





Inhalt

Brief der Geschäftsführung	3
Allgemeine Informationen	4
Allgemeine Angaben (ESRS 2)	4
Umweltinformationen	16
Klimawandel (ESRS E1)	17
Umweltverschmutzung (ESRS E2)	29
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)	35
Sozialinformationen	36
Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)	37
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	58
Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)	60
Governance-Informationen	62
Unternehmensführung (ESRS G1)	63
Anhang	69
Datenpunkte	70
GRI-Inhaltsindex	73
Impressum	75



Brief der Geschäftsführung

GRI 2-22

Liebe Leserin, lieber Leser,

das ist der erste Nachhaltigkeitsbericht, der unter unserem neuen Namen MB Energy veröffentlicht wird – nach unserem Rebranding im Mai 2025.

Unsere Entscheidung für eine neue Unternehmensidentität ist weit mehr als eine oberflächliche Veränderung – sie reicht tief bis zu unseren Wurzeln. Sie bringt zum Ausdruck, wer wir sind, woher wir kommen und vor allem, wohin wir gehen. Seit fast acht Jahrzehnten sind wir im globalen Energiemarkt aktiv und passen uns stetig den Entwicklungen und Herausforderungen des Marktes an. Der Name MB Energy steht für die Weiterentwicklung unserer Unternehmensgruppe – und dafür, wie wir integriert arbeiten: mit klarer Kundenorientierung, einer durchgängigen Organisation entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Beschaffung bis zur Auslieferung.

MB Energy verkörpert unseren zukunftsgerichteten, energieunabhängigen Ansatz und unterstreicht unseren Anspruch, unsere Kunden dabei zu unterstützen, den Herausforderungen von heute und morgen zu begegnen – insbesondere in Zeiten sich wandelnder Bedürfnisse. Als verlässlicher Partner begleiten wir unsere Kunden durch ein dynamisches Umfeld und helfen ihnen, sich zukunftsicher aufzustellen. Der Markt verändert sich schneller denn je: Der Klimawandel und die daraus resultierende Energiepolitik, geopolitische Entwicklungen sowie veränderte Kundenbedürfnisse transformieren die Branche grundlegend. Wir stehen vor außergewöhnlichen Herausforderungen – aber auch vor bemerkenswerten Chancen. Nachhaltigkeit ist längst kein fernes Ziel mehr, sondern eine Realität, die wir schon heute als notwendigen Entwicklungsbereich annehmen müssen.

Bislang bestand unsere Unternehmensgruppe aus vielen verschiedenen Marken. Schritt für Schritt haben wir begonnen, diese zu integrieren – mit dem Ziel, unseren Kunden noch besseren Service und ein erweitertes Produktangebot aus einer Hand zu bieten. MB Energy steht für genau diese Weiterentwicklung. Wir sind der verlässliche Energiepartner – heute und in Zukunft – für all unsere Kunden: von Großunternehmen über kleine und mittelständische Betriebe bis hin zu privaten Haushalten. Wir bieten zuverlässige Energie für die Anforderungen von heute und erweitern unser Produkt- und

Serviceportfolio gezielt um alternative Lösungen, die auch den Bedürfnissen von morgen gerecht werden.

Für uns ist Nachhaltigkeit mehr als eine Verpflichtung – sie ist eine bewusste strategische Entscheidung, mit der wir unsere Kunden unterstützen und unsere Wettbewerbsfähigkeit in einem sich wandelnden Energiemarkt sichern. Wir erweitern unser Produktportfolio kontinuierlich um CO₂-reduzierte Energielösungen – in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden und abgestimmt auf ihre sich verändernden Anforderungen. Bereichsübergreifend arbeiten wir daran, MB Energy nachhaltiger zu gestalten – nicht nur durch die Orientierung an internationalen Rahmenwerken und Prinzipien, sondern vor allem durch die Umsetzung konkreter Maßnahmen und das Erreichen messbarer Ergebnisse. So konnten wir unsere Emissionen im Jahr 2024 gegenüber 2023 um 9 % senken und verfolgen konsequent unser Ziel, die Emissionen bis 2030 um 50 % zu reduzieren. Unser Fortschritt wird auch extern anerkannt: Unsere Bewertung im EcoVadis-Nachhaltigkeitsrating hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich verbessert.

Im Jahr 2024 haben wir in Vorbereitung auf die Anforderungen der ab 2028 für uns geltenden Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den damit verbundenen European Sustainability Reporting Standards (ESRS) eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In diesem Prozess haben wir sowohl die Impact-Wesentlichkeit (Inside-out-Perspektive) als auch die finanzielle Wesentlichkeit (Outside-in-Perspektive) bewertet und eine fundierte Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen vorgenommen. Während die Wesentlichkeitsanalyse 2023 noch auf dem Global Reporting Initiative (GRI)-Standard basierte, haben wir 2024 einen hybriden Ansatz implementiert. Dieser integriert neben den bewährten GRI-Methodiken auch die neuen Anforderungen der ESRS. Damit ermöglicht der hybride Ansatz eine tiefergehende Analyse der doppelten Wesentlichkeit und eine engere Abstimmung mit den aktuellen regulatorischen Anforderungen. Denn wir wollen heute und morgen einen nachhaltigeren Mehrwert für alle schaffen, die von unserem Handeln betroffen sind – seien es unsere Mitarbeitenden, Kunden oder Gesellschafter:innen.

MB Energy – our energy, your way.



Jonathan Perkins
Chief Executive Officer
(CEO)

Annet van der Laan
Chief Financial Officer
(CFO)

Philipp Krone
Chief Transformation Officer
(CTO)

Volker Ebeling
SVP New Energy,
Supply & Infrastructure

André Cardoso
SVP Sales & Marketing





Allgemeine Informationen

→ Allgemeine Angaben (ESRS 2)

Allgemeine Informationen

→ Allgemeine Angaben (ESRS 2)

Grundlagen für die Erstellung

Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

ESRS 2 BP-1, GRI 2-2, 2-3

Dieser Bericht wurde auf konsolidierter Basis für die gesamte MB Energy Gruppe erstellt. Vor der Umbenennung in MB Energy (und „enport by MB Energy“ für die Oiltanking-Gesellschaften¹⁾ im Mai 2025 war die Gruppe unter dem Namen Mabanaft Group bekannt. Der Konsolidierungskreis dieses Nachhaltigkeitsberichts entspricht demjenigen des Konzernabschlusses von MB Energy, der nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt wurde. Sofern bestimmte Angaben nur einzelne konsolidierte Einheiten betreffen, sind diese entsprechend gekennzeichnet.

Bei der Erstellung des Berichts wurden bestimmte Angaben zu geistigem Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnissen weggelassen ebenso wie Informationen über bevorstehende Entwicklungen und in Verhandlung befindliche Angelegenheiten.

Bei der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte wurde neben dem eigenen Geschäftsbereich der MB Energy Gruppe auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt. Wo möglich, decken Policies, Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten mit ab. Spezifizierungen dazu sind in diesem Nachhaltigkeitsbericht bei den jeweiligen Angaben vermerkt.

Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

ESRS 2 BP-2, GRI 2-4

MB Energy nutzt die Zeithorizonte, die in ESRS 1 Abschnitt 6.4 festgelegt sind. Als kurzfristig wird somit das Berichtsjahr, als mittelfristig der Zeitraum bis zu fünf Jahren und als langfristig der Zeitraum über fünf Jahre definiert. Änderungen in der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 gegenüber den vorangegangenen Berichtszeiträumen ergeben sich aus der Umstellung gemäß den Anforderungen der CSRD/ESRS. Einzelne Kennzahlen werden im Berichtsjahr erstmals erhoben und veröffentlicht, sodass bei diesen keine Vorjahreswerte als Vergleich angegeben werden können. In den Angaben früherer Berichtszeiträume wurden keine wesentlichen Fehler festgestellt, die korrigiert werden müssten.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette

Wir nutzen für die Ermittlung unserer Scope 3 Emissionen Branchenstandards und interne Vergleichswerte zur Bestimmung unseres CO₂-Fußabdrucks. Für Scope 1 und 2 nutzen wir für alle wesentlichen Verbräuche unmittelbare Verbrauchswerte und greifen nur in Ausnahmefällen und unwesentlichen Verbräuchen auf Schätzwerte zurück. Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unseres Datenmanagements und der Datenqualität.

¹⁾ Oiltanking Deutschland GmbH & Co. KG, Oiltanking Hungary Kft. und Oiltanking Copenhagen A/S.





Governance

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

ESRS 2 GOV-1, GRI 2-1,2-9, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-20, 405-1

Die MB Energy Holding GmbH & Co. KG Unternehmensgruppe ist ein vollständig eigenverantwortlich operierender Teilkonzern der Marquard & Bahls AG Unternehmensgruppe.

Die operative Gesamtverantwortung in der MB Energy Gruppe liegt bei der Geschäftsführung, sie berichtet an den Aufsichtsrat. 2024 bestand die Geschäftsführung aus dem Geschäftsführer (CEO). Bei allen wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen stimmt sich der CEO mit dem CFO sowie den Senior Vice Presidents (SVPs) ab, die für die beiden Geschäftsbereiche der Gruppe verantwortlich sind – BU New Energy, Supply & Infrastructure und BU Sales & Marketing. Gemeinsam bilden sie das Executive Committee (ExCom). Seit Februar 2024 gehört dem ExCom auch der Chief Transformation Officer (CTO) an, der in neu geschaffener Position die ebenso neue Transformation-Organisation in unserem Unternehmen leitet. Diese Organisation unterstützt die anderen Abteilungen und Teams dabei, die Digitalisierung, Automatisierung und Prozesseffizienz umzusetzen sowie technologische und Geschäftsmodell-Innovationen voranzutreiben. Die SVPs repräsentieren die verschiedenen Perspektiven und Interessen der Geschäftsbereiche. Das ExCom legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest und definiert die Unternehmensziele. Es koordiniert und überwacht zudem die Umsetzung der Strategie, ist verantwortlich für die Steuerung

des Finanzplans und stellt eine effektive Kapitalallokation sicher, um ein nachhaltiges Unternehmenswachstum zu fördern. Seine Mitglieder repräsentieren unterschiedliche Nationalitäten, Herkünfte und Altersgruppen. Derzeit setzt sich das ExCom aus vier Nationalitäten zusammen. Seit Anfang Januar 2025 besteht das ExCom mit der Ernennung unserer neuen CFO aus einer Frau und vier Männern. Der Aufsichtsrat setzt sich aus fünf Personen zusammen und wird von einem Mitglied der Familiengesellschafter geleitet. Im Jahr 2024 waren keine Frauen im Aufsichtsrat vertreten. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen – einschließlich des ExCom und weiterer leitender Managementebenen – lag im Jahr 2024 bei rund 35 %.

Das ExCom definiert sämtliche Governance Richtlinien als Basis für integriertes und rechtskonformes Geschäftsverhalten. Unterstützt wird es von der Strategieabteilung sowie weiteren Enabling Functions wie Audit, Risk, Legal & Compliance oder Finance. Alle Führungsgremien, einschließlich des ExCom, sind dafür zuständig, die Richtlinien umzusetzen und integriertes Geschäftsverhalten zu fördern. Die Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen liegt grundsätzlich ebenfalls bei der Geschäftsführung, ist aber je nach Fachexpertise intern an das ExCom sowie weitere leitende Führungsebenen delegiert. Für 2025 ist die Einrichtung von drei Aufsichtsratskomitees geplant (Audit, Risk and Remuneration). Diese sollen die Auswirkungen der Geschäftsstrategie sowie Risiken und Chancen überwachen und Verbesserungsvorschläge, sowie die Vergütung der wichtigsten Führungskräfte und Mitarbeiter bestätigen.

Das ExCom der MB Energy Gruppe hat die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement und berichtet über Nachhaltigkeitsthemen an unseren Aufsichtsrat. 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 das ExCom. Unterschiedliche Arbeitsgruppen mit Vertreter:innen aus verschiedenen Geschäfts- und Funktionsbereichen arbeiten an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, entwickeln weitere konkrete Ziele und Maßnahmen und berichten regelmäßig an das ExCom. Das ExCom wiederum prüft Strategie, Ziele und Maßnahmen, gibt sie frei und stellt ein Budget für konkrete Nachhaltigkeitsthemen bereit. Um sicherzustellen, dass das gesamte Managementteam über ausreichendes Nachhaltigkeits-Know-how verfügt, erhalten die Mitglieder Schulungen durch Expert:innen aus den jeweiligen Geschäftsbereichen. Umgesetzt werden die Nachhaltigkeitsmaßnahmen in allen Geschäfts- und Funktionsbereichen, damit die jährlichen gruppenweit gültigen Performance-Ziele für Environment, Social und Governance (ESG) erreicht werden können.

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

Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

ESRS 2 GOV-2, GRI 2-12, 2-13

ExCom und Aufsichtsrat sowie die Ausschüsse werden regelmäßig über wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen, die Umsetzung von Sorgfaltsprüfungen, Richtlinien, Maßnahmen, Kennzahlen etc. informiert: Viermal im Jahr findet eine ordentliche Aufsichtsratssitzung statt und daran gekoppelte Sitzungen der Ausschüsse. Zudem kommen ExCom und Aufsichtsrat einmal im Jahr zu einem Strategie-Workshop zusammen, um über die grundsätzliche strategische Ausrichtung des Unternehmens zu sprechen. Dabei beziehen sie auch die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in die Weiterentwicklung der Strategie ein. Außerdem hat sich das verantwortliche ExCom-Mitglied durch seine Einbindung in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse im Berichtsjahr mit allen wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken des Unternehmens befasst.

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

ESRS 2 GOV-3, GRI 2-19

Die variablen Vergütungsanteile der Geschäftsführung sowie der relevanten Geschäftsbereiche sind an die Erfüllung von HSSE- und ESG-Zielen geknüpft – und damit an die Arbeitssicherheits- und Nachhaltigkeitsperformance, die regelmäßig gemessen wird. Die Ziele werden durch das ExCom diskutiert und verabschiedet, wobei deren Umsetzung und Einhaltung in der Verantwortung der jeweiligen Führungsebenen liegt. Durch diese Form der Incentivierung fördern wir die Sicherstellung von Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz in allen Prozessen und die nachhaltige Entwicklung der Unternehmensgruppe. Sowohl gegenüber den internen als auch den externen Stakeholdern unterstreicht diese Regelung, dass HSSE- und ESG-Engagement bei uns höchste Priorität hat.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

ESRS 2 GOV-4

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	7, 11
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	7, 12, 38, 45
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	12, 11
d) Maßnahmen zum Umgang mit negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt	23, 33, 41, 46, 59
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	21, 32, 35, 41, 45, 59, 26-27, 34, 53-57, 68



Strategie

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

ESRS 2 SBM-1, GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 2-7

Wir sind ein unabhängiges und integriertes Energieunternehmen mit Hauptsitz in Hamburg, unser Jahresumsatz lag im Jahr 2024 bei 12.137 Mio. Euro bei einer Absatzmenge von 13 Millionen Tonnen, im wesentlichen Petroleumprodukte. Vor dem Hintergrund der schwachen konjunkturellen Entwicklung blieb das operative Betriebsergebnis 2024 mit 129 Mio. Euro hinter den Erwartungen, liegt aber leicht über dem Vorjahresniveau von 124 Mio. Euro. Im Jahr 2024 beschäftigte MB Energy zum Jahresende 1.832 Mitarbeitende (2023: 1.665 Mitarbeitende) in der Gruppe der vollkonsolidierten Gesellschaften.

Die MB Energy Gruppe ist in mehreren Ländern auf drei Kontinenten tätig und bietet Energielösungen für gewerbliche sowie private Kund:innen an. Wir sind aktiv im Handel und Import, in der Lagerung, dem Transport, der Auslieferung und dem Vertrieb von flüssigen, gasförmigen und festen Energieträgern. Auch wenn unser Portfolio derzeit noch überwiegend auf fossilen Energieträgern basiert, gehen wir davon aus, dass sich die Bedürfnisse unserer Kund:innen im Laufe der Zeit verändern werden. Wir möchten diesen Wandel proaktiv unterstützen, indem wir ein breiteres Spektrum an molekülbasierten Energielösungen anbieten – einschließlich konventioneller sowie erneuerbarer Kraftstoffe. Als kraftstoffunabhängiger Anbieter konzentrieren wir uns weiterhin darauf, die Energielösungen bereitzustellen, die unsere Kund:innen benötigen. Zentrale Kundensegmente, die sich nur schwer elektrifizieren lassen, sind unter anderem die Schifffahrt, die Luftfahrt sowie der langstreckige gewerbliche Straßenverkehr (Commercial Road Transport – CRT). Diese Bereiche sind auf Kraftstoffe wie Power-to-Liquid (PtL), (synthetische) E-Kraftstoffe, Wasserstoff und dessen Derivate, nachhaltige Flugkraftstoffe (Sustainable Aviation Fuels – SAFs), Drop-in-Biokraftstoffe und andere kohlenstoffärmere Alternativen angewiesen. Durch die Entwicklung langfristiger Lösungen demonstrieren wir unsere technologieoffene Ausrichtung und können unsere Kunden dabei unterstützen, wenn sie auf biogene und erneuerbare

Kraftstoffe umsteigen möchten – und so zur Energiewende beitragen.

Mit Zugang zu globalen Handelsplätzen sowie einem breit aufgestellten Logistik- und Lagernetzwerk ermöglicht die BU New Energy, Supply & Infrastructure eine sichere und effiziente Belieferung der Großhandelsmärkte und Lagerstandorte in Nordwesteuropa mit Energieprodukten. MB Energy ist entlang der energiewirtschaftlichen Wertschöpfungskette im Bereich Mid- und Downstream tätig und in zwei BUs unterteilt: New Energy, Storage & Infrastructure und Sales & Marketing.

BU New Energy, Supply & Infrastructure

GRI 2-1, 2-6

Die BU New Energy, Supply & Infrastructure umfasst verschiedene Handelsbüros weltweit sowie unser Tanklagernetz. Von Hamburg, London, Houston und Singapur aus ist die BU für unsere weltweiten Handelsaktivitäten verantwortlich sowie für die gesamte Versorgung unserer Großhandelsmärkte in Nordwesteuropa. Zudem sorgt die BU über unsere Lager- und Logistikeinrichtungen für sichere und zuverlässige Transportwege zum Markt und zu unseren Tanklagerstandorten. Unser Tanklagernetzwerk umfasst enport-Tankterminals in Deutschland, Ungarn und Dänemark. „enport by MB Energy“ ist der zweitgrößte unabhängige Betreiber von Tankterminals für Mineralölprodukte und Biokraftstoffe in Deutschland und ist nach ISO 50001, ISO 14001 und ISO 9001 zertifiziert. Des Weiteren konzentriert sich die BU New Energy, Supply & Infrastructure auf den Ausbau unseres Portfolios an nachhaltigeren Energielösungen. Flüssige und gasförmige Kraftstoffe werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle in der Energieversorgung des Transport- und des Wärmesektors spielen. Wir wollen unsere Kunden bei der Umstellung auf sauberere Energieträger unterstützen, indem wir alternative langfristige Lösungen anbieten. Unser aktuelles Portfolio an emissionsärmeren Kraftstoffen umfasst SAFs, Drop-in-Biokraftstoffe und weitere energieärmere Alternativen. Darüber hinaus entwickeln wir aktiv Lösungen wie PtL-Kraftstoffe, synthetische eFuels, Wasserstoff und dessen Derivate, um den sich wandelnden Anforderungen von Kund:innen und Regulierungsbehörden gerecht zu werden.



BU Sales & Marketing

GRI 2-1, 2-6

Die BU Sales & Marketing ist darauf ausgerichtet, unsere Kund:innen mit einem umfassenden Portfolio an Energieprodukten und -dienstleistungen zu unterstützen. Die Aktivitäten sind in drei Kernbereiche gegliedert: B2B (Großhandel, Marine, Industrie und Luftfahrt), CRT und Last-Mile Energy (vormals Energy Distribution).

B2B (Großhandel, Marine, Industrie und Luftfahrt)

Unser B2B-Geschäft konzentriert sich in erster Linie auf die Belieferung industrieller und landwirtschaftlicher Kund:innen in wichtigen Märkten wie Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Ungarn. Im Marinebereich bieten wir eine Vielzahl unterschiedlicher Kraftstoffe an, und im Luftfahrtbereich versorgen wir Fluggesellschaften an Flughäfen in Deutschland, Norwegen und dem Vereinigten Königreich mit Treibstoff und bieten darüber hinaus ein umfassendes Spektrum an Betankungsdienstleistungen.

Commercial Road Transport (CRT)

Unser CRT-Geschäft bildet das Dach für sämtliche Tankstellenaktivitäten von MB Energy sowie damit verbundene Geschäftsbereiche. Wir betreiben mehr als 350 automatisierte Tankstellen in Europa sowie über 55 Full-Service-Stationen mit einem breiten Leistungsangebot für gewerbliche Fuhrparks. Darüber hinaus umfasst CRT Fuhrparkmanagementlösungen für B2B-Kund:innen sowie Produkte wie Softwarelösungen und Tankkarten. MB Energy ist der größte Anteilseigner des tankpool24-Netzwerks, das die Kraftstoffversorgung für gewerbliche Transportunternehmen sicherstellt. Über dieses Netzwerk und weitere Standorte bietet MB Energy Mobilitätslösungen in mehr als 15 europäischen Ländern an.

Last-Mile Energy (LME)

Das LME-Geschäft – bis Ende 2024 unter dem Namen Energy Distribution geführt – richtet sich an B2B- und B2C-Kund:innen in Deutschland, Schweden, dem Vereinigten Königreich und Österreich. Während die Kundeninteraktion und Bestellabwicklung überwiegend über digitale Plattformen erfolgen, wird die physische Auslieferung der Produkte durch MB Energy und ausgewählte Logistikpartner übernommen.

Zur Stärkung unserer Marktposition im LME-Segment und zur weiteren Expansion in Nordwesteuropa haben wir im Dezember 2023 eine Vereinbarung zur Übernahme des Flüssiggasvertriebsunternehmens WESTFA Energie GmbH unterzeichnet. Der Erwerb der WESTFA-Gruppe wurde Anfang April 2024 nach Zustimmung der Kartellbehörden abgeschlossen. Die Integration von WESTFA in die MB Energy Gruppe begann in der zweiten Jahreshälfte 2024.

Neben der Übernahme von WESTFA haben wir im Jahr 2024 auch eine Veräußerung abgeschlossen: Zum 30. September 2024 haben wir unsere Anteile an der Bomin Bunker Oil Corp. („Bomin“) an die Neptune Energy Holdings LLC veräußert. Die Marine- und Schifffahrtsindustrie bleibt dennoch ein wichtiger Kundensektor für MB Energy. Auch künftig werden wir unsere guten Beziehungen zu Bunker- und Schifffahrtsunternehmen pflegen, sie weiterhin zuverlässig mit einem breiten Produkt- und Lösungsportfolio versorgen und sie auf ihrem Weg durch die Energiewende begleiten.

MB Energy handelt darüber hinaus auch mit Additiven, wie zum Beispiel Kennzeichnungsfarben in Tanklager. Zuständig dafür ist die Gesellschaft für Mineralöl-Analytik und Qualitätsmanagement (GMA). Um die hohe Qualität unserer Produkte sicherzustellen, prüft unser Geschäftssegment Quality Management Proben zum Nachweis der Qualität des Mineralöls in Laboren in Deutschland.



Unser strategisches Fundament

2021 haben wir im Zuge der Reorganisation der Unternehmensgruppe auch **eine neue Gruppenstrategie** entwickelt und vorgestellt. Im Rahmen dieser Strategie gestalten wir unser Unternehmen aktiv um und stellen es zukunftsfähig auf. Dabei setzen wir konsequent auf Wachstum und konzentrieren uns auf folgende vier strategische Bausteine:

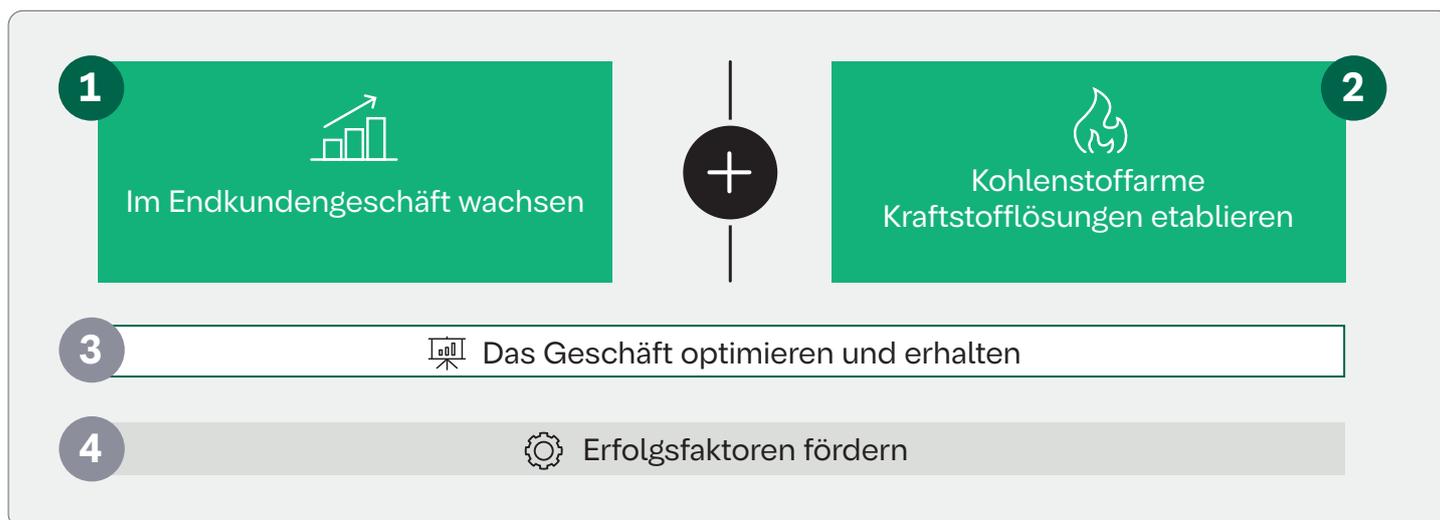
Um in allen vier Bereichen bestmögliche Ergebnisse zu erzielen, haben wir einen strategischen Plan mit konkreten Zielen entwickelt. Diesen Plan aktualisieren wir jedes Jahr. Zur Steuerung und Kontrolle der Implementierungsfortschritte wurde 2024 das sogenannte „MB Energy Strategic Dashboard“ ins Leben gerufen. Dies basiert auf dem „Balanced Score Card“-Ansatz und unterstützt die Führung des Unternehmens dabei, die Geschäftsaktivitäten von MB Energy, der BUs und Enabling Functions besser zu steuern.

Ein wesentlicher Baustein der Gruppenstrategie ist das Thema Nachhaltigkeit. So haben wir in der Strategie unser Verständnis für die Übernahme unternehmerischer Verantwortung verankert und uns übergeordnete Nachhaltigkeitsziele gesteckt. Dabei ist es ein zentraler Anspruch, zunehmend auch nachhaltigere Energielösungen anzubieten, um unseren Kunden zu ermöglichen, ihre eigenen Nachhaltigkeitsverpflichtungen und -zusagen zu erfüllen.

Unser Engagement spiegelt sich in vielfältigen Aktivitäten wider, die wir 2024 intensiv weiterverfolgt haben. Wir engagieren uns in diversen Projekten für den Ausbau unseres Portfolios an nachhaltigeren Energielösungen, bekennen uns zu internationalen Leitsätzen und Rahmenwerken und gestalten MB Energy in allen Geschäftsbereichen zunehmend nachhaltiger. 2024 haben wir in unserem Unternehmen die Vorgaben des LkSGs eingeführt. Zudem haben wir weitere Schritte unternommen, um uns auf die Reportingvorgaben der CSRD und EU Taxonomy vorzubereiten. So haben wir 2024 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach den Vorgaben der CSRD und den ESRS durchgeführt sowie unsere Prozesse zum Reporting aufgesetzt.

Im Rating von EcoVadis, in dessen Rahmen wir unsere Nachhaltigkeitsleistungen extern bewerten lassen, haben wir im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Verbesserung erzielt und uns von 43 % im Jahr 2023 auf 57 % im Jahr 2024 gesteigert. Unser Ziel für die kommenden Jahre ist es, diese Bewertung mithilfe unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten stetig weiter zu verbessern.

Vier umsetzbare strategische Themen



Interessen und Standpunkte der Interessenträger

ESRS 2 SBM-2, GRI 2-28, 2-29

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

Mit Banken und Kreditgebern etwa tauschen sich unser Management und die verschiedenen Bereiche des Unternehmens, wie Treasury, New Energy, Supply & Infrastructure und HSSE & Sustainability, beim jährlichen Bankers' Day zu strategischen Themen, wie beispielsweise Nachhaltigkeitsanforderungen, aus.

Darüber hinaus beteiligt sich MB Energy aktiv am regelmäßigen Dialog mit der Industrie und potenziellen Geschäftspartnern auf Messen und anderen Veranstaltungen. Und unsere Repräsentanz in Berlin gewährleistet einen engen Dialog mit relevanten Stakeholdern in der Politik.

Um unsere Mitarbeitenden auf unserem Weg zu einem wettbewerbsfähigeren, kundenzentrierten Unternehmen mitzunehmen und gleichzeitig das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen zu stärken, kommunizieren wir regelmäßig über verschiedene interne Formate. Dazu gehören vierteljährliche Townhall-Meetings mit dem Management, themenspezifische Sessions sowie unternehmensweite Veranstaltungen wie der MB Energy Day. Zusätzliche Formate, die vom People Team

angeboten werden, fördern darüber hinaus den Dialog und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit in der Organisation (weitere Informationen zu diesen Formaten finden sich in Kapitel S1). Zudem teilen wir über unser Intranet Informationen zeitnah, digital und transparent. Alle interessierten Stakeholder informieren wir umfassend über unsere Nachhaltigkeitsstrategie, Ziele und Maßnahmen auf unserer [Unternehmenswebsite](#).

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

Unser Aufsichtsrat wird regelmäßig über die Standpunkte und Interessen der jeweiligen Stakeholder-Gruppen informiert. Dabei werden Maßnahmen und Ausrichtung des Unternehmens besprochen und angepasst. Im Berichtszeitraum gab es keine Anpassungen der Strategie und des Geschäftsmodells von MB Energy als Ergebnis von Stakeholder-Konsultationen.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2

Die folgenden Themen wurden im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich für MB Energy ermittelt. Die jeweiligen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu diesen Themen werden zu Beginn der einzelnen Kapitel dargestellt.

Standard	Wesentliche Themen
Klimawandel (ESRS E1)	Anpassungen an den Klimawandel
	Klimaschutz
	Energie
Umweltverschmutzung (ESRS E2)	Luftverschmutzung
	Wasserverschmutzung und Bodenverschmutzung
	Besorgniserregende Stoffe
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)	Abfall
Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)	Menschenrechte und sonstige arbeitsbezogene Rechte
	Gesundheitsschutz und Sicherheit
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)	Menschenrechte und sonstige arbeitsbezogene Rechte
	Gesundheitsschutz und Sicherheit
Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)	Persönliche Sicherheit
Unternehmensführung (ESRS G1)	Unternehmensführung und Unternehmenskultur
	Korruption und Bestechung



Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

GRI 3-1

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 IRO-1

2024 haben wir in Vorbereitung auf die Anforderungen der ab 2028 für uns geltenden CSRD und der damit verbundenen ESRS eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In diesem Prozess haben wir sowohl die Impact-Wesentlichkeit (Inside-out-Perspektive) als auch die finanzielle Wesentlichkeit (Out-side-in-Perspektive) bewertet und eine fundierte Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen vorgenommen.

Während die Wesentlichkeitsanalyse 2023 noch auf dem GRI-Standard basierte, haben wir 2024 einen hybriden Ansatz implementiert. Dieser integriert neben den bewährten GRI-Methodiken auch die neuen Anforderungen der ESRS. Damit ermöglicht der hybride Ansatz eine tiefergehende Analyse der doppelten Wesentlichkeit und eine engere Abstimmung mit den aktuellen regulatorischen Anforderungen.

Unser Prozess war in vier Phasen unterteilt. Im Fokus der ersten Phase der doppelten Wesentlichkeitsanalyse stand das Verständnis unseres Geschäftsmodells und unserer Wertschöpfungskette. Wir haben unsere zentralen Aktivitäten analysiert und Nachhaltigkeitsauswirkungen sowie Abhängigkeiten entlang der gesamten Wertschöpfungskette identifiziert: angefangen bei vorgelagerten Prozessen über den operativen Betrieb bis hin zu nachgelagerten Aktivitäten. Ein umfassendes Stakeholder-Mapping stellte sicher, dass sowohl die Perspektiven interner als auch externer Interessengruppen berücksichtigt wurde.

In der Identifikationsphase haben wir Daten aus internen und externen Quellen gesammelt und analysiert. Zu diesen Eingangsdaten zählten Nachhaltigkeitsberichte, Finanzdokumente, wissenschaftliche Studien, Branchenbenchmarks, Medienanalysen und regulatorische Anforderungen. Die Einbindung interner Stakeholder, darunter Fachbereiche aus Nachhaltigkeit, Finanzen, Risikomanagement und Betrieb, spielte eine zentrale Rolle bei der Definition wesentlicher Themen. Wir haben Interviews und Workshops mit internen Teams durchgeführt. Dabei wurden sowohl positive als auch negative Auswirkungen (Impacts) sowie finanzielle Chancen und Risiken systematisch erfasst und berücksichtigt. Auf diese Weise floss die Sichtweise der internen Stakeholder umfassend in die Identifikation wesentlicher Themen ein.

In der Bewertungsphase haben wir die identifizierten relevanten Themen systematisch analysiert und mithilfe von strukturierten Interviews mit allen Geschäftsfeldern bewertet. Die Impact-Wesentlichkeit wurde anhand von Kriterien wie Schweregrad, Reichweite, Irreversibilität und Eintrittswahrscheinlichkeit der Auswirkungen bewertet. Dabei wurden sowohl tatsächliche als auch potenzielle Auswirkungen berücksichtigt und bewertet. Die finanzielle Wesentlichkeit wurde anhand von Faktoren wie Cashflow-Auswirkungen, Marktwerteffekten sowie Risiken und Chancen mit unterschiedlichen Zeithorizonten bestimmt. Indem quantitative Schwellenwerte festgelegt wurden, konnten die für die Berichterstattung wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen priorisiert werden. Sobald bestimmte Themen – wie beispielsweise besorgniserregende Stoffe – als wesentlich eingestuft wurden, erfolgte eine vertiefende Prüfung auf Standortebene: Die lokalen Ansprechpersonen erhielten eine Übersicht relevanter Stoffe und Emissionen und wurden gebeten, auf Basis ihrer vorliegenden Messdaten und Auditberichte Rückmeldung zu geben, ob relevante Schwellenwerte tatsächlich überschritten werden.



Die abschließende Phase umfasste die Validierung und Berichterstattung. Bei der internen Validierung haben wir die Ergebnisse im Rahmen sogenannter Stakeholder-Validations-Workshops mit relevanten Fachabteilungen überprüft, um eine Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie und den regulatorischen Anforderungen sicherzustellen. In den Workshops waren die Fachabteilungen zusätzlich aufgefordert, die Perspektive externer Stakeholder einzunehmen, sodass diese ebenfalls berücksichtigt wurde. Die finale Freigabe der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgte im Steering Committee (SteerCo) des Projektes, in dem auch der MB Energy CFO vertreten ist.

Mit der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir einen wichtigen Meilenstein gesetzt: Ihre Ergebnisse bilden die Grundlage für die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unser Risikomanagement und unsere strategische Entscheidungsfindung. Zudem sind sie die Basis, um KPIs zu definieren und die Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD umzusetzen. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wird zukünftig regelmäßig überprüft, aktualisiert und erweitert, um regulatorischen Anforderungen zu genügen

In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht abgedeckte Angabepflichten

ESRS 2 IRO-2

Angabepflicht	Bezeichnung der Angabepflicht	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
ESRS 2	Allgemeine Angaben	
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	5
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	5
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	6
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen	7
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	7
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	7
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	8
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	11
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	11, 17, 18, 19, 29, 30, 35, 37, 58, 60, 63
IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	12
IRO-2	ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	13, 14
ESRS E1	Klimawandel	
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	19
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	19
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	23
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	21
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	26
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	21, 26, 27
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	28
ESRS E2	Umweltverschmutzung	
E2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	30
E2-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	33
E2-3	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung	32



In ESRS enthaltene vom Nachhaltigkeitsbericht abgedeckte Angabepflichten

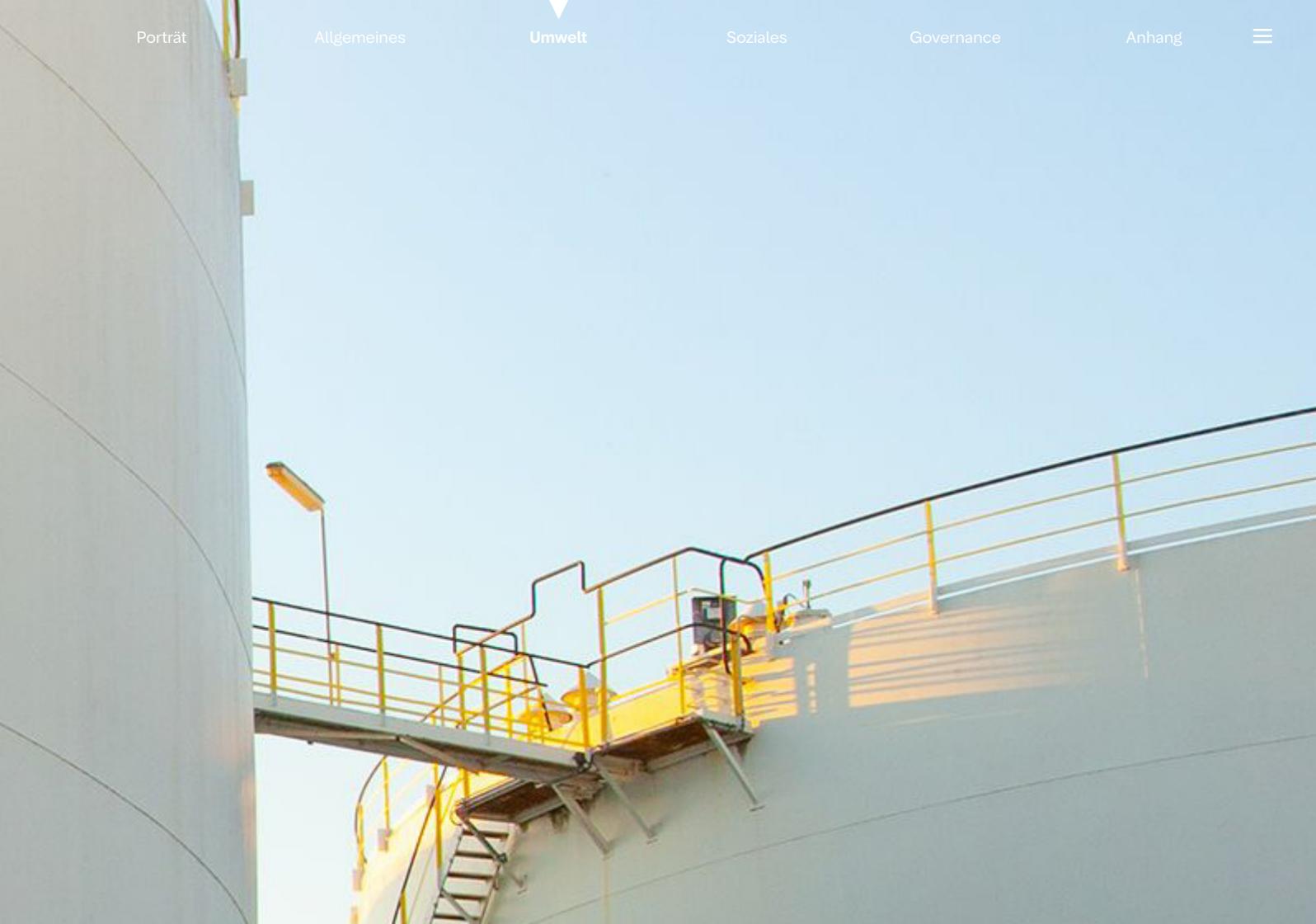
ESRS 2 IRO-2

Angabepflicht	Bezeichnung der Angabepflicht	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
E5-1	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	35
E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	33, 35
E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	32, 35
ESRS S1	Arbeitskräfte des Unternehmens	
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	38, 42, 49
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	40, 45
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	41, 45
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	41, 46, 47
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	41, 45
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	53, 54
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	55
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	56
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	57
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	59
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	59
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	59
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	59
ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	60
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	61
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	61
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	61
ESRS G1	Unternehmensführung	
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	64
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	67, 68
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	68



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Zusammensetzung und Diversität der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane							GOV-1, 21	
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	Anzahl	4	5	4		C-Level	GOV-1, 21 (a)	
Prozentualer Anteil nach Geschlecht							GOV-1, 21 (d)	405-1
Männlich	%	100	100	75	n/a			
Weiblich	%	0	0	25	n/a			
Divers	%	0	0	n/a	n/a			
Prozentualer Anteil nach Altersgruppe								
Unter 30	%	0	0	0	n/a			
30–50	%	75	40	25	n/a			
Über 50	%	25	60	75	n/a			
Durchschnittliches Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern		0	n/a	n/a	n/a			
Gesamtumsatzerlöse, wie sie im Abschluss ausgewiesen sind	Mio. €	12.137	11.416	12.376	9.150		SBM-1, 40 (b)	201-1
Umsatzerlöse aus dem Sektor fossile Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas)	Mio. €	11.228	n/a	n/a	n/a	inkl. Biokomponenten	SBM-1, 40 (b)	
Erlöse aus Kohle	Mio. €	0	n/a	n/a	n/a		SBM-1, 40 (d) i	
Erlöse aus Öl	Mio. €	10.128	n/a	n/a	n/a	inkl. Biokomponenten	SBM-1, 40 (d) i	
Erlöse aus Gas	Mio. €	1.100	n/a	n/a	n/a		SBM-1, 40 (d) i	
Erlöse aus der Herstellung von Chemikalien	Mio. €	0	n/a	n/a	n/a		SBM-1, 40 (d) ii	
Erlöse aus umstrittenen Waffen	Mio. €	0	n/a	n/a	n/a		SBM-1, 40 (d) iii	
Erlöse aus dem Anbau und der Herstellung von Tabak	Mio. €	0	n/a	n/a	n/a		SBM-1, 40 (d) iv	



Umweltinformationen

- Klimawandel (ESRS E1)
- Umweltverschmutzung (ESRS E2)
- Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)

Umweltinformationen

→ Klimawandel (ESRS E1)

GRI 3-3

Wir wollen zur Reduzierung negativer Auswirkungen auf das Klima beitragen und deshalb unsere als wesentlich ermittelten Themen Anpassung an den Klimawandel, Klimaschutz und Energie in Zukunft noch stärker mit der Festlegung von Zielen und Umsetzung von Maßnahmen vorantreiben. Insbesondere als Energieunternehmen sind wir ein unverzichtbarer Teil

einer erfolgreichen Energiewende: Wir arbeiten an Lösungen zur Reduzierung der Treibhausgase entlang unserer Lieferkette und investieren in die Verbreitung und Weiterentwicklung von Energielösungen, die das Klima weniger belasten und die Anpassung an den Klimawandel ermöglichen.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2, GRI 201-2

Wesentliches Thema	Auswirkungen					Finanzielle Risiken und Chancen				
	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Anpassung an den Klimawandel	Tatsächliche negative Auswirkung	Der Kauf und Verkauf fossiler, emissionsintensiver Produkte und Additive trägt zum Klimawandel bei und erschwert die Anpassung an diesen.	x	x	x					
	Tatsächliche negative Auswirkung	Der Transport von Produkten, insbesondere von fossilen Brennstoffen und Additiven, trägt durch die damit verbundenen Emissionen zur globalen Erwärmung bei und erschwert die Anpassung an die Folgen des Klimawandels.			x	Risiko	Auswirkungen des Klimawandels, wie z. B. Extremwetterereignisse und der Anstieg des Meeresspiegels, könnten Routen und Infrastrukturen beim Transport beeinträchtigen, was zu Unterbrechungen der Lieferkette und erhöhten Kosten für MB Energy führen könnte.			x
						Risiko	Extremwetterereignisse könnten die Arbeitsbedingungen an den Tanklagern erschweren und die Aufrechterhaltung des Betriebs beeinträchtigen.		x	x
						Chance	Durch die Energiewende steigt die Nachfrage nach einer Tanklagerinfrastruktur für sauberere, kohlenstofffreie Energien. Für Biokraftstoffe besteht bereits heute eine Marktnachfrage nach Tanklagerdienstleistungen.	x	x	x
						Risiko	MB Energy ist verschiedenen Risiken im Zusammenhang mit der Anpassung an den Klimawandel ausgesetzt. Dazu zählen regulatorische Veränderungen, Marktwiderstände gegenüber nachhaltigen Energie- und Produktlösungen sowie potenzielle Störungen in der Lieferkette für alternative und nachhaltige Energieträger.			x
Klimaschutz	Tatsächliche negative Auswirkung	Die von MB Energy genutzten Transportmittel für den Energietransport werden überwiegend mit fossilen Brennstoffen betrieben und tragen somit nicht zum Klimaschutz bei.			x	Risiko	Im Bereich des Transports fossiler Brennstoffe besteht ein finanzielles Risiko aufgrund von Marktvolatilität, Preisänderungen und steigenden regulatorischen Anforderungen, die auf die Reduzierung von Treibhausgasemissionen und die Förderung erneuerbarer Energien abzielen.	x	x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert



Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2, GRI 201-2

Wesentliches Thema	Auswirkungen					Finanzielle Risiken und Chancen				
	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Klimaschutz	Tatsächliche negative Auswirkung	MB Energy ist entlang der fossilen Wertschöpfungskette tätig – von der Beschaffung über Lagerung und Transport bis hin zum Vertrieb fossiler Brenn- und Kraftstoffe sowie Additiven. Diese Aktivitäten sind mit direkten und indirekten Treibhausgasemissionen verbunden und können somit wesentlich negative Auswirkungen auf den Klimaschutz haben – insbesondere im Hinblick auf den globalen Handel und die Nutzung fossiler Energieträger. Auch unterstützende Dienstleistungen und Infrastrukturen innerhalb der Unternehmensgruppe verursachen zusätzlichen Energieverbrauch, meist auf fossiler Basis. Ineffizienzen in logistischen Abläufen – etwa längere Standzeiten von Fahrzeugen – können den Kraftstoffverbrauch und damit die Emissionen zusätzlich erhöhen.	x	x	x					
						Risiko	MB Energy ist finanziellen Risiken ausgesetzt, die sich aus der Volatilität internationaler Energiemärkte, dynamischen Preisentwicklungen sowie internationalen und europäischen Regulierungen ergeben. Dazu zählen CO ₂ -Bepreisung, Emissionsgrenzwerte, Berichtspflichten, Importbeschränkungen und strengere Finanzierungskriterien von Banken für fossile Projekte. Diese Entwicklungen können sich negativ auf Geschäftsmodelle, Margen und die Wirtschaftlichkeit von Tanklagern, Handelsaktivitäten und Tankstellennetzen auswirken und das Risiko sogenannter „stranded assets“ erhöhen, insbesondere wenn keine rechtzeitige Umstellung auf alternative Produkte erfolgt.	x	x	x
						Chance	Die Priorisierung emissionsarmer und erneuerbarer Energieprodukte kann Risiken im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen für MB Energy verringern und das Ansehen der Gruppe stärken.	x	x	x
						Chance	Der Handel und Vertrieb von erneuerbaren Energien stellt eine Geschäftschance für MB Energy dar, insbesondere wenn Kunden zunehmend nachhaltige Energiequellen nachfragen.	x	x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert



Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2, GRI 201-2

Wesentliches Thema	Auswirkungen					Finanzielle Risiken und Chancen				
	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Energie	Tatsächliche negative Auswirkung	Entlang der Wertschöpfungskette von MB Energy entsteht ein hoher Energieverbrauch, insbesondere durch den Einsatz energieintensiver Transportmittel wie Schiffe, Tankkraftwagen und Züge, die überwiegend fossile Brennstoffe nutzen. Auch Dienstleistungen an Tankstellen – etwa für CRT – sowie der Leerlauf schwerer Fahrzeuge tragen zum erhöhten Energiebedarf bei. Zusätzlich kann der digitale Energiehandel zu ineffizienter Nutzung führen, wenn Beschaffungsentscheidungen rein mengengetrieben erfolgen und nicht am tatsächlichen Bedarf ausgerichtet sind.	x	x	x					
						Risiko	Kohlenstoffärmere Energien, Gase und Chemikalien sind energieintensive Produkte. Unser Wachstum in diesen Bereichen könnte unseren Energiebedarf auf ein Niveau ansteigen lassen, das nicht mehr durch das lokale Netz gedeckt werden kann. Dies kann Projekt- bzw. Wachstumsverzögerungen, zusätzliche Kosten für MB Energy oder Unterbrechungen der Lieferkette zur Folge haben.	x	x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert

Übergangsplan für den Klimaschutz

ESRS E1-1

Derzeit verfügt MB Energy über keinen Transformationsplan zur Minderung des Klimawandels, beabsichtigt jedoch, bis spätestens 2027 einen entsprechenden Plan zu erarbeiten und umzusetzen. Im Rahmen von Business-Development-Aktivitäten entwickeln wir in den verschiedenen Projekten im Bereich New Energy, Supply & Infrastructure BU neue Konzepte, die veränderte gesetzliche Anforderungen und neue Kundenanforderungen an die Dekarbonisierung berücksichtigen.

Informationen zur HSSE-Policy und ihrem Anwendungsbereich sowie der Schiffscharter-Policy befinden sich im Kapitel E2 – Umweltverschmutzung.

Unser Ansatz und unsere Policies

ESRS E1-2

Der Transport unserer Produkte auf dem Seeweg macht einen beachtlichen Teil unserer Scope 3 Emissionen aus. Daher haben wir im Rahmen der HSSE-Policy unsere Grundsätze festgelegt, um die Umweltbelastung bestmöglich u.a. bei Schiffstransporten zu reduzieren. Darauf aufbauend legt die interne Schiffscharter Policy fest, die Umweltbewertung eines Schiffes beim Chartern zu berücksichtigen und das Schiff mit den geringeren Emissionen zu wählen, sofern mehrere Optionen zu ähnlichen Bedingungen zur Verfügung stehen. Detaillierte

Derzeit liegen noch keine weiteren spezifischen Policies für die Themen Anpassung an den Klimawandel, Klimaschutz und Energie bei MB Energy vor. Wir arbeiten dennoch bereits heute daran, unsere Emissionen zu senken und unser Angebot an alternativen Kraftstoffen weiter auszubauen, um die Energiewende zu unterstützen. Aktuell konzentrieren wir uns auf die Reduzierung des Energieverbrauchs unserer Standorte, Anlagen sowie Prozesse und damit auf die direkten und indirekten Kohlendioxidäquivalent (CO₂e) (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 umweltverträglichere Produktlogistik sind dabei entscheidende Erfolgsfaktoren, um zukünftige Umweltziele zu realisieren und unseren Kunden nachhaltigere Konsumentscheidungen zu ermöglichen.



Unser zentraler Power, Gas & Emissions Desk treibt aktiv die Entwicklung nachhaltiger Lösungen für die Gruppe und unsere Kund:innen voran und leistet damit einen Beitrag zur Transformation unseres Geschäfts. An der Schnittstelle zwischen traditionellem Kraftstoffgeschäft, den Energiemärkten und erneuerbarer Energie wird direkter Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie und -projekte genommen. Entsprechend wurde 2024 für das Jahr 2023 erneut ein CO₂-Audit durch einen externen Prüfer durchgeführt.

Wir bieten unseren Kunden Unterstützung bei der freiwilligen Emissionsreduktion, vertreiben integrierte Lösungen aus konventionellen Kraftstoffen und CO₂-Ausgleichen und unterstützen unsere Partner bei der Umsetzung von Anforderungen aus dem EU-Emissionshandelssystem (EU-ETS), die insbesondere im Schiffs- und Flugverkehrssektor seit 2024 an Bedeutung gewonnen haben. Als zentrales Emissionshandelssystem der EU wird 2025 die Richtlinie EU-ETS 2 eingeführt. Die darin enthaltenen Anforderungen betreffen länderübergreifend diverse MB Energy Gesellschaften. Um gesetzliche Konformität und den effizienten Handel der Emissionserlaubniszertifikate sicherzustellen, übernimmt der Power-, Gas- & Emissions-Desk in Kooperation mit den lokalen Ansprechpersonen das Reporting und den Handel für unsere Gesellschaften.

Unser wichtigster Beitrag als Unternehmen zu einer erfolgreichen Energiewende ist es, zukunftsweisende kohlenstoffärmere Kraftstoffe für Transport, Heizung, Landwirtschaft sowie den industriellen Bereich bereitzustellen. Wir sind davon überzeugt, dass Flüssigkraftstoffe weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden. Durch die Nutzung unserer Kernkompetenzen in Beschaffung, Lagerung, Umschlag und Vertrieb von Flüssigkraftstoffen konzentrieren wir uns darauf, unsere Kunden in den schwer zu elektrifizierenden Sektoren beim Anstreben von Klimaneutralität zu unterstützen. Aus diesem Grund bieten wir eine Reihe von alternativen flüssigen Kraftstoffen wie Biokraftstoffe an und bereiten uns darauf

vor zukünftig auch E-Fuels und andere Wasserstoffderivate anbieten zu können.

Mit dem Ziel, den Übergang unserer Kunden zu emissionsärmeren Kraftstoffen zu unterstützen, ist die BU New Energy, Supply & Infrastructure für den Aufbau von Angeboten im Bereich der kohlenstoffärmeren Kraftstoffe und alternativen langfristigen Lösungen verantwortlich. Dies ermöglicht es uns, über unsere BU Sales & Marketing eine breitere Palette von Produkten und Lösungen für neue und bestehende Kunden anzubieten. Wir möchten den Anteil emissionsärmerer Brennstoffe an den verkauften Energieprodukten kontinuierlich ausbauen. Im Berichtsjahr konnten wir bereits das Angebot an HVO100 – einem hydrierten Pflanzenöl (Hydrotreated Vegetable Oil, kurz HVO), auch bekannt als Renewable Diesel – in Deutschland und dem Vereinigten Königreich erheblich ausweiten, indem wir mehrere unserer Terminals und Tankstellen umgerüstet haben. Für diese Art von Diesel werden neben Pflanzenölen auch pflanzliche und tierische Fette aus Reststoffen eingesetzt, und seine Nutzung ermöglicht eine Reduzierung von Treibhausgasen um bis zu 90 %. Wir treiben die Nutzung von HVO auch in unserer eigenen Fahrzeugflotte weiter voran. Wir haben außerdem mit den ersten Kunden aus dem Schifffahrtbereich Absichtserklärungen unterzeichnet, um sie mit innovativen Kraftstoffen wie Wasserstoff und Methanol zu versorgen. Im Jahr 2024 haben wir auch das erste B30-Schweröl für die Schifffahrt an Hapag Lloyd verkauft. Zudem bieten wir nachhaltigere Flugkraftstoffe für die Luftfahrtbranche an.

Zukünftig verfolgen wir das Ziel, den Deckungsbeitrag aus alternativen Kraftstoffen kontinuierlich zu steigern und unser Geschäft so stärker an einer nachhaltigeren Energiewirtschaft auszurichten. Darüber hinaus planen wir, unsere Investitionen in Projekte und Produkte mit geringerer CO₂-Intensität auszuweiten – zum Beispiel durch die Entwicklung des New Energy Gate Projekts in Hamburg.



Ziele

Unsere CO₂e-Ziele

ESRS E1-4

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

Für die Umsetzung haben wir eine detaillierte Roadmap ausgearbeitet und darin Zeithorizonte, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten festgelegt. In den kommenden Jahren setzen wir beispielsweise im Scope 2 auf eine Kombination aus weiteren Einsparungen und der Umstellung der Stromversorgung auf Grünstrom. Im Berichtsjahr 2024 ist unser gesamter CO₂-Fußabdruck im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, was auf den Zukauf der Gesellschaften der WESTFA Gruppe zurückzuführen ist. In den bisherigen Gesellschaften sind 2024 keine signifikanten Erhöhungen der Emissionen aufgetreten. Im kommenden Jahr sollen bei der WESTFA ebenfalls Maßnahmen zur Emissionsreduktion durchgeführt werden.

Darüber hinaus wollen wir auch unsere Scope 3 Emissionen kontinuierlich senken. Wir ergänzen zunehmend unsere Produktpalette um emissionsärmere Kraftstoffe, um die Emissionen in der Nutzungsphase zu minimieren. Die Umsetzung ist bereits gestartet, teils in enger Abstimmung mit unseren Kunden und unter Berücksichtigung ihrer Wünsche. So haben wir etwa mit dem österreichischen Motorsportteam Lechner Racing eine strategische Partnerschaft geschlossen, um die CO₂e-Emissionen ihrer Transportfahrzeuge zu reduzieren und auszugleichen. Dafür liefern wir Renewable Diesel (HVO100) für die Transportfahrzeuge im Porsche-Supercup-Team und Zertifikate zur freiwilligen Emissionsreduzierung, um die verbleibenden CO₂e-Emissionen der Lkw auszugleichen. Auf diese Weise konnten die CO₂e-Emissionen in der Saison 2024 um 86,6 t CO₂e reduziert werden.²⁾ Im Jahr 2024 kam es

darüber hinaus zu einer Erweiterung der Partnerschaft, die über die reine Logistik hinausging. Die freiwillige Bilanzierung der Scope 1 und Scope 2 Emissionen von Lechner Racing wurde in den Umfang der Partnerschaft aufgenommen, um ein tieferes Verständnis für den direkten Emissionsfußabdruck des Unternehmens zu erlangen, Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und die Bemühungen zur Emissionskompensation zu verstärken.

Unsere CO₂e-Bilanz

ESRS E1-6, GRI 305-1, 305-2, 305-3

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

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

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

²⁾ Die Berechnungen erfolgen nach REDII-Berechnungsgrundsätzen basierend auf Daten von Lechner Racing.

³⁾ Die hier dargestellten Zahlen entsprechen dem Kenntnisstand zum Redaktionsschluss dieses Berichts und werden zu einem späteren Zeitpunkt erneut überprüft und auditiert.

⁴⁾ Gesamtemissionen: 15,5 kt, einschließlich Scope 1 (13,8 kt) aus eigenen Quellen und Scope 2 marktbasierter Emissionen (1,7 kt) aus gekaufter Energie.



Scope 1 Emissionen (kt CO ₂ e)	13,8
Scope 2 Emissionen location-based (kt CO ₂ e)	6,7
Scope 2 Emissionen marked-based (kt CO ₂ e)	1,7
Gesamte direkte und indirekte Emissionen (kt CO₂e)	15,5⁴⁾
Scope 3 (Kat. 1) Emissionen durch eingekaufte Waren & Dienstleistungen (kt CO ₂ e)	7.570
Scope 3 (Kat. 4) Vorgelagerter Transport und Vertrieb (kt CO ₂ e)	38.695
Scope 3 (Kat. 6) Emissionen durch geschäftliche Reisen (kt CO ₂ e)	0,53
Scope 3 (Kat. 11) Emissionen durch die Nutzung verkaufter Produkte (kt CO ₂ e)	37.666
Gesamte Scope 3 Emissionen (kt CO₂e)	45.281



Bei den Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix von den für uns relevanten Ländern (location-based approach) und die durch unser Unternehmen beschafften Energiemengen aus regenerativer Erzeugung (market-based approach).

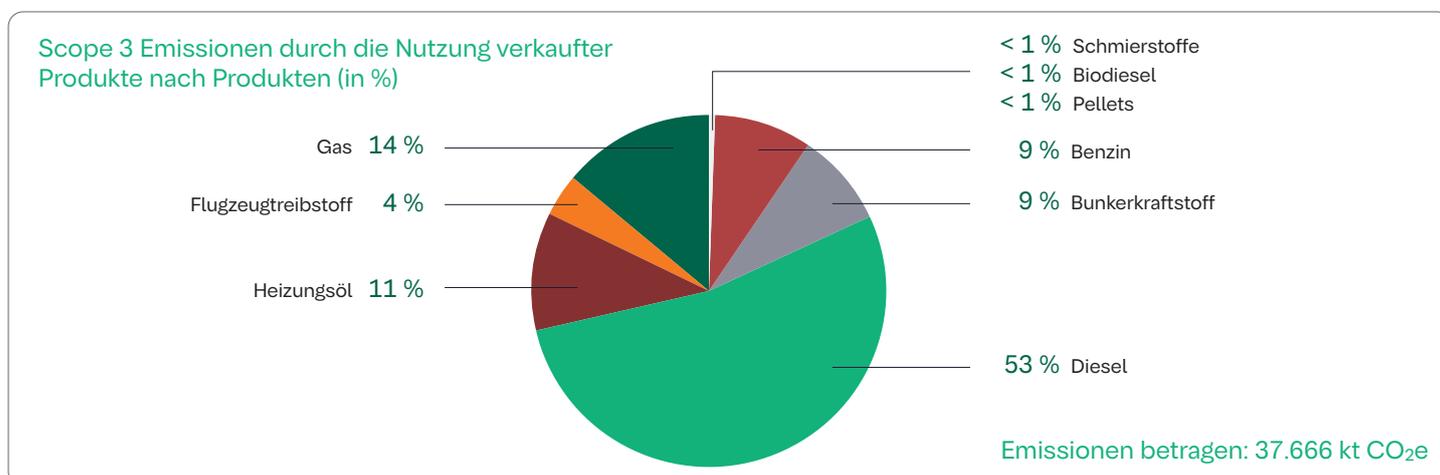
2023 haben wir die Methode der Ermittlung der Ergebnisse im Hinblick auf den Kontrollansatz angepasst. Wir verwenden seither den Kontrollansatz entsprechend den finanziell kontrollierten Anlagen. Der Carbon-Footprint der MB Energy Gruppe wird für alle voll konsolidierten und kontrollierten Vermögenswerte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

In Scope 3 entfällt der Großteil der Emissionen auf die Nutzung der von uns bereitgestellten und an die Kunden gelieferten Produkte. Diese Emissionen entziehen sich demnach unserem direkten Einfluss. Im Geschäftsjahr 2024 betrugen sie 37.666 kt CO₂e (2023: 41.419 kt CO₂e, 2022: 35.509 kt CO₂e): Die Veränderung in diesem Bereich ist auf ein geringeres Volumen an verkauften Produkten im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum zurückzuführen.

Eine weitere relevante Scope 3 Kategorie für MB Energy stellen Emissionen dar, die durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen entstehen. Diese betrugen im Geschäftsjahr 2024 7.570 kt CO₂e (2023: 8.674 kt CO₂e, 2022: 7.576 kt CO₂e). 2024 haben wir erstmals die Emissionen durch vorgelagerten Transport und Distribution erhoben, sie betrugen 2024 38,7 kt CO₂e. Die Emissionen aus Geschäftsreisen (umfasst seit 2024 Fahrten mit einem Privatfahrzeug im Auftrag des Unternehmens und mit Geschäftsreisen verbundene Flugemissionen) beliefen sich im Jahr 2024 auf 0,53 kt CO₂e (2023: 0,009 kt CO₂e). 2023 wurden Emissionen aus Flugreisen nicht berücksichtigt, da die Daten nicht zur Verfügung standen. Auch Emissionen aus Investitionen haben wir 2024 erstmalig erhoben (umfasst Emissionen von Unternehmen in Joint Ventures mit Minderheitsbeteiligung oder nicht vollkonsolidierten Unternehmen auf der Grundlage von Jahresabschlüssen), sie betrugen 5,12 kt CO₂e.

Wir streben an, zeitnah weitere wesentliche Bereiche in Scope 3 zu identifizieren und kontinuierlich in die Kennzahlen-erhebung einzubeziehen.

Energieträger	Einheit	CO ₂ e-Faktor	Quelle
Nah-/Fernwärme	kt CO ₂ e/MWh	0,280	BAFA
Heizöl Leicht/Diesel	kt CO ₂ e/MWh	0,266	BAFA
Flüssiggas	kt CO ₂ e/MWh	0,239	BAFA
Rohbenzin	kt CO ₂ e/MWh	0,264	BAFA
Schmieröl	kt CO ₂ e/MWh	1,54	BAFA
Bitumen	kt CO ₂ e/MWh	0,97	BAFA
Pellets	kt CO ₂ e/MWh	0,036	BAFA
Flugkraftstoffe	kt CO ₂ e/t	3,16	IATA
Heizöl Schwer	kt CO ₂ e/MWh	0,288	BAFA
Biodiesel/HVO	kt CO ₂ e/MWh	0,07	BAFA



Maßnahmen

ESRS E1-3

Wir setzen diverse Maßnahmen um, die darauf abzielen, CO₂-Emissionen in unserem Betrieb und in der Lieferkette zu reduzieren sowie kohlenstoffärmere Energielösungen weiterzuentwickeln und zu vertreiben. Dadurch möchten wir negative Klimaauswirkungen verringern, Geschäftsrisiken für MB Energy minimieren und gleichzeitig neue Chancen erschließen.

Energieeffizienz und erneuerbare Energien im Betrieb

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 haben wir bereits den Großteil unserer Stromversorgung auf Grünstrom umgestellt. Auch unsere Fahrzeugflotte stellen wir sukzessive um. So nutzen wir in der LME-Flotte HVO und auf den Tanklagern erste Elektrofahrzeuge. Weitere Projekte sind in Planung.

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

In Deutschland ist unser Storage-Bereich (enport) nach ISO 50001 und ISO 14001 zertifiziert. Diese Standards unterstützen uns dabei, unseren Energieverbrauch und unsere Emissionen strukturiert zu managen, Vorschriften einzuhalten und uns kontinuierlich zu verbessern.

Joint Venture P2X-Europe

Anfang 2021 haben wir gemeinsam mit der H&R Gruppe ein Joint Venture gegründet, um die negativen Klimaauswirkungen in den Bereichen Mobilität, Wärmeversorgung und Chemie weiter zu reduzieren. Das Unternehmen P2X-Europe GmbH & Co. KG entwickelt Wasserstoff- und PtL-Lösungen und konzentriert sich dabei auf ganzheitliche Produktions- und Vermarktungskonzepte auf Basis wirtschaftlich erprobter und vertikal integrierter Technologien. Diese Lösungen kommen insbesondere der Luftfahrt, dem Straßentransport sowie der Chemie- und Pharmaindustrie zugute.

In Hamburg wurde 2022 die erste PtL-Demonstrationsanlage in den Testbetrieb genommen. In einer Optimierungsphase strebt P2X-Europe an, die maximale Anlagenleistung zu erreichen und die Anlage voraussichtlich im ersten Halbjahr 2025 in den Dauerbetrieb zu überführen. Ziel ist es, pro Jahr 200 t E-Fuels für die Mobilität und rund 150 t Wachse für Anwendungen in der Kosmetik-, Pharma- und Lebensmittelindustrie zu produzieren. Im Berichtsjahr hat P2X-Europe sein Portfolio an potenziellen PtL-Projekten weiter ausgebaut und grünen Wasserstoff in den geplanten Tätigkeitsbereich integriert.



New Energy Gate

In Hamburg ist das Großprojekt New Energy Gate geplant: Gemeinsam mit einem Ankerkunden wollen wir das erste große Ammoniak-Importterminal im Hamburger Hafen bauen – mit dem Ziel, Deutschland mit Wasserstoff zu versorgen. Im Juli 2024 haben wir die Genehmigungsunterlagen für den geplanten Bau bei der Hamburger Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft (BUKEA) eingereicht.

Der Standort ermöglicht den strategischen Zugang zu aus nachhaltigen Ausgangsmaterialien produziertem Ammoniak und aus großen Produktionsanlagen für aus nachhaltigen Ausgangsmaterialien produziertem Wasserstoff. Wir beabsichtigen, Ammoniak auf dem Seeweg zum enport-Terminal in Hamburg zu transportieren und dort zwischenzulagern. Über Anlagen des Ankerkunden soll es dann in grünen Wasserstoff umgewandelt werden, bevor es an Käufer vor Ort und in ganz Norddeutschland vertrieben wird. Mit diesem Vorhaben reagieren wir zum einen auf die zunehmende Nachfrage nach emissionsärmerer Energie, um Klimaziele zu erreichen, und zum anderen auf die Notwendigkeit, Energiequellen künftig breiter zu streuen.



Ausbau synthetischer Kraftstoffe

Um unsere Kunden als eines der ersten Unternehmen in Deutschland und Europa mit E-Fuels in großem Maßstab versorgen zu können, haben wir mit dem E-Fuels-Unternehmen HIF Global vereinbart, zukünftig synthetischen Kraftstoff aus nachhaltigen Ausgangsmaterialien produziertem Wasserstoff zu vertreiben. HIF plant derzeit weltweit mehrere E-Fuels-Projekte mit dem Fokus auf die Produktion von synthetischem Methanol und Benzin.

Wir engagieren uns dafür, das Angebot an emissionsärmerer Energie für Schifffahrtskunden sowohl in Deutschland als auch weltweit zu fördern und auszubauen. Einen wichtigen Schritt auf diesem Weg haben wir 2024 gemacht: MB Energy hat mit dem Kreuzfahrtunternehmen TUI Cruises eine Absichtserklärung (MoU) über die Lieferung von aus nachhaltigen Ausgangsmaterialien produziertem Methanol unterzeichnet. Derzeit bereiten wir die erste Methanollieferung an TUI Cruises vor, sie ist für „Mein Schiff 7“ geplant.

In diesem Zusammenhang ist zudem vorgesehen, ab Mitte 2025 bestimmte Kapazitäten unseres Tankterminals in Hamburg für die Lagerung von Methanol umzurüsten, um so Importe nach Norddeutschland zu ermöglichen. Die Investition umfasst die Umrüstung von vier Tanks am Tankterminal Blumensand im Hamburger Hafen und soll bis 2027 abgeschlossen sein.



Shareholder am Projekt Gulf Coast Ammonia

Als Anteilseigner am Gulf Coast Ammonia Projekt sind wir am Bau einer großtechnischen Ammoniakproduktionsanlage im US-Bundesstaat Texas beteiligt. Ammoniak verbrennt vollständig ohne CO₂-Emissionen am Einsatzort und setzt dabei lediglich Stickstoff und Wasser frei. Auch wenn die CO₂-Intensität der konventionellen Ammoniakproduktion weiterhin eine Herausforderung darstellt, gilt Ammoniak als vielversprechender Energieträger – insbesondere zur Dekarbonisierung der Schifffahrt und potenziell weiterer Industrien, sofern emissionsarme Produktionspfade genutzt werden. Aufgrund von Verzögerungen in der Bauphase wird die Inbetriebnahme der Anlage derzeit für das Jahr 2025 erwartet. 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.

CO₂-Kompensation und Klimaschutzinitiativen

Neben den Bemühungen, unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren, unterstützen wir ausgewählte Projekte, um unsere Emissionen zu kompensieren: So wurden die Scope 1 und Scope 2 Emissionen der MB Energy Gruppe aus dem Jahr 2023 im Berichtsjahr durch ein Portfolio an freiwilligen CO₂-Einsparprojekten kompensiert. Die unterstützten Projekte sind in den Registern von Verra und Gold Standard geführt. Die Kompensation der Scope 1 und Scope 2 Emissionen aus 2024 wird 2025 erfolgen.

Bereits 2008 haben wir 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. 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 das Klimamoor „Am Löh“, das Ahlenmoor im Landkreis Cuxhaven. Der Umfang dieses regionalen Engagements entspricht der Höhe der CO₂-Emissionen, die für den Verbrauch von Wärme, Wasser und Strom sowohl bei auserwählten Gesellschaften aus unserem Bereich LME als auch MB Energy Standorten in Deutschland ermittelt wurden.

Darüber hinaus ermöglicht die Initiative Pro Klima durch gezielte Bildungsförderung einen nachhaltigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung für den Klimaschutz. So initiierten im Jahr 2024 fünf Gesellschaften aus unserem damaligen Bereich (jetzt LME) den Vortrag „Wunderwerk Erde“ von Geowissenschaftler und Klimaforscher Dr. Christian Klepp an Schulen in ihrer Region. Mit seiner eindrucksvollen Präsentation schärfte er bei Schülerinnen und Schülern das Verständnis für die enge Verbindung zwischen der Entwicklung unseres Planeten und dem heutigen Klimawandel – ein weiterer Baustein unseres Engagements für eine lebenswerte Zukunft. Wir engagieren uns außerdem in Zusammenarbeit mit der Organisation **Tree Nation** für die Aufforstung von Waldflächen. In diesem Rahmen wurden in Summe bisher knapp 34.000 Bäume gepflanzt. Darüber hinaus beteiligt sich unsere Konzerneinheit BWOC an der Pflanzung von Bäumen, indem sie über die App „Treeapp – Plant Trees & Make a Real Impact“ jährlich einen Baum pro Mitarbeitenden pflanzt.



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Energieverbrauch und Energiemix								
Gesamtverbrauch fossiler Energie	MWh	60.203	n/a	n/a	n/a		E1-5, 37 (a)	302-1
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	81	n/a	n/a	n/a		E1-5, 37 (a)	
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	MWh	700	n/a	n/a	n/a	Der Wert stellt den Gesamtenergieverbrauch der betrieblichen Aktivitäten des Unternehmens dar. Die Zahlen beruhen zum Teil auf Hochrechnungen und Schätzungen.	E1-5, 37(c) i.	
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	MWh	13.509	n/a	n/a	n/a	Der Wert stellt den Gesamtenergieverbrauch der betrieblichen Aktivitäten des Unternehmens dar. Die Zahlen beruhen zum Teil auf Hochrechnungen und Schätzungen.	E1-5, 37 (c) ii.	
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	MWh	76	n/a	n/a	n/a	Energie aus lokalen PV-Anlagen	E1-5, 37 (c) iii.	
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	MWh	14.285	n/a	n/a	n/a	Einschließlich industrieller und kommunaler Abfälle biologischen Ursprungs, Biokraftstoffe, Biogas und Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen	E1-5, 37 (c)	302-1
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	%	19	n/a	n/a	n/a		E1-5, 37 (c)	
Gesamtenergieverbrauch	MWh	74.488	n/a	n/a	n/a		E1-5, 37	
THG-Bruttoemissionen und Gesamtemissionen								
Scope 1 Treibhausgasemissionen								
Scope 1 THG-Bruttoemissionen	kt CO ₂ e	13,8	11,3	16	18,3	Emissionen aus Betrieben, die der Organisation gehören oder von ihr kontrolliert werden. Die Zahlen beruhen teilweise auf Hochrechnungen.	E1-6, 48 (a)	305-1, 305-5
Prozentsatz der Scope 1 Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	%	100	n/a	n/a	n/a		E1-6, 48 (b)	
Scope 2 Treibhausgasemissionen								
Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen	kt CO ₂ e	6,7	6,1	n/a	n/a	Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom, Wärme und Kälte, die von der Organisation verbraucht werden. Die Zahlen beruhen teilweise auf Hochrechnungen. Bei der Berechnung werden durchschnittliche Emissionsfaktoren der Stromnetze herangezogen, die den Strom bereitstellen.	E1-6, 49 (a)	305-2, 305-5
Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen	kt CO ₂ e	1,7	0,95	5,9	12,8	Emissionen aus der Erzeugung von eingekauftem Strom, Wärme und Kälte, die von der Organisation verbraucht werden. Die Zahlen beruhen teilweise auf Hochrechnungen. Wenn keine relevanten Marktinformationen vorliegen, werden durchschnittliche Emissionsfaktoren der Stromnetze herangezogen, die den Strom bereitstellen.	E1-6, 49 (b)	305-2, 305-5



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
THG-Bruttoemissionen und Gesamtemissionen								
Scope 2 Treibhausgasemissionen								
Aufschlüsselung der Scope 2 (marktbasierte) Treibhausgasemissionen nach Betriebssegmenten							E1-6, AR 41	
Storage	kt CO ₂ e	0,26	n/a	n/a	n/a			
Last-Mile Energy	kt CO ₂ e	0,54	n/a	n/a	n/a			
Commercial Road Transport	kt CO ₂ e	0,7	n/a	n/a	n/a			
Supply & Optimisation	kt CO ₂ e	0,23	n/a	n/a	n/a			
Signifikante Scope 3 Treibhausgasemissionen								
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen	kt CO ₂ e	45.281	50.071	43.154	166		E 1-6, 51, AR 46 (e)	305-3, 305-5
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	kt CO ₂ e	7.570	8.645	7.576	n/a	Die Mengen für die Well-to-Tank-Berechnung beziehen sich nur auf die verkauften Energieprodukte. Andere Produkte (wie z. B. verkaufter Kaffee an den Tankstellen) sind aufgrund ihrer geringen Relevanz nicht in die Berechnung eingeflossen. Die Scope 1 und Scope 2 Emissionen von MB Energy sowie die vorgelagerte Logistik werden abgezogen, um Doppelzählungen zu vermeiden.		
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	kt CO ₂ e	38.695	n/a	n/a	n/a	Der vorgelagerte Transport wird auf der Grundlage der Transporte berechnet, die von dritten Logistikunternehmen durchgeführt werden, die von MB Energy beauftragt und bezahlt werden. Teilweise wurden die Daten auf Basis des Vorjahres berechnet.		
6 Geschäftsreisen	kt CO ₂ e	0,53	0,009	n/a	n/a	Korrektur des Hinweises im Nachhaltigkeitsbericht 2023: 2023 wurden die Emissionen aus Flugreisen noch nicht berücksichtigt, da die Daten nicht zur Verfügung standen. 2024 wurden diese Emissionen mit einbezogen, wodurch der starke Anstieg des Wertes zu erklären ist. Emissionen von geschäftlichen Flugreisen wurden auf der Grundlage von Informationen der zuständigen Reisebüros berechnet. Fahrten mit dem Privatfahrzeug zu geschäftlichen Zwecken wurden auf Basis von Daten aus dem HR-System berechnet. Bahnfahrten sind nicht enthalten, da noch keine Daten verfügbar sind.		



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI	
THG-Bruttoemissionen und Gesamtemissionen									
Signifikante Scope 3 Treibhausgasemissionen									
11 Verwendung verkaufter Produkte	kt CO ₂ e	37.666	41.418	35.509	n/a	Die Mengen der verkauften Produkte beziehen sich nur auf die verkauften Energieprodukte. Andere Produkte (wie z. B. verkaufter Kaffee an den Tankstellen) sind aufgrund ihrer geringen Relevanz nicht in die Berechnung eingeflossen.	E 1-6, 51, AR 46 (e)	305-3, 305-5	
14 Franchise-Emissionen	kt CO ₂ e	n/a	7,3	8.04	n/a				Aufgrund des Verkaufs der OIL! Tankstellen gab es im Berichtsjahr keine Aktivitäten in Franchisebetrieben, die nicht in die Scope 1 und 2 Emissionen einbezogen sind.
15 Investitionen	kt CO ₂ e	5,1	n/a	n/a	n/a				Umfasst Emissionen von Joint Ventures mit Minderheitsbeteiligung oder nicht vollkonsolidierten Unternehmen auf der Grundlage der Jahresabschlüsse.
Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-Zertifikate									
Im Berichtsjahr gelöschte CO₂-Zertifikate									
Gesamt	kt CO ₂ e	21,3					E1-7, 59 (a)		
Anteil von Entnahmeprojekten	%	0	n/a	n/a	n/a		E1-7, AR 62 (a)		
Anteil von Reduktionsprojekten	%	100	n/a	n/a	n/a		E1-7, AR 62 (c)		
Anerkannter Qualitätsstandard 1	%	39	n/a	n/a	n/a	Qualitätsstandard des Gold Standard	E1-7, AR 62 (c)		
Anerkannter Qualitätsstandard 2	%	61	n/a	n/a	n/a	Qualitätsstandard des Verified Carbon Standard	E1-7, AR 62 (c)		



Umweltinformationen

→ Umweltverschmutzung (ESRS E2)

GRI 3-3

In unserer Geschäftstätigkeit entstehen neben CO₂-Emissionen auch andere Luftemissionen, wie flüchtige organische Verbindungen (VOC), Feinstaub oder Stickoxide. Bei der Gewinnung, dem Transport und der Verbrennung fossiler Brennstoffe können außerdem Schadstoffe und Chemikalien freigesetzt werden.

Die Emissionen im Tanklager überwachen wir in unseren Anlagen gemäß gesetzlicher Vorgaben sorgfältig und arbeiten an ihrer Minimierung, um negative Auswirkungen auf Gesund-

heit und Umwelt sowie damit verbundene finanzielle Risiken für MB Energy zu vermeiden. Wasser- und Bodenverschmutzung können vor allem durch einen nicht sachgerechten Umgang mit den Produkten, die wir lagern und umschlagen, verursacht werden. Um negative Umweltauswirkungen zu vermeiden und Risiken für unser Unternehmen zu minimieren, setzen wir alles daran, Produktaustritte zu vermeiden und für einen sicheren Transport sowie eine risikoarme Lagerung zu sorgen.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2

Wesentliches Thema	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Auswirkungen			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Finanzielle Risiken und Chancen		
			Wertschöpfungskette					Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Luftverschmutzung	Tatsächliche negative Auswirkung	Entlang der Wertschöpfungskette von MB Energy entstehen Emissionen, die zur Luftverschmutzung beitragen. Beim Betrieb von Tanklagern – insbesondere durch Tankatmung sowie Be- und Entladung – werden VOCs freigesetzt. Zusätzlich entstehen bei der Auslieferung von Energieerzeugnissen per Schiff, Tanklastwagen und Zug sowie durch das Betanken gewerblicher Fahrzeuge an CRT-Tankstellen weitere Luftschadstoffe wie CO ₂ , Stickoxide (NO _x), Feinstaub und VOC. Auch wenn einige Emissionen in geringen Mengen auftreten, tragen sie in ihrer Gesamtheit zu einer Beeinträchtigung der Luftqualität und damit zu negativen Umweltauswirkungen bei.		x	x	Risiko	MB Energy ist durch zunehmende regulatorische Anforderungen und gesellschaftliche Erwartungen zur Reduzierung luftverunreinigender Emissionen verschiedenen Risiken ausgesetzt. Strengere Umweltauflagen, etwa im Umgang mit flüchtigen organischen Verbindungen (VOC), können zusätzliche Investitionen in Infrastruktur und Technik erfordern. Ebenso kann die Nachfrage nach emissionsarmen oder kohlenstoffneutralen Transportlösungen zu höheren Kosten führen, die nicht vollständig an Kunden weitergegeben werden können. Darüber hinaus bergen Änderungen bei Kohlenstoffpreismechanismen und Emissionsgrenzwerten das Risiko erhöhter Betriebskosten, Marktverzerrungen und Reputationsverluste bei umweltbewussten Stakeholdern.	x	x	x
						Chance		Durch die Minimierung von Luftverschmutzung und die Einhaltung von Umweltvorschriften können sich Chancen für MB Energy ergeben. So kann der Ein- und Verkauf von Energieprodukten aus emissionsarmen und erneuerbaren Quellen positiv zum Ruf des Unternehmens beitragen und umweltbewusste Verbraucher:innen und Investoren anziehen.	x	x
Wasserverschmutzung und Bodenverschmutzung	Potenzielle negative Auswirkung	Entlang der Wertschöpfungskette von MB Energy können Transport-, Umschlags- und Vertriebsprozesse zu unbeabsichtigten Produktaustritten führen, die Wasser oder Boden verunreinigen können. Besonders betroffen sind hierbei das Be- und Entladen von Schiffen an Tankterminals, der Seetransport – auch wenn die eingesetzten Schiffe gechartert sind – sowie die Lagerung und Handhabung an den Standorten der LME-Einheit, an denen Produkte in Straßentankwagen verladen und weiterverteilt werden. Darüber hinaus besteht sowohl an CRT-Tankstellen als auch an LME-Standorten das Risiko von Leckagen infolge technischer Probleme oder Unfälle. Solche Vorfälle können erhebliche Umweltschäden und Sicherheitsrisiken zur Folge haben.	x	x	x	Risiko	Unbeabsichtigte Produktaustritte entlang der Wertschöpfungskette von MB Energy – etwa bei Transport, Umschlag oder Lagerung – können zu Wasser- oder Bodenverschmutzungen führen. Solche Vorfälle bergen rechtliche Haftungsrisiken, potenzielle Bußgelder sowie Kosten für Umweltreinigung und Sanierung. Darüber hinaus können sie zu Reputationsschäden bei Stakeholdern führen. Als Reaktion auf Umweltvorfälle könnten Aufsichtsbehörden strengere gesetzliche Vorgaben erlassen, was die Einhaltungskosten und regulatorischen Anforderungen zusätzlich erhöhen würde.	x	x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert



Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2

Wesentliches Thema	Auswirkungen					Finanzielle Risiken und Chancen				
	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Besorgnis-erregende Stoffe	Potenzielle negative Auswirkung	Bei der Gewinnung, dem Transport und der Verbrennung fossiler Brennstoffe können Schadstoffe und Chemikalien freigesetzt werden. Dies führt zu Umweltverschmutzung, birgt Risiken für die menschliche Gesundheit und erhöht die Gefahr von Leckagen während der Handhabung und des Transports.	x			Risiko	MB Energy ist regulatorischen Risiken im Zusammenhang mit besorgniserregenden Stoffen in Energieprodukten ausgesetzt. Neue oder verschärfte Vorschriften zur Zulassung, zum Umgang, zur Kennzeichnung oder zum Vertrieb bestimmter Stoffe – insbesondere im Kraftstoffbereich – können zu höheren Kosten für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, zu potenziellen Strafzahlungen sowie zu Einschränkungen oder Verboten einzelner Produkte führen. Dies kann sich negativ auf bestehende Geschäftsmodelle und Marktverfügbarkeiten auswirken.		x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert

Unser Ansatz und unsere Policies ESRS E2-1, GRI 3-2

Wir haben verschiedene Policies implementiert, um Umweltverschmutzung so weit wie möglich vorzubeugen sowie im Notfall schnell und effizient reagieren zu können.

HSSE-Policy

Unternehmensweit haben wir HSSE-Richtlinien und -Prozessanweisungen erstellt, die neben Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz den Umweltschutz fokussieren. Sie gelten global für alle MB Energy Gesellschaften und Tochtergesellschaften und werden durch einzelne individuelle Maßnahmen an den Standorten ergänzt. Ziel ist es, negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu vermindern, indem wir Energie und Rohstoffe rationell einsetzen, Umweltverschmutzungen vermeiden und das Umweltbewusstsein der Mitarbeitenden fördern.

Im Rahmen der HSSE-Policy verpflichten wir uns, alle anzuwendenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten und angemessene Standards anzuwenden, wenn es keine ent-

sprechende Gesetzgebung gibt. Zu den für uns relevanten Gesetzen und Standards auf nationaler, EU- und internationaler Ebene zählen das Europäische Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (ADR), das Europäische Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf Binnenwasserstraßen (ADN) sowie die Standards ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001.

Die Einhaltung der HSSE-Richtlinien und Prozessanweisungen überwacht der Funktionsbereich HSSE & Sustainability. Auf den Tanklagern bei enport GmbH & Co. KG sorgen zudem ISO-Zertifizierungen, Behördenüberwachung und Kundenaudits für Sicherheit.

Die Verantwortung für die Umsetzung der HSSE-Policy liegt beim gesamten Management – insbesondere beim ExCom von MB Energy sowie weiteren leitenden Führungsebenen, in enger Abstimmung mit Group HSSE & Sustainability.



Zero-Spill-Strategie

Wir verfolgen eine Zero-Spill-Strategie, um Produktaustritten vorzubeugen. Diese Strategie setzen wir innerhalb unserer internen Lieferkette um. Zentrale Präventionsbausteine der Zero-Spill-Strategie sind technische und bauliche Vorkehrungen an unseren Anlagen, regelmäßige Sicherheitsrundgänge, die auf maximale Sicherheit ausgelegten Betriebsabläufe, effektive Wartungs- und Überprüfungsprogramme sowie intensive Mitarbeiterschulungen, wie etwa Fahrtrainings für Tankwagenfahrende. Sämtliche Betriebsabläufe ebenso wie die Wartungs- und Kontrollprogramme innerhalb der Logistikprozesse und der eigenen Transportkette werden außerdem kontinuierlich geprüft und verbessert. Dafür nutzen wir Audits und Ship-Vetting.

Mit der Zero-Spill-Strategie verpflichtet sich MB Energy zur Einhaltung diverser Vorschriften und Gesetze auf nationaler und internationaler Ebene. Dazu zählen: die Gefahrstoffverordnung und die 12. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (Störfall-Verordnung) sowie im Schifftransport die Anwendung des Internationalen Übereinkommen zur Verhütung der Meeresverschmutzung durch Schiffe (MARPOL-Übereinkommen), des Internationalen Übereinkommen zum Schutz des menschlichen Lebens auf See (SOLAS) und des Industriestandard für Charterfragebögen für Tankerinformationen Q88.

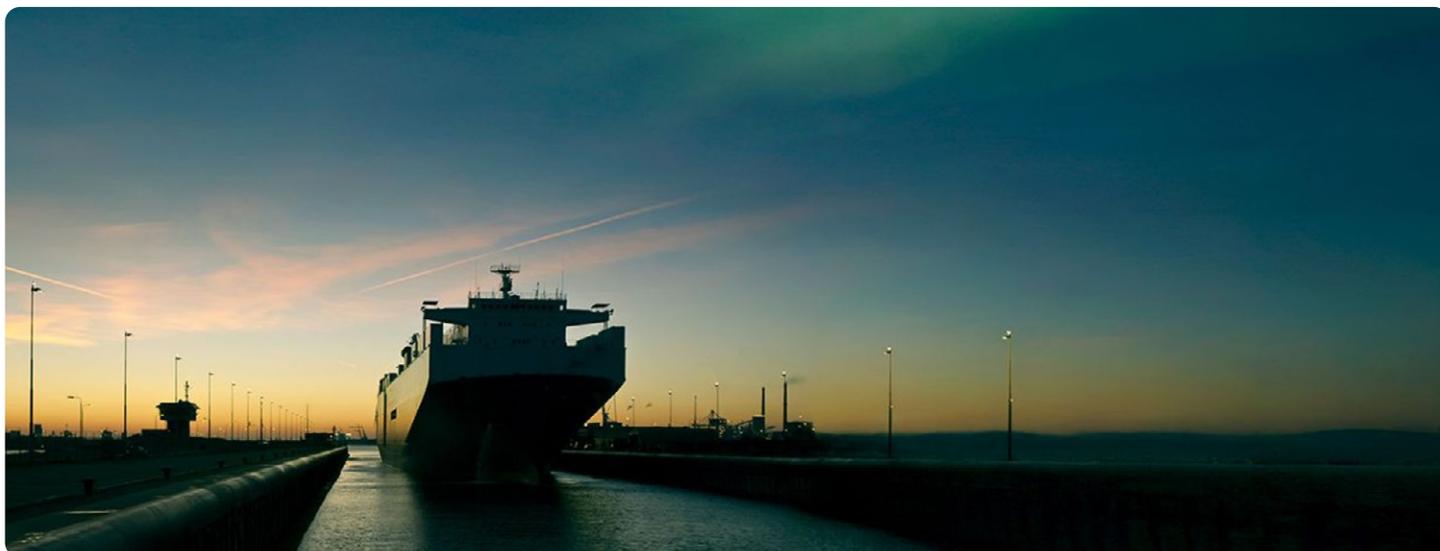
Die Verantwortung für die Umsetzung der Zero-Spill-Strategie liegt beim gesamten Management – insbesondere beim ExCom von MB Energy sowie weiteren leitenden Führungsebenen. Potenziell betroffene Interessenträger, wie Behörden, werden von den Gesellschaften der MB Energy Gruppe auf deren Websites über die Strategie informiert. Die Zero-Spill-Strategie ist in verschiedenen Dokumenten verankert: der

HSSE-Policy, der Unternehmenspolitik der enport GmbH & Co. KG, Jahresberichten und Auszügen aus Genehmigungen und Sicherheitsberichten. Auch die Einzelgesellschaften weisen auf die Strategie hin.

Schiffscharter-Policy

Mit der gruppenweit geltenden Schiffscharter-Policy gewährleisten wir, dass unsere Produkte nur mit Schiffen transportiert werden, die unseren hohen Sicherheitsstandards entsprechen. Sie enthält detaillierte Vorgaben für die Freigabe von gecharterten oder akzeptierten Schiffen und Binnenschiffen, die vielfach über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Um Seeschiffe entsprechend der Richtlinie schnell und unkompliziert bewerten zu können, arbeiten wir bereits seit mehreren Jahren mit einem Global Player im Bereich maritime Sicherheit zusammen und nutzen das Ship-Vetting-Portal, ein auf unser Unternehmen zugeschnittenes internetbasiertes Informationssystem. Seit 2023 haben wir auch den Transport von alternativen Energieprodukten in unsere Policy integriert, der andere Sicherheitsstandards erforderlich macht. Zudem verpflichten wir uns im Rahmen der Policy zur Umsetzung nationaler und internationaler Standards, wie zum Beispiel dem Vessel Sanction Check.

Die Gruppe definiert die Ship Charter Policy und legt die geltenden Standards fest. Die Umsetzung erfolgt über die jeweils zuständige funktionale BU. Die Verantwortung für die Implementierung der Policy liegt beim gesamten Management – insbesondere beim ExCom von MB Energy sowie weiteren zentralen Führungsebenen. In die Ausgestaltung der Policy werden die betreffenden Abteilungen, wie Legal & Compliance oder Trading, durch einen kontinuierlichen Austausch einbezogen. Die Policy ist für alle Mitarbeitenden im MB Energy Intranet zugänglich.



Notfallpläne für akute Produktaustritte

Neben Präventionsmaßnahmen haben wir Notfallpläne für akute Produktaustritte etabliert, um den Austritt so schnell wie möglich zu stoppen, das Produkt zügig und effektiv zurückzugewinnen und damit negative Folgen für die Natur und die Umwelt sowie Risiken für MB Energy selbst weitgehend zu minimieren. Diese Pläne gelten für alle Gesellschaften, an denen Produkte umgeschlagen werden. An unseren Tanklagern gelten die Allgemeinen Gefahren- und Abwehrpläne (AGAP). Darin ist das Vorgehen in unterschiedlichen Szenarien, darunter auch bei Produktaustritten, detailliert vorgegeben. Alle Tanklager haben Szenario-spezifische lokale Notfallpläne entwickelt und führen praxisnahe Trainingsprogramme durch.

MB Energy verpflichtet sich mit den Notfallplänen dazu, folgende Standards und Gesetze einzuhalten: ISO 14001, ISO 9001, das Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge (BImSchG) und die Störfall-Verordnung (12. BImSchV).

Auf oberster Ebene ist das ExCom und die jeweiligen Geschäftsführenden der Gesellschaften für die Umsetzung der Notfallpläne verantwortlich.

Auf Anfrage stellen wir den Behörden den AGAP und Sicherheitsberichte zur Verfügung.

Ziele ESRS E2-3, GRI 306-3 (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. Zusätzlich zum Gesamtvolumen messen wir die Anzahl der Produktfreisetzungen im Verhältnis zum Durchsatz in Mio. t.

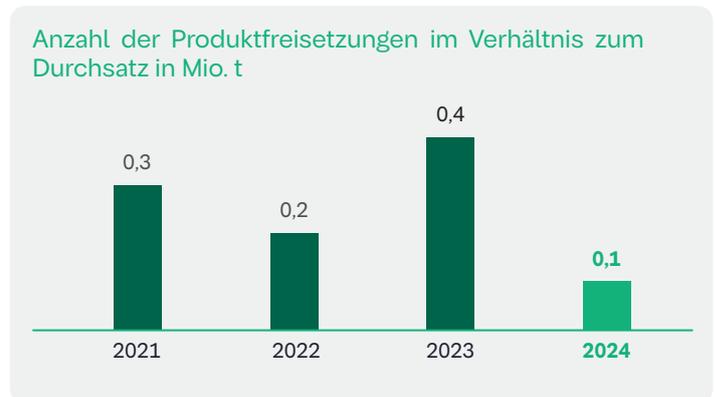
Auf dieser Basis setzen wir Präventionsmaßnahmen um, um das Gruppenziel für Produktaustritte zu erreichen. Daneben verfolgen wir das Ziel, das Volumen bei Austritten deutlich zu reduzieren.

Die Ermittlung der Daten erfolgt über unsere global implementierte HSSE- und Sustainability-Datenbank. Kennzahlen zu Produktaustritten werden nach der American Petroleum Institute (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 dem zugrunde liegenden Standard wurden im Berichtsjahr zwei Produktaustritte als Loss of Primary Containment (LoPC)⁵⁾ gemäß API klassifiziert (2023: 9, 2022: 4, 2021: 7), beide Vorfälle ereigneten sich in Deutschland. Das insgesamt freigesetzte Produktvolumen stieg auf 9,3 m³ an (2023: 5,1 m³, 2022: 2,0 m³, 2021: 4,4 m³). Von den insgesamt 9.300 Litern ausgetretener Brennstoffe (Bitumen und Mitteldestillate) konnten wir 96,8% auffangen und sichern. Die Zahl der Produktaustritte ist im Jahr 2024 deutlich zurückgegangen. Gleichzeitig gelang es uns, das Volumen der Verluste auf einem niedrigen Niveau von lediglich 3,2% zu halten.

Die Rate der Produktfreisetzungen (Anzahl der Produktfreisetzungen im Verhältnis zum Durchsatz in Mio. t) betrug im Berichtsjahr 0,1 (2023: 0,4, 2022: 0,2, 2021: 0,3). Ergänzend dokumentieren wir die Auswirkungen der Produktaustritte, untersuchen deren Ursachen und passen unsere Präventionsmaßnahmen entsprechend an, um Fallwiederholungen auszuschließen.

⁵⁾ 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.



Maßnahmen

ESRS E2-2

Mit zielgerichteten Maßnahmen setzen wir die Zero-Spill-Strategie, die HSSE-Policy sowie weitere Richtlinien um.

Technische und bauliche Vorkehrungen zur Prävention von Produktaustritten

Wir haben überall da, wo Produkte umgeschlagen werden, technische und bauliche Vorkehrungen getroffen, um Produktaustritte zu verhindern. In unseren Tanklagern setzen wir unter anderem Fail-safe-Absperrsysteme ein, die das Produkt sicher von der Umgebung trennen. Außerdem haben wir in kritischen Bereichen überwiegend magnetgekuppelte Pumpen installiert, die das Produkt physisch kapseln. Wenn Abdichtungssysteme erforderlich sind, kommen technisch dauerhaft dichte Systeme gemäß dem aktuellen Stand der Technik zum Einsatz. Abgerundet wird die Überwachung unserer Anlagen gemäß einer modernen, vorbeugenden Instandhaltungsstrategie.

Technische Hilfsmittel

Für den unwahrscheinlichen Fall einer Leckage stehen an den Anlagen in den Tanklagern und an den Tankstellen technische Hilfsmittel wie Ölbindemittel, aber auch effektive Rückhalte-

systeme wie Auffangwannen oder Ölabscheider zur Verfügung. Darüber hinaus sind flüssigkeitsdichte Auffangwannen und Auffangflächen an Verladeeinrichtungen, Tankfeldern und Pumpenstationen installiert. In diesen Bereich werden wir zukünftig weiter investieren und zusätzliche Schutzausrüstungen bereitstellen. 2024 haben wir Spill Kits ausgerollt. Hersteller und HSSE-Beauftragte haben unseren Mitarbeitenden erläutert, wie sie anzuwenden sind. Im Rahmen von verpflichtenden Sicherheitsrundgängen kontrollieren unsere Mitarbeiter:innen zudem zyklisch sämtliche Anlagen.

Schulungen für Mitarbeitende

Wir fördern die Sicherheitskompetenzen unserer Mitarbeiter:innen an den Tanklagern durch regelmäßige Schulungen. Bei enport sind beispielsweise alle Mitarbeiter:innen dazu verpflichtet, neben der jährlichen HSSE-Unterweisung mindestens alle drei Jahre an einer Brandschutzschulung teilzunehmen. Als betriebliche Einsatzkräfte führen die dafür ausgebildeten operativen Mitarbeitenden des Tanklagers am Standort Hamburg-Blumensand regelmäßig Übungen zur Vermeidung von Produktaustritten durch. Nach diesem Vorbild erfolgen auch Schulungen für Mitarbeiter:innen an kleineren Standorten, die keine Kapazitäten für eine eigene Betriebsfeuerwehr haben. Zudem werden Brandschutzthemen regelmäßig in E-Learning-Formaten behandelt.



Notfallübung für Mitarbeitende

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

Technische Maßnahmen zur Reduzierung von Luftemissionen

An unseren Tanklagern erfüllen wir sämtliche gesetzliche Anforderungen. Darüber hinaus erfüllen viele Tanks bereits die Anforderungen der Technischen Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft 2021), obwohl diese eine lange Übergangsfrist zulässt. So wird bei Korrosionsschutzarbeiten an Tanks beispielsweise der Remissionsgrad der verwendeten

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

Mitgliedschaften zur Erhöhung der Sicherheit

Wir sind als MB Energy Gruppe 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.

Seit 2024 sind wir außerdem eigenständiges Mitglied im weltweit größten Ölunfallbekämpfungsunternehmen, Oil Spill Response Limited. Zuvor war unsere Holding Marquard & Bahls für unsere Gruppe „Participant member“ des Oil Spill Response Limited. Im Falle eines Produktaustritts innerhalb unserer Gruppe könnten wir innerhalb kürzester Zeit auf das technische Equipment, die Logistik und die Unterstützung von Oil Spill Response Limited zugreifen und so die Auswirkungen auf die Umwelt bestmöglich minimieren.



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Anzahl an Produktfreisetzungen gemäß API RP 754 pro 1 Mio. t Durchsatz		0,1	0,4	0,2	0,3	Die Kennzahl wird nach der API RP 754, Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries, berichtet.		306-3 (GRI 2016)
Gesamtvolumen freigesetztes Produkt gemäß API RP 754	m ³	9,3	5,1	2,0	4,4			
davon Anteil Volumen an nicht zurückgewonnenem Produkt	Prozent	3,2	9	6	96,6			



Umweltinformationen

→ Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (ESRS E5)

ESRS E5-1

In unserem Unternehmen und besonders an unseren Tanklagern fallen verschiedene Abfälle an. Dazu zählen überwiegend Abfälle, die im Rahmen der Kreislaufwirtschaft wiederaufbereitet werden, wie beispielsweise Metallschrott, Glasabfälle und ungefährliche Verpackungsmaterialien. In begrenzten Mengen erzeugt unser Geschäft zudem Abfälle, die sicher entsorgt werden müssen und dementsprechend

nicht Teil der Kreislaufwirtschaft sind. Um die Abfallmenge in unseren operativen Tätigkeiten bestmöglich zu reduzieren, ist ein effizientes Abfallmanagement deshalb wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat das Thema Abfall – neben Klimawandel und Umweltverschmutzung – als wesentlich für MB Energy bestätigt.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2, 306-1

Wesentliches Thema	Kategorie	Auswirkungen			Finanzielle Risiken und Chancen						
		Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette				
			Vor.	Eig.	Nach.		Vor.	Eig.	Nach.		
Abfall	Tatsächliche negative Auswirkung	Bei der Lagerung, Probenahme und dem Umgang mit flüssigen Produkten, wie Mitteldestillaten und Kraftstoffen, fallen verschiedene Abfälle an. Diese gehen entweder in die Kreislaufwirtschaft zurück oder werden sicher entsorgt. Dazu zählen Produkt-Verpackungsmaterialien, Putzlappen und persönliche Schutzausrüstungen (PSA) sowie Reinigungsschlämme. Diese lassen sich nicht aufbereiten und erneut verwenden, sondern müssen sicher entsorgt werden. Somit sind sie nicht Teil einer Kreislaufwirtschaft. Andere Abfälle, wie z. B. Metallschrott, Glasabfälle und ungefährliche Verpackungsmaterialien, werden im Rahmen der Kreislaufwirtschaft wiederaufbereitet.			X						

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert

Unser Ansatz und unsere Policies

ESRS E5-1

Durch umsichtige Ressourcennutzung und eine Anpassung der bestehenden Prozesse wollen wir Abfälle, die in unserer Geschäftstätigkeit anfallen, reduzieren. Wir erfassen bereits systematisch unsere Abfallmengen und erarbeiten derzeit ein Abfallkonzept für alle operativen Einheiten. Wir planen, dieses Konzept im April 2025 gemäß ISO 14001 an den Tanklagern der enport GmbH & Co. KG einzuführen.

Ziele und Maßnahmen

ESRS E5-2, E5-3

Wir arbeiten derzeit daran, messbare Ziele für die Abfallminimierung festzulegen. Im ersten Schritt sammeln wir die dafür erforderlichen Daten. Auf Grundlage der erfassten KPIs setzen wir dann die Ziele fest und entwickeln konkrete Maßnahmen für deren Umsetzung.





Sozialinformationen

- Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)
- Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)
- Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)

Sozialinformationen

→ Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)

GRI 3-3

Die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter:innen sind für uns von zentraler Bedeutung. Arbeits- und Gesundheitsschutz haben daher in allen geschäftlichen Aktivitäten höchste Priorität. Zudem wollen wir unseren Mitarbeiter:innen ein faires Arbeitsumfeld bieten, in dem der Schutz der allgemeinen Menschenrechte sichergestellt und insbesondere die Wahrung arbeitsbezogener Rechte, wie das Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, angemessene Unterbringung und Datenschutz, gewährleistet sind. Entsprechend wurden

die Themen Menschenrechte und sonstige arbeitsbezogene Rechte sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich für MB Energy eingestuft. Neben diesen wesentlichen Themen gibt es für uns zusätzliche Themen, die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich eingestuft wurden, aber dennoch hohe Relevanz für uns als Unternehmen und unsere Mitarbeiter:innen haben. Diese Themen werden am Ende des Kapitels ebenfalls dargestellt.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2

Wesentliches Thema	Kategorie	Auswirkungen			Finanzielle Risiken und Chancen							
		Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette				
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.		
Menschenrechte und sonstige arbeitsbezogene Rechte	Potenzielle positive Auswirkung	Die Einhaltung von Menschenrechtsstandards stärkt die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und fördert ein faires Arbeitsumfeld.	x	x	x							
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Potenzielle negative Auswirkung	Mitarbeitende und Auftragnehmer an den operativen Standorten von MB Energy sind bei Tätigkeiten wie Wartung, Inspektion, Bau sowie beim Umgang mit Chemikalien, Flüssigkeiten und Gasen verschiedenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt. Dazu zählen Arbeiten in engen Räumen, in der Höhe oder mit schwerem Gerät. Diese Tätigkeiten erfordern umfassende Schutzmaßnahmen, um Unfälle, Verletzungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu vermeiden.		x		Risiko	Werden Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten, die Mitarbeitenden unzureichend geschult und keinerlei Maßnahmen zur Bewältigung potenzieller Gefahren umgesetzt, erhöht sich die Gefahr von Arbeitsunfällen und Verletzungen, was zu finanziellen Risiken für MB Energy führen kann. Dazu gehören Bußgelder, der Entzug von Genehmigungen, Entschädigungen für betroffene Personen sowie Rufschädigung.		x			

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert



Menschenrechte und sonstige arbeitsbezogene Rechte

Unser Ansatz und unsere Policies

ESRS S1-1 GRI 2-23, 2-25

Wir haben eine Grundsatzerklärung erarbeitet und in verschiedenen Richtlinien Prinzipien formuliert, um die Menschenrechte zu wahren, insbesondere in Bezug auf Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Angemessene Unterbringung und Datenschutz. Damit schaffen die Richtlinien die Basis für integriertes Verhalten und fördern die Umsetzung dieser Rechte. Sämtliche der folgenden Richtlinien gelten für alle Mitarbeiter:innen der MB Energy Gruppe.

Verhaltenskodex

Die grundlegende Richtschnur für verantwortungsvolles Handeln nach ethischen und rechtlichen Standards bildet der MB Energy Verhaltenskodex. Er soll helfen, die definierten Werte unseres Unternehmens im Arbeitsalltag umzusetzen und integer sowie rechtskonform zu handeln.

In die Erarbeitung des Verhaltenskodex wurden verschiedene Unternehmensbereiche eingebunden, u. a. das People-Team, HSSE & Sustainability, Legal & Compliance, Procurement und die kommerziellen Bereiche. Verabschiedet vom ExCom und der Head of Legal & Compliance gilt der Kodex verbindlich für alle Mitarbeiter:innen in der MB Energy Gruppe. Die Umsetzung und Einhaltung in den jeweiligen Unternehmensbereichen liegt in der Verantwortung der dort zuständigen Führungskräfte.

Der Kodex orientiert sich an internationalen Standards und Richtlinien und enthält 16 Prinzipien, die den Umgang miteinander und mit Geschäftspartnern regeln. Dazu zählen u. a. Chancengleichheit, Datenschutz, finanzielle sowie steuerliche Integrität oder Arbeitsstandards. Indem der Verhaltenskodex Richtlinien für verantwortungsvolles Handeln vorgibt und an internationalen Prinzipien ausgerichtet ist, vermindert er das Risiko für diskriminierende Verhaltensweisen und fördert die Einhaltung von Menschenrechtstandards im Unternehmen.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex müssen gemeldet werden. Die Internal Audit-Abteilung begutachtet zudem die Umsetzung der Prozesse und Folgemaßnahmen und die Rechtsabteilung meldet ebenfalls ihre Erkenntnisse in diesem Zusammenhang an Compliance. Alle zwei Jahre sind alle Mitarbeiter:innen dazu verpflichtet, den Verhaltenskodex sowie alle weiteren Compliance-Richtlinien zu bestätigen, zuletzt 2024. Sämtliche Richtlinien stehen auf Deutsch und Englisch im MB Energy Intranet zur Verfügung. Der Verhaltenskodex ist außerdem auf der MB Energy Website veröffentlicht.

Grundsatzerklärung

Die Grundsatzerklärung von MB Energy zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht nach § 6 Abs. 2 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) enthält sieben Grundsätze, um Menschenrechte und Umwelt zu schützen sowie Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Dazu zählen u. a. Respekt der Menschenrechte, Umweltschutz und Nachhaltigkeit oder Schulung und Sensibilisierung.

Zudem basiert die Grundsatzerklärung auf den nachfolgenden internationalen Standards und Richtlinien, nach denen MB Energy sein unternehmerisches Handeln ausrichtet:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte der Vereinten Nationen
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen
- die Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- die Charta der Grundrechte der Europäischen Union



Verhaltenskodex



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



LkSG



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





Das ExCom der Gruppe steuert, unterstützt durch die Legal & Compliance- und HSSE- & Sustainability-Abteilung, die Umsetzung der Grundsatzerklärung. In die Erstellung haben sich Unternehmensbereiche, wie Legal & Compliance, HSSE & Sustainability und verschiedene Geschäftsbereiche eingebracht. Die Grundsätze gelten für alle Gruppenunternehmen und Geschäftspartner, insbesondere unsere direkten Lieferanten. 2024 hat MB Energy ein zusätzliches Risikomanagement in relevante Geschäftsprozesse integriert, um potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken im eigenen Geschäftsbereich und bei den direkten Lieferanten zu identifizieren und zu bewerten. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden intern an die zuständigen Entscheidungs- und Verantwortungsträger übermittelt und bei Bedarf Maßnahmen ergriffen. Diese Risikoanalyse wird mindestens einmal im Jahr überprüft, bei Bedarf angepasst und an die Beteiligten kommuniziert.

Im Rahmen der Risikovorbeugung sind alle Mitarbeiter:innen angewiesen, Verstöße gegen die Grundsatzerklärung zu melden. Außerdem wird die Umsetzung der Grundsatzerklärung von der Internal Audit-Abteilung mit begutachtet, die Rechtsabteilung meldet ebenfalls ihre Erkenntnisse in diesem Zusammenhang an Compliance und Compliance führt Analysen diesbezüglich durch.

Informationen zur Grundsatzerklärung stehen im Intranet zur Verfügung, außerdem werden die betreffenden Geschäftsbereiche per E-Mail informiert. Zudem gibt es bei Bedarf eine individuelle Rechtsberatung. Die Grundsatzerklärung ist auch auf der MB Energy [Website](#) einsehbar.

Information Security Policy and Information Security Management System (ISMS)

Der korrekte und verantwortungsvolle Umgang mit Informationen und IT-Ressourcen schützt das Unternehmen und alle Mitarbeiter:innen. Um die Informationssicherheit zu gewährleisten, hat MB Energy eine Information Security Policy erarbeitet und ein ISMS implementiert. Darin sind sämtliche Policies und Guidelines hinterlegt, die der Informationssicherheit im Unternehmen dienen – und für alle Prozesse bei MB Energy gelten. Erstellt werden die Policies durch das Information Security Team unter Einbeziehung der Legal & Compliance- und IT-Abteilung sowie externer Berater. Die Überwachung der Einhaltung erfolgt ebenso durch das Information Security Team.

Als Betreiber Kritischer Infrastrukturen (KRITIS) fallen wir zudem unter die KRITIS-Verordnung, die vorschreibt, alle zwei Jahre ein externes Audit durchzuführen und dem BSI (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik) gegenüber nachzuweisen. Das Audit durch externe Prüfer umfasst sowohl die Überprüfung von Prozessen und Abläufen anhand von Dokumenten als auch die Begehung der betroffenen Standorte. Für besondere Bereiche, wie z. B. die Tanklager, wird im Rahmen des Audits eine zusätzliche Fachperson hinzugezogen, der die Informationssicherheit für den speziellen Bereich gesondert betrachtet und die Fachkenntnisse für das jeweilige Thema (hier: Tanklager) mitbringt. Das letzte Audit hat MB Energy 2024 erfolgreich durchlaufen.

Zusätzlich führt das Information Security Team in regelmäßigen Abständen eine Risikoanalyse durch, um proaktiv auf mögliche Sicherheitsrisiken reagieren und geeignete Maßnahmen ergreifen zu können. Im Intranet findet sich eine umfangreiche Übersicht zu verschiedenen Themen der Informationssicherheit sowie das ISMS.

Richtlinien für den Datenschutz

Neben der Informationssicherheit hat der Datenschutz bei uns hohe Priorität. Er dient nicht nur der Sicherheit, sondern beugt auch Rufschädigung und finanziellen Schäden für MB Energy vor. Für die Einhaltung des Datenschutzes sorgen eine Datenschutzrichtlinie, Prozessanweisungen, eine Aufbewahrungs- und Lösrichtlinie sowie unsere Datenschutzbeauftragte. Sämtliche Richtlinien gelten für alle Mitarbeiter:innen der MB Energy Gruppe. Erstellt wurden sie durch unsere Datenschutzbeauftragte unter Einbeziehung datenschutzrechtlicher Koordinatoren sowie des Information Security Officers.

Die Datenschutzrichtlinie unterstützt Mitarbeiter:innen der MB Energy Gruppe beim rechtlich korrekten Umgang mit persönlichen Daten. Die Aufbewahrungs- und Lösrichtlinie erläutert die gesetzlich vorgeschriebenen Aufbewahrungsfristen für alle Arten von Geschäftsinformationen und die Verpflichtungen zur Löschung personenbezogener Daten.

Alle Mitarbeiter:innen sind angewiesen, Verstöße gegen den Datenschutz zu melden. Außerdem wird die Umsetzung der Policy von der Internal Audit-Abteilung mit begutachtet und die IT-Abteilung führt Überprüfungen der datenschutzrechtlichen Einstellungen der Systeme durch. Sämtliche Datenschutzhinweise sind im Intranet einsehbar, externe Geschäftspartner finden sie auf der Internetseite.

Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und ihrer Vertreter ESRS S1-2, GRI 2-16

Ein faires Arbeitsumfeld beinhaltet für uns auch, die Mitarbeiter:innen aktiv in die Unternehmensentwicklung einzubeziehen. Dies ist ebenso eine wichtige Voraussetzung, um als

Unternehmensgruppe unser volles Potenzial auszuschöpfen und gleichzeitig die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen zu fördern. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, kritische Fragen oder Anliegen mit ihrem Vorgesetzten zu besprechen und halten sie kontinuierlich über strategische Entwicklungen informiert. Dafür nutzen wir verschiedene Kanäle: Jedes Quartal – und zusätzlich bei wichtigen Veränderungen – veranstalten wir **Townhall-Meetings** mit der Geschäftsführung. Hier haben die Mitarbeiter:innen auch die Möglichkeit, direkte Fragen an die Geschäftsleitung zu stellen. In unserem Intranet **ONE MabaNet** halten wir sie zudem über Wissenswertes, inklusive unserer Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit, auf dem Laufenden. Der jährliche gruppenweite **MB Energy Day** dient dazu, die Mitarbeiter:innen auf unserem strategischen Weg mitzunehmen und den Teamgeist zu fördern.

Bei der Vertretung ihrer Interessen werden die Beschäftigten an drei Standorten von Betriebsräten unterstützt bzw. gemeinsam mit den Betriebsräten Maßnahmen für den jeweiligen Betrieb erörtert und umgesetzt. Diese sind häufig Grundlage für gleiche oder ähnliche Regelungen an anderen Standorten.

Neben den jeweiligen Vorgesetzten steht insbesondere das People-Team im Austausch mit den Mitarbeiter:innen, um ihre Anliegen zu kennen und zu berücksichtigen. 2023 haben sie auf einer „People-Team Roadshow“ ihre Services und Ansprechpartner international vorgestellt und den Mitarbeiter:innen eine Plattform geboten, Wünsche und Ideen einzubringen. Daraus sind 2024 neue Angebote entstanden, wie zum Beispiel das Fahrradleasing oder Fitnessmöglichkeiten außerhalb der Konzernzentrale. Zudem hat das People-Team 2024 insbesondere die Mitarbeiter:innen- und Führungskräfteentwicklung und das Performance Management intensiviert.



Meldekanäle für die Arbeitskräfte des Unternehmens

ESRS S1-3, GRI 2-25, 2-26

Unser konzernweites Meldesystem für Hinweise auf Verstöße gegen den Verhaltenskodex ist die Onlineplattform CARE (Concerns And REporting). Unter mbenergy.integrityline.com können Mitarbeiter:innen und externe Stakeholder rund um die Uhr Compliance-Verstöße in der jeweiligen Landessprache anonym melden. Durch Trainings und eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema im Unternehmen hat sich die Nutzung des Systems über die letzten drei Jahre mehr als verdoppelt.

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

Auch Verdachtsmeldungen im Bereich Compliance können über den Kanal CARE erfolgen oder direkt an die Compliance-Abteilung oder die Führungskraft übermittelt werden. Sie werden dann umgehend von der entsprechenden Fachabteilung nachverfolgt. Interne Richtlinien im Verhaltenskodex legen fest, dass diejenigen, die einen Verdacht melden, vor nachteiligen oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.

Bei geringschweligen Anliegen können sich die Mitarbeiter:innen außerdem an das Trust-Team wenden (mehr dazu im Kapitel Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben).

Ziele

ESRS S1-5

Bisher wurden noch keine Ziele für das Thema Menschenrechte und sonstige arbeitsbezogene Rechte festgelegt.



Maßnahmen

ESRS S1-4

Trainingsmaßnahmen zu Informationssicherheit und Datenschutz

MB Energy führt regelmäßig verschiedene Trainingsmaßnahmen zu Informationssicherheit und Datenschutz durch, um die Mitarbeiter:innen für den korrekten Umgang mit diesen Themen zu sensibilisieren. Alle neuen Mitarbeiter:innen durchlaufen das Information Security Schulungsprogramm und lernen darin die wesentlichen Grundlagen der Informationssicherheit kennen. Das Programm wird jährlich aktualisiert und erweitert. Zudem erhalten besonders gefährdete Gruppen eigene Schulungen. Um insbesondere der Gefahr des Phishings vorzubeugen, führen wir in unregelmäßigen Abständen auch Phishing-Simulationstrainings durch. Darüber hinaus nutzen wir unseren Information Security Blog im Intranet, um die Mitarbeiter:innen über aktuelle Gefahren und Vorfälle zu informieren, dazu zählt neben Phishing auch Vishing (Voice Phishing). In zeitkritischen Fällen informieren wir die Mitarbeiter:innen zusätzlich per Mail. Außerdem unterstützen wir bei der sicheren Gestaltung und Konfiguration des heimischen Arbeitsplatzes, da auch dieser zu unserer Infrastruktur gehört.

Alle Mitarbeiter:innen werden außerdem die Grundlagen des Datenschutzes vermittelt. Ausgewählte Abteilungen, wie IT, Procurement und das People-Team, erhalten ein tiefergehendes Training. 2024 haben wir neue Mitarbeiter:innen im Rahmen des E-Learning-Programms für Datenschutz geschult und spezielle Live-Trainings für ausgewählte Mitarbeiter:innen durchgeführt. Außerdem haben wir gemeinsam mit der Informationssicherheit das Thema Artificial Intelligence beleuchtet.

Die Teams Informationssicherheit und Datenschutz stehen daneben allen Mitarbeiter:innen für Fragen rund um Informationssicherheit und Datenschutz zur Verfügung.





Gesundheitsschutz und Sicherheit

Unser Ansatz und unsere Policies

ESRS S1-1

Es ist eines unserer wichtigsten Ziele, Unfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden. Deshalb setzen wir konsequent auf einen präventiven Arbeits- sowie Gesundheitsschutz. Entsprechend sind alle Mitarbeiter:innen, die an unseren Standorten arbeiten, in unsere Sicherheitssysteme eingebunden. Die Basis für Gesundheitsschutz und Sicherheit bilden die nachfolgenden Policies. 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 von unserem ExCom getragen. Auf der Einzelgeschäftsebene ist die lokale Geschäftsführung für die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich.

HSSE-Policy

Die übergeordnete Leitlinie für Arbeitsschutz und Sicherheit bei MB Energy ist unsere HSSE-Policy. Auf ihr bauen unsere Prozesse und Richtlinien zum Arbeits- und Gesundheits-

schutz auf und sie gilt verbindlich für alle Mitarbeiter:innen der MB Energy Gruppe. Mit der HSSE-Policy verpflichten wir uns, unsere Geschäftstätigkeit so auszuführen, dass wir Unfälle, Verletzungen sowie berufsbedingte Krankheiten so gut wie möglich vermeiden, die Umwelt schützen und Ressourcen schonen. Neben dem Schutz der Mitarbeiter:innen und Kontraktoren sowie der Umwelt dient sie auch dazu, geschäftlichen Risiken vorzubeugen, wie Bußgeldverhängung, dem Entzug von Genehmigungen oder Rufschädigung.

Die HSSE-Policy ist an nationalen und internationalen Standards ausgerichtet und deckt zentrale Bereiche wie Menschenrechte, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz ab. In die Erarbeitung der HSSE-Policy wurden verschiedene Unternehmensbereiche eingebunden, u. a. das People-Team und Legal & Compliance. Die Steuerung obliegt der Abteilung HSSE & Sustainability in Hamburg, im Arbeitsalltag tragen sämtliche Geschäftseinheiten Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Einhaltung der HSSE-Policy wird durch Audits regelmäßig überprüft. Außerdem können Mitarbeiter:innen über ein eigenes HSSE-Tool Risiken melden und Verbesserungsvorschläge einbringen. Die HSSE-Policy ist auf der [Website](#) öffentlich zugänglich.

Sicherheitsvorschriften für eigene Mitarbeiter:innen und Kontraktoren

GRI 403-7

Wir haben klare Sicherheitsvorschriften für eigene Mitarbeiter:innen und Kontraktoren formuliert, um das Risiko für Unfälle, Verletzungen und Umweltschäden in der Wertschöpfungskette, zum Beispiel aufgrund von Produktaustritten, zu senken. Damit minimieren wir auch das Risiko für Bußgelder und Reputationsschäden, die infolge von Fehlverhalten entstehen könnten. In regelmäßigen internen HSSE-Audits überprüfen wir die Einhaltung der Vorschriften und ermöglichen anhand der Ergebnisanalyse kontinuierliche Verbesserungen.

Verstoßen Kontraktoren gegen unsere Sicherheitsvorschriften, intervenieren unsere Mitarbeiter:innen umgehend. Sämtliche Vorfälle werden zudem in unserer HSSE- und Sustainability-Datenbank dokumentiert und ausgewertet. Welche Folgen das Fehlverhalten für die Kontraktoren hat, hängt von dessen Schwere und Häufigkeit ab. Entweder erfolgen Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Fehler behoben werden. Oder aber die Verstöße sind so gravierend, dass die Kontraktoren ausgeschlossen werden.

Die Sicherheitsvorschriften gelten für alle Gesellschaften, neben den eigenen Mitarbeiter:innen sind sämtliche Kontraktoren zur Umsetzung verpflichtet. Die Vorschriften sind beispielsweise Bestandteil jeder durch enport beauftragten und auf unseren Anlagen erbrachten Dienstleistung und sind auf unserer [Website](#) öffentlich verfügbar.

Im Rahmen der Umsetzung der Sicherheitsvorschriften haben wir uns der Einhaltung internationaler und nationaler Arbeitsschutzvorschriften verpflichtet. Dazu zählen das Arbeitsschutzgesetz, das Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße (ADR), die internationale Eisenbahnbeförderung gefährlicher Güter (RID) und das Bundes-Immissionsschutzgesetz.



Auswertung der Leading und Lagging KPIs

GRI 403-2

Kommt es trotz der umfassenden Sicherheitsmaßnahmen zu Vorfällen, werden diese in der global implementierten HSSE- und Sustainability-Datenbank bearbeitet und nachverfolgt. Im Rahmen der Steuerung der HSSE-Performance verpflichten wir uns zur Umsetzung der OSHA-Normen (Occupational Safety & Health) und – wo sie zur Anwendung kommt – der Norm ISO 14001.

Die Erfassung, Nachverfolgung und Untersuchung aller Vorfälle ermöglicht es uns, Ursachen zu identifizieren, Erkenntnisse zu gewinnen und geeignete Maßnahmen abzuleiten. Erkenntnisse und Lessons Learned werden gruppenweit geteilt; daraus abgeleitete Verbesserungsmaßnahmen werden umgesetzt und überwacht. Sowohl proaktive (leading) als auch reaktive (lagging) KPIs werden systematisch erfasst, um eine kontinuierliche Verbesserung zu unterstützen. Zu den Leading KPIs zählen die Anzahl der unsicheren Handlungen und Zustände, vorbildliches Sicherheitsverhalten, Sicherheitsrundgänge und Trainingsstunden. Zu den Lagging KPIs zählen Unfallrate, Ausfalltage, Produktaustrittsrate und die Anzahl der Beinaheunfälle. Durch die Auswertung der Leading und Lagging KPIs können wir Verbesserungspotenziale identifizieren und Maßnahmen einführen, die den Arbeitsschutz optimieren. So ermöglicht uns beispielsweise das Monitoring und die Auswertung kleinerer Verletzungen, schwerere Personenschäden zu vermeiden. Bei unsicheren Handlungen und/oder Arbeitsbedingungen coachen HSSE-Beauftragte und/oder externe Sicherheitsfachkräfte die Mitarbeiter:innen. Auf diese Weise reduzieren wir das Unfallgeschehen und stärken die Sicherheitskultur im Unternehmen.

2024 konnten wir anhand der erhöhten Leading KPI Observations eine Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins im Vergleich zum Vorjahr ablesen. Durch die erhöhte Anzahl an gemeldeten unsicheren Handlungen und Zuständen konnten wir Risikofaktoren noch frühzeitig erkennen.



Sicherheitsmanagementsystem (SMS)

Zur Organisation der Anlagensicherheit und zur proaktiven Störfallvorsorge haben enport und WESTFA ein SMS implementiert – und erfüllen damit die Anforderungen der Störfallverordnung (12. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes/12. BImSchV). Das Sicherheitsmanagementsystem umfasst Überwachungstätigkeiten, die Gefahrenabwehr bei Störfällen und Notfallübungen. Durch die Anwendung des SMS reduzieren wir das Risiko von Störfällen und damit auch von Bußgeldern oder Reputationsschäden, die mit derartigen Vorfällen einhergehen könnten. Zudem verbessern wir auf Basis des SMS kontinuierlich die bestehenden Prozesse und erhöhen so den Schutz von Menschen und Umwelt. Die Einhaltung des SMS überwachen Störfallbeauftragte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in regelmäßigen Begehungen. Zudem tauschen wir uns kontinuierlich mit der zuständigen Umweltbehörde aus. Informationen zum Betrieb nach der 12. BImSchV sind auf der Website von WESTFA und den Tanklagern von enport veröffentlicht.

Arbeitsschutzmanagement

GRI 403-1, 403-3

Beim Umgang mit Chemikalien, Flüssigkeiten und Gasen sind die Mitarbeiter:innen möglichen Gesundheitsgefahren ausgesetzt. Zudem arbeiten sie teilweise in engen Räumen und mit schwerem Gerät, womit weitere Risiken verbunden sind.

Um die Mitarbeiter:innen vor den Gefahren zu schützen, die mit diesen Arbeiten einhergehen, haben wir Arbeitsschutz-

management-Prozesse für die operativen Einheiten, beispielsweise im Tanklager, etabliert. Sie ermöglichen es uns auch, berufsbedingte Krankheiten frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Wesentliche Bestandteile des Arbeitsschutzmanagements sind Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen und Schulungen, Persönliche Schutzausrüstungen (PSA) und das Fördern einer proaktiven Sicherheitskultur. Im Arbeitsschutzmanagement setzen wir außerdem die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) um und bieten allen Mitarbeiter:innen Pflicht- und Vorsorgeuntersuchungen an. Zudem folgen wir den Anforderungen aus der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) und der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV).

Die Einhaltung sämtlicher Sicherheitsvorgaben, wie etwa das Tragen der PSA, werden bei regelmäßigen Sicherheitsbegehungen bei enport sowie durch die Dokumentensteuerung überprüft. Neben Prozessbeschreibungen und Betriebsanweisungen erhalten die Mitarbeiter:innen der operativen Einheiten außerdem Schulungen.

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



Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und ihrer Vertreter ESRS S1-2, GRI 403-4

Durch den Arbeitsschutzausschuss, der sich mit den Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigt, beziehen wir die Mitarbeiter:innen bzw. deren Vertreter in die Ausgestaltung des Arbeitsschutzes ein. Der Ausschuss besteht aus einem Arbeitgebervertreter, der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt und einem Arbeitnehmervertreter, sofern der Standort über eine Arbeitnehmervertretung verfügt. Der Ausschuss kommt in regelmäßigen Abständen zusammen, um relevante Themen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu besprechen. Daneben wurde die HOT-Runde etabliert, ein regelmäßiges Treffen zwischen den Abteilungen HSSE & Sustainability, Operations und Technik. In dieser Runde ist die Betriebsleitung die Vertretung des ExCom, es werden abteilungsübergreifend Themen besprochen und Aufgaben an die Abteilungen verteilt.

Meldekanäle für Gesundheitsschutz und Sicherheit ESRS S1-3, GRI 2-25, 2-26, 403-2

Um negativen Auswirkungen vorzubeugen, motivieren wir unsere Mitarbeiter:innen dazu, stets sicherheitsbewusst zu handeln. Sie sollen eingreifen oder bestimmte Tätigkeiten unterbrechen, wenn ihnen die Tätigkeit nicht ausreichend sicher erscheint (stop unsafe acts). Zudem fordern wir sie dazu auf, unsichere Handlungen und Zustände zu melden, damit diese beseitigt werden können, bevor es zu einem Unfall kommt. 2023 haben wir im Zuge der Präventionsarbeit eine App eingeführt und global ausgerollt. Über die App können Mitarbeiter:innen unsichere Zustände und Handlungen auf direktem Wege in unsere HSSE- und Sustainability-Datenbank melden – entweder unter eigenem Namen oder auch anonym. Auch Mitarbeiter:innen ohne Diensthandy können den Meldeweg mittels QR-Codes nutzen. Um unsichere Situationen zu beheben und das Unfallrisiko weiter zu reduzieren, haben wir uns 2024 ein ambitioniertes Ziel für die Meldung von Beobachtungen gesetzt. Dieses Ziel wurde erreicht und trägt maßgeblich zur Verbesserung der Sicherheit bei.

Auch über die CARE-Plattform können die Mitarbeiter:innen HSSE-Vorfälle oder Bedenken anonym melden. Im Rahmen des betrieblichen Verbesserungsprozesses können Vorschläge für die Arbeitssicherheit eingebracht werden. Diese werden bewertet und bei Eignung umgesetzt. Die Ideengeber:innen erhalten bei Umsetzung eine Prämie.

Wir fördern insgesamt eine Umgebung, in der sicherheitsrelevante Risiken und Bedingungen offen angesprochen werden können, ohne dass Mitarbeiter:innen befürchten müssen,

Nachteile zu erfahren. Dabei unterstützen auch unsere Sicherheitsbeauftragten das HSSE-Team und die Betriebsärzte. Sie alle stehen den Mitarbeiter:innen für vertrauliche Gespräche zur Verfügung.

Ziele ESRS S1-5

Für das als wesentlich eingestufte Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit hat MB Energy entsprechende Ziele festgelegt, die basierend auf den Arbeitsstunden als Unfallrate definiert sind. Wir arbeiten daran, uns in dem Bereich laufend zu verbessern und entsprechende Unfall-, Verletzungs- und Krankenraten zu senken. Wir setzen konsequent auf einen umfassenden und präventiven Arbeits- sowie Gesundheitsschutz und streben eine Null-Unfall-Kultur an. Wie alle ESG-Ziele sind auch unsere Safety-Targets Teil des jährlichen Performance-Managements und damit an den Bonus für Mitarbeiter:innen gekoppelt.

Wir erfassen und berichten Verletzungen gemäß der OSHA-Norm (29 CFR 1904) anhand der industriegängigen Kriterien für arbeitsbezogene Verletzungen. Die Anzahl der Unfälle messen wir gemäß OSHA pro 1 Million Arbeitsstunden, sodass sich die Werte über alle Standorte hinweg vergleichen lassen. Einbezogen werden alle Mitarbeiter:innen unserer Gruppe sowie Kontraktoren. 2024 hat sich die Unfallrate im Vergleich zum Vorjahr verbessert: Sie betrug 4,7 pro 1 Million Arbeitsstunden (2023: 6,0, 2022: 5,7) und spiegelt die großen Anstrengungen und das Engagement der Organisation wider, die Sicherheit deutlich zu verbessern. 2025 wollen wir die Unfallrate weiter verbessern.

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 15,3 Fehltagen (2023: 18, 2022: 13, 2021: 10,4). Im Berichtsjahr gab es keine Unfälle mit Kontraktoren und somit auch keine Fehltag (2023: 2, 2022: 0, 2021: 5,5).



Maßnahmen

ESRS S1-4

Schulungen zu Arbeitssicherheit und -schutz

GRI 403-5

Um die Mitarbeiter:innen in den operativen Einheiten für sicheres Verhalten am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, führen wir regelmäßig arbeitsplatzbezogene Schulungen zu Arbeitsschutz und -sicherheit durch. Diese beinhalten u. a. den sicheren Umgang mit den von MB Energy gelagerten und umgeschlagenen Produkten. Neue Mitarbeiter:innen und Kontraktoren erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit eine Unterweisung in alle relevanten Arbeitsschutzthemen. Gesonderte fachspezifische Schulungen führen wir mit allen Beschäftigten durch, die Aufgaben mit Gefahrenpotenzial ausführen.

Basierend auf der Gefährdungsbeurteilung und/oder der Auswertung unserer Leading und Lagging KPIs führen wir Schulungen und Unterweisungen durch, zugeschnitten auf die jeweiligen Tätigkeiten und Zielgruppen. Dazu zählen beispielsweise Fahrertrainings, der Umgang mit Gefahrstoffen oder das Betreten von engen Räumen.

Daneben gibt es Sicherheitsvorkehrungen, die alle in der MB Energy Gruppe Tätigen beherrschen müssen, wie etwa Brandschutz und Brandbekämpfung oder Erste Hilfe. Entsprechend erhalten alle Mitarbeiter:innen einmal im Jahr Unterweisungen für sicheres Verhalten in diesen Bereichen. Relevante Mitarbeiter:innen nehmen zudem an den Ausbildungen und Schulungen zum Brandschutz und zur Ersten Hilfe teil.

Unsere HSSE-Trainings in den operativen Einheiten werden über unsere HSSE- und Sustainability-Datenbank koordiniert, sodass wir Trainings besser zuweisen, nachverfolgen und auswerten können.



Sensibilisierung durch Informationen und Veranstaltungen

GRI 403-4

Wir kommunizieren an alle Mitarbeiter:innen über das Intranet oder per E-Mail relevante Informationen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Für sämtliche Fragen, Anliegen oder Rückmeldungen zu den Themen Sicherheit und Arbeitsschutz steht zudem das HSSE-Team jederzeit per E-Mail oder persönlich vor Ort in Hamburg zur Verfügung.

Daneben nutzen wir ausgewählte Veranstaltungsformate, um die Mitarbeiter:innen für Sicherheitsthemen zu sensibilisieren. So führen wir sogenannte Toolbox Talks sowie Safety Moments vor Besprechungen durch.

Events und größere Veranstaltungen werden sicher geplant und unsere Risikomanagementprozesse kommen zur Anwendung, um das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter:innen zu stärken und die Veranstaltungen für alle zu einem gefahrlosen Erlebnis zu machen.

Ergänzend organisieren wir jedes Jahr die gruppenweite Global Safety Week. Sowohl vor Ort an unseren operativen Standorten als auch online werden in dieser Woche vielfältige Vorträge von internen und externen Referent:innen angeboten, begleitet von Diskussionen und Fragerunden. Im Berichtsjahr stand die Global Safety Week unter dem Motto „Raise Your Awareness“. Im Fokus standen dabei die Themen gesunder Schlaf und gesunde Ernährung, Umwelt- und Klimaschutz sowie sichere Produkthanlieferung beim Kunden. Mit der Global Safety Week haben wir erneut über 800 Teilnehmende online sowie unsere Mitarbeiter:innen an den operativen Standorten erreicht. Auch 2025 werden wir wieder eine Global Safety Week durchführen.



Zusätzliche Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit

ESRS S1-4, GRI 403-6

Neben Maßnahmen, die wir zur Vermeidung unserer wesentlichen negativen Auswirkungen und Risiken im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit ergreifen, setzen wir vielfältige weitere Maßnahmen um, mit denen wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zusätzlich fördern wollen.

Über unsere Betriebsärzte bieten wir verschiedene – je nach Tätigkeitsbereich verpflichtende – Vorsorgeuntersuchungen an. Im Berichtsjahr haben wir zudem Gripeschutzimpfungen durchgeführt sowie unseren Mitarbeiter:innen einen internationalen Notfallservice auf Dienstreisen zur Verfügung gestellt.

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.

Darüber hinaus gibt es standortspezifische Leistungen: In Deutschland können die Mitarbeiter:innen über einen externen Anbieter Fitnessstudiomitgliedschaften abschließen oder andere Gesundheitsleistungen, wie Yogakurse, nutzen. Darüber hinaus haben wir deutschlandweit ein Fahrradleasing-Angebot ausgerollt. Ausgewogene Ernährungsangebote im Betriebsrestaurant, eine ergonomisch ausgerichtete Büroausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen sowie verschiedene Gesundheitstage zu wechselnden Themen runden unser Angebot ab. Das „MB Energy Sports Team“, zu dem sich einige Mitarbeiter:innen zusammengeschlossen haben, organisiert zudem Sportkurse. So fanden 2024 jede Woche Online-Yogakurse statt, einige Kolleg:innen sind regelmäßig zusammen laufen gegangen. Erneut haben dieses

Jahr Kolleg:innen am B2Run in Hamburg teilgenommen. Auch beim Hafencity Run waren wir 2024 dabei – und haben damit den Hamburger Abendblatt hilft e. V. unterstützt, der mit den Spendengeldern gemeinnützige Kinder- und Jugendprojekte in der Hansestadt fördert.

In die weitere Planung, an welchen Sportevents wir als Unternehmen teilnehmen und welche Angebote wir selbst organisieren, wurden die Mitarbeiter:innen mittels Votings eingebunden. Sie konnten online darüber abstimmen, was für 2025 avisiert werden soll.

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 auf freiwilliger Basis Aktionen zum Thema mentale Gesundheit organisieren und den anderen Mitarbeiter:innen als Ansprechperson psychologischen Anliegen zur Verfügung stehen. Bei Bedarf vermitteln sie auch an die Helpline unseres internationalen Servicepartners. Das Mental Health First Aid Team ist Teil des internationalen MB Energy Health & Well-being Programms, das an allen Standorten umgesetzt wird. Alle Mitarbeiter:innen, die sich im Team engagieren, haben eine professionelle Schulung durchlaufen.

Anlässlich des World Mental Health Day am 10. Oktober 2024 haben wir das Thema psychische Gesundheit in den Fokus genommen. Dabei haben wir noch einmal explizit auf unser Mental Health First Aid Team hingewiesen, das allen Mitarbeiter:innen bei Bedarf zur Verfügung steht, sowie auf unser **Employee Assistance Program**, mit dem wir u. a. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Maßnahmen für den Erhalt der psychischen Gesundheit dienen nicht nur jedem Einzelnen, auch das Unternehmen profitiert von gesünderen, engagierteren und produktiveren Mitarbeiter:innen.



Weitere Themen

Die Themen Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie angemessene Vergütung sind keine wesentlichen Themen für MB Energy, haben aber dennoch eine hohe Relevanz für das Unternehmen und die Mitarbeiter:innen. Daher werden in den folgenden Kapiteln diese relevanten Themen dargestellt.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Vielfalt stärkt in unseren Augen das Verständnis für und die Kooperation untereinander und ist eine zentrale Ressource für Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit. Daher stehen für uns der Kampf gegen Diskriminierung sowie die Förderung von Chancengleichheit und Diversität im Fokus. Als ein wichtiges Zeichen für mehr Diversität und Wertschätzung im Unternehmen haben wir 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Zudem sind bereits in unserem Verhaltenskodex Vielfalt und die Anwendung sowie Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne Diskriminierung als Grundsätze festgeschrieben.

Den Diversity-Tag gestalten

Zum dritten Mal in Folge haben wir uns am Diversity-Tag beteiligt. 2024 stand er unter dem Motto „Diversity of Thought“. Zu den Aktionen an diesem Tag zählten ein Diversity-Quiz, die Vorstellung von Lieblingsspeisen aus verschiedenen Länderküchen, ein Privilege Walk sowie ein Unconscious Bias Training. In diesem Training lernen die Teilnehmenden, ihre unbewussten Vorurteile und Denkmuster zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Ergänzend zu den Aktivitäten standen für alle Mitarbeiter:innen der Teamshintergrund #FlaggeFürVielfalt und ein Awareness-Kit zum Download bereit. Das Ressourcenpaket soll für einen psychologisch sicheren Arbeitsplatz sensibilisieren.



Ermutigen und fördern

Wir setzen 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@MBEnergy** ins Leben gerufen, das über ein eigenes Budget verfügt. Auch 2024 war das Netzwerk aktiv: Die teilnehmenden Frauen kamen zehnmal im Jahr zusammen und haben in jeder Session eine Vielfaltsdimension erörtert. Zudem engagieren wir uns aktiv im **She Drives Energy – Network of Women in Energy Technology** und fördern dieses. Außerdem wurde 2024 ein Studienpreis ins Leben gerufen, um besondere Leistungen junger Frauen anzuerkennen. 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.

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



Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

ESRS S1-1, GRI 404-2

Wir sind davon überzeugt, dass lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterentwicklung nicht nur für jeden Einzelnen, sondern auch für das gesamte Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind. Um die berufliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiter:innen in unserer Gruppe zu fördern und allen zugänglich zu machen, hat das People-Team einen sogenannten „Development Catalogue“ erarbeitet, der seit 2024 allen Mitarbeiter:innen der Gruppe zur Verfügung steht. Sie haben dadurch zentral über unsere interne Personalsoftware die Möglichkeit, verschiedene Entwicklungsinitiativen zu finden und zu buchen. Das Angebot des internen E-Learning-Kataloges wird kontinuierlich erweitert.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr das Weiterbildungsangebot ausgebaut. In Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter haben wir ein Training zum Thema Oil Orientation eingeführt. Das viertägige Inhouse-Training vermittelt praxisnahes Wissen und beleuchtet sowohl die Grundlagen als auch aktuelle Trends und Herausforderungen der Branche, ergänzt durch praktische Team-basierte Simulationen. Auch 2025 wird das Training einmal pro Quartal angeboten.

Zudem bieten wir allen Mitarbeiter:innen weiterhin Sprachkurse in Deutsch oder Englisch an. Damit fördern wir nicht nur ihre Sprachkenntnisse, sondern bauen auch Sprachbarrieren innerhalb des Unternehmens ab und fördern die Zusammenarbeit und Kommunikation.

Führungskräfte schulen

2024 haben wir das Programm zur Entwicklung von Führungskräften nicht nur fortgeführt, sondern auch weiter ausgebaut und ein neues Modul eingeführt: „Leading Change“. Es ergänzt die bisherigen vier Module, die sich mit den Themen individuelles Führungsleitbild, Mitarbeiterführung und -motivation und Umgang mit Ambiguität befassen. Ziel von „Leading Change“ ist es, Führungskräfte noch besser in Veränderungsprozessen zu unterstützen. Der Fokus liegt vor allem darauf, wie Führungskräfte ihre Mitarbeiter:innen in Transformationsprozessen mitnehmen, wie und was sie kommunizieren und wie sie mit Ängsten und der Ablehnung von Veränderungen umgehen.

2025 planen wir außerdem ein neues speziell auf die Bedürfnisse unserer (stellvertretenden) Schichtleiter abgestimmtes Führungskräfteentwicklungsprogramm. Es baut auf den bewährten Inhalten des bisherigen Leadership-Development-Programms auf und setzt gezielt auf die Förderung individueller Kompetenzen.



Junge Talente fördern

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

2024 haben wir die Young Professionals zu den Development Days nach London und Bristol eingeladen. 17 Werkstudierende, Auszubildende, duale Studierende und Graduates aus Deutschland, Großbritannien und Ungarn kamen zusammen, um miteinander und voneinander zu lernen. In Bristol erhielten die Teilnehmenden Einblicke in MB Energys Tankkartengeschäft bei Silvey Fleet, in London gab es vielfältige Vorträge zu Themen aus verschiedenen Geschäftsbereichen wie das Wholesale- und Biofuel-Business.

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

Personal- und Organisationsentwicklung ausbauen

Das People-Team hat sich 2023 als „Profile Dynamics®“-Berater:innen zertifizieren lassen und 2024 das Tool global in das Unternehmen eingeführt. Mithilfe dieses Analysetools lassen sich Profile erstellen, die Einblicke in unsere persönlichen Werte und Antreiber geben. Damit ist das Tool ein wichtiger Meilenstein im Hinblick auf Personal- und Organisationsentwicklung. Profile Dynamics® wird vor allem auch im strategischen Recruiting eingesetzt. 2024 hat das People-Development-Team zahlreiche „Profile Dynamics®“-Team-Workshops durchgeführt, beispielsweise mit dem Strategieteam und dem Procurement-Team, um die Zusammenarbeit zu fördern. Alle Mitarbeiter:innen unserer Gruppe erhalten seit 2024 die Möglichkeit, einen „Profile Dynamics®“-Team-Workshop mit einer bzw. einem der zertifizierten Berater:innen durchzuführen.

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Mitarbeiterentwicklung ist unser Performance-Management-System, das seit 2022 für die Mehrheit der Beschäftigten im Konzern eingeführt ist. Der Rollout ist weiterhin im Gange: Das LME-Geschäft ist derzeit auf Holding-Ebene eingebunden, eine weitergehende Integration ist geplant. Die darin enthaltenen transparenten Leistungs- und Talentdaten unterstützen eine objektive Bewertung sowie die Talententwicklung, Nachfolgeplanung und die Anerkennung und Belohnung von Mitarbeiter:innen für das gesamte Unternehmen. Dieser Prozess der Personalentwicklung beinhaltet regelmäßige Gespräche zu Zielen und zur Entwicklung mit den Vorgesetzten und im Team. Die Daten werden dokumentiert und sind jederzeit abrufbar.





Eng mit dem Performance-Management ist auch das Talent-Management verknüpft. Daher haben wir die jährlichen Talent-Sessions in Calibration und Talent-Scouting unterteilt. Das bedeutet zum einen, dass das ExCom, sowie die Senior Leader eines jeweiligen Bereichs sich künftig transparent über Talente austauschen. Zum anderen sollen diese Talente ab 2025 auch im Rahmen eines globalen Talent-Management-Programms gefördert werden. Darin werden Teilnehmende die Möglichkeit haben, in realen Projekten ihre Fähigkeiten auszubauen und über formelle Trainings ihr Wissen zu erweitern. 2024 wurden Informationsveranstaltungen zu dem Thema angeboten und erste Talente konnten sich für das Programm bewerben. Die Jury, bestehend aus dem ExCom und Head of People & Communication, hat anhand objektiver Kriterien die zukünftigen Teilnehmenden ausgewählt. Im Januar 2025 fand der Kick-off zum Programm statt.

Außerdem bieten wir seit 2024 Feedback-Workshops für bestehende Teams sowie Gruppen mit Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Bereiche an. Im Tool „Feedback Basics“ erwerben die Teilnehmenden theoretisches Wissen über Feedback, Tools und Methoden. Der darauf aufbauende Workshop dient dazu, das erlernte Feedback-Wissen praktisch anzuwenden und zu üben.



Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

ESRS S1-15, GRI 403-6

Neben unseren Bestrebungen, unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich weiterzubilden, wollen wir sie aktiv bei der Bewältigung verschiedener Herausforderungen unterstützen. 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 der Führungskraft 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. Auch im Vereinigten Königreich fördern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit dem Employee Assistance Program. Den Mitarbeiter:innen steht im Rahmen des Programms rund um die Uhr eine Helpline zur Verfügung, über die Beratungsgespräche organisiert oder Kontakte zu Wohlfahrtsverbänden vermittelt werden können. Auch eine telefonische Finanz- und Rechtsberatung oder Hilfe bei Themen wie Wohnungskauf oder Scheidung können in Anspruch genommen werden.

Bereits im Jahr 2021 hat sich bei uns in der 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 dem ExCom regelmäßig ein anonymisiertes Feedback über die Anzahl, die Art und den Status der angesprochenen Themen und wie diese Themen in der Organisation gelöst werden.

Angemessene Vergütung

ESRS S1-10, GRI 401-2

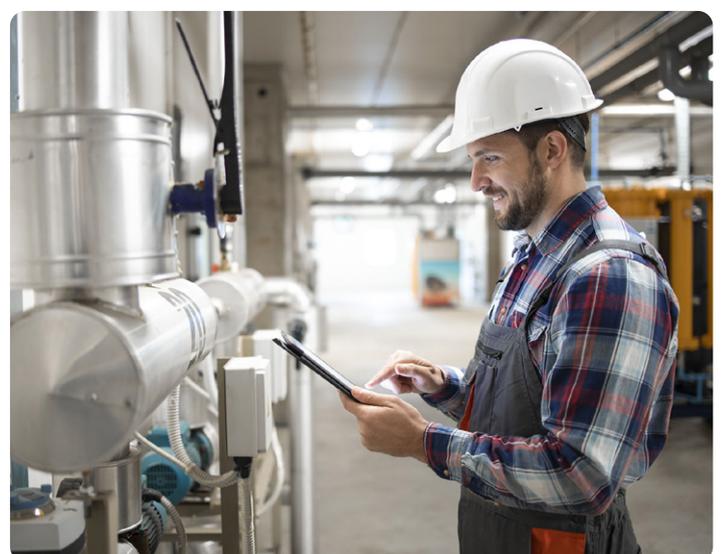
In unserem Verhaltenskodex haben wir nicht nur die Einhaltung der Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgeschrieben. Wir haben uns darin auch verpflichtet, unsere Mitarbeiter:innen fair zu vergüten. Die Zahlung gerechter Löhne und Bereitstellung von Zusatzleistungen ist zudem eine 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 unserer Gruppe ein transparentes Bonussystem. Jeweils zu Jahresbeginn werden dessen finanzielle und strategische Zielvorgaben kommuniziert. Seit 2021 berücksichtigen wir sowohl das Gesamtergebnis des Unternehmens, den Grad der erreichten Teamziele als auch die individuelle Leistungsbeurteilung bei der Ermittlung des Bonus. Darüber hinaus fließt in die Bonusrechnung ein, inwieweit wir unsere ESG- und HSE-Ziele erfüllt haben.

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 MB Energy eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Bringen Mitarbeiter:innen zusätzlich einen Eigenanteil ein, zahlen wir darauf nochmals einen Zuschuss, der über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht. Ergänzend bieten wir allen Interessierten im Unternehmen den Abschluss einer betrieblichen Unfallversicherung sowie Berufsunfähigkeitsversicherung an.



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Merkmale der Arbeitskräfte und Fremdarbeitskräfte des Unternehmens								
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	Personenzahl	1.832	1.665	1.554	1.662	Kennzahl per 31.12.2024. Zählung über alle Gesellschaften zuzüglich WESTFA Gruppe (Teil der MB Energy Gruppe seit 1. April 2024)	S1-6, 50 (a)	2-7
Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht						Dieser und der folgende Indikator stehen nur für Gesellschaften mit bestätigten Daten aus Workday zur Verfügung. Im Jahr 2024 wurden 965 Mitarbeitende ⁶¹ in die Berichterstattung einbezogen.	S1-6, 50 (a)	2-7
Männlich	Personenzahl	659	1.204	1.072	1.141			
Weiblich	Personenzahl	305	461	482	479			
Divers	Personenzahl	0	0	0	2			
Nicht angegeben	Personenzahl	1	n/a	n/a	n/a			
Anzahl der MB Energy - Mitarbeiter:innen pro Land, aufgeschlüsselt nach Ländern mit mindestens 50 Mitarbeiter:innen und einem Anteil von mindestens 10 % an der Gesamtbelegschaft	Personenzahl	965	1.665	1.554	1.622		S1-6, 50 (a)	2-7
Deutschland	Personenzahl	695	1.243	1.132	1.162			
Vereinigtes Königreich	Personenzahl	197	205	198	208			
Gesamtzahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	Personenzahl	937	850	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.	S1-6, 50 (b) i.	2-7
Männlich	Personenzahl	639	589	n/a	n/a			
Weiblich	Personenzahl	297	261	n/a	n/a			
Divers	Personenzahl	0	0	n/a	n/a			
Nicht angegeben	Personenzahl	1	n/a	n/a	n/a			
Gesamtzahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	Personenzahl	28	30	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.	S1-6, 50 (b) ii	2-7
Männlich	Personenzahl	20	22	n/a	n/a			
Weiblich	Personenzahl	8	8	n/a	n/a			
Divers	Personenzahl	0	0	n/a	n/a			
Nicht angegeben	Personenzahl	0	n/a	n/a	n/a			
Gesamtzahl der Abrufrkräfte (d. h. Arbeitnehmer ohne garantierte Arbeitsstunden)	Personenzahl	0	n/a	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.	S1-6, 50 (b) iii.	2-7
Männlich	Personenzahl	0	n/a	n/a	n/a			
Weiblich	Personenzahl	0	n/a	n/a	n/a			
Divers	Personenzahl	0	n/a	n/a	n/a			
Nicht angegeben	Personenzahl	0	n/a	n/a	n/a			
Arbeitnehmer in Vollzeit	Personenzahl	834	758	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.	S1-6, 52	2-7
Männlich	Personenzahl	620	575	n/a	n/a			
Weiblich	Personenzahl	213	183	n/a	n/a			
Divers	Personenzahl	1	0	n/a	n/a			
Nicht angegeben	Personenzahl	0	n/a	n/a	n/a			
Deutschland	Personenzahl	628	535	n/a	n/a			
Vereinigtes Königreich	Personenzahl	133	183	n/a	n/a			

⁶¹ MB Energy Holding GmbH & Co. KG, GMA – Gesellschaft für Mineralöl-Analytik und Qualitätsmanagement mbH + Co. KG, MB Energy GmbH, Mabanafit Ltd., enport A/S, enport GmbH & Co. KG, Staack Pooltankstellen GmbH & Co. KG, MB Energy Kft., B.W.O.C. Limited, Petronord GmbH & Co. KG, enport Kft, MB Energy (SGP) Pte. Ltd., Thomas Silvey Limited, enport Tanklager Waltershof GmbH & Co. KG, MB Energy Trading Inc., Onroute Truckstops Limited, MB Energy Chemicals and Gas Ltd., MB Energy (SGP) Pte Ltd., UK branch.



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Merkmale der Arbeitskräfte und Fremdarbeitskräfte des Unternehmens								
Teilzeitbeschäftigte Angestellte	Personenzahl	131	122	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.	S1-6, 52	2-7
Männlich	Personenzahl	39	36	n/a	n/a			
Weiblich	Personenzahl	92	86	n/a	n/a			
Divers	Personenzahl	0	0	n/a	n/a			
Deutschland	Personenzahl	67	55	n/a	n/a			
Vereinigtes Königreich	Personenzahl	64	67	n/a	n/a			
Gesamtzahl der Arbeitnehmer die das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen haben	Personenzahl	138	124	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.	S1-6, 50 (c)	401-1
Männlich	Personenzahl	100	77	n/a	n/a			
Weiblich	Personenzahl	38	47	n/a	n/a			
Divers	Personenzahl	0	0	n/a	n/a			
Unter 30	Personenzahl	39	33	n/a	n/a			
30-50	Personenzahl	60	54	n/a	n/a			
Über 50	Personenzahl	39	37	n/a	n/a			
Quote der Mitarbeiterfluktuation im Berichtszeitraum	%	14	14	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.	S1-6, 50 (c)	401-1
Männlich	%	15	13	n/a	n/a			
Weiblich	%	12	17	n/a	n/a			
Divers	%	0	0	n/a	n/a			
Unter 30	%	25	21	n/a	n/a			
30-50	%	12	13	n/a	n/a			
Über 50	%	12	13	n/a	n/a			
Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die freiwillig oder wegen Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausscheiden	Personenzahl	138	124	n/a	n/a		S1-6, 50 (c)	
Gesamtzahl der berücksichtigten Arbeitnehmer	Personenzahl	965	880	n/a	n/a		S1-6, 50 (c)	
Gesamtzahl neuer Angestellter	Personenzahl	197	234	n/a	n/a	Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.		401-1
Männlich	Personenzahl	128	161	n/a	n/a			
Weiblich	Personenzahl	69	73	n/a	n/a			
Divers	Personenzahl	0	0	n/a	n/a			
Unter 30	Personenzahl	76	87	n/a	n/a			
30-50	Personenzahl	103	113	n/a	n/a			
Über 50	Personenzahl	18	34	n/a	n/a			
Quote neuer Angestellter	%	20	27			Für LME Gesellschaften und WESTFA liegen die Informationen für 2024 nicht vor. Für die Erfassung wurden in 2024 965 (2023: 880) Mitarbeitende berücksichtigt.		401-1
Männlich	%	19	26					
Weiblich	%	23	27					
Divers	%	0	0					
Unter 30	%	49	55					
30-50	%	21	27					
Über 50	%	6	15					
Prozentsatz der Angestellten, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	%	4	7	6	5			2-30



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Merkmale der Arbeitskräfte und Fremdarbeitskräfte des Unternehmens								
Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie nach Geschlecht und Altersgruppe								
Administrative								405-1
Nach Geschlecht								
Männlich	%	61	62	60	60			
Weiblich	%	39	38	40	40			
Divers	%	0	0	0	0			
Nach Altersgruppe								
Unter 30	%	16	14	14	15			
30-50	%	54	51	50	49			
Über 50	%	30	35	36	36			
Operational								
Nach Geschlecht								
Männlich	%	88	90	86	85			
Weiblich	%	12	10	14	15			
Divers	%	0	0	0	0			
Nach Altersgruppe								
Unter 30	%	16	12	15	15			
30-50	%	43	44	40	41			
Über 50	%	41	44	45	44			
Manager								
Nach Geschlecht								
Männlich	%	75	77	75	79			
Weiblich	%	25	23	25	21			
Divers	%	0	0	0	0			
Nach Altersgruppe								
Unter 30	%	2	1	4	2			
30-50	%	60	55	48	48			
Über 50	%	38	44	48	50			
Non-Manager								
Nach Geschlecht								
Männlich	%	67	68	68	79			
Weiblich	%	33	32	68	21			
Divers	%	0	0	0	0			
Nach Altersgruppe								
Unter 30	%	19	17	19	18			
30-50	%	49	46	45	45			
Über 50	%	32	37	36	37			
Gesamtzahl der im Unternehmen tätigen Fremdarbeitskräfte	Personenzahl	23	23	15	14	Die Kennzahl umfasst externe Mitarbeitende in der Gruppe ohne nativ Digital-Mitarbeiter:innen (outsourced services). Zählung der Kopfzahl zum Jahresende 2024. Die Anzahl der Fremdarbeitskräfte variiert leicht zwischen den Berichtsjahren, da externe Mitarbeiter:innen flexibel zur Unterstützung zeitlich begrenzter Projekte und zur temporären Überbrückung von Vakanzen eingesetzt werden.	S1-7, 55 (a)	2-8



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit								
Prozentsatz der Arbeitnehmer, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind	%	100	n/a	n/a	n/a		S1-14, 88 (a)	403-8
Anzahl der Arbeitnehmer, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind	Personenzahl	1.832	n/a	n/a	n/a			
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	Personenzahl	1.832	n/a	n/a	n/a			
Prozentsatz der Fremdarbeitskräfte, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind	%	100	n/a	n/a	n/a		S1-14, 88 (a)	403-8
Anzahl der Fremdarbeitskräfte, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit abgedeckt sind	Personenzahl	23	n/a	n/a	n/a			
Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte	Personenzahl	23	n/a	n/a	n/a			
Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (b)	403-9, 403-10
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen von Arbeitnehmern	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (b)	403-9
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen von anderen Arbeitskräften	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (b)	403-9
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen von Fremdarbeitskräften	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (b)	403-9
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen von Arbeitnehmern	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (b)	403-10
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen von anderen Arbeitskräften	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (b)	403-10
Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen von Fremdarbeitskräften	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (b)	403-10
Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern	Anzahl	13	n/a	n/a	n/a		S1-14, 88 (c)	403-9
Meldepflichtige Arbeitsunfälle von Fremdarbeitskräften	Anzahl	0	n/a	n/a	n/a		S1-14, 88 (c)	403-9
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern		0,7	n/a	n/a	n/a		S1-14, 88 (c)	403-9
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle von Fremdarbeitskräften		0	n/a	n/a	n/a		S1-14, 88 (c)	403-9
Zahl der Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen von Arbeitnehmern	Anzahl	0	0	n/a	n/a		S1-14, 88 (d)	403-10
Ausfalltage von Arbeitnehmern, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, auf arbeitsbedingte Erkrankungen und auf Todesfälle infolge von Erkrankungen zurückzuführen sind	Tage	244	n/a	n/a	n/a		S1-14, 88 (e)	403-9
Verletzungen mit Todesfolge, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung eigener Mitarbeiter:innen und Kontraktoren pro 1 Mio. Arbeitsstunden (TRI-R)		4,7	6	5,7	10,4			403-9
Gearbeitete Stunden in Mio., Mitarbeiter:innen und Kontraktoren		3,4	2,8	2,7	2,6			403-9
Durchschnittliche Fehltage pro Vorfall, eigene Mitarbeitende		15,3	18	13	10,4		unternehmensspezifisch	
Durchschnittliche Fehltage pro Vorfall, Kontraktoren		0	2	0	5,5		unternehmensspezifisch	
Brände gemäß API RP 754	Anzahl	0	0	0	0		unternehmensspezifisch	
Nicht prozessrelevante Brände und Explosionen pro 1 Mio. t Durchsatz		0,04	0	0	0		unternehmensspezifisch	



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten								
Beschwerden über Kanäle der nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD	Anzahl	0	n/a	n/a	n/a		S1-17, 103 (b)	
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	Euro	0	0	n/a	n/a		S1-17, 103 (b)	
Schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften von MB Energy	Anzahl	0	n/a	n/a	n/a		S1-17, 104 (a)	
Schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte gegen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Anzahl	0	n/a	n/a	n/a		S1-17, 104 (a)	
Gesamtbetrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadensersatzzahlungen im Zusammenhang mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte	Euro	0	n/a	n/a	n/a		S-17, 104 (b)	
Im Berichtszeitraum gemeldete Fälle von Diskriminierung einschließlich Belästigung	Anzahl	1	n/a	n/a	n/a		S1-17, 103 (a)	406-1
Beschwerden, die über Kanäle, über die Arbeitskräfte Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerde-mechanismen), geäußert wurden	Anzahl	19	n/a	n/a	n/a		S1-17, 103 (b)	
Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	%	4	84	n/a	n/a	Im Jahr 2024 wurden 710 neue Lieferanten angelegt, von denen 30 als wesentlich eingestuft wurden. Mit allen 30 wurde ein Code of Conduct abgeschlossen.		414-1
Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	Anzahl	89	30	n/a	n/a	Anzahl der Lieferanten, die im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung 2024 bewertet werden, einschließlich HSSE-Kriterien		414-2
Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden	Anzahl	0	1	n/a	n/a	Auf der Grundlage unserer internen Lieferantenbewertung 2024 wurden alle Lieferanten mit einer HSSE-Bewertung von weniger als 5 Punkten (von 10) bewertet.		414-2
Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden	%	0	0	n/a	n/a	Im Jahr 2023 wurde ein Lieferant identifiziert, der im Jahr 2024 verbessert wurde.		414-2
Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurden	%	0	0	n/a	n/a			414-2
Prozentsatz aller Einkäufer, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben	%	100	100	n/a	n/a	Basierend auf vollständig eingearbeiteten Vollzeitäquivalenten im Jahr 2024	unternehmensspezifisch	
Prozentsatz der angestrebten Verträge, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	%	16	21	n/a	n/a	Einbezogen sind alle im Jahr 2024 abgeschlossenen Verträge mit einem Umsatz größer als 20.000 €.	unternehmensspezifisch	



Sozialinformationen

→ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2)

GRI 3-3

Es ist unser Anspruch, nicht nur die Menschenrechte sowie Gesundheit und Sicherheit unserer eigenen Arbeitskräfte und Fremdarbeitskräfte zu schützen, sondern auch der Menschen,

die in unseren Wertschöpfungsketten tätig sind – soweit uns dies möglich ist. Dies wollen wir durch eine konsequente Umsetzung der Sorgfaltspflichten sicherstellen.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3 GRI 3-2, 3-3

Wesentliches Thema	Auswirkungen					Finanzielle Risiken und Chancen				
	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Menschenrechte und sonstige arbeitsbezogene Rechte	Potenzielle positive Auswirkung	Die Einhaltung von Menschenrechtsstandards kann sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette auswirken und zu einem fairen Arbeitsumfeld beitragen.	x	x	x					
						Risiko	Die Vernachlässigung arbeitsbezogener Rechte kann zu Reputationsrisiken führen, die der Marke des Unternehmens schaden und es für potenzielle Mitarbeiter:innen unattraktiv machen. Zudem können Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte zu Geldstrafen und Rechtsstreitigkeiten führen. Eine verärgerte Belegschaft aufgrund von Verstößen kann auch die Produktivität, die Innovation und die Arbeitsmoral beeinträchtigen, was sich letztlich auf die finanzielle Leistung und die Wettbewerbsfähigkeit von MB Energy auswirkt.			x
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Potenzielle negative Auswirkung	Bei mangelnden Sicherheitsmaßnahmen kann es zu Arbeitsunfällen oder Verletzungen und damit zu negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette kommen.			x					
						Risiko	Werden Sicherheitsvorschriften nicht eingehalten, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette unzureichend geschult und keinerlei Maßnahmen zur Bewältigung potenzieller Gefahren umgesetzt, erhöht sich die Gefahr von Arbeitsunfällen und Verletzungen, was zu finanziellen Risiken für MB Energy führen kann. Dazu gehören Bußgelder, der Entzug von Genehmigungen, Entschädigungen für betroffene Personen oder Gemeinden sowie Rufschädigung.	x	x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert



Unser Ansatz und unsere Policies ESRS S2-1, GRI 2-23

MB Energy verpflichtet sich, die Grundsatzerklärung der MB Energy Holding GmbH & Co. KG zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht nach § 6 Abs. 2 des Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes (LkSG) in der gesamten Wertschöpfungskette einzuhalten, um Menschenrechte zu schützen.

Entsprechend haben wir einen verbindlich geltenden Lieferanten-Verhaltenskodex in unseren Allgemeinen Einkaufsbedingungen für Nicht-Handelswaren etabliert und in relevante Geschäftsprozesse integriert, wie zum Beispiel Rahmenverträge. Jeder Lieferant muss diesen Kodex zu Vertragsbeginn unterzeichnen und sich u. a. dazu verpflichten, die Grundrechte seiner Mitarbeiter:innen zu wahren, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern und Verantwortung für ihre Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu übernehmen. Für die Zusammenarbeit verpflichten wir die Lieferanten auf die Einhaltung der Regelungen des MB Energy Verhaltenskodex oder eines gleichen oder höherwertigeren Standards in einem eigenen Code of Conduct.

Sämtliche Schlüssellieferanten – also alle Lieferanten mit einem Auftragsvolumen über 20.000 Euro – sind ausschließlich genehmigte Lieferanten. Außerdem schließen wir Verträge in definierten Material- und Dienstleistungsgruppen, bei denen ein besonderes Risiko besteht, nur mit genehmigten Lieferanten ab. Die Verträge sind grundsätzlich auf Basis der Allgemeinen Bestell- und Einkaufsbedingungen für Nicht-Handelswaren abgeschlossen (die Allgemeinen Bestell- und Einkaufsbedingungen sind auf der [Website](#) des Unternehmens veröffentlicht und für jeden einsehbar). Der zentrale Gruppeneinkauf prüft im Rahmen seiner Prozesse im Vieraugenprinzip die Einhaltung der Vertragsgrundlagen. Bei der Erstellung von Rahmenverträgen oder sonstigen abweichenden Vereinbarungen werden die Klauseln zum Lieferanten-Verhaltenskodex durch den strategischen Einkauf und Legal & Compliance umgesetzt.

Erstellt wurde der Lieferanten-Verhaltenskodex unter Einbindung relevanter Unternehmensbereiche, wie Procurement, HSSE & Sustainability und Legal & Compliance, sowie der Fachbereiche, die den Kodex nutzen. Der zentrale Gruppeneinkauf berichtet an den CFO der MB Energy Gruppe.

2024 haben wir begonnen, den Lieferanten-Verhaltenskodex auch für den Einkauf von Handelswaren auszurollen. Diesen Prozess werden wir 2025 weiter fortsetzen.

Meldekanäle für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ESRS S2-3, GRI 2-25, 2-26

Unsere Plattform CARE ist der Kanal für den im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vorgeschriebenen Beschwerdeprozess. Sie bietet allen Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette die Möglichkeit, anonym Hinweise auf mögliches Fehlverhalten oder andere negative Ereignisse zu melden (mehr zur CARE-Plattform siehe Kapitel S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens).

Ziele und Maßnahmen ESRS S2-4, S2-5

Mit der Einführung eines Lieferantenbewertungsprozesses hat MB Energy die Weichen für ein strukturiertes Management von Lieferantenbeziehungen gestellt.

Wir nutzen den jährlichen Lieferantenbewertungsprozess, um mögliche Schwachstellen in Bezug auf die Verpflichtung zum Supplier Code of Conduct, Nachhaltigkeitskriterien, Qualitätsstandards (z. B. ISO 9001) und Sicherheitsaspekte (z. B. ISO 27001) sowie der allgemeinen Zusammenarbeit bei den Schlüssellieferanten zu erkennen und bei Bedarf gezielt Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Es ist unser Ziel, jährlich alle Schlüssellieferanten zu überprüfen. 2024 haben wir das Ziel von 100 % Schlüssellieferanten erfüllt. Ein Ergebnis: Alle bewerteten Unternehmen haben sich schriftlich verpflichtet, den Lieferanten-Verhaltenskodex der MB Energy Gruppe einzuhalten, oder konnten nachweisen, dass ein gleichwertiger oder höherer Standard in einem eigenen Code of Conduct vorliegt. In die Festlegung der Ziele wurden die Unternehmensbereiche Procurement, das People-Team, HSSE & Sustainability, Legal & Compliance, und die BUs eingebunden.

Der zentrale Einkauf der MB Energy Gruppe arbeitet kontinuierlich daran, weitere Lieferanten in den Bewertungsprozess einzubeziehen. 2024 hat er eine Wesentlichkeitsschwelle (Jahresumsatz) für Nicht-Schlüssellieferanten definiert. Entsprechend sollen 2025 erstmals auch kleinere Lieferanten bewertet werden. In den kommenden Jahren soll die Wesentlichkeitsschwelle für die Bewertung dann immer weiter herabgesenkt werden.



Sozialinformationen

→ Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)

GRI 3-3

Unsere Kunden versorgen wir mit einer Vielzahl an Kraftstofflösungen und Heizöl. Beim Verkauf der Energieprodukte an Händler oder Märkte stehen wir in der Verantwortung, die persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern zu gewährleisten. Das ist auch eine wichtige Voraussetzung,

um vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Geschäftspartnern dauerhaft aufrechtzuerhalten. In der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern als wesentlich für MB Energy bewertet.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2

Wesentliches Thema	Auswirkungen					Finanzielle Risiken und Chancen				
	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Persönliche Sicherheit						Risiko	Wenn die Produkte oder Dienstleistungen, die wir den Zwischenhändlern zur Verfügung stellen, unsicher sind, gesundheitliche Schäden verursachen, nicht den gesetzlichen Normen entsprechen oder falsch vermarktet werden, kann dies zu rechtlichen Verpflichtungen, Geldbußen und Rufschädigung führen. All dies kann nachteilige finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen haben.	x	x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert

Unser Ansatz und unsere Policies

ESRS S4-1

Verhaltenskodex

GRI 2-23

Die MB Energy Gruppe ist bestrebt, Risiken für Mensch und Umwelt, einen Wertverlust sowie eine Beschädigung des Eigentums durch unsere Produkte zu vermeiden. Entsprechend ist Produktverantwortlichkeit als einer von 16 Grundsätzen in unserem Verhaltenskodex verankert. Dadurch wollen wir auch das Risiko senken, dass durch ein Fehlverhalten von Mitarbeiter:innen die Sicherheit der Kunden beeinträchtigt werden könnte. Gleichzeitig beugen wir einem dadurch entstehenden finanziellen Risiko für MB Energy vor.

In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns dazu, hohe Sicherheitsstandards für unsere Produkte und Dienstleistungen zu gewährleisten, alle anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen an die Produktkennzeichnung zu erfüllen und Qualitätskontrollen durchzuführen. Über [Sicherheitsdatenblätter](#) stellen wir unseren Kunden alle notwendigen Informationen über die Produkte zur Verfügung.

Zudem bekennen wir uns dazu, im Falle einer Gefährdung durch Produkte unter unserer Kontrolle, diese schnellstmöglich zu erkennen und zu beseitigen. Darüber hinaus sind wir darauf vorbereitet, in Notsituationen schnell und effizient zu reagieren, um potenzielle Auswirkungen von Vorfällen so gering wie möglich zu halten.

(Weitere Informationen zum Verhaltenskodex, wie z. B. zu dessen Anwendungsbereich, befinden sich im Kapitel S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens).

Unternehmenspolitik bei enport

Unser Ziel ist es, Qualitätsabweichungen bei der Produktsicherheit zu erkennen, bevor das Produkt das Tanklager verlässt. Dadurch wollen wir Gefahren vorbeugen, die bei mangelnder Produktsicherheit für Transportunternehmen und Endverbraucher entstehen und für MB Energy zu finanziellen Schäden führen könnten. In der Unternehmenspolitik der enport ist deshalb festgeschrieben, dass das Unternehmen mögliche Gefahren und Sicherheitslücken identifiziert und analysiert, um Risiken zu begrenzen und zu kontrollieren sowie Unfälle nachhaltig zu vermeiden. Bei der Umsetzung dieses Grundsatzes hat sich enport dazu verpflichtet, die Zertifizierung nach ISO 9001, ISO 50001 und ISO 14001 einzuhalten.

enport nutzt für die Qualitätskontrolle die in einer Arbeitsanweisung vorgeschriebene Analytik und das Management von Nicht-Konformitäten nach der übergeordneten Prozessbeschreibung. Verantwortlich für die Überwachung sind die Betriebs- und Schichtleiter, die Gesamtverantwortung für die Umsetzung liegt beim Head of Storage. Die Vorgaben aus der Unternehmenspolitik gelten für alle Standorte der enport. Die Unternehmenspolitik von enport ist auf der [Website](#) des Unternehmens einsehbar.



Meldekanäle für Verbraucher und Endnutzer

ESRS S4-3, GRI 2-25, 2-26

Unser Verhaltenskodex und unsere Unternehmenspolitik bilden die Grundlagen, um Risiken vorzubeugen. Treten in Einzelfällen dennoch Mängel bei der Produktqualität auf oder ist die Produktsicherheit einmal nicht gewährleistet, müssen wir davon schnellstmöglich Kenntnis erhalten und gegensteuern. Deshalb stehen den Verbrauchern und Endnutzern mehrere Meldekanäle zur Verfügung: Telefon, E-Mail und die CARE-Plattform. Auf der Plattform können rund um die Uhr mangelnde Produktsicherheit und -qualität gemeldet werden. Nachdem wir von dem Problem erfahren, sind wir in der Lage, schnell und effektiv zu reagieren. Wir können Gegenmaßnahmen umsetzen, um negative Auswirkungen sowohl für die Kunden als auch für MB Energy weitestmöglich zu begrenzen bzw. zu beheben. (Weitere Informationen zur CARE-Plattform finden sich in Kapitel S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens.)

Ziele

ESRS S4-5

Bisher wurden keine Ziele für das Thema persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern und den Umgang mit dem wesentlichen Risiko für MB Energy festgelegt.

Maßnahmen

ESRS S4-4

MB Energy hat verschiedene Maßnahmen etabliert, um die Sicherheit der Produkte zu gewährleisten und damit möglichen Risiken für das Unternehmen vorzubeugen.

Grundsätzlich kontrollieren und analysieren wir kontinuierlich sämtliche Produkte, u. a. im Labor der Gesellschaft für Mineralöl-Analytik und Qualitätsmanagement (GMA) in Frankfurt am Main. Die GMA ist durch die DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH) nach DIN EN ISO/IEC 17025 akkreditiert. Das Geschäft der MB Energy in Deutschland ist für den Produkt- und Dienstleistungsbereich Handel mit Kraft- und Brennstoffen mit dem Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2015 zertifiziert.

Um potenziell gefährliche Kontaminationen zu identifizieren und zu beheben, bevor Endverbraucher mit den Produkten in Berührung kommen, erfolgt zum einen bei enport bei Wareneingängen vor der Einlagerung in die Tanklager eine ausführliche Qualitätskontrolle. Diese beinhaltet u. a. eine Analyse von sicherheitskritischen Größen, insbesondere wird der Flammpunkt bei Diesel- und Heizölprodukten (AIII-Produkten) in den Blick genommen. Zudem führen wir eine sensorische Überprüfung durch und kontrollieren regelmäßig alle Eckdaten der Stoffe. Werden in der Qualitätskontrolle Abweichungen sichtbar, lagern wir die Stoffe nicht ein. Außerdem trennen wir in den Tanklagern, wo es möglich und sinnvoll ist, Rohrleitungen, Verladeeinrichtungen und Tanks, um Querkontamination von Produkten zu verhindern. So sorgen wir etwa dafür, dass sich keine Spuren von Benzin in Heizöl oder Diesel wiederfinden, die das Risiko der Entflammbarkeit erhöhen würden.





Governance-Informationen

→ Unternehmensführung (ESRS G1)

Governance-Informationen

→ Unternehmensführung (ESRS G1)

GRI 3-3

Integrität und Verantwortung sind die Eckpfeiler unseres Geschäfts. Der Governance-Rahmen von MB Energy ist darauf ausgerichtet, unsere langfristigen strategischen Ziele zu unterstützen und gleichzeitig die Einhaltung höchster ethischer Standards zu gewährleisten. Weil der Öl- und Gassektor im Vergleich zu anderen Sektoren einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt ist und Energiemärkte zahlreichen regulatorischen Anforderungen unterliegen, ist Vertrauenswürdigkeit in unserer Branche ein besonders hohes Gut. Entsprechend

wurden die Themen Unternehmensführung und Unternehmenskultur und Korruption und Bestechung in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich für MB Energy ermittelt. Um unsere positive Reputation zu wahren und zu schützen, fördern wir eine Kultur der Compliance und Integrität und konzentrieren uns auf die konsequente Vermeidung von Korruption und Einhaltung des Wettbewerbsrechts. Denn nur so können wir vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen zu Kunden und Lieferanten dauerhaft aufrechterhalten.

Unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

ESRS 2 SBM-3, GRI 3-2

Wesentliches Thema	Auswirkungen					Finanzielle Risiken und Chancen				
	Kategorie	Beschreibung der Auswirkung	Wertschöpfungskette			Kategorie	Beschreibung des Risikos/der Chance	Wertschöpfungskette		
			Vor.	Eig.	Nach.			Vor.	Eig.	Nach.
Unternehmensführung und Unternehmenskultur						Risiko	Werden allgemeine ethische Standards in der weltweiten Geschäftstätigkeit nicht eingehalten, können Betrug oder andere Rechtsverstöße sowie Sanktionen und hohe Kosten die Folge sein. Damit verbunden ist das Risiko eines Reputationsschadens für MB Energy und es kann zu negativen Auswirkungen auf die Verkaufszahlen kommen.	x	x	x
						Risiko	Ein Mangel an internen Kontrollen sowie gut funktionierenden Corporate-Governance-Systemen und Due-Diligence-Prüfungen könnten finanzielle Verpflichtungen aufgrund von Rechtsstreiten und Reputationsschäden nach sich ziehen, was sich auch auf die Verkaufszahlen auswirken könnte.	x	x	x
						Risiko	Der Kauf von Energieprodukten auf Märkten, in denen unlautere Geschäftspraktiken vorherrschen, könnte sich negativ auf das Markenimage von MB Energy auswirken und zu einem Kundenrückgang führen. Dies hätte Gewinneinbußen zur Folge. Zudem könnten Sanktionen mit finanziellen Verpflichtungen verhängt werden.	x	x	x
						Risiko	Verstöße gegen Kartellgesetze oder wettbewerbswidriges Verhalten können zu rechtlichen Strafen für MB Energy, finanziellen Verlusten, Rufschädigung und angespannten Beziehungen zu den Stakeholdern führen.	x	x	x
						Chance	Durch nachhaltiges Handeln kann MB Energy sich als verantwortungsvolles Unternehmen positionieren. Indem das Unternehmen ethische Grundsätze lebt, Nachhaltigkeit in seiner Kultur verankert und Mitarbeiter:innen fördert, steigert es seine Attraktivität für Talente. Eine solche Kultur kann auch die Bindung der Mitarbeiter:innen erhöhen und zu einer positiven Wahrnehmung der Marke durch Kunden und Stakeholder beitragen, was wiederum die Absatzchancen steigert.	x	x	x
Korruption und Bestechung						Risiko	Die Missachtung von Anti-Korruptionsgesetzen und das Fehlen wirksamer Kontrollen können erhebliche finanzielle und rechtliche Risiken mit sich bringen. Korruption und Bestechung können zu hohen Geldstrafen, Rufschädigung und sogar zum Marktausschluss führen.	x	x	x
						Risiko	Wird keine oder nur unzureichende Betrugsprävention umgesetzt, besteht das Risiko betrügerischer Handlungen, einschließlich Finanzbetrug, Dokumentenfälschung und Diebstahl. Solche Aktivitäten können erhebliche finanzielle Schäden für MB Energy verursachen. Zudem schädigen sie den Ruf des Unternehmens, was zu Umsatzeinbußen führt.	x	x	x

Vor. = vorgelagert, Eig. = eigene Tätigkeiten, Nach. = nachgelagert



Unternehmensführung und Unternehmenskultur

ESRS G1-1

Ausrichtung der Unternehmensführung und Förderung der Unternehmenskultur

GRI 2-23, 2-24

Die MB Energy Unternehmenskultur basiert auf unseren Grundwerten Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Verantwortung. Diese Werte bestimmen, wie wir miteinander und mit unseren Geschäftspartnern umgehen. Im Unternehmen haben wir verschiedene Mechanismen etabliert, die für eine Umsetzung der Werte, der Compliance-Kultur und für eine nachhaltige Entwicklung sorgen. Dazu zählen unser Verhaltenskodex, der mit seinen 16 Grundsätzen für alle bei MB Energy Beschäftigten verbindlich ist, der Verhaltenskodex für Lieferanten und weitere Richtlinien, mit denen wir unternehmensinterne Themen präzisieren. In den Compliance-Richtlinien halten wir fachspezifische Handlungsanweisungen zu Themen verschiedener Rechtsvorschriften fest, wie zum Beispiel Datenschutz, fairer Wettbewerb, Bestechung und Geldwäsche. Alle Richtlinien bei MB Energy werden sowohl vom ExCom als auch von weiteren verantwortlichen Führungsebenen geprüft und freigegeben. Über unser People-IT-System mit unterstützender interner Kommunikation gewähr-

leisten 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 E-Mailverteiler sowie teils verpflichtende Schulungen für unsere Mitarbeiter:innen bereit, die alle zwei Jahre neu ausgerollt werden.

Überdies fördern wir eine aufrichtige und ehrliche Gesprächskultur. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter:innen, kritische Fragen oder Anliegen mit ihrer/ihrem Vorgesetzten zu besprechen oder in den konzernweiten vierteljährlichen Townhalls direkte Fragen an das ExCom zu stellen. Darüber hinaus gibt es in unserer Gruppe ein Trust Team als Angebot von Kolleg:innen für Kolleg:innen. Es bietet Unterstützung für alle, die besondere berufliche oder persönliche Herausforderungen erleben. Um Fehlverhalten zu identifizieren, steht den Mitarbeiter:innen ebenso wie externen Stakeholdern der Onlinemeldekanal CARE (Concerns And REporting) zur Verfügung. Hier können anonym Verstöße gegen den Verhaltenskodex gemeldet werden.

Die 16 Prinzipien unseres Verhaltenskodex

 Teamgeist	 Teamgeist	 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



Ermittlung und Untersuchung möglicher rechtswidriger und unethischer Verhaltensweisen

GRI 2-24, 205-1

Mit den verschiedenen Policies und Procedures sowie einem konsequenten Vieraugenprinzip setzen wir uns aktiv für die Abwehr korrupten Verhaltens und die generelle Wahrung des Sanktions- und Wettbewerbsrechts ein. Daneben haben wir Mechanismen etabliert, um mögliche rechtswidrige sowie unethische Verhaltensweisen zu ermitteln, zu untersuchen und zu berichten – und auf dieser Basis Risiken für das Unternehmen zu minimieren, wie Rufschädigung, Umsatzeinbußen, Geldstrafen oder Sanktionen.

Die Abteilung Legal & Compliance ist dafür zuständig, über die notwendigen Strukturen und Maßnahmen zur Risikominimierung und damit der Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien zu beraten. Legal & Compliance ermittelt potenzielle Compliance-Risiken, entwirft eigene Programme und setzt diese praxisnah um.

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

Darüber hinaus unterzieht die Abteilung Legal & Compliance alle Geschäftspartner:innen einer risikobasierten „Know Your Counterparty (KYC)“-Prüfung, bewertet Compliance-Risiken, implementiert präventive Maßnahmen und lässt bei Bedarf weitere Prüfungen durch andere Fachabteilungen vornehmen.

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

Bei möglichen Verstößen im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur ist Legal & Compliance als Untersuchungsbeauftragte nicht Teil von der in die Angelegenheit involvierten Management-Kette, die Abteilung arbeitet außerhalb des Weisungsbereichs und berichtet direkt an den CEO, unmittelbar bei Bedarf oder vierteljährlich. An den Aufsichtsrat erfolgt jeweils ein halbjährlicher Ergebnisbericht.

Im Falle einer Meldung oder eines Verdachtsfalles werden sämtliche Hinweise vertraulich behandelt. Legal & Compliance ermittelt, in welchem Fachgebiet dieser Fall zu verorten ist, und binden die entsprechende Fachabteilung sowie das jeweilige Management ein. Anschließend wird Sachverhaltsermittlung betrieben. Diese kann in Form von Interviews aber auch Dokumentationseinsichtnahme erfolgen. Hierzu werden teilweise auch entweder die Internal Audit-Abteilung, die interne IT oder externe Dienstleister eingebunden. Außerdem wird entschieden, ob sich daraus möglicherweise ergebende Folgen intern abgewickelt werden können oder auch Beratung hierzu in Anspruch zu nehmen ist. Auf dieser Basis wird dann ein Vorschlag an den CEO der MB Energy Gruppe vorbereitet und mit ihm und gegebenenfalls unserem Aufsichtsrat abgestimmt. Anschließend ist die jeweilige Fachabteilung entsprechend dem genehmigten Vorgehen verantwortlich, die Ermittlungen durchzuführen, Konsequenzen vorzuschlagen oder abzuwenden und anschließend Verbesserungs- und Vermeidungsvorschläge auszuarbeiten und das Management regelmäßig zu informieren. Die Dokumentation erfolgt im Onlinemeldesystem CARE.





Interne Meldekanäle, Schulungen und Hinweisgeberschutz

GRI 2-25, 2-26

Um gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen, nutzen wir unser gruppenweites Meldesystem, die **Onlineplattform CARE** (weitere Informationen s. auch Kapitel S1). Sie steht Mitarbeiter:innen sowie externen Stakeholdern für die anonyme Meldung von Compliance-Verstößen zur Verfügung.

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für das Hinweisgebersystem ist Teil jeder Compliance-Schulung. Zudem wird bei der jährlichen Compliance-Woche vorgestellt, wie die Mitarbeiter:innen das Hinweisgebersystem nutzen können. 2024 wurden 16 Hinweise bearbeitet.

Im Einklang mit der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates behandelt MB Energy jeden Hinweis strikt vertraulich und sagt den Hinweisgeber zu, dass sie vor möglichen Benachteiligungen und Repressalien geschützt sind.

Interne Schulungen zur Unternehmensführung

GRI 2-24

Unsere internen Schulungen sind ein wichtiges Instrument, um Fehlverhalten in unserem Unternehmen vorzubeugen. Daher verpflichten wir alle Mitarbeiter:innen im Rahmen **obligatorischer E-Learnings** zur Teilnahme an regelmäßigen Schulungen zum Verhaltenskodex und zu Compliance-Themen, wie Sanktionen, Bestechung und Korruption, Kartellrecht, fairer Wettbewerb, Datenschutz und Insiderhandel. Das Trainingskonzept sieht zudem vor, Mitarbeiter:innen mit speziellen Risiken mit E-Learnings zu sensibilisieren, aber auch in Präsenzs Schulungen aufzuklären und konkrete Anweisungen zu geben. Im Berichtsjahr haben wir ein E-Learning zu Datenschutz und Antikorruption für alle infrage kommenden Mitarbeiter:innen durchgeführt. Außerdem wurden Mitarbeiter:innen aus dem Ein- und Verkauf in einer Präsenzveranstaltung zu den Themen Sanktionen und Lieferkettensorgfaltspflichten geschult. Spezifische Mitarbeiter:innen und Manager nahmen an einer Präsenzs Schulung zum Thema Kartellrecht teil. Ziel ist es, erneut 100 % der teilnehmenden Mitarbeiter:innen in der zugewiesenen Zeit zu trainieren, bei denen aufgrund ihrer Tätigkeit ein Bedarf zu einer Schulung vorliegt.

Korruption und Bestechung

ESRS G1-3

Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen für die Themen Korruption und Bestechung

GRI 2-24

Korruptions- und Bestechungsprävention und -bekämpfung

Korruptionsprävention und -bekämpfung sind zentrale Themen unserer Compliance-Arbeit. Um unsere Mitarbeiter:innen fortlaufend für die Bedeutung von Antikorruption zu sensibilisieren, haben wir Verhaltensleitlinien implementiert und führen Schulungs- und Kommunikationsaktivitäten durch. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeiter:innen, in schwierigen Situationen im geschäftlichen Alltag die richtigen Entscheidungen zu treffen. Auch gegenüber Lieferanten, Geschäftspartner und anderen Dritten kommunizieren wir deutlich unsere Haltung und unsere Anforderungen an Antikorruption.

In möglichen Korruptions- oder Bestechungsvorfällen greifen unsere etablierten Verfahren, mit denen wir Vorfälle im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur untersuchen (s. dazu Abschnitte „Ermittlung und Untersuchung möglicher rechtswidriger und unethischer Verhaltensweisen“ und „Interne Meldekanäle, Schulungen und Hinweisgeberschutz“).

Alle Compliance-Richtlinien einschließlich der Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung werden ebenso wie der Verhaltenskodex über unser People-IT-System ausgerollt und müssen von allen Mitarbeiter:innen akzeptiert und bestätigt werden. Dieser Prozess wiederholt sich alle zwei Jahre. Er erfolgte zuletzt 2023 und wird im Jahr 2025 wiederholt. Ändern sich rechtliche Anforderungen in diesem Zeitraum, werden diese in den Richtlinien dementsprechend vor dem Datum angepasst. Sämtliche Richtlinien sind in Deutsch und Englisch verfasst und allen Beschäftigten über unser Intranet zugänglich.

Zudem führen wir regelmäßig Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung durch, siehe dazu Abschnitt „Interne Schulungen zur Unternehmensführung“.

Bereits zum vierten Mal haben wir außerdem 2024 eine Compliance-Woche veranstaltet. In dieser Woche wurden im MB Energy Intranet täglich Artikel über Compliance-Themen in Deutsch und Englisch veröffentlicht. Das Team von Legal & Compliance hat darüber hinaus zu vier Veranstaltungen rund um Compliance-Themen eingeladen. In diesen Veranstaltungen wurden neue Compliance-Themen vorgestellt, das Compliance-System transparent gemacht, das Hinweisgebersystem demonstriert und den Mitarbeiter:innen die Möglichkeit gegeben, dem Team Legal & Compliance Fragen zu stellen. Eine Aufzeichnung der Veranstaltung wurde anschließend im Intranet eingestellt, um auch diejenigen, die nicht teilgenommen haben, zu informieren.



Kennzahlen

Kennzahl	Einheit	2024	2023	2022	2021	Hinweise & Kommentare	ESRS	GRI
Verhinderung von Korruption und Bestechung								
Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	%	99	100	n/a	n/a		G1-3, 21 (b)	
Anzahl der risikobehafteten Funktionen, die von Schulungsprogrammen abgedeckt sind	Anzahl	633	227	n/a	n/a		G1-3, 21 (b)	
Gesamtanzahl der risikobehafteten Funktionen	Anzahl	636	n/a	n/a	n/a		G1-3, 21 (b)	
Prozentsatz der Mitglieder des Kontrollorgans, die über die Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren der Organisation in Kenntnis gesetzt wurden	%	100	100	100	n/a	Alle zwei Jahre findet ein Policy Acknowledgement Process statt. Wir sehen das Unternehmen als Ganzes und alle Bereiche werden regelmäßig, nach festgelegtem Turnus, unterrichtet und geschult.		205-2
Prozentsatz der Angestellten, die über die Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren der Organisation in Kenntnis gesetzt wurden	%	100	100	100	n/a	Alle zwei Jahre findet ein Policy Acknowledgement Process für alle Mitarbeiter:innen statt. Dies kann abweichen und häufiger sein für bestimmte risikobehaftetere Positionen und Abteilungen.		205-2
Prozentsatz der Mitglieder des Kontrollorgans, die eine Schulung zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben	%	100	100	100	n/a			205-2
Fälle von Korruption oder Bestechung								
Verurteilungen wegen Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Nummer	0	n/a	n/a	n/a		G1-4, 24 (a)	
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Euro	0	n/a	n/a	n/a		G1-4, 24 (a)	
Bestätigte Korruptionsvorfälle	Anzahl	0	0	n/a	n/a		G1-4, 25	205-3
Bestätigte Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	Anzahl	0	0	n/a	n/a		G1-4, 25	205-3
Gerichtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, die während des Berichtszeitraums anhängig waren oder abgeschlossen wurden und bei denen die Organisation eine beteiligte Partei ist	Anzahl	0	0	n/a	n/a			206-1
Wesentliche Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen während des Berichtszeitraums	Anzahl	0	0	n/a	n/a			2-27
davon Fälle, in denen Geldbußen verhängt wurden	Anzahl	0	0	n/a	n/a			
davon Fälle, in denen nicht monetäre Sanktionen verhängt wurden	Anzahl	0	0	n/a	n/a			
Während des Berichtszeitraums gezahlte Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Anzahl	0	0	n/a	n/a			
Geldwert der während des Berichtszeitraums gezahlten Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen	Euro	0	0	n/a	n/a			2-27
davon Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen, die im laufenden Berichtszeitraum begangen wurden	Anzahl	0	0	n/a	n/a			
davon Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen, die in früheren Berichtszeiträumen begangen wurden	Anzahl	0	0	n/a	n/a			





Anhang

- [GRI-Inhaltsindex](#)
- [Datenpunkte](#)

Anhang

→ Datenpunkte

Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht	Datenpunkt	Beschreibung	Rechtsvorschrift	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
ESRS 2 GOV-1	21 (d)	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	SFDR/Benchmark-VO	15
ESRS 2 GOV-1	21 (e)	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	Benchmark-VO	Keine Angabe
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	SFDR	7
ESRS 2 SBM-1	40 (d) i	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	SFDR/Säule-3/ Benchmark-VO	15
ESRS 2 SBM-1	40 (d) ii	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	SFDR/ Benchmark-VO	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1	40 (d) iii	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	SFDR/ Benchmark-VO	Nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1	40 (d) iv	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	Benchmark-VO	Nicht wesentlich
ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	EU-Klimagesetz	Keine Angabe
ESRS E1-1	16 (g)	Unternehmen, die von den Paris- abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	Säule-3/ Benchmark-VO	Keine Angabe
ESRS E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	SFDR/Säule-3/ Benchmark-VO	21
ESRS E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	SFDR	Keine Angabe
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	SFDR	26
ESRS E1-5	40-43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	SFDR	Keine Angabe
ESRS E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamt- emissionen	SFDR/Säule-3/ Benchmark-VO	21, 26
ESRS E1-6	53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	SFDR/Säule-3/ Benchmark-VO	Keine Angabe
ESRS E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate	EU-Klimagesetz	28
ESRS E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert- Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	Benchmark-VO	Keine Angabe
ESRS E1-9	66 (a); 66 (c)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko; Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden	Säule-3	Keine Angabe
ESRS E1-9	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	Säule-3	Keine Angabe
ESRS E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	Benchmark-VO	Keine Angabe
ESRS E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird)	SFDR	Keine Angabe
ESRS E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS E3-4	13	Spezielles Konzept	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS E3-4	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	SFDR	Nicht wesentlich



Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht	Datenpunkt	Beschreibung	Rechtsvorschrift	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
ESRS E3-4	28 (c)	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS E3-4	29	Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3-E4	16 (a) i		SFDR	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3-E4	16 (b)		SFDR	Nicht wesentlich
ESRS 2 – SBM-3-E4	16 (c)		SFDR	Nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (b)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (c)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS E4-2	24 (d)	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS E5-5	37 (d)	Nicht recycelte Abfälle	SFDR	Keine Angabe
ESRS E5-5	139	Gefährliche und radioaktive Abfälle	SFDR	Keine Angabe
ESRS 2 – SBM-3- S1	14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	SFDR	Keine Angabe
ESRS 2 – SBM-3- S1	14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	SFDR	Keine Angabe
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	SFDR	38
ESRS S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Benchmark-VO	38
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	SFDR	38
ESRS S1-1	23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	SFDR	42
ESRS S1-3	32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	SFDR	45
ESRS S1-14	88 (b) und (c)	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	SFDR/Benchmark-VO	56
ESRS S1-14	88 (e)	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	SFDR	56
ESRS S1-16	97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	SFDR/Benchmark-VO	Nicht wesentlich
ESRS S1-16	97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS S1-17	103 (a)	Fälle von Diskriminierung	SFDR	57
ESRS S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD- Leitlinien	SFDR/Benchmark-VO	57
ESRS 2 – SBM3 – S2	11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	SFDR	Keine Angabe
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	SFDR	38
ESRS S2-1	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	SFDR	38

Liste der Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Angabepflicht	Datenpunkt	Beschreibung	Rechtsvorschrift	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	SFDR/Benchmark-VO	38, 57
ESRS S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	Benchmark-VO	38, 57
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	SFDR	57
ESRS S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS S3-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	SFDR/Benchmark-VO	Nicht wesentlich
ESRS S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	SFDR	Nicht wesentlich
ESRS S4-1	16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	SFDR	Keine Angabe
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	SFDR/Benchmark-VO	57
ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	SFDR	57
ESRS G1-1	10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	SFDR	Keine Angabe
ESRS G1-1	10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	SFDR	66
ESRS G1-4	24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	SFDR/Benchmark-VO	68
ESRS G1-4	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	SFDR	67

Anhang

→ GRI-Inhaltsindex

Die MB Energy Holding GmbH & Co. KG hat über die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI Angabe	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
Angewandter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	
2-1 Organisationsprofil	8, 9
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	5
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	5
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	5
2-5 Externe Prüfung	<i>Nicht anwendbar (es erfolgt keine gesonderte externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts)</i>
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8, 9
2-7 Angestellte	8, 53, 54
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	55
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	6
2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	6
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	6, 7
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	6, 7
2-14 Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	6
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	40
2-19 Vergütungspolitik	7
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	6
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	3
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	38, 59, 60, 64
2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	64, 65, 66, 67
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	38, 41, 45, 59, 61, 66
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	41, 45, 59, 61, 66
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	68
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	11
	https://www.mbenergy.com/global/de/ueber-uns/partner-verbaende/
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11
2-30 Tarifverträge	54
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	12
3-2 Liste der wesentlichen Themen	11, 17, 18, 19, 29, 30, 35, 37, 58, 60, 63
3-3 Management der wesentlichen Themen	17, 29, 37, 58, 60, 63
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	15
201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	17, 18, 19
GRI 205: Antikorruption 2016	
205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	65
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	68
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	68
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	68



GRI Angabe	Verortung im Nachhaltigkeitsbericht
GRI 302: Energie 2016	
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	26
GRI 305: Emissionen 2016	
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	21, 26
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	21, 26
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	21, 27, 28
305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen.....	26, 27, 28
GRI 306: Abfall 2020	
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	35
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	
306-3 Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	32, 34
GRI 401: Beschäftigung 2016	
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	54
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	52
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	44
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	43, 45
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	44
403-4 Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	45, 46
403-5 Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	46
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	47, 51
403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	43
403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	56
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	56
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	56
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	49
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	6, 15, 55
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	
406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	57
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	57
414-2 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	57



**MB Energy Holding GmbH & Co.
KG**

Am Strandkai 1
20457 Hamburg
Germany

sustainability@mbenergy.com
www.mbenergy.com

Veröffentlichungsdatum: 10. Juli 2025
Redaktionsschluss: 30. Juni 2025