

VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN



Marquard & Bahls AG
Nachhaltigkeitsbericht **2020**

„Ebenso rasant wie die Energiewende weltweit Innovationen hervorbringt, haben wir uns auf einen Transformationsprozess begeben, der unser Unternehmen Stück für Stück nachhaltig auf die Zukunft ausrichtet. Unser Ziel ist die Gestaltung und Verwaltung eines Portfolios aus Unternehmen und Beteiligungen, welches unter anderem aktiv dazu beiträgt, eine Energieversorgung mit nur geringen Umweltbelastungen zu etablieren. Darüber hinaus stärken wir unser finanzielles Engagement in der chemischen Industrie, wobei wir hohe Anforderungen an die ESG-Performance (Umwelt, Soziales, Governance) stellen. Wir sind überzeugt, dass es für die globale Gesellschaft möglich ist, einen wirtschaftlichen Wandel zu fördern, der die Belastungen für Mensch und Natur kontinuierlich reduziert. Unseren Beitrag dazu dokumentieren wir bereits seit elf Jahren in Nachhaltigkeitsberichten – detailliert, transparent und basierend auf unmissverständlich definierten und messbaren Zielen.“

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

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 ist Marquard & Bahls über ihre Tochtergesellschaften in 29 Ländern in Europa, Amerika, Asien und Afrika vertreten und beschäftigt aktuell weltweit rund 4.300 Mitarbeiter in den Bereichen Tanklagerlogistik und Energiehandel.

102-1, 102-2,
102-3, 102-4

Was wir tun

Unsere Vision ist, ein erfolgreicher ethischer Investor zu sein, der menschliche Entwicklung unterstützt. Daher wollen wir unser Portfolio neben unseren beiden zentralen operativen Einheiten Oiltanking und Mabanaft auch in Zukunft kontinuierlich erweitern, um unser Unternehmen auf eine nachhaltige Zukunft vorzubereiten. Elektrifizierung und die Notwendigkeit, den Kohlenstoffausstoß zu reduzieren, sind Schlüsselrends der Energiewende, zu denen wir uns aktiv einbringen wollen.

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		
Weltweit treiben wir Wandel voran	8		
Unsere Geschäftsfelder	10		
			
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	11		
Kennzahlen: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	12		
Unternehmensstrategie	13		
Organisationsstruktur	13		
Unsere Werte leben	14		
Nachhaltigkeitsmanagement	15		
Nachhaltigkeitsstrategie	16		
Leitbild & Strategische Handlungsfelder	18		
Unsere Nachhaltigkeitsziele	19		
Instrumente & Maßnahmen	22		
Stakeholder	24		
Compliance	27		
Korruptionsbekämpfung	29		
Einhaltung von Rechtsvorschriften	30		
			
Nachhaltiges Wachstum	33		
Kennzahlen: Nachhaltiges Wachstum	34		
Finanzielle Leistungsfähigkeit	35		
Nachhaltigkeitskriterien für zukünftige Investitionen	36		
Innovation	37		
Risikomanagement	37		
Ökologische und soziale Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette	39		
Lieferanten- und Kundenbeziehungen	40		
			
Umweltschutz	41		
Kennzahlen: Umweltschutz	42		
Umweltmanagement	43		
Vermeidung von Produktaustritten	43		
Energieeinsparung & Klimaschutz	45		
Mit Aufforstung dem Klimawandel entgegenwirken	48		
Schonung natürlicher Wasserressourcen	55		
Abfall- & Abwassermanagement	58		
			
Unsere Mitarbeiter	61		
Kennzahlen: Unsere Mitarbeiter	62		
Personalstrategie	63		
Mitarbeiter in Zahlen	64		
Mitarbeiterfluktuation	65		
Abwesenheit	66		
Aus- und Weiterbildung	67		
Gemeinsam durch die Pandemie	68		
Arbeitsstandards	69		
Chancengleichheit & Vielfalt	70		
Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben	71		
			
Gesundheit & Arbeitsschutz	73		
Kennzahlen: Gesundheit & Arbeitsschutz	74		
Instrumente & Maßnahmen	75		
Gesundheitsmanagement & -prävention	76		
HSSE-Schulung	77		
Arbeitsunfälle	77		
Global Safety Day	78		
Vermeidung von Bränden	79		
Lärm	80		
Sicherheit auf Reisen	80		
			
Gemeinnütziges Engagement	81		
Kennzahlen: Gemeinnütziges Engagement	82		
Unser Engagement in Zahlen	83		
Umwelt	85		
„Take a Wish“ – Unser soziales Projekt im Advent	86		
Bildung	87		
Gesundheit	87		
Auswahl unseres weltweiten Engagements	88		
Kultur & Sport	90		
Humanitäre Hilfe	90		
Anhänge	91		
Einbezogene Unternehmen	92		
GRI Content Index	94		
Abkürzungen	97		
Adressen	98		
Impressum	99		

VORWORT DES VORSTANDES



Liebe Leserinnen und Leser,

die aktuellen Herausforderungen sind so komplex wie selten zuvor: Neben der Bewältigung der Corona-Pandemie sind Klimawandel, Energiewende, Digitalisierung und gesellschaftlicher Zusammenhalt wichtige Themen. Jeder Einzelne ist mit diesen Herausforderungen konfrontiert und auch wir müssen uns fragen, wie wir unser Unternehmen sicher durch diese Zeiten des Wandels steuern. Unsere Antwort darauf ist: Wir müssen Verantwortung übernehmen und noch nachhaltiger als bisher agieren, indem wir unser Portfolio und unsere Organisationsstruktur anpassen. Dass wir dazu bereit sind, zeigen unsere jüngsten Entscheidungen und Entwicklungen. Erneut haben wir 2020 intensiv daran gearbeitet, unser Kerngeschäft nachhaltiger zu gestalten und das Unternehmen jenseits fossiler Brennstoffe weiter zu entwickeln. So haben wir ESG-Kriterien in die Bewertung zukünftiger Investitionen aufgenommen und ein erstes Regelwerk für die operativen Einheiten aufgestellt. Ein weiterer Schwerpunkt war der Aufbau einer stabilen Nachhaltigkeitsorganisation in unseren operativen Einheiten.

102-14

Um einen besseren Überblick über unsere Nachhaltigkeitskennzahlen zu erhalten, wurden im ersten Halbjahr 2020 unsere wichtigsten Leistungsindikatoren in die HSSE-Dashboards der operativen Einheiten integriert. Auch unser Engagement für den guten Zweck haben wir vorangetrieben, indem wir mit knapp einer Million Euro und den wertvollen Zeitspenden unserer Mitarbeiter lokale gemeinnützige Projekte unterstützten. Unsere Ausgaben für Spenden und Sponsorings stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 29 Prozent. Des Weiteren haben wir in diesem Jahr elf unserer selbst gesetzten Meilensteine in den jeweiligen Handlungsfeldern erreicht und sind somit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele einen großen Schritt näher gekommen.

In Zukunft wollen wir unseren freiwilligen Maßnahmen zum Umweltschutz mehr Gewicht verleihen. Deshalb haben wir ein umfassendes Konzept erarbeitet, das unter anderem die CO₂-Kompensation von nicht vermeidbaren Emissionen durch Aufforstungsmaßnahmen beinhaltet.

Weitere Entwicklungen und Kennzahlen im Bereich Nachhaltigkeit stellen wir auf transparente Weise in unserem elften Nachhaltigkeitsbericht zusammen.

Wir wünschen Ihnen gute Gesundheit und viel Freude beim Lesen.

Hamburg, im Juni 2021

Mark Garrett
Vorstandsvorsitzender

Olaf Schulz
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 dem Funktionsbereich HSSE & Sustainability von Marquard & Bahls in Hamburg erstellt und durch den Vorstand zur Veröffentlichung freigegeben. Dieser elfte Bericht fasst unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Kalenderjahr 2020 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. Davon ausgenommen sind mitarbeiter- und umweltbezogene Daten der Gesellschaften Terminales del Peru (TdP), TransTank, Açu Petróleo sowie unserer neuen Minderheitsbeteiligungen und mitarbeiterbezogene Daten der OIL! Franchise Unternehmen. Im Anhang findet sich eine Liste aller in den Bericht einbezogenen Gesellschaften. Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) verfasst. Er erfüllt die Anforderungen der GRI-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 2020 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. Einige unserer wichtigsten Kennzahlen (Performance Indicators – PIs sowie Key Performance Indicators – KPIs) beziehen sich insbesondere auf unsere Tanklageraktivitäten, da diese einen Haupteinfluss auf unsere Umweltindikatoren wie zum Beispiel in den Bereichen Energie, Wasser und Abfall haben. Unter Tanklageraktivitäten fassen wir die Tanklager der Oiltanking und die seit 2020 unter der Mabanaf Group subsumierten Oiltanking Deutschland (OTD) Tanklager zusammen.

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 2020 in Euro umgerechnet. Der Bericht liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Weitere Informationen zum Unternehmen finden Sie auf unserer Webseite unter www.marquard-bahls.de. Bei Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht oder für ein Feedback senden Sie gerne eine Nachricht an das Team Sustainability in Hamburg: 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 umfasste in 2020 neben dem Energiehandel, dem Ursprung unserer unternehmerischen Tätigkeit, auch die Bereiche Tanklagerlogistik, Flugzeugbetankung und Mineralölanalytik.

An unserem Hamburger Firmensitz laufen unsere weltweiten Geschäfte zusammen. Für diesen Bericht sind die Länder, in denen Marquard & Bahls tätig ist, den folgenden sieben Regionen zugeordnet: Deutschland, Europa, Nordamerika, Lateinamerika, Naher Osten & Afrika, Indien und Asien-Pazifik. Im Jahr 2020 beschäftigte die Marquard & Bahls Gruppe durchschnittlich 6.463 Mitarbeiter. Aufgrund der kürzlich getätigten Geschäftsveräußerungen sank die aktuelle Anzahl der Mitarbeiter auf rund 4.300 im Juni 2021. Marquard & Bahls erlebte 2020 trotz schwieriger Umstände ein operativ zufriedenstellendes Jahr, das mit einem Vorsteuerergebnis von 149 Millionen Euro endete. Die Geschäftsfelder Tanklagerlogistik und Handel erzielten gute Ergebnisse, während die Flugzeugbetankung aufgrund der Corona-bedingten Reiserestriktionen einen massiven Umsatzeinbruch hinnehmen musste. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Finanzkennzahlen ist dem Marquard & Bahls Geschäftsbericht 2020 zu entnehmen.

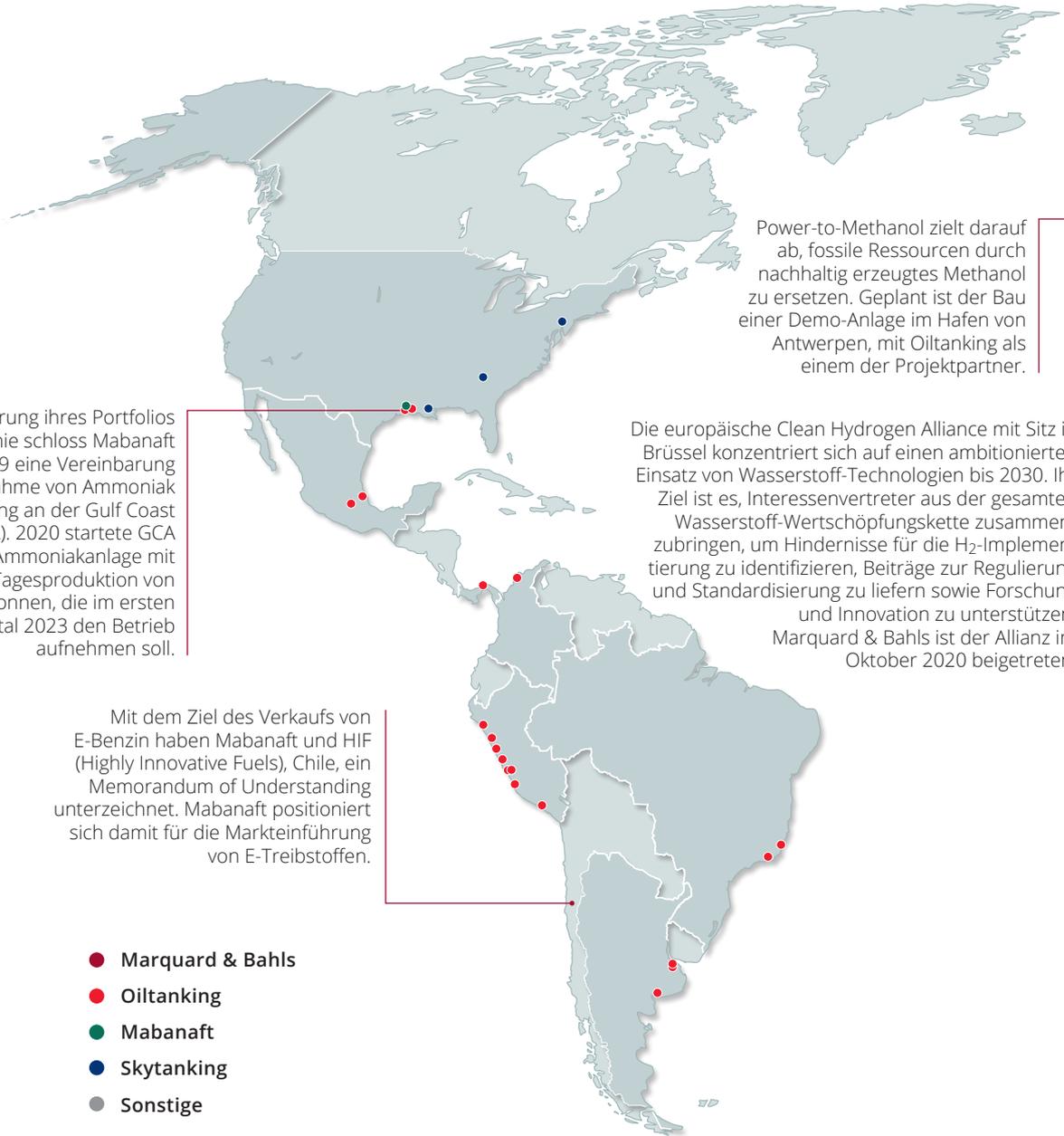
102-1, 102-2,
102-3, 102-4,
102-6, 102-7

Das Jahr 2020 brachte einschneidende Veränderungen mit sich. Das Coronavirus breitete sich im ersten Quartal innerhalb kürzester Zeit rund um den Globus aus – mit weitreichenden Auswirkungen: Die Gesundheitssysteme wurden extrem belastet, das öffentliche Leben kam teilweise zum Erliegen, Volkswirtschaften brachen ein. In dieser schweren und andauernden Krise, die sich auf nahezu alle Lebensbereiche auswirkt, hat die Marquard & Bahls Unternehmensgruppe einmal mehr ihre Flexibilität unter Beweis gestellt. Die operativen Einheiten waren zu jedem Zeitpunkt einsatzfähig. Gleich zu Beginn der Pandemie wurden Krisenmanagementteams etabliert, hohe Hygienestandards und eine regelmäßige Corona-Berichterstattung eingeführt sowie der Ausbau der Video-Kommunikationssysteme vorangetrieben. Darüber hinaus führte das Unternehmen Mobile Work und Schichtsysteme ein, wo immer dies möglich ist. In der Firmenzentrale gab es zusätzliche Unterstützungsprogramme: angefangen vom Lieferservice von Mittagessen über Online-Fitnesskurse bis hin zu Hilfestellungen für die mentale Gesundheit.

Über alldem haben wir unsere Ziele nicht aus den Augen verloren. So war eine zentrale Aufgabenstellung im Jahr 2020 die Umsetzung der Strategien für Marquard & Bahls sowie für Oiltanking, Mabanaft und Skytanking – die wir erfolgreich vorangetrieben haben. Weitere entscheidende Weichenstellungen stehen 2021 an: Die Holding wird verschlankt und agiert künftig als strategischer Architekt, während die operativen Einheiten ihr Geschäft im Rahmen der neuen Governance-Struktur vollumfänglich und eigenverantwortlich ausführen. Dies folgt der Zielsetzung, eine agile und schnell entscheidungsfähige Organisation aufzubauen, um langfristig erfolgreich agieren zu können.

102-4, 102-6

Weltweit treiben wir Wandel voran



9,2 Mrd. €
Umsatz (nach Energiesteuern)



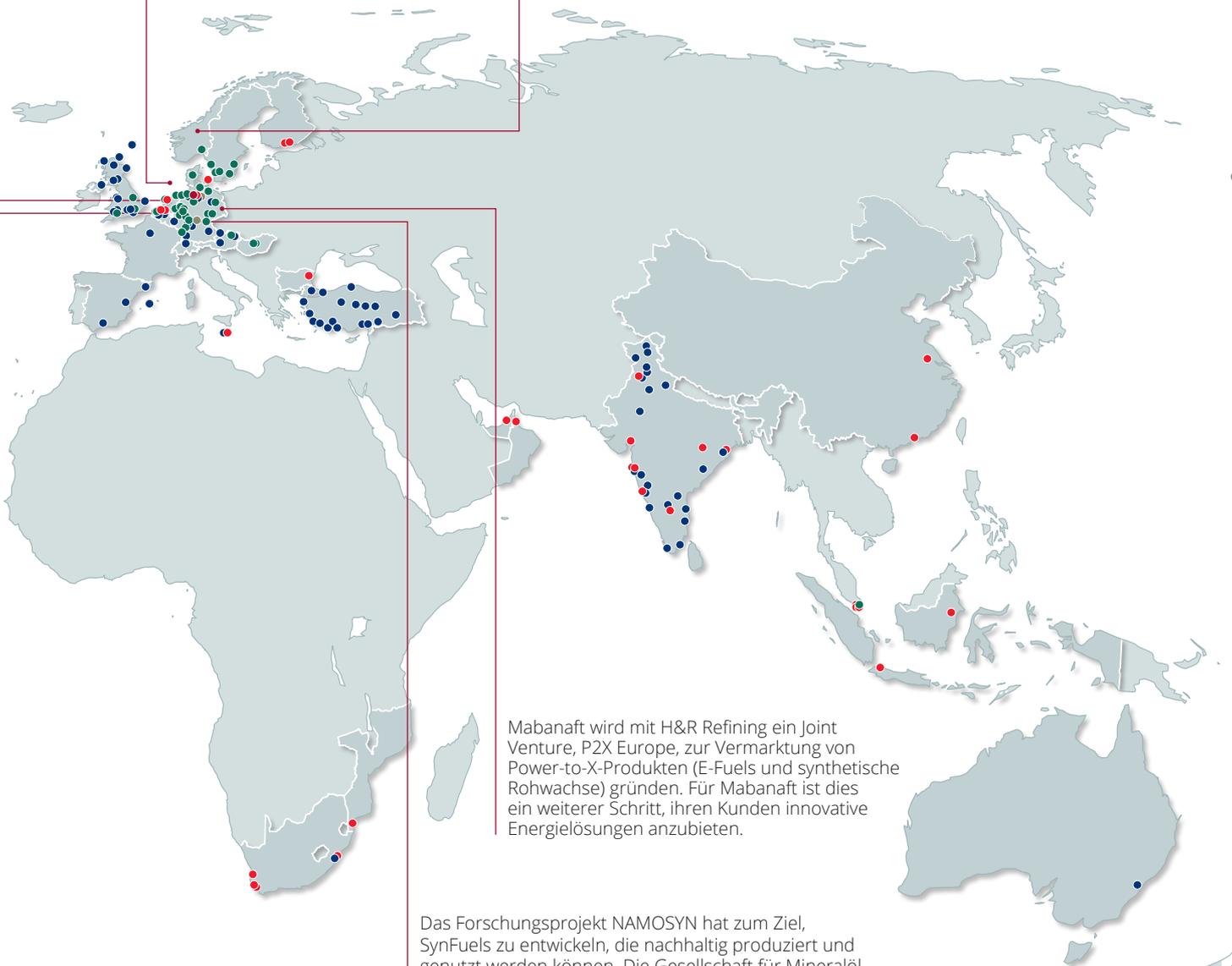
6.194 Mitarbeiter
zum 31.12.2020



33 Länder
in denen wir 2020 aktiv waren

AquaVentus ist ein neu gegründeter Förderverein, zu dessen Gründungsmitgliedern auch Mabanaft gehört. Er plant, bis 2035 Offshore-Windkraftanlagen mit zehn Gigawatt in der Nordsee zu installieren. Eine Million Tonnen Grüner Wasserstoff pro Jahr könnten schon bald auf hoher See gewonnen werden.

Ende Dezember 2019 erwarb Marquard & Bahls eine Minderheitsbeteiligung an Nordic Electrofuel. Ergänzend dazu folgte im Oktober 2020 eine Vereinbarung, wonach Marquard & Bahls ihre Beteiligung an dem norwegischen Unternehmen weiter ausbauen wird und sich zu einer Eigenkapitalfinanzierung verpflichtet, sobald die endgültige Investitionsentscheidung für die erste Anlage gefallen ist. Nordic Electrofuel ist auf dem Weg, das erste Power-to-Liquid-Projekt im industriellen Maßstab zu etablieren.



Mabanaft wird mit H&R Refining ein Joint Venture, P2X Europe, zur Vermarktung von Power-to-X-Produkten (E-Fuels und synthetische Rohwachse) gründen. Für Mabanaft ist dies ein weiterer Schritt, ihren Kunden innovative Energielösungen anzubieten.

Das Forschungsprojekt NAMOSYN hat zum Ziel, SynFuels zu entwickeln, die nachhaltig produziert und genutzt werden können. Die Gesellschaft für Mineralöl-Analytik und Qualitätsmanagement (GMA) ist als assoziierter Partner Teil des Konsortiums.

Stand: 31. Dezember 2020



18,5 Mio. m³
Tankraum bei Oiltanking



16,5 Mio. t
Absatz bei Mabanaft



11,4 Mio. m³
umgeschlagenes Jet Fuel durch Skytanking

Unsere Geschäftsfelder

102-6, 102-7 Tanklagerlogistik, Energiehandel und Flugzeugbetankung waren in 2020 die drei zentralen Geschäftsfelder unseres Unternehmens. Mit unseren neuen Investitionen wollen wir unser bestehendes Portfolio sinnvoll ergänzen und die Energiewende unterstützen.

⇒ OILTANKING

Oiltanking ist einer der größten unabhängigen Partner für die Lagerung von Mineralölen, Chemikalien und Gasen. An ihren weltweiten Standorten bietet Oiltanking maßgeschneiderte Lösungen und höchste Servicequalität unter Einhaltung aller Sicherheitsstandards. Das Oiltanking Netzwerk umfasste am Jahresende 2020 insgesamt 47 Tanklager in 20 Ländern mit einer Gesamtkapazität von 18,5 Millionen m³ – verteilt in Europa, Nord- und Lateinamerika, im Nahen Osten, Afrika, Indien und im asiatisch-pazifischen Raum. 2020 lag der Gesamtdurchsatz bei 140,1 Millionen Tonnen. 2.705 Mitarbeiter arbeiteten im Jahresdurchschnitt für Oiltanking (2019: 3.274).

⇒ MABANAFT

Mabanaft ist ein führendes unabhängiges, integriertes Energieunternehmen, das innovative Energielösungen für Transport, Heizung und Industrie bereitstellt. Die Mabanaft Gruppe konzentriert sich als unabhängiger Anbieter auf den physischen Handel von Mineralölprodukten, Flüssiggasen sowie Biokraft- und Biobrennstoffen. Zur Mabanaft Gruppe gehören mehr als 100 Gesellschaften, die sich auf drei neu etablierte Business Units (BUs) verteilen: Supply, Infrastructure & Trading, Marketing sowie New Energy, Chemicals & Gas. Die Absatzmenge betrug in 2020 rund 16,5 Millionen Tonnen. Im Jahresdurchschnitt arbeiteten 1.416 Mitarbeiter für Mabanaft und ihre Tochtergesellschaften (2019: 1.036), inklusive der 277 Mitarbeiter von OTD, die in 2020 von der operativen Einheit Oiltanking in die Mabanaft transferiert wurde.

⇒ SKYTANKING

Skytanking bietet Dienstleistungen rund um die Flugzeugbetankung an. Neben der Vorfeldbetankung gehören Tanklager- und Hydrantenmanagement, Investitionen in Betankungsinfrastruktur sowie Ingenieurdienstleistungen zum Portfolio. Das Unternehmen ist gegenwärtig an 82 Flughäfen in 14 Ländern in Europa, Asien, Afrika, Nordamerika und seit 2020 auch in Australien vertreten und beschäftigte 2020 durchschnittlich 2.006 Mitarbeiter (2019: 2.038). Skytanking wurde, wie die gesamte Luftfahrtindustrie, durch die weltweiten Reiserestriktionen am stärksten von der Corona-Pandemie betroffen. Eine spürbare Erholung wird erst in einigen Jahren erwartet. Marquard & Bahls hat daher einen strategischen Partner gesucht, der Skytanking langfristig besser unterstützen kann. Ende 2020 wurde der Vertrag zum Verkauf an PrimeFlight unterzeichnet, das Closing erfolgte am 31. März 2021. Künftig wird Marquard & Bahls eine Minderheitsbeteiligung an PrimeFlight halten und indirekt an Skytanking beteiligt sein.

⇒ ZUKÜNFTIGE INVESTITIONEN

102-10 Im Jahr 2020 tätigte Marquard & Bahls Investitionen in den Bereichen umweltfreundliche synthetische Kraftstoffe sowie Gas. Neben der Investition in Nordic Electrofuel (vorher Nordic Blue Crude) beteiligte sich Marquard & Bahls an Superior Plus, einem in Toronto ansässigen, börsennotierten Unternehmen, das im Vertrieb von Propangas tätig ist. Am Jahresende 2020 war die Marquard & Bahls AG mit über zehn Prozent an Superior Plus beteiligt; im April 2021 waren es 16 Prozent.



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

	2018	2019	2020	Entwicklung 2019/20
HSSE-relevante Audits				
Gesamtanzahl Audits	570	565	442	- 21,8 %
Anzahl interne Audits	167	155	122	- 21,3 %
Anzahl externe Audits	403	410	320	- 22,0 %
Zertifizierte Managementsysteme				
Anteil ISO 9001-zertifizierte Oiltanking & OTD Standorte	57 %	59 %	42 %	↘
Anteil ISO 14001-zertifizierte Oiltanking & OTD Standorte	33 %	35 %	22 %	↘
Anteil ISO 45001-zertifizierte Oiltanking & OTD Standorte (ehemals OHSAS 18001)	32 %	31 %	9 %	↘
Anteil ISO 50001-zertifizierte Oiltanking & OTD Standorte	20 %	19 %	18 %	↘
Anteil ISO 9001-zertifizierte Skytanking Standorte	6 %	8 %	2 %	↘
Anteil ISO 14001-zertifizierte Skytanking Standorte	31 %	28 %	22 %	↘
Anteil ISO 45001-zertifizierte Skytanking Standorte (ehemals OHSAS 18001)	5 %	4 %	0 %	↘
Aufzeigen von Fehlverhalten				
Anzahl Whistleblowing-Fälle	27	36	25	↘
Einhaltung von Rechtsvorschriften				
Gesamtsumme Bußgelder und Strafen in €	18.025*	68.317	6.619	- 90,3 %
Davon Bußgelder mit ökologischem Hintergrund in €	3.002	250	2.009	+ 703,6 %
Gesamtsumme Bußgelder und Strafen in € im Verhältnis zum Gesamtumsatz in Mio. €	1,22	4,92	0,66	- 86,6 %

* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2018

11 erreichte Meilensteine in unseren sechs Nachhaltigkeitshandlungsfeldern



VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Unsere Aktivitäten sind für unsere Unternehmen nicht nur ökonomisch relevant, 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

Die Marquard & Bahls AG ist eine agile, unabhängige Holding im Bereich Energie & Chemie. Konsequentermaßen verfolgen wir unsere Vision, ein ethischer Investor zu sein, der menschliche Entwicklung unterstützt. Unsere drei übergeordneten Ziele in 2020 waren, das Portfolio zu diversifizieren, in neue Geschäftsbereiche zu investieren sowie gleichzeitig unsere Organisation zu transformieren.

Wir betreiben ein aktives Portfoliomanagement mit innovativen Unternehmen, die ihre Geschäfte sicher, verantwortungsbewusst und nachhaltig führen. Auch weiterhin werden wir uns dabei in Richtung Gas, Chemie und neue Energien entwickeln und unser Portfolio nachhaltiger als bisher gestalten. Nachhaltigkeitsaspekte werden in unserer Investmentstrategie und bei der Entwicklung neuer Projekte auch künftig eine entscheidende Rolle spielen. Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Implementierung unserer vier Unternehmenswerte – Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Verantwortung.



Erreichter Meilenstein:
Roll-out einer global
angelegten Wertekampagne

Organisationsstruktur

Neben dem Portfolio wird auch die Organisation weiter transformiert. Zukünftig wird die Holding als strategischer Architekt agieren, während die operativen Einheiten ihr Geschäft komplett eigenverantwortlich betreiben. So sind Oiltanking und Mabanaft zukünftig für das Nachhaltigkeitsmanagement vollständig verantwortlich. Im Zuge der Reorganisation werden viele Mitarbeiter von der Holding in die operativen Einheiten transferiert. Dies folgt der Zielsetzung, eine agile und schnell entscheidungsfähige Organisation aufzubauen, um langfristig erfolgreich agieren zu können. Die Rolle der Holding umfasst weiterhin 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, 102-20

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

102-18



WER WIR SIND

Wir sind eine agile, unabhängige Holdinggesellschaft im Bereich Energie & Chemie.

VISION

Ein erfolgreicher ethischer Investor zu sein, der menschliche Entwicklung unterstützt.

MISSION

Wir bauen ein Portfolio aus innovativen Unternehmen auf, die ein „Investment-Grade-Ranking“ haben und sicher operieren.
Wir begleiten und unterstützen unsere Unternehmen dabei, ihren Wettbewerbsvorteil zu stärken.
Wir minimieren unseren ökologischen Fußabdruck und leben unsere Werte.

WERTE

RESPEKT



- Wir respektieren die Individualität jedes Einzelnen und setzen uns für das Wohlergehen unserer Mitarbeiter ein.
- Wir unterstützen Chancengleichheit und Vielfalt.
- Wir übertragen Verantwortung und befördern unsere Mitarbeiter auf Basis von Talent, Leistung und Erfolgen.

VERLÄSSLICHKEIT



- Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln und werden unserer hohen Reputation gerecht.
- Wir halten unsere eingegangenen Verpflichtungen ein.
- Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, für ihre Entscheidungen und Handlungen einzustehen.



INTEGRITÄT



- Wir handeln nach ethischen Prinzipien und halten uns an alle gesetzlichen Vorschriften.
- Wir sind im Umgang mit allen Stakeholdern ehrlich, fair und transparent.
- Wir glauben daran, dass Vertrauen die Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen ist.

VERANTWORTUNG



- Wir verpflichten uns zu Exzellenz in Gesundheit & Arbeitsschutz und kontinuierlicher Verbesserung.
- Wir sind bestrebt, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren, und treiben Nachhaltigkeit voran.
- Wir sind gute Nachbarn, wo immer wir operativ tätig sind.



Unsere Werte leben

102-16

Werte sind die Leitprinzipien unseres Verhaltens, für das wir verantwortlich sind und auf das andere sich verlassen können. Die Marquard & Bahls Holding sowie die operativen Einheiten folgen ihren individuellen Visionen und Missionen. Innerhalb der Unternehmensgruppe gibt es jedoch einen gemeinsamen Wertekanon, der Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Verantwortung umfasst.

Wie in den strategischen Zielen von Marquard & Bahls verankert, arbeiten wir weiter daran, die Werte mit Leben zu füllen und in unser alltägliches Leben zu integrieren. Um unsere Werte weiter in die gesamte Organisation zu kaskadieren, fand im Februar 2020 in Hamburg ein Workshop mit dem Management der Holding und der operativen Einheiten statt.

Im Herbst 2020 haben wir als einen weiteren Baustein eine Wertekampagne veröffentlicht, in der Mitarbeiter der Marquard & Bahls Holding und

des zu dem Zeitpunkt bestehenden Business Solution Centers beschreiben, wie sie die Werte im Arbeitsalltag mit Leben füllen. Unsere Werte sind zudem fester Bestandteil unserer Fragebögen zur jährlichen Mitarbeiterbeurteilung geworden und werden so im Performance Review thematisiert.

Sobald es die Lage zulässt, werden wir unsere Werte in Workshops für Mitarbeiter weiter verankern.

*4 gemeinsame Werte,
die uns verbinden*

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.

102-5, 102-18

Mitglieder des Vorstandes:

Mark Garrett – Vorstandsvorsitzender (CEO)

Olaf Schulz – Vorstand Finanzen (CFO)

Mitglieder des Aufsichtsrates:

Dr. Daniel Weisser – Vorsitzender

Dr. Margarete Haase, Tom Intrator, Stacy Methvin, Paul Reed, Maxim Weisser

Nachhaltigkeitsmanagement

Wir haben uns auf eine Reise begeben, um unser Portfolio von fossilen Brennstoffen mit einem stärkeren Fokus hin zu Gas, Chemie und neuen Energien zu verändern. Wir beteiligen uns an etablierten Unternehmen wie Superior Plus, die in der Produktion und im Vertrieb von Produkten tätig sind, die Teil der Energiewende sind. Diese Produkte sind sauberer als Mineralöle und liefern Erträge, die wir reinvestieren können. Wir balancieren unser Portfolio also mit Beteiligungen, die wir als positiven Beitrag zur Energiewende sehen und die gleichzeitig ertragreich sind, und anderen Geschäftsfeldern wie zum Beispiel Nordic Electrofuel, die wir als Teil unserer langfristigen Zukunft sehen, die aber anfangs noch keine Erträge generieren. Neben dem Wandel unseres Portfolios geht es uns weiterhin 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 daher auf den Bereichen Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz.

Im Rahmen der Reorganisation bei Marquard & Bahls wird den operativen Einheiten mehr Verantwortung übertragen. So wurden bei Oiltanking und Mabanaft entsprechende Rollen im Nachhaltigkeitsmanagement festgelegt, die derzeit im Aufbau sind. Nach unserer Reorganisation wird es innerhalb der neu geschaffenen Abteilung Corporate Responsibility & Communication bei der Marquard & Bahls Holding weiterhin ein Team für Nachhaltigkeitsthemen geben. Über den Leiter werden Nachhaltigkeitsthemen direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Auch der Aufsichtsrat wird zu Nachhaltigkeitsthemen und -kennzahlen vom Vorstand und seit Anfang 2021 im Rahmen des Shareholder Reportings regelmäßig informiert.



Erreichter Meilenstein:
Weitere Implementierung unserer
Marquard & Bahls Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsstrategie

Mit unseren Dienstleistungen rund um den Umschlag von Mineralölprodukten, Gasen und Chemikalien leisten wir einen Beitrag zur Bewältigung einiger globaler Herausforderungen, wie den noch 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. Die für uns wichtigsten SDGs haben wir basierend auf unseren Geschäftstätigkeiten und unserem Einflussbereich 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, stufen wir acht der 17 Ziele der nachhaltigen Entwicklung für uns als am relevantesten ein. 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 den Klimawandel und die Umwelt minimieren.



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 und Energiehandel 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 29 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 CO₂-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. Eine Verzahnung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der neuen Unternehmensstrategie 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 und Prozesse integriert. Oiltanking hat bereits im vergangenen Jahr begonnen, eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie zu definieren, die auf das Kerngeschäft maßgeschneidert ist und spezifische Ziele umfassen wird. Für die Mabanaft Gruppe steht die Strategieentwicklung im Jahr 2021 auf der Agenda.



Erreichter Meilenstein:
Entwicklung der Oiltanking Nachhaltigkeitsstrategie

UNSERE CO₂-ROADMAP



Rund zwei Drittel der weltweiten Treibhausgasemissionen entstehen durch die Verbrennung von fossilen Brennstoffen zum Heizen, zur Stromerzeugung, für Verkehr und Industrie. Das Übereinkommen von Paris aus dem Jahr 2015 gibt einen globalen Rahmen zur Bekämpfung des Klimawandels vor: Die Erderwärmung soll deutlich unter 2 Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Niveau begrenzt werden; angestrebt wird dabei eine Begrenzung des Anstiegs auf 1,5 Grad Celsius. Mit ihrem neuen Klimaziel strebt die EU an, bis 2030 ihren CO₂-Ausstoß um 55 Prozent gegenüber dem Stand von 1990 zu senken. 2050 will die EU klimaneutral sein – 2045 möchte Deutschland dieses Ziel bereits erreichen. Wir erkennen die Wichtigkeit des Handlungsbedarfs von Politik und Industrie an und werden alles daransetzen, die angestrebte Treibhausgasneutralität zu erreichen. Dies wird sich einerseits in unseren zukünftigen Investitionsentscheidungen wie auch in den Nachhaltigkeitsstrategien auf Ebene unserer operativen Einheiten widerspiegeln. Ein Ziel ist es, zukünftig gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) unsere wesentlichen klimabedingten Risiken und Chancen zu verstehen und dazu berichten zu können. Ziel der TCFD ist es, Unternehmen und Investoren zu ermöglichen, die finanziellen Auswirkungen des Klimawandels auf das Geschäftsmodell zu quantifizieren und die Resilienz der Geschäftsstrategie zu stärken.

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 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.



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.



Unsere Nachhaltigkeitsziele

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Thema	Ziel	Erreichtes	SDG	Seite
Integrierter Nachhaltigkeitsansatz	Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Unternehmensstrukturen und alle relevanten Prozesse	Entwicklung der Oiltanking Nachhaltigkeitsstrategie; Finalisierung und Roll-out im Jahr 2021 geplant	Ziel zählt auf alle SDGs ein	17
Stakeholder-Erwartungen	Einbindung der Stakeholder-Erwartungen in unseren strategischen Ansatz	Austausch zur Nachhaltigkeitsstrategie und zum -managementansatz mit diversen Geschäftspartnern	Ziel zählt auf alle SDGs ein	25
Nachhaltige Ausrichtung	Stärkung unseres Nachhaltigkeitsmanagements und unserer Innovationsfähigkeit	Integration von Nachhaltigkeitsindikatoren in die Dashboards der operativen Einheiten	Ziel zählt auf alle SDGs ein	23
		Beitritt in Allianzen zur Förderung erneuerbarer Energien und Kraftstoffe, darunter die European Clean Hydrogen Alliance (Marquard & Bahls AG) und die eFuel Alliance (Mabanaft und OIL!)		31
Menschenrechte	Wahrung der Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungskette	Menschenrechtliche Themen, wie im Nationalen Aktionsplan (NAP) beschrieben, sind seit 2020 expliziter Bestandteil unseres Bewertungsprozesses von neuen Geschäftspartnern	MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WACHSTUM	23
„Beyond Compliance“-Ansatz	Proaktives Ausschließen von Betrug, Geldwäsche sowie des Risikos von Kinder- und Zwangsarbeit	Revision einer Länderrisikobewertung für neue Projekte und Investitionen	MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WACHSTUM	29
		Globale Kampagne und Einführung eines verpflichtenden E-Learnings zum Thema Antisexuelle Belästigung & Antidiskriminierung		28

Nachhaltiges Wachstum

Thema	Ziel	Erreichtes	SDG	Seite
Nachhaltige Geschäftsentwicklung	Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in die strategische Geschäftsentwicklung und in strategische Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, einen Beitrag zur menschlichen Entwicklung zu leisten	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Bautätigkeiten	Ziel zählt auf alle SDGs ein	35
		Marquard & Bahls Minderheitsbeteiligung von rund sechs Prozent an Nordic Electro-fuel, welches auf dem Weg ist, das erste öffentlich bekannte Power-to-Liquid-Projekt im industriellen Maßstab zu etablieren		37
Nachhaltiges Investment	Berücksichtigung von ethischen Aspekten und Nachhaltigkeitskriterien in bestehenden sowie neuen Geschäftsbereichen	Implementierung von ESG-Aspekten und Nachhaltigkeitskriterien in Investmentprozesse der Marquard & Bahls AG	BEWAHRUNG DER ERDE ENERGIE MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WACHSTUM MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	36

Nachhaltiges Wachstum

Thema	Ziel	Erreichtes	SDG	Seite
Wertschöpfungskette	Bewertung und Einbezug von ökologischen und sozialen Risiken entlang unserer ganzen Wertschöpfungskette	Inklusion von Nachhaltigkeits- und menschenrechtlichen Aspekten im neuen, gruppenweiten Bewertungssystem für Geschäftspartner (siehe auch Ziel „Menschenrechte“)	   	23
Nachhaltige Beschaffung	Sicherstellung einer nachhaltigen Beschaffung	Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Lieferantenqualifikation und insbesondere bei der Auswahl neuer Lieferanten		40
Innovation	Nutzung unserer Innovationskraft	Oiltanking und Mabanaft setzen in ihren Unternehmensstrategien einen klaren Fokus auf Innovation, z.B. zur Entwicklung kohlenstoffarmer, innovativer Lösungen für die Kunden bei Mabanaft		37

Umweltschutz

Thema	Ziel	Erreichtes	SDG	Seite
Produktaustritte	Keine Umweltbelastungen durch ausgetretene Produkte	Regelmäßige Übungen zur Ölunfallbekämpfung auf unseren Tanklagern sowie flüssigkeitsdichte Oberflächengestaltung in potenziell gefährdeten Bereichen, z.B. Be- und Entladestationen, Pumpenstationen oder Tankstellen	 	44
Energieverbrauch	Reduzierung des relativen Energieverbrauchs unserer operativen Einheiten	Diverse Energiesparprojekte auf lokalen Standorten, wie z.B. die Installation von Solarpaneelen in Singapur	 	47
		Ausweitung der Oiltanking Umweltinitiative „Green Spots“ auf weitere Standorte		47
		Einführung von Indikatoren zur Ermittlung des Anteils erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch		47
Treibhausgasemissionen	Reduzierung der relativen CO ₂ -Emissionen und anderer ozonschädlicher Gase unserer operativen Einheiten	Einführung eines Konzepts zur Kompensierung unvermeidbarer Emissionen; Carbon Offset aller Emissionen durch Geschäftsflüge des Jahres 2019 und 2020	 	48
		Organisation eines Umweltaktionstages im Rahmen der Klimawoche in der Hamburger Firmenzentrale		55
Wasserverbrauch	Reduzierung des relativen Wasserverbrauchs unserer operativen Einheiten	Ausbau unseres Nachhaltigkeitsdashboards um Indikatoren zur Ermittlung von Wasserrisiken unserer weltweiten Standorte	 	56
Abfall- & Abwassermanagement	Umsetzung eines Abfall- und Abwassermanagements und Schutz unserer maritimen Umwelt laut State of the Art	Entwurf eines technischen Standards für Regenwasser-, Abwasser-, Schlamm- und Klärsysteme bei Tanklagern; Fertigstellung & Roll-out in 2021	 	60



Unsere Mitarbeiter

Thema	Ziel	Erreichtes	SDG	Seite
Veränderungsmanagement	Befähigung unserer Mitarbeiter, mit Veränderungen umzugehen sowie Wandel voranzutreiben	Engagement-Umfrage auf Ebene der operativen Einheiten durchgeführt		72
Gemeinsame Werte	Integration unserer Werte in jede Facette unseres Unternehmens	Roll-out einer global angelegten Wertekampagne	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	14
		Durchführung eines Führungskräfte-Workshops zum Thema „Living Our Values“		14
Schlüsselpositionen	Aktive Nachfolgeplanung von Schlüsselpositionen und Weiterentwicklung von Inhabern dieser Positionen	Entwicklung eines übergreifenden Performance-Management-Konzepts für die Marquard & Bahls AG		63
Angemessene Bezahlung	Sicherstellung von intern gerechten und extern wettbewerbsfähigen Vergütungsstrukturen	Im Rahmen eines globalen Grading-Projekts wurden rund 4.000 Positionen bewertet und mit entsprechenden lokalen, marktgerechten Gehaltsbändern unterlegt		69
Personelle Vielfalt & Chancengleichheit	Förderung von Diversität unserer Belegschaft und Chancengleichheit	Projekt zur Förderung junger Geflüchteter auf Holdingebene fortgeführt		89
		Unterzeichnung der Charta der Vielfalt		70

Arbeitsschutz & Sicherheit

Thema	Ziel	Erreichtes	SDG	Seite
Arbeitsschutz	Vermeidung jeglicher Verletzungen und Stärkung unserer Sicherheitskultur	Durchführung eines Global Safety Days auf allen weltweiten Standorten der Marquard & Bahls Gruppe	 	76
		Roll-out diverser globaler Sicherheitskampagnen, wie z.B. „Target Zero“ sowie „Life Saving Rules“ bei Oiltanking		78-79
		Entwicklung einer HSSE-Videoreihe, um das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter weiter zu fördern		78
Proaktives Gesundheitsmanagement	Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter	Diverse Leistungsangebote wie z.B. zusätzliche Hardware für das Homeoffice in Hamburg		76-77
		Bereitstellung von Tipps und Informationen rund um das Thema „Arbeiten im Homeoffice“		76-77
		Regelmäßige Information zur Corona-Pandemie und den von Marquard & Bahls ergriffenen Maßnahmen		76-77
Brandschutz	Vermeidung von Bränden	Lokale Trainings zur Bekämpfung von Feuern		79
		Keine Feuer nach API RP 754		79

Gemeinnütziges Engagement

Thema	Ziel	Erreichtes	SDG	Seite
Spenden und Sponsoring	Erhöhung der Spenden- und Sponsoringsummen im Verhältnis zum Vorsteuergewinn (EBT)	Spenden- und Sponsoringsummen im Vergleich zum Vorjahr um 29 Prozent gestiegen	   	83
Mitarbeiterengagement	Weitere Förderung von gemeinnützigem Mitarbeiterengagement	Implementierung eines Anreizsystems durch Corporate Matching für die Marquard & Bahls AG	   	85
		Die Rate der Freiwilligenarbeit unserer Mitarbeiter stieg auf durchschnittlich 0,48 Stunden pro Mitarbeiter		84
Standortbezogenes Engagement	Erhöhung des Anteils lokaler Projekte in unseren definierten Fokusbereichen – mindestens ein Projekt, eine Aktivität oder Initiative pro Standort und Jahr	25 Prozent unserer weltweiten Standorte waren in Form von finanzieller Unterstützung oder gemeinnütziger Arbeit aktiv	   	83
Förderung von menschlicher und nachhaltiger Entwicklung	Gezielte Implementierung von Projekten, die auf den Human Development Index (HDI) und ausgewählte SDGs einzahlen	Erstellung eines Aktionsplans für unser gemeinnütziges Engagement auf Ebene der Marquard & Bahls AG	 Ziel zählt auf alle SDGs ein	83

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.

⇒ FIRMENPOLITIK FÜR HSSE

Die Verantwortung für ökologische und soziale Belange wurde über unsere – durch den Vorstand von Marquard & Bahls unterzeichnete – Firmenpolitik für HSSE auf höchster Ebene fest verankert. Auch die Unternehmensleitungen aller Tochterfirmen weltweit haben entsprechende eigene Firmenpolitiken für HSSE 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 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. Die Anforderungen aus dem Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP) haben wir bereits in unseren Compliance-Bewertungsprozess für neue Geschäftspartner integriert. Zukünftig werden wir daran arbeiten, das bisher implementierte Risikomanagement für Menschenrechte bei unseren operativen Einheiten weiter auszubauen.

🔗 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 Group 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. 2020 reduzierte sich die Gesamtzahl der HSSE-Audits bei Standorten der Tanklagerung und Flugzeugbetankung bedingt durch die Reisebeschränkungen der Corona-Pandemie auf 122 interne (2019: 155) und 320 externe (2019: 410). Bei Letzteren handelt es sich unter anderem um Audits von Behörden, Kunden oder Versicherungen.

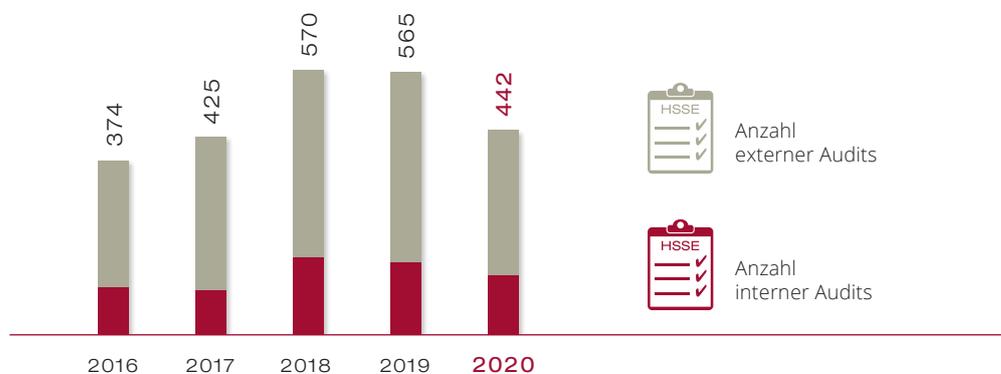


Abb. 2: Anzahl interner und externer HSSE-relevanter Audits

🔗 KENNZAHLEN & STATISTIKEN

Um unsere Nachhaltigkeitsperformance kontinuierlich zu überprüfen und uns zu verbessern, nutzen wir weiterhin Kennzahlen (Performance Indicators – PIs sowie Key Performance Indicators – KPIs), von denen wir eine Auswahl im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir spezifische KPIs definiert, um unsere Leistung noch besser messen und auswerten sowie 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. KPIs wie die Anzahl tödlicher Unfälle, die Rate meldepflichtiger Unfälle (Total Recordable Injury Rate, kurz TRI-R), die Produktaustrittsrate und die Feuerrate sind bonusrelevanter Bestandteil des Vorstandes und der Mitarbeiter der Marquard & Bahls AG. Auch die Bonussysteme der operativen Einheiten beziehen HSSE-KPIs mit ein. 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. Sämtliche Nachhaltigkeitskennzahlen wurden in der ersten Jahreshälfte 2020 in die Dashboards der operativen Einheiten integriert und ermöglichen seither detaillierte Analysen auf Gruppen- sowie Standortebene.

🔗 ZERTIFIZIERTE MANAGEMENTSYSTEME

Managementsysteme zielen darauf ab, die Effektivität und Effizienz der Geschäftsprozesse kontinuierlich zu verbessern. Insbesondere finden bei unseren Tanklagern ISO-Zertifizierungen unter anderem für Qualitätsmanagement (ISO 9001), Umweltmanagement (ISO 14001), Gesundheits- und Arbeitsschutzmanagement (ISO 45001) sowie Energiemanagement (ISO 50001) Anwendung (Abb. 3). Die Anzahl der Zertifizierungen nahm im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr allerdings ab, da sich einige Standorte gegen eine Fortführung der Zertifizierungen entschieden hatten oder Tanklager wie die der Gesellschaft TdP nicht mehr von uns berichtet werden. Bei Skytanking sind zwei Prozent der Standorte nach ISO 9001 und 22 Prozent nach ISO 14001 zertifiziert. Mabanaft Deutschland ist zusätzlich nach ISO 9001 und GMA nach ISO/IEC 17025 zertifiziert.

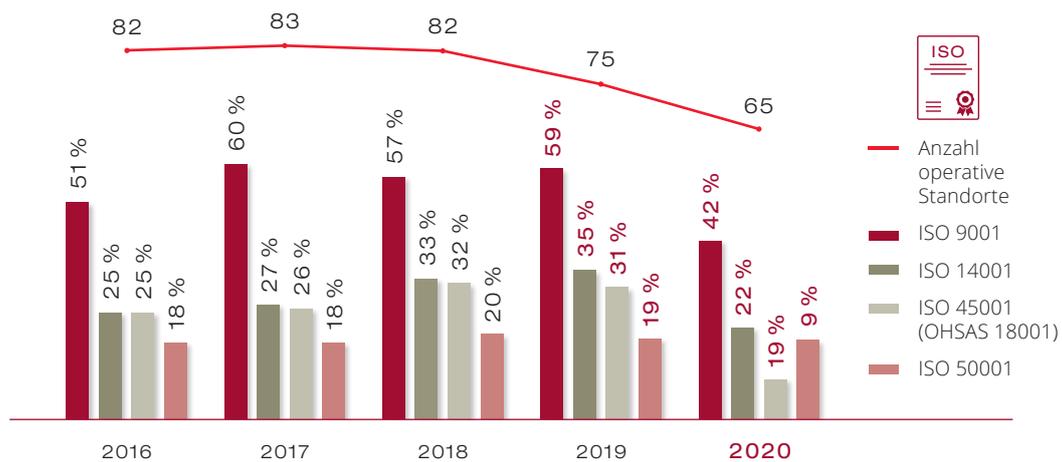


Abb. 3: ISO-zertifizierte Tanklager

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.

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 in der Regel

alle zwei Jahre. Im Frühjahr 2019 haben wir unsere dritte webbasierte Stakeholder-Befragung durchgeführt, zu der wir alle weltweiten Mitarbeiter von Marquard & Bahls und der Tochterunternehmen eingeladen haben. Unsere nächste Stakeholder-Umfrage wird durch unsere operativen Einheiten durchgeführt und wurde aus diesem Grund auf das nächste Jahr verschoben. Wir verfolgen zudem Änderungen in gesetzlichen Richtlinien und einschlägigen Standards wie dem Leitfaden der GRI. Zudem nimmt das Team Sustainability regelmäßig an Dialogen, Diskussionen, Umfragen wie auch wissenschaftlichen Studien teil.

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



Abb. 4: Stakeholder von Marquard & Bahls

WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse bewerten wir regelmäßig 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 die von unserer Organisation als unwesentlich bzw. irrelevant identifizierte Aspekte, wie zum Beispiel Kinderarbeit, berichten wir nicht. Wir können 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.

102-46

Die in 2019 als wesentlich identifizierten Themen haben wir in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt (Abb. 5). Daraus wird deutlich, dass die Handlungsfelder „Umweltschutz“ und „Arbeitschutz- und Sicherheit“ von uns wie auch unseren Stakeholdern als am wichtigsten erachtet werden. Nicht zuletzt deshalb messen wir diesen Handlungsfeldern besonders hohe Priorität bei.

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

In Zukunft werden wir die Themen nicht nur gemäß den GRI-Anforderungen nach Wesentlichkeit und unserer Möglichkeit der Einflussnahme bewerten, sondern auch die Auswirkungen der Themen auf Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage mit in unsere Bewertung einfließen lassen.

Thematischer Farbcode:

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

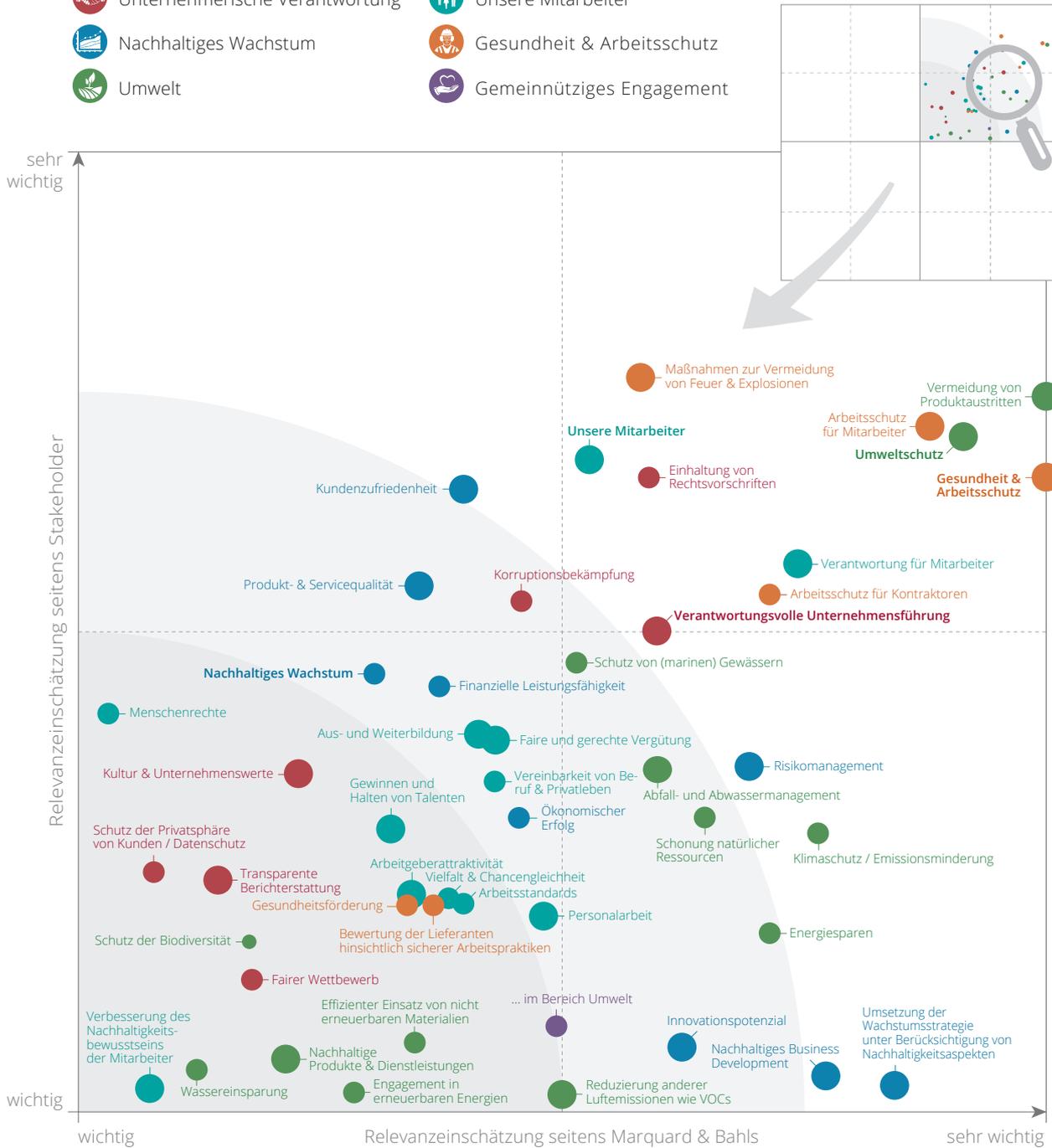


Abb. 5: Identifizierte Themen von wesentlicher Bedeutung (unsere Möglichkeit der Einflussnahme wird über die Icongröße dargestellt; die strategischen Handlungsfelder sind mit fetter Schrift hervorgehoben)

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 unter anderem unser Verhaltenskodex oder das konzernweite Meldesystem für vermutetes Fehlverhalten. Der Funktionsbereich 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. Im Rahmen der Reorganisation werden auch bei Oiltanking und Mabanafit zukünftig Compliance-Verantwortlichkeiten etabliert.

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. Seit 2019 werden daher unsere Mitarbeiter zu den Themen „Bekämpfung von Bestechung und Korruption“ sowie „Vermeidung von Interessenkonflikten“ im Rahmen eines verpflichtenden E-Learnings geschult. Ausgenommen sind davon rund 700 Mitarbeiter von Gesellschaften, die aufgrund einer individuell gewählten HR-Management-Software nicht auf das Training zugreifen können. Seit 2020 lassen wir unseren Verhaltenskodex von allen neuen strategisch wichtigen Geschäftspartnern anerkennen. Der Verhaltenskodex kann auf unserer Webseite in zehn Sprachen heruntergeladen werden (www.marquard-bahls.de).

 Teamgeist	 Vielfalt	 Chancengleichheit	 Vertraulichkeit
 Einhaltung von Rechtsvorschriften u. fairer Wettbewerb	 Bestechung und Korruption	 Datenschutz	 Einhaltung von Handels- und Zollvorschriften
 Unternehmensressourcen und Risikomanagement	 Verhinderung von Betrug	 Interessenkonflikte	 Finanzielle und steuerliche Integrität
 Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz	 Produktverantwortlichkeit	 Soziale Verantwortung	 Arbeitsgesetzgebung

Abb. 6: Die 16 Prinzipien unseres Verhaltenskodex

⇒ AUFZEIGEN VON FEHLVERHALTEN

102-17, 102-33,
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 und extern gemeldet werden.

205-3

Für das Jahr 2020 wurden 25 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. Es wurden drei Vorfälle gemeldet, die sich thematisch mit Diskriminierung oder Belästigung befassen. Ein Drittel 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.

⇒ NULLTOLERANZ GEGENÜBER SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Bei Marquard & Bahls teilen wir gemeinsame Werte und wir haben uns verpflichtet, miteinander respektvoll umzugehen, zu den Verpflichtungen, die wir eingehen, zu stehen und mit Integrität und Verantwortung zu handeln. Wir tolerieren keine Belästigung und kein Verhalten, das demütigend, einschüchternd oder feindselig ist. Dazu gehört auch eine Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung.

Leider sind sexuelle Belästigung und viele Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz weltweite Probleme, die weder auf bestimmte Branchen oder Länder noch auf bestimmte Beschäftigungsebenen beschränkt sind. Wir fördern daher eine Speak-up-Kultur, in der jegliche Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen angesprochen werden können.

Im letzten Jahr starteten wir eine weltweite Kampagne gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung jeglicher Art. Im Rahmen dessen wurden nicht nur interne Schulungsmaßnahmen wie ein verpflichtendes E-Learning zum Thema „sexuelle Belästigung“ eingeführt, sondern auch Fördergelder in Höhe von rund 90.000 Euro zur Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zur Unterstützung von Betroffenen bereitgestellt. Darüber hinaus können unsere weltweiten Standorte eine Förderung von bis zu 5.000 Euro beantragen, wenn sie Projekte zur Sensibilisierung und Schulung in den Bereichen sexuelle Belästigung, Chancengleichheit oder auch zur Unterstützung von Opfern aufsetzen.

Korruptionsbekämpfung

Korruption und Bestechung werden von Marquard & Bahls nicht geduldet. In unserem Verhaltenskodex informieren wir unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner 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-Learning-Kursen 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

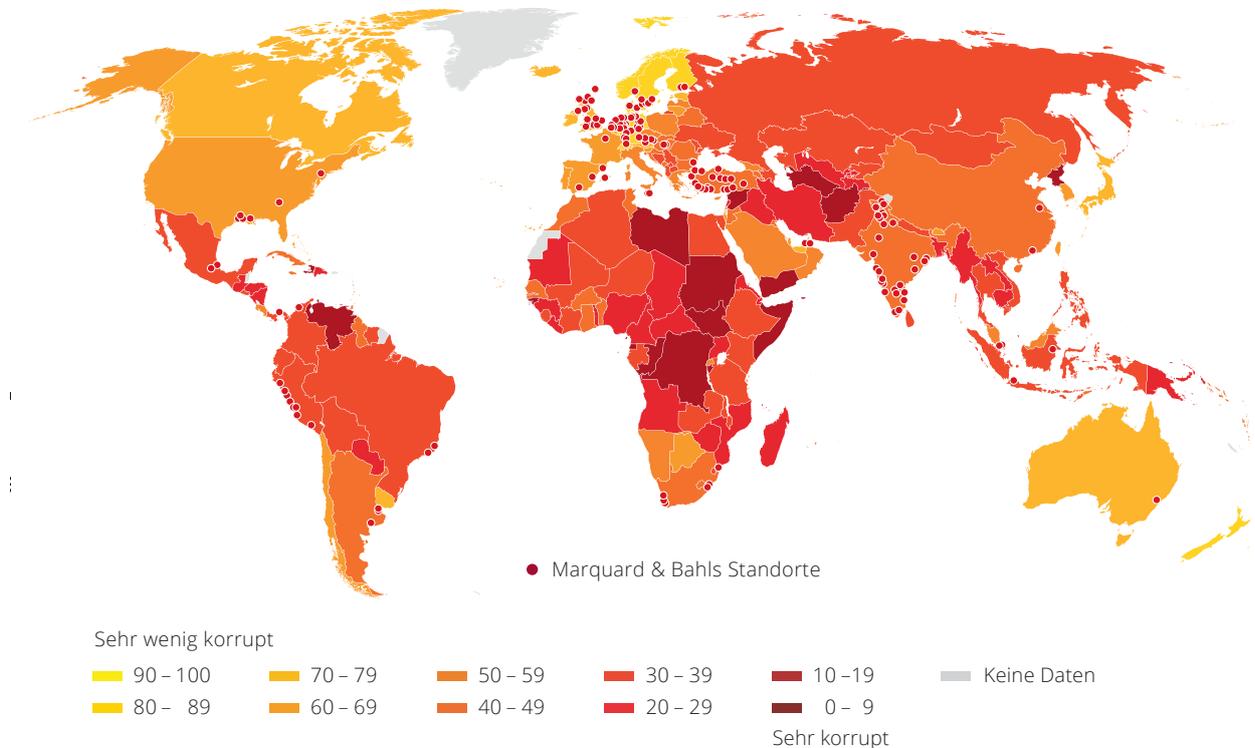


Abb. 7: Korruptionsrisiko nach dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International

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, 307-1,
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. 2020 wurden weltweit Bußgelder in Höhe von 6.619 Euro (2019: 68.317 Euro) wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften gegen uns verhängt. Davon hatten ein Bußgeld in Höhe von 2.009 Euro und zusätzlich vier Sanktionen einen ökologischen Hintergrund. Diese wurden aufgrund von kleineren Umweltverstößen bei zwei Tanklägern in den Niederlanden verhängt. Im Verhältnis zu unserem Gesamtumsatz sanken die Bußgelder im Vergleich zum Vorjahr um 87 Prozent (Abb. 8).

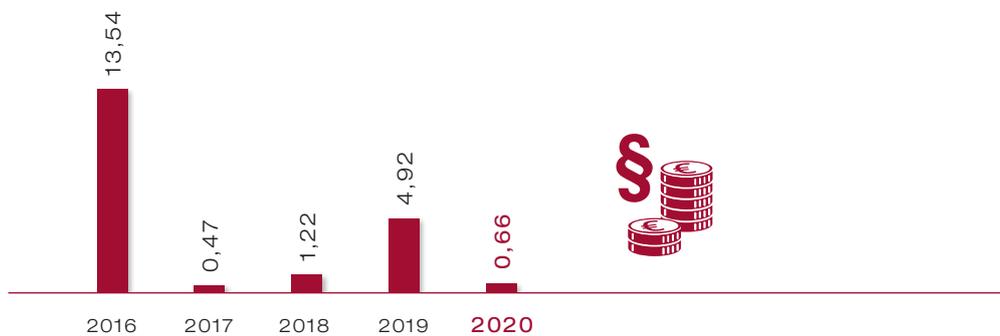


Abb. 8: Bußgelder in Euro im Verhältnis zum Gesamtumsatz in Millionen Euro

➔ 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 Mabanft sind eine genaue Produktkennzeichnung wie auch die Bereitstellung von Sicherheitsdatenblättern. Da die meisten der von Mabanft 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 lag diese Aufgabe bislang bei dem Funktionsbereich Corporate Communication in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand und den Verantwortlichen auf Ebene der operativen Einheiten, welche zukünftig verstärkt ihre Kommunikation eigenverantwortlich vorantreiben werden. Alle Fortschritte im Bereich unseres Nachhaltigkeitsmanagements wurden seit 2010 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 ein monatlicher Mitarbeiternewsletter sowie Rundmails. Auf den Webseiten der Gesellschaften finden sich Pressemitteilungen und andere Publikationen.

102-16

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.

MITWIRKUNG IN INTERESSENVERBÄNDEN UND POLITIK

Unsere politische Einflussnahme beschränkt sich auf die Aktivitäten der in Hamburg ansässigen Abteilung Public Affairs und unserer Repräsentanz in Berlin. Zahlungen an private Konten oder politische Parteien sind laut unserer Richtlinie für Spenden und Sponsorings nicht erlaubt. Zudem dürfen bei Spenden oder Sponsorings keine engen Verbindungen zu öffentlichen Stellen oder Personen bestehen, zu denen Marquard & Bahls oder ihre Tochtergesellschaften Geschäftsverbindungen pflegen und daher unangemessene Wettbewerbsvorteile verschaffen könnten.

102-12, 415-1

102-12, 102-13 Im Rahmen der Arbeit von Public Affairs war die Gruppe bisher in verschiedenen Netzwerken vertreten. Auf nationaler und internationaler Ebene brachten wir uns aktiv unter anderem in folgenden Verbänden ein:

International

Bioenergy Europe	Früher bekannt als European Biomass Association, AEBIOM
ECH2A	European Clean Hydrogen Alliance (Europäische Wasserstoff-Allianz)
EFET	European Federation of Energy Traders Deutschland
Eurofuel	European Heating Oil Association
FETSA	Federation of European Tank Storage Associations
UPEI	Union of European Petroleum Independents

National

AFM+E	Aussenhandelsverband für Mineralöl und Energie e.V.
bft	Bundesverband freier Tankstellen und unabhängiger Mineralölhändler e.V.
eFuel Alliance	Allianz für klimaneutrale Kraftstoffe
FPE	Fuel Power Energy e.V.
IWO	Institut für Wärme und Öltechnik e.V.
MEW	Mittelständische Energiewirtschaft Deutschland e.V. und seine Mitgliedsverbände
UTV	Unabhängiger Tanklagerverband e.V.
WEC	World Energy Council (Weltenergieerat Deutschland e.V.)

Zudem wirken wir in folgenden HSSE-bezogenen Industrieverbänden mit:

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

Im Rahmen des Reorganisationsprojekts der Marquard & Bahls Holding wird die Verbandsarbeit ab August 2021 zu den operativen Einheiten verlagert werden. Zukünftig wird Mabanft verstärkt daran arbeiten, die Mineralölverbände beim Aufzeigen des Potenzials CO₂-neutraler Energieträger – der sogenannten E-Fuels – zu unterstützen und sich intensiv mit der Zukunft flüssiger Energieträger auseinanderzusetzen. Oiltanking wird sich mit dem strategischen Fokus auf ihre Wachstumstreiber Chemikalien, Gase und neue Energien – darunter auch Wasserstoff und Flüssigerdgas (LNG) als emissionsärmeren Kraftstoff – gemeinsam mit den Verbänden für diese Produkte der Zukunft einsetzen und helfen, die Energiewende aktiv mitzugestalten.



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.



KENNZAHLEN

	2018	2019	2020	Entwicklung 2019/20
Ausgewählte Finanzkennzahlen	in T €	in T €	in T €	
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	13.285.765	12.853.942	9.183.035	- 28,6 %
Vorsteuergewinn (EBT)	- 38.331	107.689	149.445	+ 38,8 %
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	12.387.299	11.461.936	8.348.913	- 27,2 %
Löhne und Gehälter	325.457	332.361	254.155	- 23,5 %
Soziale Abgaben	58.012	47.605	33.719	- 29,2 %
Aufwendungen für Altersversorgung	10.349	7.253	8.947	+ 23,4 %
Zinsaufwendungen	94.079	220.260*	79.600	- 63,9 %
Investitionen in das Gemeinwesen (Spenden- & Sponsoringausgaben)	738	767	992	+ 29,3 %

* einschließlich beschleunigter Zinszahlungen aufgrund der Änderung der Finanzierungsstruktur von Oiltanking

+29%

Investitionen
ins Gemeinwesen



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.

201-1

Die Marquard & Bahls Unternehmensgruppe erwirtschaftete 2020 trotz schwieriger Umstände ein Vorsteuerergebnis von rund 149 Millionen Euro.

102-10

Oiltanking erzielte 2020 ein deutlich über dem Budget liegendes operatives Ergebnis, das unter anderem durch die Contango-Situation getrieben war. Zu den Highlights zählten die Inbetriebnahme des europaweit größten Butantanks bei Oiltanking AGT im belgischen Antwerpen und die Inbetriebnahme des Tanklagers Oiltanking MOGS Saldanha in Südafrika.

Mabanaft konnte trotz eines herausfordernden Marktumfelds ihre Ziele in Summe für 2020 übertreffen. Nach einem turbulenten Jahresanfang stabilisierte sich das Trading-Geschäft später wieder, blieb im Ergebnis aber enttäuschend, während die Retail-Gesellschaften OIL! Tankstellen und Petronord ein Rekordergebnis erwirtschafteten. Um den Anforderungen des Marktes besser gerecht zu werden, wurde Ende 2020 mit ONE Mabanaft eine neue Strategie eingeführt, die auf drei Business Units basiert: Supply, Infrastructure & Trading, Marketing sowie New Energy, Chemicals & Gas.

Skytanking erlebte aufgrund der Corona-bedingten weltweiten Reiserestriktionen einen Umsatzeinbruch von bis zu 70 Prozent. Eine spürbare Erholung der Luftfahrtindustrie wird erst in einigen Jahren erwartet. Daher entschied sich Marquard & Bahls, einen strategischen Partner zu suchen, der Skytanking langfristig besser unterstützen kann. Dieser wurde Ende 2020 mit PrimeFlight gefunden. Da der Kaufpreis aus Barmitteln und Anteilen an PrimeFlight besteht, ist Marquard & Bahls weiterhin indirekt an Skytanking beteiligt.



Erreichter Meilenstein:

Implementierung von ethischen Aspekten und Nachhaltigkeitskriterien in Investmentprozesse der Marquard & Bahls AG



Nachhaltigkeitskriterien für zukünftige Investitionen

Im Einklang mit unserer Vision, ein ethischer Investor zu sein, werden alle neuen Investitionen einer Bewertung nach ESG-Kriterien unterzogen, die von dem Marquard & Bahls Bereich Portfolio Development und dem Team Sustainability entwickelt wurden. Im April 2020 wurden mehrere mögliche Investments nach diesem neu entwickelten, zweistufigen Ansatz analysiert, der auf einer qualitativen Prüfung entlang von umfassenden Nachhaltigkeitskriterien basiert.

Nach erfolgreichem Screening wurde im November die erste Investition in ein börsennotiertes Unternehmen bekannt gegeben. Marquard & Bahls erwarb eine zehnpromtente Minderheitsbeteiligung an Superior Plus, einem in Toronto ansässigen Distributor von propanhaltigen Produkten mit starker Präsenz in Nordamerika.

Auch auf Ebene der operativen Einheiten nahm das Engagement in Bereichen außerhalb von fossilen Energieträgern weiter Fahrt auf. So wurde Mabanafit im Dezember Gründungsmitglied von AquaVentus.

Mabanafit engagiert sich im neu gegründeten AquaVentus Förderverein, der bis 2035 Offshore-Windanlagen mit insgesamt zehn Gigawatt in der Nordsee zwischen Helgoland und der Sandbank Doggerbank installieren will. Eine Million Tonnen Grüner Wasserstoff pro Jahr könnten schon bald auf hoher See gewonnen werden.

Die EU und Deutschland haben sich das Ziel gesetzt, bis 2050 klimaneutral zu sein. Die Erzeugung von Grünem Wasserstoff aus erneuerbaren Energien auf See kann dazu einen erheblichen Beitrag leisten. Gemeinsam mit einer starken Gruppe führender Unternehmen, Organisationen und Institutionen engagiert sich Mabanafit in der AquaVentus-Plattform.

*Nachhaltigkeitsbewertung für
neue Investitionen etabliert*

Der Zielsetzung folgend, neue Portfoliosäulen aufzubauen, beteiligte sich Marquard & Bahls im Jahr 2020 an Superior Plus, einem in Toronto ansässigen, börsennotierten Energieunternehmen, das im Vertrieb und in der Vermarktung von propanhaltigen Produkten sowie im Vertrieb von flüssigen Brennstoffen tätig ist. Die Minderheitsbeteiligung lag zum Jahresende bei über zehn Prozent und im April 2021 bei 16 Prozent. 102-10

Marquard & Bahls hat ferner beschlossen, ihre Ende 2019 erworbene Minderheitsbeteiligung an Nordic Electrofuel, einem der Pioniere im Bereich Power to Liquid, weiter auszubauen. Eine entsprechende Vereinbarung, die eine höhere Beteiligung und eine Eigenkapitalfinanzierung vorsieht, sobald die endgültige Investitionsentscheidung für die erste Anlage gefallen ist, wurde im Oktober 2020 unterzeichnet.

Innovation

Innovationskraft und Anpassungsfähigkeit an die sich verändernden Marktanforderungen sind von immenser Bedeutung, um auch zukünftig erfolgreich zu sein. Marquard & Bahls wird den eingeschlagenen Kurs eines stärker diversifizierten und nachhaltigen Portfolios auch in den kommenden Jahren weiterverfolgen. Auch Oiltanking setzte in 2020 ihre Innovationsinitiativen fort und sondierte Chancen in Marktsegmenten, die an das Kerngeschäft angrenzen. Im Fokus stand 2020 vor allem die Umsetzung der Oiltanking Strategie 2025, deren Kernelemente die Wertmaximierung der bestehenden Anlagen und die Förderung eines profitablen Wachstums mit Fokus auf Gas und Chemie sind. Wichtige Elemente sind darüber hinaus eine weiter gestärkte Kundenorientierung, eine herausragende Sicherheitsperformance und eine stärkere Förderung von Nachhaltigkeit. Auch Mabanaft setzt in ihrer Strategie „ONE Mabanaft“ einen klaren Fokus auf Innovation. Dies spiegelt sich unter anderem in dem im letzten Jahr neu definierten Unternehmenszweck wider: „Im Zuge der Energiewende bietet Mabanaft seinen Kunden innovative Energielösungen für den Transport-, Heizungs- und Industriebedarf.“ Ein Fokus wird somit auf der Entwicklung kohlenstoffarmer, innovativer Lösungen für die Kunden liegen. 102-15

European Clean Hydrogen Alliance



Beitritt European Clean Hydrogen Alliance

Am 14. Oktober 2020 wurde Marquard & Bahls als Mitglied in die European Clean Hydrogen Alliance (ECH2A) aufgenommen. Die ECH2A wurde im März 2020 als Teil der

europäischen Strategie für neue Industrien gegründet und zielt darauf ab, eine ehrgeizige Einführung von Wasserstofftechnologien bis 2030 zu erreichen. Mit einer breiten Palette von Anwendungen, die von der Speicherung erneuerbarer Energien über die Betankung von Schwerlastfahrzeugen bis hin zur Verwendung als Rohstoff in energieintensiven Industrien reicht, wird Wasserstoff eine zentrale Rolle bei der Unterstützung der EU-Verpflichtung zur Erreichung der Kohlenstoffneutralität bis 2050 spielen.

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 erfasst und bewertet sowie maßgeschneiderte Mandate, Aufgaben und Verantwortlichkeiten definiert, Grundlage unserer Arbeitsweise. Um darüber hinaus einen gesunden 102-11

102-11, 102-15 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 unter anderem 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. Die Corona-Pandemie stellt nicht nur für die Gesundheit unserer Mitarbeiter, sondern auch für unser Geschäft ein Risiko dar. Auf der Grundlage unserer schon lange bestehenden Pandemiepläne haben wir schnell und flexibel reagiert und ein professionelles Krisenmanagement betrieben. So konnten wir die Krise bislang gut bewältigen.

⇒ HANDELSRISIKEN

Für Mabanaft sind vor allem Handelsrisiken relevant, die durch die hohe Volatilität von Rohstoffpreisen, Wechselkursraten und Zinssätzen entstehen. Neben der Corona-Pandemie wirkten sich in 2020 die Meinungsverschiedenheiten der OPEC-Plus-Staaten hinsichtlich zukünftiger Fördermengen erschwerend aus; dies führte zu grundlegenden Veränderungen der Energiemärkte mit extremer Volatilität. Beides zusammen stellte selbst die darüber hinaus bestehenden Herausforderungen – amerikanisch-chinesischer Handelskrieg, Brexit sowie die IMO-2020-Vorgaben, die eine weltweite Senkung des Schwefelgehalts in Schiffskraftstoffen auf 0,5 Prozent zur Folge haben – in den Schatten. Der vor allem von der Corona-Krise getriebene globale Konjunkturreinbruch führte dazu, dass Angebot und Nachfrage am Ölmarkt phasenweise weit auseinanderlagen. Die Nachfrage nach Öl war stark rückläufig, sodass auch die Preise teils extrem nachgaben. Das US-Rohöl der Sorte WTI fiel für wenige Tage erstmals in den negativen Bereich und damit auf einen historischen Tiefstand. Wenig später erholte sich der Preis jedoch wieder und kehrte in den positiven Bereich zurück. Den Handelsrisiken auf unseren Märkten begegnen wir durch den systematischen Einsatz von Finanzmarktinstrumenten wie Derivaten und Termingeschäften; gegen Forderungsausfälle schützt sich Mabanaft durch Kreditversicherungen, Banksicherheiten oder die Abwicklung der Waretermingeschäfte über segregierte Maklerkonten. Das Controlling sorgt dafür, dass die festgelegten Regeln eingehalten werden.

⇒ HSSE-RISIKEN

Für uns resultieren die wesentlichen HSSE-Risiken aus dem Umgang mit leicht entzündlichen, umweltgefährdenden und teils toxischen Produkten. Mit solchen Produkten gehen vor allem unsere Standorte in den Bereichen der Tanklagerung und Flugzeugbetankung sowie des Tankstellen- und Endverbrauchergeschäfts um. Die Prävention von hieraus entstehenden potenziellen Gefahren, wie zum Beispiel 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. Eine sorgfältige Untersuchung von Vorfällen und Beinaheunfällen sowie von unsicheren Handlungen und Bedingungen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine kontinuierliche Verbesserung und damit für die Vermeidung von Ereignissen mit ähnlichen Ursachen. Der Funktionsbereich HSSE & Sustainability und die verantwortlichen Mitarbeiter auf Ebene der operativen Einheiten arbeiteten dazu jahrelang eng zusammen. Im Rahmen der aktuellen Restrukturierung wird die Verantwortung komplett auf die Ebene der operativen Einheiten übergehen. Marquard & Bahls wird als strategischer Architekt gruppenweite Standards setzen und deren Einhaltung sicherstellen.

Ökologische und soziale Herausforderungen entlang unserer Wertschöpfungskette

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

102-6, 102-9,
102-15

⇒ 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.

⇒ RAFFINIERUNG & WEITERVERARBEITUNG

Durch den Umgang mit Gefahrstoffen und Arbeitsprozesse in hohen Druck- und Temperaturbereichen bergen Raffinerien und Petrochemieanlagen 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.

⇒ 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 diesen Bereich fallende Betankungs- und Endverbrauchergeschäft ist eng mit dem Transport der Produkte verzahnt. Es bestehen daher transportbedingte Risiken. Zudem bergen Betankungsvorgänge, zum Beispiel von Tankkraftwagen, 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.

Lieferanten- und Kundenbeziehungen

102-15 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 und die Klassifizierung von Lieferanten erhöhen die Transparenz bezüglich Qualität und Leistung unserer Geschäftspartner mit dem letztendlichen Ziel, unseren Kunden hervorragende Dienstleistungen und Produkte anbieten zu können. Ein bei Oiltanking initiiertes Projekt hat zum Ziel, den globalen Einkauf zu bündeln, und fokussiert dabei unter anderem auf die Standardisierung der Einkaufsprozesse. In diesem Zuge wird die Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien in den Schritt der Lieferantenqualifizierung integriert und insbesondere bei der Auswahl neuer Lieferanten relevant sein.

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.

Seit letztem Jahr ist bei uns zudem ein neues Third Party Management Tool für den Compliance-Bewertungsprozess in der Marquard & Bahls Unternehmensgruppe im Einsatz. Es deckt die vier wesentlichen Risikokategorien ab: Betrug/Korruption, Sanktionen/Embargos, Geldwäsche und Nachhaltigkeitsmanagement/Menschenrechte. Damit soll es für mehr Transparenz sorgen und unsere Werte – Respekt, Verlässlichkeit, Integrität, Verantwortung – zur Anwendung bringen.



Erreichter Meilenstein:

Inklusion von nachhaltigen und menschenrechtlichen Aspekten im neuen, gruppenweiten Bewertungssystem für Geschäftspartner



UMWELTSCHUTZ



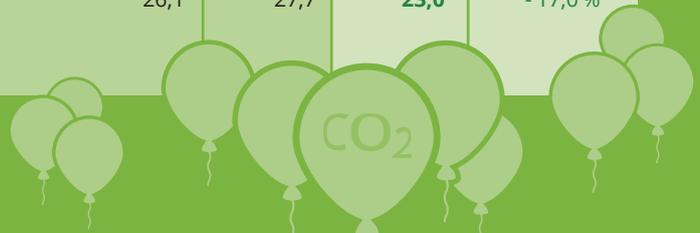
Wir sind stets bestrebt, Produktaustritte zu vermeiden, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und Ressourcen effizient einzusetzen. Wir wollen dabei unseren relativen Energie- sowie Wasserverbrauch senken, ozonschädliche Emissionen reduzieren und unser Abfall- und Abwassermanagement weiter optimieren.



KENNZAHLEN

	2018	2019	2020	Entwicklung 2019/20
Produktaustritte				
Anzahl Vorfälle mit Produktfreisetzung gemäß API RP 754	32	32**	35	+ 9,4 %
Anzahl an Produktfreisetzungen gemäß API RP 754 pro Mio. Tonnen Durchsatz	0,15	0,14**	0,19	↗
Gesamtvolumen freigesetztes Produkt in m ³ gemäß API RP 754	62	246	78	- 68,3 %
Davon Anteil Volumen an nicht zurückgewonnenem Produkt in %	34 %	21 %	24 %	+ 15,2 %
Energieverbrauch				
Gesamtbetrag direkter und indirekter Energieverbrauch in GJ (Scope 1 & 2)	2.233.846	2.144.308	1.904.902	- 11,2 %
Davon direkter Energieverbrauch in GJ (Scope 1)	1.246.958	1.173.716	1.053.947	- 10,2 %
Davon indirekter Energieverbrauch in GJ (Scope 2)	986.888	970.592	850.955	- 12,3 %
Relativer Energieverbrauch der Tanklager in MJ pro Tonne Durchsatz	8,9	8,3	8,5	+ 2,4 %
CO₂-Fußabdruck & Emissionen				
Gesamte CO ₂ e-Emissionen in t	348.210	396.914	415.969	+ 4,8 %
Direkte CO ₂ e-Emissionen Scope 1 in t	82.852	77.701	62.121	- 20,1 %
Indirekte CO ₂ e-Emissionen Scope 2 in t	151.439	145.590	131.994	- 9,3 %
Indirekte CO ₂ e-Emissionen Scope 3 in t	113.919	173.623	221.854	+ 27,8 %
Durch den Transport verursachte CO ₂ e-Emissionen nach Transportmittel in t	118.873	176.488	230.682	+ 30,7 %
Durch Flugreisen verursachte CO ₂ e-Emissionen in t	13.062	7.507	1.236	- 83,5 %
Relative CO ₂ e-Emissionen der Tanklager in kg pro Tonne Durchsatz	1,03*	0,97**	0,97	+/- 0 %
Relative VOCs der Tanklager in g pro t Durchsatz***	27,8	25,3	27,2	+ 7,5 %
Schonung natürlicher Wasserressourcen				
Gesamtbetrag Wasserentnahme in m ³	1.084.676	945.600	934.836	- 1,1 %
Davon Wasserentnahme in Regionen mit hohem oder extrem hohem Wasserstress in m ³	-	-	120.921	-
Anteil Trinkwasser in Tanklageraktivitäten	26 %	30 %	23 %	↘
Relativer Wasserverbrauch in Tanklageraktivitäten in l pro m ³ Kapazität	35,4	31,1	32,0	+ 2,9 %
Abfall- und Abwassermanagement				
Gesamtbetrag Abfallaufkommen in t	41.984	43.105	33.506	- 22,3 %
Relative Produktion von nachweispflichtigem Abfall der Tanklager in kg pro m ³ Kapazität	0,63	0,61	0,44	- 27,9 %
Gesamtbetrag Abwasserproduktion in m ³	525.131	548.968	551.589	+ 0,5 %
Relative Abwasserproduktion der Tanklager in l pro m ³ Kapazität	26,1	27,7	23,0	- 17,0 %

* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2018
 ** korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2019
 *** Darstellung ohne Berücksichtigung von O&M Tanklagern



6

Millionen Luftballons könnte man durch die in 2020 an unseren Standorten eingesparten Emissionen (Scope 1 und 2) füllen

UMWELTSCHUTZ

Nicht nur unsere Treibhausgasemissionen haben einen Einfluß auf die Umwelt. Wir verbrauchen neben Energie weitere natürliche Ressourcen wie Wasser und Baumaterialien und die Tätigkeiten unserer Tochtergesellschaften haben das Risiko von potenziellen Produktaustritten. Daher setzen wir heute und in Zukunft auf hohe Umweltstandards, um unsere negativen Einflüsse auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten.

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



Umweltmanagement

Umweltthemen sind fester Bestandteil unseres HSSE-Managementsystems. Laut der Firmenpolitik für HSSE 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. Unsere wachsende Anzahl an spezifischen Nachhaltigkeitsindikatoren bündeln wir in internen Dashboards, welche standortspezifische Daten liefern und allen operativen Einheiten zur Verfügung stehen.

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, den Austritt so schnell wie möglich zu stoppen und das Produkt zügig und effektiv zurückzugewinnen. Auch kleinste freigesetzte Mengen werden von uns dokumentiert und deren Ursachen untersucht.

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 mussten im vergangenen Jahr 35 Leckagen als Loss of Primary Containment* (2019: 32**) gemäß API klassifiziert werden. Intern werden weiter alle Produktfreisetzungen unabhängig von der freigesetzten Menge gemeldet und untersucht. Insgesamt wurde durch die nach API klassifizierten Produktaustritte jedoch ein deutlich geringeres Gesamtproduktvolumen von 78 m³ (2019: 246 m³) auf unseren Standorten freigesetzt, wovon 59 m³ zurückgewonnen werden konnten. Der größte Produktaustritt von 26 m³ Benzin ereignete sich beim Löschvorgang eines Schiffs, das an der Anlegeboje in Ghana

* Eine ungeplante oder unkontrollierte Freisetzung von Materialien aus dem Primärbehälter einschließlich ungiftiger und nicht brennbarer Materialien (zum Beispiel Dampf, Heißwasser, Stickstoff, komprimiertes CO₂ oder Druckluft). Nach API RP 754 werden Vorfälle gezählt, die zu direkten Kosten von mehr als 100.000 US-Dollar (Tier 1) und 2.500 US-Dollar (Tier 2) führten.

** Die Anzahl der nach API erfassten Leckagen haben wir nach einer erneuten Prüfung und einer daraus resultierenden Umklassifizierung für 2019 nachträglich von 35 auf 32 korrigiert.

festgemacht hatte. Kurz nach der Schlauchabkopplung kam es durch eine Abweichung des Schiffs vom Standardprozess zu einer plötzlichen Freisetzung von Benzin, das in die Auffangfläche und schließlich auf das Deck floss. Das ausgetretene Produkt konnte komplett aufgefangen und in den Altöltank des Schiffes gepumpt werden, sodass kein Produkt ins Meer floss.

Zusätzlich zum Gesamtvolumen messen wir die Anzahl der Produktfreisetzungen im Verhältnis zum Durchsatz in Millionen Tonnen. Im Jahr 2020 stieg die Rate auf 0,19 (2019: 0,14*) trotz der nur leicht gestiegenen Anzahl an Produktfreisetzungen, aber bedingt durch einen erheblich niedrigeren Gesamtdurchsatz als im Vorjahr.

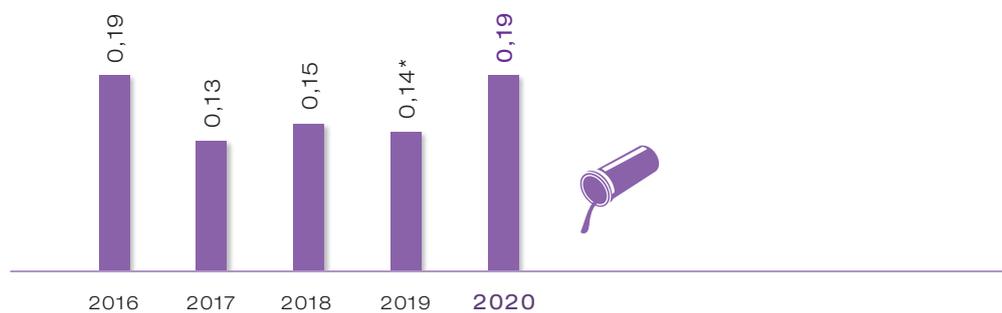


Abb. 9: Anzahl an Produktfreisetzungen nach API RP 754 pro Millionen Tonnen Durchsatz

⇒ VORKEHRUNGEN FÜR PRODUKTAUSTRITTE IN GEWÄSSER

102-11, 102-13,
102-15

Als Teilhaber von OSRL, der größten Ölunfallbekämpfungsorganisation weltweit, erhält Marquard & Bahls professionelle Unterstützung bei größeren Ölunfällen. OSRL wurde bereits 1984 gegründet und ist zu 100 Prozent im Besitz von internationalen Ölgesellschaften. Alle relevanten Oiltanking und Mabanft Tankläger haben Szenario-spezifische 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 See-Tanklägern zu gewährleisten.

⇒ SCHIFFSCHARTER-POLICY

In der Schiffscharter-Policy von Mabanft sorgen detaillierte Mindestanforderungen für die Freigabe von gecharterten oder akzeptierten Schiffen (C-Term-Käufe) und Binnenschiffen dafür, dass Mineralölprodukte nur mit Schiffen transportiert werden, die unseren hohen Standards entsprechen. Das oberste Ziel besteht im sicheren Transport der Produkte sowie in der strikten Einhaltung der Vorgaben für die internationale Tankschiffahrt. 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. Zuletzt wurde die Schiffscharter-Policy im Februar 2021 vollständig überarbeitet.

* Die Korrektur der Anzahl an Produktfreisetzungen beeinflusste auch die Rate von 2019, welche wir von 0,15 auf 0,14 korrigieren konnten.

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 Klimaneutralität, sauberen Energien und einer effizienten Nutzung zu begleiten. Dieser Weg birgt Herausforderungen, wie zum Beispiel die Reduzierung des Energieverbrauchs auf unseren eigenen Anlagen, und bietet gleichzeitig auch Chancen sowie 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 zum Beispiel Tankkraftwagen. Indirekte Energie – hauptsächlich Elektrizität – nutzen wir unter anderem 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 2020 betrug unser absoluter Energieverbrauch 1.904.902 Gigajoule (GJ) und ist damit um elf Prozent gesunken (2019: 2.144.308 GJ). Diese Reduktion ist hauptsächlich mit verkauften Standorten zu begründen. Darüber hinaus führte der Einbruch der Flugzeugbetankung dazu, dass sich der Kraftstoffverbrauch bei Skytanking fast halbierte und sich ebenfalls merklich auf den Gesamtverbrauch auswirkte.

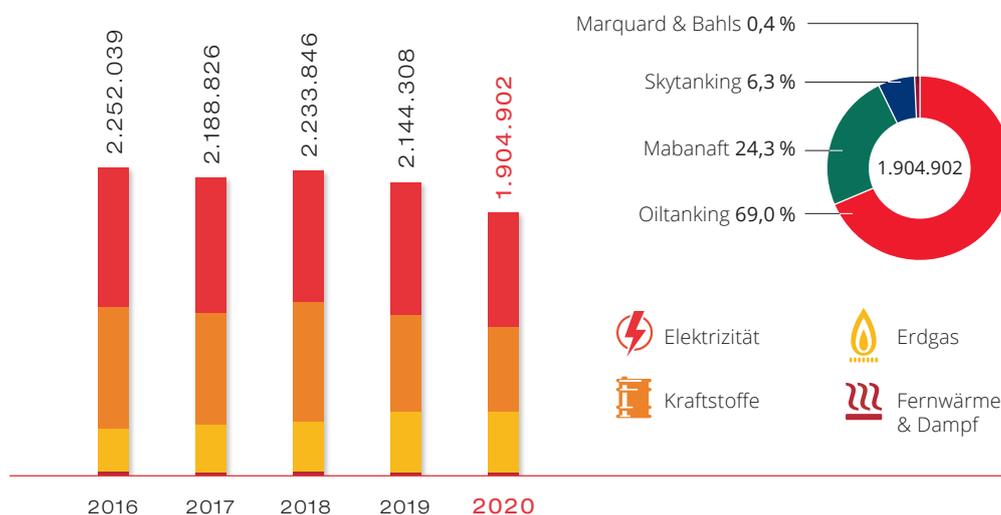


Abb. 10: Absoluter Energieverbrauch nach Art und Unternehmen in GJ

Um ein umfassendes Bild zu zeigen, enthält der Gesamtenergieverbrauch die Verbrauchszahlen aller Tochtergesellschaften sowie Joint Ventures. Sofern möglich, haben wir bei fehlenden Angaben Schätzungen berücksichtigt. Auch die OIL! Franchise-Unternehmen sind auf Basis

302-1, 302-3,
302-4

einer Hochrechnung eingeflossen. Eine Ausnahme stellen die rund 240 Automatentankstellen von Petronord dar. Diese Daten sind nicht enthalten, da der Stromverbrauch oftmals nicht getrennt gemessen wird, Grundstücke mit anderen Eigentümern geteilt oder die Energiekosten pauschal abgedeckt werden. Zudem exkludieren wir Daten von im Bau befindlichen Anlagen. Außerhalb der Organisation wird vor allem Kraftstoff für Produkttransporte verbraucht. Hier erhalten wir in der Regel keine absoluten Verbrauchszahlen von den externen Dienstleistern, sondern berechnen die CO₂-Emissionen, wie im Absatz „Emissionen durch den Transport von Produkten“ angegeben, auf Basis der transportierten Mengen und Strecken.

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 Durchschnitt. Für weitere Geschäftsbereiche berechnen wir den relativen Energieverbrauch für die interne Nutzung.

Abb. 11 zeigt, dass im letzten Jahr durchschnittlich 8,5 Megajoule (MJ) bei Tanklageraktivitäten benötigt wurden, um eine Tonne Produkt umzuschlagen, und der relative Verbrauch gegenüber dem Vorjahr (2019: 8,3) somit leicht stieg.

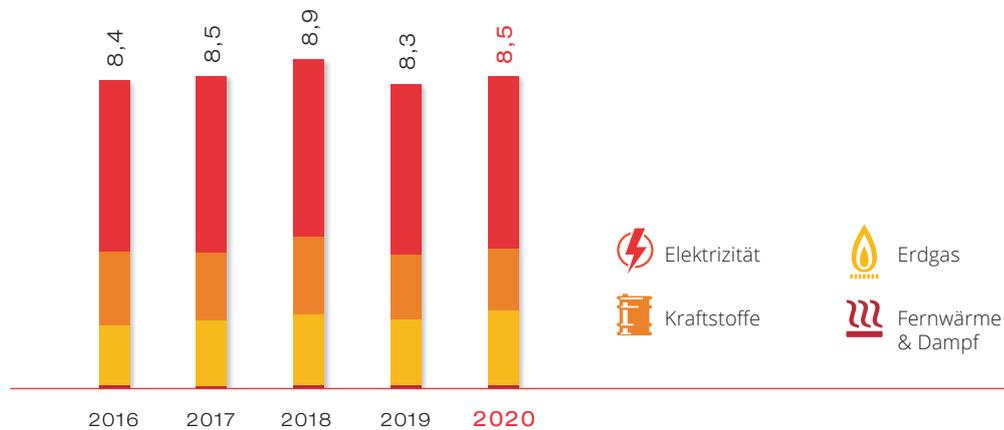


Abb. 11: Relativer Energieverbrauch im Bereich der Tanklagerung (MJ pro Tonne Durchsatz)



Über die letzten fünf Jahre gesehen, konnten wir damit unseren relativen Energieverbrauch trotz unserer Bemühungen und gezielten Energieeinsparprojekte leider nicht deutlich senken. Wir werden allerdings auch weiterhin daran arbeiten, uns kontinuierlich zu verbessern, indem wir weitere Einsparpotenziale aufdecken und lokal umsetzen.

ENERGIEEINSPARUNGEN & ERNEUERBARE ENERGIEN

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. So wurden auch im Jahr 2020 neue Energieeinsparungsprojekte und Maßnahmen implementiert. Die Umweltinitiative „Green Spots“ von Oiltanking wurde erfolgreich fortgeführt und auf weitere Tanklager wie in Singapur ausgeweitet.

302-4, 302-5

Immer mehr unserer Standorte untersuchen insbesondere die Möglichkeit, Solarmodule auf den uns zur Verfügung stehenden Gebäuden und Flächen zu installieren. So werden seit letztem Jahr auch auf dem Mabanft Bürodach in Budapest, Ungarn, ca. 13.500 kWh Strom erzeugt. Zudem wurden mehr als 1.500 Solarmodule auf dem Oiltanking Tanklager in Singapur installiert und sind seit Januar 2021 in Betrieb. Auch auf den Oiltanking Standorten in Cartagena (Kolumbien), Raipur und Goa (Indien) sowie Gent (Belgien) gibt es auf den Bürogebäuden bzw. in den Tanklagerbereichen Solarmodule. Auch in der Hamburger Zentrale beziehen wir Ökostrom. Der Ökostromanteil, den wir weltweit beziehen oder generieren, macht dennoch erst einen sehr marginalen Anteil mit 2,2 Prozent aus. Wir streben an, diesen Anteil zukünftig merklich zu erhöhen.

Eine Stromeigenerzeugung findet zudem in der IOT Biogasanlage in Namakkal, Indien, statt. Nähere Informationen finden sich im Abschnitt „Verkauf von erneuerbaren Energien & alternativer Produkte“.



Mit Aufforstung dem Klimawandel entgegenwirken

Marquard & Bahls hat das Aufforsten zu einem wichtigen Schwerpunkt im Bereich der freiwilligen Umweltschutzmaßnahmen gemacht. So haben wir vergangenes Jahr ein umfangreiches Konzept erstellt, welches unter anderem die Kompensierung unvermeidbarer Emissionen durch Aufforstungsmaßnahmen beinhaltet. Aus dem Konzept ist ein gruppenweites Projekt erwachsen, welches Marquard & Bahls und ihre operativen Einheiten im September starteten und fortan eigenständig und in Kooperation mit der Plattform Tree-Nation umsetzen.

So werden die gesamten Flugemissionen der Marquard & Bahls Gruppe, die sich im Jahr 2019 auf 7.507 Tonnen CO₂ belaufen, in den nächsten Jahren durch 26.000 junge Bäume gebunden, die im Rahmen des Projekts CommuniTree in Nicaragua gepflanzt werden. Dies ist unser bisher größter freiwilliger CO₂-Ausgleich. 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 sowie den Lebensstandard der Familien zu verbessern. Derzeit profitieren 32 Kleinbauern und ihre Familien von CommuniTree. Auch in diesem

Jahr werden wir die 1.236 Tonnen CO₂ der durch die Unternehmensgruppe verursachten Flugemissionen des Jahres 2020 durch Aufforstungsmaßnahmen in Nicaragua kompensieren.

Weitere Komponenten unseres Projekts sind zum Beispiel Baumgeschenke für Mitarbeiter, welche bei der Marquard & Bahls AG, der Mabanafit wie auch der GMA als Dankesgeste für jedes weitere Jahr der Betriebszugehörigkeit ausgerollt wurden. Am Ende des Jahres verschickte Skytanking nicht nur einen Weihnachtsgruß, sondern auch einen Baum per eCard und Mabanafit erhöhte die Anzahl der Bäume um 10.000 Neupflanzungen in Madagaskar.

*40.257 Baumpflanzungen
via Tree-Nation*

Nicaragua: <https://tree-nation.com/projects/limay/about#header>
Madagaskar: <https://tree-nation.com/projects/eden-reforestation-madagascar/about#header>
Peru: <https://tree-nation.com/projects/camino-verde/about#header>

⇒ CO₂-FUSSABDRUCK UND WEITERE LUFTEMISSIONEN

Wir berechnen die jährliche Kohlenstoffdioxid(CO₂)-Bilanz der gesamten Marquard & Bahls Gruppe. Im Einklang mit dem Treibhausgasprotokoll (Greenhouse Gas Protocol – GHG-Protokoll) kalkulieren wir hierbei die Gesamtmenge der sechs im Kyoto-Protokoll aufgeführten Treibhausgase, die in Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e) gemessen werden. Dies sind bei uns vor allem CO₂, Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O). Um ein umfassendes Bild unseres Einflusses auf das Klima zu bekommen, inkludieren wir die Emissionen aller Tochtergesellschaften und Joint Ventures zu 100 Prozent. Nicht enthalten sind lediglich die bereits im Abschnitt „Energieverbrauch“ genannten Standorte, die keinen Energieverbrauch berichten konnten. Andere Luftschadstoffe wie Stickstoffdioxid (NO₂) oder Schwefeldioxid (SO₂), die aus Emissionen von unternehmensfremden Schiffen oder von flüchtigen organischen Verbindungen (Volatile Organic Compounds, kurz VOCs) aus unseren Tanklagern stammen, werden separat erfasst. Wir berechnen die Treibhausgasemissionen auf Basis der aktuellen Emissionsfaktoren des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und des GHG-Protokolls. Im Falle der Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix von den für uns relevanten Ländern.

103-1, 103-2,
103-3

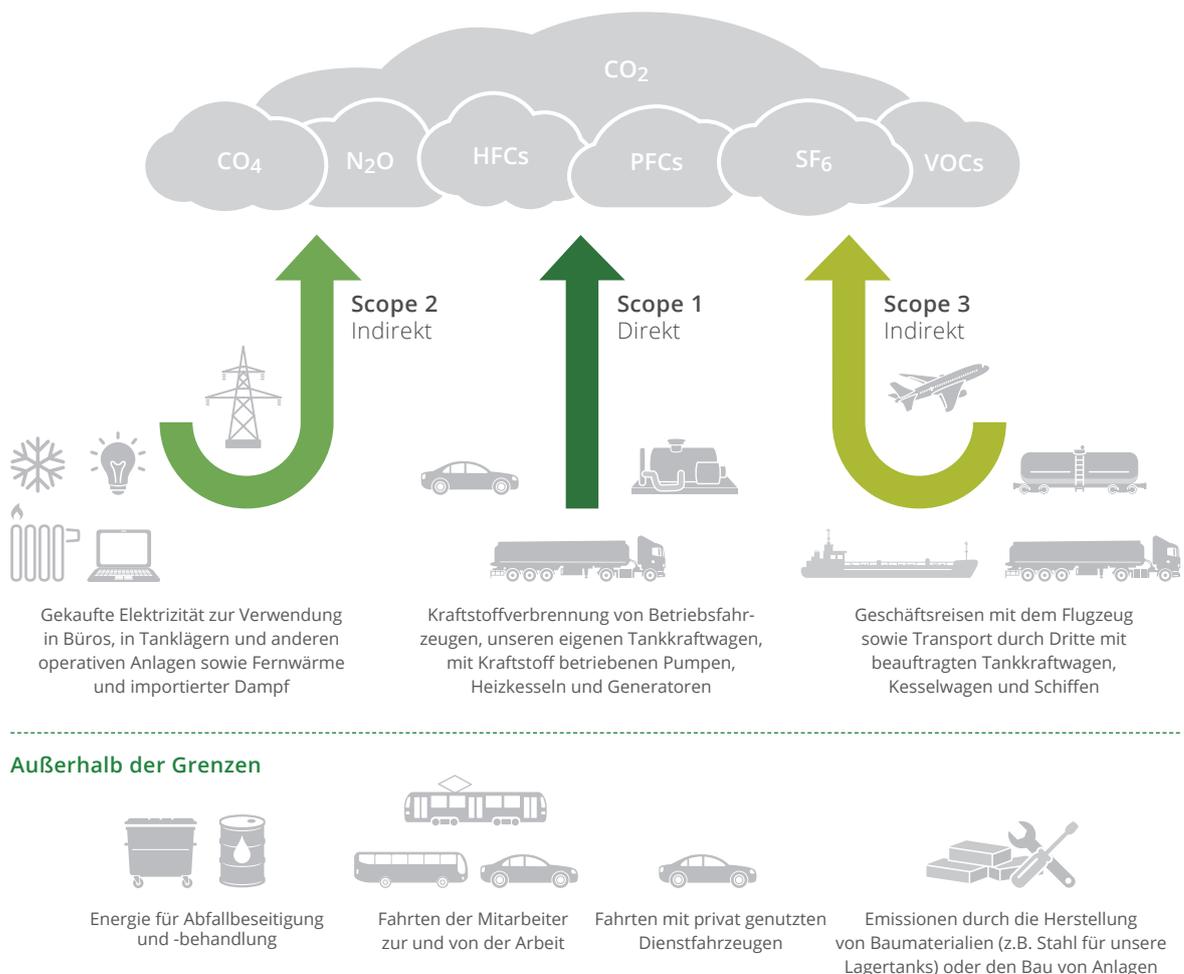


Abb. 12: Berichtsgrenzen für Treibhausgase bei Marquard & Bahls

↪ DIREKTE UND INDIREKTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN

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



Im Jahr 2020 betragen die direkten und indirekten CO₂e-Emissionen insgesamt 415.969 Tonnen (2019: 396.914 Tonnen), womit unser CO₂e-Fußabdruck um knapp fünf Prozent größer geworden ist. Dies liegt erneut an einem Anstieg der beauftragten Transporte im Handelsbereich im Scope 3, während sich die Emissionen in Scope 1 und 2 analog zum Energieverbrauch reduzierten. Unser Ziel ist es weiterhin, unsere Emissionen so weit wie möglich zu senken.

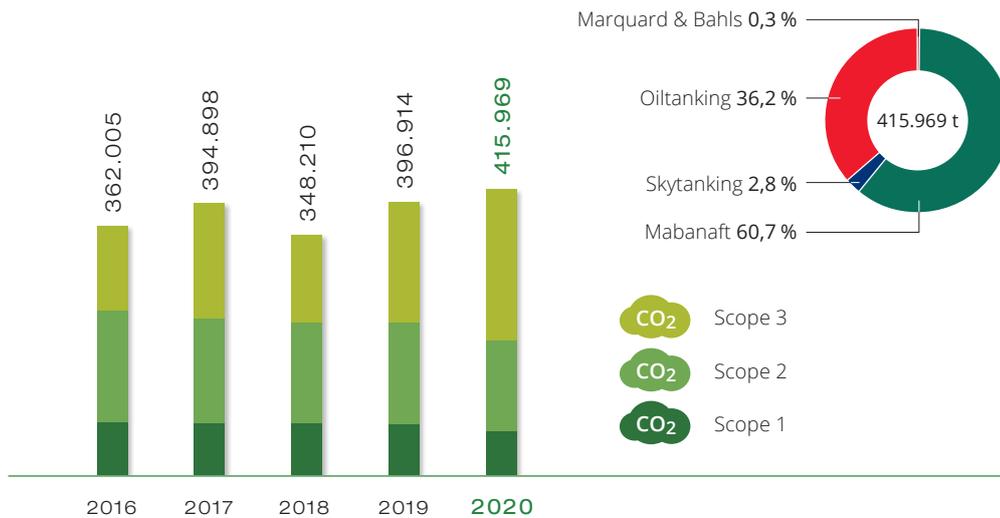


Abb. 13: Gesamte CO₂e-Emissionen nach Unternehmen

Um unsere CO₂e-Emissionen ins Verhältnis zu unseren Geschäftstätigkeiten zu setzen und die Zusammenhänge unserer Energieverbräuche besser erkennen zu können, berechnen wir seit 2019 die CO₂e-Emissionen des Scope 1 und 2 im Verhältnis zum Durchsatz. Im letzten Jahr entstanden bei unseren Tanklageraktivitäten 0,97 Kilogramm CO₂e pro Tonne Durchsatz (2019: 0,97*). Damit blieb die Rate im Vergleich zum Vorjahr unverändert.

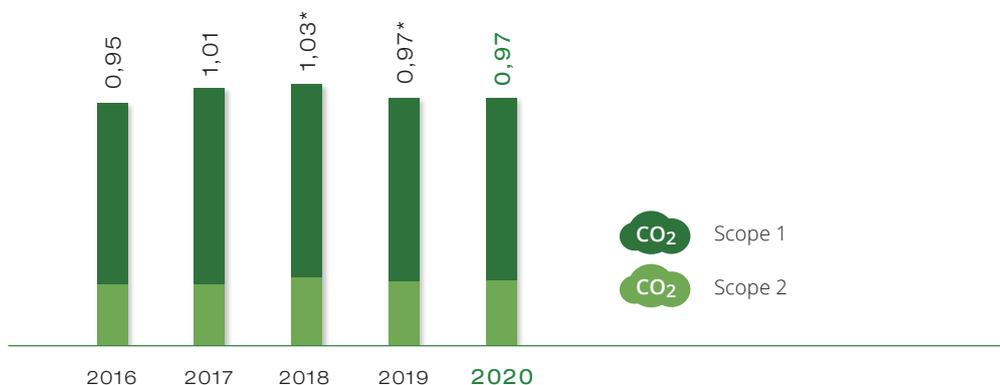


Abb. 14: Relative CO₂e-Emissionen der Tanklageraktivitäten (CO₂e aus Scope 1 und 2 in Kilogramm pro Tonne Durchsatz)

* Nachträgliche Berechnungen wirkten sich ebenfalls auf die CO₂e-Rate aus, welche wir für 2019 von 0,93 auf 0,97 und 2018 von 0,98 auf 1,03 nach oben korrigieren mussten.

⇒ 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 zum Teil Trainingskurse für kraftstoffsparendes Fahren durch. Bei OIL! Tankstellen werden Tankkraftwagen von ausgesuchten 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. 2020 sind in unsere Berechnung 184 Transporte mit gecharterten Hochseetankern (2019: 91) und allein in Deutschland 1.566 Transporte (2019: 1.632) mit 122 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

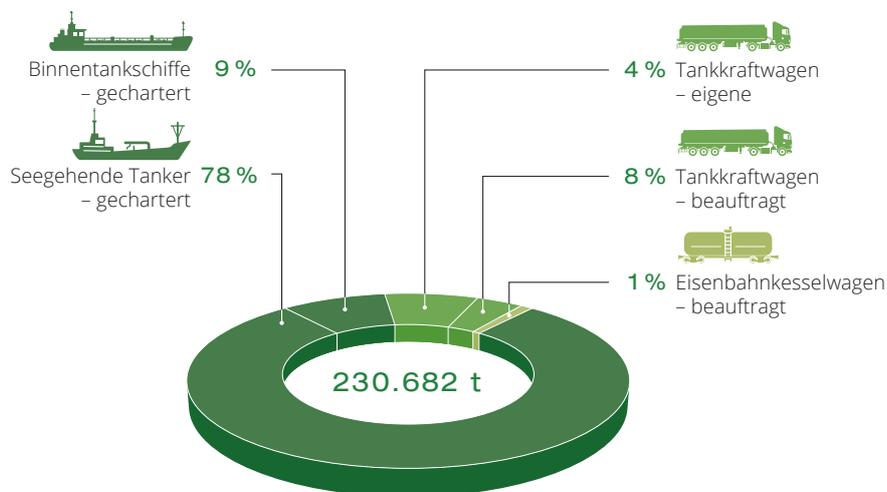


Abb. 15: Durch den Transport verursachte CO₂e-Emissionen nach Transportmittel in Tonnen

Der Transport mit Schiffen ist im Vergleich zu anderen Transportmitteln unter Umweltgesichtspunkten oftmals am sinnvollsten. Nichtsdestotrotz entstehen beim Transport relevante Mengen an Stickoxiden (NO_x) und Schwefeloxiden (SO_x) – trotz neuer Vorschriften, die den Einsatz von schwefelarmen Kraftstoffen in der Schifffahrt vorschreiben. NO_x und SO_x können erheblich zu Umweltproblemen wie Versauerung, Nährstoffanreicherung sowie Sommersmog beitragen und gehören zu den Stoffen, die auf den Menschen toxisch wirken. Von uns gecharterte Schiffe waren 2020 für den Ausstoß von 2.714 Tonnen Stickoxiden (NO_x) (2019: 2.197 Tonnen) und 1.853 Tonnen Schwefeldioxid (SO₂) (2019: 1.406 Tonnen) verantwortlich. Zusätzlich wurden beim Seetransport der Produkte 178 Tonnen Nichtmethankohlenwasserstoffe (NMHC) (2019: 142 Tonnen) und 249 Tonnen Feinstaub (PM) (2019: 195 Tonnen) ausgestoßen. Diese Zahlen

305-7

stützen sich auf die EcoTransIT-Methode, die ebenfalls zur Berechnung der CO₂e-Emissionen in Bezug auf den Transport durch Drittbeauftragte herangezogen wurde.

305-1, 305-2, 305-5 Zur Berechnung der CO₂e-Emissionen verwenden wir Emissionsfaktoren, sofern Daten über den Gesamtverbrauch zur Verfügung stehen. Zur Berechnung der Transporte beauftragter Dritter haben wir uns für die Business Solution des Ecological Transport Information Tool (EcoTransIT World) als das aussagekräftigste und detaillierteste Verfahren entschieden. EcoTransIT World wurde vom Institut für Energie und Umweltforschung (IFEU) in Heidelberg, vom Öko-Institut in Berlin und von der Ingenieurgesellschaft für Verkehr und Eisenbahntechnik (IVE mbH) in Hannover entwickelt.

⇒ EMISSIONEN DURCH MITARBEITERVERKEHR

305-3 Aufgrund der Internationalität unseres Geschäfts sind Flugreisen unserer Mitarbeiter manchmal unvermeidbar und nicht durch eine Videokonferenz ersetzbar. Doch die Corona-Pandemie lehrte uns, dass Fliegen keine Selbstverständlichkeit ist und Geschäftsreisen nicht immer geschäftskritisch sind. Zwangsweise mussten wir uns im letzten Jahr auf ein Minimum der Reisen, die überhaupt möglich waren, beschränken und lernten, damit umzugehen. So kam es im Jahr 2020 zu einer deutlichen Reduzierung der durch Flugreisen verursachten Emissionen. Innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe sanken die CO₂e-Emissionen durch Flugreisen auf 1.236 Tonnen, was gegenüber dem Vorjahr (2019: 7.507 Tonnen) einen deutlichen Rückgang von 84 Prozent bedeutet. 361 Tonnen sind durch Flüge der Holding-Mitarbeiter angefallen (2019: 2.415 Tonnen), davon wiederum 165 Tonnen von Marquard & Bahls Mitarbeitern (2019: 1.265 Tonnen). Die Mitarbeiter der Marquard & Bahls Gruppe umrundeten etwa 86 Mal die Welt mit dem Flugzeug (2019: 660). Die CO₂-Flugemissionen wurden von der Atmosfair gGmbH auf Grundlage der von Marquard & Bahls zur Verfügung gestellten Daten berechnet. Die Methode berücksichtigt die Auswirkungen unterschiedlicher Luftschadstoffe in großen Höhen ebenso wie Flugzeugtypen und Buchungsklassen.

Die durch Flugreisen verursachten Emissionen werden wie im Vorjahr durch die Aufforstung von jungen Bäumen im Rahmen des Projekts CommuniTree in Nicaragua und in Zusammenarbeit mit Tree-Nation ausgeglichen.

Überwiegend dienstlich verwendete Firmenwagen, wie zum Beispiel die der Außendienstmitarbeiter von OIL! Tankstellen, wurden in Scope 1 berücksichtigt. Firmenwagen, die überwiegend privat genutzt werden, wurden dagegen nicht in unsere Emissionsberechnungen einbezogen. Im vergangenen Jahr wurde der durch den Kraftstoffverbrauch der gesamten OIL! PKW-Flotte – mit insgesamt vierzehn Fahrzeugen – entstandene CO₂-Ausstoß ebenfalls durch den Kauf eines Kompensationszertifikates nach UN-Standard vollständig ausgeglichen.

⇒ EMISSIONEN VON OZONABBAUENDEN STOFFEN

305-6 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 die Minimierung von Produktdämpfen sind 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 und Mabanaf zur Emissionsreduzierung verwendete Technologien sind das Gaspendelverfahren, die Abluftreinigung und Dampfdruckführungssysteme, die an vielen Standorten installiert wurden. Ein in 2019 entwickelter technischer Standard bei Oiltanking stellt sicher, dass unser hoher Anspruch zur Reduzierung und Kontrolle von VOCs beim Bau und Umbau von Tanklagern umgesetzt wird.

Der Ausstoß von VOCs wurde 2020 an zwölf Mabanaf und elf Oiltanking Tanklagern berechnet. Die gemessene Menge an ausgestoßenen VOCs im Verhältnis zur Tanklageraktivität lag bei 27,2 Gramm pro Tonne Durchsatz und hat sich gegenüber dem Vorjahr (2019: 25,3 Gramm/Tonne) etwas erhöht. Grund hierfür ist keine Erhöhung der absolut gemessenen Menge an VOCs, sondern ein gesteigener Durchsatz an einigen Standorten.



Abb. 16: Relative VOCs unserer Tanklager 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 Dampfdruckführungssystems 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.

Economist Climate Risk Week – Speaking & Sponsoring

Die Climate Risk Virtual Week 2020 bot globale Einblicke von Branchenführern, wie klimabezogene Risiken besser gemessen, verwaltet, gemildert und berichtet werden können. Auch Mark Garrett, CEO von Marquard & Bahls, diskutierte mit zum Thema „Making ESG Work, Work for ESG“, während Matti Lievonon, CEO von Oiltanking, über „Fuelling a low-carbon economy“ sprach. Marquard & Bahls sponserte dieses und zwei weitere bedeutende Economist Events mit insgesamt über 70.000 Euro, um so den Austausch zu diesem wichtigen Thema über Branchen hinweg zu fördern.



⇒ 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. Ergänzend hierzu wurde, um der Vielfaltigkeit des Klimaschutzes zu entsprechen, auch ein Engagement für Insekten und heimische Tierarten in das Portfolio mitaufgenommen. So wurden in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern bislang bundesweit über 162.000 neue Bäume gepflanzt. Im letzten Jahr fanden Corona-bedingt keine gemeinschaftlichen Aufforstungsmaßnahmen statt; die Initiative übernahm allerdings die Blühpatenschaft für eine Fläche von 2.500 m² in Löhne, Nordrhein-Westfalen.



Bienenfutter

Ziel der Blühpatenschaft ist es, regional und nachhaltig für neue Lebensräume für Insekten und andere heimische Tierarten zu sorgen und somit Schutz und Nahrung zu schaffen. Die im April 2020 gesäten Flächen zeigten im August ihre volle Blütenpracht: Bunte Farben unterstrichen das vielfältige Summen und Brummen zahlreicher Insekten. Für die neue Wildblumenwiese in Löhne wurde ein mehrjähriges Saatgut verwendet, welches auch im nächsten Jahr Insektenfutter garantieren soll.

⇒ VERKAUF VON ERNEUERBAREN ENERGIEN & ALTERNATIVEN PRODUKTEN

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 Corona-bedingt knapp 2.400 MWh Strom (2019: ca. 6.000 MWh) und trug zur Stromversorgung von mehr als 2.500 Einwohnern in Indien bei.

Holzpellets

Im Vergleich zu anderen Brennstoffen weisen Holzpellets eine deutlich niedrigere Energiebilanz sowie einen geringeren CO₂-Ausstoß auf. Aus diesem Grund haben Holzpellets bereits heute einen festen Platz in dem Sortiment einiger Gesellschaften der Petronord Gruppe. Für die Produktion der von uns gehandelten Holzpellets werden ausschließlich frische Sägespäne und Hackschnitzel verwendet, die in Deutschland als Nebenprodukte der Sägeindustrie anfallen.

Ökostrom aus Wasserkraft

Das Produktportfolio der Petronord Gruppe wird im Hinblick auf nachhaltige Energie durch ihr Stromangebot ergänzt. Es handelt sich hierbei um Ökostrom, der zu 100 Prozent aus europäischen Wasserkraftanlagen mit modernsten Umweltstandards stammt. Als verantwortungsvoller Energieanbieter ermöglicht Petronord so nicht nur den Bezug von Ökostrom, sondern fördert damit auch den Ausbau erneuerbarer Energien.

Gelebter Naturschutz zur Klimawoche

Am 24. September 2020 wurden ein Dutzend Mitarbeiter während der Hamburger Klimawoche im Naturschutzgebiet Wilde Weiden aktiv. Die militärische Vergangenheit des Gebietes in Hamburg und Schleswig-Holstein hat dafür gesorgt, dass sich durch die fehlende landwirtschaftliche Nutzung eine steppenartige Landschaft entwickelt hat, auf der sich eine große Zahl gefährdeter oder vom Aussterben bedrohter Pflanzen- und Tierarten konzentriert. Zusammen mit zwei Biologen der Stiftung Natur im Norden halfen unsere Mitarbeiter, das Gebiet zu renaturieren und das Vordringen unerwünschter Pflanzen zu stoppen, indem sie Birken mit Spitzhacke und Spaten zu Leibe rückten.



Schonung natürlicher Wasserressourcen

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. 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.

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

Jährlich berechnen wir unseren Gesamtwasserbedarf, welcher die Daten aller Tochtergesellschaften enthält. Ausgeschlossen sind dabei die Mengen an Oberflächenwasser des Oiltanking Gas Terminals in Antwerpen, welches für Kühlzwecke genutzt wird, ohne dabei die

303-1, 303-3 Wasserqualität oder -verfügbarkeit zu beeinträchtigen. 2020 belief sich die entnommene Wassermenge der Marquard & Bahls Gruppe auf 934.836 m³ und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (2019: 945.600 m³) leicht reduziert (Abb. 17).

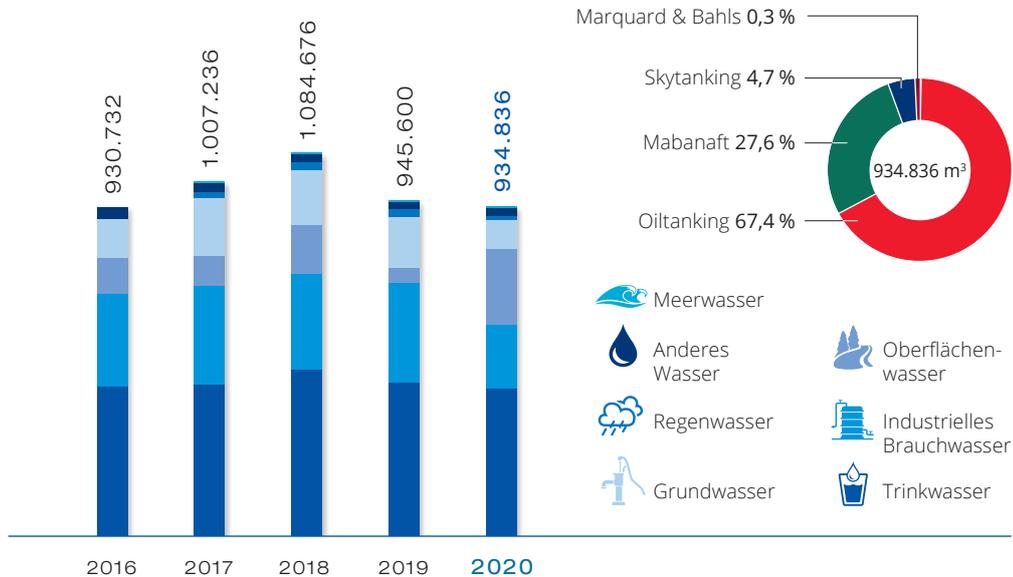


Abb. 17: Gesamtwasserbedarf nach Quelle und Unternehmen in Kubikmeter

Bereits seit drei Jahren analysieren wir, wie viele und welche operativen Standorte in Regionen liegen, die von Wasserstress* betroffen sind. Seit diesem Jahr nutzen wir dazu den vom World Resources Institute (WRI) entwickelten Aqueduct Water Risk Atlas. Im Jahr 2020 haben wir damit erstmals die Wassermenge berechnet, welche wir aus wassergestressten Regionen entnommen haben. Die Analyse umfasst alle Marquard & Bahls Standorte bis auf die OIL! Tankstellen. Insgesamt stammten 120.920 m³ – also 17 Prozent der analysierten Menge – aus Regionen, die hohen bis extrem hohen Wasserstress verzeichnen. Diese Menge ist hauptsächlich auf fünfzehn Tanklager zurückzuführen, die zum Beispiel auf Malta, in China, Indien, Südafrika und Peru liegen.

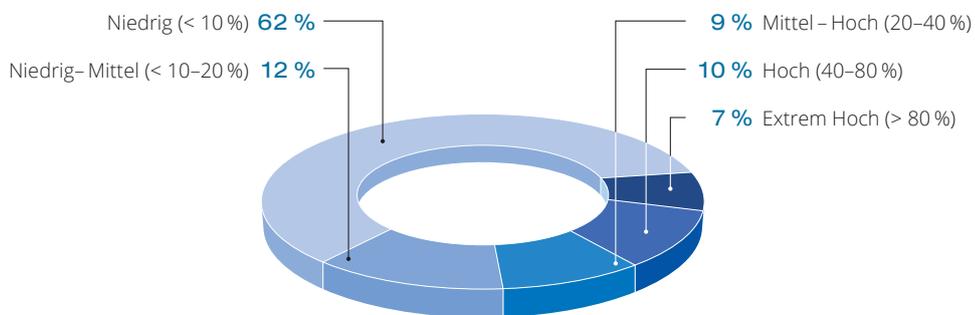


Abb. 18: Prozentuale Verteilung der Wasserentnahme nach Wasserstress

* Der grundlegende Wasserstress misst das Verhältnis der gesamten Wasserentnahme zu den verfügbaren erneuerbaren Oberflächen- und Grundwasservorräten. Höhere Werte deuten auf mehr Wettbewerb zwischen den Nutzern hin.



Erreichter Meilenstein:

Entwicklung eines Tools zur Bewertung von Wasserrisiken von operativen Standorten

Auch insgesamt ist die größte Wasserentnahme mit über 69 Prozent 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. Meerwasser findet bei unseren Tätigkeiten nur sehr selten Verwendung, da der hohe Salzgehalt zur Korrosion der Tanks führen kann.

303-1, 303-3

Aufgrund der wesentlichen Wassernutzung bei unseren Tanklageraktivitäten messen wir seit Jahren die Wasserentnahme im Verhältnis zur Lagerkapazität (Abb. 19). Diese ist im vergangenen Jahr mit 32,0 l/m³ fast unverändert geblieben (2019: 31,1 l/m³). Hierbei ist vor allem die Nutzung von Oberflächenwasser – maßgeblich durch diverse hydrostatische Tests auf dem Tanklager in Amsterdam – wieder stark angestiegen und zugleich der Anteil an industriellem Brauchwasser zurückgegangen. Der Anteil an genutztem Trinkwasser ging erfreulicherweise zurück und sank auf 23 Prozent (2019: 30 Prozent).

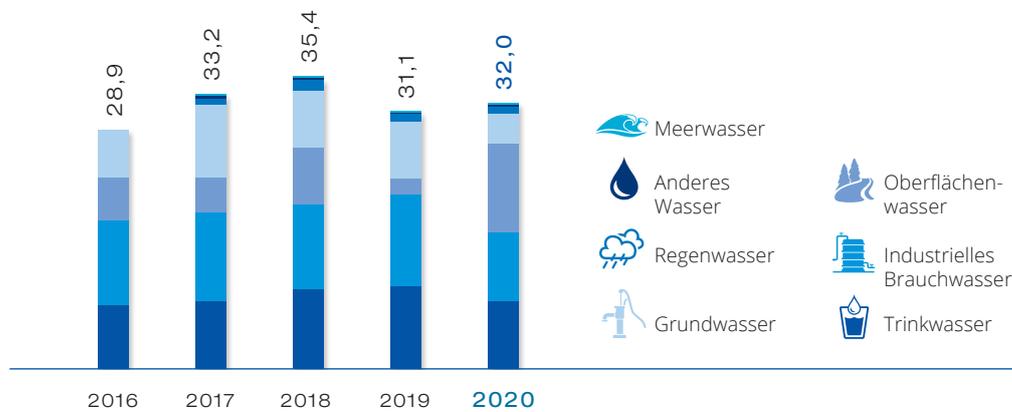


Abb. 19: Relative Wasserentnahme bei Tanklageraktivitäten (in Liter pro Kubikmeter Lagerkapazität)



Um unser Ziel voranzutreiben, die relativen Wasserverbräuche bei unseren operativen Einheiten weiter zu senken, haben wir bereits den Aspekt des Wassermanagements in das Energiesparprogramm von Oiltanking integriert und auch in das in 2017 entwickelte Nachhaltigkeits-E-Learning aufgenommen. Zu den Bereichen, in denen der Wasserverbrauch minimiert werden kann, zählen vor allem die Tankreinigung sowie die Dampferzeugung in Kesselhäusern.

Auf lokaler Ebene, wie zum Beispiel 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 wassersparende Modelle ersetzt. Informationen zur Abwasserentsorgung enthält der folgende Abschnitt „Abfall- und Abwassermanagement“.

Abfall- & Abwassermanagement

103-1, 103-2,
103-3

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.

⇒ ABFALLPRODUKTION

306-1, 306-3

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. Im Jahr 2020 verursachten unsere Geschäftstätigkeiten insgesamt 33.506 Tonnen Abfall (2019: 43.105 Tonnen). Damit verringerte sich die absolute Abfallmenge unseres operativen Geschäfts um mehr als 20 Prozent, allerdings mitunter durch den Verkauf von Standorten.

Etwa 40 Prozent der Gesamtmenge entsprachen nachweispflichtigen und 60 Prozent industriellen Abfällen. 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.

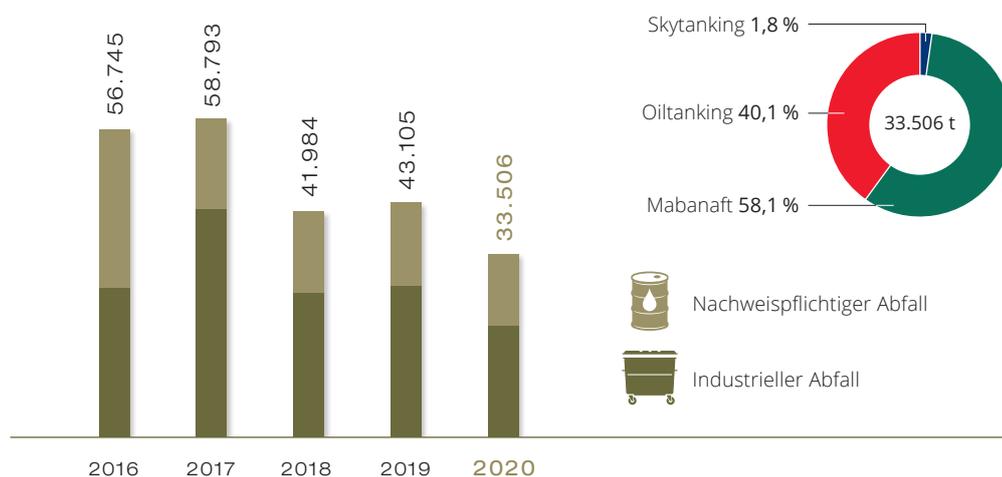


Abb. 20: Gesamtabfälle nach Art und Unternehmen in Tonnen

Nach Unternehmen gesplittet, fielen etwa 40 Prozent der Abfallmengen bei Oiltanking an. 58 Prozent gehen auf Mabanaft zurück, wo der Abfall hauptsächlich im Tankstellengeschäft erzeugt wird. Skytanking ist im Gruppenvergleich mit unter zwei Prozent von geringer Bedeutung.

Demontage und Recycling von Melassetanks

Als im letzten Jahr fünf Tanks für die Melasselagerung am Tanklager von Oiltanking Amsterdam zurückgebaut werden mussten, wurde der Auftragnehmer für diese Aufgabe sehr sorgfältig ausgewählt. Nicht nur wegen seiner Professionalität und Fachkenntnis in der petrochemischen Industrie, sondern auch, weil der Auftragnehmer sich verpflichtete, alle von ihm demontierten Objekte zu 100 Prozent zu recyceln und wiederzuverwenden. So wurden Tankwände zu Autotüren, Restmelasse zu Tierfutter und Trümmer zum Unterbau von Autobahnen.



Ein besonderer Fokus gilt unseren nachweispflichtigen Abfallmengen, welche wir in Bezug zu unseren Geschäftstätigkeiten setzen. Dazu berechnen wir seit vielen Jahren bei Oiltanking und Mabanaft Tanklagern das Verhältnis zur Gesamtlagerkapazität. Basierend auf dieser Berechnung sank die relative Produktion des nachweispflichtigen Abfalls bei Tanklageraktivitäten von 0.61 kg/m³ (2019) auf 0.44 kg/m³ (2020). Diese Rate hängt stark mit den von unseren Kunden geforderten Tankreinigungen zusammen, welche sich vor allem auf den Anfall von nachweispflichtigem Abfall auswirken und letztes Jahr weniger erforderlich waren.

306-1, 306-3

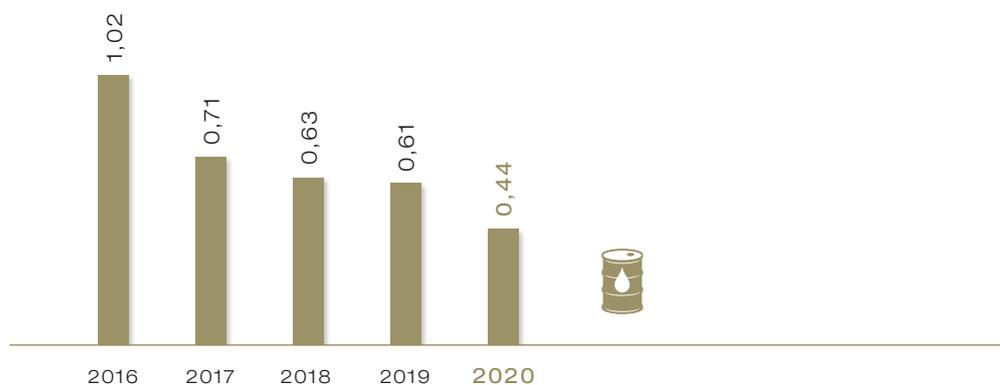


Abb. 21: Relative nachweispflichtige Abfallproduktion der Tanklageraktivitäten (Abfall in Kilogramm pro Kubikmeter Lagerkapazität)

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 Pipelinesäuberung. 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 34 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 2020 lag er bei 61 Prozent.

↪ ABWASSERPRODUKTION UND -AUFBEREITUNG

303-4, 306-1,
306-3

Industrielle Abwässer entstehen fast ausschließlich auf unseren Tanklagern. Im letzten Jahr beliefen sich diese auf 551.589 m³, womit sich die Gesamtmenge im Vergleich zum Vorjahr kaum geändert hat (2019: 548.968 m³). Der Wert inkludiert auch die eingeleiteten Regenabwässer von Tankfeldern, sodass sich meteorologische Schwankungen ergeben können. Reststoffe nach der Behandlung der Abwässer werden als nachweispflichtiger Abfall eingestuft, durch Saugwagen abgepumpt, bei externen, spezialisierten Unternehmen behandelt und normalerweise wiederverwertet.

Seit letztem Jahr berichten wir die entsorgten industriellen Abwässer im Verhältnis zur Tanklagerkapazität; seit diesem Jahr können wir auch die Einleitungsart darstellen. So wurden 2020 23,0 l/m³ aufbereitet und zum größten Teil in Oberflächengewässer eingeleitet. Eine geringere Nachfrage an Tankreinigungen hatte zur Folge, dass die Rate im Vergleich zum Vorjahr um 17 Prozent sank (2019: 27,7 l/m³).

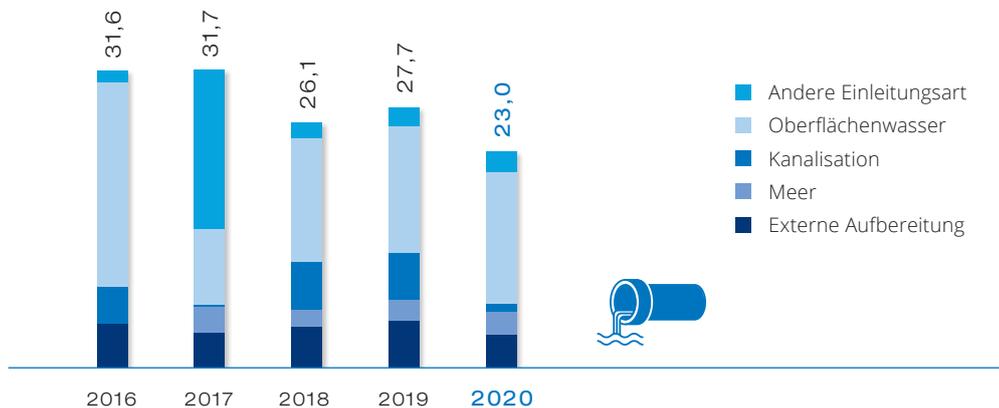
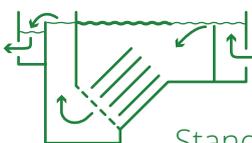


Abb. 22: Relative Produktion von industriellem Abwasser auf Tanklagern (industrielles Abwasser in Liter pro Kubikmeter Lagerkapazität)

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 Strippnern kombiniert, um alle Auflagen zu erfüllen. Erst nach der Behandlung und Kontrolle wird das Wasser auf unseren Tanklagern eingeleitet. Im Jahr 2020 entwickelte Oiltanking einen neuen technischen Standard für Regenwasser-, Abwasser-, Schlamm- und Klärsysteme bei Tanklagern, welcher in 2021 ausgerollt wird.



Erreichter Meilenstein:
Erarbeitung eines technischen Standards für Regenwasser-, Abwasser-, Schlamm- und Klärsysteme bei Tanklagern



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

	2018	2019	2020	Entwicklung 2019/20
Unsere Mitarbeiter in Zahlen				
Anzahl Mitarbeiter zum Jahresende	7.651	6.715	6.194	- 12,2 %
Anzahl Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt	7.890	6.857	6.463	- 5,7 %
Anteil Mitarbeiter im operativen Bereich	54 %	63 %	64 %	↗
Geleistete Arbeitsstunden von Mitarbeitern und Kontraktoren (in Mio.)	30,2	27,1	19,1	- 29,7 %
Anteil geleistete Arbeitsstunden von Kontraktoren	48 %	49 %	39 %	- 20,5 %
Mitarbeiterfluktuation				
Mitarbeiter, die neu eingestellt wurden	1.240	1.253	783	- 37,5 %
Einstellungsrate nach GRI	21,0 %	18,0 %	12,6 %	- 29,9 %
Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben	950*	1.134	846	- 25,4 %
Fluktuationsrate nach GRI	12,2 %*	16,5 %	13,7 %	↘
Unternehmensfremde Fluktuation	8,3 %	9,3 %	5,1 %	↘
Abwesenheitsrate				
Allgemeine Abwesenheitsrate	2,7 %	3,1 %	3,1 %	→
Nachwuchskräfte				
Anzahl Nachwuchskräfte**	52	40	26	- 35,0 %
Chancengleichheit				
Anzahl verschiedener Nationalitäten im Unternehmen	64	71	67	↘
Rate schwerbehinderter Menschen (Deutschland)	0,7 %	2,1 %	2,1 %	→
Anteil weiblicher Mitarbeiter	16,6 %	15,1 %	14,6 %	↘
Arbeitszeitmodelle				
Anteil Teilzeitverträge	8,0 %	6,5 %*	5,7 %	↘
* korrigiert nach Veröffentlichung der Nachhaltigkeitsberichte 2018 & 2019 ** bezieht sich ab 2019 nur auf Deutschland				

64% unserer Mitarbeiter arbeiten operativ



UNSERE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sind die zwingende Basis unseres Erfolges und unserer Unternehmenskultur – und wir tragen für sie Verantwortung. Die Coronapandemie hat uns dies noch einmal mehr verdeutlicht. Wir sind uns bewusst, dass wir unseren Mitarbeitern und Kontraktoren in 2020 besonders viel abverlangten – im Gegenzug sind wir bestrebt, ihnen so verlässliche, sichere und flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen wie möglich.

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

Personalstrategie

Im Bereich Human Resources war das Jahr 2020 von der engen Begleitung des Transformationsprozesses, der auch 2021 noch weitergehen wird, sowie den üblichen HR-Aufgaben im Schwerpunkt Personalplanung, -beschaffung und -entwicklung sowie Entgeltmanagement geprägt.

Die kontinuierliche Betreuung der operativen Gesellschaften war ebenso ein zentraler Bestandteil der Aufgaben wie die Gewinnung und Entwicklung von talentierten Nachwuchskräften, Mitarbeitern und Führungskräften. In diesem Zusammenhang wurde die Nachfolgeplanung für die Holding und alle operativen Einheiten im Jahr 2020 weiter professionalisiert und ausgebaut.



Im Rahmen eines globalen Grading-Projekts wurden rund 4.000 Positionen bewertet und mit entsprechenden lokalen, marktgerechten Gehaltsbändern unterlegt. Die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeiter steht im Fokus der von Human Resources durchgeführten Performance-Management-Initiative. Zielsetzung, Zielerreichung, allgemeine Bewertungen und Karriereplanung wurden über das Personalmanagementsystem weiter professionalisiert.

Darüber hinaus unterstützte Human Resources bei der Umsetzung der neuen Holding-Governance und dem damit verbundenen Transformationsprozess. Im Rahmen der Reorganisation wurden in den operativen Einheiten – Oiltanking, Mabanaft und Skytanking – eigene Personalabteilungen implementiert bzw. ausgebaut.



Erreichter Meilenstein:

Entwicklung eines übergreifenden Performance-Management-Konzepts für die Marquard & Bahls AG

Mitarbeiter in Zahlen

102-8, 401-1

Die Mitarbeiterzahlen berichten wir als Kopfzahlen, den sogenannten Headcount, im Einklang mit den GRI-Anforderungen. Im Jahr 2020 beschäftigten wir einschließlich der Mitarbeiter aller nicht voll konsolidierten und assoziierten Unternehmen zum Jahresende 6.194 (2019: 6.715) und im Jahresdurchschnitt 6.463 Mitarbeiter (2019: 6.857). Erneut reduzierte sich damit die Anzahl der Mitarbeiter zum Jahresende um weitere zwölf Prozent. Grund hierfür war vor allem die schwierige Lage der Skytanking, die an einigen Standorten aufgrund der Corona-Krise das Personal reduzieren musste. Die Veräußerung der Gesellschaft erfolgte im März 2021 und wird sich in der nächsten Berichtsperiode stark auf die Gesamtzahl auswirken.

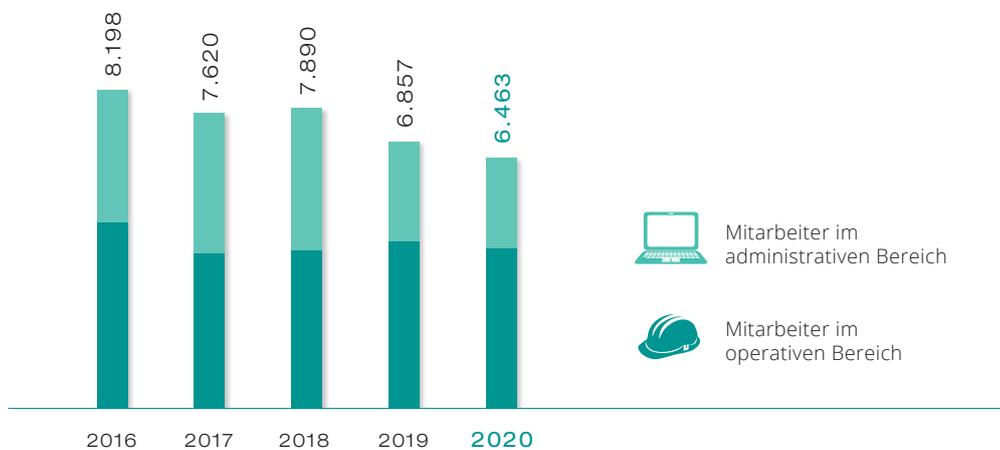


Abb. 23: Gesamtmitarbeiteranzahl im Jahresdurchschnitt gesplittet nach operativen und administrativen Mitarbeitern

Rund 95 Prozent unserer Mitarbeiter sind auf Basis unbefristeter Arbeitsverträge angestellt. 64 Prozent arbeiten operativ und 36 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.

Insgesamt wurden im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten rund 19 Millionen Arbeitsstunden verrichtet (2019: 27,1 Millionen Stunden). Diese schließen die Arbeitsstunden von uns beauftragten externen Dienstleistern ein; dabei handelt es sich zum Großteil um Kontraktoren bei Oiltanking und Mabanaf. Im letzten Jahr reduzierte sich aufgrund der Pandemie der Anteil auf 39 Prozent (2019: 49 Prozent).

Mitarbeiterfluktuation

Der demografische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel sowie die natürliche Fluktuation durch Verrentung 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. So konnten wir im letzten Jahr 783 neue Mitarbeiter für uns gewinnen, was einer Einstellungsrate von 12,6 Prozent (2019: 18,0 Prozent) entspricht.

401-1

Gleichzeitig verließen uns im Jahr 2020 insgesamt 846 Mitarbeiter. Hiervon gingen 316 Mitarbeiter auf eigenen Wunsch und 452 aufgrund von Kündigung, größtenteils pandemiebedingt bei Skytanking, 78 Mitarbeiter gingen in Rente. Entsprechend den Vorgaben der GRI definieren wir die Fluktuationsrate als die Anzahl von Mitarbeitern, die das Unternehmen im Verhältnis zur Anzahl von Mitarbeitern zum Jahresende* im Berichtszeitraum aus eigenen Stücken, durch Entlassung oder aufgrund von Verrentung verlassen haben – Fluktuation aufgrund von Unternehmensveräußerungen und auslaufenden Verträgen zählt demnach nicht. So errechnet sich eine Gesamtluktuationsrate von 13,7 Prozent, welche im Vergleich zum Vorjahr (2019: 16,5 Prozent) erfreulicherweise sank. Nach Unternehmen aufgeschlüsselt, lag die höchste Fluktuation mit 23,2 Prozent (2019: 21,7 Prozent) bei Skytanking, unter anderem aufgrund der krisenbedingten Reduzierung des Personals an zahlreichen Standorten.

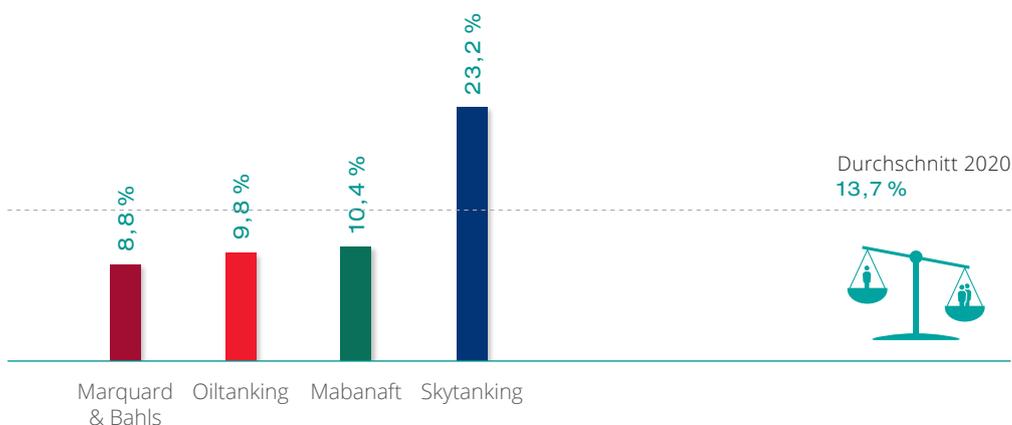


Abb. 24: Mitarbeiterfluktuation nach Unternehmen

Um einen branchenüblichen Vergleich der Fluktuationsrate zu ermöglichen, berichten wir seit letztem 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 das vergangene Jahr nur noch 5,1 Prozent (2019: 9,3 Prozent).

* Bisher haben wir die Anzahl an Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt für die Berechnung herangezogen. Seit diesem Berichtsjahr haben wir gemäß GRI auf die Endjahressumme umgestellt.

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 zählen auch Fälle, die durch Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten verursacht wurden. Genehmigte Abwesenheit, wie zum Beispiel Urlaub, Studium, Mutterschutz, Elternzeit und Urlaub im Todesfall, ist davon ausgenommen. Für das Jahr 2020 lag die allgemeine Abwesenheitsrate bei 3,1 Prozent. Damit ist die Rate gegenüber 2019 (3,1 Prozent) nicht erneut gestiegen, aber dennoch auf einem recht hohen Niveau im Vergleich zu den Vorjahren. Die Rate ist für uns 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 mit großer Sorgfalt verfolgen, um die Hintergründe für Schwankungen besser verstehen und geeignete Maßnahmen ableiten zu können.

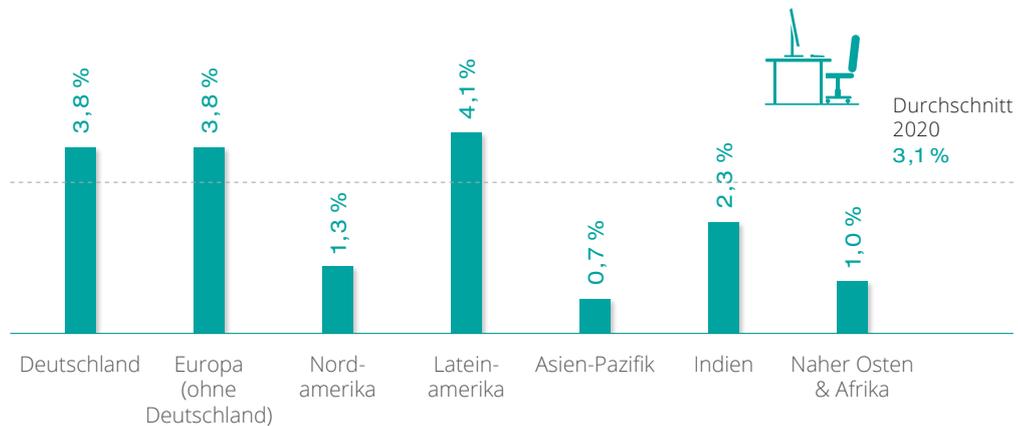


Abb. 25: Abwesenheitsraten nach Region

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.

Aus- und Weiterbildung

In unserem Unternehmenswert „Respekt“ schreiben wir fest, dass wir Verantwortung übertragen und unsere Mitarbeiter auf Basis von Talent, Leistung und Erfolgen entwickeln. 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.

103-1, 103-2,
103-3

⇒ 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 zum Beispiel Workshops zum Zeitmanagement sein. So wird seit letztem Jahr vor allem das E-Learning-Angebot für unsere Mitarbeiter ausgebaut. Unsere Mitarbeiter konnten zum Beispiel an einem Feedbacktraining teilnehmen. Weitere Trainings, die auf Achtsamkeit, stressfreies und produktives Arbeiten im Homeoffice und weitere Themen abzielen, werden sukzessive implementiert. Mit Inkrafttreten der neuen Organisationsstruktur wird auch hier die Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung auf unsere operativen Einheiten übergehen.

⇒ 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 2020 waren vierzehn Auszubildende (2019: 21) und zehn duale Studenten in Deutschland unter Vertrag (2019: 11). Im Jahr 2020 wurden in Deutschland zusätzlich zwei Trainees (2019: 8) in verschiedenen Bereichen betreut.

Teamwork bei „Hamburg packt's zusammen“

Im September 2020 unterstützte ein Teil unserer Nachwuchskräfte tatkräftig unsere Packaktion im Rahmen der Hilfsinitiative „Hamburg packt's zusammen“ und schafften es, etwa 500 Solidaritätstaschen mit Grundnahrungsmitteln wie Nudeln, Reis und Haferflocken zu füllen, die an Bedürftige verteilt wurden.





Gemeinsam durch die Pandemie

Wir sind uns bewusst, dass die immer noch anhaltende Corona-Pandemie unseren Mitarbeitern viel abverlangt. Die Oiltanking Mitarbeiter, die trotz Corona-bedingten Krankheitsausfällen unter den Kollegen den Betrieb aufrechterhalten. Mabanafit Händler arbeiten remote bei extrem volatilen Märkten. Petronord Tkw-Fahrer waren durch die hohe Heizölnachfrage stark belastet. Skytanker, die flexibel und zugleich konzentriert sein mussten, wenn sie die wenigen Flugzeuge, die überhaupt geflogen sind, betankten, während die im Homeoffice tätigen Mitarbeiter von Isolation und Herausforderungen wie zum Beispiel Homeschooling und Kinderbetreuung betroffen waren.

In der Firmenzentrale bieten wir seit Krisenbeginn zusätzliche Unterstützungsprogramme an. Als eines der ersten Unternehmen führten wir einen Lunch-Lieferservice ein, der sich seither großer Beliebtheit erfreut. Die Mittagsgesichte werden im „Cook & Chill“-Verfahren zubereitet und mehrmals wöchentlich zu den Mitarbeitern ins Homeoffice geliefert. Für die Mitarbeiter am Standort Hamburg bedeutet dies eine große Entlastung, denn wer nicht über die Ausgewogenheit des Mittagessens nachdenken muss, arbeitet zufriedener und produktiver.

Zudem profitieren die Mitarbeiter von Online-Fitnesskursen und erhalten Hilfestellungen für ihre mentale Gesundheit, denn wir wollen unsere Mitarbeiter in dieser herausfordernden Zeit so gut wie möglich unterstützen.

Auf einer speziell eingerichteten Plattform stehen Tipps rund um das Arbeiten im Homeoffice. Die Themen umfassen die richtige Ergonomie, Routinen, gute Gewohnheiten, Lernen von zu Hause oder mit Kindern. Zudem ermöglicht die Plattform einen Erfahrungsaustausch von Mitarbeitern. Bereits seit April 2020 konnten unsere Mitarbeiter der Hamburger Zentrale zusätzliche Geräte wie Bildschirm, Maus oder Tastatur für ihr Homeoffice nach Hause bestellen.

Im Herbst wurden 77 Mitarbeiter-Fahrräder durch einen Servicepartner in der Unternehmenszentrale kostenlos gewartet, mit Speichenreflektoren ausgerüstet und auf ihre Verkehrssicherheit geprüft. Hiermit unterstützen wir, dass die Mitarbeiter statt mit öffentlichen Verkehrsmitteln mit dem Rad zur Arbeit kommen.

*Essenslieferservice, Online-Fitness
und zusätzliche IT-Ausstattung*

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. Mit unserem neuen Third Party Management Tool stellen wir und unsere operativen Einheiten sicher, dass zukünftig alle neuen und strategisch wichtigen Geschäftspartner unseren Verhaltenskodex anerkennen und unser Werteverständnis teilen. Zudem prüfen wir damit insbesondere bei Geschäftspartnern mit einem hohen errechneten Risikoindex, ob sie Menschenrechte berücksichtigen.

Selbstverständlich sichern wir 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.

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

FAIRE LÖHNE UND GEHÄLTER

Eines unserer fundamentalen Interessen ist es, die besten Mitarbeiter zu beschäftigen; daher ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, die Arbeitskraft unserer Mitarbeiter gerecht zu entlohnen. Diese Entlohnungspraxis gilt für Festangestellte genauso wie für zeitlich befristete Mitarbeiter. Unsere Gehaltsregelungen basieren dabei allein auf der Qualifikation, der Leistung und anderen arbeitsbezogenen Faktoren wie Verantwortung, Fähigkeiten oder Erfahrung. Im Rahmen des erwähnten globalen Grading-Projekts wurden zudem alle im Unternehmen vertretenen Positionen bewertet und mit entsprechenden lokalen, marktgerechten Gehaltsbändern unterlegt. Im Verhaltenskodex legt Marquard & Bahls fest, dass Faktoren wie Geschlecht, Nationalität oder Alter keinen Einfluss auf das Gehalt haben dürfen. Neben dem Grundgehalt bieten wir freiwillige Zusatzleistungen, die auf Basis des Grundgehaltes berechnet werden. Diese Zusatzleistungen sind zum Teil erfolgs- oder leistungsabhängig. Es gibt bereits seit Jahren ein fest etabliertes Bonussystem für Mitarbeiter in Deutschland sowie ein System für kurz- und langfristige Vergütungselemente für das Executive Level der Marquard & Bahls AG. Seit 2019 gibt es für die Mitarbeiter der Marquard & Bahls AG ein transparentes Mitarbeiterbonus-system, welches jeweils zu Jahresbeginn mit finanziellen und strategischen Zielvorgaben an die Mitarbeiter kommuniziert wird.

Wir sind auch in Niedriglohnländern wie Indien oder China aktiv. Alle Unternehmensbereiche müssen sich an die erforderlichen Mindeststandards halten. Die Mindeststandards werden in der gruppenweiten Personalrichtlinie verbindlich erklärt.

↪ 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

102-17, 103-1,
103-2, 103-3,
406-1

Wir sind stolz darauf, Mitarbeiter aus 67 Nationen (2019: 71) in der Unternehmensgruppe 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 sowie Externe Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder sonstigen Verstößen gegen den Verhaltenskodex jederzeit anonym über die CARE-Plattform melden.



Marquard & Bahls unterzeichnet Charta der Vielfalt

Mark Garrett unterzeichnete am 8. Dezember 2020 in der Marquard & Bahls Zentrale in Hamburg die Charta der Vielfalt – eine freiwillige Selbstverpflichtung, um Chancengleichheit und Diversität zu fördern. Die Unterzeichnung der Charta ist der erste Schritt, um unser Engagement auch formal zu zeigen, und ebnet den Weg der operativen Einheiten, ihre Initiativen zur Schaffung eines Arbeitsumfelds frei von Vorurteilen und Diskriminierung zu entwickeln.

Um Chancengleichheit bei Neueinstellungen zu fördern, versuchen wir, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Kandidaten zu erzielen. Doch die Energie- und die 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 2020 nahm der Anteil von weiblichen Mitarbeitern mit 14,6 Prozent (2019: 15,1 Prozent) leicht ab. Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erfüllen wir in Deutschland mit einer Rate von 2,0 Prozent die 5-Prozent-Pflichtplatzquote laut Sozialgesetzbuch (SGB IX) nicht und leisten entsprechende Ausgleichszahlungen.

Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben

Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist seit Beginn der Corona-Krise so groß wie noch nie. Vor allem für Eltern wurde die Aufgabe, die Kleinkindbetreuung, das Homeschooling, den Familienalltag, die Essensversorgung und den Job im Einklang zu organisieren, zur harten Belastungsprobe. Uns als Arbeitgeber ist klar, dass ein gutes Zusammenspiel von Beruf und Familie ein zentraler Produktivitätsfaktor ist und stark zum Wohlergehen unserer Mitarbeiter beiträgt. Daher bieten wir, wo immer es möglich ist, gezielte Maßnahmen und Modelle an, um die Vereinbarkeit zu unterstützen.

ARBEITSZEITMODELLE

Um Arbeitszeitregelungen flexibler zu gestalten und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, werden in einigen Ländern nach Möglichkeit verschiedene Modelle wie Teilzeit, Arbeitszeitkonten oder vertrauensbasierte Arbeitszeit eingesetzt. Wie alle anderen Arbeitgeber waren wir für viele Monate während der Corona-Pandemie dazu aufgerufen, wo immer es möglich ist, Homeoffice zu ermöglichen. Auch nach Ende der Krise wollen wir unseren Mitarbeitern – zumindest in der Unternehmenszentrale in Hamburg – weiterhin diese Flexibilität des Remote Workings erhalten. So können unsere Hamburger Mitarbeiter nach Rücksprache mit ihrem Vorgesetzten zehn Tage im Monat auf Wunsch im Homeoffice arbeiten, sofern es die Tätigkeit erlaubt.

401-3

Teilzeitverträge sind vor allem für Eltern von zentraler Bedeutung und werden, sofern es die Tätigkeit erlaubt, auf Nachfrage ermöglicht. In 2020 betrug der Anteil von Teilzeitverträgen 5,7 Prozent und sank damit weiter gegenüber dem Vorjahr (2019: 6,5* Prozent). Der Wiedereinstieg von Mitarbeitern nach der Elternzeit wird durch Arbeitszeitmodelle gefördert. Im Durchschnitt befanden sich im Jahr 2020 an deutschen Standorten insgesamt 22 Mitarbeiter in Elternzeit (2019: 26).

MITARBEITERUNTERSTÜTZUNGSPROGRAMM

Um unseren Mitarbeitern in den verschiedensten Lebenssituationen Unterstützung zu bieten, hat Marquard & Bahls vor neun Jahren einen Vertrag für ein externes Mitarbeiterunterstützungsprogramm abgeschlossen. Insgesamt wurden dort im vergangenen Jahr 44 neue Fälle verzeichnet, was einer Nutzungsrate von 4,5 Prozent entspricht (2019: 6,5 Prozent). Dieser Wert liegt nach wie vor leicht über dem Durchschnitt des Anbieters. Der Anteil arbeitsbezogener Themen betrug 6,8 Prozent (2019: 1,2 Prozent); die restlichen Anfragen 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.

* Aufgrund von nachträglichen Berechnungen mussten wir den Anteil von 7,7 auf 6,5 Prozent korrigieren.

⇒ FAMILIENFREUNDLICHER ARBEITGEBER

Für Mitarbeiter in Hamburg bieten wir eine Vielzahl attraktiver Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen. Dazu zählen normalerweise zum Beispiel die Koordination einer Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder, ein Kinderbetreuungsraum in der Firmenzentrale sowie Kinder- und Familienfeste. Im letzten Jahr konnten wir weder in Hamburg noch auf unseren weltweiten Standorten solche Feste feiern. Einige unserer Standorte, wie zum Beispiel in Kolumbien, wurden allerdings kreativ und entwickelten Spiele und Thementage für die Mitarbeiterkinder, damit diese sich nicht zu Hause langweilten.



Weihnachtlicher Familientag

Unsere Oiltanking Mitarbeiter in Kolumbien ließen sich ihre Weihnachtsfeier nicht nehmen und organisierten einen virtuellen Familientag, an dem Plätzchen gebacken wurden, und viel getanzt und gelacht wurde.

⇒ MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

102-17, 102-33

Um die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig zu überprüfen, werden auf lokaler Ebene Umfragen in Papierform, elektronisch oder mittels formeller Mitarbeitergespräche durchgeführt. Im letzten Jahr führten wir beispielsweise einen Puls-Check unserer Mitarbeiter der Marquard & Bahls AG sowie des Business Solution Centers durch, um herauszufinden, wie wir sie noch besser zu Zeiten der Corona-Krise unterstützen können. Auch Oiltanking führte zum Ende des Jahres 2020 eine weltweite Mitarbeiterumfrage durch, an der sich 87 Prozent der Belegschaft beteiligten. 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 – unsere internen CEO-Diskussionsrunden unter dem Motto „Let’s Talk“. Unser „Let’s Talk“-Format fand im letzten Jahr in Kleingruppen von bis zu 20 Teilnehmern und pandemiebedingt ausschließlich online statt. Ziel sind der informelle, offene Dialog mit dem Vorstand und die Förderung des Informationsflusses über Unternehmensgrenzen hinweg – ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Dazu gehören auch 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.



Let’s talk about ... Sustainability!

Nach der Veröffentlichung des 10. Nachhaltigkeitsberichts von Marquard & Bahls wurde das wichtige Thema „Nachhaltigkeit“ in unserer Gruppe in einer „Let’s Talk“-Runde im August 2020 diskutiert. Aufgrund der Corona-Pandemie sprachen Mark Garrett und die Teilnehmer virtuell über Nachhaltigkeit in unseren operativen Einheiten und bei den von uns getätigten Investitionen.



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

	2018	2019	2020	Entwicklung 2019/20
HSSE-Schulung				
Gesamtanzahl HSSE-Schulungsstunden bei unseren operativen Einheiten	230.066	212.983	153.721	- 27,8 %
Durchschnittliche HSSE-Trainingsstunden pro operativen Mitarbeiter im Bereich Tanklagerung	62	66	61	- 7,6 %
Arbeitsunfälle				
Anzahl von Unfällen, die zum Todesfall führten	1	0	1	↗
Anzahl von Verletzungen mit Todesfolge, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung eigener Mitarbeiter und Kontraktoren pro eine Million Arbeitsstunden (TRI-R)	4,8*	4,0	3,4	- 15,0 %
Durchschnittliche Fehltage pro Mitarbeitervorfall (Unfallschwere)	18,7	24,1	19,6	- 18,7 %
Durchschnittliche Fehltage pro Unfall von Dritten (Unfallschwere)	24,0	34,7	17,4	- 49,9 %
Brände				
Anzahl Brände gemäß API RP 754	0	0	0	→
Anzahl an nicht prozessrelevanten Bränden & Explosionen pro 1 Mio. Tonnen Durchsatz	0,10	0,07	0,01	- 31,0 %

* korrigiert nach Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts 2018

15,0%

weniger Arbeitsunfälle
als im Vorjahr



GESUNDHEIT & ARBEITSSCHUTZ



Exzellenz in Gesundheit und Arbeitsschutz ist ein sehr wichtiges Element unseres Wertes „Verantwortung“. Wir wollen sicherstellen, dass jeder unserer Mitarbeiter und jeder, der in unseren Betriebsstätten arbeitet, jeden Tag wohlbehalten nach Hause zurückkehrt. Wir betreiben nur Geschäfte, die wir sicher und ethisch vertretbar ausführen können. Des Weiteren prüfen wir dies bei neuen Investitionen durch detaillierte HSSE- und ESG-Bewertungen im Rahmen der Due Dilligence. Gesundheit und Arbeitsschutz spiegeln sich in einem eigenen strategischen Handlungsfeld in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den festen Verantwortlichkeiten auf Ebene der operativen Einheiten wider.

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

Instrumente & Maßnahmen

Der Funktionsbereich HSSE & Sustainability hat konzernweite Richtlinien und Mindestanforderungen entwickelt. Wir streben dabei eine kontinuierliche Verbesserung an und haben Ziele und Indikatoren definiert, deren Erreichung wir überwachen. Aufgrund der Vielfalt der Aktivitäten in der Unternehmensgruppe werden alle assoziierten Risiken individuell bewertet und maßgeschneiderte Lösungen entwickelt. Ein wichtiges Element ist dabei die Erstellung von umfassenden HSSE-Handbüchern, welche speziell auf die einzelnen operativen Einheiten 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. Unsere Dashboard-Applikationen ermöglichen tagesaktuelle, detaillierte Analysen anhand von vorausschauenden („leading“) und zurückblickenden („lagging“) HSSE-Kennzahlen.

403-2

Um unsere internen Standards zu überwachen, führen HSSE-Experten auf ausgewählten Standorten Audits durch. Der Funktionsbereich HSSE & Sustainability sowie die operativen Einheiten entwickeln Kampagnen, die das Risikobewusstsein im Alltagsgeschäft steigern, und führen Umfragen zur Sicherheitskultur durch, welche unseren proaktiven Ansatz unterstützen. Seit Ende 2019 verantworten die operativen Einheiten ihr HSSE-Management selbst.

403-4



Erreichter Meilenstein:
Erweiterung des Global
Safety Days auf alle operativen Einheiten

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 2019 verleiht Marquard & Bahls einen Safety Award an Mitarbeiter, Kontraktoren oder andere Dritte, die auf unseren Betriebsstätten herausragendes Sicherheitsverhalten gezeigt haben. Im Jahr 2020 veranstaltete Marquard & Bahls den ersten unternehmensweiten Global Safety Day.



Drei Marquard & Bahls Safety Awards

Im vergangenen Jahr wurden gleich drei Marquard & Bahls Safety Awards für herausragendes Sicherheitsverhalten verliehen. Einer der Awards ging beispielsweise an einen Mitarbeiter des Oiltanking Chemietanklagers in Singapur, der – obwohl eine routinemäßige Gasmessung keinerlei Ergebnis zeigte – den Geruch von Flüssiggas (C3) bemerkte. Durch zusätzliche Messungen entdeckte er ein kleines Gasleck an einer der Endflansche eines Entlüftungsventils an einer C3-Trärgasleitung. Aufgrund dieses außergewöhnlichen Sicherheitsbewusstseins und durch das proaktive Handeln wurden kritische Situationen verhindert.

403-3, 403-6

Gesundheitsmanagement & -prävention



Unser Ziel ist es, alle Unfälle, Verletzungen und berufsbedingten Gesundheitsschäden zu verhindern. Wir wollen unternehmensweit interne Regelungen harmonisieren und die Anwendung bester verfügbarer Technik etablieren.

Die Entwicklung der Corona-Pandemie wurde von einem Crisis Management Team (CMT), welches vom zentralen Marquard & Bahls HSSE-Team geleitet wurde, von Beginn an verfolgt. Das CMT kam regelmäßig zusammen, um Daten auszuwerten, Schutzmaßnahmen zu definieren, Reisebeschränkungen festzulegen, die Maßnahmen für die Zentrale sowie die der operativen Einheiten zu koordinieren und die Mitarbeiter umfassend über die aktuelle Situation zu informieren. Bis Ende 2020 wurden 280 Mitarbeiter weltweit positiv auf das Coronavirus getestet. Ein Mitarbeiter von Oiltanking Oman starb leider an den Folgen einer Covid-19-Infektion.

Viele unserer weltweiten Standorte bieten neben den gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsuntersuchungen präventive Maßnahmen an. Darüber hinaus führten auch in 2020 viele Oiltanking, Mabanaft und einige Skytanking Standorte Gesundheits- und Aufklärungskampagnen zu diversen Themen durch, wenn auch eingeschränkt durch die Corona-Pandemie. In der Marquard & Bahls Unternehmenszentrale besteht zudem ein vielfältiges Angebot zur Gesundheitsförderung, unter anderem mit einem kostenlosen Fitnessbereich, dessen Angebot

während der Pandemiezeit den Mitarbeitern digital zur Verfügung gestellt wurde. Zudem können unsere Hamburger Mitarbeiter von einer ergonomisch ausgerichteten Büroausstattung, einem ausgewogenen Ernährungsangebot im Betriebsrestaurant, welches in der Pandemiezeit auch als Lieferservice angeboten wurde, sowie Gesundheitstagen zu wechselnden Themen profitieren. Der beliebte jährliche Gesundheitstag in der Firmenzentrale musste in 2020 Corona-bedingt ausfallen. Allerdings konnte den Mitarbeitern ein digitaler Sprechtag mit dem Betriebsarzt angeboten werden.

403-2, 403-3,
403-6

HSSE-Schulung

Unsere Firmenpolitik für HSSE sieht vor, dass alle Mitarbeiter arbeitsplatzbezogene Schulungen und Weiterbildungen erhalten. Dies umfasst unter anderem 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, den Oiltanking Deutschland Terminals unter der Mabanaft und Skytanking wurden 2020 insgesamt 153.721 Stunden HSSE-Schulungen für operative Mitarbeiter absolviert (2019: 212.983 Stunden). Im letzten Jahr sank die Anzahl an HSSE-Trainingsstunden, die jeder Mitarbeiter im operativen Bereich bei Oiltanking durchschnittlich erhalten hat, leicht auf 61 Stunden (2019: 66 Stunden), da Corona-bedingt nicht alle Veranstaltungen stattfinden konnten. Zusätzlich zu computerbasierten HSSE-Trainings für Mitarbeiter wird bei Oiltanking ein vertiefendes HSSE-Lernprogramm für Führungskräfte eingesetzt.

404-1

Arbeitsunfälle

Unfälle, die zu Todesfällen, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung führen, berichten wir gemäß der OSHA-Verordnung (29 CFR 1904) anhand der industriegängigen Total Recordable Injury Rate (TRI-R). Nach dieser Regelung sind nur Mitarbeiter- und Kontraktorenunfälle zu zählen, nicht aber Unfälle anderer Dritter, wie zum Beispiel von Besuchern. In unserer internen Statistik zählen wir jedoch weiterhin alle Unfälle von Dritten. Im Jahr 2020 ging die Rate der meldepflichtigen Verletzungen von Mitarbeitern und Kontraktoren um 15 Prozent auf 3,4 (2019: 4,0) zurück. Die Fortführung dieses positiven Trends bleibt weiterhin eines der strategischen, bonusrelevanten Ziele der Marquard & Bahls Gruppe.

403-9



Dieser Erfolg wurde jedoch von einem tödlichen Arbeitsunfall auf dem Tanklager von IOT in Paradip, Indien, überschattet. Bei der Inspektion einer Klimaanlage auf dem Dach des Technikgebäudes stürzte ein Kontraktor von einer Korbleiter. Er erlag wenig später seinen Verletzungen. Das Unternehmen bedauert diesen Vorfall zutiefst. Oiltanking organisierte in der Folge einen Safety Stand Down an allen Standorten weltweit, um die Informationen über diesen Unfall, die unmittelbaren Ursachen und vorläufigen Erkenntnisse zu teilen. Um eine Wiederholung zu vermeiden, wurden diese Informationen auch gruppenweit geteilt.



Global Safety Day

403-2, 403-5

Im Oktober 2020 veranstaltete die Marquard & Bahls Gruppe einen unternehmensweiten Global Safety Day, der unter Berücksichtigung der lokalen Covid-19 Situation sowohl in der Hamburger Zentrale als auch in den operativen Einheiten durchgeführt wurde. Während es für Oiltanking bereits der vierte Global Safety Day in Folge war, fand dieser erstmalig auch für Marquard & Bahls sowie Mabanaft und Skytanking statt.

Die Eröffnungsrede von Mark Garrett, CEO, sowie die Einführung unserer Marquard & Bahls Sicherheitskampagne „Target Zero“ wurden für Mitarbeiter in mehr als 25 Ländern live gestreamt.

Das anschließende Programm passten sowohl die Hamburger Holding als auch ihre operativen Einheiten standortgerecht an. So konnten beispielsweise die Marquard & Bahls Mitarbeiter an einem Wiederbelebungstraining, einem Brandschutztraining und einem Workshop zum Thema „Gefahren im Büro“ teilnehmen.

Die lokalen Standorte ergänzten das Programm um Workshops, Diskussionen und Übungen. So wurde auf dem Oiltanking Tanklager in Daya Bay gemeinsam mit der Feuerwehr eine Höhenrettungsübung durchgeführt, während auf dem Sangatta Terminal in Indonesien neben dem

Rahmenprogramm zu den Kampagnen „Live Saving Rules“ und „Target Zero“ auch sportliche Aktivität in Form eines Badminton-Turniers auf der Agenda stand.

Bei Mabanaft gab es neben Vorträgen aus dem Headoffice zu den Themen „Produktqualität und Gefahren“ sowie „Schiffscharter Policy“ und „Oil Spill Response“ auch lokale Workshops, zum Beispiel zum Thema „Mit Respekt intervenieren“.

Auf den Skytanking Standorten standen Vorträge und anschließende Diskussionen zum Thema „Ausrutschen, Stolpern und Stürzen“ und eine neue Methode zur Gefahrenerkennung und Risikokontrolle während der täglichen Arbeit auf der Agenda. Zudem wurden die Ergebnisse der letzten Umfrage zur Sicherheitskultur vorgestellt.

*Über 230 Standorte nahmen
am Global Safety Day 2020 teil*

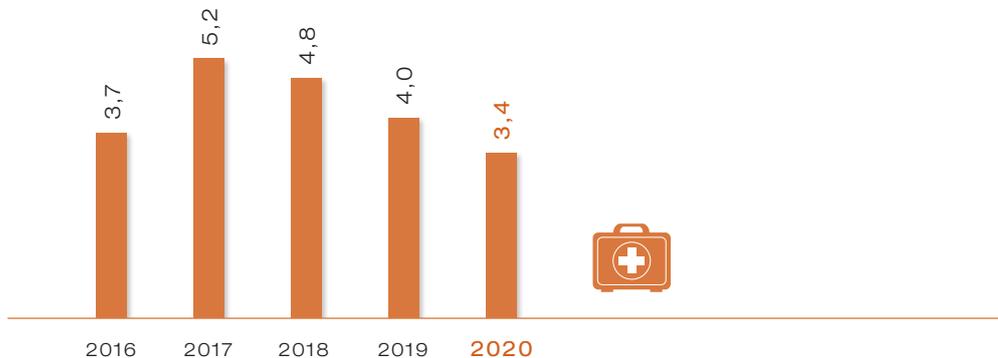


Abb. 26: Verletzungen von Mitarbeitern und Kontraktoren, die zu Todesfällen, Ausfalltagen, eingeschränktem Arbeiten oder medizinischen Behandlungen führten, pro eine Million Arbeitsstunden

2020 lag die absolute Zahl der konzernweiten Unfälle eigener Mitarbeiter, die zu Ausfalltagen führten, bei 43 (2019: 76). Diese Unfälle führten zu insgesamt 646 Fehltagen (2019: 1.527) bei Mitarbeitern. Weitere 20 Unfälle betrafen Mitarbeiter von beauftragten Fremdfirmen (2019: 33).

102-15, 403-2,
403-9

Die Unfallschwere von eigenen Mitarbeitern definieren wir anhand der durchschnittlichen Anzahl von Fehltagen pro Vorfall. Gruppenweit lag die Unfallschwere 2020 bei durchschnittlich 19,6 Fehltagen (2019: 24,1). Für Kontraktoren lag diese bei 17,4 (2019: 34,7). Somit konnte die Schwere der Arbeitsunfälle deutlich reduziert werden.

Oiltanking hat verschiedene Initiativen zur Verbesserung der Sicherheitskultur gestartet, zum Beispiel 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. In 2020 hat Oiltanking neben einer Reihe von Sicherheitsgrundsätzen zudem die „6 Life Saving Rules“, also leicht zu merkende Lebensrettungsregeln, eingeführt, um die unmittelbare Bedeutung von Sicherheit für Mitarbeiter, Auftragnehmer und sonstige Dritte, die auf Oiltanking Standorten weltweit arbeiten, zu unterstreichen.

Vermeidung von Bränden

Oiltanking hat einen verpflichtenden Brandschutzstandard 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. Im Jahr 2020 gab es keine prozessrelevanten Feuer nach API RP 754. Auch bei den nicht prozessrelevanten Feuern konnte eine erhebliche Senkung der Feuerrate von 0,07 (2019) auf 0,01 (2020) verzeichnet werden. Durch sofortige Intervention kam es zu keinem nennenswerten finanziellen Schaden durch die Ereignisse.

102-15, 403-5

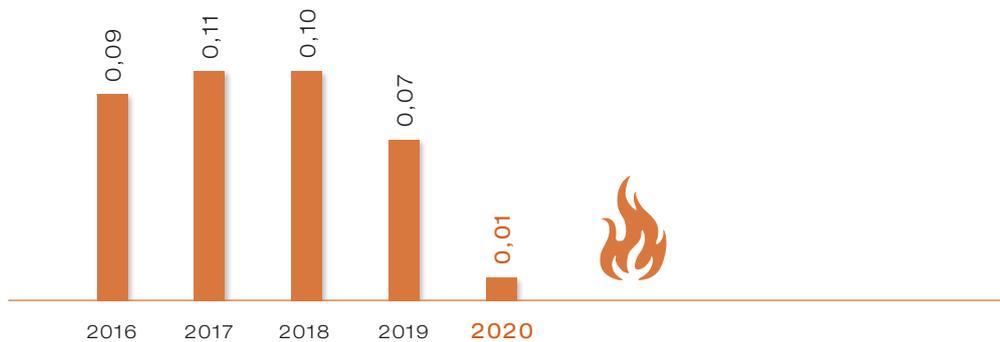


Abb. 27: Anzahl an nicht prozessrelevanten Feuern und Explosionen im Verhältnis zum Durchsatz (in 1 Mio. Tonnen)



Effektive Zusammenarbeit

Im April 2020 wurde der spezialisierte Industriefeuerwehrdienst mit eigener Feuerlöschstation im Amsterdamer Hafen einsatzbereit. Er ging aus der Initiative GBA*, der Oiltanking Amsterdam in 2016 beitrug, hervor. Aktuell gibt es ein Team von sechs professionellen Industriefeuerwehrlern, die rund um die Uhr in der Nähe unseres Tanklagers verfügbar sind und eine Reaktionszeit von nur sechs Minuten nach dem Alarm haben.

* GBA (Gezamelijke Brandweer Amsterdam = Einheitlicher industrieller Feuerwehr- und Rettungsdienst Amsterdam)

Lärm

403-2 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

403-3 Viele unserer Mitarbeiter reisen als Teil ihrer Arbeit. 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. Während der Corona-Pandemie wurden Dienstreisen auf das absolute Minimum reduziert und nur aus geschäftskritischen Gründen genehmigt sowie mit den notwendigen Sicherheitsvorkehrungen.



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

	2018	2019	2020	Entwicklung 2019/20
Fianzielle Unterstützung				
Investitionen in das Gemeinwesen (Spenden & Sponsoringausgaben) in €	737.669	767.181	992.041	+ 29,3 %
Spendenerfüllungsrate (Spenden und Sponsoringausgaben in € im Verhältnis zu EBT in € mal *0,5 %)	erreicht	142 %	133 %	-
Mitarbeiterengagement				
Anzahl engagierter Mitarbeiter	1.762	1.127	438	- 61,1 %
Gesamtsumme ehrenamtliche Arbeit in Stunden	3.889	3.134	3.029	- 3,4 %
Ehrenamtliche Arbeit in Stunden pro Mitarbeiter	0,49	0,46	0,47	+ 2,2 %
Anteil an gemeinnützig aktiven Standorten	27 %	26 %	25 %	- 6,5 %

Unsere **3** Top-Performer-Standorte in Bezug
auf geleistete Freiwilligenstunden



GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Wir haben die große Vision, 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 2020 haben Marquard & Bahls und ihre Tochtergesellschaften insgesamt 992.041 Euro (2019: 767.181 Euro) für gemeinnützige Zwecke ausgegeben, wovon 535.702 Euro Spenden und 456.339 Euro Sponsoringausgaben waren. Insgesamt haben wir damit unsere Ausgaben für das Gemeinwesen um 29 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gesteigert. Bezogen auf unsere Fokusbereiche kam der Hauptteil mit 36 Prozent Bildungsprojekten zugute. Durch unser neues gruppenweites Aufforstungsprojekt und die freiwillige CO₂-Kompensierung über Tree-Nation konnten wir zudem die Ausgaben für den Bereich Umwelt deutlich steigern und das bisherige starke Ungleichgewicht unserer Fokusfelder beheben.

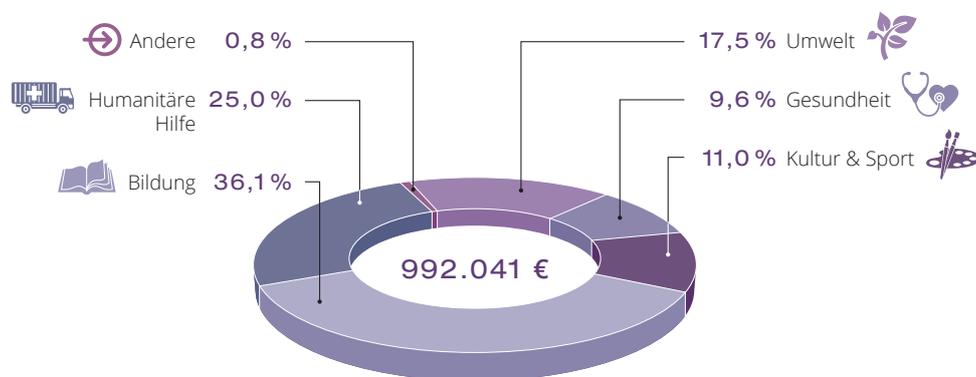
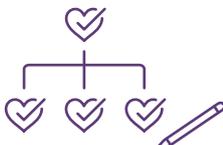
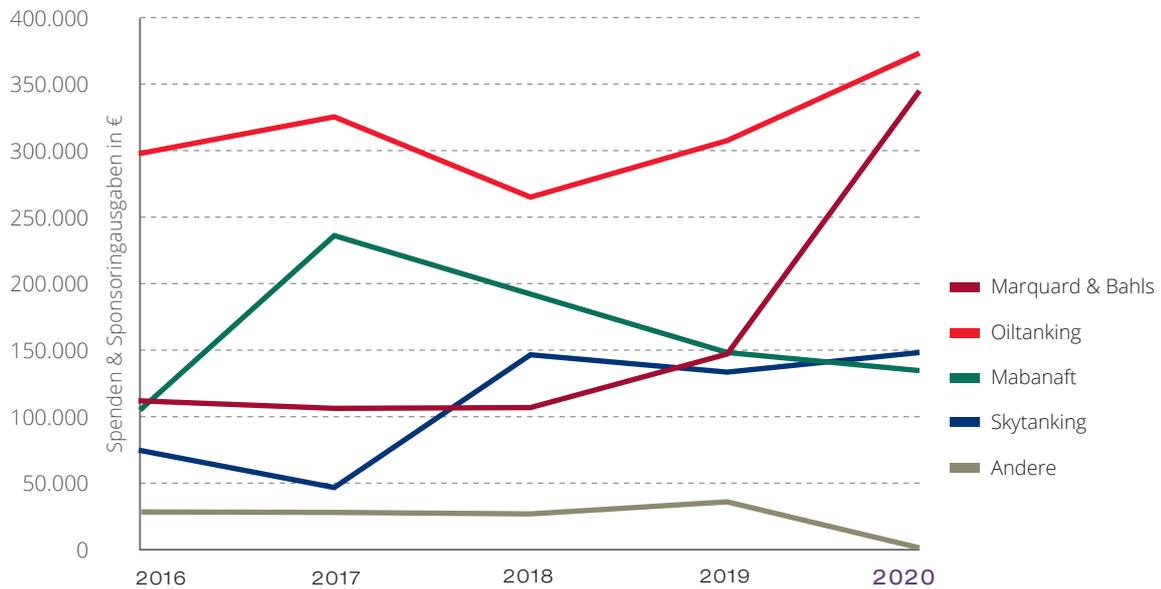


Abb. 28: Ausgaben für das Gemeinwesen nach Fokusbereichen gesplittet

Die zur Verfügung gestellten Förderungsgelder für gemeinnützige Organisationen, die im Rahmen unserer globalen Kampagne gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung bereitgestellt wurden, trugen insbesondere bei der Marquard & Bahls Holding dazu bei, dass sich die Ausgaben mehr als verdoppelten.

Insgesamt waren 25 Prozent unserer weltweiten Standorte (2019: 26 Prozent) in Form von finanzieller Unterstützung oder gemeinnütziger Arbeit aktiv.


Erreichter Meilenstein:
 Erstellung eines Aktionsplans
 für unser gemeinnütziges Engagement auf
 Ebene der Marquard & Bahls AG



413-1 **Abb. 29: Ausgaben der letzten fünf Jahre für das Gemeinwesen nach Unternehmen**

438 Mitarbeiter (2019: 1.127) engagierten sich in diversen gemeinnützigen Initiativen und Projekten in Form von Zeitspenden mit 3.029 Stunden (2019: 3.134 Stunden). Aufgrund der Corona-Pandemie und der geltenden Einschränkungen waren viel weniger Mitarbeiter jedoch mit deutlich höherem individuellem Zeiteinsatz als im Vorjahr aktiv. Durchschnittlich leisteten unsere Mitarbeiter 0,47 Stunden Freiwilligenarbeit (2019: 0,46 Stunden).

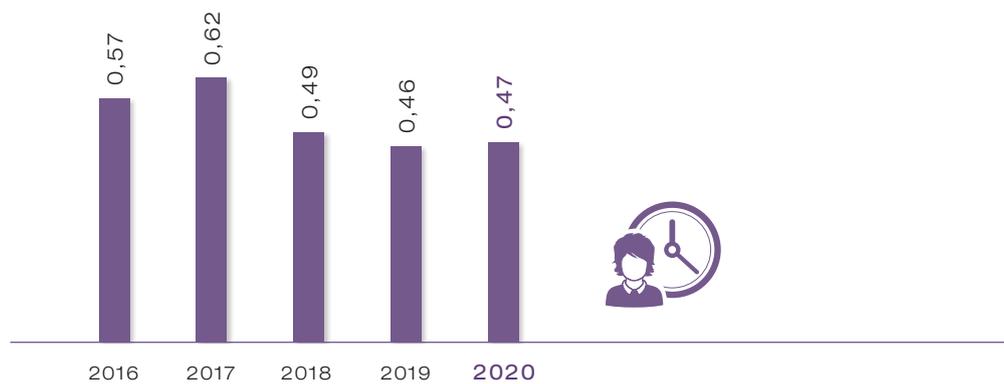


Abb. 30: Geleistete freiwillige Stunden für gemeinnützige Zwecke pro Mitarbeiter



Zukünftig wird die Marquard & Bahls AG ihren Fokus für gemeinnütziges Engagement noch stärker auf Projekte richten, welche 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. 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 2020, der die Bandbreite der verschiedenen Aktivitäten widerspiegelt.



Erreichter Meilenstein:

Entwicklung eines Anreizsystems für gemeinnütziges Engagement durch Corporate Matching für die Marquard & Bahls AG

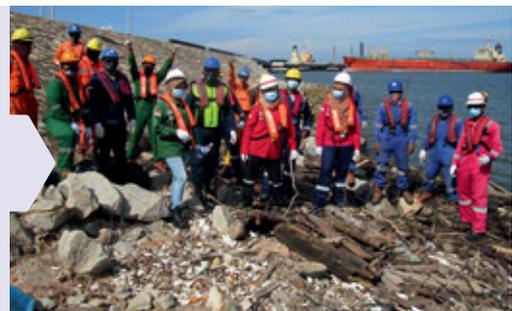
Umwelt

Säuberung der Küstenlinie auf Karimun, Indonesien

Unser Tanklager auf Karimun liegt direkt an der nordwestlichen Küstenlinie der Insel. Leider werden jedes Jahr Unmengen an Müll an die Küste angeschwemmt, sodass es sich unsere Oiltanking Mitarbeiter vor Ort bereits zur jährlichen Routine gemacht haben, den Küstenstreifen zu reinigen. So packten auch Ende letzten Jahres unsere Mitarbeiter sowie Kontraktoren ordentlich an, um den Unrat – vorwiegend Plastik und Schrott – einzusammeln. Auch weiterhin werden sie sich dafür einsetzen, dass die Küste und die Umgebung des Tanklagers stets sauber sind.

Saubere Küstenlinie

Dank unserer Mitarbeiter des Tanklagers auf Karimun ist die angrenzende Küstenlinie vorerst wieder sauber – leider wird jährlich so viel Müll angeschwemmt, dass diese Aktion jedes Jahr notwendig ist.





413-1

„Take a Wish“ – Unser soziales Projekt im Advent

Zum vierten Mal in Folge fand unsere Mitarbeiterspendenaktion „Take a Wish“ zur Weihnachtszeit statt. Daran beteiligten sich 2020 rund 90 Mitarbeiter mit über 6.600 Euro, um viele kleine Wünsche von unseren Hamburger Projektpartnern aus den Bereichen Kinder, Obdachlose und Geflüchtete zu erfüllen.

Das vergangene Jahr war in vielerlei Hinsicht anders und schwieriger als sonst. Besonders herausfordernd war das Jahr vor allem für die gemeinnützige Arbeit für unsere sozialen Projektpartner und deren Schützlinge, Programmteilnehmer oder Klienten. Aus diesem Grund wollten wir „Take a Wish“ auch unbedingt in dieser Zeit fortsetzen, denn unsere acht „Take a Wish“-Partner hatten viele Wünsche offen. So konnten unsere Mitarbeiter zweckgebundene Spenden tätigen und ermöglichten beispielsweise den Wohngruppen der Großstadt-Mission Hamburg den Kauf von Tannenbäumen, den Kindern des Löwenhaus ein Weihnachtsgeschenk, der Initiative Mamalies einen neuen Bücherbestand für Kleinkinder und vieles mehr.

Marquard & Bahls vervierfachte die Corporate-Matching-Summe in diesem außergewöhnlichen Jahr auf 24.360 Euro. Welche drei der acht vorgeschlagenen Projekte mit dieser zusätzlichen Summe unterstützt wurden, lag ganz bei unseren Mitarbeitern, die online abstimmen konnten. Das Ergebnis: 9.000 Euro – abzüglich der Mitarbeiterspenden – gingen jeweils an Kids Welcome für Spielzeugtüten für Kinder in Geflüchtetenunterkünften, an das ArztMobil Hamburg für Medikamente und Lunchpakete für Obdachlose und an Kinderlotse für ein Feriencamp für schwer kranke Kinder und ihre Geschwister.

*31.035 Euro für
Hamburger Sozialprojekte*

Bildung

Bau einer weiteren 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 fünf Jahren startete IndianOil Skytanking daher ein Programm, welches den Bau sowie Sanierungen von Schulgebäuden ermöglicht. So konnten bereits vier indische Schulen gebaut oder saniert und den Gemeinden übergeben werden. Im letzten Jahr wurde eine neue Grundschule in Vijayapura gebaut. Die Gesellschaft stellte knapp 135.000 Euro zur Verfügung, um den Bau und die Einrichtung von Klassenzimmern sowie Toilettenanlagen zu finanzieren und eine entsprechende Wasserversorgung einzurichten.

413-1

Festliche Schuleröffnung

Das neue Schulgebäude wurde am 30. November 2020 vom CEO der IndianOil Skytanking in Anwesenheit der Schulbehörden und der Beamten des staatlichen Bildungsministeriums eingeweiht.



Gesundheit

Finanzierung eines Covid-Testzentrums in Sohar, Oman

Nahezu kein Land blieb von der globalen Corona-Pandemie verschont. So traf es Ende März 2020 auch den Oman. Unser Oiltanking Tanklager in Sohar wollte dabei nicht untätig bleiben und entschied sich daher, mit über 32.000 Euro zur Ausstattung eines regionalen Testzentrums, eines sogenannten molekularen PCR-Labors (Polymerase Chain Reaction, kurz PCR), und damit zur Bekämpfung des Virus beizutragen. Das PCR-Labor ist ein gemeinsames CSR-Projekt in Abstimmung mit den bestehenden Mietern im Sohar Port, die die Entwicklung des Projekts unterstützen. Das neue Labor wird in Notfällen als Alternative zu den zentralen Gesundheitslabors des Gesundheitsministeriums fungieren und umfasst ein hoch qualifiziertes technisches Team von zwölf Mitarbeitern. Es wird mit den neuesten Geräten ausgestattet sein, um die erforderlichen Tests für Covid-19 durchzuführen, und zudem Analysemöglichkeiten für andere Krankheiten enthalten, darunter Influenza und hämorrhagisches Fieber. Das Labor konnte im April 2021 in Betrieb genommen werden.

Covid-19 schnell erkennen

Das neue Covid-Testzentrum wird entscheidend dazu beitragen, die diagnostischen Prozesse zu beschleunigen. So wird sich die durchschnittliche Zeit für die Durchführung von Tests in dieser Region voraussichtlich von zwei Wochen auf drei Tage verkürzen.



413-1

Auswahl unseres weltweiten Engagements

Hilfsgelder für die medizinische Versorgung von Obdachlosen

Zu Weihnachten entschied sich die Oiltanking GmbH erneut, anstelle von gedruckten Weihnachtskarten für Geschäftspartner eine Spende in Höhe von 8.000 Euro zu leisten. Das Geld ging an das ArztMobil Hamburg für den Erwerb von dringend benötigten Medikamenten und Hygienemitteln zur Versorgung von bedürftigen Obdachlosen und Senioren.



Essenspakete

Im Juli organisierten die Oiltanking Mitarbeiter des Tuxpan-Tanklagers in Mexiko kurzerhand eine Mitarbeiterspendenkampagne, bei der über 1.500 Euro zusammenkamen. Mit einer zusätzlichen Summe von Oiltanking konnten über 460 Essenspakete erworben und von den Mitarbeitern an die umliegenden Gemeinden verteilt werden.



Basketball-Sponsoring

Die Kangaroos Iserlohn sind ein erfolgreicher Basketballverein, der seit der Saison 2014/15 in der 2. Bundesliga in Deutschland spielt. Der Lockdown 2020 bedeutete auch für den Sport ein schnelles Saisonende. Umso wichtiger, dass sich weiterhin Sponsoren auftraten, wie unsere Petronord Gesellschaft Lipps Mineralöle, welche den Verein finanziell förderte.



Weihnachtspakete

Der von Oiltanking betriebene Standort in Camisea, Peru, stellte unter anderem Essenspakete zu Weihnachten zusammen und brachte sie Familien in umliegenden Dörfern.



Diverse Spenden für die Gemeinde

Unsere argentinische Tochtergesellschaft Oiltanking Ebytem S.A. spendete knapp 20.000 Euro für diverse kleine Projekte, welche den umliegenden Gemeinden zugutekamen. Mehr als 10.000 Euro davon gingen an die Organisation Caritas, welche Hygieneartikel und Lebensmittel an die armen Familien in Punta Alta verteilte.



Nahrungshilfe

Im Frühjahr letzten Jahres verteilte nicht nur das Sustainability Komitee von Oiltanking Terminals, sondern auch die Mitarbeiter von Oiltanking Açú Serviços in Brasilien über 200 Essenspakete an Familien aus den umliegenden Gemeinden, um während des Lockdowns kurzfristig Hilfe zu leisten.

Mentoring und Training für junge Geflüchtete

Auch im letzten Jahr führten Mitarbeiter von Marquard & Bahls und Tochtergesellschaften ihr Engagement für Teilnehmer des JOBLINGE-Programms im Rahmen von digitalen Konversations-Trainings und persönlichem Mentoring in Hamburg fort. Seit 2020 fördert Marquard & Bahls dieses Engagement mit einem Corporate Matching und spendet pro Einsatz als Mentor 500 Euro und als Trainer 100 Euro an JOBLINGE. So kamen stolze 5.200 Euro zusammen!



Survival-Kits & Hygieneartikel

In der Pandemie ist die Grundversorgung für viele Familien in Indien problematisch bis lebensbedrohlich geworden. Viele IOT Tanklager und Projektstandorte arbeiteten daher mit Nachbarschafts- und Gemeindeorganisationen zusammen, um Survival-Kits an die örtlichen Gemeinden zu verteilen. Zudem verteilte das Unternehmen fast 2.000 Liter Handdesinfektionsmittel und 4.000 Gesichtsmasken und unterstützte auch die lokale Verwaltung im Distrikt Raigad, wo sich zwei ihrer Tanklager befinden, mit einem Beitrag von mehr als 11.000 Euro an den Zentralen Pandemiefonds Indiens und die lokale Katastrophenschutzbehörde.



Bäume für Jurong Island

Die künstliche Insel Jurong Island ist sehr industriellastig und damit auch recht grau. Eine neue Begrünungsinitiative hat sich daher das Ziel gesetzt, bis spätestens 2040 30.000 neue Bäume zu pflanzen. Oiltanking in Singapur steuerte 55 Bäume im Wert von über 10.000 Euro bei, die durch Spenden der Oiltanking Mitarbeiter und des Unternehmens finanziert wurden.



Renovierungsarbeiten

Unser Oiltanking Tanklager auf Karimun, Indonesien, spendete letztes Jahr knapp 18.000 Euro für gemeinnützige Zwecke. Davon wurden über 3.000 Euro für Sanierungsarbeiten der Moschee Teluk Senang und des Gebäudes der gemeinnützigen Organisation Polsek Meral eingesetzt.



Engagement gegen Kinderdemenz

Vergangenes Jahr spendete unsere Petronord Gesellschaft Staack Pooltankstellen an verschiedene soziale Organisationen in Hamburg. Ein Teil der Summe kam der NCL-Stiftung für eine Zukunft ohne Kinderdemenz zugute.



Unterstützung der SOS Kinderdörfer

Anstelle von Weihnachtsgeschenken unterstützt Marquard & Bahls jährlich ein internationales Hilfsprojekt mit der Summe von 100.000 Euro. Bereits zum achten Mal in Folge ging die Spende an die SOS Kinderdörfer – in diesem Fall für das SOS-Kinderdorf-Programm zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen in Indien.



Essensverteilung und Kinderfürsorge

Unsere südafrikanische Tochtergesellschaft Oiltanking Grindroud Calulo stellte im vergangenen Jahr knapp 30.000 Euro zur Verfügung, um ihren Gemeinden in der Essensversorgung wie auch der Kinderfürsorge zu helfen. Unsere Mitarbeiter unterstützten die Projekte aktiv vor Ort.

Kultur & Sport

Integratives Kulturangebot für junge Mütter und ihre Kinder in Hamburg

413-1 Ganz in der Nähe unserer Hamburger Firmenzentrale betreibt Mamalies seit Anfang 2017 ein Bildungs- und Begegnungszentrum. Ursprünglich war es als Anlaufstelle für die von gesellschaftlicher Isolation bedrohten Mütter und Kleinkinder aus der Folgeunterkunft für Geflüchtete konzipiert. Mittlerweile werden das tägliche Unterrichtsangebot und die Kinderbetreuung auch von weiteren Frauen außerhalb der HafenCity genutzt. Bei Mamalies sind die wichtigsten Kursinhalte Sprache, Alltagsorientierung und Grundkenntnis der deutschen Gesellschaft, wobei das gemeinnützige Unternehmen neben den Frauen zwei weitere Zielgruppen definiert: zum einen die Kinder der Frauen, die im Sinne einer frühkindlichen Sprachförderung zeitgleich betreut werden; zum anderen Rentnerinnen und andere Freiwillige, die die Möglichkeit erhalten, sich in einem definierten Rahmen einzubringen und gleichzeitig Mamalies generationsübergreifend und im Sinne einer interkulturellen Begegnung zu bereichern. Ende letzten Jahres tat sich jedoch eine Finanzierungslücke auf. Marquard & Bahls entschied sich, mit einer Spende von 25.000 Euro zu helfen, um das Fortbestehen des Zentrums zu sichern.



Ein starkes Team

Die Mamalies sind ein Team aus freiwilligen Unterstützerinnen in der HafenCity. Ihr Ziel ist es, Frauen und Kindern durch Bildung und Begegnung den bestmöglichen Start in ein Leben in Deutschland zu ermöglichen.

Humanitäre Hilfe

Corona-Hilfsinitiative „Hamburg packt's zusammen“

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie trafen viele Menschen, die schon vor der Krise in prekären Situationen waren, besonders hart. Nur wenige Wochen nach Beginn des deutschen Lockdowns schloss sich die Initiative „Hamburg packt's zusammen“ im April 2020 zusammen, bei der Marquard & Bahls als Co-Initiator mitwirkte, um mit bedarfsgerecht gepackten Soli-Taschen in Not geratenen Menschen im Großraum Hamburg zu helfen. Die Inhalte der Soli-Taschen wurden von knapp 30 Unternehmenspartnern bereitgestellt. Je nach Zielgruppe fanden sich neben Hygieneartikeln, Kleidung, Farbstiften, Malheften, tesafilm und Magazinen darin auch Tee, Riegel, Kaffee und andere haltbare Lebensmittel mit einem Sachwert von insgesamt über 700.000 Euro. Zusätzliche Spenden in Höhe von über 100.000 Euro ermöglichten den Zukauf weiterer Artikel. So konnten bis zum Ende des Jahres mehr als 30.000 Taschen gepackt und über den Kooperationspartner Hanseatic Help an bedürftige Gruppen weiterverteilt werden.



Gemeinsam (an-)packen

Von Mai bis Dezember 2020 packten rund 30 unserer Mitarbeiter in ihrer Arbeitszeit und darüber hinaus insgesamt 132 Stunden Soli-Taschen mit weiteren „Anpackern“ im Lager des Unternehmenspartners Budnikowsky in Wandsbek.



ANHÄNGE

Einbezogene Unternehmen

GRI Content Index

Abkürzungen

Adressen

MARQUARD & BAHLIS AG

Hamburg, Deutschland

OILTANKING GMBH

Hamburg, Deutschland

EMEA

Oiltanking Amsterdam B.V.
Amsterdam, Niederlande
Oiltanking Antwerp Gas Terminal NV
Antwerpen, Belgien
Oiltanking Bulgaria A.D.
Varna, Bulgarien
Oiltanking Copenhagen A/S
Kopenhagen, Dänemark
Oiltanking Finance B.V.
Amsterdam, Niederlande
Oiltanking Finland Oy
Kotka, Finnland
Oiltanking Ghent NV
Gent, Belgien
Oiltanking Grindrod Calulo Proprietary Limited
Kapstadt, Südafrika
Oiltanking Malta Ltd.
Birzebbugia, Malta
Oiltanking MOGS Saldanha (RF) Proprietary Limited
Kapstadt, Südafrika
Oiltanking Stolthaven Antwerp NV
Antwerpen, Belgien
Oiltanking Terminals & Co. LLC
Sohar, Oman
Oiltanking Terneuzen B.V.
Terneuzen, Niederlande
Star Energy Resources Ltd.
Dubai, Vereinigte Arabische Emirate

Americas

Açu Petroleo S.A.
Rio de Janeiro, Brasilien
Colon Oil and Services S.A.
Panama City, Panama
Consorcio 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 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 & CO. KG

Hamburg, Deutschland

Supply, Infrastructure & Trading

Mabanaft Deutschland GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland
Mabanaft Energy Trading Inc.
Houston, USA
Mabanaft Pte. Ltd.
Singapur
Oiltanking Deutschland GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland
Oiltanking Hungary Kft.
Budapest, Ungarn
Oiltanking Tanklager Waltershof GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland
TransTank GmbH
Gelsenkirchen, Deutschland
Weser Tanking GmbH & Co. KG
Bremen, Deutschland

Marketing

AUSTROLUB GmbH & Co. KG
Wien, Österreich
BAT Auerswalde Nord GmbH & Co. KG
Heidenau, Deutschland
Benol Energieservice GmbH
Frankfurt/Main, Deutschland
Böttcher Energie GmbH & Co. KG
Regensburg, Deutschland
BOMIN Bunker Oil Corp.
Houston, USA
B.W.O.C. Limited
Weston-super-Mare, Vereinigtes Königreich
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
Oberlechtersbach, 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

LSA Lubes Services GmbH & Co. KG
Wien, Österreich

LTH Tank- und Haustechnik GmbH
Purkersdorf, Österreich

Mabanaft Hungary Kft.
Budapest, Ungarn

Mabanaft Limited
London, Vereinigtes Königreich

Mabanaft Natural Gas Products Ltd.
London, Vereinigtes Königreich

Mabanol Bitumen GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

Mabanol 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

NB Oljor
Västerås, Schweden

NordBit GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

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

OIL! Tankstellen GmbH
Hamburg, Deutschland

OIL! Tankstellen AG
Rüti, Schweiz

OIL! tank & go ApS
Vejde, Dänemark

OIL Tankstellen GmbH
Wien, Österreich

Petrocargo Mineralöl-Logistik
GmbH
Hiddenhausen, Deutschland

Petronord GmbH & Co. KG
Hamburg, Deutschland

PS Olje AB
Halmstad, Schweden

Schmidt Energiehandel GmbH
Ascheberg-Herbern, Deutschland

Staack 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

**New Energy, Chemicals
& Gas**
GCA Holdings LLC.
Texas City, USA

SKYTANKING HOLDING GMBH

Hamburg, Deutschland

Hydrant Refuelling System NV
Zaventem, Belgien

IndianOil Skytanking Limited
Bangalore, Indien

IndianOil Skytanking Delhi Limited
Delhi, Indien

Luxfuel S. A.
Luxemburg

Skytanking Australia Pty Ltd
Sydney, Australien

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 NV
Zaventem, Belgien

Skytanking Ovenon
Havacilik Hizmetleri A.S.
Istanbul, Türkei

Skytanking Spain SLU
Madrid, Spanien

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 2020

Der Bericht orientiert sich an den international anerkannten Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI), die 2016 herausgegeben und teils 2018 und 2020 überarbeitet wurden. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Die Inhalte dieses Berichts wurden 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	3, 7	●	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	3, 7	●	
102-3	Hauptsitz der Organisation	3, 7	●	
102-4	Betriebsstätten	3, 7, 8-9	●	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	13, 15	●	
102-6	Bediente Märkte	7-10	●	
102-7	Größe der Organisation	7, 10	●	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	63-64	●	
102-9	Lieferkette	39-40	●	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	10, 35, 37	●	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	15, 30, 37-38, 43-44, 75-76	●	
102-12	Externe Initiativen	31-32	●	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	32, 44	●	
Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5	●	
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	37-38, 39-40, 43-44, 77-80	●	
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	3, 13-14, 18, 27, 31	●	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	27-29, 70, 72	●	
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	13, 15	●	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	13, 15	●	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	24-26	●	
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	28, 72	●	
102-34	Art und Gesamtzahl kritischer Anliegen	28	●	
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	24-25	●	
102-42	Ermittlung und Auswählen der Stakeholder	24-25	●	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	24-26	●	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	26	●	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	92-93	●	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	6, 25-26	●	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	18, 26	●	
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	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	6	●	
102-55	GRI-Inhaltsindex	94-97	●	

● Vollständig berichtet ◐ Teilweise berichtet



GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
GRI 200 WIRTSCHAFTLICHE STANDARDS				
Wirtschaftliche Leistung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	35	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	35	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	35	●	
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung				
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	34-35	●	
Korruptionsbekämpfung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	29	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	29	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	29	●	
GRI 205 Korruptionsbekämpfung				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	29	●	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	29	●	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	28	●	
GRI 300 UMWELTSTANDARDS				
Energie				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	45	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	45	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	45	●	
GRI 302 Energie				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	45-46	●	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	50-51	●	
302-3	Energieintensität	45-46	○	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	45-47	●	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	47	○	Neben dem absoluten Bedarf berichten wir die relativen Änderungen im Bereich der Oiltanking Tanklageraktivitäten.
Wasser und Abwasser				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	55-56	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	55-56	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	55-56	●	
GRI 303 Wasser und Abwasser				
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	55-57	○	Wir unterscheiden bisher noch nicht zwischen Wasserentnahme und Wasserverbrauch. Das Reporting hierzu werden wir zukünftig verbessern.
303-3	Wasserentnahme	56-57	●	
303-4	Wasserrückführung	60	○	Wir beschränken uns derzeit auf industrielles Abwasser und haben keine Auswertung nach Wasserstress und bedenklichen Stoffen vorgenommen.
Emissionen				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	49	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	49	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	49	●	
GRI 305 Emissionen				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	50-52	●	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	50-52	●	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	52	●	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	50-52	●	
305-6	Emissionen ozonabbauender Substanzen (ODS)	52-53	●	
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	51	○	Emissionen wie NO _x , SO _x können wir nur für durch Dritte beauftragte Transporte und mit der EcoTransIT-Methode berechnete Emissionen ausweisen.



GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
GRI 300 UMWELTSTANDARDS				
Abfall				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	58–60	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	58–60	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	58–60	●	
GRI 306 Abfall				
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	58–60	◐	Wir beschreiben die Menge und Art des von uns erzeugten Abfalls. Das Reporting hierzu werden wir stetig verbessern, um zukünftig auch über abfallbezogene Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette berichten zu können.
306-3	Angefallener Abfall	58–60	●	
Umwelt-Compliance				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	43	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	43	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	43	●	
GRI 307 Umwelt-Compliance				
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	30	●	
GRI 400 SOZIALE STANDARDS				
Beschäftigung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	63	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	63	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	63	●	
GRI 401 Beschäftigung				
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	64–65	◐	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	71	◐	Die Daten beziehen sich auf unsere deutschen Standorte.
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	75	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	75	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	75	●	
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	75	●	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	75–80	●	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	76–77, 80	●	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	76	●	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	76–78	●	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	76–77	●	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	77, 79	◐	Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Unfälle werden wir zukünftig aufschlüsseln.
Aus- und Weiterbildung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	67	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	67	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	67	●	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	77	◐	Bisher werden nur die Trainingsstunden im Bereich HSSE weltweit erfasst.

● Vollständig berichtet ◐ Teilweise berichtet



GRI Standard	Angaben	Seiten	Berichtet	Anmerkungen
GRI 400 SOZIALE STANDARDS				
Gleichbehandlung				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	69–70	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	69–70	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	69–70	●	
GRI 406 Gleichbehandlung				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	70	●	
Lokale Gemeinschaften				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	83–85	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	83–85	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	83–85	●	
GRI 413 Lokale Gemeinschaften				
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	83	◐	Wir berichten nur den Anteil an Standorten, die sich mit gemeinnützigen Projekten für das Gemeinwohl einsetzen.
Politische Einflussnahme				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	31	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	31	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	31	●	
GRI 415 Politische Einflussnahme				
415-1	Parteispenden	31	●	
Sozioökonomische Compliance				
GRI 103 Managementansatz				
103-1	Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	28	●	
103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	28	●	
103-3	Prüfung des Managementansatzes	28	●	
GRI 419 Sozioökonomische Compliance				
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	30–31	●	

Abkürzungen

API	→ American Petroleum Institute	NAP	→ Nationaler Aktionsplan Menschenrechte
BU	→ Business Unit	NMHC	→ Nichtmethankohlenwasserstoffe
CARE	→ Concern And REporting	NO₂	→ Lachgas
CH₄	→ Methan	NO_x	→ Stickstoffoxide
CMT	→ Crisis Management Team	OECD	→ Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
CO₂	→ Kohlendioxid	OHSAS	→ Occupational Health and Safety Assessment Series (Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
CO_{2e}	→ Kohlendioxid-Äquivalente	OTD	→ Oiltanking Deutschland
ESG	→ Environment, Social & Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)	PCR	→ Polymerase Chain Reaction (Polymerase-Kettenreaktion)
GCA	→ Gulf Coast Ammonia	PI	→ Performance Indicator
GHG	→ Greenhouse Gases (Treibhausgase)	PM	→ Particulate Matter (Feinstaub)
GJ	→ Gigajoule	SDGs	→ Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)
GMA	→ Gesellschaft für Mineralöl-Analytik und Qualitätsmanagement	SO₂	→ Schwefeldioxid
GRI	→ Global Reporting Initiative	SO_x	→ Schwefeloxide
HDI	→ Human Development Index	TCFD	→ Task Force on Climate-related Financial Disclosures (Globale von der Industrie geführte Initiative zur Unternehmensberichterstattung bzgl. klimabezogener finanzieller Chancen und Risiken)
HIF	→ Highly Innovative Fuels	TdP	→ Terminales del Peru
HR	→ Human Resources (Personalwesen)	TRI-R	→ Total Recordable Injury Rate (Gesamtverletzungsrate)
HSSE	→ Health, Safety, Security & Environment (Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit & Umweltschutz)	UN	→ United Nations (Vereinte Nationen)
ILO	→ International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)	VOCS	→ Volatile Organic Compounds (Flüchtige organische Verbindungen)
IPCC	→ Intergovernmental Panel on Climate Change (Weltklimarat)		
ISO	→ International Organization for Standardization (Internationale Organisation für Normung)		
KPI	→ Key Performance Indicator (Kennzahl)		
LNG	→ Liquefied Natural Gas (Flüssigerdgas)		
MJ	→ Megajoule		

ADRESSEN



MARQUARD & BAHLIS AG

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



OILTANKING GMBH

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



MABANAFT GMBH & CO. KG

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



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



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Marquard & Bahls AG

KONZEPT, TEXT & KOORDINATION

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

DESIGN

Alwin Wehsling, Projekt 7 (Hamburg)

DRUCK

Beisner Druck GmbH & Co. KG (Buchholz)

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

Die entstandenen CO₂-Emissionen für Papier
und Druck wurden kompensiert. ID-Nr. 21104433



Auflage: 300 Deutsch und 300 Englisch
Redaktionsschluss: 30.06.2021

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

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

