

Gemeinsame Werte in Zeiten des Wandels

„In der Überarbeitung unseres strategischen Ansatzes haben wir Verantwortung als einen Unternehmenswert verankert. Dies bedeutet für uns, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz in allen Geschäftsaktivitäten höchste Priorität beizumessen und ethisch zu handeln. Wir fördern Nachhaltigkeit auch durch gemeinnützige Projekte, Spenden und ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter.“

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Weisser', with a stylized, flowing script.

Dr. Daniel Weisser

Vorsitzender des Aufsichtsrates, Marquard & Bahls AG



Wer wir sind

Unabhängig, solide und zuverlässig verfolgt Marquard & Bahls seit 1947 erfolgreich seinen Kurs im internationalen Mineralöl- und Energiegeschäft. Seit Jahrzehnten gewachsen, gehören wir heute zu den führenden unabhängigen Unternehmen in den Bereichen Energieversorgung, -handel und -logistik. Mit Hauptsitz in Hamburg sind wir über unsere Tochtergesellschaften in 36 Ländern in Europa, Amerika, Asien und Afrika aktiv und beschäftigen weltweit mehr als 7.500 Mitarbeiter.

Was wir tun

Unsere drei Operating Units (OUs) sind Oiltanking (Tanklagerlogistik), Mabanaft (Handel) und Skytanking (Flugzeugbetankung). Weitere Tätigkeitsfelder sind Schüttgutumschlag, Mineralölanalytik und Energiedienstleistungen.

Wofür wir einstehen

Unsere Vision ist es, der bevorzugte Partner in den Bereichen Versorgung, Handel und Logistik von Energie & Chemikalien zu sein. Um dies zu erreichen, konzentrieren wir uns auf die Bedürfnisse unserer Kunden und bieten Produkte und Dienstleistungen mit hohem Qualitätsstandard an. Wir unterstützen unternehmerisches Denken und Innovation durch Mitarbeiterführung und Zusammenarbeit. Wir setzen auf Wachstum und langfristigen Erfolg und bewahren dabei unsere Werte.

Inhalt

Vorwort des Vorstandes	05
------------------------------	----

Über diesen Bericht	06
---------------------------	----

Porträt Marquard & Bahls	07
---	-----------

Unsere Wertschöpfungskette	08
----------------------------------	----

Rund um den Globus aktiv	10
--------------------------------	----

Unsere Geschäftsfelder	12
------------------------------	----



Verantwortungsvolle Unternehmensführung	13
--	-----------

Kennzahlen Verantwortungsvolle	
--------------------------------	--

Unternehmensführung	14
---------------------------	----

Unternehmensstrategie	15
-----------------------------	----

Vision & Mission und Werte	15
----------------------------------	----

Integration von Nachhaltigkeit	16
--------------------------------------	----

Organisationsstruktur	17
-----------------------------	----

Nachhaltigkeitsmanagement	17
---------------------------------	----

Nachhaltigkeitsstrategie	18
--------------------------------	----

Instrumente & Maßnahmen	23
-------------------------------	----

Stakeholder	25
-------------------	----

Compliance	28
------------------	----

Korruptionsbekämpfung	29
-----------------------------	----

Einhaltung von Rechtsvorschriften	30
---	----



Nachhaltiges Wachstum	33
------------------------------------	-----------

Kennzahlen Nachhaltiges Wachstum	34
--	----

Finanzielle Leistungsfähigkeit	35
--------------------------------------	----

Innovation	36
------------------	----

Risikomanagement	37
------------------------	----

Lieferanten- und Kundenbeziehungen	38
--	----



Umweltschutz	39
---------------------------	-----------

Kennzahlen Umweltschutz	40
-------------------------------	----

Umweltmanagement	41
------------------------	----

Vermeidung von Produktaustritten	41
--	----

Energieeinsparung & Klimaschutz	43
---------------------------------------	----

Schonung natürlicher Wasserressourcen	53
---	----

Abfall- & Abwassermanagement	55
------------------------------------	----



Unsere Mitarbeiter	57
---------------------------------	-----------

Kennzahlen Unsere Mitarbeiter	58
-------------------------------------	----

Personalstrategie	59
-------------------------	----

Mitarbeiter in Zahlen	59
-----------------------------	----

Mitarbeiterfluktuation	60
------------------------------	----

Abwesenheit	61
-------------------	----

Aus- und Weiterbildung	62
------------------------------	----

Arbeitsstandards	63
------------------------	----

Chancengleichheit & Vielfalt	64
------------------------------------	----

Vereinbarung von Beruf & Privatleben	65
--	----



Gesundheit & Arbeitsschutz	67
---	-----------

Kennzahlen Gesundheit & Arbeitsschutz	68
---	----

Instrumente & Maßnahmen	69
-------------------------------	----

Gesundheitsmanagement & -prävention	71
---	----

HSE-Schulung	71
--------------------	----

Arbeitsunfälle	72
----------------------	----

Vermeidung von Bränden	73
------------------------------	----

Lärm	74
------------	----

Sicherheit auf Reisen	74
-----------------------------	----



Gemeinnütziges Engagement	75
--	-----------

Kennzahlen Gemeinnütziges Engagement	76
--	----

Unser Engagement in Zahlen	77
----------------------------------	----

Umwelt	79
--------------	----

Bildung	80
---------------	----

Gesundheit	80
------------------	----

Kultur & Sport	81
----------------------	----

Humanitäre Hilfe	81
------------------------	----

Auswahl unseres weltweiten Engagements	82
--	----

Anhänge	84
----------------------	-----------

Einbezogene Unternehmen	84
-------------------------------	----

GRI Content Index	86
-------------------------	----

Abkürzungen	89
-------------------	----

Adressen	90
----------------	----

Impressum	91
-----------------	----

Vorwort des Vorstandes



Liebe Leserinnen und Leser,

Unternehmergeist bedeutet seit jeher, in der Gegenwart zu agieren – und die Zukunft dabei fest im Blick zu haben. Vor uns liegt eine Zukunft, die herausfordernder nicht sein könnte, denn kaum ein Bereich ist so von Veränderungen geprägt, wie es die Energiemärkte gegenwärtig sind. Fossile Energieträger, erneuerbare und nachhaltige Energie, Energieeffizienz – viele Begriffe und Zukunftsmodelle begegnen uns tagtäglich. Können wir Lösungen für die Energieversorgung von morgen finden, die allen Anforderungen gerecht werden, den Verbrauchervünschen wie auch der Umwelt? Es gibt weit mehr Fragen als Antworten, aber wir sind sicher, dass die Zukunft der Energietechnologie offen und vielfältig sein wird. Sicher ist auch, dass wir uns auf die vor uns liegenden Herausforderungen freuen.

Wir wollen dabei weiterhin als fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber und engagiertes Mitglied der Gesellschaft handeln und Verantwortung übernehmen, indem wir die Prinzipien des nachhaltigen Wirtschaftens in all unseren Tätigkeiten berücksichtigen. So stieg die Anzahl an Mitarbeitern, die sich für gemeinnützige Zwecke einsetzten, im letzten Jahr erneut an. Bei einigen unserer Umweltkennzahlen konnten wir Verbesserungen erzielen und es gibt Erfolge wie beispielsweise Energiesparprojekte an unseren Standorten. Unser Tanklager in Raipur installierte zu Beginn des Jahres auf den Dächern der Bürogebäude Photovoltaikanlagen, deren Module zu einer nachhaltigen und wirtschaftlichen Stromversorgung des Terminals beitragen. Skytanking in der Türkei rief das „Green Airport“-Projekt ins Leben. Bei Oiltanking wurde zudem ein detailliertes E-Learning-Programm zum Thema „Nachhaltigkeit“ ausgerollt. Wir beteiligten uns zudem in der Firmenzentrale mit Vorträgen und Aktionen an der jährlich stattfindenden Hamburger Klimawoche.

Der vorliegende Bericht fasst zusammen, was Nachhaltigkeit für uns bedeutet, mit welchen Maßnahmen wir uns im vergangenen Geschäftsjahr unseren ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen gestellt und was wir dabei erreicht haben. Er orientiert sich an den international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Nachhaltigkeit noch stärker in unserem Kerngeschäft zu verankern, ist dabei der Kurs, dem wir weiterhin folgen.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen und freuen uns über Feedback!

Hamburg, Juli 2019

Mark Garrett
Vorstandsvorsitzender (CEO)

Dr. Lorenz Zwingmann
Vorstand Finanzen (CFO)

Über diesen Bericht

Dieser neunte Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Team Sustainability der Group Function HSSE (HSSE – Health, Safety, Security & Environment) von Marquard & Bahls in Hamburg erstellt und durch den Vorstand zur Veröffentlichung freigegeben. Der Bericht fasst unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Kalenderjahr 2018 zusammen. Der jährlich erscheinende Bericht bezieht sich auf sämtliche Unternehmen von Marquard & Bahls inklusive Joint Ventures – auch dann, wenn es sich um eine Minderheitsbeteiligung handelt. Lediglich die Gesellschaft natGAS haben wir bis auf die Umsatz- und Mitarbeiterzahlen nicht einbezogen, da wir keinen nennenswerten gesellschaftsrechtlichen Einfluss auf ihre Aktivitäten haben. Im Anhang findet sich eine Liste aller in den Bericht einbezogenen Gesellschaften. Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die Sustainability Reporting Standards der GRI verfasst. Nach unserer Einschätzung folgt der Bericht den Anforderungen der GRI-Standards-Option „core“. Der GRI Content Index im Anhang gibt an, wo im Bericht die spezifischen GRI-Berichtselemente und -Indikatoren aufgeführt sind. Strukturell orientiert sich dieser Bericht an den sechs Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie.



Abb. 1: Handlungsfelder der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie



Wir heben die Ziele, die wir uns für die Zukunft gesteckt haben, am Textrand durch ein Zielscheibensymbol hervor und fassen sie in einer Tabelle zusammen. Auch in 2018 konnten wir erneut die Qualität unserer Daten und Annahmen verbessern. Im Vergleich zum Vorjahr können daher Verschiebungen der Daten auftreten, die gegebenenfalls mit einem Sternchen (*) gekennzeichnet sind. Zugunsten einer einfacheren Lesbarkeit verzichten wir im gesamten Bericht auf eine geschlechtliche Unterscheidung. Alle Finanzinformationen sind in Euro (€) angegeben; ausländische Währungen wurden zu den durchschnittlichen Währungskursen des Jahres 2018 in Euro umgerechnet. Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie auf unserer Webseite unter www.marquard-bahls.de. Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht oder für ein Feedback senden Sie gerne eine Nachricht an Anna Weritz und Sarah Dannenfeldt vom Team Sustainability in Hamburg:

nachhaltigkeit@marquard-bahls.com

Porträt Marquard & Bahls

Unsere Stärke gewinnen wir seit über 70 Jahren aus der Vielfalt unserer Geschäftsfelder und dem Einsatz unserer Mitarbeiter. Sie machen Marquard & Bahls zu dem, was es ist – ein unabhängiges, solides und verlässliches Unternehmen im internationalen Mineralöl- und Energiegeschäft.

Verantwortungsvolles Handeln, engagiertes Miteinander und die Leidenschaft für ihre Arbeit verbinden unsere Mitarbeiter weltweit. Unser Leistungsspektrum umfasst neben dem Mineralölhandel, dem Ursprung unserer unternehmerischen Tätigkeit, auch die Bereiche Tanklagerlogistik, Flugzeugbetankung, Schüttgutumschlag, Mineralölanalytik und Energiedienstleistungen. Heute und in Zukunft setzen wir auf Erfolg durch langfristiges und nachhaltiges Wachstum.

An unserem Hamburger Firmensitz laufen unsere weltweiten Geschäfte zusammen. Marquard & Bahls ist über ihre Tochtergesellschaften weltweit in 36 Ländern tätig. Für diesen Bericht sind sie den folgenden sieben Regionen zugeordnet: Deutschland, Europa, Nordamerika, Lateinamerika, Naher Osten & Afrika, Indien und Asien-Pazifik. Im Jahr 2018 beschäftigte Marquard & Bahls im Durchschnitt 7.890 und zum Jahresende 7.561 Mitarbeiter. Während die Unternehmensgruppe einen Konzernumsatz von 14,7 Milliarden Euro (inklusive Energiesteuer) verbuchen konnte, endete das Jahr aufgrund von außerplanmäßigen Abschreibungen sowie Restrukturierungsaufwendungen mit einem Konzernjahresfehlbetrag. Vor dem Hintergrund der erfolgten Anpassungen des Portfolios sind wir jedoch zuversichtlich, schon bald wieder zu positiven Zahlen zurückzukehren. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Finanzkennzahlen ist dem Geschäftsbericht zu entnehmen.

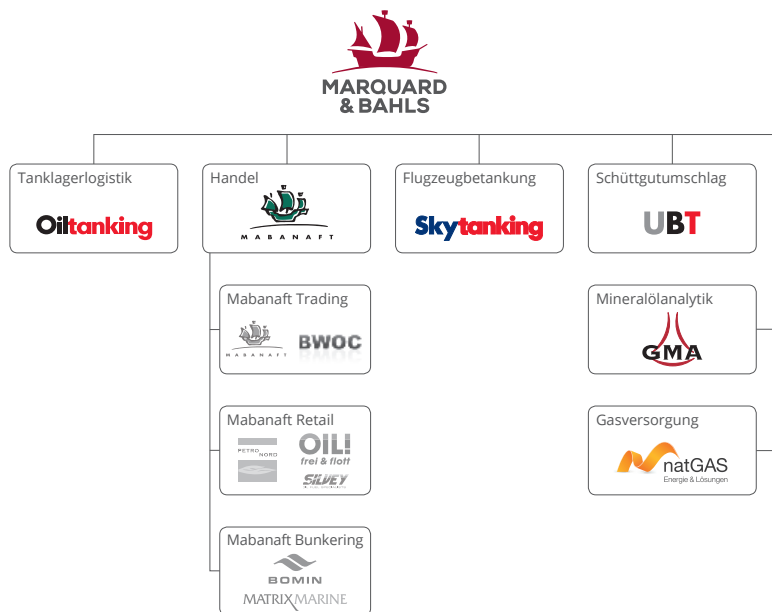
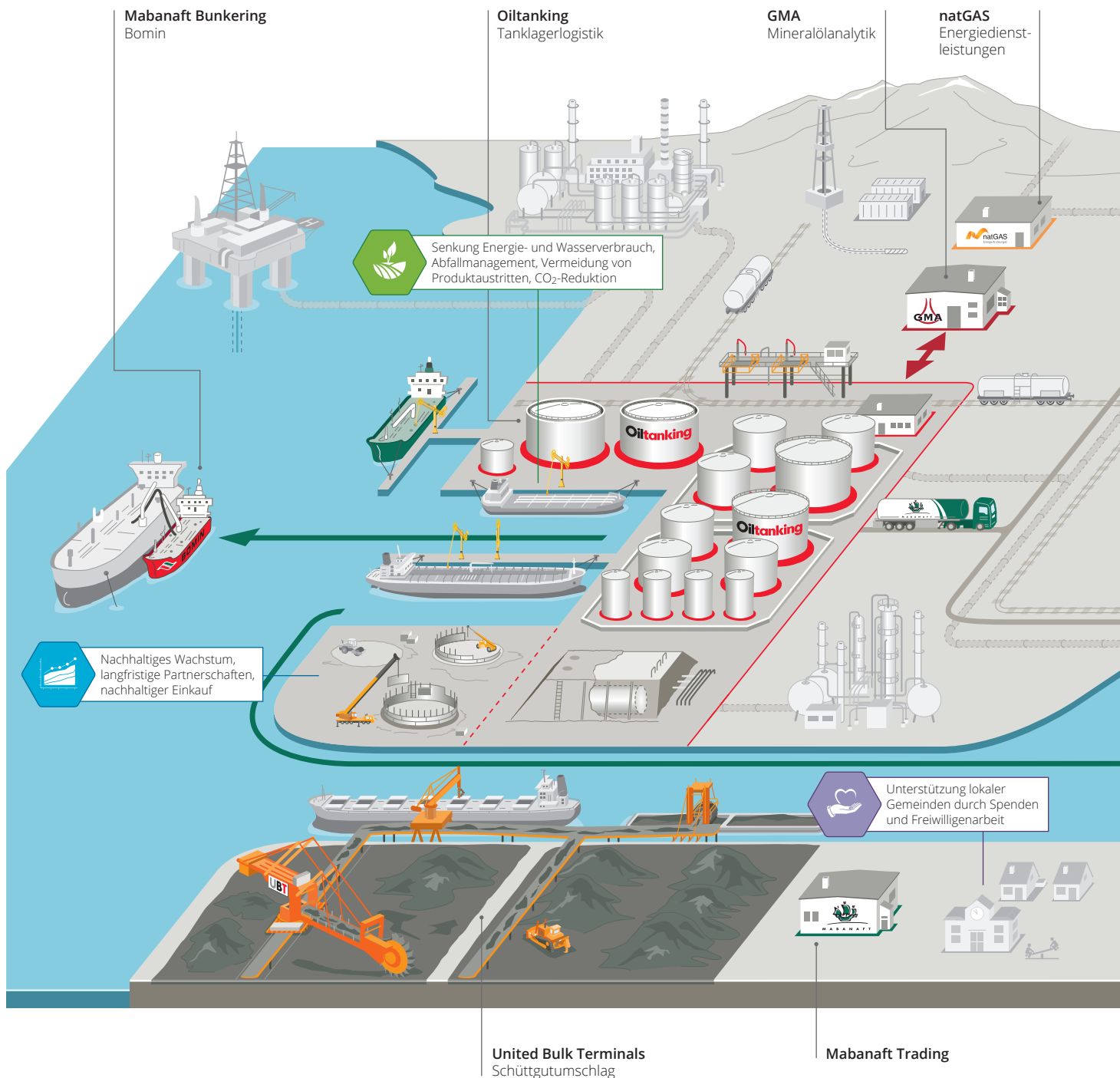


Abb. 2: Die Geschäftsfelder von Marquard & Bahls; Stand: 31. Dezember 2018

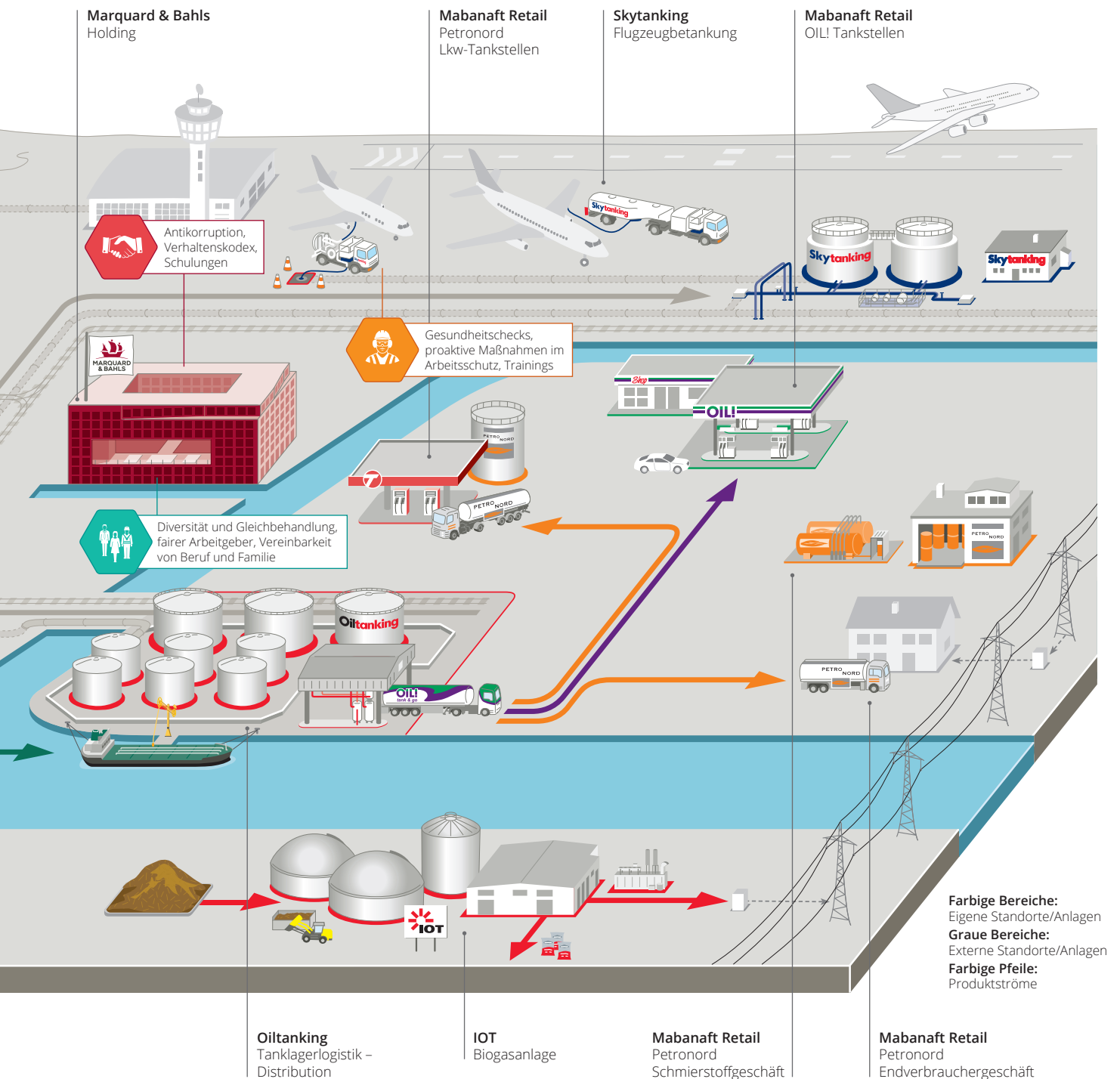


Unsere Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette von Öl, Gas und Chemie umfasst von der Exploration und Förderung von Rohöl über die Verarbeitung und Raffinierung der Produkte bis hin zu deren Transport, Lieferung und Verkauf ein breites Spektrum an Aktivitätsfeldern.



Die Tätigkeiten unserer Unternehmen umfassen vor allem den sogenannten Midstream- und Downstream-Bereich. In der Förderung und Raffinierung sind unsere Tochtergesellschaften nicht aktiv. Handel, Transport, Lagerung, Umschlag und Verkauf von Mineralölprodukten, Gasen und Chemikalien bergen potenzielle ökologische und teilweise auch soziale Risiken. Um diesen zu begegnen, setzen wir auf ein proaktives HSSE-Managementsystem, um Nachhaltigkeit weiter voranzutreiben.



Eine Übersicht über potenzielle ökologische und soziale Herausforderungen der Wertschöpfungskette von Öl und Gas finden Sie auf unserer Webseite:
<https://www.marquard-bahls.com/de/oekologische-soziale-herausforderungen.html>



Rund um den Globus aktiv



- Marquard & Bahls
- Oiltanking
- Mabanft
- Skytanking
- UBT
- Sonstige



14,7 Mrd. €

Umsatz (inklusive Energiesteuer)



7.561 Mitarbeiter

zum 31.12.2018



36 Länder

in denen wir aktiv sind





Stand: 31. Dezember 2018



20,3 Mio. m³

Tankraum bei Oiltanking



20,8 Mio. t

Absatz bei Mabanaf



23,2 Mio. m³

umgeschlagenes Jet Fuel durch Skytanking

Unter dem folgenden Link finden Sie den Marquard & Bahls Imagefilm, in dem die verschiedenen Geschäftsfelder präsentiert werden: www.marquard-bahls.com/de/imagefilm



Unsere Geschäftsfelder

Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung sind die drei zentralen Geschäftsfelder unseres Unternehmens, das sich darüber hinaus auch in den Bereichen Schüttgutumschlag, Mineralölanalytik und Gasversorgung betätigt. Dabei entwickeln wir uns kontinuierlich weiter. Wie jedes erfolgreiche Unternehmen ist auch Marquard & Bahls immer auf der Suche nach neuen Geschäftsmöglichkeiten, innovativen Konzepten und neuen Ideen, die unser bestehendes Portfolio sinnvoll ergänzen.

Tanklagerlogistik

Oiltanking ist seit 1972 im Bereich Tanklagerlogistik tätig und ist einer der größten unabhängigen Partner für die Lagerung von Mineralölen, Chemikalien und Gasen. Das Unternehmen besitzt und betreibt 73 Tanklager in 24 Ländern mit einer Gesamtkapazität von 20 Millionen m³.



Sie befinden sich auf fünf Kontinenten – in Europa, Nord- und Lateinamerika, im Nahen Osten, Afrika, Indien und im asiatisch-pazifischen Raum. Auf den Tanklagern lagert Oiltanking nahezu 1.000 verschiedene Produkte, von Rohöl über Mineralölprodukte und Biokraftstoffe bis hin zu Chemikalien und Gasen, und schlägt diese um. 2018 lag der Gesamtdurchsatz bei rund 153,1 Millionen Tonnen. 3.359 Mitarbeiter arbeiteten im Jahresdurchschnitt für das Unternehmen (2017: 3.490).

Handel

Mabanaft ist die Handelsorganisation von Marquard & Bahls. Die Mabanaft Gruppe konzentriert sich als unabhängiger Anbieter auf den physischen Handel von Mineralölprodukten. Ihre Kernaktivitäten sind regionaler und Großhandel, Endverbrauchergeschäft, Betrieb von Tankstellen



und Bunkergeschäft. Darüber hinaus handelt die Unternehmensgruppe mit Flüssiggas, Biokraft- und Biobrennstoffen. Zur Mabanaft Gruppe gehören mehr als 100 Gesellschaften, die sich auf fünf Kontinente und drei Geschäftseinheiten verteilen: Mabanaft Trading, Mabanaft Retail und Mabanaft Bunkering. Die Absatzmenge betrug in 2018 rund 20,8 Millionen Tonnen. Im Jahresdurchschnitt arbeiteten 1.886 Mitarbeiter für Mabanaft und ihre Tochtergesellschaften (2017: 2.013).

Flugzeugbetankung

Skytanking bietet Dienstleistungen rund um die Flugzeugbetankung an. Neben der Vorfeldbetankung gehören Tanklager- und Hydrantenmanagement, Investitionen in Betankungsinfrastruktur sowie Ingenieurdienstleistungen zum Portfolio. Zu den Kunden zählen Fluggesellschaften,



Flughäfen und Mineralölunternehmen. Die Gesellschaft schlug in 2018 23,2 Millionen m³ Jet Fuel um und betankte rund zwei Millionen Flugzeuge – das entspricht etwa vier Betankungen pro Minute. Sie ist aktuell an 81 Flughäfen in 14 Ländern in Europa, Asien und Afrika vertreten. Skytanking beschäftigte 2018 durchschnittlich 1.814 Mitarbeiter (2017: 1.544).



VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir bewahren unsere Unternehmenskultur und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Dabei sind wir gegenüber allen Stakeholdern transparent und dem fairen Wettbewerb verpflichtet. Wir ergreifen Maßnahmen, um Korruption und Bestechung von vornherein auszuschließen.





Kennzahlen

VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

	2016	2017	2018	Entwicklung 2017/18
HSSE-relevante Audits				
Gesamtanzahl Audits	374	425	570	+ 34,1 %
Anzahl interne Audits	101	93	167	+ 79,6 %
Anzahl externe Audits	273	332	403	+ 21,4 %
Zertifizierte Managementsysteme				
Anteil ISO-50001-zertifizierte Oiltanking Standorte	18 %	18 %	20 %	↗
Anteil ISO-9001-zertifizierte Oiltanking Standorte	51 %	60 %	57 %	↘
Anteil ISO-14001-zertifizierte Oiltanking Standorte	25 %	27 %	33 %	↗
Anteil OHSAS-18001-zertifizierte Oiltanking Standorte	25 %	26 %	32 %	↗
Anteil ISO-9001-zertifizierte Skytanking Standorte	15 %	10 %	6 %	↘
Anteil ISO-14001-zertifizierte Skytanking Standorte	15 %	10 %	31 %	↗
Anteil OHSAS-18001-zertifizierte Skytanking Standorte	10 %	7 %	5 %	↘
Aufzeigen von Fehlverhalten				
Anzahl Whistleblowing-Fälle	2	11	27	↗
Einhaltung von Rechtsvorschriften				
Gesamtsumme Bußgelder und Strafen in €	156.279	6.399	16.887	+ 163,9 %
Davon Bußgelder mit ökologischem Hintergrund in €	143.632	4.252	3.002	- 29,4 %

Bußgelder und Strafen Entwicklung 2017 - 2018

+163,9% 

Jahre kontinuierliche Berichterstattung 2018

9



Gesamtanzahl HSSE-bezogene Audits Entwicklung 2017 - 2018

+34,1% 

Definierte Ziele im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2018

23





Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Unsere Aktivitäten sind nicht nur ökonomisch relevant für unsere Unternehmen, sondern haben auch ökologische und soziale Auswirkungen. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns, die Zukunftsfähigkeit und hohe Reputation unseres Unternehmens zu sichern und die Erwartungen unserer Stakeholder in unsere Geschäftstätigkeiten zu integrieren.

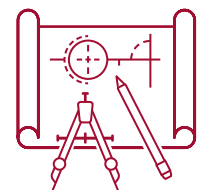
Unternehmensstrategie

Im Mittelpunkt unserer Unternehmensstrategie steht die Konzentration auf die Geschäftsfelder Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung, welche wir gezielt weiter ausbauen wollen. Um Marquard & Bahls weiterzuentwickeln, fokussieren wir uns dabei auf Energie und Chemikalien – Märkte, in denen wir die nötige Managementexpertise haben. Und auch wenn wir uns aus Bereichen wie Emissionshandel oder in der Biogasproduktion zurückgezogen haben, ist Nachhaltigkeit weiterhin ein wichtiger Wert für uns. So werden Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Investmentstrategie und bei der Entwicklung neuer Projekte auch künftig eine entscheidende Rolle spielen.

Darüber hinaus steht die Stärkung unserer Organisationsstruktur weiterhin im Fokus. Das Unternehmen befindet sich in einer Phase der Transformation, zu der auch die Einführung eines besseren Prozessmanagements gehört. Die Rolle der Holding ist es dabei, die Operating Units bestmöglich zu unterstützen.

*„Konzentriere nicht deine ganze Kraft
auf das Bekämpfen des Alten, sondern darauf,
das Neue zu formen.“*

Sokrates



Vision & Mission und Werte

In Zeiten des Wandels bieten eine klare Vision und Werte Orientierung für unser tägliches Handeln. Werte sind die Leitsätze unseres Verhaltens, für die wir verantwortlich sind und auf die sich andere verlassen können. Als wichtige Grundlage für die neue Strategie von Marquard & Bahls, aber auch um sie mit den Grundsätzen der Gesellschafter abzustimmen, wurden Änderungen notwendig. So wurde unsere Vision um den Geschäftsbereich Chemikalien ergänzt. Die Werte „Nachhaltigkeit“ und „Exzellenz in Gesundheit & Arbeitsschutz“ wurden im Wert „Verantwortung“ verschmolzen.



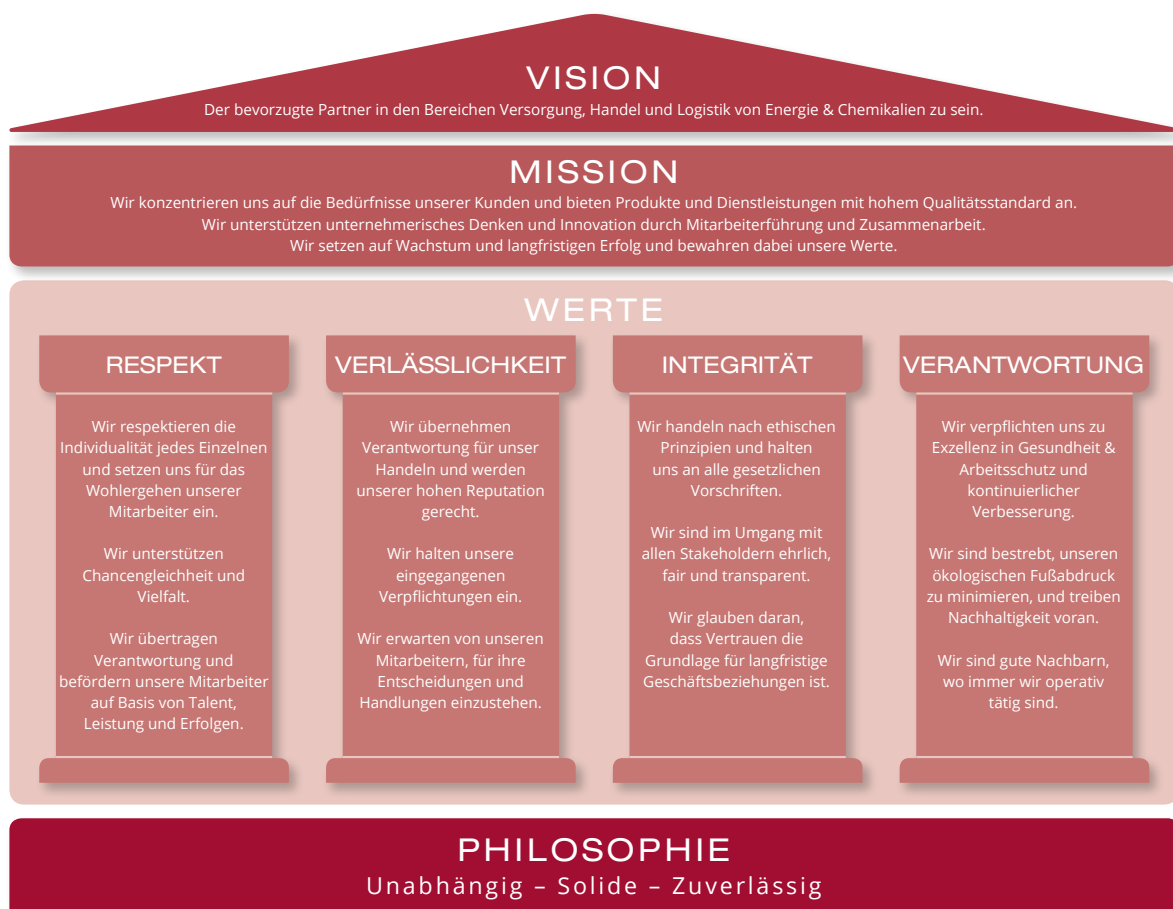


Abb. 3: Der überarbeitete strategische Ansatz von Marquard & Bahls

Integration von Nachhaltigkeit

In unserer dritten Nachhaltigkeitsbefragung Anfang 2019 haben wir die Teilnehmer nach den aus ihrer Sicht wichtigsten Werten für Marquard & Bahls befragt. „Respekt“, „Integrität“ und „Verantwortung“ wurden am häufigsten genannt. Weitere häufig genannte Werte waren „Nachhaltigkeit“, „Unabhängigkeit“, „Vertrauen“, „Ehrlichkeit“ und „Sicherheit“. Trotz der bereits hohen Übereinstimmung beim Werteverständnis werden wir in den kommenden Monaten Maßnahmen implementieren, um unsere Mitarbeiter zu den Werten zu schulen und die Werte weiterhin in das tagtägliche Arbeiten zu integrieren.



*„Werte kann man nicht lehren,
sondern nur vorleben.“*

Viktor Frankl





Organisationsstruktur

Marquard & Bahls wird von einem Vorstand geleitet, dem ein Aufsichtsrat als kontrollierendes und beratendes Organ zur Seite steht. Der Vorstand legt die Strategie des Unternehmens fest und informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über die Lage und die Entwicklung des Unternehmens. Zwischen beiden Gremien findet ein reger, beratender Austausch zu allen wichtigen Themen statt. Der Aufsichtsrat erteilt zudem Genehmigungen zu wesentlichen Unternehmensentscheidungen, wie zum Beispiel größeren Investitionen.

Mit Dr. Lorenz Zwingmann und Mark Garrett kamen ein neuer CFO und ein neuer CEO an Bord. Zudem wurde Dr. Margarete Haase 2018 in den Aufsichtsrat berufen.

Mitglieder des Vorstandes:

Mark Garrett – Vorstandsvorsitzender (CEO)
Dr. Lorenz Zwingmann – Vorstand Finanzen (CFO)

Mitglieder des Aufsichtsrates:

Dr. Daniel Weisser (Vorsitzender),
Dr. Margarete Haase, Tom Intrator,
Stacy Methvin, Paul Reed, Maxim Weisser

Nachhaltigkeitsmanagement

Wir erwirtschaften unsere Erträge zum Großteil mit fossilen Energieträgern. Für viele mag dies per se ein Widerspruch zum Thema „Nachhaltigkeit“ sein, aber die Menschheit wird noch für viele Jahre auf die Nutzung fossiler Energieträger angewiesen sein. Uns geht es im Kern darum, unsere Aktivitäten so sicher und umweltfreundlich wie nur möglich zu gestalten. Langfristig sind wir nur dann erfolgreich, wenn wir die Bedürfnisse unserer Kunden heute erfüllen, ohne die Lebensqualität kommender Generationen oder die Umwelt zu gefährden.

Da wir uns der potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt bewusst sind, wollen wir das Prinzip des nachhaltigen Wirtschaftens in all unsere Tätigkeiten integrieren. Das Hauptaugenmerk unseres Nachhaltigkeitsmanagements liegt auf den Bereichen Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz. Es basiert somit auf den Aktivitäten, welche die Group Function HSSE abdeckt. Alle größeren Unternehmen von Marquard & Bahls, insbesondere Oiltanking und Skytanking, haben lokale HSSE-Manager benannt, deren Verantwortungsbereiche sämtliche HSSE-relevanten Themen umfassen. Innerhalb der Group Function HSSE gibt es ein gesondertes Team für das Nachhaltigkeitsmanagement, das die entsprechenden Aktivitäten bündelt, weiterentwickelt und dabei eng mit den Operating Units, den lokalen HSSE-Managern und anderen Group Functions zusammenarbeitet. Über den Leiter der Group Function HSSE werden die Nachhaltigkeitsthemen direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Um den sich auf lokaler Ebene entwickelnden Nachhaltigkeitsaktivitäten eine größere Wirkungskraft zu verleihen, ist es unser Ziel, die zentral definierte Nachhaltigkeitsstrategie weltweit zu verankern und durch konkrete Maßnahmen und Projekte mit Leben zu füllen.



Nachhaltigkeitsstrategie

Mit unseren Dienstleistungen rund um Handel, Transport, Lagerung und Umschlag von Mineralölprodukten, Gasen und Chemikalien leisten wir einen Beitrag zur Bewältigung einiger globaler Herausforderungen wie den steigenden Bedarf an Energie bei gleichzeitiger Ressourcenverknappung zu decken oder ein dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum sowie Arbeit unter Einhaltung von hohen Sozialstandards zu fördern.

Unseren Anspruch, sozioökologische Verantwortung mit unternehmerischen Interessen in Einklang zu bringen, setzen wir dabei in unseren sechs Handlungsfeldern um. Unser Leitbild fasst unser Selbstverständnis zusammen und bringt auf den Punkt, was uns wichtig ist. Unsere Strategie umfasst weiterhin langfristige Ziele mit dem Zeithorizont 2025 wie auch entsprechende Maßnahmen auf Ebene der Holding sowie Operating Units. Die Strategie wird nun – nach Freigabe durch den neuen Vorstand – sukzessive implementiert. Eine enge Verzahnung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der neuen Unternehmensstrategie, deren Genehmigung durch den Aufsichtsrat für das dritte Quartal 2019 geplant ist, wird durch eine enge Zusammenarbeit mit dem Vorstand sichergestellt. Da Nachhaltigkeit für uns die Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit bedeutet, wird sie zukünftig noch stärker in unsere Investmententscheidungen wie auch die täglichen Arbeitsabläufe und Prozesse integriert.



„Die Essenz der Strategie ist die Entscheidung, was nicht getan werden soll.“

Michael E. Porter

Auf den nachfolgenden Seiten beschreiben wir unsere langfristigen Ziele in den Handlungsfeldern, was wir 2018 erreicht haben, und stellen konkrete Maßnahmen vor. Wir bekennen uns dabei erneut zu den UN-Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs). Als weltweit agierendes Unternehmen sind für uns viele der nachhaltigen Entwicklungsziele relevant und wir zahlen mit unseren Maßnahmen in vielfältiger Weise auf die Ziele ein.



Abb. 4: Die 17 Sustainable Development Goals der Agenda 2030





„Nur wer sein Ziel kennt,
findet den Weg.“



Laozi

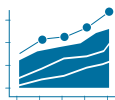
Nachhaltigkeitsziele

Thema	Ziel	Erreichtes	Seite
-------	------	------------	-------



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Stakeholder-Erwartungen	Einbindung der Stakeholder-Erwartungen in unseren strategischen Ansatz	Durchführung einer Stakeholder-Analyse im März 2019; Ergebnisse werden im weiteren Strategieprozess inkludiert	26-27
		Austausch mit externen Stakeholdern im Rahmen von Stakeholder-Dialogen	25-26
Nachhaltige Ausrichtung	Stärkung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und unserer Innovationsfähigkeit	Nachhaltigkeit als eine Managementkernkompetenz im Rahmen des Projektes „FunC“ definiert	-
		Umfangreiches E-Learning zum Thema „Nachhaltigkeit“ entwickelt und in 2018 weiter ausgerollt	3, 54, 59
Nachhaltigkeitsnetzwerk	Nachhaltigkeitsaustausch mit den weltweiten HSSE-Managern sowie Zusammenarbeit mit strategischen politischen Initiativen und Nachhaltigkeitsnetzwerken, um unsere hohe Reputation zu bewahren und zu stärken	Nachhaltigkeitsbezogener Austausch, z.B. mit HSSE-Managern im Rahmen des Oiltanking HSSE-Meetings	59-60
		Regelmäßiger Austausch in regionalen Nachhaltigkeitsnetzwerken und Interessenverbänden	32
„Beyond Compliance“-Ansatz	Proaktives Ausschließen von Betrug, Geldwäsche sowie dem Risiko von Kinder- und Zwangsarbeit	Weitere Etablierung der globalen Compliance-Plattform „CARE“	29, 65-66
		Konzernweite Richtlinien zu Korruption und Bestechung erlassen; Ausweitung der Antikorruptionsschulungen	28-30
		Überarbeitung des unternehmensweiten Verhaltenskodex, welcher im April 2019 ausgerollt wurde	28



Nachhaltiges Wachstum

Nachhaltige Geschäftsentwicklung	Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die strategische Geschäftsentwicklung und in strategische Entscheidungsprozesse	Weiterentwicklung einer Nachhaltigkeitscheckliste für neue Projekte und Akquisitionen, welche Nachhaltigkeitsrisiken und Herausforderungen stärker berücksichtigt	37
		Verstärkte Berücksichtigung von sozialen und ethischen Kriterien in zukünftigen Investmententscheidungen und Erarbeitung eines entsprechenden Prozesses	13
		Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Bautätigkeiten	44
Wertschöpfungskette	Bewertung und Einbezug von ökologischen und sozialen Risiken entlang unserer ganzen Wertschöpfungskette	Analyse von Herausforderungen und Möglichkeiten entlang der Lieferkette im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie	-
		Inklusion von Nachhaltigkeitsaspekten im Projekt zur Zentralisierung	38





Thema	Ziel	Erreichtes	Seite
Umweltschutz			
Produktaustritte	Keine Umweltbelastungen durch ausgetretene Produkte	Striktere Vorgaben zu den Tank-Überfüll-Alarmen bei Oiltanking weiter ausgerollt	-
		Regelmäßige Übungen zur Ölunfallbekämpfung auf unseren Tanklagern	42
		Senkung des Austrittsvolumens um knapp 80 Prozent in 2018	42
Energieverbrauch	Reduzierung des relativen Energieverbrauchs in Relation zu den Geschäftsaktivitäten	Weitere Zertifizierungen von Oiltanking Tanklagern nach ISO 50001	24
		Diverse laufende Energiesparprojekte	5, 45
		Initiierung der „Green Spots“-Projektgruppe zur Reduzierung von Energie, Wasser und Abfall bei Oiltanking in der ARA Region	-
		Workshops zur Förderung von Energieeinsparungen im Rahmen des Oiltanking Safety Days 2018	73
Treibhausgasemissionen	Reduzierung der relativen CO ₂ -Emissionen und anderer ozonschädlicher Gase in Relation zu den Geschäftstätigkeiten	Verfeinerung der Berechnung im Bereich der Scope-3-Emissionen	46-47
		Diverse Aktionen im Rahmen der Klimawoche in der Hamburger Firmenzentrale	52
Wasserverbrauch	Reduzierung des relativen Wasserverbrauchs in Relation zu den Geschäftsaktivitäten	Verbesserung der Wasserverbrauchsabfrage und Datenqualität, um den gesamten Wasserbedarf sowie weitere Einsparpotenziale zu identifizieren	53-54
		Nutzung des globalen Wasser-Tools des WBCS D zur Identifizierung der unternehmerischen Wasserrisiken	-
		Workshops zur Identifikation von Wasserrisiken und -einsparpotenzialen im Rahmen des Oiltanking Safety Days 2018	54
		Diverse Maßnahmen zur Abfallreduzierung auf lokaler Ebene eingeführt	55-56
Abfall- & Abwassermanagement	Verhinderung jeglicher Umweltschäden, verursacht durch Abfall- und Abwasserproduktion, und Optimierung des Abfallmanagements	Starker Rückgang des nachweispflichtigen Abfalls (absolute Menge)	55
		Diverse Aktionen wie Baumpflanzungen, Strandsäuberungen, Mitarbeitertrainings etc. am Weltumwelttag unter dem Motto „Beat the Plastic Pollution“ an diversen Standorten	56



Unsere Mitarbeiter

Wandel gestalten	Etablierung und Einbindung von Mitarbeitern, die den Wandel des Unternehmens vorantreiben und als Prozessgestalter im Unternehmen fungieren	Neuausrichtung der Organisations- und Governance-Strukturen der Holding	60
Talentbindung	Bindung kompetenter und talentierter Mitarbeiter ans Unternehmen	Weiterverfolgung des internationalen Trainee-Programms, genannt FUEL; in 2018 wurden elf FUEL Trainees in Deutschland betreut, weitere 21 bei Tochterfirmen weltweit	63
Mitarbeitertraining	Bereitstellung von Trainings- und Coaching-Programmen für unsere Mitarbeiter	Weiterführung der drei Leadership-Entwicklungsprogramme für Führungskräfte, die Ende 2018 ausliefen	62
		Entwicklung weiterer E-Learnings im Rahmen des Projekts „FunC“, z.B. zu HSSE Leadership	-
		Neuausrichtung der Sprachkurse und Wechsel auf einen Online-Anbieter, um allen Mitarbeitern – auch außerhalb Hamburgs – eine Teilnahme zu ermöglichen	62



Thema	Ziel	Erreichtes	Seite
Personelle Vielfalt & Chancengleichheit	Förderung personeller Vielfalt und von Chancengleichheit, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Nationalität und Alter	Entwicklung eines E-Learnings zum verbindlichen Verhaltenskodex, welches u.a. persönliche Vielfalt und Chancengleichheit thematisiert; Roll-out im April 2019	29
Mitarbeiterwohlbefinden	Berücksichtigung von Mitarbeiterbedürfnissen	Einführung der flexiblen Arbeitszeit sowie des Sabbaticals in der Firmenzentrale	65
Gerechte Bezahlung	Vereinfachung von Vergütungsstrukturen und -prozessen sowie Realisierung einer fairen Bezahlung unserer Mitarbeiter	Weitere Implementierung des neuen gruppenweiten HR-Managementsystems Workday, um in Zukunft einen Branchenvergleich der Gehälter im regionalen Kontext zu ermöglichen	59



Gesundheit & Arbeitsschutz

Keine Unfälle	Anstreben von absoluter Unfallvermeidung	Durchführung einer weltweiten Befragung zur Sicherheitskultur bei Oiltanking	63
		Weiterer Global Safety Day, an dem weltweit alle Oiltanking Mitarbeiter teilnahmen	73
		Entwicklung eines computerbasierten HSSE-Lernprogramms für Oiltanking Führungskräfte	71
		Überarbeitung der HSSE-Inhalte des Learning Management Systems (LMS) von Skytanking	71
Sichere und ergonomische Arbeitsplätze	Gewinnung und Bindung von talentierten Mitarbeitern durch das Angebot von gesunden, ergonomischen und sicheren Arbeitsplätzen	Verschiedene Gesundheitskampagnen auf Oiltanking Standorten	71
		Durchführung eines Gesundheitstages für alle Mitarbeiter in der Hamburger Firmenzentrale	71
Keine Brände	Vermeidung von Bränden	Lokale Trainings zur Bekämpfung von Feuern	74
		Weitere Verbesserung der Feuerrate	74



Gemeinnütziges Engagement

Spenden und Sponsoring	Erhöhung der Spenden- und Sponsoringsummen	Weiteres Roll-out von spezifischen Kriterien für Spenden und Sponsoringaktivitäten	79
		Spenden- und Sponsoringsummen im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben	78
Mitarbeiterengagement	Weitere Förderung von gemeinnützigem Mitarbeiterengagement	Soziale Aktivität in Kooperation mit den SOS Kinderdörfern auf dem Oiltanking Spring Meeting 2018, bei dem etwa 120 Manager einen Tag für den guten Zweck arbeiteten	-
		Start neuer und Fortführung bestehender Projekte mit Fokus auf Mitarbeiterengagement	79-83
Gemeinnützige Projekte	Erhöhung des Anteils lokaler Projekte in unseren definierten Fokusbereichen zu mindestens einem Projekt, einer Aktivität oder Initiative pro Standort und Jahr	Viele Standorte engagierten sich für den guten Zweck	82-83
		Deutliche Zunahme der Mitarbeiterbeteiligung bezogen auf die Anzahl der Freiwilligen	77



Leitbild & Strategische Handlungsfelder

Unser Nachhaltigkeitsleitbild

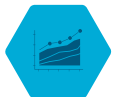
Wir wollen durch eine herausragende Nachhaltigkeitsleistung einen Mehrwert für unsere Mitarbeiter, unsere Anteilseigner wie auch die Gesellschaft schaffen und dabei die Umwelt schützen. Wir leben unsere Werte, integrieren die Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette und bestärken unsere Mitarbeiter darin, sich daran zu beteiligen.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Wir bewahren unsere Unternehmenskultur und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Dabei sind wir gegenüber allen Stakeholdern transparent und dem fairen Wettbewerb verpflichtet. Wir ergreifen Maßnahmen, um Korruption und Bestechung von vornherein auszuschließen.

- Sicherung der Zukunftsfähigkeit und hohen Reputation unseres Unternehmens, indem wir einen Ansatz verfolgen, der über reine Compliance hinausgeht und die Erwartungen unserer Stakeholder in unsere Geschäftstätigkeiten integriert.



Nachhaltiges Wachstum

Wir setzen auf kontrolliertes Wachstum und langfristige Partnerschaften. Unseren zukünftigen Erfolg sichern wir mit einem gesunden Risikomix zwischen den Geschäftsbereichen, ohne ökologische und soziale Aspekte zu vernachlässigen. Wir haben den Anspruch, unsere Leistungen stetig zu verbessern und höchste Produkt- und Servicequalität zu bieten.

- Realisierung der ambitionierten Wachstumsziele der Unternehmensstrategie, ohne dabei Nachhaltigkeitsaspekte zu vernachlässigen.



Umweltschutz

Wir sind stets bestrebt, Produktaustritte zu vermeiden, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und Ressourcen effizient einzusetzen. Wir wollen dabei unseren relativen Energieverbrauch sowie Wasserverbrauch senken, ozonschädliche Emissionen reduzieren und unser Abfall- und Abwassermanagement weiter optimieren.

- Positionierung als ein im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten umweltfreundliches Unternehmen, welches einen so geringen negativen Einfluss auf die Umwelt nimmt wie nur möglich.



Unsere Mitarbeiter

Wir fördern Chancengleichheit und Vielfalt und investieren in die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter. Wir möchten qualifizierte und talentierte Mitarbeiter für uns gewinnen und langfristig an unser Unternehmen binden.

- Ein fairer und bevorzugter Arbeitgeber sein und Unternehmenswachstum unterstützen, indem wir qualifizierte Mitarbeiter für uns gewinnen und ihnen ein vielfältiges und gesundes Arbeitsumfeld bieten.



Gesundheit & Arbeitsschutz

Gesundheit & Arbeitsschutz haben höchste Priorität in all unseren Aktivitäten. Wir identifizieren und analysieren mögliche Gefahren und ergreifen Maßnahmen, um Risiken zu vermeiden, zu verhindern, zu kontrollieren und zu begrenzen.

- Etablierung einer proaktiven Sicherheitskultur und kontinuierliche Verbesserung all unserer Aktivitäten in Bezug auf technische, organisatorische und verhaltensbasierte Sicherheit.



Gemeinnütziges Engagement

Wir übernehmen auch über unser Kerngeschäft hinaus Verantwortung und unterstützen die umliegenden Gemeinden in den fünf Fokusbereichen Umwelt, Bildung, Gesundheit, Kultur & Sport und humanitäre Hilfe. Wir fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter.

- Verbesserung des Wohlergehens unserer umliegenden Gemeinden durch angemessene finanzielle Unterstützung sowie die Förderung von Mitarbeiterengagement.



Instrumente & Maßnahmen

Um die Programme und Aktivitäten in den strategischen Handlungsfeldern in unseren Prozessen zu verankern, sie lokal umzusetzen und um uns kontinuierlich zu verbessern, nutzen wir verschiedene Instrumente und Maßnahmen.

HSSE-Firmenpolitik

Die Verantwortung für ökologische und soziale Belange wurde über unsere – durch den Vorstand von Marquard & Bahls unterzeichnete – HSSE-Firmenpolitik auf höchster Ebene fest verankert. Auch die Unternehmensleitungen aller Tochterfirmen weltweit haben die zentral definierten Grundsätze anerkannt und entsprechende HSSE-Firmenpolitiken unterzeichnet.

Richtlinien und Standards

Bei der Entwicklung von internen Richtlinien und Standards orientieren wir uns an international anerkannten Grundsätzen zu verantwortlichem Unternehmertum. Basis ist unser für alle Mitarbeiter verbindlicher Verhaltenskodex, der 2019 überarbeitet wurde. Darüber hinaus respektieren wir die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte sowie die vier Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) – Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung der Kinderarbeit sowie Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auch die daraus abgeleiteten acht Kernarbeitsnormen erkennen wir an.

Audits

Unsere internen Audits dienen dazu, unsere Leistungen auf den Gebieten Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz stetig zu verbessern und Fortschritte zu überprüfen. So auditiert die Group Function HSSE in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der Firmenstandards an allen weltweiten Standorten. 2018 erhöhte sich die Zahl der HSSE-Audits bei Oiltanking und Skytanking auf 167 interne (2017: 93) und 403 externe (2017: 332). Bei Letzteren handelt es sich u.a. um Audits von Behörden, Kunden oder Versicherungen.



Kennzahlen & Statistiken

Um unsere HSSE-Leistung kontinuierlich zu überprüfen und uns zu verbessern, nutzen wir weiterhin Kennzahlen (Key Performance Indicators – KPIs), von denen wir eine Auswahl im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir spezifische Kennzahlen definiert, um unsere Leistung noch besser messen, auswerten und Maßnahmen ableiten zu können. Darüber hinaus werden detaillierte HSSE-Statistiken mit vorausschauenden („leading“) und zurückblickenden („lagging“) Indikatoren für die Unternehmensgruppe, alle Operating Units und deren Profitcenter erstellt. Indikatoren wie die Total Recordable Injury Rate (TRI-R), Beinaheunfälle, Produktaustritte oder Feuer & Explosionen sind ein bonusrelevanter Bestandteil der Managementvergütung bei Oiltanking. Um zukünftig noch schneller auf Entwicklungen der HSSE-Kennzahlen reagieren zu können, wurden Ende 2018 unternehmensweit Dashboards eingeführt. Basierend auf den bestehenden Unfalldatenbanken können nun weltweit und tagesaktuell die entsprechenden Statistiken zu allen HSSE-KPIs abgerufen werden.

Zertifizierte Managementsysteme

Managementsysteme zielen darauf ab, die Effektivität und Effizienz der Geschäftsprozesse kontinuierlich zu verbessern. In 2018 hatten 57 Prozent der weltweit operativen Oiltanking Standorte eine Zertifizierung für Qualitätsmanagement (ISO 9001), 33 Prozent für Umweltmanagement (ISO 14001) und 32 Prozent für Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement OHSAS 18001 (in Zukunft ISO 45001). Bei Oiltanking sind darüber hinaus 20 Prozent der Standorte nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert. Unsere indische Tochtergesellschaft IOT Infrastructure & Energy Services ist erfolgreich nach ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001 zertifiziert. Bei Skytanking sind sechs Prozent der Standorte nach ISO 9001, 31 Prozent nach ISO 14001 und fünf Prozent nach OHSAS 18001 zertifiziert. Zudem haben die GMA und Mabanft Deutschland seit 2016 eine Zertifizierung nach ISO 50001; Mabanft Deutschland ist zusätzlich nach ISO 9001 und GMA nach ISO/IEC 17025 zertifiziert.

Einige andere Unternehmen von Marquard & Bahls haben ihre Managementprozesse in sehr ähnlicher Weise organisiert, ihre Qualitäts-, Umwelt- oder Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagementsysteme jedoch nicht zertifizieren lassen.



Dreifachzertifizierung

Nach einem Jahr harter Arbeit erhielten die Terminals in Puerto Rosales und Brandsen, Argentinien, die Dreifachzertifizierung nach ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001.



Stakeholder

Der Begriff „Stakeholder“ stammt aus dem Englischen und bezeichnet eine Person oder Gruppe, die ein berechtigtes Interesse an einem Unternehmen hat oder haben könnte. Die für uns wichtigsten Stakeholder haben wir durch interne Diskussionen, Workshops, externe Analysen und Branchenvergleiche ermittelt. Je nach Stakeholder-Gruppe variieren sowohl die Häufigkeit der Kontakte als auch die relevanten Themen.



Abb. 5: Stakeholder von Marquard & Bahls

Ein wichtiges Kriterium des GRI-Standards ist es, die Berichtsinhalte gemäß den Stakeholder-Anforderungen zusammenzustellen. Um die für unser Nachhaltigkeitsengagement relevanten Themen zu identifizieren und zu priorisieren, befragen wir unsere Stakeholder alle zwei Jahre. Im Frühjahr 2019 haben wir unsere dritte webbasierte Stakeholder-Befragung durchgeführt, zu der wir erneut alle weltweiten Mitarbeiter von Marquard & Bahls und der Tochterunternehmen eingeladen haben. Wir verfolgen zudem Änderungen in gesetzlichen Richtlinien und einschlägigen Standards wie dem Leitfaden der GRI und das Team Sustainability nimmt regelmäßig an Dialogen, Diskussionen, Umfragen wie auch wissenschaftlichen Studien teil. Auch unsere Public-Affairs-Abteilung und unsere Repräsentanz in Berlin bringen sich aktiv in Diskussionen und Dialogen ein, z.B. zum Thema LNG (Liquefied Natural Gas, Flüssigerdgas).



© Gate Terminal

Im Dialog mit Bürgern

Die German LNG Terminal GmbH, das Joint Venture von Gasunie, Vopak und Oiltanking, und das Klimabündnis gegen LNG (ein Bündnis von Bürgerinitiativen, die dem Vorhaben kritisch gegenüberstehen), führten gemeinsam eine frühzeitige Bürgerbeteiligung zum LNG-Terminalprojekt in Brunsbüttel durch. Damit stellte sich das Unternehmen bewusst seinen Kritikern. An zwei Abendveranstaltungen haben Repräsentanten des Unternehmens und des Klimabündnisses sowie externe Experten mit Bürgern aus Brunsbüttel und der Region über alle wesentlichen Fragen zum geplanten kombinierten Import- und Distributionsterminal für LNG an der Elbe diskutiert. Darüber hinaus finden weitere öffentliche Präsentationen des Projekts in Brunsbüttel und der Region statt. Nähere Informationen über German LNG finden Sie unter www.GermanLNG.com.

Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse bewerten wir mindestens alle zwei Jahre die Bedeutung der in unserer Stakeholder-Befragung identifizierten Aspekte und bestimmen auf diese Weise die Themen, auf die wir uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Berichterstattung konzentrieren. Über von uns als unwesentlich identifizierte Aspekte, wie z.B. Kinderarbeit, berichten wir nicht. So können wir Kinderarbeit in unserem Unternehmen aufgrund des hohen Spezialisierungsgrades, der von unseren Mitarbeitern gefordert wird, und strikter Regeln ausschließen. Eine Bewertung unserer Lieferkette zeigt ein ähnliches Bild, da die meisten unserer Geschäftspartner und Kunden der Öl- oder Chemieindustrie in ihren Betrieben hoch spezialisierte Mitarbeiter benötigen.

Die jüngste Stakeholder-Befragung erfolgte im März 2019. Alles in allem gab es im Vergleich zur letzten Stakeholder-Befragung vor zwei Jahren keine großen Überraschungen. Die befragten Stakeholder bewerteten die Handlungsfelder weitgehend homogen als sehr wichtig. Für interne und externe Stakeholder sind die Handlungsfelder „Umweltschutz“ und „Unsere Mitarbeiter“ am allerwichtigsten, während „Gemeinnütziges Engagement“ innerhalb der Handlungsfelder die geringste Relevanz erhielt. Ein interessantes Ergebnis ist, dass die meisten Handlungsfelder im Vergleich zu 2017 noch höher bewertet wurden, insbesondere „Arbeitsschutz & Sicherheit“. Während „Gemeinnütziges Engagement“ im Allgemeinen an Bedeutung verlor, hielten die Stakeholder „Gemeinnütziges Engagement im Umweltbereich“ wiederum für sehr wichtig.

Die als wesentlich identifizierten Themen sind in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt (Abb. 6). Obwohl die Matrix einen kleineren Abschnitt als bisher zeigt, hat sich die Anzahl der dargestellten Themen erhöht. Grund ist die höhere Gewichtung der Themen sowohl seitens der Stakeholder als auch des Unternehmens.





Thematischer Farbcode:

- Unternehmerische Verantwortung
- Unsere Mitarbeiter
- Nachhaltiges Wachstum
- Gesundheit & Arbeitsschutz
- Umwelt
- Gemeinnütziges Engagement

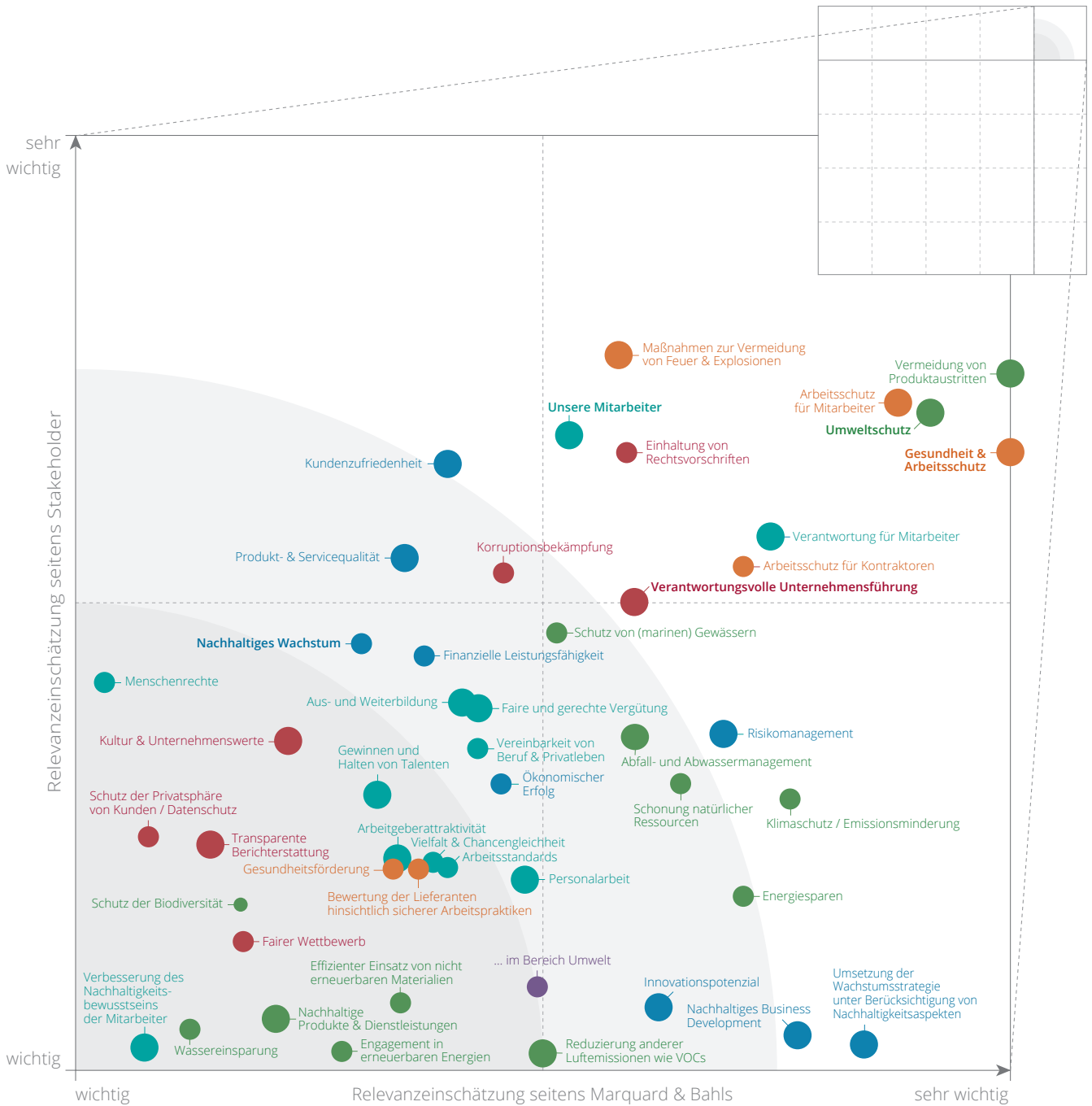


Abb. 6: Identifizierte Themen von wesentlicher Bedeutung (unsere Möglichkeit der Einflussnahme wird über die Icongröße dargestellt; die strategischen Handlungsfelder sind mit fetter Schrift hervorgehoben)



Compliance

Unsere Reputation ist ein wertvolles Gut, das es zu schützen gilt. Um sie zu wahren und korrektes, gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen, haben wir als Teil unseres Compliance-Management-Systems verschiedene Richtlinien und Verfahren entwickelt. Dazu zählen u.a. unser Verhaltenskodex oder das konzernweite Meldesystem für vermutetes Fehlverhalten. Die Group Function Compliance identifiziert hierzu Compliance-Risiken und entwickelt gemeinsam mit den operativen Einheiten passende Programme, bei denen die Verhinderung von Korruption, Bestechung und Betrug sowie das Wettbewerbsrecht und Sanktionsthemen im Fokus stehen. Seit dem Beginn des Jahres 2019 hat Compliance auch die Verantwortung für das datenschutzrechtliche Compliance-Management-System übernommen.

Verhaltenskodex

Die Grundsätze des in 2019 überarbeiteten Verhaltenskodex dienen dazu, einen einheitlichen Wertehorizont zu schaffen, und bieten Orientierung für das Verhalten des Einzelnen vor dem Hintergrund der Firmenphilosophie und der Werte von Marquard & Bahls. Wir sind uns bewusst, dass die Individualität unserer Mitarbeiter Teil des Erfolgs von Marquard & Bahls ist. Aber wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie jederzeit ethisch handeln. Wir wollen ein faires und sicheres Arbeitsumfeld sowie langfristige Geschäftsbeziehungen zu unseren Kunden und unseren anderen Geschäftspartnern schaffen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern sowie von unseren Subunternehmern, Geschäftspartnern und Lieferanten, dass sie diesen Kodex einhalten. Der Verhaltenskodex kann auf unserer Webseite in zehn Sprachen heruntergeladen werden (www.marquard-bahls.de).



Abb. 7: Die 16 Prinzipien des Verhaltenskodex



Aufzeigen von Fehlverhalten

Die Online-Plattform CARE (Concerns And REporting) ist neben den üblichen Meldekanälen unser konzernweites Meldesystem und bietet Mitarbeitern und Geschäftspartnern einen sicheren und unkomplizierten Weg zur Meldung von vermutetem Fehlverhalten. Unter <https://marquard-bahls.integrityplatform.org> kann sieben Tage die Woche 24 Stunden am Tag beispielsweise fehlerhaftes, betrügerisches oder gar korruptes Verhalten in der jeweiligen Landessprache auch anonym gemeldet werden. Compliance übernimmt in allen Fällen das unabhängige Fallmanagement und beauftragt geeignete interne oder externe Ermittler.

Seit Einführung der CARE-Plattform im April 2017 wurden 38 Fälle aus der ganzen Welt eingereicht, geprüft und untersucht, wobei die Nutzungstendenz ansteigend ist. Die Berichte sind unterschiedlicher Natur und reichen von nicht näher spezifizierten Bedenken bis hin zu konkreten Vorwürfen wegen Fehlverhaltens oder potenziell illegalem Verhalten. 35 Prozent der Fälle, die untersucht und abgeschlossen wurden, wurden als begründet oder teilweise begründet eingestuft, was bedeutet, dass eine Art Fehlverhalten vorliegt. In weiteren Fällen wurde kein Fehlverhalten festgestellt, was aber in einer Vielzahl der Fälle dennoch zu Korrekturmaßnahmen und Prozessverbesserungen geführt hat. Die CARE-Plattform ist somit zu einem wichtigen Element zum Schutz der Reputation und Integrität des Unternehmens geworden und wir ermutigen die Mitarbeiter weiterhin, vermutetes Fehlverhalten anzugehen und zu melden. Die Plattform bietet eine sichere, anonyme und vertrauliche Möglichkeit, insbesondere Bedenken in Bezug auf Bilanzbetrug, Bank- und Finanzkriminalität, Korruption und andere kriminelle Aktivitäten zu melden.

Korruptionsbekämpfung

Korruption und Bestechung werden von Marquard & Bahls nicht geduldet. In unserem Verhaltenskodex informieren wir unsere Mitarbeiter über die Prinzipien zu diesem Thema und fordern sie auf, konkrete Fälle oder Verdachtsmomente über unsere CARE-Plattform zu melden. Um unsere Mitarbeiter noch stärker für diese Themen zu sensibilisieren, haben wir konzernweite Richtlinien erlassen und führen seit 2017 spezielle Antikorruptionsschulungen durch. Seitdem sind bereits mehr als 1.200 Mitarbeiterschulungen durchgeführt worden, die sich vor allem an Mitarbeiter in Führungspositionen und solche mit direktem Kunden- oder Behördenkontakt wenden.



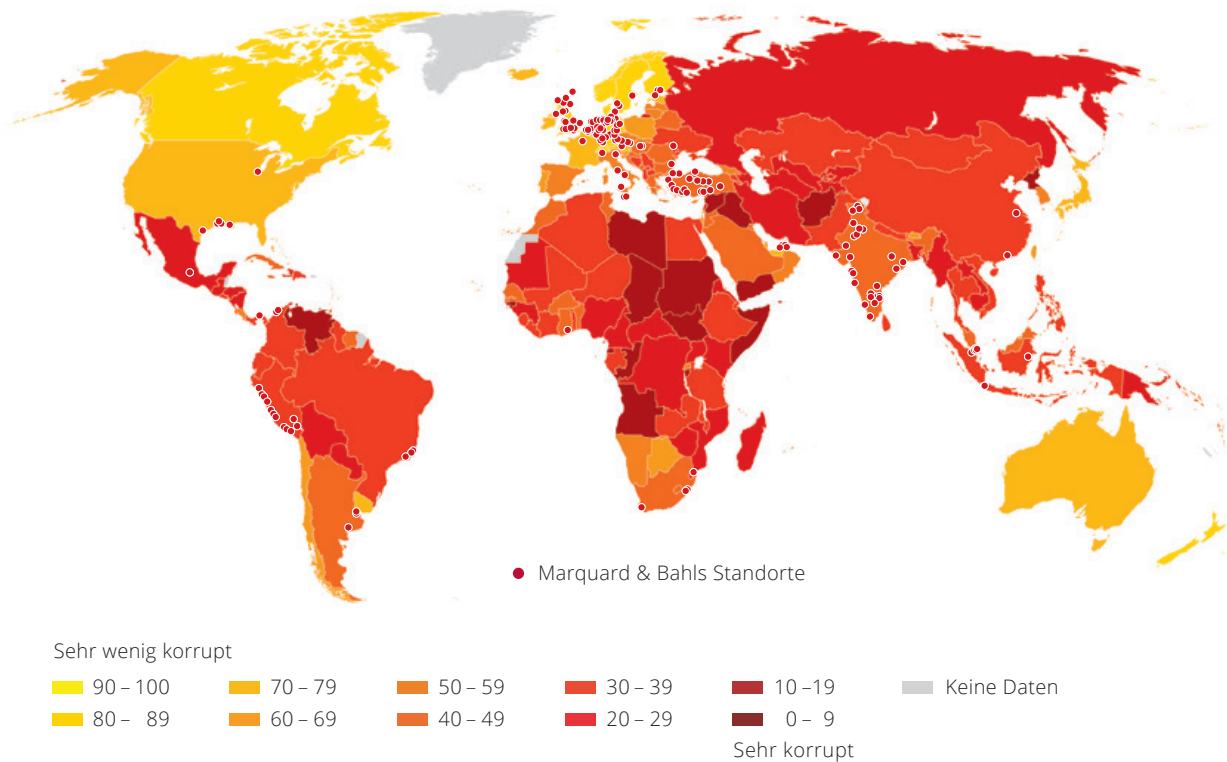


Abb. 8: Korruptionsrisiko nach dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International

Um Korruption von vornherein auszuschließen, unterziehen wir unsere Geschäftsaktivitäten jährlich einer Risikoanalyse. In Ländern mit hohem Korruptionsrisiko verstärken wir unsere Aktivitäten gegen Korruption, wobei unser Umsatz zu einem Großteil in Ländern mit niedrigem Risiko erwirtschaftet wird.

Einhaltung von Rechtsvorschriften

Die Einhaltung von Rechtsvorschriften ist für uns selbstverständlich und gilt sowohl für nationale als auch internationale Gesetze und Vorschriften. Ein wichtiger Indikator der Gesetzeskonformität ist die Anzahl der Bußgelder und Strafen. 2018 wurden weltweit Bußgelder in Höhe von 16.887 Euro (2017: 6.399 Euro) wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen uns verhängt. 18 Prozent der Bußgelder hatten dabei einen ökologischen Hintergrund.



Produktverantwortung

Die Produkte, die von unserer Unternehmensgruppe gehandelt, transportiert, umgeschlagen und gelagert werden, unterliegen der nationalen sowie internationalen bzw. europäischen Gesetzgebung und damit den Bestimmungen zur Ausweisung des Gefahrenpotenzials. Anforderungen bei Mabanaft sind eine genaue Produktkennzeichnung wie auch die Bereitstellung von Sicherheitsdatenblättern. Da die meisten der von Mabanaft gehandelten Produkte als gefährlich eingestuft werden, haben sie strenge Vorgaben hinsichtlich der Produktinformation. Die Produktdatenbank von Oiltanking umfasst inzwischen Informationsblätter zu mehr als 1.000 Produkten.

Transparenz

Es ist Teil unseres Wertes „Integrität“, dass wir im Umgang mit allen Stakeholdern ehrlich, fair und transparent sind. Die umfassende Offenlegung von relevanten Informationen gegenüber unseren Mitarbeitern und anderen Interessengruppen hat für uns somit hohe Priorität. Auf Konzernebene liegt diese Aufgabe bei der Group Function Corporate Communication in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand und den jeweiligen Geschäftsführern. Alle Fortschritte im Bereich unseres Nachhaltigkeitsmanagements werden in den jährlichen Nachhaltigkeitsberichten transparent kommuniziert. Intern informieren wir regelmäßig über aktuelle Entwicklungen über regelmäßige Townhall-Meetings und unsere globale Kommunikations- und Kollaborationsplattform connect. Weitere Medien sind das Logbook, ein monatlicher Mitarbeiternewsletter, Rundmails und Aushänge an den Schwarzen Brettern. Auf den Webseiten der Gesellschaften finden sich Pressemitteilungen und andere Publikationen.

Datenschutz

Datenschutz ist ein weiteres wichtiges Thema. Maßnahmen in Deutschland in diesem Bereich sind die Bereitstellung eines umfangreichen Datenschutz-Handbuchs, die Durchführung von Mitarbeiterschulungen sowie themenspezifische Beratung und Audits. Umfangreiche IT-Sicherheitssysteme gewährleisten den Schutz von Mitarbeiter-, Kunden-, Lieferanten- und auch anderen Geschäftsdaten auf hohem Niveau. Darüber hinaus werden aktuelle Gesetzesinitiativen verfolgt, um die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen auch zukünftig sicherzustellen. Insbesondere betrifft dies die EU-Datenschutzgrundverordnung, die im Mai 2018 in allen Mitgliedstaaten der EU in Kraft trat.



Mitwirkung in Interessenverbänden und Politik

Im Rahmen der Arbeit unserer in Hamburg ansässigen Abteilung Public Affairs und unserer Repräsentanz in Berlin sind wir in verschiedenen Netzwerken aktiv. Auf nationaler und internationaler Ebene bringen wir uns als aktives Mitglied unter anderem in folgenden Verbänden ein:

International

- UPEI** » Union of European Petroleum Independents
- FETSA** » Federation of European Tank Storage Associations
- AEBIOM** » European Biomass Association
- EFET** » European Federation of Energy Traders

Deutschland

- MEW** » Mittelständische Energiewirtschaft Deutschland e.V. und seine Mitgliedsverbände
- AFM+E** » Außenhandelsverband für Mineralöl und Energie e.V.
- UTV** » Unabhängiger Tanklagerverband e.V.
- BFT** » Bundesverband freier Tankstellen und unabhängiger Mineralölhändler e.V.
- FPE** » Förderkreis Preiswert-Energie e.V.

Zudem wirken wir in folgenden HSSE-bezogenen Industrieverbänden mit:

- OCIMF** » Oil Companies International Marine Forum
- EBIS** » European Barge Inspection Scheme
- OSRL** » Oil Spill Response Limited, weltweit größte Organisation zur Ölunfallbekämpfung
- INTERTANKO** » Vereinigung unabhängiger Inhaber und Betreiber von Schiffen, die Mineralölprodukte, Gase und Chemikalien transportieren

Der Fokus von Public Affairs richtet sich auf die aktive Mitarbeit in Verbänden, Energiepolitik und im Zuge der Energiewende die technische Entwicklung alternativer Energien. In diesem Zusammenhang verfolgt Public Affairs hautnah die politischen Diskussionen und Entscheidungen zu rechtlichen Vorschriften, wertet sie aus, nimmt aktiv an Debatten mit Entscheidungsträgern teil und arbeitet eng mit den relevanten Verbänden in Berlin und Brüssel zusammen.

Marquard & Bahls unterstützt die Mineralölverbände beim Aufzeigen des Potenzials CO₂-neutraler Energieträger – der sogenannten E-Fuels – und setzt sich intensiv mit der Zukunft flüssiger Energieträger auseinander.





NACHHALTIGES WACHSTUM

Wir setzen auf kontrolliertes Wachstum und langfristige Partnerschaften. Unseren zukünftigen Erfolg sichern wir mit einem gesunden Risikomix zwischen den Geschäftsbereichen, ohne ökologische und soziale Aspekte zu vernachlässigen. Wir haben den Anspruch, unsere Leistungen stetig zu verbessern und höchste Produkt- und Servicequalität zu bieten.





Kennzahlen

NACHHALTIGES WACHSTUM

	2016	2017	2018	Entwicklung 2017/18
	in T €	in T €	in T €	
Generierter monetärer Wert				
Umsatzerlöse vor Energiesteuern	11.545.951	13.508.950	14.727.762	+ 9,0 %
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	10.104.303	11.943.117	13.285.765	+ 11,2 %
Ausgeschütteter monetärer Wert				
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	9.091.569	11.045.531	12.387.299	+ 12,1 %
Löhne und Gehälter	298.419	298.369	325.457	+ 9,1 %
Soziale Abgaben	49.058	49.962	58.012	+ 16,1 %
Aufwendungen für Altersversorgung	10.228	8.851	10.349	+ 16,9 %
Zinsaufwendungen	79.789	85.780	94.079	+ 9,7 %
Investitionen in das Gemeinwesen (Spenden- & Sponsoringausgaben)	617*	743	738	- 0,7 %

* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2016

Länder, in denen wir Steuern zahlen
2018

36



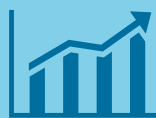
Löhne und Gehälter
Entwicklung 2017 – 2018

+9,1%



Umsatzerlöse vor Energiesteuern
Entwicklung 2017 – 2018

+9,0%



Aktive und in diesem Bericht
konsolidierte Gesellschaften
2018

137





Nachhaltiges Wachstum



Indem wir auf einen gesunden Risikomix zwischen den Geschäftsfeldern setzen und unsere Werte bewahren, können wir langfristig erfolgreich sein und kontrolliert wachsen. Die Wachstumsziele der Unternehmensstrategie wollen wir realisieren, ohne dabei Nachhaltigkeitsaspekte oder ethische Prinzipien zu vernachlässigen.

Finanzielle Leistungsfähigkeit

Unseren Konzernjahresabschluss legen wir in unserem jährlich erscheinenden Geschäftsbericht offen. Indem wir zusätzlich die wirtschaftlichen Indikatoren gemäß den Vorgaben der GRI in diesem Dokument veröffentlichen, stellen wir den Beitrag von Marquard & Bahls zur Nachhaltigkeit eines größeren Wirtschaftssystems dar. In Hamburg und vielen anderen Orten der Welt zahlen wir Steuern, schaffen Arbeitsplätze und investieren in die lokale Infrastruktur.

Die Marquard & Bahls Unternehmensgruppe erlebte 2018 ein anspruchsvolles Geschäftsjahr. Während die zentralen Operating Units gute Ergebnisse erzielten, führten außerplanmäßige Abschreibungen sowie Restrukturierungsaufwendungen, die neben einzelnen Standorten von Oiltanking vor allem die Gesellschaften Bomin und United Bulk Terminals betrafen, zu einem Konzernjahresfehlbetrag. Vor dem Hintergrund der erfolgten Anpassungen des Portfolios sind wir jedoch zuversichtlich, schon bald wieder zu positiven Zahlen zurückzukehren.

Zu den zentralen Entscheidungen gehörte, dass sich die Unternehmensgruppe von Aktivitäten trennte: Im Bunkergeschäft kam es zur Schließung bzw. zum Verkauf von Standorten, der Emissionshandel wurde veräußert und die Biogasaktivitäten im Joint Venture IOT gebündelt.

Daneben gibt es auch viele positive Entwicklungen. Oiltanking wächst weiter, vor allem in der Tanklagerung und im Umschlag von Gas und Chemikalien; Mabanaf ist im Retail-Bereich sehr erfolgreich und startet im Handel neue Aktivitäten in den USA; Skytanking expandiert in mehreren Ländern; und in der Holding werden Prozessoptimierungen vorgenommen, die erste Erfolge zeigen.

2019 sollen die Geschäftsfelder Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung weiter gestärkt werden. Ein Fokus wird weiterhin auf den Kosten liegen. Ein anderer Schwerpunkt sind die Werte des Unternehmens. Diese zu verinnerlichen und aktiv zu leben, ist eine zentrale Aufgabenstellung für Mitarbeiter und insbesondere für das Management. Der Konzernjahresüberschuss soll deutlich gesteigert und damit gleichzeitig die Eigenkapitalrendite verbessert werden. Wir sind zuversichtlich, unsere Erfolge in den Kerngeschäftsfeldern fortsetzen und 2019 entscheidende Schritte für ein künftiges Wachstum einleiten zu können.



Innovation

Innovationskraft und eine Anpassungsfähigkeit an die sich verändernden Marktanforderungen sind von immenser Bedeutung, um auch zukünftig erfolgreich zu sein. Oiltanking setzte 2018 die Innovationsinitiativen fort und sondierte Chancen in Marktsegmenten, die an das Kerngeschäft angrenzen. Ein weiterer wichtiger Fokus liegt auf der Umsetzung der Gasstrategie. So baut Oiltanking gegenwärtig in Antwerpen den mit 135.000 m³ weltweit größten Butantank. Weitere Projekte, insbesondere im Gas- und Chemiebereich, sind in der Pipeline. Die Einhaltung höchster Sicherheitsstandards sowie ein lösungsorientiertes Denken und Handeln für unsere Kunden stehen dabei immer im Fokus.



„Der Traum von gestern ist die Hoffnung von heute und die Realität von morgen.“

Robert H. Goddard



Innovationsworkshop bei Oiltanking in Kolumbien

In einem Innovationsworkshop auf dem Tanklager in Cartagena, Kolumbien, wurden in einem kreativen Prozess Ideen identifiziert und im Anschluss auf Machbarkeit und Kosten sowie Nutzen durchleuchtet. Das Endergebnis waren vier konkrete Innovationsprojekte, die im Jahre 2019 umgesetzt werden. Bei diesen Innovationsprojekten handelt es sich um einfache Ideen, die die Produktivität steigern und die Sicherheit des Tanklagers verbessern. Das multidisziplinäre Team von 23 Personen der beiden kolumbianischen Tanklager hat mit unterschiedlichen Perspektiven hart an einem gemeinsamen Ziel zusammengearbeitet.



Risikomanagement

Eine der größten Herausforderungen bei der Verfolgung unserer Strategie des kontrollierten, langfristigen Wachstums besteht in der Begrenzung der vielfältigen finanziellen, betrieblichen und HSSE-Risiken. Deshalb ist ein durchgängiges und konsequentes Risikomanagement, das sämtliche Risiken einzeln bewertet und maßgeschneiderte Mandate, Aufgaben und Verantwortlichkeiten definiert, Grundlage unserer Arbeitsweise. Um darüber hinaus einen gesunden Risikomix zu gewährleisten, werden alle Risiken, darunter auch soziale und umweltbezogene, im Kontext der gesamten Unternehmensgruppe bewertet. Im Folgenden werden die wichtigsten Risiken, die unsere zukünftige Geschäftsentwicklung beeinträchtigen können, zusammengefasst. Zu den Risiken zählen u.a. Währungsturbulenzen, ein erneutes Aufflammen der internationalen Finanzkrise, politische Konflikte und militärische Auseinandersetzungen – vor allem in Öl produzierenden Ländern – und daraus resultierende Spannungen auf den globalen Ölmärkten. Weitere Risiken sind steigende Preise für natürliche Ressourcen und zugekaufte Energien, Umwelt- und Naturkatastrophen, Auswirkungen des Klimawandels sowie eine Verstärkung von Länderrisiken.

Handelsrisiken

Für Mabanaft sind vor allem Handelsrisiken relevant, die durch die hohe Volatilität von Rohstoffpreisen, Wechselkursraten und Zinssätzen entstehen. Auch 2018 befanden sich die Ölmärkte über weite Strecken des Jahres in einer Backwardation. Rohöl und Mineralölprodukte wurden stark nachgefragt – sowohl seitens der Industrieländer als auch der sich entwickelnden Volkswirtschaften. Gleichzeitig nahm der Wettbewerbsdruck zu und vielerorts wurde das Handelsgeschäft von den globalen politischen und wirtschaftlichen Unsicherheiten erschwert. Den Handelsrisiken auf unseren Märkten begegnen wir durch den systematischen Einsatz von Finanzmarktinstrumenten wie Derivaten und Termingeschäften; gegen Forderungsausfälle schützt sich Mabanaft durch Kreditversicherungen, Banksicherheiten oder die Abwicklung der Waretermingeschäfte über segregierte Maklerkonten. Das Controlling sorgt dafür, dass die festgelegten Regeln eingehalten werden.

HSSE-Risiken

Für uns resultieren die wesentlichen HSSE-Risiken aus dem Umgang mit leicht entzündlichen, umweltgefährdenden und teils toxischen Produkten. Mit solchen Produkten gehen vor allem unsere Standorte in den Bereichen der Tanklagerung und Flugzeugbetankung sowie des Tankstellen- und Endverbrauchergeschäfts um. Die Prävention von hieraus entstehenden potenziellen Gefahren, wie z.B. Unfall-, Leckage- und Brandrisiken, ist daher ein besonderer Schwerpunkt des Risikomanagements bei Marquard & Bahls, das in den Aufgabenbereich der Group Function HSSE fällt. Anhand von ausführlichen Regelwerken, standortspezifischen Gefährdungsbeurteilungen sowie Arbeitsanweisungen, zu denen regelmäßig Schulungen durchgeführt werden,



klarer Kommunikation und detailliertem Reporting sorgen das Linienmanagement und die HSSE-Teams für eine proaktive Sicherheitskultur. Die Group Function HSSE und die lokalen HSSE-Manager arbeiten dazu eng zusammen.

Eine sorgfältige Untersuchung von Vorfällen und Beinaheunfällen sowie auch unsicheren Zuständen und Verhaltensweisen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine kontinuierliche Verbesserung und damit für die Vermeidung von Ereignissen mit ähnlichen Ursachen. 2018 wurde die neue Klassifizierungs- und Untersuchungsmatrix für Unfälle bei Oiltanking weiter ausgerollt und das lokale und regionale Management noch stärker als bisher in die Unfallursachenuntersuchung einbezogen.

Lieferanten- und Kundenbeziehungen

Es ist Teil unseres Werteverständnisses, dass Vertrauen die Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen ist und wir eingegangene Verpflichtungen einhalten. Wir begegnen unseren Lieferanten respektvoll und pflegen einen ehrlichen Umgang mit allen an den Geschäftsprozessen Beteiligten. Wir wollen dabei nicht nur auf unseren eigenen Betriebsstätten, sondern entlang der gesamten Lieferkette verantwortungsvoll handeln. Die Vielfalt unserer Unternehmen spiegelt sich auch in der Bandbreite unserer Lieferanten wider, die von der technischen Ausrüstung unserer Tankläger bis hin zur Büroausstattung reicht. Interne Lieferantenlisten erhöhen die Transparenz bezüglich Qualität und Leistung unserer Geschäftspartner mit dem letztendlichen Ziel, unseren Kunden hervorragende Dienstleistungen und Produkte anbieten zu können. Das in 2017 bei Oiltanking gestartete Projekt, um weltweite Einkaufs- und Beschaffungsvorgänge zu systematisieren und, wo sinnvoll, zu zentralisieren, wurde im vergangenen Jahr weitergeführt. Das Team Sustainability gibt in diesem Projekt Input, um in den Prozessen Nachhaltigkeitskriterien zu integrieren.

An unseren Betriebsstätten legen wir großen Wert auf eine sichere Arbeitsweise von Mitarbeitern beauftragter Drittfirmen. Bei Oiltanking gibt es ein integriertes Programm zum Kontraktoren-Management, das im Handlungsfeld „Gesundheit & Arbeitsschutz“ näher beschrieben wird.

Auch der Aufbau langfristiger, partnerschaftlicher Beziehungen mit unseren Kunden gehört zu unseren wichtigsten strategischen Prioritäten. Für die Gewährleistung der Zufriedenheit unserer Kunden spielen unsere Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Verantwortungsbewusste und engagierte Teams 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.





UMWELTSCHUTZ

Wir sind stets bestrebt, Produktaustritte zu vermeiden, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und Ressourcen effizient einzusetzen. Wir wollen dabei unseren relativen Energieverbrauch sowie Wasserverbrauch senken, ozonschädliche Emissionen reduzieren und unser Abfall- und Abwassermanagement weiter optimieren.





Kennzahlen

UMWELTSCHUTZ

	2016	2017	2018	Entwicklung 2017/18
Produktaustritte				
Anzahl Vorfälle Produktfreisetzung ≥ 100 Liter	53	59	56	- 5,1 %
Zwischenfälle mit ≥ 100 Liter freigesetztem Produkt pro 1 Mio. Tonnen Durchsatz	0,22	0,27**	0,27	+/- 0,0 %
Gesamtvolumen freigesetztes Produkt in m ³	567	323	65	- 79,7 %
Davon nicht zurückgewonnenes Produkt in m ³	61	137	23	- 83,2 %
Energieverbrauch				
Gesamtbetrag direkter und indirekter Energieverbrauch in GJ (Scope 1 & 2)	2.252.039*	2.188.826**	2.233.846	+ 2,1 %
Davon direkter Energieverbrauch in GJ (Scope 1)	1.296.634*	1.176.887**	1.246.958	+ 6,0 %
Davon indirekter Energieverbrauch in GJ (Scope 2)	955.404	1.011.939	986.888	- 2,5 %
Relativer Energieverbrauch der Tankläger (MJ/Tonne Durchsatz)	9,5	9,2	9,4	+ 2,0 %
CO₂-Fußabdruck & Emissionen				
Gesamte CO ₂ e-Emissionen in t	362.005	394.898	348.210	- 11,8 %
Direkte CO ₂ e-Emissionen Scope 1 in t	83.521	77.320	82.852	+ 7,2 %
Indirekte CO ₂ e-Emissionen Scope 2 in t	179.959	159.875	151.439	- 5,3 %
Indirekte CO ₂ e-Emissionen Scope 3 in t	98.525	157.703	113.919	- 27,8 %
Durch den Transport verursachte CO ₂ e- Emissionen nach Transportmittel in t	102.866	163.175	118.873	- 27,1 %
Durch Flugreisen verursachte CO ₂ e-Emissionen in t	11.025	11.766	13.062	+ 11,0 %
VOCs im Verhältnis zur Tanklageraktivität pro Durchsatz (g/t)	37,2	27,0	31,0	+ 14,5 %
Schonung natürlicher Wasserressourcen				
Gesamtbetrag Wasserverbrauch in m ³	930.723	1.007.236	1.084.676	+ 7,7 %
Davon Anteil Trinkwasser in Tanklageraktivitäten	26 %	25 %	26 %	↗
Relativer Wasserverbrauch in Tanklageraktivitäten pro Kapazität (l/m ³)	28,9	33,2	35,4	+ 6,6 %
Abfall- und Abwassermanagement				
Gesamtbetrag Abfallaufkommen in t	56.745*	58.793	41.984	- 28,6 %
Gesamtbetrag Abwasserproduktion in m ³	601.026	646.568	525.131	- 18,8 %

* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2016

** korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017

Anzahl Vorfälle Produktfreisetzung
≥100 Liter

Entwicklung 2017 - 2018

-5,1%



Lokale Umweltinitiativen
oder -aktionen

2018

32



Gepflanzte Bäume im Rahmen unserer
Klimaschutzinitiativen

2018

10.000



Anteil Trinkwasser am
Wasserverbrauch

2018

26%





Umweltschutz

Die Lagerung und der Transport von Mineralölprodukten und Chemikalien bergen das Risiko von Produktaustritten. Unsere Standorte verbrauchen zudem Energie, Wasser, Baumaterialien und generieren Luftemissionen, Abfälle und Abwässer. Unsere Aktivitäten haben somit direkt wie auch indirekt Auswirkungen auf die Umwelt. Gleichzeitig sehen wir uns mit globalen Megatrends wie dem Klimawandel und zunehmender Umweltzerstörung konfrontiert. Wir wollen daher alles daransetzen, negative Einflüsse auf die Umwelt im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten so gering wie nur möglich zu halten.

Umweltmanagement

Umweltthemen sind fester Bestandteil unseres HSE-Managementsystems. Laut der HSE-Firmenpolitik wollen wir Energie und Rohstoffe effizient einsetzen, Umweltverschmutzung vermeiden und das Umweltbewusstsein von Mitarbeitern fördern, um schädliche Einflüsse zu minimieren. So protokollieren wir auf unseren Standorten seit vielen Jahren die Häufigkeit von Produktaustritten und deren Volumen, die genutzte Energie- und Wassermenge sowie den produzierten Abfall und haben dafür entsprechende Kennzahlen etabliert, um uns kontinuierlich zu verbessern.

Vermeidung von Produktaustritten

Produktaustritte

Als Unternehmen, das mit Mineralöl, Gasen und Chemikalien umgeht, ist die Verhinderung von Produktaustritten für uns von höchster Priorität. Moderne Anlagen und effiziente Betriebsabläufe, kombiniert mit vorbeugenden Wartungsprogrammen, reduzieren das Risiko von Produktaustritten auf ein Minimum. Kommt es dennoch zu Produktaustritten, sind wir vorbereitet, das Produkt schnell und effektiv zurückzugewinnen und die Umwelt damit nicht zu belasten. Auch kleinste freigesetzte Mengen werden von uns dokumentiert. Innerhalb des gesamten Unternehmens gab es 2018 trotz aller proaktiven Maßnahmen 56 Produktfreisetzungen von mehr als 100 Litern.

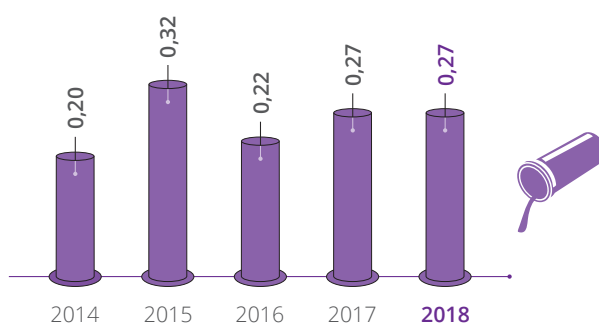


Abb. 9: Produktfreisetzungen \geq 100 Liter pro 1 Mio. Tonnen Durchsatz



Das Gesamtvolumen an freigesetztem Produkt auf unseren Standorten verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr auf knapp 65 m³ (2017: 323 m³). Während das Gesamtvolumen deutlich abnahm, blieb die Anzahl der Zwischenfälle mit mehr als 100 Litern freigesetztem Produkt pro eine Million Tonnen Durchsatz mit 0,27 im Vergleich zum Vorjahr (2017: 0,27*) konstant. Von der insgesamt freigesetzten Menge konnten 42 m³ zurückgewonnen werden. In den Fällen, in denen Produktmengen in die Umwelt gelangten, wurden entsprechende Sanierungsmaßnahmen wie z.B. Bodenaushub in die Wege geleitet.

Der größte Austritt von 27 m³ ereignete sich auf einem Tanklager in Peru innerhalb einer Pumpstation, wo das gesamte Produkt zurückgewonnen werden konnte.

In Zukunft werden wir unsere externe Berichterstattung über Produktfreisetzungen und Feuer an der API Recommended Practice (RP) 754, Process Safety Performance Indicators for the Refining and Petrochemical Industries, ausrichten. Die Verwendung dieses Berichtstandards wird es uns ermöglichen, den Indikator industrieweit besser vergleichen zu können. Wir werden jedoch auch weiterhin intern unsere bestehenden KPIs für Produktfreisetzungen nutzen.

Vorkehrungen für Produktaustritte in Gewässer

Als Teilhaber von OSRL, der größten Ölunfallbekämpfungsorganisation weltweit, erhält Marquard & Bahls eine professionelle Unterstützung bei größeren Ölunfällen. OSRL wurde bereits 1984 gegründet und ist zu 100 Prozent im Besitz von internationalen Ölgesellschaften. Alle relevanten Oiltanking Standorte haben szenariospezifische Notfallpläne entwickelt sowie praktische Trainingsprogramme durchgeführt. Weiterhin bringt sich Marquard & Bahls als Mitglied bei OCIMF, einem freiwilligen Zusammenschluss von Ölgesellschaften, ein. Ziel von OCIMF ist es, einen sicheren und ökologisch verantwortungsvollen Betrieb von Öltankern und Tanklagern zu gewährleisten.



Übungen zur Ölunfallbekämpfung

Auch im vergangenen Jahr führten erneut einige unserer Oiltanking Standorte in Kooperation mit Mitarbeitern von OSRL praktische Trainings zur Bekämpfung von Ölunfällen durch. So trainierte zum Beispiel Oiltanking in Singapur (OTCS) im April 2018 mit benachbarten Ölunternehmen in einer Übung den Ernstfall eines Produktaustrittes im Wasser. Die Übung wurde an der Jetty von Shell in Jurong Island durchgeführt und umfasste Ressourcen von OTCS, Shell, Power Seraya und dem Singapore Oil Spill Response Centre.

Schiffscharter-Richtlinie

Um zu vermeiden, dass Mineralölprodukte mit Schiffen transportiert werden, die nicht unseren Standards entsprechen, haben wir in der Schiffscharter-Richtlinie von Mabanaft detaillierte Mindestanforderungen für die Freigabe von gecharterten oder akzeptierten Schiffen

* Nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017 wurde der Wert aufgrund einer Fehlerfassung von 0,28 auf 0,27 korrigiert.





(C-Term-Käufe) festgelegt. Das oberste Ziel besteht im jederzeit sicheren Transport der Produkte sowie in der strikten Einhaltung der sich ändernden Auflagen und Regeln der internationalen Tankschifffahrt. Dies bezieht sich z.B. auf die Anforderungen der International Maritime Organization (IMO). Die Kriterien gehen in den Anforderungen über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus und erzielen somit einen verbesserten Umweltschutz durch die Verhinderung von Öläustritten. Um Seeschiffe entsprechend der Richtlinie schnell und zeitnah bewerten zu können, haben wir ein maßgeschneidertes, internetbasiertes Informationssystem entwickeln lassen, das seit vielen Jahren im Einsatz ist.

Energieeinsparung & Klimaschutz

Der Klimawandel gilt als derzeit folgenschwerster Megatrend und eines der größten globalen Risiken zugleich. Extremwetterereignisse wie lang anhaltende, hohe Temperaturen und Dürreperioden, schwere Stürme sowie Überschwemmungen und ein Anstieg des Meeresspiegels sind nur einige Beispiele für mögliche Folgen, welche auch das Geschäft von Marquard & Bahls stark beeinträchtigen können. So sind viele unserer Tankläger am Meer gelegen und damit unmittelbar von einem potenziellen Anstieg des Meeresspiegels betroffen. Nach dem Pariser Übereinkommen von 2015 soll der Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf höchstens 2° C gegenüber vorindustriellen Werten begrenzt werden. Weltweit besteht die Herausforderung, den steigenden Energiebedarf zu sättigen und gleichzeitig dieses ehrgeizige Ziel einzuhalten – auch für uns.

Energieverbrauch

Wir nutzen direkte Energieformen wie Erdgas, Heizöl und Kraftstoffe für den Betrieb unserer Anlagen sowie Betriebsfahrzeuge wie z.B. Tankkraftwagen. Indirekte Energie – hauptsächlich Elektrizität – nutzen wir u.a. für den Betrieb von Produktpumpen, Beleuchtung und für den Betrieb von Hydrantensystemen unserer Flugzeugbetankungsanlagen sowie die Server und Computer in unseren weltweiten Büros. Weiterhin zählen Fernwärme und zu einem geringeren Teil importierter Dampf zu den indirekten Energiequellen, die wir verwenden. 2018 betrug unser absoluter Energieverbrauch 2.233.846 Gigajoule (GJ) und ist somit nahezu konstant geblieben (2017: 2.188.826 GJ*). Detaillierte Verbrauchszahlen im Jahresvergleich haben wir auf der Kennzahlenseite am Kapitelanfang zusammengestellt.

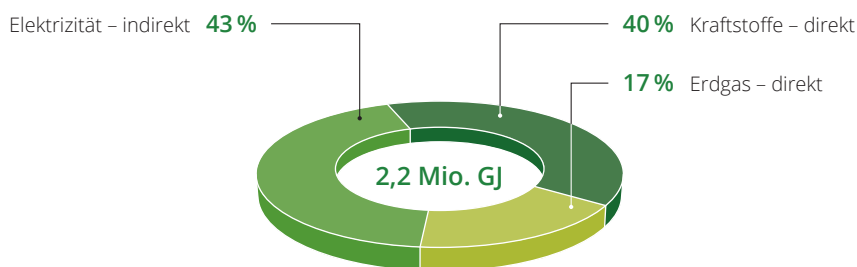


Abb. 10: Absoluter Energieverbrauch nach Art

* Nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017 musste der absolute Energieverbrauch durch eine nachträgliche Meldung von 2.010.822 GJ auf 2.188.826 GJ korrigiert werden.

Aufgrund der Vielfalt unserer Firmengruppe lassen sich die Verbrauchszahlen unserer Gesellschaften nur bedingt untereinander vergleichen. Als relativen Indikator berechnen wir aus diesem Grund die Verbräuche in unseren Tanklageraktivitäten pro Tonne Durchsatz, weil dies bei uns die größten Verbräuche sind.



Abb. 11 zeigt, dass die benötigten Megajoule (MJ), um eine Tonne Produkt umzuschlagen, im Vergleich zum Vorjahr von 9,2 auf 9,4 MJ gestiegen sind. Mit der Entwicklung sind wir unserem langfristigen Ziel, den relativen Energieverbrauch deutlich zu senken, in 2018 leider nicht näher gekommen. Wir werden auch im kommenden Jahr weiter daran arbeiten, uns kontinuierlich zu verbessern, indem wir z.B. unsere Energieeinsparleitlinie auch auf weiteren Oiltanking Standorten ausrollen und in die Spezifikationen für Tanklagerneubauten Empfehlungen integrieren.

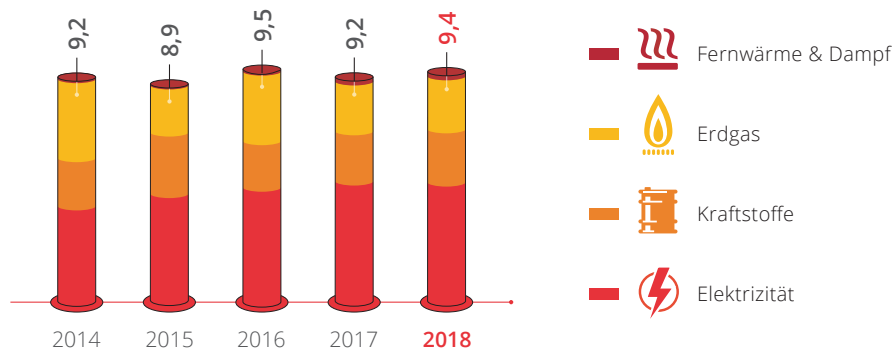


Abb. 11: Relativer Energieverbrauch der Oiltanking Tanklager (MJ pro 1 Tonne Durchsatz)

Der Gesamtenergieverbrauch enthält die Verbräuche aller Tochtergesellschaften. Neben natGAS stellen die über 250 Automatentankstellen von Petronord, die 45 unbemannten Stationen in Dänemark unter dem Namen OIL! tank & go und acht Skytanking Standorte eine Ausnahme dar – diese Daten sind nicht oder nur teilweise enthalten, da der Stromverbrauch in diesen Fällen nicht getrennt gemessen werden kann, weil Grundstücke mit anderen Eigentümern geteilt oder die Energiekosten im Mietvertrag pauschal abgedeckt werden. Sofern möglich, haben wir bei fehlenden Angaben Schätzungen berücksichtigt. Zudem exkludieren wir Daten von im Bau befindlichen Anlagen, wie z.B. vom Tanklager in Saldanha Bay. Um ein umfassendes Bild zu zeigen, haben wir alle unsere Joint Ventures einbezogen. Außerhalb der Organisation wird vor allem Kraftstoff für Produkttransporte verbraucht. Hier erhalten wir in der Regel keine absoluten Verbrauchszahlen von den externen Dienstleistern, sondern berechnen die CO₂-Emissionen, wie im Absatz „Emissionen durch den Transport von Produkten“ angegeben, auf Basis der transportierten Mengen und Strecken.



In unserer Firmenzentrale werden sowohl die Holding-Büros der Tochtergesellschaften als auch die Marquard & Bahls AG selbst mit 100 Prozent Ökostrom versorgt. Strom aus erneuerbaren Energien wird zudem bisher von 24 Standorten sowie diversen OIL Tankstellen bezogen. Eine Stromeigenerzeugung findet in nur wenigen Fällen statt, wie z.B. in der IOT Biogasanlage in Namakkal, Indien, oder auf unserem Tanklager in Malta. Nähere Informationen finden Sie im Abschnitt „Erneuerbare Energien & Alternative Produkte“.

Energieeinsparungen

Der Pumpbetrieb auf den Tanklägern benötigt gruppenweit am meisten Energie. Um Einsparpotenziale aufzuspüren und Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz umzusetzen, bietet unsere detaillierte Oiltanking Energieeinsparleitlinie Hintergrundinformationen und praktische Empfehlungen. Auch in 2018 konnten unsere Standorte neue Einsparpotenziale identifizieren und Maßnahmen umsetzen. Neben der Maßnahmenimplementierung ist auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen. Hierzu beteiligen sich mehr und mehr Standorte jährlich mit Aktionen am Weltumwelttag. Wir werden auch in Zukunft die Energieeinsparungen dokumentieren und Tochterunternehmen bei der Einrichtung von Energieeinsparprogrammen unterstützen.

CO₂-Fußabdruck und weitere Luftemissionen

Wir berechnen die jährliche Kohlenstoffdioxid(CO₂)-Bilanz der gesamten Unternehmensgruppe. Im Einklang mit dem Treibhausgasprotokoll (Greenhouse Gas Protocol – GHG-Protokoll) kalkulieren wir hierbei die Gesamtmenge der sechs im Kyoto-Protokoll aufgeführten Treibhausgase, die in Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e) gemessen werden. Dies sind bei uns vor allem CO₂, Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O). Um ein umfassendes Bild unseres Einflusses auf das Klima zu bekommen, inkludieren wir die Emissionen aller Tochtergesellschaften und Joint Ventures zu 100 Prozent. Nicht enthalten sind lediglich die bereits im Abschnitt „Energieverbrauch“ genannten Standorte, die keinen Energieverbrauch berichten konnten.

Andere Luftschadstoffe wie Stickstoffdioxid (NO₂) oder Schwefeldioxid (SO₂), die aus Emissionen von unternehmensfremden Schiffen oder von flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) aus unseren Tanklägern stammen, werden separat erfasst. Wir berechnen die Treibhausgasemissionen auf Basis der aktuellen Emissionsfaktoren des International Panel on Climate Change (IPCC) und des GHG-Protokolls. Im Falle der Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix verschiedener Länder.



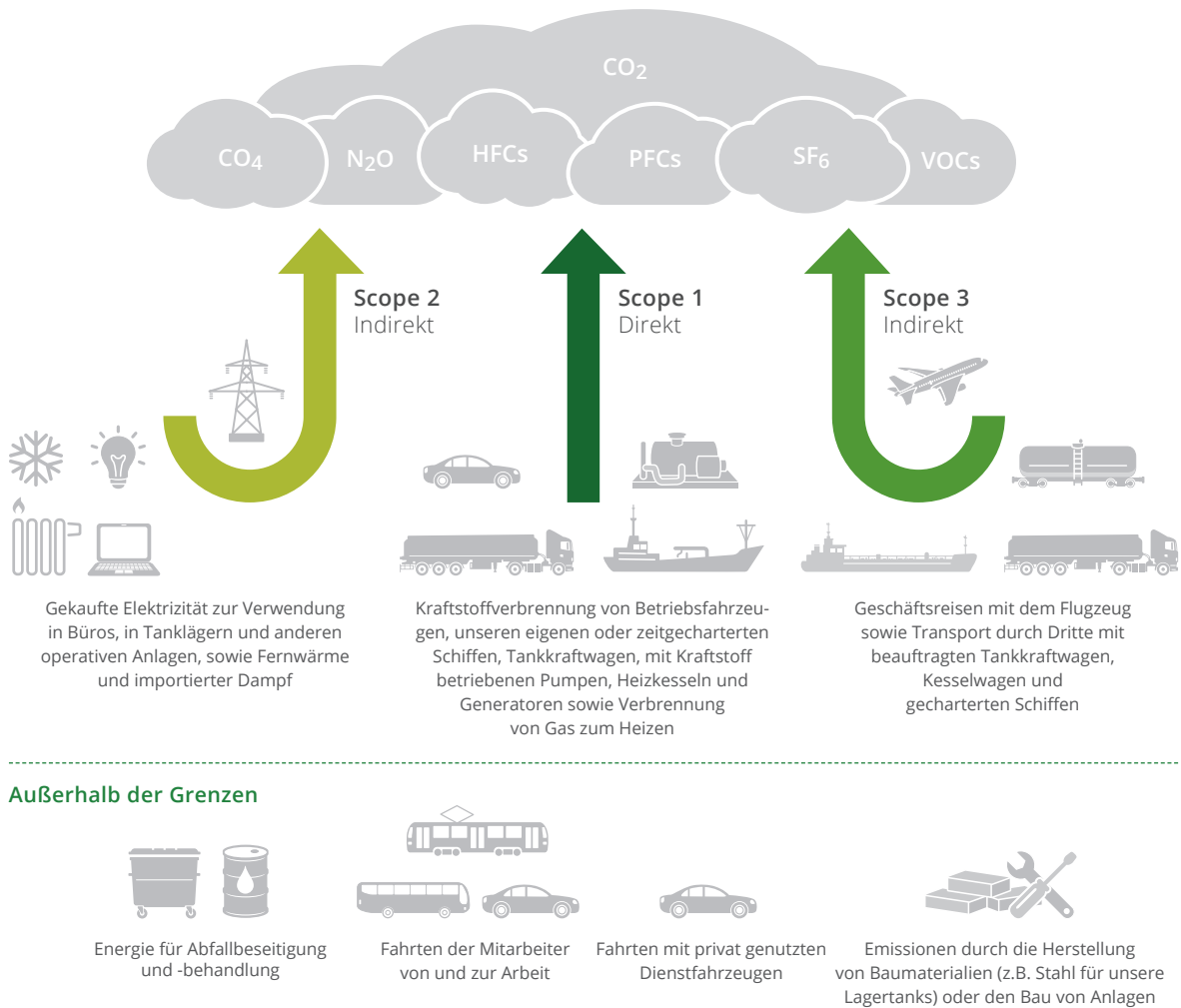


Abb. 12: Berichtsgrenzen für Treibhausgase bei Marquard & Bahls



„Die größte Gefahr für unseren Planeten ist der Glaube, dass jemand anderes ihn rettet.“

Robert Swan





Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2018 betragen die direkten und indirekten CO₂e-Emissionen insgesamt 348.210 Tonnen (2017: 394.898 Tonnen), womit sich unser CO₂e-Fußabdruck um zwölf Prozent verringert hat. Vor allem die Emissionen durch beauftragte Transporte im Handelsbereich im Scope 3 sind zurückgegangen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Emissionen durch unseren Stromverbrauch erfreulicherweise erneut gesenkt werden. Unser Ziel ist es weiterhin, unsere Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren.

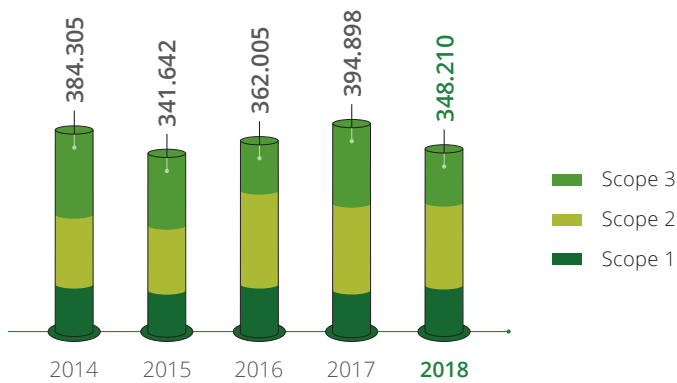


Abb. 13: Gesamte CO₂e-Emissionen nach Scope in Tonnen

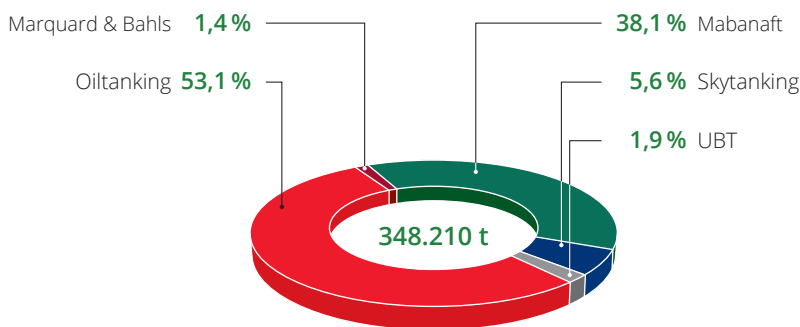


Abb. 14: Gesamte CO₂e-Emissionen nach Unternehmen

Emissionen durch den Transport von Produkten

Die Tochtergesellschaften von Marquard & Bahls transportieren die Produkte mit Tankkraftwagen, Eisenbahnkesselwagen, Binnentankschiffen und Hochseetankern. Wir bemühen uns, die Beförderungsarten mit den geringsten Auswirkungen auf das Klima zu ermitteln und einzusetzen, und legen weiterhin einen klaren Fokus auf den Transport auf dem Wasserweg, da dieser der effizienteste ist. Wir berechnen die Emissionen unserer eigenen Tankschiffe, der



Tankschiffe in Zeitcharter sowie unserer Tankkraftwagenflotte unter Scope 1 und die Emissionen von Dienstleistern, die unsere Produkte transportieren, unter Scope 3. Um die Emissionen unserer eigenen Fahrzeugflotten bei den Petronord Tochtergesellschaften und bei Thomas Silvey zu reduzieren, investieren wir in Fahrzeuge neuester Bauart mit effizienteren Motoren und führen z.T. Trainingskurse für kraftstoffsparendes Fahren durch. Bei OIL! Tankstellen werden Tankkraftwagen von namhaften Drittfirmen mit energieeffizienten Flotten unter Vertrag genommen, um Kraftstoffe an die Stationen zu liefern. Hinsichtlich der Schiffs Transporte bei Mabanaft haben wir die Emissionen von gecharterten Schiffen eingeschlossen, jedoch nicht den Transport mit Schiffen, die von Dritten gechartert wurden, da sich diese unserem Einfluss entziehen.

2018 hat Mabanaft 89 Hochseetanker (2017: 144) und allein in Deutschland 1.287 Binnentankschiffe (2017: 2.037) gechartert sowie 19.541 Transporte mit Tankkraftwagen (2017: 23.213) beauftragt. Beim Chartern von Hochseetankern berücksichtigt Mabanaft wenn möglich die Energieeffizienz der Schiffe. Wie in den Vorjahren macht der Transport mit seegehenden Schiffen mit knapp 50 Prozent den größten Anteil aus.

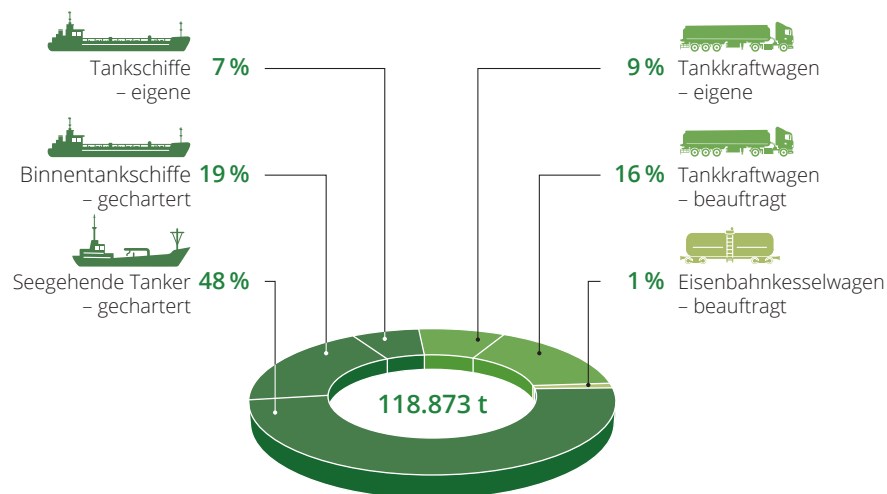


Abb. 15: Durch den Transport verursachte CO₂e-Emissionen nach Transportmittel in Tonnen

Zur Berechnung der CO₂e-Emissionen verwenden wir Emissionsfaktoren, sofern Daten über den Gesamtverbrauch zur Verfügung stehen. Zur Berechnung der Transporte beauftragter Dritter haben wir uns für die Business Solution des Ecological Transport Information Tool (EcoTransIT World) als das aussagekräftigste und detaillierteste Verfahren entschieden. EcoTransIT World wurde vom Institut für Energie und Umweltforschung (IFEU) in Heidelberg, vom Öko-Institut in Berlin und von der Ingenieurgesellschaft für Verkehr und Eisenbahntechnik (IVE mbH) in Hannover entwickelt.



Emissionen durch Mitarbeiterverkehr

Aufgrund der Internationalität unseres Geschäfts sind Flugreisen unserer Mitarbeiter unvermeidbar. Unser Ziel ist es, die Reiserouten so sicher und schnell wie möglich zu gestalten und Flugreisen auf ein notwendiges Minimum zu beschränken. 2018 haben Mitarbeiter von Marquard & Bahls und ihren Tochtergesellschaften die Welt 925 Mal mit dem Flugzeug umrundet (2017: 821 Mal). Die CO₂-Flugemissionen wurden von der Atmosfair gGmbH auf Grundlage der von Marquard & Bahls zur Verfügung gestellten Daten berechnet. Die Methode berücksichtigt die Auswirkungen unterschiedlicher Luftschadstoffe in großen Höhen ebenso wie Flugzeugtypen und Buchungsklassen. 2018 sind innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe durch Flugreisen 13.062 Tonnen CO₂e-Emissionen angefallen, was gegenüber dem Vorjahr (2017: 11.770 Tonnen) einem Anstieg von rund elf Prozent entspricht. 3.501 Tonnen sind durch Flüge der Holding-Mitarbeiter angefallen (2017: 5.033 Tonnen), davon wiederum 1.395 Tonnen von Marquard & Bahls Mitarbeitern (2017: 2.324 Tonnen).

Überwiegend dienstlich verwendete Firmenwagen, wie z.B. die der Außendienstmitarbeiter von OIL! Tankstellen, wurden in Scope 1 berücksichtigt. Firmenwagen, die überwiegend privat genutzt werden, wurden dagegen nicht in unsere Emissionsberechnungen einbezogen. Um die durch Mitarbeiterreisen verursachten CO₂e-Emissionen weiter zu reduzieren, werden weltweit Videokonferenzsysteme weiter ausgebaut.

Emissionen von ozonabbauenden Stoffen

Durch unsere Tätigkeiten werden keine bedeutenden Mengen von Stickstoffoxiden, Schwefeloxiden oder ozonschädigenden Substanzen ausgestoßen, die hauptsächlich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette bei Kühl- oder Abfackelungsverfahren entstehen. Auf unseren Tanklagern entstehen jedoch flüchtige organische Verbindungen (VOCs), die größtenteils bei der Tankatmung und während der Be- und Entladung entstehen. Aufgrund der negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt ist es uns ein Anliegen, den Ausstoß von VOCs zu minimieren. Aus diesem Grund wurden bei Tanks für flüchtige Produkte mit nur wenigen Ausnahmen interne Schwimmdächer eingebaut. Diese verhindern durch die Abdeckung der Flüssigkeitsoberfläche die Verdunstung des Produkts. Andere von Oiltanking zur Emissionsreduzierung verwendete Technologien sind das Gaspindelverfahren, die Abluftreinigung und Dampfdruckführungssysteme, die an vielen Standorten installiert wurden.

Der Ausstoß von VOCs wurde 2018 an 30 Oiltanking Standorten berechnet. Die gemessene Menge an ausgestoßenen VOCs im Verhältnis zur Tanklageraktivität lag bei 31,0 Gramm pro Tonne Durchsatz (2017: 27,0 Gramm/Tonne). Die Daten basieren auf komplexen Berechnungen, da die Emissionen sehr stark von verschiedenen Faktoren wie dem Dampfdruck des Produktes, der Größe, Farbe und Isolierung der Tanks, der durchschnittlichen Umgebungstemperatur oder der Leistungsfähigkeit des Dampfdruckführungssystems abhängen. Eine spezielle Infrarotgasdetektionskamera kann von den europäischen Tanklagern genutzt werden, um gegebenenfalls austretende VOCs erkennen zu können. Vor allem unsere deutschen Tanklager haben die Kamera in 2018 genutzt. So lassen sich auch kleinste Gasaustritte identifizieren, beheben und Emissionen weiter minimieren.



Der Transport mit Schiffen ist im Vergleich zu anderen Transportmitteln unter Umweltgesichtspunkten oftmals am sinnvollsten. Nichtsdestotrotz entstehen beim Transport relevante Mengen an Stickoxiden (NO_x) und Schwefeloxiden (SO_x), da Schiffe oftmals mit schwefelhaltigem Bunkeröl betrieben werden. NO_x und SO_x können erheblich zu Umweltproblemen wie Versauerung, Nährstoffanreicherung sowie Sommersmog beitragen und gehören zu den Stoffen, die auf den Menschen toxisch wirken. Von uns gecharterte Schiffe waren 2018 für den Ausstoß von 1.299 Tonnen Stickoxiden (NO_x) (2017: 1.447 Tonnen) und 578 Tonnen Schwefeldioxid (SO₂) (2017: 501 Tonnen) verantwortlich. Zusätzlich wurden beim Seetransport der Produkte 82 Tonnen Nichtmethankohlenwasserstoffe (NMHC) (2017: 92 Tonnen) und 73 Tonnen Feinstaub (PM) (2017: 82 Tonnen) ausgestoßen. Diese Zahlen stützen sich auf die EcoTRANSIT-Methode, die ebenfalls zur Berechnung der CO₂e-Emissionen in Bezug auf den Transport durch Drittbeauftragte herangezogen wurde.

Klimaschutzinitiativen

Tankkarten mit Klimaschutzbeitrag

Wir sind uns bewusst, dass Mineralölprodukte negative Auswirkungen auf die Umwelt haben, und sind daher bestrebt, Alternativen zu entwickeln und die Energieeffizienz zu verbessern. Daher haben wir für Kunden, die bereit sind, einen Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten, bereits die Möglichkeit zur Unterstützung von Aufforstungsprojekten und der CO₂-Speicherung eingeführt. So können Kunden beispielsweise mit jedem getankten Liter über die OIL! Klima-Card die Initiative Pro Klima und deren Aufforstungsprojekte in Deutschland unterstützen. Der geleistete Beitrag der Kunden (1,25 Cent pro Liter) wird von OIL! um den gleichen Beitrag aufgestockt. Unsere Tochtergesellschaft BWOC hat ebenfalls ein Programm aufgesetzt, das Kunden mit einer Tankkarte die Möglichkeit bietet, Emissionen aus von ihnen gekauften Kraftstoffen mit einem Beitrag zu Aufforstungsprojekten auszugleichen. Seit 2010 hat BWOC im Rahmen des Woodland-Carbon-Projekts in Großbritannien insgesamt rund 200.000 Bäume gepflanzt.

Initiative Pro Klima

Im Jahr 2008 haben Mabanaft, Petronord und OIL! Tankstellen die Initiative Pro Klima ins Leben gerufen, um den Klimaschutz und ihr Handelsgeschäft miteinander zu vereinbaren. Das Engagement der Initiative Pro Klima konzentriert sich auf drei Kernbereiche: das Angebot energieeffizienter Produkte, die Beratung zu umweltrelevanten Energiethemen und die Förderung von Klimaschutzprojekten, insbesondere in den Bereichen Aufforstung und Klimaforschung. In Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnern, wie zum Beispiel den Schleswig-Holsteinischen Landesforsten und der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e.V., sind so in verschiedenen Regionen Deutschlands in den letzten Jahren Wälder aufgeforstet worden. Im Bereich Forschung unterstützt die Initiative seit bereits zehn Jahren OceanRAIN, ein Forschungsprojekt zu den Auswirkungen des Klimawandels der Universität Hamburg, mit der Finanzierung einer Doktorandenstelle.





Zehn Jahre gemeinsam für die Umwelt

Mittlerweile kann die Initiative Pro Klima auf eine zehnjährige Erfolgsgeschichte mit rund 162.600 gepflanzten Bäumen in ganz Deutschland sowie umfangreichen Erkenntnissen und neu gewonnenen Daten des Klimaforschungsprojektes OceanRAIN am Exzellenzcluster CliSAP der Universität Hamburg zurückblicken. Auch in 2018 stand die Initiative Pro Klima zu ihrem Wort, über das Tagesgeschäft hinaus einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Im November 2018 wurde gemeinsam mit dem langjährigen Partner, den Schleswig-Holsteinischen Landesforsten in Sarlhusen in Schleswig-Holstein, eine rund 1,8 Hektar große Waldfläche mit ca. 10.000 neuen Bäumen aufgeforstet.

Erneuerbare Energien & alternative Produkte

Biogas

Unsere Tochtergesellschaft Mabagas produziert Biogas aus organischen Rest- und Abfallstoffen. In der Biogasanlage im indischen Namakkal, die seit 2012 im Betrieb ist, kommen ausschließlich organische Abfallstoffe, Hühnermist und Reststoffe aus der Landwirtschaft zum Einsatz. Seit 2012 wurde die Stromproduktion kontinuierlich gesteigert und eine eigene organische Düngemarkte erfolgreich im Markt etabliert. Die Anlage kann ausreichend elektrischen Strom produzieren, um damit den jährlichen Bedarf von mehr als 5.000 indischen Haushalten abzudecken.

In den vergangenen Jahren wurde das Portfolio der Gesellschaft aufgrund der negativen Entwicklung des deutschen Marktes stetig verkleinert. Nachdem sich das Unternehmen Ende 2015 bereits aus der Biogasproduktion in Deutschland zurückgezogen und im Sommer 2018 auch die CNG-Tankstellen (Compressed Natural Gas) veräußert hatte, wurde zuletzt lediglich die Biogasanlage in Namakkal, Südindien, von Mabagas betrieben. Im Zuge der Neuausrichtung der Marquard & Bahls Unternehmensgruppe wurde beschlossen, diese Biogasanlage ab 2019 unter dem Dach von IOT Infrastructure & Energy Services zu betreiben.

Holzpellets

Einige Retail-Gesellschaften der Petronord Gruppe bieten ihren Endkunden Holzpellets im Sortiment an. Der Energieträger Holz verbrennt CO₂-neutral und hat damit geringere Auswirkungen auf den Klimawandel als fossile Energieträger, da bei der Verbrennung nur so viel CO₂ freigesetzt wird, wie der Baum zuvor gespeichert hat.



Heizöl Premium KlimaPlus

Mit dem Heizöl Premium KlimaPlus bieten die Endverbraucher-Gesellschaften von Petronord ein Produkt, welches sicherstellt, dass das CO₂, das Heizungsanlagen ausstoßen, andernorts durch die Nutzung von klimaschonenden Technologien eingespart wird. Dazu wird ermittelt, wie viel CO₂ bei der Verbrennung der bestellten Menge Heizöl Premium KlimaPlus anfällt, und eine entsprechende Anzahl von Klimaschutzzertifikaten zum Ausgleich erworben. Der Erlös aus dem Kauf der Klimaschutzzertifikate fließt in die Unterstützung von Klimaschutzprojekten, durch die Emissionsreduktionen erzielt werden. Mit diesen finanziellen Mitteln wird der Betrieb und Erhalt dieser Klimaschutzprojekte entscheidend mitgetragen. Im Falle unseres Petronord Heizöls Premium KlimaPlus handelt es sich um Zertifikate unserer IOT Biogasanlage im indischen Namakkal.

Emissionshandel

Carbonbay hat in den vergangenen Jahren ein globales Portfolio von Klimaschutzprojekten in den Bereichen Wind-, Wasser-, Biomasse- und Solarenergie entwickelt. Rund 170.000 Emissionszertifikate generierten die von der Gesellschaft betreuten Projekte im vergangenen Jahr. Nach der erfolgreichen Zertifizierung erfolgte im Juni 2018 die erste Ausschüttung von Zertifikaten aus dem Wasserkraftprogramm Guacamaya. Da sich Marquard & Bahls im Rahmen ihrer Gesamtstrategie künftig auf die Bereiche Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung konzentrieren wird, wurde die Gesellschaft mit Wirkung zu Ende Dezember 2018 verkauft. Der derzeitige Geschäftsführer, der seit Januar 2015 für das Unternehmen tätig ist, wird die Gesellschaft weiterführen.



Klimawoche in Hamburg

Im September 2018 wurde erstmalig eine Klimawoche in der Firmenzentrale von Marquard & Bahls in Hamburg ausgerichtet und stieß auf großes Mitarbeiterinteresse. 2018 feierte nicht nur die Initiative Pro Klima – ein Gemeinschaftsprojekt von Mabanaft, OIL! Tankstellen und Petronord – ihren zehnten Geburtstag, auch die Hamburger Klimawoche jährte sich zum zehnten Mal. Zu diesem Anlass gab es in der Hamburger Firmenzentrale die ganze Woche zahlreiche Aktionen zum Mitmachen. Spannende und lehrreiche Vorträge zum Thema „Aufforstung“ und zum Forschungsprojekt OceanRAIN waren gut besucht. Aufsteller im Betriebsrestaurant und Bistro gaben Auskunft darüber, wie groß der CO₂-Bedarf der einzelnen Gerichte oder die Bilanzen des virtuellen Wassers der Getränke sind. Bereichsübergreifend lernten sich Kollegen bei einem sogenannten Random-Lunch kennen, aßen zusammen und vernetzten sich ganz nebenbei neu.



Schonung natürlicher Wasserressourcen

Wasser ist eine kostbare Ressource, deren Wert angesichts der Klimaveränderung und der damit einhergehenden Dürren, vor allem in den ärmsten Ländern der Welt, noch deutlicher wird. Einige unserer Standorte liegen auch heute schon in Regionen, die von Wasserknappheit oder Wasserstress betroffen sind. Um die unternehmerischen Wasserrisiken zu identifizieren und Gegenmaßnahmen abzuleiten, nutzen wir seit 2017 das globale Wasser-Tool des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Es ist uns ein wichtiges Anliegen, das für unsere betrieblichen Prozesse benötigte Wasser effizient zu nutzen und die Wasserqualität so wenig wie möglich negativ zu beeinflussen. 2018 belief sich der Wasserverbrauch der Unternehmensgruppe auf insgesamt 1.084.676 m³ und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (2017: 1.007.236 m³) um knapp acht Prozent erhöht. Der größte Anteil des genutzten Wassers ist auf Tanklageraktivitäten zurückzuführen. Auf unseren Tanklagern nutzen wir oftmals Frischwasser für die Reinigung von Tanks, hydrostatische Tanktests, Dampf, Feuerlöschübungen und die sanitären Einrichtungen in den Büros. Die hydrostatischen Tanktests führen in der Regel zu keiner Umweltbelastung, da das Wasser nach Abschluss der Tests als industrielles Brauchwasser weiterverwendet werden kann. Gründe für den diesjährigen Anstieg liegen unter anderem in der Inbetriebnahme eines neuen Feuerbekämpfungssystems beim Tanklager in Amsterdam und vermehrt durchgeführten hydrostatischen Tests bei Oiltanking. Auch ein Produktwechsel auf einigen Tanklagern resultierte in einem punktuell erhöhten Wasserverbrauch für Tankreinigung. Zyklische Tests, die nicht jedes Jahr durchgeführt werden, beeinflussen den Gesamtwasserverbrauch dahingehend, dass sie Einsparungen anderer Standorte überdecken.

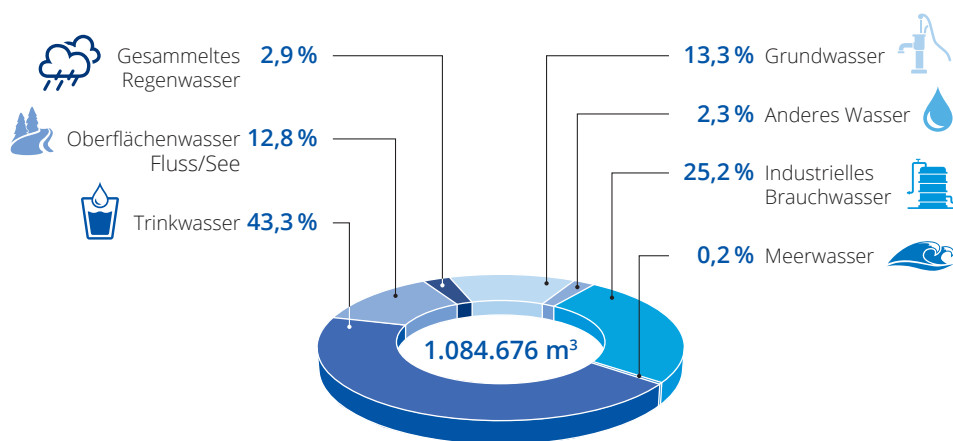


Abb. 16: Gesamtwasserbedarf nach Quelle

Der relative Wasserverbrauch bei Tanklageraktivitäten pro m³ Lagerkapazität (Abb. 17) zeigte 2018 einen erneuten leichten Anstieg von 33,2 auf 35,4 l/m³. Der Anstieg begründet sich analog zum Anstieg des Gesamtwasserverbrauchs. Mithilfe der detaillierteren Abfrage wollen wir noch gezieltere Einsparmaßnahmen entwickeln.

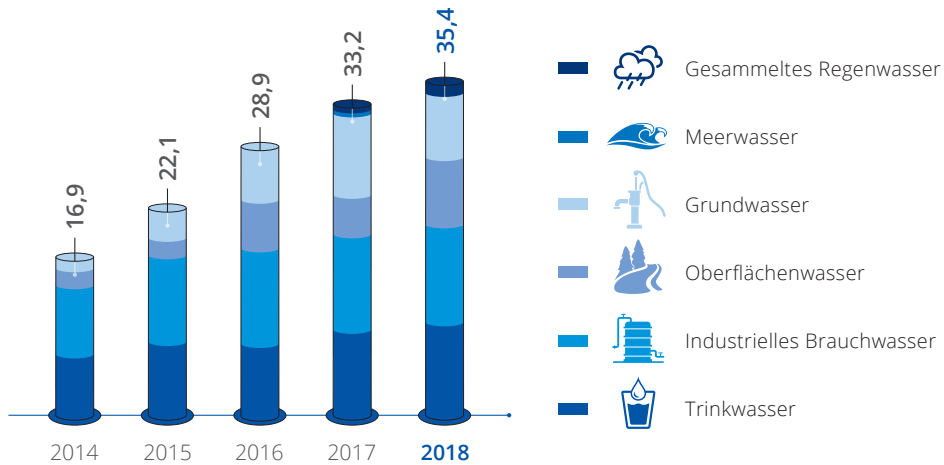
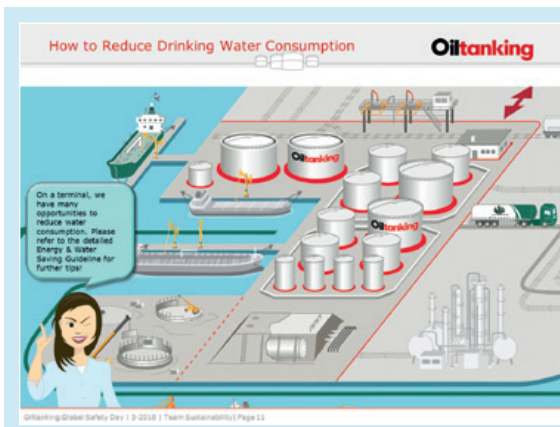


Abb. 17: Wasserverbrauch der Tanklageraktivitäten pro Kapazität in Liter pro Kubikmeter Lagerkapazität (l/m³)



Leider sind wir damit unserem Ziel, den relativen Wasserverbrauch, insbesondere den des Trinkwassers, bei Oiltanking weiter zu reduzieren, erneut nicht näher gekommen, werden aber auch in Zukunft daran arbeiten. Dazu haben wir den Aspekt des Wassermanagements in das Energiesparprogramm von Oiltanking integriert und auch in das in 2017 entwickelte Nachhaltigkeits-E-Learning aufgenommen. Zu den Bereichen, in denen der Wasserverbrauch minimiert werden kann, zählen vor allem die Tankreinigung sowie die Dampferzeugung in Kesselhäusern. Auf lokaler Ebene, wie z.B. in Indien, untersuchen wir die Möglichkeit, das für die industriellen Tätigkeiten genutzte Trinkwasser durch Regenwasser zu ersetzen, sowie die Aufbereitung von Reinigungs- oder Kühlwasser. Bei OIL Tankstellen werden ältere Autowaschanlagen – die sich meist im Besitz der Pächter befinden – sukzessive durch Wasser sparende Modelle ersetzt. Informationen zur Abwasserentsorgung enthält der folgende Abschnitt „Abfall- und Abwassermanagement“.



Workshops zu Wasserrisiken und -sparen

Am Global Safety Day von Oiltanking haben viele unserer Standorte Präsentationen und Workshops zum Thema „Wasserrisiken und -sparen“ durchgeführt. Die Inhalte und Tools wie das GEMI® LWT™ Local Water Tool wurden vom Team Sustainability bereitgestellt. Das GEMI® LWT™ Tool der gemeinnützigen Organisation Global Environmental Management Initiative (GEMI) wurde entwickelt, um Öl- und Gasunternehmen bei der Durchführung lokaler Wasserrisikobewertungen an bestimmten Standorten zu unterstützen.



Abfall- & Abwassermanagement

Unser Grundprinzip des Abfall- und Abwassermanagements basiert auf den „4 Rs“: reduce (reduzieren), reuse (wiederverwenden), recycle (wiederaufbereiten) und recover (wiederverwerten). Weltweit bestärken wir unsere Mitarbeiter darin, so wenig Abfall und Abwasser wie möglich zu produzieren.

Abfallproduktion

Für uns sind nachweispflichtige und industrielle Abfälle wesentlich. Büroabfälle spielen eine untergeordnete Rolle; sie werden daher nicht gruppenweit erfasst. Unter nachweispflichtigen Abfall fassen wir alle Abfälle mit physikalischen Eigenschaften wie Entflammbarkeit, Toxizität oder Korrosivität, die einer speziellen Verwertung und Entsorgung meist nach landesspezifischen Anforderungen bedürfen. Unter industriellen Abfall fassen wir alle Abfälle, die normalerweise nicht in Haushalten anfallen, wie zum Beispiel Almetalle und Schutt. In 2018 waren 38 Prozent nachweispflichtiger und 62 Prozent industrieller Abfall. In Summe verursachten unsere Standorte 41.984 Tonnen Abfall (Abb. 18). Die Gesamtmenge reduzierte sich damit erfreulicherweise um knapp 30 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2017: 58.793 Tonnen). Nach zwei Jahren eines stark ansteigenden Trends ist die Menge nun wieder mit 2015 vergleichbar. Gründe des sehr hohen Abfallaufkommens in 2016 und 2017 lagen u.a. in vermehrten Baustellenaktivitäten bei Oiltanking.

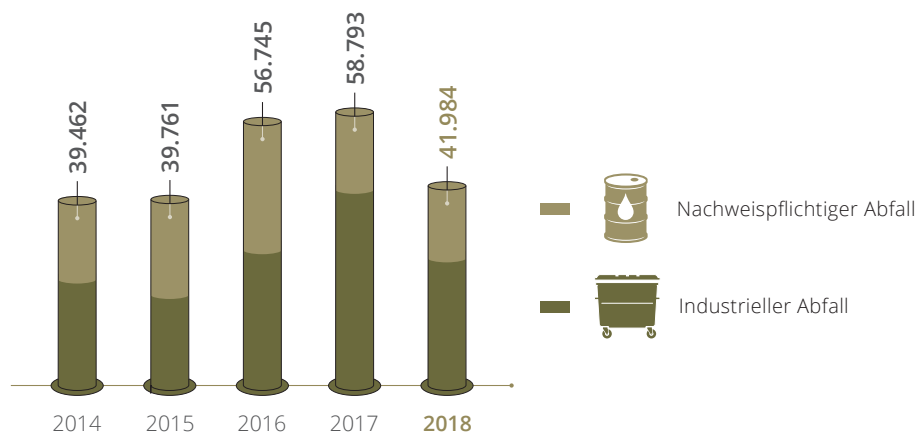


Abb. 18: Gesamtabfälle nach Art in Tonnen

Bei Oiltanking lässt sich im Verhältnis zur Gesamtlagerkapazität zwischen 2017 (0,87 kg/m³) und 2018 (0,72 kg/m³) ein deutlicher relativer Rückgang des nachweispflichtigen Abfalls feststellen. Dies ist damit zu erklären, dass sich die von unseren Kunden geforderten Tankreinigungen vor allem auf den Anfall von nachweispflichtigem Abfall auswirken. Die Anzahl der Tankreinigungen kann von Jahr zu Jahr stark variieren, was sich in schwankenden Jahreswerten niederschlägt.

Behandlung und Entsorgung von Abfall

Der Großteil des nachweispflichtigen Abfalls in unseren Anlagen besteht unverändert aus verunreinigtem Wasser aus Öl-Wasser-Abscheidern und Rückständen aus der Tankreinigung und Pipeline-Säuberung. Sie werden gesammelt und von uns oder lizenzierten Vertragspartnern aufbereitet. Auch im Falle von Bodenkontamination durch Produkte muss der Boden ausgekoffert und als nachweispflichtiger Abfall behandelt werden. Im Jahr 2018 konnten etwa 25 Prozent an nachweispflichtigem Abfall recycelt werden. Industrieller Abfall entsteht bei uns hauptsächlich durch Bauaktivitäten. Da es sich hierbei oftmals um Verpackungen und Metalle handelt, ist der Recyclinganteil meistens höher. In 2018 lag er bei 32 Prozent.

Abwasserproduktion

Der Gesamtbetrag an eingeleiteten industriellen Abwässern betrug im Jahr 2018 525.131 m³ und ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (2017: 646.568 m³). Der Wert inkludiert auch die eingeleiteten Regenabwässer von Tankfeldern, sodass sich meteorologische Schwankungen ergeben können. Reststoffe nach der Behandlung der Abwässer werden als nachweispflichtiger Abfall eingestuft, durch Saugwagen abgepumpt, bei externen spezialisierten Unternehmen behandelt und normalerweise wiederverwertet. An unserem Schüttgutlager in Davant, das Petrolkoks und Kohle lagert, werden große Mengen an Niederschlagswasser aufgefangen und nach einer automatischen Überwachung und gegebenenfalls Verbesserung des pH-Wertes in die öffentlichen Entwässerungskanäle geleitet. Aus diesem Grund werden diese Mengen von uns nicht in die Gesamtstatistik eingerechnet.

Behandlung und Entsorgung von Abwasser

Für die Entsorgung von Abwasser verwenden sämtliche Tankstellen und Tanklager Öl-Wasser-Abscheider oder komplexere Abwasserbehandlungssysteme. Es werden regelmäßig Proben entnommen, um die Funktionsfähigkeit der Abwasseraufbereitung zu kontrollieren und um sicherzustellen, dass Grenzwerte eingehalten werden. In einigen Tanklagern werden gravitative Öl-Wasser-Abscheider mit Koaleszenzfiltern, Ölskimmern, Aktivkohlefiltern oder Strippern kombiniert, um alle Auflagen zu erfüllen. Nach der Behandlung und Kontrolle wird das Wasser bei Oiltanking meistens ins Oberflächenwasser und bei OIL! Tankstellen ins öffentliche Abwassersystem eingeleitet.



Abfallvermeidung fängt bei kleinen Veränderungen an

Anlässlich des Weltumwelttages unter dem Motto „Beat Plastic Pollution“ verteilte das Management auf dem IOT Tanklager in Raipur umweltfreundliche Edelstahlflaschen an alle Mitarbeiter, um Plastikflaschen damit langfristig zu ersetzen.



UNSERE MITARBEITER

Wir fördern Chancengleichheit und Vielfalt und investieren in die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeiter. Wir möchten qualifizierte und talentierte Mitarbeiter für uns gewinnen und langfristig an unser Unternehmen binden.





Kennzahlen

UNSERE MITARBEITER

	2016	2017	2018	Entwicklung 2017/18
Unsere Mitarbeiter in Zahlen				
Anzahl Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt	8.198	7.620	7.890	+ 3,5 %
Anteil Mitarbeiter im operativen Bereich	59 %	54 %	54 %	→
Mitarbeiterfluktuation				
Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben	1.497	1.734	1.006	- 44,2 %
Fluktuationsrate	18,3 %	22,5 %	12,8 %	↘
Abwesenheitsrate				
Allgemeine Abwesenheitsrate	2,3 %	2,6 %	2,7 %	↗
Nachwuchskräfte				
Anzahl Nachwuchskräfte	84	83	52	- 37,3 %
Chancengleichheit				
Anzahl verschiedener Nationalitäten im Unternehmen	62	64	64	→
Rate schwerbehinderter Menschen (Deutschland)	0,8 %	1,5 %	0,7 %	↘
Anteil weiblicher Mitarbeiter	15,7 %	18,6 %	16,6 %	↘
Arbeitszeitmodelle				
Anteil Teilzeitverträge	3,8 %	3,8 %	8,0 %	↗

Anzahl Mitarbeiter im
Jahresdurchschnitt
2018

7.890



Anteil weiblicher Mitarbeiter
2018

16,6%



Fluktuationsrate
2018

12,8%



Anzahl Nachwuchskräfte
2018

52





Unsere Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter sind das Fundament unseres Erfolges und unserer Unternehmenskultur. Ihnen wollen wir ein vielfältiges Arbeitsumfeld bieten, in dem sie sich wertgeschätzt, gefördert und fair behandelt fühlen. Es ist Teil unseres Werteverständnisses, dass wir die Individualität jedes Einzelnen respektieren und uns für das Wohlergehen unserer Mitarbeiter einsetzen. Uns ist wichtig, dass wir für unsere Entscheidungen und Handlungen einstehen.



Personalstrategie

Unsere regionalen und zentralen Human-Resources-Teams füllen unsere Personalarbeit mit spezifischen Maßnahmen und Programmen mit Leben. Zu den zentralen Projekten der Group Function Human Resources (HR) gehörte unter anderem die Einführung eines neuen globalen HR-Managementsystems. Diese Anwendung vereint Personal- und Talentmanagement und wird den unterschiedlichen Anforderungen einer globalen und diversifizierten Belegschaft gerecht. Unsere Führungskräfte und ein Großteil der Mitarbeiter arbeiten bereits mit dem neuen System, das in elf Sprachen verfügbar ist und bereits viele funktionsübergreifende E-Learning-Programme beinhaltet. Darüber hinaus wurden duale Studenten und Auszubildende im Rahmen ihrer Ausbildung begleitet. Hier wurden ebenfalls verstärkt E Learning-Tools und Web-Seminare eingesetzt. Ein weiteres HR-Projekt war die Einführung eines neuen Vergütungsbonusystems für Führungskräfte, bei dem der langfristige Erfolg des Unternehmens miteinbezogen wird.

Für die Zukunft stehen für HR auch weiterhin viele Aufgaben an: Neben der Bereitstellung von Ressourcen und Kompetenzen in Form von qualifizierten Mitarbeitern sind dabei die Entwicklung einer neuen HR-Roadmap, die Einführung eines Business Service Centers, die schrittweise Einführung unseres neuen variablen Vergütungssystems, eines globalen Gratings sowie die weitere Optimierung aller HR-Prozesse von zentraler Bedeutung.

*„Gut getan ist besser
als gut gesagt.“*

Benjamin Franklin



Mitarbeiter in Zahlen

Die Zahl der Mitarbeiter hatte sich über viele Jahrzehnte kontinuierlich erhöht; in den letzten Jahren ist sie jedoch u.a. aufgrund von Firmenverkäufen wie der Veräußerung der Tankläger in Houston und Beaumont oder der Tochtergesellschaft Newsco zurückgegangen. Weitere Gründe waren ausgelaufene Verträge zu Betrieb und Wartung und die Abwicklung des EPC-Geschäftes (Engineering, Procurement & Construction) von IOT in Indien. Im Jahr 2018 beschäftigten wir einschließlich der Mitarbeiter aller nicht voll konsolidierten und assoziierten



Unternehmen zum Jahresende 7.561 und im Jahresdurchschnitt 7.890 Mitarbeiter (2017: 7.620). Für die Berechnung der Kennzahlen in diesem Kapitel haben wir die durchschnittliche Mitarbeiterzahl pro Kalenderjahr herangezogen. Rund 80 Prozent unserer Mitarbeiter sind auf Basis eines unbefristeten Vollzeitvertrages angestellt. 54 Prozent arbeiten operativ und 46 Prozent administrativ im Büro. Nicht zuletzt durch diesen hohen Anteil operativer Tätigkeiten legen wir einen besonderen Fokus auf Gesundheit und Arbeitsschutz und haben diesen Themen ein eigenes strategisches Handlungsfeld gewidmet.

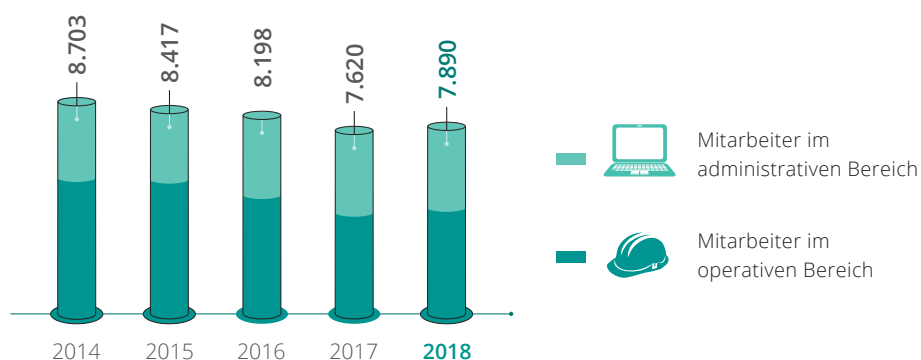


Abb. 19: Gesamtmitarbeiteranzahl im Jahresdurchschnitt, gesplittet nach operativen und administrativen Mitarbeitern

Mitarbeiterfluktuation

Langfristige Beziehungen haben für uns einen hohen Stellenwert. Dies spiegelt sich in unserem Bestreben wider, talentierte Mitarbeiter möglichst langfristig an uns zu binden. Die Wachstumsstrategie unseres Unternehmens wie auch die natürliche Fluktuation durch Pensionierung oder andere Veränderungen im persönlichen Umfeld von Mitarbeitern erfordern eine systematische Rekrutierung neuer Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt. Entsprechend den Vorgaben der GRI definieren wir die Fluktuationsrate als die Anzahl von Mitarbeitern, die das Unternehmen im Verhältnis zur durchschnittlichen Anzahl von Mitarbeitern im Berichtszeitraum aus eigenen Stücken, durch Entlassung oder aufgrund von Verrentung verlassen haben. Im Jahr 2018 verließen insgesamt 1.006 Mitarbeiter das Unternehmen, was einer Fluktuationsrate von 12,8 Prozent entspricht (2017: 22,5 Prozent). Hiervon verließen 282 Mitarbeiter das Unternehmen unfreiwillig bzw. aufgrund von Kündigung, davon 94 aufgrund eines auslaufenden Vertrages. 653 verließen das Unternehmen auf eigenen Wunsch, davon 49 aufgrund des Renteneintritts. Dem gegenüber stehen 1.263 Neueinstellungen. Nach Unternehmen (Abb. 20) aufgeschlüsselt gab es im vergangenen Jahr mit 246 Austritten erneut die höchste Fluktuation bei der Mabanaft Tochtergesellschaft Tirex. Auch im Schüttgutumschlag in den USA, im EPC-Bereich von IOT und bei Skytanking in der Türkei waren geschäftsbedingte Anpassungen erforderlich, die sich auf die Fluktuation auswirkten. Zudem mussten im Rahmen eines Kostensenkungs-



programms 57 Stellen in der Marquard & Bahls Holding abgebaut werden, wodurch sich die Rate bei der Marquard & Bahls AG von 10,0 Prozent auf 13,8 Prozent erhöht hat. Den von der Verschlangung der Holding betroffenen Mitarbeitern wurden – wo möglich – Stellen bei Tochtergesellschaften angeboten. Der Schritt war notwendig, da in den vergangenen Jahren die Kosten drastisch angestiegen waren, während die finanziellen Ergebnisse einiger operativer Einheiten nicht entsprechend mitgewachsen sind.

Vor allem bei Oiltanking (von 27,0 Prozent auf 12,3 Prozent), aber auch bei Mabanaft (27,9 Prozent auf 19,5 Prozent) und Skytanking (8,5 Prozent auf 6,8 Prozent) zeigt die Fluktuationsrate jedoch einen fallenden Trend.

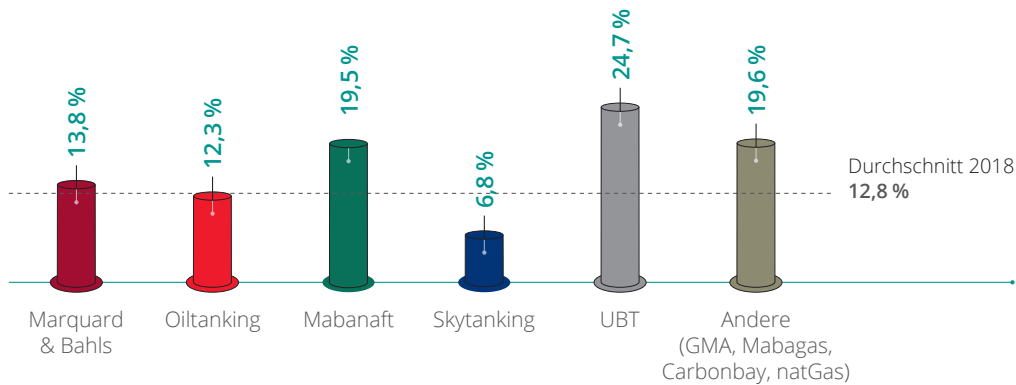


Abb. 20: Mitarbeiterfluktuation nach Unternehmen

In der regionalen Betrachtung weist Indien mit 20,8 Prozent auch in 2018 die höchste Fluktuationsrate auf. Gründe sind größere Umstrukturierungen im EPC-Bereich und der Verlust von Verträgen zu Betrieb und Wartung (O&M) einiger Tanklager. In Europa und Nordamerika hingegen war die Rate im vergangenen Jahr rückläufig, wobei in Europa wie in den Vorjahren der maßgebliche Treiber der immer noch verhältnismäßig hohen Rate der Tankstellenbereich in Moldawien ist. Dieser Bereich ist mit einer in diesem Berufsfeld üblich hohen Fluktuation konfrontiert.

Abwesenheit

Wir berechnen die Abwesenheitsrate aus den Abwesenheitstagen im Verhältnis zur absoluten Anzahl an Tagen, die von der Belegschaft gearbeitet werden sollte, und inkludieren hierbei alle Tage, an denen der Arbeitnehmer ausfällt, darunter Fälle, die durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten verursacht wurden. Genehmigte Abwesenheit, wie z.B. Urlaub, Studium, Mutterschutz, Elternzeit und Urlaub im Todesfall, ist davon ausgenommen. Für das Jahr 2018 lag die allgemeine Abwesenheitsrate bei 2,7 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr erneut leicht



gestiegen (2017: 2,6 Prozent). Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch stärker als bisher zu unterstützen, haben wir 2018 u.a. die flexible Arbeitszeit sowie das Sabbatical in der Firmenzentrale eingeführt. Der Abschnitt „Arbeitszeitmodelle“ enthält weitere Informationen zu unserem Sabbatical; darüber hinaus wurde unser Mitarbeiterunterstützungsprogramm neu aufgesetzt, was im Abschnitt „Chancengleichheit“ beschrieben wird. Die Group Function HSSE organisierte zudem erneut einen Gesundheitstag in der Firmenzentrale, der unter „Gesundheitsmanagement & -prävention“ näher beschrieben wird.

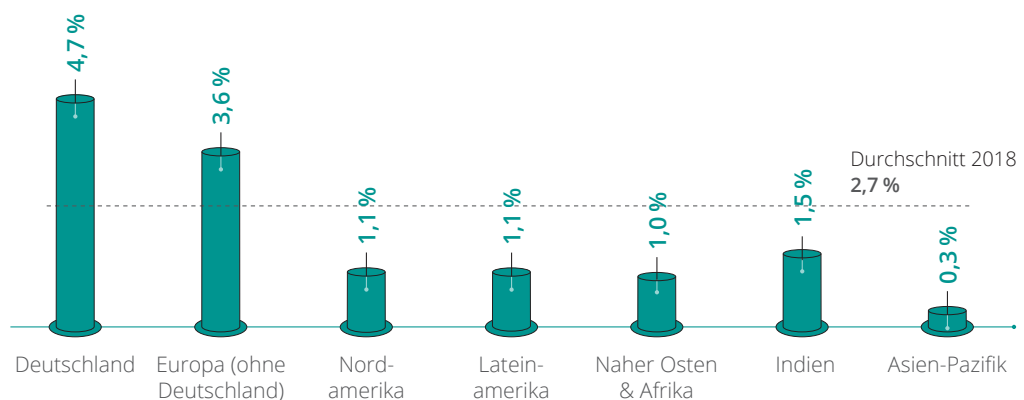


Abb. 21: Abwesenheitsraten nach Region

Aus- und Weiterbildung



Wir übertragen Verantwortung und entwickeln unsere Mitarbeiter auf Basis von Talent, Leistung und Erfolgen. Um sicherzustellen, dass die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit an den richtigen Standorten zur Verfügung stehen, fördern wir gezielt das Fachwissen und die Begabungen unserer Mitarbeiter und bilden zusätzlich Nachwuchskräfte aus. Nachhaltigkeitsthemen werden dabei mehr und mehr in die innerbetriebliche Wissensvermittlung aufgenommen.

Persönliche und berufliche Weiterentwicklung

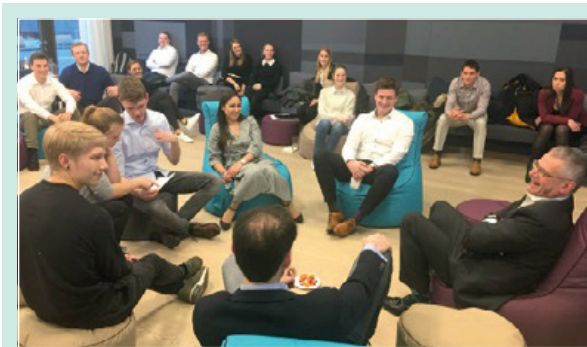
Wir legen viel Wert auf das Lernen durch praktische Aufgaben im beruflichen Alltag und in Projekten sowie durch die Teilnahme an Seminaren und Trainings. Dies können – je nach persönlichem Bedarf – sowohl fachbezogene Weiterbildungen, IT-Seminare, Sprachkurse als auch z.B. Workshops zum Zeitmanagement sein. Unsere Führungskräfte haben wir in den vergangenen Jahren in verschiedenen gruppenweiten Führungskräfteentwicklungsprogrammen weitergebildet, darunter z.B. das Programm GLUE für das Senior Management und mittlere Management sowie das PILOT-Programm für Mitarbeiter mit erster Führungsverantwortung. In den Programmen spielen die Zusammenarbeit auf Konzernebene und das Führen in Zeiten



der Veränderung eine große Rolle. Die Programme, an denen seit 2015 rund 140 Mitarbeiter erfolgreich teilnahmen, liefen Ende 2018 aus.

Förderung von Nachwuchskräften

Es ist Teil unserer sozialen Verantwortung, jungen Menschen eine solide Ausbildung zu bieten und sie in den ersten Schritten ihres Berufslebens zu begleiten. Gleichzeitig stellen wir durch die Ausbildung von Nachwuchskräften sicher, regelmäßig junge, motivierte Menschen für uns zu gewinnen. Ganz bewusst bilden wir dabei nicht nach Ausbildungsquote, sondern dem Bedarf unserer Geschäftsbereiche entsprechend aus – im Rahmen der klassischen Ausbildung, als duales Studium sowie im FUEL-Trainee-Programm. Im Laufe des Jahres 2018 waren 19 Auszubildende (2017: 15) und zwölf duale Studenten in Deutschland unter Vertrag (2017: 13). Im Rahmen von FUEL bieten wir Hochschulabsolventen in unterschiedlichen Fachbereichen und über Ländergrenzen hinweg eine praxisnahe Ausbildung. Im Jahr 2018 wurden in Deutschland elf FUEL-Trainees (2017: 12) in verschiedenen Bereichen, z.B. Finance oder HR, betreut. Unsere Tochterunternehmen hatten in 2018 weitere 21 Trainees in Ausbildung (2017: 41 Trainees).



CEO trifft Young Professionals

Im Januar 2019 trafen sich unsere Nachwuchskräfte – die Young Professionals – im Hamburger Heimathafen zu ihrem diesjährigen Neujahrstreffen. In lockerer Runde wurden Fragen zu den Umstrukturierungen bei Marquard & Bahls, zur künftigen Strategie des Unternehmens und den Chancen für Young Professionals im Anschluss an die Ausbildung diskutiert.

Arbeitsstandards

Wir halten uns an die Universelle Erklärung der Menschenrechte sowie die Protokolle der Vereinten Nationen und schützen Menschenrechte in unserem Einflussbereich. In unserem Verhaltenskodex wird zudem die Einhaltung der Standards der ILO festgeschrieben. Wir beachten Mitarbeiterrechte und sichern den Mitarbeitern Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu. Unsere Mitarbeiter sind in verschiedenen Ländern in Gewerkschaften organisiert, darunter in Argentinien, Belgien, Frankreich, den Niederlanden und auf Malta. Im Falle von Betriebsänderungen oder Firmenverkäufen arbeiten wir eng mit dem jeweiligen Sozialpartner zusammen und arbeiten darauf hin, dass unsere Mitarbeiter übernommen werden.



Als internationales Unternehmen regeln wir die Arbeitszeiten in Anlehnung an die jeweiligen lokalen Erfordernisse und Best-Practice-Gepflogenheiten. Unsere Mitarbeiter stellen wir in der Regel im Rahmen von unbefristeten Vollzeitverträgen an.

Faire Löhne und Gehälter

Eines unserer fundamentalen Interessen ist es, die besten Mitarbeiter zu beschäftigen; daher ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, die Arbeitskraft unserer Mitarbeiter gerecht zu entlohnen. Diese Entlohnungspraxis gilt für Festangestellte genauso wie für zeitlich befristete Mitarbeiter. Wir sind auch in Niedriglohnländern wie Indien oder China aktiv. Bisher werden hier wie auch in anderen Ländern auf regionaler Ebene keine Regeln für Mindestlöhne aufgestellt.

Wir bauen auf wettbewerbsfähige Gehälter und kombinieren fixe und variable Anteile. Unsere Gehaltsregelungen basieren dabei allein auf der Qualifikation, der Leistung und anderen arbeitsbezogenen Faktoren wie Verantwortung, Fähigkeiten oder Erfahrung. Im Verhaltenskodex legt Marquard & Bahls fest, dass Faktoren wie Geschlecht, Nationalität oder Alter keinen Einfluss auf das Gehalt haben. Neben dem Grundgehalt bieten wir freiwillige Zusatzleistungen, die auf Basis des Grundgehaltes berechnet werden. Diese Zusatzleistungen sind zum Teil erfolgs- oder leistungsabhängig.

Betriebliche Altersversorgung

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 ist uns wichtig; daher bieten wir in vielen Tochtergesellschaften und Ländern, in denen wir vertreten sind, freiwillig eine zusätzliche, arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung an.

Chancengleichheit & Vielfalt

Unser Wert „Respekt“ schreibt fest, dass wir Chancengleichheit und Vielfalt unterstützen. So bieten wir unseren Mitarbeitern gleiche Chancen – unabhängig von trennenden Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Nationalität – und fördern Vielfalt, denn die Vielfalt unserer Geschäftsbereiche wie auch unserer Mitarbeiter ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. Wir sind stolz darauf, dass Menschen aus vielen unterschiedlichen Kulturkreisen für uns arbeiten. So beschäftigen wir weltweit Mitarbeiter aus 64 Nationen. Mit Bezug auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erfüllen wir in Deutschland mit einer Rate von 0,76 Prozent die 5-Prozent-Pflichtplatzquote laut Sozialgesetzbuch (SGB IX) nicht und leisten entsprechende Ausgleichszahlungen.

Obwohl sich zunehmend mehr Frauen für Berufe in unserer Branche entscheiden, ist die Mineralöl- und Energiebranche, vor allem in operativen Tätigkeitsfeldern, noch immer von Männern dominiert. 2018 ist der weltweite Anteil von Frauen leicht auf 16,6 Prozent gesunken





(2017: 18,6 Prozent). Noch immer bewerben sich bei uns deutlich mehr Männer auf technische Stellen. Bei Einstellungen versuchen wir ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Kandidaten zu erzielen. Auf Jobmessen versuchen wir gezielt, weibliche Nachwuchskräfte für uns zu begeistern. Auch in unseren Fortbildungsprogrammen für Führungskräfte achten wir auf ein ausgewogenes Verhältnis.

Es ist zudem Teil unseres Werteverständnisses, dass wir Diskriminierung und Belästigung nicht dulden. Alle Mitarbeiter können Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder sonstige Verstöße gegen den Verhaltenskodex jederzeit anonym über die CARE-Plattform melden.

Vereinbarung von Beruf & Privatleben

Wir sind davon überzeugt, dass eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zum Wohlergehen und zur Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter beiträgt. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass die Umsetzung nicht immer einfach ist. Daher haben wir – bisher vor allem in Deutschland – gezielte Maßnahmen und Modelle entwickelt, um die Vereinbarkeit zu unterstützen.

Arbeitszeitmodelle

Um Arbeitszeitregelungen flexibler zu gestalten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, werden in einigen Ländern verschiedene Modelle wie Teilzeit, Arbeitszeitkonten oder vertrauensbasierte Arbeitszeit eingesetzt. Weltweit ist der Anteil von Teilzeitverträgen auf 8,0 Prozent gestiegen (2017: 3,8 Prozent). Der Wiedereinstieg von Mitarbeitern nach der Elternzeit wird durch Arbeitszeitmodelle gefördert. Im Durchschnitt befanden sich im Jahr 2018 an deutschen Standorten insgesamt 28 Mitarbeiter in Elternzeit bzw. Mutterschutz (2017: 18); 16,4 Prozent von ihnen waren Männer. An unseren weltweiten Standorten waren weitere 67 Mitarbeiter in Elternzeit (2017: 67).



Berufliche Auszeit auf Zeit

Nach Einführung der flexiblen Arbeitszeit zum Jahresanfang 2018 führte Marquard & Bahls in der Firmenzentrale zu Beginn 2019 ein weiteres modernes Arbeitszeitmodell – das Sabbatical – ein. Das Angebot richtet sich an Teilnehmer des Lebensarbeitszeitkontos. Das jeweilige Arbeitszeitguthaben kann für eine rentenunabhängige Auszeit von drei bis sechs Monaten genutzt werden. Erfahrungen bei anderen Unternehmen zeigen, dass die freie Zeit von Mitarbeitern genutzt wird, um gezielt etwas für die Gesundheit zu tun, sich weiterzubilden, zu reisen oder ganz allgemein den eigenen Horizont zu erweitern. Nach der Auszeit kehren die Aussteiger auf Zeit erfahrungsgemäß dann motiviert und mit neuer Energie in den Berufsalltag zurück.



Mitarbeiterunterstützungsprogramm

Im Rahmen unseres Anliegens, unseren Mitarbeitern in den verschiedensten Lebenssituationen Unterstützung zu bieten, hat Marquard & Bahls vor sieben Jahren einen Vertrag für ein externes Mitarbeiterunterstützungsprogramm abgeschlossen. Insgesamt wurden dort im vergangenen Jahr 73 neue Fälle verzeichnet, was einer Nutzungsrate von 8,4 Prozent entspricht (2017: 7,2 Prozent). Dieser Wert liegt nach wie vor leicht über dem Durchschnitt des Anbieters. Der Anteil arbeitsbezogener Themen betrug 36 Prozent (2017: 12 Prozent); die restlichen Anfragen hatten private Hintergründe. Im Frühjahr 2019 wurde der Service auf einen neuen Anbieter umgestellt. Unser Kooperationspartner bietet neben der externen Mitarbeiter-Hotline viele weitere Services für Mitarbeiter an. So unterstützt der Anbieter Mitarbeiter bei Fragen rund um die Kinderbetreuung und hilft beispielsweise bei der Suche nach einer Kindertagesstätte, einem Au-pair oder einer Tagesmutter sowie bei der Notbetreuung von Mitarbeiterkindern. Das Online-Portal bietet neben einer Hotline auch die Chat-Beratung sowie Datenbanken mit Babysittern, Kindertagesstätten sowie ein vielfältiges Angebot von Online-Seminaren. Für Führungskräfte gibt es zusätzlich Angebote wie Seminare oder eine spezielle Hotline für Führungsthemen. Diesen Service können alle Mitarbeiter in Deutschland sowie die im Haushalt lebenden Familienmitglieder in Anspruch nehmen.

Familienfreundlicher Arbeitgeber

Für Mitarbeiter in Hamburg bieten wir eine Vielzahl attraktiver Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen. Dazu zählen z.B. die Koordination einer Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder, ein Kinderbetreuungsraum in der Firmenzentrale sowie Kinder- und Familienfeste. Auch viele unserer weltweiten Standorte haben Events, Projekte und Maßnahmen durchgeführt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig zu überprüfen, werden auf lokaler Ebene Umfragen in Papierform, elektronisch oder mittels formeller Mitarbeitergespräche durchgeführt. Unsere dritte Stakeholder-Befragung zu Nachhaltigkeitsthemen im März 2019 wurde von vielen Mitarbeitern erneut genutzt, um wertvolles Feedback an das Unternehmen zu geben. Wir haben dieses Feedback in unseren Nachhaltigkeitsstrategieprozess einfließen lassen.

Weitere Kanäle für Mitarbeiter, um Feedback an das Unternehmen zu geben oder über die Zufriedenheit, aber auch Sorgen oder Bedenken zu sprechen, sind – neben dem direkten Gespräch mit dem Vorgesetzten – die im April 2019 durch unseren CEO erneut aufgenommenen internen Diskussionsrunden unter dem Motto „Let's Talk“. Diese Treffen, die in kleinen Runden von 20 Teilnehmern stattfinden, sollen informell den offenen Dialog mit dem Vorstand und den Informationsfluss über Unternehmensgrenzen hinweg fördern – ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Weitere Kanäle für Mitarbeiter sind regelmäßig stattfindende Townhall-Meetings mit dem Vorstand, ein internes Vertrauenssteam sowie eine Feedback-Box in der Firmenzentrale, die weltweit aktive CARE-Plattform für Fälle mit Compliance-Bezug wie auch die externe Mitarbeiterberatung.





GESUNDHEIT & ARBEITSSCHUTZ

Gesundheit & Arbeitsschutz haben höchste Priorität in all unseren Aktivitäten. Wir identifizieren und analysieren mögliche Gefahren und ergreifen Maßnahmen, um Risiken zu vermeiden, zu verhindern, zu kontrollieren und zu begrenzen.





Kennzahlen

GESUNDHEIT & ARBEITSSCHUTZ

	2016	2017	2018	Entwicklung 2017/18
HSSE-Schulung				
Gesamtanzahl HSSE-Schulungsstunden bei Oiltanking, Skytanking und UBT	544.028	243.591	230.066	- 5,6 %
Durchschnittliche HSSE-Trainingsstunden pro operativem Oiltanking Mitarbeiter	78	61	62	+2,1%
Arbeitsunfälle				
Anzahl von Verletzungen mit Todesfolge, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung von Mitarbeitern und Kontraktoren pro 1 Million Arbeitsstunden (TRI-R)	3,7	5,0	4,7	- 6,0 %
Durchschnittliche Fehltage pro Mitarbeitervorfall (Unfallschwere)	24,4*	21,0**	18,7	- 11,0 %
Durchschnittliche Fehltage pro Unfall von Dritten bei Oiltanking (Unfallschwere)	16,5	23,9**	18,1	- 24,3 %
Brände				
Anzahl Brände gemäß unserer internen Standards	22*	23	21	-8,7 %
Anzahl Brände gemäß API RP 754	2	1	0	↘
Brände & Explosionen pro 1 Mio. Tonnen Durchsatz	0,09	0,11	0,10	- 7,8 %
Verursachte Schadenssumme durch Brände in €	128.300	127.630	9.143	- 92,8 %

* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2016
 ** korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017

**Gesamtverletzungsrate
(Total Recordable Injury Rate – TRI-R)**
 Entwicklung 2017 – 2018

-6,0%



**Durchschnittliche Fehltage pro
Vorfall (Unfallschwere)**
 Entwicklung 2017 – 2018

-11,0%



Brand- & Explosionsrate
 Entwicklung 2017 – 2018

-7,8%



**Durchschnittliche HSSE-Trainings-
stunden pro operativem Oiltanking
Mitarbeiter** Entwicklung 2017 – 2018

+2,1%





Gesundheit & Arbeitsschutz



Wir wollen sicherstellen, dass jeder unserer Mitarbeiter und jeder, der auf unseren Betriebsstätten arbeitet, jeden Tag sicher nach Hause zurückkehrt. Wir betreiben nur Geschäfte, die wir sicher und ethisch vertretbar betreiben können. Dabei ist es unser Ziel, durch technische, organisatorische und verhaltensbasierte Maßnahmen eine kontinuierliche Verbesserung unserer Sicherheitsstandards zu erreichen. Die Sicherstellung von Gesundheit und Arbeitsschutz hat für uns höchste Priorität, was sich in einem eigenen strategischen Handlungsfeld widerspiegelt.

Instrumente & Maßnahmen

Aufgrund der Vielfalt der Aktivitäten in der Unternehmensgruppe bewerten wir alle assoziierten Risiken individuell und entwickeln systematisch maßgeschneiderte Lösungen. Ein wichtiges Instrument sind z.B. umfassende HSSE-Manuals, die speziell auf die einzelnen Tochtergesellschaften zugeschnitten sind und auf deren Grundlage die Standorte lokale Managementsysteme entwickeln. Unsere global implementierte Unfalldatenbank für alle Tochterfirmen hilft uns dabei, aus Vorfällen zu lernen. Um Vorfälle bzw. ihre Wiederholung zu verhindern, werden alle Unfälle, Vorkommnisse, Beinaheunfälle sowie unsicheren Verhaltensweisen und Zustände sorgfältig analysiert. Um die Entwicklungen der HSSE-Kennzahlen noch besser zu verfolgen, wurde eine Dashboard-Applikation eingeführt, die Daten tagesaktuell bereitstellt und noch detailliertere Analysen anhand von vorausschauenden („leading“) und zurückblickenden („lagging“) Indikatoren ermöglicht. Im letzten Jahr wurde die Applikation unternehmensweit ausgerollt. Um unsere internen Standards zu überwachen, führen Experten der Group Function HSSE regelmäßig interne HSSE-Audits auf unseren Standorten durch. Nachdem die HSSE-Auditprogramme bei Oiltanking, Skytanking und UBT seit vielen Jahren etabliert sind, werden seit 2018 auch bei OIL! Tankstellen und Petronord Audits durchgeführt. Kampagnen wie unsere Goldenen HSSE-Regeln oder „Take 5 for Safety“, die das Risikobewusstsein im Alltagsgeschäft steigern, unterstützen unseren proaktiven Ansatz.

Zur Förderung eines konstruktiven HSSE-Austauschs kamen die HSSE-Manager der weltweiten Standorte von Oiltanking auch in 2018 für mehrere Tage zusammen, um aktuelle Themen zu diskutieren, Ideen und Erfahrungen zu erörtern und Synergien zu schaffen. Auch auf dem jährlichen Management-Meeting von Oiltanking ist HSSE ein fester Bestandteil. Skytanking führt im Rahmen ihrer jährlichen weltweiten Management-Meetings ebenfalls internationale HSSE-Treffen durch.

*„Gesundheit ist nicht alles,
aber ohne Gesundheit ist alles nichts.“*

Arthur Schopenhauer





Vernetzung & Austausch

Mehr als 50 internationale HSSE-Manager von Oiltanking trafen sich im September 2018 zum jährlichen HSSE-Meeting in München. Auf der Agenda stand neben Workshops und Vorträgen, u.a. zum Thema „Nachhaltigkeit“, auch ein Besuch des Flughafens, auf dem unsere Tochtergesellschaft Skytanking Flugzeuge betankt. Die Leitfrage des Vortrags vom Team Sustainability war: „Wie können wir den Umweltschutz vorantreiben?“ Risiken des Klimawandels, unsere Auswirkungen auf die globale Erwärmung und lokale Best-Practice-Beispiele zum Thema „Energie- und Wassereinsparen“ standen im Fokus.

Wir wertschätzen das Engagement unserer Oiltanking Standorte, sicher zu arbeiten, seit 2008 mit der Vergabe eines Awards für die beste HSSE-Performance und eines Awards für die größte HSSE-Verbesserung. Die bei der Auszeichnung berücksichtigten Kriterien umfassen Arbeitsunfälle, Feuer & Explosionen, Produktaustritte, Produktkontaminationen, Materialschäden und das Meldewesen (Qualität, Fristeinhaltung, Beinaheunfälle sowie unsichere Verhaltensweisen und Zustände). Im Frühling 2019 wurden die Awards zum elften Mal vergeben und gingen an Oiltanking Standorte in Deutschland und Indien. Auch Skytanking vergibt seit 2012 HSSE-Auszeichnungen. Der bronzene HSSE Goal Zero Award für ein Jahr ohne Unfälle wurde 2018 an fünf Standorte vergeben. Sieben Standorte erhielten den silbernen Award für zwei unfallfreie Jahre. Den HSSE Reporting Excellence Award erhielten in 2018 die Standorte in Delhi, Brüssel sowie Paris.



HSSE Awards bei Oiltanking

Die begehrten Auszeichnungen gingen in 2018 nach Deutschland und Indien: Den Goldenen Leuchtturm für die beste HSSE-Performance erhielt das Team von IOT in Raipur und der Weiße Leuchtturm für die größte Verbesserung ging an das Tanklager in Hanau. Herzlichen Glückwunsch!



Gesundheitsmanagement & -prävention

Viele unserer weltweiten Standorte bieten neben den gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsuntersuchungen präventive Vorsorgemaßnahmen an. Darüber hinaus führten auch in 2018 viele Oiltanking und Skytanking Standorte Gesundheits- und Aufklärungskampagnen zu diversen Themen durch. In der Marquard & Bahls Unternehmenszentrale besteht zudem ein vielfältiges Angebot zur Gesundheitsförderung u.a. mit einem kostenlosen Fitnessbereich, einer ergonomisch ausgerichteten Büroausstattung, einem ausgewogenen Ernährungsangebot im Betriebsrestaurant sowie Gesundheitstagen zu wechselnden Themen. Am Gesundheitstag im November 2018 im Fitnessbereich der Firmenzentrale gab es ein buntes und spannendes Programm rund um die Themen „Bewegung“, „Ernährung“, „kognitives Training“ und „gesunder Schlaf“. Ziel war es, Anregungen und einen Ausgleich zur Arbeit am Schreibtisch zu schaffen.



Proaktives Gesundheitsmanagement bei Oiltanking Mexico

Im August letzten Jahres organisierte Oiltanking Mexico eine Gesundheits- und Antistresskampagne für alle Mitarbeiter und Kontraktoren vor Ort. Ziel der Kampagne war es, über einen gesunden Lebensstil, wie z.B. gesunde Ernährung, Sport, einen guten Umgang mit Stress, und proaktive Maßnahmen, wie z.B. regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen, zu informieren.

HSSE-Schulung

Unsere HSSE-Firmenpolitik sieht vor, dass alle Mitarbeiter arbeitsplatzbezogene Schulungen und Weiterbildungen erhalten. Dies umfasst u.a. Schulungen zu den Gefahren im Umgang mit den von uns gelagerten und umgeschlagenen Produkten. Neue Mitarbeiter wie auch Kontraktoren werden vor Beginn ihrer Tätigkeit in HSSE-Themen unterwiesen. Alle Personen, die potenziell gefährliche Aufgaben ausführen müssen, erhalten spezifische Schulungen. Bei Oiltanking, Skytanking und UBT wurden 2018 insgesamt 230.066 Stunden HSSE-Schulungen für operative Mitarbeiter absolviert (2017: 243.591 Stunden). Im letzten Jahr erhielt jeder Mitarbeiter im operativen Bereich bei Oiltanking durchschnittlich 62 Stunden HSSE-Training (2017: 61 Stunden bzw. 71 Stunden inkl. EPC). Um die Trainings weiter zu systematisieren, wurde 2018 bei Oiltanking ein computerbasiertes HSSE-Lernprogramm für Führungskräfte entwickelt. Auch bei Skytanking wurde das bestehende Learning Management System (LMS) um wichtige Inhalte ergänzt. Das LMS ermöglicht es, die Vielzahl an HSSE-Schulungen in Eigenregie vor Ort durchzuführen.



Arbeitsunfälle



Im Jahr 2018 verloren drei Menschen ihr Leben durch Unfälle im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten. Wir bedauern dies zutiefst. Unsere Gedanken sind bei den Betroffenen und ihren Angehörigen. Einer der Unfälle ereignete sich auf dem Gelände von Oiltanking MOGS Saldanha, Südafrika, wo ein Arbeiter einer Drittfirma beim Einsturz eines Armierungsstahlkäfigs ums Leben kam. Zwei weitere Menschen starben bei Verkehrsunfällen in Südafrika, die von unseren Fahrern nicht verschuldet wurden. Diese beiden Todesfälle werden nach unserer neuen, weiter unten beschriebenen Berichterstattung nach OSHA nicht in die Unfallstatistik gezählt; intern werten wir diese aber weiterhin aus. In allen Fällen haben wir die Unfallursachen detailliert analysiert, Prozesse kritisch beleuchtet und Maßnahmen ergriffen, um eine Wiederholung zu vermeiden.

2018 lag die Zahl der konzernweiten Unfälle eigener Mitarbeiter, die zu Ausfalltagen führten, bei 73 (2017: 57*). Diese Unfälle führten zu insgesamt 1.367 Fehltagen (2017: 1.198). Weitere 14 an uns gemeldete Unfälle betrafen Mitarbeiter von beauftragten Fremdfirmen (2017: 23).

Die Berichterstattung von Unfällen, die zu Todesfällen, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung führen (Total Recordable Injury Rate – TRI-R), hat sich seit diesem Berichtsjahr geändert und ist nun an die OSHA-Verordnung (29 CFR 1904) angepasst, um einen besseren Vergleich innerhalb der Öl- und Gasbranche zu ermöglichen. Nach dieser Regelung sind nur Mitarbeiter- und Kontraktorenunfälle zu zählen, nicht aber Unfälle anderer Dritter wie z.B. von Besuchern. In unserer internen Statistik zählen wir jedoch alle Unfälle von Dritten.

Im Jahr 2018 sank die Unfallhäufigkeit unserer Mitarbeiter und Kontraktoren weltweit auf 4,7 Unfälle pro 1 Million Arbeitsstunden (2017: 5,0). Die niedrigen Raten der Vorjahre lassen sich durch den Rückgang der Bautätigkeit im EPC-Sektor in Indien erklären, wo viele Arbeitsstunden, aber wenig Unfälle gemeldet wurden.

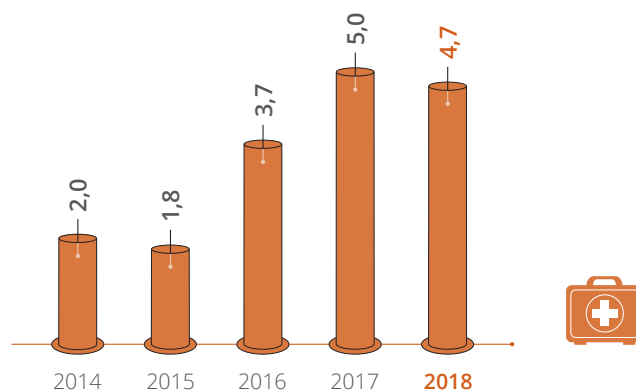


Abb. 22: Verletzungen von Mitarbeitern und Kontraktoren, die zu Todesfällen, Ausfalltagen, eingeschränktem Arbeiten oder medizinischen Behandlungen führten, pro 1 Million Arbeitsstunden

* Nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017 wurde im Rahmen einer erneuten Prüfung die Anzahl der Mitarbeiterunfälle, die zu Ausfalltagen führten, von 64 auf 57 und die der Unfälle von Mitarbeitern beauftragter Fremdfirmen von 24 auf 23 korrigiert. Die Anzahl der durch Mitarbeiterunfälle bedingten Fehltage erhöhte sich aufgrund von Nachmeldungen jedoch von 1.141 auf 1.198 Tage.





Auf Oiltanking Standorten mit unterdurchschnittlicher HSSE-Performance werden zusätzliche Reviews, sogenannte Deep Dives, durch die Group Function HSSE und Oiltanking Assets & Operations durchgeführt und kurz- wie auch langfristige Verbesserungspotenziale identifiziert sowie Maßnahmen festgelegt. So haben wir bei Oiltanking verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Sicherheitskultur gestartet: z.B. Workshops mit leitenden Mitarbeitern und HSSE-Managern, die Einführung des Global Safety Day in 2017, ein Programm für Sicherheitsbegehungen durch das Management und persönliche Sicherheitspläne. Die im Jahresverlauf durchgeführte weltweite Umfrage zur Sicherheitskultur ergab eine leichte Verbesserung gegenüber den Ergebnissen von 2014. Darüber hinaus wurde ein computerbasiertes HSSE-Lernprogramm für Führungskräfte entwickelt und eine einheitliche Software zur Ursachenanalyse (Root Cause Analysis) weltweit ausgerollt, begleitet von einem intensiven Trainingsprogramm.

Die Unfallschwere von eigenen Mitarbeitern definieren wir anhand der durchschnittlichen Anzahl von Fehltagen pro Vorfall. Gruppenweit lag die Unfallschwere 2018 bei durchschnittlich 18,7 Fehltagen (2017: 21,0). Somit konnte die Schwere der Arbeitsunfälle erneut reduziert werden. Wir arbeiten zudem kontinuierlich an der Verbesserung der HSSE-Standards für Kontraktoren. Zu diesem Zweck wurde das Kontraktorenprogramm bei Oiltanking, zu dem ein Sicherheitshandbuch sowie eine globale, webbasierte Datenbank zur Bewertung von Kontraktoren gehören, weiter intensiviert. Positiv ist, dass diese erhöhten Anstrengungen bei Oiltanking erneut Erfolge zeigen und die Anzahl der Kontraktoreunfälle gegenüber dem Vorjahr weiter gesunken ist.



Global Safety Day

Im März 2018 führte Oiltanking ihren zweiten Global Safety Day durch, um die Sicherheitskultur an ihren Standorten weiter zu fördern. Mittels Filmen, Vorträgen, Diskussionsrunden und praktischer Übungen auf allen Standorten wurden Mitarbeiter und Kontraktoren erneut für HSSE-Themen sensibilisiert und geschult. So führte unser Tanklager in Varna, Bulgarien, eine praktische Feuerlöschübung durch. Auch in der Firmenzentrale gab es ein vielfältiges Programm, u.a. mit einem Erste-Hilfe-Training und Workshops zu gesunder Ernährung. Auch Nachhaltigkeitsthemen standen auf der Agenda.

Vermeidung von Bränden

Oiltanking hat einen verpflichtenden Brandschutzstandard mit 72 Vorgaben verfasst, der in vielen Fällen über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgeht. Vorfälle innerhalb unserer Branche haben gezeigt, dass technische Maßnahmen und Verhaltensvorschriften nicht immer ausreichend sind, um Brände zu verhindern. 2018 kam es zu 21 kleineren Bränden, aber keinen Explosionen (2017: 23 Brände, davon zwei kleine Verpuffungen). 2018 konnte die Rate für Feuer nochmals verbessert werden. Es ereigneten sich gruppenweit 0,10 Brände pro einer Million Tonnen Durchsatz (2017: 0,11).



In der Mehrzahl ereigneten sich die Vorfälle auf Baustellen und nicht im operativen Betrieb auf unseren Tanklagern und blieben lokal eng begrenzt. Insgesamt verursachten diese Zwischenfälle einen Schaden in Höhe von 9.143 Euro (2017: 127.630 Euro). Schäden für Produktaustritte werden hier nicht erfasst, da Produktaustritte im Kapitel „Umweltschutz“ thematisiert werden.

Im Unterschied zu unserem sehr strikten internen Reporting werden nach API RP 754 nur Brände im Zusammenhang mit einem sogenannten Loss of Primary Containment*, die zu direkten Kosten von mehr als 100.000 US-Dollar (Stufe 1) bzw. 2.500 US-Dollar (Stufe 2) führten, berichtet. Gemäß dem in der Mineralöl- und petrochemischen Industrie nunmehr üblichen Standard API RP 754, auf welchen wir das externe Reporting umstellen werden, ist 2018 kein und 2017 nur ein Brand zu berichten.



Trainings zur Bekämpfung von Feuern

Im August 2018 fand auf dem Terminal in Brandsen, Argentinien, eine gemeinsame Feuerlöschübung mit der lokalen Feuerwehr statt. Vorteil dieser gemeinsamen Schulung ist u.a., dass Feuerwehrleute mit unseren festen und mobilen Geräten trainieren und sich mit unseren Einrichtungen vertraut machen.

Lärm

Da Lärm negative Auswirkungen auf die Arbeitsumgebung, die Anwohner oder die Tierwelt haben kann, sind wir bestrebt, Lärmbildung so weit wie möglich zu vermeiden. Potenzielle Lärmquellen sind Pumpen, Generatoren oder auch Betriebsfahrzeuge. Wir reduzieren Lärm durch regelmäßige Wartung und Abschirmung, aber auch durch den Austausch alter Geräte. Für den Fall, dass vorgegebene Lautstärkegrenzen überschritten werden, ist Lärmschutz Teil der verpflichtenden persönlichen Schutzausrüstung unserer Mitarbeiter.

Sicherheit auf Reisen

Viele Mitarbeiter reisen im Auftrag von Marquard & Bahls. Sicherheit auf Reisen ist daher ein wichtiges Thema auf unserer HSSE-Agenda. Um allen Mitarbeitern auf Reisen sowie im Ausland lebenden Mitarbeitern die beste medizinische Betreuung und Versorgung bieten zu können, hat Marquard & Bahls erneut einen Dienstleistungsvertrag mit International SOS unterzeichnet. International SOS ist der führende Anbieter für medizinische Hilfe, internationale Gesundheitsfürsorge und Sicherheitsdienstleistungen. Zur Unterstützung unserer Mitarbeiter bei der Planung internationaler Geschäftsreisen gibt es darüber hinaus ein konzernweites Reisesicherheitshandbuch und eine webbasierte, tagesaktuelle Datenbank hinsichtlich der Sicherheit von Fluggesellschaften.

* Eine ungeplante oder unkontrollierte Freisetzung von Materialien aus dem Primärbehälter einschließlich ungiftiger und nicht brennbarer Materialien (z.B. Dampf, Heißwasser, Stickstoff, komprimiertes CO₂ oder Druckluft).





GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Wir übernehmen auch über unser Kerngeschäft hinaus Verantwortung und unterstützen die umliegenden Gemeinden in den fünf Fokusbereichen Umwelt, Bildung, Gesundheit, Kultur & Sport und humanitäre Hilfe. Wir fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter.





Kennzahlen

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

	2016	2017	2018	Entwicklung 2017/18
Fianzielle Unterstützung				
Gesamtsumme Investitionen in das Gemeinwesen (Spenden & Sponsoringausgaben) in €	617.234*	743.636	737.669	- 0,8 %
Mitarbeiterengagement				
Anzahl engagierter Mitarbeiter	1.032	1.352	1.762	+ 30,3 %
Gesamtsumme ehrenamtliche Arbeit in Stunden	4.536	4.696	3.889	- 17,2 %
Ehrenamtliche Arbeit in Stunden pro Mitarbeiter	0,55	0,62	0,49	- 20,0 %

* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2016

Investitionen in das Gemeinwesen
(Spenden & Sponsoringausgaben)
Entwicklung 2017 – 2018

-0,8%



Standorte, die im Bereich gemeinnütziges Engagement aktiv waren
2018

80



Gesamtsumme ehrenamtliche
Arbeit in Stunden
Entwicklung 2017 – 2018

-17,2%



Ehrenamtliche Arbeit in Stunden
pro Mitarbeiter
Entwicklung 2017 – 2018

-20,0%





Gemeinnütziges Engagement

Im Einklang mit unserem Wert „Verantwortung“ wollen wir einen Beitrag für das Wohl unserer umliegenden Gemeinden leisten. Im Rahmen unserer fünf definierten Fokusbereiche engagieren wir uns daher in Form von finanzieller Unterstützung, freiwilliger Arbeit seitens unserer Mitarbeiter und der Kooperation mit gemeinnützigen Organisationen.

Unser Engagement in Zahlen

Im Jahr 2018 haben Marquard & Bahls und ihre Tochtergesellschaften insgesamt 737.669 Euro (2017: 743.636 Euro) für gemeinnützige Zwecke ausgegeben, wovon 606.604 Euro Spenden und 131.065 Euro Sponsoringausgaben waren. Die Zeitspenden zahlreicher Mitarbeiter, die sich weltweit in diversen Initiativen und Projekten engagieren, sind mit 3.889 Stunden hingegen gesunken (2017: 4.696 Stunden). Nach Unternehmen gesplittet, war Oiltanking innerhalb der Unternehmensgruppe im Jahr 2018 erneut der größte Spendengeber, was sich zum einen durch das operative Geschäft, die Nähe zu den umliegenden Gemeinden und den größten Anteil an Mitarbeitern in der Marquard & Bahls Gruppe erklärt. Erwähnenswert ist hier zudem der Spendenbetrag von Skytanking, welcher im letzten Jahr ausschließlich für den Um- und Ausbau zweier Schulen in Indien verwendet wurde.

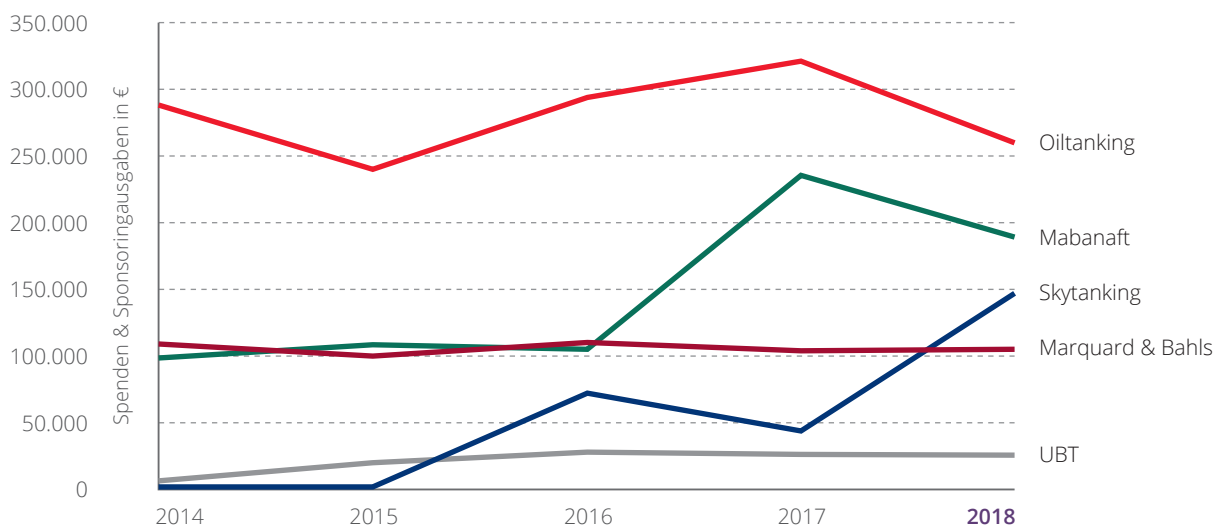


Abb. 23: Ausgaben für das Gemeinwesen nach Unternehmen der letzten fünf Jahre



Nach Themen gesplittet, wurde der größte Anteil erneut in Bildungsprojekte investiert (Abb. 24).

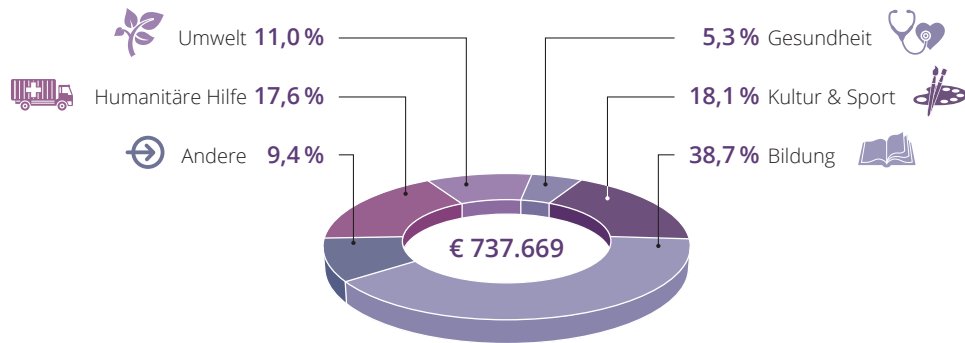


Abb. 24: Ausgaben für das Gemeinwesen nach Themenfokus

Das Team Sustainability organisiert in der Firmenzentrale regelmäßig unterschiedliche gemeinnützige Projekte, bei denen Mitarbeiter aktiv mitwirken können, wie unsere Sprachtrainings für junge Geflüchtete, Blutspendeaktionen oder die „Take a Wish“-Aktion im Advent. Auch unsere weltweiten Standorte organisieren z.B. Baumpflanzaktionen oder soziale Aktionen wie die „Social Activity“ auf dem Oiltanking Spring Meeting mit etwa 120 Managern. Da unsere Standorte am besten die Bedürfnisse unserer umliegenden Gemeinden kennen, wird das lokale gemeinnützige Engagement weiterhin vor Ort initiiert und organisiert, jedoch im Rahmen einer gruppenweiten Corporate-Citizenship-Strategie. Entsprechende Kennzahlen werden jährlich von den Standorten an das Team Sustainability in Hamburg gemeldet und im Rahmen von Prüfungen durch Internal Audit stichprobenhaft validiert.

Insgesamt haben 80 Standorte (2017: 86) im Jahr 2018 ihre Gemeinden oder andere Standorte finanziell oder durch freiwillige Arbeit in unterschiedlichsten Projekten unterstützt.

Mit einer Broschüre geben wir schon heute eine Hilfestellung, auf welche fünf Fokusbereiche wir uns im Rahmen des gemeinnützigen Engagements fokussieren, aber auch wie Unterstützung in dem jeweiligen Bereich aussehen kann, damit wertvolle Erfahrungen ebenfalls an anderen Standorten genutzt werden können. Gleichzeitig benennen wir unsere Kriterien und Warnsignale, wie z.B. Zahlungen an Privatpersonen, um ein effektives, strategisches, rechtlich konformes und nachhaltiges Engagement sicherzustellen. Im Folgenden zeigen wir einen Querschnitt unserer lokalen Initiativen und Projekte von 2018, der die Bandbreite der verschiedenen Aktivitäten widerspiegelt.



Abb. 25: Wichtige Kriterien im Rahmen des gemeinnützigen Engagements – veröffentlicht als Broschüre auf unserer Homepage

„Niemand ist jemals arm geworden, indem er gegeben hat.“

Anne Frank



Umwelt

Zahlreiche Aktionen am Weltumwelttag an diversen Standorten

Am 30. Mai folgten mehrere Standorte weltweit dem Aufruf aus der Marquard & Bahls Firmenzentrale, den Weltumwelttag unter dem Motto „Beat Plastic Pollution“ zu begehen und die Gelegenheit zu nutzen, um auf die globale Plastikverschmutzung aufmerksam zu machen. Beispielsweise in Mexiko säuberten unsere Oiltanking Mitarbeiter einen nahe gelegenen Strand, wo besonders deutlich wurde, wie stark maritime Ökosysteme durch die Verschmutzung gefährdet sind. Auch in Colón, Panama, schritten unsere Oiltanking Mitarbeiter zur Tat und säuberten nicht nur die Umgebung, sondern pflanzten auch neue Bäume.



Tatkräftig dabei

25 Oiltanking Mitarbeiter in Mexiko gingen dem Müll voller Tatkraft an den Kragen.

Bildung

Umbau von zwei Schulen in Indien

Bereits in 2016 startete IndianOil Skytanking ein Programm im Rahmen der Corporate Social Responsibility (CSR) für die Renovierung und Instandsetzung von Schulgebäuden und anderen Infrastruktureinrichtungen. Das Unternehmen begann, Schulen mit großem Unterstützungsbedarf zu identifizieren, die sich in der Nähe des internationalen Flughafens Bangalore, Indien, befinden. Im Jahr 2017 fiel die Wahl auf die Higher Primary Government School im Dorf Bidaluru, die sich damals in einem sehr schlechten Zustand befand. IndianOil Skytanking spendete mehr als 83.000 Euro und ermöglichte mit Unterstützung von fünf Mitarbeitern den Bau mehrerer neuer Räume und die Verbesserung der Infrastruktur, z.B. der unterirdischen Wasserspeicherung.

Während die Bauarbeiten am 9. Februar 2018 in Bidaluru abgeschlossen werden konnten, startete das Unternehmen ein neues Umbauprojekt an einer Schule in Soluru. Im Jahr 2018 stellte das Unternehmen mehr als 114.000 Euro für die Umbaumaßnahmen zur Verfügung. Die Projektpläne umfassten den Bau von sechs neuen Klassenzimmern, einem Lehrerzimmer, einer Küche, Toilettenblöcken, einer Bühne, Trinkwasseranlagen und Regenwasserentnahme sowie neue Klassenzimmermöbel.



Feierlich eröffnet

Im Herbst 2018 wurde die Schule in Soluru fertiggestellt und konnte eröffnet werden.

Gesundheit

Sauberes Trinkwasser für zwei Schulen in Indien

Der fehlende Zugang zu sauberem Trinkwasser ist ein großes Gesundheitsproblem in ländlichen Gegenden Indiens und die Ursache für viele Kinderkrankheiten. In einer Gemeindeschule in Paradip musste das Wasser bisher mit der Hand gepumpt werden und war mit Sedimenten kontaminiert.

Auch im benachbarten Staat Chhattisgarh hatten die Gujra Schule und das College nur einen Wasserhahn, um alle 500 Schüler zu versorgen. Hinzu kam die Gefahr im Sommer, dass die warmen Temperaturen für ein mikrobielles Wachstum sorgten. IOT konnte beiden Schulen helfen: Dank der Installation von Filtersystemen können die Schüler nun sauberes Wasser genießen und sich auf die Schule und das Lernen konzentrieren.



Ein Bild aus der Vergangenheit

Früher pumpten die Schüler das Wasser aus einem Brunnen; heute können sie das saubere Wasser aus der Filteranlage genießen.



Kultur & Sport

Team-Staffellauf für den guten Zweck in Deutschland

Für einen guten Zweck haben sich 60 Läufer aus der Marquard & Bahls Firmenzentrale in Hamburg gemeinsam auf den Weg in den Stadtpark begeben, um am alljährlichen Mopo-Staffellauf teilzunehmen. Nachdem in den vergangenen Jahren bereits einige einzelne Teams teilgenommen hatten, konnte durch das Engagement zweier Kolleginnen die Teilnehmerzahl vervielfacht werden. Bei strahlendem Sonnenschein gesellten sich weitere Kollegen zum Anfeuern und Picknicken dazu, während einige Teams zu Höchstleistungen auffuhren und einen unvergesslichen Lauf mit toller Stimmung erlebten. Die Einnahmen (zehn Euro pro Staffel bei rund zweitausend Teams insgesamt) kamen der grünen Lunge Hamburgs, dem Stadtpark, zugute.



Bis in die Fußspitzen motiviert

Unsere Mitarbeiter aus Hamburg freuten sich auf den Staffellauf durch den Hamburger Stadtpark.

Humanitäre Hilfe

Weihnachtszeit im Sinne der Nächstenliebe in Deutschland

Strahlende Augen allerorten: Die Spendenaktion „Take a Wish“ hat auch im letzten Jahr viele glückliche Gesichter gesehen. 123 Mitarbeiter von Marquard & Bahls und den Tochterfirmen beteiligten sich und erfüllten in der Adventszeit Wünsche von gemeinnützigen Institutionen in Hamburg: Barbie-Puppen für Kinder armer Familien, Päckchen mit Kaffee und Schokolade für Obdachlose, Lese- und Tagebücher für Flüchtlingskinder. Geschenke im Wert von über 3.270 Euro kamen so zusammen. Marquard & Bahls rundete die Summe auf und spendete nochmals 3.500 Euro an das Löwenhaus, eine Hamburger Einrichtung für Kinder mit Lernschwierigkeiten, damit die betreuten Kinder im März 2019 eine Skireise nach Österreich machen konnten.



Winterurlaubstraum

Dank der finanziellen Unterstützung konnten die Kinder im März 2019 auf eine Skireise fahren – für viele der einzige Urlaub in diesem Jahr.

Auswahl unseres weltweiten Engagements

Standorte, die im gemeinnützigen Bereich aktiv waren, sowie einige Projektbeispiele

Mittagessen für bedürftige Schulkinder

Da ein warmes Mittagessen nach der Schule für manche Kinder keine Selbstverständlichkeit ist, unterstützten im letzten Jahr Oiltanking Mitarbeiter die Houston Foodbank in ihrer Mission, diesen Kindern eine Mahlzeit zu bereiten. Während unsere Mitarbeiter Gemüse schnittelten, sponsorte Oiltanking North America die Aktion mit rund 1.750 Euro, welche die Kosten für 6.000 Mahlzeiten deckten.



Außerordentlicher Schulkurs

In Zusammenarbeit mit der NGO Junior Achievement besuchten zwölf Oiltanking Mitarbeiter in Colón, Panama, die Christobal Colón Schule. In besonderen Unterrichtseinheiten lernten und diskutierten 90 Schüler der 1. Klasse, wie wichtig Familienzusammenhalt ist.



Zeitspenden

Unsere Oiltanking Mitarbeiter in Cartagena, Kolumbien, waren auch im letzten Jahr im Rahmen des gemeinnützigen Engagements sehr aktiv. So reparierten sie z.B. einen Spielplatz, besuchten eine nahe gelegene Schule sowie ein Altenheim, um Zeit und Abwechslung zu spenden.



Weihnachtsfeier für Kinder

Unsere Oiltanking Mitarbeiter in Pisco, Peru, besuchten im Dezember 2018 die Bildungseinrichtungen von Paracas und San Clemente und bereiteten knapp 130 Kindern aus sozial schwachen Familien einen Moment der Freude. Neben kleinen Weihnachtsgeschenken gab es jede Menge Spaß und Spiele.



Schülerworkshops

Oiltanking Terminais Ltda. in Vitória, Brasilien, und Junior Achievement, eine soziale Organisation für Schüler, die sie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt, organisierten im Herbst letzten Jahres gemeinsam Schülerworkshops zu den Themen „Let's Talk about Ethics“ sowie „Attitude for the Planet“.



Strandsäuberung

Oiltanking Mitarbeiter in Ilo wie auch Pisco, Peru, schlossen sich großflächigen Strandsäuberungsaktionen an. Alleine in Pisco befreiten unsere Mitarbeiter die Natur von 110 Kilogramm Abfall.





Engagement für junge Flüchtlinge

Seit 2016 kooperiert Marquard & Bahls mit der gemeinnützigen Initiative JOBLINGE, um junge Flüchtlinge bei dem Einstieg ins Arbeitsleben zu unterstützen. Auch im letzten Jahr setzten wir, und vor allem unsere Mitarbeiter, dieses Engagement im Rahmen von Konversationstrainings und 1:1-Mentorings fort.



Forschungsprojekt OceanRAIN

Im Rahmen der Initiative Pro Klima wurde erneut OceanRAIN, ein Forschungsprojekt zu den Auswirkungen des Klimawandels der Universität Hamburg, unterstützt. Der Wissenschaftler Dr. Christian Klepp stellte aktuelle Forschungsergebnisse im Rahmen der Klimawoche in der Marquard & Bahls Firmenzentrale vor.

Aufklärungsprogramm für Mädchen

Von April bis Juli 2018 besuchten IOT Mitarbeiter im Rahmen des Programms „Laali“, einem Aufklärungsprogramm zur Menstruationshygiene, fünf Schulen in Raipur und Mumbai. Knapp 900 Mädchen lernten durch interaktive Workshops den richtigen Umgang mit diesem sensiblen Thema und hygienisches Verhalten.



Baumpflanzungen

Am 12. März feierte Oiltanking in Nanjing, China, den Tag des Baumes. Unsere Mitarbeiter pflanzten anlässlich dessen schöne Obstbäume, die einen nahe gelegenen Park fortan verschönern.



Unterstützung des SOS International College

Statt Weihnachtsgeschenke für Mitarbeiter zu verteilen, unterstützte Marquard & Bahls mit 100.000 Euro im letzten Jahr das SOS International College in Tema, Ghana, und ermöglichte damit 77 talentierten Jugendlichen, ein Jahr lang am SOS International College zu studieren.



Kleine Arbeiten mit großer Wirkung

Am 18. Juni widmeten sich unsere Oiltanking Mitarbeiter in Kapstadt und Durban, Südafrika, traditionsgemäß den hilfsbedürftigen Mitmenschen in ihrer Stadt. Beispielsweise besuchten sie ein Kinderheim, wo sie nicht nur Zeit mit den Kindern verbrachten, sondern auch kleine Reparaturen ausführten.

Benefizlauf zugunsten der Krebsforschung

Etwa 35 Oiltanking Mitarbeiter und Familienmitglieder nahmen erneut am „Run for Hope 2018“ in Singapur teil und unterstützten damit die Arbeit des lokalen Krebsforschungszentrums.



Weitere gemeinnützige Projekte stellen wir auf unserer Homepage vor:

<https://www.marquard-bahls.com/de/verantwortung/gemeinnuetziges-engagement/alle-themen.html>



Marquard & Bahls AG

Hamburg, Deutschland

Oiltanking GmbH

Hamburg, Deutschland

Tanklagerlogistik

Europa

Oiltanking Amsterdam B. V.
Amsterdam, Niederlande

Oiltanking Antwerp Gas Terminal N.V.
Antwerpen, Belgien

Oiltanking Bulgaria A.D.
Varna, Bulgarien

Oiltanking Copenhagen A/S
Kopenhagen, Dänemark

Oiltanking Deutschland GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Oiltanking Finance B. V.
Amsterdam, Niederlande

Oiltanking Finland Oy
Kotka, Finnland

Oiltanking Ghent N. V.
Gent, Belgien

Oiltanking Hungary Kft.
Budapest, Ungarn

Oiltanking Malta Ltd.
Birzebbugia, Malta

Oiltanking Stolthaven Antwerp N. V.
Antwerpen, Belgien

Oiltanking Tallinn AS
Tallinn, Estland

Oiltanking Tanklager Waltershof GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Oiltanking Terneuzen B. V.
Terneuzen, Niederlande

TransTank GmbH
Gelsenkirchen, Deutschland

Amerika

Açu Petroleo S. A.
Rio de Janeiro, Brasilien

Colon Oil and Services S. A.
Panama City, Panama

Consortio Terminales
Lima, Peru

Logistica de Quimicos del Sur S.A.C.
Lima, Peru

Oiltanking Açu Serviços Ltda.
Rio de Janeiro, Brasilien

Oiltanking Andina Services S.A.C.
Lima, Peru

Oiltanking Colombia S.A.
Bogota, Kolumbien

Oiltanking Colombia Servicios S.A.
Bogota, Kolumbien

Oiltanking Ebytem S.A.
Buenos Aires, Argentinien

Oiltanking Galveston County, LLC
City of Wilmington, USA

Oiltanking Joliet LLC
Joliet, USA

Oiltanking Logistica Brasil Ltda.
Rio de Janeiro, Brasilien

Oiltanking Mexico S. de R.L. de C.V.
Mexico City, Mexiko

Oiltanking Peru S.A.C.
Lima, Peru

Oiltanking Terminais Ltda.
Rio de Janeiro, Brasilien

Oiltanking Texas City L. P.
Texas City, USA

Terminales del Peru
Lima, Peru

Naher Osten & Afrika

Oiltanking Terminals & Co. LLC
Sohar, Oman

Star Energy Resources Ltd.
Dubai, Vereinigte Arabische Emirate

Oiltanking Ghana Services Limited
Accra, Ghana

Oiltanking Grindrod Calulo Proprietary Limited
Kapstadt, Südafrika

Oiltanking Matola S.A.
Matola, Mosambik

Oiltanking MOGS Saldanha (RF) Proprietary Limited
Kapstadt, Südafrika

Asien

Daya Bay Public Pipe Rack Co. Ltd.
Huizhou, China

Huizhou Daya Bay Oiltanking Petrochemical Public Jetty Co. Ltd.
Huizhou, China

IOT Infrastructure & Energy Services Ltd.
Mumbai, Indien

Oiltanking Daya Bay Co. Ltd.
Huizhou, China

Oiltanking Helios Singapore Pte. Ltd.
Singapur

Oiltanking (Nanjing) Co. Ltd.
Nanjing, China

Oiltanking Singapore Chemical Storage Pte. Ltd.
Singapur

Oiltanking Singapore Ltd.
Singapur

PT Oiltanking Karimun
Jakarta, Indonesien

PT Oiltanking Nusantara Persada
Jakarta, Indonesien

Zuari Indian Oiltanking Limited
Goa, Indien

Mabanaft GmbH & Co. KG

Hamburg, Deutschland

Trading

B.W.O.C. Limited
Weston-super-Mare, Vereinigtes Königreich

Mabanaft Deutschland GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Mabanaft Energy Trading Inc.
Houston, USA

Mabanaft Natural Gas Products Ltd.
London, Vereinigtes Königreich

Mabanaft Hungary Kft.
Budapest, Ungarn

Mabanaft Limited
London, Vereinigtes Königreich

Mabanaft Pte. Ltd.
Singapur

Retail

Petronord GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

AUSTROLUB GmbH & Co. KG
Wien, Österreich

Benol Energieservice GmbH
Frankfurt/Main, Deutschland

Böttcher Energie GmbH & Co. KG
Regensburg, Deutschland

Deglmann Energie GmbH & Co. KG
Weiden/Oberpfalz, Deutschland

EAG Energie Abrechnungs- und Service GmbH
Hiddenhausen, Deutschland

Greiner GmbH
Wabern, Deutschland

Hartmann Energie GmbH
Oberleichtersbach, Deutschland

Hempelmann Wittemöller GmbH
Hiddenhausen, Deutschland

JB German Oil GmbH & Co. KG
Wittenburg, Deutschland

John Schmierstoff Service GmbH
Altlandsberg, Deutschland

Kaiser Söhne Mineralöle GmbH & Co. KG
Arnsberg, Deutschland

Keck Energieservice GmbH & Co. KG
Brakel, Deutschland

Keck Schmierstoffservice GmbH & Co. KG
Brakel, Deutschland

Kiessling Energie GmbH & Co. KG
Lauterhofen, Deutschland

Klindworth-Kronol Energie GmbH
Hamburg, Deutschland

Lipps Energie GmbH
Hagen, Deutschland

LSA Lubes Services GmbH & Co. KG
Wien, Österreich

LTH Tank- und Haustechnik GmbH
Purkersdorf, Österreich

Mabanol GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Mabanol Bitumen GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Mabanol Schmierstoffservice
GmbH & Co. KG
Bremen, Deutschland

Manfred Mayer MMM Mineralöl
Vertriebsgesellschaft m.b.H.
Neudörfel, Österreich

Mühlenbruch Stinnes TOTAL GmbH
Bremen, Deutschland

NordBit GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Oiltech Lubes Service
GmbH & Co. KG
Erkrath-Unterefeldhaus, Deutschland

Petrocargo Mineralöl-Logistik GmbH
Hiddenhausen, Deutschland

PS Olje AB
Halmstad, Schweden

Schmidt Energiehandel GmbH
Ascheberg-Herbern, Deutschland

Staac Pooltankstellen
GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Stockholms Diesel & Oljehandel AB
Bromma/Stockholm, Schweden

Swelube AB
Angered, Schweden

Thomas Silvey Ltd.
Bristol, Vereinigtes Königreich

Uhlenbruck Energie GmbH & Co. KG
Mühlheim an der Ruhr, Deutschland

ZIEGLMEIER Energie GmbH
Schrobenhausen, Deutschland

OIL! Tankstellen GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

OIL! tank & go ApS
Veje, Dänemark

OIL! Tankstellen AG
Rüti, Schweiz

OIL Tankstellen GmbH
Wien, Österreich

Tirex Petrol S. A.
Chisinau, Moldawien

BAT Auerswalde Nord
GmbH & Co. KG
Heidenau, Deutschland

Bunkering

Bomin Bunker Holding
GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

BOMIN Bunker Oil Corp.
Houston, USA

Bomin Deutschland GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Skytanking Holding GmbH

Hamburg, Deutschland

Hydrant Refuelling System NV
Zaventem, Belgien

IndianOil Skytanking Limited
Bangalore, Indien

IndianOil Skytanking Delhi Limited
Delhi, Indien

Luxfuel S. A.
Luxemburg

Skytanking Austria GmbH
Wien, Österreich

Skytanking Calulo (Pty) Ltd.
Bryanston, Südafrika

Skytanking Frankfurt GmbH
Frankfurt, Deutschland

Skytanking GmbH
Zürich, Schweiz

Skytanking GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Skytanking Germany GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Skytanking Limited
Birzebbugia, Malta

Skytanking Munich GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Skytanking North America, Inc.
Houston, USA

Skytanking N.V.
Zaventem, Belgien

Skytanking Ovenon
Havacilik Hizmetleri A.S.
Istanbul, Türkei

Skytanking S. R. L.
Fiumicino, Italien

Skytanking Stuttgart GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

S & JD Robertson North Air Ltd.
Aberdeen, Vereinigtes Königreich

United Bulk Terminals USA Inc.

Houston, USA

United Bulk Terminals Davant LLC
Davant, USA

UBT Dupré Corpus Christi, LLC
Corpus Christi, USA

GMA Gesellschaft für
Mineralöl-Analytik und
Qualitätsmanagement
mbH + Co. KG

Frankfurt/Main, Deutschland

natGAS Aktiengesellschaft

Potsdam, Deutschland

Einbezogene Unternehmen

Stand: 31. Dezember 2018



Der Bericht orientiert sich an den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der GRI, die 2016 herausgegeben wurden. Nach unserer Einschätzung folgt der Bericht den Anforderungen der GRI-Standards-Option „core“ und wurde in Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt. Dieser Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen.

GRI Content Index

GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
GRI 101: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN				
GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN				
Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation	7	●	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	7	●	
102-3	Ort des Hauptsitzes	7	●	
102-4	Betriebsstätten	3, 7, 10-11	●	
102-5	Eigentum und Rechtsform	17	●	
102-6	Bediente Märkte	7-12	●	
102-7	Größenordnung der Organisation	7, 12	●	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	59-60	●	
102-9	Lieferkette	8-9	●	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	13, 35	●	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	17, 31, 37, 41, 69	●	
102-12	Externe Initiativen	32	●	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	42	●	
Strategie				
102-14	Aussagen der Führungskräfte	5	●	
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	8-9, 37-38, 41-42, 72-74	●	
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	3, 15-16, 23, 28	●	
102-17	Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	28-29, 65-66	●	
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	17	●	
102-20	Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	17-18	●	
102-21	Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	25-26	●	
102-33	Kommunikation kritischer Bedenken	66	●	
102-34	Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	12, 29	●	
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	25	●	
102-41	Tarifverhandlungen	63	●	
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	25-26	●	
102-43	Ansatz für die Stakeholder-Einbeziehung	25-27	●	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	27	●	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Unternehmen, die im Konzernabschluss aufgeführt werden	84-85	●	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	6, 26-27	●	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	22-23, 27	●	
102-48	Neuformulierung der Informationen	6	●	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	6	●	
102-50	Berichtszeitraum	6	●	
102-51	Datum des aktuellen Berichts	6	●	
102-52	Berichtszyklus	6	●	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	6	●	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	6, 86	●	
102-55	Inhaltsindex	86-88	●	
102-56	Externe Prüfung	86	●	

● Vollständig berichtet ● Teilweise berichtet



GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
GRI 200 WIRTSCHAFTLICHE STANDARDS				
Wirtschaftliche Leistung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	35	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	35	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	35	●	
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung				
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	34–35	●	
Korruptionsbekämpfung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	29	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	29	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	29	●	
GRI 205 Korruptionsbekämpfung				
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	29–30	●	
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	29	●	
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	29	●	
GRI 300 UMWELTSTANDARDS				
Energie				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	43, 45, 46	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	43, 45, 46	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	43, 45, 46	●	
GRI 302 Energie				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	43–44	●	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	47–48	●	
302-3	Energieintensität	43–44	○	Die Verbrauchszahlen unserer Gesellschaften lassen sich nur bedingt untereinander vergleichen. Für einen Vergleich ziehen wir daher die Verbräuche in unseren Tanklageraktivitäten, welche bei uns die größten sind, pro Tonnen Durchsatz heran.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	43–45	●	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	45	○	Neben dem absoluten Bedarf berichten wir die relativen Änderungen im Bereich unserer Tanklageraktivitäten.
Wasser				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	53	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	53	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	53	●	
GRI 303 Wasser				
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	53–54	●	
Emissionen				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	45	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	45	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	45	●	
GRI 305 Emissionen				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	47–48	●	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	47–48	●	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	49	●	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	47–48	●	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	50	●	
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	50	○	Emissionen wie NO _x , SO _x können wir nur für durch Dritte beauftragte Transporte und mit der EcoTransIT-Methode berechnete Emissionen ausweisen.



GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
GRI 300 UMWELTSTANDARDS				
Abwasser und Abfall				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	55	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	55	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	55	●	
GRI 306 Abwasser und Abfall				
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	56	●	
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	55-56	○	Bisher können wir die Entsorgungsverfahren noch nicht im Detail aufschlüsseln.
306-3	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	55-56	●	
Ökologische Compliance				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	30	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	30	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	30	●	
GRI 307 Ökologische Compliance				
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	30	●	
GRI 400 SOZIALE STANDARDS				
Beschäftigung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	59	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	59	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	59	●	
GRI 401 Beschäftigung				
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	60-61	○	Die Fluktuationszahlen können wir aus Datenschutzgründen nicht nach Altersgruppe und Geschlecht offenlegen, da dies bei einigen kleineren Firmen personenbezogene Rückschlüsse ermöglichen würde.
401-3	Elternzeit	61	○	Die Daten beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	69	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	69	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	69	●	
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfall-tage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	72-73	●	
Aus- und Weiterbildung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	62-63, 71	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	62-63, 71	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	62-63, 71	●	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	71	○	Bisher werden nur die Trainingsstunden im Bereich HSSE weltweit erfasst.
Gleichbehandlung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	64-65	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	64-65	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	64-65	●	
GRI 406 Gleichbehandlung				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	65	●	



GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
GRI 400 SOZIALE STANDARDS				
Lokale Gemeinschaften				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	77-78	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	77-78	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	77-78	●	
GRI 413 Lokale Gemeinschaften				
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	78-83	○	Wir berichten nur den Anteil an Standorten, die sich mit gemeinnützigen Projekten für das Gemeinwohl einsetzen.
Sozioökonomische Compliance				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	30	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	30	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	30	●	
GRI 413 Sozioökonomische Compliance				
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	30	●	

Abkürzungen

- API** » American Petroleum Institute
- CARE** » Concern And REporting
- CH₄** » Methan
- CNG** » Compressed Natural Gas (Komprimiertes Erdgas)
- CO₂** » Kohlendioxid
- CO_{2e}** » Kohlendioxid-Äquivalente
- EPC** » Engineering, Procurement & Construction (Planung, Beschaffung und Bau)
- FUEL** » FUTURE in Energy & Logistics
- Func** » Functional Competency (Funktionale Kompetenzen)
- GHG** » Greenhouse Gases (Treibhausgase)
- GRI** » Global Reporting Initiative
- HR** » Human Resources (Personalwesen)
- HSSE** » Health, Safety, Security & Environment (Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz)
- ILO** » International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)
- ISO** » International Organization for Standardization (Internationale Organisation für Normung)
- KPI** » Key Performance Indicator (Kennzahl)
- NMHC** » Non-Methane Hydrocarbons (Nichtmethan-Kohlenwasserstoffe)
- NO₂** » Stickstoffdioxid
- N₂O** » Lachgas
- NO_x** » Stickstoffoxide
- OCIMF** » Oil Companies International Marine Forum (Internationales Forum für Seetransporte der Mineralölunternehmen)
- OECD** » Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
- OHSAS** » Occupational Health and Safety Assessment Series (Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- OSRL** » Oil Spill Response Limited
- SDGs** » Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
- SO₂** » Schwefeldioxid
- SO_x** » Schwefeloxide
- TRI-R** » Total Recordable Injury Rate (Gesamtverletzungsrate)
- UN** » United Nations (Vereinte Nationen)
- VOCs** » Volatile Organic Compounds (Flüchtige organische Verbindungen)
- WBCSD** » World Business Council for Sustainable Development



Adressen



Marquard & Bahls AG

Koreastraße 7 20457 Hamburg Deutschland
Telefon + 49 40 370 04-0 Fax + 49 40 370 04-7242 www.marquard-bahls.de



Oiltanking GmbH

Koreastraße 7 20457 Hamburg Deutschland
Telefon + 49 40 370 04-0 Fax + 49 40 370 04-7499 www.oiltanking.de



Mabanaf GmbH & Co. KG

Koreastraße 7 20457 Hamburg Deutschland
Telefon + 49 40 370 04-0 Fax + 49 40 370 04-7352 www.mabanaft.de



Skytanking Holding GmbH

Koreastraße 7 20457 Hamburg Deutschland
Telefon + 49 40 370 04-7454 Fax + 49 40 370 04-7379 www.skytanking.com



United Bulk Terminals USA Inc.

Murphy Building, 4th Floor, 9805 Katy Freeway Houston, TX 77024 USA
Telefon +1 281 457-7900 Fax +1 281 457-7917 www.unitedbulkterminals.com



GMA – Gesellschaft für Mineralöl-Analytik und Qualitätsmanagement mbH + Co. KG

Koreastraße 7 20457 Hamburg Deutschland
Telefon + 49 40 370 04-7159 Fax + 49 40 370 04-7299 www.gma-analytik.de



natGAS Aktiengesellschaft

Jägerallee 37 H 14469 Potsdam Deutschland
Telefon + 49 331 20 04-0 Fax + 49 331 20 24-199 www.natgas.de

Alle Adressen unserer Tochterunternehmen finden Sie auch unter www.marquard-bahls.de.



Impressum

Herausgeber

Marquard & Bahls AG

Konzept, Text und Koordination

Anna Weritz, Sarah Dannenfeldt, Silke Ströning, Dr. Jörg Walter
Marquard & Bahls AG, HSSE

Design

Alwin Wehsling, Projekt 7 (Hamburg)

Druck

Beisner Druck GmbH & Co. KG (Buchholz)

Gedruckt auf: RecyStar Polar 300g/m² und 150g/m²
(Recyclingpapier mit Blauer-Engel-Zertifikat)

Klimaneutral gedruckt, Id-Nr. 1980901



Auflage: 500 Deutsch und 500 Englisch
Redaktionsschluss: 30.06.2019

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

www.marquard-bahls.de
nachhaltigkeit@marquard-bahls.com

Kontakt

Marquard & Bahls AG
Koreastraße 7, 20457 Hamburg
Deutschland



