

Mabanaft Gruppe – Nachhaltigkeits- bericht

Geschäftsjahr 2022





1. Inhalt

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	19
	Prävention von Produktaustritten	22
	Weitere relevante Umweltthemen	25
4.	Social	27
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28
	Chancengleichheit und Diversität	32
	Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung	34
	Ergänzendes Engagement	37
5.	Governance	40
	Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge	41
	Compliance sicherstellen	44
6.	Anhang	48
	Kennzahlentabelle	49
	GRI-Inhaltsindex	52
	Impressum	53

Brief der Geschäftsführung

■ GRI 2-22

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zum Mabanaft Nachhaltigkeitsbericht. Wir möchten Euch hiermit einen transparenten Überblick über unsere wichtigsten Entwicklungen und Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbereich geben.

Als führendes unabhängiges und integriertes Energieunternehmen ist Mabanaft im Import, Lagerung, Vertrieb und Vermarktung von Erdölprodukten, Erdgasflüssigkeiten, Chemikalien und Biokraftstoffen tätig. Das Jahr 2022 markierte den 75. Jahrestag unserer Gründung, und im Laufe dieser langen Geschichte war und ist es unser Hauptziel, die Energieversorgung unserer Kunden sicherzustellen. In Zeiten von Unsicherheit und Turbulenzen auf den Energiemärkten ist dies noch wichtiger geworden. Wir sind fest entschlossen, die Energiewende hin zu einer sicheren, kohlenstoffärmeren Energielandschaft mitzugestalten. Wir haben die Absicht, unsere Anlagen und Kompetenzen so umzunutzen, um das Wachstum innovativer, kohlenstoffärmerer Energieprodukte zu fördern, damit wir unsere Kunden dabei unterstützen können, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Im vergangenen Jahr haben wir unser Einsatz für die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) weiter verstärkt, indem wir die sieben SDGs ermittelt haben, die am engsten mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie verbunden sind und auf die wir den größten Einfluss haben. Außerdem haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement verfeinert und uns in einigen Bereichen erste interne Ziele unter dem Motto „Fueling a clean, safe and fair tomorrow“ gesetzt. Zu diesen Zielen gehört die Reduzierung der mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Emissionen (Scope 1 und 2) um 50 % bis 2030, im Vergleich zum Basisjahr 2022.

Unsere Bemühungen, ein kohlenstoffarmes Kraftstoffangebot zu etablieren und innovative neue Lösungen zu entwickeln, gingen weiter, und wir haben im Laufe des Jahres mehrere Projekte in dieser Hinsicht auf den Weg gebracht. Zu den wichtigsten gehörte die Ankündigung, Deutschlands erstes großes Importterminal für grüne Energie an unserem bestehenden Tanklager im Hamburger Hafen zu bauen. Die Anlage soll im Jahr 2026 in Betrieb gehen und wird einen wichtigen Beitrag zur Wasserstoffversorgung Deutschlands leisten. Darüber hinaus haben wir in unserem Joint Venture P2X-Europe eine Power-to-Liquid (PtL)-Demonstrationsanlage in Hamburg eingeweiht, um synthetische Alternativen zu fossilen Rohstoffen zu produzieren. Bei dem Demonstrationsprojekt

handelt es sich um eines der weltweit ersten PtL-Konzepte im technischen Maßstab, das sogenannte eFuels liefert. Auch im Bereich des Arbeitsschutzes strebt Mabanaft nach Spitzenleistungen und verfolgt daher eine Null-Unfall-Kultur. Unser Schwerpunkt liegt auf der Vermeidung von Unfällen und der frühzeitigen Erkennung von Risiken, damit geeignete Maßnahmen ergriffen werden können, bevor es überhaupt zu einem Vorfall kommt. Alle Vorfälle werden mit unserer globalen HSSE – und Sustainability Datenbank, die 2022 eingeführt wurde, erfasst und nachverfolgt. Im Zusammenhang mit der Einführung haben wir intensiv an der Einführung einer App gearbeitet, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, Vorfälle und Beinaheunfälle einfach und direkt zu melden; die App ist dann 2023 in Betrieb gegangen.

Schulungsmaßnahmen und Kommunikation sind wichtige Faktoren bei der Etablierung einer führenden Sicherheitskultur. In diesem Zusammenhang haben wir unseren Global Safety Day im Jahr 2022 in eine Global Safety Week umgewandelt, um ein noch breiteres Themenspektrum abdecken zu können und mehr Kolleg:innen die Möglichkeit zu geben, an den Aktivitäten teilzunehmen.

Nicht nur die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz, sondern auch die mentale Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sind für uns von größter Bedeutung. Zu diesem Zweck haben wir im Mai 2022 eine gruppenweite Mitarbeitendenumfrage durchgeführt, die sich auf Gesundheit und Wohlbefinden konzentrierte. Außerdem haben wir mit der Einführung unseres globalen ONE Mabanaft Health & Wellbeing-Programms begonnen, zu dem auch unser Team von Mental Health First Aiders gehört.

Bei all unseren Aktivitäten ist eine verantwortungsvolle Unternehmensführung von zentraler Bedeutung, um die langfristige Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens zu gewährleisten. Wir müssen die Anforderungen aller unserer Stakeholder berücksichtigen, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt im Auge behalten und gleichzeitig die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten. Denn unser Ziel für heute und morgen ist klar: Wir wollen eine stabile und zuverlässige Energieversorgung für unsere Kunden sicherstellen und gleichzeitig einen Mehrwert für alle schaffen, die von unserem Handeln betroffen sind – seien es unsere Mitarbeitenden, Kunden oder Gesellschafter:innen.



Jonathan Perkins
Geschäftsführer (CEO)



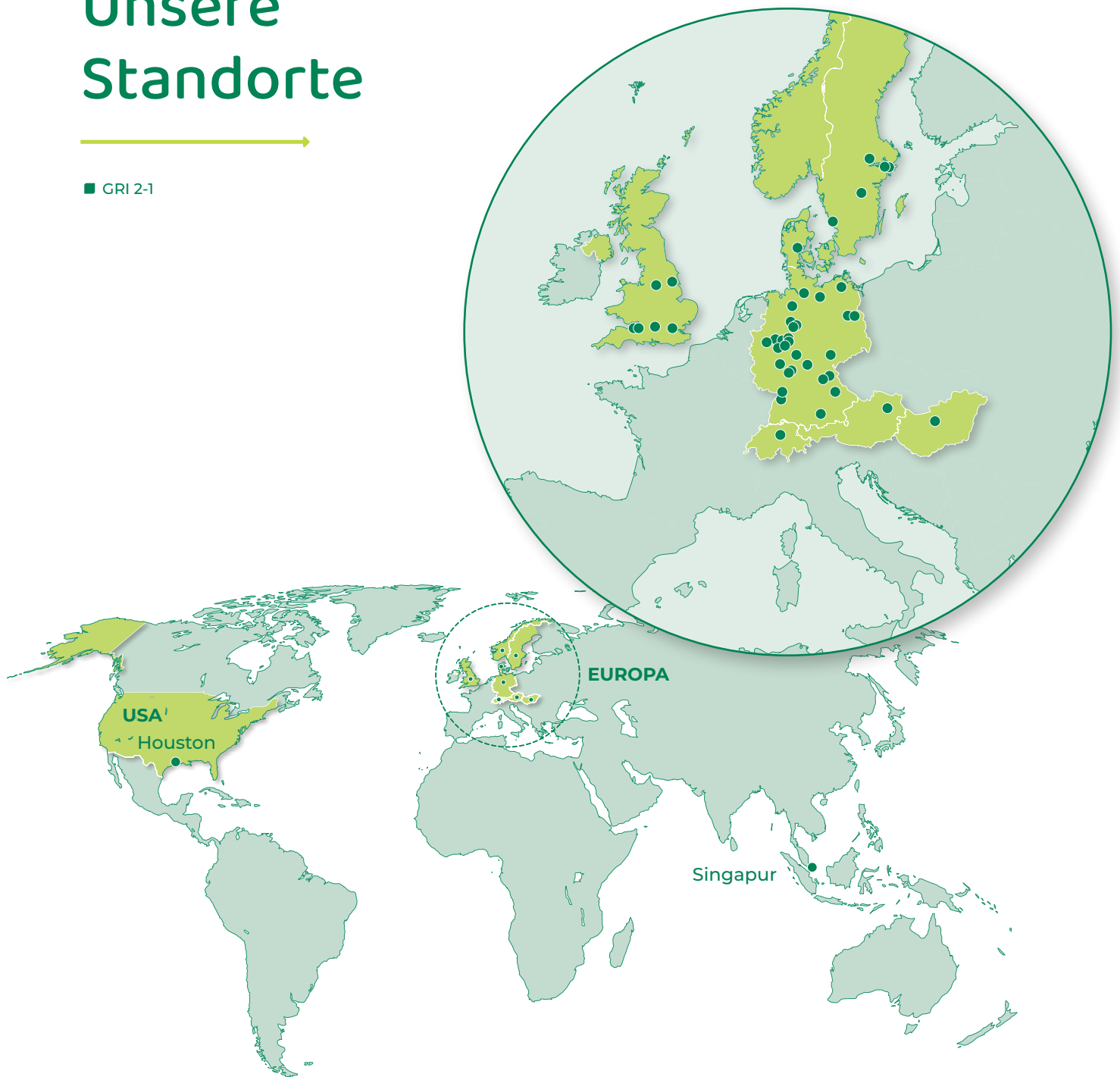
Mark Probyn
Leiter Finanzen (CFO)



Volker Ebeling
SVP New Energy, Chemicals & Gas und Supply, Optimisation & Infrastructure

Unsere Standorte

■ GRI 2-1



● Mabanaft Gruppe

Stand: 31. Dezember 2022





2. Nachhaltigkeit bei Mabanaft

Die Mabanaft Gruppe – Wer wir sind

■ GRI 2-1, 2-2, 2-6, 203-1, 203-2

Mabanaft ist ein führendes unabhängiges integriertes Energieunternehmen mit Hauptsitz in Hamburg, das innovative Lösungen für die Bereiche Transport, Heizung, Industrie und Landwirtschaft bereitstellt. Das Unternehmen nimmt eine aktive Rolle in der Energiewende ein, indem es am Ausbau alternativer Möglichkeiten für die genannten Bereiche arbeitet. Das Unternehmen ist im Import, Vertrieb und Marketing von Erdölprodukten, Erdgasflüssigkeiten, Chemikalien und Biokraftstoffen tätig und unterstützt seine Kunden beim Übergang zu saubereren Kraftstoffen, indem es alternative langfristige Lösungen anbietet.

Insgesamt umfasst die Mabanaft Gruppe Geschäftstätigkeiten auf drei Kontinenten. Diese verteilen sich auf die Business Units (BUs) „Supply, Optimisation & Infrastructure“, „Marketing“ sowie „New Energy, Chemicals & Gas“.



Die Business Unit **Supply, Optimisation & Infrastructure** umfasst verschiedene Handelsbüros weltweit sowie unser deutschlandweites Tanklagernetz: Die BU betreibt den weltweiten Handel mit Öl und erneuerbaren Energien sowie die gesamte Versorgung der Großhandelsmärkte von Mabanaft. Dies erfolgt von den Büros in Hamburg, London, Houston und Singapur aus. **Oiltanking Deutschland**, die Gesellschaft für Tanklagerung der Mabanaft Gruppe, ist eine der größten unabhängigen Betreiber von Tanklagern für Mineralöle und Biokraftstoffe in Deutschland.



Business Unit
Supply, Optimisation
& Infrastructure

Die Business Unit **Marketing** umfasst das Endkundengeschäft der Mabanaft Gruppe. Hierzu zählt die Versorgung unserer Kunden mit unterschiedlichen Kraftstoffen und Energieträgern: Dazu gehören unsere Großhandelsaktivitäten für Kunden in den Bereichen Schifffahrt, Luftfahrt, Industrie und Landwirtschaft sowie unser Energievertriebsgeschäft, das Produkte an B2B- und B2C-Kunden in Deutschland, Schweden und Großbritannien liefert. Darüber hinaus umfasst unser Tankstellennetz rund 340 Tankstellen in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Dänemark. Weitere 40 Tankstellen werden auf Franchise-Basis in Ungarn betrieben. Unsere Aktivitäten im gewerblichen Straßenverkehr umfassen rund 270 automatisierte Tankstellen für gewerbliche Fuhrparks. 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 in Großbritannien. Das Commercial Road Transport (CRT)-Geschäft bedient auch B2B-Kunden mit Flottenmanagement Lösungen wie Tankkarten.



Business Unit
Marketing

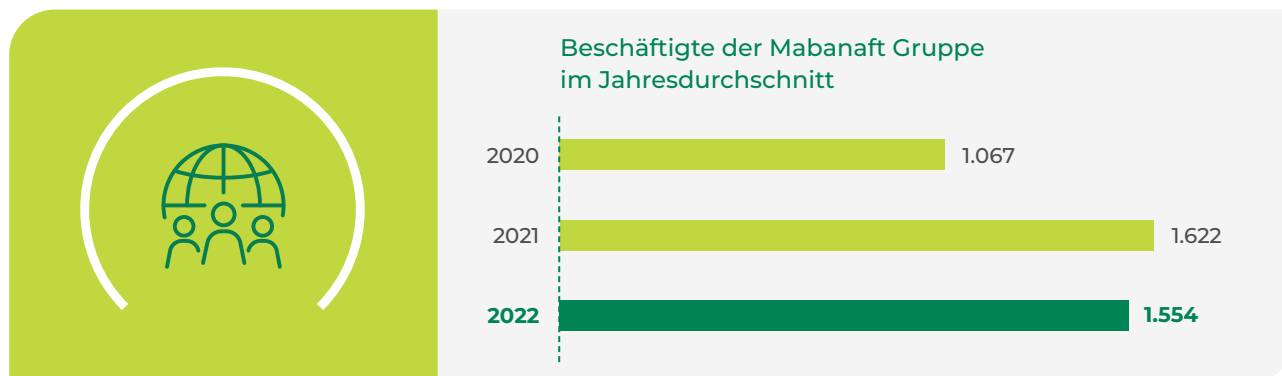
Die Business Unit **New Energy, Chemicals & Gas** konzentriert sich auf den Ausbau unseres Portfolios an kohlenstoffärmeren Lösungen/ Kraftstoffen. Flüssige Kraftstoffe werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle für die Mobilität von morgen in den Bereichen, in denen wir tätig sind spielen. Wir wollen unsere Kunden bei der Umstellung auf sauberere Kraftstoffe 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, nachhaltige Flugkraftstoffe (sogenannte Sustainable Aviation Fuels – SAF), Drop-in-Biokraftstoffe und andere kohlenstoffärmere Kraftstoffe.



Business Unit
New Energy,
Chemicals & Gas

■ GRI 2-7

Im Jahr 2022 beschäftigte Mabanaft zum Jahresende 1.554 Mitarbeiter:innen (2021: 1.622 Mitarbeiter:innen) in der Gruppe der vollkonsolidierten Gesellschaften.



Organisation und Leitungsstruktur

■ GRI 2-9

Seit 2021 agiert die Holding Marquard & Bahls und deren Aufsichtsrat nunmehr ausschließlich als strategischer Architekt. Mabanaft betreibt das operative Geschäft vollständig eigenverantwortlich und hat folglich auch die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement. Die Geschäftsführung der Mabanaft Gruppe berichtet seit Mitte 2022 an den Mabanaft Aufsichtsrat, der extra für die Gruppe implementiert wurde, auch über Nachhaltigkeitsthemen.

■ GRI 2-12, 2-13

Die operative Gesamtverantwortung in der Mabanaft Gruppe liegt bei der Geschäftsführung. Diese besteht aus dem Geschäftsführer (CEO) und dem Leiter Finanzen (CFO) sowie den für die drei Geschäftsbereiche zuständigen Senior Vice Presidents (SVPs). Die Rolle des Chief Operating Officer (COO) ist im Zuge der Neuorganisation der Enabling Functions im Jahr 2022 weggefallen. Die SVPs repräsentieren die verschiedenen Perspektiven und Interessen der Business Units. 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 zudem unterschiedliche

Nationalitäten, Herkunft und Altersgruppen. Der Frauenanteil liegt in der Geschäftsführung wie auch in den Bereichsverantwortungen im Jahr 2022 bei 25 %.

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 CEO. Eine Arbeitsgruppe mit Vertreter:innen aus unterschiedlichen Geschäfts- und Funktionsbereichen entwickelt die Nachhaltigkeitsstrategie, erarbeitet konkrete Ziele und Maßnahmen und berichtet 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 – auf Basis gruppenweit gültigen Environment, Social, Governance (ESG)-Zielen.

Im Bereich New Energy, Chemicals & Gas wurde 2022 eine neue Abteilung aufgebaut: „Power, Gas & Emissions“. Sie managt die gruppenweiten Treibhausgasemissionen und berichtet direkt an den SVP New Energy, Chemicals & Gas. 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. Basierend auf unseren Grundwerten – Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Verantwortung – haben wir einen Verhaltenskodex erarbeitet und diesen 2022 aktualisiert. Dieser regelt grundsätzliche Verhaltensweisen und Entscheidungsfindungen innerhalb des Unternehmens und kann auf unserer Website eingesehen werden. Darüber hinaus haben wir weitere Richtlinien entwickelt, mit welchen 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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen bereit.



<https://www.mabanaft.com/en/news-info/publications-downloads/>

■ GRI 2-26, 2-16

Das konsequente Einhalten des Verhaltenskodexes und der Richtlinien ist für die gemeinsame Arbeit innerhalb des Unternehmens und mit Dritten für uns von hoher Relevanz. Entsprechend gibt es auch einen Verhaltenskodex für Lieferanten. Überdies fördern wir eine aufrichtige und ehrliche Gesprächskultur. Zur Identifikation und Nachverfolgung von Fehlverhalten haben wir unterschiedliche Mechanismen implementiert:

- Wir ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, 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. Die Townhalls werden aufgezeichnet, alle Fragen werden festgehalten und die Antworten veröffentlicht.
- Darüber hinaus hat sich in der Mabanaft Gruppe ein **Trust Team** etabliert. Dieses Vertrauenteam ist ein Angebot von Kolleg:innen und richtet sich an alle, die besondere berufliche oder persönliche Herausforderungen erleben. Weitere Informationen hierzu befinden sich auch im Kapitel Compliance.
- Zudem können Mitarbeiter:innen ebenso wie externe Stakeholder über den Onlinemeldekanal CARE (Concerns And Reporting) anonym Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden. Unsere CARE-Plattform fungiert als ein vertrauliches Fallmanagementsystem, das Kolleg:innen ausdrücklich ermutigt, ihre Bedenken zu äußern. Die Website wird unabhängig gehostet und steht in mehreren Sprachen rund um die Uhr zur Verfügung.



Unser strategisches Fundament

2021 haben wir im Zuge der Reorganisation der Unternehmensgruppe auch unsere neue **ONE Mabanaft Group Strategy** 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 drei strategische Bausteine:



1. das Kerngeschäft stärken und ausbauen



2. Ausbau des Endkundengeschäfts in „schwer elektrifizierbaren“ Sektoren



3. Aufbau eines kohlenstoffarmen Kraftstoffangebots

Um in allen drei Bereichen bestmögliche Ergebnisse zu erzielen, haben wir uns konkrete wirtschaftliche Ziele gesetzt, entsprechende Initiativen ergriffen und arbeiten übergreifend an der kontinuierlichen Verbesserung unserer internen Prozesse.

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 2022 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. Seit 2021 nehmen wir regelmäßig am EcoVadis Assessment teil und lassen unsere Nachhaltigkeitsleistungen in Form eines Ratings extern bewerten. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist es, diese Bewertung mithilfe unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten stetig weiter zu verbessern.



→ Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Mabanaft bekennt sich 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 die Geschäftstätigkeit von Mabanaft maßgebliche Auswirkungen hat. Zu diesem Zweck wurden Nachhaltigkeitschancen

und -risiken entlang der Wertschöpfungskette von Mabanaft bewertet und den 17 SDGs zugeordnet. Im zweiten Schritt haben wir analysiert, auf welche SDGs Mabanaft mit den Schwerpunktthemen seiner Nachhaltigkeitsstrategie bereits einzahlt, 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 zur Mabanaft Nachhaltigkeitsstrategie.



SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Zur Gewährleistung der Sicherheit und zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter:innen sind bei Mabanaft 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 neuer 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 Mitarbeiter:innen 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 2-29

Ein enger Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholder-Gruppen hat für uns einen hohen Stellenwert. Neben unseren Mitarbeiter:innen, 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 Abteilungen des Unternehmens, wie Treasury, New Energy, Chemicals and Gas und HSSE & Sustainability beim jährlichen Bankers' Day zu strategischen Themen, wie beispielsweise Nachhaltigkeitsanforderungen, aus. Darüber hinaus beteiligt

sich der Geschäftsbereich New Energy, Chemicals & Gas aktiv am regelmäßigen Dialog mit der Industrie und potenziellen Geschäftspartnern auf Messen und anderen Veranstaltungen. Und unsere neu eröffnete Repräsentanz in Berlin gewährleistet einen engen Dialog mit relevanten Stakeholdern in der Politik.

Um unsere Mitarbeiter:innen 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.



→ 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 wesentlichen Themen identifiziert. Dabei lag das Prinzip der doppelten

Wesentlichkeit zugrunde: Berücksichtigt wurden die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Mabanaft (Inside-out-Perspektive) und die Geschäftsrelevanz für Mabanaft (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 drei 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 Mitarbeiterzufriedenheit steigern
- ➔ unsere Unternehmenswerte leben und unsere langfristigen Wachstumsziele erreichen



Über diesen Bericht

■ GRI 2-3, 2-14

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2022 legt die Mabanaft Gruppe ihren unabhängigen Nachhaltigkeitsbericht vor. Frühere Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden im Rahmen eines Nachhaltigkeitsberichts des Gesamtkonzerns Marquard & Bahls dargestellt. 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.

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 2022 (1. Januar bis 31. Dezember). Darüber hinaus sind aus Gründen der Vollständigkeit ausgewählte Informationen aus dem Geschäftsjahr 2023 enthalten. Redaktionsschluss war der 31. Juli 2023. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde am 10. Oktober 2023 in deutscher und in englischer Sprache auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.



<https://www.mabanaft.com/en/news-info/publications-downloads/>





3. Environment

Die Mabanaft Gruppe setzt sich 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 relevant. Wir arbeiten hart daran, unseren relativen Energie- sowie Wasserverbrauch zu senken, unser Abfall- und Abwassermanagement zu optimieren und auch das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter:innen 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. Wir sehen uns in der Lage, einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten. 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.



→ Unsere CO₂-Bilanz

■ GRI 305-1, 305-2, 305-3

Wir berechnen die CO₂-Bilanz der Mabanaft 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 Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e), die wir direkt oder indirekt verursachen.

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

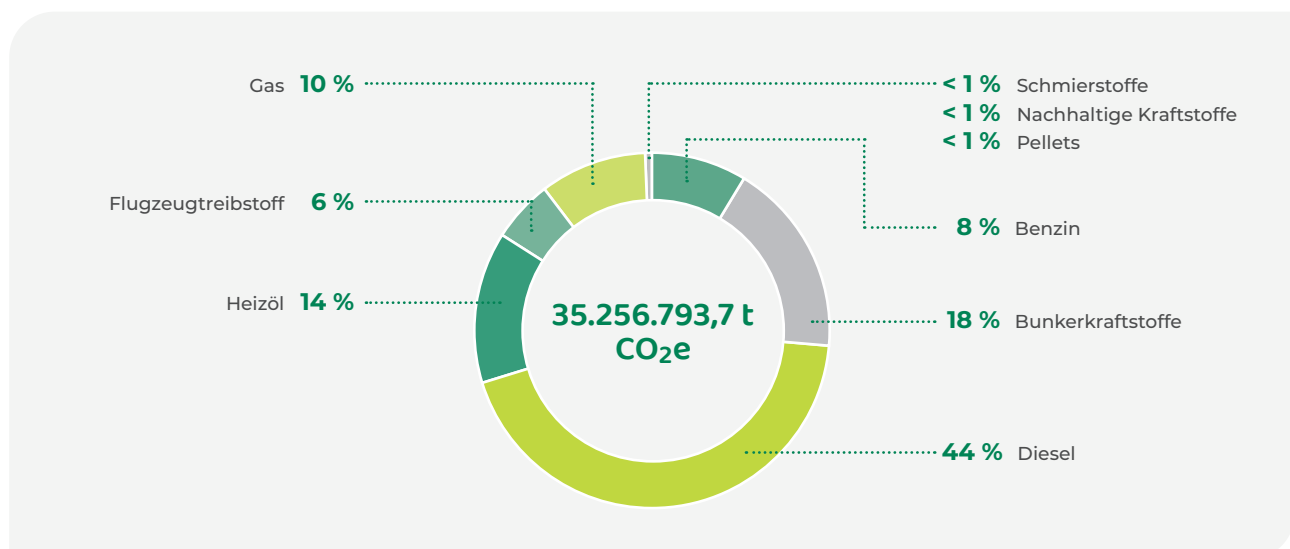
Scope 1 Emissionen (CO ₂ e in t)	17.546,5
Scope 2 Emissionen (CO ₂ e in t)	5.889,9
Gesamte direkte und indirekte Emissionen (CO₂e in t)	23.436,4
Scope 3 (Kat. 1) Emissionen durch eingekaufte Waren & Dienstleistungen (CO ₂ e in t)	7.509.375,9
Scope 3 (Kat. 4) Emissionen durch Transport und Vertrieb (CO ₂ e in t)	65.980,5
Scope 3 (Kat. 11) Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte (CO ₂ e in t)	35.256.793,7
Scope 3 (Kat. 14) Emissionen aufgrund von Franchisegeschäften (CO ₂ e in t)	7.949,3
Gesamte Scope 3 Emissionen (CO₂e in t)	42.840.099,4

In Scope 1 der Mabanaft 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

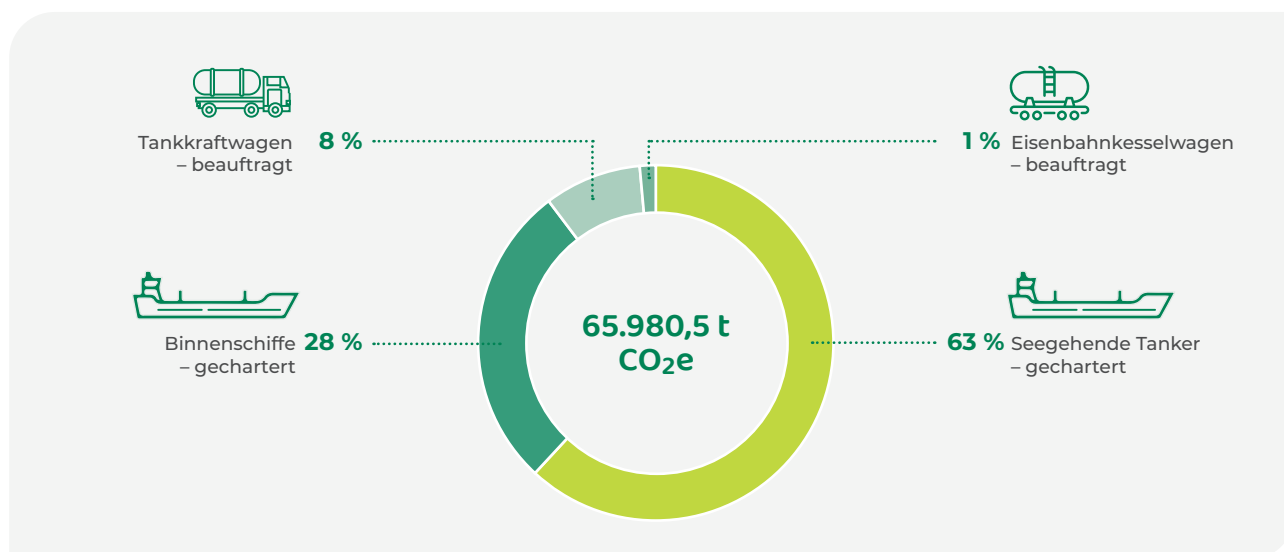
Strom sowie Fernwärme ergeben. Für deren Berechnung ziehen wir die Verbrauchsdaten der Standorte aus der HSSE und Sustainability-Datenbank heran. Die Umrechnung erfolgt auf Basis der Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) und des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA). Bei den Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix von den für uns relevanten Ländern.

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

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. Weitere in Scope 3 erfasste Emissionen werden beim Transport unserer Produkte durch Dienstleister erzeugt. Zu den dafür genutzten Transportmitteln zählen See- und Binnenschiffe, Tankkraftwagen und Kesselwagen.



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



Scope 3 Emissionen durch Transport und Vertrieb nach Transportmittel (in %)

Gecharterte Hochseetanker sind der maßgebliche Treiber der Emissionen, die 2022 durch den Transport unserer Produkte entstanden sind. 2022 sind in unsere Berechnung 107 Transporte mit gecharterten Hochseetankern (2021: 169 Transporte) sowie 1242 Transporte mit Binnenschiffen eingeflossen (2021: 1.112).

→ Unsere CO₂-Ziele

Der Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft erfordert die Festlegung von konkreten Zielen zur Minimierung des Treibhausgasausstoßes. Mabanaft strebt an, die CO₂e-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 bis 2030 um 50 % im Vergleich zum Basisjahr 2022 zu reduzieren. Dafür 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 Strom, der zu 100 % aus erneuerbaren Energien stammt.

Darüber hinaus wollen wir die fossile Kohlenstoffintensität unserer verkauften Produkte und somit auch unsere Scope-3-Emissionen kontinuier-

lich senken. Wir ergänzen zunehmend unsere Produktpalette um kohlenstoffärmere Kraftstoffe, um die Emissionen in der Nutzungsphase zu reduzieren. Die Umsetzung ist bereits gestartet, teils in enger Abstimmung mit unseren Kunden und unter Berücksichtigung ihrer Wünsche.

→ Neue Kompetenzen auf dem Weg zur Klimaneutralität

Mabanaft konnte zum Ende des Jahres 2022 mehrere internationale Experten im Bereich Grünstrom, erneuerbare Energien, Agrarprodukte und CO₂-Emissionen für sich gewinnen, die in zentraler Konzernfunktion den Bereich New Energy, Chemicals & Gas ergänzen. Der neu gegründete Power-, Gas- & Emissions-Desk treibt die Entwicklung nachhaltigerer Kundenlösungen und damit den Wandel der Mabanaft Gruppe intensiv voran. An der Schnittstelle zwischen traditionellem Kraftstoffgeschäft, den Energiemärkten und erneuerbarer Energie wird direkter Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie und -projekte genommen. Das Schlüsselthema Klimaneutralität wird so zukünftig noch stärker vorangetrieben und unterliegt der direkten, zentralen Steuerung der Mabanaft Gruppe.

→ Maßnahmen zur Energieeinsparung und Emissionsreduktion

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 sogenannte indirekte Energie. Um unsere Energienutzung effektiv steuern zu können, erfassen wir die jeweiligen Gesamtverbräuche über die HSSE und Sustainability-Datenbank.

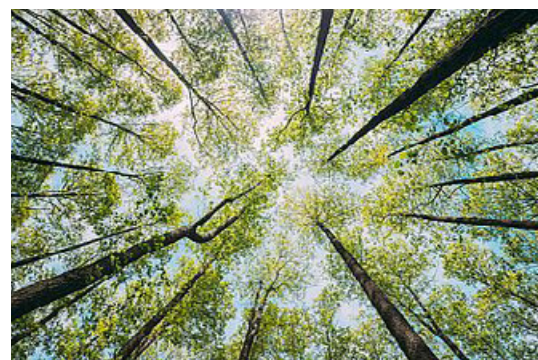
Bereits heute ist die Oiltanking Deutschland GmbH & Co. KG, die Gesellschaft für Tanklagerung der Mabanaf Group, nach ISO 50001 zertifiziert. Mithilfe dieses Energiemanagementsystems ist es uns möglich, die Energieeffizienz an diesen Standorten systematisch und kontinuierlich weiter zu erhöhen.

Um darüber hinaus Energie einzusparen und Emissionen zu reduzieren, wird auch die Beleuchtung an den Tankstellen der zur Mabanaf Gruppe gehörenden OIL! Tankstellen sukzessive auf LED-Lampen umgerüstet und energiesparende Kühltechnik eingesetzt. Der überwiegende Teil der Tankstellen bezieht außerdem seinen Strom aus erneuerbaren Quellen.

Zur Reduktion von Emissionen unserer Dienstwagen setzt Mabanaf 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.

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 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.





Innovative Energielösungen

■ GRI 3-3

Unser wichtigster Beitrag zu einer erfolgreichen Energiewende ist die Bereitstellung zukunftsweisender kohlenstoffärmerer Kraftstoffe für Transport, Heizung sowie den industriellen Bereich. 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 Dekarbonisierung 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

Verantwortlich für den Aufbau eines kohlenstoffarmen Kraftstoffangebots ist die Business Unit „New Energy, Chemicals & Gas“. Die BU arbeitet derzeit an einem detaillierten Konzept zur Erreichung unserer Ziele in diesem Bereich.

Mabanaft möchte den Anteil saubererer Brennstoffe an den verkauften Energieprodukten kontinuierlich ausbauen. Zudem wollen wir den Bruttomargenbeitrag aus dem Geschäftsbereich „New Energy, Chemicals & Gas“ kontinuierlich steigern 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 hat Mabanaft 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 entwickelt, 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 Branchen und 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 in den Dauerbetrieb zu überführen. Ziel ist es, im ersten Jahr 200 t E-Fuels für die Mobilität und rund 150 t Wachse für Anwendungen in der Kosmetik-, Pharma- und Lebensmittelindustrie zu produzieren. Ebenfalls im Jahr 2022, kündigte P2X-Europe die Gründung eines Joint Ventures in Portugal an.



P2X
Europe

Ein weiteres Großprojekt – **New Energy Gate** – ist in Hamburg geplant: Die Mabanaft Gruppe und ihr Kunde Air Products wollen das erste große Importterminal für grüne 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. Absicht ist es, das Ammoniak auf dem Seeweg zu Oiltanking Deutschlands Terminal in Hamburg zu bringen und zwischenzulagern und über Anlagen von Air Products auf dem Terminal in grünen Wasserstoff umzuwandeln, bevor es an Käufer vor Ort und in ganz Norddeutschland vertrieben wird. Das Vorhaben reagiert zum einen auf die zunehmende Nachfrage nach sauberer Energie, um Klimaziele zu erreichen, und zum anderen auf die Notwendigkeit, Energiequellen künftig breiter zu streuen.



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



synthetisches Benzin aus grünem Wasserstoff aus dem chilenischen Haru-Oni-Projekt zu vertreiben. Darüber hinaus engagieren wir uns als Partner und Mitglied in den Initiativen **eFUEL-TODAY** und **eFuel Alliance**, um die öffentliche und politische Akzeptanz von E-Fuels sowie deren Berücksichtigung als wichtigen Beitrag zum nachhaltigen Klimaschutz voranzubringen.



eFUEL-TODAY



eFuel
alliance

Im Jahr 2021 hat Mabanaft zudem eine Minderheitsbeteiligung an der **Wolf Energetik GmbH** (ehemals als NACOMPEX GmbH bekannt) erworben. Damit treiben wir in zwei Projekten die Erforschung und Entwicklung eines innovativen und dezentralen Systems zur Speicherung und zum Transport von grünem Wasserstoff voran. Der Bund und das Land Sachsen fördern die Projekte im Rahmen der Nationalen Wasserstoffstrategie mit 1,8 Mio. Euro. 2022 konnten wir gemeinsam mit unseren Projektpartnern erfolgreich erste Schritte umsetzen: Die Vorversuchsanlage in Laborgröße ging in Betrieb und lieferte positive Ergebnisse für die weitere Entwicklung. Auch ein größerer F10-Testreaktor, der neu installiert wurde, bestätigte die technische Machbarkeit der Technologie.



EWEE
WOLF
ENERGETIK

Zudem sind wir Gründungsmitglied des Fördervereins **AquaVentus**, der zehn Gigawatt an Offshore-Windturbinen zur Erzeugung von grünem



AquaVentus

Wasserstoff in der Nordsee installieren sowie eine dazugehörige Transportinfrastruktur etablieren möchte.

Als Shareholder am **Gulf Coast Ammonia** Projekt 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. Die Ammoniakproduktionsanlage in Texas soll im Jahr 2023 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.



Gulf Coast Ammonia



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.

→ Zero-Spill-Strategie

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.

→ Präventive Maßnahmen

In unseren Tanklagern setzen wir unter anderem Fail-safe-Absperrsysteme ein, die das Produkt sicher von der Umgebung trennen. Außerdem haben wir 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. In diesem Bereich werden wir zukünftig weiter investieren und zusätzliche Schutzausrüstungen bereitstellen. Im Rahmen von verpflichtenden Sicherheitsrundgängen kontrollieren unsere Mitarbeiter:innen zyklisch sämtliche Anlagen.



Darüber hinaus setzen wir auf die Sicherheitskompetenzen unserer Mitarbeiter:innen und fördern diese entsprechend. Bei **Oiltanking Deutschland** nehmen beispielsweise alle Mitarbeiter:innen neben der jährlichen HSSE-Unterweisung mindestens alle drei Jahre an einer Brandschutzschulung teil. Die Werksfeuerwehr am Standort Hamburg-Blumensand besteht aus operativen Mitarbeiter:innen des Tanklagers und führt regelmäßige Übungen zur Vermeidung von Produktaustritten durch. Nach diesem Konzept sollen Schulungen für Mitarbeiter:innen an kleineren Standorten erstellt werden, die nicht die Kapazitäten für eine eigene Werksfeuerwehr haben. Dieser Wissenstransfer soll die Gesamtkompetenz zur Prävention und zum Umgang mit Produktaustritten weiter erhöhen.

Ein zusätzlicher präventiver Strategiebaustein ist die Förderung einer ausgesprochen hohen Sicherheit des Produkttransports auf Seeschiffen. Um diese zu gewährleisten, haben wir die Schiffscharter-Policy von Mabanaft 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 ein auf Mabanaft zugeschnittenes internetbasiertes Informationssystem: das Ship Vetting Portal. Dieses System haben wir 2022 erneuert und weiter verbessert: Im Zuge dessen haben wir die Prozesse vereinfacht, die Bewer-

tungsstandards ausgebaut, Mitarbeiter:innen geschult und damit die Sicherheit weiter erhöht. Auf diese Weise gewährleisten wir, dass unsere Produkte nur mit Schiffen transportiert werden, die unseren hohen Sicherheitsstandards entsprechen. Mabanaft ist 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.



→ Klares Vorgehen im Notfall

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 relevanten Tanklager haben szenario-spezifische Notfallpläne entwickelt und führen praxisnahe Trainingsprogramme durch. Im Berichtsjahr haben wir das Spill-Management-Konzept geprüft und überarbeitet, 2023 planen wir die Einführung von weiterem Equipment und verbesserten Leckage-Kits.

Um im Falle eines Produktaustrittes die richtigen Entscheidungen zu treffen und damit die ausgetretene Menge zu minimieren, ist es wichtig, dass unsere operativen Mitarbeiter:innen schnell reagieren. In wiederkehrenden Schulungen vermitteln wir den Mitarbeiter:innen, wie Produktaustritte bestmöglich vermieden werden können und wie im Ernstfall zu reagieren ist. Im Berichtsjahr stand das Thema beispielsweise in der Global Safety Week im Fokus. Die Mitarbeiter:innen haben Vermeidungsstrategien und operative Maßnahmen trainiert.

Für zusätzliche Sicherheit sorgt, dass unsere Holding Marquard & Bahls für die Mabanaft Gruppe partizipierendes Mitglied des weltweit größten Ölfallbekämpfungsunternehmens, Oil Spill Response Limited, ist. Im Falle eines Produktaustrittes bei der Mabanaft 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.

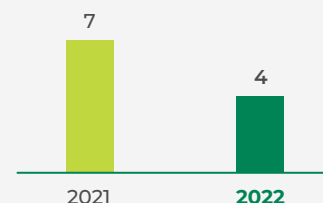


→ Wirksamkeit verfolgen

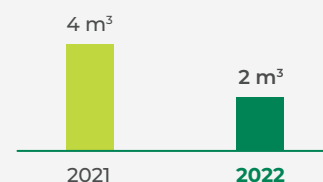
■ GRI 306-3 (GRI 2016)

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 vier Produktaustritte als Loss of Primary Containment¹ (2021: 7) gemäß API verzeichnet, die sich alle in Deutschland ereigneten. Das Gesamtvolumen an freigesetztem Produkt sank damit erneut und liegt bei 2 m³ (2021: 4 m³). Von den insgesamt 2.000 Litern Brennstoffen (Dieselkraftstoff und Heizöl), die ausgetreten sind, konnten wir bis auf 120 Liter sämtliche Flüssigkeiten auffangen. Zusätzlich zum Gesamtvolumen messen wir die Anzahl der Produktfreisetzungen im Verhältnis zum Durchsatz in Mio. t. Die Rate betrug im Berichtsjahr 0,2. Ergänzend dokumentieren wir die Auswirkungen der Produktaustritte, untersuchen deren Ursachen und passen unsere Präventionsmaßnahmen entsprechend an, um Fallwiederholungen auszuschließen.

Leckagen gemäß API



Gesamtvolumen freigesetztes Produkt



¹⁾ 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 der Mabanaft 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

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. Das 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 Gaspendelverfahren, die Abluftreinigung und Gasrückgewinnungssysteme. Durch regelmäßige Überprüfungen in den Tanklagern, zum Beispiel durch spezielle Infrarotgasdetektionskameras, werden Emissionen frühzeitig erkannt und verhindert.



■ GRI 305-7

Der Ausstoß von VOCs wurde 2022 an allen zwölf Tanklagern der Mabanaft Gruppe gemessen (davon elf in Deutschland und eins in Ungarn). Die gemessene Menge an ausgestoßenen VOCs im Verhältnis zur Tanklageraktivität lag bei 10,3 g pro t Durchsatz (2021: 9,9 g).

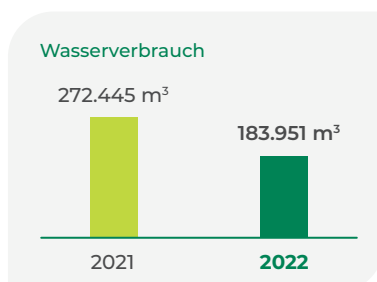
→ Ressourcenmanagement

Wasser ist eine der kostbarsten und lebensnotwendigsten Ressourcen der Erde, die jedoch besonders rar und weltweit ungleich verteilt ist. Daher ist es für Mabanaft 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, die sanitären Einrichtungen sowie an unseren **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 will Mabanaft mithilfe eines effizienten Abfall- und Abwassermanagements zudem der weltweit steigenden Abfallproduktion und der Verschmutzung der Meere entgegenwirken. Im Jahr 2022 verursachten unsere Geschäftstätigkeiten insgesamt einen Wasserverbrauch von 183.951 m³ (2021: 272.445 m³).



Industrielle Abwässer entstehen bei Mabanaft 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

Mabanaft ist ein wirtschaftlich denkendes Unternehmen, das zugleich sozial und ökologisch verantwortlich handelt. Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen 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

Unfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen wollen wir unbedingt 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 Mitarbeiter:innen. 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 sämtlichen 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, StörfallV). Zudem hat **Oiltanking Deutschland** eigene Sicherheitsvorschriften für Kontraktoren erarbeitet. Diese sind Bestandteil jeder durch **Oiltanking Deutschland** beauftragten und auf unseren Anlagen erbrachten Dienstleistung. Eine Datenbank unterstützt bei der Auswahl und Bewertung von Kontraktoren auf Grundlage von definierten Kriterien. Sämtliche Kontraktoren erhalten unsere Sicherheitsregeln und Vorgaben 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 Mitarbeiter:innen umgehend. Je nach Schwere und Häufigkeit des Fehlverhaltens folgen unterschiedliche Maßnahmen, um dessen Behebung sicherzustellen. Die Dokumentation der Vorfälle erfolgt in unserer HSSE und Sustainability-Datenbank.

→ Risikominimierung und Null-Unfall-Kultur

Mabanaft strebt auch in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Exzellenz und verfolgt in diesem Sinne konsequent eine Null-Unfall-Kultur. Mitarbeiter:innen 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

Unser Schwerpunkt liegt dabei auf der Unfallprävention und der frühzeitigen Erkennung von Gefahren: Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, bevor es zu einem Zwischenfall kommen kann. Unsere Mitarbeiter:innen halten wir an, proaktiv zur Sicherheitskultur in unserem Unternehmen beizutragen und unsichere Situationen, Arbeitsweisen oder Beinaheunfälle umgehend zu melden. Alle Vorfälle werden in der global implementierten HSSE und Sustainability-Datenbank bearbeitet

und nachverfolgt. Im Zuge der Einführung dieser neuen Software haben wir 2022 intensiv die Einführung einer App vorbereitet, über die Mitarbeiter:innen künftig Vorfälle sowie Beinaheunfälle auf einfachem Wege melden können. Seit 2023 ist die App live geschaltet, bis Ende des Jahres erfolgt die gruppenweite Einführung sowie die Befähigung aller Mitarbeiter:innen, die App zu nutzen.

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, überwacht Mabanaft 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 und Trainingsstunden. Zu den Lagging KPIs zählen Unfallrate, Ausfalltage, Produktaustrittsrates und die Anzahl der Beinaheunfälle. 2022 haben wir die Anzahl der Leading KPIs im Vergleich zum Vorjahr nahezu verdoppelt, was zu einer Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins geführt hat. Dadurch konnten wir Risikofaktoren noch frühzeitiger erkennen und die Unfallrate im Vergleich zum Vorjahr reduzieren.



■ GRI 403-3

Auch die arbeitsmedizinischen Dienste tragen zur Gefahrenvorbeugung bei. So ist der Betriebsarzt ein vertrauensvoller Ansprechpartner für die Mitarbeiter:innen in allen Belangen des Arbeitsschutzes. Zudem arbeitet er eng mit der HSSE-Abteilung zusammen. Er 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 Sicherheitsbesprechungen teil und gibt anonymisiert Auskunft über die Bedarfe der Mitarbeiter:innen. Ebenso eingebunden ist er mit seiner Expertise bei Aktionen wie der Global Safety Week oder Gesundheitskampagnen. 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 Mitarbeiter:innen steht zudem ein Entspannungsraum zur Verfügung, sodass für ausreichend Liege- und Ruhemöglichkeiten gesorgt ist.

→ **Schulungen und Kommunikation**

■ GRI 403-4, 403-5

Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeiter:innen umfangreiche und arbeitsplatzbezogene Schulungen und Weiterbildungen. In diesen 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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen jederzeit per E-Mail oder persönlich vor Ort in Hamburg zur Verfügung.

Wir nutzen auch ausgewählte Veranstaltungsformate, um die Mitarbeiter:innen für Sicherheitsthemen zu sensibilisieren. So führen wir sogenannte Toolbox Talks sowie Safety Moments vor Besprechungen durch. Ergänzend organisieren wir jedes Jahr den gruppenweiten Global Safety Day. Aufgrund der großen Resonanz in den letzten Jahren und vieler guter Ideen für die inhaltliche Gestaltung der Veranstaltung ist 2022 aus dem Global Safety Day eine Global Safety Week geworden. Sowohl vor Ort an unseren operativen Standorten als auch online wurden vielfältige Vorträge von internen und externen Referent:innen angeboten. Das Themenspektrum reichte dabei von Stressbewältigung, Bewegung und Ernährung über Brandschutz und HSSE in der Logistik bis hin zu sicherem Autofahren. Mitarbeiter:innen brachten sich als Vortragende ein und sprachen etwa über Sicherheit oder spezifische Arbeitsgebiete. Mit der Global Safety Week haben wir über 1.000 Teilnehmende erreicht. Aufgrund des großen Interesses planen wir, auch 2023 wieder eine Global Safety Week durchzuführen.



→ Messung von Unfallrate und -schwere

■ 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 Mitarbeiter:innen der Mabanaft Gruppe sowie Kontraktoren. 2022 hat sich die Rate im Vergleich zum Vorjahr signifikant verbessert: Sie betrug 5,7 pro 1 Million Arbeitsstunden (2021: 10,4). Damit setzt sich der Trend einer stetigen Verbesserung fort.

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

→ Körperliche und mentale Gesundheit im Fokus

■ GRI 403-6

Neben der Arbeitssicherheit behalten wir auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen im Blick. Über unsere Betriebsärzte bieten wir verschiedene – je nach Tätigkeitsbereich verpflichtende – Vorsorgeuntersuchungen für alle Mitarbeiter:innen an. Im Berichtsjahr haben wir zudem Gripeschutzimpfungen durchgeführt sowie unseren Mitarbeiter:innen einen internationalen Notfallservice auf

Dienstreisen zur Verfügung gestellt. Darüber können Informationen zu Sicherheitsvorkehrungen und Einreisebestimmungen abgerufen werden. Im Notfall stellt der Service auch Unterstützung für Rücktransporte bereit. Außerdem betreibt er eine psychologische Hotline, die unseren Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen kostenlos das Fitnessstudio in der Unternehmenszentrale nutzen und über dieses zusätzliche Onlinefitness- und Yogakurse buchen. Ausgewogene Ernährungsangebote im Betriebsrestaurant, eine ergonomisch ausgerichtete Büroausstattung sowie verschiedene Gesundheitstage zu wechselnden Themen runden unser Angebot ab. 2022 hat überdies erstmals ein Mabanaft Team am B2Run in Hamburg teilgenommen (mehr dazu im Kapitel Ergänzendes Engagement).

Um auf die Bedarfe unserer Mitarbeiter:innen konkreter eingehen zu können, haben wir erstmals eine Onlinemitarbeitendenbefragung durchgeführt – u. a. zu den Themen Stress und psychologische Belastung. Darin haben wir nach Verbesserungsvorschlägen gefragt und den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit geboten, an der Realisierung der aus den Vorschlägen ausgewählten Maßnahmen mitzuwirken. Die Einführung einer kostenfrei nutzbaren Meditations- und Sport-App resultiert beispielsweise aus der Mitarbeiterbefragung.

Auch an anderer Stelle binden wir die Mitarbeiter:innen beim Thema Gesundheit mit ein. Im Trust Team und im Mental Health First Aid Team arbeiten Mitarbeiter:innen zusammen, die sich auf freiwilliger Basis dem Thema mentale Gesundheit im Unternehmen widmen. Die Teams organisieren Aktionen und stehen den anderen Mitarbeiter:innen 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.





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. Wir betrachten Vielfalt aber nicht nur als ein wichtiges Gut, sondern auch als eine zentrale Ressource für Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit. Denn 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 hat Mabanaft 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. Das verantwortliche People-Team in Hamburg arbeitet außerdem an der Definition von einem übergeordneten Ziel, Teilzielen und Zeithorizonten. Diese wollen wir bis Ende 2023 definieren.

→ Teilnahme am Diversity-Tag

2022 hat sich Mabanaft zum ersten Mal mit unternehmensweiten Aktionen am Deutschen Diversity-Tag der Charta der Vielfalt beteiligt. Mit einem Diversity-Quiz, einem Privilege Walk und Diversity-Hintergrundbildern für Teams haben wir auf das Thema aufmerksam gemacht und den Austausch untereinander gefördert. So wurden auch „Speed-datings“ angeboten, in denen sich Kolleg:innen aus verschiedenen Bereichen und Standorten des Unternehmens kennenlernen konnten. Außerdem gab es die Möglichkeit, an Trainings zu „Unconscious Biases“ teilzunehmen. Darin wurde thematisiert, wie alltägliche Verhaltensweisen aufgebrochen werden können, die auf unbewussten Vorurteilen und automatischen Stereotypen beruhen (die Bezeichnung „Bias“ kommt aus dem Englischen und bedeutet Befangenheit, Neigung, Vorurteil). 2023 planen wir erneut eine Teilnahme am Deutschen Diversity-Tag.



→ Ermutigen und fördern

Mabanaft setzt im Themenbereich Chancengleichheit und Diversität auf eine Doppelstrategie: Zum einen wollen wir es allen Mitarbeiter:innen 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 2022 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 insbesondere aufgrund ihrer sozialen Herkunft schwerer, Zugang zu Bildung oder zu sozialen bzw. beruflichen Netzwerken zu finden. Das schmälert unter anderem ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb unterstützen wir bereits seit einigen Jahren die Initiative **„JOBLINGE Kompass“**, in der sich Wirtschaft, Staat und Privatpersonen gemeinsam für einen Abbau von Jugendarbeitslosigkeit engagieren. Zudem 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.





Mitarbeitenden- zufriedenheit und -beteiligung

■ GRI 3-3

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



→ Umfrage als Basis für Verbesserungen

Um die Zufriedenheit und Beteiligung unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, setzen wir uns aktiv dafür ein, ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir informieren unsere Mitarbeiter:innen über wichtige Entwicklungen, lassen sie an internen Prozessen teilhaben und bieten Entwicklungsmöglichkeiten auf Basis von Talent, Leistung und Erfolgen an. Damit wir die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiter:innen noch besser messen können, hat das People-Team im Mai 2022 erstmals eine entsprechende Umfrage, den sogenannten Pulse-Check, zum Thema „Gesundheit und Wohlbefinden“ durchgeführt. Ziel war es, nicht nur ein Stimmungsbild einzufangen, sondern auch Ideen und Verbesserungsvorschläge zu sammeln, um anschließend zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln.



In einem ersten Schritt waren alle Mitarbeiter:innen dazu eingeladen, einen Onlinefragebogen mit 17 Fragen in den Kategorien Workload, Health-Management, Engagement und Balance auszufüllen, selbstverständlich anonym. 46 % der Mitarbeiter:innen haben an der Befragung teilgenommen. Im Ergebnis zeigt der Mitarbeiterengagement-Index, dass unsere Mitarbeiter:innen ein hohes Maß an Motivation mitbringen und sich gut eingebunden fühlen.



→ Vielfältige Weiterbildungsangebote

Unsere Mitarbeiter:innen profitieren von maßgeschneiderten Weiterbildungsmöglichkeiten, die zu ihrer beruflichen Tätigkeit passen. Das People-Team in Hamburg arbeitet aktuell an einem Angebot für die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen durch bedarfsgerechte Einzelmaßnahmen wie etwa Führungskräfte trainings, Coaching-Ausbildungen, fachspezifische Qualifizierungen und Sprachtrainings. Gleichzeitig bieten wir aber auch gruppenweite Angebote und Programme an. 2021 haben wir beispielsweise die technischen Voraussetzungen für ein neues



Performance-Management-System geschaffen, das transparente Personaldaten zur Verfügung stellt, die eine objektive Bewertung, ein 360-Grad-Feedback sowie die Talententwicklung, Nachfolgeplanung und die Anerkennung und Belohnung von Mitarbeiter:innen für das gesamte Unternehmen unterstützen. Dieser Prozess beinhaltet regelmäßige Gespräche zu Zielen und Entwicklung mit den Vorgesetzten und im Team. Die Daten werden dokumentiert und sind jederzeit abrufbar. Das Performance-Management wurde 2022 erstmals für alle Mitarbeiter:innen der Mabanaft Gruppe umgesetzt.



→ Unterstützung und Information in allen Bereichen

Neben unseren Bestrebungen, unsere Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen **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 Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen auf ein **Lebensarbeitszeitkonto** einzahlen und das erarbeitete Guthaben für eine bezahlte Freistellung von der Arbeit oder einen früheren Renteneintritt nutzen.



Im Jahr 2021 wurde in der Mabanaft Gruppe ein **Trust Team** etabliert. Dieses Vertrauensteam 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.



Jedes Quartal – und zusätzlich bei wichtigen Veränderungen – informieren wir alle Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen auf unserem strategischen Weg mitzunehmen und den Teamgeist zu fördern. Aufgrund von Covid-19 wurde diese Veranstaltung im Jahr 2021 vollständig virtuell durchgeführt. Im Jahr 2022 wurde ein hybrider Mabanaft Day abgehalten, der sowohl Online-Events als auch Präsenzveranstaltungen umfasste.



Die aktive Einbindung unserer Mitarbeiter:innen ist uns ein besonderes Anliegen, denn nur so können wir als Unternehmensgruppe unser volles Potenzial ausschöpfen. Um besonders engagierte Mitarbeiter:innen und Teams wertzuschätzen und im wahrsten Sinne des Wortes sichtbar zu machen, haben wir die **ONE Mabanaft Awards** eingeführt. In fünf Kategorien – „Safety & Sustainability“, „Innovation & Ideas“, „Culture & Values“, „Customer Focus & Growth“ und „+Energy Award“ – zeichnen wir jedes Jahr Mitarbeiter:innen 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 werden von einer internen Jury aus unterschiedlichen Bereichen bestimmt.



Ergänzendes Engagement

Neben den bereits genannten Schwerpunkten schenkt Mabanaft 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

■ 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 Mitarbeiter:innen fair zu vergüten. Die Zahlung gerechter Löhne und Bereitstellung von Zusatzleistungen ist zudem eine Voraussetzung dafür, dass es uns gelingen kann, die besten Mitarbeiter:innen für unser Unternehmen zu finden und diese zu binden.

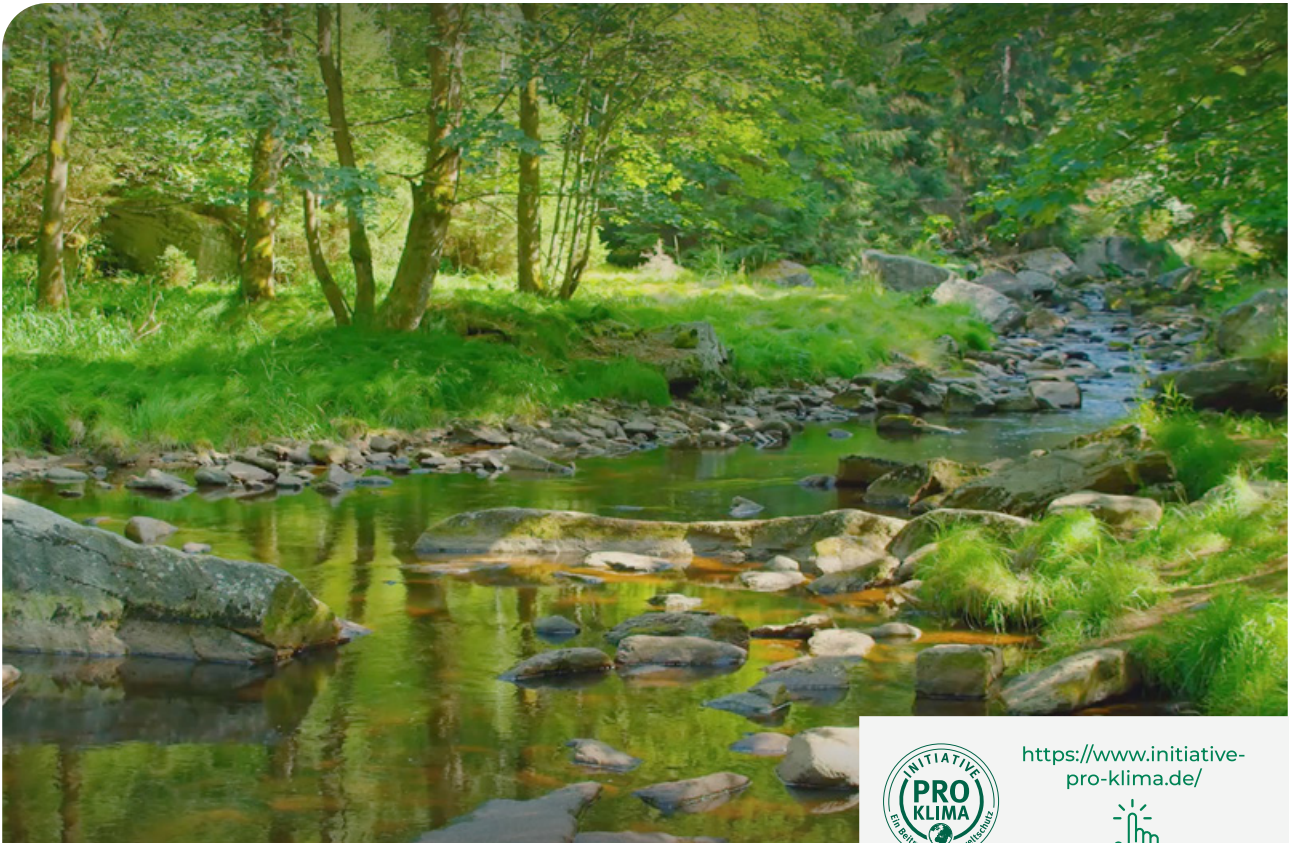


Neben dem Grundgehalt bieten wir unseren Mitarbeiter:innen freiwillige Zusatzleistungen, die zum Teil erfolgs- oder leistungsabhängig sind. Bereits seit 2019 gibt es für alle Mitarbeiter:innen der Mabanaft Gruppe ein transparentes Bonussystem. Jeweils zu Jahresbeginn werden dessen finanzielle und strategische Zielvorgaben kommuniziert. Im Jahr 2021 hat Mabanaft die variable Leistungsvergütung im Zuge des Performance-Managements überarbeitet. Seitdem werden sowohl das Gesamtergebnis des Unternehmens, der Grad der erreichten Teamziele als auch die individuelle Leistungsbeurteilung bei der Ermittlung des Bonus berücksichtigt.

Überdies unterstützen wir die Mitarbeiter:innen 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 Mitarbeiter:innen drei Jahre im Unternehmen beschäftigt sind.

Nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit können alle Mitarbeiter:innen der betrieblichen Altersvorsorge beitreten. Dabei gewährt Mabanaft eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Bringen Mitarbeiter:innen zusätzlich einen Eigenanteil ein, zahlt Mabanaft 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.





→ Engagement für Naturschutz

Mabanaft ist sich seiner unternehmerischen Verantwortung in der aktiven Mitgestaltung der Energiewende bewusst. Darüber hinaus engagieren wir uns in verschiedenen Projekten für den Schutz unserer Umwelt. Einen Schwerpunkt in diesem Bereich bildet die Aufforstung.

Bereits 2008 haben Mabanaft sowie ihre 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. Letztere umfassen neben dem Engagement für Insekten und andere heimische Tierarten insbesondere Aufforstungsprojekte. In Kooperation mit den Schleswig-Holsteinischen Landesforsten und der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e. V. konnten 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“, Ahlenmoor im Landkreis Cuxhaven. Zum anderen werden dadurch die CO₂-Emissionen, die durch den Verbrauch von Wärme, Wasser und Strom bei verschiedenen OIL! Tankstellen erzeugt werden, ausgeglichen.

Mabanaft engagiert sich außerdem in Zusammenarbeit mit der Organisation Tree Nation für die Aufforstung von Waldflächen. In Summe hat die Mabanaft Gruppe knapp 34.000 Bäume gepflanzt.

Auch die zur Mabanaft 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 in Großbritannien auszugleichen.

→ Engagement für lokale Gemeinschaften

Verantwortung zu übernehmen, heißt auch, über den eigenen Teller- rand zu schauen und sich in den Regionen, in denen man lebt und arbeitet, zu engagieren. So will Mabanaft beispielsweise durch Spenden, Volunteering und Partnerschaften positive Auswirkungen auf die uns umgebenden Gemeinden erzeugen.

So haben wir in der Vorweihnachtszeit beim **Social X-Mas** Spendenmarathon 2022 im Unternehmen Geld für drei Projektpartner gesammelt. Insgesamt haben die Mitarbeiter:innen über 4.800 Euro gespendet. Mabanaft hat diesen Betrag noch einmal verdreifacht und die Summe auf 14.685 Euro aufgestockt. Unterstützt wurden damit die Hamburger Projektpartner „Ich kann Leben retten! e.V.“, „KidsWelcome e.V.“ und das „Arztmobil“ für Obdachlose.

Zum ersten Mal nahm 2022 ein Team von Mabanaft beim **B2Run** teil, gemeinsam mit rund 4.800 Läuferinnen und Läufern aus 260 Unternehmen. In Hamburg gingen 16 Mitarbeiter:innen von Mabanaft an den Start, zudem nahmen sieben weitere Läuferinnen und Läufer „virtuell“ über die B2Run-App teil. Für jeden Startplatz spendete Mabanaft 5 Euro an die Deutsche Knochenmarkspenderdatei (DKMS), den Charity-Partner von B2Run. Die DKMS engagiert sich dafür, Menschen mit Blutkrebs einen passenden Knochenmarkspender zu ermitteln.

Im Oktober 2022 haben unsere Nachwuchskräfte die Initiative **„Social Projects run by Young Professionals“** ins Leben gerufen. Damit möchten sie einen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen und im Mabanaft Headquarter soziale Projekte umsetzen. Zum Auftakt haben die Nachwuchskräfte unter den Mitarbeiter:innen unter anderem Kleidung, Decken und Isomatten für zwei Projekte in Hamburg gesammelt: zum einen für den „Mitternachtsbus“ der Diakonie Hamburg, der jeden Abend durch die Stadt fährt und Obdachlose an ihren Schlafplätzen mit heißen Getränken, Brot und bei Bedarf auch mit warmen Decken und Kleidung versorgt. Zum anderen haben sie mit der Sammlung den „Kinder Secondhand Shop Lütke Plünn“ des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) unterstützt, der Sachspenden an geflüchtete Kinder verteilt.

Hilfe für die Menschen in der Ukraine hat Mabanaft 2022 durch eine Spende von 20.000 Euro an das Bündnis deutscher Hilfsorganisationen „Aktion Deutschland Hilft“ geleistet. Über das Bündnis werden Spenden für die Anschaffung und Verteilung von lebenswichtigen Versorgungsgütern verwendet, sowohl innerhalb der Ukraine als auch in den Nachbarländern, in die die Menschen geflohen sind. So werden die Spenden etwa genutzt für die Bereitstellung lebenswichtiger medizinischer Ausrüstung und medizinischer Teams, für die Einrichtung von Notunterkünften, für Brennstofflieferungen zum Heizen und zur Erleichterung von Evakuierungen sowie für lebenswichtige Nahrungsmittel, Wasser und Hygieneartikel. Insgesamt verfolgt Mabanaft das Ziel, jährlich 0,5 % des EBT für soziale Zwecke zu spenden.



„Social X-Mas“ Spendenmarathon



„Arztmobil“ für Obdachlose



„Aktion Deutschland Hilft“



5. Governance

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für 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

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 nachhaltige Zukunft voran, schaffen langfristige Arbeitsplätze und investieren in eine tragfähige Infrastruktur. Mabanaft sieht sich 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

Mabanaft hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2025 einen Konzern-EBT von mehr als 120 Mio. Euro und bis 2030 von mehr als 160 Mio. Euro zu erwirtschaften. Trotz eines geringeren Absatzvolumens als im Vorjahr konnte Mabanaft im Jahr 2022 einen deutlich über den Erwartungen liegenden Gewinn erzielen. Für das vergangene Jahr weist Mabanaft ein Konzernergebnis vor Steuern von 220 Mio. Euro auf, eine mehr als Vervierfachung des Vorjahresergebnis von 50 Mio. Euro. Diese Ergebnisentwicklung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass Mabanaft in der Lage war, auch angesichts turbulenter Energiemärkte, eine stabile Versorgung sicherzustellen. Zum anderen agierte das Unternehmen in einem günstigen Margenumfeld. Dies resultierte in Deutschland insbesondere aus Störung der Lieferwege.



■ 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 Business Unit New Energy, Chemicals & Gas wollen wir den Deckungsbeitrag und die Investitionen in saubere Energie kontinuierlich steigern.

	Einheit	2022	2021	2020
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	in Euro	13.905.113.750,40	10.306.402.686,15	8.467.385.146,47
Vorsteuergewinn (EBT)	in Euro	220.072.114,43	50.349.208,33	53.810.554,84
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	in Euro	13.419.925.963,98	9.994.760.694,22	8.267.243.618,35
Löhne und Gehälter	in Euro	130.313.579,50	97.374.118,32	78.147.986,24
Soziale Abgaben	in Euro	15.967.634,43	15.316.873,11	11.084.935,18
Aufwendungen für Altersversorgung	in Euro	551.911,86	877.131,79	982.396,64
Zinsaufwendungen	in Euro	22.422.390,52	17.034.808,11	18.588.909,38
Investitionen in das Allgemeinwesen (Spenden- und Sponsoringausgaben)	in Euro	331.235,20	119.989,81	n/a

→ 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 fördert Mabanaft den Ausbau des nachhaltigen Produktportfolios und die nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe. Sowohl gegenüber den internen als auch den externen Stakeholdern unterstreicht diese Regelung den Anspruch von Mabanaft 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 umwelt-bezogene, 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.





Die Business Units von Mabanaft sind weltweit tätig und der Konzern strebt 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 Öl-produzierenden 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, verwendet Mabanaft hauptsächlich finanzielle Rohstoffderivate. Das Fremdwährungsrisiko aller Kerngeschäftsbereiche von Mabanaft unterliegt ebenfalls strengen Richtlinien. Der Konzern verfolgt zudem einen strengen und formalisierten Kreditprozess, um sich vor nachteiligen Kreditereignissen zu schützen.

Für die Mabanaft Gruppe 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 Mitarbeiter:innen auf der Ebene der operativen Einheiten arbeiten dabei eng zusammen. Die Zusammenarbeit der globalen Abteilung HSSE & Sustainability und der lokalen Verantwortlichen ist durch die Übergabe der Verantwortung an Mabanaft im Zuge der Restrukturierung noch intensiver geworden, sodass Best Practices mit allen operativen Einheiten und Teams geteilt und dadurch Synergien geschaffen werden.



Compliance sicherstellen

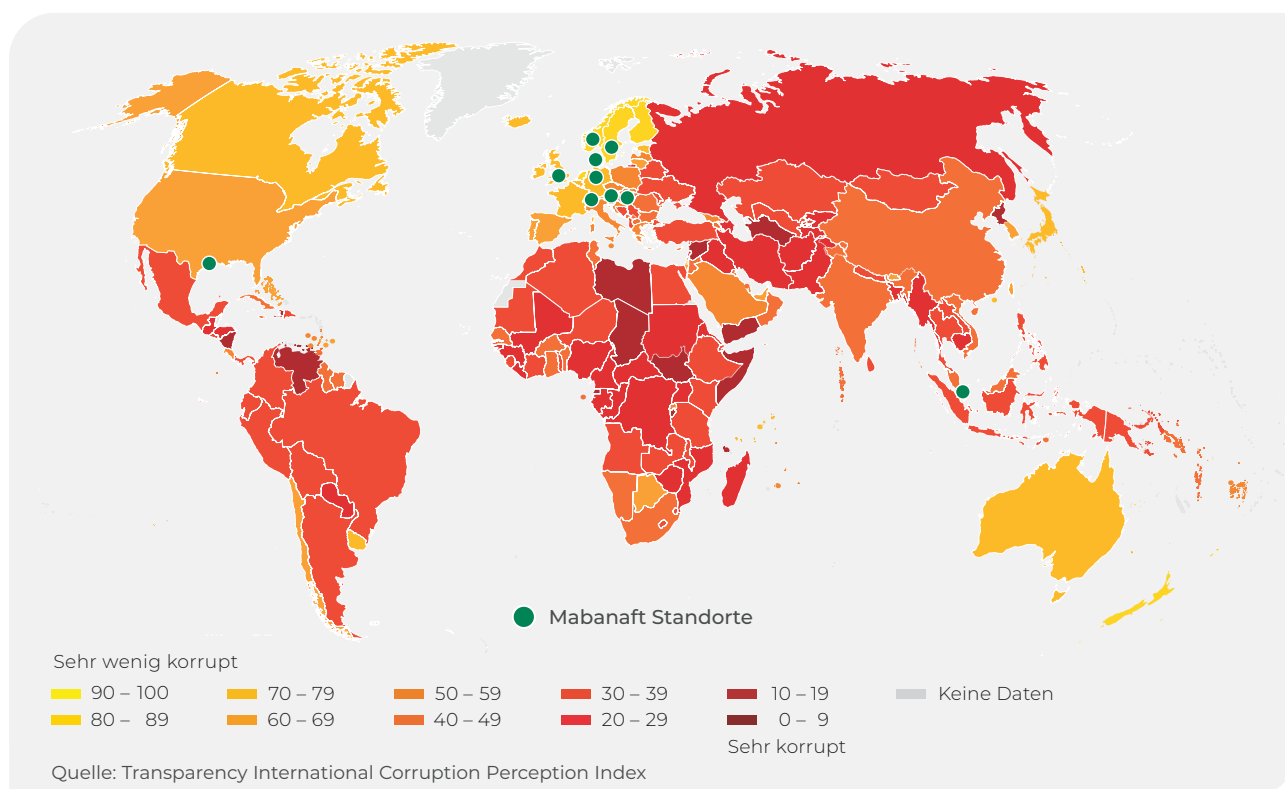
■ GRI 3-3

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, konzentriert sich Mabanaft 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.

→ **Konsequent korrekt**

Im Zuge einer konzerninternen Umstrukturierung von Marquard & Bahls in 2021, hat Mabanaft die Verantwortung über das Compliance-Management-System selbst übernommen und ein eigenes Compliance-Team innerhalb der MFT Legal & Compliance Abteilung aufgebaut. Auf diese Weise können wir Verdachtsfälle noch schneller identifizieren und konsequenter nachverfolgen. Der Funktionsbereich 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 für die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetz, das für Mabanaft ab 2024 gilt. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bildet einen verbindlichen nationalen Rechtsrahmen, der Unternehmen und ihre Lieferanten auf die Wahrung von Menschenrechten verpflichtet.



Korruptionsrisiko nach dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International

Mabanaft erwirtschaftet einen Großteil des Umsatzes in Ländern mit niedrigem Korruptionsrisiko. Trotzdem unterziehen wir alle Geschäftsaktivitäten regelmäßigen Risikoanalysen und wirken identifizierten Risiken entgegen. Mit verschiedenen Kodizes und Polycys setzt Mabanaft sich aktiv für die Abwehr korrupten Verhaltens und die generelle Wahrung des Sanktions- und Wettbewerbsrechts ein.

Eine wichtige Basis für Compliance in unserem Unternehmen stellen der **Mabanaft-Verhaltenskodex** sowie verschiedene weitere **Compliance-Polycys** dar. Mit seinen 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-Polycys halten wir fachspezifische Handlungsanweisungen zu Themen verschiedener Rechtsvorschriften fest. Dazu zählen zum Beispiel Datenschutz, fairer



Wettbewerb, Bestechung und Geldwäsche. Der Verhaltenskodex sowie alle weiteren Compliance-Polycys werden über unser HR-System ausgerollt und müssen von allen Mitarbeiter:innen akzeptiert und bestätigt werden. Sie sind in Deutsch und Englisch verfasst und allen Beschäftigten über unser Intranet zugänglich.

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

Die 16 Prinzipien unseres Verhaltenskodex

→ Fehlverhalten vermeiden

Wir verfolgen vielfältige Instrumente und Maßnahmen, um zur Vermeidung von Fehlverhalten im Unternehmen und in unseren Geschäftsbeziehungen beizutragen. So haben wir neben dem Verhaltenskodex für unsere Mitarbeiter:innen auch einen Lieferanten-Verhaltenskodex für implementiert, der für alle Lieferanten verbindlich ist. Jeder Lieferant muss diesen zu Vertragsbeginn unterzeichnen und verpflichtet sich damit, sämtliche darin enthaltenen Vorgaben und Regeln einzuhalten. Zudem hat der neu strukturierte Gruppeneinkauf der Mabanaft Gruppe 2022 begonnen, die Schlüssellieferanten aktiv auf Regelungen zum LkSG zu verpflichten und Bestätigungen zur Einhaltung des Mabanaft Lieferanten-Verhaltenskodex einzuholen. Diese Aktivität wird weiter in der Gruppe ausgerollt und legt die Basis für wichtige Kennzahlen. Zudem wurden Weichen für ein geregeltes Management von Lieferantenbeziehungen gelegt, mit dem Ziel, künftig regelmäßige und strukturierte Servicebewertungen mit den Schlüssellieferanten durchzuführen. Im Jahr 2023 soll dieser Prozess auf weitere Schlüssellieferanten der zur Mabanaft Gruppe gehörenden Gesellschaften ausgeweitet werden.

■ 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 Customer (KYC)-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.

■ GRI 2-26

Um gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen, nutzen wir darüber hinaus unser gruppenweites Meldesystem, die **Onlineplattform CARE**. Unter mabanaft.integrityline.com können Mitarbeiter:innen und externe Partner rund um die Uhr Compliance-Verstöße in der jeweiligen Landessprache anonym melden. Durch Trainings und eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema hat sich die Nutzung des Systems über die letzten drei Jahre mehr als verdoppelt.





Verdachtsmeldungen im Bereich Compliance werden umgehend von der entsprechenden Fachabteilung nachverfolgt. Interne Richtlinien im Verhaltenskodex legen fest, dass diejenigen, die einen Verdacht melden, vor nachteiligen oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter:innen für Compliance weiter zu sensibilisieren. Daher verpflichten wir alle Mitarbeiter:innen im Rahmen **obligatorischer E-Learnings** zur Teilnahme an regelmäßigen Schulungen zu Compliance-Themen, wie Sanktionen, Bestechung und Korruption, Kartellrecht, fairem Wettbewerb, Datenschutz und Insiderhandel. Auch zu unserem Verhaltenskodex werden die Mitarbeiter:innen geschult. Bereits im Jahr 2021 haben wir die jährlich stattfindende **Compliance-Week** eingeführt, während der alle Mitarbeiter:innen ihr Wissen über unseren Verhaltenskodex und unsere Unternehmenswerte auffrischen sollen. Ebenfalls 2021 wurde die Compliance-Seite in unserem Intranet überarbeitet. Darüber können Ansprechpartner:innen, Hintergrundinformationen, Schulungsunterlagen sowie alle weiteren wichtigen Dokumente zum Thema auf Deutsch und Englisch abgerufen werden.

→ Informationssicherheit und Datenschutz

Die Mabanaft Gruppe ist ein Betreiber kritischer Infrastrukturen (KRITIS) und fällt deshalb unter die KRITIS-Verordnung. Entsprechend muss sie sich im zweijährigen Rhythmus einem externen Audit

unterziehen, bei dem die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen an die IT-Sicherheit überprüft werden.

Für die Steuerung des Informationsschutzes ist bei Mabanaft das Information Security Team zuständig. Zu deren Hauptaufgaben gehören der Aufbau und die Pflege eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS), in dem u. a. sämtliche Policies und Guidelines hinterlegt sind – wie etwa die übergeordnete Information Security Policy oder die Benutzerrichtlinie. Alle neuen Mitarbeiter:innen durchlaufen ein Information Security Schulungsprogramm, in dem ihnen die wesentlichen Grundlagen zum Informationsschutz vermittelt werden. Um insbesondere der Gefahr des Phishings vorzubeugen, werden in unregelmäßigen Abständen auch Phishing-Simulationstrainings durchgeführt. Außerdem gibt es seit 2023 jährlich eine **Information Security Woche** mit verschiedenen Vorträgen zu unterschiedlichen Themen. Auch hier lag der Fokus speziell auf dem Thema Sensibilisierung.

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 Mitarbeiter:innen werden zum Datenschutz geschult. Ausgewählte Abteilungen (IT, HR) erhalten ein tiefergehendes Training. Gemeinsam mit dem Informationssicherheitsteam wurde im Jahr 2023 zum ersten Mal eine Informationswoche zu Datenschutz- und Datensicherheitsthemen mit Vorträgen zu unterschiedlichen Themen veranstaltet, die sehr gut bei den Mitarbeiter:innen ankam.





6. Anhang

Kennzahlentabelle
GRI-Inhaltsindex

Kennzahlentabelle

Kennzahl	Einheit	2022	2021	2020	Hinweise & Kommentare	GRI
Klimaneutraler Betrieb						
Energie						
Stromverbrauch	in kWh	29.693.907,60	29.739.084,84	31.072.118,10	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	853.982	1.474.855,22	1.442.478,22		
Gasverbrauch	in m³	2.762.604	2.246.119,00	1.838.054,00		
Dampfnutzung	in m³	0	0	0		
Emissionen						
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	in t CO ₂ e	17.546,5	18.286,38	17.728,00	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	5.889,9	12.776,77	13.906,40	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	42.840.099,4	166.044,27	n/a	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
davon Scope 3 Emissionen durch eingekaufte Waren u. Dienstleistungen (Kat. 1)	in t CO ₂ e	7.509.375,9	n/a	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 Transport und Vertrieb (Kat. 4)	in t CO ₂ e	65.980,5	166.044,27	220.724,00	Die einbezogenen Aktivitäten umfassen den Transport durch Dritte mit gecharterten Straßentankwagen, Kesselwagen, Seeschiffen und Binnenschiffen.	305-3 305-5 2-4
davon Scope 3 Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte (Kat. 11)	in t CO ₂ e	35.256.793,7	n/a	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 Franchise-geschäften (Kat. 14)	in t CO ₂ e	7.949,3	n/a	n/a	Dazu gehören auch die Emissionen unserer Tankstellen, die auf der Grundlage eines Franchisemodells betrieben werden.	305-3
Flüchtige organische Verbindungen (VOCs) im Verhältnis zur Tanklageraktivität	in g pro t Durchsatz	10,3	9,9	n/a	Die Messung erfolgt direkt an den zwölf Tanklagern der Mabanaft 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	2022	2021	2020	Hinweise & Kommentare	GRI
Prävention von Produktaustritten						
Anzahl Vorfälle mit Produktfreisetzung gemäß API RP 754		4	7	15	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)
Anzahl an Produktfreisetzungen gemäß API RP 754 pro 1 Mio. t Durchsatz		0,2	0,3	n/a		
Gesamtvolumen freigesetztes Produkt gemäß API RP 754	in m ³	2	4	14		
Davon Anteil Volumen an nicht zurückgewonnenem Produkt	in %	6	96,6	83,2		

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Anzahl von arbeitsbedingten Verletzungen, die zum Tod führten		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)		5,7	10,4	n/a		403-9
Anzahl der gearbeiteten Stunden, Mitarbeiter:innen und Kontraktoren	in Mio. Std.	2,7	2,6	n/a		403-9
Durchschnittliche Fehltage pro Vorfall, eigene Mitarbeiter:innen		13	10,4	15,1		
Durchschnittliche Fehltage pro Vorfall, Kontraktoren		0	5,5	17,6		
Anzahl der Brände gemäß API RP 754		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		0	0	0		

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 %	75	n/a	n/a		
Weiblich	in %	25	n/a	n/a		
Divers	in %	n/a	n/a	n/a		

Kennzahl	Einheit	2022	2021	2020	Hinweise & Kommentare	GRI
Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung						
Mitarbeitenden-zufriedenheit					Der Net Promoter Score wurde im Rahmen des Pulse Check erhoben.	
Net Promoter Score (NPS) für Mitarbeiter	in %	-3	n/a	n/a		
Mitarbeiter:innen (Gesamtzahl)		1.554	1.622	n/a	Die Kennzahlen wurden zum 31.12.2022 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		1.072	1.141	n/a		
Weiblich		482	479	n/a		
Divers		0	2	n/a		
Nach Standort						
Österreich		121	121	n/a		
Dänemark		6	6	n/a		
Deutschland		1.132	1.162	n/a		
Ungarn		21	21	n/a		
Singapur		15	14	n/a		
Schweiz		36	4	n/a		
Schweden		4	64	n/a		
Vereinigtes Königreich		198	208	n/a		
Vereinigte Staaten von Amerika		21	22	n/a		

Kennzahl	Einheit	2022	2021	2020	Hinweise & Kommentare	GRI
Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge						
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	in Euro	13.905.113.750,40	10.306.402.686,15	8.467.385.146,47		201-1
Vorsteuergewinn (EBT)	in Euro	220.072.114,43	50.349.208,33	53.810.554,84		
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	in Euro	13.419.925.963,98	9.994.760.694,22	8.267.243.618,35		
Löhne und Gehälter	in Euro	130.313.579,50	97.374.118,32	78.147.986,24		
Soziale Abgaben	in Euro	15.967.634,43	15.316.873,11	11.084.935,18		
Aufwendungen für Altersversorgung	in Euro	551.911,86	877.131,79	982.396,64		
Zinsaufwendungen	in Euro	22.422.390,52	17.034.808,11	18.588.909,38		
Investitionen in das Allgemeinwesen (Spenden- und Sponsoringausgaben)	in Euro	331.235,20	119.989,81	n/a		

Compliance

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

Weitere Themen

Wasser und Abwasser

Gesamte Wasserentnahme von allen Standorten/ Geschäftsbereichen?	in m ³	183.951	272.445	250.860		303-3
--	-------------------	---------	---------	---------	--	-------

GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung: Mabanaft hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 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, 6
2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Ansprechpartner	13, 53
2-4	Neudarstellung von Informationen	49
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen	5, 6
2-7	Angestellte	7, 51
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	42
2-22	Erklärung zur Strategie der nachhaltigen Entwicklung	3
2-23	Unternehmenspolitische Verpflichtungen	8
2-24	Einbettung unternehmenspolitischer Verpflichtungen	8
2-26	Mechanismen zur Beratung und Meldung von Bedenken	8, 46
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden	Corporate Website > Unsere wichtigsten Unternehmensmarken, Beteiligungen & Mitgliedschaften
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11

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	15-18, 19-21, 22-24, 28-31, 32-33, 34-36, 41-43, 44-47

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	42, 51
-------	---	--------

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016

203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	5, 6
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	5, 6

GRI 205: Antikorruption 2016

205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	46
-------	--	----

GRI 302: Energie 2016

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	49
-------	---	----

GRI 303: Wasser und Abwasser 2018

303-3	Wasserentnahme	26, 51
-------	----------------------	--------

GRI 305: Emissionen 2016

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	15-17, 49
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	15-17, 49
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	15-17, 49
305-5	Senkung der THG-Emissionen	49
305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x), und andere signifikante Luftemissionen	26, 49

GRI 306: Abwasser und Abfall 2016

306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	24, 50
-------	---	--------

GRI 401: Beschäftigung 2016

401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	37
-------	--	----

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	29
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	30
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	30
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	30
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	31
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	31, 50

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	50
-------	--	----



Mabanaft GmbH & Co. KG



Koreastraße 7
20457 Hamburg
Germany

sustainability@mabanaft.com

www.mabanaft.com