MABANAFT

Mabanaft Gruppe – Nachhaltigkeits-bericht

Geschäftsjahr 2021

1.

Inhalt

1. Brief der Geschäftsführung ... 3
   - Unsere Standorte ... 4
2. Nachhaltigkeit bei Mabanaft ... 6
   - Die Mabanaft Gruppe – Wer wir sind ... 6
   - Organisation und Leitungsstruktur ... 8
   - Die Grundsätze unserer Unternehmensführung ... 9
   - Unser strategisches Fundament ... 10
   - Über diesen Bericht ... 13
3. Environmental ... 14
   - Klimaneutraler Betrieb ... 15
   - Innovative Energielösungen ... 18
   - Prävention von Produktaustritten ... 21
   - Weitere relevante Umweltthemen ... 24
4. Social ... 26
   - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ... 27
   - Chancengleichheit und Diversität ... 30
   - Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung ... 31
   - Ergänzendes Engagement ... 35
5. Governance ... 38
   - Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge ... 39
   - Compliance ... 42
6. Anhang ... 46
   - Kennzahlentabelle ... 47
   - GRI-Inhaltsindex ... 49
   - Impressum ... 50

Brief der Geschäftsführung

GRI 2-22

Liebe Leserinnen und Leser,

herzlich willkommen zur ersten Ausgabe des Mabanaft-Nachhaltigkeitsberichts. Wir möchten Euch hiermit einen transparenten Überblick über unsere wichtigsten Entwicklungen und Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbereich geben.

Als führendes unabhängiges und integriertes Energieunternehmen ist Mabanaft im Import, Lagerung, Vertrieb und Marketing von Erdölprodukten, Erdgasflüssigkeiten, Chemikalien und Biokraftstoffen tätig. Im Jahr 2022 feiern wir unser 75-jähriges Bestehen. Im Laufe dieser langen Geschichte war und ist es unser Hauptziel, die Energieversorgung unserer Kunden sicherzustellen. Wir sind fest entschlossen, die Energiewende hin zu einer gesicherten, kohlenstoffärmeren Energielandschaft mitzugestalten. Wir haben den Anspruch, unsere Ressourcen und Fähigkeiten so anzupassen, dass sie das Wachstum innovativer, kohlenstoffärmerer Energieprodukte fördern, damit wir unsere Kunden dabei unterstützen können, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Im vergangenen Jahr haben wir uns als Organisation intensiv mit unserem Geschäft und unserer Zusammenarbeit auseinandergesetzt. In einem Marktumfeld, das sich ohnehin sehr schnell verändert, ist es für uns von größter Bedeutung, schnelle und effiziente Entscheidungen treffen zu können. Deshalb haben wir uns mit ONE Mabanaft auf eine Transformationsreise begeben, die es uns ermöglicht, agiler zu werden und unser Handeln selbst in die Hand zu nehmen. Bereits Ende 2020 haben wir begonnen, die Geschäftsbereiche neu zu organisieren, ein neues Executive Committee zu gründen und die Richtlinien und Verfahren speziell für unser Geschäft zu aktualisieren und anzupassen. Ein weiterer Schritt in Richtung Unabhängigkeit war die Einrichtung eines Mabanaft-Aufsichtsrats Mitte 2022.

Die Unabhängigkeit hat es uns auch ermöglicht, unsere eigenen unterstützenden Funktionen zu schaffen, z. B. unsere Bereiche People und HSSE & Sustainability. Für uns ist es wichtig, dass diese Funktionen direkt im Unternehmen angesiedelt sind – nah an unserem Geschäft, nah an unseren Prozessen und nah an unseren Teams. In unserem Handeln verbinden wir wirtschaftliches Wachstum mit ökologischer und sozialer Verantwortung. Im Einklang mit unseren Werten sind wir bestrebt, lokale Gruppen, in und um unsere Standorte, zu unterstützen. Durch unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten, die sich hauptsächlich auf die Bereiche Umwelt, Bildung, Gesundheit, Kultur und Sport sowie humanitäre Hilfe konzentrieren, können wir zusätzlichen Mehrwert für die Gesellschaft schaffen.

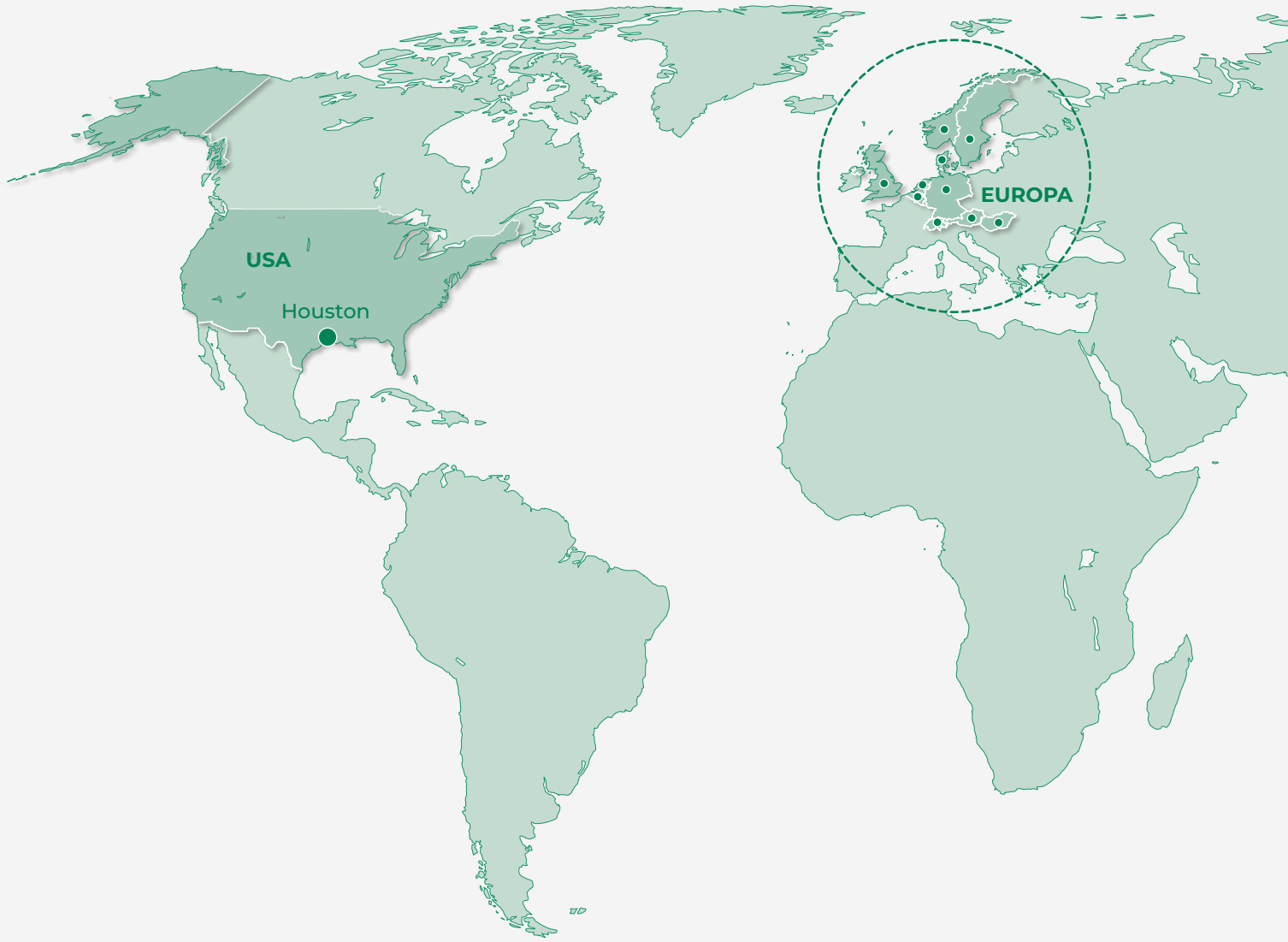
Ich bin sehr stolz auf das, was wir als Team erreicht haben. In diesen unsicheren Zeiten ist es keine Selbstverständlichkeit, auf Kurs zu bleiben. Alle Mitarbeiter:innen haben sich sehr engagiert, haben Außerordentliches geleistet und trotz manchmal schwieriger Umstände unsere Kunden nie aus den Augen verloren.

Denn Nachhaltigkeit – in all ihren Dimensionen – ist für uns ein entscheidendes Thema. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sind wir verpflichtet, uns noch viel stärker als bisher mit den ökologischen Auswirkungen unseres Geschäfts zu beschäftigen. Dazu gehört, dass wir unseren eigenen ökologischen Fußabdruck verkleinern – mit festen CO_2-Reduktionszielen. Dazu gehört der Aufbau eines Systems für Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung. Dazu gehört, dass wir uns Gedanken darüber machen, wie wir zur Erreichung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung beitragen können. Und dazu gehört, CSR-Grundsätze und gute Unternehmensführung ganzheitlich im Unternehmen zu verankern – und vor allem zu leben. Denn unser Anspruch für heute und morgen ist klar: Wir wollen einen Mehrwert für alle schaffen, die von unserem Handeln beeinflusst werden – seien es unsere Mitarbeiter:innen, Kunden oder Gesellschafter.

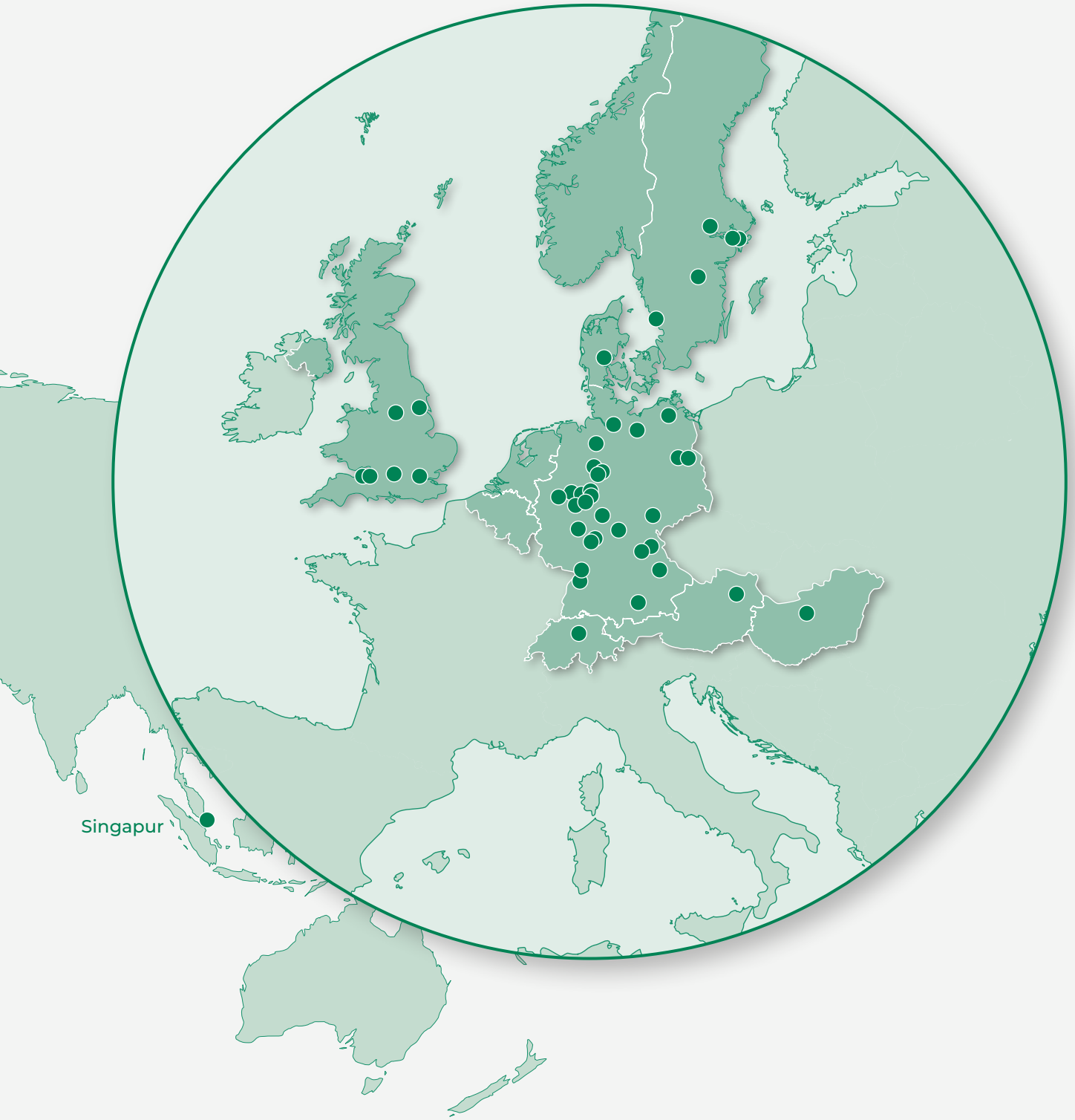
Jonathan Perkins
Geschäftsführer (CEO)

Mark Probyn
Leiter Finanzen (CFO)

Unsere Standorte



● Mabanaft Gruppe



Stand: 31. Dezember 2021

2. Nachhaltigkeit bei Mabanaft

Die Mabanaft Gruppe – Wer wir sind

GRI 2-1, 2-2, 2-6, 2-7

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

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

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

Business Unit
Supply, Infrastructure & Trading

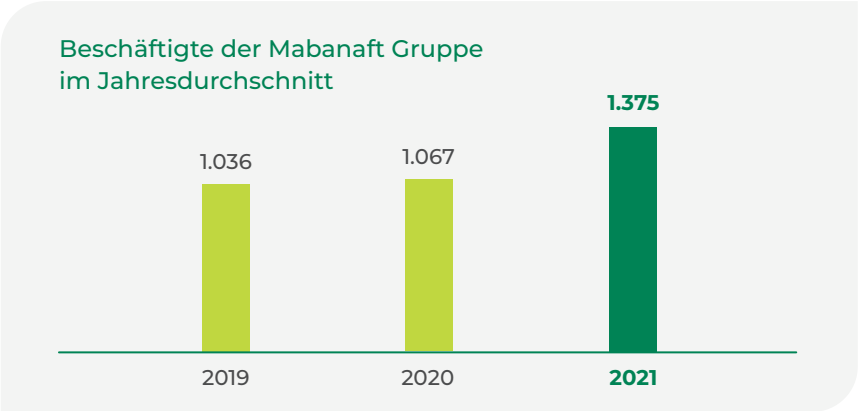
Die Business Unit **Marketing** umfasst das Endkundengeschäft der Mabanaft Gruppe. Hierzu zählt die Versorgung unserer Kunden mit unterschiedlichen Kraftstoffen und Energieträgern: Dazu gehören unsere Großhandelsaktivitäten für Kunden in den Bereichen Schifffahrt, Luftfahrt, Industrie und Landwirtschaft sowie unser Energievertriebsgeschäft, das Produkte an B2B- und B2C-Kunden in Deutschland, Schweden und Großbritannien liefert. Darüber hinaus umfasst unser Tankstellennetz rund 340 Tankstellen in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Dänemark. Weitere 40 Tankstellen werden auf Franchise-Basis in Ungarn betrieben. Unsere Aktivitäten im gewerblichen Straßentransport umfassen rund 270 automatisierte Tankstellen für gewerbliche Fuhrparks. Sie sind Teil des europäischen Tankstellennetzes tankpool24, das eine flächendeckende Kraftstoffversorgung für gewerbliche Transportunternehmen auf dem gesamten Kontinent sicherstellt. Darüber hinaus bedient ein Netz von bemannten Truckstops Kunden in Großbritannien. Das CRT-Geschäft bedient auch B2B-Kunden mit Tankkarten.

Business Unit
Marketing

Business Unit
New Energy, Chemicals & Gas

Die Business Unit **New Energy, Chemicals & Gas** konzentriert sich auf den Ausbau unseres Portfolios an kohlenstoffarmen Lösungen/Kraftstoffen. Flüssige Kraftstoffe werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle für die Mobilität von morgen in den Bereichen LKWs, Schifffahrt/Luftfahrt und Landwirtschaft spielen. Wir wollen unsere Kunden bei der Umstellung auf sauberere Kraftstoffe unterstützen, indem wir alternative, langfristige Lösungen anbieten. Unser Angebot an nachhaltigen Kraftstoffen wird weiter wachsen und umfasst Power-to-Liquid (PtL), (synthetische) E-Kraftstoffe, Wasserstoff, nachhaltige Flugkraftstoffe, Drop-in-Biokraftstoffe und andere kohlenstoffärmere Kraftstoffe.

Im Jahr 2021 beschäftigte Mabanaft durchschnittlich 1.375 Mitarbeiter:innen (2020: 1.067 Mitarbeiter:innen) in der Gruppe der vollkonsolidierten Gesellschaften.



Organisation und Leitungsstruktur

GRI 2-9

Infolge der Neuaufstellung der Mabanaft Gruppe, die im Berichtsjahr stattfand, agiert die Holding Marquard & Bahls und deren Aufsichtsrat nunmehr ausschließlich als strategischer Architekt und oberstes Kontrollgremium. Währenddessen betreibt Mabanaft das operative Geschäft vollständig eigenverantwortlich und hat folglich auch die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement.

Die operative Gesamtverantwortung in der Mabanaft Gruppe liegt bei der Geschäftsführung. Diese besteht aus dem Geschäftsführer (CEO), dem Leiter Finanzen (CFO) und dem Chief Operating Officer (COO) sowie den für die drei Geschäftsbereiche zuständigen Senior Vice Presidents. Letztere repräsentieren die verschiedenen Perspektiven und Interessen der Business Units. Die Geschäftsführung

legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest und definiert die Unternehmensziele. Sie koordiniert und überwacht zudem die Umsetzung der Strategie und ist für das Budget und Investitionen verantwortlich. Die Rollen der Geschäftsführung sind nahezu geschlechtsparitätisch vergeben. Ihre Mitglieder repräsentieren zudem unterschiedliche Nationalitäten, Herkünfte und Altersgruppen. Die fachliche Verantwortung für die Steuerung von Nachhaltigkeitsthemen sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung obliegt der Abteilung HSSE & Sustainability. Dieser Funktionsbereich berichtet direkt an den CEO. Über diesen bzw. die Geschäftsführung wird der Aufsichtsrat der Marquard & Bahls AG zu Nachhaltigkeitsthemen informiert.[1]

Die Grundsätze unserer Unternehmensführung

GRI 2-23, 2-24

Schon heute haben wir verschiedene Mechanismen im Unternehmen verankert, die für eine nachhaltige Entwicklung sorgen. Basierend auf unseren Grundwerten – Respekt, Verlässlichkeit, Integrität und Verantwortung – haben wir einen Verhaltenskodex erarbeitet, der grundsätzliche Verhaltensweisen und Entscheidungsfindungen innerhalb des Unternehmens regelt. Dieser kann auf unserer Website eingesehen werden. Darüber hinaus haben wir weitere Richtlinien entwickelt, mit welchen wir unternehmensinterne Themen präzisieren. Über unser HR-System mit unterstützender interner Kommunikation gewährleisten wir, dass alle Mitarbeiter:innen über neue Richtlinien informiert werden, Zugang zu ihnen erhalten und sie verinnerlichen können. Treten signifikante Änderungen in Kraft, stellen wir zusätzliche Informationen im Intranet oder über unseren Mailverteiler sowie meistens verpflichtende Schulungen für unsere Mitarbeiter:innen bereit.

GRI 2-26

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

- Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, kritische Fragen oder Anliegen mit ihrem Vorgesetzten zu besprechen. Darüber hinaus bieten wir in unseren konzernweiten vierteljährlichen Townhalls die Möglichkeit, Fragen an die Geschäftsleitung zu stellen. Die Townhalls werden aufgezeichnet, alle Fragen werden festgehalten und die Antworten veröffentlicht.

[1] Bis zur Veröffentlichung dieses Berichts fand eine weitere Veränderung in der Organisationsstruktur statt, in der die Enabling Functions neu organisiert wurden. In diesem Zusammenhang ist die Rolle des COOs weggefallen. Seit Mitte 2022 berichtet die Geschäftsführung der Mabanaft Gruppe nicht mehr an den Marquard & Bahls Aufsichtsrat, sondern an einen separaten, eigens für die Gruppe implementierten Aufsichtsrat.

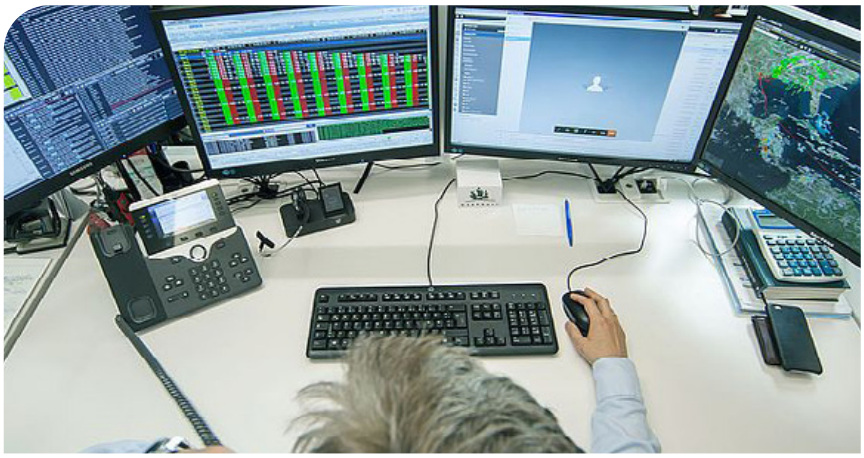
- Darüber hinaus hat sich in der Mabanaft Gruppe ein **Trust Team** etabliert. Dieses Vertrauensteam ist ein Angebot von Kolleginnen und Kollegen für Kolleginnen und Kollegen und richtet sich an alle, die besondere berufliche oder persönliche Herausforderungen erleben. Weitere Informationen hierzu befinden sich auch im Kapitel Compliance.

- Zudem können Mitarbeiter:innen ebenso wie externe Stakeholder über den Onlinemeldekanal CARE (Concerns And Reporting) anonym Verstöße gegen den Verhaltenskodex melden. Unsere CARE-Plattform fungiert als ein vertrauliches Fallmanagementsystem, das Kolleginnen und Kollegen ausdrücklich ermutigt, ihre Bedenken zu äußern. Die Website wird unabhängig gehostet und steht in mehreren Sprachen rund um die Uhr zur Verfügung.

Unser strategisches Fundament

2021 haben wir im Zusammenhang mit der Reorganisation der Unternehmensgruppe auch unsere neue **ONE Mabanaft Group Strategy** vorgestellt und begonnen, diese umzusetzen. Mit der ONE Mabanaft Group Strategy konzentrieren wir uns auf folgende drei strategische Bausteine:

1. das Kerngeschäft stärken und ausbauen



2. Ausbau des Endkundengeschäfts in „schwer elektrifizierbaren" Sektoren

Dieses Foto wurde im Juni 2023 ausgetauscht.

3. Aufbau eines kohlenstoffarmen Kraftstoffangebots

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

In der ONE Mabanaft Group Strategy ist auch unser Verständnis für die Übernahme unserer unternehmerischen Verantwortung für mehr Nachhaltigkeit verankert. Bereits heute engagieren wir uns mit unterschiedlichen Projekten für eine intakte Umwelt und Gesellschaft. Darüber hinaus bekennen wir uns zu internationalen Leitsätzen und Rahmenwerken und haben uns übergeordnete Ziele für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen gesteckt.

Unternehmerische Verantwortung für mehr Nachhaltigkeit

- Mabanaft bekennt sich zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den zehn Prinzipien des UN Global Compacts sowie zum Pariser Klimaabkommen.

Sustainable Development Goals (SDGs)

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

- Überdies streben wir einen engen Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholder-Gruppen an. Um unser Nachhaltigkeitsengagement an sich wandelnde Ansprüche, Erwartungen und Rahmenbedingungen anzupassen, wollen wir insbesondere Banken, Kunden, Lieferanten, Kontraktoren und unsere Mitarbeiter:innen in unsere Entscheidungen einbinden. Besonders am Herzen liegen uns dabei die Mitarbeiter:innen. Um sie auf unserer Reise zu einem noch nachhaltigeren Unternehmen mitzunehmen und sie zugleich

GRI 2-29

stärker für Nachhaltigkeitsthemen zu sensibilisieren, führen wir unter anderem interne Mitarbeitendenbefragungen sowie eine ganzheitliche Befragung im Rahmen eines Pulse-Checks durch. Über unser neues Intranet und unsere neue Website haben wir außerdem die Möglichkeit, noch einfacher mit unseren Mitarbeiter:innen in Kontakt zu treten und Informationen zeitnah, digital und transparent zu teilen. Diese Chance wollen wir weiter nutzen.

GRI 3-1

Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements

Unser Fokus für die kommenden Jahre liegt auf der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements, um unsere Aktivitäten und Ambitionen noch besser strategisch steuern zu können. Damit wir uns auf jene Nachhaltigkeitsthemen konzentrieren können, die uns als Unternehmen den größten Hebel für eine positive Veränderung ermöglichen, haben wir im Frühjahr 2022 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Für den strukturierten und mehrstufigen Analyseprozess haben wir unter anderem branchenspezifische Nachhaltigkeitsstandards sowie bestehende Anforderungen und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen berücksichtigt. So konnten wir die für unsere Gruppe und für unsere Stakeholder potenziell relevanten Felder eruieren. Diese wurden im Anschluss von Führungskräften und den zuständigen Fachbereichen aus zwei Perspektiven bewertet: in Bezug auf die ökologischen und sozialen Auswirkungen, ausgehend von Mabanaft (Inside-out-Perspektive), sowie die ökonomischen Auswirkungen für Mabanaft (Outside-in-Perspektive). Die Geschäftsführung hat diese Themenbewertungen im Nachgang validiert und freigegeben.

GRI 3-2

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

Acht Themen auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse

Der nächste Schritt ist für uns die Weiterentwicklung von Zielen, Key Performance Indicators (KPIs) und Maßnahmen für die acht identifizierten Themen, sprich: die Ausarbeitung einer detaillierten Nachhaltigkeits-Roadmap für die kommenden Jahre sowie deren enge thematische Verzahnung mit den drei strategischen Bausteinen unserer ONE Mabanaft Group Strategy.

Über diesen Bericht

GRI 2-3, 2-14

Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Mabanaft Gruppe. Frühere Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden im Rahmen eines Nachhaltigkeitsberichts des Gesamtkonzerns Marquard & Bahls dargestellt. Der Nachhaltigkeitsbericht der Mabanaft Gruppe erscheint künftig jährlich. Die Geschäftsführung als höchstes Leitungsorgan der Mabanaft Gruppe überprüft und genehmigt die berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation.

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

Global Reporting Initiative (GRI Standards)

Im vorliegenden Bericht wird Bezug auf die Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards) von 2021 genommen. Der entsprechende GRI-Inhaltsindex ist ebenfalls im Anhang verortet. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar bis 31. Dezember) Darüber hinaus sind aus Gründen der Vollständigkeit ausgewählte Informationen aus dem Geschäftsjahr 2022 enthalten. Redaktionsschluss war der 30. September 2022. Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde am 11. April 2023 in deutscher und in englischer Sprache auf der Website des Unternehmens veröffentlicht.

3. Environmental

Die Mabanaft Gruppe setzt sich proaktiv für den Kampf gegen den Klimawandel und für die Umwelt ein. Als Energieunternehmen sind wir ein unverzichtbarer Teil einer erfolgreichen Energiewende: Wir streben die Klimaneutralität unserer Standorte an, arbeiten an Lösungen zur weiteren Reduzierung der Treibhausgase entlang unserer Lieferkette und investieren in die Verbreitung und Weiterentwicklung innovativer Energielösungen. Wir wollen sicherstellen, dass Umweltschäden durch Produktaustritte vermieden werden, und verfolgen deshalb eine Zero-Spill-Strategie. Darüber hinaus wollen wir Ressourcen sparsam und effizient einsetzen. Dafür arbeiten wir unentwegt daran, unseren relativen Energie- sowie Wasserverbrauch zu senken, unser Abfall- und Abwassermanagement zu optimieren und auch das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter:innen zu fördern.

Klimaneutraler Betrieb

Um die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen, haben Deutschland (bis 2045) und die EU (bis 2050) beschlossen, klimaneutral zu werden. Wir sehen uns in der Lage, einen wichtigen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten, und streben als Unternehmensgruppe Treibhausgasneutralität unserer Standorte an. Aktuell konzentrieren wir uns auf die Reduzierung des Energieverbrauchs unserer Standorte und damit auf die direkten und indirekten CO_2-Emissionen (Scope 1 und Scope 2), haben aber auch die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette im Blick.

GRI 3-3

Pariser Klimaabkommen

Auf den Weg machen

Der Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft erfordert die Festlegung von konkreten Zielen zur Minimierung des Treibhausgasausstoßes. Mabanaft strebt an, die Scope 1- und Scope 2-Emissionen des Unternehmens in Zukunft auf null zu reduzieren. Darüber hinaus wollen wir die Kohlenstoffintensität unserer verkauften Produkte kontinuierlich senken. Eine detaillierte Roadmap hierzu – inklusive Ziel- und Teilzielstellungen, Zeithorizonten, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten – werden wir zeitnah im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie finalisieren.

Energienutzung und -einsparung

Für den Betrieb unserer Anlagen und Fahrzeuge nutzen wir direkte Energieformen wie Erdgas und Heizöl. Indirekte Energie – hauptsächlich Elektrizität – kommt unter anderem für den Betrieb von Pumpen, für die Beleuchtung sowie für die IT zum Einsatz. Fernwärme verwenden wir ebenfalls als indirekte Energie. Um unsere Energienutzung effektiv steuern zu können, erfassen wir die jeweiligen Gesamtverbräuche über unsere Annual-Reporting-Datenbank.

Bereits heute ist unsere Tochtergesellschaft **Oiltanking Deutschland GmbH & Co. KG** nach ISO 50001 zertifiziert. Mithilfe dieses Energiemanagementsystems ist es uns möglich, die Energieeffizienz an diesen Standorten systematisch und kontinuierlich weiter zu erhöhen.

Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen

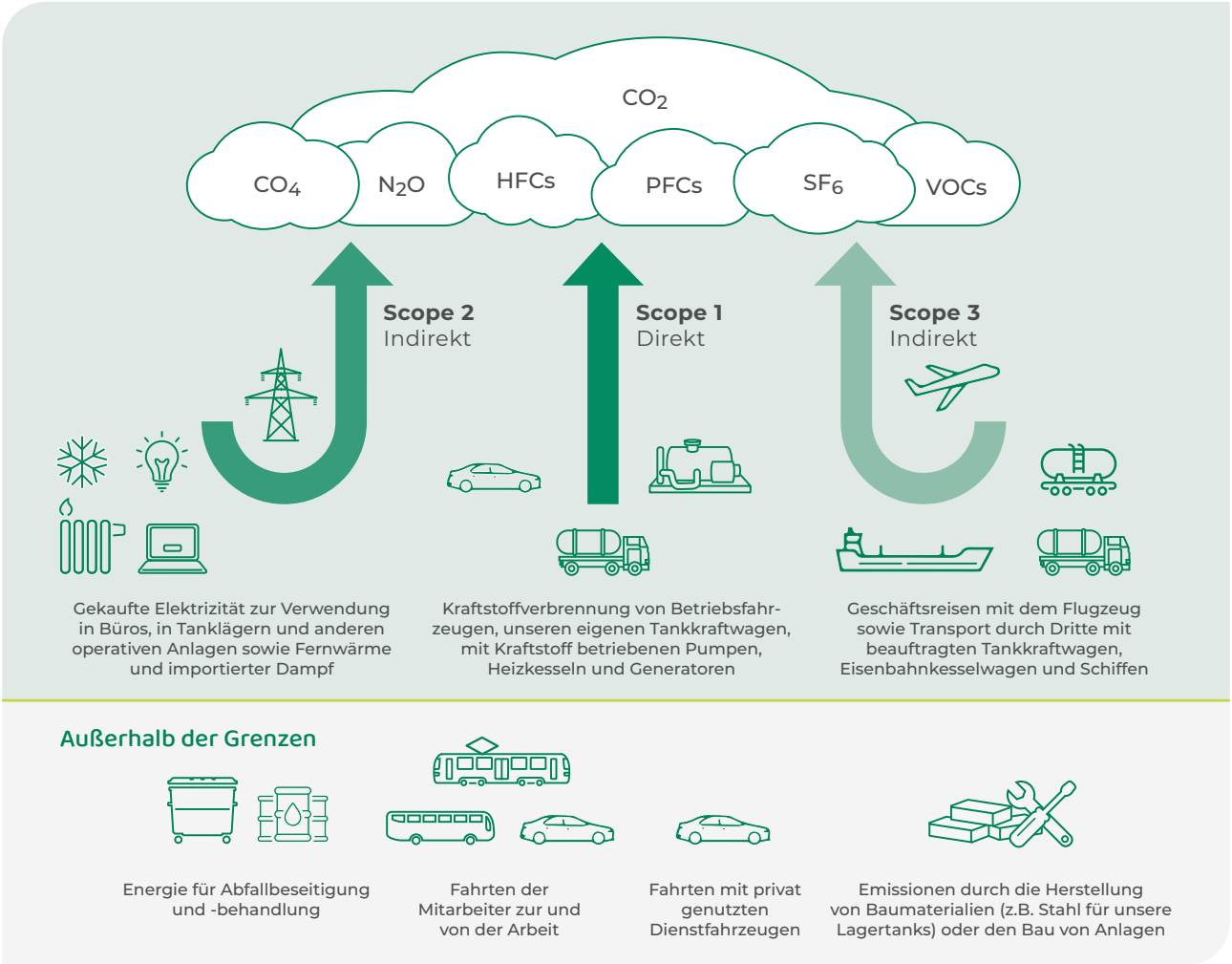
Mabanaft berechnet die eigene CO_2-Bilanz im Einklang mit dem **Greenhouse Gas Protocol**. Unseren CO_2-Fußabdruck definieren wir als die Gesamtmenge der sechs im Kyoto-Protokoll aufgeführten Treibhausgase in t CO_2-Äquivalent (CO_2e), die wir direkt oder indirekt verursachen.

GRI 305-1, 305-2, 305-3

Annual-Reporting-Datenbank

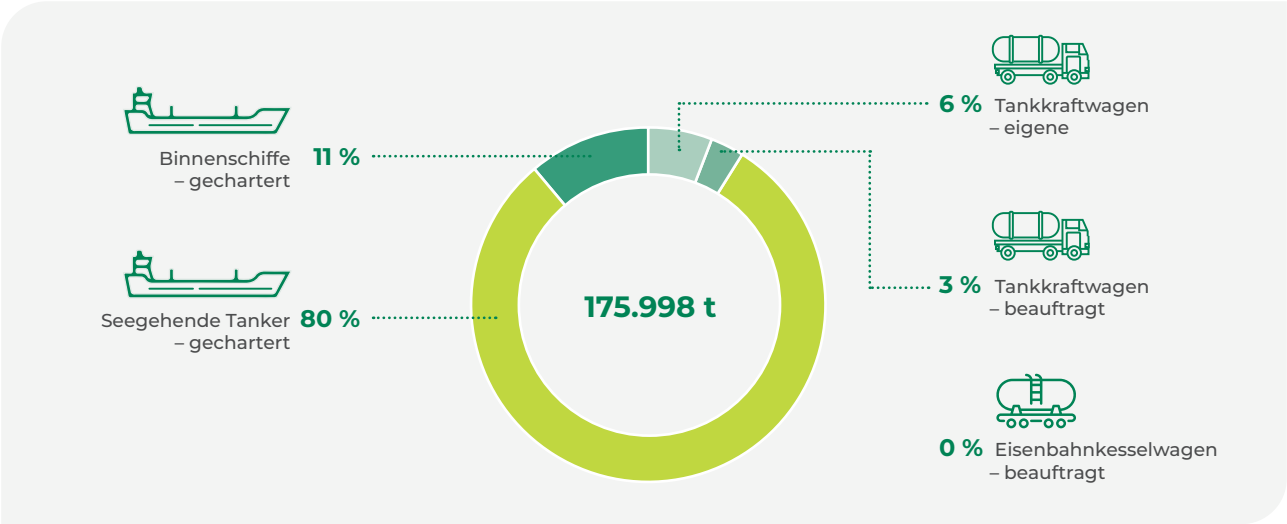
Zu den Scope 1-Emissionen der Mabanaft Gruppe zählen zu einem erheblichen Teil die Emissionen aus den Tankkraftwagen und den Fahrzeugflotten der einzelnen Gesellschaften. Hinzu kommen die Emissionen aus den Heizöl- und Gasverbräuchen an den unterschiedlichen Standorten. Unter den Scope 2-Emissionen erfassen wir die indirekten Emissionen, die sich aus dem Verbrauch von zugekauftem Strom sowie Fernwärme ergeben. Für die Berechnung werden die Verbrauchsdaten der Standorte aus der Annual-Reporting-Datenbank herangezogen. Die Umrechnung erfolgt auf Basis der Emissionsfaktoren des **Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)** und des **Greenhouse Gas Protocol**. Im Falle der Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix von den für uns relevanten Ländern.

Die Emissionen, die beim Transport unserer Produkte durch Dienstleister entstehen, erfassen wir unter den Scope 3-Emissionen, da sich diese unserem direkten Einfluss entziehen. Zu den genutzten Fahrzeugen zählen See- und Binnenschiffe, Tankkraftwagen und Eisenbahnkesselwagen. Zusätzlich werden die Emissionen aus geschäftlichen Flügen in der Kategorie Scope 3 erfasst.



Berichtsgrenzen für Treibhausgase bei Mabanaft

Die durch den Transport unserer Produkte entstandenen Emissionen verursachen den größten Teil der Scope 3-Emissionen. Dabei sind gecharterte Hochseetanker der maßgebliche Treiber. 2021 sind in unsere Berechnung 169 Transporte mit gecharterten Hochseetankern (2020: 184 Transporte) sowie 1112 Transporte mit Binnenschiffen eingeflossen. (2020: 1.566).



Transportbedingte CO_2e-Emissionen nach Verkehrsmitteln

Emissionen reduzieren

Zur Reduktion von Emissionen unserer Dienstwagen setzt Mabanaft Fahrzeuge neuester Bauart mit effizienteren Motoren oder Hybridantrieb ein. Zusätzlich werden in der Firmenzentrale E-Ladesäulen mit 100 % Ökostrom, für die Nutzer:innen von Firmenwagen mit Hybridmotor, kostenfrei zur Verfügung gestellt. Wir planen, zukünftig Fahrtrainings anzubieten. Hierzu gehören sowohl die Sicherheit im Straßenverkehr als auch kraftstoffsparendes Fahren.

E-Ladesäulen mit 100 % Ökostrom

Um darüber hinaus Energie einzusparen und Emissionen zu reduzieren, werden auch die Tankstellen unserer Tochtergesellschaft **OIL! Tankstellen** sukzessive auf LED-Beleuchtung und energiesparende Kühltechnik umgerüstet.

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

Neben unseren Bemühungen, CO_2-Emissionen durch verschiedene Maßnahmen im Unternehmen zu reduzieren, unterstützen wir ausgewählte Projekte, um unsere Emissionen zu kompensieren. So konnten wir beispielsweise in Zusammenarbeit mit der Organisation **Tree Nation** durch das pflanzen von Bäumen im Berichtszeitraum die Emissionen unserer geschäftlichen Flugreisen ausgleichen.

Innovative Energielösungen

GRI 3-3

Unser wichtigster Beitrag zu einer erfolgreichen Energiewende ist die Bereitstellung zukunftsweisender kohlenstoffärmerer Kraftstoffe für Transport sowie Heizung im industriellen Bereich. Wir sind davon überzeugt, dass Flüssigkraftstoffe weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden. Durch die Nutzung unserer Kernkompetenzen in Beschaffung, Lagerung, Umschlag und Vertrieb von Flüssigkraftstoffen, konzentrieren wir uns darauf unsere Kunden in den schwer zu elektrifizierenden Sektoren bei der Dekarbonisierung zu unterstützen. Aus diesem Grund bieten wir eine Reihe von alternativen flüssigen Kraftstoffen wie Biokraftstoffe, E-Fuels und andere Wasserstoffderivate an.

Biokraftstoffe, E-Fuels, Wasserstoffderivate

Alternative Kraftstoffe fördern

Verantwortlich für den Aufbau kohlenstoffärmerer Unternehmen und innovativer neuer Angebote ist die Business Unit „New Energy, Chemicals & Gas“. Die BU arbeitet derzeit an einem detaillierten Konzept zur Erreichung unserer Ziele in diesem Bereich.

Mabanaft möchte den Anteil saubererer Brennstoffe an den verkauften Energieprodukten kontinuierlich ausbauen. Zudem wollen wir den Bruttomargenbeitrag aus dem Geschäftsbereich „New Energy,

Chemicals & Gas“ kontinuierlich steigern und damit unser Geschäft langfristig auf eine nachhaltigere Energiewirtschaft ausrichten. Überdies planen wir, die Investitionen in Projekte für kohlenstoffärmere Energie zu erhöhen. Für das Berichtsjahr standen zur Messung und Steuerung dieser Ziele noch keine Kennzahlen zur Verfügung. Diese wurden im ersten Halbjahr 2022 im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die Messung ist ab 2022 vorgesehen.

Die Kraftstoffwelt von morgen gestalten

Um die Kraftstoffwelt von morgen aktiv nachhaltig mitzugestalten, haben wir uns mit starken Partnern zusammengeschlossen und setzen – gemeinsam mit diesen – verschiedene Projekte um.

Gemeinsam mit der H&R-Gruppe hat Mabanaft Anfang 2021 ein Joint Venture gegründet, um den Weg zur Klimaneutralität in der Mobilität, Wärmeerzeugung und in der Chemie voranzutreiben. **P2X-Europe** ist ein internationales Power-to-Liquid (PtL)-Unternehmen, das vertikal integrierte und kommerziell erprobte innovative End-to-End-Technologielösungen entwickelt, um die Produktion und Vermarktung synthetischer Kohlenwasserstoffe im industriellen Maßstab zu ermöglichen. Davon werden insbesondere die Luftfahrtindustrie, der gewerbliche Straßenverkehrssektor und auch die chemisch-pharmazeutische Industrie profitieren. Die Inbetriebnahme der ersten PtL-Demonstrationsanlage in Hamburg befindet sich in der Endphase. 2022 gaben **P2X-Europe** und **The Navigator Company** die Gründung eines Joint Ventures in Portugal, **P2X-Portugal**, bekannt, um eine erste PtL-Produktionsanlage in industriellem Maßstab in Portugal zu entwickeln. Das Joint Venture eröffnet eine Perspektive für 80.000 t pro Jahr an erneuerbaren Power-to-Liquid-Produkten mit einem Fokus auf nachhaltigeren Flugkraftstoffen. Das Projekt soll 2026 mit der kommerziellen Produktion beginnen.

PtL-Demonstrationsanlage in Hamburg in der Endphase

Um unsere Kunden als eines der ersten Unternehmen in Deutschland und Europa mit klimaneutralem E-Fuels in großem Maßstab versorgen zu können, haben wir 2021 mit der verantwortlichen Projektgesellschaft **Highly Innovative Fuels** vereinbart, zukünftig synthetisches Benzin aus grünem Wasserstoff aus dem chilenischen Haru-Oni-Projekt zu vertreiben. Darüber hinaus engagieren wir uns als Partner und Mitglied in den Initiativen **eFUEL-TODAY** und **eFuel Alliance**, um die öffentliche und politische Akzeptanz von E-Fuels sowie deren Berücksichtigung als wichtigen Beitrag zum nachhaltigen Klimaschutz voranzubringen.

Im Berichtsjahr hat Mabanaft auch eine Minderheitsbeteiligung an der **NACOMPEX GmbH** erworben. Im Rahmen von zwei Projekten wird die Erforschung und Entwicklung eines innovativen und dezentralen Systems zur Speicherung und zum Transport von grünem Wasserstoff vorangetrieben. Die Projekte werden vom Bund sowie vom Land Sachsen im Rahmen der deutschen Nationalen Wasserstoffstrategie mit 1,8 Mio. Euro gefördert. Zudem sind wir Gründungsmitglied des

Fördervereins **AquaVentus**, der zehn Gigawatt an Offshore-Windturbinen zur Erzeugung von grünem Wasserstoff in der Nordsee installieren sowie eine dazugehörige Transportinfrastruktur etablieren möchte.

Als Shareholder am **Gulf Coast Ammonia** Projekt sind wir überdies am Bau einer World-Scale-Ammoniakproduktionsanlage in Texas, in den USA beteiligt. Ab 2023 wollen wir rund 500.000 t in der Anlage produziertes Ammoniak für die landwirtschaftliche und industrielle Nutzung vermarkten. Zudem bietet Ammoniak die Perspektive zur Dekarbonisierung der Schifffahrt und möglicherweise weiterer Transportbereiche. Auf lange Sicht soll in der Produktionsanlage auch blaues Ammoniak hergestellt werden. Dafür werden wir Möglichkeiten zur CO_2-Abscheidung und -Speicherung prüfen.

Prävention von Produktaustritten

GRI 3-3

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

Zero-Spill-Strategie

Produktaustritte sind für uns in jedweder Form inakzeptabel. Daher verfolgen wir als Unternehmensgruppe eine Zero-Spill-Strategie, mit welcher wir sowohl präventiv als auch akut gegen Produktaustritte vorgehen können. Zentrale vorbeugende Bausteine der Strategie sind technische und bauliche Vorkehrungen an unseren Anlagen, regelmäßige Sicherheitsrundgänge, die auf maximale Sicherheit ausgelegten Betriebsabläufe sowie effektive Wartungs- und Überprüfungsprogramme.

Präventive Maßnahmen

Fail-safe-Absperrsysteme

In unseren Tanklagern setzen wir unter anderem Fail-safe-Absperrsysteme ein, die das Produkt sicher von der Umgebung trennen. Außerdem haben wir magnetgekuppelte Pumpen installiert, die das Produkt physisch kapseln. Wenn Abdichtungssysteme erforderlich sind, kommen technisch dauerhaft dichte Systeme gemäß dem aktuellen Stand der Technik zum Einsatz. Abgerundet wird die Überwachung unserer Anlagen gemäß einer modernen, vorbeugenden Instandhaltungsstrategie. Für den somit unwahrscheinlichen Fall einer Leckage stehen an den relevanten Anlagen in den Tanklagern und an den Tankstellen technische Hilfsmittel wie Ölbindemittel, aber auch effektive Rückhaltesysteme wie Auffangwannen zur Verfügung. In diesem Bereich werden wir zukünftig weiter investieren und zusätzliche Schutzausrüstungen und -systeme bereitstellen. Im Rahmen von verpflichtenden Sicherheitsrundgängen kontrollieren unsere Mitarbeiter:innen zyklisch sämtliche Anlagen.

Brandschutzschulung alle drei Jahre

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

Ein zusätzlicher präventiver Strategiebaustein ist die Förderung einer ausgesprochen hohen Sicherheit des Produkttransports auf Seeschiffen. Um diese zu gewährleisten, haben wir die Schiffscharter-Policy von Mabanaft im Februar 2021 vollständig überarbeitet. Sie enthält detaillierte Vorgaben für die Freigabe von gecharterten oder akzeptierten Schiffen und Binnenschiffen, die vielfach über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Um Seeschiffe entsprechend der Richtlinie schnell und unkompliziert bewerten zu können, arbeiten wir

bereits seit mehreren Jahren mit einem Global Player im Bereich maritimer Sicherheit zusammen und nutzen ein auf Mabanaft zugeschnittenes internetbasiertes Informationssystem. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Produkte nur mit Schiffen transportiert werden, die unseren hohen Sicherheitsstandards entsprechen. Mabanaft ist zudem aktives Mitglied des Oil Companies International Marine Forum (OCIMF), eines freiwilligen Zusammenschlusses von Ölgesellschaften, dessen Zielsetzung es ist, einen sicheren und ökologisch verantwortungsvollen Betrieb von Öltankern und Tanklagern zu gewährleisten.

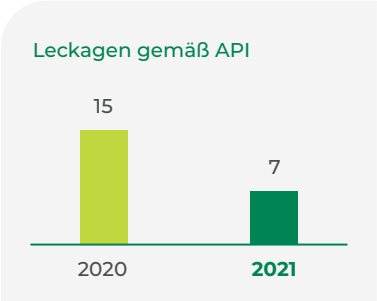
Klares Vorgehen im Notfall

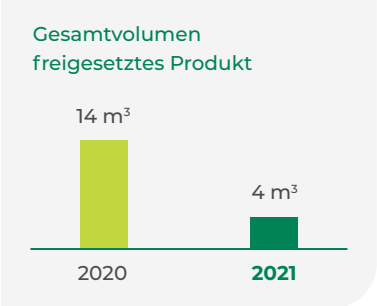
Neben Präventionsmaßnahmen haben wir entsprechende **Notfallpläne für akute Produktaustritte** etabliert. Bei tatsächlichen Produktaustritten sind wir so jederzeit in der Lage, den Austritt so schnell wie möglich zu stoppen, das Produkt zügig und effektiv zurückzugewinnen und damit negative Folgen für die Natur und die Umwelt weitgehend zu verhindern. Im Allgemeinen Gefahren- und Abwehrplan (AGAP) ist das Vorgehen in unterschiedlichen Szenarien, darunter auch bei Produktaustritten, detailliert vorgegeben. Alle relevanten Tanklager haben Szenario-spezifische Notfallpläne entwickelt und führen praxisnahe Trainingsprogramme durch. Für zusätzliche Sicherheit sorgt, dass unsere Holding Marquard & Bahls für die Mabanaft Gruppe Shareholder des weltweit größten Ölunfallbekämpfungsunternehmens, Oil Spill Response Limited, ist.

Wirksamkeit verfolgen

Um die Wirksamkeit unserer Zero-Spill-Strategie mess- und unsere Sicherheitsvorkehrungen steuerbar zu machen, protokollieren wir an unseren Standorten die Häufigkeit von Produktaustritten und deren Volumen. Die Ermittlung der Daten erfolgt über unsere global implementierte HSSE-Datenbank. Kennzahlen zu Produktaustritten werden nach der API Recommended Practice (RP) 754, **Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries**, berichtet. Die Verwendung dieses Berichtstandards ermöglicht es uns, die Indikatoren industrieweit besser vergleichen zu können. Gemäß diesem Standard wurden im Berichtsjahr sieben Leckagen als Loss of Primary Containment[1] (2020: 15) gemäß API verzeichnet. Das Gesamtvolumen an freigesetztem Produkt sank im Berichtsjahr auf vier m^3 (2020: 14 m^3). Zusätzlich zum Gesamtvolumen messen wir die Anzahl der Produktfreisetzungen im Verhältnis zum Durchsatz in Mio. t. Die Rate betrug im Berichtsjahr 0,3. Ergänzend dokumentieren wir die Auswirkungen der Produktaustritte, untersuchen deren Ursachen und passen unsere Präventionsmaßnahmen entsprechend an, um Fallwiederholungen auszuschließen.

GRI 306-3 (GRI 2016)





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

Weitere relevante Umweltthemen

Im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten entstehen in der Mabanaft Gruppe neben CO_2-Emissionen auch andere Luftemissionen. Zugleich verbrauchen wir Wasser und produzieren Abwasser sowie Abfälle. Um zukünftigen Entwicklungen und regulatorischen Anforderungen Rechnung zu tragen, verstärken wir in diesen Bereichen unsere Bemühungen für eine sauberere Umwelt und den ressourcenschonenden Umgang mit Roh- und Wertstoffen.

Luftemissionen

Luftverschmutzung verursacht weltweit Gesundheitsprobleme bei Menschen und hat weitreichende und vielfältige Auswirkungen auf unsere Ökosysteme, die wiederum ökonomische Folgen haben können.

In unseren Geschäftstätigkeiten spielt der Ausstoß von Stickstoffoxiden, Schwefeldioxiden sowie weiteren ozonschädigenden Substanzen nur eine untergeordnete Rolle. Allerdings können bei der Tankatmung sowie während der Be- und Entladung unserer Tanklager flüchtige organische Verbindungen (VOCs) entstehen. Diese kontrollieren und minimieren wir, um negative Auswirkungen auf Gesundheit und Umwelt sowie Produktverluste zu vermeiden.

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

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

GRI 305-7

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

Ressourcenmanagement

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

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

GRI 303-5

Neben einer angemessenen Wassernutzung will Mabanaft mithilfe eines effizienten Abfall- und Abwassermanagements zudem der weltweit steigenden Abfallproduktion und der Verschmutzung der Meere entgegenwirken. Im Jahr 2021 verursachten unsere Geschäftstätigkeiten insgesamt einen Wasserverbrauch von 272.445 m³ (2020: 250.860 m³).

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

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

4. Social

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

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unfälle, arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen wollen wir unbedingt vermeiden. Da in vielen unserer Anlagen Produkte gelagert und umgeschlagen werden, mit denen bei einem nicht sachmäßigen Umgang potenzielle Sicherheitsrisiken einhergehen, tragen wir in diesem Bereich eine besonders hohe Verantwortung für unsere Mitarbeiter:innen. Um dieser gerecht zu werden, setzen wir konsequent auf einen proaktiven Arbeits- sowie präventiven Gesundheitsschutz.

GRI 3-3

Null-Unfall-Kultur

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

HSSE-Policy

Unternehmensweit haben wir HSSE-Richtlinien und -Prozessanweisungen erstellt. Diese gelten global für alle Einheiten und werden durch einzelne individuelle Maßnahmen an den Standorten ergänzt. Auf dieser Grundlage entwickeln die einzelnen Standorte lokale Managementsysteme. **Oiltanking Deutschland** hat zudem eigene Sicherheitsvorschriften für Kontraktoren erarbeitet. Diese sind Bestandteil jeder durch **Oiltanking Deutschland** beauftragten und auf unseren Anlagen erbrachten Dienstleistung. Eine Datenbank unterstützt das Unternehmen bei der Auswahl und Bewertung von Kontraktoren auf Grundlage von definierten Kriterien. Mithilfe regelmäßiger interner HSSE-Audits verfolgen wir die Einhaltung unserer Standards und ermöglichen kontinuierliche Verbesserungen.

HSSE-Richtlinien und -Prozessanweisungen

Hohe Standards und konkrete Maßnahmen

Mabanaft strebt auch in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nach Exzellenz und verfolgt in diesem Sinne konsequent eine Null-Unfall-Kultur. Mitarbeiter:innen und Führungskräfte sind fest entschlossen, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen – für die eigenen Kolleginnen und Kollegen, das Unternehmen und unsere Geschäftspartner. Zu diesem Zweck optimieren und harmonisieren wir permanent alle Aktivitäten unserer Tochtergesellschaften mit Blick auf technische, organisatorische und verhaltensbasierte Sicherheit.

GRI 403-2

Unser Schwerpunkt liegt dabei auf der Unfallprävention und der frühzeitigen Erkennung von Gefahren: Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, bevor es zu einem Zwischenfall kommen kann. Unsere Mitarbeiter:innen halten wir an, proaktiv zur Sicherheitskultur in unserem Unternehmen beizutragen und unsichere Situationen, Arbeitsweisen oder Beinaheunfälle umgehend zu melden. Alle Vorfälle werden in der global implementierten HSSE-Datenbank bearbeitet und verwaltet. So stellen wir sicher, dass das Wissen darüber und die Erkenntnisse über alle Geschäftseinheiten hinweg geteilt werden können. Um die Ursachen und Einflussfaktoren hinter den eingegangenen Meldungen zu verstehen und entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können, überwacht Mabanaft sorgfältig sowohl die vorgelagerten und proaktiven Kennzahlen (Leading KPIs) als auch die nachgelagerten und reaktiven Kennzahlen (Lagging KPIs). Zu den Leading KPIs zählen die Anzahl der unsicheren Handlungen und Zustände, vorbildliches Sicherheitsverhalten, Sicherheitsrundgänge und Trainingsstunden. Zu den Lagging KPIs zählen Unfallrate, Ausfalltage, Produktaustrittsrate und die Anzahl der Beinahe-Unfälle.

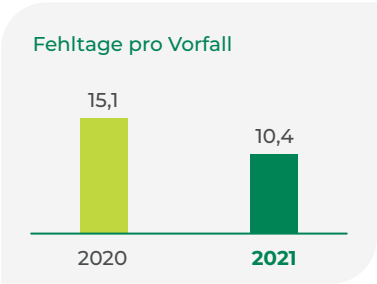
GRI 403-4, 403-5

Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeiter:innen umfangreiche und arbeitsplatzbezogene Schulungen und Weiterbildungen. In diesen thematisieren wir für unsere operativ tätigen Arbeitsbereiche unter anderem den sicheren Umgang mit den von uns gelagerten und umgeschlagenen Produkten. Vor dem Beginn ihrer Tätigkeit bei Mabanaft unterweisen wir neue Mitarbeiter:innen ebenso wie Kontraktoren in allen relevanten Arbeitsschutzthemen. Personen, die Aufgaben mit Gefahrenpotenzial ausführen, erhalten zudem gesonderte fachspezifische Schulungen. Um unsere Mitarbeiter:innen darüber hinaus für Sicherheitsthemen zu sensibilisieren, führen wir sogenannte Toolbox Talks sowie vor Besprechungen Safety Moments durch. Ergänzend organisieren wir jedes Jahr den gruppenweiten Global Safety Day. Trotz Pandemie gab es auch 2021 wieder zahlreiche Veranstaltungen in verschiedenen Tanklagern, Verkaufsstellen und Büros der Mabanaft Gruppe zu den Themen Sicherheitsbewusstsein und Stressmanagement.

Gruppenweiter Global Safety Day

GRI 403-9

Wir erfassen und berichten Verletzungen gemäß der OSHA-Verordnung (29 CFR 1904) anhand der industriegängigen Total Recordable Injury Rate (TRI-R). Einbezogen werden alle Mitarbeiter:innen der Mabanaft Gruppe sowie Kontraktoren. 2021 betrug die Rate (pro 1 Mio. Arbeitsstunden) 10,4.



Die Unfallschwere eigener Mitarbeiter:innen definieren wir anhand der durchschnittlichen Anzahl von Fehltagen pro Vorfall. Gruppenweit lag die Unfallschwere im Berichtsjahr bei durchschnittlich 10,4 Fehltagen (2020: 15,1). Für Kontraktoren lag diese bei 5,5 (2020: 17,6). Somit konnte die Schwere der Arbeitsunfälle deutlich reduziert werden.

GRI 403-6

Neben der Arbeitssicherheit behalten wir auch die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen im Blick. Über unsere Betriebsärzte bieten wir verschiedene – je nach Tätigkeitsbereich verpflichtende – Vorsorgeuntersuchungen für alle Mitarbeiter:innen an. Im Berichtsjahr haben wir außerdem Covid-19- und Grippeschutzimpfungen durchgeführt sowie unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen internationalen Notfallservice auf Dienstreisen zur Verfügung gestellt. Über diesen können Mitarbeiter:innen Informationen zu Sicherheitsvorkehrungen und Einreisebestimmungen erhalten. Im Notfall stellt der Service auch Unterstützung für Rücktransporte zur Verfügung. Darüber hinaus gibt es standortspezifische Leistungen. In Hamburg etwa können alle Mitarbeiter:innen kostenlos das Fitnessstudio in der Unternehmenszentrale nutzen und über dieses zusätzliche Onlinefitness- und Yogakurse buchen. Ausgewogene Ernährungsangebote im Betriebsrestaurant, eine ergonomisch ausgerichtete Büroausstattung sowie verschiedene Gesundheitstage zu wechselnden Themen runden unser Angebot ab. Im kommenden Jahr sollen die Themen Stressmanagement und Bewegung verstärkt im Fokus stehen und Maßnahmen entwickelt werden.

Covid-19- und Grippeschutzimpfungen

Chancengleichheit und Diversität

GRI 3-3

Sowohl die Energie- als auch die Chemiebranche sind noch immer stark männerdominiert. Dies gilt insbesondere für die operativen Tätigkeitsfelder. Wir betrachten Vielfalt aber nicht nur als ein wichtiges Gut, sondern auch als eine zentrale Ressource für Innovationen und Wettbewerbsfähigkeit. Denn unterschiedliche Sichtweisen sowie kulturelle Erfahrungen in den Arbeitsalltag einzubeziehen, stärkt das Verständnis für und die Kooperation untereinander. Daher haben wir uns den Kampf gegen Diskriminierung sowie die Förderung von Chancengleichheit und Diversität im Unternehmen auf die Fahnen geschrieben.

Auf dem Weg

Charta der Vielfalt

Als ein wichtiges Zeichen für mehr Diversität und Wertschätzung im Unternehmen hat Mabanaft 2021 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Zudem sind bereits in unserem Verhaltenskodex Vielfalt und die Anwendung sowie Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne Diskriminierung als Grundsätze festgeschrieben. Derzeit arbeitet das verantwortliche People-Team in Hamburg an der Definition von übergeordnetem Ziel, Teilzielen und Zeithorizonten. Diese wollen wir bis Ende 2022 definieren und im Anschluss unternehmensweit kommunizieren. Zudem ist für das Jahr 2022 die Einführung eines Diversity-Tages geplant.

Ermutigen und fördern

Mabanaft setzt im Themenbereich Chancengleichheit und Diversität auf eine Doppelstrategie: Zum einen wollen wir es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 unterstützen wir eine Reihe von Projekten, um zum Beispiel Frauen im Unternehmen zu stärken oder die soziale Inklusion voranzubringen.

So haben wir 2021 die Initiative **„Women@Mabanaft“** ins Leben gerufen, die über ein eigenes Budget verfügt. Zudem engagieren wir uns aktiv im **„She Drives Energy-Network of Women in Energy Technology“** und fördern dieses. Mit unserem Engagement unterstützen wir Frauen dabei, sich branchenübergreifend zu vernetzen, Wissen und Erfahrungen auszutauschen und dabei ihren Platz in Zeiten des Wandels der globalen Energiewelt einzunehmen. Wir organisieren Networking-Events, Diskussionsplattformen und haben im Rahmen der Initiative **„Women@Mabanaft“** ein eigenes Mentoringprogramm etabliert. Überdies fand im Dezember 2021 online ein Workshop zum Thema **„Gewaltfreie Kommunikation“** statt.

Häufig haben es Menschen insbesondere aufgrund ihrer sozialen Herkunft schwerer, Zugang zu Bildung oder zu sozialen bzw. beruflichen Netzwerken zu finden. Das schmälert unter anderem ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb unterstützen wir bereits seit einigen Jahren die Initiative **„JOBLINGE Kompass“**, in der sich Wirtschaft, Staat und Privatpersonen gemeinsam für einen Abbau von Jugendarbeitslosigkeit engagieren. Zudem fördern wir seit 2021 das **„Hamburg Stipendium“**. Dieses Programm des **Hamburger Studierendenwerks** richtet sich an junge Menschen, die trotz einer besonders schwierigen Lebensgeschichte den Weg an eine Hamburger Hochschule gefunden haben und dort mit großem Engagement und Erfolg studieren.

Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung

GRI 3-3

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

Verantwortung für Mitarbeiter:innen

Zufriedene Mitarbeiter:innen

Um die Zufriedenheit und Beteiligung unserer Mitarbeiter:innen zu fördern, setzen wir uns aktiv dafür ein, ein gesundes und respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir informieren unsere Mitarbeiter:innen über wichtige Entwicklungen, lassen sie an internen Prozessen teilhaben und bieten Entwicklungsmöglichkeiten auf Basis von Talent, Leistung und Erfolgen an. Damit wir die Zufriedenheit und das Engagement unserer Mitarbeiter:innen noch besser messen können, wird das People-Team 2022 erstmals eine entsprechende Umfrage durchführen, die mit dem Thema „Gesundheit und Wohlbefinden“ starten soll. Hierzu möchten wir Ideen und Verbesserungsvorschläge sammeln, um anschließend zielgerichtete Maßnahmen zu entwickeln.

Umfrage zum Thema „Gesundheit und Wohlbefinden“

Vielfältige Weiterbildungsangebote

Unsere Mitarbeiter:innen profitieren von maßgeschneiderten Weiterbildungsmöglichkeiten, die zu ihrer beruflichen Tätigkeit passen. Das People-Team in Hamburg arbeitet aktuell an einem Angebot für die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen durch bedarfsgerechte Einzelmaßnahmen wie etwa Führungskräftetrainings, Coaching-Ausbildungen oder fachspezifische Qualifizierungen. Gleichzeitig bieten wir aber auch gruppenweite Angebote und Programme an. Im Berichtsjahr haben wir beispielsweise die technischen Voraussetzungen für ein neues **Performance-Management-System** geschaffen, um eine faire Feedbackkultur aufzubauen und um maximale Transparenz zu gewährleisten. Dazu gehören regelmäßige Gespräche zu Zielen und Entwicklung mit den Vorgesetzten und im Team. Auch Bonuszahlungen sind eng mit dem Performance-Management-Ansatz verknüpft. Die Daten werden dokumentiert und sind jederzeit

abrufbar. Das Performance-Management wird ab dem Jahr 2022 für alle Mitarbeiter:innen der Mabanaft Gruppe umgesetzt.

Unterstützung und Information in allen Bereichen

Neben unseren Bestrebungen, unsere Mitarbeiter:innen bestmöglich weiterzubilden, wollen wir sie aktiv bei der Bewältigung verschiedener Herausforderungen unterstützen sowie sie über unternehmensinterne Entwicklungen informieren und in laufende Prozesse einbinden.

Wann immer es betriebstechnisch machbar ist, ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle** sowie **Sabbaticals**. Zudem gibt es die Möglichkeit der flexiblen Arbeitsplatzwahl, wenn dies betrieblich umsetzbar ist. Wir legen Wert auf ein hohes Maß an Flexibilität, damit unsere Mitarbeiter:innen private und berufliche Themen vereinbaren können. Bis zur Veröffentlichung dieses Berichts wurde im ersten Halbjahr 2022 ein Leitfaden zum flexiblen Arbeitsort bekannt gemacht. Ziel ist die Einführung einer integrativen, gleichberechtigten und flexiblen Arbeitskultur und Schaffung eines Arbeitsplatzes, an dem sich alle gleichermaßen entfalten und entwickeln können. 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. Zusätzlich können Mitarbeiter:innen auf ein Lebensarbeitszeitkonto einzahlen und das erarbeitete Guthaben für eine bezahlte Freistellung von der Arbeit oder einen früheren Renteneintritt nutzen.

Verbesserte Work-Life-Balance

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

Jedes Quartal – und zusätzlich bei wichtigen Veränderungen – informieren wir alle Mitarbeiter:innen auf unseren **Townhall Meetings** mit der Geschäftsführung über die Aktivitäten des Unternehmens. In unserem Intranet **ONE MabaNet** halten wir sie zudem über Wissenswertes, inklusive unserer Anstrengungen im Bereich Nachhaltigkeit, auf dem Laufenden. Um den Zusammenhalt im Unternehmen zu fördern und Networking zu ermöglichen, veranstalten wir einen jährlichen gruppenweiten **Mabanaft Day**. Dieser konnte 2021 virtuell erfolgreich durchgeführt werden. Für 2022 ist eine hybride Durchführung geplant.

ONE Mabanaft Awards: „Safety & Sustainability“, „Innovation & Ideas“, „Culture & Values”, „Customer Focus & Growth”, „+Energy Award”

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

Gemeinsam gegen Corona

Die Corona-Pandemie hat uns auch im Berichtsjahr 2021 wieder vor zahlreiche Herausforderungen gestellt, die wir ohne das Engagement unserer Mitarbeiter:innen nicht hätten bewältigen können. Es war uns von Beginn an wichtig, sie bestmöglich zu schützen sowie ihre Zufriedenheit auch unter erschwerten Bedingungen aufrechtzuerhalten. Daher haben wir unsere Mitarbeiter:innen bei Bedarf mit Geräten für das Arbeiten im Homeoffice ausgestattet und mithilfe einer neuen Mobile-Working-Policy flexibles Arbeiten ermöglicht. Zugleich haben

wir unsere Townhall auf ein Onlineformat umgestellt, um alle Mitarbeiter:innen regelmäßig zum Beispiel mit Updates zu coronabedingten Arbeitsbedingungen in unseren Büros zu versorgen. Zusätzlich haben wir Essenslieferungen unseres Betriebsrestaurants organisiert.

Ergänzendes Engagement

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

Arbeitsbedingungen

GRI 401-2

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

Neben dem Grundgehalt bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freiwillige Zusatzleistungen, die zum Teil erfolgs- oder leistungsabhängig sind. Bereits seit 2019 gibt es für alle Mitarbeiter:innen der Mabanaft Gruppe ein transparentes Bonussystem. Dieses wird den Beschäftigten jeweils zu Jahresbeginn mit finanziellen und strategischen Zielvorgaben kommuniziert. Im Jahr 2021 hat Mabanaft die variable Leistungsvergütung im Zuge des Performance-Managements überarbeitet. Ab sofort werden sowohl das Gesamtergebnis des Unternehmens, der Grad der erreichten Teamziele als auch die individuelle Leistungsbeurteilung bei der Ermittlung des Bonus berücksichtigt.

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

Arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge

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

Engagement für Naturschutz

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

Über 162.000 Bäume im Rahmen der Initiative Pro Klima gepflanzt

Bereits 2008 haben Mabanaft sowie ihre Gesellschaften **Petronord** und **OIL! Tankstellen** die Initiative **Pro Klima** ins Leben gerufen. Die Initiative konzentriert sich auf das Angebot energieeffizienter Produkte, die Beratung zu umweltrelevanten Energiethemen und die Förderung von Klimaschutzprojekten. Letztere umfassen neben dem Engagement für Insekten und andere heimische Tierarten insbesondere Aufforstungsprojekte. In Kooperation mit den Schleswig-Holsteinischen Landesforsten und der Schutzgemeinschaft Deutscher Wald e. V. konnten im Rahmen der Initiative **Pro Klima** bereits über 162.000 Bäume gepflanzt werden.

Wir engagieren uns in Zusammenarbeit mit der Organisation Tree Nation für die Aufforstung von Waldflächen. So hat Mabanaft im Jahr 2021 für alle Mitarbeiter:innen einen Baum als Weihnachtsgeschenk pflanzen lassen. Auch unsere Tochtergesellschaft **BWOC** pflanzt Bäume. BWOC ermöglicht es ihren Kunden mit einer Tankkarte seit 2010, Emissionen aus von ihnen gekauften Kraftstoffen mit einem Beitrag zu einem Aufforstungsprojekt in Großbritannien auszugleichen.

Engagement für lokale Gemeinschaften

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

Die bei Marquard & Bahls unter dem Namen „Take a Wish“ etablierte weihnachtliche Spendenaktion haben wir bei Mabanaft 2021 übernommen und unter dem Titel **„Social X-Mas Gift“** erfolgreich weitergeführt. Bei dieser Aktion spendeten die Mitarbeiter:innen der Mabanaft

Gruppe an einen der drei Projektpartner „Das Löwenhaus“, „Arztmobil“ oder „KidsWelcome“ in Hamburg. Allein im Dezember 2021 kamen so 2.400 Euro für die drei Projektpartner zusammen. Mabanaft hat den gespendeten Betrag verdreifacht und die Summe auf 7.200 Euro aufgestockt.

Spenden für Initiativen: „Das Löwenhaus“, „Arztmobil“, „KidsWelcome“

Die gemeinnützige Initiative **„JOBLINGE Kompass“** hilft jungen Menschen mit Fluchthintergrund beim Einstieg in die Arbeitswelt. Zahlreiche Mitarbeiter:innen der Mabanaft Gruppe füllen die Kooperation zum Teil bereits seit 2016 – etwa innerhalb eines Mentoringprogramms sowie mit der Beteiligung an Sprach- und Konversationstrainings – mit Leben. 2021 hat Mabanaft die „JOBLINGE“ zudem mit einer Spende von 5.000 Euro u. a. zur Anschaffung und Reparatur von Leih-Laptops unterstützt.

Spende für Initiative: „Joblinge Kompass“

Auch die Kultur vergessen wir nicht: Da die Corona-Pandemie viele Musiker:innen und Bands besonders hart getroffen hat, haben wir 2021 zum Beispiel der Initiative „Hamburg rockt’s zusammen“ bei der Durchführung einer Reihe von Live-Streaming-Konzerten zur Seite gestanden.

Nach der Flutkatastrophe im Juli 2021 in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern stellte die Mabanaft Gruppe verschiedenen Trägern und Hilfsorganisationen über 30.000 Euro zur Verfügung. Während eine regionale Tochtergesellschaft der **Petronord Gruppe** die Region unmittelbar durch eine Spende unterstützte, spendete Mabanaft selbst für die Opfer der Überschwemmungen, unter anderem an die Organisation „Aktion Deutschland Hilft“.

Spenden für verschiedene Träger und Hilfsorganisationen

Initiative „Arztmobil“

Initiative „Joblinge“

5. Governance

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

Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge

GRI 3-3

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

Langfristig erfolgreich sein

Mabanaft hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2025 einen Konzern-EBT von mehr als 120 Mio. Euro und bis 2030 von mehr als 160 Mio. Euro zu erwirtschaften. Um dieses ambitionierte Ziel erreichen zu können, sind unsere Innovationskraft und unsere Anpassungsfähigkeit an die sich verändernden Marktanforderungen von immenser Bedeutung. Daher haben wir im Zuge der ONE Mabanaft Strategy einen klaren Fokus auf den Ausbau unseres Produktportfolios durch kohlenstoffärmere, innovative Energielösungen gelegt. In dem zuständigen Geschäftsbereich „New Energy, Chemicals & Gas“ wollen wir dementsprechend den Bruttomargenbeitrag sowie die CAPEX-Investitionen in sauberere Energie kontinuierlich erhöhen. Weitere Informationen hierzu sowie zu den ergriffenen und geplanten Maßnahmen finden sich im Kapitel Innovative Energielösungen.

Fokus auf Ausbau unseres Produktportfolios durch kohlenstoffärmere, innovative Energielösungen

GRI 201-1

	Einheit	2021	2020	2019
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	in Euro	**10.306.402.686**	8.467.385.146	11.950.905.530
Vorsteuergewinn (EBT)	in Euro	**50.349.208**	53.810.554	37.327.638
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	in Euro	**9.994.760.694**	8.267.243.619	11.701.665.979
Löhne und Gehälter	in Euro	**97.374.118**	78.147.986	84.960.391
Soziale Abgaben	in Euro	**15.316.873**	11.084.935	9.430.788
Aufwendungen für Altersversorgung	in Euro	**877.132**	982.397	1.407.688
Zinsaufwendungen	in Euro	**17.034.808**	18.588.909	25.140.146
Investitionen in das Allgemeinwesen (Spenden- und Sponsoringausgaben)	in Euro	**119.979**	n/a	n/a

2021 war für Mabanaft ein erfolgreiches Jahr. Das zugrunde liegende Betriebsergebnis des Konzerns vor „außerordentlichen Effekten“ von 42 Mio. Euro übertrifft das Ergebnis des Vorjahres (41 Mio. Euro). Nach außerordentlichen Effekten in Form eines Ertrags von 8 Mio. Euro im Zusammenhang mit der Auflösung von Rückstellungen weist Mabanaft ein Konzernergebnis vor Steuern von 50 Mio. Euro auf. (2020: 54 Mio Euro).

Beim Blick auf das Geschäft zeigt sich: Nach einem schwierigen, am Ende aber sehr guten Geschäftsjahr 2020 verblieb das Marktumfeld auch 2021 herausfordernd. Dank unserer Fähigkeit, Verzögerungen oder Unterbrechungen in den Lieferketten aufzufangen, konnten wir die Versorgung unserer Kunden kontinuierlich sicherstellen. Das Tankstellen- und Endverbrauchergeschäft lieferte weiterhin gute Mengen und konnte von höheren Margen profitieren. Hohe Kapazitätsauslastungen in Tanklagerbereich sorgten dafür, dass die Budgeterwartungen übertroffen werden konnten. In Großbritannien konnte Mabanaft weiterhin Gewinne erwirtschaften, welche die Erwartungen deutlich übertrafen. Die Absatzmenge blieb trotz Lockdown-Maßnahmen und historisch hoher Tankstellenabgabepreise stabil.

Das schwierige Umfeld für den Trading-Bereich hielt auch 2021 an. Infolgedessen haben wir unseren Ansatz umgestaltet; wir setzen auf ein stärker diversifiziertes Produktangebot, wobei die Versorgung und Optimierung unseres eigenen Systems oberste Priorität hat. Die Arbeit, die wir mit der Integration von Handel, Versorgung und Infrastruktur geleistet haben, zeigt vielversprechende Anzeichen.

Weiterentwicklung bestehender Projekte

Im vergangenen Jahr stand die Arbeit der BU „New Energy, Chemicals & Gas“ vor allem ganz im Zeichen der Weiterentwicklung bestehender Projekte. So ist der Bau der Ammoniak-Produktionsanlage im Rahmen des **Gulf Coast Ammonia** Projekts trotz der Corona-Pandemie und damit verbundener Lieferkettenprobleme weiter planmäßig vorangeschritten. Ein weiterer Meilenstein wurde mit der Gründung des Joint Ventures **P2X-Europe** Anfang 2021 erreicht.

→ Risiken im Blick haben

Eine der größten Herausforderungen bei der Verfolgung unserer Strategie des langfristigen Wachstums besteht in der Begrenzung der vielfältigen finanziellen, betrieblichen und HSSE-Risiken. Deshalb ist ein konsistentes und konsequentes Risikomanagement, das sämtliche

Risiken einzeln erfasst und bewertet sowie maßgeschneiderte Mandate, Aufgaben und Verantwortlichkeiten definiert, Grundlage unserer Arbeitsweise. Um darüber hinaus einen gesunden Risikomix zu gewährleisten, werden alle Risiken, darunter auch soziale und umweltbezogene, im Kontext der gesamten Unternehmensgruppe bewertet. Dabei verfolgen wir einen dezentralen Ansatz, bei dem die Risiken auf die einzelnen Gesellschaften umgebrochen und auf Geschäftsbereichsebene verantwortet werden.

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

Transparente und systematische Berichterstattung

Zu den wesentlichen Risiken, die unsere zukünftige Geschäftsentwicklung beeinträchtigen können, zählen unter anderem Währungsturbulenzen, internationale Finanzkrisen, ein anhaltender wirtschaftlicher Abschwung, Cyberangriffe, politische Konflikte und militärische Auseinandersetzungen – vor allem in Öl produzierenden Ländern – sowie daraus resultierende Spannungen auf den globalen Ölmärkten, ein deutlich reduzierter Verbrauch von Öl für Wärmeerzeugung und Mobilität. Weitere Risiken sind steigende Preise für natürliche Ressourcen und zugekaufte Energien, Umwelt- und Naturkatastrophen, Auswirkungen des Klimawandels sowie eine Verstärkung von Länderrisiken. Die Corona-Pandemie stellt nicht nur für die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen, sondern auch für unser Geschäft ein Risiko dar. Auf der Grundlage unserer schon lange bestehenden Pandemiepläne haben wir schnell und flexibel reagiert und ein professionelles Krisenmanagement betrieben. So konnten wir die Krise bislang gut bewältigen.

Die wesentlichen aktiv gesteuerten Risiken des Konzerns ergeben sich aus Preisschwankungen bzw. der Volatilität der gehandelten Rohstoffprodukte. Für die Markt-/Rohstoffpreisrisiken sind nicht nur die absoluten Preisniveaus maßgeblich, sondern auch die Preisunterschiede zwischen Standorten, Produkten und Lieferzeiträumen. Um Risiken abzusichern und zu steuern, verwendet Mabanaft hauptsächlich finanzielle Rohstoffderivate.

Das Fremdwährungsrisiko aller Kerngeschäftsbereiche von Mabanaft unterliegt ebenfalls strengen Richtlinien. Jegliche Fremdwährungsrisiken, die sich aus der Handelstätigkeit des Konzerns ergeben, werden täglich in Abhängigkeit von dem ihnen zugrunde liegenden Geschäftsvorfall über Devisen-, Spot-, Termin- oder Swapgeschäfte abgesichert.

Der Konzern verfolgt einen strengen und formalisierten Kreditprozess. Innerhalb der Treasury-Funktion besteht die Hauptaufgabe des Kreditrisikomanagements darin, die Mabanaft Gruppe vor nachteiligen Kreditereignissen zu schützen. Es erstellt eine grundlegende und marktorientierte Kreditanalyse, bewertet die Kreditwürdigkeit von Gegenparteien, setzt interne Limits und nutzt verschiedenste Vorwarninstrumente, um sich verschlechternde Kreditprofile zu ermitteln. Bestehende Kreditrisiken werden laufend bewertet und überwacht, damit sie innerhalb der festgelegten Kreditrisikokapitallimits bleiben.

Prävention potenzieller Gefahren

Für die Mabanaft Gruppe resultieren die wesentlichen HSSE-Risiken aus dem Umgang mit leicht entzündlichen, umweltgefährdenden und teils toxischen Produkten an unseren operativen Standorten in der Tanklagerung, den Tankstellen und im Endverbrauchergeschäft. Aus diesem Grund liegt ein Schwerpunkt des Risikomanagements auf der Prävention potenzieller Gefahren mit dem Umgang der Produkte. Unfall-, Leckage- und Brandrisiken sind dabei besonders zu beachten. Eine sorgfältige und zielgerichtete Untersuchung von Vorfällen und Beinaheunfällen sowie von unsicheren Handlungen und Bedingungen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine kontinuierliche Verbesserung und damit für die Vermeidung von Ereignissen mit ähnlichen Ursachen. Der Funktionsbereich HSSE & Sustainability und die verantwortlichen Mitarbeiter:innen auf der Ebene der operativen Einheiten arbeiteten dabei eng zusammen. Die Zusammenarbeit der globalen Abteilung HSSE & Sustainability und der lokalen Verantwortlichen ist durch die Übergabe der Verantwortung an Mabanaft im Zuge der Restrukturierung noch intensiver geworden, sodass Best Practice mit allen operativen Einheiten und Teams geteilt werden und dadurch Synergien geschaffen werden.

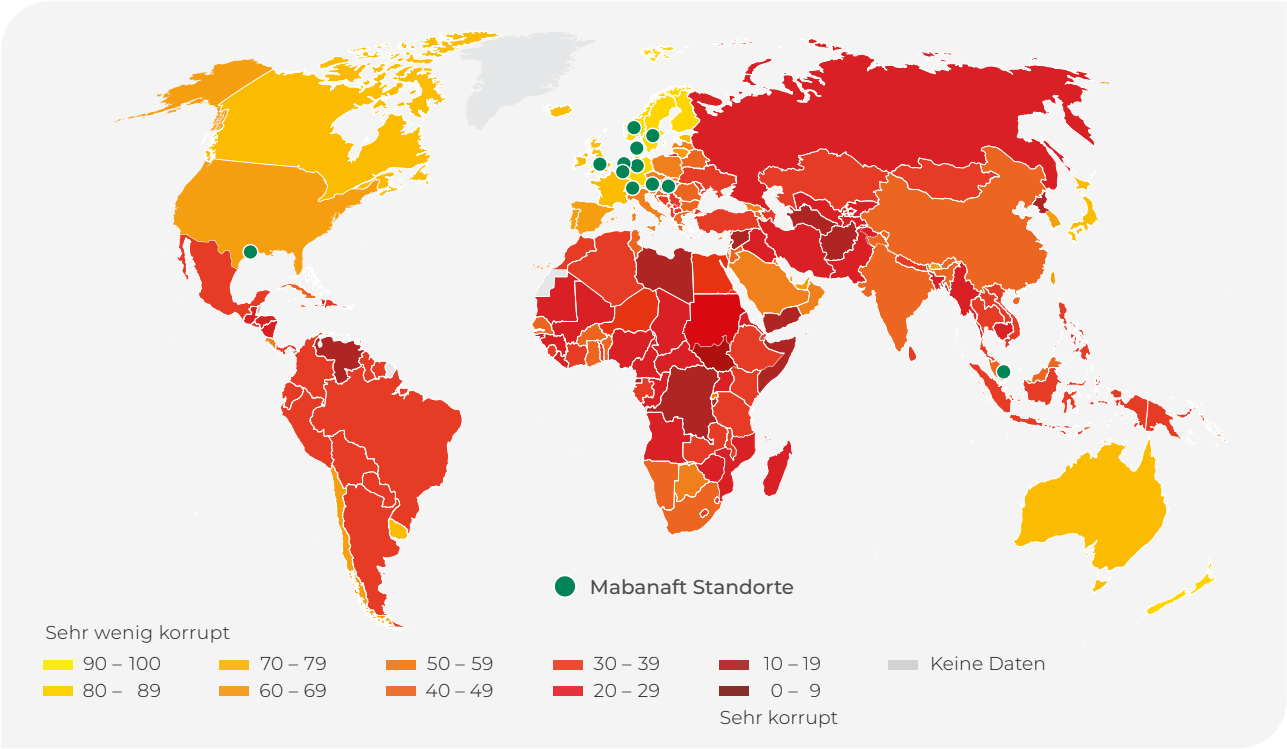
Compliance

GRI 3-3

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

Konsequent korrekt

Im Zuge der Umstrukturierung von Marquard & Bahls hat Mabanaft im Berichtsjahr eine eigene Compliance-Abteilung aufgebaut. Auf diese Weise können wir Verdachtsfälle noch schneller identifizieren und konsequenter nachverfolgen. Der Funktionsbereich ermittelt potenzielle Compliance-Risiken, entwirft eigene Programme und setzt diese praxisnah um. Zu den Aufgaben des Teams zählt es auch, künftig entsprechende (Teil-)Ziele und Zeithorizonte im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu definieren und zu formulieren.



Korruptionsrisiko nach dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International

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

16 Grundsätze des Verhaltenskodex

Eine wichtige Basis für Compliance in unserem Unternehmen stellen der **Mabanaft-Verhaltenskodex** sowie verschiedene weitere **Compliance-Policys** dar. Mit seinen 16 Grundsätzen schafft der Verhaltenskodex einen einheitlichen Wertehorizont und bietet zugleich Orientierung für das Verhalten des/der Einzelnen vor dem Hintergrund unserer Firmenphilosophie. In den **Compliance-Policys** halten wir fachspezifische Handlungsanweisungen zu Themen verschiedener

Rechtsvorschriften wie zum Beispiel Datenschutz, fairem Wettbewerb, Bestechung und Geldwäsche fest. Der Verhaltenskodex sowie alle weiteren Compliance-Policys werden über unser HR-System ausgerollt und müssen von allen Mitarbeiter:innen akzeptiert und unterschrieben werden. Sie sind in Deutsch und Englisch verfasst und allen Beschäftigten über unsere Intranetseite zugänglich.

Die 16 Prinzipien unseres Verhaltenskodex

Respekt

Verlässlichkeit

Integrität

Verantwortung

→ Fehlverhalten vermeiden

Wir verfolgen vielfältige Instrumente und Maßnahmen, um zur Vermeidung von Fehlverhalten im Unternehmen und in unseren Geschäftsbeziehungen beizutragen. Um unsere zentralen Unternehmenswerte – Respekt, Verlässlichkeit, Integrität, Verantwortung – zu transportieren und für noch mehr Transparenz zu sorgen, haben wir beispielsweise ein **Third Party Management Tool** für den Compliance-Bewertungsprozess in der Unternehmensgruppe eingeführt. Es deckt im Rahmen des KYC-Prozesses die wesentlichen Risikokategorien Betrug/Korruption, Sanktionen/Embargos, Geldwäsche und Menschenrechte ab.

Um gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen, nutzen wir darüber hinaus unser Mabanaft gruppenweites Meldesystem, die **Online-Plattform CARE**. Unter mabanaft.integrityline.com können Mitarbeiter:innen und externe Partner rund um die Uhr Compliance-Verstöße in der jeweiligen Landessprache anonym melden. Gemeldete Vergehen im Bereich Compliance werden umgehend von der entsprechenden Fachabteilung nachverfolgt. Durch Trainings und eine verstärkte Sensibilisierung für das Thema konnte ein starker Anstieg der Nutzung dieses Systems festgestellt werden: Diese hat sich über die letzten drei Jahre mehr als verdoppelt.

GRI 2-26

Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter:innen für Compliance weiter zu sensibilisieren. Daher verpflichten wir alle Mitarbeiter:innen im Rahmen **obligatorischer E-Learnings** zur Teilnahme an regelmäßigen Schulungen zu Compliance-Themen. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr die ab sofort jährlich stattfindende **Compliance-Week** eingeführt, während der alle Mitarbeiter:innen ihr Wissen über unseren Verhaltenskodex und unsere Unternehmenswerte auffrischen sollen. Ebenfalls 2021 wurde die Compliance-Seite in unserem neuen Intranet überarbeitet. Darüber können Ansprechpartner:innen, Hintergrundinformationen, Schulungsunterlagen sowie alle weiteren wichtigen Dokumente zum Thema in unterschiedlichen Sprachen abgerufen werden.

Schulungen zu Compliance-Themen

6. Anhang

Kennzahlentabelle
GRI-Inhaltsindex

Kennzahlentabelle

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise & Kommentare	GRI
Mitarbeiter:innen, Gesamtzahl		**1.622**	n/a	Die Kennzahlen wurden zum 31.12.2021 über das HR-System erhoben. Zahlen von Einheiten, die nicht im HR-System geführt werden, wurden nachträglich ergänzt. Die nicht im HR-System enthaltenen Einheiten berichten ihre Zahlen über die Annual-Reporting-Datenbank.	2-7
Männlich		**1.141**	n/a		2-7
Weiblich		**479**	n/a		2-7
Divers		**2**	n/a		2-7
Mitarbeiter:innen nach Standorten					
Österreich		**121**	n/a		2-7
Dänemark		**6**	n/a		2-7
Deutschland		**1.162**	n/a		2-7
Ungarn		**21**	n/a		2-7
Singapur		**14**	n/a		2-7
Schweiz		**4**	n/a		2-7
Schweden		**64**	n/a		2-7
Vereinigtes Königreich		**208**	n/a		2-7
Vereinigte Staaten von Amerika		**22**	n/a		2-7

Klimaneutraler Betrieb

Stromverbrauch	in kWh	**12.997,43**	13.605,83	Die Gesamtverbräuche werden über die in der Annual-Reporting-Datenbank erfassten Einzelwerte der Standorte berechnet. Eine Ausnahme stellen einige Standorte der OIL! Tankstellen dar, für die die Verbrauchszahlen, basierend auf dem Verbrauch der anderen Tankstellen, kalkuliert wurden.	302-1
Heizölverbrauch	in l	**1.474.855,22**	1.442.478,22		302-1
Gasverbrauch	in m^3	**2.246.119,00**	1.838.054,00		302-1
Dampfnutzung	in m^3	**0**	0		302-1
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	in t CO_2e	**18.286,38**	17.728,00	Die Berechnung der CO_2-Bilanz erfolgt im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Für die Berechnung werden die Verbrauchsdaten der Standorte aus der Annual-Reporting-Datenbank herangezogen. Die Umrechnung erfolgt auf Basis der Emissionsfaktoren des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und des Greenhouse Gas Protocol.	305-1
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	in t CO_2e	**12.776,77**	13.906,40	Die Berechnung der CO_2-Bilanz erfolgt im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Für die Berechnung werden die Verbrauchsdaten der Standorte aus der Annual-Reporting-Datenbank herangezogen. Die Umrechnung erfolgt auf Basis der Emissionsfaktoren des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und des Greenhouse Gas Protocol. Im Falle der Emissionsfaktoren für Elektrizität berücksichtigen wir den Energiemix von den für uns relevanten Ländern.	305-2
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	in t CO_2e	**166.044,27**	220.724,00	Die Berechnung der CO_2-Bilanz erfolgt im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Die Umrechnung erfolgt auf Basis der Emissionsfaktoren des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und des Greenhouse Gas Protocol. Einbezogene Aktivitäten umfassen Geschäftsreisen mit dem Flugzeug sowie Transport durch Dritte mit beauftragten Tankkraftwagen, Kesselwagen sowie See- und Binnenschiffen.	305-3
Ausgeglichene Emissionen von Flugreisen über Kompensationsprojekte	in t CO_2e	**28,09**	n/a		
Flüchtige organische Verbindungen (VOCs) im Verhältnis zur Tanklageraktivität	in g pro t Durchsatz	**9,9**	n/a	Die Messung erfolgt direkt an den zwölf Tanklagern der Mabanaft Gruppe (davon elf in Deutschland und eins in Ungarn).	

Innovative Energielösungen

Kennzahlen zu diesem Thema befinden sich in Erarbeitung und werden erst ab 2022 in die Berichterstattung aufgenommen.

Kennzahl	Einheit	2021	2020	Hinweise & Kommentare	GRI
Prävention von Produktaustritten					
Anzahl Vorfälle mit Produktfreisetzung gemäß API RP 754		**7**	15	Die Kennzahl wird nach der API Recommended Practice (RP) 754, Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries, berichtet. Die Verwendung dieses Berichtstandards ermöglicht es uns, den Indikator industrieweit besser vergleichen zu können.	306-3 (GRI 2016)
Anzahl an Produktfreisetzungen gemäß API RP 754 pro 1 Mio. t Durchsatz		**0,3**	n/a		306-3 (GRI 2016)
Gesamtvolumen freigesetztes Produkt gemäß API RP 754	in m^3	**4**	14		306-3 (GRI 2016)
Davon Anteil Volumen an nicht zurückgewonnenem Produkt	in %	**96,6**	83,2		
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz					
Anzahl von arbeitsbedingten Verletzungen, die zum Tod führten		**0**	0		403-9
Anzahl von Verletzungen mit Todesfolge, Ausfalltagen, eingeschränkter Arbeit oder medizinischer Behandlung eigener Mitarbeiter und Kontraktoren pro 1 Mio. Arbeitsstunden (TRI-R)		**10,4**	n/a		403-9
Anzahl der gearbeiteten Stunden, Mitarbeiter:innen und Kontraktoren	in Mio.	**2,6**	n/a		403-9
Durchschnittliche Fehltage pro Vorfall, eigene Mitarbeiter:innen		**10,4**	15,1		
Durchschnittliche Fehltage pro Vorfall, Kontraktoren		**5,5**	17,6		
Anzahl der Brände gemäß API RP 754		**0**	0	Die Kennzahl wird nach der API Recommended Practice (RP) 754, Process Safety Performance Indicator for the Refining and Petrochemical Industries, berichtet. Die Verwendung dieses Berichtstandards ermöglicht es uns, den Indikator industrieweit besser vergleichen zu können.	
Anzahl an nicht prozessrelevanten Bränden und Explosionen pro 1 Mio. t Durchsatz		**0**	0		

Chancengleichheit und Diversität

Kennzahlen zu diesem Thema befinden sich in Erarbeitung und werden erst ab 2022 in die Berichterstattung aufgenommen.

Mitarbeitendenzufriedenheit und -beteiligung

Kennzahlen zu diesem Thema befinden sich in Erarbeitung und werden erst ab 2022 in die Berichterstattung aufgenommen.

Kennzahl	Einheit	2021	2020	2019	Hinweise & Kommentare	GRI
Finanzielle Leistung und nachhaltige Erträge						
Umsatzerlöse nach Energiesteuern	in Euro	**10.306.402.686**	8.467.385.146	11.950.905.530		205-1
Vorsteuergewinn (EBT)	in Euro	**50.349.208**	53.810.554	37.327.638		205-1
Materialaufwand, hauptsächlich Öleinkäufe	in Euro	**9.994.760.694**	8.267.243.619	11.701.665.979		205-1
Löhne und Gehälter	in Euro	**97.374.118**	78.147.986	84.960.391		205-1
Soziale Abgaben	in Euro	**15.316.873**	11.084.935	9.430.788		205-1
Aufwendungen für Altersversorgung	in Euro	**877.132**	982.397	1.407.688		205-1
Zinsaufwendungen	in Euro	**17.034.808**	18.588.909	25.140.146		205-1
Investitionen in das Allgemeinwesen	in Euro	**119.979**	n/a	n/a		205-1

Compliance

Erhebung entsprechender Kennzahlen befindet sich in Überarbeitung, diese werden ab 2022 in die Berichterstattung aufgenommen.

GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung: Mabanaft hat die in diesem GRI-Inhaltsindex zitierten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI Angabe		Verortung im Bericht
Angewandter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021		
GRI 2:	**Allgemeine Angaben 2021**	
2-1	Angaben zur Organisation	6
2-2	In der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthaltene Entitäten	6
2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Ansprechpartner	13, 50
2-4	Neudarstellung von Informationen	*Nicht zutreffend, da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht der Mabanaft Gruppe handelt*
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen	6
2-7	Angestellte	6, 47
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	8
2-14	Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13
2-22	Erklärung zur Strategie der nachhaltigen Entwicklung	3
2-23	Unternehmenspolitische Verpflichtungen	9
2-24	Einbettung unternehmenspolitischer Verpflichtungen	9
2-26	Mechanismen zur Beratung und Meldung von Bedenken	9, 45
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden	*Corporate Website > Unsere wichtigsten Unternehmensmarken, Beteiligungen & Mitgliedschaften*
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	11
GRI 3:	**Wesentliche Themen 2021**	
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	12
3-2	Liste der wesentlichen Themen	12
3-3	Management der wesentlichen Themen	15-18, 18-21, 21-23, 27-29, 30-31, 31-35, 39, 42-45
GRI 201:	**Wirtschaftliche Leistung 2016**	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	39, 49
GRI 302:	**Energie 2016**	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	47
GRI 303:	**Wasser und Abwasser 2018**	
303-5	Wasserverbrauch	25
GRI 305:	**Emissionen 2016**	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	15-17, 47
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	15-17, 47
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	15-17, 47
305-7	Stickstoffoxide (NO_X), Schwefeloxide (SO_X), und andere signifikante Luftemissionen	24, 47
GRI 306:	**Abwasser und Abfall 2016**	
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	23, 48
GRI 401:	**Beschäftigung 2016**	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	35-36
GRI 403:	**Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018**	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	28
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	28
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	29
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	29, 48

Mabanaft GmbH & Co. KG

Koreastraße 7
20457 Hamburg
Germany

sustainability@mabanaft.com
www.mabanaft.com