

Ansatz für Soziales

SEFE verfolgt das Ziel, die Energieversorgung für ihre Kunden in Europa und der Welt zu sichern, und möchte ein bevorzugter Arbeitgeber für innovative Talente mit unterschiedlichen Hintergründen sein, die den Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit aktiv mitgestalten wollen.

Angesichts des Wettbewerbs um Talente in der gesamten Branche setzt SEFE auf Menschen, die einen Unterschied machen wollen, und versteht sich als idealer Arbeitgeber für alle, denen Energiesicherheit ebenso am Herzen liegt wie eine kohlenstoffarme Zukunft. SEFE möchte ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden entfalten können – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft und ihrem Bildungsweg oder beruflichem Werdegang. Um dieses Ziel zu verwirklichen, stellt SEFE ihren Mitarbeitenden entsprechende Möglichkeiten zur Verfügung, schult sie umfassend und unterstützt sie kontinuierlich bei ihrer persönlichen Entwicklung. Um eine effizientere und reaktionsschnellere Organisation zu schaffen, vereinheitlicht SEFE zudem Systeme und Prozesse im gesamten Unternehmen.

SEFE verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um die Nachhaltigkeit ihrer Geschäftstätigkeit zu bewerten. Von besonderer Wichtigkeit ist dabei die Bereitstellung einer sicheren und zuverlässigen Energieversorgung für Unternehmen in ganz Europa und darüber hinaus. Nur mit einer divers aufgestellten Belegschaft, die die richtigen Kompetenzen mitbringt, kann SEFE diese Mission erfüllen und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Menschenrechts-Richtlinie

SEFE bekennt sich uneingeschränkt zu ethischem und integrem Handeln in allen Geschäftsbereichen und entlang ihrer Wertschöpfungsketten.

Im Jahr 2024 hat SEFE eine Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte verabschiedet, die auf der Website des Unternehmens verfügbar ist. Sie soll die Bedeutung der Menschenrechte für SEFE unterstreichen und legt klare Standards für die gesamte Lieferkette fest, die auch auf die Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes abgestimmt sind. Darüber hinaus entwickelt SEFE weitere Richtlinien und Prozesse, um menschenrechtskonformes Verhalten zu fördern. Die Achtung der Menschenrechte ist integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und bildet die Grundlage für eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit. SEFE versteht sich als attraktiver Arbeitgeber, verlässlicher Partner und verantwortungsvoller Nachbar in den lokalen Gemeinschaften, in denen das Unternehmen tätig ist. SEFE tritt unmissverständlich für die international anerkannten Menschenrechte ein und hat diese Überzeugung in allen Geschäftsbereichen und Aktivitäten verankert. Die daraus abgeleiteten Handlungen basieren auf weltweit anerkannten Standards und zielen darauf ab, vollständige Transparenz über alle Tätigkeiten von SEFE zu gewähren.

SEFE verfolgt das Ziel, im gesamten Unternehmen faire und respektvolle Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung und Belästigung ist. Dies schließt Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, nationaler oder ethnischer Herkunft, Familienstand, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen ein.

SEFE lehnt jede Form von Sklaverei, Kinderarbeit und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel entschieden ab.

SEFE respektiert und fördert die Vielfalt innerhalb des Unternehmens. Es liegt in der Verantwortung aller Beteiligten, sich gegen jede Form von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Einschüchterung zu wehren und diese zu melden. SEFE behandelt alle Mitarbeitenden fair und respektvoll und hat eine allgemein zugängliche und vertrauliche Whistleblowing-Hotline eingerichtet, über die Mitarbeitende Vorfälle melden können. Diese Hotline wird von einem externen Anbieter betrieben. Meldende können auf Wunsch anonym bleiben und die Meldungen werden sicher an das Compliance-Team von SEFE weitergeleitet, das für einen sensiblen und vertraulichen Umgang damit geschult ist.

SEFE führt ihre Geschäfte mit der größten Sorgfalt für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, hält sich an alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und strebt eine kontinuierliche Verbesserung ihrer Ergebnisse an.

HSE-Standards

SEFE hat klare HSE-Leitlinien formuliert, die im Einklang mit den Grundwerten des Unternehmens stehen und in einer HSE-Verpflichtungserklärung auf der Website von SEFE einzusehen sind. SEFE stellt sicher, dass stets die höchsten Standards für die Integrität technischer Systeme eingehalten werden. Zudem erfüllt SEFE nicht nur die gesetzlichen Vorgaben, sondern betrachtet HSE auch als eine moralische und ethische Verpflichtung, die ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur ist. Alle Aktivitäten im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt werden durch den HSE-Beauftragten von SEFE koordiniert und überwacht.

Speicheranlagen: Die HSE-Ziele und -Anforderungen der Gasspeicher von SEFE sind in einem zentralen, integrierten HSE-Managementsystem (IMS) festgelegt. Dieses System, das mit den täglichen Geschäfts- und Arbeitsabläufen eng verknüpft ist, berücksichtigt die Anforderungen von drei ISO-Normen:

- ISO 14001 – Umweltmanagement
- ISO 45001 – Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- ISO 50001 – Energiemanagement

Die Umsetzung dieser Standards wird im Rahmen regelmäßiger Audits von führenden Zertifizierungsgesellschaften überprüft und bewertet.

Pipelines: Auch die SEFE-Tochterunternehmen GASCADE und NGT räumen bei den Transportaktivitäten über ihr Pipelinenetz Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz höchste Priorität ein. Das Umweltmanagementsystem von GASCADE und NGT ist nach ISO 14001 zertifiziert.

GASCADE und NGT haben HSE-Leitlinien eingeführt, die auf die spezifischen Anforderungen im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Diese Leitlinien bilden die Grundlage für alle HSE-Handbücher, die Teil des HSE-Managementsystems von GASCADE und NGT sind. Die Handbücher richten sich an unterschiedliche Geschäftseinheiten und Tätigkeitsbereiche. Themenspezifische Anweisungen werden in vollständig dokumentierten Gefährdungsbeurteilungen sowie in Betriebs- und Arbeitsanweisungen bereitgestellt. Die Schulungspläne für alle Mitarbeitenden sind in individuellen Handbüchern festgehalten.

So verfügen GASCADE und NGT beispielsweise über ein Montagehandbuch, das alle Sicherheitsstandards für Mitarbeitende auf Baustellen abdeckt. Auch Dienstleister unterliegen strengen Anforderungen. Bei der Auftragsvergabe werden die HSE-Richtlinien für Auftragnehmer zu einem verbindlichen Bestandteil des Vertrags.

Eigene Belegschaft

SEFE beschäftigt mehr als 2.000 Mitarbeitende aus über 60 verschiedenen Nationen. Die Mitarbeitenden bringen ein breites Spektrum an Erfahrungen und beruflichen Qualifikationen mit. Erfahrene Mitarbeitende und Beschäftigte am Anfang ihrer Laufbahn ergänzen sich gegenseitig, arbeiten zusammen an Projekten und tragen so gemeinsam zum Erfolg von SEFE bei. Eine Aufschlüsselung der Mitarbeitenden von SEFE ist in Anhang 4 dargestellt.

Employer Branding und Employer Value Proposition: Mit dem Ziel, eine motivierte, engagierte und loyale Belegschaft zu gewinnen und zu binden, hat SEFE eine eigene Employer-Branding-Strategie und eine Employer Value Proposition (EVP) entwickelt.

Das primäre Ziel dieser Initiative ist es, das Engagement, die Motivation und die Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden zu steigern, da sie in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Faktor für den Erfolg von SEFE darstellen. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Reputation von SEFE als bevorzugter Arbeitgeber zu stärken und das Unternehmen mit seinen Stärken, seinen Werten sowie den gebotenen Chancen auf dem Talentmarkt klar und reichweitenstark zu positionieren.

Die EVP wurde als Wertversprechen von SEFE an bestehende und potenzielle Beschäftigte in einem aufwendigen Verfahren entwickelt. Zunächst hat SEFE mithilfe von Befragungen zum Mitarbeitendenengagement sowie ausführlichen Interviews mit Stakeholdern aus dem gesamten Unternehmen und externen Untersuchungen zu Markt- und Talenttrends zahlreiche Informationen erhoben. Zusammen ermöglichten diese ein tieferes Verständnis der wichtigsten Motivatoren, Stärken und Chancen, die SEFE als Arbeitgeber auszeichnen.

Aus dieser Untersuchung ließ sich fundiert ableiten, welche entscheidenden Stärken SEFE charakterisieren und deutlich von anderen Unternehmen unterscheiden. Das unverwechselbare Profil umfasst eine prägnante, übergreifende Erzählung mit dem Wertversprechen von SEFE als Arbeitgeber – der eigentlichen EVP – sowie vier markante EVP-Säulen.

Die EVP von SEFE lautet „Gemeinsam definieren wir das Mögliche neu“, und dieses Versprechen ruht auf den folgenden vier Säulen:

1. „Zukunft wird mit Exzellenz gestaltet“: Dieses Motto hebt die Expertise und das fundierte Wissen bei SEFE hervor sowie die Möglichkeit zur Weiterentwicklung und zur Zusammenarbeit mit einigen der Besten der Branche.

2. „Einzigartige Stimmen, eine Vision“: Die Unternehmenskultur steht im Mittelpunkt. Sie ist geprägt von unterschiedlichen Perspektiven sowie einem Anspruch an Exzellenz und Weiterentwicklung.

3. „Stell dir vor, was als Nächstes kommt, und leg los“: Der Satz betont die Widerstandsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und proaktive Denkweise von SEFE bei der Bewältigung von Veränderungen und beim Erzielen von Fortschritten.

4. „Mit jeder Veränderung wachsen“: Dies unterstreicht das Engagement von SEFE für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung und für die Karrierechancen, die allen Mitarbeitenden offenstehen.

Die Wirksamkeit der EVP wird jährlich anhand einer Kombination aus internen und externen Leistungsindikatoren bewertet, darunter Ergebnisse zur Mitarbeiterbindung, Personal- und Rekrutierungsdaten sowie Kennzahlen aus sozialen Medien.

Kennzahlen und Zielvorgaben

Die wichtigsten Fortschritte, die SEFE für ihre Mitarbeitenden erreichen möchte, sind erstklassige Beschäftigungspraktiken sowie die Förderung von Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion im gesamten Unternehmen. Zu diesem Zweck hat SEFE sich vier konkrete Ziele gesetzt. Im Jahr 2026 sollen diese Ziele aktualisiert werden.

Erstens stellt SEFE ein umfassendes Lernangebot für verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden bereit, wobei der Schwerpunkt auf der Entwicklung von Führungskräften liegt.

Zweitens hat SEFE sich das Ziel gesetzt, bis Ende 2025 sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden jährlich mindestens fünf Stunden in selbst gewählte Weiterbildungen investieren.

Drittens hat SEFE erreicht, dass bis Ende 2025 25 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt wurden. So soll das langfristige Ziel der Geschlechterparität erreicht werden. Unter „Führungspositionen“ sind in diesem Zusammenhang die beiden höchsten Managementebenen von SEFE zu verstehen.

Viertens verfolgt SEFE das Ziel, die Vielfalt der Nationalitäten innerhalb des Konzerns auf dem Stand von 2023 beizubehalten oder weiter zu erhöhen.

Performance und Maßnahmen

Beschäftigungspraktiken: SEFE möchte ihre Mitarbeitenden durch Talentförderung und Weiterbildungsangebote dazu anspornen, Außerordentliches zu leisten. So soll sichergestellt werden, dass SEFE über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, um die strategischen Unternehmensziele zu erreichen.

AUSBILDUNGSKENNZAHL		
Stunden pro Mitarbeitender	2025	2024
Freiwillige Weiterbildung *	26	22

* Diese Ziele wurden vor der Konsolidierung von WIGA festgelegt und schließen WIGA-Mitarbeitende nicht mit ein.

Mitarbeitendenentwicklung: Mit Talentprogrammen, individueller Begleitung und flexiblen Weiterbildungsmöglichkeiten bietet SEFE ihren Mitarbeitenden vielfältige Karriereaussichten. Durch eine Vielzahl von Instrumenten und Aktivitäten wird sowohl das formelle als auch das informelle Lernen gefördert.

Ein Lernzentrum, Kurse, Coachings, Teamaktivitäten und berufsbezogene Trainings sollen den Mitarbeitenden dabei helfen, ihr Bestes zu geben und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Dabei setzt SEFE auf die Lernplattform SAP SuccessFactors, die eine effektive Mitarbeitendenentwicklung ermöglicht. Mit ihrer Hilfe lässt sich das Leistungsmanagement, das Lernen und das Karrierewachstum strukturiert und datengestützt organisieren. Ziel ist es, personalisierte Entwicklungswege zu schaffen, kontinuierliches Lernen zu gewährleisten und die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die Anzahl der von den Mitarbeitenden pro Jahr freiwillig absolvierten Weiterbildungsstunden ist im Jahr 2025 gestiegen, unterstützt durch die Einführung neuer Lern- und Entwicklungssysteme. Für 2026 hat SEFE sich das Ziel gesetzt, diese Quote noch einmal zu erhöhen.

Um den Fokus verstärkt auf die Entwicklung von Führungskräften zu legen, hat SEFE ein umfassendes Portfolio an Programmen für Vorgesetzte entwickelt, damit diese eine formelle Schulung im Personalmanagement erhalten können. Diese Programme umfassen Module zur Selbstführung sowie zur Führung anderer mit Workshops, in denen sich die Teilnehmenden mit Grundwerten und Fähigkeiten wie Delegation und situativer Führung auseinandersetzen. Der CEO und der CIO von SEFE sind offizielle Sponsoren des Programms und unterstreichen mit ihrem Engagement, wie wichtig SEFE die Entwicklung von Führungskräften ist.

SEFE ermutigt Führungskräfte, nach der Teilnahme an Kursen und Seminaren Feedback zu geben. Diese Erkenntnisse werden systematisch ausgewertet und in zukünftige Programme einbezogen, um sicherzustellen, dass die Angebote von SEFE zur Führungskräfteentwicklung relevant, praxisnah und wirkungsvoll bleiben. Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Inhalte und Ansätze wollen wir eine Lernerfahrung schaffen, die Führungskräften die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen vermittelt, die sie benötigen, um ihre Teams effektiv zu unterstützen.

Kommunikationskanäle für Mitarbeitende: SEFE stellt sicher, dass sich die Mitarbeitenden an den Hauptstandorten durch Betriebsräte und Personalvertretungen in einer starken Arbeitnehmervertretung organisieren können. Diese Gremien dienen als wichtige Schnittstelle zwischen den Mitarbeitenden und der Unternehmensleitung. Sie gewährleisten eine faire Behandlung, fördern eine respektvolle Arbeitskultur und ermöglichen es den Mitarbeitenden zudem, durch festgelegte Mitbestimmungsrechte an der Gestaltung von Unternehmensrichtlinien und an Entscheidungen über Interessen der Belegschaft mitzuwirken.

Die Betriebsräte von SEFE haben mit dem Unternehmen zahlreiche Vereinbarungen zu Themen wie Arbeitszeitregelungen, Vergütung, Regeln für mobiles Arbeiten und Work-Life-Balance geschlossen. Alle Vereinbarungen sind für die Mitarbeitenden über das Intranet des Unternehmens zugänglich.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden in Deutschland gemäß § 84 Betriebsverfassungsgesetz („Beschwerderecht“) das Recht, eine Beschwerde einzureichen, wenn sie der Ansicht sind, dass sie ungerecht behandelt oder benachteiligt wurden. Die Mitarbeitenden können ein Betriebsratsmitglied um Unterstützung oder Vermittlung bitten. Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, den Fall zu prüfen, die betreffenden Mitarbeitenden über das Ergebnis zu informieren und, wenn die Beschwerde berechtigt ist, Abhilfe zu schaffen. Die Mitarbeitenden sind vor negativen Folgen der Ausübung dieses Rechts geschützt.

Im Jahr 2025 führte SEFE eine konzernweite Mitarbeitendenbefragung durch, um sicherzustellen, dass die Unternehmensleitung die Perspektiven und Herausforderungen der Beschäftigten in allen Bereichen von SEFE versteht. Diese jährliche Umfrage ist etablierte Praxis und Ausdruck einer Unternehmenskultur des Zuhörens, die wichtigen Anliegen der Mitarbeitenden Raum gibt.

Die Umfrage umfasste 27 Fragen. Es gingen 1.261 Antworten ein, was einer hohen Teilnahmequote von 82 % entspricht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden stolz darauf sind, bei SEFE zu arbeiten, dass sie sich einbringen können und dass sie im Unternehmen Sicherheit, Inklusion, Teamgeist und starke gegen-seitige Unterstützung erleben. Besonders ermutigend ist, dass 84 % der Befragten SEFE als Arbeitgeber weiterempfehlen würden, was ein hohes Maß an Engagement und Zufriedenheit der Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen widerspiegelt. Gleichzeitig zeigte die Umfrage Möglichkeiten für weiteres

Wachstum in den Bereichen Innovation und Risikobereitschaft auf, beispielsweise durch das Lernen aus Fehlern und das Hinterfragen traditioneller Arbeitsweisen. Auch im Bereich der persönlichen Entwicklung zeigten die Ergebnisse Verbesserungspotenziale, etwa im Hinblick auf ein besseres Verständnis von Karrierewegen und die Entwicklung eines gezielteren Beurteilungssystems.

Mit Blick auf die Zukunft wird sich SEFE auch 2026 auf drei Hauptprioritäten konzentrieren:

1. Leistungsmanagement und Führung durch starke, unterstützende Führungskräfte, die ihre Teams befähigen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.
2. Abbau von Bürokratie und Sicherstellung von organisatorischer Effizienz durch die Straffung globaler Prozesse auf allen Ebenen, um die Arbeit einfacher, schneller und effektiver zu gestalten.
3. Förderung einer Lernumgebung und von Innovation durch die Entwicklung einer Kultur, in der Mitarbeitende dazu ermutigt werden, zu experimentieren und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, um sowohl ihren persönlichen Erfolg als auch den des Unternehmens voranzutreiben.

SEFE wird ihre Mitarbeitenden auch künftig einmal im Jahr befragen, um sicherzustellen, dass alle Stimmen gehört und gemeinsame Fortschritte erzielt werden. Auf diese Weise sollen alle Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, eine aktive Rolle bei der Förderung eines innovativen Arbeitsplatzes einzunehmen.

SEFE-Mitarbeitende haben außerdem die Möglichkeit, Kritik oder Beschwerden anonym über den Whistleblowing-Kanal zu äußern, der im Abschnitt „Governance“ dieses Berichts genauer beschrieben wird.

Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion: SEFE setzt sich für ein vielfältiges, gerechtes und inklusives Arbeitsumfeld ein, indem ein Miteinander unterschiedlicher Perspektiven die Kreativität der Beschäftigten fördert und Innovationen vorantreibt. Im Jahr 2025 hat SEFE eine konzernweite Erklärung zu Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion (Diversity, Equity, Inclusion – DEI) verabschiedet. Derzeit entwickelt das Unternehmen zur konzernweiten Umsetzung seiner DEI-Strategie einen Aktionsplan, der auf die Bedürfnisse verschiedener Mitarbeitergruppen eingeht. SEFE hat außerdem ein obligatorisches DEI-Schulungsprogramm für alle Mitarbeitenden eingeführt, um das Bewusstsein für das Thema in der Belegschaft zu schärfen und eine inklusive Arbeitsplatzkultur zu fördern.

Um Teams aufzubauen, die über ein breites Spektrum an Erfahrungen und Ideen verfügen, hat SEFE sich das Ziel gesetzt, bei jedem Einstellungsprozess mindestens eine weibliche Kandidatin zu berücksichtigen.

KENNZAHLEN ZUR DIVERSITÄT

	2025	2024
Anteil von Frauen in Führungspositionen *	26,2	26,0
Anzahl der Nationalitäten *	69	71

* Diese Ziele wurden vor der Konsolidierung von WIGA festgelegt. Daher sind in den Daten keine WIGA-Mitarbeitenden enthalten.

Das ursprüngliche Ziel, einen Frauenanteil von über 25 % in der Führungsebene zu etablieren, hat SEFE bereits vor der selbst gesetzten Frist erreicht. Dieses Ziel wird 2026 aktualisiert. SEFE versteht es zudem als Bereicherung, dass Menschen aus über 60 verschiedenen Nationen im Unternehmen zusammenarbeiten.

Soziales

Women@GASCADE: Zu den bereits bestehenden Initiativen zur Förderung der Vielfalt gehört das Netzwerk Women@GASCADE. Es wurde von Mitarbeiterinnen von GASCADE gegründet, um Frauen zu stärken, ihre Sichtbarkeit zu erhöhen und geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen. Women@GASCADE soll innerhalb des Unternehmens Impulse geben, um die berufliche Entwicklung von Frauen auf verschiedenen Hierarchieebenen zu beschleunigen. Auf diese Weise fördert die Initiative das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen und unterstützt das Image von GASCADE als attraktiver Arbeitgeber.

Women@GASCADE organisiert regelmäßig Seminare und Workshops zu Körpersprache, Kommunikation und unbewussten Vorurteilen. Das Netzwerk veranstaltet außerdem regelmäßig Vorträge und Initiativen, um die Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung der Geschlechter zu erhöhen. Das Netzwerk nutzt seine eigene Intranetseite, um über Aktivitäten innerhalb des Unternehmens zu informieren, empfiehlt Literatur zu Gleichstellung und Empowerment und sammelt dort auch Vorschläge von den Mitarbeitenden. Extern kommuniziert das Netzwerk über einen LinkedIn-Kanal, der weibliche Vorbilder in der Energiebranche vorstellt und unterschiedliche Perspektiven auf das Thema Geschlechtergerechtigkeit bietet.

Ein weiteres Ziel des Netzwerks ist es, den Austausch mit ähnlichen Initiativen in der Energiebranche auszubauen – sowohl online als auch in Präsenz. So organisierte Women@GASCADE im Jahr 2025 die Konferenz „Future Dialogue H2: Strong Women – Strong Energy“, bei der Frauen – unabhängig von Alter, Funktion und Hierarchiestufe – zusammenkamen, um sich aktiv am Transformationsprozess der Branche hin zu einer Wasserstoffwirtschaft zu beteiligen.

Weitere SEFE-Initiativen zur Vielfalt: Im Jahr 2025 gründete SEFE zwei weitere Netzwerke. Die Initiativen „Women in IT“ und „Female & All Voices“ sollen die Repräsentation von Frauen in der Technologiebranche unterstützen, einen offenen Dialog fördern und eine integrative Arbeitsplatzkultur stärken.

Das „Women in IT“- Network bietet ein Forum, in dem Kolleginnen sich vernetzen, Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig unterstützen und weibliche Vorbilder sichtbarer machen können. Es unterstützt auch die digitale Transformation von SEFE, indem es eine inklusivere Talentförderung unterstützt.

„Female & All Voices“ ist eine breitere Plattform für Austausch und offenen Dialog, bei der Chancengleichheit und Respekt im Vordergrund stehen. Die Initiative schafft einen Raum des Vertrauens, in dem Menschen ihre Meinung frei aussprechen und sich gehört fühlen können. Beide Initiativen stärken die Kultur von SEFE und unterstreichen, welchen hohen Stellenwert Vielfalt für das Unternehmen hat.

Charta der Vielfalt: Im Jahr 2024 unterzeichnete SEFE die Charta der Vielfalt und schloss sich damit der größten arbeitgebergeführten Diversity-Initiative Deutschlands an. Die Charta fördert Vielfalt, indem sie Diversity-Initiativen in Unternehmen deutschlandweit unterstützt, und wurde von rund 6.000 Unternehmen und Institutionen unterzeichnet. Die Umsetzung der Charta stimmt mit dem Ziel von SEFE überein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. SEFE engagiert sich für eine Kultur, in der alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität.

Im Einklang mit der Charta verfolgt SEFE das Ziel, eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern. Zu diesem Zweck stellt SEFE sicher, dass die Personalprozesse die unterschiedlichen Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeitenden widerspiegeln und dass Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens zum gegenseitigen Vorteil genutzt wird. SEFE setzt sich dafür ein, den Dialog zu stärken, berichtet jährlich über eigene Fortschritte bei der Förderung der Vielfalt und bezieht die Mitarbeitenden in die Umsetzung der Charta ein.

HSE-Performance: Kennzahlen von SEFE zu HSE sind in der folgenden Tabelle aufgeführt, die die wichtigsten Betriebseinheiten abdeckt. Die Tabelle enthält Daten zu GASCADE und NGT, bei denen derzeit umfangreiche Bauarbeiten stattfinden, sowie Daten zu SEFE Storage.

HSE-PERFORMANCE

	2025		2024	
	GASCADE und NGT	SEFE Storage	GASCADE und NGT	SEFE Storage
Prozentsatz der eigenen Mitarbeitenden, die von einem Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem erfasst werden, das auf gesetzlichen Anforderungen und (oder) anerkannten Standards oder Richtlinien basiert	100	100	100	100
Anzahl der Todesfälle in der eigenen Belegschaft infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen	0	0	0	0
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen anderer Mitarbeitender, die an den Standorten des Unternehmens arbeiten	0	0	0	0
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft *	8	0	5	1
Häufigkeit von Unfällen mit Ausfalltagen (LTIF) pro 1 Million Arbeitsstunden der eigenen Mitarbeitenden	1	9	1	3
Meldepflichtige Unfallhäufigkeit pro 1 Million Arbeitsstunden der eigenen Mitarbeitenden **	4	16	-	-
Meldepflichtige Unfallquote pro 200.000 Arbeitsstunden der eigenen Mitarbeitenden **	1	3	-	-
Anzahl der durch Arbeitsunfälle, meldepflichtige Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen verlorenen Arbeitstage **	0	21	-	-
Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden **	2.159.988	321.155	-	-

* Umfasst (i) Unfälle mit Ausfallzeiten, (ii) Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und (iii) Fälle medizinischer Behandlung nur für eigene Mitarbeitende.
 ** Die Datenerfassung begann im Jahr 2025.

Risikobewertungen zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden von SEFE wurden an allen Betriebsstätten und Bürostandorten des Unternehmens durchgeführt.

Die Unfallstatistiken von GASCADE und NGT blieben 2025 trotz des anhaltend hohen Arbeitsaufkommens im Pipeline-Bereich auf einem niedrigen Niveau.

Dies wurde durch eine Reihe von HSE-Maßnahmen erreicht. Dazu gehören ein Montagehandbuch für die Bauarbeiter von GASCADE und NGT, das alle relevanten Sicherheitsstandards abdeckt, sowie eine Reihe von HSE-Richtlinien für Auftragnehmer, die strenge Anforderungen an alle Dienstleister festlegen. Außerdem führen GASCADE und NGT regelmäßig spezifische HSE-Schulungen durch, insbesondere zu Risikobewertungen sowie Betriebs- und Arbeitsanweisungen. Diese Schulungen werden vollständig dokumentiert, und die Schulungspläne für alle Mitarbeitenden sind in den entsprechenden Handbüchern detailliert festgelegt.

Die Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten und die meldepflichtige Unfallquote von SEFE Storage stiegen im Jahr 2025 an. Die Ursachen für jeden dieser Unfälle wurden untersucht und die daraus gewonnenen Erkenntnisse weitergegeben.

Kunden und Endverbraucher

SEFE ist ein führender Energieanbieter auf europäischen Märkten und versorgt über 50.000 Geschäftskunden mit Lösungen für Erdgas, Strom und kohlenstoffarme Energie. Ein internationales Team von Energiespezialisten aus Deutschland, dem Vereinigten Königreich, Frankreich, den Niederlanden und Belgien arbeitet gemeinsam daran, die sich wandelnden Bedürfnisse der Kunden zu erfüllen. Als strategischer Partner hilft der SEFE-Konzern Unternehmen dabei, energiepolitische Herausforderungen zu meistern – sei es bei der Navigation durch die komplexen und dynamischen Energiemärkte von heute oder bei ihren nächsten Schritten zur Dekarbonisierung.

Zu den Kunden von SEFE zählen Industriebetriebe, kleine Unternehmen, kommunale und regionale Gasversorger, Kraftwerke, multinationale Organisationen und gewerbliche Kunden. SEFE verfügt über fundierte Kenntnisse des europäischen Marktes in Verbindung mit lokalem Know-how und stellt flexible Energielösungen bereit – von Festpreisprodukten, die Kostensicherheit gewährleisten, bis hin zu maßgeschneiderten Paketen für komplexe Ansprüche. SEFE bietet engagierte Unterstützung durch ein Team von Energiespezialisten und liefert täglich aktuelle Marktinformationen und Preis-Updates. Hinzu kommt fachkundige Beratung, um den Kunden in einem sich wandelnden regulatorischen Umfeld Orientierung zu geben. Darüber hinaus hat SEFE benutzerfreundliche Kundenportale entwickelt, die Echtzeit-Transparenz und eine umfassende Kontrolle über den Energieverbrauch ermöglichen.

Business-to-Business-Spezialisten („B2B“): SEFE ordnet ihre Kunden fünf B2B-Segmenten zu, um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen. Dabei unterscheidet SEFE 1. kleine und mittlere Betriebe, 2. mittelständische Unternehmen, 3. Großunternehmen, 4. Händler und 5. Konzerne. Durch die Abstimmung von Dienstleistungen, Vertrieb und Produkten auf diese fünf Gruppen kann SEFE ein breites Spektrum von Unternehmen beliefern. Die Sektoren, die SEFE mit zuverlässiger Energie versorgt, reichen von Gesundheitswesen, Bildung und Industrie über Handel und Einzelhandel, Gemeinden und Kommunen bis hin zu Wohltätigkeitsorganisationen und professionellen Dienstleistern.

Für größere oder an mehreren Standorten tätige Unternehmen verfügt SEFE über ein Team von engagierten Kundenbetreuern, die Energieabnehmer und Energiebroker unterstützen. Indem SEFE den Zugang zu interaktiven Marktberichten und exklusiven Markteinblicken bietet, bleiben die Kunden immer gut informiert und können ihre Energiehandelsaktivitäten besser steuern.

Für kleinere und mittelständische Unternehmen hält SEFE eine Reihe von digitalen Kundenbetreuungs-Services und Kontaktmöglichkeiten bereit. Diese Angebote, die rund um die Uhr verfügbar sind, unterstützen die Kunden bei der Verwaltung ihres Energiebedarfs. Von der Übermittlung von Zählerständen bis zum Zugriff auf Rechnungen und Verbrauchsdaten hilft das Online-Portal von SEFE den Kunden, ihr Konto schnell und einfach zu managen.

SEFE arbeitet auch mit Energiebrokern und Drittvermittlern (Third Party Intermediaries – TPIs) zusammen, die mit Kunden kooperieren, um für sie die besten Energieverträge auszuhandeln. Im Vereinigten Königreich hat SEFE durch jahrzehntelange Dienstleistungen bei vielen TPIs einen Ruf für starke Partnerschaften und Dienstleistungen erworben.

Das Energieversorgungsportfolio von SEFE: Eine zentrale Aufgabe von SEFE ist es, die Versorgungssicherheit für die Gesellschaft zu gewährleisten. Zu diesem Zweck baut SEFE ein diversifiziertes und integriertes Portfolio auf, das die Bereitstellung wettbewerbsfähiger, bezahlbarer, innovativer und flexibler Produkte in all ihren Märkten unterstützt.

SEFE ist bestrebt, die Klimaziele der EU und Deutschlands einzuhalten. Angesichts der erheblichen Unsicherheit hinsichtlich des Tempos der Energiewende wird SEFE jedoch auch künftig langfristige Pipelinegas- und LNG-Verträge abschließen, um die Versorgungssicherheit und die Bezahlbarkeit von Energie für ihre Kunden zu gewährleisten.

Dennoch sind diese Verträge so gestaltet, dass sie eine ausreichende Flexibilität bieten, um sich an die Geschwindigkeit der Energiewende anpassen zu können. Diese Flexibilität wird durch Vertragsbedingungen erreicht, die SEFE das Umleiten von Lieferungen ermöglichen sowie Kündigungsrechte einräumen. Außerdem erlauben sie eine Anpassung des Portfolios und den Verkauf von Kontrakten zum Marktwert, sollten diese nicht mehr benötigt werden. So kann SEFE dem Auftrag gerecht werden, die Energieversorgung ihrer Kunden heute zu sichern und gleichzeitig den Kundenbedarf an kohlenstoffarmer Energie im Zuge der Energiewende zu decken.

Kennzahlen und Zielvorgaben

SEFE hat sich zwei Hauptziele gesetzt, um ihrer Rolle bei der Gewährleistung der Energiesicherheit für ihre Kunden gerecht zu werden.

Erstens wird SEFE sicherstellen, dass erhebliche Mengen an Flüssigerdgas für die Lieferung nach Europa zur Verfügung stehen, mit dem Ziel, bis 2030 über 70 TWh pro Jahr aus diversifizierten Quellen zu beziehen.

Zweitens wird SEFE sicherstellen, dass eine Speicherverfügbarkeit von über 98 % kontinuierlich erreicht wird, wobei geplante Wartungsarbeiten ausgenommen sind.

Performance und Maßnahmen

KENNZAHLEN ZUR ENERGIESICHERHEIT

TWh	2025	2024
Für Lieferungen nach Europa verfügbares LNG *	128	82
Speicherverfügbarkeit (ohne geplante Wartung) **	99,3 %	99,7 %

* Umfasst nach Europa (einschließlich in das Vereinigte Königreich) gelieferte Ladungen sowie sonstige Ladungen mit flexiblem Lieferziel. Ausgenommen sind dabei die an GALL gelieferten Mengen. Hinweis: Nach einer Verfeinerung der Methodik wurden die Volumina für 2024 von 84 auf 82 TWh reduziert.

** Deckt die Speicherverfügbarkeit in den Anlagen Rehden, Jemgum und Haidach ab.

SEFE diversifiziert ihr Energieportfolio weiterhin mit einer Reihe wichtiger Pipelinegas- und LNG-Lieferverträge.

Gaslieferverträge: Wie im Jahresbericht 2024 dargelegt, hat SEFE einen wichtigen Erdgas-Pipeline-Liefervertrag mit Equinor abgeschlossen. Demnach liefert Equinor bis 2034 jährlich 111 TWh

Erdgas (ca. 10,6 Milliarden Kubikmeter), mit einer Option auf eine Verlängerung um weitere fünf Jahre.

Im Jahr 2025 diversifizierte SEFE die langfristigen Pipeline-Lieferungen weiter, indem ein Erdgas-Pipeline-Liefervertrag mit SOCAR, der staatlichen Ölgesellschaft Aserbaidschans, unterzeichnet wurde. Es handelt sich um einen Zehnjahresvertrag, der 2025 in Kraft trat und im Laufe der Zeit auf 15 TWh pro Jahr (ca. 1,4 Milliarden Kubikmeter) ansteigen wird. Diese Partnerschaft schafft eine neue Route für bedeutende Gasmengen nach Europa.

Darüber hinaus bezieht SEFE Gas von ConocoPhillips im Rahmen eines langfristigen Vertrages bis 2034.

Diese wichtigen Erdgasverträge leisten einen wesentlichen Beitrag zur Energiesicherheit in Europa.

LNG-Lieferverträge: SEFE hat auch das Flüssigerdgas-Portfolio weiter ausgebaut. Dazu gehört ein Dreijahresvertrag mit ADNOC aus den Vereinigten Arabischen Emiraten über die Lieferung von 0,7 Millionen Tonnen LNG, beginnend im Sommer 2025. Diese Vereinbarung baut auf der bestehenden Beziehung zwischen SEFE und ADNOC auf.

Darüber hinaus hat SEFE mit Venture Global eine Vereinbarung getroffen, die Liefermengen aus dem „Calcasieu Pass 2 LNG“-Projekt im Rahmen des bestehenden Kaufvertrags aus dem Jahr 2023 von 2,25 Millionen Tonnen pro Jahr auf 3,0 Millionen Tonnen pro Jahr zu erhöhen.

Schließlich unterzeichnete SEFE 2025 eine Grundsatzvereinbarung mit dem Unternehmen Southern Energy aus Argentinien über die Lieferung von bis zu zwei Millionen Tonnen Flüssigerdgas pro Jahr für eine Laufzeit von acht Jahren. Voraussichtlich werden die

Lieferungen Ende 2027 beginnen. Diese Vereinbarung ist ein wichtiger Meilenstein für SEFE und Southern Energy, da sie voraussichtlich der erste große langfristige LNG-Liefervertrag Argentiniens sein wird.

SEFE übertrifft derzeit das Ziel, bis 2030 mehr als 70 TWh LNG pro Jahr für die Lieferung nach Europa bereitzustellen. Dennoch wird dieses Ziel weiterhin jedes Jahr überprüft, wenn Verträge auslaufen und neue Verträge unterzeichnet werden.

Speicherverfügbarkeit: SEFE verfügt über ein Speichervolumen von mehr als sechs Milliarden Kubikmetern und hält rund 25 % der gesamten Speicherkapazität in Deutschland. Die Aufgabe von SEFE ist es, Versorgungssicherheit für ihre Energiekunden zu gewährleisten. Um diesem Auftrag gerecht zu werden, muss eine ständige Verfügbarkeit der Speicheranlagen für potenzielle Kunden sichergestellt werden.

Im Jahr 2025 erreichten die Speicheranlagen von SEFE weiterhin eine Verfügbarkeitsrate von über 99 %, ausgenommen geplante Wartezeiten. Darüber hinaus wurde die europäische Energiesicherheit durch den Anschluss des Speichers Haidach an das österreichische Gasnetz im Jahr 2024 weiter verbessert.

Kundenangebote: SEFE setzt sich weiterhin dafür ein, dass jeder Großkunde, der ein Angebot für die Energieversorgung anfordert, ein Angebot von SEFE erhält.

SEFE misst regelmäßig die Zufriedenheit ihrer Kunden, um sicherzustellen, dass im Kundenservice ein hoher Standard aufrechterhalten wird. Im Berichtsjahr hat SEFE bei der Erfassung der Kundenzufriedenheit verbesserte Ergebnisse erzielt. Darüber hinaus hat SEFE derzeit Bewertungen von 4,3 von 5 Punkten im Vereinigten Königreich und 4,2 von 5 Punkten in den Niederlanden auf

Trustpilot, dem digitalen Kundenbewertungsdienst. Die jüngste Verbesserung der Bewertungen ist einer höheren Qualität beim Service und der schnellen und effizienten Reaktion auf Probleme zu verdanken.

Um die hohen Standards aufrechtzuerhalten, die Kunden erwarten, hat SEFE zudem ein internes Programm namens „Think Like a Customer“ (TLC) eingeführt, das an allen Vertriebsstandorten umgesetzt wird. Die Würdigung besonderer Erfolge durch Preise sowie Programme zur Anerkennung hervorragender Leistungen von Mitarbeitenden unterstützen die Initiative. Außerdem werden „Kundenmomente“ intern geteilt, die Erfolge und Misserfolge nachvollziehbar machen. Auf diese Weise sollen die Mitarbeitenden zu exzellenten Leistungen angespornt werden.

TLC ist zwar eine interne Kampagne, sie prägt jedoch auch den Umgang von SEFE mit ihren Kunden. Das Programm beinhaltet Prinzipien und Verhaltensweisen, die alle Beschäftigten im Vertrieb bei der täglichen Arbeit im Kontakt mit den Kunden berücksichtigen sollten. Zu den Kernprinzipien von TLC gehören Einfachheit, Partnerschaft, Lösungsorientierung und Zuverlässigkeit. Durch die Verankerung dieser Prinzipien verbessert SEFE spürbar den Service für ihre Kunden.

Kundenbetreuung: Jeder Kunde ist anders, daher ist es wichtig, das richtige Energieprodukt für seine Bedürfnisse zu finden. SEFE hilft Kunden dabei, die Produkte auszuwählen, die zu ihrer Größe, ihrem Nutzungsprofil, ihren Geschäftsaktivitäten sowie zu den für sie geltenden Richtlinien und Vorschriften passen. Von maßgeschneiderten Paketen für komplexe Ansprüche bis hin zu einfachen Festpreisprodukten, die Kostensicherheit bieten: SEFE hilft Kunden bei der Planung ihres Energieeinkaufs und unterstützt sie dabei mit täglichen Marktinformationen und Preisaktualisierungen. Darüber hinaus bietet SEFE Kunden

fachkundige Beratung, um ihnen angesichts häufig veränderter Regeln und Vorschriften für die Energiebranche Orientierung zu geben.

Das Managementsystem für Kundenbeziehungen von SEFE sorgt für einen reibungslosen Ablauf des Kontakts. Es stellt eine klare, zeitnahe und ansprechende Kommunikation mit den Kunden sicher, damit diese stets informiert sind und ihren Energieverbrauch managen können. Zudem regelt es alle Abläufe – vom Vertragsabschluss über Rechnungsstellung, Zahlungen und die Kontrolle von Zählerständen bis hin zu Umzügen und Vertragsverlängerungen.

Weitere Unterstützung erhalten Kunden auch online, über die Kundenbetreuer von SEFE sowie über hilfreiche Leitfäden auf den Unternehmens-Websites, die Themen wie Rechnungsstellung, Zahlungen, Verbrauchsmessung, Vorschriften, Normen, Wechsel, Umzug, Beschwerdeverfahren und Informationen zur Gassicherheit behandeln.

Kundenanfragen: Viele Kunden verlangen eine Bestätigung, dass SEFE über verantwortungsvolle soziale, ethische und Governance-Praktiken verfügt. Diese Informationen können Teil ihres Auswahlprozesses für Lieferanten sein.

SEFE beantwortet alle Lieferantenfragebögen umgehend und umfassend, einschließlich der Bereitstellung von Informationen über eigene ESG-Verpflichtungen und -Aktivitäten. Einige Kunden nutzen auch ein EcoVadis-Rating als Entscheidungshilfe bei der Auswahl ihrer Lieferanten. Im Jahr 2025 erhielt SEFE von EcoVadis ein Bronze-Rating, das die guten Nachhaltigkeitspraktiken des Unternehmens würdigt. SEFE gehört damit zu den besten 35 % aller von EcoVadis bewerteten Unternehmen.

Auf ausdrücklichen Wunsch einiger Kunden stellt SEFE außerdem ESG-Informationen auf einigen der wichtigsten Beschaffungsplattformen bereit, darunter Achillies und IntegrityNext.

Kundenbeschwerden: SEFE verfügt über eine Richtlinie und einen Prozess für Kundenbeschwerden. Sie dienen dazu, die Erfahrungen, die Kunden mit SEFE machen, zu messen, zu verwalten, Probleme zu lösen und aus ihnen zu lernen. Die Richtlinie umfasst Fristen für die Beantwortung und Bearbeitung von Beschwerden sowie Zuständigkeiten und Kommunikationsprozesse. SEFE ist zwar bestrebt, Beschwerden auf ein Minimum zu reduzieren, doch dieser Prozess stellt sicher, dass jede eingegangene Beschwerde ausgewertet und als Chance dafür genutzt wird, das Serviceniveau zu verbessern.

Pipeline-Kunden: Auch GASCADE und NGT verfügen über einen Qualitätsmanagementprozess, der sicherstellen soll, dass die Bedürfnisse ihrer Pipeline-Kunden erfüllt werden. Im Rahmen dieses Prozesses wird jedes von Kunden oder Vertragspartnern vorgebrachte Problem, das nicht innerhalb eines Tages gelöst werden kann, als Beschwerde eingestuft. Alle im Laufe eines Jahres eingegangenen Beschwerden werden der Geschäftsleitung in einem Jahresendbericht vorgelegt.

Im Jahr 2025 gingen fünf Beschwerden ein, von denen zwei Erdgas und drei Wasserstoff betrafen und Bedenken hinsichtlich der Vertragsaufnahme, der Vertragsunterzeichnung und unbefriedigender Verhandlungsergebnisse zum Ausdruck brachten. Drei dieser Fälle wurden im Jahr 2025 gelöst. Bei den beiden verbleibenden Problemen befinden sich GASCADE und NGT weiterhin in Gesprächen mit den Vertragspartnern, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln und das Vertrauen aufrechtzuerhalten.

Sonstige Informationen zum Bereich Soziales

SEFE engagiert sich aktiv vor Ort an den Standorten weltweit und hat einen CSR-Ausschuss (Corporate Social Responsibility – CSR) eingerichtet, dem auch Führungskräfte der obersten Ebene angehören. Der Ausschuss steuert und kontrolliert die Umsetzung der CSR-Strategie von SEFE und erstattet dem Management Council darüber Bericht.

Im Rahmen des sozialen Engagements unterstützt SEFE weiterhin eine Vielzahl von Gemeinschaftsinitiativen in den Bereichen Gesundheitswesen und Wohlbefinden, Bildung und Kultur, humanitäre Hilfe, nachhaltige Energie und Umwelt.

Beispiele für die Aktivitäten verschiedener Niederlassungen sind im Folgenden aufgeführt.

Berlin: Der gemeinnützige Verein Medsupport e. V. wurde 1993 von SEFE-Mitarbeitenden gegründet und wird ehrenamtlich von aktiven und ehemaligen Beschäftigten geführt. Seit vielen Jahren finanziert Medsupport ein großes Portfolio an medizinischen Behandlungen für Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen aus West- und Osteuropa, die aufgrund fehlender finanzieller Mittel oder einer unzureichenden öffentlichen Gesundheitsversorgung auf Hilfe angewiesen sind. Darüber hinaus unterstützt der Verein benachteiligte gesellschaftliche Gruppen in Deutschland, beispielsweise Obdachlose, und führt Projekte zur Bekämpfung von Kinderarmut durch. Im Jahr 2025 unterstützte Medsupport eine Reihe wichtiger Projekte, darunter:

- **TagesTreff für Wohnungslose in Berlin-Lichtenberg:** Der TagesTreff wird täglich von Menschen besucht, die in prekären Wohnverhältnissen oder auf der Straße leben und nur über sehr begrenzte Mittel verfügen, um für sich selbst zu sorgen. Ziel dieser Einrichtung im Osten von Berlin ist es, den Menschen zu helfen, sich wieder in reguläre soziale Unterstützungssysteme und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die meisten Besucher sind alleinstehende Männer und Frauen ab 18 Jahren. Sie erhalten Essen und Getränke und können Duschen und Waschmaschinen nutzen. Je nach Bedarf werden sie auch mit neuer Kleidung versorgt und können soziale Beratungs- und Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen. Eine Besonderheit des Tageszentrums Lichtenberg ist seine medizinische und zahnärztliche Praxis, die mehrmals pro Woche geöffnet ist. Die Spende von Medsupport wurde für die Anschaffung eines Sterilisators für zahnärztliche Instrumente verwendet. So konnten die Hygienestandards in der Praxis erheblich verbessert werden.
- **Die Arche Kinderstiftung:** Medsupport unterstützt weiterhin die Kinderstiftung Arche in Berlin-Hellersdorf, um den Ausbau und die Modernisierung ihres Hausaufgabenraums zu ermöglichen. Die Einrichtung bietet täglich bis zu 240 Kindern und Jugendlichen schulische Unterstützung und persönliche Beratung. Die 1995 gegründete Arche Kinderstiftung betreibt mittlerweile 39 Zentren in ganz Deutschland, in denen sozial benachteiligte Kinder Mahlzeiten und Hausaufgabenhilfe erhalten und an verschiedenen Aktivitäten teilnehmen können. Die Spende unterstreicht das kontinuierliche Engagement von Medsupport für die Förderung sozialer Verantwortung und Chancengleichheit für junge Menschen.

Kassel: Im Jahr 2025 engagierte sich SEFE in einer Reihe von Bildungs- und Kulturprojekten, die vom Verein Kasseler Musiktage e. V., Labor Ost Tanz und Theater e. V., Kultursommer Nordhessen und dem Kulturamt der Stadt Kassel organisiert wurden.

GASCADE: Zudem haben sich Mitarbeitende von GASCADE für die Kasseler Tafel, eine lokale Initiative für von Armut betroffene Menschen im Dachverband „Tafel Deutschland e. V.“, engagiert. Angesichts des starken Anstiegs der Lebenshaltungskosten in den letzten Jahren verfügen viele Menschen nicht über ausreichende Mittel, um sich und ihre Familien zu versorgen. Die Kasseler Tafel unterstützt diese Menschen, indem sie gespendete Lebensmittel sortiert, umverpackt und verteilt. Die Aktion fand unter dem Motto „Volunteering at GASCADE“ statt. Im Rahmen dieses Programms haben Mitarbeitende die Möglichkeit, einen halben Arbeitstag pro Jahr für ein soziales oder ökologisches Projekt zu verwenden. GASCADE ist für die Auswahl der Projekte und die Organisation der Einsätze verantwortlich.

Rehden und Jemgum: Im Jahr 2025 leistete SEFE einen Beitrag zum Bau eines Jugendzentrums im Freien mit einem Multisport- und Turnkomplex, das für den Generation Park in Sulingen in der Nähe der Lagerstätte Rehden geplant ist, sowie eines Wohn- und Pflegeheims in Dören in der Nähe der Lagerstätte Jemgum. SEFE finanzierte außerdem eine E-Bike-Ladestation in Ditzum, um die Gemeinde Jemgum bei der Entwicklung ihres „Nordseeküsten-Radwegs“ entlang des Emsdeichs zu unterstützen.

London: SEFE unterstützt die Londoner Luftrettungsorganisation „Air Ambulance Charity“, die lebensrettende Traumaversorgung leistet, sowie die Wohltätigkeitsorganisation „University College London Hospitals Charity“, die sich für die Verbesserung der Patientenversorgung und die Förderung medizinischer Innovationen einsetzt. SEFE stellte außerdem Finanzmittel und

ehrenamtliche Mitarbeitende für eine Reihe von Lebensmittel-Recycling- und -Umverteilungszentren in London bereit.

Manchester: SEFE ist ein langjähriger Partner der Manchester Youth Zone, einer Initiative mit Sitz in Harpurhey, einem Vorort von Manchester. Laut Statistiken der britischen Regierung zählt Harpurhey zu den am zweitstärksten von langfristiger Benachteiligung von Kindern betroffenen Bezirken in England.“

Paris: SEFE spendete Geld an SOS Villages d’Enfants, eine soziale Organisation, die sich dem Schutz von Kindern widmet. Diese Wohltätigkeitsorganisation bietet jungen Menschen, die ohne elterliche Fürsorge leben, ein stabiles, familienähnliches Umfeld. Ziele der Initiative sind emotionale Sicherheit, pädagogische Begleitung und eine vollständige gesellschaftliche Integration der Kinder.

Rotterdam: In den Niederlanden legte SEFE 2025 den Schwerpunkt des Engagements auf Umweltschutz und unterstützte ein „Cool Down City“-Projekt, das die Menschen in Rotterdam dazu ermutigt, durch das Pflanzen von Bäumen die Temperaturen in ihrer Stadt zu senken. Im Rahmen dieses Projekts werden kostenlose Bäume verteilt, Menschen inspiriert und über die ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten informiert sowie lokale Gemeinschaften für eine größere Wirkung miteinander vernetzt. Ziel ist es, die Anzahl der Bäume in Rotterdam zu verdreifachen.

Singapur: SEFE unterstützte die Arbeit der Organisation Habitat for Humanity, die sich für sichere und angemessene Unterkünfte für bedürftige Familien einsetzt. Zudem halfen Mitarbeitende im Jahr 2025 beim Bau eines neuen Hauses für eine Familie in Indonesien. SEFE spendete außerdem an Willing Hearts, eine Suppenküche, die täglich Tausende Mahlzeiten an bedürftige Menschen ausgibt, und engagierte sich dort mit freiwilliger Arbeit.