



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Lother GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Melisa Sadik

Carl-Petersen-Straße 70-76
20535 Hamburg
Deutschland

m.sadik@lother.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

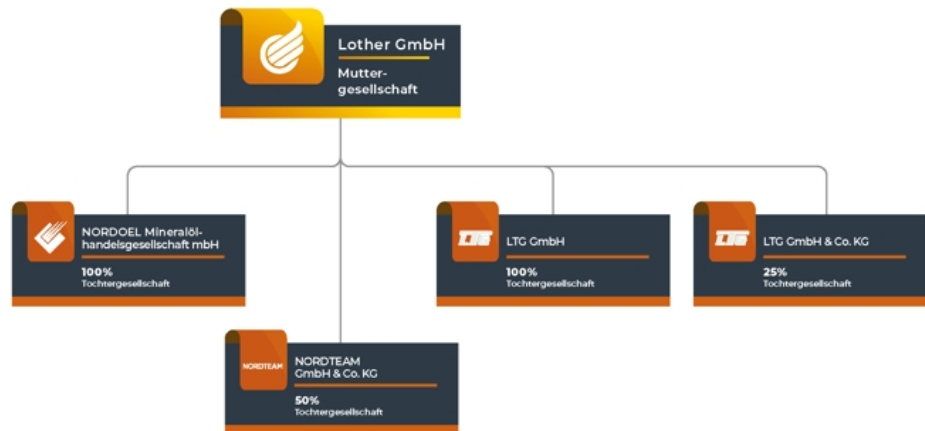
Die LOTHER GRUPPE ist ein mittelständisches Unternehmen mit Hauptsitz in Hamburg und seit 1938 durchgehend in Familienbesitz. Mit über 150 Mitarbeitenden an den 6 Standorten in Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein verfolgt die LOTHER GRUPPE das Ziel, mit unterschiedlichen Energien den Mobilitätssektor sowie den Wärmesektor klimafreundlicher zu gestalten.

Die LOTHER GRUPPE betreibt eines der größten konzernunabhängigen Tankstellennetze in Norddeutschland mit über 100 Tankstellen und ist Innovationstreiber und Impulsgeber für synthetische Kraftstoffe und erneuerbare Energien. Das Leistungsspektrum wird durch den Besitz und die Verwaltung von rund 300 Wohnimmobilien sowie diversen Gewerbehöfen in Hamburg, Schleswig-Holstein und Niedersachsen ergänzt.

Im Jahr 2023 wurde die Muttergesellschaft Hermann Lothar & Co. Mineralölhandelsgesellschaft mbH in Lothar GmbH umbenannt, um das strategische Umdenken zu verdeutlichen und aufzuzeigen, dass sich das Unternehmen mit weit mehr als nur Mineralöl beschäftigt.

Unter der neuen Marke NORDENERGIE, die im Jahr 2024 gegründet wurde, werden alle neuen Geschäftsbereiche der LOTHER GRUPPE zusammengefasst. Diese schließen aktuell einen Solarbereich, einen Haustechnikbereich, einen Future Fuels-Bereich sowie das Angebot von Elektroladesäulen an den Tankstellenstandorten ein.

Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht der LOTHER GRUPPE für das Jahr 2022 umfasst alle unter der Dachmarke LOTHER GRUPPE zusammengefassten Unternehmen, mit der Ausnahme der NORDTEAM GmbH & Co. KG, deren Anteile im Jahr 2024 verkauft wurden. Die vorliegende freiwillige DNK-Erklärung für das Jahr 2022 umfasst alle unter der Dachmarke LOTHER GRUPPE zusammengefassten Unternehmen:



Zu der Dachmarke LOTHER GRUPPE zählen die Muttergesellschaft Lothar GmbH sowie ihre Tochtergesellschaften NORDOEL Mineralölhandels-gesellschaft mbH, Lüneburger Treib- und Brennstoff GmbH, Lüneburger Treib- und Brennstoff GmbH & Co. KG, Lüneburger und NORDTEAM GmbH & Co. KG. Im August 2024 wurde die NORDOEL Mineralölhandels-gesellschaft mbH mit der Lothar GmbH fusioniert, wobei die Fusion rückwirkend zum 1. Januar 2024 vollzogen wurde. Zudem wird die NORDTEAM GmbH & Co. KG in der Klimabilanzierung berücksichtigt, obwohl die Anteile im Jahr 2024 verkauft wurden und das Unternehmen daher nicht mehr Teil der Nachhaltigkeitsstrategie und der Nachhaltigkeitsziele für das Berichtsjahr ist.

Ergänzende Anmerkungen:

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint sowohl in gedruckter Form als auch online auf unserer Website. In den Ausführungen werden geschlechtsspezifische Bezeichnungen sowohl in männlicher als auch weiblicher Form verwendet. Selbstverständlich schließen diese Formulierungen alle weiteren Geschlechtsidentitäten mit ein.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Als mittelständisches Unternehmen mit tiefen regionalen Wurzeln in Norddeutschland strebt die LOTHER GRUPPE danach, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dies umfasst die Diversifikation der Geschäftsaktivitäten sowie das Streben nach nachhaltigen, wirtschaftlich erfolgreichen Lösungen, welche zur Erreichung der EU-Klimaziele beitragen.

Innovation und Diversifikation für eine nachhaltige Zukunft

Bereits 2021 hat die LOTHER GRUPPE erste Schritte zur Erarbeitung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie unternommen. Ein Workshop mit dem Schwerpunkt auf ökologischer Nachhaltigkeit führte zur Identifikation von Handlungsfeldern und der Gründung einer zentralen Nachhaltigkeitsabteilung im Jahr 2022.

In Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und den Fachabteilungen der LOTHER GRUPPE wurde eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet:

Die strategische Ausrichtung konzentriert sich auf Innovation und Verantwortung. Das Unternehmen glaubt an kontinuierliche Innovation, um nachhaltige und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreiche Lösungen zu schaffen und die Umsetzung der EU-Klimaziele voranzutreiben. Diese strategische Ausrichtung basiert auf dem Prinzip der **Ambidextrie**, das die gleichzeitige Sicherung des etablierten Geschäftsmodells und die Förderung innovativer Zukunftsmodelle ermöglicht.

- **Im bestehenden Geschäftsmodell:** Das Unternehmen agiert hervorragend mit klaren Hierarchien, detaillierter Planung und der Optimierung der langjährig bestehenden Geschäftsbereiche, welche den Betrieb von Tankstellen, den Handel mit Heiz- und Kraftstoffen sowie den Immobilienbereich betreffen.
- **Für die Zukunft:** Die LOTHER GRUPPE verfolgt eine Start-up-Mentalität für neue Geschäftsmodelle. Diese zeichnet sich durch agile Arbeitsweisen, flache und flexible Hierarchien, experimentelle Ansätze und die Entwicklung neuer Geschäftszweige, wie zum Beispiel den Aufbau eines Solarbereichs, aus.

Diese Strategie ist heute fest im Unternehmensleitbild verankert und stellt eine zentrale Säule des langfristigen Erfolgs des Unternehmens dar.



Das Handeln der LOTHER GRUPPE basiert auf klaren Werten, die das Unternehmen auszeichnen: **Einladend**, **Fair** und **Innovativ**. Diese Werte prägen das tägliche Arbeiten und den Umgang mit Stakeholdern und stehen im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie.

Einladend: Die LOTHER GRUPPE fördert eine offene, herzliche und zugängliche Unternehmenskultur, die Diversität und Inklusion unterstützt. Jeder, unabhängig von Herkunft oder Hintergrund, soll sich willkommen fühlen und sich entfalten können. Als Familienunternehmen setzt die LOTHER GRUPPE zudem auf **Zusammenhalt, langfristige Perspektiven und ein Arbeitsklima, das von Offenheit und Respekt geprägt ist**. Die familiäre Atmosphäre ermöglicht es Mitarbeitenden, sich individuell zu entwickeln und gleichzeitig Teil eines unterstützenden Teams zu sein.

Fair: Partnerschaftlichkeit, Fairness und gegenseitige Unterstützung bilden die Basis der Zusammenarbeit – sowohl intern als auch extern. Das Handeln der LOTHER GRUPPE ist von einem fairen Miteinander geprägt, das langfristige und nachhaltige Beziehungen fördert. Dabei stellt die LOTHER GRUPPE höchste Ansprüche an sich selbst, ihre Partner*innen und Lieferant*innen.

Tradition, Weitsicht und Geradlinigkeit gehen bei der LOTHER GRUPPE Hand in Hand. **Das Wort und der Handschlag zählen – diese Werte spiegeln sich in einer 100% Kundenzufriedenheit auf unabhängigen Portalen wider.**

Innovativ: Mit mutigen, zukunftsorientierten und transformativen Ansätzen entwickelt das Unternehmen neue, nachhaltige Lösungen, um die Herausforderungen von morgen zu bewältigen und am Wandel des Mobilitäts- und Wärmesektor aktiv mitzuwirken.

Diese Werte bilden die Grundlage für alle strategischen Entscheidungen und Maßnahmen der LOTHER GRUPPE und sind die treibende Kraft für die zentralen Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie.

Gemeinsam mit den Fachabteilungen hat die LOTHER GRUPPE wesentliche Handlungsfelder definiert und strategische Nachhaltigkeitsziele gesetzt. Diese Ziele sollen konsequent verfolgt und die Nachhaltigkeitsperspektive in den operativen Alltag integriert werden. Hierfür werden die bisherigen Nachhaltigkeitsbemühungen messbar gemacht, weiter ausgebaut und transparent nach innen und

außen kommuniziert, um eine Verbindlichkeit für die Unternehmensziele zu schaffen.

Die LOTHER GRUPPE strebt danach, **ökologische, soziale und ökonomische** Aspekte der Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen und jedes neue Projekt hinsichtlich der ESG-Kriterien zu beurteilen.

ESG steht für **Environmental (E), Social (S) und Governance (G)** und dient als Rahmen zur ganzheitlichen Betrachtung von Nachhaltigkeit.

- **Environmental** umfasst Maßnahmen zur Reduzierung von Umweltauswirkungen wie Energieeffizienz und Ressourcenschutz.
- **Social** betrifft die Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Vielfalt, soziale Verantwortung und Menschenrechte.
- **Governance** bezieht sich auf Transparenz, Ethik und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Dieses zukunftsorientierte Handeln trägt zum langfristigen Geschäftserfolg des Unternehmens bei.

Verankerung an anerkannten Standards und Rahmenwerken

Die Nachhaltigkeitsstrategie der LOTHER GRUPPE orientiert sich an anerkannten nationalen und internationalen Standards. Bei der Ausarbeitung strategischer Maßnahmen und Ziele werden insbesondere folgende Rahmenwerke und Prinzipien berücksichtigt:

- Die **UN Sustainable Development Goals (SDGs)**.
- Die Prinzipien des **UN Global Compact**, die – obwohl die LOTHER GRUPPE kein offizieller Unterzeichner ist – als Orientierung für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln genutzt werden.
- Die Vorgaben des **GHG Protocol**, insbesondere für die Erstellung der Klimabilanz.
- Der **Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)** dient als Rahmen für die transparente Kommunikation der Nachhaltigkeitsleistung.

Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie der LOTHER GRUPPE:

- **Diversifizierung der Geschäftsbereiche**

Die Gründung eines eigenen Solarbereichs, die Etablierung einer Abteilung für die Forschung und Entwicklung an emissionsreduzierenden Kraft- und Heizstoffen, die Integration eines Haustechnikbereichs sowie die Gründung einer eigenen Nachhaltigkeitsabteilung sichern den langfristigen Erfolg der LOTHER GRUPPE.

- **Erforschung und Entwicklung sowie das Inverkehrbringen von synthetischen Kraft- und Heizstoffen**

Insbesondere eFuels, GTL, SAF und fortschrittliche Biokraftstoffe wie HVO sind als Alternativen zu fossilen Kraft- und Heizstoffen zentrale Elemente der Unternehmensstrategie. Um in diesem Bereich investitionsintensive Projekte realisieren zu können, kooperiert die LOTHER GRUPPE mit diversen externen Partner*innen. Mit Blick auf die Zukunft werden stets neue Ideen und Innovationsansätze gemeinsam mit Partner*innen entwickelt, um die Emissionen im Mobilitäts- und Wärmesektor nachhaltig zu reduzieren.

- **Soziale Verantwortung**

Die LOTHER GRUPPE bietet ihren Mitarbeitenden ein breites Spektrum an freiwilligen Leistungen, darunter:

- Verschiedene Vorsorgeuntersuchungen,
- Dienstradleasing mit überdurchschnittlichem Arbeitgeberzuschuss,
- Deutschlandticket für 20 €,
- Zuschüsse zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Wöchentliche Sportkurse mit einem Personaltrainer,
- Wöchentliche Massageangebote,
- Alle zwei Wochen ein gemeinsames Mittagessen.

Darüber hinaus werden kontinuierlich Weiter- und Fortbildungsangebote bereitgestellt, sowie Sensibilisierungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit von und für die Mitarbeitenden organisiert.

- **Umweltschutz**

Die LOTHER GRUPPE bietet Produkte an, die den kundeneigenen CO₂-Fußabdruck reduzieren, wie emissionsreduzierende Kraftstoffe, PV-Anlagen und Wärmepumpen. Diese Produkte werden auch an den eigenen Standorten und in der Fahrzeugflotte der LOTHER GRUPPE eingesetzt. Zudem wird die Ladeinfrastruktur an Tankstellen- und Bürostandorten – sowohl öffentlich als auch nicht öffentlich – weiter ausgebaut. Papierintensive Prozesse an Büro- und Tankstellenstandorten werden digitalisiert, und die LOTHER GRUPPE engagiert sich in lokalen Arten- und Umweltschutzprojekten, um einen nachhaltigen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten.

Die LOTHER GRUPPE setzt mit diesen Maßnahmen klare Zeichen für einen aktiven und ganzheitlichen Umweltschutz. Das Unternehmen versteht Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Prozess, der stetig weiterentwickelt wird, um Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen zu übernehmen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Im Rahmen der ersten Berichterstattung wurde eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse (Outside-in-Perspektive) durchgeführt. Die Analyse berücksichtigt ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte, die als Chancen und Risiken auf den Geschäftsverlauf, das Ergebnis oder die Lage des Unternehmens Einfluss nehmen können. Die Analyse folgte einem schrittweisen Vorgehen:

1. Identifikation wesentlicher Themen:

Basierend auf branchenspezifischen Risiken und Chancen sowie einem Abgleich mit nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsanforderungen (z.B. EU-Klimaziele) wurden potenziell relevante Nachhaltigkeitsthemen vorstrukturiert.

2. Stakeholder-Befragung:

Im Jahr 2024 wurden gezielt relevante Anspruchsgruppen (Lieferant*innen, Partner*innen, Mitarbeitende, Gesellschafter*innen) befragt. Ziel war es, die externe Perspektive auf die Relevanz einzelner Nachhaltigkeitsthemen zu erfassen.

3. Priorisierung:

Die Rückmeldungen der Stakeholder wurden systematisch ausgewertet. Themen wurden hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Stakeholder sowie ihres Einflusses auf die Geschäftstätigkeit der LOTHER GRUPPE (Chancen/Risiken) bewertet.

4. Erstellung einer Wesentlichkeitsmatrix:

Basierend auf der Bewertung der internen und externen Relevanz wurde eine Wesentlichkeitsmatrix entwickelt. Die in der Matrix priorisierten Themenfelder (z.B. Umweltschutz, soziale Verantwortung, Innovation und Diversifikation) dienen als Grundlage für die strategische Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten.

5. Integration in die Unternehmensstrategie:

Die aus der Wesentlichkeitsanalyse gewonnenen Erkenntnisse fließen in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Festlegung von Maßnahmen und Zielen ein. Die Überprüfung und Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse ist im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vorgesehen und soll regelmäßig erfolgen.

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Nachhaltigkeitshandlungsfelder, Auswirkungen sowie Maßnahmen, welche nach der Auswertung der Befragung priorisiert wurden:

Kategorie	Wesentliche Handlungsfelder	Auswirkungen	Maßnahmen
E,G	Umweltschutz	• Förderung Biodiversität und Artenschutz • Reduktion der Treibhausgasemissionen	• Angebot von Produkten zur Reduktion des CO₂-Fußabdrucks der Kund*innen (z.B. PV-Anlagen, Wärmepumpen) • Digitalisierung papierintensiver Prozesse • Umsetzung lokaler Arten- und Umweltschutzprojekte • Einsatz von Zeitschaltuhren und LED-Beleuchtungen für die Energieeffizienz an den Tankstellen • Ein- und Verkauf von emissionsreduzierten

			Kraftstoffen (GTL, GTL Heating) • Betrieb der eigenen Fahrzeugflotte mit GTL
E,G	Erforschung, Entwicklung sowie das Inverkehrbringen von synthetischen Kraft- und Heizstoffen	• Reduktion der Treibhausgasemissionen im Mobilitäts- und Wärmesektor	• Erforschung und Entwicklung von eFuels, GTL, SAF und fortschrittlichen Biokraftstoffen wie HVO • Kooperation mit externen Partner*innen sowie Gründung einer eFuel GmbH zur Realisierung großer Projekte (z.B. DeCarTrans) • Markteinführung synthetischer Kraft- und Heizstoffe
S	Soziale Verantwortung	• Steigerung Mitarbeitenden Zufriedenheit • Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden • Stärkung Mitarbeitendenbindung	• Erweiterung gesundheitlicher Leistungen für Mitarbeitende (Organisation mehrerer wöchentlicher Sportkurse mit einem Personaltrainer, Vorsorgeuntersuchungen) • Bereitstellung von Zuschüssen zum Deutschlandticket, Dienstradleasing, Altersvorsorge • Kontinuierliche Weiter- und Fortbildungsangebote • Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit
G	Diversifizierung der Geschäftsbereiche	• Stabilisierung und Erweiterung der Geschäftsgrundlage • Förderung von Innovation • Schaffung neuer Marktchancen im Bereich erneuerbarer Energien	• Gründung eines Solarbereichs • Einrichtung einer Abteilung für Forschung und Entwicklung an emissionsreduzierenden Kraft- und Heizstoffen • Integration eines Haustechnikbereichs unter anderem mit Wärmepumpen • Gründung einer eigenen Nachhaltigkeitsabteilung unter anderem für den Aufbau einer E-Ladeinfrastruktur

Die LOTHER GRUPPE erkennt, dass aus den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten sowohl Chancen

als auch Risiken hervorgehen:

Stärken (S)	Schwächen (W)
• Ausgearbeitetes Konzept für Nachhaltigkeit • Maßnahmen zur Förderung von Biodiversität • Erweiterte soziale Leistungen für Mitarbeitende • Innovationsförderung durch neue Geschäftsbereiche	• Hoher Kapitalbedarf für Diversifizierung • Unsichere gesetzliche Rahmenbedingungen • Verwaltungsaufwand durch soziale Leistungen • Hohe Kosten für Umweltschutzmaßnahmen
Chancen (O)	Risiken (T)
• Erschließung neuer Märkte durch synthetische Kraftstoffe und Erneuerbare Energien • Verbesserung des Arbeitgeberimages durch soziale Leistungen • Stärkung der Markenreputation durch Umweltschutzmaßnahmen • Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung an Umweltfragen	• Unsichere gesetzliche Rahmenbedingungen • Hoher Managementaufwand und finanzieller Aufwand für die Diversifizierung der Geschäftsbereiche • Technische und organisatorische Herausforderungen bei der Einführung neuer Technologien

Die Handlungsfelder der LOTHER GRUPPE werden durch die in der dargestellten SWOT-Analyse dargestellten Faktoren sowie die folgenden wesentlichen Rahmenfaktoren angetrieben und aufgrund dieser kontinuierlich überprüft:

Stakeholder-Interessen: Berücksichtigung der Erwartungen der Mitarbeitenden, Gesellschafter*innen, Partner*innen, Kund*innen sowie weiterer Interessensgruppen durch einen kontinuierlichen Dialog. Die LOTHER GRUPPE überwacht kontinuierlich den Markt, um frühzeitig Veränderungen, Chancen und Herausforderungen zu identifizieren. Dabei liegt der Fokus auf folgenden Aspekten:

- **Marktgesehen:** Entwicklungen und Trends auf nationalen und internationalen Märkten, insbesondere im Bereich nachhaltiger Technologien, alternativer Antriebssysteme und emissionsarmer Energielösungen.
- **Politische Rahmenbedingungen:** Regulierungen und Förderprogramme, die speziell auf synthetische und alternative Antriebstechnologien abzielen, wie eFuels, GTL, HVO oder fortschrittliche Biokraftstoffe. Dazu gehören nationale Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Klimaziele, CO₂-Preisregelungen, Subventionssysteme sowie Regularien zur Elektrifizierung und Förderung der Ladeinfrastruktur.
- **Nachhaltigkeitsrelevante Entwicklungen:** Fortschritte in der Forschung und technologische Innovationen, die nachhaltige Alternativen vorantreiben und neue Geschäftsmöglichkeiten eröffnen.
- **Arbeitskräftemangel:** Die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere der

Fachkräftemangel in technischen und nachhaltigkeitsorientierten Berufen, stellt eine Herausforderung dar. Gleichzeitig ergibt sich die Chance, durch gezielte Weiterbildungsangebote, attraktive Arbeitsbedingungen und eine wertschätzende Unternehmenskultur die besten Talente zu gewinnen und langfristig zu binden.

- **Gesellschaftliche Trends:** Veränderungen im Verbraucherverhalten, wie der steigende Wunsch nach umweltfreundlichen Produkten und Dienstleistungen, sowie das wachsende Bewusstsein für nachhaltige Mobilitäts- und Wärmeoptionen.
- **Umweltpolitische Vorgaben:** Internationale Klimaziele und nationale Strategien zur CO₂-Reduktion, die den Markt für emissionsarme Produkte und Dienstleistungen erweitern.

Durch die frühzeitige Analyse dieser Faktoren kann die LOTHER GRUPPE proaktiv auf Herausforderungen reagieren, Chancen nutzen und ihre strategische Position als Vorreiter für nachhaltige Lösungen stärken.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die LOTHER GRUPPE engagiert sich dafür, nachhaltige Praktiken im gesamten Unternehmen zu fördern und diese konsequent weiterzuentwickeln. Im Fokus steht die Entwicklung und Umsetzung einer Transformationsagenda, die Innovation und Diversifikation unterstützt. Ziel ist es, verantwortungsvolle Geschäftspraktiken zu verfolgen, soziale Verantwortung zu stärken und gleichzeitig umweltfreundliche Maßnahmen auszubauen.

Ein fester Zeitrahmen für die Fertigstellung der Transformationsagenda ist derzeit nicht definiert. Die Entwicklung erfolgt schrittweise im Rahmen verfügbarer Ressourcen und unter Berücksichtigung regulatorischer Entwicklungen. Die Agenda wird kontinuierlich weiterentwickelt und an neue Anforderungen angepasst. Dabei bleibt das Unternehmen transparent hinsichtlich seiner Fortschritte und Zielsetzungen.

Nachhaltigkeitsziele und deren Operationalisierung

Die Nachhaltigkeitsziele der LOTHER GRUPPE basieren auf einem kooperativen Prozess, in dem die zentrale Nachhaltigkeitsabteilung eng mit allen Fachabteilungen zusammenarbeitet. Statt zentral vorgegebener Zielsetzungen wird eine bereichsübergreifende Erarbeitung gefördert: Jede Abteilung identifiziert spezifische ESG-Ziele, die in die übergeordneten Unternehmensziele integriert werden. Die LOTHER GRUPPE orientiert sich bei der Ableitung ihrer Nachhaltigkeitsziele an den **Sustainable Development Goals (SDGs)** der Vereinten Nationen. Im Fokus stehen insbesondere:

- **Nr. 3:** Gesundheit und Wohlergehen
- **Nr. 4:** Hochwertige Bildung

- **Nr. 5:** Geschlechtergleichstellung
- **Nr. 7:** Bezahlbare und saubere Energie
- **Nr. 8:** Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- **Nr. 9:** Industrie, Innovation und Infrastruktur
- **Nr. 11:** Nachhaltige Städte und Gemeinden
- **Nr. 13:** Maßnahmen zum Klimaschutz
- **Nr. 17:** Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Environmental

Die LOTHER GRUPPE strebt eine deutliche Reduktion des ökologischen Fußabdrucks an. Ziele aus diesem Bereich umfassen:

- Den Ausbau erneuerbarer Energien, insbesondere durch Photovoltaikanlagen,
- Die Steigerung der Energieeffizienz in Gebäuden und an Tankstellen,
- Die Förderung nachhaltiger Kraftstoffe und der schrittweisen Integration synthetischer Alternativen,
- Den Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektromobilität,
- Die Digitalisierung von Prozessen zur Reduzierung des Papierverbrauchs,
- Die Einführung nachhaltiger Beschaffungspraktiken,
- Die Optimierung energieintensiver Prozesse und Reduzierung des Energieverbrauchs in der IT.

Social

Die LOTHER GRUPPE setzt sich für die Zufriedenheit und Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden sowie für die Förderung der Gesellschaft ein. Ziele aus diesem Bereich umfassen:

- Die Stärkung des Gesundheitsmanagements,
- Die Förderung einer offenen und transparenten Unternehmenskultur,
- Regelmäßige Schulungen und Präventionsmaßnahmen zur Arbeitssicherheit,
- Die Unterstützung sozialer Projekte in der Region,
- Die Verbesserung der Work-Life-Balance,
- Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Mitarbeitenden durch Bildungsangebote.

Governance

Im Bereich Governance liegt der Fokus auf Wirtschaftlichkeit, Compliance und Transparenz. Ziele aus diesem Bereich umfassen:

- Die Förderung einer offenen und klaren Unternehmenskultur zur Einhaltung aller rechtlichen und ethischen Standards,
- Die kontinuierliche Optimierung und Digitalisierung von Prozessen,
- Die Förderung und Entwicklung wirtschaftlicher Geschäftsmodelle für die neuen Geschäftsfelder,
- Die Forschung, Entwicklung und Markteinführung nachhaltiger Kraftstoffalternativen.

Priorisierte Ziele

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat die LOTHER GRUPPE folgende Themenfelder als vorrangig eingestuft:

- **Dekarbonisierung des Kerngeschäfts:**

Der Ausbau emissionsarmer Produkte und Prozesse ist entscheidend für die langfristige Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und entspricht zugleich den zunehmenden regulatorischen sowie gesellschaftlichen Anforderungen.

- **Aufbau eines strukturierten Emissionsmonitorings:**

Die systematische Erfassung und Steuerung von CO₂-Emissionen (Scope 1–3) schafft Transparenz und bildet die Grundlage für wirksame Reduktionsmaßnahmen.

- **Förderung der Beschäftigungsfähigkeit:**

Die Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist ein zentraler Faktor zur Bewältigung des demografischen Wandels und zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität.

Begründung der Priorisierung

Die Auswahl der priorisierten Handlungsfelder basiert auf folgenden Kriterien:

- **Strategische Relevanz** für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens,
- **Regulatorische Anforderungen**, insbesondere in Bezug auf EU-Taxonomie und CSRD,
- **Erwartungen zentraler Stakeholdergruppen**, wie Kund*innen, Mitarbeitende und Geschäftspartner*innen,
- **Risikoprävention**, insbesondere hinsichtlich regulatorischer, finanzieller oder reputationsbezogener Risiken.

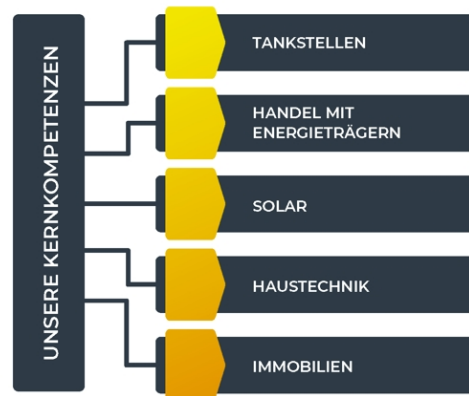
Umsetzung und Kontrolle

Die Umsetzung erfolgt dezentral in den jeweiligen Fachbereichen. Dort wurden ESG-Ziele durch konkrete Maßnahmen, Verantwortlichkeiten, interne Zeitrahmen sowie KPIs hinterlegt. Die Fortschritte werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Ergebnisse zur Zielerreichung werden im Nachhaltigkeitsbericht transparent dokumentiert.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Für die LOTHER GRUPPE ist es von entscheidender Bedeutung, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten entlang verschiedener Wertschöpfungsketten zu verstehen und zu berücksichtigen. Angesichts ihrer vielfältigen Geschäftsbereiche variieren die Nachhaltigkeitsaspekte entlang der verschiedenen Wertschöpfungsketten erheblich. Die Geschäftsbereiche der LOTHER GRUPPE umfassen den Betrieb von Tankstellen, den Handel mit unterschiedlichsten flüssigen Energieträgern, den Verkauf und die Installation von PV-Produkten, das Angebot unterschiedlicher Dienstleistungen im Haustechnik Bereich und die Verwaltung von eigenen Wohn- und Gewerbeimmobilien:



Grundsätzlich kann die Wertschöpfungskette der unterschiedlichen Geschäftsbereiche in folgende übergeordnete Bausteine aufgeteilt werden:



Die LOTHER GRUPPE ist sich der Bedeutung bewusst, dass Nachhaltigkeit in ihrer Geschäftstätigkeit und entlang der gesamten Wertschöpfungskette eine wesentliche Rolle spielt. Da die Unternehmensbereiche stark variieren, sind die Nachhaltigkeitsaspekte je nach Geschäftsbereich unterschiedlich. Im Folgenden wird dargelegt, wie Nachhaltigkeitskriterien in den jeweiligen Wertschöpfungsketten berücksichtigt werden.

1. Tankstellenbetrieb

Die LOTHER GRUPPE betreibt ein Netz von Tankstellen, die zwangsläufig mit Umweltbelastungen verbunden sind, insbesondere durch den Verkauf von fossilen Kraftstoffen. Dennoch unternimmt das Unternehmen erste Schritte, um die Energieeffizienz in den Tankstellengebäuden zu verbessern. Dies umfasst die Nutzung erneuerbarer Energien, etwa durch den Einsatz von Photovoltaikanlagen auf Tankstellendächern und die Einführung energieeffizienter Beleuchtung und Heizsysteme. Auch in der baulichen Gestaltung von neuen und renovierten Tankstellen werden zunehmend nachhaltigere Materialien verwendet. Zusätzlich wird verstärkt auf emissionsärmere Kraftstoffe gesetzt, wie HVO, GTL (Gas-to-Liquid) und zukünftig auch eFuels, um den ökologischen Fußabdruck in diesem Bereich zu reduzieren. Weitere Maßnahmen erstrecken sich dabei auch auf die Infrastruktur, indem beispielsweise Ladestationen für Elektrofahrzeuge integriert werden.

2. Handel mit Energieträgern

Der Handel mit flüssigen Energieträgern bleibt ein zentrales Geschäftsfeld der LOTHER GRUPPE. Fossile Brennstoffe sind weiterhin stark nachgefragt, aber das Unternehmen arbeitet daran, das Portfolio schrittweise zu erweitern, um emissionsärmere Alternativen anzubieten. In diesem

Zusammenhang wird auch auf die Herkunft der Energieträger geachtet. Zwar sind vollständig nachhaltige Lieferketten in diesem Bereich eine Herausforderung, doch die LOTHER GRUPPE strebt an, in Kooperation mit Lieferant*innen emissionsärmere Produkte zu fördern. Dies umfasst den Vertrieb von synthetischen Kraftstoffen sowie fortschrittlichen Bio-Kraftstoffen, die eine Reduktion von CO₂-Emissionen im Vergleich zu herkömmlichen Kraftstoffen ermöglichen.

3. Solarbereich

Der Verkauf, die Installation und die Nutzung von Photovoltaik-Produkten ist ein klarer Schritt in Richtung einer umweltfreundlicheren Zukunft. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Bereitstellung von PV-Anlagen, die effizient und bezahlbar sind, um einen breiten Zugang zu nachhaltiger Energiegewinnung zu ermöglichen. Auch die Lebenszyklusanalyse der Produkte ist ein wichtiger Aspekt, um sicherzustellen, dass die PV-Anlagen über ihre gesamte Nutzungsdauer hinweg einen positiven Umwelteinfluss haben und nach Ablauf der Lebensdauer verantwortungsvoll entsorgt oder recycelt werden können. Hierfür soll zukünftig ein passendes Konzept entwickelt werden.

4. Haustechnik

Im Haustechnikbereich unterstützt die LOTHER GRUPPE den Einbau von energieeffizienten Systemen, die langfristig zur Reduktion des Energieverbrauchs beitragen können. Ein besonderer Fokus liegt auf der Installation von Wärmepumpen in Kombination mit Solarenergie sowie auf Hybridheizungen, die mit nachhaltigen synthetischen Heizstoffen wie HVO Heating betrieben werden können. Zudem werden Installateure geschult, um Kund*innen die effizientesten und nachhaltigsten Lösungen anzubieten. Kund*innen, die ihre bestehende Heizung weiter nutzen möchten, erhalten umfassende Beratung dazu, wie sie durch den Einsatz klimafreundlicher synthetischer Heizstoffe wie HVO Heating ihren CO₂-Fußabdruck reduzieren können.

5. Immobilien

Der Immobilienbereich der LOTHER GRUPPE ist ein weiteres Feld, in dem Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend Berücksichtigung finden. Im Bau und bei der Renovierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien werden energieeffiziente Lösungen wie moderne Heizungs- und Beleuchtungssysteme umgesetzt. Gleichzeitig wird bei Neubauten auf die Verwendung nachhaltiger Materialien geachtet, um die Umweltauswirkungen in diesem Bereich zu verringern. Zusätzlich dazu plant die LOTHER GRUPPE, auch wenn sie aktuell nicht unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) fällt, in den kommenden Jahren Prozesse zu etablieren, die mehr Transparenz in Bezug auf die gesamte Lieferkette schaffen. Ziel ist es, nachhaltige Standards noch weiter in alle Stufen der Wertschöpfungsketten zu integrieren und sicherzustellen, dass Umwelt- und Sozialstandards konsequent eingehalten werden.

Bedeutung und Tiefe der Überprüfung

Nachhaltigkeitskriterien werden derzeit ausschließlich auf der eigenen Betriebsstufe berücksichtigt – etwa im Tankstellenbetrieb, bei der Immobilienbewirtschaftung oder bei der Installation von Solaranlagen. Eine weiterführende Prüfung vorgelagerter oder tieferer Wertschöpfungsstufen ist bislang nicht etabliert. Der Aufbau entsprechender Prozesse zur tiefergehenden Überprüfung befindet sich im Prozess. Aufgrund begrenzter interner Ressourcen und des hohen Aufwands bei der Datenerhebung wurde bisher auf eine umfassende Bewertung der gesamten Wertschöpfungskette verzichtet. Perspektivisch wird geprüft, inwiefern Nachhaltigkeitsaspekte auch auf weiteren Stufen systematisch erfasst und integriert werden können.

Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte pro Wertschöpfungsstufe

1. Tankstellenbetrieb:

- **Ökologische Aspekte:** CO₂-Emissionen aus Kraftstoffverkauf, Boden- und Gewässerschutz (z.B. bei Tanklagerungen), Energieeffizienz der Gebäude.
- **Soziale Aspekte:** Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit an Tankstellenstandorten.
- **Herausforderungen:** Risiken bei Altlasten/Leckagen, hohe CO₂-Emissionen bei fossilen Kraftstoffen.
- **Umgang:** Einsatz emissionsärmerer Kraftstoffe (GTL, HVO), Ausbau erneuerbarer Energien vor Ort, Ladeinfrastruktur für E-Mobilität, Umsetzung von Umweltauflagen bei Sanierungen.

2. Handel mit Energieträgern:

- **Ökologische Aspekte:** Klimawirkung durch fossile Energieträger, Herkunft der Produkte.
- **Soziale Aspekte:** Menschenrechtliche Risiken in den vorgelagerten Lieferketten (z.B. Rohölgewinnung).
- **Herausforderungen:** Begrenzte Transparenz über gesamte Lieferkette, CO₂-Emissionen bei fossilen Kraftstoffen.
- **Umgang:** Schrittweise Erweiterung des Portfolios um synthetische und fortschrittliche Biokraftstoffe.

3. Solarbereich:

- **Ökologische Aspekte:** Umweltauswirkungen in der Herstellung von PV-Modulen (Ressourcenverbrauch, Recyclingfähigkeit).
- **Soziale Aspekte:** Arbeitsbedingungen in vorgelagerten Produktionsstufen (z.B. Bergbau von Rohstoffen).
- **Herausforderungen:** Komplexe globale Lieferketten, potenzielle Menschenrechtsrisiken.
- **Umgang:** Fokus auf hochwertige, langlebige PV-Produkte, Lebenszyklusbetrachtungen und Aufbau eines Rücknahmekonzepts für Altanlagen.

4. Haustechnik:

- **Ökologische Aspekte:** Energieeffizienz und Emissionseinsparung durch moderne Heizsysteme.
- **Soziale Aspekte:** Sicherheit und Qualität bei Installation und Wartung.
- **Herausforderungen:** Unterschiedliche Qualitätsstandards am Markt.
- **Umgang:** Schulung der Installateure, Kundenberatung zu emissionsarmen Heizlösungen, Förderung nachhaltiger Heiztechnologien (z.B. Wärmepumpen).

5. Immobilien:

- **Ökologische Aspekte:** Energieverbrauch und Baustoffwahl bei Neubauten und Sanierungen.
- **Soziale Aspekte:** Wohnqualität und Sicherheit.
- **Herausforderungen:** Hoher Energiebedarf alter Immobilienbestände.
- **Umgang:** Energetische Sanierung, Verwendung nachhaltiger Baustoffe, Verbesserung der

Energieeffizienz (z.B. moderne Heizsysteme, LED-Beleuchtung).

Kommunikation und Zusammenarbeit mit Partnern

Die LOTHER GRUPPE befindet sich im Aufbau strukturierter Prozesse zur intensiveren Einbindung von Lieferant*innen und Geschäftspartneri*nnen in Nachhaltigkeitsthemen.

Aktuell erfolgt eine erste Sensibilisierung der wichtigsten Partner*innen durch:

- Auswahl nachhaltiger Energielieferant*innen.
- Gespräche mit Zulieferer*innen im Bereich PV-Produkte über Produktlebenszyklen und Recyclingmöglichkeiten.
- Beratungsgespräche im Haustechnikbereich über den Einsatz energieeffizienter Technologien bei Endkund*innen.

Für die kommenden Jahre, bis spätestens Ende 2026, ist vorgesehen, die Zusammenarbeit durch verbindliche Nachhaltigkeitskriterien in neuen Einkaufs- und Projektverträgen weiter zu verstärken. Zusätzlich dazu plant die LOTHER GRUPPE, auch wenn sie aktuell nicht unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) fällt, in den kommenden Jahren Prozesse zu etablieren, die mehr Transparenz in Bezug auf die gesamte Lieferkette schaffen. Ziel ist es, nachhaltige Standards noch weiter in alle Stufen der Wertschöpfungsketten zu integrieren und sicherzustellen, dass Umwelt- und Sozialstandards konsequent eingehalten werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit ist fest in der strategischen Unternehmensführung verankert. Die Geschäftsführung der LOTHER GRUPPE bezieht ESG-Kriterien in strategischen Entscheidungen ein und kommuniziert entsprechende Zielvorgaben transparent mit den Gesellschafter*innen sowie den Mitarbeitenden. Die operative Verantwortung für die Integration von Nachhaltigkeit in den unterschiedlichen Fachbereichen sowie die entsprechende regelmäßige Kommunikation und Sensibilisierung (intern und extern) liegt bei dem Nachhaltigkeitsmanagement der LOTHER GRUPPE. Für diesen Zweck wurde im Jahr 2022 eine Nachhaltigkeitsabteilung gegründet.

Die Aufgaben dieser Abteilung umfassen unter anderem:

- Die Etablierung und Verankerung der Nachhaltigkeitsstrategie in allen Unternehmensbereichen,
- Die Entwicklung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen,
- Die Einführung von Maßnahmen und Projekten zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele,
- Die Weiterbildung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen,
- Die interne und externe Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten und -erfolge,
- Die Identifikation von Chancen und Risiken, die sich aus einer nachhaltigen Unternehmensweise für die Lothar GmbH ergeben,
- Die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten.



Um diese Aufgaben erfüllen zu können, besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Nachhaltigkeitsteam und den anderen Fachabteilungen. Hierzu werden die Führungskräfte bzw. andere Multiplikatoren in die Entscheidungsprozesse einbezogen. Gemeinsam werden quantitative

Nachhaltigkeitsziele erarbeitet und Projekte realisiert. Zudem erhält das Nachhaltigkeitsteam immer wieder neue Impulse aus den unterschiedlichen Fachabteilungen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die LOTHER GRUPPE betrachtet Nachhaltigkeit als einen zentralen Bestandteil ihrer Geschäftstätigkeit und arbeitet daran, dieses Prinzip stärker in den Arbeitsalltag zu integrieren. Derzeit gibt es jedoch keine standardisierten Richtlinien oder Prozesse in den einzelnen Fachabteilungen, die spezifisch auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Stattdessen verfolgt das Unternehmen einen pragmatischen Ansatz, bei dem gemeinsam mit den Abteilungen konkrete Nachhaltigkeitsschwerpunkte identifiziert und schrittweise umgesetzt werden. Trotzdem wurden bereits grundlegende Mechanismen etabliert, die auf wichtige Nachhaltigkeitsthemen wie Compliance, Mitarbeitendengesundheit, Arbeitssicherheit und Energieeffizienz abzielen. Diese umfassen:

- **Etablierte Rollen:** Der Arbeitssicherheitsbeauftragte stellt sicher, dass alle Sicherheitsstandards eingehalten und kontinuierlich verbessert werden. Zudem gibt es eine Betriebsärztin, die für die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeitenden zuständig ist. Ergänzend dazu sind zwei Gefahrgutbeauftragte im Einsatz, die die Einhaltung aller Vorschriften im Umgang mit Gefahrstoffen sicherstellen. Sie beraten das Unternehmen, schulen Mitarbeitende und überwachen die korrekte Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen.
- **Grundlegende Verantwortlichkeiten:** Fachabteilungen tragen durch ihre Arbeitsweisen indirekt zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bei, auch wenn diese nicht explizit in Form standardisierter Prozesse geregelt ist.
- **Flexibles Nachhaltigkeitsmanagement:** Prozesse und Maßnahmen werden bedarfsorientiert gemeinsam mit den Fachbereichen und der Geschäftsführung überprüft und angepasst.

Zur Förderung eines respektvollen und wertschätzenden Miteinanders hat die LOTHER GRUPPE die E.F.I.-Werte definiert. Um soziale Standards weiter zu stärken und ethische Verantwortung nachhaltig zu verankern, plant das Unternehmen gezielte Maßnahmen. Dabei versteht die LOTHER GRUPPE Nachhaltigkeit als einen fortlaufenden Entwicklungsprozess. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen der Nachhaltigkeitsabteilung und den Fachbereichen sollen neue Standards und Prozesse flexibel gestaltet werden, um aktuelle und zukünftige Herausforderungen wirksam zu bewältigen. Mit einem authentischen und transparenten Ansatz setzt das Unternehmen auf langfristig verankerte nachhaltige Praktiken.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die LOTHER GRUPPE arbeitet derzeit daran, übergreifende Leistungsindikatoren (KPIs) zur gezielten Steuerung und Überwachung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Derzeit existiert noch kein zentrales, unternehmensweites Kennzahlensystem. Stattdessen nutzen die einzelnen Abteilungen eigene, bereichsspezifische KPIs, die auf ihre jeweiligen Nachhaltigkeitsschwerpunkte zugeschnitten sind – etwa zur Messung von Energieverbräuchen, Weiterbildungsteilnahmen oder sozialen Angeboten. Diese dezentral erfassten KPIs dienen aktuell als operative Grundlage zur Bewertung von Fortschritten in den jeweiligen Handlungsfeldern. Sie werden im Rahmen interner Abstimmungen regelmäßig reflektiert.

Die LOTHER GRUPPE erhebt Nachhaltigkeitsdaten derzeit manuell, unterstützt durch eine Nachhaltigkeitssoftware. Automatisierte Schnittstellen bestehen bislang nicht. Die benötigten Daten werden in den jeweiligen Fachabteilungen erhoben und dokumentiert. Die Verantwortung für die Plausibilitätsprüfung liegt bei den jeweiligen Abteilungsverantwortlichen und wird durch das Nachhaltigkeitsmanagement zusätzlich kontrolliert. Vergleichbarkeit und Konsistenz sollen perspektivisch durch den schrittweisen Aufbau zentraler KPIs und standardisierter Erfassungsformate verbessert werden. Ziel ist es, langfristig eine konsistente Grundlage für interne Steuerung und externe Berichterstattung zu schaffen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Werte, Grundsätze und Standards der LOTHER GRUPPE spiegeln ihre Identität als mittelständisches, hanseatisches Familienunternehmen wider. Seit 1938 steht die LOTHER GRUPPE für Zuverlässigkeit, Partnerschaftlichkeit und Qualität. Die Unternehmenskultur basiert auf einem fairen, verantwortungsvollen und innovativen Handeln, das sich sowohl im Umgang mit Partner*innen und Lieferant*innen als auch in den internen Geschäftsprozessen zeigt.

Interne Werte und Grundsätze

Die internen Werte der LOTHER GRUPPE folgen dem Prinzip E.F.I. – Einladend, Fair und Innovativ.

Diese Werte prägen die strategische Ausrichtung und den operativen Alltag, indem sie klare Leitlinien für die Entscheidungen auf allen Ebenen des Unternehmens setzen.

Compliance und Hinweisgebersystem

Zur Förderung von Transparenz und Integrität hat die LOTHER GRUPPE ein Hinweisgebersystem etabliert. Dieses ermöglicht es Mitarbeitenden und externen Partner*innen, Missstände anonym und sicher zu melden, wodurch das Unternehmen seine Verpflichtung zu einer ethischen und rechtlich einwandfreien Geschäftstätigkeit stärkt.

Arbeitsanweisungen und Richtlinien

Obwohl übergreifende Nachhaltigkeitsrichtlinien derzeit noch in der Entwicklung sind, nutzen die Fachabteilungen spezifische Arbeitsanweisungen und Prozesse, die auf ihre jeweiligen Nachhaltigkeitsziele abgestimmt sind. Diese Ansätze werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf an neue Herausforderungen angepasst. Mit diesem flexiblen und entwicklungsorientierten Ansatz gewährleistet die LOTHER GRUPPE, dass ihre Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterentwickelt wird, um langfristig wirksame und messbare Ergebnisse zu erzielen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die LOTHER GRUPPE legt offen, dass ihr Vergütungsmodell derzeit **keine monetären Anreize** integriert, die explizit auf das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen ausgerichtet sind – weder für Führungskräfte noch für Mitarbeitende.

Die Gehälter werden in individuellen Verhandlungen festgelegt und orientieren sich an branchenüblichen Standards. Im Rahmen der jährlichen Feedbackgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden werden individuelle Zielvereinbarungen getroffen. Die jeweilige Führungskraft überprüft die Zielerreichung auf operativer Ebene. Die Zielerreichung von Führungskräften wird von der Geschäftsführung kontrolliert, während sich diese wiederum gegenüber dem Beirat für die Umsetzung der Unternehmensziele verantwortet. Zwar bestehen bislang keine formellen Nachhaltigkeitsziele als Bewertungsgrundlage für die Geschäftsführung, einzelne Nachhaltigkeitsthemen – etwa die Stärkung der Unternehmenskultur im Sinne des E.F.I.-Wertesystems – werden jedoch regelmäßig reflektiert. Ein Bonus wird für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte alle zwei Jahre gewährt und basiert auf Unternehmenserfolg sowie allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen – nicht jedoch auf der Zielerreichung in Bezug auf Nachhaltigkeit.

Evaluation der Geschäftsführung

Nachhaltigkeitsziele sind bisher nicht formell Bestandteil der Evaluation der Geschäftsführung durch den Beirat.

Jedoch fließen in die quartalsweisen Gespräche inhaltliche Fortschritte in folgenden Bereichen ein:

- Entwicklung nachhaltiger Geschäftsfelder (z.B. Solar, eFuels),
- Förderung einer nachhaltigen Unternehmenskultur,
- Umsetzung erster Maßnahmen zur CO₂-Reduktion.

Ein formales Anreizsystem, das monetäre Leistungen explizit an Nachhaltigkeitsziele koppelt, ist derzeit nicht geplant. Perspektivisch wird jedoch geprüft, ob und in welchem Umfang eine solche Verknüpfung im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sinnvoll integriert werden kann.

Weitere Anreizsysteme

Obwohl die Mitglieder*innen der Geschäftsleitung hauptsächlich mit finanziellen Zielen arbeiten, die jährlich mit den Beiräten der LOTHER GRUPPE vereinbart werden, gibt es auch weitere diverse Anreizsysteme, die die Nachhaltigkeit fördern. Dazu gehören:

- Zuschuss zum Bike-Leasing,
- Zuschuss zum Deutschlandticket,
- Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge,
- Regelmäßige Teamevents,
- Vorsorgeuntersuchungen,
- Sportkurse inklusive Personaltrainer,
- Wöchentliche Massageangebote,
- Sommer- und Weihnachtsveranstaltungen.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, eine nachhaltige Unternehmenskultur zu fördern und die langfristige Wertschöpfung zu unterstützen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Informationen zur Vergütungspolitik sowie zur Ausgestaltung der Anreizsysteme sind unter **Kriterium 8 „Anreizsysteme“** im DNK-Bericht dargestellt. Eine weitergehende Offenlegung gemäß den Anforderungen des GRI SRS-102-35 erfolgt an dieser Stelle nicht.

Die Vergütung der Geschäftsführung und Führungskräfte erfolgt auf Basis individuell verhandelter Festgehälter, ergänzt durch einen periodischen Bonus, der sich am Unternehmenserfolg orientiert. Nachhaltigkeitsziele fließen bislang nicht systematisch in die Bemessung der variablen Vergütung ein, werden aber im Rahmen der jährlichen Zielgespräche thematisiert.

Es bestehen keine aktienbasierten Anreizsysteme, Abfindungsregelungen oder Rückforderungsklauseln. Altersversorgungsleistungen werden freiwillig angeboten, erfolgen aber nicht auf Basis eines standardisierten Plans.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Informationen zur Vergütungspolitik sowie zur Ausgestaltung der Anreizsysteme sind

unter **Kriterium 8 „Anreizsysteme“** im DNK-Bericht dargestellt. Eine weitergehende Offenlegung gemäß den Anforderungen des GRI SRS-102-38 erfolgt an dieser Stelle nicht. Die LOTHER GRUPPE erhebt derzeit keine standardisierte Medianvergütung, die einen belastbaren Vergleich zum Einkommen der höchsten Führungskraft ermöglichen würde.

Da das Unternehmen ausschließlich national tätig ist und über eine überschaubare Personalstruktur verfügt, werden Gehaltsverhältnisse nicht zentral quantifiziert, sondern im Rahmen individueller Vertragsverhandlungen festgelegt.

Eine Offenlegung des Vergütungsverhältnisses erfolgt daher nicht, da dies zum aktuellen Zeitpunkt weder systematisch erfasst noch intern als relevante Kennzahl genutzt wird.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die LOTHER GRUPPE erkennt die Bedeutung gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanter Anspruchsgruppen (Stakeholder) für den Erfolg ihrer Nachhaltigkeitsstrategie an. Entsprechend werden diese Stakeholder aktiv in den Nachhaltigkeitsprozess einbezogen, um einen offenen Dialog zu fördern und deren Perspektiven und Interessen zu berücksichtigen.

Im Jahr 2022 identifizierte ein gemischtes Team der LOTHER GRUPPE im Rahmen eines Nachhaltigkeitsworkshops erstmals zentrale Stakeholdergruppen. Diese wurden in einer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024 aktualisiert und ergänzt. Die Analyse bewertet Stakeholdergruppen nach ihrem Einfluss auf die LOTHER GRUPPE sowie den Chancen, Risiken und Potenzialen, die sich aus der Zusammenarbeit mit ihnen ergeben.

Die identifizierten Anspruchsgruppen werden regelmäßig im Rahmen des Risikomanagements und der Wesentlichkeitsanalyse überprüft, um sicherzustellen, dass ihre Interessen angemessen berücksichtigt und in die strategischen Entscheidungen eingebunden werden.

Dialog mit internen und externen Stakeholdern

Um den kontinuierlichen Austausch mit Stakeholdern zu gewährleisten, setzt die LOTHER GRUPPE auf verschiedene Kommunikationsformate:

- **Interner Dialog:** Regelmäßige Townhall-Meetings dienen als Plattform, um Mitarbeitende, Gesellschafter*innen sowie Beiratsmitglieder*innen über Fortschritte in der Nachhaltigkeitsstrategie zu informieren und deren Feedback einzuholen.
- **Schulungen und Informationsveranstaltungen:** Mitarbeitende und Geschäftspartner*innen, insbesondere Tankstellenpächter*innen, werden durch Schulungen und Status-Updates aktiv in Nachhaltigkeitsthemen eingebunden.
- **Expertenbeteiligung:** Externe Fachleute werden eingeladen, um neue Perspektiven und

innovatives Wissen in den Nachhaltigkeitsprozess einzubringen.

Anspruchsgruppe (intern):	Einbindung über:
Mitarbeitende	• Kommunikations- und Informationstermine (Kick-Off Veranstaltungen, Teamevents, Impulsvorträgen zum Thema Nachhaltigkeit, Jährlichen TownHall Meeting) • Jährliches Feedbackgespräch • Mitarbeitendenbefragungen • Interner Newsletter
Geschäftsführung	• Informationsaustausch mit der Nachhaltigkeitsabteilung • Jour Fixe mit den Fachabteilungen • Interner Newsletter
Gesellschafter*innen	• Austausch in einer jährlichen Gesellschafter*innenversammlung • Teilnahme am jährlichen TownHall Meeting • Regelmäßiger schriftlicher Austausch • Einbindung in Projekte (z.B. Bientower) • Interner Newsletter
Beirat	• Eine Beiratssitzung im Jahr • Vierteljährliche Beiratssitzung • Einbindung in Projekte (z.B. Bike Leasing) • Interner Newsletter

Anspruchsgruppe (extern):	Einbindung über:
Geschäftspartner*innen	• Austausch über fortlaufende Gespräche • Pächter*innenbefragungen • Interner Newsletter
Kund*innen	• Website • Werbemaßnahmen
Politik	• Teilnahme an politischen Netzwerk- und Informationsveranstaltungen • Aktive Gesprächsführung
Banken/Geldgeber*innen	• Quartals- und Jahresberichte • Updates und wichtige Informationen per E-Mail oder Post
Lieferant*innen	• Austausch über fortlaufende Gespräche
Öffentlichkeit	• Pressemitteilungen, Social Media und Newsletter • Engagement in lokalen Gemeinschaften und sozialen Projekten
Wettbewerbenden	• Gemeinsame Projekte in Forschung und Entwicklung • Teilnahme an Netzwerkveranstaltungen zur Förderung des Austauschs

Durch diesen umfassenden Dialogansatz stellt die LOTHER GRUPPE sicher, dass die Interessen und Erwartungen ihrer Stakeholder systematisch in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert werden. Gleichzeitig wird dadurch die Akzeptanz und Wirksamkeit der Maßnahmen erhöht, was einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung leistet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

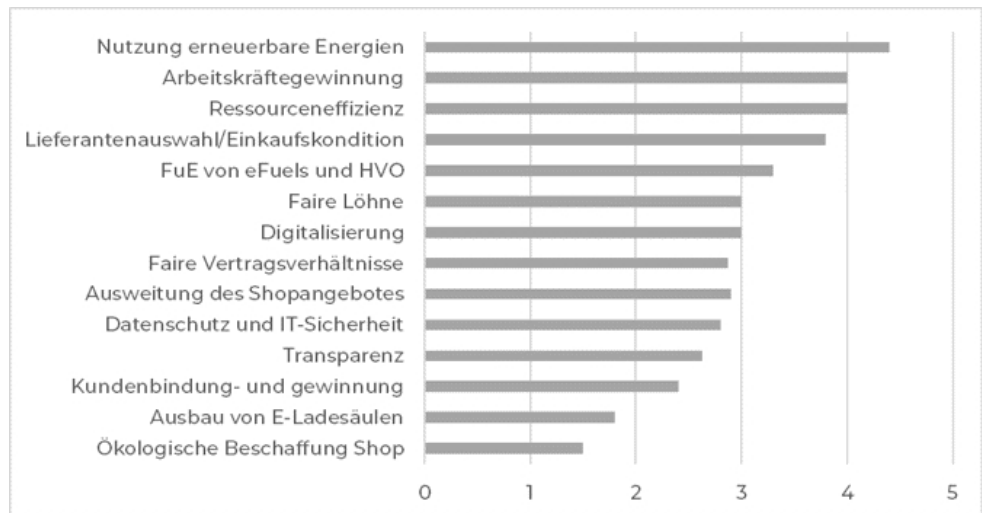
a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Ergebnisse der Befragung der Pächter*innen

Die Pächter*innen der Tankstellen wurden nach den Themen gefragt, die sie als besonders relevant

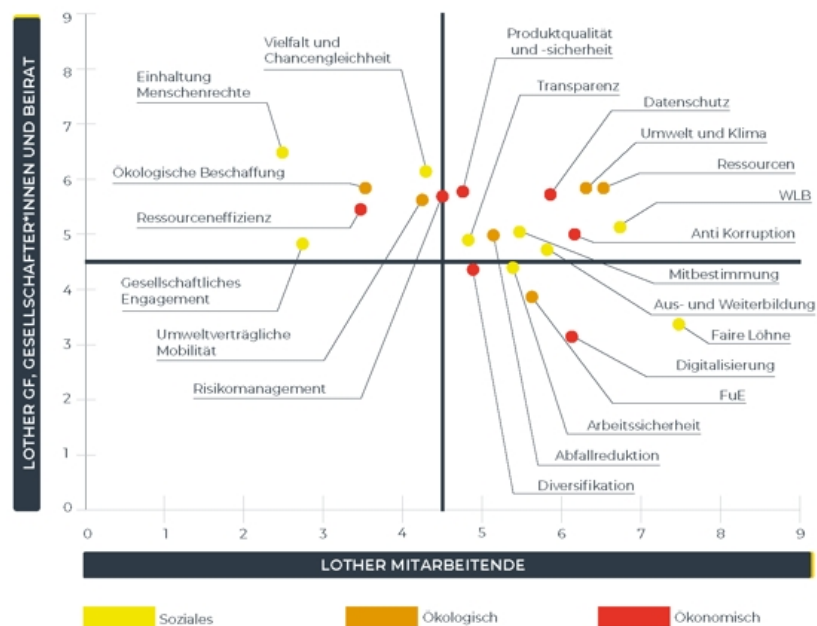
für die LOTHER GRUPPE einschätzen. Die Umfrage erzielte eine Teilnahmequote von 22,54 %. Die folgende Rangliste zeigt die priorisierten Themen und ihre jeweilige Gewichtung (höhere Zahlen entsprechen höherer Priorität):



Ergebnisse der Befragung Mitarbeitenden, Geschäftsführung, Gesellschafter*innen und Beirat

Die Mitarbeitenden, Geschäftsführung, Gesellschafter*innen sowie Beirat wurden nach den Themen gefragt, die sie als besonders relevant für die LOTHER GRUPPE einschätzen. Die Umfrage erzielte eine Teilnahmequote von 38,73 %. Die folgende Rangliste zeigt die priorisierten Themen und ihre jeweilige Gewichtung (höhere Zahlen entsprechen höherer Priorität):

Wesentlichkeitsmatrix Mitarbeitende vs. Lother 2024



Wie in den Grafiken oben dargestellt, haben sich bei der Befragung der Mitarbeitenden,

Geschäftsführung, Beirat, Gesellschafter*innen und Pächter*innen wesentliche nachhaltige Themen herausgestellt.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die LOTHER GRUPPE hat sich der Entwicklung nachhaltiger Lösungen für die Energiebranche verschrieben. Ein Highlight ihrer Innovationsstrategie ist das im Januar 2023 gestartete Verbundprojekt „Demonstrating a Circular Carbon Economy in Transport along the Value Chain“ (DeCarTrans), das gemeinsam mit renommierten Partner*innen wie der TU Bergakademie Freiberg, FEV, CAC, dem Forschungszentrum Jülich sowie Coryton ins Leben gerufen wurde. Ziel dieses Projektes ist die Herstellung von synthetischem Benzin in einer großen Demonstrationsanlage mit einer Produktionskapazität von bis zu 380.000 Litern. Hierbei stehen die Steigerung des Prozesswirkungsgrades durch Wärmerückintegration und die Verbesserung der Produktqualität im Vordergrund, um Emissionen bei der Verbrennung zu reduzieren.

Das Engagement der LOTHER GRUPPE für Forschung und Entwicklung zeigt sich auch in den finanziellen Mitteln, die im Jahr 2022 signifikant in Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten investiert wurden, um innovative Ansätze für synthetische Kraftstoffe und eFuel-Projekte voranzutreiben. Diese Investitionen unterstreichen ihre Kooperationen mit verschiedenen Partner*innen, darunter namhafte Unternehmen wie Volkswagen, Bosch und Bayerische Motoren Werke GmbH. Darüber hinaus ist das Unternehmen Gründungsmitglied der eFuel GmbH, der eFuel Alliance und Teil des eFuels Forums. Weitere Beispiele für Innovationsprozesse mit Nachhaltigkeitsbezug:

- **Digitalisierung interner Prozesse** mit dem Ziel, den Papierverbrauch zu senken und die Prozessgeschwindigkeit zu erhöhen.
- **Einführung emissionsreduzierender Heizlösungen**, z.B. durch den Vertrieb von synthetischen Heizstoffen (HVO Heating) als Alternative zu fossilen Brennstoffen.
- **Aufbau der Marke „NORDENERGIE“**, mit Angeboten für Photovoltaiksysteme, Ladeinfrastruktur für E-Mobilität, Wärmepumpen und Stromspeicherlösungen.
- **Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit** durch die Einrichtung eines Coworking-Spaces am Standort Hamburg-Hammerbrook, um den Austausch mit Start-ups und Partnerunternehmen sowie zwischen den internen Fachabteilungen zu stärken.

Bewertung ökologischer und sozialer Produktwirkungen

Zum aktuellen Zeitpunkt liegen für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen der LOTHER GRUPPE noch keine vollständigen Bewertungsstrukturen zur systematischen Erfassung ökologischer

und sozialer Auswirkungen vor. Die vorhandenen Prozesse befinden sich noch im Aufbau. Die Einführung eines umfassenden Bewertungsrahmens erfordert zunächst die Entwicklung interner Strukturen, Ressourcen sowie definierter Kriterien. Aufgrund der Unternehmensgröße und der derzeit noch begrenzten internen Kapazitäten wurde bislang auf eine flächendeckende Umsetzung verzichtet. Eine schrittweise Integration entsprechender Instrumente ist jedoch vorgesehen und wird im Rahmen der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements verfolgt. Innovation ist für die LOTHER GRUPPE mehr als nur ein Teil des Geschäftsbetriebs; sie ist entscheidend für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens. Die LOTHER GRUPPE ist bestrebt, ihre Innovations- und Produktmanagementprozesse kontinuierlich zu verbessern und sich an neue Anforderungen und Standards anzupassen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Im Berichtszeitraum 2022 wurden keine klassischen Finanzanlagen getätigt, die einer systematischen positiven oder negativen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Kriterien unterzogen wurden. Die LOTHER GRUPPE investiert ausschließlich strategisch in Unternehmensbeteiligungen mit Bezug zu nachhaltigen Technologien und Branchen. Beispiele hierfür sind Beteiligungen an Unternehmen wie DACMA, H2NOW, eFuel GmbH und CAPHENIA, die sich durch ihren Fokus auf nachhaltige Lösungen auszeichnen. Vor dem Hintergrund steigender regulatorischer Anforderungen und gesellschaftlicher Erwartungen prüft die LOTHER GRUPPE derzeit, inwiefern Nachhaltigkeitskriterien (z.B. ESG-Screenings) künftig systematisch auch in Investitionsentscheidungen eingebunden werden können. Ein verbindlicher Prüfprozess befindet sich derzeit in der konzeptionellen Phase.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

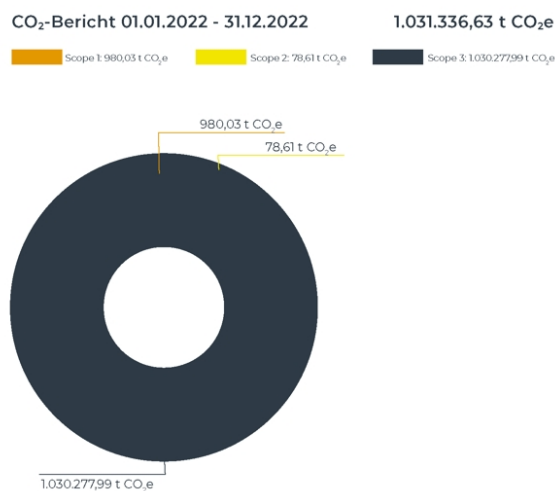
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen bei der LOTHER GRUPPE

Die LOTHER GRUPPE legt größten Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Es wurde eine unternehmensweite Klimabilanz erstellt. Dabei wurden Scope 1,2 und 3 Emissionen berücksichtigt. Als Handelsunternehmen in der Mineralölbranche sind die Scope 1 und Scope 2 Emissionen im Vergleich zu produzierenden Unternehmen gering. Der überwiegende Teil des CO₂-Fußabdrucks entsteht indirekt (Scope 3) durch die Nutzung der verkauften Produkte. Die LOTHER GRUPPE hat sich dennoch zum Ziel gesetzt, die Emissionen aller Bereiche durch verschiedene Maßnahmen zu reduzieren.

Der gesamte CO₂-Ausstoß des Unternehmens beläuft sich auf 1.031.336,63 Tonnen. Die folgende Abbildung stellt die Aufteilung des CO₂-Ausstoßes auf die drei Scopes dar:



Wesentliche Emissionsquellen

Verbrauch fossiler Brennstoffe (Berichtszeitraum):

Der Verbrauch an Heizöl, Diesel, GTL und AdBlue war im Berichtszeitraum wie folgt (unterteilt nach Unternehmen):

- **LOTHER GmbH:**
 - Heizöl: 44.569l
 - Diesel: 55.900l
 - GTL: 163.858l
- **NORDOEL:**
 - Heizöl: 2.200l
 - Diesel: 77.978l
 - AdBlue: 2.302l
- **NORDTEAM:**
 - Heizöl: 3.476l
 - Diesel: 23.743l
 - Benzin: 645l

Stromverbrauch (Berichtszeitraum):

Der gesamte Stromverbrauch im Berichtszeitraum belief sich auf:

- **LOTHER GmbH:** 108.110 kWh
- **NORDOEL:** 9.000 kWh
- **NORDTEAM:** 77.900 kWh

Fokus auf indirekte Emissionen (Scope 3):

Da etwa 86,33 % der Scope-3-Emissionen auf die Nutzung der verkauften Güter entfallen, handelt es sich hierbei um einen wesentlichen Aspekt. Allerdings wird dieser Bereich, da er unmittelbar mit dem Kerngeschäft verbunden ist, nicht als der Bereich mit dem größten direkten Einfluss bewertet. Aus diesem Grund wird der Fokus zusätzlich auf weitere Bereiche gelegt, in denen das Unternehmen einen direkteren Beitrag zur Reduktion der Emissionen leisten kann. Hierbei stellt die Förderung synthetischer Kraftstoffe eine zentrale Strategie dar, um sowohl die CO₂-Emissionen des eigenen Fuhrparks als auch die durch die Nutzung der verkauften Güter verursachten Emissionen zu reduzieren.

Relevante Indikatoren und Maßeinheiten:

- **Energieverbrauch:** kWh (Strom), Liter (Heizöl, Diesel, Benzin, GTL, AdBlue)
- **Energieversorgung:** Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch (%)
- **CO₂-Emissionen:** Tonnen CO₂-Äquivalente (Scope 1 und Scope 2)

Insgesamt verursachte die LOTHER GRUPPE im Jahr 2022 1.058,64 Tonnen CO₂ in Scope 1 und 2.

Maßnahmen zur Emissionsreduktion (Scope 1 und Scope 2):

Die LOTHER GRUPPE setzt kontinuierlich Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs um. Konkrete Beispiele sind die Installation einer Photovoltaikanlage (PV-Anlage) auf einem Bürogebäude im Jahr 2024, Wärmedämmmaßnahmen an Gebäuden und die Umstellung auf LED-Beleuchtung. Zusätzlich wurde eine Energieberatung in Anspruch genommen und weitere Maßnahmen zur

Verbesserung der Energieeffizienz umgesetzt sowie entsprechende Ziele für das kommende Jahr gesetzt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die LOTHER GRUPPE hat sich zum Ziel gesetzt, die Ressourceneffizienz kontinuierlich zu verbessern und den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen in allen Geschäftsbereichen zu fördern.

Ziele und Strategien

Die LOTHER GRUPPE verfolgt die folgenden qualitativen und quantitativen Ziele im Bereich Ressourceneffizienz:

- **Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien:** Die LOTHER GRUPPE setzt sich das Ziel, den Anteil erneuerbarer Energien an ihrem Gesamtenergieverbrauch stetig zu erhöhen. Hierzu wird der Ausbau von Photovoltaikanlagen auf Bürogebäuden und Immobilien vorangetrieben.
- **Reduktion des Energieverbrauchs:** Das Unternehmen engagiert sich für eine effiziente Energienutzung in allen Bereichen. In diesem Zusammenhang arbeitet die LOTHER GRUPPE an Projekten, um den Papierverbrauch zu reduzieren, den Speicherbedarf zu minimieren und den Energieverbrauch (Strom und Heizöl) durch Modernisierungsmaßnahmen wie Wärmedämmung und den Einsatz energieeffizienter LED-Leuchten zu senken. Zudem wird der Digitalisierungsgrad in allen Prozessen vorangetrieben.
- **Nachhaltige Mobilität:** Die LOTHER GRUPPE fördert die Marktetablierung synthetischer Kraftstoffe wie HVO und eFuels und baut die Ladeinfrastruktur an den Tankstellen aus, um die E-Mobilität weiter voranzutreiben.
- **Nachhaltige Materialbeschaffung:** Es wird ein stärkerer Fokus auf nachhaltige Materialbeschaffung gelegt, indem verstärkt Recyclingmaterialien und zertifizierte Produkte ausgewählt werden. Bestellungen werden gezielt gesammelt, um das Einsparpotenzial zu erhöhen.
- **Abfallvermeidung und -recycling:** Die Immobilien-Abteilung führt Mülltrennung in ihren Objekten ein und strebt an, die Papiermenge durch die Digitalisierung, unter anderem von Mietverträgen und Übergabeprotokollen signifikant zu reduzieren.
- **Reduktion der Treibhausgasemissionen:** Die LOTHER GRUPPE verfolgt das Ziel, ihre Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) zu reduzieren. Hierzu werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, wie die Verwendung synthetischer Kraftstoffe und die Optimierung

der Fuhrparkstruktur.

Es ist zu betonen, dass die LOTHER GRUPPE zwar allgemeine Ziele im Bereich der Ressourceneffizienz definiert hat, jedoch keine übergreifenden messbaren Zielvorgaben in diesem Bereich vorliegen. Mit allen Abteilungen wurden Gespräche geführt, um spezifische, messbare ESG-Ziele aufzustellen. Diese Ziele werden jährlich innerhalb der einzelnen Abteilungen verfolgt und aktualisiert, um den Fortschritt transparent zu dokumentieren.

Umsetzung und Ergebnisse

Die Umsetzung der oben genannten Strategien erfolgt durch spezifische Maßnahmen, darunter Investitionen in erneuerbare Energien, Mitarbeitenden Schulungen und die Einführung neuer Technologien. Die Ergebnisse werden regelmäßig überwacht und im Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert.

Bereits umgesetzte Maßnahmen

Folgende Maßnahmen haben nachweislich zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs beigetragen:

- Umstellung auf LED-Beleuchtung,
- Reduzierung des Papierverbrauchs durch Digitalisierung,
- Optimierung der Tourenplanung im Fuhrpark.

Diese Maßnahmen haben das Verbrauchsverhalten in einzelnen Bereichen verbessert. Eine systematische Erfolgsmessung erfolgt im Rahmen der künftigen Klimabilanzierungen.

Risiken

Die potenziellen Risiken im Bereich Ressourcenmanagement der LOTHER GRUPPE umfassen:

- **Akzeptanz, Öffentlichkeitsarbeit und Marktetablierung von eFuels:** Die Einführung und Akzeptanz synthetischer Kraftstoffe wie eFuels hängen stark von der öffentlichen Wahrnehmung und der Überzeugungsarbeit in den Medien ab. Eine unzureichende Akzeptanz könnte die Marktetablierung und die damit verbundenen Investitionen gefährden.
- **Wirtschaftlichkeit von Ladesäulen:** Die Rentabilität der Investitionen in Ladeinfrastruktur für E-Mobilität kann unsicher sein, insbesondere in Regionen mit niedrigem Absatzpotenzial oder wo der Markt für elektrische Fahrzeuge noch nicht ausreichend etabliert ist.
- **Schwankende Preise für erneuerbare Energien:** Preisschwankungen bei erneuerbaren Energien können die Kosteneffizienz der Maßnahmen zur Ressourcenschonung beeinflussen und das Budget belasten.
- **Komplexität der Lieferketten:** Die Transparenz und Nachverfolgbarkeit der Lieferketten bestimmter Produkte stellen Herausforderungen dar, die die Umsetzung nachhaltiger Praktiken erschweren können.

Die LOTHER GRUPPE wird diese Risiken kontinuierlich überwachen und geeignete Maßnahmen ergreifen, um deren Auswirkungen zu minimieren und die Ressourcennutzung nachhaltig zu gestalten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Angaben zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen sowie zur Förderung nachhaltiger Materialbeschaffung finden sich im DNK-Bericht unter **Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“**. Konkrete Mengenangaben zu eingesetzten erneuerbaren oder nicht erneuerbaren Materialien wurden im Berichtszeitraum 2022 noch nicht erfasst. Die LOTHER GRUPPE prüft jedoch, inwiefern eine systematische Erfassung der eingesetzten Materialien künftig in die unternehmensinternen Ressourcenmanagementprozesse integriert werden kann. Ziel ist es, auf dieser Grundlage die Materialeffizienz sowie die ökologische Wirkung eingesetzter Rohstoffe besser bewerten zu können.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Daten zum Energieverbrauch (z.B. Strom- und Kraftstoffverbräuche in kWh und Litern) sind unter **Kriterium 11 „Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen“** dokumentiert.

Eine vollständige Umrechnung in Joule sowie die Angabe verkaufter Energiearten wurde nicht vorgenommen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind unter **Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“** dargestellt. Im Berichtszeitraum 2022 konnten noch keine quantifizierbaren Angaben zur konkreten Verringerung des Energieverbrauchs gemacht werden. Zwar wurden erste Maßnahmen wie die Umstellung auf LED-Beleuchtung, deren direkte Auswirkungen auf den Energieverbrauch jedoch noch nicht systematisch erfasst oder berechnet wurden. Das Jahr 2022 dient als Referenzjahr für zukünftige Vergleichsanalysen. Konkrete Aussagen zur tatsächlichen Energieeinsparung werden voraussichtlich mit den kommenden Klimabilanzen möglich sein, sobald belastbare Zeitreihen vorliegen. Die Bewertung erfolgt perspektivisch auf Basis der Vorgaben des GHG Protocols.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Die Wasserentnahme ist aktuell kein wesentlicher Aspekt im Nachhaltigkeitskontext der LOTHER GRUPPE. Der Wasserbedarf beschränkt sich auf den üblichen Verbrauch in Bürogebäuden und Betriebsstätten. Es erfolgt ausschließlich die Entnahme von Trinkwasser über die öffentliche Versorgung. Entsprechende Informationen finden sich auch nicht unter den Kriterien 11 oder 12.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Informationen zur Vermeidung von Abfall, insbesondere durch Digitalisierung, papierloses Arbeiten und Mülltrennung in Immobilien, sind im DNK-Bericht unter **Kriterium 12 „Ressourcenmanagement“** dargestellt. Da das Thema Abfall im Kontext der Geschäftstätigkeit der LOTHER GRUPPE nicht als wesentlicher Aspekt identifiziert wurde, wurden keine spezifischen Mengenangaben zum angefallenen Abfall ausgewiesen. Die LOTHER GRUPPE erbringt primär Dienstleistungen und betreibt keine produktionstechnischen Anlagen. Das Abfallaufkommen besteht nahezu ausschließlich aus haushaltsähnlichem Gewerbemüll (z.B. Papier, Verpackung, Restmüll), der über kommunale oder externe Entsorger erfasst wird. Sollte sich die Geschäftstätigkeit künftig verändern oder das Abfallaufkommen durch neue Prozesse steigen, wird eine systematische Erhebung und Auswertung im Rahmen des Ressourcenmanagements geprüft.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Um das übergeordnete Ziel der Emissionsreduktion zu erreichen, fokussiert sich die LOTHER GRUPPE auf mehrere wesentliche Handlungsfelder. Der größte Teil der Emissionen entfällt auf indirekte Quellen (Scope 3), insbesondere auf den Verbrauch der verkauften Produkte sowie den Wareneinkauf. Obwohl das Unternehmen auf den CO₂-Ausstoß in diesen Bereichen keinen direkten Einfluss ausübt, plant die LOTHER GRUPPE, fortschrittliche Biokraftstoffe, synthetische Kraftstoffe sowie E-Ladesäulen vermehrt einzusetzen, um die CO₂-Emissionen langfristig zu verringern. Im Bereich synthetischer Kraftstoffe kooperiert die LOTHER GRUPPE mit unterschiedlichen Partner*innen in verschiedenen Projekten, wie dem Blue Hub, DeCarTrans und Haru Oni, um die Entwicklung synthetischer Kraftstoffe voranzutreiben. Darüber hinaus ist das Unternehmen Gründungsmitglied der eFuel GmbH, der eFuel Alliance und Teil des eFuels Forums.

Gleichzeitig fokussiert die LOTHER GRUPPE sich darauf, die Emissionen in anderen Kategorien zu reduzieren. Durch die Diversifizierung ihres Geschäftsmodells, insbesondere durch den Ausbau des Solarbereichs, strebt das Unternehmen eine Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien sowohl in



seinen eigenen Betrieben als auch bei den Kund*innen an.

Zielsetzungen

In Anlehnung an die Science-Based-Targets-Initiative hat sich die Lothar GmbH zum Ziel gesetzt, Maßnahmen zur Reduktion ihrer Emissionen in den Bereichen Scope 1, 2 und 3 umzusetzen. Besonders im Bereich Scope 3, wo das Unternehmen den größten Hebel zur Emissionsminderung sieht, werden gezielte Maßnahmen entwickelt. Hierzu gehört unter anderem die Förderung synthetischer Kraftstoffe sowie fortschrittlicher Biokraftstoffe, um die Emissionen im Bereich Kraftstoffe zu verringern. Zudem plant das Unternehmen, den Anteil erneuerbarer Energien an den Immobilien und Bürostandorten zu erhöhen. Darüber hinaus wird eine Optimierung der Prozesse zur genaueren Ermittlung der Emissionswerte angestrebt, um eine kontinuierliche und zielgerichtete Kontrolle der Emissionen zu erleichtern.

Eine verbindliche Quantifizierung von Reduktionszielen wurde bislang nicht vorgenommen, da sich die LOTHER GRUPPE derzeit im Aufbau ihrer internen Monitoringstrukturen befindet. Der Fokus liegt zunächst auf der Schaffung verlässlicher Daten als Grundlage für künftige Zieldefinitionen.

Strategien und Maßnahmen

Zur Erreichung dieser ambitionierten Emissionsreduktionsziele verfolgt die Lothar GmbH die folgenden Strategien:

- **Emissionen durch eigene TKW- sowie PKW-Flotte:** Im eigenen TKW- sowie PKW-Bereich wird die Technologieoffenheit als Schlüssel zur Emissionsreduktion betrachtet. Derzeit werden die LKWs mit HVO betankt. Zukünftig ist zusätzlich der Einsatz von eFuels geplant. Eine optimierte Tourenplanungssoftware wurde implementiert, um die Routen effizienter zu gestalten und Emissionen weiter zu reduzieren. Der Ausbau der Ladeinfrastruktur an Tankstellen sowie die Forschung und Entwicklung synthetischer Kraftstoffe werden aktiv vorangetrieben.
- **Emissionen durch Stromverbrauch:** Die Lothar GmbH setzt sich dafür ein, ihre Tankstellen und Bürogebäude mit erneuerbaren Energien zu versorgen, insbesondere durch den Einsatz von Photovoltaikanlagen.

Die Lothar GmbH plant kontinuierlich, zusätzliche Maßnahmen zur Emissionsreduktion zu ergreifen und ihr Engagement für eine nachhaltigere Zukunft weiter auszubauen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Informationen zu Scope-1-Emissionen befinden sich im DNK-Bericht unter **Kriterium 11 „Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen“**

sowie **Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“**.

Dort sind unter anderem das Emissionsvolumen, die berücksichtigten Gase, das Basisjahr, die wesentlichen Quellen und Maßnahmen zur Reduktion beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die relevanten Informationen zu Scope-2-Emissionen (insb. Stromverbrauch) finden sich ebenfalls unter **Kriterium 11** und **Kriterium 13** des DNK-Berichts.

Dort wird auf Stromverbräuche pro Standort, Emissionswerte (zusammen mit Scope 1) und Reduktionsmaßnahmen eingegangen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Angaben zu Scope-3-Emissionen – einschließlich Nutzung verkaufter Produkte, Wareneinkauf und Transport – sind unter **Kriterium 13 „Klimarelevante Emissionen“** zusammengefasst.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zum aktuellen Berichtszeitraum (2022) liegen noch keine quantifizierbaren Angaben zur konkreten Senkung der gesamten Treibhausgasemissionen in Tonnen CO₂-Äquivalenten im Vergleich zu einem konsistenten Basisjahr vor.

Die LOTHER GRUPPE befindet sich derzeit in der Aufbauphase eines standardisierten CO₂-Monitoringssystems. Im Jahr 2022 wurde die erste unternehmensweite Klimabilanz erstellt, mit dem Ziel, eine transparente Datengrundlage für künftige Vergleichszeiträume zu schaffen.

Das Jahr 2022 wurde auf dieser Grundlage als internes Basisjahr festgelegt, da hier erstmals eine strukturierte Datenerfassung unternehmensweit und nach den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocol (Corporate Standard) erfolgt ist. Die LOTHER GRUPPE plant, künftig eine systematische Emissionsbilanzierung und Verfolgung der Emissionsentwicklung in folgenden Kategorien vorzunehmen:

- **Scope 1:** Direkte Emissionen (z.B. aus firmeneigenen LKWs und PKWs).
- **Scope 2:** Indirekte Emissionen durch Energiebezug (z.B. Stromverbrauch in Büro- und Tankstellengebäuden).
- **Scope 3:** Weitere indirekte Emissionen (z.B. durch verkaufte Produkte, Wareneinkäufe oder Geschäftsreisen).

In die bisherige Berechnung einbezogenes Gas: CO₂

Basisjahr für künftige Reduktionsvergleiche: 2022

Verwendeter Rechenstandard: Greenhouse Gas Protocol

Die erste Vergleichsberechnung zur Veränderung der Emissionen gegenüber dem Basisjahr ist für die kommenden Berichtszeiträume vorgesehen, sobald belastbare Zeitreihen vorliegen.



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex



LOTHER
GRUPPE

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die LOTHER GRUPPE stellt die Einhaltung der in Deutschland geltenden Arbeitnehmerrechte sicher. Diese umfassen unter anderem geregelte Arbeitszeiten, das Recht auf faire Arbeitsbedingungen, den Schutz vor Diskriminierung sowie die Achtung der Mitbestimmungsrechte.

Da das Unternehmen ausschließlich in Deutschland tätig ist, gelten die nationalen gesetzlichen Regelungen als verbindliche Grundlage für die Gestaltung aller Arbeitsbedingungen. Diese sind fest in den Unternehmensprozessen und der Unternehmenskultur verankert. Internationale Standards wie die Prinzipien des UN Global Compact werden dabei mittelbar erfüllt, da sie in nationales Recht eingebunden sind.

Ein Auslandsgeschäft besteht zum Berichtszeitpunkt nicht, daher finden keine zusätzlichen internationalen Umsetzungen statt.

Zielsetzungen und Zeitrahmen

Aktuell existieren keine gesonderten Zielkennzahlen zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, da die gesetzlichen Standards vollständig erfüllt und überwacht werden.

Dennoch verfolgt die LOTHER GRUPPE folgende Zielsetzungen:

- Stärkung der innerbetrieblichen Mitbestimmung und Kommunikation,
- Förderung der Gesundheitsprävention und Arbeitssicherheit,
- Weiterentwicklung eines systematischen Schulungsangebots (z.B. Anti-Diskriminierung und Gleichbehandlung),
- Vermeidung arbeitsbedingter Verletzungen durch Präventionsmaßnahmen.

Ein verbindlicher Zeitrahmen für die vollständige Umsetzung wurde bislang nicht festgelegt. Der Ausbau entsprechender Maßnahmen erfolgt schrittweise im Rahmen verfügbarer personeller und organisatorischer Ressourcen. Einige Elemente (z.B. Hinweisgebersystem, Gesundheitsschutzangebote) wurden bereits umgesetzt.

Beteiligung der Mitarbeitenden

Die Beteiligung der Mitarbeitenden erfolgt über mehrere Kanäle:

- **Regelmäßige Mitarbeitendengespräche**, in denen individuelle Bedürfnisse, Arbeitsbedingungen und Entwicklungspotenziale besprochen werden,
- **Feedbackformate** (z.B. anonymisierte Befragungen zu Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskultur),
- **Einbindung in Nachhaltigkeitsthemen**, z.B. durch:
 - Teilnahme an Informationsveranstaltungen zu Umwelt- und Sozialthemen,
 - Möglichkeit, Nachhaltigkeitsideen aktiv einzubringen (z.B. durch den internen E.F.I.-Workshop),
- **Transparenzformate** wie TownHall-Meetings mit der Geschäftsführung, in denen auch Nachhaltigkeitsthemen vorgestellt werden.

Ziel ist es, die Mitarbeitenden nicht nur zu informieren, sondern aktiv an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu beteiligen.

Hinweisgebersystem und Prävention

Seit 2023 verfügt die LOTHER GRUPPE über ein anonymes Hinweisgebersystem, das extern betrieben wird.

Es steht Mitarbeitenden und externen Personen offen und kann z.B. bei Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte, Diskriminierung, Mobbing oder gesundheitliche Risiken genutzt werden. Die Eingaben werden strukturiert geprüft und dokumentiert. Damit trägt das System dazu bei, Verstöße frühzeitig zu erkennen und ein faires, vertrauensvolles Arbeitsklima zu sichern. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte festgestellt. Allerdings wurden zwei dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen bei Angestellten gemeldet. Beide Fälle hatten keine schwerwiegenden Folgen, wurden intern aufgearbeitet und führten zur Anpassung von Sicherheitsmaßnahmen.

Risiken im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten

Aufgrund der ausschließlichen Geschäftstätigkeit in Deutschland und der vollständigen Bindung an das deutsche Arbeitsrecht sieht die LOTHER GRUPPE derzeit keine strukturellen Risiken, die zu systematischen Verletzungen von Arbeitnehmerrechten führen könnten.

Potenzielle Einzelrisiken bestehen in folgenden Bereichen:

- Physische Belastungen im Außendienst oder bei der Arbeit an Tankstellen (z.B. durch Witterung, technische Anlagen),
- Psychische Belastungen durch hohe Arbeitsintensität,
- Kommunikations- oder Führungsdefizite, die zu Fehlentwicklungen im Team führen können.

Diese Risiken werden aktiv adressiert durch:

- Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz,
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung,
- Regelmäßige Teamevents und Austauschformate zur Konfliktprävention,
- Direkten Zugang zu Ansprechpersonen im Personalbereich und der Geschäftsführung.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Gleichbehandlung und Diversität

Die LOTHER GRUPPE legt großen Wert auf Gleichbehandlung und Diversität. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität wird in der gesamten Unternehmensgruppe konsequent abgelehnt und bei Verstößen geahndet. Im Jahr 2022 wurden keine Diskriminierungsvorfälle verzeichnet. Die Personalpolitik orientiert sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und eine diskriminierungsfreie Vergütungspraxis ist gewährleistet. Stellenausschreibungen erfolgen geschlechterneutral und die Personalverantwortlichen werden regelmäßig sensibilisiert, um Chancengleichheit bei Einstellung und Beförderung sicherzustellen.

Um Chancengleichheit und Diversität weiter zu fördern, plant die LOTHER GRUPPE zukünftig ein Verhaltenskodex zu etablieren, der klare Richtlinien zur Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung enthält.

Aktuell bestehen für die Themenbereiche Chancengerechtigkeit, Diversität, Integration, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie angemessene Bezahlung keine formell festgelegten, quantitativen Zielvorgaben oder Zeitpläne.

Seit 2025 ist jedoch eine zentrale Personalstelle besetzt, die sich gezielt mit diesen Themen befasst und entsprechende Maßnahmen strukturiert aufsetzt. Perspektivisch ist vorgesehen, auf Basis der bisherigen Erfahrungen und Rückmeldungen erste strategische Zielsetzungen zu entwickeln.

Von einer frühzeitigen Festlegung quantitativer Zielvorgaben wurde bewusst abgesehen. Gründe hierfür sind:

- Das Unternehmen befindet sich in einem kontinuierlichen Entwicklungsprozess im Bereich Nachhaltigkeit und Personalmanagement,
- Der derzeitige Fokus liegt auf dem Auf- und Ausbau wirksamer Maßnahmen, nicht auf formaler Zielsteuerung,
- Aufgrund der überschaubaren Unternehmensgröße erfolgt die Steuerung über qualitative Rückmeldungen, interne Dialogformate und persönliche Kommunikation.

Bereits umgesetzt wurden unter anderem:

- Regelmäßige Sensibilisierung der Personalverantwortlichen zu Gleichbehandlung,
- Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Home-Office) zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

- Maßnahmen zur Barrierefreiheit und individuelle Unterstützung für Mitarbeitende mit Behinderung,
- Präventions- und Sportangebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements,
- Regelmäßige EFI-Workshops sowie ein jährliches TownHall-Meeting zur Mitarbeiterereinbindung und Förderung der Unternehmenskultur.

Diese Maßnahmen werden von den Mitarbeitenden aktiv angenommen. Ihre Wirksamkeit wird laufend qualitativ im Rahmen von Feedbackgesprächen und interner Kommunikation reflektiert.

Im folgenden Abschnitt wird ein Überblick über die Angestelltenkategorien nach Geschlecht, Altersgruppen sowie anderen Diversitätsindikatoren im Jahr 2022 gegeben:

Anzahl der der Angestellten pro Angestelltenkategorie nach Geschlecht, Altersgruppe und anderen Diversitätsindikatoren	
	Berichtsjahr 2022
Obere Managementebene	
Geschlecht	
Männlich	4
Altersgruppe	
Über 50 Jahre alt	4
Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen	
Personen mit Behinderungen	0
Personen mit Migrationshintergrund	0
Mittlere Managementebene	
Geschlecht	
Männlich	8
Weiblich	4
Divers	0
Altersgruppe	
25–35 Jahre alt	4
36-50 Jahre alt	4
Über 50 Jahre alt	4
Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen	
Personen mit Behinderungen	0
Personen mit Migrationshintergrund	0
Mitarbeitende	
Geschlecht	
Männlich	54

Weiblich	34
Divers	0
Altersgruppe	
Unter 25 Jahre alt	9
25–35 Jahre alt	13
36-50 Jahre alt	27
Über 50 Jahre alt	39
Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen*	
Personen mit Behinderungen	3
Personen mit Migrationshintergrund	8
*Schutzbedürftige Gruppe: Gruppe von Personen mit einem bestimmten Zustand oder einer bestimmten Eigenschaft (z. B. wirtschaftlich, physisch, politisch, sozial), die durch die Aktivitäten der Organisation stärker als die allgemeine Bevölkerung beeinträchtigt, werden könnten Beispiele: Kinder und Jugendliche, indigene Völker, Personen mit Behinderungen, Flüchtlinge oder rückkehrende Flüchtlinge	

Gesamtzahl der Angestellten: 104

1. Obere Managementebene (4 Personen): Die Geschäftsführung besteht ausschließlich aus männlichen Führungskräften (100%), alle sind über 50 Jahre alt. Es sind keine Personen mit Behinderungen oder Migrationshintergrund vertreten.

2. Mittlere Managementebene (12 Personen): Von den 12 Mitarbeitenden in der mittleren Managementebene sind 66,7% männlich und 33,3% weiblich. Die Altersstruktur ist gleichmäßig verteilt: 33,3% der Mitarbeitenden sind zwischen 25 und 35 Jahre alt, 33,3% zwischen 36 und 50 Jahren und 33,3% über 50 Jahre alt. Auch in dieser Ebene gibt es keine Personen mit Behinderungen oder Migrationshintergrund.

3. Mitarbeitende (88 Personen): Insgesamt sind 61,4% der Mitarbeitenden männlich und 38,6% weiblich. Die Altersstruktur ist breit gefächert: 10,2% der Mitarbeitenden sind unter 25 Jahre alt, 14,8% sind zwischen 25 und 35 Jahren, 30,7% zwischen 36 und 50 Jahren und 44,3% über 50 Jahre alt. In dieser Ebene sind auch 3 Mitarbeitende (3,4%) mit Behinderungen vertreten, sowie 8 Mitarbeitende (9,1%) mit Migrationshintergrund.

Integration und Inklusion

Die LOTHER GRUPPE engagiert sich für die Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung. Maßnahmen zur Förderung von Barrierefreiheit sind implementiert, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden gleiche Zugangsmöglichkeiten haben. Für schwerbehinderte Mitarbeitende werden spezifische Unterstützungsangebote bereitgestellt, um Inklusion im Arbeitsalltag zu fördern.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Als familienfreundliches Unternehmen bietet die LOTHER GRUPPE flexible Arbeitszeitmodelle, wie Gleitzeit und Home-Office, an. Diese Maßnahmen sind darauf ausgelegt, den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden und eine ausgewogene Work-Life-Balance zu

fördern. Diese Flexibilität trägt entscheidend zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei und stärkt ihre langfristige Bindung an das Unternehmen.

Betriebliche Mitbestimmung und Mitarbeiterbindung

Die LOTHER GRUPPE legt großen Wert auf die aktive Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse. Über die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte hinaus werden sie in die Gestaltung von Projekten und die Optimierung von Arbeitsprozessen einbezogen. So tragen etwa Umfragen und Aktionen maßgeblich zur Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bei. Regelmäßig finden zudem E.F.I.-Workshops statt, an denen alle Mitarbeitenden teilnehmen müssen. Aus diesen Workshops sind bereits verschiedene Projekte hervorgegangen, die die zentralen Werte der LOTHER GRUPPE widerspiegeln:

- **Einladend:** Der erneuerte und verschönerte Eingangsbereich des Büros am Standort Hamburg.
- **Fair:** Die Einführung von Sportangeboten für Mitarbeitende.
- **Innovativ:** Die Erstellung eines Aufklärungsvideos zu eFuels für die interne und externe Kommunikation.

Zusätzlich wird jährlich ein TownHall-Meeting durchgeführt, das der Förderung von Transparenz dient und den Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, sich innerhalb der Belegschaft auszutauschen und Informationen zu teilen.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden haben bei der LOTHER GRUPPE höchste Priorität. Neben der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben im Bereich des Arbeitsschutzes bietet das Unternehmen ein umfassendes Gesundheitsmanagement. Dazu gehören regelmäßige Gesundheitschecks durch den Betriebsarzt sowie Präventions- und Sportprogramme, die sowohl die körperliche als auch die mentale Gesundheit fördern. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

In der Anpassung an die demografische Entwicklung sieht die LOTHER GRUPPE einige potenzielle Risiken. Zum einen kann der zunehmende Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen dazu führen, dass qualifizierte Mitarbeitende schwerer zu finden und zu halten sind. Zum anderen besteht das Risiko, dass spezifische Fachkenntnisse durch den demografischen Wandel verloren gehen, insbesondere wenn erfahrene Mitarbeitende das Unternehmen verlassen und der Wissenstransfer nicht rechtzeitig gesichert ist.

Die LOTHER GRUPPE hat Maßnahmen entwickelt, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen und ihnen langfristige Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Hierzu zählen insbesondere regelmäßige jährliche Feedbackgespräche zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, in denen individuelle Entwicklungsbedarfe, Lernziele und Weiterbildungswünsche erfasst werden. Auf dieser Basis werden passgenaue Fortbildungsangebote bereitgestellt. Das Weiterbildungsangebot umfasst:

- Gesetzlich vorgeschriebene Schulungen,
- Fachliche Qualifikationen,
- Ergänzende, persönlichkeitsfördernde Formate.

Externe Fachkräfte, wie eine Betriebsärztin oder Sicherheitsbeauftragte, werden bei Bedarf in die Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden, insbesondere im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsprävention.

Organisatorische Weiterentwicklung

Konkrete quantitative Zielvorgaben oder Zeitpläne zur systematischen Förderung der Beschäftigungsfähigkeit liegen derzeit nicht vor. Hintergrund ist, dass bis 2025 keine personellen Ressourcen zur strategischen Steuerung dieses Bereichs vorhanden waren. Mit der Besetzung einer zentralen Personalstelle wird der Aufbau entsprechender Strukturen vorangetrieben.

Ziel ist es, auf Grundlage des internen Kompetenzaufbaus mittel- bis langfristig geeignete Steuerungsinstrumente, Kennzahlen und Zielzeiträume zu definieren. Die bisherigen Maßnahmen werden qualitativ evaluiert, etwa über Rückmeldungen in den Feedbackgesprächen, jedoch noch nicht anhand formalisierter Kennzahlen.

Bereits bestehende Maßnahmen, wie:

- Die Einführung regelmäßiger Feedbackformate,
- Individuelle Weiterbildungsangebote,
- Externe gesundheitsbezogene Fachberatung,

werden von den Mitarbeitenden aktiv in Anspruch genommen und tragen zur Personalbindung sowie zur Sicherung der Fachkompetenz bei.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtsjahr 2022 gab es in der LOTHER GRUPPE keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Ebenso gab es keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen, die langfristige gesundheitliche Einschränkungen oder andere gravierende Auswirkungen für die betroffenen Mitarbeitenden mit sich gebracht hätten. Insgesamt wurden zwei dokumentierbare

arbeitsbedingte Verletzungen gemeldet, die jedoch keine schwerwiegenden oder bleibenden Folgen hatten. Zu den häufigsten Arten von Verletzungen zählen dabei kleinere Vorfälle ohne langfristige Auswirkungen.

Für die Mitarbeitenden, die keine Angestellten der LOTHER GRUPPE sind, deren Arbeitsplatz jedoch vom Unternehmen kontrolliert wird, gab es im Berichtsjahr 2022 weder Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen noch Verletzungen mit schweren Folgen. Zudem wurden keine dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen verzeichnet.

Im Jahr 2022 gab es bei der LOTHER GRUPPE keine Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen. Ebenso gab es keine dokumentierbaren Fälle von arbeitsbedingten Erkrankungen. Die LOTHER GRUPPE hat sich dazu verpflichtet, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die das gesundheitliche Wohl der Mitarbeitenden fördern und mögliche Risiken minimieren. Maßnahmen zur Prävention von berufsbedingten Gesundheitsproblemen tragen zur kontinuierlichen Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden bei.

Auch für Mitarbeitende, die keine Angestellten des Unternehmens sind, deren Arbeitsplatz jedoch von der LOTHER GRUPPE kontrolliert wird, wurden keine arbeitsbedingten Todesfälle oder Erkrankungen verzeichnet. Diese Gruppe profitiert von den gleichen Arbeitsschutzstandards und präventiven Gesundheitsmaßnahmen wie die Angestellten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die LOTHER GRUPPE fördert aktiv die Beteiligung der Mitarbeitenden an allen Maßnahmen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz. Vierteljährlich finden sogenannte ASA-Sitzungen (Arbeitsschutzsitzungen) statt, bei denen das Management und die Mitarbeitenden gemeinsam relevante Aspekte des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung diskutieren und weiterentwickeln. Diese Sitzungen dienen dazu, aktuelle Themen im Bereich der Arbeitssicherheit zu

bewerten und neue Maßnahmen festzulegen. Mitarbeitende können ihre Anregungen und Verbesserungsvorschläge direkt einbringen, wodurch eine offene Kommunikation und ein aktiver Austausch gewährleistet werden.

Zur Sensibilisierung und Schulung im Bereich der Arbeitssicherheit führt die LOTHER GRUPPE regelmäßige Unterweisungen und betriebliche Veranstaltungen durch. Zusätzlich erhalten alle Mitarbeitenden regelmäßig eine Brandschutzschulung und ein Feuerlöschtraining. Hierbei übernimmt ein externer Brandschutzbeauftragter die praktische Schulung am Feuerlöscher, während der interne Brandschutzbeauftragte theoretische Inhalte zum Thema Brandschutz vermittelt. Diese umfassenden Schulungsmaßnahmen gewährleisten, dass die Mitarbeitenden im Ernstfall entsprechend vorbereitet sind und über das notwendige Wissen zur Einhaltung der Sicherheitsstandards verfügen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;**
- ii. Angestelltenkategorie.**

Die LOTHER GRUPPE legt Wert auf die kontinuierliche Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeitenden und dokumentiert die aufgewendeten Schulungsstunden in einer jährlichen Übersicht. Diese Übersicht ist nach Angestelltenkategorien gegliedert und zeigt, wie viel Zeit die verschiedenen Gruppen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Berichtszeitraum investiert haben. Durch diese Transparenz können Maßnahmen gezielt an den Bedarf angepasst werden, und die LOTHER GRUPPE stellt sicher, dass allen Angestellten unabhängig von ihrer Position im Unternehmen gleichwertige Qualifizierungsmöglichkeiten offenstehen.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Angestelltenkategorie			
Mitarbeitende (2022)	4648	=	52,82
	88		
Mittleres Management (2022)	297	=	24,75
	12		
Geschäftsleitung (2022)	13	=	3,25
	4		

Im Berichtszeitraum 2022 hat die LOTHER GRUPPE insgesamt 4958 Stunden in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen investiert. Diese Stunden wurden nach verschiedenen Angestelltenkategorien aufgeteilt, um die Transparenz und Gleichwertigkeit der Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden sicherzustellen.

1. Mitarbeitende: Die Mitarbeitenden haben insgesamt 4648 Stunden für Aus- und Weiterbildung aufgewendet, was durchschnittlich rund 52,8 Stunden pro Person entspricht.

2. Mittlere Managementebene: Die Mitarbeitenden dieser Kategorie haben insgesamt 297 Stunden für Aus- und Weiterbildung aufgewendet, was durchschnittlich rund 24,8 Stunden pro Person entspricht.

3. Geschäftsleitung: Die Geschäftsleitung hat insgesamt 13 Stunden für Aus- und Weiterbildung aufgewendet, was durchschnittlich rund 3,3 Stunden pro Person entspricht.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
 - i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Angaben zur Diversitätsstruktur der **Belegschaft** sind im DNK-Bericht unter **Kriterium 15 „Chancengleichheit“** dargestellt. Informationen zu Kontrollorganen wurden nicht separat ausgewiesen.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum 2022 wurden in der LOTHER GRUPPE keine Fälle von Diskriminierung gemeldet. Um eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung sicherzustellen und die Möglichkeit zur Meldung solcher Vorfälle niedrigschwellig zu gestalten, haben alle Mitarbeitenden jederzeit die Möglichkeit, mögliche Diskriminierungserfahrungen direkt an ihre Vorgesetzten sowie die Geschäftsführung zu melden. Zusätzlich steht den Mitarbeitenden ein anonymes Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das sie Diskriminierungsvorfälle vertraulich melden können. Die LOTHER GRUPPE fördert eine offene Unternehmenskultur und sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden in einem sicheren und fairen Arbeitsumfeld tätig sein können. Um dies zu fördern, gibt es bei der LOTHER GRUPPE sowohl eine Feelgood Managerin als auch eine Studentenbetreuerin, an die sich Mitarbeitende jederzeit bei Vorfällen von Diskriminierung oder Belästigung wenden können. Diese zusätzlichen Anlaufstellen bieten den Mitarbeitenden noch mehr Sicherheit und Unterstützung.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die LOTHER GRUPPE ist in Deutschland tätig und fällt nicht unter die gesetzliche Lieferkettensorgfaltspflicht. In Deutschland ist der Schutz der Menschenrechte durch nationale Gesetze gewährleistet, und die LOTHER GRUPPE stellt durch die Einhaltung dieser Gesetze sicher, dass in ihrem Geschäftsbetrieb alle Menschenrechtsstandards respektiert werden.

Aus der aktuellen Geschäftstätigkeit der LOTHER GRUPPE ergeben sich nach Einschätzung des Unternehmens keine Risiken, die eine negative Auswirkung auf die Menschenrechte haben könnten. Dies gilt sowohl für die direkten Geschäftsaktivitäten als auch für die Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen. Aus diesem Grund hat die LOTHER GRUPPE keine spezifischen Ziele oder Maßnahmen im Bereich Menschenrechte definiert und plant diese auch in näherer Zukunft nicht. Die LOTHER GRUPPE orientiert sich jedoch an den Code of Conduct-Richtlinien großer Unternehmen sowie an den Standards von Kraftstoff produzierenden Unternehmen. Auf diese Weise verlässt sich die LOTHER GRUPPE als mittelständisches Unternehmen darauf, dass die größten Lieferant*innen entsprechend ihres Code of Conducts die Menschenrechte entlang der Lieferkette achten und Zwangs- sowie Kinderarbeit und jede Form der Ausbeutung verhindern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtsjahr hat die LOTHER GRUPPE keine Investitionsvereinbarungen oder -verträge auf Menschenrechtsaspekte geprüft.

Auch wurden keine spezifischen Menschenrechtsklauseln aufgenommen. Die getätigten Investitionen beschränkten sich auf nationale, interne Geschäftserweiterungen in Bereichen ohne erhöhtes Risiko.

Als „erhebliche Investitionen“ gelten bei der LOTHER GRUPPE Projekte mit signifikanter Kapitalbindung, der Einbindung neuer Kooperationspartner oder Auslandsbezug.

Da entsprechende Investitionsvorhaben im Berichtszeitraum nicht vorlagen und das Risiko menschenrechtlicher Auswirkungen als gering eingeschätzt wurde, wurden keine gesonderten Prüfmechanismen eingesetzt.

Mittelfristig prüft die LOTHER GRUPPE, wie menschenrechtliche Risiken künftig systematisch erfasst und im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements berücksichtigt werden können.

Ein konkreter Zeitplan für die Einführung entsprechender Prozesse besteht derzeit noch nicht, da zunächst interne Strukturen, Zuständigkeiten und Ressourcen aufgebaut werden müssen.

Die Thematik wird fortlaufend im Rahmen des allgemeinen Nachhaltigkeitsmanagements beobachtet und soll schrittweise in unternehmerische Entscheidungsprozesse integriert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftsstandorte der LOTHER GRUPPE auf Menschenrechtsaspekte geprüft.

Die LOTHER GRUPPE ist ausschließlich in Deutschland tätig, wo gesetzlich hohe menschenrechtliche Standards gelten. Aufgrund der rein nationalen Struktur und des direkten Zugriffs der Geschäftsführung auf sämtliche Standorte wird das Risiko menschenrechtlicher Verstöße als gering eingeschätzt.

Eine gesonderte menschenrechtliche Folgenabschätzung wurde daher bisher nicht für erforderlich gehalten.

Die Einführung systematischer Prüfungen wird im Rahmen des Aufbaus eines erweiterten Nachhaltigkeitsmanagements mittelfristig geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine neuen Lieferanten anhand sozialer Kriterien bewertet.

Die LOTHER GRUPPE befindet sich aktuell in der Evaluationsphase zur Integration sozialer und menschenrechtlicher Kriterien in den Lieferant*innenbewertungsprozess. Eine vollständige Implementierung konnte bisher aufgrund fehlender interner Kapazitäten und Priorisierung anderer Nachhaltigkeitsthemen nicht erfolgen. Die Umsetzung ist jedoch mittelfristig geplant.

Innerhalb des Unternehmens gibt es eine Mitarbeiterin, die im Jahr 2024 eine Weiterbildung zur Menschenrechtsbeauftragten absolviert hat und den Prozess zur stärkeren Berücksichtigung menschenrechtlicher Aspekte im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements begleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Im Berichtsjahr hat die LOTHER GRUPPE keine Investitionsvereinbarungen oder Verträge auf Menschenrechtsaspekte geprüft und keine spezifischen Menschenrechtsklauseln in den Investitionsvereinbarungen verankert.

Da die LOTHER GRUPPE keine erheblichen Investitionsvereinbarungen plant, die über den Rahmen ihrer regulären Geschäftsaktivitäten hinausgehen, bestehen aktuell keine definierten menschenrechtlichen Prüfmechanismen in diesem Bereich. Ebenso wurden keine Prüfungen der Geschäftsstandorte auf die Einhaltung von Menschenrechtsstandards durchgeführt. Da das Unternehmen ausschließlich in Deutschland tätig ist und sich dabei an die nationalen gesetzlichen Vorgaben hält, sieht es derzeit keinen unmittelbaren Bedarf für zusätzliche menschenrechtliche Prüfungen oder Bewertungen an den Betriebsstandorten.

Auch im Bereich der Lieferkette wurden im Berichtszeitraum keine Lieferantinnen anhand sozialer Kriterien geprüft und es fanden keine Überprüfungen auf soziale Auswirkungen statt. Die LOTHER GRUPPE sieht derzeit keine signifikanten Risiken in ihrer Lieferkette, die erhebliche negative soziale Auswirkungen haben könnten, und hat daher bisher keine Maßnahmen zur Bewertung und Überprüfung von Lieferantinnen implementiert.

Die LOTHER GRUPPE plant jedoch die Einführung strukturierter Prozesse zur Bewertung ihrer Lieferant*innen anhand sozialer und menschenrechtlicher Kriterien. Im Fokus steht insbesondere die Beziehung wesentlicher Lieferant*innen. Hier sollen bis spätestens Ende 2025 entsprechende Bewertungskriterien entwickelt werden.

Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass die LOTHER GRUPPE auch in der Lieferkette Verantwortung übernimmt, potenzielle Risiken frühzeitig erkennt und aktiv adressiert.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die **LOTHER GRUPPE** hat im Berichtsjahr 2022 insgesamt **56.950 €** für gemeinnützige Zwecke gespendet. Diese Spenden wurden für eine Vielzahl von Projekten und Initiativen eingesetzt, die sowohl regionale als auch überregionale und internationale Anliegen unterstützen.

Beispielhaft geförderte Organisationen und Einrichtungen waren:

- **Ärzte ohne Grenzen** (internationale medizinische Nothilfe),
- **Notpfote Animal Rescue e.V.** (Tierschutz mit Schwerpunkt auf Auslandstierrettung),
- **Autismus Hamburg e.V.** (Unterstützung und Beratung für Menschen im Autismus-Spektrum),
- **Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V.** (soziale Hilfeleistungen auf regionaler Ebene),
- **Kindergarten Volksdorf e.V.** (Förderung frühkindlicher Bildung und Betreuung vor Ort).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Jahresüberschüsse der Lothar GmbH und für das Berichtsjahr 2022. Die NORDOEL Mineralölhandelsgesellschaft mbH ist hier zu 50% enthalten. Seit 2024 wurden die Unternehmen verbunden. Im Jahr 2024 wurde die NORDOEL Mineralölhandelsgesellschaft mbH mit der Lothar GmbH fusioniert.

LOTHER GmbH

Kategorie	Wert (Euro) im Berichtsjahr 2022
1. Umsatzerlöse	418.757.438,41
2. Sonstige betriebliche Erträge	402.561,17
3. Materialaufwand	
a) Materialaufwand (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, bezogene Waren)	384.141.685,27
b) Materialaufwand (bezogene Leistungen)	2.991.304,92
4. Personalaufwand	
a) Löhne und Gehälter	4.564.017,99
b) Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge	819.085,53
5. Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände und Sachanlagen	3.939.446,05
6. Sonstige betriebliche Aufwendungen	11.539.942,42
7. Erträge aus Beteiligungen	903.433,14
8. Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	114.603,04
9. Zinsen und ähnliche Aufwendungen	112.490,71
10. Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	3.613.678,27
11. Ergebnis nach Steuern	8.456.384,60
12. Sonstige Steuern	15.855,77
13. Jahresüberschuss	8.440.528,83

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Im Berichtszeitraum 2022 hat die LOTHER GRUPPE keine Parteispenden geleistet.

Es wurden ebenfalls keine Zuwendungen an Regierungen, keine Spenden an Politiker*innen sowie keine individuellen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren vorgenommen.

Die politische Interessenvertretung erfolgt ausschließlich im Rahmen der Mitgliedschaft in anerkannten Branchen- und Interessensverbänden:

- **UNITI Bundesverband EnergieMittelstand e.V.,**
- **eFuel Alliance,**
- **eFuel-TODAY,**
- sowie über die Beteiligung an Initiativen im Rahmen der **Erneuerbare Energien Hamburg Clusteragentur (EEHH) / Norddeutschen Wasserstoffstrategie.**

Über diese Verbände beteiligt sich die LOTHER GRUPPE indirekt an politischen Konsultationen, insbesondere im Bereich der Energiepolitik, alternativen Kraftstoffe, synthetischer Energieträger und

der Energiewende im Verkehrs- und Wärmesektor.

UNITI, die eFuel Alliance und eFuel-TODAY bringen regelmäßig Stellungnahmen in nationale und europäische Gesetzgebungsverfahren ein – etwa zur CO₂-Bepreisung und zur Marktregulierung synthetischer Kraftstoffe. Über die EEHH/Norddeutsche Wasserstoffstrategie erfolgt zudem die Beteiligung an politischen Initiativen zur Entwicklung regionaler Wasserstoffmärkte.

Die LOTHER GRUPPE selbst gibt **keine eigenen Stellungnahmen ab** und übt **keine direkte Einflussnahme auf politische Entscheidungsprozesse** aus. Die Rolle der Geschäftsführung beschränkt sich auf die passive Mitgliedschaft in den jeweiligen Gremien, ohne operative Mitwirkung an politischen Stellungnahmen oder Lobbyaktivitäten. Das politische Engagement erfolgt ausschließlich über anerkannte Verbandsstrukturen, die eine sachlich fundierte und transparente Interessenvertretung ermöglichen. Kriterien für die Beteiligung an Verbänden und Initiativen sind:

- Die **inhaltliche Relevanz** für das Kerngeschäft der LOTHER GRUPPE (z.B. Mobilität, alternative Energieträger),
- Die **Glaubwürdigkeit** der jeweiligen Verbände und Initiativen,
- Die **thematische Nähe zu den Nachhaltigkeitszielen** des Unternehmens (z.B. Dekarbonisierung, Förderung CO₂-reduzierter Kraftstoffe und Wasserstofflösungen).

Ziel der Beteiligung ist es, einen konstruktiven Beitrag zur Weiterentwicklung des Energiemarktes und zur Etablierung nachhaltiger Mobilitäts- und Wärmelösungen zu leisten – ohne parteipolitische Positionierungen oder direkte Einzelinterventionen im Gesetzgebungsprozess.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Angaben zum Thema Parteispenden sind im DNK-Bericht unter **Kriterium 19 „Politische Einflussnahme“** dargestellt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die LOTHER GRUPPE gewährleistet die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften. Die Verantwortung für Compliance liegt bei den beiden Geschäftsführern, die bei Bedarf anlassbezogen mit den Abteilungsleitern Rücksprache halten. Formal definierte Compliance-Ziele werden derzeit nicht verfolgt. Aufgrund der Unternehmensgröße und der transparenten Strukturen des Unternehmens werden keine wesentlichen Risiken im Bereich Compliance gesehen. Es gab im Berichtszeitraum keine gemeldeten Korruptionsvorfälle und das Unternehmen hat keine erheblichen Geldstrafen oder Sanktionen erhalten. Ein formelles Compliance-Management-System mit spezifischen Regeln ist aufgrund der Unternehmensgröße nicht implementiert. Das Unternehmen geht jedoch davon aus, dass das gelebte Werteverständnis der LOTHER GRUPPE die Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben sicherstellt und geht potenziellen Vorfällen sowie Verstößen umgehend nach.

Mitarbeitenden sowie Externen steht gemäß den Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) ein externes anonymes Online-Portal zur Meldung von Regelverstößen zur Verfügung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine systematischen Prüfungen einzelner Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken durchgeführt. Die LOTHER GRUPPE begründet diesen Verzicht damit, dass:

- Das Unternehmen ausschließlich in Deutschland tätig ist.
- Sämtliche wesentlichen Entscheidungen zentral durch die Geschäftsführung getroffen

werden.

- Die Unternehmensstruktur überschaubar und direkt kontrollierbar ist.
- Keine internationalen Hochrisikomärkte oder komplexe Zuliefernetzwerke bestehen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Rahmen der internen Risikoanalyse kein erhebliches Korruptionsrisiko identifiziert.

Die Verantwortung für Compliance und Integrität liegt direkt bei der Geschäftsführung, die sämtliche Verträge, geschäftlichen Entscheidungen und externen Kontakte persönlich autorisiert.

Trotz der aktuell geringen Risikoeinschätzung ist die LOTHER GRUPPE bestrebt, ein formelles Compliance-System schrittweise weiterzuentwickeln. Eine strukturierte Korruptionsrisikoprüfung im Rahmen der allgemeinen Risikomanagementprozesse wird derzeit geprüft und soll perspektivisch eingeführt werden – insbesondere mit Blick auf potenziell wachsende Geschäftsbeziehungen und neue Geschäftsfelder. Aufgrund der aktuell begrenzten personellen und organisatorischen Ressourcen kann zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch kein genauer Einführungstermin benannt werden. Die Umsetzung wird angestrebt, sobald die internen Kapazitäten dies zulassen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum wurden der LOTHER GRUPPE keine bestätigten Korruptionsvorfälle bekannt.

- Es gab keine Fälle, in denen Mitarbeitende aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- Ebenso wurden keine Geschäftsbeziehungen aufgrund von Korruptionsvorfällen beendet oder nicht verlängert.
- Gegen die LOTHER GRUPPE oder deren Mitarbeitende wurden keine öffentlichen rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption eingeleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Fälle von Nichteinhaltung gesetzlicher Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich festgestellt.

- Es wurden keine erheblichen Bußgelder verhängt.
- Es sind keine nicht-monetären Sanktionen bekannt geworden.
- Es wurden keine Streitbeilegungsverfahren im Zusammenhang mit Gesetzesverstößen geführt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.