



Mabanaft Gruppe – Nachhaltigkeits- bericht

Geschäftsjahr 2023





1.



1.	Brief der Geschäftsführung	3
	Unsere Standorte	4
2.	Nachhaltigkeit bei Mabanaft	5
	Die Mabanaft Gruppe – Wer wir sind	5
	Organisation und Leitungsstruktur	7
	Die Grundsätze unserer Unternehmensführung	8
	Unser strategisches Fundament	9
	Über diesen Bericht	13
3.	Environment	14
	Klimaneutraler Betrieb	15
	Innovative Energielösungen	20
	Prävention von Produktaustritten	23
	Weitere relevante Umweltthemen	26
4.	Social	28
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	29
	Chancengleichheit und Diversität	35
	Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung	37
	Ergänzendes Engagement	41
5.	Governance	44
	Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge	45
	Compliance sicherstellen	48
6.	Anhang	54
	Kennzahlentabelle	55
	GRI-Inhaltsindex	63
	Impressum	65

Brief der Geschäftsführung

■ GRI 2-22

Liebe Leserinnen und Leser,

als führendes unabhängiges und integriertes Energieunternehmen haben wir uns auch 2023 auf unser Hauptziel konzentriert – die Energieversorgung unserer Kunden zu gewährleisten. Gleichzeitig wollen wir sie durch das Angebot innovativer kohlenstoffärmerer Energielösungen dabei unterstützen, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher strategischer Baustein in unserem Handeln und so haben wir uns in unserer Strategie auch übergeordnete Nachhaltigkeitsziele gesteckt. Unser Engagement spiegelt sich in vielfältigen Aktivitäten wider, die wir im vergangenen Jahr intensiv weiter ausgebaut haben. Wir engagieren uns in diversen Projekten für eine intakte Umwelt und Gesellschaft, bekennen uns zu internationalen Leitsätzen und Rahmenwerken und arbeiten in allen Geschäftsbereichen an unseren Nachhaltigkeitszielen. 2023 haben wir uns insbesondere der Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gewidmet. Im Rating von EcoVadis, in dessen Rahmen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen extern und unabhängig bewerten lassen, entspricht unsere Bewertung im Berichtsjahr der des Vorjahres. Dass wir trotz erhöhter Anforderungen unsere Position im Ranking halten konnten, zeigt: Unser Nachhaltigkeitsengagement entfaltet Wirkung. In den kommenden Jahren wollen wir diese Bewertung mithilfe unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten stetig weiter verbessern.

2023 haben wir eine Umstellung unseres Portfolios vorgenommen – weg von der privaten Mobilität hin zum Ausbau unseres Endkundengeschäfts in Sektoren, die sich nur schwer elektrifizieren lassen, mit dem Ziel, unseren Fokus weiterhin auf die Bedienung von Kunden in schwer abbaubaren Sektoren zu verlagern. Wir verfügen über die Fähigkeiten und Lösungen, um diesem Kundenstamm alternative Wege zur Dekarbonisierung (neben der Elektrifizierung) anzubieten. Diesen Schritt haben wir vollzogen, indem wir unser Tankstellennetz – die OIL! Tankstellen – Ende des Jahres verkauft und anschließend eine Vereinbarung für den Erwerb des Flüssiggasversorgungsunternehmens WESTFA Energie GmbH unterzeichnet haben. Der erfolgreiche Abschluss der Transaktion erfolgte Anfang April 2024.

Ein anderes großes Projekt, das uns 2023 beschäftigt hat, ist das New Energy Gate, Deutschlands erster großer Importterminal für grüne Energie an unserem bestehenden Tanklager im Hamburger Hafen. Die Vorbereitungen für das Bauvorhaben haben wir weiter vorangetrieben, unter

anderem indem wir die erforderlichen Baumaßnahmen in einer Antragskonferenz vor der Hamburger Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft dargelegt haben. Außerdem haben wir mit dem Erwerb des Oiltanking-Terminals in Kopenhagen unser Netzwerk um einen weiteren wichtigen Standort erweitert. Er ermöglicht es uns, unsere Präsenz in Europa auszubauen und unsere Kunden in der Region mit hochwertigen Flüssigkraftstoffen zu beliefern, darunter auch mit Hydriertem Pflanzenöl (HVO) und Nachhaltigem Luftfahrttreibstoff (SAF).

Zunehmend ergänzen wir unsere Produktpalette auch um kohlenstoffärmere Kraftstoffe, teils in enger Abstimmung mit unseren Kunden und unter Berücksichtigung ihrer Wünsche. So haben wir mit dem österreichischen Rennteam Lechner Racing eine langfristige strategische Partnerschaft geschlossen, um die Kohlenstoffemissionen der Transportfahrzeuge des Teams im Porsche Supercup zu reduzieren. Durch den von Mabanaft gelieferten Renewable Diesel (HVO100) konnten die CO₂-Emissionen in der Saison 2023 um 18,2 t CO₂e reduziert werden.¹⁾

Im Berichtsjahr haben wir auch Fortschritte gemacht, wenn es um Sicherheit und Digitalisierung geht. So haben wir im Zuge unserer Präventionsarbeit eine neue App eingeführt und global ausgerollt, über welche Vorfälle und Beinaheunfälle auf direktem Wege gemeldet werden können. Die Einführung der App ermöglicht eine effizientere Erfassung von Vorfällen und potenziellen Vorfällen sowie die Durchführung von Risikominderungsmaßnahmen, die weltweit umgesetzt werden können, wodurch wir das Unfallrisiko minimieren können. Außerdem haben wir im Laufe des Jahres unsere CARE-Plattform erweitert. Die Plattform bietet jetzt, neben den Mitarbeitenden unserer Gruppe, auch Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und Kunden die Möglichkeit, anonym Hinweise auf mögliches Fehlverhalten oder andere negative Ereignisse zu melden. So können wir eine gesetzeskonforme und verantwortungsvolle Unternehmensführung sicherstellen und die langfristige Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens gewährleisten. Denn es ist unser Ziel, wirtschaftliches Wachstum mit ökologischer und sozialer Verantwortung zu verbinden – heute und morgen. Das bedeutet, wir wollen eine stabile und zuverlässige Energieversorgung für unsere Kunden sicherstellen und gleichzeitig einen nachhaltigen Mehrwert für alle schaffen, die von unserem Handeln betroffen sind – seien es unsere Mitarbeitenden, unsere Kundschaft oder unsere Gesellschafter:innen.



Jonathan Perkins
Chief Executive Officer
(CEO)



Christian Reissner
Chief Financial Officer
(CFO)



Philipp Krone
Chief Transformation
Officer (CTO)



Volker Ebeling
SVP New Energy,
Supply & Infrastructure

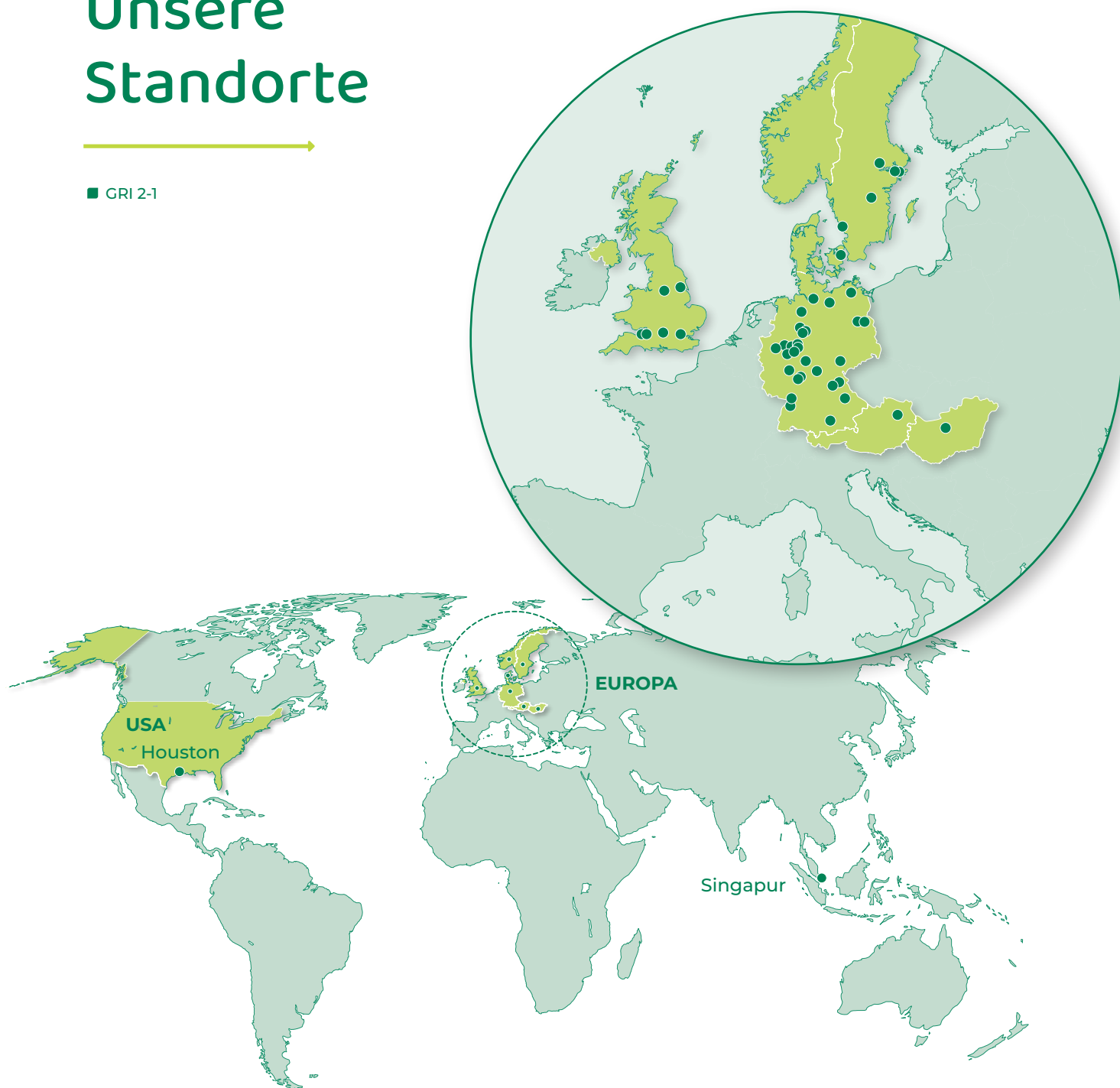


André Cardoso
SVP Sales & Marketing

¹⁾ Die Berechnungen erfolgen nach REDII-Berechnungsgrundsätzen, basierend auf Daten von Lechner Racing.

Unsere Standorte

■ GRI 2-1



● Mabanaft Gruppe

Stand: 31. Dezember 2023





2. Nachhaltigkeit bei Mabanaft

Die Mabanaft Gruppe – Wer wir sind

■ GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-7

Wir sind ein führendes, unabhängiges integriertes Energieunternehmen mit Hauptsitz in Hamburg, das innovative Lösungen für die Bereiche Transport, Heizung, Industrie und Landwirtschaft bereitstellt. Unser Unternehmen nimmt eine aktive Rolle in der Energiewende ein, indem wir am Ausbau alternativer Möglichkeiten für die genannten Bereiche arbeiten. Wir sind im Import, Vertrieb und Marketing von Erdölprodukten, Erdgasflüssigkeiten, Chemikalien und Biokraftstoffen tätig und unterstützen unsere Kunden beim Übergang zu saubereren Kraftstoffen, indem wir alternative langfristige Lösungen anbieten.

Insgesamt umfasst unsere Gruppe Geschäftstätigkeiten in mehreren Ländern auf drei Kontinenten. Diese verteilen sich auf die beiden Business Units (BUs) Sales & Marketing²⁾ und New Energy, Supply & Infrastructure³⁾. Die Mabanaft GmbH & Co. KG Unternehmensgruppe ist Teil der Marquard & Bahls AG Unternehmensgruppe, deren Anteile in Familienbesitz gehalten werden.

²⁾ bis zum Ende des Jahres 2023 unter dem Namen BU Marketing

³⁾ Die BU New Energy, Supply & Infrastructure wurde im 3. Quartal 2023 durch die Zusammenlegung der beiden BUs „Supply, Optimisation & Infrastructure“ und „New Energy, Chemicals & Gas“ geschaffen.



Die BU **Sales & Marketing** umfasst das Endkundengeschäft unserer Gruppe. Hierzu zählt die Versorgung unserer Kunden mit unterschiedlichen Kraftstoffen und Energieträgern: Dazu gehören unsere Großhandelsaktivitäten in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Ungarn, für Kunden in den Bereichen Schifffahrt, Luftfahrt, Industrie und Landwirtschaft sowie unser Energy-Distribution-Geschäft, das Produkte an B2B- und B2C-Kunden unter anderem in unseren Kernmärkten Deutschland, Schweden, dem Vereinigten Königreich und Österreich liefert. Um unsere Marktposition in diesem Bereich zu stärken und die Präsenz in Nordwesteuropa weiter auszubauen, haben wir im Dezember 2023 eine Vereinbarung für den Erwerb des Flüssiggasversorgungsunternehmens WESTFA Energie GmbH unterzeichnet. Das Unternehmen betreibt Standorte in Deutschland, den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Luxemburg. Der erfolgreiche Abschluss der Transaktion erfolgte Anfang April 2024. Der Verkauf des zu unserer Gruppe gehörenden Tankstellennetzes der OIL! Tankstellen GmbH mit rund 340 Tankstellen in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Dänemark wurde zum 1. Dezember 2023 abgeschlossen. Infolge betreibt unsere Gruppe weiterhin 40 Tankstellen auf Franchisebasis in Ungarn und bleibt bei rund 270 automatisierten Tankstellen für gewerbliche Fuhrparks engagiert. Sie sind Teil des europäischen Tankstellennetzes tankpool24, das eine flächendeckende Kraftstoffversorgung für gewerbliche Transportunternehmen auf dem gesamten Kontinent sicherstellt. Mit unserem Netz von bemannten Truckstops bedienen wir Kunden im Vereinigten Königreich. Das Commercial Road Transport (CRT) Geschäft bedient auch B2B-Kunden mit Flottenmanagement-Lösungen sowie unter anderem mit Tankkarten.



Business Unit Sales & Marketing

Die BU **New Energy, Supply & Infrastructure** ist für die Gesamtversorgung mit den von uns verkauften Kraftstoffen durch den Geschäftsbereich Vertrieb & Marketing zuständig. Von Hamburg, London, Houston und Singapur aus ist diese BU für die Beschaffung von Produkten und die Erzeugung kohlenstoffarmer Produkte zuständig und sorgt über unsere Lager- und Logistikeinrichtungen für sichere und zuverlässige Transportwege zum Markt. Unser Netzwerk für Tanklagerung umfasst die Tanklager der Oiltanking Deutschland, Oiltanking Hungary und Oiltanking Copenhagen. **Oiltanking Deutschland** ist eine der größten unabhängigen Betreiber von Tanklagern



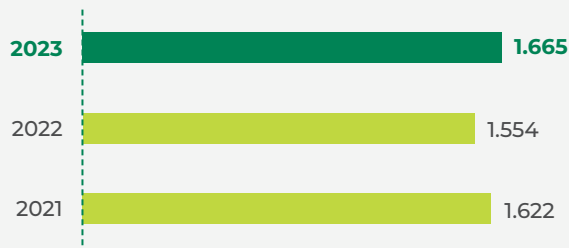
Business Unit New Energy, Supply & Infrastructure

für Mineralöle und Biokraftstoffe in Deutschland und ist nach ISO 50001 und ISO 9001 zertifiziert. Des Weiteren konzentriert sich die BU New Energy, Supply & Infrastructure auf den Ausbau unseres Portfolios an nachhaltigeren Energielösungen. Flüssige und gasförmige Kraftstoffe werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Energieversorgung des Transport- und des Wärmesektors spielen. Wir wollen unsere Kunden bei der Umstellung auf sauberere Energieträger unterstützen, indem wir alternative langfristige Lösungen anbieten. Unser Angebot an nachhaltigeren Kraftstoffen wird weiter wachsen und umfasst Power-to-Liquid (PtL), (synthetische) E-Kraftstoffe, Wasserstoff und seine Derivate, nachhaltige Flugkraftstoffe (sogenannte Sustainable Aviation Fuels – SAFs), Drop-in-Biokraftstoffe und andere kohlenstoffärmere Kraftstoffe.

Im Jahr 2023 beschäftigte Mabanaft zum Jahresende 1.665 Mitarbeitende (2022: 1.554 Mitarbeitende) in der Gruppe der vollkonsolidierten Gesellschaften.



Beschäftigte der Mabanaft Gruppe
im Jahresdurchschnitt



Organisation und Leitungsstruktur

■ GRI 2-9, 2-12, 2-13

Mabanaft ist eine vollständig eigenverantwortlich operierende Tochtergesellschaft der Marquard & Bahls AG. Die Geschäftsführung unserer Gruppe hat die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement und berichtet an unseren Aufsichtsrat, auch über Nachhaltigkeitsthemen. Unser Aufsichtsrat besteht aus vier Mitgliedern unter dem Vorsitz des CFO der Marquard & Bahls AG. Die operative Gesamtverantwortung in unserer Gruppe liegt bei der Geschäftsführung, dem Executive Committee. Dieses bestand 2023 aus dem Geschäftsführer (CEO) und dem Leiter Finanzen (CFO) sowie den für die zwei BUs zuständigen Senior Vice Presidents (SVPs). Seit Februar 2024 gehört dem Executive Committee auch der Chief Transformation Officer (CTO) an, der in neu geschaffener Position die ebenso neue Transformationsorganisation in unserem Unternehmen leitet. Diese Organisation unterstützt die anderen Abteilungen und Teams dabei, die Digitalisierung, Automatisierung und Prozesseffizienz umzusetzen und technologische Innovationen voranzutreiben.

■ GRI 405-1

Die SVPs repräsentieren die verschiedenen Perspektiven und Interessen der Geschäftsbereiche. Die Geschäftsführung legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest und definiert die Unternehmensziele. Sie koordiniert und überwacht zudem die Umsetzung der Strategie und ist für das Budget und Investitionen verantwortlich. Ihre Mitglieder repräsentieren unterschiedliche Nationalitäten, Herkünfte und Altersgruppen. Der Frauenanteil lag in der Geschäftsführung wie auch bei den Bereichsverantwortlichen im sogenannten Senior Leadership Team im Jahr 2023 bei 26 %. Derzeit setzt sich die Geschäftsführung aus 3 Nationalitäten zusammen.

Die fachliche Verantwortung für die Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung obliegt der Abteilung Health, Safety, Security & Environment (HSSE) & Sustainability. Dieser Funktionsbereich berichtet direkt an den Geschäftsführer. Unterschiedliche Arbeitsgruppen mit Vertreter:innen aus verschiedenen Geschäfts- und Funktionsbereichen arbeiten an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, entwickeln weitere konkrete Ziele und Maßnahmen und berichten regelmäßig an die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung wiederum prüft Strategie, Ziele und Maßnahmen, gibt sie frei und stellt ein Budget für konkrete Nachhaltigkeitsthemen bereit. Umgesetzt werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen in allen Geschäfts- und Funktionsbereichen, damit die jährlichen gruppenweit gültigen Performance-Ziele für Environment, Social und Governance (ESG) erreicht werden können.

In der BU **New Energy, Supply & Infrastructure** steuert die Abteilung Power, Gas & Emissions die gruppenweiten Treibhausgasemissionen und berichtet an den Bereichsleiter New Energy, Supply & Infrastructure. Um alle Projekte unserer Gruppe im Bereich New Energy zu steuern, wurden die Aktivitäten unter der neu geschaffenen Position Abteilungsleiter New Energy gebündelt. Weitere ESG-Themen werden durch die Bereiche Legal & Compliance, People und HSSE & Sustainability abgedeckt, die direkt an den CEO berichten.

Die Grundsätze unserer Unternehmensführung

■ GRI 2-23, 2-24

Schon heute haben wir verschiedene Mechanismen im Unternehmen verankert, die für eine nachhaltige Entwicklung sorgen – und auf unseren Grundwerten Respekt, Verlässlichkeit, Inte-

grität und Verantwortung basieren. Dazu zählen unser Verhaltenskodex, der für alle bei Mabanaf Beschäftigten verbindlich ist, der Verhaltenskodex für Lieferanten und weitere Richtlinien, mit denen wir unternehmensinterne Themen präzisieren. Alle Richtlinien werden sowohl von der Geschäftsführung als auch von den Bereichsverantwortlichen geprüft und freigegeben. Über unser HR-System mit unterstützender interner Kommunikation gewährleisten wir, dass alle Mitarbeitenden über neue Richtlinien informiert werden, Zugang zu ihnen erhalten und sie verinnerlichen können. Treten signifikante Änderungen in Kraft, stellen wir zusätzliche Informationen im Intranet oder über unseren Mailverteiler sowie teils verpflichtende Schulungen für unsere Mitarbeitenden bereit, die alle zwei Jahre neu ausgerollt werden.

■ GRI 2-16

Überdies fördern wir eine aufrichtige und ehrliche Gesprächskultur. Zur Identifikation und Nachverfolgung von Fehlverhalten haben wir unterschiedliche Mechanismen implementiert:

- ➔ Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, kritische Fragen oder Anliegen mit ihrem Vorgesetzten zu besprechen. Darüber hinaus bieten wir in unseren konzernweiten vierteljährlichen Townhalls die Möglichkeit, Fragen an die Geschäftsleitung zu stellen.
- ➔ In unserer Gruppe hat sich ein Trust Team etabliert. Dieses Vertrauensteam ist ein Angebot von Kolleg:innen und richtet sich an alle, die besondere berufliche oder persönliche Herausforderungen erleben.
- ➔ Mitarbeitende ebenso wie externe Stakeholder können über den Onlinemeldekanal CARE (Concerns And Reporting) anonym Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden.

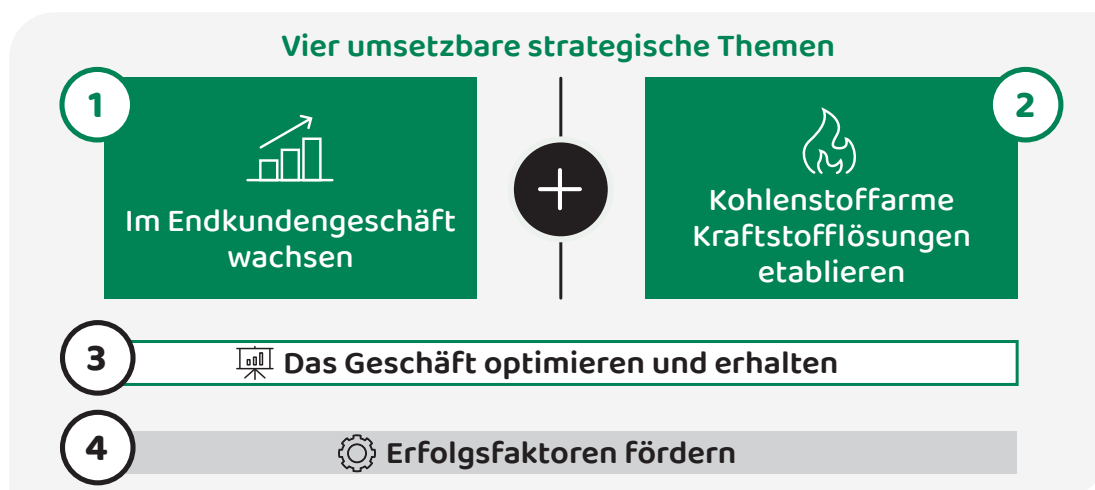


<https://www.mabanaft.com/de/news-info/publikationen-downloads/>



Unser strategisches Fundament

2021 haben wir im Zuge der Reorganisation der Unternehmensgruppe auch unsere **ONE Mabanaft Group Strategy** entwickelt und vorgestellt – unseren Weg in eine erfolgreiche Zukunft. Im Rahmen dieser Strategie gestalten wir unser Unternehmen aktiv um und stellen es zukunftsfähig auf. Dabei setzen wir konsequent auf Wachstum und konzentrieren uns auf folgende vier strategische Bausteine:



Um in allen vier Bereichen bestmögliche Ergebnisse zu erzielen, haben wir uns konkrete Ziele gesetzt, die notwendigen Initiativen im Rahmen eines definierten 3-Jahres-Fahrplans ergriffen und arbeiten übergreifend an der kontinuierlichen Verbesserung unserer internen Prozesse. Zur Steuerung und Kontrolle der Implementierungsfortschritte wird 2024 das sogenannte „Mabanaft Strategic Dashboard“ ins Leben gerufen. Dies basiert auf dem „Balanced Score Card“-Ansatz und definiert konkrete Aktivitäten und Ziele für die beiden BUs.

Ein wesentlicher Baustein der **ONE Mabanaft Group Strategy** ist das Thema Nachhaltigkeit. So haben wir in der Strategie unser Verständnis für die Übernahme unternehmerischer Verantwortung verankert und uns übergeordnete Nachhaltigkeitsziele gesteckt. Unser Engagement spiegelt sich in vielfältigen Aktivitäten wider, die wir 2023 intensiv weiter ausgebaut haben. Wir engagieren uns in diversen Projekten für eine intakte Umwelt und Gesellschaft, bekennen uns zu internationalen Leitsätzen und Rahmenwerken und gestalten Mabanaft in allen Geschäftsbereichen zunehmend nachhaltiger. 2023 haben wir uns insbesondere der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) gewidmet. Im Rating von EcoVadis, in dessen Rahmen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen extern bewerten lassen, entspricht unsere Bewertung im Berichtsjahr der des Vorjahres. Dass wir trotz erhöhter Anforderungen, die etwa durch das LkSG entstanden sind, unsere Position im Ranking halten konnten, zeigt: Unser Nachhaltigkeitsengagement entfaltet Wirkung. In 2023 haben wir auch begonnen uns auf die Reportingvorgaben zu CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) und EU Taxonomy vorzubereiten, um ab 2025 entsprechend berichten zu können. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist es, diese Bewertung mithilfe unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten stetig weiter zu verbessern.



→ Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Wir bekennen uns zu den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs), die von den Vereinten Nationen in der Agenda 2030 beschlossen wurden. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie möglichst eng mit den SDGs zu verknüpfen, haben wir eine zweistufige Analyse durchgeführt. Zunächst haben wir überprüft, auf welche SDGs unsere Geschäftstätigkeit maßgebliche Auswirkungen hat. Zu diesem Zweck wurden Nachhaltigkeits-

chancen und -risiken entlang unserer Wertschöpfungskette bewertet und den 17 SDGs zugeordnet. Im zweiten Schritt haben wir analysiert, auf welche SDGs wir mit den Schwerpunktthemen unserer Nachhaltigkeitsstrategie bereits einzahlen, sodass eine hohe Deckungsgleichheit zwischen beiden Dimensionen besteht. Die Verbindung der Ergebnisse aus beiden Teilanalysen führte zur Auswahl der folgenden SDGs mit der größten Auswirkung und dem stärksten Bezug zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie.



SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Zur Gewährleistung der Sicherheit und zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeitenden sind in unserem Unternehmen ein proaktiver Arbeits- und präventiver Gesundheitsschutz fest verankert. Durch Schutzmaßnahmen rund um unsere Produkte beugen wir auch über die Unternehmensgrenzen hinaus gesundheitsschädlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit Kraftstoffen und anderen gesundheitsgefährdenden Substanzen vor.



SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Wir investieren in die Entwicklung erneuerbarer Energielösungen, die das Klima und natürliche Ressourcen schonen. Gemeinsam mit Partnern bauen wir die Produktion und den Vertrieb von alternativen Kraftstoffen auf, wie synthetischen Kohlenwasserstoffen, grünem Wasserstoff und Ammoniak.



SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Durch die zukunftsorientierte Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit sichern wir stabile Arbeitsplätze – sowohl in Deutschland als auch an unseren internationalen Standorten. Wir fördern die Mitarbeiterzufriedenheit, indem wir die berufliche und persönliche Weiterentwicklung sowie die Work-Life-Balance unserer Mitarbeitenden unterstützen und bestrebt sind, ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen.



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Wir leisten einen wichtigen Beitrag zu einer funktionierenden Energieinfrastruktur. Wir sichern globale Lieferketten und die Versorgung der Industrie mit Energie, indem wir verlässlich gängige Kraftstoffe bereitstellen. Mit Blick in die Zukunft wirken wir an der Wende zu einer nachhaltigeren Energieinfrastruktur mit – etwa durch die Entwicklung eines Systems zur Speicherung und zum Transport von grünem Wasserstoff.



SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Wir fördern in unserem Unternehmen Chancengleichheit sowie Diversität und setzen uns für eine offene Arbeitsatmosphäre ein, in der niemand Diskriminierung fürchten muss. In Compliance-Schulungen behandeln wir das Thema Antidiskriminierung. Außerdem stärken wir Frauen im Unternehmen und treiben die soziale Inklusion voran durch verschiedene Aktivitäten.



SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Wir gestalten unsere Produktion verantwortungsvoll: Wir achten auf einen sorgsamen Umgang mit Kraftstoffen und Chemikalien und verfolgen eine Zero-Spill-Strategie, um Umweltschäden durch Produktaustritte vorzubeugen. Durch die Erfüllung hoher Sicherheitsstandards sorgen wir an unseren operativen Standorten für den größtmöglichen Schutz von Luft, Wasser und Böden.



SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Wir arbeiten intensiv daran, unseren Beitrag zum Klimaschutz kontinuierlich zu erhöhen. Dafür reduzieren wir kurzfristig die Emissionen entlang unserer Lieferkette der herkömmlichen Kraftstoffe und streben an unseren Standorten Klimaneutralität an. Mittel- und langfristig wollen wir klimafreundliche Kraftstoffe und die dafür nötige Infrastruktur in den Mittelpunkt unseres Geschäfts stellen.

→ Im Austausch mit unseren Stakeholdern

■ GRI 2-28, 2-29

Ein enger Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholder-Gruppen hat für uns einen hohen Stellenwert. Neben unseren Mitarbeitenden, Kunden, Banken und Kreditgebern stehen wir auch mit unseren Lieferanten, Kontraktoren und der Politik im ständigen Austausch. Dies hilft uns, unser Nachhaltigkeitsengagement an sich wandelnde Ansprüche, Erwartungen und Rahmenbedingungen anzupassen.

Mit Banken und Kreditgebern etwa tauschen sich unser Management und die verschiedenen Bereiche des Unternehmens, wie Treasury, New Energy, Supply & Infrastructure und HSSE & Sustainability, beim jährlichen Bankers' Day zu strategischen Themen, wie beispielsweise Nachhaltigkeitsanforderungen, aus. Darüber hinaus beteiligt sich die BU New Energy, Supply & Infrastructure aktiv am regelmäßigen Dialog mit der Industrie und potenziellen Geschäftspartnern auf Messen und anderen Veranstaltungen. Und unsere neu eröff-

nete Repräsentanz in Berlin gewährleistet einen engen Dialog mit relevanten Stakeholdern in der Politik.

Um unsere Mitarbeitenden auf unserer Reise zu einem noch nachhaltigeren Unternehmen mitzunehmen und sie zugleich stärker für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren, führen wir unter anderem interne Mitarbeitendenbefragungen, den sogenannten Pulse-Check, durch. Über unser Intranet teilen wir Informationen zeitnah, digital und transparent. Alle interessierten Stakeholder informieren wir umfassend über unsere Nachhaltigkeitsstrategie, Ziele und Maßnahmen auf unserer Unternehmenswebsite.

Wir bringen uns darüber hinaus in nationale und internationale Verbände und Organisationen ein, um gemeinsam mit anderen Branchenvertretern Nachhaltigkeitsstandards weiterzuentwickeln und branchenweit umzusetzen. Eine Übersicht über die Verbände und Organisationen, in denen wir aktiv sind, ist auf unserer Website veröffentlicht.



<https://www.mabanaft.com/de/ueber-uns/partner-verbaende/>

→ Ermittlung der wesentlichen Themen

■ GRI 3-1

Unser Fokus für die kommenden Jahre liegt auf der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements, um unsere Aktivitäten und Ambitionen noch besser strategisch steuern zu können. Damit wir uns auf jene Nachhaltigkeitsthemen konzentrieren können, die uns als Unternehmen den größten Hebel für eine positive Veränderung ermöglichen, haben wir im Frühjahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt.

In einem strukturierten und mehrstufigen Analyseprozess haben wir die für unsere Unternehmensgruppe und für unsere Stakeholder wesent-

lichen Themen identifiziert. Diesem lag das Prinzip der doppelten Wesentlichkeit zugrunde: Berücksichtigt wurden die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit (Inside-out-Perspektive) und die Geschäftsrelevanz für unser Unternehmen (Outside-in-Perspektive). Die Geschäftsführung hat diese Themen im Anschluss validiert und freigegeben.

■ GRI 3-2

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse haben wir acht vorrangige Themen identifiziert, mit denen wir uns in Zukunft noch intensiver auseinandersetzen werden und die zugleich Hauptgegenstand des vorliegenden Berichts sind:



Klimaneutraler Betrieb



Chancengleichheit und Diversität



Innovative Energielösungen



Mitarbeitenden-zufriedenheit und -beteiligung



Prävention von Produktaustritten



Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



Compliance sicherstellen

Daran anknüpfend arbeiten wir an der Weiterentwicklung von Zielen, Key Performance Indicators (KPIs) und Maßnahmen für die acht identifizierten Themen und an einer detaillierten Nachhaltigkeits-Roadmap für die kommenden Jahre. Diese verzahnen wir thematisch eng mit den vier strategischen Bausteinen unserer ONE Mabanaft Group Strategy.

Unter dem Slogan „Fuelling a clean, safe and fair tomorrow“ haben wir erste interne Ziele für einen Teil der Themen bereits festgelegt:

- bis 2030 eine Reduktion der Emissionen in unserem Geschäftsbetrieb (Scope 1 und Scope 2) um 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2022 erreichen
- Sicherheit und Vielfalt im gesamten Unternehmen fördern und die Mitarbeitendenzufriedenheit steigern
- unsere Unternehmenswerte leben und unsere langfristigen Wachstumsziele erreichen



Über diesen Bericht

■ GRI 2-3, 2-14

Der Nachhaltigkeitsbericht der Mabanaft Gruppe erscheint jährlich. Die Geschäftsführung als höchstes Leitungsorgan der Mabanaft Gruppe überprüft und genehmigt die berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation. Es erfolgt keine gesonderte externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts.

Die Struktur dieses Berichts folgt den ermittelten wesentlichen Themen. Diese sind den drei übergeordneten Handlungsfeldern Environmental (E), Social (S) und Governance (G) zugeordnet. Eine konsolidierte Kennzahlentabelle befindet sich im Anhang dieses Berichts.

Im vorliegenden Bericht wird Bezug auf die Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards) von 2021 genommen. Der entsprechende GRI-Inhaltsindex ist ebenfalls im Anhang verortet. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember). Darüber hinaus sind aus Gründen der Vollständigkeit ausgewählte Informationen aus dem Geschäftsjahr 2024 enthalten. Redaktionsschluss war der 28. Juni 2024. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde am 5. Juli 2024 in deutscher und in englischer Sprache auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.





3. Environment

Wir setzen uns proaktiv für den Kampf gegen den Klimawandel und für die Umwelt ein. Als Energieunternehmen sind wir ein unverzichtbarer Teil einer erfolgreichen Energiewende: Wir streben die Klimaneutralität unserer Standorte an, arbeiten an Lösungen zur weiteren Reduzierung der Treibhausgase entlang unserer Lieferkette und investieren in die Verbreitung und Weiterentwicklung innovativer Energielösungen. Dabei hat für uns die Erarbeitung zukunftsfähiger Kraftstofflösungen sowie holistischer Nachhaltigkeitskonzepte mit unserer Kundschaft und für unsere Kundschaft höchste Priorität.

Zudem wollen wir sicherstellen, dass Umweltschäden durch Produktausstritte vermieden werden, und verfolgen deshalb eine Zero-Spill-Strategie. Darüber hinaus sind ein achtsamer Umgang mit Ressourcen und ein effizienter Einsatz von Energie für uns von hoher Bedeutung. Wir arbeiten intensiv daran, unseren relativen Energie- sowie Wasserverbrauch zu senken, unser Abfall- und Abwassermanagement zu optimieren und auch das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeitenden zu fördern.



Klimaneutraler Betrieb

■ GRI 3-3

Um die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen, haben Deutschland (bis 2045) und die EU (bis 2050) beschlossen, klimaneutral zu werden. Als Unternehmen im Energiesektor ist unsere Geschäftstätigkeit unweigerlich mit dem Ausstoß von THG-Emissionen verbunden, was negative Auswirkungen auf das Klima hat. Wir sind uns dessen bewusst und arbeiten daher kontinuierlich daran, unseren CO₂-Ausstoß zu senken. Aktuell konzentrieren wir uns auf die Reduzierung des Energieverbrauchs unserer Standorte, Anlagen sowie Prozesse und damit auf die direkten und indirekten CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2). Daneben haben wir die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) im Blick. Die Entwicklung von nachhaltigeren Lösungen und Produkten für unsere Kunden sowie eine umweltverträgliche Produktlogistik sind dabei entscheidende Erfolgsfaktoren, um zukünftige Umweltziele zu realisieren und unseren Kunden nachhaltigere Konsumententscheidungen zu ermöglichen. Auf dieser Basis sehen wir uns in der Lage, einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Klimaneutralität zu leisten.



→ Unsere CO₂-Bilanz

■ GRI 305-1, 305-2, 305-3

Wir berechnen die CO₂-Bilanz unserer Gruppe im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Unseren CO₂-Fußabdruck definieren wir als die Gesamtmenge der für uns relevanten im Kyoto-Protokoll aufgeführten Treibhausgase (CO₂, N₂O, CH₄) in t CO₂-Äquivalent (CO₂e), die wir direkt oder indirekt verursachen.

In der CO₂e-Bilanz unterscheiden wir zwischen Scope 1, 2 und 3 wie folgt:⁴⁾

Scope 1 Emissionen (CO ₂ e in t)	11.331,86
Scope 2 Emissionen location-based (CO ₂ e in t)	6.048,85
Scope 2 Emissionen marked-based (CO ₂ e in t)	946,46
Gesamte direkte und indirekte Emissionen (CO₂e in t)	12.278,32⁵⁾
Scope 3 (Kat. 1) Emissionen durch eingekaufte Waren & Dienstleistungen (CO ₂ e in t)	8.645.360,48
Scope 3 (Kat. 6) Emissionen durch geschäftliche Reisen (CO ₂ e in t)	9,40
Scope 3 (Kat. 11) Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte (CO ₂ e in t)	41.418.187,57
Scope 3 (Kat. 14) Emissionen aufgrund von Franchisegeschäften (CO ₂ e in t)	7.286,87
Gesamte Scope 3 Emissionen (CO₂e in t)	50.070.844,32

⁴⁾ Die hier dargestellten Zahlen entsprechen dem Kenntnisstand zum Redaktionsschluss dieses Berichts und werden zu einem späteren Zeitpunkt erneut überprüft und auditiert.

⁵⁾ Gesamtemissionen: 12.278,32 Tonnen, einschließlich Scope 1 (11.331,86 Tonnen) aus eigenen Quellen und Scope 2 marktbasierter Emissionen (946,46 Tonnen) aus gekaufter Energie..



In Scope 1 unserer Gruppe entsteht ein erheblicher Teil der Emissionen durch den Einsatz von Tankkraftwagen und die Nutzung der Fahrzeugflotten in den einzelnen Gesellschaften. Hinzu kommen Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl und Gas an den unterschiedlichen Standorten. Die von uns erfassten Scope 2 Emissionen sind die indirekten Emissionen, die sich aus dem Verbrauch von zugekauftem Strom sowie Fernwärme ergeben. Für deren Berechnung ziehen wir die Verbrauchsdaten der Standorte aus der HSSE- und Sustainability-Datenbank heran. Die Umrechnung erfolgt auf Basis der Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) und des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Bei den Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix von den für uns relevanten Ländern (location-based approach) und die durch unser Unternehmen beschafften Energiemengen aus regenerativer Erzeugung (market-based approach).

Im Vergleich zum Vorjahresbericht haben wir die Methode der Ermittlung der Ergebnisse im Hinblick auf den Kontrollansatz angepasst. Wir verwenden den Kontrollansatz entsprechend den finanziell kontrollierten Anlagen. Der Carbon-Footprint der Mabanaft Gruppe wird für alle voll konsolidierten und kontrollierten Vermögenswerte ausgewiesen. Seit dem Berichtsjahr 2023 berichten wir unsere Scope 2 Emissionen zusätzlich zum standortbezogenen Ansatz auch nach dem markt-basierten Ansatz.

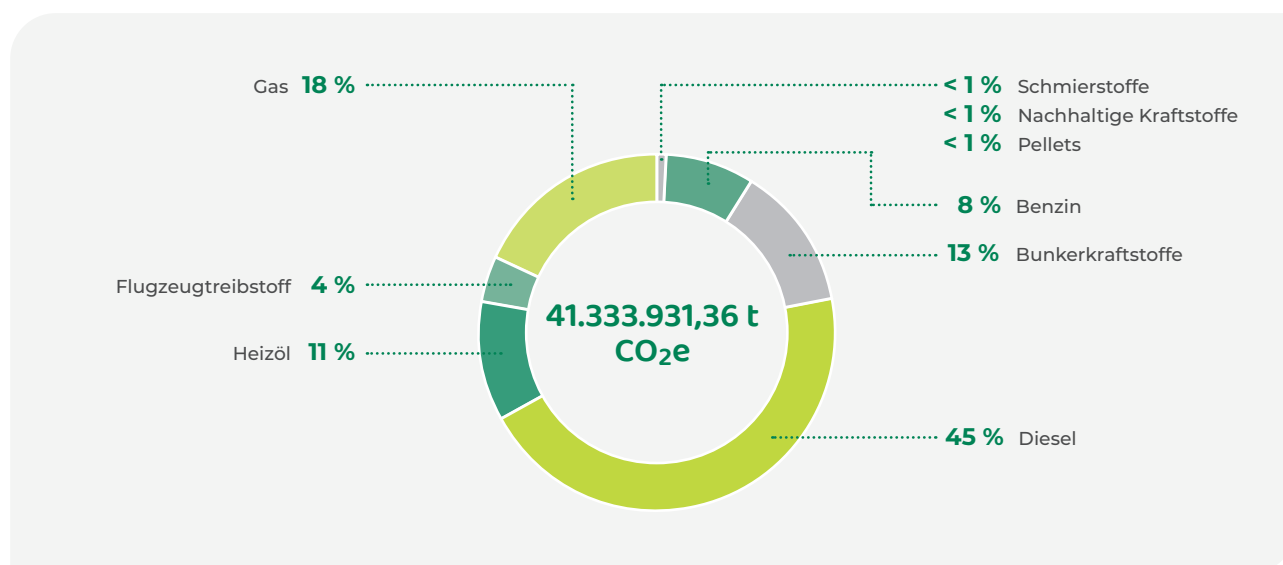
In Scope 3 entfällt der Großteil der Emissionen auf die Nutzung der von uns bereitgestellten und an die Kunden gelieferten Produkte. Diese Emissionen entziehen sich demnach unserem direkten Einfluss. Im Geschäftsjahr 2023 betrugen sie 41.418.932,0 t CO₂e (2022: 35.508.903,0 t CO₂e): Die Veränderung in diesem Bereich ist auf ein höheres Volumen an verkauften Produkten im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum zurückzuführen. Im Vergleich zum Vorjahr wurden neue Produkte wie HVO in das Portfolio aufgenommen.

Energieträger	Einheit	CO ₂ e-Faktor	Quelle
Nah-/Fernwärme	t CO ₂ e/MWh	0,280	BAFA
Heizöl Leicht/Diesel	t CO ₂ e/MWh	0,266	BAFA
Flüssiggas	t CO ₂ e/MWh	0,239	BAFA
Rohbenzin	t CO ₂ e/MWh	0,264	BAFA
Schmieröl	t CO ₂ e/MWh	1,21579	BAFA
Bitumen	t CO ₂ e/MWh	0,32514	BAFA
Pellets	t CO ₂ e/MWh	0,036	BAFA
Flugkraftstoffe	t CO ₂ /t	3,16	IATA
Heizöl Schwer	t CO ₂ e/MWh	0,288	BAFA
Biodiesel/HVO	t CO ₂ e/MWh	0,07	BAFA

Zudem erfassen wir in Scope 3 Emissionen, die durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen entstehen. Diese betrugen im Geschäftsjahr 8.673.593,3 t CO₂e (2022: 7.575.661,9 t CO₂e). Auch Emissionen, die im Franchisegeschäft erzeugt werden, zählen zu Scope 3 und werden von uns ermittelt. Dazu gehören beispielsweise die Emissionen unserer Tankstellen, die auf der Grundlage eines Franchisemodells betrieben werden. Diese betrugen 2023 7.286,9 t CO₂e (2022: 8.038,7 t CO₂e).

Wir haben die Berichterstattung um die Erfassung unserer Scope 3 Emissionen aus Geschäftsreisen erweitert. Dies umfasst derzeit Fahrten mit einem Privatfahrzeug im Auftrag des Unternehmens und mit Geschäftsreisen verbundene Flugemissionen, die sich im Jahr 2023 auf 9,4 t CO₂e beliefen.

Wir streben an, zeitnah weitere Bereiche in Scope 3 zu identifizieren und kontinuierlich in die Kennzahlenerhebung einzubeziehen.



Scope 3 Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte nach Produkten (in %)

→ Unsere CO₂-Ziele

Der Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft erfordert die Festlegung von konkreten Zielen zur Minimierung des Treibhausgasausstoßes. Wir streben an, die CO₂e-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 bis 2030 um 50 % im Vergleich zum Referenzjahr 2022 zu reduzieren, und haben dies in einer Zielerreichungsstrategie festgeschrieben.

Für die Umsetzung haben wir eine detaillierte Roadmap ausgearbeitet und darin Zeithorizonte, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festgelegt. In den kommenden Jahren setzen wir beispielsweise im Scope 2 auf eine Kombination aus weiteren Einsparungen und der Nutzung von grünem Strom. Wie aus unseren Zahlen zu den Scope 2 Emissionen im Vergleich zwischen dem markt-basierten und dem standortbezogenen Ansatz ersichtlich ist, hat der Einsatz von Ökostrom zu einer erheblichen Reduzierung unserer Scope 2 Emissionen im Jahr 2023 geführt und stellt somit eine wesentliche Verbesserung unserer gesamten Scope 1 und 2 CO₂e Emissionen dar. Wir streben eine weitere Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks der Gruppe an, indem wir HVO in unseren Logistikprozessen einsetzen und andere Methoden zur Einsparung oder Reduzierung von CO₂ anwenden.

Darüber hinaus wollen wir die fossile Kohlenstoffintensität unserer verkauften Produkte und somit auch unsere Scope 3 Emissionen kontinuierlich senken. Wir ergänzen zunehmend unsere Produktpalette um kohlenstoffärmere Kraftstoffe, um die Emissionen in der Nutzungsphase zu minimieren. Die Umsetzung ist bereits gestartet, teils in enger Abstimmung mit unseren Kunden und unter Berücksichtigung ihrer Wünsche. So haben wir etwa mit dem österreichischen Motorsportteam Lechner Racing eine strategische Partnerschaft geschlossen, um die CO₂-Emissionen ihrer Transportfahrzeuge auf Netto null zu reduzieren. Dafür liefern wir Renewable Diesel (HVO100) für die Transportfahrzeuge im Porsche-Supercup-Team und Zertifikate zur freiwilligen Emissionsreduzierung, um die verbleibenden CO₂-Emissionen der LKWs auszugleichen. Auf diese Weise konnten die CO₂-Emissionen in der Saison 2023 um 18,2 t CO₂e reduziert werden.⁶⁾ Die bisher noch verbleibenden Emissionen von 13,5 t CO₂e wurden durch

den Einsatz von Emissionsreduktionszertifikaten aus einem auf erneuerbaren Energien basierenden Projekt in Asien ausgeglichen. Wir bieten nur qualitativ hochwertige Zertifikate an, die von anerkannten Registrierungsstellen wie der Verra Registry ausgestellt werden. Verra ist eine Non-Profit-Organisation, die Standards für Umwelt- und Sozialmärkte entwickelt, darunter das weltweit führende Programm für Kohlenstoffzertifikate, das Verified-Carbon-Standard(VCS)-Programm.



→ Neue Kompetenzen auf dem Weg zur Klimaneutralität

Wir bieten unseren Kunden Unterstützung bei der freiwilligen Emissionsreduktion, vertreiben integrierte Lösungen aus konventionellen Kraftstoffen und CO₂-Ausgleichen und unterstützen unsere Partner bei der Umsetzung von Anforderungen aus dem EU-Emissionshandelssystem (EU-ETS), die insbesondere im Schiffssektor ab dem Berichtsjahr 2024 an Bedeutung gewinnen werden. In den letzten Jahren konnten wir mehrere internationale Experten im Bereich Grünstrom, erneuerbare Energien, Agrarprodukte, Bio-Fuels und CO₂-Emissionen für uns gewinnen, die in zentraler Konzernfunktion den Bereich New Energy, Supply & Infrastructure ergänzen. Die Entwicklung nachhaltigerer Konzern- und Kundenlösungen und damit den Wandel unserer Gruppe treibt zudem unser Power-, Gas- & Emissions-Desk intensiv voran. An der Schnittstelle zwischen traditionellem Kraftstoffgeschäft, den Energiemärkten und erneuerbarer Energie wird direkter Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie und -projekte genommen. Entsprechend wurde 2023 für das Jahr 2022 erstmals ein CO₂-Audit durch einen externen Prüfer durchgeführt. Für das Jahr 2023 erfolgt das Audit 2024.

⁶⁾ Die Berechnungen erfolgen nach REDII-Berechnungsgrundsätzen, basierend auf Daten von Lechner Racing.

→ Energie einsparen, Emissionen reduzieren

Für den Betrieb unserer Anlagen und Fahrzeuge nutzen wir direkte Energieformen wie Erdgas und Heizöl. Indirekte Energie in Scope 2 – hauptsächlich Elektrizität – kommt unter anderem für den Betrieb von Pumpen, für die Beleuchtung sowie für die IT zum Einsatz. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten wir daran, unsere Stromversorgung Schritt für Schritt auf erneuerbare Energien umzustellen. Fernwärme verwenden wir ebenfalls als indirekte Energie. Um unsere Energienutzung effektiv steuern zu können, erfassen wir die jeweiligen Gesamtverbräuche über die HSSE- und Sustainability-Datenbank.

Bereits heute ist die Oiltanking Deutschland GmbH & Co. KG, die Gesellschaft für Tanklagerung in unserer Gruppe, nach ISO 50001-zertifiziert. Mithilfe dieses Energiemanagementsystems ist es uns möglich, die Energieeffizienz an diesen Standorten systematisch und kontinuierlich weiter zu erhöhen.

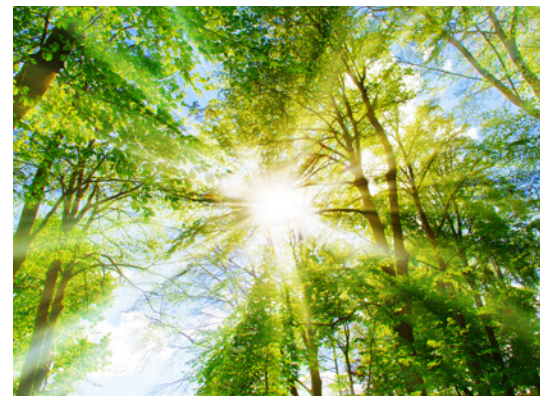
Um darüber hinaus Energie einzusparen und Emissionen zu reduzieren, wurde damit begonnen, die Beleuchtung an den Tankstellen, der bis zum Verkauf Ende 2023 noch zu unserer Gruppe gehörenden OIL! Tankstellen, sukzessive auf LED-Lampen umzurüsten und energiesparende Kühltchnik einzusetzen. Der überwiegende Teil der Tankstellen bezieht außerdem seinen Strom aus erneuerbaren Quellen.

Zur Reduktion von Emissionen unserer Dienstwagen setzen wir Fahrzeuge neuester Bauart mit effizienteren Motoren oder Hybridantrieb ein. Zusätzlich werden in der Firmenzentrale E-Ladesäulen mit 100 % Ökostrom für die Nutzer:innen von Firmenwagen mit Hybridmotor kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Auch im Bereich Commercial Road Transport (CRT) im Vereinigten Königreich wurden diverse Initiativen zur Reduktion von Emissionen im Berichtsjahr umgesetzt. So hat unser Tochterunternehmen Silvey Fleet, das ISO 14001-zertifiziert ist, begonnen, seine Firmenfahrzeugflotte auf Elektroautos umzustellen.

Um unsere transportbedingten Emissionen anzugehen, ermitteln wir für unsere Produkte – wann immer möglich – die effizienteste Beförderungsart mit den geringsten Auswirkungen auf das Klima und setzen diese ein. So ist beim Chartern von Hochseetankern die Energieeffizienz bei der Auswahl des Schiffes ein Auswahlkriterium. Die OIL! Tankstellen GmbH nimmt zudem Tankkraftwagen von ausgesuchten Drittfirmen mit energieeffizienten Flotten für die Auslieferung der Produkte an die Stationen unter Vertrag.

Neben unseren Bemühungen, CO₂-Emissionen durch verschiedene Maßnahmen im Unternehmen zu reduzieren, unterstützen wir ausgewählte Projekte, um unsere Emissionen zu kompensieren. Weitere Informationen dazu befinden sich im Kapitel Ergänzendes Engagement.





Innovative Energielösungen

■ GRI 3-3

Unser wichtigster Beitrag zu einer erfolgreichen Energiewende ist es, zukunftsweisende kohlenstoffärmere Kraftstoffe für Transport, Heizung, Landwirtschaft sowie den industriellen Bereich bereitzustellen. Wir sind davon überzeugt, dass Flüssigkraftstoffe weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden. Durch die Nutzung unserer Kernkompetenzen in Beschaffung, Lagerung, Umschlag und Vertrieb von Flüssigkraftstoffen konzentrieren wir uns darauf, unsere Kunden in den schwer zu elektrifizierenden Sektoren bei der Defossilisierung zu unterstützen. Aus diesem Grund bieten wir eine Reihe von alternativen flüssigen Kraftstoffen wie Biokraftstoffe, E-Fuels und andere Wasserstoffderivate an. Wo kraftstoffseitig vollständige CO₂-neutrale Lösungen nicht möglich sind, arbeiten wir an Lösungen, die in der CO₂-Bilanz vollständige Klimaneutralität sicherstellen. Beispielsweise haben unsere Kunden beim Kauf die Möglichkeit, verbleibende Emissionen durch Zertifikate auszugleichen.

→ Alternative Kraftstoffe fördern

Mit dem Ziel, den Übergang unserer Kunden zu saubereren Kraftstoffen zu unterstützen, ist die BU New Energy, Supply & Infrastructure für den Aufbau von Angeboten im Bereich der kohlenstoffärmeren Kraftstoffe und alternativen langfristigen Lösungen verantwortlich. Dies ermöglicht es uns, über unsere BU Sales & Marketing eine breitere Palette von Produkten und Lösungen für neue und bestehende Kunden anzubieten. Wir möchten den Anteil saubererer Brennstoffe an den verkauften Energieprodukten kontinuierlich ausbauen. Im Berichtsjahr konnten wir bereits das Angebot an HVO-Diesel in Deutschland und UK erheblich auszuweiten, indem wir mehrere unserer Terminals und Tankstellen auf HVO umgerüstet haben. Die Abkürzung HVO steht für „Hydrotreated Vegetable Oil“. Für diese Art von Diesel werden neben Pflanzenölen auch pflanzliche und tierische Fette aus Reststoffen eingesetzt. Wir haben außerdem mit

den ersten Kunden aus dem Schifffahrtsbereich Absichtserklärungen unterzeichnet, um sie mit innovativen Kraftstoffen wie Wasserstoff und Methanol zu versorgen.

Zudem wollen wir den Deckungsbeitrag alternativer Kraftstoffe kontinuierlich erhöhen und damit unser Geschäft langfristig auf eine nachhaltigere Energiewirtschaft ausrichten. Überdies planen wir, die Investitionen in Projekte für kohlenstoffärmere Energie zu erhöhen. Für das Berichtsjahr standen zur Messung und Steuerung dieser Ziele noch keine Kennzahlen zur Verfügung. Diese Kennzahlen werden zunächst intern gesteuert und geteilt.

→ Die Kraftstoffwelt von morgen gestalten

Um die Kraftstoffwelt von morgen aktiv mitzugestalten, haben wir uns mit einigen starken Partnern zusammengetan und setzen mit ihnen verschiedene gemeinsame Projekte um.

Gemeinsam mit der H&R-Gruppe haben wir Anfang 2021 ein Joint Venture gegründet, um den Weg zur Klimaneutralität in der Mobilität, der Wärmeerzeugung und der Chemie voranzutreiben. **P2X-Europe**



ist ein internationales Power-to-Liquid(PtL)-Unternehmen, das vertikal integrierte und kommerziell erprobte innovative End-to-End-Technologielösungen anwendet, um die Produktion und Vermarktung synthetischer Kohlenwasserstoffe im industriellen Maßstab zu ermöglichen. Dafür baut P2X-Europe ein vielfältiges Portfolio großer Power-to-X-Projekte in verschiedenen Regionen auf. Profitieren werden davon insbesondere die Luftfahrtindustrie, der Straßenverkehrssektor und auch die chemisch-pharmazeutische Industrie.

In Hamburg wurde 2022 die erste PtL-Demonstrationsanlage in den Testbetrieb genommen. In einer Optimierungsphase strebt P2X-Europe an, die maximale Anlagenleistung zu erreichen und die Anlage voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2024 in den Dauerbetrieb zu überführen. Ziel ist es, pro Jahr 200 t E-Fuels für die Mobilität und rund 150 t Wachse für Anwendungen in der Kosmetik-, Pharma- und Lebensmittelindustrie zu produzieren. 2023 hat P2X-Europe außerdem mit dem galicischen Unternehmen Greenalia eine Zusammenarbeit vereinbart, um ein Projekt zur Herstellung von E-Fuel in Spanien zu entwickeln. Die Projektpartner planen den Bau einer PtL-Anlage mit dem Ziel, 20.000 t synthetisches Rohöl pro Jahr zu produzieren. Im Oktober 2023 haben sie das Projekt der galicischen Regionalministerin für Wirtschaft, Industrie und Innovation vorgestellt. Ebenfalls im Berichtsjahr unterzeichnete P2X-Europe eine Vereinbarung mit dem norwegischen Unternehmen Nordic Electrofuel über die langfristige Lieferung von synthetischen Kraftstoffen, insbesondere von synthetischem Flugkraftstoff (eSAF). Zunächst ist ein Produktions- und Liefervolumen von etwa 8.000 t pro Jahr vorgesehen, mit konkreten Plänen für eine spätere Ausweitung der Produktion.

Ein weiteres Großprojekt – **New Energy Gate** – ist in Hamburg geplant: Gemeinsam mit unserem Kunden Air Products wollen wir das erste große Importterminal für saubere Energie im Hamburger Hafen bauen – mit dem Ziel, Deutschland ab 2026 mit Wasserstoff zu versorgen. Der Standort ermöglicht den strategischen Zugang zu grünem Ammoniak aus großen Produktionsanlagen für grünen Wasserstoff, die Air Products und seine Partner auf der ganzen Welt betreiben. Wir beabsichtigen, das Ammoniak auf dem Seeweg zum Terminal von Oiltanking Deutschland in Hamburg zu bringen und zwischenzulagern. Über Anlagen von Air Products auf dem Terminal soll es dann in grünen Wasserstoff umgewandelt werden, bevor es an Käufer vor Ort und in ganz Norddeutschland vertrieben wird. Mit diesem Vorhaben reagieren wir zum einen auf die zunehmende Nachfrage nach sauberer Energie, um Klimaziele zu erreichen, und zum anderen auf die Notwendigkeit, Energiequellen künftig breiter zu streuen. Im Juli 2023 haben wir einen wichtigen Schritt für die Umsetzung des Projekts gemacht: Wir haben das Bauvorhaben bei der Hamburger Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA) in einer Antragskonferenz vorgestellt und erläutert.

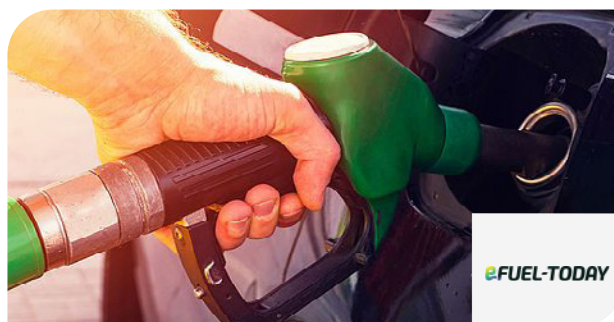
Um unsere Kunden als eines der ersten Unternehmen in Deutschland und Europa mit klimaneutralen E-Fuels in großem Maßstab versorgen zu können, haben wir 2021 mit dem E-Fuels-Unternehmen **HIF Global** vereinbart, zukünftig synthetischen Kraftstoff aus grünem Wasserstoff aus dem chilenischen Haru-Oni-Projekt zu vertreiben.



Darüber hinaus engagieren wir uns weiterhin aktiv als Partner und Mitglied der Initiativen **eFUEL-TODAY** und **eFuel Alliance** sowie des Fördervereins **Aqua-Ventus** (Details siehe Berichte der Vorjahre).

Im Berichtsjahr haben wir unsere Beteiligung an **Wolf Energetik** (ehemals bekannt als NACOMPEX GmbH) weiter aufgestockt. Gemeinsam haben wir an der Feredox-Technologie weitergearbeitet. Dabei haben wir die Integration mit einer reversiblen Festoxid-Brennstoffzelle zum technischen Nachweis des Energiespeicherkonzepts getestet.

Als Shareholder am Projekt **Gulf Coast Ammonia** sind wir überdies am Bau einer World-Scale-Ammoniakproduktionsanlage in Texas in den USA beteiligt. Ammoniak verbrennt vollständig, ohne CO₂ auszustößen, und setzt nur Stickstoff und Wasser frei. Daher hat Ammoniak das Potenzial, eine wichtige Rolle bei der Dekarbonisierung der Schifffahrt und möglicherweise weiterer Transportbereiche zu spielen. Nach einiger Verzögerung soll die Ammoniakproduktionsanlage in Texas nun im Jahr 2024 in Betrieb genommen werden. Rund 500.000 t in der Anlage produziertes Ammoniak sollen dann jährlich für die landwirtschaftliche und industrielle Nutzung vermarktet werden. Auf lange Sicht ist geplant, in der Produktionsanlage auch kohlenstoffärmeres Ammoniak herzustellen. Dafür werden die Projektpartner die Möglichkeiten zur CO₂-Abscheidung und -Speicherung prüfen.





Prävention von Produktaustritten

■ GRI 3-3

In vielen unserer Anlagen werden Produkte gelagert und umgeschlagen, die bei einem nicht sachgerechten Umgang Schäden an Natur und Mensch verursachen können. Da insbesondere mit Produktaustritten potenzielle Umweltrisiken verbunden sind, setzen wir alles daran, diese zu vermeiden.

→ Mit Zero-Spill-Strategie vorbeugen

Produktaustritte sind für uns in jedweder Form inakzeptabel. Daher verfolgen wir als Unternehmensgruppe eine Zero-Spill-Strategie mit dem Ziel, Produktaustritten vorzubeugen. Zentrale Präventionsbausteine der Strategie sind technische und bauliche Vorkehrungen an unseren Anlagen, regelmäßige Sicherheitsrundgänge, die auf maximale Sicherheit ausgelegten Betriebsabläufe sowie effektive Wartungs- und Überprüfungsprogramme.

→ Sicherheit von Tanklagern und Tankstellen gewährleisten

In unseren Tanklagern setzen wir unter anderem Fail-safe-Absperrsysteme ein, die das Produkt sicher von der Umgebung trennen. Außerdem haben wir in kritischen Bereichen überwiegend magnetgekuppelte Pumpen installiert, die das Produkt physisch kapseln. Wenn Abdichtungssysteme erforderlich sind, kommen technisch dauerhaft dichte Systeme gemäß dem aktuellen Stand

der Technik zum Einsatz. Abgerundet wird die Überwachung unserer Anlagen gemäß einer modernen, vorbeugenden Instandhaltungsstrategie.

Für den unwahrscheinlichen Fall einer Leckage stehen an den relevanten Anlagen in den Tanklagern und an den Tankstellen technische Hilfsmittel wie Ölbindemittel, aber auch effektive Rückhaltesysteme wie Auffangwannen oder Ölabscheider zur Verfügung. Darüber hinaus sind flüssigkeitsdichte Auffangwannen und Auffangflächen an Verladeeinrichtungen, Tankfeldern und Pumpenstationen installiert. In diesem Bereich werden wir zukünftig weiter investieren und zusätzliche Schutzausrüstungen bereitstellen. Im Rahmen von verpflichtenden Sicherheitsrundgängen kontrollieren unsere Mitarbeitenden zyklisch sämtliche Anlagen.

Darüber hinaus setzen wir auf die Sicherheitskompetenzen unserer Mitarbeitenden und fördern diese entsprechend. Bei **Oiltanking Deutschland** nehmen beispielsweise alle Mitarbeitenden neben der jährlichen HSSE-Unterweisung mindestens alle drei Jahre an einer Brandschutzschulung teil. Als betriebliche Einsatzkräfte führen die dafür ausgebildeten operativen Mitarbeitenden des Tanklagers am Standort Hamburg-Blumensand regelmäßige Übungen zur Vermeidung von Produktaustritten durch. Nach diesem Konzept sollen Schulungen für Mitarbeitende an kleineren Standorten erstellt werden, die nicht die Kapazitäten für eine eigene Betriebsfeuerwehr haben. Dieser Wissenstransfer soll die Gesamtkompetenz zur Prävention und zum Umgang mit Produktaustritten weiter erhöhen. Brandschutzthemen werden auch regelmäßig in E-Learning-Formaten behandelt.



→ Transporte auf dem Wasser sicherer machen

Ein zusätzlicher präventiver Strategiebaustein ist die Förderung einer hohen Sicherheit des Produkttransports auf Seeschiffen. Um diese zu gewährleisten, haben wir unsere Schiffscharter-Policy im Februar 2021 vollständig überarbeitet. Sie enthält detaillierte Vorgaben für die Freigabe von gecharterten oder akzeptierten Schiffen und Binnenschiffen, die vielfach über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Um Seeschiffe entsprechend der Richtlinie schnell und unkompliziert bewerten zu können, arbeiten wir bereits seit mehreren Jahren mit einem Global Player im Bereich maritime Sicherheit zusammen und nutzen das Ship-Vetting-Portal, ein auf unser Unternehmen zugeschnittenes internetbasiertes Informationssystem. Auf diese Weise gewährleisten wir, dass unsere Produkte nur mit Schiffen transportiert werden, die unseren hohen Sicherheitsstandards entsprechen. 2023 haben wir neue Produkte und Geschäftsfelder in den Prozess integriert, um auch den Transport von alternativen Energieprodukten sicher zu gestalten. Denn dieser weist andere Gefahrenpotenziale auf und macht demnach andere Sicherheitsstandards erforderlich.

Wir sind zudem aktives Mitglied des Oil Companies International Marine Forum (OCIMF), eines freiwilligen Zusammenschlusses von Ölgesellschaften, dessen Zielsetzung es ist, einen sicheren und ökologisch verantwortungsvollen Betrieb von Öltankern und Tanklagern zu gewährleisten.



→ Für den Notfall gerüstet

Neben Präventionsmaßnahmen haben wir entsprechende **Notfallpläne für akute Produktaustritte** etabliert. Bei tatsächlichen Produktaustritten sind wir so jederzeit in der Lage, den Austritt so schnell wie möglich zu stoppen, das Produkt zügig und effektiv zurückzugewinnen und damit negative Folgen für die Natur und die Umwelt weitgehend zu verhindern. Im Allgemeinen Gefahren- und Abwehrplan (AGAP) ist das Vorgehen in unterschiedlichen Szenarien, darunter auch bei Produktaustritten, detailliert vorgegeben. Alle Tanklager haben Szenario-spezifische lokale Notfallpläne entwickelt und führen praxisnahe Trainingsprogramme durch. Im Jahr 2022 haben wir das Spill-Management-Konzept geprüft und überarbeitet, 2023 ist es in die Umsetzung gegangen. Im Zuge dessen haben wir weiteres Equipment sowie verbesserte Leckage-Kits eingeführt, begleitet von zusätzlichen optimierten Trainings. Die Notfallprozesse haben wir im Berichtsjahr zudem sowohl auf Gruppenebene als auch auf operativer Ebene an die aktuelle Organisationsstruktur angepasst.



Um im Falle eines Produktaustrittes die richtigen Entscheidungen zu treffen und damit die ausgetretene Menge zu minimieren, ist es wichtig, dass unsere operativen Mitarbeitenden schnell reagieren. In wiederkehrenden Schulungen als Teil der jährlichen Routine, die wir anhand gesetzlicher Vorgaben durchführen, vermitteln wir den Mitarbeitenden, wie Produktaustritte bestmöglich vermieden werden können und wie im Ernstfall zu reagieren ist. Je nach Notfallübung und Szenario wirken auch beteiligte Behörden wie die Feuerwehr oder der Katastrophenschutz mit. In Abhängigkeit regionaler operativer Besonderheiten und Vorgaben an den Tanklagern werden zusätzliche Trainings, u. a. zur Anwendung von Ölsperren oder Druckluftsperrern, durchgeführt.

Für zusätzliche Sicherheit sorgt, dass unsere Holding Marquard & Bahls für unsere Gruppe partizipierendes Mitglied des weltweit größten Ölunfallbekämpfungsunternehmens, Oil Spill Response Limited, ist. Im Falle eines Produktaustritts innerhalb unserer Gruppe könnten wir innerhalb kürzester Zeit auf das technische Equipment, die Logistik und die Unterstützung von Oil Spill Response Limited zugreifen und so die Auswirkungen auf die Umwelt bestmöglich minimieren. Den Übertrag dieser Mitgliedschaft von der Holding auf unsere Gruppe haben wir vorbereitet, sodass wir ab 2024 eigenständiges Mitglied bei Oil Spill Response Limited sind.

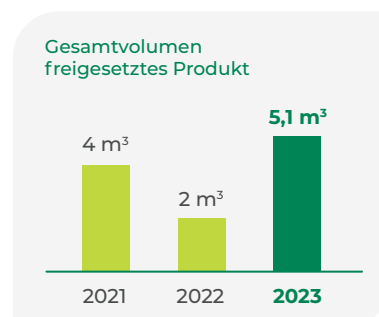
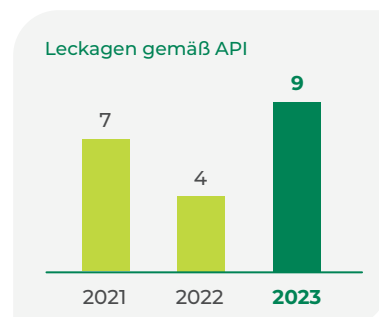


Auch unsere Kunden sollen über mögliche Risiken bei Produktaustritten informiert sein und im Notfall schnell und sicher handeln können. Sämtliche Produkt-Sicherheitsdatenblätter stehen auf der Website von Mabanaft Deutschland zur Verfügung. Über die CARE-Plattform, die auch über unsere Website aufrufbar ist, haben Kunden zudem die Möglichkeit, mögliche Umweltschäden oder -verstöße gegen Arbeitsschutzaufgaben zu melden.

→ Wirksamkeit verfolgen

■ GRI 306-3 (GRI 2016)

Um die Wirksamkeit unserer Zero-Spill-Strategie mess- und unsere Sicherheitsvorkehrungen steuerbar zu machen, protokollieren wir an unseren Standorten die Häufigkeit von Produktaustritten und deren Volumen. Die Ermittlung der Daten erfolgt über unsere global implementierte HSSE- und Sustainability-Datenbank. Kennzahlen zu Produktaustritten werden nach der API Recommended Practice (RP) 754, **Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries**, berichtet. Die Verwendung dieses Berichtsstandards ermöglicht es uns, die Indikatoren industrieweit besser vergleichen zu können. Gemäß diesem Standard wurden im Berichtsjahr neun Produktaustritte als Loss of Primary Containment⁷⁾ (2022: 4, 2021: 7) gemäß API verzeichnet, von denen sich sieben in Deutschland ereigneten, einer in UK und einer in Ungarn. Das Gesamtvolumen an freigesetztem Produkt stieg damit an und lag bei 5,1 m³ (2022: 2 m³, 2021: 4 m³). Von den insgesamt 5.128 Litern Brennstoffen (Mitteldestillate), die ausgetreten sind, konnten wir bis auf 1.138 Liter sämtliche Flüssigkeiten auffangen. Obwohl die Zahl der Produktaustritte im Jahr 2023 gestiegen ist, konnten wir das Volumen der Produktverluste auf einem niedrigen Niveau von 9 % halten. Im Jahr 2024 werden wir uns weiterhin stark auf das Lernen und die Überprüfung unserer Präventionsmaßnahmen konzentrieren. Zusätzlich zum Gesamtvolumen messen wir die Anzahl der Produktfreisetzungen im Verhältnis zum Durchsatz in Mio. t. Die Rate betrug im Berichtsjahr 0,4 (2022: 0,2). Ergänzend dokumentieren wir die Auswirkungen der Produktaustritte, untersuchen deren Ursachen und passen unsere Präventionsmaßnahmen entsprechend an, um Fallwiederholungen auszuschließen.



⁷⁾ Loss of Primary Containment (LOPC): 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.



Weitere relevante Umweltthemen

Im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten entstehen in unserer Gruppe neben CO₂-Emissionen auch andere Luftemissionen. Zugleich verbrauchen wir Wasser und produzieren Abwasser sowie Abfälle. Um zukünftigen Entwicklungen und regulatorischen Anforderungen Rechnung zu tragen, verstärken wir in diesen Bereichen unsere Bemühungen um eine sauberere Umwelt und den ressourcenschonenden Umgang mit Roh- und Wertstoffen.

→ Luftemissionen kontrollieren und minimieren

Luftverschmutzung verursacht weltweit Gesundheitsprobleme bei Menschen und hat weitreichende und vielfältige Auswirkungen auf unsere Ökosysteme, die wiederum ökonomische Folgen haben können. In unseren Geschäftstätigkeiten spielt der Ausstoß von Stickstoffoxiden, Schwefeldioxid sowie weiteren ozonschädigenden Substanzen nur eine untergeordnete Rolle. Allerdings



können bei der Tankatmung sowie während der Be- und Entladung unserer Tanklager flüchtige organische Verbindungen (VOCs) entstehen. Diese kontrollieren und minimieren wir, um negative Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt sowie Produktverluste zu vermeiden.

Die strengen gesetzlichen Anforderungen werden an unseren Tanklagern seit vielen Jahren mindestens erfüllt. Bereits heute erfüllen viele Tanks die Anforderungen der Technischen Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft 2021), obwohl diese eine lange Übergangsfrist zulässt. Dies wird unter anderem auch dadurch erreicht, dass bei Korrosionsschutzarbeiten an Tanks der Remissionsgrad der verwendeten Werkstoffe berücksichtigt wird.

Für Produkte mit einem hohen Dampfdruck haben wir zudem weitere Technologien zur Reduzierung von Luftemissionen installiert. Dazu gehören unter anderem das Gaspandelfverfahren, die Abluftreinigung und Gasrückgewinnungssysteme. Durch regelmäßige Überprüfungen in den Tanklagern, zum Beispiel durch spezielle Infrarotgasdetektionskameras, werden Emissionen frühzeitig erkannt und verhindert.



→ Ressourcenverbrauch senken

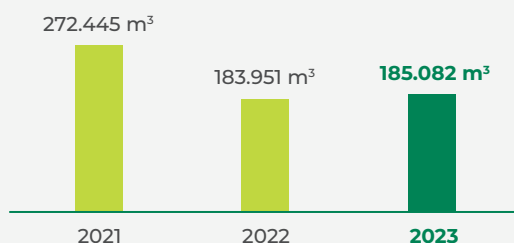
Wasser ist eine der kostbarsten und lebensnotwendigsten Ressourcen der Erde, die jedoch besonders rar und weltweit ungleich verteilt ist. Daher ist es für uns selbstverständlich, einen eigenen Beitrag zum Schutz der natürlichen Wasserressourcen zu leisten. Dies tun wir, indem wir das für unsere betrieblichen Prozesse benötigte Wasser effizient nutzen.

Unser primäres Ziel ist es, unseren Frischwasserverbrauch zu senken. Frischwasser verwenden wir insbesondere für die Reinigung von Tanks, hydrostatische Tanktests, Dampf, Feuerlöschübungen und die sanitären Einrichtungen sowie an den Tankstellen von **OIL! Tankstellen**. Aspekte der ressourcenschonenden Wassernutzung berücksichtigen wir in nahezu allen operativen Einheiten, zum Beispiel auch im Energiesparprogramm von **Oiltanking Deutschland**. Bei **OIL! Tankstellen** werden ältere Autowaschanlagen – die sich meist im Besitz der Pächter befinden – sukzessive durch wassersparende Modelle ersetzt.

■ GRI 303-3

Neben einer angemessenen Wassernutzung möchten wir mithilfe eines effizienten Abfall- und Abwassermanagements zudem der weltweit steigenden Abfallproduktion und der Verschmutzung der Meere entgegenwirken. Im Jahr 2023 verursachten unsere Geschäftstätigkeiten insgesamt einen Wasserverbrauch von 185.082 m³ (2022: 183.951 m³, 2021: 272.445 m³).

Wasserverbrauch



Industrielle Abwässer entstehen in unserem Unternehmen fast ausschließlich in den Tanklagern. Für die Entsorgung von Abwasser verwenden sämtliche Tanklager sowie Tankstellen Öl-Wasser-Abscheider oder andere Abwasserbehandlungssysteme. Regelmäßig entnehmen wir überdies Abwasserproben, um die Funktionsfähigkeit der Abwasseraufbereitung und die Einhaltung aller Grenzwerte zu kontrollieren. Reststoffe nach der Behandlung der Abwässer stufen wir als nachweispflichtigen Abfall ein.

Nachweispflichtiger Abfall weist physikalische Eigenschaften wie Entflammbarkeit, Toxizität oder Korrosivität auf und bedarf einer speziellen Verwertung und Entsorgung – zumeist gemäß landesspezifischen Anforderungen. Den Großteil dieses Abfalls bilden bei uns Rückstände aus Öl-Wasser-Abscheidern sowie ölhaltige Materialien. Sie werden gesondert gesammelt und entweder von uns oder von lizenzierten Vertragspartnern aufbereitet. Nach Bodenkontamination durch Produkte koffern wir den betroffenen Boden aus und behandeln ihn ebenfalls als nachweispflichtigen Abfall. **Industrieller Abfall** besteht hauptsächlich aus Altmetallen und Schutt. Er entsteht bei uns in der Regel durch Bauaktivitäten.



4. Social

Wir sind ein wirtschaftlich denkendes Unternehmen, das zugleich sozial und ökologisch verantwortlich handelt. Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden sind für uns von zentraler Bedeutung. Arbeits- und Gesundheitsschutz haben entsprechend in allen geschäftlichen Aktivitäten höchste Priorität. Zudem fördern wir Vielfalt und Wertschätzung: Wir sind stolz auf unsere Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Kulturkreisen und stehen nicht nur für faire Arbeitsbedingungen, sondern treten auch außerhalb unseres Kerngeschäfts als verantwortungsbewusst handelndes Unternehmen auf. So unterstützen wir beispielsweise Sozialprojekte für lokale Gemeinschaften an den Unternehmensstandorten.



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

■ GRI 3-3

Es ist eines unserer wichtigsten Ziele, Unfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden. Da in vielen unserer Anlagen Produkte gelagert und umgeschlagen werden, mit denen bei einem nicht sachgemäßen Umgang potenzielle Sicherheitsrisiken einhergehen, tragen wir in diesem Bereich eine besonders hohe Verantwortung für unsere Mitarbeitenden. Um dieser gerecht zu werden, setzen wir konsequent auf einen umfassenden und präventiven Arbeits- sowie Gesundheitsschutz. Entsprechend ist jeder, der an unseren Standorten arbeitet – inklusive Kontraktoren –, in unsere Sicherheitssysteme eingebunden.

→ Steuerung und Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in sämtliche Geschäftseinheiten unserer Organisation eingebettet. Sie wird fachlich durch den Funktionsbereich HSSE & Sustainability in Hamburg gesteuert und letztlich von unserer Geschäftsführung getragen. In unserer HSSE-Policy haben wir uns verpflichtet, unsere Geschäftstätigkeiten sicher und effizient durchzuführen, um jegliche Unfälle, Verletzungen sowie berufsbedingte Gesundheitsschäden zu verhindern.

■ GRI 403-1

Unternehmensweit haben wir HSSE-Richtlinien und -Prozessanweisungen erstellt. Diese gelten global für alle Einheiten und werden durch einzelne individuelle Maßnahmen an den Standorten ergänzt. Auf dieser Grundlage entwickeln die einzelnen Standorte lokale Managementsysteme. **Oiltanking Deutschland** hat darüber hinaus zur Organisation der Anlagensicherheit und Störfallvorsorge ein Sicherheitsmanagementsystem (SMS) implementiert – und erfüllt damit die Anforderungen der 12. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (12. BImSchV = Störfallverordnung, StörfallIV). Zudem hat **Oiltanking Deutschland** eigene Sicherheitsvorschriften für Kontraktoren erarbeitet. Diese sind Bestandteil jeder durch **Oiltanking Deutschland** beauftragten und auf unseren Anlagen erbrachten Dienstleistung. Sämtliche Kontraktoren erhalten unsere Sicherheitsregeln und Vorgaben, werden entsprechend darin unterwiesen und sind dazu verpflichtet, diese zu befolgen. Mithilfe regelmäßiger interner HSSE-Audits überprüfen wir die Einhaltung unserer Standards und ermöglichen kontinuierliche Verbesserungen.



Verstoßen Kontraktoren gegen unsere Regeln und Vorgaben, intervenieren unsere Mitarbeitenden umgehend. Je nach Schwere und Häufigkeit des Fehlverhaltens folgen unterschiedliche Maßnahmen, um dessen Behebung sicherzustellen. Die Dokumentation und Auswertung der Vorfälle erfolgen in unserer HSSE- und Sustainability-Datenbank. Je nach Gewichtung der Verstöße können Kontraktoren ggf. auch ausgeschlossen werden.

■ GRI 403-4

Mit dem Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigt sich auch unser Arbeitsschutzausschuss. Er besteht aus einem Arbeitgebervertreter, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und – falls zutreffend – einem Arbeitnehmervertreter. Der Ausschuss kommt in regelmäßigen Abständen zusammen, um relevante Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu besprechen. Daneben wurde die HOT[®]-Runde etabliert, ein regelmäßiges Treffen zwischen den Abteilungen HSSE und Technik. In dieser Runde ist die Betriebsleitung die Vertretung der Geschäftsleitung, es werden Themen besprochen und Aufgaben an beide Abteilungen verteilt. Über die Teilnehmer:innen können auch Mitarbeiter:innen Themen in die HOT-Runde einbringen.



→ Gefahren frühzeitig erkennen und beheben

■ GRI 403-2

Auch in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz streben wir nach Exzellenz und verfolgen in diesem Sinne konsequent eine Null-Unfall-Kultur. Unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte sind fest entschlossen, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen – für die eigenen Kolleg:innen, das Unternehmen und unsere Geschäftspartner. Zu diesem Zweck optimieren und harmonisieren wir permanent alle Aktivitäten unserer Geschäftseinheiten mit Blick auf technische, organisatorische und verhaltensbasierte Sicherheit.

■ GRI 403-2, 403-9

Am häufigsten treten Verletzungen im operativen Geschäft auf, z. B. infolge von Stolpern und Stürzen sowie leichte Schnittverletzungen und Abschürfungen. Unser Schwerpunkt liegt deshalb auf der Unfallprävention und dem frühzeitigen Erkennen von Gefahren: Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, bevor es zu einem Zwischenfall kommen kann. Unsere Mitarbeitenden motivieren wir, stets sicherheitsbewusst zu handeln – also einzugreifen oder bestimmte Tätigkeiten zu unterbrechen, wenn ihnen die Tätigkeit nicht ausreichend sicher erscheint (stop unsafe acts). Darüber hinaus fordern wir sie dazu auf, unsichere Handlungen und Zustände zu melden, damit diese beseitigt werden können, bevor es zu einem Unfall kommt. Wie alle ESG-Ziele sind auch unsere Safety-Targets Teil des jährlichen Performance-Managements und damit an den Bonus für Mitarbeitende gekoppelt. Alle Vorfälle werden in der global implementierten HSSE- und Sustainability-Datenbank bearbeitet und nachverfolgt.

Indem alle Vorfälle gemeldet und nachverfolgt werden, können die daraus gewonnenen Erkenntnisse über alle Geschäftseinheiten hinweg geteilt und die Sicherheit verbessert werden. Um die Ursachen und Einflussfaktoren hinter den eingegangenen Meldungen zu verstehen und entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können, überwachen wir sorgfältig sowohl die vorgelagerten und proaktiven Kennzahlen (Leading KPIs) als auch die nachgelagerten und reaktiven Kennzahlen (Lagging KPIs). Zu den Leading KPIs zählen die Anzahl der unsicheren Handlungen und Zustände, vorbildliches Sicherheitsverhalten, Sicherheitsrundgänge



[®] HSSE, Operations und Technik Team



und Trainingsstunden. Zu den Lagging KPIs zählen Unfallrate, Ausfalltage, Produktaustrittsrate und die Anzahl der Beinaheunfälle. 2023 konnten wir anhand des erhöhten Leading KPI Observations eine Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins im Vergleich zum Vorjahr ablesen. Durch die erhöhte Anzahl an gemeldeten unsicheren Handlungen und Zuständen konnten wir Risikofaktoren noch frühzeitiger erkennen.

2023 haben wir im Zuge der Präventionsarbeit eine neue App eingeführt und global ausgerollt. Über die App können Mitarbeitende Vorfälle und Beinaheunfälle auf direktem Wege melden – entweder unter eigenem Namen oder auch anonym. Auch Mitarbeitende ohne Diensthandy können den Meldeweg mittels QR-Code nutzen. Die Zahl der eingegangenen Meldungen ist seit der Einführung der App um 23 % gestiegen, was es uns ermöglicht, unsichere Situationen zu beheben und das Unfallrisiko zu reduzieren.

Auch die Unternehmenskultur bildet eine wichtige Voraussetzung für Sicherheit und Unfallprävention. Wir fördern deshalb eine Umgebung, in der sicherheitsrelevante Risiken und Bedingungen offen angesprochen werden können, ohne dass Mitarbeitende befürchten müssen, Nachteile zu erfahren. Dabei unterstützen auch unsere Sicherheitsbeauftragten, das HSSE-Team und die Betriebsärzte. Sie alle stehen den Mitarbeitenden für vertrauliche Gespräche zur Verfügung. Zudem können Mitarbeitende auf der CARE-Plattform HSSE-Vorfälle oder Bedenken anonym melden und in einem Tool Verbesserungsvorschläge für die Arbeitssicherheit machen. Diese werden bewertet und bei Eignung umgesetzt. Die Ideengeber:innen erhalten bei Umsetzung eine Prämie, die zusätzlich am Impact bemessen wird.

■ GRI 403-3

Auch die arbeitsmedizinischen Dienste tragen zur Gefahrenvorbeugung bei. Der Betriebsarzt berät das HSSE-Team sowie das People-Team bei der Entwicklung von vorbeugenden Maßnahmen, zu denen neben Arbeitsschutz auch Stressprävention zählt. Darüber hinaus nimmt der Betriebsarzt an regelmäßigen Sitzungen des Arbeitsschutz-Ausschusses teil. Als Vertrauensperson für Mitarbeitende gibt er anonymisiert Auskunft über deren Bedarfe. Mit unseren Betriebsärzten können die Mitarbeitenden auch über individuelle Bedarfe sprechen und gemeinsam eine Lösung zur Verbesserung des Arbeitsschutzes erarbeiten, wie zum Beispiel bezuschusste Bildschirmarbeitsplatzbrillen oder eine persönliche Schutzausrüstung. Ebenso eingebunden ist er mit seiner Expertise bei Aktionen wie der Global Safety Week oder Gesundheitskampagnen.

Unsere Lieferanten müssen selbstverständlich sämtliche gesetzlichen Vorgaben und Normen für Arbeitskleidung einhalten, damit unsere Mitarbeitenden vor Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken geschützt sind. Darüber hinaus legen wir beim Bezug von persönlicher Schutzausrüstung/Arbeitskleidung Wert auf Nachhaltigkeit. Deshalb haben wir für die Lieferantenauswahl Nachhaltigkeit als weiteres Kriterium festgelegt und berücksichtigen dies im Einklang mit sämtlichen Sicherheitsaspekten.

Mit Blick auf den besonderen Bedarf von Schwangeren bewerten wir deren Arbeitsplätze individuell und passen diese, wenn erforderlich, an, um die Frauen und Ungeborenen bestmöglich zu schützen. Für Schwangere, Mütter und alle anderen Mitarbeitende steht zudem ein Entspannungsraum zur Verfügung, sodass für ausreichend Liege- und Ruhemöglichkeiten gesorgt ist.

→ Mitarbeiter:innen informieren und schulen

■ GRI 403-4, 403-5

Alle Mitarbeitenden erhalten umfangreiche und arbeitsplatzbezogene Schulungen und Weiterbildungen. Derzeit bereiten wir eine Schulungsdatenbank in unserer HSSE- und Sustainability-Datenbank vor, anhand derer wir künftig HSSE-Trainings in den operativen Einheiten besser zuweisen, nachverfolgen und auswerten können.

In den Schulungen thematisieren wir für unsere operativ tätigen Arbeitsbereiche unter anderem den sicheren Umgang mit den von uns gelagerten und umgeschlagenen Produkten. Vor dem Beginn ihrer Tätigkeit bei Mabanaft unterweisen wir neue Mitarbeitende ebenso wie Kontraktoren in allen relevanten Arbeitsschutzthemen.

Wir kommunizieren außerdem an alle über das Intranet oder per E-Mail relevante Informationen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Personen, die Aufgaben mit Gefahrenpotenzial ausführen, erhalten zudem gesonderte fachspezifische Schulungen. Für sämtliche Fragen, Anliegen oder Rückmeldungen zu den Themen Sicherheit und Arbeitsschutz steht das HSSE-Team den Mitarbeitenden jederzeit per E-Mail oder persönlich vor Ort in Hamburg zur Verfügung.

Wir nutzen auch ausgewählte Veranstaltungsformate, um die Mitarbeitenden für Sicherheitsthemen zu sensibilisieren. So führen wir sogenannte Toolbox Talks sowie Safety Moments vor Besprechungen durch. Im Berichtsjahr haben wir unsere Risikomanagementprozesse für Events und größere Veranstaltungen noch einmal verbessert, um das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeitenden zu stärken und die Veranstaltungen für alle zu einem gefahrlosen Erlebnis zu machen.

Ergänzend organisieren wir jedes Jahr die gruppenweite Global Safety Week. Sowohl vor Ort an unseren operativen Standorten als auch online werden in dieser Woche vielfältige Vorträge von internen und externen Referent:innen angeboten, begleitet von Diskussionen und Fragerunden. Im Berichtsjahr reichte das Themenspektrum von gesunden Routinen und Ernährungs-Workshops über präventiven Brandschutz und ein Training zur Rettung aus Gewässern bis hin zu Gesundheits-Checks, Cost of Accidents und die Folgen von unsicheren Handlungen im Arbeitsalltag. Die Mitarbeitenden konnten sich aktiv in Workshops mit einbringen, durch direkte Gespräche vor Ort oder über die Chatfunktion in Onlineveranstaltungen. Mit der Global Safety Week haben wir erneut über 1.200 Teilnehmende online sowie unsere Mitarbeitenden an den operativen Standorten erreicht. Auch 2024 werden wir wieder eine Global Safety Week durchführen.



→ Unfallrate und -schwere messen

■ GRI 403-9

Wir erfassen und berichten Verletzungen gemäß der OSHA-Norm (29 CFR 1904) anhand der industriegängigen Kriterien für arbeitsbezogene Verletzungen. Dabei messen wir die Anzahl der Unfälle gemäß OSHA pro 1 Million Arbeitsstunden. So lassen sich die Werte über alle Standorte hinweg vergleichen. Einbezogen werden alle Mitarbeitenden unserer Gruppe sowie Kontraktoren. 2023 hat sich die Rate im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht: Sie betrug 6,0 pro 1 Million Arbeitsstunden (2022: 5,7; 2021: 10,4) und spiegelt die großen Anstrengungen und das Engagement der Organisation wider, die Sicherheit deutlich zu verbessern. 2024 wollen wir die Unfallrate weiter verbessern.

Die Unfallschwere eigener Mitarbeitenden definieren wir anhand der durchschnittlichen Anzahl von Fehltagen pro Vorfall. Gruppenweit lag die Unfallschwere eigener Mitarbeitender im Berichtsjahr bei durchschnittlich 18 Fehltagen (2022: 13; 2021: 10,4; 2020: 15,1), die der Kontraktoren bei zwei Fehltagen (2022: 0; 2021: 5,5; 2020: 17,6). Damit ist die Unfallschwere im Mittel für eigene Mitarbeitende und Kontraktoren insgesamt gestiegen.



→ Körperliche und mentale Gesundheit fördern

■ GRI 403-6

Neben der Arbeitssicherheit behalten wir auch die Gesundheit unserer Mitarbeitenden im Blick. Über unsere Betriebsärzte bieten wir verschiedene – je nach Tätigkeitsbereich verpflichtende – Vorsorgeuntersuchungen für alle Mitarbeitende an. Im Berichtsjahr haben wir zudem Gripeschutzimpfungen durchgeführt sowie unseren Mitarbeitenden einen internationalen Notfallservice auf Dienstreisen zur Verfügung gestellt. Über eine App können Informationen zu Sicherheitsvorkehrungen und Einreisebestimmungen abgerufen und ein Warnservice genutzt werden. Im Notfall stellt der Service auch Unterstützung für Rücktransporte bereit. Außerdem betreibt er eine psychologische Helpline, die unseren Mitarbeitenden auf internationaler Ebene zur Verfügung steht, ergänzend zu der des **pme Familienservice** in Deutschland.

Darüber hinaus gibt es standortspezifische Leistungen: In Hamburg etwa können alle Mitarbeitende kostenlos das Fitnessstudio in der Unternehmenszentrale nutzen und über dieses zusätzliche Onlinefitness- und -Yogakurse buchen. Ausgewogene Ernährungsangebote im Betriebsrestaurant, eine ergonomisch ausgerichtete Büroustattung sowie verschiedene Gesundheitstage zu wechselnden Themen runden unser Angebot ab. Einige engagierte Mitarbeitende haben sich im Berichtsjahr zu einem „Mabanaft Sports Team“ zusammengeschlossen und organisieren seitdem Sportkurse. So fanden 2023 jede Woche online Yogakurse statt, einige Kolleg:innen sind regelmäßig zusammen laufen gegangen, und im Fitnessstudio im Headquarter hat sich eine Gruppe zum gemeinsamen Training getroffen. Darüber hinaus hat zum zweiten Mal ein Mabanaft Team am B2Run in Hamburg teilgenommen (mehr dazu im Kapitel Ergänzendes Engagement). Auch beim HafenCity Run waren wir 2023 dabei – und haben damit den Hamburger Abendblatt hilft e.V. unterstützt, der mit den Spendengeldern gemeinnützige Kinder- und Jugendprojekte in der Hansestadt fördert.



In die weitere Planung, an welchen Sportevents wir als Unternehmen teilnehmen und welche Angebote wir selbst organisieren, wurden die Mitarbeitenden mittels Voting eingebunden. Sie konnten online darüber abstimmen, was für 2024 avisiert werden soll.

Auch an anderer Stelle binden wir die Mitarbeitenden beim Thema Gesundheit mit ein. Im Trust Team und im Mental Health First Aid Team arbeiten Mitarbeitende zusammen, die sich auf freiwilliger Basis dem Thema mentale Gesundheit im Unternehmen widmen. Die Teams organisieren Aktionen und stehen den anderen Mitarbeitenden als Ansprechpartner:innen bei psychologischen Anliegen zur Verfügung und vermitteln sie bei Bedarf an die Helpline unseres internationalen Servicepartners. Das Mental Health First Aid Team ist Teil des internationalen ONE Mabanaft Health & Wellbeing Programms, das an allen Standorten umgesetzt wird. Alle Mitarbeitenden, die sich im Team engagieren, haben eine professionelle Schulung durchlaufen.

Anlässlich des World Mental Health Day am 23. Oktober 2023 haben wir im Vereinigten Königreich das Thema psychische Gesundheit in den Fokus genommen. Dabei haben wir noch einmal explizit auf unser Mental Health First Aid Team hingewiesen, das allen Mitarbeitenden bei Bedarf zur Verfügung steht, sowie auf unser **Employee Assistance Program**, mit dem wir u. a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Als Dank für ihr Engagement – auch in herausfordernden Zeiten – erhielten alle Mitarbeitenden im Vereinigten Königreich zudem einen halben Tag zusätzlichen Urlaub, den sie bis Ende 2023 nehmen konnten.

Zum jährlichen Weltherztag haben wir die Mitarbeitenden über Risikofaktoren von Herz-Kreislauf-Erkrankungen aufgeklärt und erläutert, wie man diese erkennen kann. Zudem wurde auf die Bedeutung regelmäßiger Vorsorgeuntersuchungen hingewiesen und Tipps für eine gesunde Lebensweise und Stressbewältigung gegeben.



Chancengleichheit und Diversität

■ GRI 3-3

Sowohl die Energie- als auch die Chemiebranche sind noch immer stark männerdominiert. Dies gilt insbesondere für die operativen Tätigkeitsfelder. In unserem Unternehmen wollen wir dies aufbrechen und die Vielfalt, allen Dimensionen, ausbauen. Denn wir betrachten Vielfalt als ein wichtiges Gut und als eine zentrale Ressource für Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit. Unterschiedliche Sichtweisen sowie kulturelle Erfahrungen in den Arbeitsalltag einzubeziehen, stärkt das Verständnis für und die Kooperation untereinander. Daher stehen für uns der Kampf gegen Diskriminierung sowie die Förderung von Chancengleichheit und Diversität im Fokus.

Als ein wichtiges Zeichen für mehr Diversität und Wertschätzung im Unternehmen haben wir 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Zudem sind

bereits in unserem Verhaltenskodex Vielfalt und die Anwendung sowie Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne Diskriminierung als Grundsätze festgeschrieben.

→ Den Diversity-Tag gestalten

Zum zweiten Mal in Folge haben wir uns am Diversity-Tag beteiligt. In dessen Mittelpunkt stand 2023 die Förderung unserer Internationalität. Denn unsere Belegschaft besteht aus fast 40 verschiedenen Nationalitäten. Zu den Aktionen an diesem Tag zählten ein Diversity-Quiz, die Vorstellung von Lieblingsrezepten aus verschiedenen Länderküchen und der Privilege Walk. In dieser Gruppenübung setzen sich die Teilnehmenden mit den eigenen Privilegien auseinander und finden gemeinsam heraus, welche Faktoren Privilegien begünstigen. Darüber hinaus haben wir ein Diversity-Teams-Hintergrundbild zur Verfügung gestellt und ein Bücherregal eingerichtet, aus dem die Kolleg:innen Bücher zu verschiedenen Vielfalts-Themen ausleihen können. Der Bestand des Regals wird kontinuierlich anhand von Büchervorschlägen der Mitarbeitenden erweitert.



→ Ermutigen und fördern

Wir setzen im Themenbereich Chancengleichheit und Diversität auf eine Doppelstrategie: Zum einen wollen wir es allen Mitarbeitenden sowie Externen ermöglichen, Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder sonstige Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex anonym zu melden. Dies ist jederzeit über unsere CARE-Plattform möglich. Zum anderen behandeln wir in Compliance-Schulungen das Thema Antidiskriminierung und unterstützen eine Reihe von Projekten, um zum Beispiel Frauen im Unternehmen zu stärken oder die soziale Inklusion voranzubringen.

So haben wir 2021 das Netzwerk **Women@Mabanaft** ins Leben gerufen, das über ein eigenes Budget verfügt. Zudem engagieren wir uns aktiv im **She Drives Energy – Network of Women in Energy Technology** und fördern dieses. Mit unserem Engagement unterstützen wir Frauen dabei, sich branchenübergreifend zu vernetzen, Wissen und Erfahrungen auszutauschen und dabei ihren Platz in Zeiten des Wandels der globalen Energiewelt einzunehmen. Auch 2023 war das **Women@Mabanaft** Netzwerk aktiv: Die teilnehmenden Frauen kamen in monatlichen Meetings zusammen, zudem fanden Diskussionsplattformen und Networking-Events statt.



Häufig haben es Menschen aufgrund ihrer sozialen Herkunft schwerer, Zugang zu sozialen bzw. beruflichen Netzwerken zu finden, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schmälert. Deshalb fördern wir seit 2021 das „**Hamburg Stipendium**“. Dieses Programm des Hamburger Studierendenwerks richtet sich an junge Menschen, die trotz einer besonders schwierigen Lebensgeschichte den Weg an eine Hamburger Hochschule gefunden haben und dort mit großem Engagement und Erfolg studieren. Im Rahmen des Stipendiums erhalten sie finanzielle und ideelle Förderung sowie Netzwerkkontakte.





Mitarbeitenden- zufriedenheit und -beteiligung

■ GRI 3-3

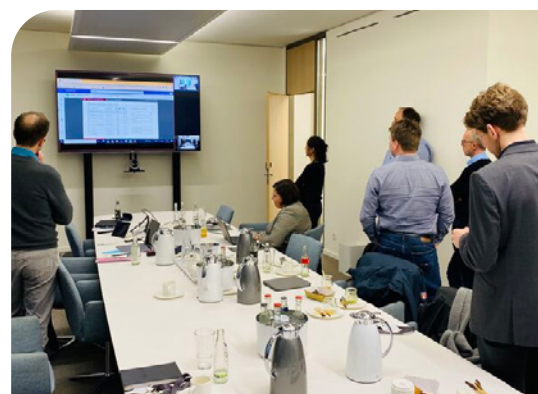
Unser Unternehmenserfolg hängt maßgeblich von unseren Mitarbeitenden sowie einer Firmenkultur ab, die von Respekt und Teilhabe geprägt ist. Wir möchten talentierte Mitarbeitende für uns gewinnen und an uns binden, indem wir den Schwerpunkt auf Weiterentwicklung und einen überzeugenden Unternehmenszweck legen. Dies wollen wir erreichen, indem wir uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Da wir darüber hinaus auch die Verantwortung für unsere Mitarbeitenden tragen, setzen wir auf ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung, die Förderung ihrer Work-Life-Balance sowie ihre Einbindung in alle Nachhaltigkeitsaktivitäten.

→ Weiterbildung anbieten

■ GRI 404-2

Wir sind davon überzeugt, dass lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterentwicklung nicht nur für jeden Einzelnen, sondern auch für das gesamte Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind. Um die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden unserer Gruppe zu fördern und allen zugänglich zu machen, hat das People-Team einen sogenannten „Development Catalogue“ erarbeitet, der seit 2023 allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Mit der Einführung des Katalogs wurde eine zentrale Anlaufstelle für die Suche und Buchung von verschiedenen Entwicklungsinitiativen geschaffen. Dadurch haben alle Mitarbeitenden unserer Gruppe zentral über unsere interne Personalsoftware die Möglichkeit, z. B. einen Team-Workshop anzufragen, unseren E-Learning-Katalog zu durchsuchen, an einer Inhouse-Schulung teilzunehmen oder Trainings bei externen Anbietern zu buchen. Zudem wird das Angebot des internen E-Learning-Kataloges kontinuierlich erweitert.

Neben der Einführung des Katalogs haben wir im Berichtsjahr das Weiterbildungsangebot ausgebaut. Mit dem Ziel, die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden zu unterstützen, bieten wir jetzt auch bedarfsgerechte Einzelmaßnahmen an, wie beispielsweise fachspezifische Qualifizierungen und Sprachtrainings. Im Jahr 2023 haben wir unser Trainingsprogramm für Führungskräfte um weitere Themen erweitert und werden dieses Training auch 2024 weltweit fortsetzen.



→ Sprachkenntnisse erweitern

Für die Sprachtrainings kooperieren wir seit 2023 mit einem neuen Partner: Learnlight, ein führender Anbieter von Sprach- und Softwareschulungen. Im Rahmen der Zusammenarbeit bieten wir allen Mitarbeitenden Sprachkurse in Deutsch oder Englisch an. So können die Mitarbeitenden ihre Kommunikationsfähigkeiten in diesen Sprachen verbessern, ihre interkulturelle Kompetenz stärken und ihre beruflichen Perspektiven erweitern. Durch den Abbau von Sprachbarrieren fördern wir darüber hinaus die Zusammenarbeit und Kommunikation im gesamten Unternehmen.



→ Führungskräfte schulen

Für 2024 planen wir, das Programm zur Entwicklung von Führungskräften weiter auszubauen und fortzuführen, um sowohl neue als auch erfahrene Führungskräfte bei der Team- und Mitarbeiterführung zu unterstützen. Das Programm besteht aus vier Modulen, die sich mit den Themen individuelles Führungsleitbild, Mitarbeiterführung und -motivation und Umgang mit Ambiguität befassen. Zwischen den Modulen werden die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, ihr erworbenes Wissen anzuwenden sowie in vertiefenden Meetings Fragen zu stellen und Erfahrungen auszutauschen.

→ Junge Talente fördern

Bei Mabanaft legen wir großen Wert auf die Entwicklung und Förderung unserer jungen Talente. Aus diesem Grund veranstalten wir jedes Jahr die Development Days für Young Professionals. Diese Veranstaltung bietet unseren Nachwuchskräften die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen in verschiedenen Bereichen weiterzuentwickeln, während sie diverse Einblicke in das Unternehmen und dessen Kultur erhalten.



2023 haben wir die Young Professionals zu den Development Days nach Berlin eingeladen. In diversen Workshops und Trainings von internen und externen Expert:innen konnten sie sich im Projektmanagement und in Führungskompetenzen, in Kommunikation und Teamarbeit weiterbilden.

Die Development Days bieten darüber hinaus eine Plattform für den Austausch von Ideen und Erfahrungen und den Aufbau eines starken, globalen Netzwerks innerhalb des Unternehmens.

Um bereits Schüler:innen einen Einblick in unser Unternehmen ermöglichen, beteiligen wir uns jedes Jahr am Deutschen Zukunftstag (Girls' Day und Boys' Day). Im Berichtsjahr haben wir insbesondere die Geschäftsfelder Storage und New Energy vorgestellt.



→ Personal- und Organisationsentwicklung ausbauen

Das People-Team aus Hamburg hat sich 2023 als „Profile Dynamics“-Berater:innen zertifizieren lassen und wird das Tool global in das Unternehmen einführen. Mithilfe dieses Analysetools lassen sich Profile erstellen, die Einblicke in unsere persönlichen Werte und Antreiber geben, indem sie beispielsweise aufzeigen, ob jemand eher analytisch oder eher emotional handelt. Damit ist das Tool ein wichtiger Meilenstein im Hinblick auf Personal- und Organisationsentwicklung. Profile Dynamics® wird zukünftig auch im strategischen Recruiting eingesetzt. Alle Mitarbeitenden unserer Gruppe sollen ab 2024 die Möglichkeit erhalten, einen „Profile Dynamics“-Team-Workshop mit einer bzw. einem der zertifizierten Berater:innen durchzuführen.

Ein wichtiges Tool in der Personalentwicklung ist auch unser Performance-Management-System, das wir seit 2022 für alle Mitarbeitenden der Gruppe nutzen. Die darin enthaltenen transparenten Leistungs- und Talentdaten unterstützen eine objektive Bewertung sowie die Talententwicklung, Nachfolgeplanung und die Anerkennung und Belohnung von Mitarbeitenden für das gesamte Unternehmen. Dieser Prozess der Personalentwicklung beinhaltet regelmäßige Gespräche zu Zielen und zur Entwicklung mit den Vorgesetzten und im Team. Die Daten werden dokumentiert und sind jederzeit abrufbar.

Eng mit dem Performance-Management ist auch das Talent-Management verknüpft. Daher haben wir das jährliche Calibration-Meeting um den Aspekt des Talent-Managements erweitert. Das bedeutet zum einen, dass der Vorstand sowie die Senior Leader eines jeweiligen Bereichs sich künftig transparent über Talente austauschen. Zum anderen sollen diese Talente ab 2024 auch im Rahmen eines globalen Talent-Management-Programms gefördert werden. Darin werden Teilnehmer:innen die Möglichkeit haben, in realen Projekten ihre Fähigkeiten auszubauen und über formelle Trainings ihr Wissen zu erweitern.

→ Work-Life-Balance unterstützen

Neben unseren Bestrebungen, unsere Mitarbeitenden bestmöglich weiterzubilden, wollen wir sie aktiv bei der Bewältigung verschiedener Herausforderungen unterstützen, über unternehmensinterne Entwicklungen informieren und in laufende Prozesse einbinden. Dabei legen wir Wert auf ein hohes Maß an Flexibilität, sodass unsere Mitarbeitenden Beruf und Privatleben im Einklang halten können. Unser Ziel ist eine integrative, gleichberechtigte Arbeitskultur, in der sich alle gleichermaßen entfalten und entwickeln können. Wann immer es betriebstechnisch machbar ist, ermöglichen wir daher unseren Mitarbeitenden **flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle** sowie **Sabbaticals**. Zudem gibt es in Abstimmung mit dem Vorgesetzten die Möglichkeit der individuellen Arbeitsplatzwahl, wenn dies betrieblich umsetzbar ist. In der Gestaltung von Dauer und Umfang sind die Teams dabei gemäß dem Leitfaden zum flexiblen Arbeitsort vollkommen frei.



Für eine verbesserte Work-Life-Balance sorgen auch die zahlreichen Angebote des pme Familienservice. Über diesen können unsere Mitarbeitenden in Deutschland Unterstützungsleistungen und Beratung zu Themen wie Elternzeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder psychologische Seelsorge in Anspruch nehmen. Daten über die Nutzung des pme Familienservice sind streng vertraulich und liegen nur pme vor. Zusätzlich können Mitarbeitende auf ein **Lebensarbeitszeitkonto** einzahlen und das erarbeitete Guthaben für eine bezahlte Freistellung von der Arbeit oder einen früheren Renteneintritt nutzen. Auch im Vereinigten Königreich fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit dem Employee Assistance Program.

Bereits im Jahr 2021 hat sich bei uns in der Gruppe ein **Trust Team** etabliert. Dieses Vertrauenssteam ist ein Angebot von Kolleg:innen für Kolleg:innen und richtet sich an alle, die besondere berufliche oder persönliche Herausforderungen erleben. Über den gemeinsamen Austausch sollen Handlungsoptionen aufgezeigt und Lösungswege konfliktfrei erarbeitet werden. Das **Trust Team** steht im engen Austausch mit dem People-Team und gibt der Geschäftsführung regelmäßig ein anonymisiertes Feedback über die Anzahl, die Art und den Status der angesprochenen Themen und wie diese Themen in der Organisation gelöst werden.

→ **Transparent kommunizieren**

Jedes Quartal – und zusätzlich bei wichtigen Veränderungen – informieren wir alle Mitarbeitenden auf unseren **Townhall-Meetings** mit der Geschäftsführung über die Aktivitäten des Unternehmens. In unserem Intranet **ONE MabaNet** halten wir sie zudem über Wissenswertes, inklusive unserer Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit, auf dem Laufenden. Wir veranstalten einen jährlichen gruppenweiten **Mabanaft Day**, um die Mitarbeitenden auf unserem strategischen Weg mitzunehmen und den Teamgeist zu fördern.

Die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden ist uns ein besonderes Anliegen, denn nur so können wir als Unternehmensgruppe unser volles Potenzial ausschöpfen. Um einen engeren Austausch

sowie eine offene Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden zu fördern, hat das People-Team im Jahr 2023 die **„People Team Roadshow“** gestartet. In einer (hybriden) Veranstaltungsreihe hat sich das Team mit allen Abteilungen unseres Unternehmens getroffen, um die Bedürfnisse der Kolleg:innen besser zu verstehen und eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Der Dialog untereinander hat das gegenseitige Verständnis für Rollen und Verantwortlichkeiten gestärkt und zum Aufbau eines starken, internen Netzwerkes beigetragen.

Mit dem Ziel, besonders engagierte Mitarbeitende und Teams wertzuschätzen und im wahrsten Sinne des Wortes sichtbar zu machen, verleihen wir die **ONE Mabanaft Awards**. In fünf Kategorien – „Safety & Sustainability“, „Innovation & Ideas“, „Culture & Values“, „Customer Focus & Growth“ und „+Energy Award“ – zeichnen wir jedes Jahr Mitarbeitende bzw. Teams aus, die sich auf herausragende Weise einbringen, das Unternehmen inspirieren und andere motivieren. Dabei geht es nicht um ein „Immer höher, schneller, weiter“. Im Gegenteil ist es das Ziel, Projekte, Ideen und Initiativen zu würdigen, die uns besser machen oder bereits gemacht haben oder die uns als Unternehmen oder als Team einen Mehrwert bringen. Die Award-Gewinner:innen werden von einer internen Jury aus unterschiedlichen Bereichen bestimmt.





Ergänzendes Engagement

Neben den bereits genannten Schwerpunkten schenken wir den Themen Arbeitsbedingungen sowie Einsatz für Naturschutz und lokale Gemeinschaften erhöhte Aufmerksamkeit. Auch in diesen Bereichen werden wir unsere Bemühungen verstärken und entsprechende Informationen in konsolidierter Form in unseren Nachhaltigkeitsbericht integrieren.

→ Arbeitsbedingungen in unserer Gruppe

■ GRI 401-2

In unserem Verhaltenskodex haben wir nicht nur die Einhaltung der Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgeschrieben. Wir haben uns darin auch verpflichtet, unsere Mitarbeitenden fair zu vergüten. Die Zahlung gerechter Löhne und Bereitstellung von Zusatzleistungen ist zudem eine Voraussetzung dafür, dass es uns gelingen kann, die besten Mitarbeitenden für unser Unternehmen zu finden und diese zu binden.

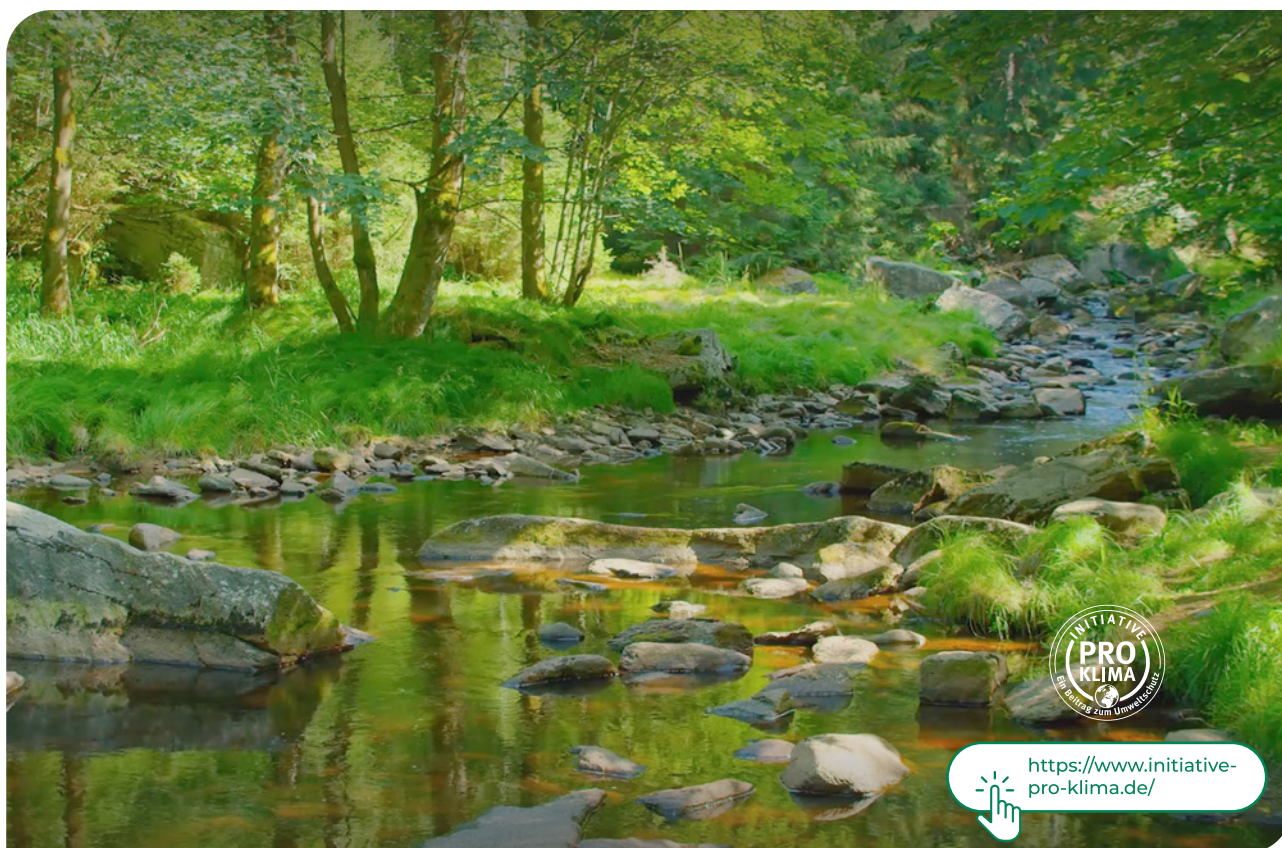
Neben dem Grundgehalt bieten wir unseren Mitarbeitenden freiwillige Zusatzleistungen, die zum Teil erfolgs- oder leistungsabhängig sind. Bereits seit 2019 gibt es für alle Mitarbeitenden unserer Gruppe ein transparentes Bonussystem. Jeweils

zu Jahresbeginn werden dessen finanzielle und strategische Zielvorgaben kommuniziert. Seit 2021 berücksichtigen wir sowohl das Gesamtergebnis des Unternehmens, den Grad der erreichten Teamziele als auch die individuelle Leistungsbeurteilung bei der Ermittlung des Bonus. Darüber hinaus fließt in die Bonuserrechnung ein, inwieweit wir unsere ESG- und HSSE-Ziele erfüllt haben.

Überdies unterstützen wir die Mitarbeitenden bei Renten- und Versicherungsbeiträgen über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Nicht Pflichtversicherte erhalten einen Beitragszuschuss von bis zu 50 % für ihre freiwillige oder private Krankenversicherung. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit zahlen wir bis zu einer Dauer von sechs Monaten die Differenz zwischen dem Krankengeld und der Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung, sofern die Mitarbeitenden drei Jahre im Unternehmen beschäftigt sind.

Nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit können alle Mitarbeitenden der betrieblichen Altersvorsorge beitreten. Dabei gewährt Mabanaft eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Bringen Mitarbeitende zusätzlich einen Eigenanteil ein, zahlen wir darauf nochmals einen Zuschuss, der über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. Ergänzend bieten wir allen Interessierten im Unternehmen den Abschluss einer betrieblichen Unfallversicherung sowie Berufsunfähigkeitsversicherung an.





→ Im Einsatz für den Naturschutz

Wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung in der aktiven Mitgestaltung der Energiewende bewusst. Darüber hinaus engagieren wir uns in verschiedenen Projekten für den Schutz unserer Umwelt. Den Schwerpunkt in diesem Bereich bilden die Aufforstung sowie Renaturierung von Mooren.

Bereits 2008 haben wir sowie unsere Gesellschaften **Petronord** und **OIL! Tankstellen** die Initiative **Pro Klima** ins Leben gerufen. Die Initiative konzentriert sich auf das Angebot energieeffizienter Produkte, die Beratung zu umweltrelevanten Energiethemen und die Förderung von Klimaschutzprojekten. In Kooperation mit unterschiedlichen Partnern konnten bundesweit im Rahmen der Initiative Pro Klima bereits über 162.000 Bäume gepflanzt werden.

Seit 2021 engagiert sich die Initiative Pro Klima auch für die Wiedervernässung und Renaturierung

von Mooren in Deutschland. Denn Moore sind die effektivsten Kohlenstoffspeicher aller Landlebensräume. Durch den Erwerb von Klimamoor-CO₂-Zertifikaten unterstützt die Initiative zum einen das KlimaMoor „Am Löh“, das Ahlenmoor im Landkreis Cuxhaven. Zum anderen werden dadurch die CO₂-Emissionen, die durch den Verbrauch von Wärme, Wasser und Strom bei verschiedenen OIL! Tankstellen und Petronord Tochtergesellschaften erzeugt werden, nachträglich ausgeglichen.

Wir engagieren uns außerdem in Zusammenarbeit mit der Organisation **Tree Nation** für die Aufforstung von Waldflächen. In Summe haben wir knapp 34.000 Bäume gepflanzt.

Auch die zu unserer Gruppe gehörende Gesellschaft **BWOC** pflanzt Bäume. BWOC ermöglicht es seit 2010 ihren Kunden mit einer Tankkarte, Emissionen aus von ihnen gekauften Kraftstoffen mit einem Beitrag zu einem Aufforstungsprojekt im Vereinigten Königreich auszugleichen.

→ Engagiert für lokale Gemeinschaften

Verantwortung zu übernehmen, heißt auch, über den eigenen Tellerrand zu schauen und sich in den Regionen, in denen man lebt und arbeitet, zu engagieren. So wollen wir beispielsweise durch Spenden, Volunteering und Partnerschaften positive Wirkung in den uns umgebenden Gemeinden erzeugen.

Teil dieses Engagements ist beispielsweise unser Spendenmarathon **Social X-Mas**, den wir jedes Jahr in der Vorweihnachtszeit veranstalten. Im Rahmen des Marathons spenden die Mitarbeitenden Geld an ausgewählte soziale Initiativen. 2023 lag die Spendensumme über der des Vorjahres und wurde zusätzlich von uns verdoppelt und somit auf 15.000 Euro aufgestockt. Die Spenden kamen folgenden drei Hamburger Initiativen zugute: „Ich kann Leben retten! e.V.“, „Hanseatic Help! e.V.“ und dem „ASB Löwenhaus“. Der Spendenmarathon Social X-Mas hat für unsere Mitarbeitenden bereits Tradition und wird auch 2024 wieder starten.

Insgesamt verfolgen wir das Ziel, jährlich 0,5 % des EBT für soziale Zwecke zu spenden. Neben den Zuwendungen im Zuge des Spendenmarathons Social X-Mas haben wir im Berichtsjahr an Löwenherz, das Kinderkrebszentrum Hamburg und die Diakonie Hamburg gespendet.

Nach der erfolgreichen Teilnahme 2022 ist auch 2023 wieder ein Team von uns beim **B2Run** gestartet – und hat dadurch Menschen unterstützt, die an Blutkrebs erkrankt sind. Denn wir haben für jeden Startplatz 5 Euro an die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS) gespendet,

den Charity-Partner von B2Run. Die DKMS engagiert sich dafür, Menschen mit Blutkrebs einen passenden Knochenmarkspender zu ermitteln.

Auch im Vereinigten Königreich engagieren wir uns fortlaufend für die Gesellschaft: durch Spenden, Sponsorings und ehrenamtliche Aktionen. Unsere Tochtergesellschaft BWOC macht sich etwa für die Versorgung von Menschen stark, die auf Hilfe angewiesen sind, und unterstützt die lokale **Food-bank** (vergleichbar mit der deutschen Tafel). Im Büro ist eine Sammelstelle eingerichtet, bei der Mitarbeitende Nahrungsmittel für die Foodbank abgeben können, die dann weitergereicht werden. Daneben unterstützt BWOC durch Spenden und Sponsorings diverse Vereine, Initiativen und Einrichtungen, wie zum Beispiel ein Hospiz. Unsere Tochtergesellschaft Silvey Fleet sponsert kontinuierlich lokale Fußballvereine und hat im Berichtsjahr unter anderem die Organisationen Bristol Children's Charity und Caring in Bristol durch Spenden unterstützt. Zudem engagieren sich Mitarbeitende ehrenamtlich in sozialen Projekten vor Ort. Mitarbeitende unserer Tochtergesellschaft Onroute haben im September in London „Coffee Mornings“ organisiert und die Erlöse aus Kuchenverkauf, Tombolas und Verlosungen an den Macmillan Cancer Trust gespendet. Zusammen mit einer Unternehmensspende von 500 Pfund kamen so 2.800 Pfund zusammen. Die gemeinnützige Organisation Macmillan Cancer Trust unterstützt Menschen, die an Krebs erkrankt sind. Auch zu Weihnachten hat Onroute eine Kuchenverkaufsaktion und eine Tombola gestartet und die Erlöse daraus an Save the Children gespendet. Verschiedene Gesellschaften unserer Gruppe haben sich außerdem im Berichtsjahr am International **Day of Charity** engagiert.





5. Governance

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns bei Mabanaft, die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern, die Erwartungen unserer Stakeholder zu berücksichtigen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt im Blick zu behalten. Damit einher geht für uns ganz klar auch die Sicherstellung eines gesetzeskonformen Verhaltens. Um diese Herausforderungen gleichzeitig und erfolgreich bewältigen zu können, spielt das Prinzip des nachhaltigen Wirtschaftens für uns eine große Rolle. Wir werden dieses in Zukunft noch stärker in unsere Investmententscheidungen, aber auch in die täglichen Arbeitsabläufe und Prozesse integrieren.



Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge

■ GRI 3-3, 203-2

Wie für jedes Wirtschaftsunternehmen ist auch für Mabanaft die finanzielle Leistungsfähigkeit entscheidend, um unsere Geschäftsaktivitäten auf lange Sicht aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus tragen wir als global tätiges Energieunternehmen eine ökonomische Verantwortung in verschiedenen Regionen dieser Erde. Wir leisten einen Beitrag zur Energieversorgung, treiben innovative Energielösungen für eine nachhaltigere Zukunft voran, schaffen langfristige Arbeitsplätze und investieren in eine tragfähige Infrastruktur. Wir sehen uns als Teil einer erfolgreichen Energiewende. In diesem Kontext sind für uns Profitabilität und Wachstum langfristig nur möglich, wenn wir unsere Erträge aus nachhaltigen Aktivitäten kontinuierlich steigern.

→ Nachhaltiges finanzielles Wachstum

Nach einem sehr erfolgreichen 2022, konnten wir auch 2023 positiv abschließen. Das Konzernergebnis vor Steuern von 252 Mio. Euro liegt 32 Mio. Euro über dem Ergebnis des Vorjahrs. Es ist uns gelungen, im Vergleich zum Vorjahr das Absatzvolumen zu erhöhen, auf insgesamt 12 Millionen t. Trotz Herausforderungen in der Lieferkette, konnten wir die Versorgungssicherheit gewährleisten, dank unseres integrierten Geschäftsbetriebs. Auch unsere hohe Kapazitätsauslastung, die hohen Durchsatzmengen im Storage-Bereich sowie gute Margen und eine stabile Nachfrage im Endkundensegment haben dazu beigetragen, dass unser Ergebnis 2023 oberhalb der Erwartungen lag.



■ GRI 201-1

Im Rahmen der ONE Mabanaft Strategie haben wir einen klaren Fokus auf die Erweiterung unseres Produktportfolios mit innovativen, kohlenstoffärmeren Energielösungen gelegt, wie im Kapitel Innovative Energielösungen beschrieben. In der BU New Energy, Supply & Infrastructure wollen wir den Deckungsbeitrag und die Investitionen in sauberere Energie kontinuierlich steigern.

	Einheit	2023	2022	2021
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	in Millionen Euro	12.700,72	13.905,11	10.306,40
Vorsteuergewinn (EBT)	in Millionen Euro	252,48	220,07	50,35
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	in Millionen Euro	12.294,57	13.419,93	9.994,76
Löhne und Gehälter	in Millionen Euro	134,33	130,31	97,37
Soziale Abgaben	in Millionen Euro	17,53	15,97	15,32
Aufwendungen für Altersversorgung	in Millionen Euro	1,45	0,55	0,88
Zinsaufwendungen	in Millionen Euro	52,77	22,42	17,03
Investitionen in das Allgemeinwesen (Spenden- und Sponsoringausgaben)	in Millionen Euro	0,45	0,33	0,12

→ Variables Vergütungssystem

■ GRI 2-19

Die variablen Vergütungsanteile für die Geschäftsführung sowie die relevanten Geschäftsbereiche sind an die Erfüllung von ESG-Zielen geknüpft. Durch diese Form der Incentivierung fördern wir den Ausbau des nachhaltigen Produktportfolios und die nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe. Sowohl gegenüber den internen als auch den externen Stakeholdern unterstreicht diese Regelung unseren Anspruch an das eigene Nachhaltigkeitsengagement.

→ Risiken im Blick haben

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 konsistentes 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 Risikomix zu gewährleisten, werden alle Risiken, darunter auch soziale und umweltbezogene, im Kontext der gesamten Unternehmensgruppe bewertet. Dabei verfolgen wir einen dezentralen Ansatz, bei dem die Risiken auf die einzelnen Gesellschaften umgebrochen und auf Geschäftsbereichsebene verantwortet werden.





Unsere BUs sind weltweit tätig, und als Konzern streben wir einen ganzheitlichen und integrierten Risikomanagementansatz mit einer klaren Trennung der Verantwortlichkeiten für Risikonahme und Risikoüberwachung an. Ziel der Risikomanagementfunktionen ist es, unabhängig von den kaufmännischen Geschäftsfunktionen sämtliche Faktoren zu ermitteln, einzuschätzen, zu bewerten und ggf. zu begrenzen, die den angestrebten Geschäftserfolg gefährden könnten. Der Risikomanagementprozess stützt sich auf eine transparente und systematische Berichterstattung.

Zu den wesentlichen Risiken, die unsere zukünftige Geschäftsentwicklung beeinträchtigen können, zählen unter anderem Währungsturbulenzen, internationale Finanzkrisen, ein anhaltender wirtschaftlicher Abschwung, Cyberangriffe und Sanktionen. Auch politische Konflikte und militärische Auseinandersetzungen – vor allem in ölproduzierenden Ländern – sowie daraus resultierende Spannungen auf den globalen Ölmärkten sowie ein deutlich reduzierter Verbrauch von Öl für Wärmeerzeugung und Mobilität beeinflussen unser Geschäft. Weitere Risiken sind steigende Preise für natürliche Ressourcen und zugekaufte Energien, Umwelt- und Naturkatastrophen, Auswirkungen des Klimawandels sowie eine Verstärkung von Länderrisiken.

Die wesentlichen aktiv gesteuerten Risiken des Konzerns ergeben sich aus Preisschwankungen bzw. der Volatilität der gehandelten Rohstoffprodukte. Um Risiken abzusichern und zu steuern, verwenden wir hauptsächlich finanzielle Rohstoffderivate. Das Fremdwährungsrisiko aller unserer Kerngeschäftsbereiche unterliegt ebenfalls strengen Richtlinien. Wir verfolgen zudem einen strengen und formalisierten Kreditprozess, um uns vor nachteiligen Kreditereignissen zu schützen.

Für uns resultieren die wesentlichen HSSE-Risiken aus dem Umgang mit leicht entzündlichen, umweltgefährdenden und teils toxischen Produkten an unseren operativen Standorten in der Tanklagerung, den Tankstellen und im Endverbrauchergeschäft. Aus diesem Grund liegt ein Schwerpunkt des Risikomanagements auf der Prävention potenzieller Gefahren im Umgang mit den Produkten. Der Funktionsbereich HSSE & Sustainability und die verantwortlichen Mitarbeitenden auf der Ebene der operativen Einheiten arbeiten dabei eng zusammen. Sie tauschen sich regelmäßig über mögliche Gefahren und deren Vorbeugung aus, teilen Best Practices und schaffen dadurch Synergien bei der Risikoprävention.



Compliance sicherstellen

■ GRI 3-3

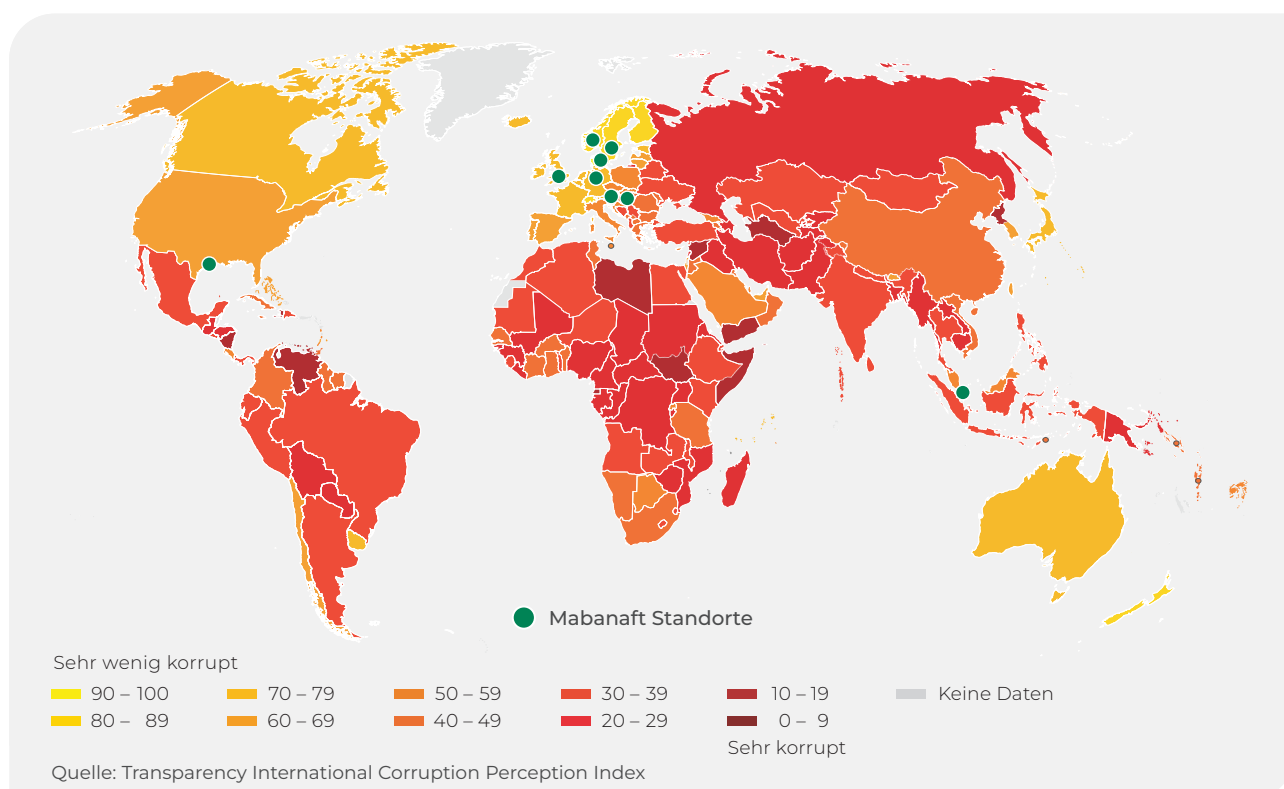
Der Öl- und Gassektor ist im Vergleich zu anderen Sektoren einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt, was unter anderem auf dessen internationale Reichweite sowie eine starke Marktkonzentration durch etablierte Unternehmen zurückzuführen ist. Zudem stehen Energiemärkte traditionell im öffentlichen Fokus und unterliegen daher zahlreichen regulatorischen Anforderungen und Berichtspflichten, wie zum Beispiel im Kartellrecht. Vertrauenswürdigkeit ist in unserer Branche daher ein besonders hohes Gut. Um unsere positive Reputation diesbezüglich zu wahren und zu schützen, konzentrieren wir uns weiterhin auf die konsequente Vermeidung von Korruption und Einhaltung des Wettbewerbsrechts. Denn nur so können wir vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten dauerhaft aufrechterhalten und zugleich ein faires Arbeitsumfeld sicherstellen.

→ Risiken steuern, bewerten und minimieren

Es ist Aufgabe der Abteilung Legal & Compliance, die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen sicherzustellen. Legal & Compliance ermittelt potenzielle Compliance-Risiken, entwirft eigene Programme und setzt diese praxisnah um. Das Team definiert zudem entsprechende (Teil-) Ziele und Zeithorizonte im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie – wie beispielsweise in Vorbereitung auf die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, das für Mabanaft seit 2024 gilt. Die Abteilung übernimmt außerdem die Aufgaben des Menschenrechtsbeauftragten.

■ GRI 205-1

Wir erwirtschaften einen Großteil des Umsatzes in Ländern mit niedrigen Compliance-Risiken. Trotzdem unterziehen wir jährlich alle Geschäftsaktivitäten einer gruppenweiten Risikoanalyse. Dafür sammeln wir verschiedene Geschäftsdaten und identifizieren, analysieren und bewerten sie im Hinblick auf Korruptions- und Bestechungsrisiken, Geldwäsche und Sanktionen. Erkennen wir ein potenzielles Risiko, passen wir die geschäftlichen Aktivitäten an und entwickeln das Compliance-Management-System der Risikolandschaft



Korruptionsrisiko nach dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International

entsprechend weiter. Im Jahr 2024 werden im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes Menschenrechtsrisiken ein maßgeblicher Teil dieses Prozesses sein.

Darüber hinaus unterziehen wir alle Geschäftspartner:innen einer risikobasierten „Know Your Counterparty (KYC)“-Prüfung, bewerten Compliance-Risiken, implementieren präventive Maßnahmen und lassen bei Bedarf weitere Prüfungen durch andere Fachabteilungen vornehmen.

Wir prüfen auch Geschenke und Bewirtungen auf Ausgaben, Bewirtungsgründe und andere Compliance-Kriterien und dokumentieren sie in einem Register. Legal & Compliance arbeitet außerdem eng mit der Internen Revision zusammen, um die Einhaltung der Richtlinien und Prozesse zu gewährleisten.

➔ Basis für regelkonformes Verhalten

Eine wichtige Basis für Compliance in unserem Unternehmen stellen der **Mabanaft Verhaltenskodex** sowie verschiedene weitere **Compliance-Richtlinien** dar. Mit seinen Werten und 16 Grundsätzen schafft der Verhaltenskodex einen einheitlichen Wertehorizont und bietet zugleich Orientierung für das Verhalten des/der Einzelnen vor dem Hintergrund unserer Firmenphilosophie. In den Compliance-Richtlinien halten wir fachspezifische Handlungsanweisungen zu Themen verschiedener Rechtsvorschriften fest. Dazu zählen zum Beispiel Datenschutz, fairer Wettbewerb, Bestechung und Geldwäsche.

Mit den verschiedenen Kodizes und Richtlinien und einem konsequenten Vier-Augen-Prinzip setzen wir uns aktiv für die Abwehr korrupten Verhaltens und die generelle Wahrung des Sanktions- und Wettbewerbsrechts ein.



Die 16 Prinzipien unseres Verhaltenskodex

→ Fehlverhalten in Geschäftsbeziehungen und der Lieferkette vorbeugen

Nicht nur in unserem Unternehmen, sondern auch in unseren Geschäftsbeziehungen und unserer Lieferkette wollen wir zur Vermeidung von Fehlverhalten beitragen. Dafür nutzen wir vielfältige Instrumente und Maßnahmen. So haben wir neben dem Verhaltenskodex für unsere Mitarbeitenden auch einen Lieferanten-Verhaltenskodex im zentralen Einkaufsprozess implementiert, der dort für alle Lieferanten verbindlich ist. Jeder Lieferant muss diesen zu Vertragsbeginn unterzeichnen oder einen ähnlichen Standard nachweisen und verpflichtet sich damit, sämtliche darin enthaltenen Vorgaben und Regeln einzuhalten.

■ GRI 205-1

Um unsere zentralen Unternehmenswerte – Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Verantwortung – zu transportieren und für noch mehr Transparenz zu sorgen, haben wir außerdem ein **Third Party Management Tool** für den Compliance-Bewertungsprozess in der Unternehmensgruppe eingeführt. Es deckt im Rahmen des „Know Your Counterparty“-Prozesses die wesentlichen Risikokategorien Betrug/Korruption, Sanktionen/Embargos, Geldwäsche und Menschenrechte ab. Alle Business-Partner in unserem KYC-System und die mit ihnen verbundenen Unternehmen und Länder werden einmal im Jahr einer entsprechenden Risikoanalyse unterzogen.

Ab 2024 gilt auch für unsere Gruppe das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Wir sehen darin nicht nur eine bindende gesetzliche Pflicht. Vielmehr betrachten wir die im LkSG enthaltenen Vorgaben als eine Selbstverständlichkeit und ein Mindestmaß an Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten. Das Jahr 2023 haben wir dafür genutzt, uns auf die neuen LkSG-Pflichten vorzubereiten und ihnen nachzukommen. Im Zuge dessen werden wir auch Mitarbeitende schulen, die in ihrem Aufgabenfeld unmittelbar mit dem LkSG in Berührung kommen. Kunden, für die das LkSG bereits gilt, haben wir mit Informationen zu ihren Verpflichtungen unterstützt.



Wir haben darüber hinaus die Weichen für ein strukturiertes Management von Lieferantenbeziehungen gestellt – mit dem Ziel, regelmäßige Servicebewertungen bei Schlüssellieferanten durchzuführen. Nachdem im zentralen Einkaufsprozess, der nicht unser Handelsgeschäft regelt, bereits ein Lieferantenkodex galt, rollen wir diesen ab 2024 auch auf den Einkauf von Handelswaren aus. So wird unser zentraler Einkauf ab 2024 die Schlüssellieferanten in unserem Handelsgeschäft aktiv auf Regelungen zum LkSG verpflichten und Bestätigungen zur Einhaltung des Mabanaft Lieferanten-Verhaltenskodexes einholen.

■ GRI 2-25

2024 werden wir auch die Grundsatzerklärung, die Menschenrechtsstrategie und eine Menschenrechtsrisikoprüfung als Teil des „Know Your Counterparty“-Prozesses veröffentlichen bzw. ins Unternehmen integrieren. Die Grundsatzerklärung gibt einen umfassenden Einblick in unsere Prinzipien und Standards, sie ist auf unserer Website publiziert. Den im LkSG vorgeschriebenen Beschwerdeprozess haben wir 2023 bereits für alle Stakeholder auf jeder zur Unternehmensgruppe gehörenden Internetseite öffentlich zugänglich gemacht.



https://www.mabanaft.com/fileadmin/user_upload/downloads/Mabanaft_Grundsatzerklärung_LkSG_DE.pdf

→ Compliance-Verstöße melden und beheben

■ GRI 2-26, 2-27

Um gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen, nutzen wir unser gruppenweites Meldesystem, die **Onlineplattform CARE**. Unter mabanaft.integrity-line.com können Mitarbeitende rund um die Uhr Compliance-Verstöße in der jeweiligen Landessprache anonym melden. Im Zuge des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG), das im Juli 2023 in Kraft getreten ist, haben wir die Plattform CARE noch einmal erweitert. Sie bietet jetzt auch Geschäftspartnern und Kunden die Möglichkeit, anonym Hinweise auf mögliches Fehlverhalten oder andere negative Ereignisse zu melden. Die Plattform CARE ist ebenfalls der Kanal für den im LkSG vorgeschriebenen Beschwerdeprozess. Durch Trainings und eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema im Unternehmen hat sich die Nutzung des Systems über die letzten drei Jahre mehr als verdoppelt.

Alle eingehenden Meldungen werden gesichtet, bearbeitet und bei Bedarf auf der „Need-to-know-Basis“ an diejenigen weitergeleitet, die zwingend darüber in Kenntnis gesetzt werden müssen. Die gesamte Kommunikation erfolgt über die Plattform, so auch die Informationen über den Abschluss und die Ergebnisse des Verfahrens. Ob die festgelegten Präventiv- und Abhilfemaßnahmen umgesetzt wurden und die Regeln künftig eingehalten werden, prüft die Interne Revision.

Verdachtsmeldungen im Bereich Compliance können über CARE erfolgen oder direkt an die Compliance-Abteilung oder den Vorgesetzten übermittelt werden. Sie werden dann umgehend von der entsprechenden Fachabteilung nachverfolgt. Interne Richtlinien im Verhaltenskodex legen fest, dass diejenigen, die einen Verdacht melden, vor nachteiligen oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind. Für das Jahr 2023 konnten bisher keine Verstöße festgestellt werden.



→ Mitarbeiter:innen sensibilisieren und schulen

Der Verhaltenskodex sowie alle weiteren Compliance-Richtlinien werden über unser HR-System ausgerollt und müssen von allen Mitarbeitenden akzeptiert und bestätigt werden. Dieser Prozess wiederholt sich alle zwei Jahre und erfolgte zuletzt 2023. Sämtliche Richtlinien sind in Deutsch und Englisch verfasst und allen Beschäftigten über unser Intranet zugänglich. Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden für Compliance weiter zu sensibilisieren. Daher verpflichten wir alle Mitarbeitenden im Rahmen **obligatorischer E-Learnings** zur Teilnahme an regelmäßigen Schulungen zum Verhaltenskodex und zu Compliance-Themen, wie Sanktionen, Bestechung und Korruption, Kartellrecht, fairem Wettbewerb, Datenschutz und Insiderhandel. Im Berichtsjahr haben wir ein E-Learning zum Code of Conduct für alle Mitarbeitenden durchgeführt.

Im Berichtsjahr nahmen 100 % der Mitarbeitenden, die einem besonderen Korruptionsrisiko ausgesetzt sind oder direkten Kontakt mit Kunden haben, an einer Präsenzschiung teil. Für 2024 ist ein E-Learning-Format zum Thema Korruptionsrisiko geplant sowie eine Präsenzschiung zum Kartellrecht. Ziel ist es, erneut 100 % der Mitarbeitenden zu trainieren, bei denen aufgrund ihrer Tätigkeit ein Bedarf vorliegt. Zum Thema LkSG stellen wir ein eigenes E-Learning-Format bereit und rollen es 2024 aus.

Auf unserer Compliance-Seite im Intranet können Mitarbeitende Hintergrundinformationen, Schulungsunterlagen sowie alle weiteren wichtigen Dokumente zum Thema auf Deutsch und Englisch abrufen. Diese Seite werden wir 2024 vollständig überarbeiten und aktualisieren.



Bereits zum dritten Mal haben wir 2023 eine Compliance-Woche veranstaltet. In dieser Woche wurden im Mabanaft Intranet täglich Artikel über Compliance-Themen veröffentlicht, und das Management hat in Videos Erwartungen und Erfahrungen mit Compliance geschildert, in Deutsch und in Englisch. Das Team von Legal & Compliance hat darüber hinaus zu vier Veranstaltungen rund um Compliance-Themen eingeladen. In diesen Veranstaltungen wurden neue Compliance-Themen vorgestellt, das Compliance-System transparent gemacht und den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, dem Team Legal & Compliance Fragen zu stellen. Die Veranstaltungen hat das Team aufgezeichnet und später im Intranet veröffentlicht, sodass auch diejenigen, die nicht teilgenommen haben, daraus Informationen ziehen konnten.



→ Informationssicherheit und Datenschutz gewährleisten

Wir sind ein Betreiber Kritischer Infrastrukturen (KRITIS) und fallen deshalb unter die KRITIS-Verordnung. Entsprechend müssen wir uns im zweijährigen Rhythmus einem externen Audit unterziehen, bei dem die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen an die Informationssicherheit überprüft wird. Durch die Einstufung als Betreiber Kritischer Infrastrukturen sind wir mit dem Audit gegenüber dem BSI (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik) nachweispflichtig. Das Audit durch externe Prüfer umfasst sowohl die Überprüfung von Prozessen und Abläufen anhand von Dokumenten als auch die Begehung der betroffenen Standorte. Für besondere Bereiche, wie z. B. das Tanklager, wird im Rahmen des Audits ein zusätzlicher Fachexperte hinzugezogen, der die

Informationssicherheit für den speziellen Bereich gesondert betrachtet und die Fachkenntnisse für das jeweilige Thema (hier: Tanklager) mitbringt.



Für die Steuerung der Informationssicherheit ist in unserem Unternehmen das Information Security Team zuständig. Eine der Hauptaufgaben des Teams sind der Aufbau und die Pflege eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS). In diesem System sind u. a. sämtliche Policies und Guidelines hinterlegt, die zur Gewährleistung der Informationssicherheit im Unternehmen zu beachten sind. Zusätzlich führt das Information Security Team in regelmäßigen Abständen eine Risikoanalyse durch. In diesem Prozess werden potenzielle Gefahren, die sich aus dem Geschäftsbetrieb und bestehenden Cyberrisiken ergeben, identifiziert, bewertet und dokumentiert. Dadurch können wir proaktiv auf mögliche Sicherheitsrisiken reagieren und geeignete Maßnahmen ergreifen, um unsere Informationssicherheit kontinuierlich zu verbessern. Auch bei IT-Projekten ist das Information Security Team gefragt. Es dient als Berater, Hinweisgeber und Kontrollinstanz bei der finalen Freigabe von Projekten und der Inbetriebnahme von neuer Software. Das Team steht daneben allen Mitarbeitenden für Fragen rund um das Thema Informationssicherheit zur Verfügung und führt diverse Trainingsmaßnahmen durch, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und in Informationssicherheit zu schulen.

Alle neuen Mitarbeitenden durchlaufen ein Information Security Schulungsprogramm, in dem ihnen die wesentlichen Grundlagen zur Informationssicherheit vermittelt werden. Das Schulungsprogramm aktualisieren und erweitern das Team jährlich. Besonders gefährdete Gruppen beziehen

wir gesondert in das Schulungsprogramm ein. Um insbesondere der Gefahr des Phishings vorzubeugen, führen wir in unregelmäßigen Abständen auch Phishing-Simulationstrainings durch. Darüber hinaus nutzen wir unseren **Information Security Blog** im Intranet, um unsere Mitarbeitenden über aktuelle Gefahren und Vorfälle zu informieren. Dies trägt auch dazu bei, ihr Auge dafür zu schärfen, Phishing-Angriffe zu erkennen. Zusätzlich zum allgemeinen Phishing wird dabei auch auf spezielle Ausprägungen, wie z. B. Vishing (Voice Phishing), aufmerksam gemacht. Außerdem bieten wir Hinweise zur sicheren Gestaltung und Konfiguration des heimischen Arbeitsplatzes an. Dies trägt dazu bei, dass auch der Arbeitsplatz zuhause entsprechend geschützt ist, da dieser auch zu unserer Infrastruktur gehört.



Im Jahr 2023 haben wir erstmals eine Informationswoche, die sogenannte **Data Protection and Information Security Week**, veranstaltet. In einer Reihe von Vorträgen haben wir wichtige Themen rund um Datenschutz und Informationssicherheit behandelt, wobei der Schwerpunkt auf Sensibilisierung lag.

Neben der Informationssicherheit hat der Datenschutz einen hohen Stellenwert für uns. Entsprechend haben wir einen Datenschutzbeauftragten etabliert und eine Datenschutzrichtlinie sowie eine Aufbewahrungs- und Löschrichtlinie implementiert. Alle Mitarbeitenden werden zum Datenschutz geschult. Ausgewählte Abteilungen (IT, das People-Team) erhalten ein tiefergehendes Training. 2023 haben wir ein gruppenweites E-Learning-Programm für Datenschutz ausgerollt und spezielle Live-Trainings für ausgewählte Mitarbeitenden vorbereitet, die bereits Anfang 2024 stattfanden.



6. Anhang

Kennzahlentabelle
GRI-Inhaltsindex

Kennzahlentabelle

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Klimaneutraler Betrieb						
Energie						
Stromverbrauch	in kWh	17.416.768,00	29.693.907,60	29.739.084,84	Die Gesamtverbräuche werden über die in der HSSE- und Sustainability-Datenbank erfassten Einzelwerte der Standorte berechnet. Eine Ausnahme stellen einige Standorte der OIL! Tankstellen dar, für die die Verbrauchszahlen, basierend auf dem Verbrauch der anderen Tankstellen, kalkuliert wurden.	302-1
Heizölverbrauch	in l	538.625,61	853.982	1.474.855,22		
Gasverbrauch	in kWh	15.779.258,99	35.278.453,08	28.682.939,63		
Dampfnutzung	in m³	0	0	0		
Emissionen						
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	in t CO ₂ e	11.331,86	16.011,80	18.286,38	Die Berechnung der CO ₂ -Bilanz erfolgt im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Für die Berechnung werden die Verbrauchsdaten der Standorte aus der HSSE- und Sustainability-Datenbank herangezogen. Seit 2022 erfolgt die Umrechnung auf Basis der Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) und des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Davor wurden die Emissionsfaktoren des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und des Greenhouse Gas Protocol verwendet.	305-1, 305-5
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	in t CO ₂ e	946,46	5.875,40	12.776,77	Die Berechnung der CO ₂ -Bilanz erfolgt im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Für die Berechnung werden die Verbrauchsdaten der Standorte aus der HSSE- und Sustainability-Datenbank herangezogen. Seit 2022 erfolgt die Umrechnung auf Basis der Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) und des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Davor wurden die Emissionsfaktoren des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und des Greenhouse Gas Protocol verwendet. Im Falle der Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix von den für uns relevanten Ländern (standortbasierte Berechnung).	305-2, 305-5
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	in t CO ₂ e	50.070.844,32	43.154.437,40	166.044,27	Die Berechnung der CO ₂ -Bilanz erfolgt im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Die Gesamtmenge umfasst die durch den Transport verursachten Emissionen und die Emissionen im Endverbrauchergeschäft.	305-3, 305-5
davon Scope 3 Emissionen durch eingekaufte Waren u. Dienstleistungen (Kat. 1)	in t CO ₂ e	8.645.360,48	7.575.661,90	n/a	Dazu gehören die Well-to-Tank-Emissionen auf der Grundlage der Menge und in Abhängigkeit von der Kategorie der verkauften Produkte.	305-3
davon Scope 3 Emissionen aufgrund von Geschäftsreisen (Kat. 6)	in t CO ₂ e	9,40	n/a	n/a	Dazu gehören die Emissionen aus allen Geschäftsreisen, die von Mitarbeitern des Unternehmens unternommen werden, basierend auf der Gesamtkilometerzahl und den gewählten Transportmitteln.	305-3
davon Scope 3 Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte (Kat. 11)	in t CO ₂ e	41.418.187,57	35.508.902,00	n/a	Dies umfasst die Emissionen bei der Endnutzung aller verkauften Energieprodukte auf der Grundlage der Menge und Art der verkauften Produkte.	305-3
davon Scope 3 Emissionen aufgrund von Franchisegeschäften (Kat. 14)	in t CO ₂ e	7.286,87	8.038,70	n/a	Dazu gehören auch die Emissionen unserer Tankstellen, die auf der Grundlage eines Franchisemodells betrieben werden.	
Flüchtige organische Verbindungen (VOCs) im Verhältnis zur Tanklageraktivität	in g pro t Durchsatz	8,0	10,3	9,9	Die Messung erfolgt direkt an den zwölf Tanklagern der Mabanaf Gruppe (davon elf in Deutschland und eins in Ungarn).	305-7

Innovative Energielösungen

Gegenwärtig werden die Kennzahlen für dieses Thema ausschließlich intern verwaltet und ausgetauscht.

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Prävention von Produktaustritten						
Anzahl an Produktfreisetzungen gemäß API RP 754 pro 1 Mio. t Durchsatz	Anzahl	0,4	0,2	0,3	Die Kennzahl wird nach der API Recommended Practice (RP) 754, Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries, berichtet. Die Verwendung dieses Berichtstandards ermöglicht es uns, den Indikator industrieweit besser vergleichen zu können.	306-3 (GRI 2016)
Gesamtvolumen freigesetztes Produkt gemäß API RP 754	in m³	5	2	4		
davon Anteil Volumen an nicht zurückgewonnenem Produkt	in %	9	6	96,6		

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Anzahl von arbeitsbedingten Verletzungen, die zum Tod führten	Anzahl	0	0	0		403-9
Anzahl von Verletzungen mit Todesfolge, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung eigener Mitarbeiter und Kontraktoren pro 1 Mio. Arbeitsstunden (TRI-R)	Anzahl	6,0	5,7	10,4		403-9
Anzahl der gearbeiteten Stunden, Mitarbeiter:innen und Kontraktoren	in Mio. Std.	2,8	2,7	2,6		403-9
Durchschnittliche Fehltag pro Vorfall, eigene Mitarbeitende	Arbeitstage	18	13	10,4		
Durchschnittliche Fehltag pro Vorfall, Kontraktoren	Arbeitstage	2	0	5,5		
Anzahl der Brände gemäß API RP 754	Anzahl	0	0	0	Die Kennzahl wird nach der API Recommended Practice (RP) 754, Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries, berichtet. Die Verwendung dieses Berichtstandards ermöglicht es uns, den Indikator industrieweit besser vergleichen zu können.	
Anzahl an nicht prozessrelevanten Bränden und Explosionen pro 1 Mio. t Durchsatz	Anzahl	0	0	0		

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Für alle Angestellten						
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0	n/a	n/a		403-10
Dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen	Anzahl	0	n/a	n/a		403-10
Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden						
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0	n/a	n/a		403-10
Dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen	Anzahl	0	n/a	n/a		403-10

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Chancengleichheit und Diversität						
Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen der Organisation nach Geschlecht					Diese Kennzahl bezieht sich sowohl auf das Executive Committee als auch auf das Senior Leadership Team.	405-1
Männlich	in %	80	75	n/a		405-1
Weiblich	in %	20	25	n/a		405-1
Divers	in %	0	n/a	n/a		405-1
Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen der Organisation nach Altersgruppe						
unter 30	in %	0	n/a	n/a		405-1
30–50	in %	23	n/a	n/a		405-1
über 50	in %	77	n/a	n/a		405-1
Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie nach Geschlecht und Altersgruppe						
Administrative						
Nach Geschlecht						
Männlich	in %	62	60	60		405-1
Weiblich	in %	38	40	40		405-1
Divers	in %	0	0	0		405-1
Nach Altersgruppe						
unter 30	in %	14	14	15		405-1
30–50	in %	51	50	49		405-1
über 50	in %	35	36	36		405-1
Operational						
Nach Geschlecht						
Männlich	in %	90	86	85		405-1
Weiblich	in %	10	14	15		405-1
Divers	in %	0	0	0		405-1
Nach Altersgruppe						
unter 30	in %	12	15	15		405-1
30–50	in %	44	40	41		405-1
über 50	in %	44	45	44		405-1
Manager						
Nach Geschlecht						
Männlich	in %	77	75	79		405-1
Weiblich	in %	23	25	21		405-1
Divers	in %	0	0	0		405-1
Nach Altersgruppe						
unter 30	in %	1	4	2		405-1
30–50	in %	55	48	48		405-1
über 50	in %	44	48	50		405-1
Non-Manager						
Nach Geschlecht						
Männlich	in %	68	68	79		405-1
Weiblich	in %	32	68	21		405-1
Divers	in %	0	0	0		405-1
Nach Altersgruppe						
unter 30	in %	17	19	18		405-1
30–50	in %	46	45	45		405-1
über 50	in %	37	36	37		405-1

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung						
Mitarbeitenden-zufriedenheit						
Mitarbeitende (Gesamtzahl)	Anzahl	1.665	1.554	1.622	Die Kennzahlen wurden zum 31.12.2023 über das HR-System erhoben. Zahlen von Einheiten, die nicht im HR-System geführt werden, wurden nachträglich ergänzt. Die nicht im HR-System enthaltenen Einheiten berichten ihre Zahlen über die HSSE und Sustainability-Datenbank.	2-7
Nach Geschlecht						
Männlich	Anzahl	1.204	1.072	1.141		
Weiblich	Anzahl	461	482	479		
Divers	Anzahl	0	0	2		
Nach Standort						
Österreich	Anzahl	41	121	121		
Dänemark	Anzahl	22	6	6		
Deutschland	Anzahl	1.243	1.132	1.162		
Ungarn	Anzahl	21	21	21		
Singapur	Anzahl	16	15	14		
Schweiz	Anzahl	0	36	4		
Schweden	Anzahl	91	4	64		
Vereinigtes Königreich	Anzahl	205	198	208		
Irland	Anzahl	2	0	0		
Vereinigte Staaten von Amerika	Anzahl	24	21	22		
Unbefristete Angestellte	Anzahl	850	n/a	n/a	Daten beinhalten nur die der „direkten“ Mabanaf ohne Externe, was 880 Personen umfasst bzw. auch bei Ein- und Austritten nur diese Unternehmen beinhaltet. Für die Petronord-Töchter liegen diese Informationen nicht vor.	
Nach Geschlecht						
Männlich	Anzahl	589	n/a	n/a		
Weiblich	Anzahl	261	n/a	n/a		
Divers	Anzahl	0	n/a	n/a		
Nach Region						
Deutschland	Anzahl	565	n/a	n/a		
Vereinigtes Königreich	Anzahl	200	n/a	n/a		
Singapur	Anzahl	16	n/a	n/a		
Irland	Anzahl	2	n/a	n/a		
Ungarn	Anzahl	21	n/a	n/a		
Dänemark	Anzahl	22	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	Anzahl	24	n/a	n/a		
Befristete Angestellte	Anzahl	30	n/a	n/a		
Nach Geschlecht						
Männlich	Anzahl	22	n/a	n/a		
Weiblich	Anzahl	8	n/a	n/a		
Divers	Anzahl	0	n/a	n/a		
Nach Region						
Deutschland	Anzahl	25	n/a	n/a		
Vereinigtes Königreich	Anzahl	5	n/a	n/a		
Singapur	Anzahl	0	n/a	n/a		
Irland	Anzahl	0	n/a	n/a		
Ungarn	Anzahl	0	n/a	n/a		
Dänemark	Anzahl	0	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	Anzahl	0	n/a	n/a		
Vollzeitbeschäftigte Angestellte	Anzahl	758	n/a	n/a		
Nach Geschlecht						
Männlich	Anzahl	575	n/a	n/a		
Weiblich	Anzahl	183	n/a	n/a		
Divers	Anzahl	0	n/a	n/a		
Nach Region						
Deutschland	Anzahl	535	n/a	n/a		
Vereinigtes Königreich	Anzahl	138	n/a	n/a		
Singapur	Anzahl	16	n/a	n/a		
Irland	Anzahl	2	n/a	n/a		
Ungarn	Anzahl	21	198	208		
Dänemark	Anzahl	22	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	Anzahl	24	n/a	n/a		

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung						
Mitarbeitenden-zufriedenheit						
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	Anzahl	122	n/a	n/a	Die Kennzahlen wurden zum 31.12.2023 über das HR-System erhoben. Zahlen von Einheiten, die nicht im HR-System geführt werden, wurden nachträglich ergänzt. Die nicht im HR-System enthaltenen Einheiten berichten ihre Zahlen über die HSSE und Sustainability-Datenbank. Daten beinhalten nur die der „direkten“ Mabanaft ohne Externe, was 880 Personen umfasst bzw. auch bei Ein- und Austritten nur diese Unternehmen beinhaltet. Für die Petronord-Töchter liegen diese Informationen nicht vor.	2-7
Nach Geschlecht						
Männlich	Anzahl	36	n/a	n/a		
Weiblich	Anzahl	86	n/a	n/a		
Divers	Anzahl	0	n/a	n/a		
Nach Region						
Deutschland	Anzahl	55	n/a	n/a		
Vereinigtes Königreich	Anzahl	67	n/a	n/a		
Singapur	Anzahl	0	n/a	n/a		
Irland	Anzahl	0	n/a	n/a		
Ungarn	Anzahl	0	n/a	n/a		
Dänemark	Anzahl	0	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	Anzahl	0	n/a	n/a		
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind und deren Arbeit von der Organisation kontrolliert wird	Anzahl	23	15	14		2-8
Prozentsatz der Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	in %	6,7	6	5		2-30
Gesamtzahl neuer Angestellter	Anzahl	234	116	n/a		401-1
Nach Geschlecht						
Männlich	Anzahl	161	75	n/a		
Weiblich	Anzahl	73	41	n/a		
Divers	Anzahl	0	0	n/a		
Nach Altersgruppe						
unter 30	Anzahl	87	12	n/a		
30–50	Anzahl	113	95	n/a		
über 50	Anzahl	34	9	n/a		
Nach Region						
Deutschland	Anzahl	168	76	n/a		
Vereinigtes Königreich	Anzahl	53	36	n/a		
Singapur	Anzahl	5	4	n/a		
Irland	Anzahl	3	n/a	n/a		
Ungarn	Anzahl	2	n/a	n/a		
Dänemark	Anzahl	2	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	Anzahl	1	n/a	n/a		
Quote neuer Angestellter	in %	14	7	n/a		
Nach Geschlecht						
Männlich	in %	69	65	n/a		
Weiblich	in %	31	35	n/a		
Divers	in %	0	0	n/a		
Nach Altersgruppe						
unter 30	in %	37	n/a	n/a		
30–50	in %	48	n/a	n/a		
über 50	in %	15	n/a	n/a		
Nach Region						
Deutschland	in %	72	n/a	n/a		
Vereinigtes Königreich	in %	23	n/a	n/a		
Singapur	in %	2	n/a	n/a		
Irland	in %	1	n/a	n/a		
Ungarn	in %	1	n/a	n/a		
Dänemark	in %	1	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	in %	0	n/a	n/a		

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung						
Mitarbeitenden-zufriedenheit						
Gesamtzahl der Angestelltenfluktuation	Anzahl	124	n/a	n/a	Die Kennzahlen wurden zum 31.12.2023 über das HR-System erhoben. Zahlen von Einheiten, die nicht im HR-System geführt werden, wurden nachträglich ergänzt. Die nicht im HR-System enthaltenen Einheiten berichten ihre Zahlen über die HSSE und Sustainability-Datenbank.	401-1
Nach Geschlecht						
Männlich	Anzahl	77	n/a	n/a	Daten beinhalten nur die der „direkten“ Mabanafit ohne Externe, was 880 Personen umfasst bzw. auch bei Ein- und Austritten nur diese Unternehmen beinhaltet. Für die Petronord-Töchter liegen diese Informationen nicht vor.	
Weiblich	Anzahl	47	n/a	n/a		
Divers	Anzahl	0	n/a	n/a		
Nach Altersgruppe						
unter 30	Anzahl	33	n/a	n/a		
30–50	Anzahl	54	n/a	n/a		
über 50	Anzahl	37	n/a	n/a		
Nach Region						
Deutschland	Anzahl	50	n/a	n/a		
Vereinigtes Königreich	Anzahl	53	n/a	n/a		
Singapur	Anzahl	4	n/a	n/a		
Irland	Anzahl	1	n/a	n/a		
Ungarn	Anzahl	2	n/a	n/a		
Dänemark	Anzahl	14	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	Anzahl	0	n/a	n/a		
Quote der Angestelltenfluktuation	in %	7	n/a	n/a		
Nach Geschlecht						
Männlich	in %	6	n/a	n/a		
Weiblich	in %	10	n/a	n/a		
Divers	in %	0	n/a	n/a		
Nach Altersgruppe						
unter 30	in %	21	n/a	n/a		
30–50	in %	13	n/a	n/a		
über 50	in %	13	n/a	n/a		
Nach Region						
Deutschland	in %	9	n/a	n/a		
Vereinigtes Königreich	in %	26	n/a	n/a		
Singapur	in %	25	n/a	n/a		
Irland	in %	50	n/a	n/a		
Ungarn	in %	10	n/a	n/a		
Dänemark	in %	64	n/a	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika	in %	0	n/a	n/a		

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge						
Wirtschaftliche Leistung						
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	in Millionen Euro	12.700,72	13.905,11	10.306,40		201-1
Vorsteuergewinn (EBT)	in Millionen Euro	252,48	220,07	50,35		
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	in Millionen Euro	12.294,57	13.419,93	9.994,76		
Löhne und Gehälter	in Millionen Euro	134,33	130,31	97,37		
Soziale Abgaben	in Millionen Euro	17,53	15,97	15,32		
Aufwendungen für Altersversorgung	in Millionen Euro	1,45	0,55	0,88		
Zinsaufwendungen	in Millionen Euro	52,77	22,42	17,03		
Investitionen in das Allgemeinwesen (Spenden- und Sponsoringausgaben)	in Millionen Euro	0,45	0,33	0,12		



Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Compliance						
Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen						
Gesamtzahl der wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen während des Berichtszeitraums	Anzahl	0	n/a	n/a		2-27
davon Fälle, in denen Geldbußen verhängt wurden	Anzahl	0	n/a	n/a		2-27
davon Fälle, in denen nicht monetäre Sanktionen verhängt wurden	Anzahl	0	n/a	n/a		2-27
Gesamtzahl und Geldwert der während des Berichtszeitraums gezahlten Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl in €	0	n/a	n/a		2-27
davon Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen, die im laufenden Berichtszeitraum begangen wurden	Anzahl	0	n/a	n/a		2-27
davon Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen, die in früheren Berichtszeiträumen begangen wurden	Anzahl	0	n/a	n/a		2-27
Antikorruption						
Mitglieder des Kontrollorgans, die über die Antikorrupsionsrichtlinien und -verfahren der Organisation in Kenntnis gesetzt wurden	in %	100 %	100 %	n/a	Alle 2 Jahre findet ein Policy Acknowledgement Process statt. Wir sehen das Unternehmen als Ganzes und alle Bereiche werden regelmäßig, nach festgelegtem Turnus, unterrichtet und geschult.	205-2
Angestellte, die über die Antikorrupsionsrichtlinien und -verfahren der Organisation in Kenntnis gesetzt wurden	in %	100 %	100 %	n/a	Alle 2 Jahre findet ein Policy Acknowledgement Process für alle Mitarbeitende statt. Dies kann abweichen und häufiger sein für bestimmte risikobehaftetere Positionen und Abteilungen.	205-2
Mitglieder des Kontrollorgans, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben	in %	100 %	100 %	n/a	Alle 2 Jahre findet ein Policy Acknowledgement Process für alle Mitarbeitende statt. Dies kann abweichen und häufiger sein für bestimmte risikobehaftetere Positionen und Abteilungen.	205-2
Gesamtzahl	Anzahl	alle	alle	n/a		205-2
Prozentsatz	in %	100 %	100 %	n/a		205-2
Angestellte, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben		alle	n/a	n/a	Alle Mitarbeitenden, die mit entsprechend riskanten Bereichen in Berührung kommen.	205-2
Gesamtzahl	Anzahl	227	n/a	n/a		205-2

Kennzahl	Einheit	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	GRI
Compliance						
Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen						
Gesamtzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle	Anzahl	0	n/a	n/a		205-3
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	Anzahl	0	n/a	n/a		205-3
Wettbewerbswidriges Verhalten						
Gesamtzahl der Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, die während des Berichtszeitraums anhängig waren oder abgeschlossen wurden und bei denen die Organisation eine beteiligte Partei ist	Anzahl	0	n/a	n/a		206-1
Soziale Bewertung der Lieferanten						
Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	in %	84	n/a	n/a		414-1
Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	Anzahl	30	n/a	n/a		414-2
Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden	Anzahl	1	n/a	n/a		414-2
Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden	in %	10	n/a	n/a		414-2
Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung	in %	0	n/a	n/a		414-2
Prozentsatz aller Einkäufer, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben	in %	100	n/a	n/a		
Prozentsatz der angestrebten Verträge, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	in %	21	n/a	n/a		
Weitere Themen						
Wasser und Abwasser						
Gesamte Wasserentnahme von allen Standorten	in m ³	185.082	183.951	272.445		303-3

GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung: Mabanaft hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI Angabe

Verortung im Bericht

Angewandter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

2-1 Angaben zur Organisation	4, 5
2-2 In der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltene Entitäten	5
2-3 Berichtszeitraum, Häufigkeit und Ansprechpartner	13
2-4 Neudarstellung von Informationen	<i>Nicht anwendbar (keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen im Berichtszeitraum erfolgt)</i>
2-5 Externe Prüfung	<i>Nicht anwendbar (es erfolgt keine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts)</i>
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen	5
2-7 Angestellte	5, 58-59
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	59
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	7
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	7
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	7
2-14 Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	8
2-19 Vergütungspolitik	46
2-22 Erklärung zur Strategie der nachhaltigen Entwicklung	3
2-23 Unternehmenspolitische Verpflichtungen	8
2-24 Einbettung unternehmenspolitischer Verpflichtungen	8
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	50
2-26 Mechanismen zur Beratung und Meldung von Bedenken	51
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	51, 61
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden	11
	https://www.mabanaft.com/de/ueber-uns/partner-verbaende/
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11
2-30 Tarifverträge	59

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	12
3-2 Liste der wesentlichen Themen	12
3-3 Management der wesentlichen Themen	15-19, 20-22, 23-25, 29-34, 35-36, 37-40, 45-47, 48-53

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	46, 60
---	--------

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016

203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	45
---	----

GRI 205: Antikorruption 2016

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	48, 50
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	61
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	62

GRI Angabe

Verortung im Bericht

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	62
-------	---	----

GRI 302: Energie 2016

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	55
-------	---	----

GRI 303: Wasser und Abwasser 2018

303-3	Wasserentnahme	27, 62
-------	----------------	--------

GRI 305: Emissionen 2016

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	15, 55
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	15, 55
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	15, 55
305-5	Senkung der THG-Emissionen	55
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx), und andere signifikante Luftemissionen	55

GRI 306: Abwasser und Abfall 2016

306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	25, 56
-------	---	--------

GRI 401: Beschäftigung 201

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	59-60
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	41

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	29
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	30
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	31
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	30, 32
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	32
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	33
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	30, 33, 56
403-10	Arbeitsbedingte Verletzungen	56

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	37
-------	--	----

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	7, 57
-------	--	-------

GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016

414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	62
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	62



Mabanaft GmbH & Co. KG



Am Strandkai 1
20457 Hamburg
Deutschland

sustainability@mabanaft.com

www.mabanaft.com