Mitarbeitern und Auftragnehmern eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung mit entsprechenden Einrichtungen und geeigneter Schutzausrüstung bieten.
- 5 Mögliche Gefahren und Sicherheitslücken identifizieren und analysieren sowie Maßnahmen ergreifen, die Risiken vermeiden, verhindern, kontrollieren und begrenzen.
- 6 Stets vorbereitet sein, um in Not-situationen schnell und effizient zu reagieren, um mögliche Auswirkungen von Unfällen zu minimieren.
- 7 Anlagen planen, bauen und warten sowie Dienstleistungen in Anspruch nehmen, so dass Risiken für Mensch und Umwelt vermieden werden.
- 8 Allen Mitarbeitern Training und arbeitsplatzbezogene Weiterbildung, unterstützt durch interne Standards, Vorschriften und Anleitungen, anbieten.
- 9 Energie und Rohstoffe rationell einsetzen, Umweltverschmutzung vermeiden und das Umweltbewusstsein von Mitarbeitern fördern, um schädliche Einflüsse zu minimieren.
- 10 Ziele definieren, deren Erreichen überwacht wird, um kontinuierliche Verbesserungen zu erzielen und die Einhaltung aller anzuwendenden Vorschriften sicherzustellen.

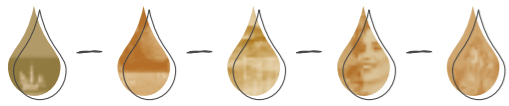
Der Vorstand von Marquard & Bahls und die Unternehmensleitung aller Tochterfirmen werden die Umsetzung dieser Firmenpolitik sichtbar und konsequent unterstützen. Wir erwarten, dass uns alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere für uns arbeitende Personen darin unterstützen, damit unser HSSE-Engagement auch weiterhin das Vertrauen unserer Kunden, unserer Nachbarn und der Allgemeinheit insgesamt genießt.

Hamburg, Januar 2011

Dr. Christian Flach  
Vorstandsvorsitzender

Dr. Claus-Georg Nette  
Vorstand Finanzen





Die HSSE-Abteilung der Unternehmensgruppe entwickelt Handbücher, Richtlinien und Mindeststandards entsprechend den Risiken, die bei den spezifischen Tätigkeiten der Tochterfirmen entstehen können. Dabei werden häufig die gesetzlich vorgeschriebenen Standards übertroffen. Daneben ist auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Verhaltenskodex bei der HSSE-Abteilung angesiedelt. Der Leiter des Bereichs berichtet direkt an den Vorstand. Bei Oiltanking werden HSSE-Ziele sowohl in der Zentrale als auch vor Ort entwickelt. Mithilfe interner HSSE-Audits wird die Umsetzung im Hinblick auf eine stetige Verbesserung überwacht. Ab 2011 werden HSSE-Audits auch bei Skytanking eingeführt. Die verschiedenen HSSE-Programme und -Instrumente werden in den Kapiteln „Vermeidung von Produktaustritten“, „Gesundheit & Arbeitsschutz“ und „Aus- und Weiterbildung“ im Einzelnen beschrieben.

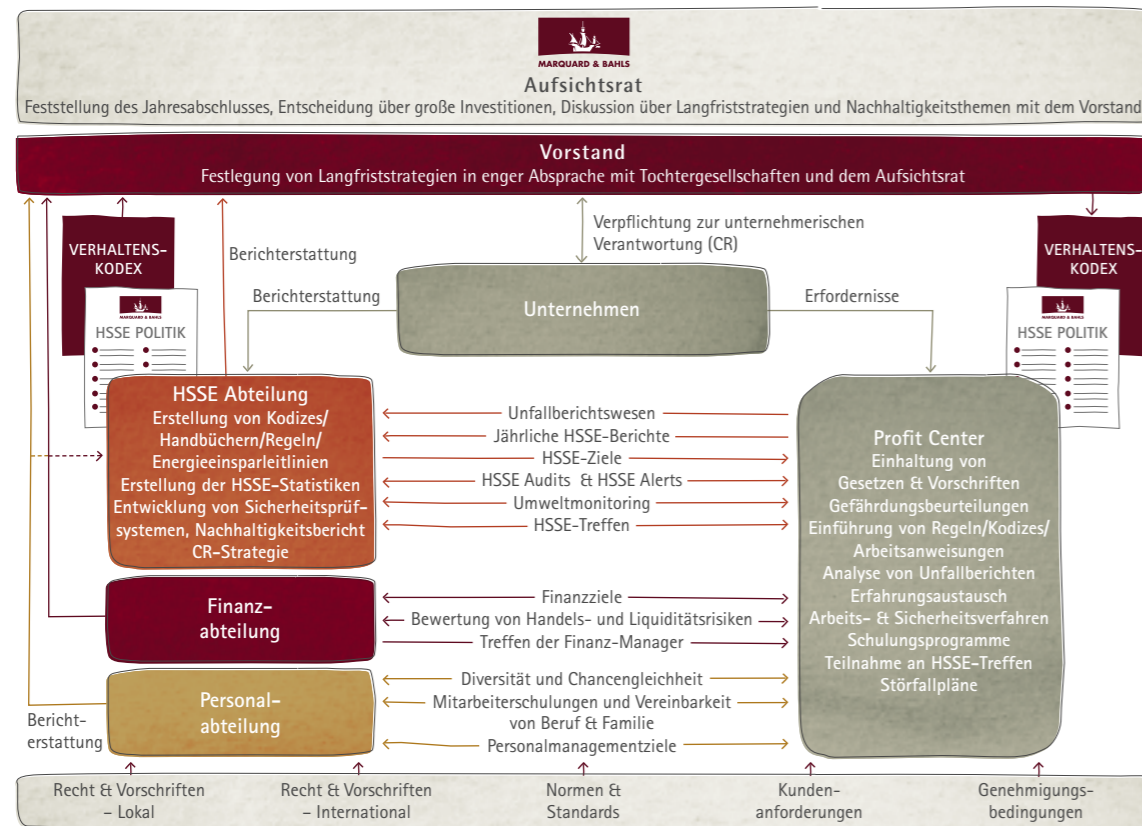


Abb. 1: Integration von Nachhaltigkeit in den Managementansatz

Zur Förderung eines konstruktiven Austauschs über HSSE-Themen kommen die HSSE-Leiter der weltweiten Standorte von Oiltanking einmal im Jahr für eine Woche zusammen, um über aktuelle Themen des HSSE-Managements zu diskutieren, Ideen und Erfahrungen auszutauschen und Synergien zu schaffen. Vom kommenden Jahr an wird Skytanking ähnliche Treffen durchführen.

In enger Zusammenarbeit mit den einzelnen Unternehmen entwickelt die Personalabteilung strategische Programme im Hinblick auf unsere soziale Verantwortung. Zu den relevanten Themen gehören Personalbeschaffung, Chancengleichheit, Vorsorgeuntersuchungen, Ausbildung sowie das Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben. Die Wahrung der kurz- und langfristigen finanziellen Stabilität unseres Unternehmens ist die zentrale Aufgabe der Finanzabteilung und der Abteilung für Rechnungswesen. Diese Abteilungen sichern die finanzielle Liquidität, die für die Durchführung unseres in weiten Teilen kapitalintensiven Geschäfts erforderlich ist, und definieren die finanziellen Ziele in enger Abstimmung mit den einzelnen Unternehmen. Außerdem werden finanzielle Risikobewertungen durchgeführt und neue Projekte sorgfältig evaluiert, um auf diese Weise ein langfristiges, profitables Wachstum der Unternehmensgruppe sicherzustellen.

## Stakeholder Dialog

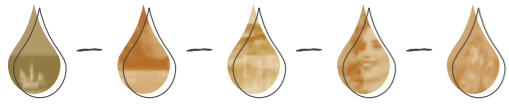
Stakeholder (Interessengruppen) sind Personen oder Institutionen, die ein Interesse oder einen Anspruch an unser Unternehmen haben und unsere Aktivitäten und Ziele beeinflussen oder umgekehrt von ihnen beeinflusst werden können.

Aufgrund unserer Tätigkeiten in verschiedenen Geschäftsfeldern haben wir Kontakt zu vielen unterschiedlichen Interessengruppen. Welche für uns davon am Wichtigsten sind, haben wir durch interne Diskussionen, externe Analysen und Branchenvergleiche ermittelt. Derzeit hat unsere Unternehmensgruppe kein systematisches Stakeholder-Managementsystem; wir streben jedoch an, 2011/12 eine Strategie zu entwickeln und diese in den kommenden Jahren sukzessive einzuführen, damit wir auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene in den Ländern, in denen wir tätig sind, in einen strukturierten Dialog treten können.



Abb. 2: Interessengruppen von Marquard & Bahls

Da unsere einzelnen Gesellschaften sehr unterschiedlich sind, variieren auch die Häufigkeit der Kontakte zu den Interessengruppen und die relevanten Themen. Während die Kontakte zu den Mitarbeitern, Aktionären, Kunden oder Geschäftspartnern normalerweise täglich oder wöchentlich stattfinden, erfolgt der Austausch mit Behörden, Medien, Nichtregierungsorganisationen oder der Wissenschaft in größeren Abständen.



Von der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit sind mitunter auch Menschen betroffen, die in der Nähe unserer Anlagen wohnen. Unserer Erfahrung nach ist es hilfreich, mit ihnen in einen direkten Dialog zu treten, damit die Erwartungen und Bedürfnisse der Gemeinden frühzeitig angesprochen werden. So hat Oiltanking in Merak (Indonesien) beispielsweise vor dem Bau eines neuen Tanklagers eine Evaluierung der Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft durch einen externen Gutachter in Auftrag gegeben, um mögliche Probleme und Erwartungen bereits im Vorfeld zu ermitteln.

Was die Teilnahme an Politik und Gesellschaft betrifft, so wirken wir proaktiv in mehreren nationalen und internationalen Verbänden mit. Dazu gehören AFM+E (Außenhandelsverband für Mineralöl und Energie e.V.), UPEI (Union of European Petroleum Independents), FETSA (Federation of European Tank Storage Associations), EPCA (European Petrochemical Association), AEBIOM (European Biomass Association) und OCIMF (Oil Companies International Marine Forum). Der Bereich Verbandsarbeit und Energiepolitik (Abteilung Public Affairs) in Hamburg beobachtet die neuesten politischen Entscheidungen und Vorschriften, wertet sie aus und nimmt außerdem aktiv an Debatten mit Entscheidungsträgern teil. Darüber hinaus unterhält Marquard & Bahls seit 2009 eine Repräsentanz in Berlin, die ebenfalls in diesem Bereich tätig ist.

Ein Kernthema unserer Verbandsarbeit besteht in der Harmonisierung der deutschen und europäischen Energiepolitik. Aufgrund der Tatsache, dass einheitliche und verbindliche Standards für die Brennstoffqualität und Nachhaltigkeitskriterien für erneuerbare Energien festgelegt wurden, haben einige EU-Richtlinien, die 2008 in Kraft traten, beträchtlich zu diesem Ziel beigetragen. Dabei sind für uns insbesondere die EU-Richtlinie über erneuerbare Energien und die EU-Richtlinie über die Kraftstoffqualität von großer Bedeutung.

**Aktiv in mehreren Verbänden:**

**AFM+E** (Außenhandelsverband für Mineralöl und Energie e.V.)

**UPEI** (Union of European Petroleum Independents)

**FETSA** (Federation of European Tank Storage Associations)

**EPCA** (European Petrochemical Association)

**AEBIOM** (European Biomass Association)

**OCIMF** (Oil Companies International Marine Forum)

...

## Über diesen Bericht

Dieser erste Nachhaltigkeitsbericht von Marquard & Bahls umfasst das Kalenderjahr 2010. Im Rahmen unserer Ausarbeitung haben wir Leistungskennzahlen zu allen Unternehmen von Marquard & Bahls zusammengestellt. Dies schließt auch Joint Ventures ein, auch dann, wenn wir nur über eine Minderheitsbeteiligung verfügen. Lediglich die Gesellschaft natGAS haben wir nicht einbezogen, da wir keinen nennenswerten Einfluss auf ihre Aktivitäten haben. Im Anhang findet sich eine Liste aller Gesellschaften, die in diesen Bericht aufgenommen wurden.

Alle Finanzinformationen sind in Euro (€) angegeben; ausländische Währungen wurden zu den durchschnittlichen Umrechnungskursen des Jahres 2010 umgerechnet. Dieser Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Redaktionsschluss für diesen Bericht war der 01. Juli 2011. Der nächste Bericht ist für den Sommer 2012 geplant. Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht oder für ein Feedback kann Marquard & Bahls unter der folgenden E-mail Adresse kontaktiert werden:

[nachhaltigkeit@mbholding.de](mailto:nachhaltigkeit@mbholding.de)

Der Bericht wurde von der HSSE-Abteilung von Marquard & Bahls in Hamburg in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Gruppe zusammengestellt und durch den Vorstand von Marquard & Bahls zur Veröffentlichung freigegeben. Der Bericht kann von unserer Webseite heruntergeladen werden. Eine Auflage von 2.000 Exemplaren wurde klimaneutral gedruckt.

“Dieser Bericht hebt unser soziales und ökologisches Engagement hervor und beschreibt unsere Maßnahmen, um diese hohen Standards zu erreichen. – Man sollte jedoch nicht vergessen, dass jeder Einzelne und seine moralische Stärke letztendlich die Garanten sind, damit wir unsere Ziele erreichen können.

‘Kann ich das meinen Kindern erzählen’ war mein bestes persönliches Kontrollinstrument während meiner Zeit als Vorstandsvorsitzender von Marquard & Bahls – unabhängig von Abläufen und Regeln.

**Hellmuth Weisser** Vorsitzender des Aufsichtsrates, Marquard & Bahls



## Themen von Bedeutung

In mehreren Schritten haben wir die wichtigsten Themengebiete aus den Bereichen der unternehmerischen Verantwortung ermittelt. Dafür haben wir zunächst eine Liste verschiedener Themen zusammengestellt, die wir sowohl für uns als auch für unsere Interessengruppen für wichtig erachten. Anschließend haben wir sie nach Prioritäten eingeteilt, indem wir die Wirkung unserer Unternehmen und unseren Handlungsspielraum bewertet haben. Wir haben dabei auch die Empfehlungen der Global Reporting Initiative (GRI) und der International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) zugrunde gelegt. Zur Bewertung der einzelnen angesprochenen Themen haben wir eine interne Wesentlichkeitsanalyse für jede unserer Interessengruppen durchgeführt und die Themen anschließend entsprechend ihrer Bedeutung eingeteilt. Die ermittelten Schlüsselthemen (siehe eingekreiste Themen in Abb. 3) wurden in unseren „Tempel für unternehmerische Verantwortung“ (siehe Abb. 4) aufgenommen und sind als erste grundlegende Bestandsaufnahme anzusehen, die in künftigen Dialogen mit unseren Interessengruppen noch genauer abgestimmt wird.



Abb. 3: Identifizierte Themen von besonderer Bedeutung (unsere Möglichkeit der Einflussnahme wird über die Schriftgröße dargestellt)

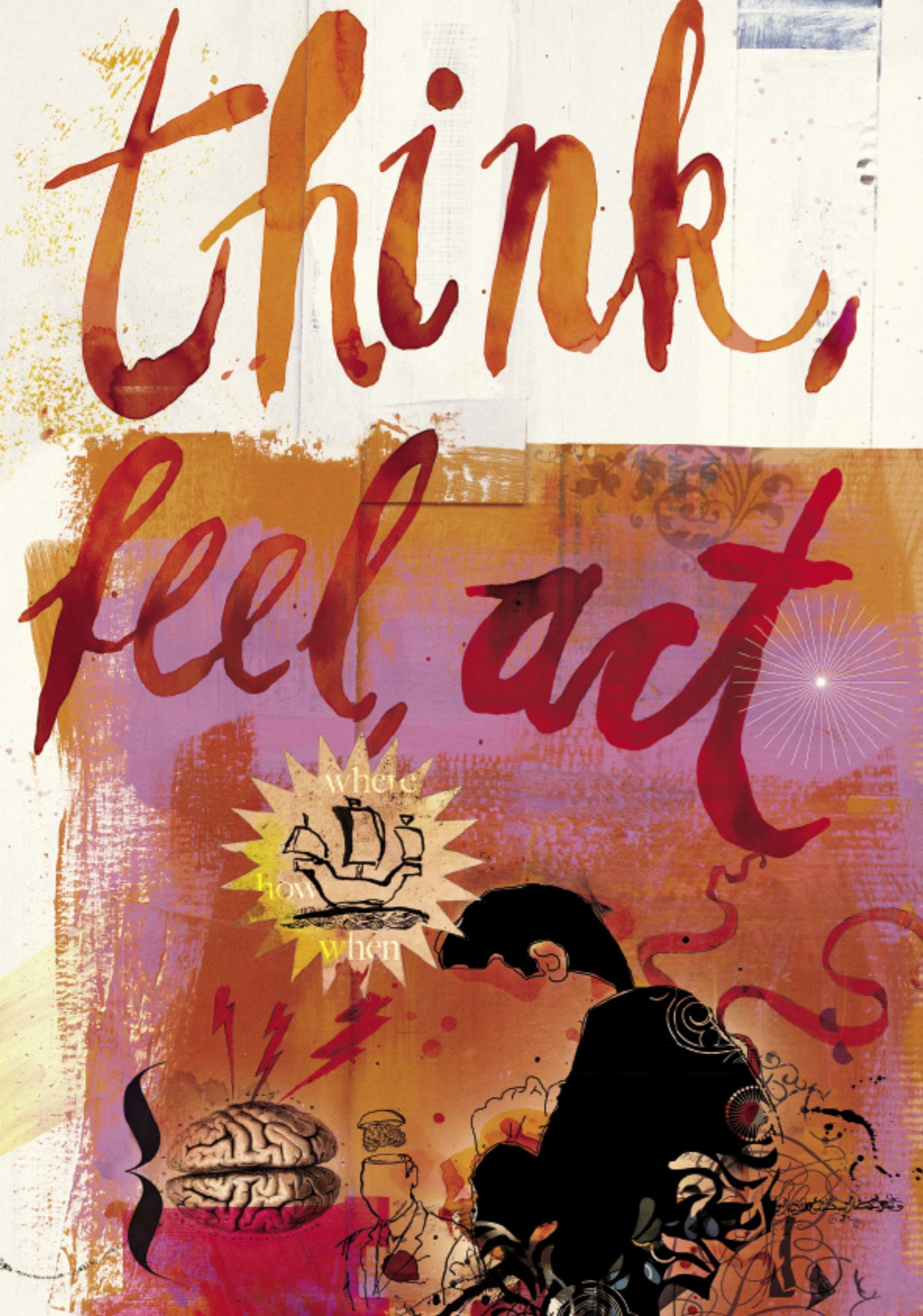
Wenngleich die Themen aus dem Bereich des gemeinnützigen Engagements für die meisten unserer Interessengruppen von vergleichsweise geringerer Bedeutung sind, haben wir sie dennoch bewusst in unsere CR-Strategie aufgenommen, da wir dieses Engagement als einen wichtigen Pfeiler unserer unternehmerischen Verantwortung ansehen. Um neue und wichtige Themen frühzeitig erkennen zu können, planen wir, alle zwei Jahre Themen der Bereiche Wirtschaft, Umwelt und Soziales neu zu bewerten und ihre Relevanz für Marquard & Bahls zu ermitteln.



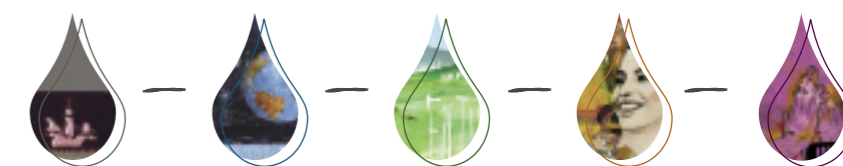
Abb. 4: Tempel für unternehmerische Verantwortung von Marquard & Bahls

Dieser Tempel ist als dynamisch anzusehen, da wir ihn in den kommenden Jahren voraussichtlich um weitere strategische Bereiche erweitern werden. Für einen besseren Vergleich unserer Leistungen mit denen anderer Unternehmen werden die entsprechenden Daten gemäß den GRI Richtlinien (2006) angegeben. Wir haben uns entschieden, den Bericht sowohl nach dem „Tempel für unternehmerische Verantwortung“ von Marquard & Bahls als auch nach den GRI Richtlinien zu strukturieren, indem wir Leistungsindikatoren aus allen GRI-Bereichen ausgewählt haben. In dem Bericht werden die Kennzahlen unseres Unternehmens in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales ausgewogen und angemessen dargestellt. Jeder Bereich ist farblich entsprechend dem abgebildeten Tempel gekennzeichnet und beschreibt die Herausforderungen, denen wir uns stellen müssen, unsere Ziele und zu deren Erreichen notwendigen Initiativen sowie vorbildliche Beispiele, Managementansätze und Leistungsdaten. Die Ziele sind am Textrand mit einem Symbol hervorgehoben und in einer Tabelle am Ende dieses Berichtes zusammengefasst. In künftigen Berichten beabsichtigen wir, weitere quantifizierbare Ziele festzulegen und über unsere konkreten Fortschritte im Einzelnen zu berichten.

Eine Liste der GRI-Indikatoren ist im Anhang aufgeführt. Insgesamt berichten wir zu 20 Indikatoren vollständig und zu 15 Indikatoren teilweise. Nach einer Selbsteinschätzung auf der Grundlage der GRI Richtlinien gilt die Anwendungsebene C. Unser Ziel besteht darin, unsere Berichterstattung im nächsten Bericht zu erweitern, um die GRI Stufe B zu erreichen.



## Nachhaltigkeitsbilanz



In einer globalisierten Welt stehen Unternehmen in wirtschaftlicher, umweltspezifischer und sozialer Hinsicht vor vielfältigen Herausforderungen.

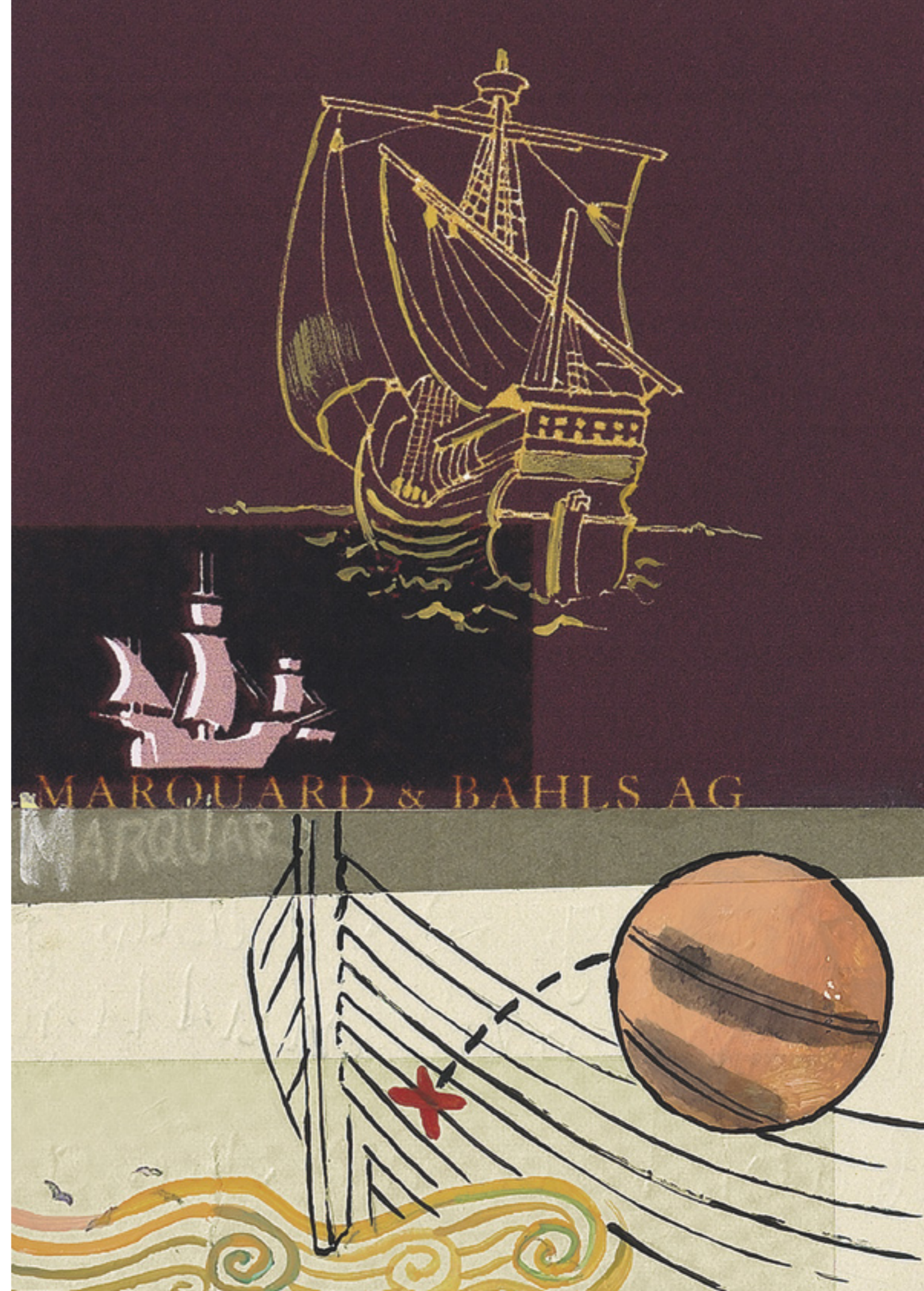
Wir stellen uns diesen Herausforderungen mit soliden und eigenwilligen Lösungen. Dabei ist es unser oberstes Ziel, negative Folgen für Gesellschaft und Umwelt zu vermeiden und so zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.



## Unternehmensführung

Unternehmensführung – oder Corporate Governance – steht für die Regeln und Praktiken, die die Beziehungen zwischen Managern, Aktionären und Mitarbeitern eines Unternehmens ebenso bestimmen wie diejenigen zu den Institutionen und Kommunen, mit denen es in Kontakt steht.

Eine gute Unternehmensführung stellt Fairness, Transparenz und Verantwortlichkeit sicher und ist damit auch ein wichtiger Bestandteil der Integrität unseres Unternehmens. Sie ist Voraussetzung für den Zugang zu Fremdfinanzierung und schafft das Vertrauen, um verlässliche Verpflichtungen gegenüber unseren Mitarbeitern, Anteilseignern sowie Gläubigern eingehen zu können.



Gute „Corporate Governance“ hat direkten Einfluss auf einen unserer wichtigsten Unternehmenswerte - unsere Reputation. Ihr Schutz hat für uns hohe Priorität. Um sie zu wahren, haben wir verschiedene Richtlinien und Verfahren entwickelt, um abträgliche Verhaltensweisen zu verhindern. Dazu zählen unter anderem unser Verhaltenskodex, das konzernweite interne Meldesystem bei Nichteinhaltung und Beschaffungsrichtlinien. Die Basis unseres Verhaltenskodex bilden 16 Grundsätze, die in vier Kapitel unterteilt sind.

- ➔ Unternehmen & Finanzen
- ➔ Absicherung
- ➔ Integrität
- ➔ Menschen

Diese Grundsätze dienen dazu, einen einheitlichen Wertehorizont zu schaffen und bieten Orientierung für das Verhalten des Einzelnen vor dem Hintergrund der Firmenphilosophie von Marquard & Bahls. In Übereinstimmung mit unserem „Tempel für unternehmerische Verantwortung“ werden einige dieser Grundsätze auch in diesem Bericht thematisiert.

“Das Ziel unseres Verhaltenskodex ist die Unterstützung unserer Mitarbeiter in ihren täglichen Entscheidungen durch konkrete Verhaltensregeln und damit der Schutz unseres guten Namens sowie des Erfolgs von Marquard & Bahls. Mit dem Kodex dokumentieren wir darüber hinaus, dass wir uns unserer Rolle in der Gesellschaft und unserer Pflichten gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Umwelt bewusst sind.“

Dr. Jörg Walter | Leiter HSSE, Marquard & Bahls

Im Kapitel „Einhaltung des Kodex“ beschreiben wir das interne Meldesystem, das in Fällen der Nichteinhaltung greift. Es ist ein Instrument, das es allen Mitarbeitern weltweit ermöglicht, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zentral zu melden, wobei ihre Anonymität auf Wunsch gewahrt bleibt. Jeder gemeldete Vorfall wird einzeln untersucht. Der Vorstand wird regelmäßig über Art, Schwere und Stand der gemeldeten Vorfälle unterrichtet. Der Verhaltenskodex von Marquard & Bahls wurde klimaneutral gedruckt und 2010 an alle Mitarbeiter verteilt. Er kann von unserer Website ([www.mbholding.de](http://www.mbholding.de)) in 18 Sprachen heruntergeladen werden. IOT, Indien hat einen leicht adaptierten Verhaltenskodex auf Basis des Marquard & Bahls Kodex entwickelt. Das interne Meldesystem wurde leicht angepasst, um dem lokalen Kontext besser gerecht zu werden. Der IOT Verhaltenskodex wurde 2011 an alle IOT Mitarbeiter verteilt.

## Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die Einhaltung von Rechtsvorschriften zu gewährleisten ist ein wichtiger Faktor, einerseits um unsere Betriebserlaubnis zu erhalten und andererseits um das Vertrauen unserer Geschäftspartner zu gewinnen. Von Bedeutung sind sowohl nationale als auch internationale Gesetzgebungen und Bestimmungen. Ein wichtiger Indikator der Gesetzeskonformität ist die Anzahl der Bußgelder und Strafen. 2010 wurden weltweit Bußgelder in Höhe von € 44.234 wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Bestimmungen gegen uns verhängt. Davon haben 15% einen ökologischen Hintergrund, wie beispielsweise das Überschreiten von Emissionsgrenzen oder das Nichteinhalten von Sanierungsfristen bei kleineren Produktausstritten. Bußgelder über € 1.000 wurden als wesentlich definiert. Um die Aufwendungen für Geldbußen laufend zu verringern, vertrauen wir auch weiterhin auf das Problembewusstsein all unserer Mitarbeiter sowie das Fachwissen unserer Tochterunternehmen und Abteilungen, anstatt ein zentrales Compliance Management zu implementieren.

Die Produkte, die von unserer Unternehmensgruppe gehandelt, transportiert, umgeschlagen und gelagert werden, unterliegen der nationalen sowie europäischen Gesetzgebung und damit den Bestimmungen zur Ausweisung des Gefahrenpotenzials. Dies umfasst sowohl die genaue Produktkennzeichnung als auch die Bereitstellung von Sicherheitsdatenblättern. Die meisten von Mabanaf gehandelten Produkte werden als gefährlich eingestuft und fallen daher unter strenge Vorgaben hinsichtlich der Produktinformation.

Die Umsetzung der europäischen Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) sowie die Information zum Globalen Harmonisierten Systems zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (GHS) werden bei Marquard & Bahls von der HSSE-Abteilung koordiniert. In enger Abstimmung mit Mabanaf und GMA wurden die Substanzen für die endgültige Registrierung bestimmt und Lizenzvereinbarungen unterzeichnet, um an der gemeinsamen Registrierung teilzunehmen. Alle betroffenen Mabanaf-Firmen haben die entsprechenden Produkte fristgerecht bis zum 31. November 2010 registriert. Die Abteilung hat darüber hinaus alle anderen Tochtergesellschaften beraten, um die uneingeschränkte Einhaltung der REACH-Verordnung zu gewährleisten.

R egistration  
E valuation  
A uthorization  
and Restriction of CH emicals

## Fairer Wettbewerb

Marquard & Bahls ist dem fairen Wettbewerb verpflichtet. Unsere in der Beschaffung involvierten Tochtergesellschaften haben formelle Beschaffungsrichtlinien eingeführt. So soll auf hart umkämpften Märkten durch die Festlegung grundlegender Werte, Verhaltensweisen und Verantwortlichkeiten der gerechte Wettbewerb sichergestellt werden. Gemäß der Richtlinie sind Mitarbeiter verpflichtet, fairen und transparenten Wettbewerb zu fördern, jegliche Art von persönlichen Verpflichtungen gegenüber Verkäufern zu vermeiden, ehrlich zu agieren und ihren Vorgesetzten und/oder der Unternehmensleitung alle Formen unlauteren Geschäftsgebarens zu melden. Ein internationales Schulungsprogramm zu den Themen Beschaffung und Auftragsvergabe wird gegenwärtig vorbereitet und soll Mitte 2011 anlaufen.

## Gerechte Vergütung

Da es eines unserer fundamentalen Interessen ist die besten Mitarbeiter zu beschäftigen, ist es für Marquard & Bahls eine Selbstverständlichkeit Arbeitskräfte gerecht zu entlohnen. Um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und hervorragende Mitarbeiter zu halten, bietet die Unternehmensgruppe konkurrenzfähige Gehälter an. Zwar wurden auf regionaler Ebene keine Regeln für Mindestlöhne aufgestellt, aber die Anfangsgehälter liegen im Allgemeinen über dem Branchendurchschnitt.

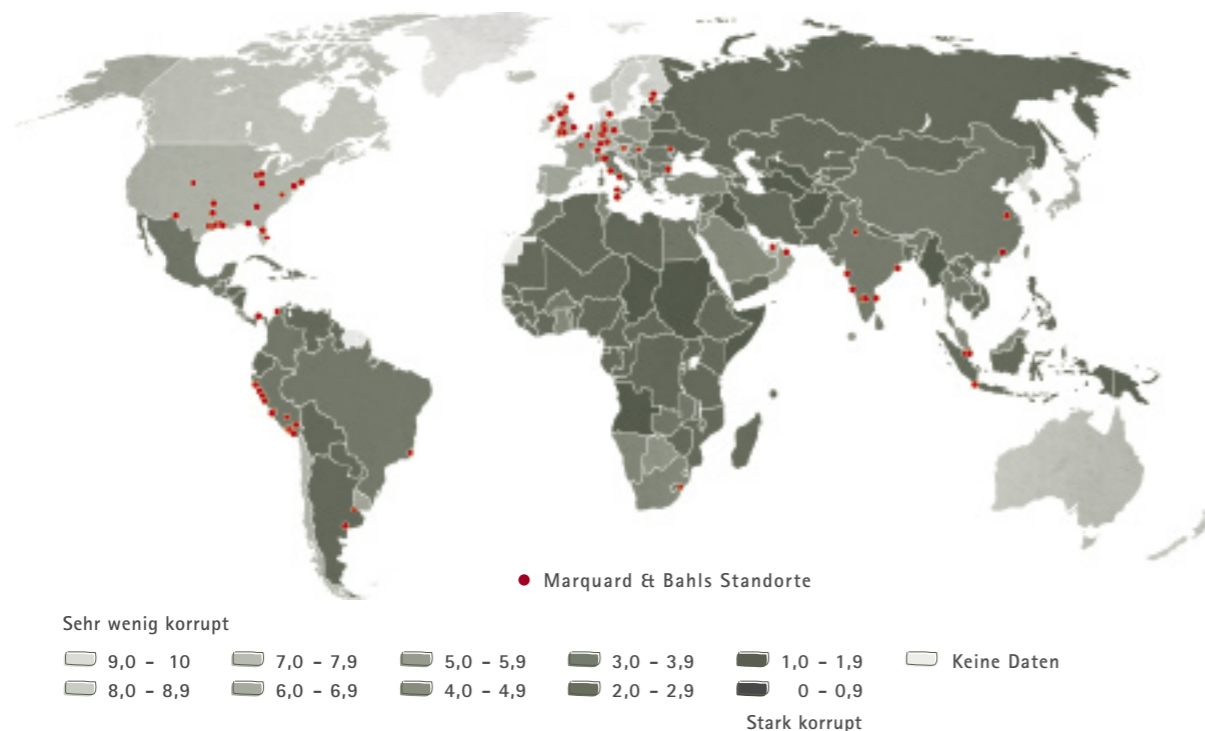


Abb. 5: Korruptionsrisiko nach dem Korruptionswahrscheinlichkeitsindex von Transparency International (2010)

## Korruptionsbekämpfung



Um unsere Mitarbeiter noch stärker für das Thema Korruption zu sensibilisieren entwickeln wir maßgeschneiderte Schulungsprogramme, die Mitte 2011 anlaufen sollen. Außerdem wurden alle Standorte einer Analyse gemäß dem Korruptionswahrscheinlichkeitsindex 2010 von Transparency International unterzogen, um mögliche Korruptionsrisiken zu erkennen. Einige unserer Unternehmen und Joint Ventures befinden sich in Ländern mit hohem Korruptionsrisiko. Dort werden wir unsere Bemühungen, um Korruption von vornherein auszuschließen, verstärken. Die meisten Standorte befinden sich hingegen in Ländern mit mittlerem Risiko, wobei der Umsatz zu einem Großteil in Ländern mit niedrigem Risiko wie Deutschland, den Vereinigten Staaten, den Niederlanden, England und Singapur erwirtschaftet wird. Da 2010 keine Fälle von Korruption gemeldet wurden, sind auch keine Gegenmaßnahmen als Reaktion auf solche Vergehen getroffen worden.

## Transparenz



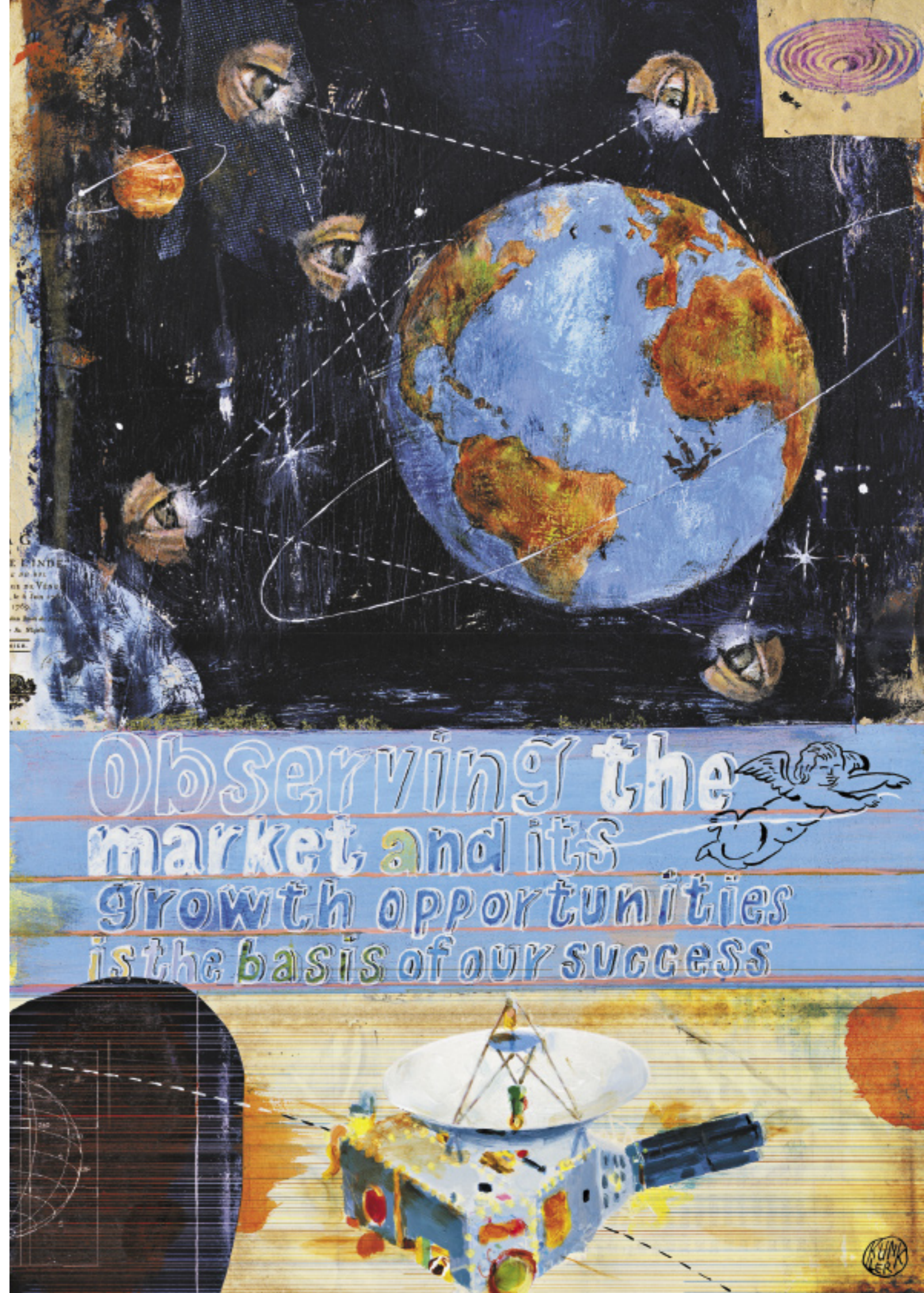
Die umfassende Offenlegung von relevanten Informationen gegenüber unseren Mitarbeitern und anderen Interessengruppen hat hohe Priorität. Auf Konzernebene liegt diese Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand und den jeweiligen Geschäftsführern bei der Abteilung für Unternehmenskommunikation. Über aktuelle Entwicklungen und wichtige Unternehmensinformationen wird regelmäßig über Schwarze Bretter informiert. Auf den Webseiten der Gesellschaften finden sich zusätzlich Pressemitteilungen und andere Veröffentlichungen. Der Konzernabschluss im Geschäftsbericht von Marquard & Bahls wird mittels der Grundsätze der International Financial Reporting Standards (IFRS) und der Jahresabschluss anhand der Bestimmungen des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) erstellt, um ein hohes Maß an Transparenz zu gewährleisten. Diese Transparenz unserer Geschäftstätigkeit bauen wir kontinuierlich aus und erweitern die Themenbandbreite unserer Veröffentlichungen um Nachhaltigkeitsaspekte, wie der vorliegende Bericht zeigt.

Darüber hinaus kommunizieren wir mit unseren Mitarbeitern über unternehmensinterne Magazine wie Fleetpost (Marquard & Bahls), connections (Oiltanking), Life (Skytanking), NEWS (Petronord), OIL!INSIDE (OIL! Tankstellen) sowie über digitale Mitarbeiterportale.

## » Ökonomische Verantwortung

Unternehmen sind darauf ausgerichtet Gewinn zu erzielen. Gleichzeitig wird von ihnen erwartet, dass sie ihre Geschäftstätigkeit innerhalb des bestehenden rechtlichen Rahmens durchführen und sicherstellen, dass die Regionen, in denen sie aktiv sind, wirtschaftlichen Nutzen daraus ziehen.

Unsere Unabhängigkeit von Kapitalmärkten erlaubt es unseren Unternehmen, unbeschadet von Tagesschwankungen und kurzlebigen Managementtrends zu agieren. Anstatt einer kurzfristigen Aktienkurs- oder Gewinnmaximierung streben wir ein langfristiges profitables Wachstum an.







Das Ziel unserer Management- und Finanzstrategie ist langfristiges, profitables Wachstum mit einer angemessenen Kapitalrendite. Unsere finanziellen Kennzahlen legen wir in unseren jährlich erscheinenden und mehrfach preisgekrönten Geschäftsberichten, die sowohl in Deutsch als auch in Englisch auf der Marquard & Bahls-Webseite zum Herunterladen zur Verfügung stehen, detailliert offen.

Indem wir zusätzlich die wirtschaftlichen Indikatoren auf Basis der GRI in diesem Dokument veröffentlichen, stellen wir den Beitrag von Marquard & Bahls zur Nachhaltigkeit eines größeren Wirtschaftssystems umfassend dar. In Hamburg und anderen Regionen der Welt zahlen wir Steuern, schaffen Arbeitsplätze und investieren in Infrastruktur.

### Finanzielle Leistungsfähigkeit

In einer Zeit des schnellen Wachstums innerhalb der Unternehmensgruppe waren wir in 2010 durch die Nachwirkungen der weltweiten Finanzkrise mit besonderen wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Wir haben diese schwierigen Aufgaben gemeistert, indem wir an unserer vorsichtigen Handelspolitik sowie der konservativen Finanzierungs- und Investitionsstrategie hinsichtlich des Anlagevermögens von Oiltanking und Skytanking festgehalten haben. Durch unsere Ausrichtung auf kontrolliertes Wachstums und die Konzentration auf unsere Kerngeschäfte waren wir in der Lage, bestehende Standorte zu erweitern sowie neue zu errichten oder zu erwerben. Auf der anderen Seite wurde Proenergy im Oktober 2010 veräußert, da es zu geringe Synergieeffekte mit dem Rest der Unternehmensgruppe gab. Um den Handelskunden von Mabanaf eine vielfältige Produktpalette – einschließlich erneuerbare Energien – anbieten zu können, wurde außerdem die Entscheidung getroffen, das Holzpelletgeschäft von GEE Energy Anfang 2011 in Mabanaf zu integrieren. In Übereinstimmung mit unserem Geschäftsbericht enthalten die Positionen in der unten stehenden Tabelle – bis auf den Gewinn nach Steuern – keine Daten nicht oder nicht vollständig konsolidierter Gesellschaften wie IOT in Indien, Consorcio Terminales in Peru, Star Energy Oiltanking in Dubai, Oiltanking Odfjell Oman oder Oiltanking Odfjell Singapur. Die von uns tatsächlich gezahlten Gehälter und Steuern sind daher wesentlich höher.

Tab. 1: Konzernzahlen in Übereinstimmung mit dem geprüften Geschäftsbericht

	Millionen €
<b>Generierter monetärer Wert</b>	<b>Umsatzerlöse vor Energiesteuer</b> 13.777,7
<b>Ausgeschütteter monetärer Wert</b>	<b>Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe</b> 11.827,5
	Gegenwärtige Gehälter 214,5
	Zinserträge 4,1
	Zinsaufwendungen 72,5
	Dividenden für 2009 16,7
	Steueraufwand 56,5
	Davon laufende Einkommensteuer 44,4
	bezahlt in:
	Deutschland 10,9
	Vereinigte Staaten 6,5
	Niederlande 5,5
	Malta 5,5
	Belgien 5,3
	Singapur 4,4
	Argentinien 2,7
	Vereinigtes Königreich 2,3
	Andere 1,3
<b>Gewinn nach Steuern</b>	<b>150,2</b>

### → Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels

Wir können die finanziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Klimawandels für unsere Aktivitäten noch nicht ermessen. Mögliche Auswirkungen auf unsere Aktivitäten sind die Zunahme von Extremwetterlagen, die zu einem Anstieg des Meeresspiegels, Tsunamis oder Überschwemmungen führen und damit ein Risiko für unsere Tankläger darstellen. Steigende Temperaturen können zu einer abnehmenden Nachfrage und somit sinkendem Heizölabsatz führen. Strengere Bestimmungen für Schiffskraftstoffe können zudem zu steigenden Kosten für Charterschifftransporte führen. Steigende Kraftstoffbesteuerung könnten ebenfalls negative Folgen für den Kraftstoffumsatz haben. Um unseren eigenen Einfluss auf den Klimawandel zu bewerten, haben wir die Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>)-Bilanz der gesamten Unternehmensgruppe berechnet. Das Kapitel „Klimaschutz“ enthält detaillierte Angaben hierzu.

### → Andere finanzielle Verpflichtungen

Die staatliche Rente ist eine der Hauptsäulen der Altersvorsorge, sie reicht inzwischen allerdings nur noch selten aus, um die finanziellen Bedürfnisse im Alter vollständig zu decken. Die Zukunft unserer Mitarbeiter liegt uns bei Marquard & Bahls am Herzen, daher bieten wir in den meisten Ländern in denen wir vertreten sind eine zusätzliche Rentenversicherung an. Dieser freiwillige soziale Beitrag zur Altersvorsorge wurde bereits kurz nach Gründung unseres Unternehmens 1947 eingeführt. Dabei handelte es sich um einen Altersvorsorgeplan mit festen Leistungen, der sich am Gehalt orientiert. Der entsprechende Verwaltungsaufwand war unproblematisch, es bestanden aber Schwierigkeiten bei der Berechnung der finanziellen Verbindlichkeiten. Daher wurde dieser Altersvorsorgeplan in Deutschland 1985 abgeschafft. Nur in Belgien, in den Niederlanden und den Vereinigten Staaten gibt es derartige Pläne mit festen Leistungen noch immer. Die gegenwärtigen Verbindlichkeiten aus diesen Vorsorgeplänen belaufen sich insgesamt auf € 33 Millionen. Seit 1985 fußt die Betriebsrente in Deutschland und den meisten europäischen Ländern auf einem Altersvorsorgeplan mit fixen Beiträgen, der von einem externen Anbieter verwaltet wird. Normalerweise belaufen sich der Arbeitgeber-Anteil auf zwei Drittel und der Arbeitnehmeranteil auf ein Drittel. Die Beiträge werden in der Regel in eine Direktversicherung eingezahlt. Wir bieten darüber hinaus weitere Versicherungen mit hervorragenden Konditionen für die Altersvorsorge an.

### Risikomanagement

Eine unserer größten Herausforderungen besteht in der Begrenzung der vielfältigen finanziellen, betrieblichen und umweltpolitischen Risiken, während unserer Strategie des kontrollierten Wachstums. In Anbetracht der Vielzahl von Aktivitäten innerhalb von Marquard & Bahls ist es wichtig, alle Risiken einzeln zu bewerten. Basierend auf dieser Analyse haben wir maßgeschneiderte Standards und Anweisungen erstellt. Obwohl wir überzeugt sind, dass diese individuelle Herangehensweise wichtig und vernünftig ist, ist es unser Ziel, Risiken in Zukunft im Kontext der gesamten Unternehmensgruppe zu bewerten und auch soziale und Umweltaspekte zu berücksichtigen. So startete Marquard & Bahls im Januar 2011 eine Risikobewertung aus Konzernsicht. Darüber hinaus verfügt Mabanaf zusätzlich über Spezialisten für die Risikobewertung, die sich mit Handelsrisiken befassen.



“Nicht alle Risiken in Verbindung mit unserem Geschäft können vermieden werden, Experten müssen sich mit ihnen befassen, sie abschwächen und überwachen, um sicherzustellen, dass unsere Unternehmensziele erreicht werden.“

Thomas Roller | Leiter Risikomanagement, Marquard & Bahls

→ **Handelsrisiken**

Das bei Mabanaf zuständige Team für Risikomanagement befasst sich hauptsächlich mit der Bestimmung der Marktrisiken durch die hohe Fluktuation von Rohstoffpreisen, Wechselkursraten und Zinssätzen. Diese Marktrisiken werden hauptsächlich durch Derivate, gesichert, die dem Schutz des physischen Geschäftes vor negativen Preisbewegungen durch die Begrenzung von Verlusten dienen. Mabanaf handelt überwiegend mit Termingeschäften, so genannten Swaps, und seltener mit Optionen. Darüber hinaus führt die Abteilung Clearing-Tätigkeiten aus und erstellt täglich Risikoprofile der Handelsaktivitäten jedes Mabanaf-Unternehmens.

→ **Liquiditätsrisiken**

Unsere Unternehmen benötigen eine solide finanzielle Basis. Um Risiken zu beseitigen, die in Zusammenhang mit der Liquidität in unserem investitionsintensiven Geschäft stehen, verfolgen wir einen konservativen Ansatz. Im Handel konnten wir 2010 erfolgreich alle Kreditlinien wie angestrebt verlängern, was das enorme Vertrauen der Banken in das solide Geschäftsprofil unserer Handelsgesellschaft beweist. Am Jahresende waren € 785 Millionen der Kreditlinien nicht beansprucht.

Hohe Investitionen bei Oiltanking wurden vollständig von Kreditlinien abgedeckt, die bereits 2009 gesichert worden waren, indem neue „Private Placements“ in Europa und den Vereinigten Staaten untergebracht wurden. Beide „Private Placements“ waren stark überzeichnet. Dies unterstreicht, dass die langfristige Unternehmensstrategie von Oiltanking für viele Investoren interessant ist. Der Kreditbedarf unserer anderen Tochtergesellschaften wurde ebenfalls ohne Schwierigkeiten abgesichert. Der Investitionsaufwand in Höhe von € 108 Millionen wurde mittels Cashflow aus Finanzierungstätigkeiten und liquiden Mitteln finanziert. Die liquiden Mittel beliefen sich am 31. Dezember 2010 auf € 249 Millionen. Vor diesem Hintergrund ist Marquard & Bahls gut gewappnet und hat für das kommende Jahr ein sehr solides finanzielles Fundament.

“ Die Deutsche Bank steht seit Jahrzehnten, auch als großer Kreditgeber, mit der Unternehmensgruppe Marquard & Bahls in einer umfangreichen und bedeutenden globalen Geschäftsbeziehung. Dabei hat die Bank über die Jahre gute Erfahrungen mit der konservativen Entscheidungsfindung und dem soliden und erfolgreichen Geschäftsmodell des Kunden gemacht. ”

Jürgen Fitschen Mitglied des Vorstandes, Deutsche Bank AG

→ **Länderrisiken**

Als internationales Unternehmen mit einer Wachstumsstrategie untersuchen wir auch geschäftliche Möglichkeiten und Neubauten oder -gründungen in Hochrisikoländern. Insbesondere unsere leitenden Mitarbeiter und Projektentwickler treffen auf unterschiedlichste rechtliche und ordnungspolitische Rahmenbedingungen, politische Rivalitäten und potenzielle Instabilität, die den Erfolg neuer Aktivitäten beeinträchtigen können. Diese Risiken vor der Tötigung neuer Investitionen zu verstehen, zu überwachen und sich auf sie vorzubereiten sowie die Erstellung detaillierter und genauer Risikobewertungen kann zu einem Wettbewerbsvorteil führen. Vor unternehmerischen Aktivitäten in Ländern mit erhöhtem politischem Risiko holen wir den Rat von Experten ein.

→ **HSSE-Risiken**

In den vergangenen Jahren ist Marquard & Bahls in den Bereichen Tanklagerhaltung, Flugzeugbetankung und Handel schnell gewachsen. Diese Entwicklung geht mit einem erhöhten potenziellen Unfall-, Leckage- und Brandrisiko einher. Diesen Risiken begegnen wir mit einer proaktiven Sicherheitskultur, einschließlich technischer, organisatorischer und verhaltensbezogener Maßnahmen. So wurden beispielsweise detaillierte HSSE-Handbücher für Oiltanking, Skytanking und OIL! Tankstellen erarbeitet. Zudem werden standort-spezifische Arbeitsanweisungen erstellt und Schulungen durchgeführt. Die Kapitel „Vermeidung von Produktaustritten“, „Gesundheit & Arbeitsschutz“ sowie „Aus- und Weiterbildung“ enthalten weitere Angaben zu unserem Engagement für eine Minimierung der HSSE-Risiken.

**Ressourceneffizienz**

Fossile Brennstoffe, Strom, Wasser und Produktionsmaterialien machen in einigen unserer Unternehmen einen erheblichen Teil der Betriebskosten aus. Es liegt daher auch in unserem finanziellen Interesse, diese Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen.

→ **Energie**

Um unseren Energieverbrauch besser verstehen und sowohl den Verbrauch als auch die damit einhergehenden Kosten senken zu können, haben wir bei Oiltanking 2010 ein Energiesparprogramm gestartet. Wir haben evaluiert, wie viel Energie durch erhöhte Pumpeneffizienz und effektivere Tanklagerbeleuchtung eingespart werden kann. Auch an OIL!-Tankstellen und bei Petronord wurden Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz durchgeführt. Das Kapitel „Energieeinsparung“ enthält weitere Informationen zu unserem direkten und indirekten Gesamtenergieverbrauch und Programme zu dessen Reduzierung.

→ **Wasser**

Obwohl unsere Aktivitäten keinen hohen Verbrauch von Wasser erfordern, nutzen wir auf unseren Tanklagern Frischwasser für die Reinigung von Tanks, Produktheizung, hydrostatische Tanktests und die sanitären Einrichtungen in den Büros. 2010 belief sich der Wasserverbrauch der Unternehmensgruppe insgesamt auf 897.623 m<sup>3</sup>, wobei der überwiegende Teil aus Trinkwasser, gefolgt von Grundwasser, industriellem Nutzwasser sowie Oberflächenwasser bestand.

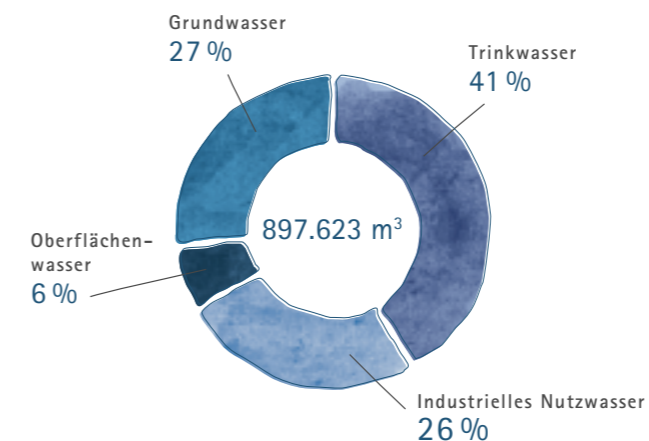


Abb. 6: Gesamtwasserverbrauch nach Quelle

Da Oiltanking innerhalb der Unternehmensgruppe die Firma mit dem höchsten Wasserverbrauch ist, wird dieser seit 2002 überwacht. Der Verbrauch pro m<sup>3</sup> Lagerkapazität konnte durch eine Erhöhung des Problembewusstseins und verbesserte Prozesse von 66,9 l in 2002 auf 36,9 l in 2010 gesenkt werden. Die größte Reduktion wurde beim Trinkwasser erzielt.



Ab 2011 werden wir unsere Bemühungen zur Verringerung des Wasserverbrauchs verstärken. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde der Aspekt des Wassermanagements in das Energiesparprogramm von Oiltanking integriert. Zu den Bereichen, in denen der Wasserverbrauch minimiert werden kann, zählen die Tankreinigung und Dampferzeugung in Kesselhäusern. Wir untersuchen auch die Möglichkeit, Trinkwasser durch Regenwasser zu ersetzen sowie die Aufbereitung von Reinigungs- oder Kühlwasser.

Bei OIL! Tankstellen werden alte Autowaschanlagen sukzessive durch wassersparende Modelle ersetzt. Informationen zur Abwasserentsorgung und den in den Waschanlagen eingesetzten Chemikalien enthält das Kapitel „Abfallmanagement“.



#### → Materialverbrauch

Effiziente Nutzung ist nicht nur ein Ziel in Bezug auf den Verbrauch von Wasser, sondern gilt auch für Konstruktions- und Produktionsmaterialien. Abgesehen von den Baustoffen und technischen Geräten, die beim Bau oder der Erweiterung von Tanklagern und Flugzeugbetankungsanlagen erforderlich sind, ist unser Geschäft nicht materialintensiv. Der Materialeinsatz in diesen Bereichen wird aktuell von uns nicht erfasst. In Zukunft wollen wir analysieren, wie wir einen effizienteren Einsatz von Materialien beim Bau erreichen können.

Produktionsmaterialien, die im Jahr 2010 in unserer Unternehmensgruppe benötigt wurden, waren Holz, Rinde und Sägemehl für die GEE Energy Pellet- und Brikettproduktionswerke. Insgesamt wurden ungefähr 37.000 t Sägemehl und 29.400 m<sup>3</sup> Rinde aus nachhaltiger Holzwirtschaft eingesetzt. Der Materialverbrauch für Verpackungen war bei GEE Energy minimal und wurde daher nicht erfasst.

In den zwei Biomassekraftwerken von Proenergy wurden im vergangenen Jahr circa 170.000 t Holzhackschnitzel zur Erzeugung von Wärme und Strom verbraucht. Materialien für Bau und Betrieb der Heizaggregate für Industrie, Unternehmen, Hotels, Krankenhäuser und private Wohnhäuser wurden nicht erfasst, da sie vollständig nachfrageabhängig sind.

Da Mabagas gegenwärtig keine Biogasanlagen betreibt wurde für das Jahr 2010 kein Materialverbrauch erfasst.

## Lieferantenbeziehungen

Wir begegnen unseren Lieferanten respektvoll, pflegen einen ehrlichen Umgang mit allen Beteiligten der gesamten Lieferkette und unterstützen sie, indem wir das Wohlergehen ihrer Mitarbeiter und der Umwelt achten. Die Vielfalt unserer Unternehmen spiegelt sich auch in der Bandbreite unserer Lieferanten wider, die von der infrastrukturellen Ausrüstung unserer Tanklager bis hin zu Büroausstattung reicht.

Sollte ein Lieferant gegen unseren Verhaltenskodex und die HSSE-Standards verstoßen oder nicht den qualitativen Anforderungen entsprechen, beendet Marquard & Bahls die Geschäftsbeziehungen. Lieferantenlisten erhöhen die Transparenz bezüglich Qualität und Leistung unserer Geschäftspartner mit dem letztendlichen Ziel, unseren Kunden hervorragende Dienstleistungen und Produkte anbieten zu können. Die Frage nach einem Lieferkettenmanagement wird in Zukunft genauer betrachtet.

## Kundenzufriedenheit

Unsere Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung der Kundenzufriedenheit. Verantwortungsbewusste und engagierte Menschen garantieren exzellente Dienstleistungen, die wiederum zur Kundenbindung führen. Daher halten wir es für wichtig, dass unsere Mitarbeiter eigenständig Entscheidungen treffen und flexibel auf Kundenwünsche reagieren können. Diese Überzeugung ist tief in unserer Philosophie – unabhängig, solide und eigenwillig – verwurzelt.

Sechs Oiltanking-Tanklager erhielten 2010 eine dreifache Zertifizierung für Qualitäts- (ISO 9001), Umwelt- (ISO 14001) sowie Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement (OHSAS 18001). Diese Managementsysteme wurden um die Betriebsprozesse herum entwickelt, um kontinuierliche Verbesserungen der Arbeitsabläufe zu ermöglichen und so letztendlich auch zur Kundenzufriedenheit beizutragen. Einige andere Unternehmen von Marquard & Bahls haben ihre Managementprozesse in sehr ähnlicher Weise organisiert, haben sich aber entschieden, sich nicht zertifizieren zu lassen.




## Ökologische Verantwortung


Die Welt ist mit einer Vielzahl von ernststen Umweltproblemen konfrontiert, die das Wohlergehen von Mensch und Umwelt gleichermaßen beeinträchtigen: Erderwärmung, Verlust der Artenvielfalt, Abholzung der Regenwälder, Wasserverschmutzung und Ressourcenknappheit. Wirtschaftsunternehmen profitieren von den Ökosystemen der Erde, gleichzeitig tragen sie jedoch zu den Umweltproblemen bei.

Verantwortung für unsere Umwelt zu übernehmen hat daher bei allen unseren Aktivitäten oberste Priorität. Wir verpflichten uns zu einem effizienten Einsatz von Energie und natürlichen Ressourcen. Die im Rahmen unserer Tätigkeiten anfallenden Abwassermengen, Emissionen sowie festen Abfallstoffen kontrollieren wir regelmäßig und sind bestrebt, diese so weit wie möglich zu reduzieren.




 Innerhalb von Marquard & Bahls sind Umweltthemen fester Bestandteil des integrierten HSSE-Managementsystems. Bei Oiltanking protokollieren wir bereits seit mehreren Jahren die genutzte Energie- und Wassermenge sowie den produzierten Abfall und haben dafür entsprechende Kennzahlen (Key Performance Indicators - KPI) eingeführt. In den vergangenen Jahren haben wir diese Kennzahlen auch in die Berichterstattung unserer anderen Tochtergesellschaften aufgenommen. Für die Zukunft streben wir an, formale Umweltziele zu setzen. Um unser Umweltmanagement weiter zu optimieren, wurde an mehreren Standorten ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt und zertifiziert.

### Vermeidung von Produktaustritten


 Eine große Herausforderung für Unternehmen, die mit Mineralöl und chemischen Produkten umgehen, besteht in der Verhinderung von Produktaustritten. Neueste Technologien und Betriebsabläufe kombiniert mit vorbeugenden Wartungsprogrammen werden eingesetzt, um das Risiko von Produktaustritten zu minimieren. Obwohl die absolute Zahl kleinerer Freisetzungen bei Oiltanking aufgrund des höheren Umschlags an den Tanklagern angestiegen ist, sind größere Unfälle in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Die Zahl der Zwischenfälle mit  $\geq 0,1 \text{ m}^3$  freigesetztem Produkt pro 1 Million Tonnen Umschlag lag bei 0,4. Innerhalb des gesamten Unternehmens gab es 87 Vorfälle mit einer Produktfreisetzung von mehr als  $0,1 \text{ m}^3$ , bei einem Gesamtvolumen von  $185 \text{ m}^3$  an freigesetztem Produkt auf unseren Betriebsgeländen. Bei keinem dieser Unfälle ist Produkt ins Meer, in Flüsse, andere Oberflächengewässer oder Naturschutzgebiete gelangt. Insgesamt konnten  $63 \text{ m}^3$  nicht zurück gewonnen werden und werden gegenwärtig aus dem Untergrund entfernt und als Sonderabfall behandelt. Unser Ziel ist es, Unfälle dieser Art künftig noch weiter zu reduzieren.

#### → Vorkehrungen für den Fall von Produktaustritten

Um Ressourcen bei Leckagen wirkungsvoll einsetzen zu können, hat die Ölindustrie einen mehrstufigen Reaktionsplan entwickelt: Stufe 1 gilt bei kleineren, betrieblichen Ölunfällen, für die die Unternehmen in der Regel Einsatzmittel vor Ort haben; Ölunfälle der Stufe 2 können mit Mannschaften und Geräten bekämpft werden, die über regionale Einsatzkräfte oder über örtliche Behörden abgedeckt werden. Stufe 3 bezieht sich auf schwere Ölunfälle, die zusätzliches Fachwissen und Einsatzmittel erfordern. Um eine umfassende Hilfe bei größeren Ölunfällen und technische Unterstützung in allen Bereichen sicherzustellen, ist Marquard & Bahls seit 2004 Teilhaber von Oil Spill Response, dem größten Ölunfallbekämpfungsunternehmen weltweit. Oil Spill Response wurde 1984 gegründet und ist zu 100% im Besitz von internationalen Ölgesellschaften. Bei Oiltanking wurden für alle Standorte szenario-spezifische Notfallpläne entwickelt sowie praktische Trainings- und Übungsprogramme durchgeführt.

*„Es ist die Hauptaufgabe von Oil Spill Response, eine sichere, sofortige und wirksame Antwort auf Ölunfälle zu geben. Wir sind stolz auf die Erfahrung unserer Mitarbeiter und die Verlässlichkeit unserer Ausrüstung, dank derer wir die notwendigen Maßnahmen ergreifen können. Marquard & Bahls ist sich seiner unternehmerischen Verantwortung bewusst. Das Unternehmen wurde daher unser Teilhaber und handelt proaktiv, um auf jede Art von Ölunfällen vorbereitet zu sein.“*

Archie Smith | Vorstandsvorsitzender, Oil Spill Response

Marquard & Bahls ist aktives Mitglied des Oil Companies International Marine Forum (OCIMF), eines freiwilligen Zusammenschlusses von Ölgesellschaften, dessen Zielsetzung es ist, einen sicheren und ökologisch verantwortungsvollen Betrieb von Öltankern und Tanklagern sicherzustellen.



Betriebsinterne Ölunfallbekämpfungsübung bei Oiltanking Malta.


#### → Schiffscharter-Richtlinie

In der Schiffscharter-Richtlinie von Mabanafit werden Mindestanforderungen für die Akzeptanz von gecharterten oder akzeptierten (C-Term Käufe) Schiffen festgelegt. Das oberste Ziel besteht im jederzeit sicheren Transport der Produkte sowie der strikten Einhaltung der sich kontinuierlich ändernden Auflagen und Regeln der internationalen Tankerschifffahrt. Dies bezieht sich unter anderem auf die Anforderungen der International Maritime Organization (IMO). Um zu vermeiden, dass Öl mit Schiffen transportiert wird, die nicht unseren Standards entsprechen, haben wir in unserer Schiffscharter-Richtlinie detaillierte Akzeptanzkriterien definiert.

Für eine schnelle und zeitnahe Bewertung von Seeschiffen entsprechend dieser Richtlinie haben wir den Marktführer RightShip unter Vertrag genommen, der ein maßgeschneidertes Internet-basiertes Informationssystem für die Sicherheitsüberprüfung von Schiffen entwickelt hat.

Mabanafit ist ferner aktives Mitglied des European Barge Inspection Scheme (EBIS) zur Förderung einer ständigen Verbesserung von Konstruktions- und Betriebsstandards von Binnen-Tankschiffen.

### Energieeinsparung


 Marquard & Bahls nutzt direkte und indirekte Energiequellen für den Betrieb ihrer Anlagen, Betriebsstätten und Fahrzeuge. Dabei ist es unser Ziel, den Energieverbrauch so weit wie möglich zu verringern.

→ **Direkter und Indirekter Energieverbrauch**

Der direkte Energieverbrauch betrug insgesamt 1.185.000 Gigajoule (GJ) und beinhaltet Erdgas, Heizöl und Kraftstoffe für den Betrieb unserer Pumpen, Boiler, Betriebsfahrzeuge und Tankkraftwagen. Indirekte Energie – hauptsächlich Elektrizität – wird unter anderem für den Betrieb von Pumpen und für die Beleuchtung von Tanklagern, den Betrieb von Hydrantensystemen auf unseren Flugzeugbetankungsanlagen und Autowaschanlagen an unseren OIL!-Tankstellen genutzt. Die Computer in unseren Büros sind ebenfalls konstante Stromverbraucher. Weitere von uns genutzte indirekte Energiequellen sind Fernwärme und zu einem geringeren Teil importierter Dampf. 2010 betrug der Verbrauch an indirekter Energie 795.000 GJ, wobei der Gesamtbetrag an verbrauchter direkter und indirekter Energie 1.980.000 GJ betrug. Aufgrund der einzigartigen Vielfalt unserer Firmen-gruppe lassen sich unsere Verbrauchszahlen nur bedingt mit denen anderer Unternehmen vergleichen.

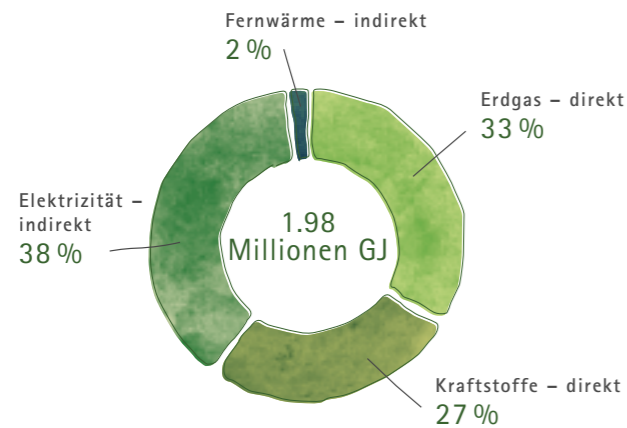


Abb. 7: Gesamtbetrag an verbrauchter direkter und indirekter Energie nach Art

Die oben genannten Zahlen beinhalten den Gesamtverbrauch aller Unternehmen. Die einzige Ausnahme sind natGAS und 12 Tanklager in Indien, bei denen Oiltanking für den Betrieb und die Wartung zuständig ist, aber nur einen begrenzten Einfluss auf die Infrastruktur oder die Prozesse hat. Weiterhin sind 130 Automaten-Tankstellen von Petronord nicht in dieser Aufstellung enthalten, da nicht alle Energiedaten zur Verfügung standen. Dies liegt daran, dass der Stromverbrauch oft nicht getrennt gemessen werden kann, weil Grundstücke mit anderen Eigentümern geteilt oder die Energiekosten im Mietvertrag pauschal abgedeckt werden. Im Falle der 17 neuen Skytanking-Standorte in Großbritannien waren nur begrenzt Energiedaten verfügbar, da Energie normalerweise direkt über die Flughäfen abgerechnet wird oder in der Pacht enthalten ist. Dennoch konnten wir zumindest den Verbrauch an Kraftstoffen dieser Standorte erheben und inkludieren. Wir haben uns entschlossen, alle unsere Joint Ventures mit einzubeziehen, da einige von ihnen noch keine Informationen über den Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen in ihrer eigenen Berichterstattung ausweisen. Uns ist bewusst, dass Energieverbrauch und Emissionen in Zukunft doppelt gezählt werden könnten. Wir haben uns jedoch entschlossen, den Energieverbrauch aller Unternehmen einzubeziehen, um ein umfassendes Bild aufzuzeigen.

Alle Zahlen sind dem HSSE-Bericht entnommen, der jedes Jahr von allen Standorten weltweit erstellt wird. Für die OIL!-Tankstellen haben wir Energiedaten von 84 der 243 Tankstellen erhalten und anhand dieser Durchschnittswerte berechnet.

Bei Oiltanking wird der Verbrauch an direkter und indirekter Energie bereits seit mehreren Jahren gemessen. Seit 2002 wurde der Energieverbrauch pro 1 Million Tonnen Umschlag um ungefähr 30 % reduziert.

→ **Verringerung des Energieverbrauchs**

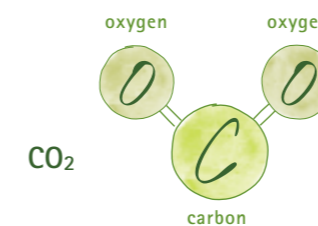
Die beste Möglichkeit zur Verringerung des Verbrauchs an indirekter Energie besteht in der Steigerung der Energieeffizienz, mit anderen Worten, die Menge an Energie zu verringern, die man für einen bestimmten Prozess benötigt. Der Bereich innerhalb von Marquard & Bahls der am meisten Energie benötigt ist der Pumpbetrieb auf den Oiltanking-Tanklagern. Um Einsparpotenziale aufzuspüren und Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz umzusetzen, wurde ein Energiesparprogramm eingeführt. Der erste Schritt des Programms ist die Bestandsaufnahme an Pumpen sowie der Vergleich von Einsparpotenzialen und möglicher Maßnahmen. Bei Oiltanking Malta wurden Metallhalogenlampen teilweise durch LEDs ersetzt, was zu einer Energieeinsparung in Höhe von 70 % führte. Wir beabsichtigen, dieses Programm auf weitere Tanklager auszudehnen und dabei die Großverbraucher wie Pumpen und Boiler mit einzuschließen. Im Mai 2011 haben wir eine detaillierte Energie-Einsparleitlinie mit Hintergrundinformationen und praktischen Empfehlungen ausgearbeitet und verteilt. Eine weitere Möglichkeit den Energieverbrauch zu senken, sehen wir beim Transport der Produkte. Dieses Thema wird im folgenden Kapitel detailliert beschrieben.

Weitere Energiesparprogramme sind auch bei OIL! Tankstellen gestartet worden. In einem Pilotprojekt an 17 Tankstellen, die 24 Stunden geöffnet haben, wurden 200 Lichtquellen durch effizientere LED Lampen an den Decken ersetzt. Der stufenweise Austausch von alten, offenen Gefrierschränken durch energiesparende, geschlossene Modelle ist ein weiterer Punkt des Programms.

Wir wollen in Zukunft die Energieeinsparungen messen und überwachen und andere Tochterunternehmen bei der Einrichtung von Energiesparprogrammen unterstützen. So wird zum Beispiel Petronord die Möglichkeit eines Austauschs von Lichtquellen durch LED Downlights an ihren Pooltankstellen überprüfen.

**Klimaschutz**

Der Klimaschutz stellt eine der größten umweltpolitischen Herausforderungen dar. Unternehmen tragen zum Klimawandel bei, indem sie Treibhausgase ausstoßen. Es gibt unterschiedliche Methoden, den sogenannten unternehmerischen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu berechnen. Im Einklang mit dem Treibhausgas-Protokoll (GHG Protokoll) definieren wir unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck als die Gesamtmenge von sechs im Kyoto-Protokoll aufgeführten Treibhausgasen, die in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent (CO<sub>2</sub>e) gemessen und direkt oder indirekt vom Unternehmen verursacht werden. Die entsprechenden Treibhausgase, die bei unseren Unternehmen anfallen, sind CO<sub>2</sub>, Methan, (CH<sub>4</sub>) und Lachgas (N<sub>2</sub>O). Andere Luftschadstoffe wie Stickstoffdioxid (NO<sub>2</sub>) oder Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>), die durch die Emissionen von unternehmensfremden Schiffen oder flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) an unseren Tanklagern stammen, werden separat erfasst.



→ Direkte und Indirekte Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2010 hat die HSSE-Abteilung damit begonnen, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck entsprechend dem GHG Protokoll zu bestimmen, indem zunächst die Berichtsgrenzen für jedes Unternehmen festgelegt wurden. Um ein umfassendes Bild zu bekommen, haben wir uns entschieden, die Emissionen aller Tochtergesellschaften und Joint Ventures zu 100 % einzubeziehen. Wir haben nur diejenigen Standorte nicht berücksichtigt, die im Energiesparkapitel bereits erwähnt worden sind. Eine Liste aller Unternehmen, die in den Bericht aufgenommen wurden, ist im Anhang aufgeführt. Die Emissionen entsprechen der im vorhergehenden Kapitel ausgewiesenen direkten und indirekten Energie.

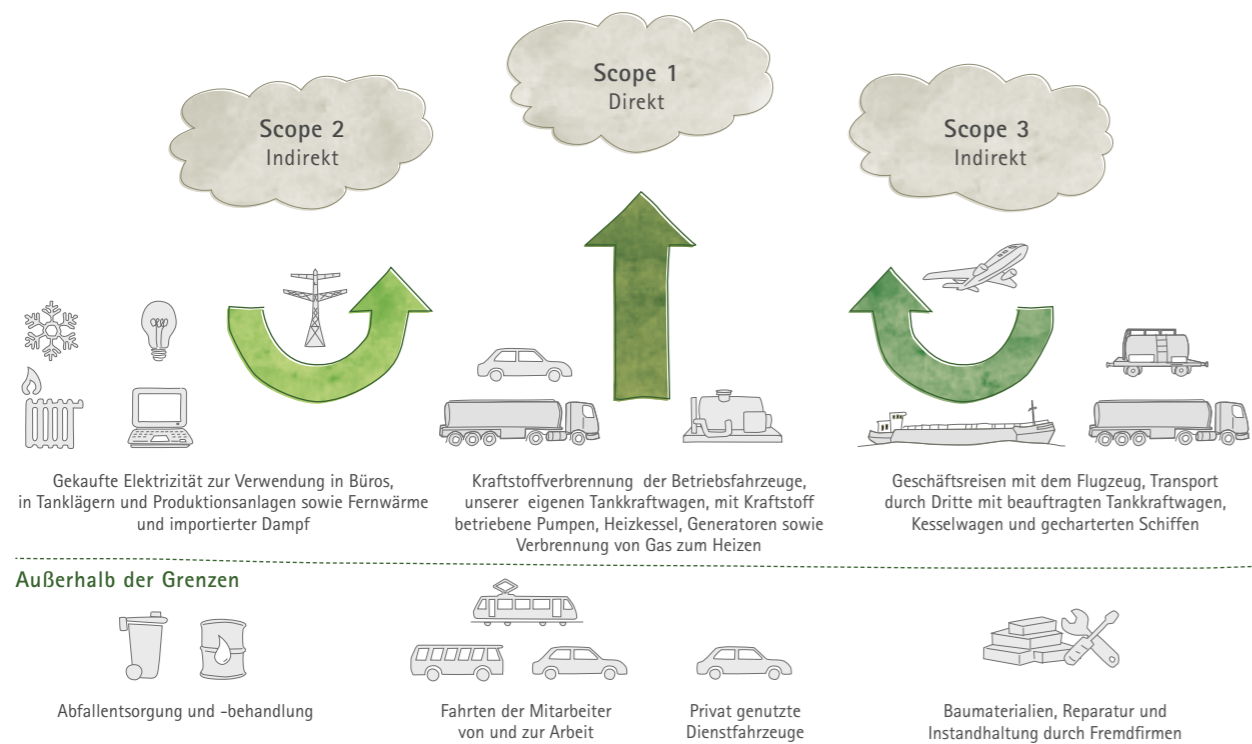


Abb. 8: Berichtsgrenzen für Treibhausgase bei Marquard & Bahls

Direkte Emissionen (Scope 1) stammen aus Quellen, die bei den Tochterunternehmen von Marquard & Bahls zu finden sind. Hierbei haben wir Emissionen berücksichtigt, die bei der Verbrennung von Kraftstoffen (in unseren Pumpen, Betriebsfahrzeugen, Tankkraftwagen oder Heizsystemen) und Erdgas entstanden sind. Indirekte Emissionen (Scope 2) stammen aus Elektrizität, Dampf und Fernwärme, die von uns gekauft und verbraucht wurden. Die Berichterstattung über Emissionen, die bei Dritten (Scope 3) entstehen, ist nach dem GHG Protokoll nicht vorgeschrieben, bietet jedoch die Möglichkeit, ein umfassendes Bild aller Emissionen darzustellen, die durch unsere Geschäftstätigkeiten entstehen. Wir haben hierbei die Emissionen berechnet, die durch den Kraftstofftransport durch externe Logistikunternehmen bei Mabanaft und durch Geschäftsreisen mit dem Flugzeug entstehen. Diese stellen die wichtigsten „Scope 3“ Quellen dar. Emissionen, die bei der Herstellung von Baustoffen (z. B. Stahl für unsere Lagertanks), dem Bau von Anlagen und dem Berufsverkehr unserer Mitarbeiter entstehen, sowie die Energie zur Abfallbeseitigung, externem Recycling oder der Aufbereitung haben wir nicht mit einbezogen (siehe Abb. 8).

Die Treibhausgasemissionen wurden durch die Anwendung der aktuellen Emissionsfaktoren des International Panel on Climate Change (IPCC) und des GHG Protokolls berechnet. Die Berechnung wurde stichprobenartig von der Atmosfair gGmbH auf der Grundlage von bereitgestelltem Datenmaterial geprüft. Im Falle der Emissionsfaktoren für Elektrizität wurde auch der Energiemix von verschiedenen Ländern berücksichtigt. Da sich das Sammeln und Berechnen der Daten für den Transport der Produkte als schwierigster Teil herausstellte, betrachten wir dieses Thema in einem separaten Kapitel. Die transportbedingten Emissionen sind in den Abb. 9 und Abb. 10 enthalten. 2010 betrug die direkten und indirekten CO<sub>2</sub>e-Emissionen insgesamt 389.529 t. Unser Ziel ist es, unsere Emissionen kontinuierlich zu verringern.

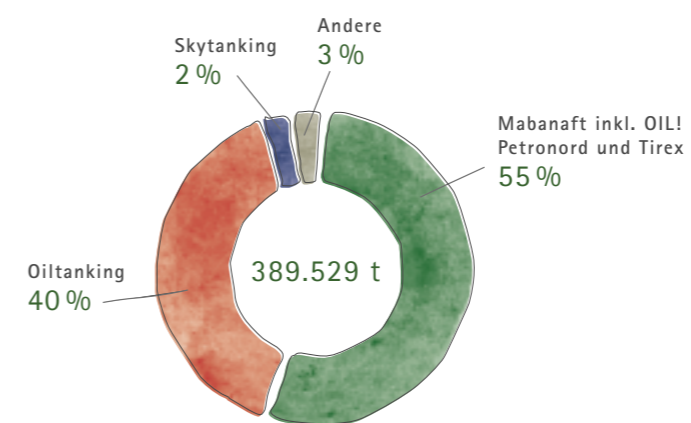


Abb. 9: Gesamt CO<sub>2</sub>e Emissionen nach Unternehmen

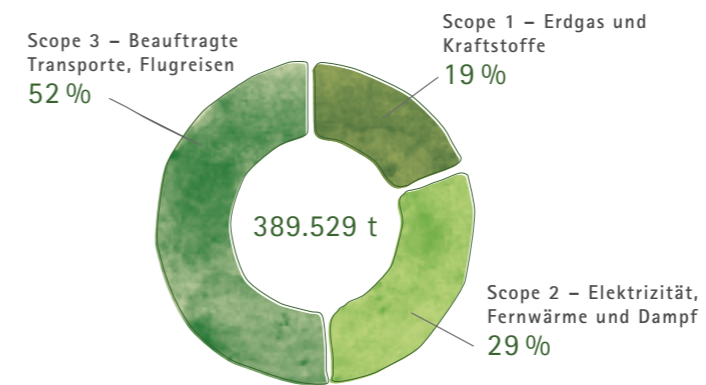


Abb. 10: Gesamt CO<sub>2</sub>e Emissionen nach Scope



→ **Transport der Produkte**

Die Tochtergesellschaften von Marquard & Bahls sind beim Transport ihrer Produkte auf Tankkraftwagen, Eisenbahnkesselwagen, Binnen-Tankschiffe und Hochseetanker angewiesen. Wir bemühen uns, die Beförderungsarten mit möglichst geringen Auswirkungen auf das Klima zu ermitteln und einzusetzen. Wir berechnen die Emissionen unserer eigenen Tankkraftwagenflotte unter „Scope 1“ und die Emissionen von Transport-Dienstleistern für unsere Produkte unter „Scope 3“.

Die 21 unter Petronord angesiedelten Endverbrauchergesellschaften setzen für den Transport ihre eigene moderne Fahrzeugflotte ein und haben darüber hinaus auch Drittfirmen unter Vertrag. Bei Letzteren ist der Einfluss auf die Flotte und die Streckenführung begrenzt. Jedoch ergab eine Stichprobe bei den am häufigsten genutzten Logistikunternehmen, dass die meisten von ihnen bereits Fahrzeuge neuerer Bauart mit leistungsfähigen Motoren einsetzen. Im Allgemeinen erneuern sie ihre Flotte alle drei bis fünf Jahre und führen regelmäßig Fahrertrainingskurse durch.

Die Endverbrauchergesellschaften Advance Fuels und Thomas Silvey in Großbritannien verfügen ebenfalls über eine eigene Flotte moderner Tankkraftwagen für die Auslieferung der Produkte. Wichtige Variablen wie das Alter der Flotte, der Motoren oder die Getriebeleistung der Fahrzeuge, der Ladefaktor, die Lieferstandorte und die -bedingungen beeinflussen den Kraftstoffverbrauch und werden daher zur Optimierung berücksichtigt. Bei beiden Unternehmen werden jedes Jahr Trainingskurse für kraftstoffsparendes Fahren durchgeführt.

Bei OIL! Tankstellen werden Tankkraftwagen von Drittfirmen unter Vertrag genommen, die die Kraftstoffe an die rund 250 OIL!-Stationen in Deutschland, Österreich und der Schweiz liefern. Der Kraftstoffverbrauch für Tankkraftwagen in Österreich und der Schweiz ist nicht in die Daten eingeflossen, da sie für 2010 noch nicht zur Verfügung standen. Sie werden jedoch in den nächsten Bericht einfließen.

Mabanaft setzt verschiedene Transportmittel von Drittfirmen ein. Beim Schifftransport haben wir die Emissionen von gecharterten Schiffen eingeschlossen, jedoch nicht den Transport von Schiffen, die von Dritten gechartert wurden, da sich diese unserem Einfluss entziehen.

Die jährlichen CO<sub>2</sub>e-Emissionen, die durch den Transport unserer Produkte entstehen, sind in Abb. 11 dargestellt. Zur Berechnung der CO<sub>2</sub>e wurden Emissionsfaktoren angewandt, sofern Daten über den Gesamtverbrauch zur Verfügung standen. Für den Transport über Drittparteien haben wir einen auf Entfernungen und Transportmengen basierenden Ansatz zugrunde gelegt. Nach einer gründlichen Analyse von sieben unterschiedlichen Berechnungsmethoden für Schiffstransporte in einer wissenschaftlichen Arbeit haben wir uns für das Ecological Transport Information Tool (EcoTransIT World) als das aussagekräftigste und detaillierteste Verfahren entschieden. Das Tools erlaubt eine Schnellberechnung, die auf Ladevolumen, sowie auf Lade- und Löschhafen beruht. EcoTransIT wurde vom Institut für Energie- und Umweltforschung (IFEU) in Heidelberg, vom Öko-Institut in Berlin und von der Beratungsgesellschaft für Verkehr und Eisenbahntechnik (IVE GmbH) entwickelt.



Der größte Teil der verkehrsbedingten Emissionen wird durch gecharterte Seeschiffe und Binnen-Tankschiffe verursacht. Die weitere Optimierung der Kraftstoffeffizienz ist eine Maßnahme, die in Zukunft zu berücksichtigen ist, um unsere CO<sub>2</sub>e-Emissionen zu verringern. Für 2011 haben wir uns bei Mabanaft zum Ziel gesetzt, Effizienzaspekte in die Charterverfahren für Schiffe zu integrieren.

→ **Geschäftsreisen und Fahrten zur Arbeit**

Aufgrund der internationalen Ausrichtung unseres Geschäfts reisen viele Mitarbeiter mit dem Flugzeug. Unser Ziel ist es, die Reiserouten so sicher und schnell wie möglich zu machen und Flugreisen auf ein Minimum zu beschränken. In 2010 sind Marquard & Bahls Mitarbeiter 13,240 Flugstrecken geflogen – und haben die Welt dabei 611 Mal umrundet.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bereich Flugreisen wurden von der Atmosfair gGmbH auf Grundlage der von Marquard & Bahls zur Verfügung gestellten Daten berechnet. Alle weltweiten Reisebüros und Reiseabteilungen wurden gebeten, die relevanten Informationen für die Berechnung vorzulegen. Die Atmosfair gGmbH konnte auf dieser Grundlage die CO<sub>2</sub>-Bilanzierungsmethode anwenden, die an die Gegebenheiten im Bereich Geschäftsreisen von Marquard & Bahls abgestimmt wurde. Die umfassende Methode berücksichtigt die Auswirkungen unterschiedlicher Luftschadstoffe in großen Höhen, die Flugzeugtypen, Motoren und die Buchungsklasse. 2010 sind innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe im Bereich Flugreisen 7.796 t CO<sub>2</sub>e-Emissionen angefallen.

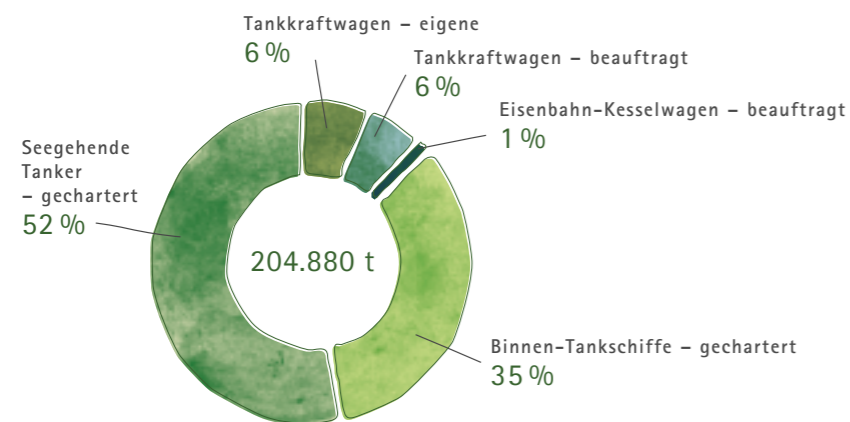


Abb. 11: Durch den Transport verursachte CO<sub>2</sub>e Emissionen nach Transportmittel

„Durch die Berechnung und Einbeziehung von Emissionen aus Geschäftsflugreisen hat Marquard & Bahls einen umfassenden Ansatz zum CO<sub>2</sub>-Reporting gewählt. Dieser Ansatz hilft Stakeholdern, sich ein ausgewogenes Bild der entstehenden Treibhausgasemissionen zu machen.“

Dr. Dietrich Brockhagen | Vorstandsvorsitzender, Atmosfair gGmbH



Firmenwagen haben wir nicht in unsere Auswahl einbezogen, da sie ganz überwiegend privat genutzt werden. Außerdem kommt die große Mehrheit der Mitarbeiter mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder ihren Privatwagen zur Arbeit. Die Firmenwagen von Außendienstmitarbeitern bei OIL! Tankstellen sind in „Scope 1“ berücksichtigt, da sie vor allem für geschäftliche Zwecke eingesetzt werden.

Bisher haben wir zwei Maßnahmen initiiert, um die CO<sub>2</sub>e-Emissionen, die durch Reisen verursacht werden, zu reduzieren. Bei Mabanaf wurde ein Videokonferenzsystem eingerichtet, um die Händler der verschiedenen Standorte miteinander zu verbinden. Der Bedarf an Flugreisen wurde dadurch deutlich verringert. Wir sind uns jedoch bewusst, dass der persönliche Kontakt zu unseren Geschäftspartnern und Kollegen wichtig ist und daher nicht vollkommen durch moderne Technologie ersetzt werden kann. Um die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit zu unterstützen, bezuschusst Marquard & Bahls zum Beispiel die Kosten für das Monatsticket des öffentlichen Nahverkehrs in Hamburg mit 25%. 152 Mitarbeiter – ungefähr 50% der Hamburger Belegschaft – haben dieses Angebot im Jahre 2010 angenommen.

#### → Weitere Emissionen

Abgesehen von flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) werden durch unsere Tätigkeiten keine bedeutenden Mengen von Stickstoffoxiden, Schwefeloxiden oder Ozon schädigenden Substanzen, die hauptsächlich bei Kühl- oder Abfackelungsverfahren auftreten, ausgestoßen. VOCs sind kohlenstoffhaltige Substanzen die leicht verdunsten. Normalerweise sind sie nicht akut giftig aber haben schädliche Langzeitwirkungen. Auf unseren Tanklagern entstehen VOCs hauptsächlich bei der Tankatmung und während der Be- und Entladung. Der Ausstoß an VOCs sollte wegen seiner negativen Auswirkung auf Gesundheit und Umwelt begrenzt werden. Zur Verringerung der Emissionen durch die Tankatmung haben die Tanks einen weißen Farbanstrich. Für flüchtige Produkte (hoher Dampfdruck) wurden mit nur wenigen Ausnahmen interne Schwimmdächer eingebaut. Das Prinzip der Schwimmdächer verhindert die Verdunstung, indem die Flüssigkeits-Oberfläche abgedeckt wird. Die neuesten Technologien zur Emissionsreduzierung bestehen im so genannten Gaspindelverfahren, der Abluftreinigung und in Dampfdruckführungssystemen für VOCs, die bereits an vielen Standorten von Oiltanking installiert wurden.

Der Ausstoß an VOCs wird gegenwärtig an 21 Oiltanking-Standorten lokal berechnet, und liegt bei einer Gesamtmenge von 928 t im Jahre 2010. Die Daten basieren auf Berechnungen anstatt auf Messungen, da die Emissionen sehr stark von verschiedenen Faktoren abhängen wie dem Dampfdruck des Produktes, der Größe der Tanks, der Farbe/Isolierung, der durchschnittlichen Umgebungstemperatur oder der Leistungsfähigkeit des Dampfdruckführungssystems.

Zur weiteren Optimierung der Methoden für die Berechnung der VOCs hat sich ein Oiltanking Tanklager in Texas freiwillig bereit erklärt, an einer Studie der Texas Commission on Environmental Quality (TCEQ), die 2007 durchgeführt wurde, teilzunehmen. Ziel der Studie war es, Wege zur Verbesserung der VOC-Messungen und der Luftqualität sowie zukünftige Möglichkeiten zur Verringerung von Emissionen aus den Tanks zu finden. In der Studie wurden die VOC-Emissionen der petrochemischen Industrie im Großraum Houston gemessen. Dabei wurde eine Technik angewandt, die im Infrarot- und Ultraviolett Spektralbereich arbeitet und die es erlaubt, eine große Palette atmosphärischer Emissionen abzudecken. Diese Studie half dabei, weitere Forschungsfelder zur Verbesserung der Messtechnik zu ermitteln.

Relevante Mengen an Stickoxiden (NO<sub>x</sub>) und Schwefeloxiden (SO<sub>x</sub>) werden während des Transports mit gecharterten Schiffen ausgestoßen, weil hier oftmals schwefelhaltiges Bunkeröl benutzt wird.

NO<sub>x</sub> und SO<sub>x</sub> können erheblich zu Umweltproblemen wie Versauerung, Eutrophierung, Humantoxizität und Sommersmog beitragen. Gecharterte Schiffe waren 2010 für den Ausstoß von 3.234 t Stickstoffdioxid (NO<sub>2</sub>) und 1.870 t Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) verantwortlich. Diese Zahlen stützen sich auf die IFEU EcoTransIT Methode, die ebenfalls zur Berechnung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen durch den Transport durch Drittbeauftragte herangezogen wurde. Die Emissionsfaktoren für SO<sub>2</sub> stammen aus dem gegenwärtigen Schwefelanteil am Kraftstoff. Es wird davon ausgegangen, dass der Schwefelanteil von Diesel den geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Zusätzlich wurden beim Seetransport der Produkte 202 t Nicht-Methankohlenwasserstoffe (NMHC) und 217 t Feinstaub (PM) ausgestoßen.

#### → Erneuerbare Energien

Die Bereitstellung von energieeffizienten Produkten oder Produkten auf Basis von erneuerbaren Energien hilft unseren Kunden, ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern. Produktion und Handel mit Holzpellets und Holzbriketts waren bislang das Kerngeschäft von GEE Energy. Anfang 2011 wurde der Handel mit Holzpellets bei der Schwestergesellschaft Mabanaf Deutschland eingegliedert. Der Energieträger Holz verbrennt CO<sub>2</sub>-neutral und hat damit geringere Auswirkungen auf den Klimawandel als fossile Energieträger. Bei der Verbrennung wird nur soviel CO<sub>2</sub> freigesetzt, wie der Baum zuvor gespeichert hat. Damit wird die Atmosphäre nicht zusätzlich mit Kohlendioxid belastet.

Als erster Tankstellenbetreiber in Deutschland bietet OIL! Tankstellen seit 2006 einen Biokraftstoff mit 85% Bioethanol in Zusammenarbeit mit CropEnergies AG an. Das Bioethanol für CropPower85 stammt aus erneuerbaren Energiequellen und erzeugt weniger Kohlenstoffemissionen. Der größte Anteil an Bioethanol für CropPower85 stammt von Lieferanten in Deutschland, bei denen Zwischenprodukte bei der Zuckerproduktion (Sirup) anfallen, die hauptsächlich für die Herstellung von diesem Kraftstoff genutzt werden. Wir sind uns bewusst, dass Biomasse als Quelle für die Biokraftstoffproduktion mit negativen Auswirkungen assoziiert werden kann. Experten befürchten, dass ein Anstieg des Anteils von Feldfrüchten für die Herstellung von Biokraftstoffen zu einer Ausweitung des Anbaus von Monokulturen führen kann und damit den Druck auf die Umwelt erhöht. Die Nutzung von Feldfrüchten für die Biokraftstoffproduktion kann auch die Verfügbarkeit von Nahrungsmitteln beeinträchtigen, was wiederum soziale Auswirkungen haben kann. Die EU Nachhaltigkeits-Verordnung für Biokraftstoffe wird von uns eingehalten. Bezüglich der Herstellung von Biokraftstoffen konzentrieren wir uns hauptsächlich auf die Erzeugung von Biogas aus Abfällen.

Die Zielsetzung von Mabagas ist der Bau und Betrieb von Biogasanlagen, die Gas aus erneuerbaren Quellen wie landwirtschaftlichem Abfall oder Tiermist produzieren. Zurzeit wird eine Mabagas Biogasanlage in Indien gebaut. Weitere Projekte in Deutschland, Indien und anderen Ländern werden evaluiert. Biogas hat viele Vorteile: es hat einen niedrigen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, kann in das Erdgas-Netzwerk eingespeist werden sowie zur Stromerzeugung zum Ausgleich von Belastungsspitzen genutzt werden. Durch die Umwandlung von organischem Abfall in einen nährstoffreichen, organischen Kompost führen Biogasanlagen zu einer besseren Abfallwirtschaft und zum Ausbau der ländlichen Entwicklung, indem sie Geschäftsmöglichkeiten und Arbeitsplätze schaffen und zusätzlich die ländliche Elektrifizierung fördern.

→ **Kohlenstoffspeicherung**

Wir sind uns bewusst, dass Mineralölprodukte Auswirkungen auf die Umwelt haben und sind daher bestrebt, Alternativen zu entwickeln und die Energieeffizienz zu verbessern. Parallel haben wir für Kunden, die bereit sind, einen Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten, bereits ein System zur CO<sub>2</sub>-Speicherung eingeführt. B.W.O.C. hat 2010 ein Programm gestartet, das Kunden mit einer Tankkarte die Möglichkeit bietet, Emissionen aus von ihnen gekauften Kraftstoffen mit einem Beitrag zu Aufforstungsprojekten auszugleichen. Bei Verwendung einer B.W.O.C. Tankkarte werden 10% der anfallenden Emission über Projekte zur CO<sub>2</sub>-Speicherung ausgeglichen. Dies wird von B.W.O.C. finanziert. Die Kunden können entscheiden, ob sie für die Speicherung von weiteren 50 oder 90% CO<sub>2</sub> zusätzliche Kosten übernehmen möchten. Die teilnehmenden Kunden erhalten einen monatlichen Bericht in elektronischer Form und Zertifikate über die CO<sub>2</sub>-Speicherung, die genau darlegen, welche Bäume gepflanzt worden sind und wie viel Kohlenstoff durch die Bäume gebunden wird. Außerdem bekommen sie Tipps zu einem „grüneren“ Autofahren.

“ Die Ölindustrie wird selten als 'grün' wahrgenommen. Wir bei B.W.O.C. nehmen unsere Verantwortung für die Umwelt und unsere Einflussmöglichkeiten darauf sehr ernst. Ich glaube, dass wir durch die Zusammenarbeit mit unseren Kunden etwas bewirken können. ”

Mark Wayne Geschäftsführer, B.W.O.C.

Um den Bedenken von Nachhaltigkeitsexperten über die Zusätzlichkeit und die Beständigkeit der aufgeforsteten Flächen nachzukommen, hat B.W.O.C. in einem sorgfältigen Auswahlprozess die in Großbritannien ansässige Organisation Forest Carbon für die Aufforstungen ausgewählt. Die gepflanzten Bäume werden über einen Zeitraum von 30 Jahren von Dritten untersucht. Bei der Berechnung der Kohlenstoffspeicherung wird nur Stammholz berücksichtigt. Damit die Beständigkeit garantiert werden kann, muss jeder abgestorbene Baum durch einen neuen ersetzt werden. Darüber hinaus verbietet es die Gesetzgebung in Großbritannien, einen Wald abzuholzen, ohne sich zu einer Ersatzpflanzung zu verpflichten.

Im Rahmen des Programms wurden in der Region West Lothian in Harperrig, zehn Meilen südwestlich von Edinburgh, bereits Bäume in Zusammenarbeit mit dem Central Scotland Forest Trust gepflanzt. Diese Bäume (ungefähr 11.000 Stück auf einem 5,2 Hektar großen Gebiet) sind Teil eines neuen 34.000 Hektar großen vernetzten und der Öffentlichkeit zugänglichen Waldgebietes in und um die Städte von Schottlands wenig bewaldetem Zentralgürtel. Als Teil des Gesamtprojektes berechnete B.W.O.C. 2010 seinen eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und speichert dieses Kohlendioxid durch Aufforstung.

→ **Zusätzliche Klimainitiativen**

Im Jahre 2008 haben Mabanaft, Petronord, OIL! Tankstellen und GEE Energy die Initiative Pro Klima ins Leben gerufen. Das Engagement der Initiative Pro Klima konzentriert sich auf drei Bereiche: das Angebot effizienter Produkte, die Beratung zu umweltrelevanten Energiethemen und die Förderung von Klimaschutzprojekten. Hinsichtlich der Projekte stehen zwei Themen – Klimaforschung und Aufforstungen – im Mittelpunkt. In Zusammenarbeit mit den Schleswig-Holsteinischen Landesforsten sind in den letzten zwei Jahren bereits mehr als 90.000 Bäume gepflanzt worden.

Neben der Produktion von Sauerstoff und der Bindung von CO<sub>2</sub> sorgen Wälder für eine Verbesserung der Wasserspeicherfähigkeit des Bodens, verhindern Erosion und sind Heimat einer großen Vielfalt an Pflanzen und Tieren. Das Bundeswaldgesetz und die Teilnahme an den führenden Waldzertifizierungssystemen des „Programms for the Endorsement of Forest Certification“ (PEFC) und des „Forest Stewardship Council“ (FSC) garantieren die nachhaltige Bewirtschaftung der Gebiete. Eine weitere Aufforstung fand im April 2011 statt.



Marquard & Bahls Mitarbeiter, ihre Familien und Kunden nehmen aktiv an einem Aufforstungsprojekt der Initiative Pro Klima teil.

Neben den Aufforstungsprojekten unterstützt die Initiative Pro Klima eine Post-Doktorandenstelle am KlimaCampus des Zentrums für Klimaforschung an der Hamburger Universität. Das Kapitel „Forschung“ gibt nähere Informationen zu diesem spannenden Projekt.

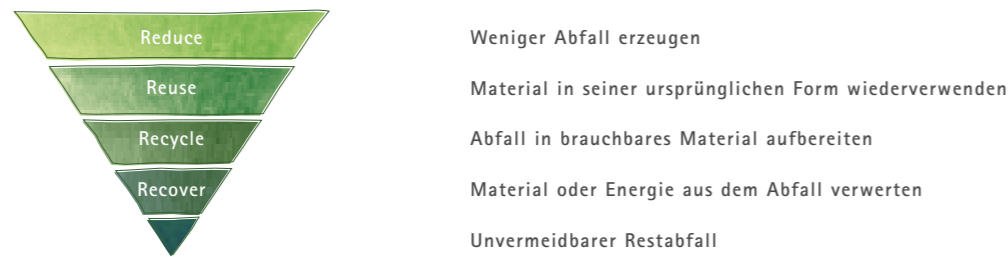
Seit 2009 bietet OIL! Tankstellen ihren Kunden die Möglichkeit, die Initiative Pro Klima durch die Nutzung der OIL! Klimakarte zu unterstützen. Für jeden Liter getankten Kraftstoffs erhält die Initiative 1,25 Cent vom Kunden. OIL! verdoppelt diesen Betrag, so dass sich der Umweltbeitrag auf 2,50 Cent/Liter erhöht.

→ **Emissionshandel**

Ein neu aufgebautes Handelsteam bei Mabanaft B.V. in Rotterdam engagiert sich im Emissionshandel und darüber hinaus an Projekten im Rahmen des so genannten Mechanismus für umweltverträgliche Entwicklung (CDM – Clean Development Mechanism). Diese Projekte haben zum Ziel, handelbare CO<sub>2</sub>-Zertifikate zu generieren. Aktuell verfolgte Projekte sind – neben anderen – ein Kleinwasserkraftwerk in Vietnam, ein Windpark in Costa Rica und ein Energieeffizienzprojekt in Südafrika. Da einige dieser Projekte sich noch in der Entwicklungsphase befinden, werden daraus erst in den kommenden Jahren handelbare Emissionsreduktions-Zertifikate (Certified Emission Reductions – CERs) entstehen. Im Rahmen des Emissionshandels werden europäische Emissionsberechtigungen (European Emission Allowances) und CERs an der europäischen Klimabörse European Climate Exchange – einer gesamteuropäischen Plattform – gehandelt.

## Abfallmanagement

Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, so wenig Abfall wie möglich zu produzieren. Unser Grundprinzip des Abfallmanagements besteht in den „4 Rs“: reduce (Reduzieren), reuse (Wiederverwenden), recycle (Wiederaufbereiten) und recover (Verwerten). Bei Oiltanking werden diese Prinzipien auch in den weltweiten HSSE-Handbüchern aufgeführt.



Wir erfassen den industriellen Abfall (zum Beispiel ausrangierte Metalle oder Bauschutt) und überwachungsbedürftigen Abfall (zum Beispiel entflammbarer oder giftiger Abfall), der einer Spezialbehandlung bedarf und getrennt entsorgt werden muss. Der Großteil des überwachungsbedürftigen Abfalls in unseren Anlagen besteht aus verunreinigtem Wasser aus Ölabscheidern und Rückständen aus der Tankreinigung. Sie werden gesammelt und von uns oder lizenzierten Vertragspartnern aufbereitet. Der Anteil an Büroabfall ist vergleichsweise gering und wird deshalb nicht weltweit erfasst. Jedoch fördern wir das papierlose Büro und Mülltrennung.

Der Gesamtabfall 2010 betrug 34.865 t. Ungefähr 61 % dieses Abfalls werden als industrieller und 39 % als überwachungsbedürftiger Abfall eingestuft, wie in Abb. 12 dargestellt. Der größte Teil des Industriemülls wird gesammelt und recycelt.

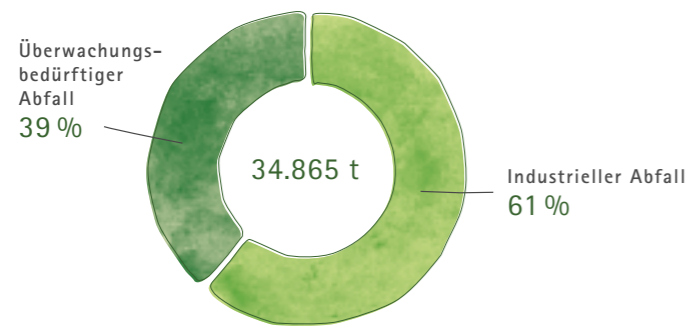


Abb. 12: Gesamtabfälle nach Art

Bei Oiltanking betrug die Gesamtmenge an überwachungsbedürftigem Abfall 10.123 t. Seit 2002 ist es uns gelungen, die Rate (kg pro m<sup>3</sup> an Lagerkapazität) durch Prozessverbesserungen und durch das Training unserer Mitarbeiter um 75 % zu senken. Jedoch hängt die Menge des überwachungsbedürftigen Abfalls auch sehr stark von Kundenanforderungen ab. Zum Beispiel gab es durch häufigere Tankreinigungen einen kleinen Anstieg im Jahre 2010.

Bei der Entsorgung von Schmutzwasser wenden unsere Tanklager und Tankstellen Öl-Wasserabscheider oder komplexere Abwasserbehandlungssysteme an. Es werden regelmäßig Proben vom Abwasser entnommen, um die Funktionsfähigkeit der Abwasseraufbereitung zu kontrollieren und um sicher zu stellen, dass Grenzwerte eingehalten werden. Für die Tanklager, die Mineralölprodukte lagern, besteht die wichtigste Überwachungsfunktion in der Überprüfung des Gehalts an Mineralöl-Kohlenwasserstoffen (MKW).

In einigen Tanklagern wird der gravitative Öl-Wasserabscheider mit Koaleszenzfiltern, Ölskimmern, Aktivkohlefiltern oder Strippern kombiniert, um alle Auflagen zu erfüllen.

Nach der Behandlung wird das Wasser bei Oiltanking meistens ins Oberflächenwasser und bei OIL-Tankstellen ins öffentliche Abwassersystem eingeleitet. Der Gesamtbetrag an eingeleiteten industriellen Abwässern betrug 540.818 m<sup>3</sup>. Reststoffe nach der Behandlung der Abwässer werden als überwachungsbedürftiger Abfall eingestuft, durch Saugwagen abgepumpt und bei externen spezialisierten Unternehmen behandelt und normalerweise wieder verwertet.

An den OIL-Tankstellen wird der Einsatz von Chemikalien bei der Autowäsche sorgfältig überwacht und auf ein Minimum reduziert.

## Biodiversität

Die Vereinten Nationen haben 2010 zum Jahr der Biologischen Vielfalt (Biodiversität) erklärt. Biodiversität ist das Maß an Unterschiedlichkeit der Lebensformen, Spezies und Ökosystemen in einer Region. Wirtschaftstätigkeiten können die Biodiversität in vielerlei Hinsicht beeinflussen oder mindern. Mit unserem Kerngeschäft beeinflussen wir die Biodiversität vor allem durch den Bau neuer Tanklager und durch das Entstehen von Kohlenstoffemissionen.

Beim Bau neuer Tanklager und größeren Erweiterungen verlangt unser HSSE-Managementsystem vor dem Baubeginn standortspezifische Umweltbewertungen und Umweltverträglichkeitsprüfungen. Als vorbeugende Maßnahme wird das Grundwasser bei allen Oiltanking Tanklagern monatlich überprüft. Die dabei erhobenen Daten werden von Umweltexperten zentral ausgewertet.

Wir verfügen gegenwärtig über keine Betriebsstätten in Regionen, die von der International Union for the Conservation of Nature (IUCN) als Schutzgebiete ausgewiesen wurden. Wir arbeiten jedoch in der Nähe von Gebieten mit einem hohen Biodiversitätswert, wie zum Beispiel in der Nähe des Paracas Nationalparks in Peru. Hier betreiben wir eine Meeresplattform für den Umschlag von Diesel, Naphtha und Flüssiggas (LPG), die im Besitz eines Industriekonsortiums ist.



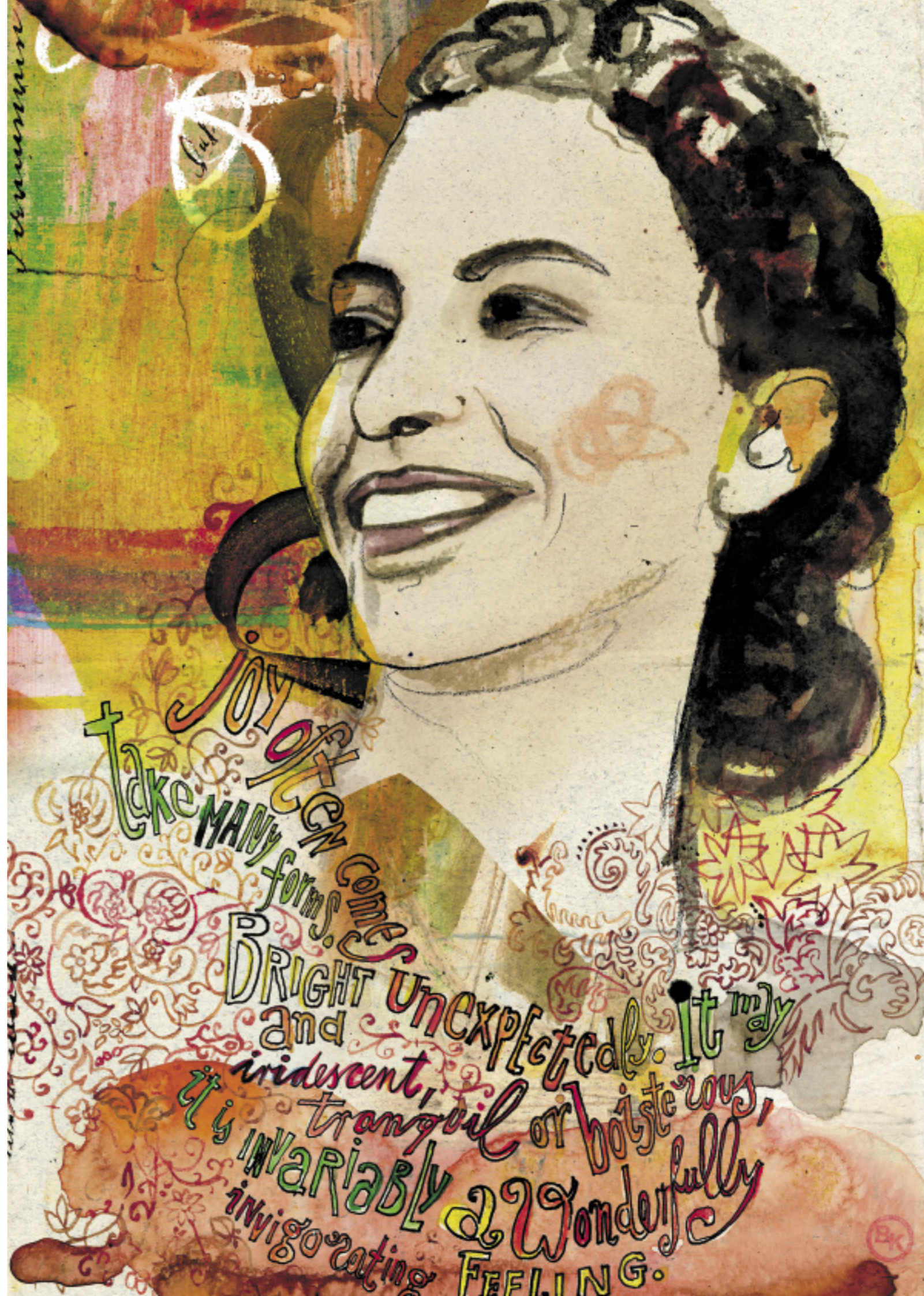
In Zukunft möchten wir das Verständnis und die Bewertung unseres direkten und indirekten Einflusses auf die Biodiversität noch verbessern und Mittel und Wege finden, ihn zu minimieren.



## Soziale Verantwortung

In einer globalisierten Welt mit sich schnell verändernden Märkten sind engagierte Mitarbeiter ein wichtiger Wettbewerbsvorteil. Um Mitarbeiter, die sich aktiv für den Firmenerfolg einsetzen nicht nur zu finden, sondern auch zu halten, ist es für ein Unternehmen wichtig, seine soziale Verantwortung ernst zu nehmen. Denn eine niedrige Fluktuation hat eine positive Wirkung auf die Stabilität von Unternehmen.

Unsere Unternehmensphilosophie – unabhängig, solide, eigenwillig – spiegelt sich in unserer Unternehmenskultur wider, die mit einer hohen Mitarbeitermotivation und einer starken Identifikation mit dem Unternehmen einhergeht. Wir kommen unserer sozialen Verantwortung nach, indem wir sowohl Möglichkeiten zur Weiterentwicklung als auch hervorragende Arbeitsbedingungen bieten.





Soziale Verantwortung

Wichtige Bestandteile unseres Personalmanagements zur Gewährleistung unserer Wachstumsstrategie sind die sorgfältige Auswahl geeigneter Kandidaten, die systematische Weiterbildung und Schulung unserer Mitarbeiter und unseres Managements sowie die langfristige Bindung von Mitarbeitern an unser Unternehmen.

Im Jahr 2010 beschäftigten wir insgesamt 7.240 Mitarbeiter, einschließlich der Mitarbeiter aus nicht oder nicht voll konsolidierten Unternehmen. Die Mehrzahl ist auf Basis eines Vollzeitvertrags beschäftigt. 66% der Mitarbeiter sind im operativen Bereich tätig, 34% in Büros. Das Kapitel „Chancengleichheit“ enthält Angaben zur Verteilung nach Geschlecht.

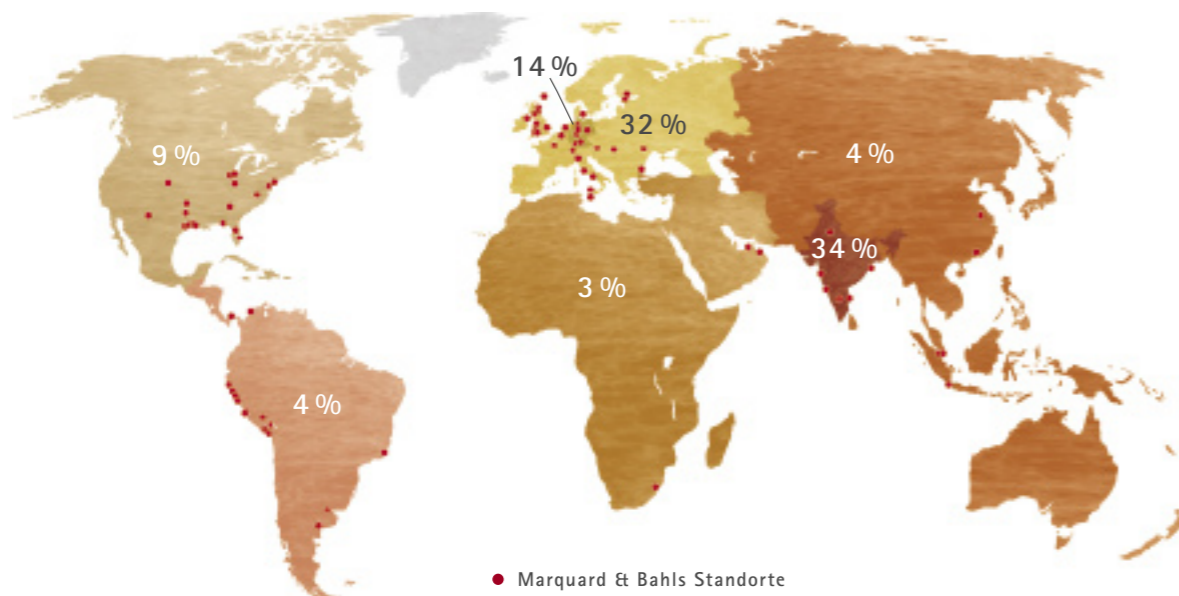


Abb. 13: Mitarbeiter nach Regionen

Mitarbeiterfluktuation führt dazu, dass sich das Wissen als auch Humankapital eines Unternehmens verändert. In Anlehnung an GRI definieren wir die Fluktuationsrate als die Anzahl von Mitarbeitern, die das Unternehmen im Berichtszeitraum freiwillig, aufgrund von Entlassung oder Verrentung verlassen hat, in Bezug zur durchschnittlichen Anzahl von Mitarbeitern in diesem Zeitraum. Im Berichtszeitraum verließen 1.006 der 7.240 Mitarbeiter das Unternehmen, was einer Fluktuationsrate von 13,9% entspricht. Die Rate der Mitarbeiter, die auf eigenen Wunsch das Unternehmen verlassen haben, ist wesentlich niedriger. Nach Regionen aufgeschlüsselt war die Fluktuationsrate in Nordamerika am höchsten, und mit 8,5% an den deutschen Standorten am niedrigsten.

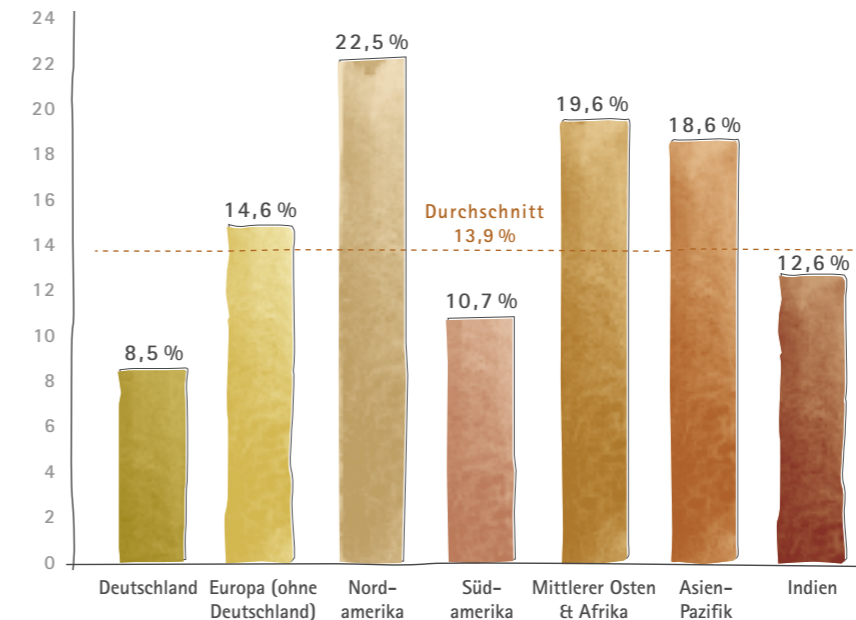


Abb. 14: Mitarbeiterfluktuation nach Region

Nach Unternehmen aufgeschlüsselt gab es die höchste Fluktuation bei Skytanking (20,4%); Diese ist vor allem auf die Standorte in Nordamerika zurückzuführen. Auch bei Mabanft lag die Fluktuationsrate mit 18,7% über dem Durchschnitt von 13,9%. Hier liegt der Grund in einer höheren Mitarbeiterfluktuation an den Tirex-Tankstellen in Moldawien. Die niedrigste Fluktuation weisen Oiltanking mit 10,3% und andere Unternehmen wie beispielsweise GEE Energy, GMA, Mabagas und Proenergy mit 9,9% auf. Die Mitarbeiterfluktuation bei Marquard & Bahls liegt unter den jeweiligen Branchendurchschnitten.

Um die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig zu überprüfen, werden auf lokaler Ebene sowohl Bewertungen vorgenommen als zum Teil auch Umfragen durchgeführt. 2010 führten 90 Standorte Mitarbeiterbefragungen in Papierform, elektronisch oder mittels formeller Mitarbeitergespräche durch. Wir bestärken alle Unternehmen darin, Mitarbeiterbefragungen vorzunehmen, da sie ein gutes Instrument zur Messung der Arbeitszufriedenheit sind.



### Soziale Verantwortung

## Gesundheit & Arbeitsschutz

Gesundheit und Arbeitsschutz sind zwei wichtige Säulen unserer HSSE (Health, Safety, Security & Environment)-Kultur und -Philosophie. Wir optimieren fortwährend alle Bereiche unserer Unternehmen mit Blick auf technische, organisatorische und verhaltensbasierte Sicherheit und fördern eine proaktive Sicherheitskultur. Eine wichtige Maßnahme ist die Erstellung umfassender und speziell für die einzelnen Unternehmen erstellter HSSE-Handbücher. Auf deren Grundlage sind die Standorte zur Entwicklung und Umsetzung angemessener Managementsysteme auf lokaler Ebene aufgefordert. Ein weiteres wichtiges Instrument um aus Unfällen zu lernen ist unsere weltweite Unfalldatenbank. Um Vorfälle bzw. ihre Wiederholung zu verhindern, werden alle Vorkommnisse und Beinaheunfälle sorgfältig untersucht und analysiert. Falls erforderlich, werden „HSSE-Alerts“ an die entsprechenden Unternehmen geschickt, am Schwarzen Brett für HSSE-Themen ausgehängt und mit allen Mitarbeitern besprochen. Darüber hinaus wird unsere proaktive Herangehensweise zusätzlich durch eine Plakat-Aktion bei Oiltanking unterstützt. Wir haben ein System regelmäßiger interner HSSE-Audits bei Oiltanking und Skytanking eingeführt, um die Einhaltung von Vorgaben zu überwachen und unsere Ergebnisse zu vergleichen. Detaillierte HSSE-Statistiken mit vorausschauenden („leading“) und zurückblickenden („lagging“) Indikatoren werden für die gesamte Unternehmensgruppe und für jedes einzelne Profit Center erstellt. Wir haben beispielsweise die Meldung von Beinaheunfällen und unsicheren Handlungen/Zuständen in unser Meldesystem integriert – beides sind Beispiele für vorausschauende Indikatoren. Weitere Instrumente in der Vorbereitung auf Notfallsituationen sind computerbasierte Alarm- und Gefahrenabwehrpläne, standardisierte Tanklager-Karten für Notfalleinrichtungen, Präsentationen zur HSSE-Unterweisung von Fremdfirmen sowie Tanklager-Informationsbroschüren für Besucher.

### → Brände & Explosionen

Wie Vorfälle in unserer Branche in der Vergangenheit gezeigt haben, sind technische Maßnahmen, organisatorische Abläufe oder Verhaltensvorschriften nicht immer ausreichend, um Brände zu verhindern und eine schnelle Brandbekämpfung zu ermöglichen. Eine schwere Explosion und ein Tankbrand auf einem Öltanklager in Buncefield 2005 sowie zwei weitere große Tanklagerbrände 2009 haben die Bedeutung von Brandprävention, angemessener Brandschutzsysteme sowie Notfallvorsorge gezeigt. Oiltanking hat eine detaillierte Überprüfung seiner Brandschutzstandards eingeleitet und mit einem umfassenden Maßnahmenkatalog reagiert. Dazu zählt auch die Einführung eines „Brandschutzstandards“, der 72 Vorgaben umfasst, die in vielen Fällen über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.



2010 kam es zu einer kleineren Explosion und elf kleinen Bränden, die meist in Zusammenhang mit Schweiß- und Wartungsarbeiten auf unseren Tanklagern standen und einen Schaden in Höhe von € 20.400 verursachten. Unser Ziel ist die stetige Reduzierung der Anzahl von Bränden und Explosionen gegen null.

### → Arbeitsunfälle

In 2010 lag die konzernweite Zahl der Unfälle, die zu einem oder mehreren Arbeitsausfalltagen führten, bei 74, wobei 72 Unfälle in Zusammenhang mit operativen Arbeitsabläufen standen und zwei in der Verwaltung passierten. Diese Unfälle führten zu insgesamt 1.125 Fehltagen (Lost Work Days – LWD), die als Kalendertage (darunter Wochenenden, Feiertage oder Freischichten) ab dem Tag nach dem Unfall gezählt wurden. Abwesenheit aufgrund von Wegeunfällen oder nicht berufsbedingten Erkrankungen wurden nicht gezählt. Die meisten unfallbedingten Fehltag gab es bei Oiltanking und Skytanking. 19 weitere Unfälle betrafen Mitarbeiter von Fremdfirmen.

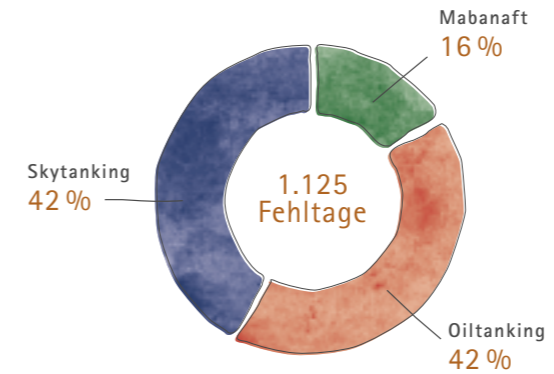


Abb. 15: Anzahl der Fehltag nach Unternehmen

Die Häufigkeit von Unfällen, die zu einem oder mehreren Fehltagen pro 1 Million Arbeitsstunden (Lost Work Day Case Rate) führten, beläuft sich weltweit im Durchschnitt auf 4,6 (siehe Abb. 16). In Deutschland und Europa sind die Unfallraten am höchsten. Wir konzentrieren unsere Anstrengungen, Unfälle zu verringern, daher besonders auf diese Regionen.

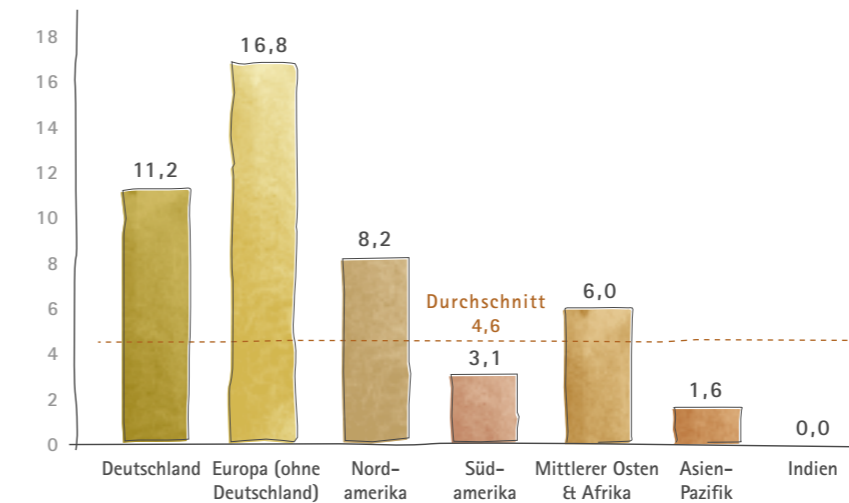


Abb. 16: Unfälle von Mitarbeitern mit einem oder mehreren Fehltagen pro 1 Million Arbeitsstunden nach Region

Obwohl wir die Unfallhäufigkeit seit 2005 um 45% reduzieren konnten, verzeichneten wir in 2010 einen leichten Anstieg an Vorkommnissen, weshalb die Aussage im Geschäftsbericht 2010, die Unfallhäufigkeit und der Schweregrad der Unfälle seien weiter zurückgegangen, angepasst wurde. Die in unserem Geschäftsbericht veröffentlichten Zahlen basierten auf den Unfällen, die bis zum 25. März 2011 gemeldet worden waren. Aufgrund der Übernahmen weiterer Unternehmen gegen Jahresende erhielten wir einige Berichte über Unfälle erst nach dieser Meldefrist.



## Soziale Verantwortung

Die Unfallschwere lag bei durchschnittlich 15 Fehltagen pro Vorfall, was im Vergleich mit 2009 einen leichten Anstieg aufgrund von schwereren Unfällen im Endverbrauchergeschäft und der Flugzeugbetankung bedeutet. Wir definieren die Unfallschwere anhand der durchschnittlichen Anzahl von Fehltagen, die sie verursachen. Es ist unser Ziel, uns verstärkt auf das Endverbrauchergeschäft und die Flugzeugbetankung zu konzentrieren, um unser HSSE-Ergebnis zu verbessern.

Trotz aller Bemühungen, Unfälle zu vermeiden, erlitt am 17. Juni 2010 ein Oiltanking-Arbeiter in Bulgarien tödliche Verletzungen, als er bei Wartungsarbeiten von einer Leiter stürzte. Wir bedauern diesen Todesfall zutiefst. Als umgehende Reaktion wurde bei mehreren lokalen und weltweiten Veranstaltungen die Bedeutung der verhaltensbasierten Sicherheit hervorgehoben und ein Leitfaden zur „Just Culture“ (Gerechtigkeitskultur) entwickelt, der an alle Profit Center verteilt wurde. Der Leitfaden wird im nächsten Unterkapitel eingehender erläutert.



Auch wenn gegenwärtig nicht von allen Einrichtungen weltweit die Abwesenheitsrate erfasst wird, planen wir, diesen Indikator in zukünftige Berichte einzubeziehen. Für die deutschen Standorte wurde die Abwesenheitsrate über mehrere Jahre ausgewertet. Wir sind stolz, dass dieser wichtige Indikator im Jahr 2010 mit 2,8% erneut unter dem Branchendurchschnitt lag und werten dies als positiven Indikator für die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Um die enormen Anstrengungen unserer örtlichen Mitarbeiter im Bereich HSSE zu würdigen, wurde bei Oiltanking 2008 eine Auszeichnung für HSSE-Leistungen eingeführt. Die hierbei berücksichtigten Indikatoren umfassen Unfälle, Feuer & Explosionen, Produktfreisetzungen, Produktkontaminationen, Materialschäden und das Meldewesen (Qualität, Fristeinhaltung, Beinaheunfälle). Jedes Jahr wird jeweils ein Profit Center mit dem Preis für die beste HSSE-Leistung und eines für die größte Verbesserung im Bereich HSSE ausgezeichnet. 2010 gingen die Auszeichnungen in Form eines Leuchtturms für die beste Leistung an IOT Infrastructure & Energy Services Ltd. in Indien und die für die größte Verbesserung an Oiltanking Terminais Ltda. in Brasilien.

## → Verhaltensbasierte Sicherheit und Just Culture

Die Sicherheit von operativen Tätigkeiten hängt zu einem großen Teil von der Zuverlässigkeit der Mitarbeiter ab, die über eine rein technische Qualifikation hinausgeht. Die verhaltensbasierte Sicherheit der Mitarbeiter kann durch eine verbesserte Sicherheitskultur innerhalb des Unternehmens gewährleistet werden. Um eine optimale Steigerung zu erreichen, muss ein ausgewogener Ansatz gefunden werden, der zwischen einer reinen Bestrafungskultur und einer Kultur der Nicht-Schuldzuweisung (no blame) liegt – das nennen wir „Just Culture“. Diese sogenannte Gerechtigkeitskultur steht für ein faires und transparentes Sanktions- und Belohnungssystem, das am Verhalten der Mitarbeiter ausgerichtet ist. Da das Lernen aus Fehlern wichtig ist, ist ein internes Meldesystem, das auch den Grund für das Verhalten der Mitarbeiter berücksichtigt, von entscheidender Bedeutung. Das Einzigartige an unserem System ist, dass nicht nur Fehler analysiert werden, sondern auch vorbildliches Verhalten belohnt wird. In 2010 wurde an alle Oiltanking Profit Center ein Just Culture-Leitfaden verteilt, der praktische Hinweise für die Umsetzung sowie ein Flussdiagramm enthält, das die angemessenen Reaktionen sowohl auf negatives wie auch positives Verhalten abbildet.

## → Sorgfaltspflicht

Einige Mitarbeiter reisen viel im Auftrag von Marquard & Bahls. Die Sicherheit auf Reisen ist daher ein wichtiges Thema auf unserer HSSE-Agenda. Um allen Kollegen auf Reisen und im Ausland lebenden Mitarbeitern die beste medizinische Betreuung und Versorgung bieten zu können, hat Marquard & Bahls eine Vereinbarung mit International SOS unterzeichnet. International SOS ist der führende Anbieter für medizinische Hilfe, internationale Gesundheitsfürsorge und Sicherheitsdienstleistungen. Mit mehr als 6.000 Experten in 26 Notrufzentralen überall auf der Welt sind sie 365 Tage im Jahr rund um die Uhr für medizinische und sicherheitsrelevante Fragen erreichbar. Bei allen interkontinentalen Reisen und Einsätzen in Hochrisikoländern sind unsere Mitarbeiter verpflichtet, sich vor Abreise auf der Website von International SOS zu informieren. In Ländern mit einem höheren Sicherheitsrisiko werden unseren im Ausland eingesetzten Mitarbeitern Schulungen und maßgeschneiderte persönliche Beratungen angeboten, um sie auf die länderspezifischen medizinischen und sicherheitsrelevanten Aspekte vorzubereiten.



Es war unser Ziel, 2011 ein konzernweites Reisesicherheits-Handbuch und eine Datenbank zur Sicherheitsüberprüfung von Fluggesellschaften zu entwickeln, um die Mitarbeiter bei der Planung internationaler Geschäftsreisen zu unterstützen. Beides wurde im Juni 2011 umgesetzt.

“Arbeiten im und Reisen ins Ausland erhöht die Verantwortung des Unternehmens, das eine rechtliche und moralische Pflicht hat, sich um seine Mitarbeiter zu kümmern. Marquard & Bahls zeigt, dass es diese Verantwortung sehr ernst nimmt, indem es seinen Mitarbeitern unsere weitreichenden Dienstleistungen zugänglich macht.”

Nicolas Sommer Business Development Director, International SOS

In Bezug auf die medizinische Betreuung können die meisten Mitarbeiter in Deutschland alle drei Jahre an einer kostenlosen Vorsorgeuntersuchung teilnehmen. Dem leitenden Management der weltweiten Standorte wird alle zwei Jahre eine umfassende Vorsorgeuntersuchung in einer Spezialklinik in Hamburg angeboten. Die Profit Center werden in der Entwicklung von Programmen zur Durchführung regelmäßiger Vorsorgeuntersuchungen für die Mitarbeiter auf lokaler Ebene bestärkt. 2010 organisierten mehr als 60% unserer Standorte weltweit kostenlose medizinische Vorsorgeuntersuchungen.

## Aus- & Weiterbildung

Aufgrund demografischer Veränderungen und des schnellen Wachstums unseres Unternehmens wird die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern zu einer immer größeren Herausforderung. Um sicherzustellen, dass die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit an den richtigen Standorten zu Verfügung stehen, konzentrieren wir uns in unseren Bemühungen besonders auf die Nutzung des Fachwissens und der Begabungen unserer Mitarbeiter. Die fachliche Qualifizierung gehört aus unserer Sicht zu unserem wertvollsten Kapital. Es ist daher unser Ziel, unsere Mitarbeiter weiter zu schulen und fortzubilden.



### → Traineeprogramme

Die Einstellung und Fortbildung junger Mitarbeiter ist die Grundlage unserer Personalentwicklung. Unsere Traineeprogramme sollen den Teilnehmern unsere Werte und Kultur vermitteln, um sie auf weitere Aufgaben in unserer Unternehmensgruppe vorzubereiten. Daher setzen wir Hochschulabsolventen in allen Bereichen unseres Unternehmens als Trainees ein. In Deutschland investieren wir außerdem in die Ausbildung von Studenten der Nordakademie. Die Nordakademie bietet eine duale Ausbildung im Bereich Betriebswirtschaft und Wirtschaftsingenieurwesen an. Gemäß unserer Philosophie „global denken, lokal handeln“ waren wir in der Lage, die Zahl der weltweit beschäftigten Trainees zu erhöhen. Dies ist ein wichtiger Schritt für die Optimierung der Verteilung und Schulung von Mitarbeitern entsprechend des lokalen Bedarfs. Berufsausbildungen und Praktika sind weitere Möglichkeiten für junge Menschen, praktische Erfahrung innerhalb der Unternehmensgruppe zu sammeln.

Aufgrund der hohen Mitarbeiterzahl sowie herausfordernder Projekte verwendet IOT große Anstrengungen auf die Anwerbung von Nachwuchskräften aus verschiedenen Ingenieurschulen und anderen Einrichtungen in kleineren Städten in Indien und investiert in ihre Fortbildung sowie weitere Entwicklung. Insgesamt wurden zwischen 2007 und 2010 300 Trainees eingestellt. Für das Jahr 2011 plant IOT innerhalb eines Jahres 200 Trainees einzustellen und so die Einstellungsrate erheblich zu erhöhen.



“ IOT bietet Frauen und Männern gleiche Chancen. Nicht nur in den stärker akzeptierten Verwaltungstätigkeiten, sondern auch in körperlich anstrengenden und traditionell männlich besetzten Bereichen wie operativen Tätigkeiten auf den Tanklagern. ”

Nawin Chandra Leiter Personalmanagement, IOT

### → Entwicklungsprogramm für Manager und Fachkräfte

Ein wesentliches Merkmal all unserer Entwicklungsprogramme und Schulungen ist die hohe Bedeutung des Wissensmanagements. Die Programme werden von einem international erfahrenen Team von Ausbildern mit weitreichendem Wissen auf einer Vielzahl von Gebieten durchgeführt. Ein neuer Bestandteil ist der „unternehmensübergreifende“ Ansatz, der für die Verbesserung der Zusammenarbeit und Netzworfbildung auf Konzernebene sowie die optimale Nutzung von Synergien von entscheidender Bedeutung ist.

Das Junior Management Development Program (JuMP) richtet sich an Mitarbeiter mit Führungsqualitäten, die auf Positionen im Management vorbereitet werden oder vor kurzem eine derartige Position übernommen haben. Über einen Zeitraum von 18 Monaten werden Themen wie Personal- sowie Projektmanagement und interkulturelle Zusammenarbeit erörtert. Das Senior Management Development Program (SMDP) konzentriert sich auf strategische sowie globale Aspekte und richtet sich an Führungskräfte, die bereits Managementenerfahrung haben und Unterstützung bei ihrer weiteren Entwicklung benötigen.

2010 wurde das Specialist Development Program (SDP) gestartet. Es richtet sich an Experten, die hohe berufliche Verantwortung tragen und über wichtige Spezialkenntnisse verfügen, die für den Erfolg des Unternehmens von entscheidender Bedeutung sind. Die 15 derzeitigen Teilnehmer befassen sich in drei Modulen, die in einem Zeitraum von 9 bis 12 Monaten abgehalten werden, mit Themen wie berufliches Verhandlungsgeschick und Kundenbindungsmanagement.

Insgesamt haben 108 Mitarbeiter aus der ganzen Welt 2010 an den internationalen Programmen teilgenommen, die zusätzlich zu den lokalen Schulungen angeboten wurden.

### → Beitrag zum kontinuierlichen Lernen

Neben diesen maßgeschneiderten Programmen unterstützen wir auch die berufliche sowie persönliche Entwicklung und das kontinuierliche Lernen unserer Mitarbeiter, indem wir eine Reihe von Fortbildungskursen in Form von innerbetrieblichen und externen Seminaren sowie Konferenzen anbieten. Sie reichen von IT-Seminaren über Sprachkursen bis zu Seminaren zur interkulturellen Kommunikation und Stressmanagement.

### → Umfassende HSSE-Schulung

Unsere HSSE-Firmenpolitik schreibt vor, dass alle Mitarbeiter eine Sicherheitsschulung erhalten. Diese umfasst den Umgang mit Gefahren, die mit den an den Standorten abgefertigten und gelagerten Produkten einhergehen. Weiterhin sollen Schulungen zur Erhöhung des Umweltbewusstseins durchgeführt werden. Neue Mitarbeiter werden vor Beginn ihrer Tätigkeit in HSSE-Themen eingewiesen. Wenn Mitarbeiter oder anderes Personal besondere Aufgaben ausführen müssen, erhalten sie spezifische Schulungen. Bei OIL! Tankstellen wurde ein umfassendes Schulungsvideo erstellt, das alle HSSE-Aspekte an Tankstellen abdeckt und einen praktischen Leitfaden für die Erfüllung der Anforderungen bietet. Das Video wurde allen Tankstellenpartnern zur Verfügung gestellt.

Bei Oiltanking und Skytanking wurden insgesamt 220.763 HSSE-Schulungsstunden absolviert. Bei Oiltanking erhielt im Jahr 2010 beispielsweise jeder Mitarbeiter durchschnittlich 73 Stunden HSSE-Training – wobei diese Zahl in den vergangenen Jahren stetig gestiegen ist.



## Arbeitsstandards

Wir halten uns an die „Universelle Erklärung der Menschenrechte“, die Protokolle der Vereinten Nationen (UN) und schützen Menschenrechte in unserem Einflussbereich. In unserem Verhaltenskodex wird zudem die Einhaltung der Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgeschrieben.

### → Kinderarbeit

Wir schätzen das tatsächliche Risiko von Kinderarbeit in unseren Unternehmen – aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades, der von unseren Mitarbeitern gefordert wird – als sehr gering ein. Eine Bewertung unserer Lieferkette zeigt ein ähnliches Bild, da die meisten unserer Geschäftspartner und Kunden in ihren Betrieben hoch spezialisierte Mitarbeiter benötigen (z. B. Raffinationsbranche oder Chemieunternehmen), im Bereich Umwelt- und Sozialverantwortung führend sind und in ihren Nachhaltigkeitsberichten soziale Indikatoren veröffentlichen.

### → Zwangsarbeit

Wir haben in keinem unserer Unternehmen ein signifikantes Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit feststellen können. Um Zwangs- und Pflichtarbeit auf jeden Fall auszuschließen, ist das Thema Teil unseres Verhaltenskodex. Da es bislang keine Berichte über solche Vorkommnisse gibt, wurden auch keine speziellen Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung ergriffen.

## Chancengleichheit



Wir wollen die Vielfalt innerhalb unserer Unternehmen weiter erhöhen, indem wir männliche und weibliche Mitarbeiter sowie Mitarbeiter aus vielen unterschiedlichen Kulturkreisen anstellen, da Vielfalt für uns ein Schlüssel zum Erfolg ist. Obwohl das Ölgeschäft noch immer überwiegend von Männern dominiert wird, entscheiden sich heute mehr und mehr Frauen für Berufe in unserer Branche. So waren wir in den vergangenen Jahren in der Lage, die Gesamtzahl der weiblichen Mitarbeiter stetig zu erhöhen.

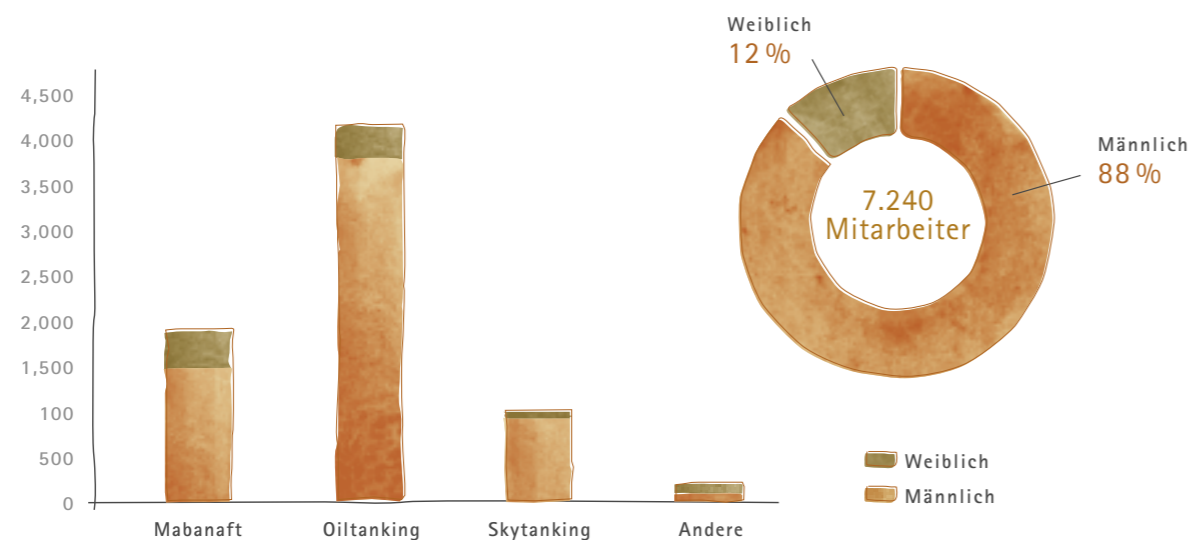


Abb. 17: Mitarbeiter nach Unternehmen und nach Geschlecht

Es bewerben sich noch immer mehr Männer als Frauen auf technische Stellen. Um weibliche Kandidaten anzusprechen, werden geschlechtsneutrale Anzeigen geschaltet. Bei der Einstellung von Nachwuchskräften versucht die Personalabteilung ausdrücklich, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Kandidaten zu erzielen. Da Mitarbeiter aufgrund ihrer Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz ausgewählt werden, halten wir die gegenwärtige Diskussion über eine Frauenquote für kontrovers.

Tab. 2: Zusammensetzung der Unternehmensführung und Mitarbeiter nach Geschlecht und nach Nationalität

in %	Marquard & Bahls			Tochtergesellschaften Management
	Vorstand	Management	Mitarbeiter	
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	100	67	56	95
Weiblich	0	33	44	5
<b>Nationalität</b>				
Lokal	100	83	92	71
Deutsch (außerhalb Deutschlands)	nicht zutreffend	nicht zutreffend	nicht zutreffend	2
Andere	0	17	8	27



Bezüglich des Managements und der Mitarbeiter der Holding sind wir mit der mehr oder weniger ausgeglichenen Mischung aus männlichen und weiblichen Mitarbeitern zufrieden. Da der Anteil der weiblichen Mitarbeitern in Führungspositionen in unseren Tochtergesellschaften nur 5% beträgt, verstärken wir hier unsere Bemühungen, weibliche Kandidaten zu finden. Um den Anteil im Bereich „Tochtergesellschaften/Management“ zu berechnen, wurden die Geschäftsführer der Holdings sowie der weltweiten Profit Center als auch die regionalen Manager eingerechnet. Nur die Führungspositionen in den 21 Petronord-Tochtergesellschaften wurden aus der Berechnung herausgenommen. Obwohl wir keine vereinheitlichten Anstellungsverfahren auf Konzernebene haben, wird der Großteil der Mitarbeiter und des Managements in den Tochtergesellschaften aufgrund unserer dezentralen Managementstruktur lokal angeworben. Auf Ebene der Tochtergesellschaften stammen 27% des Managements aus anderen Ländern und nur 2% aus Deutschland (siehe Tab. 2). In Indien beispielsweise sind 100% der Mitarbeiter, darunter auch die Führungskräfte, im Land selbst rekrutiert. Bei der Besetzung von freien Positionen werden – unabhängig von Geschlecht oder Herkunft – ausschließlich die Qualifikationen, Leistungen und das Potenzial der Mitarbeiter berücksichtigt.

## Beruf & Familie

Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Wohlergehen und zur Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter beiträgt.

Dabei sind wir uns der Tatsache bewusst, dass diese Vereinbarkeit manchmal schwierig sein kann. Daher unterstützt Marquard & Bahls zum Beispiel die Mitarbeiter in Hamburg bei der Organisation von Kinderbetreuung während der Schulferien. Das Unternehmen übernimmt für Kinder zwischen dem 6. und 12. Lebensjahr zwei Drittel der Kosten für die Ferienbetreuung der Organisation kidz playground. Darüber hinaus wird der Wiedereinstieg von Mitarbeitern nach der Elternzeit gefördert und erleichtert. An deutschen Standorten befanden sich 2010 16 Mitarbeiter in Elternzeit, drei von ihnen waren Männer.



Nachhaltigkeitsbilanz

Gemeinnütziges Engagement



## Gemeinnütziges Engagement

Gemeinnütziges Engagement – oder Corporate Citizenship – meint sozialen und ökologischen Einsatz für Dinge, die über die Kernaktivitäten eines Unternehmens hinausgehen und das übergeordnete Ziel verfolgen, Mehrwerte zu schaffen.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Betriebstätigkeiten Auswirkungen auf lokale Gemeinden haben können und wissen, dass es in unserer Verantwortung liegt, als gute Nachbarn aufzutreten. Unser freiwilliges Engagement hilft uns, das Verständnis und Vertrauen für unsere Aktivitäten in allen Interessengruppen aufrechtzuerhalten.



Gemeinnütziges Engagement



Unser gemeinnütziges Engagement lässt sich in fünf Bereiche einteilen: Jugend-Ausbildung, ehrenamtliche Arbeit, Sponsoring, Kultur & Sport sowie Forschung. Um unsere Mitarbeiter an allen unseren weltweiten Standorten zu ermuntern, ihr gemeinnütziges Engagement auszubauen und um vorbildliche Beispiele untereinander austauschen zu können, planen wir im Laufe des Jahres 2012 die Entwicklung einer Wissensdatenbank im unternehmensweiten Intranet. Im Folgenden geben wir einen Querschnitt der gegenwärtigen, weltweiten Initiativen, der die Bandbreite der verschiedenen Aktivitäten widerspiegelt.

### Jugend-Ausbildung

Obwohl die Grundschulbildung in Indonesien durch die Regierung finanziert wird und somit kostenlos ist, müssen die Schüler nach wie vor für ihre Schuluniform und ihre Schulbücher zahlen. Wegen der schlechten Bildungsqualität in der Region Merak benötigt die Mehrheit der Schüler außerdem Nachhilfe auf eigene Kosten, um in der Schule mithalten zu können. Für die ärmeren Familien ist dies häufig ein unüberwindbares Hindernis – und eine Gelegenheit für Oiltanking Merak Kinder und ihre Familien mit Schulbüchern, Schreibwaren, Uniformen und der Bezahlung von Nachhilfelehrern zu unterstützen.



Novi Pebriyanto erhält ein Stipendium vom „Shabat Pendidikan Program“ für höhere Bildung. Schüler der Gemeinde Merak in Indonesien auf dem Weg zur Schule.

Insgesamt 24 Schüler der Klassenstufen fünf und sechs aus Familien mit geringem Einkommen oder mit arbeitslosen Familienmitgliedern wurden 2010 ausgewählt, an diesem Programm teilzunehmen und erhalten zukünftig Stipendien. Das Programm wurde im Januar 2011 aufgelegt und beinhaltet ein Zurück-zur-Schule Paket, jährliche Augen- und Zahnarztbesuche sowie zusätzliche Übungsklassen für die Vorbereitung auf Prüfungen.

Unser indisches Tochterunternehmen IOT begann 2010 ein umfassendes Jugendbildungsprogramm. In einem dieser Projekte kooperiert IOT mit der Asim Chandra's Manav Seva Foundation in Baroda, um ein Berufsausbildungszentrum für Tischler, Maurer und Schweißer zu bauen und zu betreiben. Die Zielgruppe dieser Ausbildungskurse sind Jugendliche aus wirtschaftlich benachteiligten Familien. Ein Ausbildungsgelände von mehr als 2.000 m<sup>2</sup>, auf dem ungefähr 100 Teilnehmer ausgebildet werden können, ist bereits ausgewählt worden.

### Ehrenamtliche Arbeit

Unsere freiwilligen Aktivitäten umfassen zahlreiche Gebiete, die vom Umweltschutz bis zur Blutspende reichen. Im Folgenden stellen wir einige Beispiele vor.

#### → Strandsäuberung

Oiltanking Texas City hat festgestellt, dass angespülter Müll an den lokalen Stränden ein Problem darstellt. Mitarbeiter haben sich daher seit 2006 freiwillig bereit erklärt an der jährlichen Strandsäuberung in Galveston Bay teilzunehmen. Die Strandsäuberungen entsprechen den Richtlinien des Clean Texas Programs, einer führenden Umweltinitiative, die von der Texas Commission on Environmental Quality (TCEQ) ins Leben gerufen wurde. Mitarbeiter von Oiltanking und andere Teilnehmer aus den örtlichen Schulen, Umweltorganisationen und anderen Unternehmen helfen jedes Mal bei der Müllsammlung auf einem 1,6 km langen Strandabschnitt mit.



Kollegen von Oiltanking Texas City sammeln Müll in Galveston Bay. Statt Geschenken aus Plastik bekamen die Freiwilligen als kleinen Dank Topfpflanzen.



Gemeinnütziges Engagement

→ Blutspenden

Blut ist eine lebensrettende Flüssigkeit, die jedoch nur in geringen Mengen zur Verfügung steht. Um diese Knappheit zu verringern, werden in Zusammenarbeit mit der Asklepios-Klinik am Hamburger Hauptsitz von Marquard & Bahls mindestens zweimal pro Jahr Blutspendeaktionen durchgeführt. Beim letzten Blutspendetermin im Dezember 2010 haben 10% der Mitarbeiter in Hamburg teilgenommen. Außerdem haben mehr als 200 Kollegen während der jährlichen Gesundheitswoche beim IOT Bauprojekt in Haryana, in Panipat, bereitwillig Blut gespendet.



Während der IOT Gesundheitswoche spendeten viele Mitarbeiter von IOT, Indien, Blut.

→ Positive Veränderungen Schaffen

Mitarbeiter von Marquard & Bahls in Hamburg bieten ihr professionelles und unternehmerisches Wissen freiwillig in einem internationalen Netzwerk von Unternehmern und Führungskräften unter 40 Jahren (Jaycees) bei der Hamburger Handelskammer an. Sie haben sich dem Ziel verschrieben ihre Geschäfte in einer sozial verantwortbaren Weise zu betreiben und persönlich bei der Entwicklung der örtlichen Wirtschaft zu helfen. Dazu wurden verschiedene Programme in sechs unterschiedlichen Projektgruppen aufgesetzt.



Am „Make a Difference Day“ konnten Kinder ihre Fähigkeiten am Schlagzeug oder bei der Fütterung von Tieren auf dem Bauernhof unter Beweis stellen.

→ Abfallreduzierung und Abfallwiederverwertungskurse

Oiltanking hat an der Miguel Grau Schule in der peruanischen Gemeinde Matarani durch ihr Tochterunternehmen Logística de Químicos del Sur S.A.C. (LQS) Kurse zur Abfallverwertung durchgeführt – eine Verpflichtung gegenüber der Gemeinde, die über die normalen Geschäftsbeziehungen hinausgeht. Das 20-Stunden Programm wurde von LQS-Mitarbeitern entwickelt und wird auch von ihnen durchgeführt. Ziel ist es, das Bewusstsein der teilnehmenden Schüler für die Notwendigkeit von Mülltrennung und Recycling zu schärfen. Die Schüler werden bereits angehalten, den Müll in der Schule zu trennen. Als Teil des Programms hat LQS Container aufgestellt, in denen der Abfall in Zukunft getrennt entsorgt werden kann. Dieser getrennte Müll wird dann an Spezialfirmen verkauft und das damit verdiente Geld für die Verbesserung der Schuleinrichtung verwendet.



Vorschulkinder und Schüler in Matarani, Peru, nahmen aktiv am Abfallwiederverwertungskurs teil.

Der jährliche Höhepunkt für die Jaycees in Hamburg und anderen deutschen Städten ist der so genannte „Make a Difference Day“ („Mach-den-Unterschied Tag“), ein Veranstaltungstag, der von aktiven und ehemaligen Jaycee-Mitgliedern in enger Zusammenarbeit mit Sozialinitiativen organisiert wird. Im September 2010 bereiteten die Freiwilligen damit über 300 Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen aus verschiedenen Wohlfahrtsorganisationen mit diversen kulturellen und sportlichen Aktivitäten einen unvergesslichen Tag. Mabanaft begrüßt die freiwilligen Aktivitäten und unterstützt den „Make a Difference Day“ finanziell.

## Sponsoring

Statt Weihnachtsgeschenken für seine Mitarbeiter spendet Marquard & Bahls dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) schon seit mehreren Jahren € 50.000 pro Jahr. 2010 nutzte das DRK das Geld, um Erste-Hilfe-Kurse im Dreiländereck Peru, Brasilien und Kolumbien in der Amazonasregion durchzuführen. Die Durchführung der Kurse mit 40 bis 60 Teilnehmern ist in einem Gesundheitszentrum in Santa Rosa geplant. Eine besondere Herausforderung für das Projekt besteht darin, den Dorfbewohnern die Teilnahme an den Kursen zu ermöglichen, da sie oft in ländlichen Gebieten wohnen, die nur mit dem Boot zugänglich sind. Für einige von ihnen könnte es daher Tage dauern, das Gesundheitszentrum zu erreichen. Nach der Teilnahme an den Kursen dienen sie als Erste-Hilfe-Ansprechpartner in ihren Gemeinden und bekommen Erste-Hilfe-Kästen, Westen, Shirts und Kappen. Das Ziel besteht darin, dass sie nach ihrer Rückkehr in die Dörfer einen nachhaltigen Beitrag zur medizinischen Versorgung leisten, indem sie ihr frisch erworbenes Wissen weitergeben. Das soll zu einer langfristigen Verbesserung der Gesundheitssituation, der Lebensqualität und der Versorgung mit medizinischer Ausrüstung führen. Die ersten Kurse wurden Anfang 2011 abgehalten. Das gesamte Programm läuft über einen Zeitraum von acht Monaten.



Für die Kinder bietet der Amazonas eine willkommene Gelegenheit, sich während der heißen Sommermonate abzukühlen. Für Dorfbewohner in entfernten Gegenden ist der Fluss der einzige Weg zu einer ausreichenden medizinischen Versorgung

Die Unterstützung lokaler Gemeinschaften wird auch auf der Mittelmeerinsel Malta oder an der Küste Indonesiens groß geschrieben. Oiltanking Malta spendete armen Anwohnern und behinderten Kindern Geld, baute eine Bücherei und stiftete Stipendien für Schüler; Oiltanking Indonesien gab mehrere Spenden an die lokale Gemeinde in Merak.

In Peru initiierte und förderte LQS medizinische Vorsorgeuntersuchungen für Menschen in der Gemeinde Matarani. Dazu verpflichtete LQS die professionellen Dienste einer Gruppe von Ärzten, die kostenlose medizinische Vorsorgeuntersuchungen in den Gemeinden in der Nähe des Tanklagers sicherzustellen. 2010 wurden zwei Vorsorgeuntersuchungen an zwei unterschiedlichen Standorten durchgeführt. Jedes Mal wurden knapp 300 Patienten behandelt.



Einwohner von Gemeinden in der Nähe von LQS, Peru, nehmen an kostenlosen Vorsorgeuntersuchungen teil.

Während der letzten Regenzeit vom Oktober bis November 2010 führte das Naturphänomen „La Niña“ zu Überflutungen in mehreren Regionen Kolumbiens, insbesondere im Norden des Landes. Etwa 2,3 Millionen Menschen waren von den Überflutungen betroffen und viele Familien verloren ihre Häuser. Als Hilfeleistung spendete Oiltanking Colombia S.A. annähernd zwei Tonnen Lebensmittel an das kolumbianische Rote Kreuz, die an die Dorfbewohner in der Nähe der Tanklager verteilt wurden. Während der Weihnachtszeit erklärten sich Mitarbeiter und ihre Familien in einer gemeinsamen Initiative freiwillig bereit, die Hilfspakete zu packen.



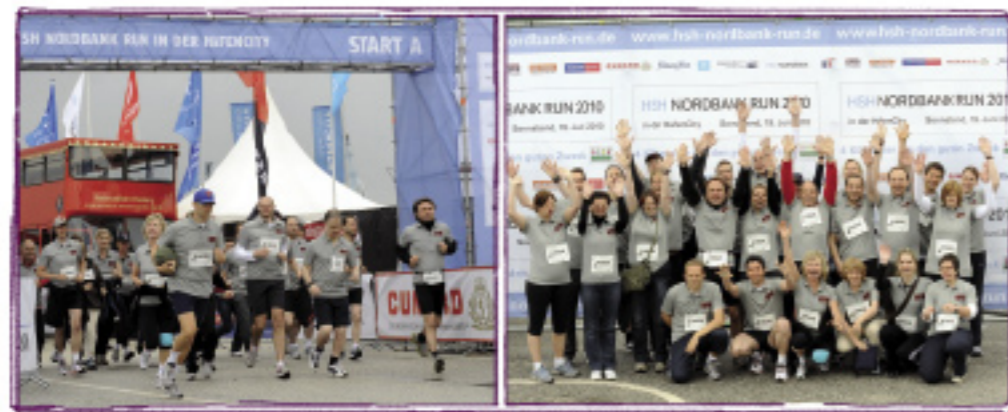
Oiltanking Mitarbeiter und ihre Familien halfen in einer gemeinsamen Initiative Lebensmittelpakete für die Opfer von „La Niña“ zu packen.

## Kultur & Sport

Als Unternehmen, das auf eine bedeutende Vergangenheit zurückblickt und bereits seit mehr als 60 Jahren in Hamburg ansässig ist, fühlt sich Marquard & Bahls gegenüber der Stadt und der gesamten Region besonders verpflichtet. Um beispielsweise den Kulturbereich der Stadt zu fördern, unterstützt die Mabanafit GmbH & Co. KG das Schifffahrtsmuseum.

Zum sechsten Mal in Folge haben mehr als 20 Mitarbeiter verschiedener Tochterunternehmen geschlossen am HSH Nordbank Run durch die stetig wachsende Hamburger HafenCity teilgenommen. Dieser Lauf wird jedes Jahr für wohltätige Zwecke organisiert und die Läufer aus verschiedenen Unternehmen sammelten insgesamt € 170.000.

Diese Summe wurde an die Initiative „Kinder helfen Kindern“ gespendet, um Kindern und Teenagern aus Familien mit geringem Einkommen die Möglichkeit zu geben Sportvereinen beizutreten. Gegenwärtig unterstützt die Initiative annähernd 4.000 Kinder.



Das Team von Marquard & Bahls beim HSH Nordbank Run 2010 (© CJP Hamburg GmbH).

Sport und wohltätige Aktionen werden auch in anderen Ländern, in denen Marquard & Bahls tätig ist, miteinander verbunden. So nahmen Mitarbeiter von Oiltanking Malta an einem Schwimmarathon teil, um maltesische Familien mit behinderten Kindern zu unterstützen; Oiltanking Mitarbeiter in Amsterdam nahmen an einem Fahrradrennen teil, bei dem das gesammelte Geld an die Krebsforschung gespendet wurde. Mitarbeiter von Oiltanking Antwerpen organisierten ein Fahrradrennen sowie eine Messe und nahmen sowohl am DDV 10-Meilen Lauf als auch am Marathon in Antwerpen teil, um das eingenommene Geld einer Wohlfahrtsorganisation zu spenden. Darüber hinaus beteiligten sich Kollegen von Matrix Marine Fuels in Houston an einer Fahrradtour zu Gunsten der Multiple Sklerose Forschung.

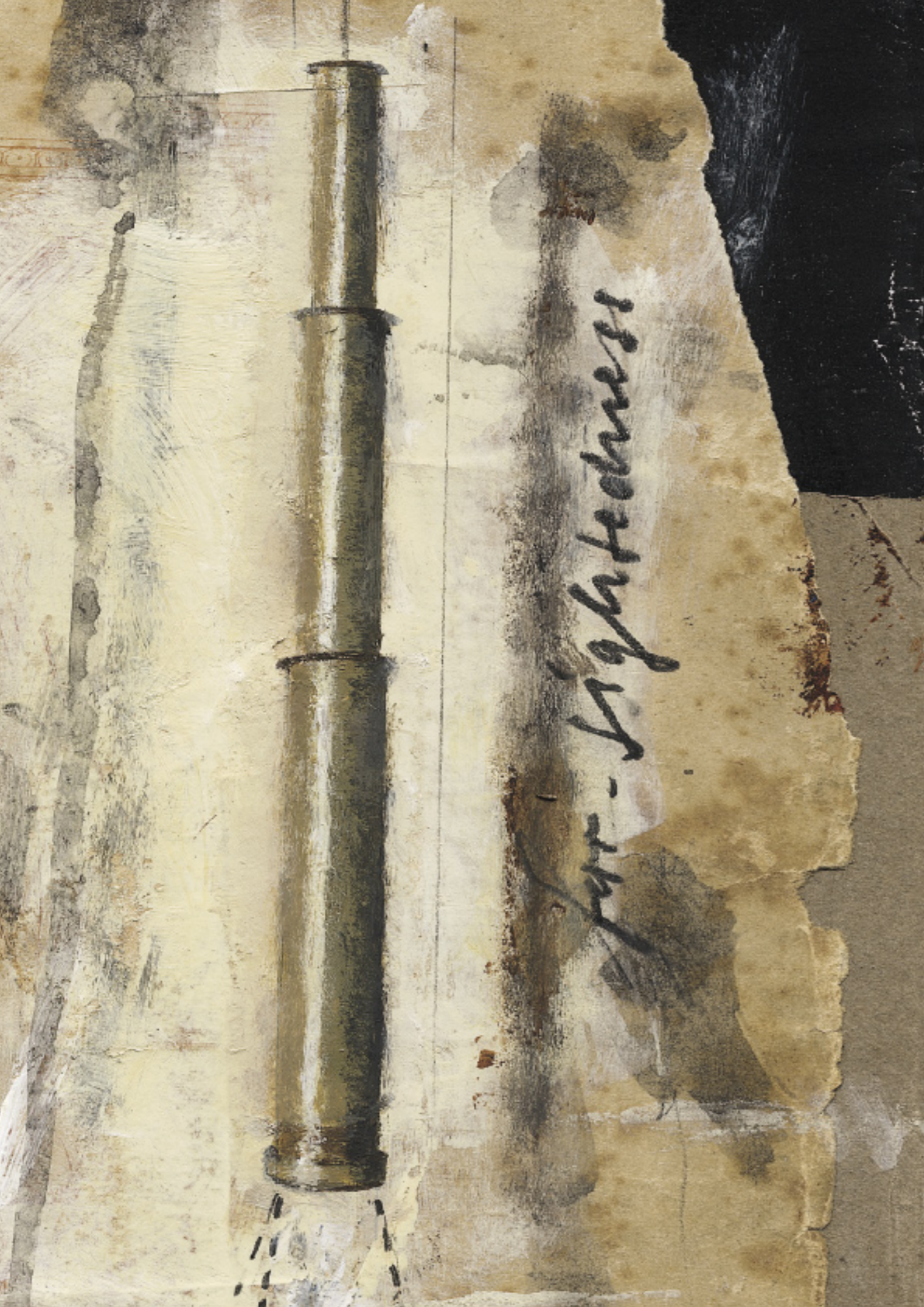
## Forschung

Als weiteren Bereich unseres gemeinnützigen Engagements unterstützen wir Forschungsprojekte, zum Beispiel im Rahmen der Initiative Pro Klima, die Niederschlagsuntersuchungen zu den Auswirkungen des Klimawandels mit finanziert. Denn neben der Temperatur ist der weltweite Anstieg an Niederschlägen ein weiterer wichtiger Indikator für den globalen Klimawandel. Indirekte Methoden, die auf Satellitendaten und Modellberechnungen basieren, werden zur Niederschlagsmessung angewandt. Um genaue Ergebnisse zu erzielen, sind jedoch direkte Niederschlagsmessungen am Boden notwendig. Während Messdaten an Land relativ leicht zu erhalten sind, sind Messungen auf den Ozeanen schwierig, da nur wenige Schiffe mit den notwendigen technischen Instrumenten ausgerüstet werden können. Langfristige Niederschlagsmessungen auf den Ozeanen sind zentrales Element eines Forschungsprojektes am renommierten KlimaCampus der Hamburger Universität.

„Dank der Unterstützung von Mabanafit kann unser Forschungsteam am KlimaCampus die Untersuchung der Korrelation zwischen Niederschlag und Klimawandel fortführen.“

Dr. Christian Klepp KlimaCampus Hamburg

Die Initiative Pro Klima unterstützt die Post-Doktoranden Position von Dr. Christian Klepp am KlimaCampus finanziell für drei Jahre. Auf diesem Posten soll die Beziehung zwischen Klimawandel und Niederschlägen untersucht werden. Durch die Errichtung von neuentwickelten Niederschlagsmessinstrumenten auf dem deutschen Eisbrecher *Polarstern*, dem russischen Forschungsschiff *Akademik Ioffe* und dem finnischen Forschungsschiff *Aranda* sollen fortlaufende Langfristmessungen auf den Ozeanen durchgeführt werden. Von diesem Projekt werden bedeutende Ergebnisse für die Forschung zum globalen Klimawandel erwartet.



## Nachhaltigkeitsziele

Bei der Zusammenstellung der Aktivitäten und Themen dieses Berichtes hat Marquard & Bahls Prioritäten und Ziele festgelegt, um Nachhaltigkeit im Unternehmen zu verankern und zu steuern. Wir werden unsere Ziele und das Management unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen weiter entwickeln und darüber berichten.

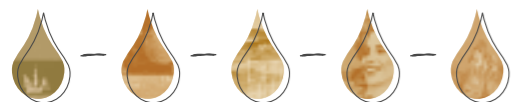
	PRIORITÄTEN	ZIELE	STAND
<b>MANAGEMENT-ANSATZ</b>	<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b>	Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Strategie der gesamten Unternehmensgruppe Umsetzung von konzernweiten HSSE-Audits und weltweiten HSSE-Treffen bei Skytanking	In Arbeit Für 2011 geplant
	<b>CR-Strategie</b>	Weiterentwicklung einer CR-Strategie in Übereinstimmung mit den Erwartungen der Stakeholder	In Arbeit
	<b>Stakeholder-Management</b>	Entwicklung einer Managementstrategie für die Interessengruppen	In Arbeit, Umsetzung 2011/2012
	<b>Nachhaltigkeitsberichts-Berichterstattung</b>	Entwicklung von Kernindikatoren zur Messung der Nachhaltigkeitsleistung und Festlegung quantifizierbarer, messbarer Ziele Ausweitung des Berichtswesens zur Erlangung der GRI-Anwendungsebene B	Teilweise erreicht Für 2011 geplant
<b>UNTERNEHMENS-FÜHRUNG</b>	<b>Einhaltung von Rechtsvorschriften</b>	Weitere Reduktion der Bußgelder auf Grund der Nichteinhaltung von Gesetzen und Bestimmungen	Fortlaufend
	<b>Korruptionsbekämpfung</b>	Entwicklung von Programmen zur vollständigen Beseitigung von Korruption	Geplante Umsetzung 2011
	<b>Transparenz</b>	Stetige Offenlegung der mit der Nachhaltigkeit in Zusammenhang stehenden Leistungskennzahlen gegenüber interessierten Interessengruppen	Teilweise erreicht durch Veröffentlichung dieses ersten Berichtes
<b>ÖKONOMISCHE VERANTWORTUNG</b>	<b>Finanzielle Leistungsfähigkeit</b>	Langfristiges, profitables Wachstum, keine kurzfristige Aktienkurs- oder Gewinnmaximierung, bei angemessener Kapitalrendite	Fortlaufend
	<b>Risikomanagement</b>	Umsetzung einer konzernweiten Risikomanagementstrategie unter Einbeziehung ökologischer und sozialer Fragen	Geplant für 2011/2012
	<b>Ressourceneffizienz</b>	Intensivierung der Bemühungen zur Verringerung des Wasserverbrauchs Effiziente Nutzung von Materialien für den Bau und die Produktion	Fortlaufend Fortlaufend
<b>ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG</b>	<b>Vermeidung von Produktaustritten</b>	Minimierung von Produktaustritten. Zielsetzungen mit Tochtergesellschaften und Kontrolle der Ergebnisse	Teilweise erreicht
	<b>Energieeinsparung</b>	Verringerung des Energieverbrauchs, so weitgehend wie möglich. Entwicklung und Umsetzung von Energiesparprogrammen	Fortlaufend, Umsetzung neuer Leitlinien im Mai 2011 abgeschlossen
	<b>Klimaschutz</b>	Weitere Reduktion der Treibhausgasemissionen Einbindung von Energieeffizienzaspekten in das Schiffschartern bei Mabanaf	Fortlaufend Geplante Umsetzung 2011
	<b>Biodiversität</b>	Erhöhung des Verständnisses unseres direkten und indirekten Einflusses auf die Biodiversität und Evaluierung von Möglichkeiten, diesen zu minimieren.	Geplant für 2011/2012
<b>SOZIALE VERANTWORTUNG</b>	<b>Gesundheit &amp; Arbeitsschutz</b>	Verbesserung des Berichtswesens für Beinaheunfälle und Einschluss der Abwesenheitsraten in zukünftige Berichte aller Unternehmen Weitere Verringerung der Anzahl von Bränden und Explosionen Entwicklung eines konzernweiten Reisesicherheits-Handbuchs und einer Datenbank zur Sicherheitsbeurteilung von Fluggesellschaften	Fortlaufend Fortlaufend Umsetzung im Juni 2011 abgeschlossen
	<b>Aus- &amp; Weiterbildung</b>	Verbesserung der Fortbildung und Förderung unserer Mitarbeiter Erhöhung der Anstellungsrate von Trainees bei IOT	Fortlaufend Umsetzung 2011/2012 geplant
	<b>Chancengleichheit</b>	Weitere Erhöhung der Einstellung von weiblichen Mitarbeitern sowie Mitarbeitern mit verschiedenen Nationalitäten	Fortlaufend
<b>GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT</b>	<b>Ehrenamtliche Arbeit &amp; Förderung</b>	Entwicklung einer Intranet-Plattform zur Bekanntmachung beispielhafter Programme	Umsetzung 2012 geplant



## Anhänge Abkürzungen

AEBIOM	=	Europäischer Biomasse-Verband (Association Européenne pour la Biomasse)	IOT	=	Indian Oiltanking Infrastructure & Energy Services Ltd.
AFM+E	=	Außenhandelsverband für Mineralöl und Energie e.V. (Foreign Trade Association for Petroleum and Energy)	IPIECA	=	International Petroleum Industry Environmental Conservation Association
CDM	=	Mechanismus für umweltverträgliche Entwicklung (Clean Development Mechanism)	ISO	=	Internationale Organisation für Normung (International Organization for Standardization)
CERP	=	Computergestützte Notfallreaktionspläne (Computerized Emergency Response Plan)	ISOS	=	International SOS
CH <sub>4</sub>	=	Methan	IUCN	=	Internationale Union für die Bewahrung der Natur und natürlicher Ressourcen (International Union for Conservation of Nature)
CO <sub>2</sub>	=	Kohlendioxid	JACDEC	=	Jet Airliner Crash Data Evaluation Centre
CO <sub>2e</sub>	=	Kohlendioxid Äquivalente	JuMP	=	Junior Management Development Program
CR	=	Unternehmerische Verantwortung (Corporate Responsibility)	KPI	=	Kennzahlen (Key Performance Indicator)
CSR	=	Umwelt- und Sozialverantwortung (Corporate Social Responsibility)	kWh	=	Kilowattstunde
DRK	=	Deutsches Rotes Kreuz (German Red Cross)	LED	=	Lichtemissionsdiode (Light Emitting Diode)
EBV	=	Erdölbevorratungsverband (German Strategic Storage Organization)	LPG	=	Flüssiggas (Liquefied Petroleum Gas)
EEG	=	Erneuerbare-Energien-Gesetz (Renewable Energy Sources Act; Germany)	LWD	=	Fehlerarbeitstag (Lost Work Day)
EPC	=	Planung, Beschaffung und Bau (Engineering, Procurement & Construction)	LWDC	=	Vorkommnis, das zu Fehlerarbeitstagen führt (Lost Work Day Case)
EPCA	=	Europäischer Verband der Petrochemie (European Petrochemical Association)	MJ	=	Megajoule
ERP	=	Notfallreaktionsplan (Emergency Response Plan)	MKW	=	Mineralöl-Kohlenwasserstoffe
FETSA	=	Federation of European Tank Storage Associations	MWh	=	Megawattstunde
FSC	=	System zur Zertifizierung von Forstwirtschaft (Forest Stewardship Council)	N <sub>2</sub> O	=	Distickstoffmonoxid
GHG	=	Treibhausgase (Greenhouse Gases)	NO <sub>x</sub>	=	Stickstoffoxid
GHS	=	Global harmonisiertes System zur Einstufung und Kennzeichnung von Chemikalien (Globally Harmonized System)	NO <sub>2</sub>	=	Stickstoffdioxid
GJ	=	Gigajoule	NGO	=	Nichtregierungsorganisation (Non-Governmental Organization)
GRI	=	Global Reporting Initiative	OCIMF	=	Oil Companies International Marine Forum
HFCs	=	Fluorkohlenwasserstoffe	OHSAS	=	Occupational Health and Safety Assessment Series
HSSE	=	Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz (Health, Safety, Security & Environment)	O&M	=	Betrieb und Wartung (Operation & Maintenance)
IFRS	=	International Financial Reporting Standards	PEFC	=	System zur Zertifizierung von Forstwirtschaft (Program for the Endorsement of Forest Certification)
ILO	=	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)	PFC	=	Perfluorocarbone
IMO	=	Internationale Seeschiffahrtsorganisation (International Maritime Organization)	PM	=	Schwebstoffteilchen (Particulate Matter)
IPCC	=	Weltklimarat (International Panel on Climate Change)	PPE	=	Persönliche Schutzausrüstung (Personal Protective Equipment)
			REACH	=	Verordnung über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)
			SF <sub>6</sub>	=	Schwefelhexafluorid
			UK	=	Vereinigtes Königreich (United Kingdom)
			UPEI	=	Union of European Petroleum Independents
			US	=	Vereinigte Staaten (United States)



**MARQUARD & BAHL S AG**  
Hamburg, Deutschland**MABANAFT GMBH & CO. KG**

Hamburg, Deutschland

**Internationaler Handel**

- Mabanaf B. V.  
Rotterdam, Niederlande
- Mabanaf Inc.  
Houston, Texas / USA
- Mabanaf Pte. Ltd.  
Singapur

**Großhandel**

- Mabanaf Austria GmbH & Co. KG  
Wien, Österreich
- Mabanaf Deutschland GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- Mabanaf Hungary Kft.  
Budapest, Ungarn
- Mabanaf Limited  
London, Großbritannien
- Mabanaf Moldova SRL  
Chisinau, Moldawien
- Mineralölvertrieb Hameln GmbH & Co. KG  
Hameln, Deutschland
- B.W.O.C. Limited  
Weston-Super-Mare, Großbritannien
- Tirez Petrol S. A.  
Chisinau, Moldawien

**Tankstellen**

- OIL! Tankstellen GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- OIL! Tankstellen AG  
Rüti, Schweiz
- OIL Tankstellen GmbH  
Wien, Österreich
- B.W.O.C Limited  
Weston-Super-Mare, Großbritannien
- Tirez Petrol S. A.  
Chisinau, Moldawien

**Endverbraucher**

- Advance Fuels Co. Ltd.  
London, Großbritannien
- Benol Energieservice GmbH & Co. KG  
Frankfurt / Main, Deutschland
- Böttcher Energie GmbH & Co. KG  
Regensburg, Deutschland
- Deglmann Energie GmbH & Co. KG  
Weiden / Oberpfalz, Deutschland
- Hartmann Energie GmbH & Co. KG  
Oberleichtersbach, Deutschland
- JB German Oil GmbH & Co. KG  
Wittenburg, Deutschland
- Kaiser Söhne Mineralöle GmbH & Co. KG  
Arnsberg, Deutschland
- Keck Energieservice GmbH & Co. KG  
Brakel, Deutschland
- Klindworth-Kronol Energie GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- Lipps Mineralöle GmbH  
Hagen, Deutschland
- LSA Lubes Services GmbH & Co. KG  
Wien, Österreich
- Mabanol GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- Mabanol Deutschland GmbH  
Hamburg, Deutschland

**Endverbraucher**

- Manfred Mayer MMM  
Mineralöl Vertriebsgesellschaft mbH  
Neudorf, Österreich
- Mühlenbruch Stinnes GmbH & Co. KG  
Bremen, Deutschland
- Mühlenbruch Stinnes Schmierstoffservice  
GmbH & Co. KG  
Bremen, Deutschland
- NEWCo Neue Energie- und  
WärmeConzepte GmbH  
Hiddenhausen, Deutschland
- Oiltech Lubes Service GmbH & Co. KG  
Düsseldorf, Deutschland
- Petrocargo Mineralöl-Logistik GmbH  
Hiddenhausen, Deutschland
- Staack Pooltankstellen GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- Thomas Silvey Ltd.  
Bristol, Großbritannien
- Wittemöller Energieservice GmbH  
Lübbecke, Deutschland

**Bunkergeschäft**

- Matrix Marine Holding GmbH  
Hamburg, Deutschland
- Matrix Bharat Marine Services Pte. Ltd.  
Singapur
- Matrix Marine Fuels Pte. Ltd.  
Singapur
- Matrix Marine Fuels L. P.  
Houston, Texas / USA

**OILTANKING GMBH**

Hamburg, Deutschland

**Europa**

- Oiltanking Finance B. V.  
Amsterdam, Niederlande
- Oiltanking Stolthaven Antwerp N. V.  
Antwerpen, Belgien
- Oiltanking B. V. Amsterdam  
Amsterdam, Niederlande
- Oiltanking Bulgaria AD  
Varna, Bulgarien
- Oiltanking Copenhagen A/S  
Kopenhagen, Dänemark
- Oiltanking Deutschland GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- Oiltanking Ghent N. V.  
Gent, Belgien
- Oiltanking Hungary Kft.  
Budapest, Ungarn
- Oiltanking Malta Ltd.  
Birzebbugia, Malta
- Oiltanking Sonmarin Oy  
Kotka, Finnland
- Oiltanking Tallinn AS  
Tallinn, Estland
- Oiltanking Terneuzen B. V.  
Terneuzen, Niederlande

**Nordamerika**

- Oiltanking Beaumont Partners L. P.  
Beaumont, Texas / USA
- Oiltanking Houston L. P.  
Houston, Texas / USA
- Oiltanking Texas City L. P.  
Texas City, Texas / USA
- Oiltanking Joliet LLC  
Houston, Texas / USA

**Südamerika**

- Oiltanking Andina Services S.A.C.  
Lima, Peru
- Oiltanking Andina S. A. C.  
Lima, Peru
- Oiltanking Peru S. A. C.  
Lima, Peru
- Consorcio Terminales  
Lima, Peru
- Logistica de Quimicos del Sur S. A. C.  
Lima, Peru
- Oiltanking Ebytem S. A.  
Buenos Aires, Argentinien
- Oiltanking Logistica Argentina S. A.  
Buenos Aires, Argentinien
- Oiltanking Terminais Ltda.  
Rio de Janeiro, Brasilien

**Südamerika**

- Oiltanking Colombia S. A.  
Bogota, Kolumbien
- Oiltanking Panama S. A.  
Panama City, Panama
- Terminal Industrial Taboguilla S. A.  
Panama City, Panama

**Mittlerer Osten**

- Oiltanking Odfjell Terminals  
Oman & Co. LLC  
Hamriya, Oman
- Star Energy Oiltanking Ltd.  
Dubai, Vereinigte Arabische Emirate

**Asien-Pazifik**

- Oiltanking Daya Bay Co., Ltd.  
Huizhou, China
- Daya Bay Public Pipe Rack  
Corridor Co., Ltd.  
Huizhou, China
- Oiltanking (Nanjing) Co., Ltd.  
Nanjing, China
- Oiltanking Odfjell Terminal  
Singapore Pte. Ltd.  
Singapur
- Oiltanking Singapore Ltd.  
Singapur
- PT Oiltanking Merak Terminal  
Jakarta, Indonesien

**Indien**

- IOT Infrastructure & Energy  
Services Ltd.  
Mumbai, Indien
- Zuari Indian Oiltanking Ltd.  
Goa, Indien

**Engineering**

- Stewarts & Lloyds of India Ltd.  
Kalkutta, Indien
- Indian Oiltanking Anwasha  
Mumbai, Indien
- Indian Oiltanking  
Design & Engineering Co.  
Mumbai, Indien
- Indian Oiltanking Engineering  
Projects Pvt. Ltd.  
Mumbai, Indien
- IOT Engineering & Construction  
Services Co. Ltd.  
Muscat, Oman
- Newsco Drilling Asia  
Singapur

**SKYTANKING HOLDING GMBH**

Hamburg, Deutschland

**International**

- HUB S.r.l.  
Malpensa / Mailand, Italien
- IndianOil Skytanking Ltd.  
Bangalore, Indien
- Luxfuel S. A.  
Luxemburg
- North Air Ltd.  
Aberdeen, Großbritannien
- PAR S.r.l.  
Settimo / Turin, Italien
- Skytanking ASIG GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- Skytanking GmbH  
Zürich, Schweiz
- Skytanking Stuttgart GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland
- Skytanking N. V.  
Diegem, Belgien
- Skytanking Ostend N. V.  
Oostende, Belgien
- Skytanking USA Inc.  
Wilmington / Delaware, USA

**ANDERE UNTERNEHMEN**

- GEE ENERGY GMBH & CO. KG  
Hamburg, Deutschland
- IN Energie GmbH & Co. Betreiber KG  
Großmehring, Deutschland

**GMA GMBH & CO. KG**  
Frankfurt / Main, Deutschland**MABAGAS GMBH & CO. KG**  
Hamburg, Deutschland**PROENERGY CONTRACTING  
GMBH & CO. KG**  
Hamburg, Deutschland

- Proenergy Biotec  
Rothenburg GmbH & Co. KG  
Rothenburg, Deutschland
- Proenergy Biotec  
Tangermünde GmbH & Co. KG  
Tangermünde, Deutschland

**In diesem Bericht  
einbezogene Unternehmen**

## Literaturverzeichnis

- BMU – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2009): Energieeffizienz. Die intelligente Energiequelle – Tipps für Industrie und Gewerbe
- BMU – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (2009): Climate Protection pays off. How the National Climate Initiative uses revenues from emissions trading
- EcoTransIT World, Ecological Transport (2010): Information Tool for Worldwide Transports. Berlin, Hanover, Heidelberg: IFEU Heidelberg, Öko-Institut, IVE, RMCN
- GRI – Global Reporting Initiative (2006): Sustainability Reporting Guidelines, Version G3
- IMO – Internationale Seeschiffahrtsorganisation (2009): Prevention of Air Pollution from Ships
- IPIECA – The International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (2010): The Oil and Gas Industry and Climate Change. Improving social and environmental performance. Good practice guidance for the oil and gas industry
- IPIECA – The International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (2007): The Oil and Gas Industry and Climate Change. Saving Energy in the Oil and Gas Industry
- IPCC – UN-Weltklimarat (1999): A Special Report of IPCC Working Groups I and III in collaboration with the Scientific Assessment Panel to the Montreal Protocol on Substances that Deplete the Ozone Layer. J.E.Penner, D.H.Lister, D.J.Griggs, D.J. Dokken, M.McFarland (Eds.), Cambridge University Press, UK
- IPCC – UN-Weltklimarat (1996): Revised IPCC Guidelines for National GHG Inventories: Reference Manual, Intergovernmental Panel on Climate Change
- Wiethold, Theresa (2010): Carbon Footprint of Fuel Transportation via Barges and sea going Tankers – An Evaluation of Calculation Methods and Recommendations for the Marquard & Bahls AG, Bachelor Thesis for attainment of the academic degree Bachelor of Science in Business Science and Management
- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development (2002): The Greenhouse Gas Protocol. A Corporate Accounting and Reporting Standard, Revised Edition, Hertfordshire: Earthprint Ltd.
- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development (2005): Calculation CO<sub>2</sub> Emissions from Mobile Sources. Conches-Geneva and Washington D.C.: World Business Council for Sustainable Development and World Resources Institute
- World Resources Institute and World Business Council for Sustainable Development (2004): Greenhouse Gas Accounting and Reporting Principles. Hertfordshire: Earthprint Ltd.

## GRI Content Index

INDIKATOREN	ABDECKUNG	SEITE
<b>1. STRATEGIE UND ANALYSE</b>		
1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation.	Vollständig	5
1.2 Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.	Teilweise	5
<b>2. ORGANISATIONSPROFIL</b>		
2.1 Name der Organisation.	Vollständig	7
2.2 Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen.	Vollständig	7
2.3 Organisationsstruktur einschließlich der Hauptabteilungen, der verschiedenen Betriebsstätten, Tochterunternehmen und Joint Ventures.	Vollständig	7
2.4 Hauptsitz der Organisation.	Vollständig	7
2.5 Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist und Namen der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder die für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind.	Vollständig	7
2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform.	Vollständig	14
2.7 Märkte, die bedient werden (einschließlich einer Aufschlüsselung nach Gebieten, abgedeckten Branchen und Kundenstruktur).	Vollständig	7
2.8 Größe der berichtenden Organisation.	Vollständig	7
2.9 Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse im Berichtszeitraum.	Nicht zutreffend	
2.10 Im Berichtszeitraum erhaltene Preise.	Nicht berichtet	
<b>3. BERICHTSPARAMETER</b>		
<b>Berichtsprofil</b>		
3.1 Berichtszeitraum (z. B. Haushaltsjahr/Kalenderjahr) für die im Bericht enthaltenen Informationen.	Vollständig	19
3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden.	Nicht zutreffend	
3.3 Berichtszyklus (jährlich, halbjährlich usw.).	Vollständig	19
3.4 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt.	Vollständig	19
<b>Berichtsumfang und Grenzen</b>		
3.5 Die Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts.	Vollständig	20
3.6 Berichtsgrenze (z. B. Länder, Abteilungen, Tochterunternehmen, gepachtete Fabriken, Joint Ventures, Zulieferer).	Vollständig	19
3.7 Geben Sie besondere Beschränkungen des Umfangs oder der Grenzen des Berichts an (für eine Erklärung des Umfangs siehe die Erläuterungen zum Vollständigkeitsprinzip).	Vollständig	19
3.8 Die Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und ausgelagerte Tätigkeiten sowie andere Einheiten, die die Vergleichbarkeit der Berichtszeiträume oder der Angaben für verschiedene Organisationen erheblich beeinträchtigen kann.	Vollständig	19
3.9 Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für Daten, die für Indikatoren und andere Informationen im Bericht verwendet werden, einschließlich der den Schätzungen zugrunde liegenden Annahmen und Techniken.	Vollständig	42
3.10 Erläutern Sie, welche Auswirkung die neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten hat und warum die Informationen neu dargestellt wurden (z. B. Fusionen/Übernahmen, neue Referenzjahre/-zeiträume, Art des Geschäfts, Messmethoden).	Nicht zutreffend	
3.11 Wesentliche Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der verwendeten Messmethoden gegenüber früheren Berichtszeiträumen.	Nicht zutreffend	
<b>GRI Content Index</b>		
3.12 Der Index gibt in Form einer Tabelle an, an welcher Stelle im Bericht die Standardangaben enthalten sind.	Vollständig	83
<b>Bestätigung</b>		
3.13 Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte.	Vollständig	21

#### 4. GOVERNANCE, VERPFLICHTUNGEN UND ENGAGEMENT

##### Corporate Governance

4.1	Unter Corporate Governance wird hier die Führungsstruktur der Organisation verstanden. Dazu zählen auch Ausschüsse unter dem obersten Leitungsorgan, die für bestimmte Aufgaben, wie z. B. die Erarbeitung von Strategien oder die Aufsicht über die Organisation zuständig sind.	Vollständig	14
4.2	Geben Sie an, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist.	Vollständig	14
4.3	Für Organisationen ohne Aufsichtsrat geben Sie bitte die Anzahl der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans an, die unabhängig oder keine Mitglieder der Geschäftsführung sind.	Vollständig	14
4.4	Mechanismen für Inhaber von Anteilen und für Mitarbeiter, um Empfehlungen oder Anweisungen an das höchste Leitungsorgan zu adressieren.	Vollständig	14
4.8	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden.	Vollständig	14
4.9	Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.	Teilweise	14

##### Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen

4.12	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist.	Vollständig	5
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden (wie z. B. Branchenverbänden) bzw. nationalen/ internationalen Interessenvertretungen, in denen die Organisation: • ein leitendes Amt inne hat • an Projekten oder Ausschüssen teilnimmt • erhebliche finanzielle Beiträge leistet, die über die gewöhnlichen Mitgliedsbeiträge hinausgehen oder • die Mitgliedschaft für die Organisation von strategischer Bedeutung ist.	Vollständig	18

##### Einbeziehung von Stakeholdern

4.14	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen.	Vollständig	17
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen.	Vollständig	17
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.	Vollständig	17
4.17	Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch im Rahmen seiner Berichterstattung eingegangen ist.	Teilweise	20

##### ÖKONOMISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern, Spenden und anderer Investitionen in das Gemeinwesen, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und öffentliche Stellen/Behörden (Kernindikator)	Vollständig	32
EC2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen (Kernindikator)	Teilweise	33
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen (Kernindikator)	Vollständig	33
EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an den wesentlichen Geschäftsstandorten. (Kernindikator)	Teilweise	65

##### ÖKOLOGISCHE LEISTUNGSINDIKATOREN

EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen (Kernindikator)	Teilweise	36
EN3	Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen (Kernindikator)	Vollständig	42
EN4	Indirekter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen (Kernindikator)	Vollständig	42
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs (Zusätzlich)	Teilweise	49
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen (Zusätzlich)	Teilweise	43

EN8	Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen (Kernindikator)	Vollständig	35
EN11	Ort und Größe von eigenen, gepachteten oder verwalteten Grundstücken in oder angrenzend an Schutzgebiete oder an Gebiete mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten (Kernindikator)	Teilweise	53
EN16	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht (Kernindikator)	Vollständig	45
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen nach Gewicht (Kernindikator)	Vollständig	48
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse (Zusätzlich)	Teilweise	43
EN19	Emissionen von Ozon-abbauenden Stoffen nach Gewicht (Zusätzlich)	Teilweise	48
EN20	NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht (Kernindikator)	Vollständig	48
EN21	Gesamte Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort (Kernindikator)	Vollständig	53
EN22	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode (Kernindikator)	Vollständig	52
EN23	Gesamtzahl und Volumen wesentlicher Freisetzen (Kernindikator)	Vollständig	40
EN26	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Wirkungen. (Kernindikator)	Teilweise	43
EN28	Geldwert wesentlicher Bußgelder und Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich. (Kernindikator)	Vollständig	27
EN29	Wesentliche Umweltauswirkungen verursacht durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitarbeitern. (Zusätzlich)	Teilweise	46

##### GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: ARBEITSPRAKTIKEN & MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

LA1	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region. (Kernindikator)	Vollständig	56
LA2	Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz aufgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region. (Kernindikator)	Teilweise	56
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region. (Kernindikator)	Vollständig	58
LA8	Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Mitglieder der Gemeinschaft in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen. (Kernindikator)	Teilweise	62
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde. (Kernindikator)	Teilweise	63
LA11	Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen, die die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter fördern und ihnen im Umgang mit dem Berufsaufstieg helfen. (Additional)	Teilweise	62

##### GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: MENSCHENRECHTE

HR6	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Kinderarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen. (Kernindikator)	Vollständig	64
HR7	Ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht und ergriffene Maßnahmen, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen. (Kernindikator)	Vollständig	64

##### GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: GESELLSCHAFT

SO2	Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden. (Kernindikator)	Vollständig	29
SO4	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen. (Kernindikator)	Vollständig	29
SO5	Politische Positionen und Teilnahme an der politischen Willensbildung und am Lobbying. (Kernindikator)	Vollständig	18
SO8	Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften. (Kernindikator)	Vollständig	27

##### GESELLSCHAFTLICHE LEISTUNGSINDIKATOREN: PRODUKTVERANTWORTUNG

PR3	Art der gesetzlich vorgeschriebenen Informationen über Produkte und Dienstleistungen, und Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen, die solchen Informationspflichten unterliegen. (Kernindikator)	Teilweise	29
-----	---	-----------	----

## IMPRESSUM

... Herausgeber: Marquard & Bahls AG (Hamburg)

... Konzept, Text & Koordination: Anna Weritz, Dr. Jörg Walter  
Marquard & Bahls, HSSE Abteilung

... Design: Alwin Wehsling, Projekt 7 (Hamburg)

... Illustrationen: Bernhard Kunkler (Freiburg)

... Druck: Beisner Druck GmbH & Co. KG (Buchholz)

... Papier: Shade (FSC Mix), Planoart (FSC Mix)

... Klimaneutral gedruckt, Id.-Nr. 1111627



... Der Nachhaltigkeitsbericht wird ebenfalls auf Englisch herausgegeben;  
die englische Version ist maßgeblich.

... Die Adressen all unserer Tochtergesellschaften sind auf unserer Website  
[www.mbholding.de](http://www.mbholding.de) veröffentlicht.



**Marquard & Bahls AG**

Admiralitätsstraße 55

20459 Hamburg

Deutschland

[www.mbholding.de](http://www.mbholding.de)

