

# MOMENTUM SCHAFFEN



Marquard & Bahls AG  
Nachhaltigkeitsbericht 2019



„Es ist unsere Vision, ein erfolgreicher ethischer Investor zu sein, der menschliche Entwicklung unterstützt. Dies ist ein hoher Anspruch, dem wir im Großen wie im Kleinen gerecht werden wollen – sowohl in unseren bestehenden Geschäftsfeldern als auch bei neuen Investitionen. So werden wir ethischen Aspekten und Nachhaltigkeitskriterien bei der Erweiterung unseres Portfolios eine noch höhere Priorität beimessen, um unser Unternehmen zukunftsfähig auszurichten.“

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Weisser'. The signature is fluid and cursive.

Dr. Daniel Weisser  
Vorsitzender des Aufsichtsrates, Marquard & Bahls AG



## WER WIR SIND

Marquard & Bahls, 1947 gegründet, ist eine agile, unabhängige Holdinggesellschaft im Bereich Energie & Chemie. Mit Hauptsitz in Hamburg sind wir über unsere Tochtergesellschaften in 35 Ländern in Europa, Amerika, Asien und Afrika aktiv und beschäftigen weltweit rund 6.700 Mitarbeiter in den Bereichen Energielogistik, -handel und -versorgung. 102-4

## WAS WIR TUN

Über unsere drei operativen Einheiten Oiltanking, Mabanft und Skytanking sind wir in den Bereichen Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung aktiv.

## WOFÜR WIR EINSTEHEN

Marquard & Bahls und die operativen Einheiten teilen ein gemeinsames Wertesystem, das unser Handeln und unsere Verhaltensweisen bestimmt. Es ist uns wichtig, respektvoll miteinander umzugehen, eingegangene Verpflichtungen einzuhalten und integer wie auch verantwortungsvoll zu handeln. 102-16

# INHALT

Vorwort des Vorstandes ..... 5

Über diesen Bericht ..... 6

Porträt Marquard & Bahls ..... 7

Unsere Wertschöpfungskette ..... 8

Weltweit verantwortungsvoll aktiv ..... 10

Unsere Geschäftsfelder ..... 12



**Verantwortungsvolle Unternehmensführung ..... 14**

Kennzahlen Verantwortungsvolle

Unternehmensführung ..... 16

Unternehmensstrategie ..... 17

Organisationsstruktur ..... 17

Vision & Mission und Werte ..... 19

Zehn Jahre Nachhaltigkeitsmanagement ..... 20

Nachhaltigkeitsmanagement ..... 21

Nachhaltigkeitsstrategie ..... 21

Unsere Nachhaltigkeitsziele ..... 24

Leitbild und strategische Handlungsfelder ..... 28

Instrumente & Maßnahmen ..... 29

Stakeholder ..... 32

Compliance ..... 35

Korruptionsbekämpfung ..... 37

Einhaltung von Rechtsvorschriften ..... 38



**Nachhaltiges Wachstum ..... 40**

Kennzahlen Nachhaltiges Wachstum ..... 42

Finanzielle Leistungsfähigkeit ..... 43

Erweiterung des Portfolios ..... 44

Innovation ..... 45

Risikomanagement ..... 45

Lieferanten- und Kundenbeziehungen ..... 47



**Umweltschutz ..... 48**

Kennzahlen Umweltschutz ..... 50

Umweltmanagement ..... 51

Vermeidung von Produktaustritten ..... 51

Energieeinsparung & Klimaschutz ..... 53

Initiative „Green Spots“ ..... 56

Schonung natürlicher Wasserressourcen ..... 64

Abfall- & Abwassermanagement ..... 67



**Unsere Mitarbeiter ..... 70**

Kennzahlen Unsere Mitarbeiter ..... 72

Personalstrategie ..... 73

Mitarbeiter in Zahlen ..... 73

Mitarbeiterfluktuation ..... 74

Abwesenheit ..... 76

Aus- und Weiterbildung ..... 76

Arbeitsstandards ..... 77

Mitarbeiterengagement als Win-win-Situation ... 78

Chancengleichheit & Vielfalt ..... 79

Vereinbarung von Beruf & Privatleben ..... 80



**Gesundheit & Arbeitsschutz ..... 82**

Kennzahlen Gesundheit & Arbeitsschutz ..... 84

Instrumente & Maßnahmen ..... 85

Gesundheitsmanagement & -prävention ..... 86

HSSE-Schulung ..... 87

Global Safety Day ..... 88

Arbeitsunfälle ..... 89

Vermeidung von Bränden ..... 91

Lärm ..... 91

Sicherheit auf Reisen ..... 91



**Gemeinnütziges Engagement ..... 92**

Kennzahlen Gemeinnütziges Engagement ..... 94

Unser Engagement in Zahlen ..... 95

Umwelt ..... 97

Gemeinnütziges Engagement in Kolumbien ..... 98

Bildung ..... 99

Gesundheit ..... 99

Auswahl unseres weltweiten Engagements .... 100

Kultur & Sport ..... 102

Humanitäre Hilfe ..... 102

**Anhänge ..... 103**

Einbezogene Unternehmen ..... 104

GRI Content Index ..... 106

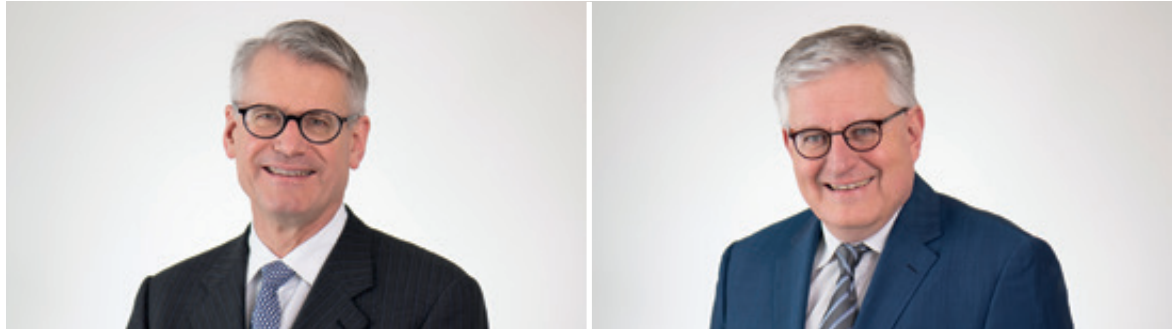
Abkürzungen ..... 109

Adressen ..... 110

Impressum ..... 111



# VORWORT DES VORSTANDES



**Liebe Leserinnen und Leser,**

die globalen Energiemärkte befanden sich 2019 weiterhin in einer Phase des Strukturwandels. Auch für Marquard & Bahls war das Jahr von Wandel geprägt. Wir haben unsere Organisationsstruktur sowie das Portfolio angepasst, die Werte der Unternehmensgruppe überarbeitet und die Vision & Mission der Holding neu definiert. Dies haben wir zum Anlass genommen, unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu überarbeiten. Um die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten noch besser zu erkennen, haben wir neue Leistungsindikatoren definiert und diese in einem Nachhaltigkeits-Dashboard zusammengefasst. Darüber hinaus haben wir ein Spendenziel im Verhältnis zu unserem Vorsteuergewinn (EBT) definiert und dieses in 2019 übertroffen. Viele unserer Mitarbeiter engagierten sich erneut im Rahmen des gemeinnützigen Engagements, indem sie Bäume pflanzten, Strände säuberten, Flüchtlinge unterstützten wie auch Bildungsprogramme in den umliegenden Gemeinden durchführten. Unsere operativen Einheiten haben Initiativen, die den ökologischen Fußabdruck im Kerngeschäft verringern, weiter vorangetrieben. Die meisten Umweltindikatoren in den Bereichen Energie, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Wasser haben sich in 2019 verbessert. Zudem ging die Rate der meldepflichtigen Verletzungen von Mitarbeitern und Kontraktoren gruppenweit über 16 Prozent zurück.

102-14

Die wichtigsten Entwicklungen und Kennzahlen stellen wir auf transparente Weise in unserem mittlerweile zehnten Nachhaltigkeitsbericht zusammen. Der Bericht orientiert sich an den international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

In allen Ländern, in denen wir tätig sind, sind wir noch immer mit Herausforderungen durch die Corona-Pandemie konfrontiert. Unsere oberste Priorität ist dabei, die Gesundheit unserer Mitarbeiter und Kontraktoren bestmöglich zu schützen. Die Krise lässt uns aber auch enger zusammenstehen. Wir sind stolz darauf, wie wir bisher zusammengearbeitet haben.

Wir wünschen Ihnen gute Gesundheit und viel Freude beim Lesen.

Hamburg, im Juli 2020

Mark Garrett  
Vorstandsvorsitzender

Dr. Lorenz Zwingmann  
Vorstand Finanzen

# ÜBER DIESEN BERICHT

102-46, 102-48,  
102-49, 102-50,  
102-51, 102-52,  
102-53, 102-54

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde von der Group Function HSSE & Sustainability von Marquard & Bahls in Hamburg erstellt und durch den Vorstand zur Veröffentlichung freigegeben. Die römische Zahl X auf dem Umschlag steht dabei sinnbildlich dafür, dass es unser mittlerweile zehnter Bericht ist. Er fasst unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Kalenderjahr 2019 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. 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 2019 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 2019 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](http://www.marquard-bahls.de). Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht oder für ein Feedback senden Sie gerne eine Nachricht an das Team Sustainability in Hamburg:

[nachhaltigkeit@marquard-bahls.com](mailto:nachhaltigkeit@marquard-bahls.com)

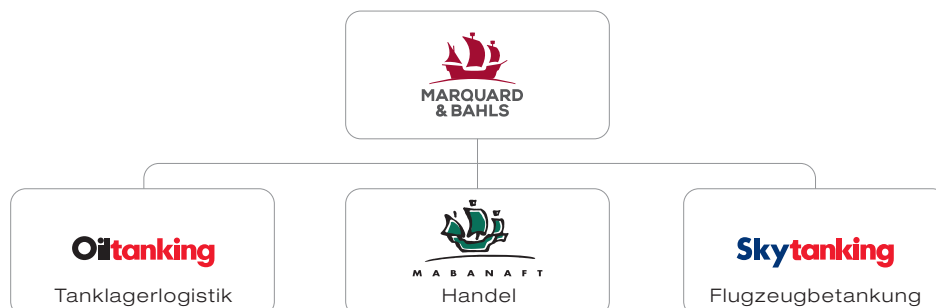
# PORTRÄT MARQUARD & BAHLS

**Verantwortungsvolles Handeln, engagiertes Miteinander und die Leidenschaft für ihre Arbeit verbinden unsere Mitarbeiter seit über 70 Jahren weltweit. Unser Leistungsspektrum umfasst neben dem Mineralölhandel, dem Ursprung unserer unternehmerischen Tätigkeit, auch die Bereiche Tanklagerlogistik, Flugzeugbetankung und Mineralölanalytik.**

102-1

An unserem Hamburger Firmensitz laufen unsere weltweiten Geschäfte zusammen. Marquard & Bahls ist über ihre Tochtergesellschaften weltweit in 35 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 2019 beschäftigte Marquard & Bahls durchschnittlich 6.857 und zum Jahresende 6.715 Mitarbeiter. Die Marquard & Bahls Unternehmensgruppe agierte 2019 mit Erfolg und beendete das Jahr mit einem Vorsteuerergebnis von 108 Millionen Euro. Während die Geschäftsfelder Tanklagerlogistik und Handel gute Ergebnisse erzielten, stagnierte das Ergebnis der Flugzeugbetankung. Die im Vorjahr begonnene Anpassung des Portfolios wurde fortgeführt und in weiten Teilen abgeschlossen. Bereits Ende 2018 hatte das Unternehmen den Rückzug aus den Biogasaktivitäten (Mabagas) sowie dem Emissionshandel (Carbonbay) angekündigt. Während die Biogasaktivitäten zum April 2019 in der IOT Infrastructure and Energy Services, einem Joint-Venture-Unternehmen von Oiltanking, gebündelt wurden und somit in der Unternehmensgruppe verbleiben, wurde der Emissionshandel veräußert. Im Herbst 2019 trennte sich Marquard & Bahls zudem von der im Schüttgutumschlag tätigen United Bulk Terminals Davant, USA. Wenig später erfolgte der Verkauf der Beteiligung an dem Energieversorgungsunternehmen natGAS, Potsdam. Im Jahresverlauf wurde auch das unter Bomin angesiedelte Bunkergeschäft weiter zurückgefahren. Angesichts der schwierigen und instabilen Situation in Moldawien, die seit Jahren unvermindert anhält, hat Mabanaf Moldova im Herbst 2019 ihre Beteiligung an Tirez Petrol verkauft und damit auch ihre eigene Geschäftstätigkeit eingestellt. Sämtliche Transaktionen erfolgten im Einklang mit der Strategie von Marquard & Bahls, sich künftig auf die Kernaktivitäten sowie Investitionen im Bereich Energie und Chemie zu konzentrieren. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Finanzkennzahlen ist dem Geschäftsbericht zu entnehmen.

102-2, 102-3,  
102-4, 102-6,  
102-7

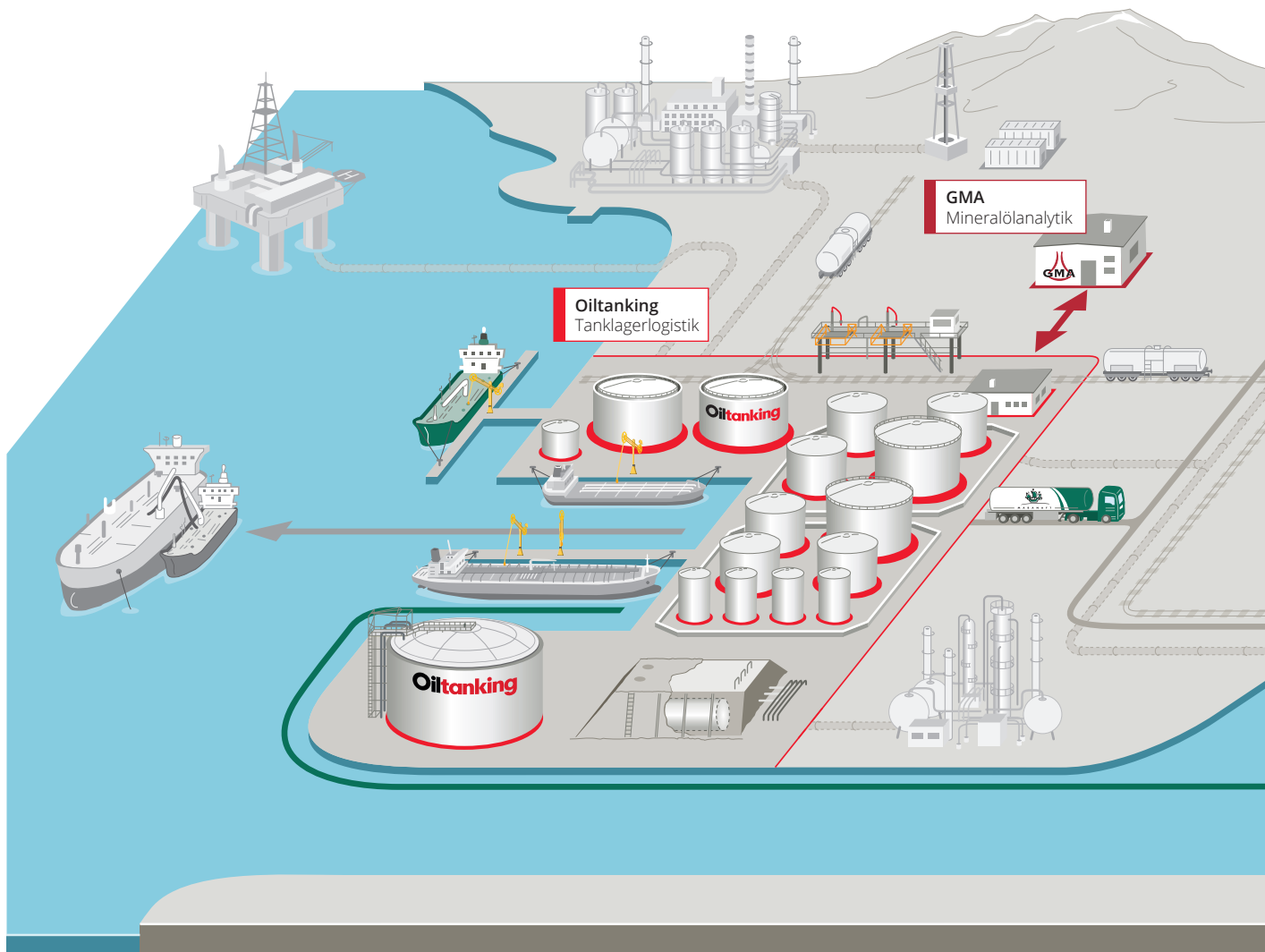


# UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

102-6, 102-9,  
102-15

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

Wir sind über unsere Tochtergesellschaften Teil dieser Wirtschaftskette, die Unternehmen und Menschen weltweit miteinander verbindet. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass Energie



## Ökologische und soziale Herausforderungen

### Exploration, Förderung & Rohöllagerung

Explorations- und Produktionstätigkeiten stellen Eingriffe in die Natur dar, weshalb sie eine potenzielle Gefährdung für Ökosysteme sind. Darüber hinaus können technische Mängel, menschliches Versagen und Naturkatastrophen zu schwerwiegenden Unfällen wie Bränden führen.

### Raffinerie

Durch den Umgang mit Gefahrstoffen und Arbeitsprozesse in hohen Druck- und Temperaturbereichen bergen Raffinerien das Risiko von Produktaustritten und Bränden, die negative Auswirkungen auf die Umwelt, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter wie auch auf die umliegenden Gemeinden haben können. Zudem sind die Prozesse meist sehr energieintensiv, was zur Klimaerwärmung beiträgt.

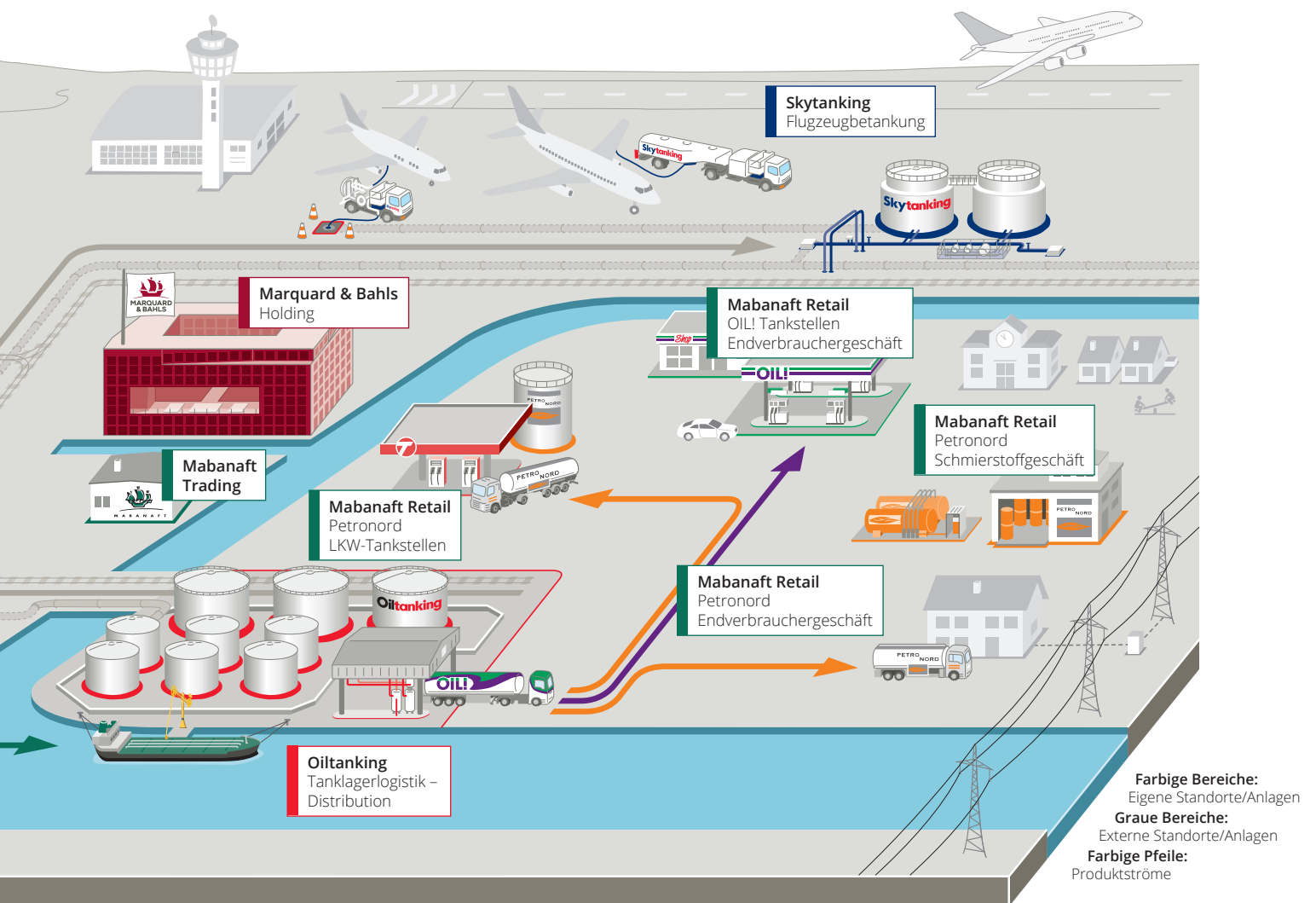
### Produktlagerung

Das wesentliche Risiko bei der Lagerung resultiert hier aus dem Umgang mit leicht entzündlichen, umweltgefährdenden und teils toxischen Produkten. Die Prävention von Unfällen, Leckagen und Bränden ist daher ein besonderer Schwerpunkt bei der Tanklagerung.

und Chemie dort möglichst sicher und umweltfreundlich zum Einsatz kommen, wo sie benötigt werden.

102-6, 102-9,  
102-15

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. Wir setzen daher auf ein proaktives HSSE-Managementsystem, um ökologische und soziale Belange in allen Aktivitäten voranzutreiben.



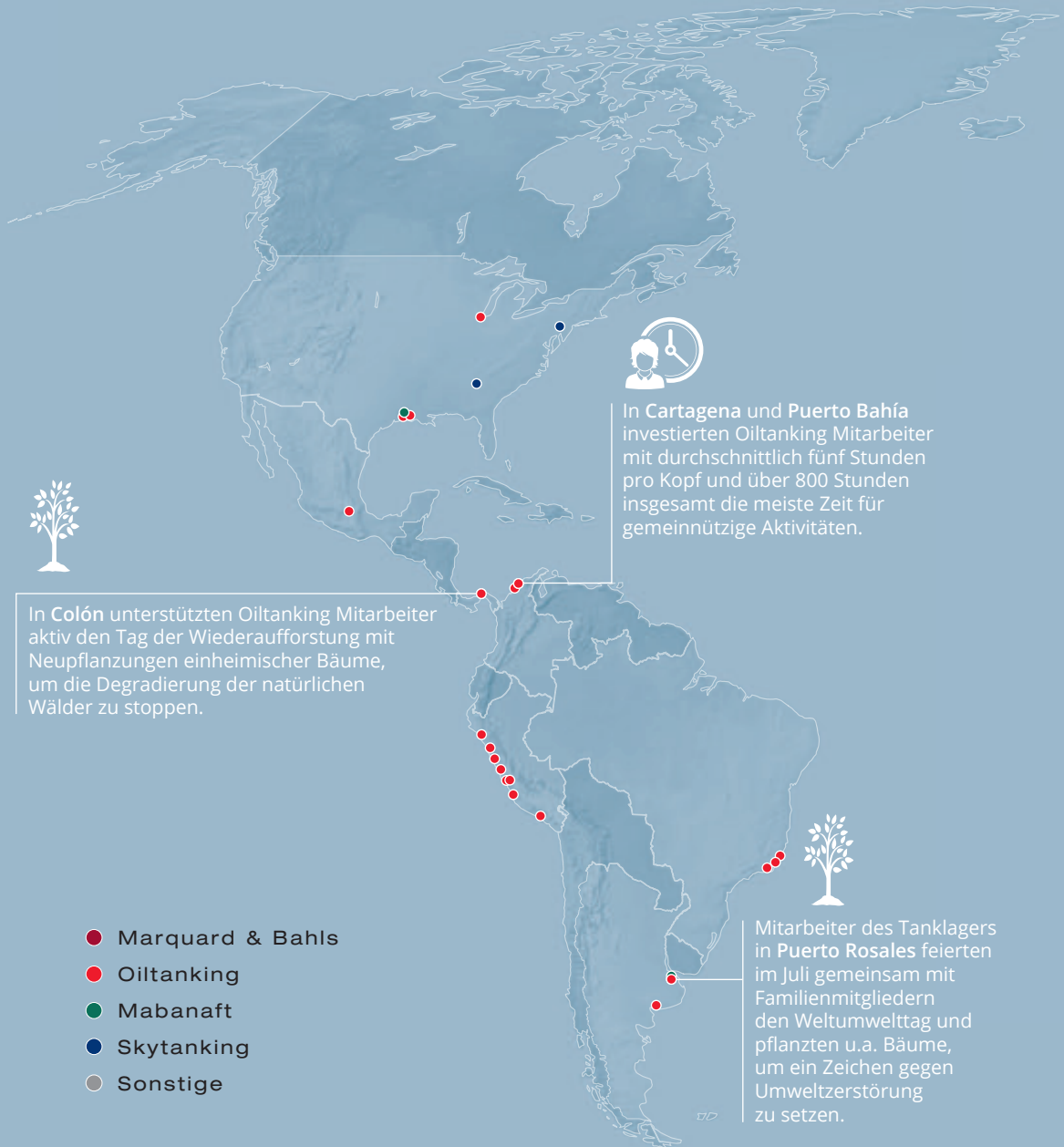
**Handel**  
Der Handel von Mineralölprodukten umfasst zum einen das physische Handelsgeschäft wie auch den Papierhandel mit Devisen oder Wertpapieren an Mineralölbörsen. Das Handelsgeschäft ist dabei eng mit dem Transport der Produkte verzahnt und birgt daher transportbedingte ökologische Risiken

**Distribution & Endverbrauchergeschäft**  
Im Bereich Distribution & Endverbrauchergeschäft werden Kunden mit Kraft-, Brenn- und Schmierstoffen versorgt. Das in diesem Bereich fallende Betankungs- und Endverbrauchergeschäft ist eng mit dem Transport der Produkte verzahnt. Es bestehen daher transportbedingte Risiken. Zudem bergen Betankungsvorgänge, z.B. von Schiffen, Tankkraftwagen und Flugzeugen, das Risiko von Unfällen und Produktaustritten.

**Nachgelagerte Wertschöpfung**  
Während der verschiedenen Schritte der Wertschöpfungskette entstehen zum einen Abfälle sowie Abwässer, die fachgerecht entsorgt werden müssen. Zum anderen kommt es in der nachgelagerten Kette in der Regel zum tatsächlichen Verbrauch bzw. zur Verbrennung der Produkte, was durch die Freisetzung von Treibhausgasen zur globalen Klimaerwärmung beiträgt.

102-4, 102-6

# WELTWEIT VERANTWORTUNGSVOLL AKTIV



**13,9 Mrd. €**  
Umsatz (inklusive Energiesteuer)



**6.715 Mitarbeiter**  
zum 31.12.2019



**35 Länder**  
in denen wir aktiv sind



Auf den Tanklägern in **Terneuzen** und **Amsterdam** wurden erste Maßnahmen im Rahmen der Oiltanking Umweltinitiative „Green Spots“ umgesetzt. In 2020 soll die Initiative auf weitere Tanklager ausgeweitet werden.



Skytanking in **Wien** setzt auf Dispenser-Fahrzeuge mit Start/Stop-Automatik, wodurch sich beim Betankungsvorgang der Motor abschaltet und so Kraftstoff eingespart wird.



In der **Türkei** sind 20 unserer Skytanking Standorte an einem übergreifenden Umweltprojekt namens „Green Airport“ beteiligt, welches die Reduzierung von Energie, CO<sub>2</sub>-Emissionen, Wasser und Abfall zum Ziel hat.



In **Indien** wurde mithilfe unserer Tochtergesellschaft IndianOil Skytanking bereits die vierte Schule saniert, teils neu errichtet und wiederöffnet.



Das Tanklager in **Karimun** wurde nach der International Sustainability & Carbon Certification (ISCC) zertifiziert und ist damit Pionier im globalen Oiltanking Netzwerk.



Auf unserem Tanklager in **Singapur** befinden sich seit letztem Jahr nicht nur Solarpaneele, sondern auch ein geschlossenes Wasserkühlsystem, welches hilft, den Wasserverbrauch deutlich zu reduzieren.



In **Saldanha Bay** wurde ein neues Oiltanking Tanklager nach den neuesten Sicherheits- und Umweltstandards gebaut und konnte im April 2020 erfolgreich in Betrieb genommen werden.

Stand: 31. Dezember 2019



**19,8 Mio. m<sup>3</sup>**  
Tankraum bei Oiltanking



**18,1 Mio. t**  
Absatz bei Mabanaf



**24,7 Mio. m<sup>3</sup>**  
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](http://www.marquard-bahls.com/de/imagefilm)





## UNSERE GESCHÄFTSFELDER

102-6 Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung sind nach wie vor die drei zentralen Geschäftsfelder unseres Unternehmens. 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

102-7 Oiltanking ist seit 1972 im Bereich Tanklagerlogistik tätig und einer der größten unabhängigen Partner für die Lagerung von Mineralölen, Chemikalien und Gasen. Das Unternehmen besitzt und betreibt 63 Tanklager in 23 Ländern mit einer Gesamtkapazität von rund 20 Millionen m<sup>3</sup> auf fünf Kontinenten – in Europa, Nord- und Lateinamerika, im Nahen Osten, Afrika, Indien und im asiatisch-pazifischen Raum. Auf den Tanklagern lagert Oiltanking nahezu 500 verschiedene Produkte, von Rohöl über Mineralölprodukte und Biokraftstoffe bis hin zu Chemikalien und Gasen, und schlägt diese um. 2019 lag der Gesamtdurchsatz bei 154,8 Millionen Tonnen. 3.274 Mitarbeiter arbeiteten im Jahresdurchschnitt für das Unternehmen (2018: 3.359).



### 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 Handel und Großhandel, Endverbrauchergeschäft sowie der Betrieb von Tankstellen. Darüber hinaus handelt die Unternehmensgruppe mit Bunkerkraftstoffen, Flüssiggas, Biokraft- und Biobrennstoffen sowie zunehmend auch Chemikalien wie Ammoniak. Zur Mabanaft Gruppe gehören mehr als 100 Gesellschaften, die sich auf fünf Kontinente und vier Bereiche verteilen: Trading & Wholesale, Retail und Bunkering. Die Absatzmenge betrug in 2019 rund 18,1 Millionen Tonnen. Im Jahresdurchschnitt arbeiteten 1.036 Mitarbeiter für Mabanaft und ihre Tochtergesellschaften (2018: 1.886).





## 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 2019 24,7 Millionen m<sup>3</sup> Jet Fuel um und betankte rund zwei Millionen Flugzeuge – das entspricht etwa vier Betankungen pro Minute. Sie ist an 83 Flughäfen in 14 Ländern in Europa, Asien und Afrika vertreten. Skytanking beschäftigte 2019 durchschnittlich 2.038 Mitarbeiter (2018: 1.814).

102-6, 102-7



## Zukünftige Investitionen

Wir wollen unser Portfolio kontinuierlich diversifizieren, um unser Unternehmen auf eine nachhaltige Zukunft vorzubereiten und die Energiewende zu unterstützen. Als ersten Schritt haben wir eine Minderheitsbeteiligung am norwegischen Unternehmen Nordic Blue Crude erworben. Im geplanten Power-to-Liquid-Projekt soll synthetischer Kraftstoff produziert werden, der kohlenstoffneutral ist und eine hundertprozentige Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zu fossilen Brennstoffen bietet.

102-10









## 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

	2017	2018	2019	Entwicklung 2018/19
<b>HSSE-relevante Audits</b>				
Gesamtanzahl Audits	425	570	565	- 0,9 %
Anzahl interne Audits	93	167	155	- 7,2 %
Anzahl externe Audits	332	403	410	+ 1,7 %
<b>Zertifizierte Managementsysteme</b>				
Anteil ISO 9001-zertifizierte Oiltanking Standorte	60 %	57 %	59 %	↗
Anteil ISO 14001-zertifizierte Oiltanking Standorte	27 %	33 %	35 %	↗
Anteil nach ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) zertifizierte Oiltanking Standorte	26 %	32 %	31 %	↘
Anteil ISO 50001-zertifizierte Oiltanking Standorte	18 %	20 %	19 %	↘
Anteil ISO 9001-zertifizierte Skytanking Standorte	10 %	6 %	8 %	↗
Anteil OHSAS 14001-zertifizierte Skytanking Standorte	10 %	31 %	28 %	↘
Anteil nach ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) zertifizierte Skytanking Standorte	7 %	5 %	4 %	↘
<b>Aufzeigen von Fehlverhalten</b>				
Anzahl Whistleblowing-Fälle	11	27	36	↗
<b>Einhaltung von Rechtsvorschriften</b>				
Gesamtsumme Bußgelder und Strafen in €	6.399	18.025*	68.317	+ 279,0 %
Davon Bußgelder mit ökologischem Hintergrund in €	4.252	3.002	250	- 91,7 %
Gesamtsumme Bußgelder und Strafen in € im Verhältnis zum Gesamtumsatz in Mio. €	0,47	1,22	4,92	+ 303,3 %

\* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2018

## NÄCHSTE MEILENSTEINE



Weitere Implementierung  
unserer Nachhaltigkeits-  
strategie



Nachhaltigkeitsstrategien  
auf Ebene der operativen  
Einheiten



Aufbau eines neuen  
Nachhaltigkeits-  
netzwerkes, das  
an die geänderte  
Organisationsstruktur  
unseres Unternehmens  
angepasst ist

# 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.

102-16, 102-20

## UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Um Marquard & Bahls weiterzuentwickeln, fokussieren wir uns neben unseren drei zentralen Geschäftsfeldern Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung auf die breitere Energie- und Chemielandschaft. Auch wenn wir uns aus Bereichen wie Emissionshandel oder der Biogasproduktion zurückgezogen haben, ist Nachhaltigkeit weiterhin ein wichtiger Aspekt für uns. So werden Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Investmentstrategie und bei der Entwicklung neuer Projekte auch künftig eine entscheidende Rolle spielen. Es ist unsere Absicht, unser Portfolio so weiterzuentwickeln, dass es einerseits beständige Gewinne und Wachstum liefert und sich andererseits vom derzeitigen starken Fokus auf fossile Brennstoffe entfernt. Im Jahresverlauf wurden daher nicht nur für Marquard & Bahls, sondern auch für die operativen Einheiten neue Strategien entwickelt.

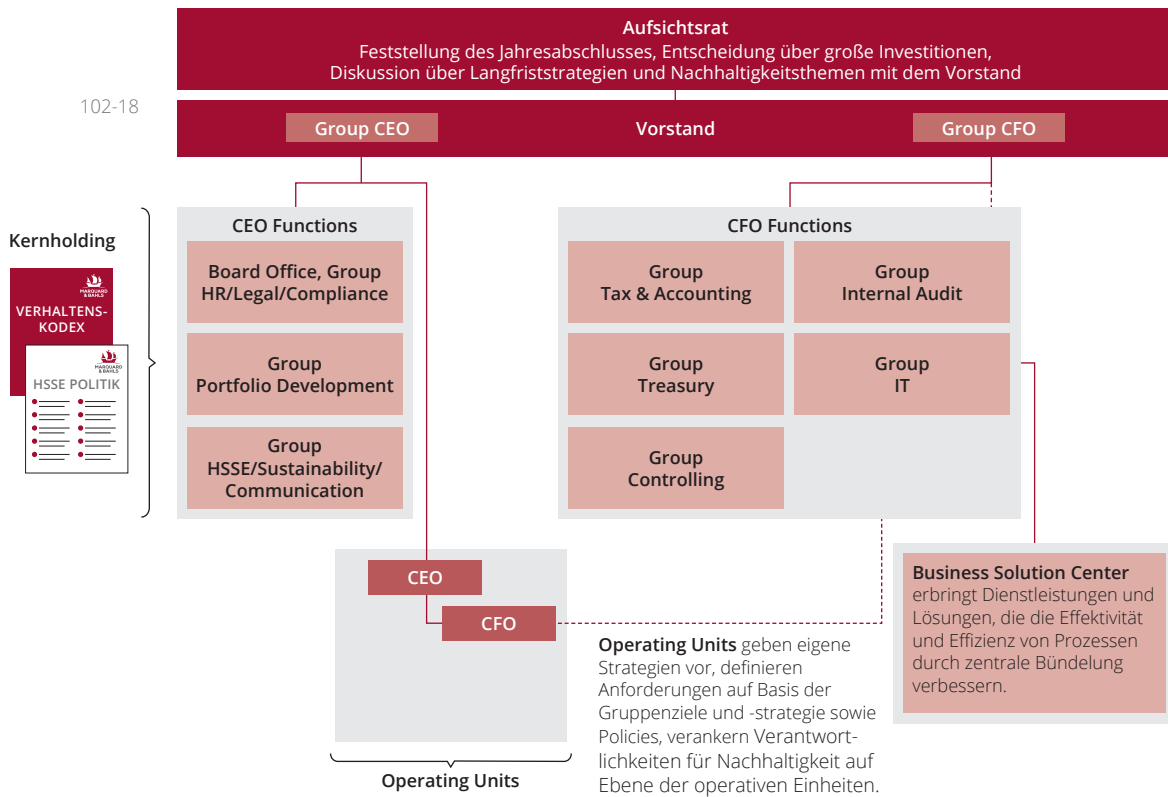
## ORGANISATIONSSTRUKTUR

Ein Schlüsselement für die Umsetzung der Gesamtstrategie der Gruppe ist eine veränderte Organisationsstruktur. Wichtig war dabei, mehr Verantwortung auf die operativen Einheiten zu übertragen – auch für das Thema Nachhaltigkeit. Die Rolle der Holding umfasst die Entwicklung einer übergreifenden Gruppenstrategie sowie einer Nachhaltigkeitsstrategie, die Gestaltung des Gruppenportfolios und die Bereitstellung von Fachwissen in bestimmten Kernbereichen. Governance-Prinzipien sorgen für ein gemeinsames Führungsverständnis.

102-5

Die neue Organisationsstruktur beschreibt, wie die Kernholding, das Business Solution Center (BSC) und die operativen Einheiten zusammenarbeiten. Das BSC unterstützt die Holding und die operativen Einheiten durch eine zentrale Bündelung von Aktivitäten in den Bereichen HR, Finanzen, IT und Facility Management.

Im Rahmen der strategischen Vorgaben der Gruppe, der konzernweiten Policies, Standards und Zielvorgaben haben die operativen Einheiten in Abstimmung mit dem Marquard & Bahls Vorstand eigene Strategien festgelegt.



**Abb. 2: Die neue Organisationsstruktur seit September 2019**

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.

**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

## 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. In 2019 wurde die Vision & Mission der Marquard & Bahls Holding definiert; die operativen Einheiten haben jeweils eine eigene Vision & Mission entwickelt. Jedoch gibt es innerhalb der Unternehmensgruppe einen gemeinsamen Wertekodex, der Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Verantwortung umfasst. Um die Werte in die gesamte Organisation zu kaskadieren, fand im Februar 2020 in Hamburg ein Workshop mit dem Management der Holding und der operativen Einheiten statt. Unsere Mitarbeiter zu den Werten zu schulen, ist ein wichtiges Ziel für 2020.

102-16



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



# Zehn Jahre Nachhaltigkeitsmanagement

- Erste Schritte zur Entwicklung einer unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie
- Einführung einer Berichterstattung zum gemeinnützigen Engagement
- Marquard & Bahls Verhaltenskodex mit konzernweitem internem Meldesystem
- Bonusrelevante Key Performance Indicators (KPIs) bei Oiltanking

1

2010

2

2011

3

2012

4

2013

5

2014

- Interne Wissensplattform für Corporate-Responsibility-Projekte
- HSSE Awards bei Skytanking (bei Oiltanking bereits seit 2008)

- Umstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung auf GRI G4

- Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI
- Richtlinie zum Energiesparen bei Oiltanking

- Verdopplung der jährlichen Unternehmensspende der Marquard & Bahls AG
- Nachhaltigkeit als Unternehmenswert verankert

- Neubau des Marquard & Bahls Hauptsitzes unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten
- Weltweite Online-Stakeholder-Befragung zu Nachhaltigkeitsthemen
- Erste DNK-Entsprechenserklärung

6

2015

7

2016

8

2017

9

2018

10

2019

- Implementierung eines unternehmensweiten Corporate-Citizenship-Konzeptes
- Einführung des Global Safety Days bei Oiltanking
- Einführung der CARE-Plattform
- Entwicklung eines E-Learnings zu Nachhaltigkeit für über 150 Manager bei Oiltanking

- Entwicklung der Vision & Mission der Marquard & Bahls AG
- Verabschiedung einer HSSE & Sustainability Group Policy mit verpflichtenden Vorgaben und KPIs
- Fertigstellung des Nachhaltigkeits-Dashboards
- Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie
- Entwicklung von ESG-Indikatoren für neue Investments
- Einführung von Marquard & Bahls Safety Awards

- Konzept zur Marquard & Bahls Nachhaltigkeitsstrategie
- Implementierung unserer sechs strategischen Handlungsfelder

- Vorträge und Aktionen in der Firmenzentrale zur Hamburger Klimawoche
- Stakeholder-Befragung zur Bewertung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen erneut erfolgreich durchgeführt



## 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.

102-11, 102-20

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 & Sustainability abdeckt. Im Rahmen der Reorganisation bei Marquard & Bahls wurde den operativen Einheiten mehr Verantwortung übertragen. So wurde bei Oiltanking Nachhaltigkeit als „Key Enabler“ definiert und entsprechende Rollen und Verantwortlichkeiten geschaffen. Auch bei Mabanft und Skytanking werden im Rahmen ihrer Strategien zukünftig Rollen und Verantwortlichkeiten festgelegt. Alle größeren Unternehmen von Marquard & Bahls, insbesondere Oiltanking und Skytanking, haben lokale HSSE-Manager, deren Verantwortungsbereiche oft auch Nachhaltigkeitsthemen umfassen. Innerhalb der Group Function HSSE & Sustainability gibt es ein gesondertes Team für das Nachhaltigkeitsmanagement, das die entsprechenden Aktivitäten bündelt, weiterentwickelt und dabei eng mit den operativen Einheiten, den lokalen Verantwortlichen und anderen Group Functions zusammenarbeitet. Über den Leiter der Group Function HSSE & Sustainability werden die Nachhaltigkeitsthemen direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet.

## 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 nachhaltiges Wirtschaftswachstum sowie Arbeit unter Einhaltung von hohen Sozialstandards zu fördern. Damit unterstützen wir indirekt sowohl die verschiedenen Dimensionen menschlicher Entwicklung als auch die UN-Entwicklungsziele (Sustainable Development Goals – SDGs), zu denen wir uns erneut bekennen. In einem ersten Schritt haben wir die wichtigsten SDGs für unsere Unternehmen identifiziert und in unseren Strategieprozess integriert. Eine erneute Überprüfung fand im Jahr 2020 statt. Als unabhängige Holdinggesellschaft im Bereich Energie & Chemie, deren Vision es ist, ein erfolgreicher ethischer Investor zu sein, der menschliche Entwicklung unterstützt, sind acht der 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklung für uns am relevantesten. Wir glauben, dass wir hier den größten positiven Einfluss ausüben und den meisten Wert für die Gesellschaft schaffen können – indem wir sichere Arbeitsplätze bereitstellen, Bildung, Gesundheit und nachhaltige Industrialisierung in den Ländern, in denen wir aktiv sind, unterstützen, Innovationen fördern wie auch unsere Auswirkungen auf die Umwelt minimieren.

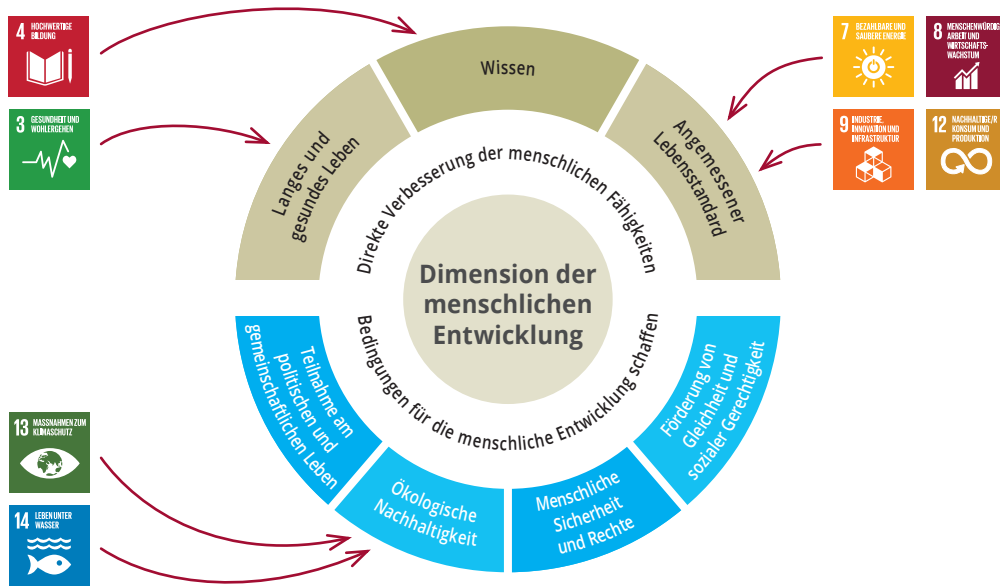


Abb. 4: Die SDGs unterstützen die Dimensionen menschlicher Entwicklung



**Gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.**

Wir unterstützen dieses Ziel durch unser gemeinnütziges Engagement im Bereich Gesundheit. Wir wollen dazu beitragen, die Gesundheitsversorgung von Menschen in den Regionen, in denen wir tätig sind, zu verbessern, indem wir gemeindebasierte Projekte unterstützen, die sich mit dem Mangel an Gesundheit und Primärversorgung befassen, sowie Gesundheitskampagnen, die Hygieneverhalten, gesunde Ernährung und Krankheitsprävention vorantreiben.



**Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.**

Wir fördern dieses Ziel durch unser gemeinnütziges Engagement im Bereich der Bildung. Wir wollen insbesondere sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen zu einem angemessenen Bildungsniveau verhelfen und unterstützen Bildungsprogramme und -einrichtungen in den Ländern, in denen wir tätig sind.



**Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern.**

Wir unterstützen die Energiewende, indem wir unser Portfolio kontinuierlich verändern, um es auf eine nachhaltige Zukunft vorzubereiten. Die Elektrifizierung und die Notwendigkeit, den Kohlenstoffausstoß zu reduzieren, sind Schlüsselthemen der Energiewende, zu denen wir uns aktiv einbringen wollen. Durch die Dienstleistungen unserer bestehenden operativen Einheiten in den Bereichen Tanklagerlogistik, Handel und Flugzeugbetankung schaffen wir einen zuverlässigen Zugang zu Energie und führen diese Tätigkeiten auf möglichst umweltfreundliche Weise durch.

### **Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.**

Wir fördern dieses Ziel durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und Investitionen in die lokale Infrastruktur in Hamburg und an vielen anderen Orten in der Welt. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben bei allen unseren Aktivitäten höchste Priorität. Wir wollen ein fairer und bevorzugter Arbeitgeber sein und unseren Mitarbeitern ein vielfältiges und gesundes Arbeitsumfeld bieten.



### **Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.**

Um eine nachhaltige Industrialisierung zu erreichen und Innovationen zu fördern, entwickeln und betreiben unsere operativen Einheiten zuverlässige Anlagen in 35 Ländern der Welt. Wir erforschen die Einführung modernster Technologien und Prozesse bei gleichzeitiger Beschleunigung der Innovationsmöglichkeiten.



### **Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.**

Um eine nachhaltige Produktion im Bereich der Chemie zu gewährleisten, implementieren wir höchste Umweltstandards und beziehen weitere Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Kernaktivitäten ein. Wir bieten unseren Kunden umweltfreundliche Lösungen an.



### **Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen.**

Zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen implementieren wir Maßnahmen, um CO<sub>2</sub>-Emissionen so weit wie möglich zu minimieren. Auf Ebene der operativen Einheiten werden spezifische Einsparziele gesetzt.



### **Bewahrung und nachhaltige Nutzung der Ozeane, Meere und Meeresressourcen.**

Um die Ozeane, Meere und Meeresressourcen für eine nachhaltige Entwicklung zu erhalten und nachhaltig zu nutzen, ist die Verhinderung von Produktfreisetzungen eines unserer wichtigsten Umweltziele. Wir gehen mit natürlichen Wasserressourcen sparsam um.



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 der operativen Einheiten. Die Strategie wird sukzessive implementiert. Eine enge Verzahnung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der neuen Unternehmensstrategie, deren Genehmigung durch den Aufsichtsrat im dritten Quartal 2019 erfolgt 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.


Auf den nachfolgenden Seiten beschreiben wir unsere langfristigen Ziele in den Handlungsfeldern, was wir 2019 erreicht haben, wie unsere Ziele auf die SDGs einzahlen, und stellen konkrete Maßnahmen vor.




# UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE

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

## Verantwortungsvolle Unternehmensführung










<b>Integrierter Nachhaltigkeitsansatz</b>	Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Unternehmensstrukturen und alle relevanten Prozesse	Revision unseres strategischen Ansatzes und Verabschiedung einer ethisch nachhaltig ausgerichteten Vision & Mission	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	<b>17-19</b>
		Nachhaltigkeit wurde in der neuen Oiltanking Strategie als „Key Enabler“ definiert		<b>21</b>
<b>Stakeholder-Erwartungen</b>	Einbindung der Stakeholder-Erwartungen in unseren strategischen Ansatz	Durchführung einer Stakeholder-Analyse im März 2019; Ergebnisse wurden im weiteren Strategieprozess inkludiert	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	<b>33, 34</b>
		Austausch mit externen Stakeholdern im Rahmen von Stakeholder-Dialogen		<b>32</b>
<b>Nachhaltige Ausrichtung</b>	Stärkung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und unserer Innovationsfähigkeit	Verabschiedung einer HSSE & Sustainability Group Policy mit verpflichtenden Vorgaben und KPIs zum HSSE- und Nachhaltigkeitsmanagement	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	<b>16, 30, 42, 50, 72, 94</b>
		Implementierung eines Nachhaltigkeits-Dashboards, welches unsere Nachhaltigkeitskennzahlen und KPIs auf Gruppenebene bündelt		<b>30</b>
<b>Menschenrechte</b>	Wahrung der Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungskette	DNK-Entsprechenserklärung im Einklang mit dem Nationalen Aktionsplan (NAP) Wirtschaft & Menschenrechte abgegeben; in 2020 Überprüfung möglicher Lücken und Handlungsfelder	 WACHSAMHEIT ARBEIT UND WIRTSCHAFTS WACHSTUM	<b>29</b>
<b>„Beyond Compliance“-Ansatz</b>	Proaktives Ausschließen von Betrug, Geldwäsche sowie des Risikos von Kinder- und Zwangsarbeit	Revision und Roll-out des gruppenweiten Verhaltenskodex	 WACHSAMHEIT ARBEIT UND WIRTSCHAFTS WACHSTUM	<b>35-36</b>
		Ausweitung der Antikorruptionsschulungen		<b>37</b>
		Roll-out einer Länderrisikobewertung für neue Projekte und Investitionen		<b>37</b>
		Einführung eines internen „Group Policy Repository“; welches vorgeschriebene Prozesse und Richtlinien für einzelne Unternehmensbereiche enthält		<b>17</b>

## Nachhaltiges Wachstum

<b>Nachhaltige Geschäftsentwicklung</b>	Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die strategische Geschäftsentwicklung und in strategische Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, einen Beitrag zur menschlichen Entwicklung zu leisten	Weiterentwicklung einer Nachhaltigkeitscheckliste für neue Projekte und Akquisitionen, welche Nachhaltigkeitsrisiken und Herausforderungen stärker berücksichtigt	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	<b>43</b>
		Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Bautätigkeiten		<b>43</b>

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

## Nachhaltiges Wachstum

<b>Nachhaltiges Investment</b>	Berücksichtigung von ethischen Aspekten und Nachhaltigkeitskriterien in bestehenden sowie neuen Geschäftsbereichen	Entwicklung von ethischen Aspekten und Nachhaltigkeitskriterien, welche bei neuen Akquisitionen sowie Projekten berücksichtigt werden	  	42–43
<b>Wertschöpfungskette</b>	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	   	8–9
<b>Nachhaltige Beschaffung</b>	Sicherstellung einer nachhaltigen Beschaffung	Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Oiltanking Beschaffungsprozess		47
<b>Innovation</b>	Nutzung unserer Innovationskraft	Durchführung von Innovationsworkshops auf lokalen Standorten		45

## Umweltschutz





<b>Produktaustritte</b>	Keine Umweltbelastungen durch ausgetretene Produkte	Regelmäßige Übungen zur Ölunfallbekämpfung auf unseren Tanklagern	 	52
		Revision der Schiffscharterrichtlinie mit Vorgaben, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen		52
<b>Energieverbrauch</b>	Reduzierung des relativen Energieverbrauchs unserer operativen Einheiten	Diverse Energiesparprojekte auf lokalen Standorten	 	55
		Weiterführung der Oiltanking „Green Spots“-Projektgruppe zur Reduzierung von Energie- und Wasserverbräuche sowie Abfall; Implementierung erster Maßnahmen auf Pilotstandorten		55–56
		Verbesserung bestehender und Implementierung neuer KPIs zur Messung des relativen Energieverbrauchs bei unseren operativen Einheiten		50
<b>Treibhausgasemissionen</b>	Reduzierung der relativen CO <sub>2</sub> -Emissionen und anderer ozonschädlicher Gase unserer operativen Einheiten	Implementierung von neuen KPIs, um relative CO <sub>2</sub> -Emissionen berechnen zu können	 	50
		Implementierung eines technischen Standards zur Reduzierung von VOCs bei Oiltanking		61
		Diverse Aktionen im Rahmen der Klimawoche in der Hamburger Firmenzentrale		63







# UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE

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

## Umweltschutz





<b>Wasser- verbrauch</b>	Reduzierung des relativen Wasserverbrauchs unserer operativen Einheiten	Verbesserung bestehender und Implementierung neuer KPIs zur Messung des relativen Wasserverbrauchs bei unseren operativen Einheiten	 	50
<b>Abfall- &amp; Abwasser- management</b>	Umsetzung eines Abfall- und Abwassermanagements und Schutz unserer maritimen Umwelt laut State of the Art	Verbesserung bestehender und Implementierung neuer KPIs zur Messung der relativen Abfall- sowie Abwasserproduktion bei unseren operativen Einheiten	 	50, 67-69
		Workshops zur Optimierung des Abfallmanagements im Rahmen des Oiltanking Global Safety Days 2019		88

## Unsere Mitarbeiter














<b>Veränderungs- management</b>	Erweiterte Befähigung unserer Mitarbeiter, mit Veränderungen umzugehen sowie Wandel voranzutreiben	Befragung von 150 Mitarbeitern und Führungskräften zu Unternehmenswerten & Durchführung eines Kulturworkshops zu den Umfrageergebnissen		32-34
		Festlegung von Wertebotschaftern im BSC		17-18
<b>Gemeinsame Werte</b>	Integration unserer Werte in jede Facette unseres Unternehmens	Entwicklung einer gruppenweiten Wertekampagne; Roll-out in 2020	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	72
		Integration in den jährlichen Beurteilungsprozess von Mitarbeitern der Marquard & Bahls AG		79
		Vorbereitung des Kick-offs „Living Our Values“; Workshop fand im März 2020 statt		-
<b>Schlüssel- positionen</b>	Aktive Nachfolgeplanung von Schlüsselpositionen und Weiterentwicklung von Inhabern dieser Positionen	Analyse zur Ermittlung von Schlüsselpositionen	 	73
		Prozesse zur Nachfolgeplanung		73
<b>Gerechte Bezahlung</b>	Sicherstellen intern gerechter und extern wettbewerbsfähiger Vergütungsstrukturen	Einführung eines Mitarbeiterbonus-systems in Deutschland		79
		Einführung eines Systems mit kurz- und langfristigen Vergütungselementen für das Executive Level		79
<b>Personelle Vielfalt &amp; Chancen- gleichheit</b>	Förderung von Diversität unserer Belegschaft und Chancengleichheit	Teilnahme an Hamburger Kommunikationskampagne „Made by Vielfalt“		80
		Projekt zur Förderung junger Geflüchteter auf Holdingebene fortgeführt		78

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

## Arbeitsschutz & Sicherheit

<b>Arbeitsschutz</b>	Vermeidung jeglicher Verletzungen und Stärkung unserer Sicherheitskultur	Durchführung einer weltweiten Befragung zur Sicherheitskultur bei Oiltanking und Skytanking	 	85
		Weiterer Global Safety Day, an dem weltweit alle Oiltanking Mitarbeiter teilnahmen		88
		Überarbeitung und Implementierung neuer HSSE Manuals durch unsere operativen Einheiten		85
<b>Proaktives Gesundheitsmanagement</b>	Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter	Verschiedene Gesundheitskampagnen auf Oiltanking Standorten		22
		Durchführung eines Gesundheitstages für alle Mitarbeiter in der Hamburger Firmenzentrale		76
<b>Brandschutz</b>	Vermeidung von Bränden	Lokale Trainings zur Bekämpfung von Feuern		91
		Keine Feuer nach API RP 754		91

## Gemeinnütziges Engagement

<b>Spenden und Sponsoring</b>	Erhöhung der Spenden- und Sponsoringsummen im Verhältnis zum Vorsteuergewinn (EBT)	Spenden- und Sponsoringsummen im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben	 	94-96
		Verabschiedung einer Spendenerfüllungsrate im Rahmen der HSSE & Sustainability Group Policy	 	94
<b>Mitarbeiterengagement</b>	Weitere Förderung von gemeinnützigem Mitarbeiterengagement	Soziale Aktivität auf dem Oiltanking Spring Meeting 2019	 	97
		Gemeinnützige Stunden pro freiwilligen Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr gestiegen	 	94
<b>Standortbezogenes Engagement</b>	Erhöhung des Anteils lokaler Projekte in unseren definierten Fokusbereichen – mindestens ein Projekt, eine Aktivität oder Initiative pro Standort und Jahr	Implementierung eines neuen KPI, um die Beteiligung des Engagements unserer Standorte bemessen zu können	   	94
<b>Förderung von menschlicher und nachhaltiger Entwicklung</b>	Gezielte Implementierung von Projekten, die auf den Human Development Index (HDI) und ausgewählte SDGs einzahlen	Entwicklung eines Konzepts zur Förderung von Projekten, die auf den Human Development Index (HDI) und ausgewählte SDGs einzahlen	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	97

102-16, 102-47

## 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.

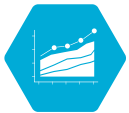
### Verantwortungsvolle Unternehmensführung



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.

- ☉ Erfüllung der ehrgeizigen Unternehmensvision und langfristige Transformation des Unternehmens weg von fossilen Brennstoffen.

### Umweltschutz



Wir sind stets bestrebt, Produktaustritte zu vermeiden, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und Ressourcen effizient einzusetzen. Wir wollen dabei unseren relativen Energie- 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 Arbeitgeber mit starken ethischen Grundsätzen 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.

- Eine proaktive Sicherheitskultur und eine kontinuierliche Verbesserung all unserer Aktivitäten in Bezug auf technische, organisatorische und verhaltensbasierte Sicherheit.

102-16, 102-47



### 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 und des Lebensstandards 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 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.

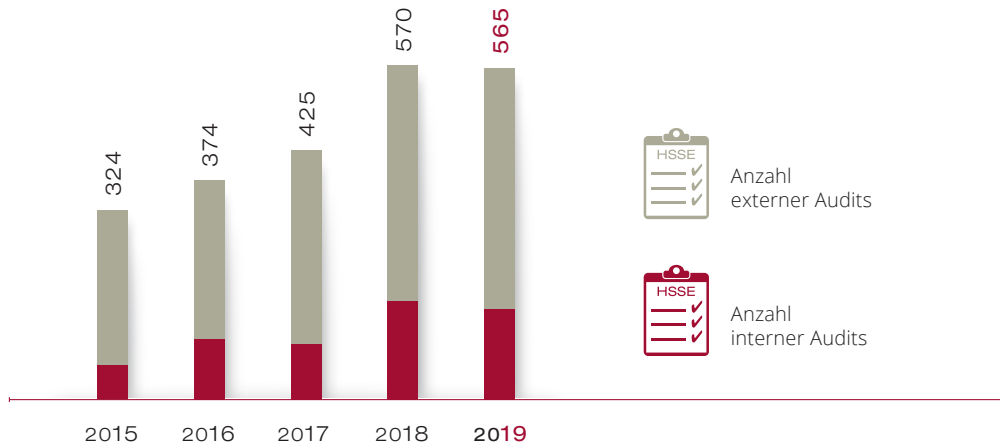
### ▷ Richtlinien und Standards

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.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die Leitsätze der Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) für multinationale Unternehmen sowie die Prinzipien des Deutschen Corporate Governance Kodex werden wir weiterhin in unseren Prozessen verankern, auch wenn wir noch kein aktiver Unterzeichner sind. Seit 2011 berichten wir gemäß den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI), die sich international als Standard der Nachhaltigkeitsberichterstattung etabliert haben. Seit 2015 sind wir zudem Anwender des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Die Anforderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP) wollen wir zukünftig verstärkt in unsere internen Prozesse, z.B. zur Beschaffung und Kontraktorenbewertung, integrieren.

▸ **Audits**

Unsere internen Audits dienen dazu, unsere Leistungen auf den Gebieten Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz stetig zu verbessern und Fortschritte zu überprüfen. Gemäß unserer HSSE & Sustainability Policy definiert jede operative Einheit einen Auditprozess, um die internen HSSE-Vorgaben zu überprüfen. Zudem führen Experten von HSSE & Sustainability an ausgewählten Standorten der operativen Einheiten – vor allem an solchen mit geringer HSSE-Performance – eigene oder gemeinsame Audits durch. 2019 reduzierte sich die Gesamtzahl der HSSE-Audits bei Oiltanking und Skytanking minimal auf 155 interne (2018: 167) und 410 externe (2018: 403). Bei Letzteren handelt es sich u.a. um Audits von Behörden, Kunden oder Versicherungen.



**Abb. 5: Anzahl interner und externer HSSE-relevanter Audits**

▸ **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 operativen Einheiten 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 unternehmensweit Dashboards eingeführt. Basierend auf den bestehenden Unfalldatenbanken können nun weltweit und tagesaktuell die entsprechenden Statistiken zu allen HSSE-KPIs abgerufen werden. Ein detailliertes Nachhaltigkeits-Dashboard wurde Ende 2019 fertiggestellt und die Kennzahlen werden in der ersten Jahreshälfte 2020 in die Dashboards der operativen Einheiten integriert.



### ▷ Zertifizierte Managementsysteme

Managementsysteme zielen darauf ab, die Effektivität und Effizienz der Geschäftsprozesse kontinuierlich zu verbessern. In 2019 steigerte sich die Anzahl der weltweit operativen Oiltanking Standorte, die eine Zertifizierung für Qualitätsmanagement (ISO 9001) haben, auf 59 Prozent. 35 Prozent haben ein zertifiziertes Umweltmanagement (ISO 14001) und 31 Prozent ein Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement nach ISO 45001 bzw. ehemals OHSAS 18001. Bei Oiltanking sind darüber hinaus 19 Prozent der Standorte nach dem Energiemanagementsystem ISO 50001 zertifiziert. Unsere indische Tochtergesellschaft IOT Infrastructure & Energy Services hält eine Zertifizierung nach ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001. Bei Skytanking sind acht Prozent der Standorte nach ISO 9001, 28 Prozent nach ISO 14001 und vier Prozent nach ISO 45001 zertifiziert. Mabanaft Deutschland ist zusätzlich nach ISO 9001 und GMA nach ISO/IEC 17025 zertifiziert.

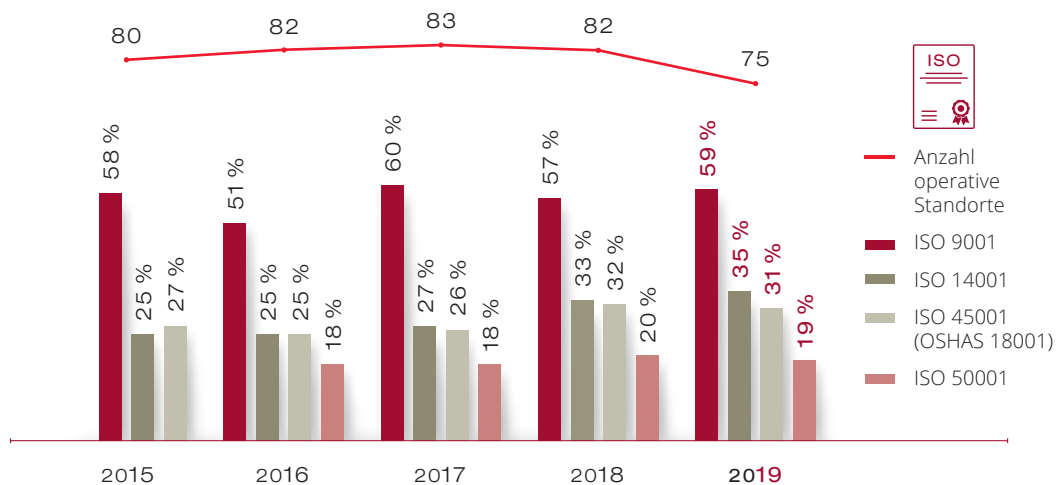


Abb. 6: ISO-zertifizierte operative Standorte bei Oiltanking

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.

**49 %**  **ISO**  
 unserer operativen Standorte  
 haben ein zertifiziertes Managementsystem

# STAKEHOLDER

102-21, 102-40,  
102-42, 102-43

Der Begriff „Stakeholder“ 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.

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.



Abb. 7: Stakeholder von Marquard & Bahls

### ▷ 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.

102-21, 102-42,  
102-43, 102-46

In der letzten Stakeholder-Befragung im März 2019 gab es im Vergleich zur Befragung vor zwei Jahren keine wesentlichen Änderungen. Die befragten Stakeholder bewerteten die Handlungsfelder weitgehend übereinstimmend 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. Die Begriffe, die Marquard & Bahls am häufigsten zugeschrieben wurden, sind in der untenstehenden Schlagwortwolke dargestellt (Abb. 8). Die als wesentlich identifizierten Themen haben wir in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt (Abb. 9).

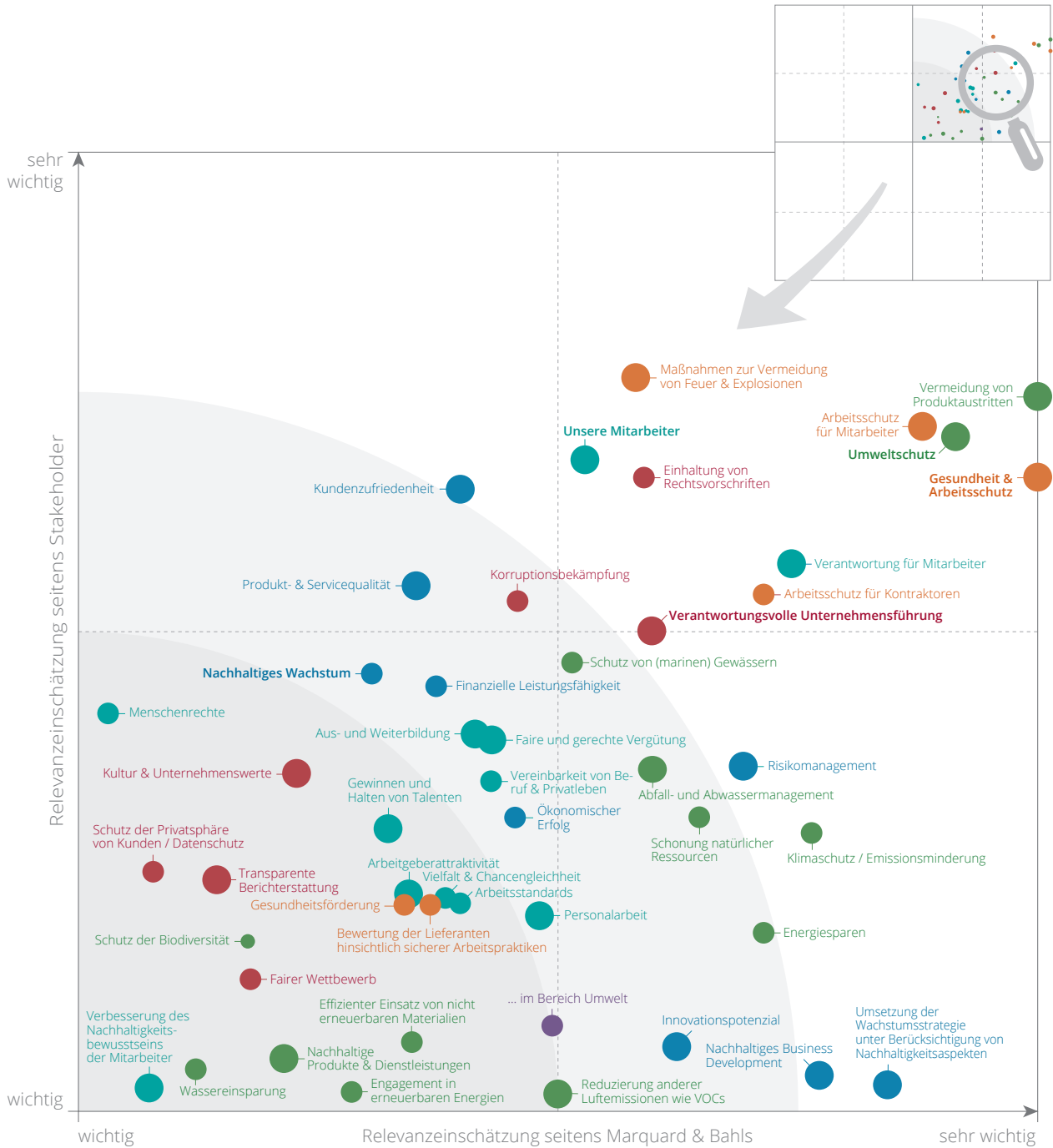


Abb. 8: Begriffe, die unsere Stakeholder Marquard & Bahls zuschreiben, nach Häufigkeit der Nennung dargestellt

102-21, 102-43,  
102-44, 102-46,  
102-47

**Thematischer Farbcode:**

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



**Abb. 9: 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. Compliance ist zudem für den Bereich Datenschutz bei Marquard & Bahls verantwortlich.

102-16, 102-17,  
103-1, 103-2,  
103-3

### ► Verhaltenskodex

Die Grundsätze unseres 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 fordern 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](http://www.marquard-bahls.de)).



Abb. 10: Die 16 Prinzipien unseres Verhaltenskodex

▷ **Aufzeigen von Fehlverhalten**

102-17, 102-34 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.

205-3 Für das Jahr 2019 wurden 36 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. 34 Prozent aller Fälle, die untersucht wurden, wurden als begründet oder teilweise begründet eingestuft, was bedeutet, dass Fehlverhalten vorlag. Compliance übernimmt in allen Fällen das unabhängige Fallmanagement und beauftragt geeignete interne oder externe Ermittler. In weiteren Fällen wurde kein Fehlverhalten festgestellt, was aber in einer Vielzahl der Fälle auch hier 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.



**Verpflichtendes E-Learning zum Verhaltenskodex**

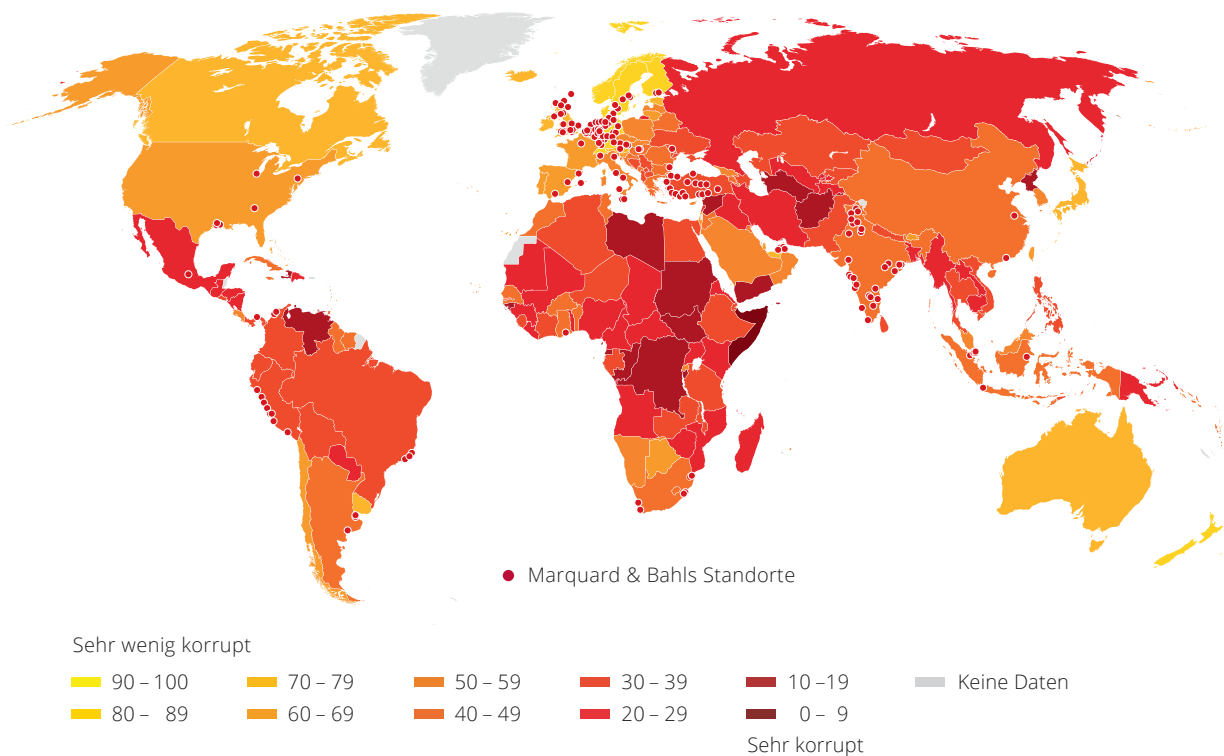
Seit 2019 werden unsere Mitarbeiter u.a. zu den Themen Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie Vermeidung von Interessenkonflikten im Rahmen eines E-Learnings geschult.



## 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 eine konzernweite Richtlinie erlassen und weitere Prozessanweisungen veröffentlicht. Seit der Einführung von E-Learnings werden alle Mitarbeiter mithilfe von Workday zum Code of Conduct geschult, während Mitarbeiter in Führungspositionen und solche mit direktem Kunden- oder Behördenkontakt themenspezifisch zur Korruptionsprävention und weiteren Themen geschult werden.

102-17, 103-1,  
103-2, 103-3,  
205-1, 205-2



**Abb. 11: 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

102-11, 419-1

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. 2019 wurden weltweit Bußgelder in Höhe von 68.317 Euro (2018: 18.025 Euro\*) wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen uns verhängt. 0,4 Prozent der Bußgelder hatten dabei einen ökologischen Hintergrund. Knapp 90 Prozent der Bußgelder wurden aufgrund einer von den Kunden beanstandeten Produktqualität erhoben.

### ▷ 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 Verantwortlichen auf Ebene der operativen Einheiten. Alle Fortschritte im Bereich unseres Nachhaltigkeitsmanagements werden in den jährlichen Nachhaltigkeitsberichten transparent kommuniziert. Intern informieren wir regelmäßig zu aktuellen 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-Handbuches, 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 weiterhin die EU-Datenschutzgrundverordnung, die im Mai 2018 in allen Mitgliedstaaten der EU in Kraft trat.

\* Nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2018 mussten wir die Gesamtsumme von 16.887 auf 18.025 Euro durch eine nachträglich berichtete Summe nach oben korrigieren.

### ▷ 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 aktiv unter anderem in folgenden Verbänden ein:

102-11

#### International

<b>UPEI</b>	Union of European Petroleum Independents
<b>FETSA</b>	Federation of European Tank Storage Associations
<b>AEBIOM</b>	European Biomass Association
<b>EFET</b>	European Federation of Energy Traders Deutschland
<b>Eurofuel</b>	European Heating Oil Association

#### National

<b>MEW</b>	Mittelständische Energiewirtschaft Deutschland e.V. und seine Mitgliedsverbände
<b>AFM+E</b>	Außenhandelsverband für Mineralöl und Energie e.V.
<b>UTV</b>	Unabhängiger Tanklagerverband e.V.
<b>bft</b>	Bundesverband freier Tankstellen und unabhängiger Mineralölhändler e.V.
<b>FPE</b>	Fuel Power Energy e.V.
<b>IWO</b>	Institut für Wärme und Öltechnik e.V.
<b>WEC</b>	World Energy Council / Weltenergieat Deutschland e.V.

Zudem wirken wir in folgenden HSSE-bezogenen Industrieverbänden mit:

<b>OCIMF</b>	Oil Companies International Marine Forum
<b>EBIS</b>	European Barge Inspection Scheme
<b>OSRL</b>	Oil Spill Response Limited, weltweit größte Organisation zur Ölunfallbekämpfung

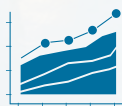
Der Fokus von Public Affairs richtet sich auf die aktive Mitarbeit in Verbänden, Energiepolitik und im Zuge der Energiewende die technische Entwicklung alternativer Energien. In diesem Zusammenhang verfolgt Public Affairs hautnah die politischen Diskussionen und Entscheidungen zu rechtlichen Vorschriften, 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 CO<sub>2</sub>-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.



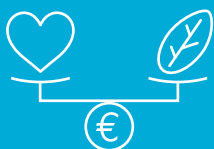
## Kennzahlen

# NACHHALTIGES WACHSTUM

	2017	2018	2019	Entwicklung 2018/19
<b>Ausgewählte Finanzkennzahlen</b>	in T €	in T €	in T €	
Umsatzerlöse vor Energiesteuern	13.508.950	14.727.762	13.875.197	- 5,8 %
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	11.943.117	13.285.765	12.853.942	- 3,3 %
Vorsteuergewinn (EBT)	- 593.727	- 38.331	107.689	↗
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	11.045.531	12.387.299	11.461.936	- 7,5 %
Löhne und Gehälter	298.369	325.457	332.361	+ 2,1 %
Soziale Abgaben	49.962	58.012	47.605	- 17,9 %
Aufwendungen für Altersversorgung	8.851	10.349	7.253	- 29,9 %
Zinsaufwendungen	85.780	94.079	220.260 **	+ 134,1 %
Investitionen in das Gemeinwesen (Spenden- & Sponsoringausgaben)	744 *	738	767	+ 4,0 %

\* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017  
\*\* einschließlich beschleunigter Zinszahlungen aufgrund der Änderung der Finanzierungsstruktur von Oiltanking

## NÄCHSTE MEILENSTEINE



Implementierung von ethischen Aspekten und Nachhaltigkeitskriterien in Investmentprozesse



Entwicklung eines Verhaltenskodex für strategische Lieferanten



Prüfung unserer Lieferkette auf menschenrechtliche Aspekte

## NACHHALTIGES WACHSTUM



Nachhaltigkeit bedeutet für uns die Sicherung unserer Zukunftsfähigkeit. Sie wird daher in den kommenden Jahren noch stärker in unsere Investmententscheidungen wie auch die täglichen Arbeitsabläufe und Prozesse integriert. Deshalb haben wir die Entwicklung einer Nachhaltigkeitscheckliste für neue Projekte, Akquisitionen und Bauaktivitäten fortgesetzt, die Nachhaltigkeitsrisiken und -herausforderungen stärker berücksichtigt.

103-1, 103-2,  
103-3

## 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. Marquard & Bahls erlebte 2019 ein erfolgreiches Jahr, in dem ein gutes Ergebnis realisiert und entscheidende Weichenstellungen vorgenommen wurden.

201-1

Oiltanking erzielte 2019 ein operativ sehr zufriedenstellendes Ergebnis, zu dem nahezu alle Regionen beitrugen. Die Märkte zeigten sich stabiler als im Vorjahr und sorgten für eine hohe Auslastung nahezu aller Tanklager. Oiltanking nutzte das Jahr, um ihre starke Marktposition zu festigen und ihre Strategie 2025 auszuarbeiten, die u.a. eine neue Struktur der Regionen mit einer noch stärkeren Kundenorientierung zum Inhalt hat. Damit ist die Basis für weiteres Wachstum gelegt.

Die Mabaft Handelsgruppe agierte 2019 mit Erfolg und steigerte das Gesamtergebnis gegenüber dem Vorjahr. Trading & Wholesale erzielten dank erfolgreicher Großhandelsaktivitäten, insbesondere bei Biokraftstoffen und Heizöl Schwer, ein gutes Ergebnis. Der Endverbraucherbereich expandierte weiter und leistete einen starken Ergebnisbeitrag. Das Bunkergeschäft wurde weiter zurückgefahren, wobei die verbleibenden Einheiten ein hervorragendes Ergebnis realisierten.

2019 war für Skytanking von starkem Wachstum geprägt. Während in den USA und in Spanien der Markteintritt gelang, wurden in Indien, wo die Gesellschaft bereits seit Längerem tätig ist, zehn neue Standorte eröffnet. Diese Investitionen hatten jedoch einen nicht unerheblichen Einfluss auf das Ergebnis, das sich gegenüber dem Vorjahr erwartungsgemäß reduzierte.

Die weiteren Entwicklungen bleiben vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie abzuwarten. Während Oiltanking und Mabaft teilweise von dem sich für 2020 abzeichnenden Contango werden profitieren können, wird Skytanking angesichts eines größtenteils zum Erliegen gekommenen Luftverkehrs einen massiven Rückgang ihres Geschäfts hinnehmen müssen.

**+ 4 %**   **Investitionen  
in das Gemeinwesen**





## ERWEITERUNG DES PORTFOLIOS

Auf der vor uns liegenden strategischen Reise wird Marquard & Bahls sowohl in Bereiche investieren, die unser Portfolio diversifizieren, als auch unsere bestehenden Geschäfte ergänzen. Dabei wollen wir unser Unternehmen auf eine nachhaltige Zukunft vorbereiten und Megatrends wie dem Klimawandel oder der Urbanisierung begegnen. Die Elektrifizierung und die Notwendigkeit, den Kohlenstoffausstoß zu reduzieren, sind Schlüsselthemen der Energiewende, zu der wir uns aktiv einbringen wollen.

### Mabanaft investiert in Ammoniak-Produktionsanlage

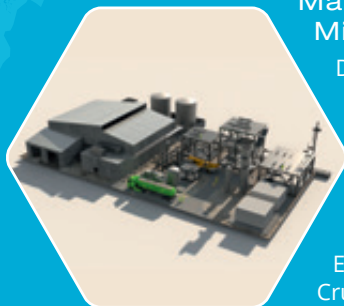
Mabanaft wird künftig sowohl Investor als auch Abnehmer von Ammoniak der Gulf Coast Ammonia LLC (GCA) sein, einer Projektgesellschaft, die von einer Tochter der Starwood Energy (69 %) und von Mabanaft (31 %) gemeinsam gehalten und kontrolliert wird.

GCA hat den Bau einer Ammoniak-Produktionsanlage laut State of the Art in Texas City mit einer Jahreskapazität von rund 1,3 Mio. Tonnen beauftragt, die 2023 in Betrieb gehen soll. Ammoniak ist eine chemische Verbindung von Stickstoff und Wasserstoff, die überwiegend für die Düngemittelproduktion eingesetzt wird. Es besteht jedoch ein erhebliches Wachstumspotenzial für den Einsatz in der chemischen Industrie und möglicherweise auch als Kraftstoff.



### Marquard & Bahls erwirbt Minderheitsbeteiligung an Nordic Blue Crude

Das norwegische Unternehmen ist auf dem Weg, das erste Power-to-Liquid-Projekt im industriellen Maßstab zu etablieren. Derzeit baut Nordic Blue Crude eine „E-Fuel 1“-Anlage in Herøya, einem Industriepark 150 Kilometer südwestlich von Oslo, mit einer jährlichen Produktionskapazität von 10 Millionen Liter synthetischem Kohlenwasserstoff. Als Grundstoffe werden erneuerbare Elektrizität, Wasser und CO<sub>2</sub> verwendet. Das produzierte Blue Crude ist kohlenstoffneutral. Der Produktmix besteht nach dem Raffinationsschritt aus Kerosin (Jet Fuel), Diesel, Naphtha und Wachs.





## INNOVATION

Innovationskraft und eine Anpassungsfähigkeit an die sich verändernden Marktanforderungen sind von immenser Bedeutung, um auch zukünftig erfolgreich zu sein. Oiltanking setzte auch in 2019 die Innovationsinitiativen fort und sondierte Chancen in Marktsegmenten, die an das Kerngeschäft angrenzen.

102-15

### Innovationsworkshop bei Oiltanking in Brasilien

Am 23. Mai veranstaltete das Oiltanking Team in Vitoria, Brasilien, einen Innovationsworkshop. Der Workshop lieferte handfeste Ergebnisse. So entwickelten die Teilnehmer fünf Projekte, z.B. ein Gesundheitsprogramm für Mitarbeiter sowie die Installation von Solarpaneelen auf dem Terminalgelände, welche nun weiterentwickelt und auf die Umsetzbarkeit geprüft werden.



## RISIKOMANAGEMENT

Eine der größten Herausforderungen bei der Verfolgung unserer Strategie des 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 – sowie 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. Das Jahr 2020 lehrt uns zudem die Risiken einer globalen Pandemie wie Corona, welche nicht nur die Gesundheit unserer Mitarbeiter, sondern auch unser Geschäft gefährden kann. Wir sind allerdings überzeugt, aus dieser Krise in vielen Bereichen gestärkt hervorzugehen.

102-11

### ▶ Handelsrisiken

102-11, 102-15

Für Mabanaf sind vor allem Handelsrisiken relevant, die durch die hohe Volatilität von Rohstoffpreisen, Wechselkursraten und Zinssätzen entstehen. Die Ölmärkte blieben auch 2019 instabil. Die Handelsspannungen zwischen den USA und China reduzierten die Handelsströme und dämpften das Wachstum der Ölnachfrage seitens Industrie und Verkehrssektor. Auf der Angebotsseite kompensierte die kontinuierliche Zunahme der US-amerikanischen Rohöl- und Erdgasproduktion die Bemühungen der Organisation Erdöl exportierender Länder (OPEC) und ihrer Verbündeten, den Markt auszugleichen. Beide Faktoren sorgten dafür, dass der durchschnittliche Preis für Brent-Terminkontrakte 2019 unter dem Preis des Vorjahres lag. Der Markt war insgesamt durch ein Überangebot gekennzeichnet. Unerwartete Ereignisse wie die Raketenangriffe auf saudi-arabische Raffinerien, die geopolitischen Spannungen im Nahen Osten, das kontaminierte Rohöl, das über die Druschba-Pipeline nach Europa kam, sowie verschärfte Vorschriften führten jedoch zu kurzfristiger Volatilität. Den Handelsrisiken auf unseren Märkten begegnen wir durch den systematischen Einsatz von Finanzmarktinstrumenten wie Derivaten und Termingeschäften; gegen Forderungsausfälle schützt sich Mabanaf durch Kreditversicherungen, Banksicherheiten oder die Abwicklung der Warentermingeschäfte 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 und den operativen Einheiten. 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 & Sustainability und die verantwortlichen Mitarbeiter auf Ebene der operativen Einheiten 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.

## 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 Tanklager 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 2017 bei Oiltanking gestartete Projekt zur Systematisierung und gegebenenfalls Zentralisierung des globalen Einkaufs und der Beschaffungsprozesse unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien wurde im vergangenen Jahr weitergeführt.

102-15

An unseren Betriebsstätten legen wir großen Wert auf eine sichere Arbeitsweise von Mitarbeitern beauftragter Drittfirmen. Bei Oiltanking gibt es seit vielen Jahren 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 Energie- sowie Wasserverbrauch senken, ozonschädliche Emissionen reduzieren und unser Abfall- und Abwassermanagement weiter optimieren.





# Kennzahlen UMWELTSCHUTZ

	2017	2018	2019	Entwicklung 2018/19
<b>Produktaustritte</b>				
Anzahl Vorfälle mit Produktfreisetzung gemäß API RP 754	29	32	35	+ 9,4 %
Anzahl an Produktfreisetzungen gemäß API RP 754 pro Mio. Tonnen Durchsatz	0,13	0,15	0,15	→
Gesamtvolumen freigesetztes Produkt in m <sup>3</sup> gemäß API RP 754	226	62	246	+ 296,8 %
Davon Anteil Volumen an nicht zurückgewonnenem Produkt in %	8 %	34 %	21 %	- 37,6 %
<b>Energieverbrauch</b>				
Gesamtbetrag direkter und indirekter Energieverbrauch in GJ (Scope 1 & 2)	2.188.826 *	2.233.846	2.144.308	- 4,0 %
Davon direkter Energieverbrauch in GJ (Scope 1)	1.176.887 *	1.246.958	1.173.716	- 5,9 %
Davon indirekter Energieverbrauch in GJ (Scope 2)	1.011.939	986.888	970.592	- 1,7 %
Relativer Energieverbrauch der OT Tanklager in MJ pro Tonne Durchsatz	8,5	8,9	8,3	- 6,9 %
<b>CO<sub>2</sub>-Fußabdruck &amp; Emissionen</b>				
Gesamte CO <sub>2</sub> e-Emissionen in t	394.898	348.210	396.914	+ 14,0 %
Direkte CO <sub>2</sub> e-Emissionen Scope 1 in t	77.320	82.852	77.701	- 6,2 %
Indirekte CO <sub>2</sub> e-Emissionen Scope 2 in t	159.875	151.439	145.590	- 3,9 %
Indirekte CO <sub>2</sub> e-Emissionen Scope 3 in t	157.703	113.919	173.623	+ 52,4 %
Durch den Transport verursachte CO <sub>2</sub> e-Emissionen nach Transportmittel in t	163.175	118.873	176.488	+ 48,5 %
Durch Flugreisen verursachte CO <sub>2</sub> e-Emissionen in t	11.766	13.062	7.507	- 42,5 %
Relative CO <sub>2</sub> -Emissionen der OT Tanklager in kg pro Tonne Durchsatz	1,01	0,98	0,93	- 5,1 %
Relative VOCs der OT Tanklager in g pro t Durchsatz**	25,0	27,8	25,3	- 9,0 %
<b>Schonung natürlicher Wasserressourcen</b>				
Gesamtbetrag Wasserverbrauch in m <sup>3</sup>	1.007.236	1.084.676	945.600	- 12,8 %
Davon Anteil Trinkwasser in Tanklageraktivitäten bei OT	25 %	26 %	30 %	↗
Relativer Wasserverbrauch in Tanklageraktivitäten bei OT pro Kapazität (l/m <sup>3</sup> )	33,2	35,4	31,1	- 12,1 %
<b>Abfall- und Abwassermanagement</b>				
Gesamtbetrag Abfallaufkommen in t	58.793	41.984	43.105	+ 2,7 %
Relative Produktion von nachweislichem Abfall der OT Tanklager in kg pro Kubikmeter Kapazität	0,71	0,63	0,61	- 3,2 %
Gesamtbetrag Abwasserproduktion in m <sup>3</sup>	646.568	525.131	548.968	+ 4,5 %
Relative Abwasserproduktion der OT Tanklager in l pro Kubikmeter Kapazität	31,7	26,1	27,7	+ 5,9 %

\* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017  
 \*\* Darstellung ohne Berücksichtigung von O&M Tanklagern

## NÄCHSTE MEILENSTEINE



Entwicklung von Strategien zur Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Ebene der operativen Einheiten



Entwicklung eines Tools zur Bewertung von Wasserrisiken von operativen Standorten



Erarbeitung eines Abwassermanagementstandards für Tanklager

# UMWELTSCHUTZ



Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftstätigkeiten potenzielle Risiken für die Umwelt darstellen und das wir auf Ressourcen wie Energie, Wasser und Baumaterialien angewiesen sind. Daher müssen wir heute und in Zukunft alles daransetzen, unsere negativen Einflüsse auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Um dies zu erreichen, haben wir uns hohe Umweltstandards gesetzt.

102-15, 103-1,  
103-2, 103-3

# UMWELTMANAGEMENT

Umweltthemen sind fester Bestandteil unseres HSSE-Managementsystems. Laut der HSSE-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 KPIs etabliert, um unsere Entwicklung besser erkennen und bewerten zu können. Im letzten Jahr unterzogen wir unsere KPIs im Bereich Umweltschutz einer kritischen Revision. Sie wurden verbessert oder neu definiert und auf weitere Geschäftsbereiche ausgeweitet. So berechnen wir beispielsweise nicht nur den relativen Energie- und Wasserverbrauch im Bereich Tanklagerlogistik, sondern auch im Bereich Flugzeugbetankung. Fortan bündeln wir die wachsende Anzahl an spezifischen Sustainability KPIs in internen Dashboards, welche standortspezifische Daten liefern und nach und nach den operativen Einheiten zur Verfügung gestellt werden.

102-11

# VERMEIDUNG VON PRODUKTAUSTRITTEN

## ▷ Produktaustritte

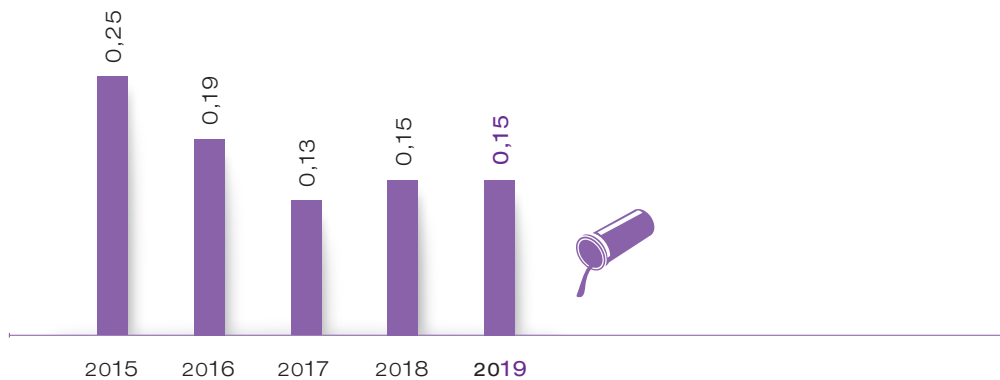
Vor dem Hintergrund unserer Geschäftstätigkeiten ist die Verhinderung von Produktaustritten für uns von höchster Priorität. Moderne Anlagen und effiziente Betriebsabläufe, kombiniert mit vorbeugenden Wartungsprogrammen, reduzieren das Risiko von Produktaustritten auf ein Minimum. Kommt es dennoch zu Produktaustritten, sind wir vorbereitet, das Produkt schnell und effektiv zurückzugewinnen. Auch kleinste freigesetzte Mengen werden von uns dokumentiert.

Seit 2019 berichten wir Produktfreisetzungen und Feuer nach der API Recommended Practice (RP) 754, Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries. Die Verwendung dieses Berichtstandards ermöglicht es uns, den Indikator industrieweit besser vergleichen zu können. Gemäß diesem Standard zählten im vergangenen Jahr 35 Leckagen zu einem Loss of Primary Containment\* (2018: 32).

\* Eine ungeplante oder unkontrollierte Freisetzung von Materialien aus dem Primärbehälter einschließlich ungiftiger und nicht brennbarer Materialien (z.B. Dampf, Heißwasser, Stickstoff, komprimiertes CO<sub>2</sub> oder Druckluft). Nach API RP 754 werden Vorfälle gezählt, die zu direkten Kosten von mehr als 100.000 US-Dollar (Stufe 1) und 2.500 US-Dollar (Stufe 2) führten.

102-15 Dabei wurde ein Gesamtproduktvolumen von 246 m<sup>3</sup> (2018: 62 m<sup>3</sup>) auf unseren Standorten freigesetzt, wovon jedoch 194 m<sup>3</sup> zurückgewonnen werden konnten. Der größte Produktaustritt von 190 m<sup>3</sup> Benzin ereignete sich auf einem Tanklager in Singapur durch eine kleinräumige Tankbodenkorrosion. Die sofortige Reaktion auf den ausgelösten Leckagealarm verhinderte einen größeren Schaden. 130 m<sup>3</sup> Produkt konnten aus den Drainagekanälen zurückgewonnen werden und es wurde sichergestellt, dass kein Produkt in Oberflächengewässer gelangte. Für die nicht zurückgewonnene Menge von 30 m<sup>3</sup> wurden entsprechende Sanierungsmaßnahmen wie z.B. Bodenaushub veranlasst.

Zusätzlich zum Gesamtvolumen messen wir die Anzahl der Produktfreisetzungen im Verhältnis zum Durchsatz in Millionen Tonnen. In 2019 blieb diese Rate mit 0,15 unverändert zum Vorjahr.



**Abb. 12: Anzahl an Produktfreisetzungen nach API RP 754 pro Millionen Tonnen Durchsatz**

▸ **Vorkehrungen für Produktaustritte in Gewässer**

102-13 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.

▸ **Schiffscharter-Policy**

Um zu vermeiden, dass Mineralölprodukte mit Schiffen transportiert werden, die nicht unseren Standards entsprechen, haben wir in der Schiffscharter-Policy von Mabanaft detaillierte Mindestanforderungen für die Freigabe von gecharterten oder akzeptierten Schiffen (C-Term-Käufe) festgelegt. Das oberste Ziel besteht im sicheren Transport der Produkte sowie in der strikten Einhaltung der Vorgaben für die internationale Tankschifffahrt. Viele der Kriterien gehen in den Anforderungen über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus. 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. Im Jahre 2019 wurde die Schiffscharter-Policy vollständig überarbeitet.



# ENERGIEEINSPARUNG & KLIMASCHUTZ

Als Unternehmen, das im Bereich Energielogistik, -handel und -versorgung tätig ist, sehen wir uns in der Verantwortung, unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und den Weg hin zu sauberen Energien und einer effizienten Nutzung zu begleiten. Dieser Weg birgt Herausforderungen, wie z.B. die Reduzierung des Energieverbrauchs auf unseren eigenen Anlagen, und bietet gleichzeitig auch Chancen und neue Geschäftsmöglichkeiten für alternative und erneuerbare Energien.

103-1, 103-2, 103-3

## ► 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 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.

302-1, 302-3, 302-4

In 2019 betrug unser absoluter Energieverbrauch 2.144.308 Gigajoule (GJ) und ist damit leicht gesunken (2018: 2.233.846 GJ). Bei Oiltanking erhöhte sich der absolute Energieverbrauch, wohingegen sich der Energieverbrauch bei der Mabanaft Gruppe durch den Verkauf des Tankstellengeschäfts in Moldawien deutlich reduzierte und damit positiv zum Gesamtergebnis beitrug.

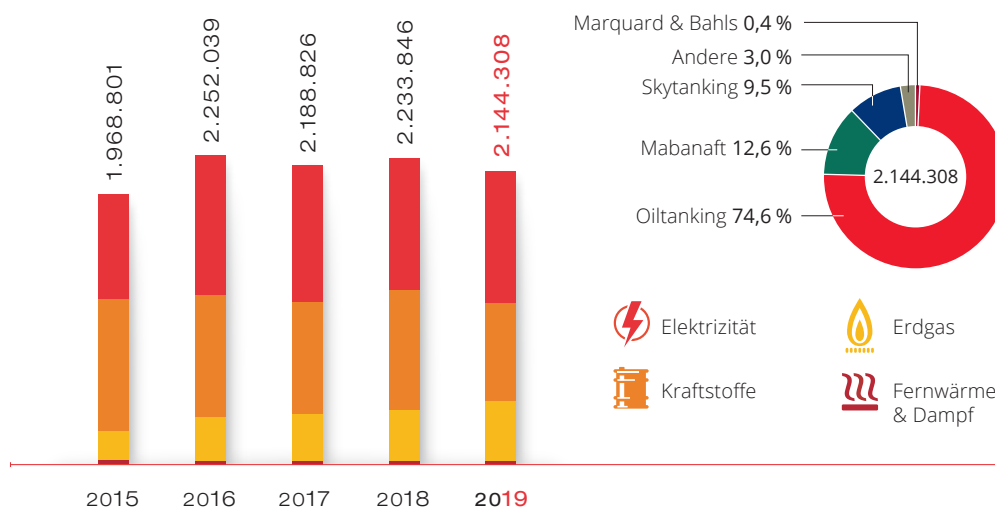


Abb. 13: Absoluter Energieverbrauch nach Art und Unternehmen in GJ

302-1, 302-3,  
302-4

Der Gesamtenergieverbrauch enthält die Verbräuche aller Tochtergesellschaften. Neben natGAS stellen die rund 240 Automatentankstellen von Petronord sowie die 55 unbemannten Stationen in Dänemark unter dem Namen OIL! tank & go 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. 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen, wie im Absatz „Emissionen durch den Transport von Produkten“ angegeben, auf Basis der transportierten Mengen und Strecken.

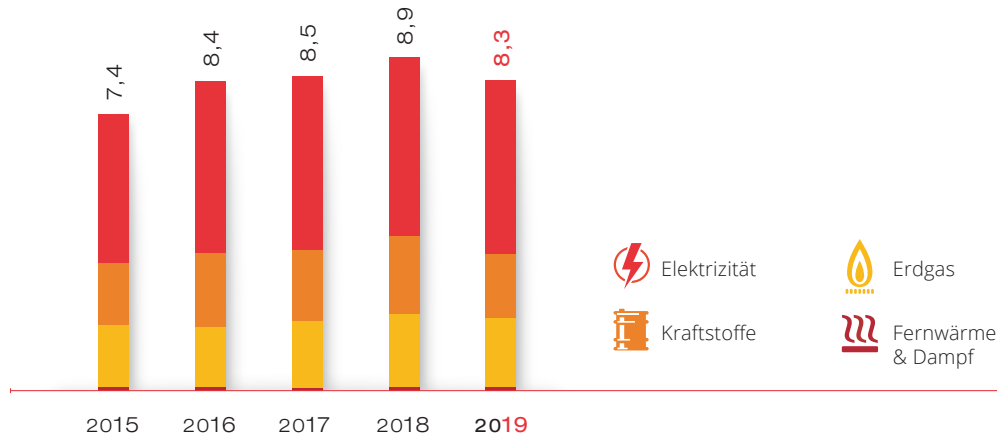
In unserer Firmenzentrale werden sowohl die Holding-Büros der Tochtergesellschaften als auch die Marquard & Bahls AG selbst mit 100 Prozent Ökostrom versorgt. Strom aus erneuerbaren Energien wird zudem bisher von 24 Standorten sowie diversen OIL! Tankstellen bezogen. Eine Stromeigenerzeugung findet in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

Aufgrund der Vielfalt unserer Firmengruppe lassen sich die Verbrauchszahlen unserer Gesellschaften nur bedingt miteinander vergleichen. Daher berichten wir an dieser Stelle die wesentlichen Verbräuche, welche bei unseren Tanklageraktivitäten anfallen, im Vergleich zum Durchsatz. Die Berechnung dieser etablierten Rate haben wir in 2019 – auch rückwirkend – überarbeitet und zugleich auf weitere Geschäftsbereiche für die interne Nutzung übertragen.

Abb. 14 zeigt, dass im letzten Jahr durchschnittlich 8,3 Megajoule (MJ) bei Tanklageraktivitäten benötigt wurden, um eine Tonne Produkt umzuschlagen, und der relative Verbrauch gegenüber dem Vorjahr (2018: 8,9) sank. Der Energieverbrauch der operativen Tanklager blieb dabei in Summe stabil, wohingegen sich der Gesamtdurchsatz erhöhte. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass energieintensive Tanklager Ende 2018, z.B. in Indien, für Betrieb und Wartung vertraglich ausliefen oder in 2019, z.B. in Tallinn, Estland, veräußert wurden, während andere energieeffiziente Tanklager wie das von Jurong Port Tank Terminal in Singapur hinzukamen.



Weitere detaillierte Verbrauchszahlen im Jahresvergleich haben wir auf der Kennzahlenseite am Kapitelanfang zusammengestellt.



**Abb. 14: Relativer Energieverbrauch im Bereich der Tanklagerung bei Oiltanking (MJ pro Tonne Durchsatz)**



Mit der Entwicklung sind wir unserem langfristigen Ziel, den relativen Energieverbrauch deutlich zu senken, in 2019 etwas näher gekommen. Wir werden auch im kommenden Jahr weiter daran arbeiten, uns kontinuierlich zu verbessern, indem wir z.B. unsere Energieeinsparleitlinie auch auf weiteren Standorten ausrollen und in die Spezifikationen für Tanklagerneubauten Empfehlungen integrieren.

### ► Energieeinsparungen

Der Pumpbetrieb auf den Tanklagern 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 2019 konnten viele unserer Standorte neue Einsparpotenziale identifizieren und Maßnahmen umsetzen. So installierten die Oiltanking Standorte in Gent, Belgien und Singapur Solarpaneele auf den Bürogebäuden bzw. in den Tanklagerbereichen. Gesonderte Initiativen wie „Green Spots“ von Oiltanking, „Green Airport“ von Skytanking in der Türkei sowie ein übergreifendes Skytanking Energieeffizienzprojekt sind nur einige Beispiele aus dem letzten Jahr, welche in 2020 intensiviert werden. Neben den konkreten Maßnahmen ist auch die Sensibilisierung der Mitarbeiter ein wichtiges Element. Hierzu führte beispielsweise das Tanklager in Etén, Peru, ein Energieeinspartraining durch.

302-4, 302-5



## INITIATIVE „GREEN SPOTS“

Oiltanking will Nachhaltigkeit noch tiefer in ihren Kernaktivitäten integrieren und dem Nachhaltigkeitsansatz von Marquard & Bahls folgen. Nachhaltigkeit wurde daher als ein Schlüsselfaktor in der neuen Unternehmensstrategie definiert. Die neue Oiltanking Initiative „Green Spots“ soll fortan eigene Umweltprojekte fördern und die Zusammenarbeit und den Austausch unter den Tanklägern weltweit stärken.



### Auftakt

Im Februar 2019 fand auf dem Oiltanking Tanklager in Gent der Auftaktworkshop zu „Green Spots“ statt. Seitdem ist viel passiert: Die beiden ausgewählten Pilot-Tanklager, an denen die Integration von „Green Spots“ getestet wird – Amsterdam und Terneuzen – erarbeiteten einen detaillierten Maßnahmenplan für die kommenden Jahre.



### Handlungsbereiche und Potenziale

Das Spektrum möglicher Handlungsbereiche ist groß: Dazu gehören z.B. LED-Beleuchtung, Optimierung von Dampfdruckgewinnungsanlagen (Vapor Recovery Units – VRUs), Solarpaneele, Mülltrennung, mit Solarenergie beheizte Boiler, Schiff-Landstrom-Versorgung und Frequenzumwandler.



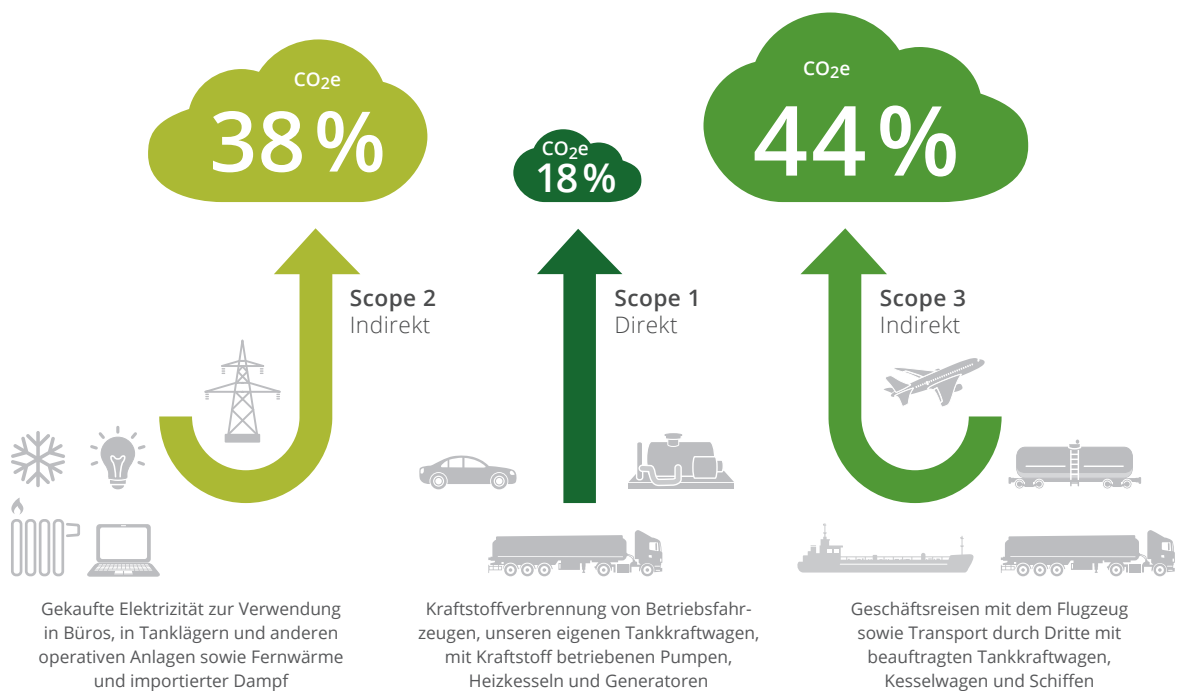
### Nächste Schritte

Das Projektteam, bestehend aus Mitarbeitern der niederländischen Tanklager, der Oiltanking Zentrale sowie des Teams Sustainability von Marquard & Bahls, arbeitet nun an einem globalen Rahmenwerk für „Green Spots“, um das Projekt systematisch auch auf andere Tanklager auszuweiten. Eine Strategie sowie erste Kommunikationsmaterialien, ein Video und Plakate wurden bereits entwickelt.

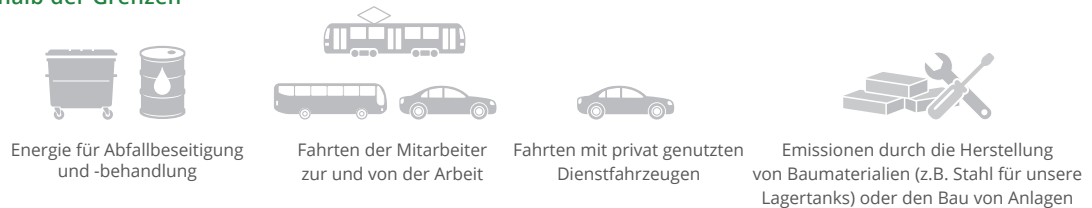
▷ **CO<sub>2</sub>-Fußabdruck und weitere Luftemissionen**

Wir berechnen die jährliche Kohlenstoffdioxid(CO<sub>2</sub>)-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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent (CO<sub>2</sub>e) gemessen werden. Dies sind bei uns vor allem CO<sub>2</sub>, Methan (CH<sub>4</sub>) und Lachgas (N<sub>2</sub>O). 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 (NO<sub>2</sub>) oder Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>), die aus Emissionen von unternehmensfremden Schiffen oder von flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) aus unseren Tanklagern 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.

103-1, 103-2, 103-3



**Außerhalb der Grenzen**



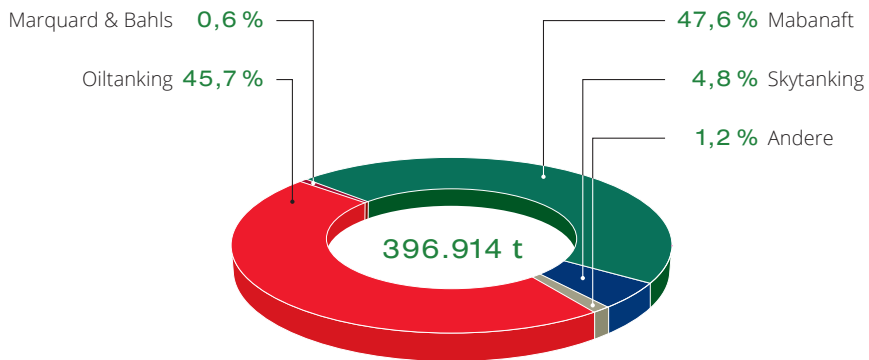
**Abb. 15: Berichtsgrenzen für Treibhausgase bei Marquard & Bahls**

▸ **Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen**

302-2, 305-1,  
305-2, 305-5

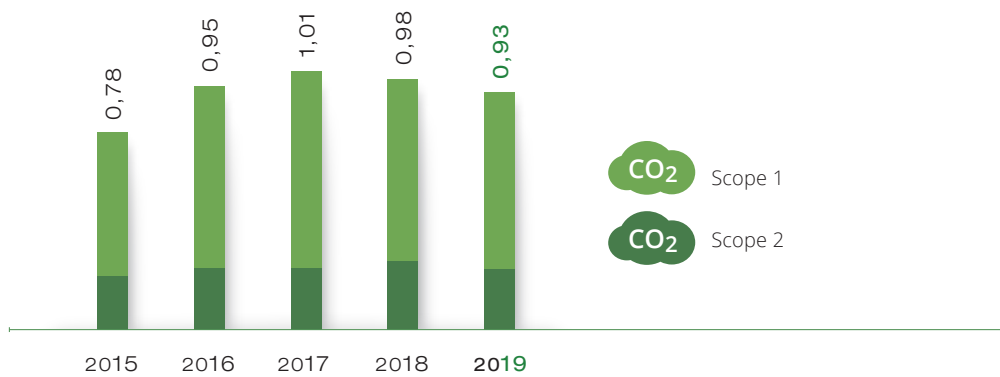


Im Jahr 2019 betragen die direkten und indirekten CO<sub>2</sub>e-Emissionen insgesamt 396.914 Tonnen (2018: 348.210 Tonnen), womit unser CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck um 13,8 Prozent größer geworden ist. Dies liegt vor allem an einem Anstieg der beauftragten Transporte im Handelsbereich im Scope 3. Im Vergleich zum Vorjahr konnten die durch unseren Stromverbrauch verursachten Emissionen erfreulicherweise erneut leicht gesenkt werden. Unser Ziel ist es weiterhin, unsere Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren.



**Abb. 16: Gesamte CO<sub>2</sub>e-Emissionen nach Unternehmen**

Um unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen ins Verhältnis zu unseren Geschäftstätigkeiten zu setzen und die Zusammenhänge unserer Energieverbräuche besser erkennen zu können, haben wir insbesondere neue KPIs für die Tanklagerlogistik eingeführt. So berechnen wir fortan die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Scope 1 und 2 im Verhältnis zum Durchsatz. Im letzten Jahr entstanden bei Oiltanking 0,93 Kilogramm CO<sub>2</sub> pro Tonne Durchsatz (2018: 0,98).



**Abb. 17: Relative CO<sub>2</sub>-Emissionen der Tanklageraktivitäten bei Oiltanking (CO<sub>2</sub> aus Scope 1 und 2 in Kilogramm pro Tonne Durchsatz)**

### ► 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 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 Schiffstransporte 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. 2019 sind in unsere Berechnung 91 Transporte mit gecharterten Hochseetankern (2018: 89) und allein in Deutschland 1.632 Transporte (2018: 1.287) mit 129 verschiedenen Binnentankschiffen eingeflossen. Beim Chartern von Hochseetankern berücksichtigt Mabanaft wenn möglich die Energieeffizienz der Schiffe. Den größten Anteil macht der Transport mit seegehenden Schiffen aus.

302-2, 305-1,  
305-2, 305-5

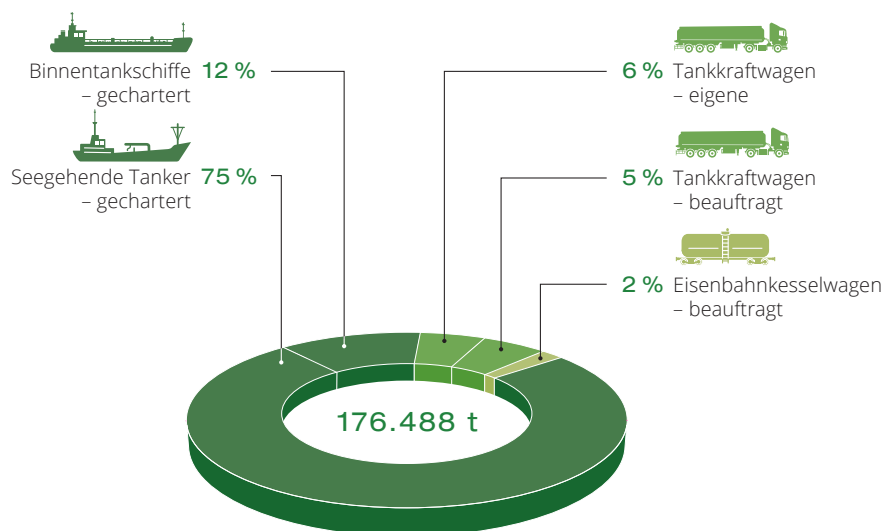



Abb. 18: Durch den Transport verursachte CO<sub>2</sub>-Emissionen nach Transportmittel

**87 %**  **der Transport-Emissionen stammen aus Transporten auf dem Wasser**



Zur Berechnung der CO<sub>2</sub>e-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.

305-3

▸ **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. 2019 haben Mitarbeiter von Marquard & Bahls und ihren Tochtergesellschaften die Welt 660 Mal mit dem Flugzeug umrundet (2018: 925). Die CO<sub>2</sub>-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. 2019 sind innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe durch Flugreisen 7.507 Tonnen CO<sub>2</sub>e-Emissionen angefallen, was gegenüber dem Vorjahr (2018: 13.062 Tonnen) einen deutlichen Rückgang um 42 Prozent bedeutet. 2.415 Tonnen sind durch Flüge der Holding-Mitarbeiter angefallen (2018: 3.501 Tonnen), davon wiederum 1.265 Tonnen von Marquard & Bahls Mitarbeitern (2018: 1.395 Tonnen). Gründe für den Rückgang sind ein Kosteneinsparungsprogramm der Holding, das sich auch in Dienstreisen niederschlug, sowie weniger reiseintensive, internationale Projekte bei den operativen Einheiten.

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 CO<sub>2</sub>e-Emissionen weiter zu reduzieren, werden weltweit Videokonferenzsysteme weiter ausgebaut.

Zudem werden die Emissionen aus Flugreisen von Mitarbeitern der Marquard & Bahls AG über die Neupflanzung von Bäumen in einem von Plan Vivo zertifizierten Aufforstungsprojekt in Nicaragua ausgeglichen. Bei dem ausgewählten Projekt handelt es sich um eine gemeindebasierte Wiederaufforstungsinitiative, die kleinbäuerliche Familien zusammenbringt und zum Ziel hat, die Wälder mit ihrer Biodiversität und natürlichen Wasserquellen zu bewahren und gleichzeitig den Lebensstandard der Familien zu verbessern.

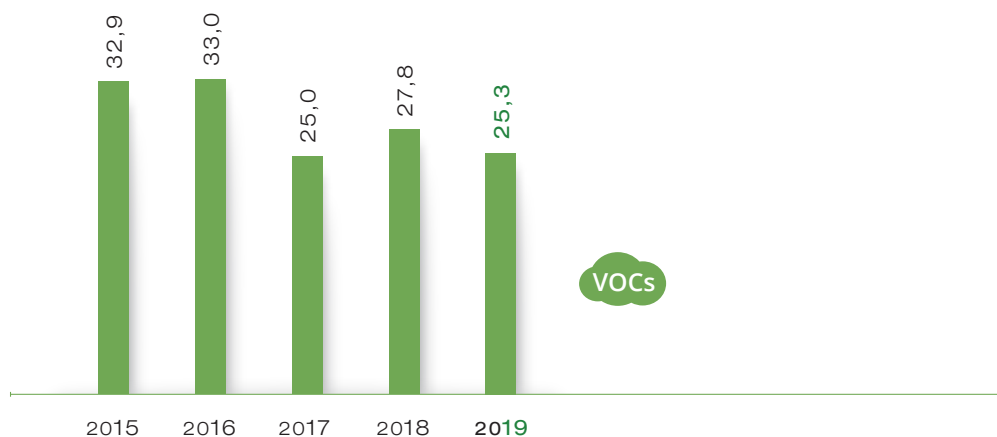
**1,1** Milliarden Luftballons könnte man durch die in 2019 eingesparten CO<sub>2</sub>-Flugemissionen füllen

### ▷ Emissionen von Ozon abbauenden 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 können jedoch flüchtige organische Verbindungen (VOCs) bei der Tankatmung und während der Be- und Entladung entstehen. Die Kontrolle und Minimierung von Produktdämpfen ist von großer Bedeutung hinsichtlich ihrer negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt. Zudem ist es von wirtschaftlichem Interesse, Produktverluste zu vermeiden. 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 Gaspendelverfahren, die Abluftreinigung und Dampfrückführungssysteme, die an vielen Standorten installiert wurden. In 2019 entwickelte Oiltanking einen neuen technischen Standard, welcher sicherstellen soll, dass unser hoher Anspruch zur Reduzierung und Kontrolle von VOCs beim Bau und Umbau von Tanklagern umgesetzt wird.

305-6

Der Ausstoß von VOCs wurde 2019 an 26 Oiltanking Standorten berechnet. Die gemessene Menge an ausgestoßenen VOCs im Verhältnis zur Tanklageraktivität lag bei 25,3 Gramm pro Tonne Durchsatz und hat sich gegenüber dem Vorjahr (2018: 27,8 Gramm/Tonne) verbessert. Grund hierfür sind geringere VOC-Werte an einigen Standorten.



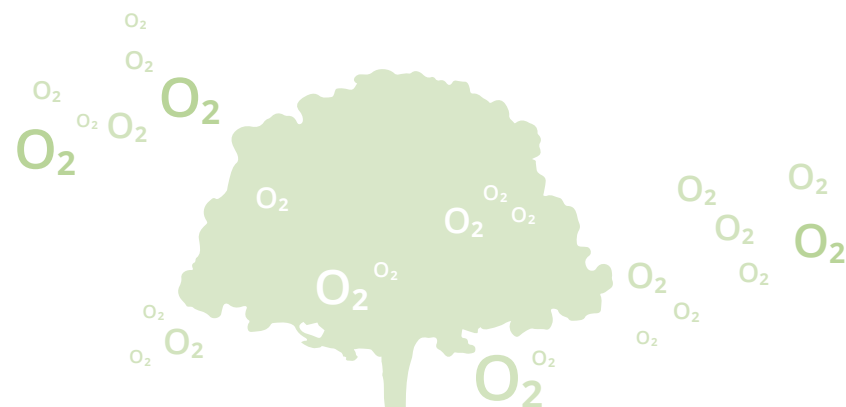
**Abb. 19: Relative VOCs der Oiltanking Tanklager (exklusive O&M) in Gramm pro Tonne Durchsatz**

Es ist kritisch hervorzuheben, dass nicht alle Oiltanking Tanklager VOCs jährlich berichten. Zudem basieren die Daten 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 Dampfrückführungssystems abhängen. Eine spezielle Infrarotgasdetektionskamera kann von den europäischen Tanklagern genutzt werden, um gegebenenfalls austretende VOCs erkennen zu können. So lassen sich auch kleinste Gasaustritte identifizieren, beheben und Emissionen weiter minimieren.

305-7 Der Transport mit Schiffen ist im Vergleich zu anderen Transportmitteln unter Umweltgesichtspunkten oftmals am sinnvollsten. Nichtsdestotrotz entstehen beim Transport relevante Mengen an Stickoxiden (NO<sub>x</sub>) und Schwefeloxiden (SO<sub>x</sub>), da Schiffe oftmals mit schwefelhaltigem Bunkeröl betrieben werden. NO<sub>x</sub> und SO<sub>x</sub> 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 2019 für den Ausstoß von 2.197 Tonnen Stickoxiden (NO<sub>x</sub>) (2018: 1.299 Tonnen) und 1.406 Tonnen Schwefeldioxid (SO<sub>2</sub>) (2018: 578 Tonnen) verantwortlich. Zusätzlich wurden beim Seetransport der Produkte 142 Tonnen Nichtmethankohlenwasserstoffe (NMHC) (2018: 82 Tonnen) und 195 Tonnen Feinstaub (PM) (2018: 73 Tonnen) ausgestoßen. Diese Zahlen stützen sich auf die EcoTransIT-Methode, die ebenfalls zur Berechnung der CO<sub>2</sub>e-Emissionen in Bezug auf den Transport durch Drittbeauftragte herangezogen wurde.

▶ **Klimainitiative**

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 im Bereich Aufforstung. In Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern konnten somit bislang über 162.000 Neupflanzungen in deutschen Wäldern umgesetzt werden.



162.000

unserer Baumpflanzungen in Deutschland  
produzieren in Zukunft Atemluft für 1,8 Mio. Menschen

### Neue Bäume in Nordrhein-Westfalen

Passend zum Jubiläumsjahr des Sportvereins Herbern, welcher von der Petronord Gesellschaft Schmidt Energiehandel unterstützt wird, fand am 30. Oktober 2019 eine Baumpflanzaktion unter dem Motto „100 Jahre, 100 Bäume“ statt. Die neuen Bäume, überwiegend Feld- und Ahornbäume mit einer stattlichen Größe von bis zu 4 m, wurden auf einer Fläche der Gemeinde Ascheberg direkt am Sportplatz des SV Herbern gepflanzt.



## ▷ Erneuerbare Energien & alternative Produkte

### Biogas

Unsere Biogasanlage im indischen Namakkal, welche seit letztem Jahr unter dem Dach von IOT Infrastructure & Energy Services geführt wird, produziert seit 2012 Biogas aus organischen Rest- und Abfallstoffen. In der Biogasanlage kommen ausschließlich organische Abfallstoffe, Hühnermist und Reststoffe aus der Landwirtschaft zum Einsatz. Neben der Herstellung und Vermarktung eines eigenen organischen Düngemittels produzierte die Anlage im letzten Jahr knapp 6.000 MWh Strom und trug somit zur Stromversorgung von mehr als 7.000 Einwohnern in Indien bei.

### Holzpellets

Einige Retail-Gesellschaften der Petronord Gruppe bieten ihren Endkunden Holzpellets im Sortiment an. Der Energieträger Holz verbrennt CO<sub>2</sub>-neutral und hat damit geringere Auswirkungen auf den Klimawandel als fossile Energieträger, da bei der Verbrennung nur so viel CO<sub>2</sub> freigesetzt wird, wie der Baum zuvor gespeichert hat.

### Heizöl Premium KlimaPlus

Mit dem Heizöl Premium KlimaPlus bieten einige Endverbraucher-gesellschaften von Petronord ein Produkt, welches sicherstellt, dass das CO<sub>2</sub>, das Heizungsanlagen ausstoßen, andernorts durch die Nutzung von klimaschonenden Technologien eingespart wird. Dazu wird ermittelt, wie viel CO<sub>2</sub> 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. Im Falle unseres Petronord Heizöls Premium KlimaPlus handelt es sich um Zertifikate unserer IOT Biogasanlage im indischen Namakkal.

### Klimawoche in der Hamburger Zentrale

Im Rahmen der Hamburger Klimawoche informierte das Team Sustainability interessierte Mitarbeiter, wie Marquard & Bahls den Einfluss ihrer Geschäftstätigkeiten auf Klima und Umwelt misst. Zudem konnten die Mitarbeiter in der Klimawoche an einem Film-Lunch teilnehmen und das Mittagessen nach dessen CO<sub>2</sub>-Bilanz auswählen.



## SCHONUNG NATÜRLICHER WASSERRESSOURCEN

103-1, 103-2,  
103-3, 303-1,  
303-3

Wasser ist eine der kostbarsten und lebensnotwendigsten Ressourcen der Erde. Denn obwohl zwei Drittel der Erde mit Wasser bedeckt sind, sind davon nur etwa 0,3 Prozent trinkbar und zudem sehr ungleich verteilt. Hinzu kommen Klimaveränderungen und damit einhergehende Dürren sowie eine global wachsende Wasserknappheit. Angesichts dessen ist es verständlich, dass es bereits vielerorts zu großer Konkurrenz um die begehrte Ressource kommt. Auch einige unserer Standorte liegen in Regionen, die von Wasserknappheit oder Wasserstress betroffen sind. Daher ist es umso wichtiger, dass wir unseren Beitrag zum Schutz von natürlichen Wasserressourcen leisten und das für unsere betrieblichen Prozesse benötigte Wasser effizient nutzen sowie die Wasserqualität nicht negativ beeinflussen.

Jährlich berechnen wir unseren Gesamtwasserverbrauch, welcher die Daten aller Tochtergesellschaften enthält. Ausgeschlossen sind dabei Verbrauchsdaten des in 2019 im Bau befindlichen Tanklagers Saldanha Bay sowie des Oiltanking Gas Terminals in Antwerpen, welches große Mengen an Oberflächenwasser für Kühlzwecke nutzt, ohne dabei die Wasserqualität oder -verfügbarkeit zu beeinträchtigen. 2019 belief sich der Wasserverbrauch der Unternehmensgruppe auf 945.600 m<sup>3</sup> und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (2018: 1.084.676 m<sup>3</sup>) um über zwölf Prozent verringert. Die starke Reduzierung des absoluten Verbrauchs lässt sich hauptsächlich auf auslaufende Verträge zu Betrieb und Wartung sowie Veräußerungen von Oiltanking Tanklagern und den Verkauf des moldawischen Tankstellengeschäfts Tirez erklären.

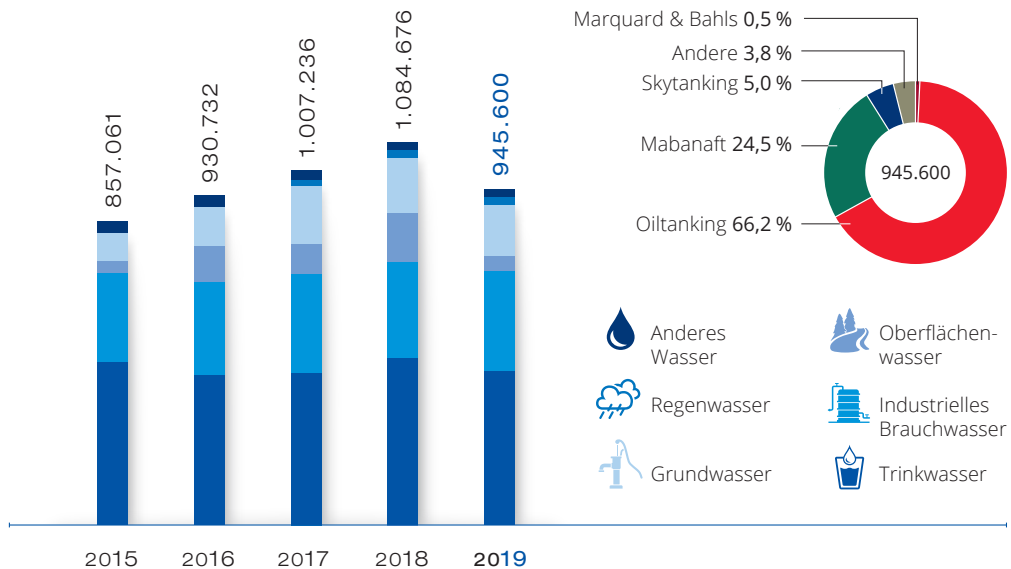
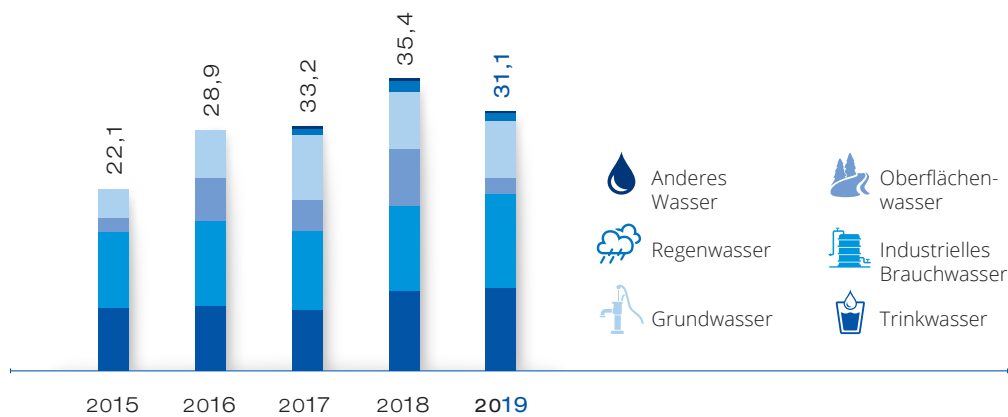


Abb. 20: Gesamtwasserbedarf nach Quelle und Unternehmen in Kubikmeter

Nach wie vor ist der größte Anteil mit über 62 Prozent des genutzten Wassers 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.

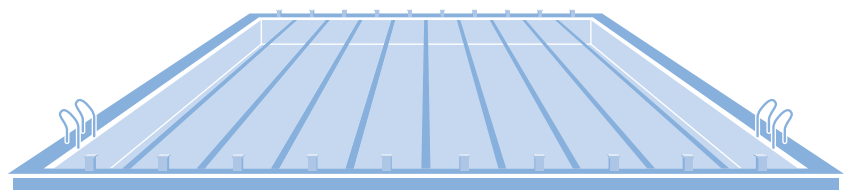
303-1

Aufgrund der wesentlichen Wassernutzung bei Oiltanking messen wir seit Jahren den Wasserverbrauch im Verhältnis zur Lagerkapazität (Abb. 21). Dieser ist in 2019 nach einem lang anhaltenden steigenden Trend erstmals wieder deutlich auf 31,1 l/m<sup>3</sup> gesunken (2018: 35,4 l/m<sup>3</sup>). Hierbei ist vor allem die Nutzung von Oberflächenwasser stark zurückgegangen, da weniger hydrostatische Tests als im Vorjahr anfielen. Prozentual gesehen, wirkte sich dies auf den Anteil an Trinkwasser in Tanklageraktivitäten aus, welcher auf 30 Prozent (2018: 26 Prozent) stieg; die absolut genutzte Trinkwassermenge blieb dagegen stabil.



**Abb. 21: Relativer Wasserverbrauch der Tanklageraktivitäten bei Oiltanking (in Liter pro Kubikmeter Lagerkapazität)**

56



olympische Schwimmbecken könnten mit unserem in 2019 eingesparten Wasser befüllt werden



Um unser Ziel voranzutreiben, die relativen Wasserverbräuche bei unseren operativen Einheiten weiter zu senken, haben wir bereits den Aspekt des Wassermanagements in das Energie-sparprogramm 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.



### Regenwasserauffangbecken in Indien

Viele unserer Standorte haben zielgerichtete Maßnahmen ergriffen, um ihren Wasserverbrauch zu reduzieren. So sichert beispielsweise ein Wasserrückhaltebecken auf dem IOT Tanklager in Raipur, Indien, die Wasserversorgung auch während der Trockenzeit und trägt dazu bei, den Frischwasserverbrauch deutlich zu reduzieren.

Auf lokaler Ebene, wie z.B. in Indien und Singapur, wurden bereits erfolgreich Maßnahmen umgesetzt, um das für industrielle Tätigkeiten genutzte Trinkwasser durch Regenwasser zu ersetzen sowie Kühlwasser durch geschlossene Wassersysteme zurückzuführen. 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“.



### Innovatives Wasserkühlsystem für Pumpen

Auf dem Tanklager in Singapur (OTCS) wurde jüngst ein geschlossener Wasserkreislauf an Propylen- und Butadien-Pumpen installiert, bei dem das Wasser nach dem Abkühlen der Pumpen in einen Vorratstank zurückgeführt wird. Im Durchschnitt beträgt die Wassereinsparung durch diese Installation ca. 600 m<sup>3</sup> pro Monat. Das geschlossene Kühlsystem kann selbst bei einer Unterbrechung der Trinkwasserversorgung unabhängig laufen, was den Betrieb noch stabiler und zuverlässiger macht.



## ABFALL- & ABWASSERMANAGEMENT

Derzeit werden weltweit jährlich über zwei Milliarden Tonnen Abfall produziert – Tendenz stark steigend. Und während unsere Weltmeere allmählich zu versauern drohen, werden sie zusätzlich durch falsches oder fehlendes Abfall- und Abwassermanagement stark verschmutzt. Daher ist es für uns umso wichtiger, einen positiven Beitrag zu leisten: mithilfe eines effizienten Abfall- und Abwassermanagements sowie eines geschulten Verhaltens unserer Mitarbeiter.

103-1, 103-2,  
103-3

### ► Abfallproduktion

In unseren Geschäftsbereichen sind nachweispflichtige und industrielle Abfälle von wesentlicher Bedeutung. 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 Altmetalle und Schutt. In 2019 verursachten unsere Geschäftstätigkeiten insgesamt 43.239 Tonnen Abfall (2018: 41.984 Tonnen), wovon etwa 32 Prozent nachweispflichtigen und 68 Prozent industriellen Abfällen entsprachen (Abb. 22). Um eine Vergleichbarkeit zu den Vorjahren herzustellen, sind Abfälle, die aufgrund von groß angelegten Bauaktivitäten oder Einzelprojekten anfielen, von der Gesamtmenge ausgenommen. Zudem spielen Büroabfälle eine untergeordnete Rolle und werden daher nicht gruppenweit erfasst.

306-2, 306-3

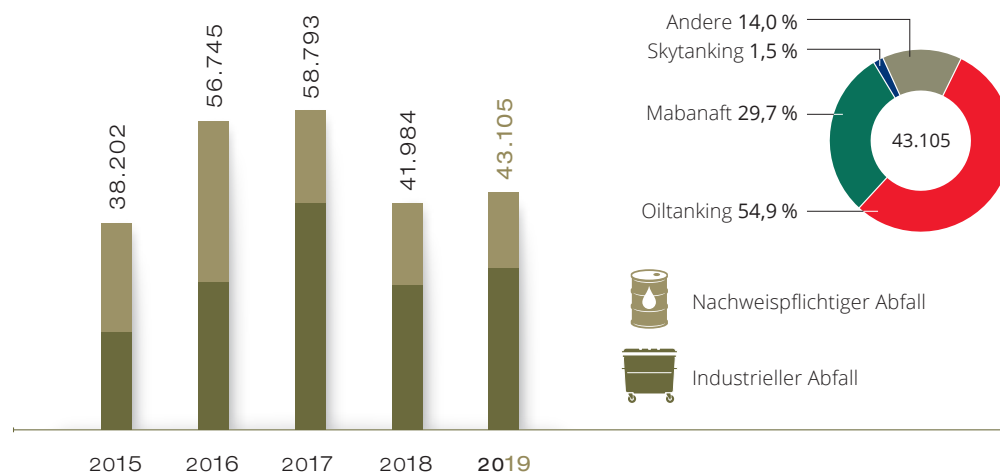
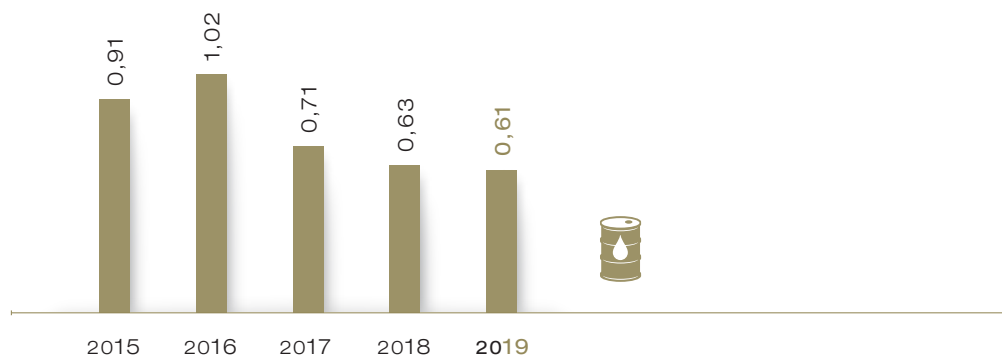


Abb. 22: Gesamtabfälle nach Art und Unternehmen in Tonnen

Nach Unternehmen gesplittet, fallen knapp 55 Prozent der Abfallmengen bei Oiltanking an. Fast 30 Prozent gehen auf Mabanaft zurück, wo der Abfall hauptsächlich im Tankstellengeschäft erzeugt wird. Skytanking ist im Gruppenvergleich mit 1,5 Prozent von geringer Bedeutung.

306-2, 306-3 Ein besonderer Fokus gilt unseren nachweispflichtigen Abfallmengen, welche wir in Bezug zu unseren Geschäftstätigkeiten setzen. Dazu berechnen wir bei Oiltanking seit vielen Jahren das Verhältnis zur Gesamtlagerkapazität – die Berechnungsmethodik wurde nun noch weiter verfeinert und auf weitere Geschäftsbereiche übertragen. Basierend auf den neuen Berechnungen, verbesserte sich in 2019 die relative Produktion des nachweispflichtigen Abfalls bei Oiltanking leicht von 0.63 kg/m<sup>3</sup> (2018) auf 0.61 kg/m<sup>3</sup> (2019). Diese Rate hängt stark mit den von unseren Kunden geforderten Tankreinigungen zusammen, welche sich vor allem auf den Anfall von nachweispflichtigem Abfall auswirken.



**Abb. 23: Relative nachweispflichtige Abfallproduktion der Tanklageraktivitäten bei Oiltanking (Abfall in Kilogramm pro Kubikmeter Lagerkapazität)**

▸ **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. Vergangenes Jahr konnten etwa 33 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 in der Regel höher. In 2019 lag er bei 65 Prozent.



**Erforschung einer umweltfreundlichen Behandlung von Ölschlamm**

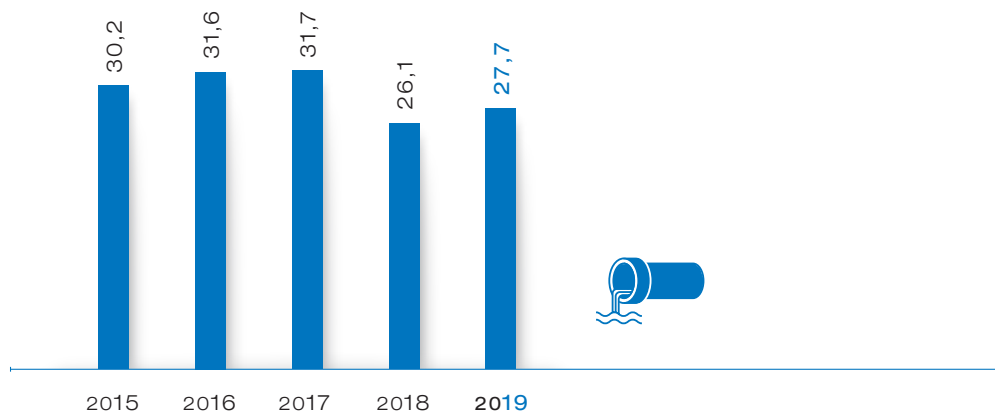
Ölschlämme, welche als nachweispflichtige Abfälle gelten, werden in Indien normalerweise der Verbrennung zugeführt. Ein von Oiltanking betriebenes Tanklager in Indien beteiligte sich daher im letzten Jahr aktiv an einer Studie zur Erforschung einer Bio-Reinigung als umweltfreundliche und kosteneffektive Methode zur sicheren Behandlung von Ölschlamm.

### ▷ Abwasserproduktion

Der Gesamtbetrag an eingeleiteten industriellen Abwässern betrug im Jahr 2019 548.968 m<sup>3</sup> und ist im Vergleich zum Vorjahr um knapp fünf Prozent gestiegen (2018: 525.131 m<sup>3</sup>). 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.

306-1, 306-3

Da der Hauptanteil der industriellen Abwässer auf unseren Tanklagern entsteht, haben wir auch hier einen neuen KPI eingeführt. Dazu berechnen wir die entsorgten industriellen Abwässer im Verhältnis zur Tanklagerkapazität. In 2019 wurden 27,7 l/m<sup>3</sup> aufbereitet und zum größten Teil in Oberflächengewässer eingeleitet. Weniger beeinflusst durch operative Tätigkeiten, sondern abhängig von der Niederschlagsmenge in tropischen Breiten, stieg die Rate um knapp sechs Prozent im Vergleich zum Vorjahr (2018: 26,1 l/m<sup>3</sup>).



**Abb. 24: Relative Produktion von industriellem Abwasser auf Tanklagern bei Oiltanking (industrielles Abwasser in Liter pro Kubikmeter Lagerkapazität)**

### ▷ 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 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.







## 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

	2017	2018	2019	Entwicklung 2018/19
<b>Unsere Mitarbeiter in Zahlen</b>				
Anzahl Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt	7.620	7.890	<b>6.857</b>	- 13,1 %
Anteil Mitarbeiter im operativen Bereich	54 %	54 %	<b>63 %</b>	↗
<b>Mitarbeiterfluktuation</b>				
Mitarbeiter, die neu eingestellt wurden	1.253	1.240	<b>1.253</b>	+ 1,0 %
Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben	879*	950*	<b>1.134</b>	+ 19,4 %
Fluktuationsrate nach GRI	11,7 % *	12,2 % *	<b>16,5 %</b>	↗
Unternehmensfremde Fluktuation	9,0 %	8,3 %	<b>9,3 %</b>	↗
<b>Abwesenheitsrate</b>				
Allgemeine Abwesenheitsrate	2,6 %	2,7 %	<b>3,1 %</b>	↗
<b>Nachwuchskräfte</b>				
Anzahl Nachwuchskräfte	83	52	<b>40**</b>	-
<b>Chancengleichheit</b>				
Anzahl verschiedener Nationalitäten im Unternehmen	64	64	<b>71</b>	↗
Rate schwerbehinderter Menschen (Deutschland)	1,5 %	0,7 %	<b>2,1 %</b>	↗
Anteil weiblicher Mitarbeiter	18,6 %	16,6 %	<b>15,1 %</b>	↘
<b>Arbeitszeitmodelle</b>				
Anteil Teilzeitverträge	3,8 %	8,0 %	<b>7,7 %</b>	↘
<small>* korrigiert nach Veröffentlichung der Nachhaltigkeitsberichte 2017 &amp; 2018 ** bezieht sich ab 2019 nur auf Deutschland</small>				

## NÄCHSTE MEILENSTEINE



Roll-out einer global angelegten Wertekampagne



Weiterer Ausbau der Nachfolgeplanung und Etablierung von People Days



Entwicklung eines übergreifenden Performance-Management-Konzepts

## UNSERE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolges und unserer Unternehmenskultur. Daher wollen wir uns als fairer Arbeitgeber mit starken ethischen Grundsätzen positionieren und Unternehmenswachstum unterstützen, indem wir qualifizierte Mitarbeiter für uns gewinnen und ihnen ein vielfältiges und gesundes Arbeitsumfeld bieten.

102-8, 103-1,  
103-2, 103-3

## PERSONALSTRATEGIE



Als Bindeglied zwischen Unternehmen und Mitarbeitern konzentrierte sich Human Resources auch 2019 auf das übergeordnete Ziel, Mitarbeiter zu rekrutieren und zu fördern sowie die internen Prozesse zu optimieren. Trainees, duale Studenten und Auszubildende wurden bei ihrem Berufseinstieg begleitet und Mitarbeitern unterschiedlichster Bereiche diverse Schulungs- und Entwicklungsprogramme bereitgestellt.

Darüber hinaus leistete Human Resources Unterstützung bei der Umsetzung der neuen Holding Governance und dem daraus resultierenden Veränderungsprozess. Im Zuge der Reorganisation werden die Operating Units künftig über eigene HR Abteilungen verfügen, welche wiederum vom Business Solutions Center HR durch Dienstleistungen und auch Entwicklung von Standards und Solutions unterstützt werden. Übergreifende strategische Aufgaben werden jedoch weiterhin in der Holding angesiedelt sein.

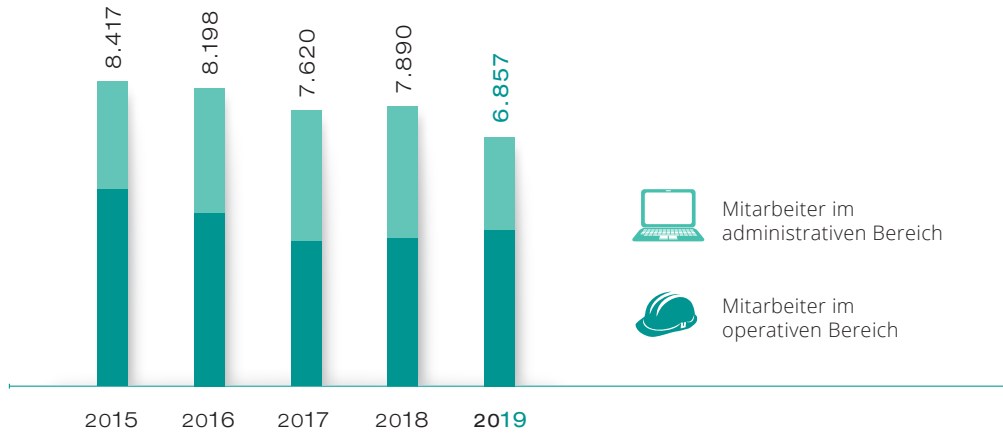
Weitere zentrale Projekte waren die Weiterentwicklung des globalen HR Management Systems und die Durchführung von Mitarbeiterveranstaltungen, um u.a. die Nachfolgeplanungen in den Operating Units zu unterstützen. Erstmals wurde den Mitarbeitern weltweit eine neue Online-Plattform für das Erlernen von Sprachen zur Verfügung gestellt. Für die Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter in Deutschland in Fragen des täglichen Lebens wurde ein neuer Dienstleister etabliert.

Auf der Agenda für 2020 steht neben den bekannten Aufgaben in den Bereichen Personalplanung, -führung, -entwicklung und -kommunikation insbesondere die weitere Optimierung der HR Prozesse.

## MITARBEITER IN ZAHLEN

Im Jahr 2019 beschäftigten wir einschließlich der Mitarbeiter aller nicht voll konsolidierten und assoziierten Unternehmen zum Jahresende 6.715 (2018: 7.651) und im Jahresdurchschnitt 6.857 Mitarbeiter (2018: 7.890). Damit nahm die Mitarbeiteranzahl zum Jahresende um mehr als zwölf Prozent ab. Grund hierfür waren im Rahmen der Portfolioanpassung getätigte Firmenverkäufe wie z.B. die Veräußerungen des Tankstellengeschäfts Tirez (Moldawien), der zwei UBT Schüttgutlager in den USA, der Minderheitsbeteiligung an der Gesellschaft natGAS sowie auslaufende Verträge von Tanklagern zu Betrieb und Wartung in Peru und Indien.





**Abb. 25: Gesamtmitarbeiteranzahl im Jahresdurchschnitt gesplittet nach operativen und administrativen Mitarbeitern**

102-8 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 Arbeitsvertrages angestellt. 63 Prozent arbeiten operativ und 37 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.

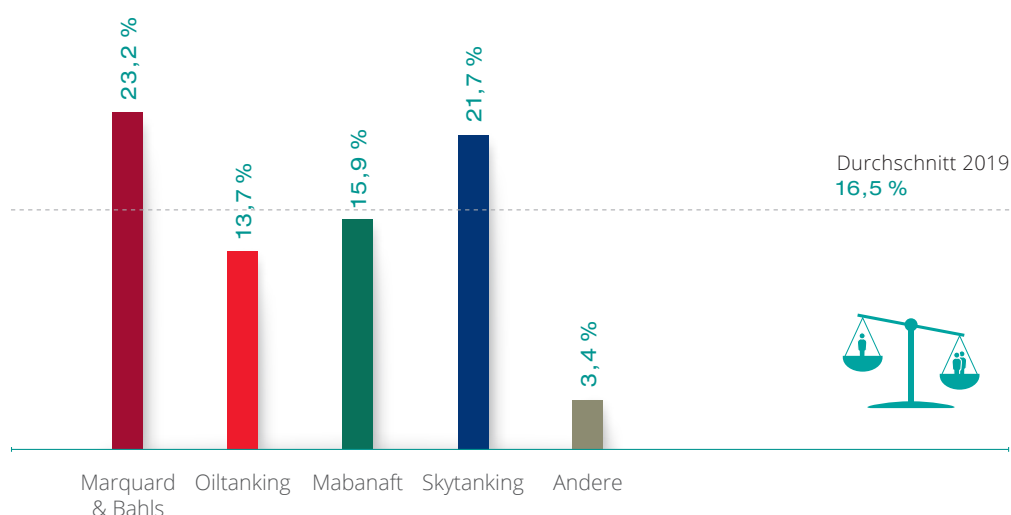
## MITARBEITERFLUKTUATION

401-1 Der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel sowie die natürliche Fluktuation durch Pensionierung oder andere privat bedingte Veränderungen stellen eine permanente Herausforderung für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter dar. Gleichzeitig sind wir bestrebt, unsere talentierten Mitarbeiter langfristig zu binden, indem wir uns als fairer und attraktiver Arbeitgeber positionieren.

**63 %** unserer Mitarbeiter arbeiten operativ

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 – Fluktuation aufgrund von Unternehmensveräußerungen und auslaufenden Verträgen zählt demnach nicht. Gemäß dieser Definition verließen im Jahr 2019 insgesamt 1.134 Mitarbeiter das Unternehmen. Hiervon gingen 638 Mitarbeiter auf eigenen Wunsch und 428 aufgrund von Entlassung. 68 Mitarbeiter gingen in Rente. Während uns diese Mitarbeiter verließen, verzeichneten wir 1.253 Neueinstellungen. 401-1

Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die Gesamtrate von 12,2\* auf 16,5 Prozent. Nach Unternehmen aufgeschlüsselt, lag die höchste Fluktuation bei Marquard & Bahls mit 23,2 Prozent (2018: 12,7 Prozent)\*; dabei gehen 13,1 Prozent auf Kündigung seitens der Arbeitnehmer zurück. Zudem waren betriebliche Anpassungen im Rahmen der neuen Holdingstruktur notwendig. Auch bei Skytanking erhöhte sich die Rate merklich von 6,1\* (2018) auf 21,7 Prozent, u.a. bedingt durch zwei neue Standorte in den USA, wo eine hohe Mitarbeiterfluktuation branchentypisch ist.



**Abb. 26: Mitarbeiterfluktuation nach Unternehmen**

Um einen branchenüblichen Vergleich der Fluktuationsrate zu ermöglichen, berichten wir seit diesem Jahr nun auch die unternehmensfremde Fluktuation der Marquard & Bahls Gruppe, welche ausschließlich eine vom Arbeitnehmer initiierte Kündigung oder Aufhebung des Vertrages einbezieht. Demnach beträgt die Fluktuationsrate für vergangenes Jahr 9,3 Prozent (2018: 8,3 Prozent).

\* Im Zuge der Überarbeitung unserer KPIs haben wir in 2019 auch die Berechnung der Fluktuationsrate verbessert und rückwirkend angepasst.

## 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 2019 lag die allgemeine Abwesenheitsrate bei 3,1 Prozent. Damit ist die Rate nicht nur gegenüber dem Vorjahr erneut gestiegen (2018: 2,7 Prozent), sondern folgt einem lang anhaltenden Trend seit 2015. Diese Rate ist nicht nur ein Indikator für Mitarbeiterzufriedenheit und -gesundheit, sondern hängt ebenfalls mit Arbeitsunfällen sowie den lokalen Sozialgesetzgebungen zusammen. Auch in Zukunft werden wir diesen Trend weiterhin mit großer Sorgfalt verfolgen, um die Hintergründe für Schwankungen besser zu verstehen und geeignete Maßnahmen ableiten zu können.

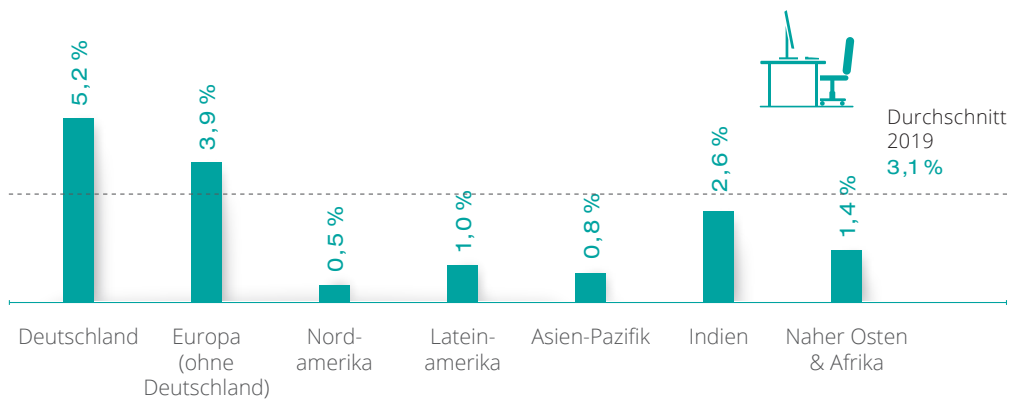


Abb. 27: Abwesenheitsraten nach Region

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch stärker als bisher zu unterstützen, besteht seit 2018 das Angebot der flexiblen Arbeitszeit sowie des Sabbaticals für die Mitarbeiter in der Firmenzentrale. Der Abschnitt „Arbeitszeitmodelle“ enthält weitere Informationen zu unserem Sabbatical. Die Group Function HSSE & Sustainability organisierte zudem erneut einen Gesundheitstag in der Firmenzentrale, der unter „Gesundheitsmanagement & -prävention“ näher beschrieben wird.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

103-1, 103-2, 103-3



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. Seit Ende 2018 gibt es keine zentral übergreifenden Fortbildungsprogramme mehr; stattdessen liegt unser Fokus verstärkt auf der individuellen Weiterentwicklung.

### ► 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 Graduate Program. Im Laufe des Jahres 2019 waren 21 Auszubildende (2018: 19) und elf duale Studenten in Deutschland unter Vertrag (2018: 12). Im Rahmen des Graduate Programs bieten wir Hochschulabsolventen in unterschiedlichen Fachbereichen und über Ländergrenzen hinweg eine praxisnahe Ausbildung. Im Jahr 2019 wurden in Deutschland acht Trainees (2018: 11) in verschiedenen Bereichen betreut.

#### Young Professionals Development Days

Vom 8. bis 10. Juli fanden die Young Professionals Development Days 2019 statt – diesmal in Plön, Schleswig-Holstein. An dem jährlichen Workshop nehmen alle Azubis, dualen Studenten und Trainees aus dem Raum Hamburg teil, um sich gemeinsam weiterzuentwickeln. Zu den Inhalten zählten Persönlichkeitsentwicklung, Fachvorträge aus dem Business sowie eine Teambuilding-Aktion. Dieses Mal war eine eintägige Kanutour das Highlight.



## 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 wirken darauf hin, dass unsere Mitarbeiter übernommen werden.

102-41

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.



## MITARBEITERENGAGEMENT ALS WIN-WIN-SITUATION

Seit 2016 kooperieren Marquard & Bahls und die gemeinnützige Initiative JOBLINGE mit dem gemeinsamen Ziel, junge Geflüchtete beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Im Fokus der Zusammenarbeit stehen das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter sowie der wertvolle Erfahrungsaustausch zwischen ihnen und den JOBLINGE Teilnehmern. So engagierten sich unsere Mitarbeiter in Hamburg im letzten Jahr erneut als Konversations-trainer und Mentoren und profitierten dabei auch selbst.



### Übergreifende Teamarbeit

Etwa 40 JOBLINGE Teilnehmer durchliefen letztes Jahr das Konversationstraining in unserer Hamburger Firmenzentrale. Knapp 30 Mitarbeiter diskutierten aufgeteilt in mehreren Sessions mit den Teilnehmern über Allerweltsthemen und lernten nicht nur die Teilnehmer, sondern auch Kollegen aus anderen Bereichen kennen und mit diesen zusammenzuarbeiten.

### Engagement als Teambuilding nutzen

Das fünfköpfige Team von Group Compliance beteiligte sich im Frühjahr 2019 am Konversationstraining und nutzte die Trainingsstunden nicht nur für den Gesprächsaustausch mit jungen Geflüchteten, sondern auch als Teambuilding-Maßnahme.



### Unternehmensübergreifender Austausch

Im September letzten Jahres trafen sich aktive Mentoren verschiedener Unternehmen bei Marquard & Bahls zum JOBLINGE Mentoren-Stammtisch. In lockerer Atmosphäre nutzten sie den Abend zum Netzwerken sowie für Gespräche über ihre Mentees und aktuelle Herausforderungen.



### Corporate Matching als neuer Anreiz

Um dem Engagement unserer Mitarbeiter einen neuen Anreiz zu bieten, führten wir letztes Jahr ein Corporate Matching ein. So spendete Marquard & Bahls pro Mentor 200 Euro an JOBLINGE, wovon die Initiative Tablets für einen digitaleren Unterricht finanzierte. Aufgrund der positiven Resonanz soll das Corporate Matching in 2020 ausgeweitet und fortgeführt werden.



### ► 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. Alle Unternehmensbereiche müssen sich an die erforderlichen Mindeststandards halten. Die Mindeststandards der jeweiligen Länder und Werte wurden in der neuen HR Group Policy festgehalten. 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

Wir sind stolz darauf, Mitarbeiter aus 71 Nationen (2018: 64) zu beschäftigen. Denn Vielfalt betrachten wir als ein wichtiges Gut und eine zentrale Ressource für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, welche wir in unserer Belegschaft fördern wollen. Gleichmaßen sind die Anwendung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne Diskriminierung Teil unserer Unternehmenskultur und in unserem Verhaltenskodex festgeschrieben. Wir treffen beschäftigungsrelevante Entscheidungen wie Einstellung, Beförderung, Beurteilung, Vergütung und Kündigung ausschließlich auf der Grundlage von Talent, Leistung und Erfolgen. Ethnische Zugehörigkeit, Religion, Hautfarbe, nationale Herkunft, Alter, Geschlecht, politische Präferenz oder sexuelle Orientierung spielen dabei keine Rolle. Zudem können alle Mitarbeiter Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder sonstigen Verstößen gegen den Verhaltenskodex jederzeit anonym über die CARE-Plattform melden.

103-1, 103-2,  
103-3, 406-1

Um Chancengleichheit bei Neueinstellungen zu fördern, versuchen wir, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Kandidaten zu erzielen. Doch die Energie- und Chemiebranche, vor allem die operativen Tätigkeiten, sind noch immer männerdominiert und so bewerben sich auch bei uns deutlich mehr Männer als Frauen auf technische Stellen. In 2019 nahm der Anteil an weiblichen Mitarbeitern mit 15,1 Prozent (2018: 16,6 Prozent) etwas ab. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erfüllen wir in Deutschland mit einer Rate von 2,1 Prozent die 5-Prozent-Pflichtplatzquote laut Sozialgesetzbuch (SGB IX) nicht und leisten entsprechende Ausgleichszahlungen.



### „Made by Vielfalt“

Marquard & Bahls engagiert sich auch für gesellschaftspolitische Belange. Unter dem Motto „Made in Germany – Made by Vielfalt“ setzen wir ein Zeichen für Toleranz und Weltoffenheit. An der Aktion, die am 26. März 2019 startete und rund eine Woche in ganz Deutschland lief, beteiligten sich insgesamt 50 Familienunternehmen. Sie alle wollten damit zum Ausdruck bringen: Nicht die Herkunft eines Menschen ist entscheidend, sondern ein friedvolles und tolerantes Miteinander.

## VEREINBARUNG VON BERUF & PRIVATLEBEN

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

401-3 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 nach Möglichkeit eingesetzt. In 2019 betrug der Anteil von Teilzeitverträgen 7,7 Prozent und sank damit leicht gegenüber dem Vorjahr (2018: 8,0 Prozent). Der Wiedereinstieg von Mitarbeitern nach der Elternzeit wird durch Arbeitszeitmodelle gefördert. Im Durchschnitt befanden sich im Jahr 2019 an deutschen Standorten insgesamt 26 Mitarbeiter in Elternzeit (2018: 28).

### ▸ Mitarbeiterunterstützungsprogramm

Um unseren Mitarbeitern in den verschiedensten Lebenssituationen Unterstützung zu bieten, hat Marquard & Bahls vor acht Jahren einen Vertrag für ein externes Mitarbeiterunterstützungsprogramm abgeschlossen. Insgesamt wurden dort im vergangenen Jahr 61 neue Fälle verzeichnet, was einer Nutzungsrate von 6,5 Prozent entspricht (2018: 8,4 Prozent). Dieser Wert liegt nach wie vor leicht über dem Durchschnitt des Anbieters. Der Anteil arbeitsbezogener Themen betrug 1,2 Prozent (2018: 36 Prozent); die restlichen Anfragen



Unsere Mitarbeiter haben  
verschiedene Nationalitäten

71



hatten private Hintergründe. Unser Kooperationspartner bietet neben der externen Mitarbeiter-Hotline viele weitere Services sowie ein vielfältiges Angebot an Online-Seminaren. Das Unterstützungsangebot 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.

#### Familientag in Panama

Am 31. August feierten die Mitarbeiter und ihre Familien auf unserem Tanklager in Colón einen Familientag in ausgelassener Stimmung und mit gutem Essen und Spielen. Highlight war ein Workshop, bei dem die Kinder lernten, wie sie alte Plastikflaschen zu Federmännchen und Geldbörsen verarbeiten können.



### ► Mitarbeiterzufriedenheit

Um die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig zu überprüfen, werden auf lokaler Ebene Umfragen in Papierform, elektronisch oder mittels formeller Mitarbeitergespräche durchgeführt. 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 Vertrauensteam sowie eine Feedback-Box in der Firmenzentrale, die weltweit aktive CARE-Plattform für Fälle mit Compliance-Bezug wie auch die externe Mitarbeiterberatung.

102-33

#### Let’s talk about ...

Im Vorfeld zu unserer Marquard & Bahls Sommerparty lud Mark Garrett explizit Mitarbeiter mit Sitz außerhalb Hamburgs ein, um mit ihnen über Führungsgrundsätze, Diversität, Sicherheit und Nachhaltigkeit zu diskutieren. Die Resonanz unserer Mitarbeiter war so groß, dass diese Session gleich zweimal stattfand.









## 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

	2017	2018	2019	Entwicklung 2018/19
<b>HSSE-Schulung</b>				
Gesamtanzahl HSSE-Schulungsstunden bei Oiltanking und Skytanking	243.591	230.066	212.983	- 7,4 %
Durchschnittliche HSSE-Trainingsstunden pro operativem Oiltanking Mitarbeiter	61	62	66	+ 5,9 %
<b>Arbeitsunfälle</b>				
Anzahl von Unfällen, die zum Todesfall führten	0	1	0	↘
Anzahl von Verletzungen mit Todesfolge, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung eigener Mitarbeiter und Kontraktoren pro eine Million Arbeitsstunden (TRI-R)	5,2*	4,8**	4,0	- 16,7 %
Durchschnittliche Fehltage pro Mitarbeitervorfall (Unfallschwere)	21,0*	18,7	24,1	+ 28,9 %
Durchschnittliche Fehltage pro Unfall von Dritten bei Oiltanking (Unfallschwere)	23,9*	18,1	30,4	+ 68,0 %
<b>Brände</b>				
Anzahl Brände gemäß API RP 754	1	0	0	→
Verursachte Schadenssumme durch Brände gemäß API RP 754 in €	30.226	0	0	→
<small>* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017 ** korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2018</small>				

## NÄCHSTE MEILENSTEINE



Senkung von Unfallhäufigkeit, Feuer und Produktaustritten um zehn Prozent bis Ende 2020 und keine Todesfälle



Erweiterung des Oiltanking Global Safety Days auf alle operativen Einheiten



Stärkung unserer Sicherheitskultur durch Kampagnen und Schulungen

# GESUNDHEIT & ARBEITSSCHUTZ



Wir wollen sicherstellen, dass jeder unserer Mitarbeiter und jeder, der auf unseren Betriebsstätten arbeitet, jeden Tag wohlbehalten 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.

102-11, 103-1,  
103-2, 103-3,  
403-1

## INSTRUMENTE & MASSNAHMEN

HSSE & Sustainability stellt erstklassige HSSE-Anwendungen und -Werkzeuge zur Verfügung, die es den operativen Einheiten ermöglichen, ihre Aktivitäten kontinuierlich zu verbessern. Aufgrund der Vielfalt der Aktivitäten in der Unternehmensgruppe werden alle assoziierten Risiken individuell bewertet und maßgeschneiderte Lösungen entwickelt. 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 dokumentiert und analysiert. Dashboard-Applikationen für die Gruppe sowie für die operativen Einheiten ermöglichen seit ihrer Einführung in 2019 tagesaktuelle, noch detailliertere Analysen der HSSE-Kennzahlen anhand von vorausschauenden („leading“) und zurückblickenden („lagging“) Indikatoren.

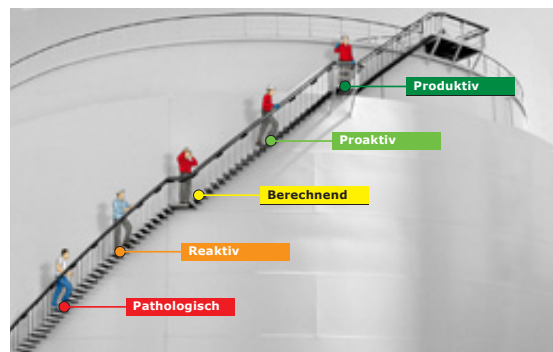
403-2

Um unsere internen Standards zu überwachen, führen Experten der Group Function HSSE & Sustainability auf ausgewählten operativen Standorten eigene oder gemeinsame Audits mit den Vertretern der operativen Einheiten in Form von Stichproben durch. Kampagnen, die das Risikobewusstsein im Alltagsgeschäft steigern, sowie Umfragen zur Sicherheitskultur unterstützen unseren proaktiven Ansatz.

403-4

### Umfrage zur Sicherheitskultur

Im Herbst 2019 führte Skytanking ihre erste weltweite Online-Umfrage zur Sicherheitskultur durch, wobei ein standardisierter Fragebogen des Hearts & Minds-Tools „Understanding Your Culture“ (Energy Institute) zum Einsatz kam. Diese Umfrage ermöglicht es, die wahrgenommene Sicherheitskultur auf globaler, regionaler und lokaler Ebene zu bestimmen. Im Ergebnis landete Skytanking zwischen den Sicherheitskulturstufen „Berechnend“ und „Proaktiv“. Basierend auf der Auswertung der Umfrageergebnisse, werden nun Maßnahmen und Initiativen entwickelt, um die Sicherheitskultur innerhalb von Skytanking weiter zu verbessern.





403-2, 403-5 Bereits seit 2008 haben wir das Engagement unserer Oiltanking Standorte, sicher zu arbeiten, mit der Vergabe eines Awards für die beste HSSE-Performance und eines Awards für die größte HSSE-Verbesserung geehrt. Seit letztem Jahr verleiht Marquard & Bahls einen Safety Award an Mitarbeiter, Kontraktoren oder andere Dritte, die auf unseren Betriebsstätten herausragendes Sicherheitsverhalten gezeigt haben. Auszeichnungen, um das sichere Arbeiten unserer Kontraktoren zu ehren, wurden zudem auf dem Oiltanking Global Safety Day vergeben. Auch Skytanking vergibt seit 2012 HSSE-Auszeichnungen.



#### Verleihung des ersten Marquard & Bahls Safety Awards

Der erste Marquard & Bahls Safety Award für herausragendes Sicherheitsverhalten ging in 2019 an einen Mitarbeiter bei Skytanking Frankfurt, welcher frühzeitig Rauch am Hauptkraftwerk des zu betankenden Flugzeuges bemerkte und so schwerwiegende Schäden verhindern konnte.

## GESUNDHEITSMANAGEMENT & -PRÄVENTION

403-3, 403-6 Seit Anfang 2020 stellt die weltweite Ausbreitung des Coronavirus die Unternehmensgruppe vor große Herausforderungen, denen wir mit umfangreichen Präventionsmaßnahmen und einer proaktiven Informationspolitik begegnen. Die weiteren Entwicklungen hinsichtlich der Covid-19-Infektionen sind zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Berichtes noch nicht abzusehen. Marquard & Bahls sieht sich jedoch gut vorbereitet, um die operativen Aktivitäten sicher aufrechtzuerhalten.

Viele unserer weltweiten Standorte bieten neben den gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsuntersuchungen präventive Vorsorgemaßnahmen an. Darüber hinaus führten auch in 2019 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 2019 in der Firmenzentrale gab es ein buntes und spannendes Programm rund um die Themen „Gesunder Rücken“, „Ernährung“ und „Stressmanagement“.



### Gesundheitsprävention bei Oiltanking im Oman

Anfang 2019 startete Oiltanking Oman ein neues Gesundheitsprogramm für ihre Mitarbeiter: So verteilt die Abteilung HR & Administration nicht nur Obst zu jedem Wochenstart, sondern organisiert auch einmal im Quartal eine Sportveranstaltung, darunter im letzten Jahr eine Fußball-Liga sowie eine Radtour. Nicht nur die Mitarbeiter profitieren vom Programm, sondern auch Oiltanking – durch gesunde Mitarbeiter, bessere Teamarbeit, höhere Produktivität und niedrigere Krankheitsquoten und Arbeitsunfälle.



## 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 und Skytanking wurden 2019 insgesamt 212.983 Stunden HSSE-Schulungen für operative Mitarbeiter absolviert (2018: 230.066 Stunden). Im letzten Jahr steigerte sich die Anzahl an HSSE-Trainingsstunden, die jeder Mitarbeiter im operativen Bereich bei Oiltanking durchschnittlich erhalten hat, auf 66 Stunden (2018: 62 Stunden). Um die Trainings weiter zu systematisieren, wurde bei Oiltanking ein computerbasiertes HSSE-Lernprogramm für Führungskräfte entwickelt. Auch bei Skytanking wurde das bestehende Learning Management System (LMS) erneut um wichtige HSSE-Inhalte ergänzt.

404-1



## GLOBAL SAFETY DAY

403-2, 403-5

Im März 2019 veranstaltete Oiltanking an allen Standorten weltweit den dritten Global Safety Day. Hauptthemen waren die Initiative „Target Zero“ und Maßnahmen zur Verhinderung von Ausrutschen, Stolpern und Stürzen. Die Einbeziehung von Kontraktoren war dabei ein wichtiger Aspekt, um die HSSE-Performance weiter zu verbessern. Aus diesem Grund wurden während des Global Safety Day mehrere HSSE Contractor Involvement Elements eingeführt und insgesamt zwölf Kontraktoren mit dem neuen HSSE Contractor Award ausgezeichnet. Darüber hinaus rundeten die Standorte ihre Agenda mit lokalen Kampagnen, z.B. Blutspenden und Strandsäuberungen, und diversen Schulungen, beispielsweise zur Brandbekämpfung und Abfallvermeidung, ab.

### Cartagena sowie Puerto Bahia, Kolumbien

Die Oiltanking Mitarbeiter in Kolumbien führten auf den Standorten in Cartagena sowie Puerto Bahia Aktivitäten durch, die darauf abzielten, sicheres Verhalten und die Sicherheitskultur bei den Mitarbeitern zu stärken. Die Aktivitäten widmeten sich auch der Frage, wie Geschäftspartner in unser globales Ziel „Target Zero“ einbezogen werden können, um sicherzustellen, dass niemand bei der Arbeit verletzt wird und jeden Tag sicher nach Hause zurückkehren kann.



### Hamburg, Deutschland

In der Firmenzentrale gab es ein vielfältiges Programm, u.a. mit einem Training zum Erkennen von Gefahren am Arbeitsplatz und diversen Umweltthemen, mit Schwerpunkt auf den Themen Müllvermeidung und Recycling.



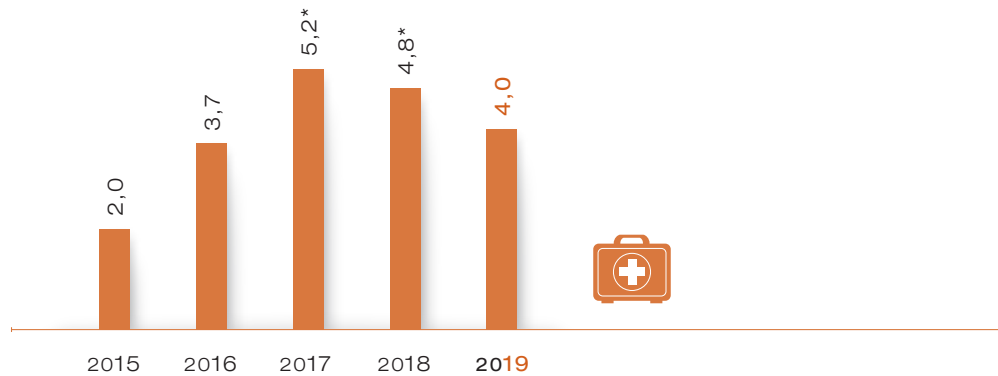
### Singapur

Mehr als 800 Oiltanking Mitarbeiter und Vertragspartner nahmen am Global Safety Day in Singapur teil und bekräftigten damit das Bekenntnis zur Initiative „Target Zero“. Die Teilnehmer kamen in den Genuss eines Sketches und einer Reihe informativer Präsentationen. Im Anschluss daran fand eine Preisverleihung statt, um die Kontraktoren für ihre HSSE-Performance im Laufe der Jahre zu würdigen.

## ARBEITSUNFÄLLE

Die Berichterstattung über Unfälle, die zu Todesfällen, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung führen (Total Recordable Injury Rate – TRI-R), ist seit dem letzten Berichtsjahr an die OSHA-Verordnung (29 CFR 1904) angepasst, um einen besseren Vergleich mit anderen Unternehmen 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 weiterhin alle Unfälle von Dritten. Im Jahr 2019 kam es zu keinem tödlichen Unfall. Zudem ging die Rate der meldepflichtigen Verletzungen von Mitarbeitern und Kontraktoren (nach US-OSHA 29 CFR 1904) um mehr als 16 Prozent auf 4,0 zurück. Die Fortführung dieses positiven Trends ist eines der strategischen Ziele der Unternehmensgruppe für 2020.

102-15, 403-9



**Abb. 28: Verletzungen von Mitarbeitern und Kontraktoren, die zu Todesfällen, Ausfalltagen, eingeschränktem Arbeiten oder medizinischen Behandlungen führten, pro eine Million Arbeitsstunden**

\* Die TRI-R mussten wir aufgrund nachträglich berichteter Unfälle in 2017 und 2018 nach oben korrigieren.

# 12



**Verletzungen weniger von Mitarbeitern und Kontraktoren**

102-15, 403-9 2019 lag die absolute Zahl der konzernweiten Unfälle eigener Mitarbeiter, die zu Ausfalltagen führten, bei 74 (2018: 73). Diese Unfälle führten zu insgesamt 1.497 Fehltagen (2018: 1.367). Weitere 15 Unfälle betrafen Mitarbeiter von beauftragten Fremdfirmen (2018: 14).

Die Unfallschwere von eigenen Mitarbeitern definieren wir anhand der durchschnittlichen Anzahl von Fehltagen pro Vorfall. Gruppenweit lag die Unfallschwere 2019 bei durchschnittlich 24,1 Fehltagen (2018: 18,7). Somit konnte die Schwere der Arbeitsunfälle leider nicht wie im Vorjahr reduziert werden.



### Sicherheitsparcours auf dem Flughafen Hamburg

Am 9. und 10. Dezember letzten Jahres durchliefen die Skytanking Mitarbeiter in Hamburg ein praktisches sowie theoretisches Sicherheitstraining. Während im theoretischen Teil Unfallgefahren diskutiert wurden, bestand der praktische Teil aus einem Sicherheitsparcours auf dem Rollfeld. Dieser erforderte höchste Konzentration der Fahrer, welche den Parcours souverän meisterten.

Auf Oiltanking Standorten mit unterdurchschnittlicher HSSE-Performance werden sogenannte Deep Dives durchgeführt, kurz- wie auch langfristige Verbesserungspotenziale identifiziert sowie Maßnahmen festgelegt. Bei Oiltanking haben wir 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. Um Unfälle von Dritten zu verhindern, wurde das Kontraktorenprogramm bei Oiltanking, zu dem ein Sicherheitshandbuch sowie eine globale, webbasierte Datenbank zur Bewertung von Kontraktoren gehören, weiter intensiviert.

## 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 jedoch gezeigt, dass technische Maßnahmen und Verhaltensvorschriften nicht immer ausreichend sind, um Brände zu verhindern. Es gab allerdings, wie auch in 2018, keine prozessrelevanten Feuer nach API RP 754.

102-15, 403-2,  
403-5

### Trainings zur Feuerbekämpfung

Regelmäßige Übungen zur Feuerbekämpfung sind auf den Oiltanking Tanklagern Pflicht – nicht nur da sie häufig gesetzlich vorgeschrieben sind. Im April 2019 führte unser Tanklager in Bransden, Argentinien, unter Beteiligung der freiwilligen Feuerwehr eine Notfallübung durch. Ein Team aus 40 Feuerwehrleuten durchlief dabei unter erschwerten Bedingungen verschiedene Szenarien, welche der Feuerwehrverband und das Tanklager zusammen entworfen hatten.



## 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.







## 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

	2017	2018	2019	Entwicklung 2018/19
<b>Fianzielle Unterstützung</b>				
Investitionen in das Gemeinwesen (Spenden & Sponsoringausgaben) in €	743.636*	737.669	767.181	+ 4,0 %
Spendenerfüllungsrate (Spenden und Sponsoringship in € im Verhältnis zu EBT in € mal *0,5 %)	erreicht	erreicht	142 %	-
<b>Mitarbeiterengagement</b>				
Anzahl engagierter Mitarbeiter	1.352	1.762	1.127	- 36,0 %
Gesamtsumme ehrenamtliche Arbeit in Stunden	4.696	3.889	3.134	- 19,4 %
Ehrenamtliche Arbeit in Stunden pro Mitarbeiter	0,62	0,49	0,46	- 6,7 %
Anteil an gemeinnützig aktiven Standorten	29 %	27 %	26 %	- 3,7 %

\* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2017

## NÄCHSTE MEILENSTEINE



Erstellung eines Aktionsplans für unser gemeinnütziges Engagement auf Ebene der Holding und der operativen Einheiten



Global vereinheitlichte Buchungsprozesse für Spenden- und Sponsoringausgaben



Entwicklung eines Anreizsystems für gemeinnütziges Engagement, z.B. durch Corporate Matching

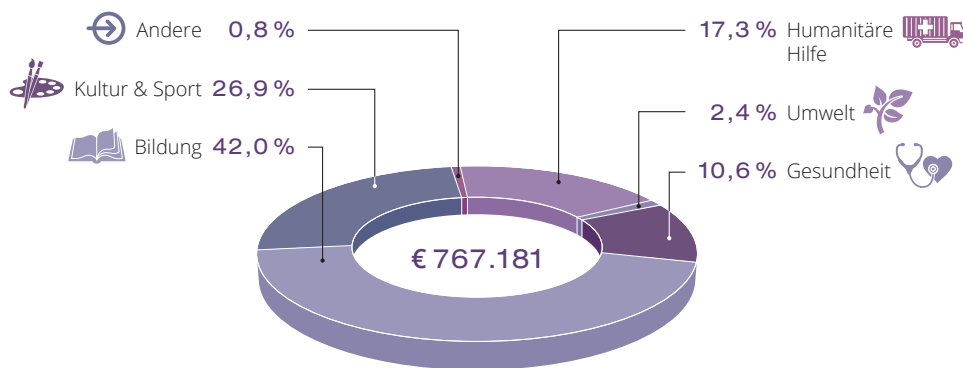
# GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Wir haben die große Vision, die menschliche Entwicklung zu unterstützen – das schließt ebenfalls das Wohl unserer umliegenden Gemeinden ein. Im Rahmen unserer fünf definierten Fokusbereiche Umwelt, Bildung, Gesundheit, Kultur & Sport sowie Humanitäre Hilfe engagieren wir uns daher in Form von finanzieller Unterstützung, freiwilliger Arbeit seitens unserer Mitarbeiter und der Kooperation mit gemeinnützigen Organisationen.

103-1, 103-2,  
103-3, 413-1

## UNSER ENGAGEMENT IN ZAHLEN

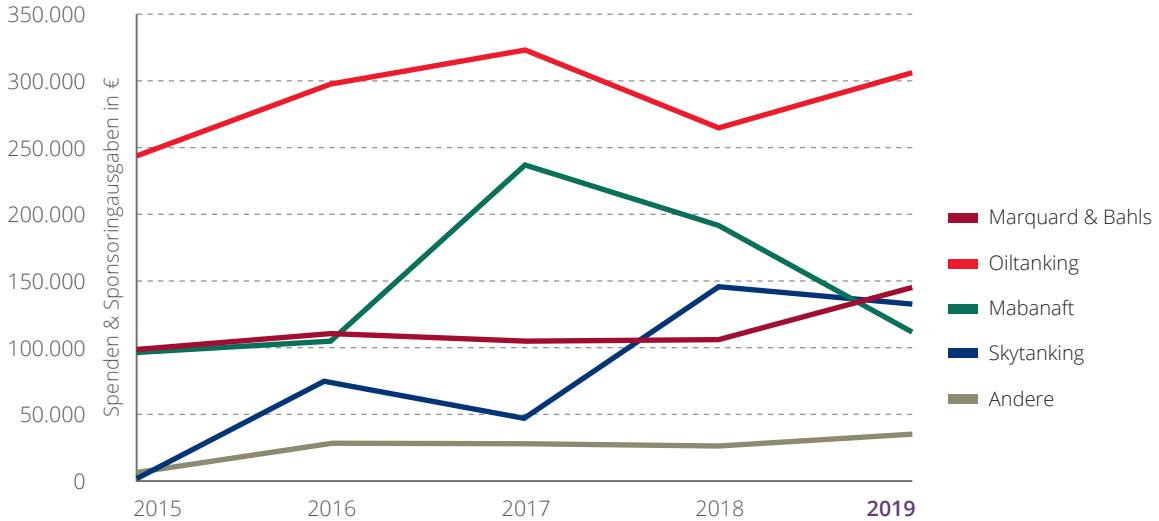
Im Jahr 2019 haben Marquard & Bahls und ihre Tochtergesellschaften insgesamt 767.181 Euro (2018: 737.669 Euro) für gemeinnützige Zwecke ausgegeben, wovon 471.548 Euro Spenden und 295.633 Euro Sponsoringausgaben waren. Bezogen auf unsere Fokusbereiche, kam der Hauptteil Bildungsprojekten (42 Prozent) zugute.



**Abb. 29: Ausgaben für das Gemeinwesen nach Fokusbereichen gesplittet**

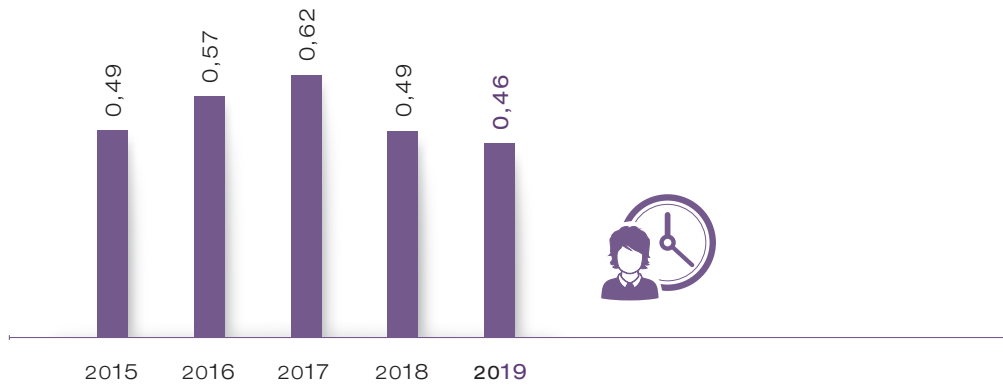
Nach Unternehmen gesplittet, stellte Oiltanking innerhalb der Unternehmensgruppe erneut den größten Spendengeber dar, wobei sich das finanzielle Engagement auf zahlreiche Projekte weltweit erstreckte. Insgesamt waren 26 Prozent unserer weltweiten Standorte (2018: 27 Prozent) in Form von finanzieller oder gemeinnütziger Arbeit aktiv.





413-1 **Abb. 30: Ausgaben der letzten fünf Jahre für das Gemeinwesen nach Unternehmen**

1.127 Mitarbeiter (2018: 1.762) engagierten sich in diversen gemeinnützigen Initiativen und Projekten in Form von Zeitspenden mit 3.134 Stunden (2018: 3.889 Stunden). Damit waren weniger Mitarbeiter jedoch mit deutlich höherem individuellem Zeiteinsatz als im Vorjahr aktiv. Durchschnittlich leisteten unsere Mitarbeiter 0,46 Stunden Freiwilligenarbeit (2018: 0,49 Stunden).



**Abb. 31: Geleistete freiwillige Stunden für gemeinnützige Zwecke pro Mitarbeiter**

Fast jeder **6.** Mitarbeiter war für den guten Zweck aktiv





Zukünftig wollen wir unser gemeinnütziges Engagement noch strategischer ausrichten und auf den Human Development Index (HDI) sowie ausgewählte SDGs einzahlen. Dabei ist es unser Ziel, dass wir uns im Rahmen unserer Fokusbereiche auf eine finanziell angemessene Art engagieren und die gemeinnützige Arbeit unserer Mitarbeiter fördern. So haben wir in einer für alle Gesellschaften verbindlichen HSSE & Sustainability Group Policy nicht nur unsere Fokusbereiche und Kriterien definiert, die ein effektives, strategisches, rechtlich konformes und nachhaltiges Engagement sicherstellen, sondern auch interne Spendenziele festgelegt, die wir langfristig verfolgen werden. Zudem wollen wir dem Engagement unserer Mitarbeiter einen noch stärkeren Anreiz bieten. In Hamburg haben wir bereits erste Formen des sogenannten Corporate Matchings eingeführt und belohnen indirekt das Engagement unserer Mitarbeiter.

103-1, 103-2,  
103-3, 413-1

Auch unsere weltweiten Standorte organisieren gemeinnützige Sozial- und Umweltprojekte. 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 unserer 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.

Im Folgenden zeigen wir einen Querschnitt unserer lokalen Initiativen und Projekte von 2019, der die Bandbreite der verschiedenen Aktivitäten widerspiegelt.

## UMWELT

### ▷ Artenschutz und Renaturierung in Spanien

Seit drei Jahren ist die sogenannte Social Activity fester Bestandteil der Oiltanking Jahrestagung und bietet eine schöne Abwechslung zu dem straffen Tagungsprogramm. So widmeten sich auch in 2019 an die hundert internationalen Mitarbeiter einer gemeinnützigen Aktivität – dieses Mal zugunsten der Umwelt. Nahe dem Tagungsort in Girona befinden sich das Küsten-Naturschutzgebiet El Montgrí, les Illes Medes i el Baix Ter mit Feuchtgebieten und Dünen und das Naturparadies La Gola del Ter. Hier befreiten die Mitarbeiter die schöne Landschaft von Müll, entfernten invasive Pflanzenarten, pflanzten dafür heimische Arten und bauten Nistkästen für Vögel sowie Fledermäuse. Der nachmittägliche Arbeitseinsatz kam nicht nur der Umwelt zugute, sondern stärkte auch das Teamgefühl der Gruppe.

#### Voller Tatendrang

Hundert motivierte Oiltanking Mitarbeiter packten ordentlich mit an und unterstützten das „Life Pletera“-Projekt.





## GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT IN KOLUMBIEN

413-1

Weltweit engagieren sich seit vielen Jahren zahlreiche Mitarbeiter mit Herz und Leidenschaft im Bereich des gemeinnützigen Engagements. Dazu zählen insbesondere die Mitarbeiter des Oiltanking Tanklagers in Cartagena, Kolumbien. Um ihrem Engagement noch mehr Struktur zu verleihen, setzten sie 2017 das Programm „Soy Oiltanking Voluntario“ auf – mit beeindruckenden Resultaten, die sich nur beispielhaft vorstellen lassen.



### Voluntär-Workshop

Sich engagieren – aber gewusst wie! So beinhaltete das Programm letztes Jahr ein 4-stündiges Coaching für die freiwilligen Helfer. 30 Mitarbeiter trainierten so ihre Soft Skills und entwickelten Ideen für neue Projekte.



### Berufsorientierung für Schüler

40 Gymnasiasten der 11. Klasse besuchten letztes Jahr unser Tanklager. Ziel des Besuchs war es, die Jungen und Mädchen zu ermutigen, ihre Weiterbildung fortzusetzen. Neben einem Einblick in die relevanten Disziplinen und Bereiche bei Oiltanking gewannen die Schüler Vertrauen, ihre Berufsträume weiterzuverfolgen.

### Sanierung eines Gemeindehauses

Oiltanking Ingenieure unterstützten die Sanierung des Auditoriums der nahe gelegenen Gemeinde Pasacaballos. Neben einer kleinen finanziellen Unterstützung der Oiltanking Gesellschaft für die Beschaffung von Elektrogeräten und die Installation von Klimaanlage konnten unsere Ingenieure vor allem mit ihrem Fachwissen bei den Arbeiten mitwirken.



### Finanztraining für Fischerfamilien

Viele Fischerfamilien zählen zu den lokalen Anwohnern des Tanklagers. Seit mehreren Jahren unterstützen die Mitarbeiter in Kooperation mit lokalen Organisationen vor allem in Sachen Finanzplanung und Familienbudget – wie auch im letzten Jahr. Neben weiteren Workshops sind zusätzliche Bildungsprojekte für die lokalen Fischer für das kommende Jahr geplant.

## BILDUNG

### ▷ Bau einer Grundschule in Indien

IndianOil Skytanking hat es sich zum Ziel gesetzt, die Lebensqualität der Einwohner in Nähe der Flughäfen, wo die Gesellschaft aktiv ist, radikal und nachhaltig zu verbessern. Der Hauptfokus ihres gemeinnützigen Engagements liegt dabei auf der Verbesserung der Bildung in der umliegenden Region. Vor vier Jahren startete IndianOil Skytanking daher ein Programm, welches den Bau sowie Sanierungen von Schulgebäuden ermöglicht. In der Vergangenheit konnten so bereits drei indische Schulen gebaut oder saniert und den Gemeinden übergeben werden. Im letzten Jahr wurde eine neue Grundschule in Savakanahalli gebaut. Die Gesellschaft stellte über 125.000 Euro zur Verfügung, um den Bau und die Einrichtung von Klassenzimmern sowie Toilettenanlagen zu finanzieren und eine entsprechende Wasserversorgung einzurichten.

413-1

#### Festliche Einweihung

Die Schüler der Grundschule in Savakanahalli freuten sich, als die neue Schule im letzten Jahr eingeweiht wurde.



## GESUNDHEIT

### ▷ Blutspendeaktionen in Hamburg und Indonesien

Auch in heutiger Zeit kommt das beste medizinische Versorgungssystem bei schweren Verletzungen und lebensbedrohlichen Krankheiten nicht ohne Blut aus. Blut mit seinen vielfältigen Funktionen und komplexen Eigenschaften kann bislang nur der Körper selbst bilden und ist durch nichts zu ersetzen. Umso wichtiger ist, dass es Menschen gibt, die ihr Blut für Kranke und Verletzte spenden. Im letzten Jahr bewiesen unsere Mitarbeiter an mehreren Standorten, darunter in Hamburg und Indonesien, den Mut, ihr Blut zu spenden.

#### Mit Blut Leben retten

Knapp 70 Oiltanking Mitarbeiter und Kontraktoren in Indonesien spendeten ihr Blut und unterstützten damit, den Bedarf in Karimun und Sagatta zu decken.



413-1

# AUSWAHL UNSERES WELTWEITEN ENGAGEMENTS

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

## Schulmaterialien für benachteiligte Kinder

Die Mitarbeiter von Oiltanking und Marquard & Bahls des Büros in Houston, USA, packten an die 240 Rucksäcke voll mit Schulmaterialien, welche anschließend von der YMCA Greater Houston an bedürftige Familien verteilt wurden. So konnten auch diese Kinder mit dem nötigen Rüstzeug ins neue Schuljahr starten!



## Aufmerksamkeit für Obdachlosigkeit

In einer kalten Nacht im Oktober wechselte David Atherton, CEO von North Air, sein Bett gegen eine Matte auf der Straße. So machte er nicht nur auf das Problem der Obdachlosigkeit in England aufmerksam, sondern erzielte zudem mehr als 2.700 Euro Spenden für diese Aktion.



## Bootsbau aus Plastikflaschen

Im April sponserte Oiltanking Ghana einen Wettbewerb für Schulkinder, welche aus alten Plastikflaschen Boote bauten und damit ein Rennen veranstalteten. Dies schärfte nicht nur das Umweltbewusstsein der Kinder, sondern brachte zudem Spenden zugunsten von Umweltbildungsprogrammen ein.



## Unterstützung der SOS Kinderdörfer

Traditionell spendete Marquard & Bahls auch im vergangenen Jahr 100.000 Euro an die SOS Kinderdörfer – dieses Mal kam das Geld dem Kinderdorf in Mexiko-Stadt zugute, welches Platz für 90 Kinder bietet.



© José Gallo

## Baumpflanzungen mit Familien

Mitarbeiter und Familienmitglieder trafen sich am 13. Juli beim Tanklager in Puerto Rosales, Argentinien, um bislang nicht genutztes Gelände mit wertvollen Bäumen aufzuforsten.



## Nachhaltigkeitsseminar für Studenten

Am 10. Oktober besuchten Mitarbeiter von Oiltanking Terminais die Wohltätigkeitsorganisation Casa do Menino in Vila Velha, Brasilien, um mit Studenten über Themen wie Logistik und Nachhaltigkeit zu diskutieren. Im Rahmen des Seminars sprachen die Teilnehmer auch über die Auswirkungen ihres Verbrauchs auf die Umwelt und die Gemeinschaft.



Weitere gemeinnützige Projekte stellen wir auf unserer Homepage vor:  
<https://www.marquard-bahls.com/de/verantwortung/gemeinnuetziges-engagement/alle-themen.html>



### Unterstützung von Sportvereinen

Die Petronord Gesellschaft Sweden PS Olje sponserte im letzten Jahr mit insgesamt 55.000 Euro mehrere lokale Sportvereine, damit Kinder und Jugendliche in Schweden sich ordentlich mit Fußball, Handball und Co austoben konnten.



### Bildungsförderung von Kindern

Indian Oiltanking wurde letztes Jahr zum Sponsor von sechs Schulkindern, welche im Rahmen der Bildungsarbeit von der gemeinnützigen Organisation Buniyaad in Mumbai Unterstützung erhalten. Es ist ein Netzwerk von Philanthropen und Freiwilligen, die sich bemühen, jungen Studenten und Schülern zu helfen, Widrigkeiten zu überwinden.

### Reinigung des Küstenstreifens

30 Oiltanking Mitarbeiter befreiten den Küstenstreifen nahe dem Tanklager in Karimun von diverser Plastikmüll, welcher vom Meer angeschwemmt wurde.



### Altersgerechtes Wohnen

Im vergangenen Jahr startete das Oiltanking Team in Singapur das Projekt „HomeWorks“, das zum Ziel hat, die Wohnsituation von Menschen zu verbessern, die von Altersarmut betroffen sind. Am 5. Dezember trat das zehnköpfige Team in Aktion und reinigte, räumte und renovierte das von Bettwanzen befallene Haus des 89-jährigen Herrn Ah Gong. Der zuckerkrank ältere Mann ist nicht mehr in der Lage, grundlegende Arbeiten auszuführen, da er amputiert ist und allein lebt.



### Strandsäuberung

Im Rahmen des Oiltanking Safety Days schritten die Oiltanking Mitarbeiter in Sohar, Oman, zur Tat und befreiten den nahe gelegenen Strand mit vereinten Kräften von Müll und Unrat.



### Katastrophenhilfe für Zyklon-Opfer

Am 14. März traf der tropische Wirbelsturm Idoi Mosambik und weitere Länder und verursachte großflächige Zerstörungen. Während Oiltanking Mitarbeiter in Matola Erste-Hilfe-Lieferungen packten, unterstützte Skytanking in Durban durch kostenlose Betankungen des US Militärs, um Hilfsgüter auszufliegen. Marquard & Bahls spendete zudem 10.000 Euro für die Soforthilfe des DRK (Deutsches Rotes Kreuz) vor Ort.



### Müllsammlung rund um den Flughafen

Anlässlich des Weltwassertages am 22. März schloss sich das Skytanking Team in Durban einer Säuberungsaktion rund um das Flughafengelände an, die von der Airports Company South Africa am King Shaka International Airport organisiert wurde. Zusammen sammelten alle Teilnehmer mehr als 60 Säcke Müll und verhinderten so eine weitere Verschmutzung der natürlichen Wasserressourcen.



### Weihnachtsaktion für Kinder

Die Oiltanking Mitarbeiter in Südafrika sind stets für ihre Gemeinden aktiv. So richteten die Mitarbeiter des Tanklagers in Durban nicht nur eine Weihnachtsfeier für Kinder aus den umliegenden Gemeinden aus, sondern schlossen sich ebenfalls einer groß angelegten Aktion an, um „Geschenke im Schuhkarton“ an Kinder zu verteilen.



## KULTUR & SPORT

### ▸ Open-Air-Fitnessbereich für Dorfbewohner in Indien

413-1 Im Rahmen ihrer gemeinnützigen Aktivitäten möchte Indian Oiltanking langfristig einen positiven Beitrag zur Verbesserung des Gesundheitswesens, der Umwelt und der lokalen Infrastruktur in den Nachbargemeinden erreichen. So beschloss unsere indische Gesellschaft, den Einwohnern von Dhutum, einem Dorf nahe dem Tanklager in Navghar, einen Open-Air-Fitnessbereich zu widmen, und investierte im letzten Jahr mehr als 20.000 Euro, um das Projekt zu realisieren. Im Januar 2020 konnte der Fitnessbereich mit seinen sechs neuen Sportgeräten feierlich eröffnet werden.



#### Ein Traum für Fitnessbegeisterte

Im neuen Fitnessraum kommen nun endlich auch die Jugendlichen der über 3.000 Einwohner von Dhutum auf ihre Sportkosten.

## HUMANITÄRE HILFE

### ▸ Mitarbeiterspendenaktion „Take a Wish“ in der Weihnachtszeit in Hamburg

Zum dritten Mal in Folge fand unsere Mitarbeiteraktion „Take a Wish“ zur Weihnachtszeit statt. Daran beteiligten sich 110 Mitarbeiter mit über 3.160 Euro, um viele kleine Wünsche von Hamburger Projektpartnern aus den Bereichen Kinder, Obdachlose und Flüchtlinge zu erfüllen. So besorgten unsere Mitarbeiter z.B. Puppen, Spiele, Tagebücher und Holzautos für sozial benachteiligte Kinder sowie ausgesuchtes Spielzeug für RAPSI, eine neu eröffnete Kindertagesstätte für chronisch kranke Kinder. Obdachlose wurden von unseren Mitarbeitern nicht nur durch Hygienesets, Winterkleidungsartikel und Weihnachtsgebäck unterstützt, sondern auch durch zahlreiche Isomatten- und Schlafsackspenden. Junge Berufseinsteiger mit Flüchtlingshintergrund wünschten sich Sicherheitsschuhe, um entsprechende Berufspraktika annehmen zu können. Am Ende rundete Marquard & Bahls traditionell den gesammelten Spendenbeitrag auf und spendete – nach Abstimmung der Mitarbeiter – 3.500 Euro für die Gartengestaltung der Kindertagesstätte RAPSI.



#### Besuch des ArztMobils

Das ArztMobil Hamburg, ein Team aus Ärzten, Krankenschwestern und weiteren Helfern, versorgt bedürftige Patienten an Wochenenden und Feiertagen medizinisch und mit weiteren Hilfsgütern. Unsere Mitarbeiter spendeten für diesen Zweck Hygienesets, Unterwäsche und Socken sowie Isomatten und Schlafsäcke.



# ANHÄNGE

Einbezogene Unternehmen

GRI Content Index

Abkürzungen

Adressen

102-45

## Marquard &amp; Bahls AG

Hamburg, Deutschland

## Oiltanking GmbH

Hamburg, Deutschland

## Tanklagerlogistik

## EMEA

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 Ghana Services Limited  
Accra, Ghana

Oiltanking Ghent N. V.  
Gent, Belgien

Oiltanking Grindrod Calulo Proprietary Limited  
Kapstadt, Südafrika

Oiltanking Hungary Kft.  
Budapest, Ungarn

Oiltanking Malta Ltd.  
Birzebbugia, Malta

Oiltanking Matola S.A.  
Matola, Mosambik

Oiltanking MOGS Saldanha (RF) Proprietary Limited  
Kapstadt, Südafrika

Oiltanking Stolthaven Antwerp N. V.  
Antwerpen, Belgien

Oiltanking Tanklager Waltershof GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland

Oiltanking Terminals & Co. LLC  
Sohar, Oman

Oiltanking Terneuzen B. V.  
Terneuzen, Niederlande

Star Energy Resources Ltd.  
Dubai, Vereinigte Arabische Emirate

TransTank GmbH  
Gelsenkirchen, Deutschland

Weser Tanking GmbH & Co. KG  
Bremen, Deutschland

## Americas

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

## APAC

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 &amp; 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

Fundins Olja AB,  
Tranås, Schweden

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

Junction 29 Truckstop Limited  
Chesterfield, Vereinigtes Königreich

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

## Skytanking Holding GmbH

Hamburg, 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-Unterfeldhaus, 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  
Hamburg, Deutschland

OIL! tank & go ApS  
Vejle, Dänemark

OIL! Tankstellen AG  
Rüti, Schweiz

OIL Tankstellen GmbH  
Wien, Österreich

BAT Auerswalde Nord  
GmbH & Co. KG  
Heidenau, Deutschland

### Sonstige

BOMIN Bunker Oil Corp.  
Houston, USA

GCA Holdings LLC.  
Texas City, USA

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.

Skytanking S. R. L.  
Madrid, Spanien

Skytanking Spain SLU  
Fiumicino, Italien

Skytanking Stuttgart GmbH & Co. KG  
Hamburg, Deutschland

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

### GMA

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

Frankfurt/Main, Deutschland

## Einbezogene Unternehmen

Stand: 31. Dezember 2019

102-56 Der Bericht orientiert sich an den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der GRI, die 2016 herausgegeben und teils 2018 überarbeitet 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.

## 102-55 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	7-13	●	
102-7 Größenordnung der Organisation	7, 12-13	●	
102-8 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	73-74	●	
102-9 Lieferkette	8-9	●	
102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	13, 43	●	
102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	21, 38, 45-46, 51, 85	●	
102-12 Externe Initiativen	39	●	
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden	52	●	

#### Strategie

102-14 Aussagen der Führungskräfte	5	●	
102-15 Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	8-9, 45-47, 51-52, 89-91	●	

#### Ethik und Integrität

102-16 Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	3, 17-18, 28-29, 35	●	
102-17 Verfahren für ethische Beratung und Bedenken	35-37, 80-81	●	

#### Unternehmensführung

102-18 Führungsstruktur	18	●	
102-20 Verantwortung der Führungsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	17, 20-21	●	
102-21 Einbindung der Stakeholder bei ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	32-34	●	
102-33 Kommunikation kritischer Bedenken	81	●	
102-34 Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	36	●	

#### Einbindung von Stakeholdern

102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	32	●	
102-41 Tarifverhandlungen	77	●	
102-42 Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	32-33	●	
102-43 Ansatz für die Stakeholder-Einbeziehung	32-34	●	
102-44 Schlüsselthemen und Anliegen	34	●	

#### Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45 Unternehmen, die im Konzernabschluss aufgeführt werden	104-105	●	
102-46 Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	6, 33-34	●	
102-47 Liste der wesentlichen Themen	28-29, 34	●	
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	●	
102-55 Inhaltsindex	106-109	●	
102-56 Externe Prüfung	106	●	

● Vollständig berichtet    ● Teilweise berichtet



GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
<b>GRI 200 WIRTSCHAFTLICHE STANDARDS</b>				
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	43	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	43	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	43	●	
<b>GRI 201 Wirtschaftliche Leistung</b>				
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	42-43	●	
<b>Korruptionsbekämpfung</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	37	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	37	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	37	●	
<b>GRI 205 Korruptionsbekämpfung</b>				
205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	37	●	
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	37	●	
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	36	●	
<b>GRI 300 UMWELTSTANDARDS</b>				
<b>Energie</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	53	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	53	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	53	●	
<b>GRI 302 Energie</b>				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	53-54	●	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	58-59	●	
302-3	Energieintensität	53-54	○	Die Verbrauchszahlen unserer Gesellschaften lassen sich nur bedingt untereinander vergleichen. Für einen Vergleich ziehen wir daher die Verbräuche in Oiltanking Tanklageraktivitäten, welche bei uns die größten sind, pro Tonne Durchsatz heran.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	53-55	●	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	55	○	Neben dem absoluten Bedarf berichten wir die relativen Änderungen im Bereich der Oiltanking Tanklageraktivitäten.
<b>Wasser</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	64	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	64	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	64	●	
<b>GRI 303 Wasser</b>				
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	64-66	○	Wir unterscheiden bisher noch nicht zwischen Wasserentnahme und Wasserverbrauch. Das Reporting hierzu werden wir zukünftig verbessern.
303-3	Wasserentnahme	64	○	Wir können bisher noch nicht die Wasserentnahme nach Bereichen mit Wasserstress aufschlüsseln.
<b>Emissionen</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	57	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	57	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	57	●	
<b>GRI 305 Emissionen</b>				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	58-59	●	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	58-59	●	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	60	●	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	58-59	●	
305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen (ODS)	61	●	
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	62	○	Emissionen wie NOx, SOx können wir nur für durch Dritte beauftragte Transporte und mit der EcoTransIT-Methode berechnete Emissionen ausweisen.

102-55

GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
<b>GRI 300 UMWELTSTANDARDS</b>				
<b>Abwasser und Abfall</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	67	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	67	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	67	●	
<b>GRI 306 Abwasser und Abfall</b>				
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	69	●	
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	67-68	○	Bisher können wir die Entsorgungsverfahren noch nicht im Detail aufschlüsseln.
306-3	Gesamtzahl und -volumen signifikanter Verschmutzungen	67-69	●	
<b>Ökologische Compliance</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	51	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	51	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	51	●	
<b>GRI 307 Ökologische Compliance</b>				
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	16	●	
<b>GRI 400 SOZIALE STANDARDS</b>				
<b>Beschäftigung</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	73	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	73	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	73	●	
<b>GRI 401 Beschäftigung</b>				
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	74-75	○	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	80	○	Die Daten beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	85	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	85	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	85	●	
<b>GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>				
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	85	●	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	85-88, 91	●	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	86-87	●	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	85	●	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	86-88, 91	●	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	86-87	●	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	89-90	○	Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Unfälle werden wir zukünftig aufschlüsseln.
<b>Aus- und Weiterbildung</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	77	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	77	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	77	●	
<b>GRI 404 Aus- und Weiterbildung</b>				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	87	○	Bisher werden nur die Trainingsstunden im Bereich HSSE weltweit erfasst.

GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
<b>GRI 400 SOZIALE STANDARDS</b>				
<b>Gleichbehandlung</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	79	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	79	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	79	●	
<b>GRI 406 Gleichbehandlung</b>				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	79	●	
<b>Lokale Gemeinschaften</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	95-97	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	95-97	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	95-97	●	
<b>GRI 413 Lokale Gemeinschaften</b>				
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	95-102	○	Wir berichten nur den Anteil an Standorten, die sich mit gemeinnützigen Projekten für das Gemeinwohl einsetzen.
<b>Sozioökonomische Compliance</b>				
<b>GRI 103 Managementansatz</b>				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	36	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	36	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	36	●	
<b>GRI 413 Sozioökonomische Compliance</b>				
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	38	●	

## ABKÜRZUNGEN

<b>API</b> ▷ American Petroleum Institute	<b>NO<sub>x</sub></b> ▷ Stickstoffoxide
<b>CARE</b> ▷ Concern And REporting	<b>OCIMF</b> ▷ Oil Companies International Marine Forum (Internationales Forum für Seetransporte der Mineralölunternehmen)
<b>CO<sub>2</sub></b> ▷ Kohlendioxid	<b>OHSAS</b> ▷ Occupational Health and Safety Assessment Series (Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
<b>CO<sub>2</sub>e</b> ▷ Kohlendioxid-Äquivalente	<b>OSRL</b> ▷ Oil Spill Response Limited
<b>DNK</b> ▷ Deutscher Nachhaltigkeitskodex	<b>SDGs</b> ▷ Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
<b>GHG</b> ▷ Greenhouse Gases (Treibhausgase)	<b>SO<sub>2</sub></b> ▷ Schwefeldioxid
<b>GRI</b> ▷ Global Reporting Initiative	<b>SO<sub>x</sub></b> ▷ Schwefeloxide
<b>HR</b> ▷ Human Resources (Personalwesen)	<b>TRI-R</b> ▷ Total Recordable Injury Rate (Gesamtverletzungsrate)
<b>HSSE</b> ▷ Health, Safety, Security & Environment (Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz)	<b>UN</b> ▷ United Nations (Vereinte Nationen)
<b>ILO</b> ▷ International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)	<b>VOCs</b> ▷ Volatile Organic Compounds (Flüchtige organische Verbindungen)
<b>ISO</b> ▷ International Organization for Standardization (Internationale Organisation für Normung)	
<b>KPI</b> ▷ Key Performance Indicator (Kennzahl)	

## 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](http://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](http://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](http://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](http://www.skytanking.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](http://www.gma-analytik.de)

# IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

Marquard & Bahls AG

## KONZEPT, TEXT & KOORDINATION

Anna Weritz, Sarah Dannenfeldt, Dr. Jörg Walter  
Marquard & Bahls AG, Group Function HSSE & Sustainability

## DESIGN

Alwin Wehsling, Projekt 7 (Hamburg)

## DRUCK

Beisner Druck GmbH & Co. KG (Buchholz)

Gedruckt auf: RecyStar Polar 300 g/m<sup>2</sup> und 150 g/m<sup>2</sup>  
(Recyclingpapier mit Blauer-Engel-Zertifikat)  
Klimaneutral gedruckt, Id-Nr. 2092257



Auflage: 500 Deutsch und 500 Englisch  
Redaktionsschluss: 30.06.2020

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

[www.marquard-bahls.de](http://www.marquard-bahls.de)  
[nachhaltigkeit@marquard-bahls.com](mailto:nachhaltigkeit@marquard-bahls.com)



