wintershall dea

2019

NACHHALTIGKEITS-BERICHT

WINTERSHALL DEA AUF EINEN BLICK

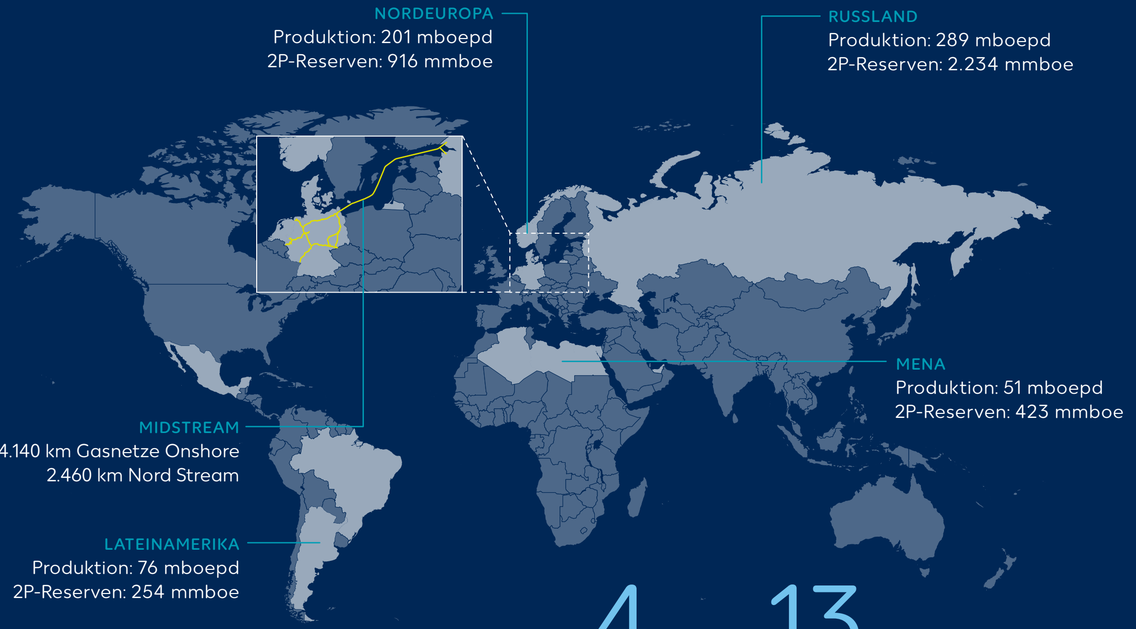
Unternehmen

120
JAHRE ERFAHRUNG

2.847
MITARBEITER[1]

60+
NATIONEN

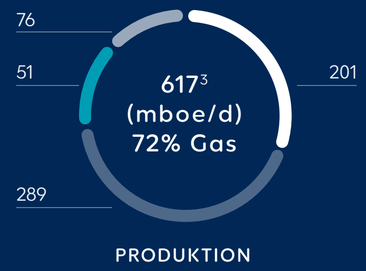
Ökologischer Fußabdruck



4
REGIONEN

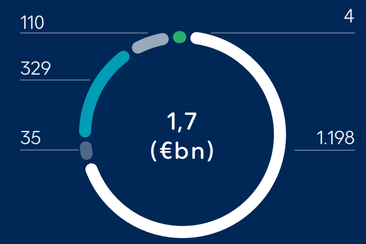
13
LÄNDER

Ökonomische Kennzahlen 2019[2]



PRODUKTION

EBITDAX



CAPEX
(exkl. Aquisitionen)

- Nordeuropa
- Russland
- MENA
- Lateinamerika
- Midstream
- Sonstige

Ökologische und soziale Kennzahlen 2019

11 kg
CO_2E/BOE INTENSITÄT

0,65 %
METHAN-INTENSITÄT

2,66
TRIR
(Häufigkeit der Summe aller Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden)

22 %
FRAUEN IN FÜHRUNGS-POSITIONEN
(bis zwei Ebenen unter dem Vorstand)

[1] Die Anzahl der Mitarbeiter basiert auf Vollzeitäquivalenten (FTEs) für alle vollständig und proportional konsolidierten Unternehmen gemäß Finanzberichterstattung. Die im Nachhaltigkeitsbericht gemeldete Anzahl der Mitarbeiter basiert auf der Anzahl der vollständig und proportional konsolidierten Unternehmen sowie zwei Joint Ventures (Wintershall AG, Wintershall Noordzee BV) zu 100%, die zur Berechnung der KPIs für Gesundheit und Sicherheit herangezogen werden, und unterscheidet sich daher von der Finanzberichterstattung.
[2] Die Zahlen für das Kalenderjahr 2019 sind eine Zusammenfassung des Konzernabschlusses von Wintershall Dea für den Zeitraum Mai bis Dezember 2019, des Konzernabschlusses von Wintershall für den Zeitraum Januar bis April 2019 und des Konzernabschlusses von DEA für den Zeitraum Januar bis April 2019.
[3] Ohne 25 mboe/d Libyen Onshore-Produktion.

WINTERSHALL DEA NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Wintershall Dea im Zeitraum vom 01.01. – 31.12.2019. Es handelt sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht nach der Fusion von Wintershall und DEA. Er behandelt die Geschäftstätigkeiten von Wintershall Dea und ihrer verschiedenen Tochtergesellschaften weltweit, die unser Geschäft betreiben (Wintershall Dea Gruppe).

Der Bericht orientiert sich am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI). Für das nächste Berichtsjahr 2020 wird angestrebt, nach GRI Core zu berichten. Zusätzlich berücksichtigt dieser Bericht die „IPIECA Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting". Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichten wir uns auch zu seinen zehn Prinzipien. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht, der online verfügbar ist, kommt Wintershall Dea ihrer Verpflichtung nach, nachzuweisen, wie Verbesserungen in diesen Bereichen erzielt wurden. Der GRI-Inhaltsindex ab Seite 41 nimmt entsprechend Bezug auf die IPIECA-Indikatoren und die Prinzipien des UN Global Compact.

Als Mitglied der International Association of Oil and Gas Producers (IOGP) verwendet Wintershall Dea bei der Zusammenstellung von Daten die Definitionen dieses international anerkannten Verbands.

Alle Informationen dieses Berichts basieren auf nationalen und internationalen Standards der Öl- und Gasindustrie. Die Daten und Informationen des Berichtszeitraums wurden von den verantwortlichen Fachabteilungen unter Verwendung repräsentativer Methoden erhoben.

Alle Angaben zur Beschäftigung beziehen sich auf vollständig und proportional konsolidierte Unternehmen sowie zwei Joint Ventures (Wintershall AG, Wintershall Noordzee B.V.) zu 100 % zum 31. Dezember 2019.

Daten über Arbeitssicherheit und Prozesssicherheit an allen Wintershall Dea Standorten und Joint Ventures, bei denen wir Betriebsführer sind, wurden unabhängig von der Höhe unserer Beteiligung weltweit erfasst und vollständig zu 100 % ausgewiesen.

Die Daten zu Emissionen, Energie, Wasser und Abfall umfassen alle Produktionsstätten in Höhe ihres Anteils ohne Exploration und Verwaltung gemäß IOGP-Definitionen. Die Emissionsfaktoren basieren auf Wintershall Dea Standards, dem GHG Protocol, IOGP sowie lokalen Standards und Regularien.

Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2019 vom 01.01.2019 – 31.12.2019. Es wurden maßgebliche Informationen bis zum Redaktionsschluss am 16. März 2020 einbezogen. Der nächste Bericht wird im ersten Quartal 2021 erscheinen.

Die folgenden Symbole weisen auf wichtige Informationen hin:

Sie finden weiterführende Informationen in diesem Bericht.
Sie finden weiterführende Informationen im Internet.

DISCLAIMER

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen über die zukünftige Entwicklung der Wintershall Dea Group und ihrer Gesellschaften sowie über das wirtschaftliche und politische Umfeld. Diese Aussagen sind Einschätzungen, die auf den zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Nachhaltigkeitsberichts verfügbaren Informationen basieren. Zukunftsgerichtete Aussagen sind keine Garantien für die darin beschriebenen zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse. Sollten die zugrunde liegenden Annahmen nicht eintreffen oder unvorhergesehene Risiken auftreten, können die tatsächlichen Entwicklungen von den derzeit erwarteten Entwicklungen abweichen. Daher können wir keine Verantwortung für die Richtigkeit dieser Aussagen übernehmen. Wintershall Dea übernimmt keine Verpflichtung, die in diesem Bericht enthaltenen zukunftsgerichteten Aussagen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus zu aktualisieren.

2 **Wintershall Dea auf einen Blick**

3 **Über diesen Bericht**

5 **Vorwort**

6 **Unternehmensprofil**

1 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

9 Einführung
9 Wir sind ein Teil der Lösung
9 Nachhaltigkeit bei Wintershall Dea
10 Sustainable Development Goals
11 Wesentliche Themen

12 Strategie
12 Nachhaltigkeitsstrategie
13 Klimaschutz
14 Umweltschutz
15 Soziale Verantwortung
16 Transparenz und Unternehmensführung

17 Management
17 Corporate Governance
17 Nachhaltigkeitsmanagement
18 HSEQ-Management
18 Risikomanagement

19 Compliance

20 Stakeholder-Dialog

22 Schwerpunkt: Task Force on Climate-related Financial Disclosure

2 UMWELT

24 Klimaschutz
24 Management von Emissionen
24 Energieverbrauch und Energieeffizienz
24 Emissionen
26 Innovationen zum Klimaschutz

27 Umwelt- und Naturschutz
27 Wasser und Abwasser
28 Abfall
28 Öl- und Stoffaustritte

29 Schwerpunkt: Biodiversität

3 MENSCHEN

31 Gesundheit und Sicherheit
32 Arbeitssicherheit
32 Gesundheitsmanagement
33 Prozesssicherheit
33 Sicherheit
33 Krisenmanagement
33 Daten- und Informationssicherheit

34 Mitarbeiter
34 Unternehmenskultur
34 Beschäftigung
35 Aus- und Weiterbildung
36 Vielfalt und Inklusion
37 Work-Life-Balance

38 Partnerschaften
38 Strategische Zusammenarbeit
38 Nachhaltige Beschaffung
39 Gesellschaftliches Engagement

40 Schwerpunkt: Menschenrechte & Lieferkette

41 **GRI–Inhaltsindex**

49 **Glossar**

51 **Kontakt/Impressum**

MARIO MEHREN, CEO

VORWORT

Mario Mehren
Vorstandsvorsitzender und CEO

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen unseren Nachhaltigkeitsbericht 2019 präsentieren zu dürfen. Er dokumentiert das Bestreben von Wintershall Dea, im Einklang mit Gesellschaft und Umwelt zu handeln.

Nach Abschluss der Fusion im Mai 2019 ist mit Wintershall Dea Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen entstanden. Ein neues Kapitel in unserer 120-jährigen Geschichte hat begonnen, für das wir uns ehrgeizige Ziele gesteckt haben, sowohl in puncto Leistung als auch im Bereich der Nachhaltigkeit. Im Zentrum unserer Unternehmenswerte steht eine klare Verpflichtung: Wintershall Dea arbeitet nach strikten Umwelt-, Gesundheits-, Sicherheits- und Sozialstandards.

Wir wollen einen Beitrag zu einer besseren Welt für zukünftige Generationen leisten, indem wir uns zwei bedeutenden Herausforderungen stellen: den wachsenden Energiebedarf der Welt zu decken und gleichzeitig dem Klimawandel entgegenzuwirken. In diesen Bereichen tragen wir eine besondere Verantwortung. Deshalb haben wir uns einem strategischen Klimaschutzansatz verpflichtet, der auf vier wesentlichen Eckpfeilern ruht – der Zusammensetzung unseres Portfolios, Energieeffizienz, innovativen Technologien und Kompensation – mit dem Ziel, die CO_2-Bilanz unserer Tätigkeit zu optimieren. Mit einem Anteil von 70 % Gas im Portfolio und einer Treibhausgas-Intensität von rund 11 kg CO_2e/boe im Vergleich zum IOGP-Durchschnitt (2018: ~ 21 kg CO_2e/boe) sind wir bereits gut aufgestellt. Es ist unser erklärtes Ziel, einen hohen Erdgasanteil beizubehalten, uns selbst hohe Maßstäbe zu setzen, transparent zu kommunizieren und zugleich umweltfreundliche Technologien und Verfahren anzuwenden.

Die gesellschaftliche Dimension unseres Geschäfts ist genauso wichtig wie ökonomische und Umweltaspekte. Bei Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität machen wir keine Kompromisse. Zero harm – das ist unser erklärtes Ziel: Wir arbeiten darauf hin, Unfälle und Schäden bei unseren Mitarbeitern, in unseren Anlagen und in Bezug auf die Umwelt zu vermeiden. Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensidentität von Wintershall Dea. Dies zeigt sich auch in unserer wertebasierten Wachstumsstrategie, die wirtschaftliche, umweltbezogene und soziale Elemente der Nachhaltigkeit einbezieht. Dahingehend sind wir auch stolze Unterzeichner des United Nations Global Compact und unterstützen dessen zehn Prinzipien zum Schutz der Umwelt, der Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie zur Korruptionsbekämpfung. Außerdem wollen wir zum Erreichen der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen beitragen.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen umfassenden Überblick darüber, wie Wintershall Dea wichtigen Aspekten rund um Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung gerecht wird sowie wesentliche Kennzahlen, mit denen wir unsere Ziele und Leistung messen. Ich freue mich sehr über unsere Fortschritte im vergangenen Jahr und die ambitionierten Vorhaben, die wir uns für die kommenden Jahre gesetzt haben. Erfreut bin ich auch über diesen ersten gemeinsamen Nachhaltigkeitsbericht nach der Fusion von Wintershall und DEA, den wir von nun an jedes Jahr vorlegen werden. Uns ist durchaus bewusst, dass noch viel Arbeit vor uns liegt, und ich erwarte, dass sich unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung in den kommenden Jahren stetig weiterentwickeln wird. Die vollständige Implementierung von Standards, etwa die der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und der GRI, sind wichtige weitere Schritte, und ich freue mich über Feedback von allen Stakeholdern zu unserer Transparenz-Offensive.

UNTERNEHMENSPROFIL

VERLÄSSLICHER PARTNER UND ERFAHRENER PIONIER MIT EINEM AMBITIONIERTEN TEAM

Wintershall Dea ist Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen, dessen Aktivitäten durch ein stabiles Gastransport-Geschäft ergänzt werden. Am 1. Mai 2019 fusionierten BASF und LetterOne ihre jeweiligen Öl- und Gasaktivitäten – bis dato unter dem Dach der BASF-Tochter Wintershall Holding GmbH und deren Tochtergesellschaften (einschließlich des Gastransportgeschäfts) bzw. von DEA und deren Tochtergesellschaften – zur Wintershall Dea. Das Unternehmen steht für mehr als 120 Jahre Erfahrung als Betriebsführer und Projektpartner entlang der gesamten E&P[1]-Wertschöpfungskette und beschäftigt weltweit rund 3.400[2] Mitarbeiter aus über 60 Nationen.

IN DER WELT ZU HAUSE

Das Unternehmen mit deutschen Wurzeln und Sitz in Kassel und Hamburg sucht und fördert weltweit in 13 Ländern Gas und Öl auf effiziente und verantwortliche Art und Weise. Mit Aktivitäten in Europa, Russland, Lateinamerika und der MENA-Region (Middle East & North Africa) verfügt Wintershall Dea über ein weltweites Upstream-Portfolio und ist mit Beteiligungen im Erdgastransport zudem im Midstream-Geschäft aktiv.

GEMEINSAM NOCH STÄRKER

Mit der **Fusion** stand im Vordergrund das Ziel, durch Bündelung der Kräfte wettbewerbs- und zukunftsfähiger zu werden. Wintershall Dea hat als führendes unabhängiges Erdgas- und Erdölunternehmen in Europa mit einem großen und diversifizierten Portfolio die Stärke, das Know-how und die internationale Präsenz, um im globalen Markt zu punkten und auch große Chancen zu ergreifen. Zugleich ist das Unternehmen nun besser gerüstet für kommende Herausforderungen im Geschäftsumfeld – wie volatile Öl- und Gaspreise oder der steigende Anspruch an den Umwelt- und Klimaschutz.

[1] Exploration und Produktion von Öl und Gas
[2] Die Anzahl der Mitarbeiter zeigt die Anzahl der vollständig und proportional konsolidierten Unternehmen sowie zwei Joint Ventures (Wintershall AG, Wintershall Noordzee B.V.) zu 100%.

ERDGAS UND ERDÖL – WICHTIGE ROHSTOFFE FÜR DIE ZUKUNFT

Erdöl und Erdgas sind das Herz-Kreislauf-System unserer industriellen Gesellschaft. Unser Wohlstand basiert auf der langfristig sicheren Versorgung mit Energie. Als Energieträger und Grundstoff der Industrie werden Kohlenwasserstoffe auch in den nächsten Jahrzehnten einen wichtigen Beitrag leisten. Erdöl ist einer der wertvollsten fossilen Rohstoffe der Welt. Daran wird sich in naher Zukunft nichts ändern. Erdgas hat einen nicht minder festen Platz in unserer Zukunftsplanung. Aufgrund der guten Klimabilanz im Vergleich zu anderen fossilen Brennstoffen wird es vor allem zum Heizen und zur Stromerzeugung eingesetzt. Gleichzeitig wird Erdgas aber auch für die Industrie als Rohstoff immer wichtiger.

Wir glauben, dass wir zu einer besseren Welt für heutige und künftige Generationen beitragen, indem wir zwei der größten Herausforderungen gleichzeitig angehen: den weltweit wachsenden Energiebedarf zu decken und den globalen Klimawandel zu bekämpfen.

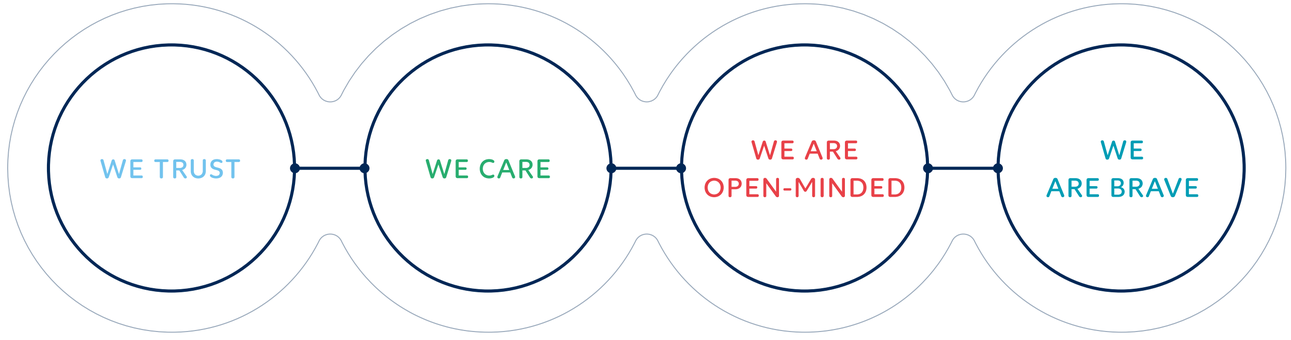
STRATEGISCHE PARTNERSCHAFTEN, INNOVATIVE TECHNOLOGIEN UND AMBITIONIERTE MENSCHEN

Das Unternehmen hat über 120 Jahre Erfahrung in der sicheren Exploration, Entwicklung und Produktion von Gas und Öl. Deutsche Ingenieurskunst ist unsere Tradition, langfristige strategische Partnerschaften sind unsere Stärke. Gemeinsam mit internationalen staatlichen und privaten Partnern beteiligen wir uns an anspruchsvollsten Projekten weltweit entlang des ganzen E&P-Lebenszyklus. Wintershall Dea setzt dabei branchenweit Maßstäbe: durch höchste Standards für Sicherheit und Umweltschutz und durch technische Innovationen. Das Unternehmen entwickelt für jedes Projekt individuelle Lösungen und ist Experte für anspruchsvolle Felder. Zunehmend nutzt Wintershall Dea dabei die Chancen der digitalen Transformation.

Menschen sind unsere bedeutendste Ressource. Wir schaffen Unternehmergeist, befähigen unsere Mitarbeiter und heißen Vielfalt willkommen. Wir fördern ein offenes und teamorientiertes Arbeitsumfeld, immer auf der Suche nach den besten Lösungen.

WERTE, DIE UNS LEITEN

Wir sind uns bewusst, dass wir als Unternehmen auf allen Ebenen an unserem Handeln gemessen werden. Unsere vier Unternehmenswerte Vertrauen, Fürsorge, Aufgeschlossenheit und Mut sind daher für uns in allen unseren Beziehungen – innerhalb und außerhalb des Unternehmens – von allergrößter Bedeutung. Unsere Werte leiten unser Handeln und legen fest, wie wir zusammenarbeiten wollen – als Team, mit unseren Stakeholdern und mit unseren Partnern. Sie gestalten und prägen die Kultur von Wintershall Dea.



Vertrauen ist das Fundament unserer Werte und gleichzeitig deren Ergebnis. Wir glauben an Respekt und Nachhaltigkeit als Grundlage für unseren Erfolg. Wir glauben an Vertrauen als Basis für das Erreichen unserer Ziele und das Befähigen unserer Organisation. Wir vertrauen darauf, dass Menschen fundierte Entscheidungen treffen.

Wir sorgen für unsere Mitarbeiter, unsere Umwelt, unsere Assets und unser Kapital. Wir akzeptieren Verantwortung und handeln danach. Wir drücken uns nicht vor schwierigen Gesprächen und wägen unsere Entscheidungen sorgfältig ab. Sichere Arbeitsabläufe, die Mensch und Umwelt keinen Schaden zufügen, sind immer unsere höchste Priorität

Wir sind überzeugt, dass Aufgeschlossenheit der Schlüssel ist, um innovativ zu sein und eine robuste Organisation, spannende Projekte und eine inspirierende Arbeitsumgebung zu schaffen. Wir gehen davon aus, dass wir von jedem Menschen und aus jeder Erfahrung etwas lernen können.

Wir sind bereit, große Herausforderungen anzunehmen - seien es anspruchsvolle Felder, neue Möglichkeiten oder unsere Rolle bei der Weiterentwicklung der Gas- und Öl-industrie. Wir haben eine starke Leistungsorientierung und streben nach Exzellenz in allem, was wir tun. Wir ergreifen Chancen und managen Risiken intelligent.

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

WIR STELLEN DIE WEICHEN FÜR DIE ZUKUNFT

Es ist unser Ziel, eine sichere, kostengünstige und verlässliche Energieversorgung mit ehrgeizigen Nachhaltigkeitszielen in Einklang zu bringen. Darum setzen wir uns unter anderem dafür ein, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren, transparent zu kommunizieren und technische Lösungen für die Energiewende umzusetzen.

1 NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

9 Einführung
9 Wir sind ein Teil der Lösung
9 Nachhaltigkeit bei Wintershall Dea
10 Sustainable Development Goals
11 Wesentliche Themen

12 Strategie
12 Nachhaltigkeitsstrategie
13 Klimaschutz
14 Umweltschutz
15 Soziale Verantwortung
16 Transparenz und Unternehmensführung

17 Management
17 Corporate Governance
17 Nachhaltigkeitsmanagement
18 HSEQ-Management
18 Risikomanagement

19 Compliance
19 Verhaltenskodex
19 Compliance-Mangement
19 Beschwerdemechanismus

20 Stakeholder-Dialog
21 Mitgliedschaften und Selbstverpflichtungen

22 Schwerpunkt: Task Force on Climate-related Financial Disclosure

EINFÜHRUNG

WIR SIND EIN TEIL DER LÖSUNG

Unsere Branche ebenso wie wir als Unternehmen spielen eine tragende Rolle bei der Energiewende und dem Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft. Zugleich betrachten viele Stakeholder Aspekte unserer Industrie zunehmend kritisch. Bei Wintershall Dea haben wir uns das Ziel gesetzt, den steigenden Energiebedarf verantwortungsbewusst zu decken und dafür notwendige innovative und nachhaltige Lösungen voranzutreiben.

Die Strategie von Wintershall Dea baut darauf, unsere Position als führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen Europas zu festigen, indem wir auf profitables Wachstum im Kontext der Energiewende setzen.

Unsere strategische Planung basiert darauf, dass unsere Produkte – insbesondere Erdgas – auch in den kommenden Jahrzehnten weiterhin nachgefragt sein werden, während der Wandel von Industrie und Gesellschaft hin zur klimafreundlichen Wirtschaft voranschreitet. Mit unserem Portfolio sind wir bereits heute gut auf diesen Wandel vorbereitet, da Erdgas aktuell ca. 70 % unserer Produktion und Reserven ausmacht.

→ S. 12

Wir sind überzeugt davon, dass Verantwortung und Nachhaltigkeit als Basis unserer Unternehmenspolitik und unseres Handelns eine Grundvoraussetzung für langfristigen Unternehmenserfolg darstellen. Für alle Projekte und Aktivitäten führen wir Bewertungen sowohl der Umwelt- und Sozialaspekte als auch wirtschaftlicher Aspekte durch. Wir analysieren die Nachhaltigkeitsrisiken von Projekten und suchen nach innovativen Lösungen zur Reduzierung von Risiken. Unsere bisherigen erfolgreichen Projekte sind die Grundlage für neue Geschäftschancen und schaffen Wert für das Unternehmen, unsere Aktionäre, Partner und Mitarbeiter – wie auch für die Gesellschaft insgesamt.

NACHHALTIGKEIT BEI WINTERSHALL DEA

Wir begreifen Nachhaltigkeit als einen wesentlichen Grundpfeiler unseres Geschäftsmodells. Dies bedeutet für uns, dass wir unser Unternehmen verantwortlich führen, Risiken reduzieren und transparent kommunizieren. So wollen wir unsere gesellschaftliche „Licence to operate" sichern und ein gutes Investment für Investoren liefern.

Wir fördern Gas und Öl so effizient und verantwortungsbewusst wie möglich. Dabei minimieren wir unseren ökologischen Fußabdruck, setzen Ressourcen wirksam ein, engagieren uns für hohe Sozialstandards, arbeiten aktiv mit unseren Stakeholdern zusammen und schaffen Vertrauen durch Transparenz.

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der im Jahr 2019 verabschiedeten Unternehmensstrategie, die wir im Zuge der Fusion entwickelt haben.

DIE UNITED NATIONS SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Im Herbst 2015 haben 193 Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung" verabschiedet. Sie ist ein Aktionsplan zum Wohle der Menschheit, unseres Planeten und für das Wohlergehen aller. Im Kern besteht sie aus den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) und damit verknüpften Unterziele, die einen Aktionsrahmen für die Weltgemeinschaft setzen. Sie stellen eine Blaupause für das Erreichen einer besseren und nachhaltigeren Zukunft dar.

Wintershall Dea ist davon überzeugt, dass unternehmerisches Handeln zur Erreichung der Ziele notwendig ist, und wir sind entschlossen, einen aktiven Beitrag dazu zu leisten. Die SDGs sind für die Aktivitäten von Wintershall Dea in unterschiedlichem Maß relevant, und wir tragen bereits zu einer Reihe dieser Ziele bei. Nach einer internen Prüfung im Jahr 2019 haben wir uns dazu entschieden, uns auf die vier Ziele zu konzentrieren, die wir besonders wirksam unterstützen können.

Diese sind:

- 6 „Sauberes Wasser und Sanitärversorgung",
- 7 „Bezahlbare und saubere Energie",
- 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" sowie
- 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz".

Auf diese Weise wollen wir die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeiten minimieren und einen positiven Beitrag leisten.

NACHHALTIGE ENTWICKLUNGSZIELE IM FOKUS VON WINTERSHALL DEA

FOKUS SDGS & SPEZIFISCHE ZIELE[1]	UNSER BEITRAG
6.3 Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe verbessern **6.4** Effizienz der Wassernutzung steigern und eine nachhaltige Entnahme gewährleisten **6.6** Wasserverbundene Ökosysteme schützen und wiederherstellen	> Wir setzen uns für ein nachhaltiges Wassermanagement ein und setzen alles daran, Austritte und Leckagen zu vermeiden > Wir arbeiten daran, die Effizienz unserer Wassernutzung stetig zu steigern, und führen an relevanten Standorten Wasserrisikobewertungen durch > Wir entwickeln Wasserschutzpläne für relevante Standorte > Wir bewerten unsere möglichen Auswirkungen auf Ökosysteme im Rahmen von Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen
7.1 Allgemeinen Zugang zu bezahlbaren, verlässlichen und modernen Energiedienstleistungen sichern **7.3** Weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln **7.4** Internationale Zusammenarbeit verstärken, um den Zugang zur Forschung, Technologien und Investitionen im Bereich sauberer Energie inkl. Energieeffizienz, sauberer Technologien für fossile Brennstoffe und Infrastruktur zu erleichtern	> Als Erdgasproduzent tragen wir dazu bei, den Zugang zu einer bezahlbaren und verlässlichen Energieversorgung zu ermöglichen > Wir wollen die Energieeffizienz unserer Aktivitäten durch ein systematisches Energiemanagement verbessern > Wir fördern die technologische Zusammenarbeit und den Wissensaustausch in unseren operativen Aktivitäten sowie durch Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten
8.1 Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum aufrechterhalten **8.2** Höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen **8.4** Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben **8.5** Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen **8.7** Zwangsarbeit abschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel beenden und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sicherstellen **8.8** Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer fördern	> Wir tragen direkt und indirekt über unsere Lieferkette zum Wirtschaftswachstum der Regionen bei, in denen wir aktiv sind > Unsere Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung sowie Innovationsmanagement zielen auch auf Effizienzsteigerung ab > Wir bewerten und verwalten die Umweltauswirkungen im Rahmen des HSEQ-Managements > Die Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie > Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Vielfalt unseres Führungsteams zu erhöhen > Um die Integration junger Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, bieten wir Ausbildungs- und Einsteigerprogramme > Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichten wir uns, die Menschenrechte einschließlich internationaler Arbeitsrechte und sozialer Standards zu respektieren > Über unsere Teilnahme an der „Joint Industry Human Rights Supplier Initiative" steuern und bewerten wir im Rahmen des Lieferkettenmanagements damit verbundene Risiken
13.2 Klimaschutzmaßnahmen ergreifen **13.3** Aufklärung und Sensibilisierung verbessern	> Wir setzen uns Ziele zur Emissionsminderung und wollen diese erreichen durch Portfolio-Management, Emissionsmanagement, Technologieentwicklung und Kompensationen > Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter u.a. über verwandte Kampagnen im Unternehmensinnovationsportal

[1] Verkürzte Version des Originaltextes

WESENTLICHE THEMEN

Wintershall Dea führte im Sommer 2019 eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Ziel war es, Nachhaltigkeitsthemen gemäß ihrer strategischen Relevanz sowie hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und auf Wintershall Dea zu identifizieren und zu bewerten. Mit der Wesentlichkeitsanalyse kommen wir den gestiegenen Transparenzanforderungen sowohl durch die GRI als auch durch eine weiter zunehmende Regulierung nach.

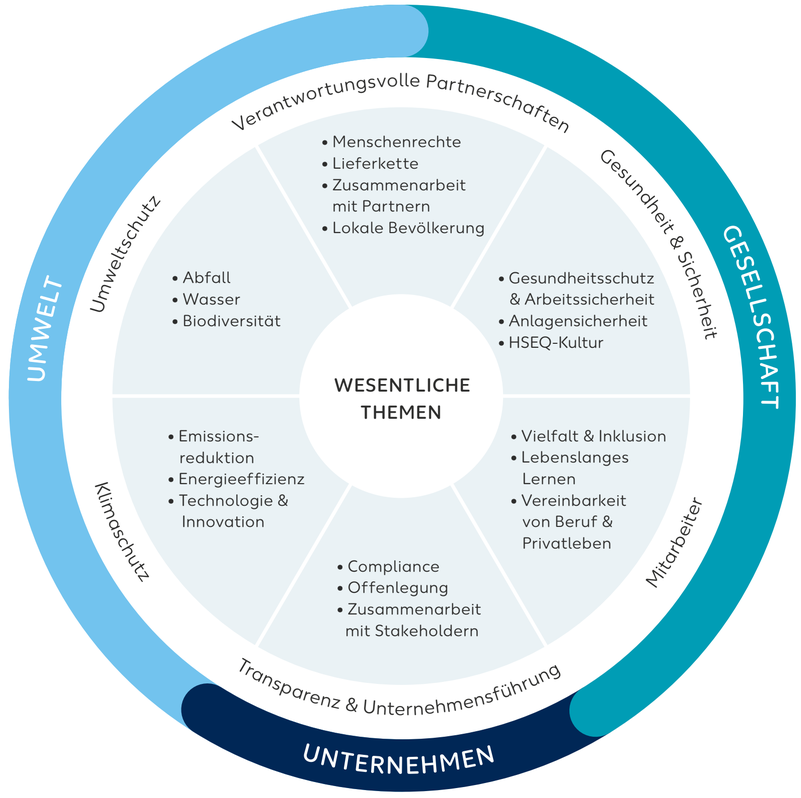
Wir haben eine Online-Befragung durchgeführt, bei der wir sowohl die Erwartungen an unser Unternehmen als auch die Geschäftsrelevanz bestimmter Themen ermittelt haben. Dabei wurden sowohl interne Stakeholder wie unsere Mitarbeiter als auch externe Stakeholder – beispielsweise Investoren, Geschäftspartner, Lieferanten sowie Vertreter von Politik und Wissenschaft – befragt. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind in der Grafik zusammengefasst. Diese spiegelt die drei Dimensionen wider – die Relevanz für Unternehmen und Gesellschaft sowie die Auswirkungen auf die Umwelt.

Wir erfassten sowohl die positiven als auch die potenziell negativen Auswirkungen der Wintershall Dea auf Menschen, Umwelt und Gesellschaft. Zur Strukturierung des Themenuniversums von Öl- und Gasunternehmen wurden vor der Befragung Themenbereiche definiert, denen jeweils mögliche Handlungsoptionen zugeordnet waren. Durch die quantitative und die qualitative Bewertung durch die Befragten konnten wir das jeweilige Transformationspotenzial für jeden Themenbereich und jede Handlungsoption einschätzen.

Neben der Befragung haben wir eine interne Bewertung potenziell relevanter Themen durchgeführt, basierend auf relevanten Branchentrends und Vergleichen innerhalb unserer Industrie. Die Ergebnisse wurden durch ein Führungskräfteteam von Wintershall Dea validiert und klare Verantwortlichkeiten und Aktionspläne festgelegt. Diese Analyse bestimmte auch die Themenfelder für diesen Bericht.

Die Ergebnisse dieser Analyse verdeutlicht das Schaubild: Der äußere Kreis zeigt die drei Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Der mittlere Kreis präsentiert die dazugehörigen strategischen Themen. Der innere Kreis enthält die wesentlichen Themen, die die Geschäfts- und Stakeholderrelevanz sowie die Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Umwelt widerspiegeln.

WESENTLICHE THEMEN MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG



STRATEGIE

UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE

Wir definieren und implementieren klare, anspruchsvolle Nachhaltigkeitsstandards und setzen eindeutige Prioritäten und Handlungsziele für das Unternehmen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst verantwortliches Handeln in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance und ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Es ist uns ein Anliegen, diese Themen bei all unseren Aktivitäten zu berücksichtigen. Über einen konsequenten HSEQ-Ansatz hinaus haben wir folgende Prioritäten im Bereich der Nachhaltigkeit gesetzt:

- Klima- und Umweltschutz
- Förderung verantwortungsbewusster Partnerschaften
- Wirksames Nachhaltigkeitsmanagement

WINTERSHALL DEA NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE: LANGFRISTIGEN ERFOLG MIT VERANTWORTUNG ERREICHEN

Auf effiziente und verantwortungsvolle Weise Gas und Öl suchen und fördern

Minimierung des ökologischen Fußabdruckes — Hohe Transparenz

UMWELT
EMISSIONEN MINIMIEREN

Zum Umwelt- und Klimaschutz beitragen

SOZIALES
FÖRDERUNG VERANTWORTUNGSBEWUSSTER PARTNERSCHAFTEN

Förderung hoher Standards bei allen Aktivitäten und einer Kultur der Inklusion

UNTERNEHMENSFÜHRUNG
WIRKSAMES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Ausbau der Nachhaltigkeitsleistungen

KLIMASCHUTZ

Der Klimawandel stellt eine der größten Herausforderungen unserer heutigen Zeit dar. Dabei haben wir es einerseits mit zunehmendem Energiebedarf aufgrund von Bevölkerungswachstum und steigenden Lebensstandards zu tun und andererseits mit der gesellschaftlichen Anforderung, die Wirtschaft schrittweise zu dekarbonisieren. Energiewenden sind nicht neu, man denke zum Beispiel an den Umstieg von Kohle auf Öl im Eisenbahn- und Schiffsverkehr sowie den Aufstieg des Automobils zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Der Zeitrahmen, den entsprechende Innovationen und Investitionen in Anspruch nehmen, wird dabei allerdings häufig unterschätzt.

Die heutige Energiewende hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ist weitreichend und komplex. Sie erfordert nicht nur veränderte politische Entscheidungsprozesse, sondern verlangt auch von Verbrauchern schwierige Konsumentscheidungen. Bei Wintershall Dea sind wir entschlossen, unseren Beitrag zu leisten und im Rahmen der Energiewende profitables Wachstum zu erzielen.

Weltweiter Energiebedarf

Über 80 % des heutigen weltweiten Primärenergiebedarfs wird voraussichtlich durch fossile Brennstoffe gedeckt werden[1]. Mehr als ein Viertel des weltweiten Energieverbrauchs ist nach wie vor kohlebasiert. Deshalb können erneuerbare Energien nicht als ausschließliche Lösung für die zeitnahe und kosteneffiziente Dekarbonisierung herhalten, sondern auch Erdgas wird weiterhin von zentraler Bedeutung bleiben. Häufig wird die Energieeffizienz als Kernkomponente im Kampf gegen den Klimawandel genannt. Jüngere Szenarien, die sich am Pariser Klimaabkommen orientieren, gehen von einer jährlichen Verbesserung der Energieeffizienz um 3 % aus. Unter dieser Annahme wäre der Energiebedarf in 2040 niedriger als heute, obwohl von einem jährlichen Wachstum der Weltwirtschaft um 3,4 % auszugehen ist. Der langfristige Durchschnitt der weltweiten Energieeffizienzgewinne liegt bei 1,8 %, mit einem Tief von sogar 1,2 % im Jahr 2018.

Leider ist es bisher so, dass die Reduktion der Energieintensität nicht mit dem weltweit wachsenden Energiebedarf Schritt hält. Dieser wird durch Bevölkerungs- und Wirtschaftswachstum angetrieben. Und es steht zu erwarten, dass diese Entwicklung in den kommenden Jahrzehnten weiter anhält. Verlässliche Vorhersagen gehen von einer Zunahme des Primärenergiebedarfs um 20 % bis zum Jahr 2040 aus. Diese werden stark von den Entwicklungen in Asien und Afrika abhängen.

Profitables Wachstum und die Energiewende

Wintershall Dea rechnet damit, dass die Nachfrage nach kohlenstoffarmen und kostengünstigen fossilen Energiequellen mittelfristig auch im Zuge der Energiewende hin zu einer klimafreundlichen Wirtschaft anhält. Wir erwarten, dass dabei neben den erneuerbaren Energien auch dem Erdgas eine tragende Rolle als klimafreundliche Energiequelle für den Strom-, Wärme- und Transportsektor zukommt. Mit der Zeit wird die heute existierende Erdgasinfrastruktur für den Transport von Gas aus grüner Elektrizität und Wasserstoff genutzt werden können.

Wir glauben, dass wir unsere Kompetenzen am wirksamsten in Upstream- und Midstream-Aktivitäten einbringen können. Unsere mittelfristige Strategie sieht vor, dass das Unternehmen sich primär als Investor und Innovator im Erdgasbereich positioniert, aber auch im Bereich von kohlenstoffarmem und kostengünstigem Erdöl. Daneben verfolgen wir Forschungs- und Entwicklungsprogramme mit einem Fokus auf Effizienzsteigerungen in unserem operativen Geschäft und der Entwicklung von Technologien im Bereich wasserstoffbasierter Brennstoffe.

Unser Ansatz: Mehr Energie, weniger Emissionen

Unsere Strategie zur Energiewende basiert auf Portfolioanpassungen, Emissionsmanagement, innovativen Technologien und ausgleichender Kompensation. Wintershall Dea arbeitet an ihrem Weg der Emissionsreduzierung und wird in naher Zukunft weitere Informationen zur Umsetzung der Strategie einschließlich kurz-, mittel- und langfristiger Ambitionen liefern.

Portfolio: Wir fördern und produzieren zu ca. 70 % Erdgas und erwarten, dass Erdgas auch weiterhin den größten Anteil an unserem Portfolio ausmachen wird.

Management: Mit rund 11 kg CO_2e/boe haben wir bereits eine niedrige Treibhausgas-Intensität im Vergleich zum IOGP-Durchschnitt (2018: ~ 21 kg CO_2e/boe). Wir arbeiten stetig an der Umsetzung von Maßnahmen zur Energieeffizienz- und Emissionsminderung, zum Beispiel durch die Reduzierung der Methanemissionen, durch die Beendigung des Abfackelns im Routinebetrieb und durch Nutzung erneuerbarer Energien.

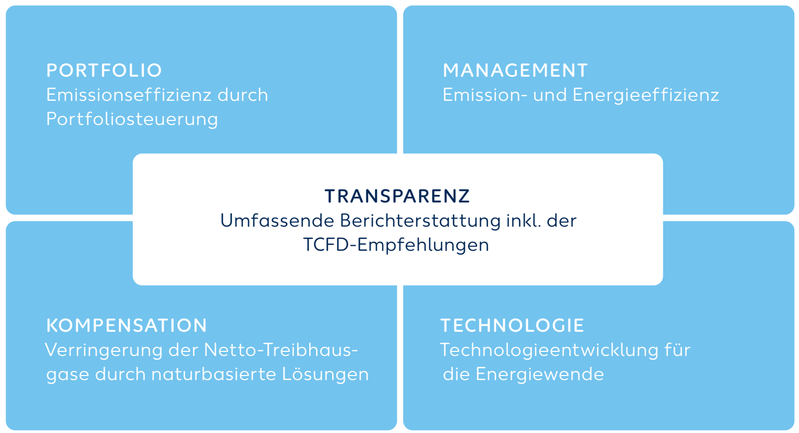
[1] IEA World Energy Outlook 2019, Stated Policy Scenario Primary Energy Demand 2020.

Technologie: Wir konzentrieren uns weiterhin auf die Entwicklung von Technologien und Innovationen. Erdgas spielt dabei eine wichtige Rolle für die Verbesserung der Kohlenstoffbilanz im Energiesektor. Unser Fokus schließt auch Forschungstätigkeiten im Wasserstoffbereich, beispielsweise zu Dampfreformierung, Methanpyrolyse sowie Carbon Capture and Storage (CCS), mit ein.

Kompensation: Wir beabsichtigen, unseren Emissionsfußabdruck durch die Investition in naturbasierte Lösungen weiter zu verringern.

Transparenz: Wir haben uns einer umfassenden Berichterstattung über unseren Fußabdruck und unseren Ansatz verpflichtet. Dies schließt auch eine Teilnahme am Carbon Disclosure Project (CDP) und die mittelfristige Umsetzung der TCFD-Empfehlungen ein.

DIE VIER SÄULEN DER KLIMASTRATEGIE



UNSERE ZIELE FÜR DIE ENERGIEWENDE

> **Kein Abfackeln und Entlüften**
Wintershall Dea hat sich der Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030" verpflichtet, welche sich die Beendigung des routinemäßigen Abfackelns von assoziiertem Gas während der Förderung zum Ziel gesetzt hat. Zusätzlich forschen wir an Technologien, die das Abfackeln im Nicht-Routinebetrieb vermeiden können.

> **Verbesserung der Transparenz**
Wir unterstützen die TCFD-Empfehlungen und planen, sie mittelfristig umzusetzen.

UMWELTSCHUTZ

Bei Wintershall Dea arbeiten wir nach den höchsten Umweltstandards. Es ist unser Ziel, die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Wir wägen jeweils die potenziellen Umwelteffekte, die über die Lebensdauer eines Projekts entstehen können, sorgfältig ab und konzentrieren uns dabei auf drei Themenfelder:

Wasser und Abwasser – Wir betreiben ein sorgfältiges Abwassermanagement und wirken darauf hin, Wasser mehrfach zu nutzen, z. B. indem wir Bohrspülungen recyceln und mit Kreislaufsystemen arbeiten.

Biodiversität – Die Exploration und Produktion von Erdgas und Erdöl kann sich auf lokale natürliche Lebensräume und Gemeinden auswirken. Wir führen Risikoanalysen und -studien durch, um potentielle negative Auswirkungen zu minimieren.

Abfallmanagement – Bei unseren Aktivitäten entstehen zwangsläufig Abfälle, die wir so weit wie möglich reduzieren wollen. Unser Abfallmanagementkonzept setzt auf „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten" und auf die Entwicklung innovativer Lösungen.

SOZIALE VERANTWORTUNG

Die gesellschaftliche Dimension unseres Wirtschaftens ist so vielfältig wie die Gesellschaften, in denen wir tätig sind.

Die Basis für unsere soziale Verantwortung bilden unsere Kernwerte „Sorgfalt" (Care) und „Vertrauen" (Trust). Wir kümmern uns um die Menschen, die an unseren Tätigkeiten beteiligt sind. Das schließt unsere eigenen Mitarbeiter und die unserer Geschäftspartner ebenso wie die lokale Bevölkerung an unseren Standorten ein. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber, verlässlicher Partner und guter Nachbar sein. Deswegen fördern wir hohe Standards in allem, was wir tun. Wir bauen darauf, dass alle unsere Partner unsere Werte mittragen – sowohl unsere Konzessions- und Joint-Venture-Partner, Kontraktoren und Lieferanten als auch die Kommunen an unseren Standorten. Wir vertrauen darauf, dass sie unseren Ansatz teilen, und unterstützen daher eine verantwortungsbewusste Zusammenarbeit als eine unserer strategischen Prioritäten im Bereich der Nachhaltigkeit.

Gesundheit und Sicherheit

→ S. 31

Gesundheit und Sicherheit sowie die entsprechende Unternehmenskultur haben bei uns oberste Priorität. Deshalb haben wir verlässliche Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme implementiert mit dem ehrgeizigen Ziel, „Null Unfälle" weiter voranzutreiben. Dabei stehen Gesundheit und Sicherheit sowie die Anlagensicherheit im Fokus.

Menschenrechte

Wintershall Dea strebt an, weltweit in Übereinstimmung mit international anerkannten Menschenrechten sowie wesentlichen Arbeits- und Sozialstandards zu handeln. Dazu gehören die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die ILO-Kernarbeitsnormen und die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik. Als Mitglied im UN Global Compact unterstützen wir die zehn universellen Prinzipien, die UN Sustainable Development Goals sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Bei der Ausgestaltung unserer internen Regelungen und Prozesse orientieren wir uns daran. Im Jahr 2020 liegt der Fokus darauf, die Prozesse der Vorgängerorganisationen anzugleichen und weiterzuentwickeln, besonders in Bezug auf das Kontraktoren- und Lieferantenmanagement.

Mitarbeiter

→ S. 34

Unsere Mitarbeiter tragen mit ihrem Wissen und Engagement maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Führungsposition in unserer Industrie weiter ausbauen können. Damit wir Toptalente anziehen und halten können, wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber sein, der für gute Arbeitsverhältnisse, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, lebenslanges Lernen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steht. Wir glauben, dass eine inklusive Unternehmenskultur eine entscheidende Voraussetzung dafür ist, dass wir von der Vielfalt unserer Arbeitskräfte profitieren. Dies unterstützen wir durch unseren speziellen Ansatz zur Förderung von Vielfalt und Inklusion. Im Jahr 2020 werden wir unsere unternehmensweiten Standards und Prozesse für Mitarbeiter weiterentwickeln und verbessern.

Lokale Gemeinschaften

Wir führen detaillierte Analysen der potenziellen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf lokale Gemeinden durch, bevor wir den Betrieb aufnehmen. Wir haben uns einem kontinuierlichen, offenen Dialog mit Stakeholdern verpflichtet und informieren regelmäßig über unsere Tätigkeiten. Wir wollen auch weiterhin zur nachhaltigen Entwicklung lokaler Gemeinden beitragen. Dahingehend arbeiten wir eng mit der örtlichen Bevölkerung, politischen Entscheidungsträgern und der Wirtschaft zusammen und unterstützen Projekte zur nachhaltigen Entwicklung in den Regionen rund um unsere Standorte.

UNSERE ZIELE: SOZIALE VERANTWORTUNG

- **Null Unfälle**
  Wir wollen Todesfälle vermeiden und zu den Besten innerhalb unserer Branche in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit im IOGP-Ranking (International Association of Oil and Gas Producers) gehören.

- **Mehr Vielfalt im Führungsteam**
  Wir streben einen Frauenanteil von über 30 % in Führungspositionen (auf Vorstandsebene und den beiden Ebenen darunter) bis 2025 an. Wir wollen zudem unseren Anteil an Menschen unterschiedlicher Nationalitäten von über 35 % im globalen Führungsteam bis 2025 beibehalten.

TRANSPARENZ UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Wir betrachten unsere Nachhaltigkeitsleistung als zentralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, und dieser Ansatz ist im gesamten Unternehmen verankert. Unter Leitung unseres Gesamtvorstands haben wir uns einer wirksamen Corporate Governance, der Einhaltung von Gesetzen und einer Kultur der Ethik und Compliance innerhalb des gesamten Unternehmens verpflichtet. Wintershall Dea verfolgt hohe Transparenzstandards und nutzt modernste Reporting- und Governance-Systeme. Wir sind dabei, ein umfassendes Nachhaltigkeitsberichtswesen gemäß dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI) im ganzen Unternehmen einzuführen. Wir streben einen offenen und kontinuierlichen Dialog mit unseren Stakeholdern über Themen wie Klimaschutz, Versorgungssicherheit und Zukunftstechnologien an und planen, einen Stakeholder-Beirat einzurichten mit dem Ziel, die Perspektiven der Stakeholder noch besser zu verstehen.

Transparenz fördert Vertrauen, und Vertrauen ist einer unserer Grundwerte. Wintershall Dea verpflichtet sich zu einer offenen und transparenten Kommunikation nach innen wie nach außen. Dialog und enge Zusammenarbeit haben dabei hohe Priorität und erlauben es uns, die Anliegen und Erwartungen unserer Stakeholder zu verstehen.

Eine klare und regelmäßige Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsleistung spielt dabei eine zentrale Rolle. Unser Berichtswesen orientiert sich an internationalen Berichterstattungsrichtlinien wie dem Nachhaltigkeitsstandard der **Global Reporting Initiative (GRI)** und dem branchenspezifischen Standard der Global Oil and Gas Industry Association for Environmental and Social Issues, **IPIECA**, sowie den Anforderungen, die sich aus unserer Unterzeichnung des UN Global Compact ergeben. Wir planen, unsere Berichterstattung künftig noch weiter auszubauen.

UNSERE ZIELE: TRANSPARENZ UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Einführung einer umfassenden Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den GRI Core für das Berichtsjahr 2020
- Einrichtung eines Beirats aus externen Stakeholdern für einen aktiven Austausch über wesentliche Nachhaltigkeitsthemen und als Beratungsgremium für den Vorstand

MANAGEMENT

NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

CORPORATE GOVERNANCE

Geschäftsbericht → S. 64 ff

Eine robuste **Corporate Governance** ist uns sehr wichtig. So stellen wir sicher, dass Wintershall Dea höchsten Standards genügt und damit langfristig Wert schafft – im Interesse unserer Stakeholder, Partner, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit. Die Struktur unserer Corporate Governance positioniert uns als unabhängiges Unternehmen auf dem Weg an die Börse.

Starke Corporate-Governance-Struktur

Die Wintershall Dea mit Sitz in Celle ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), deren Corporate Governance, die sich nach den deutschen rechtlichen Vorschriften richtet. Wintershall Dea ist die Obergesellschaft verschiedener Tochtergesellschaften weltweit, die unser Geschäft betreiben (Wintershall Dea Gruppe).

Entsprechend deutschem Recht besteht die Corporate Governance der Wintershall Dea aus folgenden grundlegenden Elementen: dem dualen Leitungssystem mit einer transparenten und effektiven Aufteilung von Unternehmensleitung und deren Überwachung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, der drittel-paritätischen Besetzung des Aufsichtsrats mit Vertretern der Gesellschafter und Arbeitnehmer sowie den Gesellschafterrechten in Gesellschafterversammlung und Gesellschafterausschuss.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Effektives Nachhaltigkeitsmanagement ist für die künftige Entwicklung des Unternehmens unerlässlich. Um eine nachhaltige Entwicklung bei Wintershall Dea voranzutreiben, arbeiten wir bereichsübergreifend daran, Maßnahmen umzusetzen und Fortschritte zu messen. Die übergeordnete Verantwortung für das Thema liegt beim Vorstandsvorsitzenden.

Im Bereich Strategie arbeitet ein Nachhaltigkeitsteam an der strategischen Integration von Nachhaltigkeit in die Kerngeschäftsprozesse und koordiniert unternehmensweite Maßnahmen. Es wird dabei von einer internen Expertengruppe, der Nachhaltigkeits-Community, unterstützt. Innerhalb des Teams koordiniert ein Klimamanager die in unserem Klimaschutzansatz definierten Maßnahmen. Über den regelmäßigen Austausch hinaus widmen sich der Vorstand und die Sustainability-Abteilung in zwei jährlichen Sitzungen spezifischen Nachhaltigkeitsthemen, um den Diskurs voranzutreiben und das entsprechende Vorgehen zu koordinieren. Die Umsetzung themenspezifischer und regionaler Maßnahmen obliegt den Facheinheiten und Landesgesellschaften an den einzelnen Standorten. Sie können die Bedürfnisse und Erwartungen in ihren Bereichen und Regionen am besten einschätzen. Um die Ausrichtung der operativen Aktivitäten auf die für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens relevanten Themen zu gewährleisten, werden Projekte wie Ländereinstiege oder Investitionen mit potenziell signifikanten Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit von der Nachhaltigkeitsabteilung des Unternehmens einer speziellen Bewertung unterzogen.

DIE STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS BEI WINTERSHALL DEA

HSEQ MANAGEMENT

Die Gesamtverantwortung für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (HSEQ) liegt beim CEO von Wintershall Dea. Unsere Führungskräfte sind für die HSEQ-Leistungen verantwortlich. Sie erhalten Unterstützung von einem HSEQ-Team aus hochqualifizierten Spezialisten. Das Team koordiniert die Spezifikationen des integrierten Managementsystems, überwacht die Implementierung durch Audits und stellt die laufende Berichterstattung sicher.

Wintershall Dea hat weltweit Managementsysteme für HSEQ (Health, Safety, Environment, Quality) implementiert. Sie orientieren sich an ISO-Normen wie ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement), ISO 45001 (Arbeitssicherheit) sowie ISO 9001 (Qualität) und sind teilweise durch externe Gutachter zertifiziert. Auf Basis dieser Managementsysteme haben wir Konzernrichtlinien mit unternehmensweiter Gültigkeit erlassen, die konkrete Verantwortlichkeiten, Prozesse und Strukturen festlegen und durch die wir unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht nachkommen. Unsere Mitarbeiter werden in allen HSEQ-Belangen regelmäßig geschult.

STATUS: ISO-ZERTIFIZIERUNGEN

ISO 9001 Qualitätsmanagement	DEUTSCHLAND	NIEDERLANDE, GROSSBRITANNIEN, DÄNEMARK [2]	ÄGYPTEN	JOINT VENTURES [1]		
ISO 14001 Umweltmanagement	DEUTSCHLAND	NORWEGEN	NIEDERLANDE, GROSSBRITANNIEN, DÄNEMARK [2]	ARGENTINIEN	ÄGYPTEN	JOINT VENTURES [1]
ISO 45001 Arbeitssicherheit	DEUTSCHLAND	ARGENTINIEN	ÄGYPTEN	JOINT VENTURES [1]		
ISO 50001 Energiemanagement	DEUTSCHLAND	NORWEGEN	JOINT VENTURE: SEVERNEFTEGAZPROM			

[1] Joint Ventures: Achimgaz, Severneftegazprom, Wolgodeminoil
[2] Maintenance Abteilung

RISIKOMANAGEMENT

Wintershall Dea entwickelt und finalisiert derzeit ein integriertes Risikomanagementsystem. Dieses beruht auf dem international anerkannten Rahmenwerk des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) und branchenüblichen Best Practices. Die Gesamtverantwortung für das gruppenübergreifende Risikomanagement liegt beim Vorstand der Wintershall Dea GmbH.

Der Vorstand wird von der Abteilung Risk Management unterstützt. Diese entwickelt den Risikomanagementprozess, legt relevante Strukturen und Vorgehensweisen fest und sorgt auf Gruppenebene für die nötige Transparenz bezüglich Chancen und Risiken sowie für angemessene Reaktionsmaßnahmen.

Ziel des Risikomanagements von Wintershall Dea ist es, Chancen und Risiken möglichst früh zu erkennen und zu bewerten. Auf diese Weise sollen passende Maßnahmen ergriffen werden können, um Gelegenheiten bestmöglich zu nutzen, geschäftliche Einbußen zu begrenzen und Risiken zu vermeiden, die sich bestandsgefährdend auf die Existenz von Wintershall Dea auswirken können. Um die Risiken unserer Aktivitäten und die negativen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt so gering wie möglich zu halten, finden für alle laufenden Tätigkeiten regelmäßig Risikoanalysen statt.

Entsprechend den TCFD-Empfehlungen wollen wir unsere Prozesse noch weiter verbessern, um klimarelevante physikalische und Transaktionsrisiken systematisch zu identifizieren, zu bewerten und zu managen. Dazu gehört die Einbeziehung von Szenarioanalysen in das strategische Risikomanagement und von CO_2-Preisen in Investitionsentscheidungen.

COMPLIANCE

REGELN UND GESETZE ALS GRUNDLAGE

Compliance – das Einhalten von Gesetzen und selbstgesetzten Regeln – ist eine entscheidende Voraussetzung für jedes verantwortlich handelnde Unternehmen.

Unser Compliance-Programm basiert auf unserem **Verhaltenskodex**, der weltweit gültig ist. Dessen Bestimmungen leiten sich aus unseren weltweit geltenden Werten sowie internationalen Standards ab und umfassen den Umgang mit Mensch, Umwelt und Vermögenswerten, mit Informationen sowie mit Geschäftspartnern und Dritten.

Primär soll unser Compliance-Programm Verstöße verhindern, in rechtlicher Hinsicht ebenso wie in Bezug auf andere Aspekte unseres Verhaltenskodex. Aus diesem Grund sind alle Mitarbeiter verpflichtet, zeitnah nach ihrem Eintritt in das Unternehmen und später regelmäßig an Schulungen teilzunehmen.

VERHALTENSKODEX

Wintershall Dea hat mit ihrer langen Tradition die Energiebranche maßgeblich mitgeprägt. Diese Reputation kann nur dann dauerhaft bestehen, wenn wir uns bei unserem unternehmerischen Handeln an die durch den Verhaltenskodex gesetzten Maßstäbe halten und bereit sind, uns daran messen zu lassen. Der Verhaltenskodex ist Grundlage aller unserer Geschäftsaktivitäten. Wintershall Dea setzt höchste Maßstäbe an ihre Geschäftspartner und erwartet, dass diese unseren Unternehmensgrundsätzen oder vergleichbaren Grundsätzen gerecht werden. Entspricht ein Geschäftspartner diesen Anforderungen nicht, sind wir bereit, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, bis hin zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung.

COMPLIANCE-MANAGEMENT

Unsere weltweite Compliance-Funktion setzt sich aus dem Chief Compliance Officer und der Abteilung Compliance und Datenschutz, die als globale Compliance-Manager fungieren, sowie aus lokalen Compliance-Managern in den Geschäftseinheiten zusammen. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig direkt an den Vorstandsvorsitzenden sowie an den Gesamtvorstand der Wintershall Dea über die Umsetzung von Compliance-Initiativen, Schulungen und bei Bedarf auch über Compliance-Vorfälle und wichtige Erkenntnisse. Die Abteilung Compliance and Data Protection ist verantwortlich für weltweit geltende Vorschriften, für das Compliance-Managementsystem sowie für Schulungsmaßnahmen. Lokale Compliance-Manager in den verschiedenen Business Units sind dafür verantwortlich, die Einhaltung unserer Bestimmungen und Standards vor Ort und in Abstimmung mit der globalen Compliance-Funktion sicherzustellen.

BESCHWERDEMECHANISMUS

Bei möglichen Verdachtsfällen sind unsere Mitarbeiter angehalten, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen und Rat zu suchen. Sie können sich sowohl an ihre Vorgesetzten als auch an die Rechtsabteilung und die Compliance-Manager des Unternehmens wenden. Mitarbeiter und Dritte können sich auch – auf Wunsch anonym – an die Compliance-Hotlines wenden oder unser digitales Hinweisgebersystem nutzen, um potenzielle Verstöße gegen Gesetze oder Unternehmensvorschriften zu melden. Unser Hinweisgeberportal „SpeakUp" ist in allen Sprachen der Länder verfügbar, in denen Wintershall Dea tätig ist.

STAKEHOLDER-DIALOG

IM DIALOG MIT DER GESELLSCHAFT

Wir setzen auf einen offenen und kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern. Durch diesen Dialog wissen wir, mit welchen Herausforderungen wir vor Ort umgehen müssen und welche Erwartungen an uns gestellt werden.

Wir stehen kontinuierlich mit verschiedenen Stakeholdern im Dialog. Ihre Bedürfnisse und Erwartungen zu kennen, ist eine wichtige Voraussetzung für unseren Erfolg und den Fortbestand des Unternehmens. Wir informieren regelmäßig und umfassend über unsere Aktivitäten und stehen im Austausch mit unseren Stakeholdern entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Unser Anspruch ist es, die Anliegen und Positionen einzelner Interessengruppen zu verstehen und Vertrauen aufzubauen. Der Austausch hilft uns, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und sie bei unseren Aktivitäten und Strategieprozessen zu berücksichtigen. Gleichzeitig wollen wir auch unsere Positionen darlegen und das Verständnis für unser Geschäft verbessern. Dabei variieren die Form und die Intensität unseres Engagements je nach Auswirkung unserer Projekte, den spezifischen Anliegen einzelner Stakeholder sowie lokaler kultureller Gegebenheiten. Wenn kritische Stimmen in Bezug auf unsere Aktivitäten laut werden, stehen unseren Stakeholdern strukturierte Beschwerdemechanismen zur Verfügung, mit denen wir jederzeit mit größter Sorgfalt und Verantwortung umgehen.

STAKEHOLDER UND KOMMUNIKATIONSFORMEN

Wir führen einen Dialog mit verschiedenen Stakeholdern. Die folgende Grafik bietet einen beispielhaften Überblick über unsere damit verbundenen Aktivitäten in 2019.

WINTERSHALL DEA

Teilnahme an branchenspezifischen Messen, z. B. ADIPEC 2019, Argentina Oil and Gas Expo 2019	GESCHÄFTSPARTNER
Bilateraler Austausch, Tage der Offenen Tür, projektbezogene Diskussions- und Informationsveranstaltungen	GEMEINDEN UND ZIVILGESELLSCHAFT
Monatliche Mitarbeiterversammlungen mit Vorständen (Management-Briefings), Mitarbeiterbefragungen, z. B. bezüglich der Zufriedenheit mit dem Status des Integrationsprozesses	MITARBEITER
Jahrespressegespräch, Pressereisen zu Produktionsstätten, z. B. nach Mittelplate in Deutschland	MEDIEN
Mitarbeit in nationalen und internationalen Netzwerken und Branchenverbänden, z. B. Arbeitsgruppen der IPIECA und IOGP	NETZWERKE UND VERBÄNDE
Beitrag zur Entwicklung nationaler energiebezogener Maßnahmen, z. B. Dialogprozess Gas 2030 in Deutschland und der norwegischen Klimapolitik	BEHÖRDEN UND POLITIK
Teilnahme an Fachkonferenzen und Tagungen, z. B. der EAGE-Konferenz und Messe in London; Forschungskooperationen, z. B. mit dem Karlsruher Institut für Technologie	WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG
Shareholder-Treffen, Bond Roadshows, Analystengespräche	SHAREHOLDER UND INVESTOREN

MITGLIEDSCHAFTEN UND SELBSTVERPFLICHTUNGEN

Wir wissen, dass Zusammenarbeit eine wichtige Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung ist. Daher führen wir nicht nur einen bilateralen Dialog mit relevanten Stakeholdern, sondern unterstützen auch multilaterale Aktivitäten durch Mitgliedschaft in Branchenverbänden.

Unsere Mitgliedschaften in nachhaltigkeitsrelevanten Brancheninitiativen sind ein wichtiges Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziel es ist, Herausforderungen anzunehmen und auf Branchenebene Lösungen zu finden. So ist Wintershall Dea Mitglied beziehungsweise Unterzeichner einer Reihe von weltweiten, regionalen und nationalen Selbstverpflichtungen und Initiativen, die sich zum Ziel gesetzt haben, den Nachhaltigkeitsbeitrag der Wirtschaft und unserer Branche zu verbessern. Gleichzeitig betrachten wir diese Mitgliedschaften und Initiativen als Diskussions- und Lernforen, die uns als Unternehmen strategisch voranbringen.

NACHHALTIGKEITSBEZOGENE SELBSTVERPFLICHTUNGEN UND MITGLIEDSCHAFTEN

Das Unternehmen engagiert sich aktiv in verschiedenen Organisationen, bekennt sich zu den Grundsätzen ausgewählter Initiativen und verpflichtet sich dazu, diese zu erreichen:

United Nations Global Compact

IPIECA
Global oil and gas industry association for advancing environmental and social performance

IOGP
International Association of Oil & Gas Producers

The World Bank
„Zero Routine Flaring by 2030" Initiative

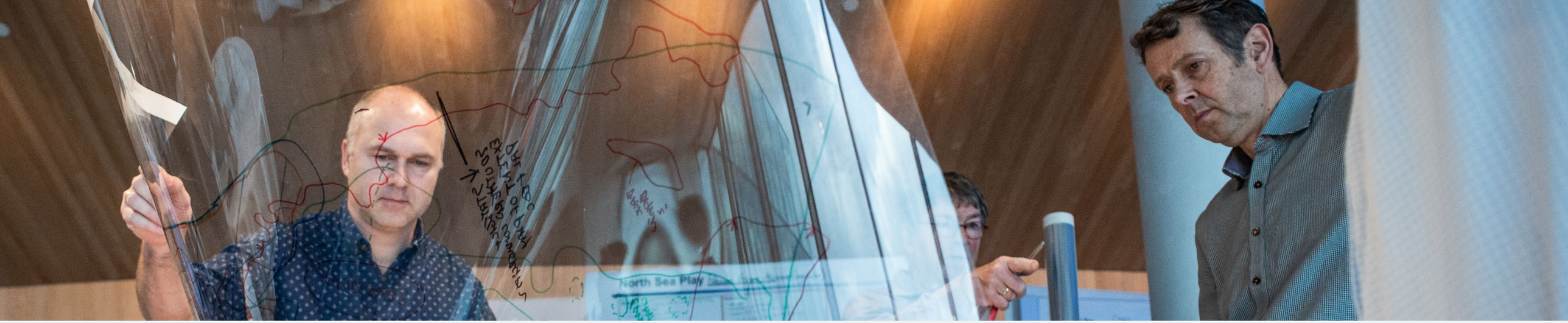
TCFD
Task Force on Climate-related Financial Disclosures

„Guiding Principles on Reducing Methane Emissions across the Natural Gas Value Chain"

Charta der Vielfalt

Supplier Human Rights Industry Initiative

D-EITI
Extractive Industries Transparency Initiative Deutschland



SCHWERPUNKT: TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

DEN KLIMABEITRAG TRANSPARENT UND MESSBAR MACHEN

Die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) fordert von börsennotierten Unternehmen Transparenz über Klimarisiken – Wintershall Dea unterstützt die Empfehlungen zur Berichterstattung klimabezogener Informationen und hat sich im Februar 2020 als Unterstützer (Supporter) registrieren lassen.

Die TCFD wurde 2015 durch den Finanzstabilitätsrat (Financial Stability Board) ins Leben gerufen. Die 2017 veröffentlichten TCFD-Empfehlungen für eine transparente und effektive unternehmerische Klimaberichterstattung haben bereits zahlreiche börsennotierte Unternehmen dazu gebracht, ihre CO_2-Emissionen auf den Prüfstand zu stellen.

Einer der wichtigsten Vorteile, die Wintershall Dea in TCFD sieht, ist die Transparenz – nach innen, für unternehmerische Strategieentscheidungen, und nach außen, gegenüber Kapitalgebern. Wintershall Dea hat die Transparenz ebenfalls als eine der Säulen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie etabliert. Wir begrüßen die Ziele der Task Force, da uns bewusst ist, dass die Öl- und Gasbranche aufgrund des Klimawandels vor großen Herausforderungen steht.

Wir planen, die TCFD-Empfehlungen mittelfristig umzusetzen. Im Jahr 2019 haben wir analysiert, welche der formalen TCFD-Anforderungen bei uns Handlungsmaßnahmen erfordern, was uns wiederum dabei hilft, aktualisierte Governance-Standards im Unternehmen zu etablieren. Im Jahr 2020 werden wir zusätzliche Arbeitsgruppen bilden, um Szenarioanalysen für den Klimawandel zu entwickeln und diese in unser Risikomanagementsystem zu integrieren. Für den Bereich Kennzahlen und Ziele konsolidieren wir die relevanten Daten der zusammengeführten Unternehmen.

→ S. 17

UMWELT

VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

Wir setzen uns für einen sicheren Betrieb an unseren Standorten ein und wollen gleichzeitig Umwelt und Klima schützen. Dabei stehen wir für einen verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein vorausschauendes Risikomanagement. Um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, treiben wir außerdem modernste technische Lösungen zum Klima- und Umweltschutz voran.

2 UMWELT

24 Klimaschutz
24 Effektives Management von Emissionen
24 Energieverbrauch und Energieeffizienz
24 Emissionen
26 Innovationen zum Klimaschutz

27 Umwelt- und Naturschutz
27 Wasser und Abwasser
28 Abfall
28 Öl- und Stoffaustritte

29 Schwerpunkt: Biodiversität

KLIMASCHUTZ

EFFEKTIVES MANAGEMENT VON EMISSIONEN

Der steigende Energiebedarf erfordert ein Wachstum in vielen Formen der Energieversorgung. Dennoch müssen Treibhausgas-Emissionen reduziert werden, um dem Klimawandel entgegenzuwirken. Trotz des rasch wachsenden Anteils der erneuerbaren Energien am Energiemix spielen diese derzeit noch eine untergeordnete Rolle. Erdgas, dem fossile Brennstoff mit den niedrigsten CO_2-Emissionen, kommt eine hohe Bedeutung zu. Wintershall Dea steht dafür, kostengünstige Energie und Versorgungssicherheit zu gewährleisten und dabei Verantwortung für den Klimaschutz zu übernehmen.

ENERGIEVERBRAUCH UND ENERGIEEFFIZIENZ[1]

Wintershall Dea überwacht ihren Energieverbrauch systematisch und erhöht die Energieeffizienz ihrer Maschinen und Anlagen. Unser Energiemanagementsystem orientiert sich an der ISO-Norm 50001 und ist in Deutschland, Norwegen und dem russischen Joint Venture Severneftegazprom extern zertifiziert. Es zielt darauf ab, den Energieverbrauch in unseren Betrieben und die damit verbundenen Emissionen zu verringern und gleichzeitig kostengünstig Energie bereitzustellen. Deshalb ist für alle neuen Projekte die Bewertung der Energieeffizienz in unseren Betrieben und der Emissionen ein wichtiges Kriterium in der Feldentwicklung und im Beschaffungsprozess. Für unsere Aktivitäten benötigen wir Energie in vielfältiger Form: elektrische Energie für den Antrieb von Pumpen und Verdichtern, Wärmeenergie in Form von Dampf für die Erdölförderung oder zum Beheizen unserer Anlagen. Den Strom beziehen wir aus dem öffentlichen Netz oder erzeugen ihn an entlegenen Standorten selbst.

Wo es sinnvoll und möglich ist, setzen wir zur Verbesserung der Energieeffizienz Wind- und Solarkraft, Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung, Mikrogasturbinen oder Blockheizkraftwerke ein und versorgen unsere Offshore-Produktionsplattformen mit Strom vom Land („Power from shore").

ENERGIEVERBRAUCH[2]	2018	2019
Gesamt-Energieverbrauch, Mio GJ	30,49	29,58
davon Stromverbrauch, MWhel	1.097.822	784.369
davon Dampfeinsatz, t	553.456	416.082
Energieintensität, GJ/t	1,15	1,05

[1] Umweltdaten, die von Dritten zur Verfügung gestellt werden und am Reporting-Stichtag nicht vorliegen, basieren zum Teil auf Pro-forma-Informationen, Daten der letzten Jahre oder Schätzungen basierend auf der Veränderung der Produktion. Es kann zu Anpassungen im folgendem Berichtsjahr kommen.
[2] Enthält Daten aller Produktionsstätten auf Equity-Basis (Prozent nach Anteilen) ausgenommen Exploration und Verwaltung nach IOGP-Definition.
[3] Außer für Libyen. Aufgrund der Sicherheitslage ist es derzeit nicht möglich, das Begleitgas zu nutzen.

Governance, Ziele → S. 16

EMISSIONEN[1]

Wir arbeiten intensiv daran, unsere Emissionen weiter zu reduzieren. Mit rund 11 kg CO_2e/boe haben wir bereits eine sehr geringe Treibhausgasintensität im Vergleich zum IOGP-Durchschnitt (2018: ~ 21 kg CO_2e/boe). Unser zukünftiger Klimaansatz basiert auf Portfoliooptimierung, Energieeffizienz, innovativen Technologien und Offsetting. Wintershall Dea hat bereits das routinemäßige Abfackeln („routine flaring") in Betrieben[3], wo wir Betriebsführer sind, eingestellt und nutzt das Gas stattdessen zur Erzeugung von Strom, Wärme und Dampf. So kommen wir unserer Selbstverpflichtung als Unterzeichner der **Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030"** nach. Zusätzlich forschen wir an Technologien, die das Abfackeln im Routinebetrieb vermeiden können. Außerdem hat sich Wintershall Dea zu den **Methane Guiding Principles** verpflichtet und damit zur kontinuierlichen Senkung der Methanemissionen (CH_4). Diese entstehen, wenn bei der Förderung oder dem Transport Erdgas freigesetzt wird.

Emissionen Scope 1 und Scope 2

Neben Methan werden durch unsere Aktivitäten auch die Treibhausgase Kohlendioxid (CO_2) und Stickoxid (NO_x) freigesetzt. Zusätzlich emittieren wir auch anorganische Gase wie Kohlenmonoxid (CO), Stickstoffdioxid (NO_2) und Schwefeldioxid (SO_2) sowie weitere Stoffe. Sie entstehen vor allem bei der Verbrennung von Erdgas, Heizöl und Diesel zur Energieerzeugung.

Kohlendioxid ist mit 2,11 Millionen Tonnen mit Abstand der größte Faktor (2018: 1,9 Millionen Tonnen CO_2). Die anderen Treibhausgase tragen zusätzlich 11.316 Tonnen CH_4 (2018: 9.439 Tonnen CH_4) und 39,85 Tonnen N_2O (2018: 37,77 Tonnen N_2O) an Emissionen bei.

Der Haupttreiber für den Anstieg der Treibhausgas-Emissionen ist die gesteigerte Produktion, vor allem in Nord-Afrika und Russland. Zusätzlich wurden an mehreren Standorten neue Verdichter in Betrieb genommen, um eine hohe Gasproduktion beizubehalten. In Libyen war es aufgrund der Sicherheitslage nicht möglich, das Begleitgas zu nutzen. Dennoch mit Blick auf die Produktion von Rohöl, Erdgas und Kondensat liegt die Scope-1-und-2-Treibhausgas-Intensität mit rund 11 kg CO_2e/boe auf einem sehr niedrigen Level im Vergleich zum IOGP-Durchschnitt (2018: ~ 21 kg CO_2e/boe).

Als Teil der Verpflichtung zu den **Methane Guiding Principles** (MGP) wird Wintershall Dea 2020 eine interne und externe MGP Masterclass durchführen, um einen strategischen Blick auf die Bedeutung einer Reduzierung der Methanemissionen zu werfen. Zielgruppe sind Entscheidungsträger im Hinblick auf Planung, Vermeidung, Messung und Reporting der Methanemissionen. Darüber hinaus unterstützt Wintershall Dea eine Arbeitsgruppe mit dem Fokus auf „Prinzip 4: Befürwortung einer einheitlichen Richtlinie und Regulierung von Methan" und ist ein Mitglied der Programm-Aufsichtsgruppe.

Scope-3-Emissionen

Scope-3-Emissionen wurden bisher weder von Wintershall noch von DEA veröffentlicht. Wir glauben, dass Scope-3-Emissionen eine wesentliche Rolle beim Treibhausgas-Reporting und bei den Maßnahmen zum Klimaschutz spielen. Als ersten Schritt ermitteln wir deshalb unsere Scope-3-Emissionen basierend auf Kategorie 11 (Nutzung verkaufter Produkte) des GHG-Protokolls, die wir als relevanteste Kategorie für ein E&P-Unternehmen ansehen. Wir werden unser Scope-3-Reporting kontinuierlich um zusätzliche relevante Kategorien erweitern.

Handel mit Emissionsrechten

Acht unserer eigenen Produktionsanlagen[1] unterliegen den gesetzlichen Anforderungen des europäischen Handels mit Emissionsrechten. Dazu zählen neben einer Produktionsanlage in Deutschland drei Förderplattformen in den Niederlanden und vier in Norwegen. Im Jahr 2019[2] emittierten diese Anlagen insgesamt 480.443 Tonnen CO_2. Wir erhielten 231.261 Emissionsberechtigungen und kauften 249.182 zu.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN (THG)[3]	**2018**	**2019**
THG (direkt, Scope 1), m t	2,17	2,44
CO_2 (Kohlendioxid), m t	1,90	2,11
N_2O (Distickstoffmonoxid), t	37,77	39,85
CH_4 (Methan), t[4]	9.439	11.316
THG (indirekt, Scope 2), m t	0,19	0,08
THG (indirekt, Scope 3), m t	74	81
GHG-Intensität (Scope 1, Scope 2), kg CO_2e/ boe	11,17	11,22
CH_4 Intensität[5], %	0,54	0,65

EMISSIONEN IN DIE LUFT (IN T)[3]	**2018**	**2019**
Summe Anorganische Stoffe	6.941	8.473
Kohlenmonoxid (CO)	3.395	4.093
Stickoxide (NO_x) als NO_2	3.139	3.978
Schwefeloxide als SO_3	407,26	402,40
Organische Stoffe		
Flüchtige organische Stoffe ohne Methan (NMVOC)	4.050	5.853
Sonstige Stoffe		
Partikuläre Stoffe	34,47	36,35

[1] Eigenoperierte Anlagen, 100 %.
[2] Zahlen wurden unabhängig geprüft.
[3] Enthält Daten aller Produktionsstätten auf Equity-Basis (Prozent nach Anteilen) ausgenommen Exploration und Verwaltung nach IOGP-Definition. In 2019 ohne Aasta Hansteen.
[4] Datenerfassung für die beiden ehem. Unternehmen in 2018 basierten auf unterschiedlichen Richtlinien (IOGP und BVEG). Bei WD basiert die Datenerfassung auf den Definitionen der IOGP.
[5] Basierend auf Daten aus eigenoperierten Aktivitäten gemäß der OGCI-Methodik.

INNOVATIONEN ZUM KLIMASCHUTZ

Sowohl Wintershall als auch DEA waren beide intensiv im Bereich Forschung und Entwicklung tätig. Nach der Fusion wird diese Tradition fortgeführt und in eine Technologiestrategie überführt. Diese beinhaltet Technologien, um unsere Emissionen weiter zu senken, und die Bewertung von CO_2-Abscheidung, -Nutzung und -Speicherung (Carbon Capture and Storage – CCS). Dafür haben wir eigens die Abteilung Carbon Management & Hydrogen ins Leben gerufen.

Wasserstoff aus Erdgas

Wasserstoff gilt als ein zukunftsweisender Weg zur Dekarbonisierung des Energiesektors. Hinsichtlich der Wasserstofferzeugung verfolgt Wintershall Dea zwei Alternativen, die eng an das Kerngeschäft geknüpft sind und Vorteile gegenüber der energieintensiven Elektroyse haben:

Dampfreformierung: Erdgas und Wasserdampf werden bei hohen Temperaturen und unter Druck mit Hilfe eines Katalysators zur Reaktion gebracht. Es entsteht ein Synthesegas, das Wasserstoff enthält. Das Kohlenstoffdioxid könnte aufgefangen und dauerhaft unterirdisch eingelagert werden (CCS). Während die Dampfreformierung technisch ausgereift und vielfach praktiziert ist, hat CCS noch technische und politische Hürden zu überwinden. Das auf diese Weise dekarbonisierte Erdgas kann dazu beitragen, unser Energiesystem CO_2-neutral zu gestalten.

Methanpyrolyse: Erdgas wird in einem Hochtemperaturreaktor in seine Bestandteile Wasserstoff und Kohlenstoff zerlegt, wobei keine CO_2-Emissionen freigesetzt werden. Das entstehende Nebenprodukt ist ein sehr reiner, pulverförmiger Kohlenstoff, der als industrieller Rohstoff weiterverarbeitet werden kann und dessen Bedeutung stetig zunimmt. So wird er beispielsweise in der Produktion von Elastomeren, Leichtbaustoffen, Druckfarben oder auch bei der Batteriefertigung eingesetzt. Die Methanpyrolyse befindet sich für industrielle Anwendungen noch im Entwicklungsstadium.

Forschungskooperation mit dem KIT

Im Oktober 2019 haben Wintershall Dea und das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) eine Forschungskooperation zur klimafreundlichen Herstellung von Wasserstoff aus Erdgas vereinbart. Das KIT ist eine der deutschen Exzellenzuniversitäten. Die Innovationstätigkeit am Karlsruher Institut schlägt eine Brücke zwischen Erkenntnis und Anwendung zum gesellschaftlichen Nutzen, wirtschaftlichen Wohlstand und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen. Das von Wintershall Dea und dem KIT auf zunächst drei Jahre angelegte Projekt soll Grundlagen für einen künftigen industriellen Einsatz der Methanpyrolyse legen. Das KIT hat bereits grundlegende Forschungsarbeiten zur Herstellung von Wasserstoff durch direkte Pyrolyse von Methan auf Basis der Flüssigmetalltechnologie geleistet.

Studie zur Tertiären Ölgewinnung (enhanced oil recovery) und CO_2-Abscheidung

Eine Machbarkeitsstudie soll ermitteln, wie ein „mature" Feld wie das der norwegischen Plattform Brage nach dem Ende der Produktion für die permanente Speicherung von CO_2 genutzt werden kann. Es wird angenommen, dass CO_2 per Schiff zur direkten Injektion in das Reservoir gebracht wird. Die Studie analysiert ebenso, bis zu welchem Grad die Injektion von CO_2 zu gesteigerter Förderung führen kann. Das auf zwei Jahre angelegte Projekt beinhaltet außerdem Reservoir-Simulationen, um das gesamte Volumen an CO_2, das permanent gespeichert werden kann, einzuschätzen. Das Gemeinschaftsprojekt von Wintershall Dea und Aker Solutions ist kofinanziert vom norwegischen CLIMIT, einem Programm für Forschung, Entwicklung und Demonstration von CO_2-Abscheidung und Speichertechnologien.

Digitalisierung

Digitalisierung ist von strategischer Relevanz. Die Vorteile reichen von einer Steigerung der HSEQ-Leistung und mehr Effizienz bis hin zu besseren Entscheidungsfindungsprozessen und einer stärkeren strategischen Positionierung als Partner. Wir entwickeln und skalieren Lösungen für Geschäftsfälle mit der größten Wirkung im E&P-Bereich entsprechend ihrer Auswirkungen auf Sicherheit, Nachhaltigkeit und Profitabilität. Wir entwickeln außerdem interdisziplinäre Lösungen und skalieren diese über die gesamte Unternehmung. Der Fokus liegt auf der Steigerung der Nachhaltigkeit in der Gas- und Ölproduktion: Die Einführung digitaler Energiemanagementsysteme ermöglicht dabei eine systemische Bewertung und Steuerung des Energieverbrauchs an unseren Standorten.

UMWELT- UND NATURSCHUTZ

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

Unsere Schwerpunkte im betrieblichen Umweltschutz liegen in den Bereichen Wasser und Abwasser, Abfallmanagement sowie Erhalt der Biodiversität. Wir wollen negative Auswirkungen vermeiden, Ressourcen bestmöglich nutzen und verwerten sowie Ökosysteme in unserem Umfeld maximal schützen. Unser Ansatz lautet „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten", und wir wenden ihn auf Wasser ebenso an wie auf andere Rohstoffe.

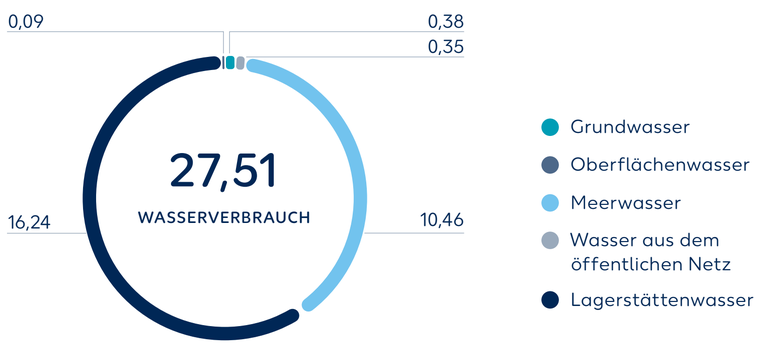
WASSER UND ABWASSER[1]

Wasser ist eine wichtige Ressource und wird während des gesamten Projektlebenszyklus in Öl- und Gasaktivitäten genutzt. Wir achten stets darauf, den wertvollen Rohstoff durch den Einsatz innovativer Technologien einzusparen oder durch das Recyceln von Bohrspülungen und Kreislaufsystemen mehrfach zu nutzen. Relevante eigenoperierte Produktionsstandorte verfügen über ein Wasserschutzkonzept. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Standorten, die in der Nähe von Schutzgebieten liegen. Dort führen wir spezielle Sicherheitsmaßnahmen durch. Außerdem achten wir in besonderem Maße auf Standorte in sogenannten Wasserstressgebieten. Dazu zählen unsere Produktionsstandorte in Libyen, Algerien, Ägypten und UAE.

Im Jahr 2019 haben wir insgesamt 27,51 Millionen Kubikmeter (m³) Wasser genutzt (2018: 24,42 Millionen m³). Der größte Anteil mit 16,24 Millionen m³ ist Lagerstättenwasser, das bei der Förderung von Erdöl und Erdgas zutage tritt, gefolgt von Meerwasser mit 10,46 Millionen m³. Der Anstieg des Wasserverbrauchs ist vor allem auf den höheren Verbrauch von Lagerstättenwasser in Norwegen und Deutschland zurückzuführen.

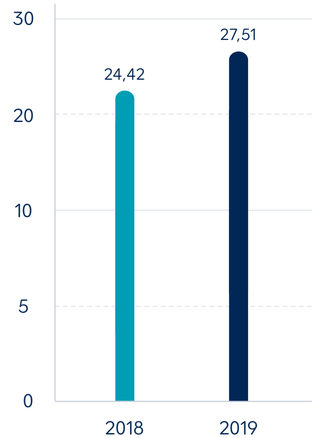
Im Jahr 2019 sind 8,21 Millionen m³ Kühlwasser und 19,3 Millionen m³ Abwasser angefallen. Nach der Nutzung haben unsere Offshore-Förderplattformen 6,74 Millionen m³ Wasser gereinigt und unter Einhaltung gesetzlicher Grenzwerte ins Meer (water bodies) eingeleitet. Ein Großteil des Lagerstättenwassers (rund 11,72 Millionen m³) wurde an der Erdoberfläche durch Abscheidesysteme vom Erdöl oder Erdgas getrennt, gereinigt und anschließend in die Lagerstätte zurückgeführt. Weitere 0,84 Millionen m³ Wasser wurden in die Kanalisation eingeleitet. Dazu gehören hauptächlich Sanitär- und zum Teil Niederschlagsabwässer.

WASSERVERBRAUCH 2019 NACH QUELLEN (IN MILLIONEN M³)²



[1] Umweltdaten, die von Dritten zur Verfügung gestellt werden und am Reporting-Stichtag nicht vorliegen, basieren zum Teil auf Pro-forma-Informationen, Daten der letzten Jahre oder Schätzungen basierend auf der Veränderung der Produktion. Es kann zu Anpassungen im folgendem Berichtsjahr kommen.
[2] Enthält Daten aller Produktionsstätten auf Equity-Basis (Prozent nach Anteilen) ausgenommen Exploration und Verwaltung nach IOGP-Definition. In 2019 ohne Aasta Hansteen.

WASSERVERBRAUCH (IN MILLIONEN M³)²



ABFALL[1]

Bei der Exploration und Produktion von Erdgas und Erdöl entstehen zwangsläufig Abfälle, die wir so weit wie möglich zu vermeiden oder zu reduzieren versuchen. Als Teil unseres Konzepts, das auf „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten" setzt, werden entstehende Abfälle nach Möglichkeit recycelt oder fachgerecht entsorgt.

Bei der Einstufung von Abfällen sowie bei deren Lagerung, Behandlung, Transport und Entsorgung erfüllen wir die jeweils gültige nationale Gesetzgebung. Zusätzlich halten wir internationale und eigene Standards ein. Damit stellen wir sicher, dass alle nicht vermeidbaren Abfälle umwelt- und fachgerecht verwertet oder entsorgt werden.

Im Jahr 2019 fielen bei Wintershall Dea insgesamt 153.637 Tonnen Abfall[2] an (2018: 139.073 Tonnen). Davon bestanden 86.310 Tonnen aus gefährlichen Abfällen und 67.326 Tonnen aus nicht gefährlichen Abfällen[3]. Wir haben 18.717 Tonnen Abfall verwertet und 134.907 Tonnen ordnungsgemäß entsorgt.

Das Abfallvolumen stieg 2019 hauptsächlich aufgrund erhöhter Entsorgungsaktivitäten unserer Betriebe in Dänemark und Ägypten an.

Verwertung und Wiederverwendung von Offshore-Plattformen

Erreicht eine Erdöllagerstätte ihr Förderende, ist es unsere Pflicht als Betriebsführer, sie stillzulegen und abzubauen. Vor allem bei Offshore-Anlagen kann dies eine anspruchsvolle Aufgabe sein.

Wintershall Dea besitzt inzwischen umfangreiche Fachkenntnisse darin, wie man diese Anlagen wiederverwenden kann bzw. den Abbau so umwelt- und ressourcenschonend wie möglich durchführt. So wurde 2019 bei der Bohranlage Kotter in der niederländischen Nordsee in einem einzigartigen Verfahren erstmals ein Gerüst mit sechs Pfeilern von einem Schwimmkran angehoben und verschifft, um die Bauteile an Land weiter zu zerlegen und zu verwerten. Ebenfalls 2019 zogen wir eine Gasplattform vom niederländischen Kontinentalschelf zum Block D12 in der Nähe Großbritanniens um. Das Oberdeck wird damit bereits zum dritten Mal für die Produktion verwendet. So sparen wir Ressourcen und Kosten im Vergleich zu Stilllegung, Entsorgung und Neubau. Bis heute hat Wintershall Dea etwa sieben Offshore-Plattformen auf diese Weise wiederverwendet.

ÖL- UND STOFFAUSTRITTE

Prozesssicherheit
→ S. 33

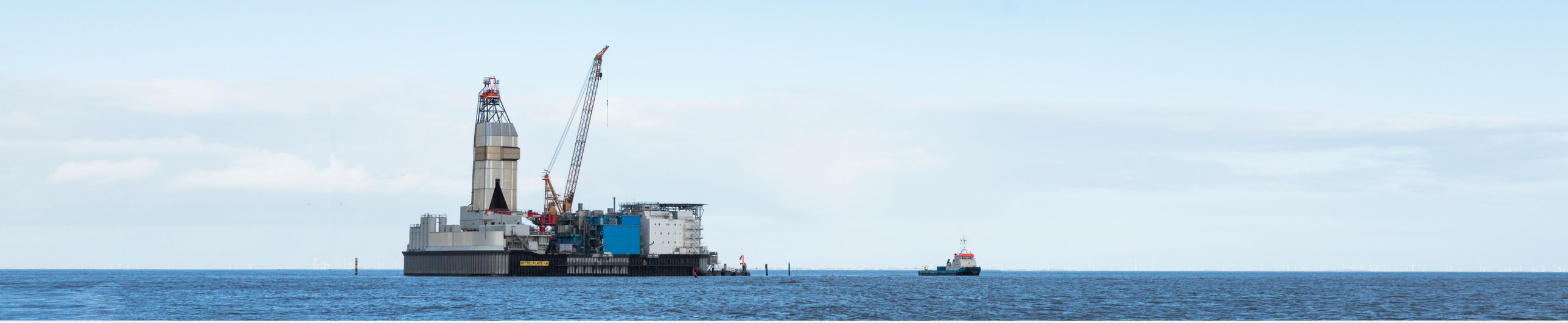
Im Rahmen unseres HSEQ-Managements ist es unser Ziel, den Austritt von Öl oder umweltschädlichen Stoffen nach Möglichkeit zu vermeiden. So verfügen alle Anlagen von Wintershall Dea über ein mehrstufiges Barrieresystem, das den sicheren Betrieb gewährleistet und eventuelle Stoffaustritte auffängt oder minimiert.

Wintershall Dea unterstützte das gemeinsame Branchenprojekt von IOGP und IPIECA zur Bereitschaft und Reaktionsplanung bei Ölaustritten inklusive der Entwicklung von bewährten Verfahren und Fähigkeiten.

ÖL-UND STOFFAUSTRITTE[4]	2018	2019
Ölaustritte > 1 Barrel (Anzahl)	1	5
Ölaustritte > 1 Barrel (in Barrel)	66,00	37,2
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (Anzahl)	1	3
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (in Barrel)[5)]	6,4	3,2

Obwohl die Anzahl der Austritte und Leckagen zunahm, verringerte sich das Volumen dieser bei Ölaustritten um 44 % und bei Austritten von Chemikalien um 50 %. Die erhöhte Anzahl an Ölaustritten ist hauptsächlich auf die schwierige Situation unserer Onshore-Aktivitäten in Libyen zurückzuführen. Wegen blockierungsbedingter Produktionsausfälle und der – aufgrund von Sicherheitsaspekten – begrenzten Verfügbarkeit von Wartungsanbietern in den letzten Jahren, ist die Korrosion der Öl-Pipelines eine erhebliche Gefahr geworden. Dies hat uns dazu veranlasst, alternative Wartungsmöglichkeiten zu entwickeln, einschließlich fernüberwachter zertifizierter Inspektionen. Darüber hinaus werden unsere libyschen Mitarbeiter im Ausland geschult, um ihre Fähigkeit zur Überwachung lokaler Dienstleiter vor Ort zu entwickeln.

[1] Umweltdaten, die von Dritten zur Verfügung gestellt werden und am Reporting-Stichtag nicht vorliegen, basieren zum Teil auf pro forma Informationen, Daten der letzten Jahre oder Schätzungen basierend auf der Veränderung der Produktion. Es kann zu Anpassungen im folgendem Berichtsjahr kommen.
[2] Enthält Daten aller Produktionsstätten auf Equity-Basis (Prozent nach Anteilen) ausgenommen Exploration und Verwaltung nach IOGP-Definition. In 2019 ohne Aasta Hansteen.
[3] Die Terminologie „gefährlicher" und „ungefährlicher" Abfall werden entsprechend der lokalen Vorgaben genutzt.
[4] Die Daten zu Öl- und Stoffaustritten basieren auf eigenoperierten Aktivitäten der Wintershall Dea zu 100 %.
[5] Nach den IOGP Reportingrichtlinien, Leckage am Standort Emlichheim 132 in Deutschland nicht aufgeführt, da kein Produktionswasser in die Umwelt gelangt ist.



SCHWERPUNKT: BIODIVERSITÄT

ÖLFÖRDERUNG UND NATURSCHUTZ SIND MITEINANDER VEREINBAR

Ölförderung kann Hand in Hand mit dem Erhalt der Biodiversität gehen. Dass dies mit einem hohen Maß an Sicherheit und ohne Unfälle geschehen kann, beweist die Plattform Mittelplate in der Nordsee seit mittlerweile über 30 Jahren.

Mitten im Weltnaturerbe Wattenmeer förderte die Bohrplattform Mittelplate ca. 35 Millionen Tonnen Erdöl in den letzten 32 Jahren. Auf der künstlich aufgeschütteten Insel gilt: Keine Stoffe dürfen ausgeleitet werden. Die Plattform arbeitet auf eine Art und Weise, mit der das sensible Ökosystem erhalten bleibt – eine Erfahrung, von der andere Projekte bei Wintershall Dea profitieren. Der Schutz der Ökosysteme und der Erhalt der Biodiversität ist in allen Regionen, in denen wir Erdgas und Erdöl fördern, essenziell. Deshalb prüfen wir vor der Durchführung neuer Projekte oder dem Bau neuer Anlagen mithilfe von Risikobewertungen sowie Umwelt- und Sozialverträglichkeitsstudien stets, wie sie sich auf die Umwelt auswirken.

Die Sicherheitsvorkehrungen der Bohrplattform Mittelplate stehen beispielhaft für vieles, was Wintershall Dea in sensiblen Gebieten unternimmt: Teil des Konzepts ist die feste Verankerung der Bohr- und Förderinsel auf einer Sandbank. Untertage- und Übertagesicherheitsventile schließen in einem Notfall das Bohrloch sicher ab. Konstruiert ist die Insel wie eine flüssigkeitsdichte Stahl- und Betonwanne. Da die äußeren Spundwände elf Meter hoch sind, könnte im Schadensfall mehr Öl aufgefangen werden, als überhaupt auf der Insel vorhanden ist.

Rund um und auf der Insel sind zudem zahlreiche Brand- und Gasmelder installiert, die ihre Daten an eine zentrale Messwarte melden, die dauerhaft besetzt ist. Seit 2005 wird das Öl nicht mehr per Schiff, sondern durch eine Pipeline zu den Aufbereitungsanlagen der Landstation Dieksand befördert, wovon die Umwelt erheblich profitiert: Es entfallen seither jährlich rund 2.000 Schiffsbewegungen. Auch das mit dem Erdöl geförderte Lagerstättenwasser wird über die Pipeline zur Landstation gebracht und dort vom Öl getrennt und aufbereitet.

Beispielhaft ist auch der Schutz der Artenvielfalt rund um die Mittelplate: Mit umfangreichen Monitoring-Maßnahmen, darunter Auswertungen der Bewegung von Sandbänken und ihrer Flora und Fauna per Flugzeug, beobachten wir das Verhalten von Brandgänsen.

MENSCHEN

PARTNER FÜR NACHHALTIGKEIT

Die soziale Dimension nachhaltigen Wirtschaftens ist so vielfältig wie die Gesellschaften, in denen wir tätig sind. Wir legen Wert auf für die Sicherheit und Gesundheit unserer Angestellten und Kontraktoren, fördern unsere Mitarbeiter, respektieren die Menschenrechte und engagieren uns für lokale Gemeinschaften.

3 MENSCHEN

31 Gesundheit und Sicherheit
32 Arbeitssicherheit
32 Gesundheitsmanagement
33 Prozesssicherheit
33 Sicherheit
33 Krisenmanagement
33 Daten- und Informationssicherheit

34 Mitarbeiter
34 Unternehmenskultur
34 Beschäftigung
35 Aus- und Weiterbildung
36 Vielfalt und Inklusion
37 Work-Life-Balance

38 Partnerschaften
38 Strategische Zusammenarbeit
38 Nachhaltige Beschaffung
39 Gesellschaftliches Engagement

40 Schwerpunkt: Menschenrechte & Lieferkette

GESUNDHEIT & SICHERHEIT

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT ALS KERNANLIEGEN

Null Unfälle – das ist unser erklärtes Ziel. Wir wollen dauerhaft jeden Schaden für Mensch, Umwelt und Anlagen vermeiden. Daher machen wir bei Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (HSEQ) keine Kompromisse. Wir haben dabei unsere Mitarbeiter und Kontraktoren ebenso im Blick wie die Menschen in der Nachbarschaft unserer Standorte.

Unserem Führungsteam kommt dabei eine maßgebliche Rolle zu, d. h. eine positive Sicherheitskultur im Unternehmen zu fördern. Die Führungskräfte übernehmen eine Vorbildfunktion und sind dafür verantwortlich, alle relevanten HSEQ-Anforderungen im Unternehmen zu vermitteln. Sie müssen sicherstellen, dass diese eingehalten werden. Wir wissen aber auch, dass es hier auf jeden Mitarbeiter ankommt: Nur wenn jeder Einzelne sich verantwortlich fühlt, mit Sorgfalt handelt und sich persönlich engagiert, lässt sich ein hohes Maß an Sicherheit langfristig gewährleisten. Unsere HSEQ-Kultur ist fest im Unternehmen verankert und wir bemühen uns kontinuierlich darum, diese weiter zu verbessern. Wir praktizieren eine offene und transparente Kommunikation und stellen auf diese Weise sicher, dass wir aus Fehlern lernen und die richtigen Schlüsse ziehen.

Unser HSEQ-Management basiert auf fünf Kernelementen, die in der **HSEQ-Leitlinie** festgeschrieben sind. Sie konkretisieren, wie Wintershall Dea die Unternehmenswerte im Arbeitsalltag umsetzt, und bilden die Handlungsgrundlage für alle Mitarbeiter.

→ S. 18

ARBEITSSICHERHEIT[1]

Wer in unserem Auftrag tätig wird, soll keinen Schaden nehmen – „Zero Harm" lautet dabei unser Ziel. Der Sicherheit geben wir daher Vorrang. Unsere weltweit geltenden Konzepte dienen dem Schutz der Mitarbeiter, der Kontraktoren und der Anwohnern an unseren Förderstandorten. An allen Standorten finden regelmäßig Sicherheitsgespräche, Notfalltrainings, Sensibilisierungsworkshops und Seminare – auch für Kontraktoren – statt. Darüber hinaus werden regelmäßig Arbeitssicherheitsaudits durchgeführt.

Unsere Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden sank auf 2,66 (2018: 3,17). Nichtsdestotrotz bedauern wir, dass wir einen Todesfall zu vermelden hatten. Ein Mitarbeiter starb bei einem Autounfall in Libyen.

Im Vergleich zu 2018 stiegen unsere Unfälle mit Ausfallzeiten von 3 auf 5 (Mitarbeiter: 4, Kontraktoren: 1). Die Zahlen zeigen, dass Arbeitssicherheit nicht allein durch die Einführung von Standards sichergestellt werden kann: Eine aktive Sicherheitskultur ist extrem wichtig. Wintershall Dea reagierte auf die veränderte Unfallrate mit weiteren Trainings und Aufklärungskampagnen. Unter anderem haben wir damit begonnen, die vom internationalen Branchenverband IOGP überarbeiteten Regeln zur Lebensrettung zu implementieren. Diese Regeln sind einfach zu verstehen und anzuwenden. Wir haben die Implementierung mit einer Fokus-Kampagne zu der lebensrettenden Regel für das Autofahren gestartet.

KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT[1]

Gesamt (Mitarbeiter und Kontraktoren)	2018	2019
Tödliche Unfälle (FAT)	0	1
Unfälle mit ≥ 1 Tag Ausfallzeit (LTI)[2]	3	5
Rate der Unfälle mit Ausfallzeit pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIF)[3]	0,24	0,43
Summe meldepflichtige Unfälle (TRI)	39	31
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[3]	3,17	2,66
Anzahl Arbeitsstunden[3]	12.309.066	11.642.172

Mitarbeiter	2018	2019
Tödliche Unfälle (FAT)	0	1
Unfälle mit ≥ 1 Tag Ausfallzeit (LTI)[2]	1	4
Rate der Unfälle mit Ausfallzeit pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIF)[3]	0,17	0,71
Summe meldepflichtige Unfälle (TRI)	14	11
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[3]	2,41	1,96
Anzahl Arbeitsstunden[3]	5.813.113	5.610.856

Kontraktoren	2018	2019
Tödliche Unfälle (FAT)	0	0
Unfälle mit ≥ 1 Tag Ausfallzeit (LTI)[2]	2	1
Rate der Unfälle mit Ausfallzeit pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIF)[3]	0,31	0,17
Summe meldepflichtige Unfälle (TRI)	25	20
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[3]	3,85	3,32
Anzahl Arbeitsstunden[3]	6.495.953	6.031.316

[1] Die Daten zur Arbeitssicherheit basieren auf eigenoperierten Aktivitäten der Wintershall Dea zu 100 %.
[2] LTI beinhalten tödliche Unfälle.
[3] Wert Anzahl Arbeitsstunden basiert auf alle eigenoperierte Wintershall Dea Aktivitäten. Die Berechnung der Arbeitszeit basiert auf lokalen Standards und erfolgt teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen.

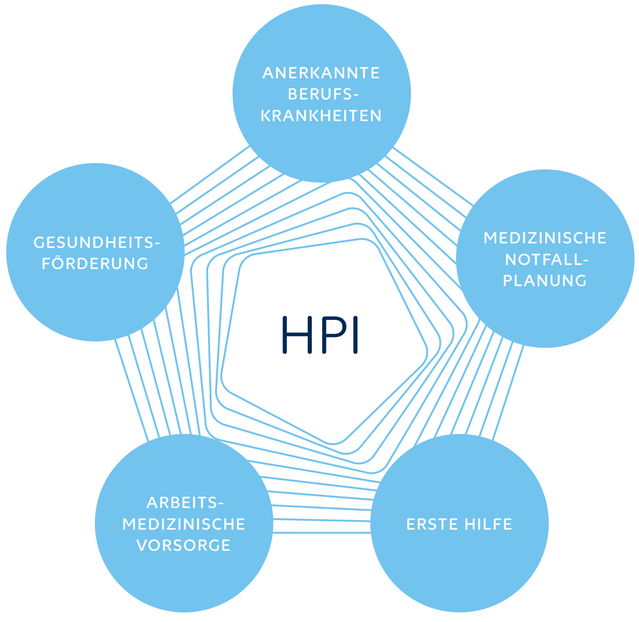
GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mit einer umfassenden Gesundheitsvorsorge unterstützen wir die Mitarbeiter dabei, langfristig gesund, motiviert und arbeitsfähig zu bleiben. Alle Standorte verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das wir mit regelmäßigen arbeitsmedizinischen Audits überprüfen. Die Schwerpunkte liegen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge, der Gesundheitsförderung sowie darin, bei Notfällen eine effektive medizinische Versorgung zu gewährleisten.

Auf Basis weltweiter Gesundheitskampagnen mit jährlich wechselnden Schwerpunkten können die Standorte unterschiedliche Prioritäten setzen, um den speziellen Bedürfnissen vor Ort gerecht zu werden. Die Maßnahmen reichen von Informationsveranstaltungen, medizinischen Vorsorgeuntersuchungen und arbeitsmedizinischen Beratungen bis hin zu ergonomischen Arbeitsplatzoptimierungen.

Health Performance Index (HPI)

Für eine möglichst objektive Messung und effektive Steuerung der Gesundheitsleistung bei Wintershall Dea arbeiten wir an der Einführung des sogenannten Health Performance Index (HPI). Dieser Index fasst unternehmensweite Gesundheitsinformationen in einer aussagekräftigen Kennzahl zusammen und unterstützt die Standorte dabei, mögliche Defizite schnell aufzudecken und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Der HPI besteht aus fünf Indikatoren, die strukturierte Informationen über die folgenden Bereiche liefern: anerkannte Berufskrankheiten, medizinische Notfallplanungen, Erste Hilfe, arbeitsmedizinische Vorsorge und Gesundheitsförderung. Er wird ab 2020 implementiert und für unser Reporting herangezogen.



ELEMENTE DES HEALTH PERFORMANCE INDEX

[1] Die Daten zur Prozesssicherheit basieren auf eigenoperierten Aktivitäten der Wintershall Dea zu 100 %.

Ölaustritte → S. 28

PROZESSSICHERHEIT

Bei der Planung, dem Bau und dem Betrieb unserer Anlagen legen wir an allen Standorten weltweit hohe Sicherheitsmaßstäbe an. Sie erfüllen die lokalen gesetzlichen Anforderungen und gehen zum Teil darüber hinaus. Wir setzen Techniken, die wir zur Exploration und Produktion von Gas und Öl nutzen wollen, nur dann ein, wenn sie unsere Sicherheitsstandards erfüllen. Das gilt an Land wie zu Wasser. Daher investieren wir kontinuierlich in modernste Anlagen und entwickeln die bestehenden weiter.

Ein mehrstufiges Barrieresystem gewährleistet den sicheren Betrieb sämtlicher Anlagen. Es umfasst technische Maßnahmen bis hin zur Gewährleistung einer sicheren Evakuierung. Jede Barriere besteht aus mehreren Sicherheitseinrichtungen und -elementen, die hinsichtlich Funktionalität, Zuverlässigkeit und Widerstandsfähigkeit spezifiziert werden. Versagt eine Barriere, tritt die jeweils nächste in Funktion. Somit ist die Gesamtintegrität der Anlage selbst dann gewährleistet, wenn ein oder mehrere Elemente versagen. Die Wirksamkeit dieser Barrieren überprüfen wir regelmäßig unter anderem mittels entsprechender interner Audits.

PROCESS SAFETY FIGURES[1]	2018	2019
Prozesssicherheitsereignisse (PSE), Tier 1	1	2
Prozesssicherheitsereignisse (PSE), Tier 2	3	2

Die Anzahl der Prozesssicherheitsereignisse blieb im Vergleich zum Vorjahr 2018 konstant. Zwei PSE ereigneten sich in Europa und zwei PSE fanden in Libyen statt. Letzteres hauptsächlich aufgrund der Sicherheitslage, welche sich auf die Wartungsarbeiten auswirkt.

SICHERHEIT

Zum Schutz unserer Mitarbeiter und Kontraktoren sowie unserer Geschäftsaktivitäten achten wir strikt auf die Sicherheit unserer Standorte und beugen konsequent potenziellen Gefahren vor. Dies gilt besonders für jene Regionen der Welt, in denen politische oder soziale Unruhen plötzlich den Alltag verändern können. Im Bedarfsfall betreuen wir Geschäftsreisende ebenso wie Mitarbeiter und ihre Familien vor Ort und individuell. Weltweit einheitliche Sicherheitskonzepte schaffen die Voraussetzungen dafür.

KRISENMANAGEMENT

Zur Notfallvorsorge und Krisenbewältigung hat Wintershall Dea ein klar definiertes und fachübergreifendes Krisenmanagement implementiert. Notfallpläne, Richtlinien und regelmäßige Sicherheitsübungen sorgen dafür, dass im Ernstfall zu jeder Zeit und an jedem Ort die richtigen Maßnahmen ergriffen werden können.

Um das Bewusstsein der Mitarbeiter für Risiken zu schärfen und sie auf mögliche Notfallsituationen vorzubereiten, werden regelmäßige Schulungen durch unsere HSEQ-Spezialisten durchgeführt. Sie schulen Mitarbeiter, Kontraktoren und Behörden darin, sowohl alle vorgesehenen Abläufe zu überprüfen als auch in bestimmten Abständen unsere Notfallsysteme zu kontrollieren. Dabei geht es um Brandbekämpfung und andere Notfallsituationen wie das unkontrollierte Austreten von Öl oder Gas.

DATEN- UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Besondere Bedeutung misst Wintershall Dea dem Schutz von Informationen und Daten bei, denn der Wert eines Unternehmens wird heute mehr denn je durch sein Wissen und Know-how bestimmt. Alle Mitarbeiter müssen sich bewusst sein, dass ihr eigenes achtsames Verhalten für die Cybersicherheit mit ausschlaggebend ist. Um diese Achtsamkeit zu fördern, finden kontinuierlich Schulungen und Trainings zu den Themen Informations- und Cybersicherheit statt. Eine eigene Einheit sowie ein weltweites Netzwerk von Informationsschutzbeauftragten unterstützen die Mitarbeiter bei der Umsetzung global verbindlicher Anforderungen.

MITARBEITER

VERANTWORTUNGS-VOLLER ARBEITGEBER

Die Personalstrategie konzentriert sich auf drei Schwerpunkte: engagierte Mitarbeiter, kompetente Führungskräfte und moderne Arbeitsbedingungen.

UNTERNEHMENSKULTUR

Wir setzen auf ein respektvolles Miteinander in einem attraktiven Arbeitsumfeld. Mit einer inklusiven und von Vielfalt geprägten Unternehmenskultur, gezielter und individueller Förderung sowie einer ausgewogenen Balance zwischen Beruf und Freizeit bieten wir unseren Mitarbeitern eine langfristige und attraktive Perspektive.

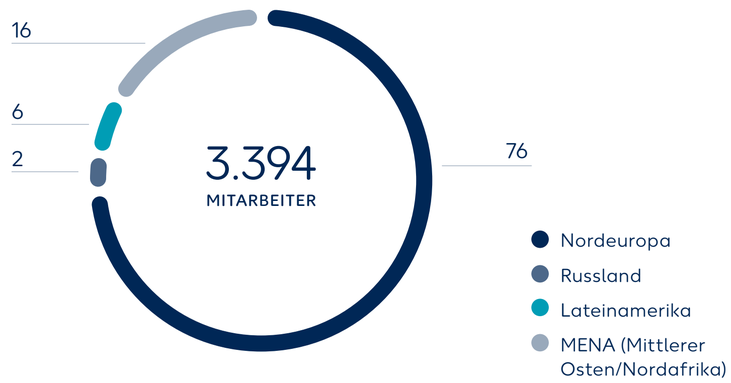
Unseren Führungskräften kommt bei der Umsetzung unserer Unternehmensstrategie eine bedeutende Rolle zu. Wir erwarten von ihnen, dass sie eine Vorbildfunktion wahrnehmen und für ein Arbeitsumfeld sorgen, in dem unsere Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weiterentwickeln können. Mit gezielten und themenspezifischen Führungskräftetrainings unterstützen wir sie dabei.

Über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus setzen wir uns für die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Sozialpartnerschaften, gerechte Bezahlung, Chancengleichheit und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen, angemessene Arbeitszeiten und bezahlten Urlaub ein.

BESCHÄFTIGUNG

Als größter deutscher, international tätiger Gas- und Ölproduzent beschäftigte Wintershall Dea zum Jahresende 2019 weltweit 3.394 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter[1]. Zudem sind 83 Auszubildende und Trainees bei uns beschäftigt.

MITARBEITER NACH REGION (2019)[1]



[1] Die Anzahl der Mitarbeiter, die für die nichtfinanzielle Berichterstattung eingesetzt werden, zeigt die Anzahl der Mitarbeiter der voll- und teilkonsolidierten Unternehmen sowie zwei Joint Ventures (Wintershall AG, Wintershall Noordzee B.V.) zu 100 %, ohne Auszubildende und Trainees.

Personalanpassung nach der Fusion

Der Zusammenschluss im Mai 2019 hatte eine geplante Umstrukturierung und damit verbunden Personaleinsparungen zur Folge. Im Oktober 2019 schloss Wintershall Dea die Verhandlungen mit den deutschen Betriebsräten und der IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) sowie mit den norwegischen und niederländischen Gewerkschaften und Betriebsräten ab.

Wintershall Dea und die Arbeitnehmervertreter einigten sich über den Umfang des sozialverträglichen Stellenabbaus: Die meisten Arbeitsplätze (rund 750) fallen in Deutschland weg. Weitere 200 Arbeitsplätze werden in Norwegen abgebaut, wo die beiden Vorgängerunternehmen ebenfalls tätig waren. Insgesamt wird die Belegschaft um rund 1.000 Stellen verkleinert.

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter stehen bei Wintershall Dea in einem offenen und vertrauensvollen Dialog. An Standorten ohne gesetzlich verankertes Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen stellen wir es unseren Mitarbeitern frei, sich selbst zu organisieren, und binden die gewählten Ansprechpartner in Entscheidungen ein, die sie betreffen. Bei betrieblichen Veränderungen mit Auswirkungen auf die Mitarbeiterzahl hält Wintershall Dea alle gültigen nationalen Gesetze und Tarifverträge ein.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Im globalen Wettbewerb um die besten Spezialisten und Führungskräfte möchten wir qualifizierte Talente und erfahrene Experten gewinnen. Deshalb investieren wir konsequent in die Weiterbildung und Karriereentwicklung unserer Mitarbeiter.

Ausbildung und Einstiegsprogramme

Der Erfolg von Wintershall Dea beruht auf der Einsatzbereitschaft und den fachlichen Qualifikationen ihrer Mitarbeiter. Die Bandbreite unserer weltweiten Maßnahmen reicht von der klassischen Berufsausbildung über Berufseinstiegsprogramme für Studierende bis zu speziellen Programmen für Nachwuchsführungskräfte. Insgesamt befanden sich zum 31. Dezember 2019 bei uns 83 junge Menschen in Ausbildung und Trainee-Programmen.

Studierenden geben wir schon während ihrer Hochschulzeit die Gelegenheit, unser Unternehmen kennenzulernen. Sie können bei uns Praktika absolvieren oder praxisorientierte Abschlussarbeiten erstellen. Hochschulabsolventen bieten wir spezielle Trainee-Programme in den Bereichen Finanzen, Informationsmanagement, Einkauf sowie Geologie, Öl- und Gasingenieurwesen an. In 24 Monaten werden die Teilnehmer in operativen Einheiten im In- und Ausland sowie in fachvertiefenden Seminaren auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet. 20 Mitarbeiter nahmen an diesem Programm teil (31.12.2019).

Entwicklung und Förderung

Im jährlichen Mitarbeitergespräch definieren Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam die Perspektiven für die individuelle berufliche Entwicklung. Das Konzept der Entwicklungspfade unterstützt uns dabei unternehmensweit, mögliche Laufbahnmodelle aufzuzeigen und individuelle Entwicklungspläne zu erarbeiten.

Das Weiterbildungsprogramm von Wintershall Dea bietet standortübergreifend zahlreiche Qualifizierungsangebote, die auf die persönlichen Bedarfe ausgerichtet sind. Damit können unsere Mitarbeiter ihre Leistung verbessern und ihr Potenzial in jeder Phase ihres Berufswegs voll ausschöpfen. Mit der digitalen Lernplattform L³ bietet Wintershall Dea seit 2019 ein neues Konzept für „Peer-to-peer"-Lernformate, bei denen erfahrene Kollegen ihr Wissen weitergeben. Mitarbeiter können selbst entscheiden, was, wann und wo sie lernen und wie sie ihr Wissen teilen möchten. L³ schafft einen inspirierenden Rahmen, der an allen Standorten und in allen Geschäftseinheiten soziales Lernen, den Austausch untereinander und neue Impulse ermöglicht.

VIELFALT UND INKLUSION

Wintershall Dea ist überzeugt, dass Vielfalt den Unternehmenserfolg unterstützt. Wir fördern eine inklusive Unternehmenskultur, um von den unterschiedlichen Perspektiven zu profitieren, die unsere Mitarbeiter aufgrund verschiedener biografischer Hintergründe mitbringen. Außerdem sind wir davon überzeugt, dass Mitarbeiter motivierter arbeiten und sich noch stärker mit dem Unternehmen identifizieren, wenn ihre individuellen Hintergründe wahrgenommen und wertgeschätzt werden. So steigern wir die Leistungsstärke und Innovationskraft unserer Belegschaft und somit den Erfolg des Unternehmens.

Wir streben danach, Menschen mit technischem und nichttechnischem Hintergrund einzustellen, die einen Mehrwert für Wintershall Dea bringen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderungen, Alter oder sexueller Orientierung. Die Grundsätze der Vielfalt und Chancengleichheit sind im **Verhaltenskodex** der Wintershall Dea integriert. Mit der Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt** haben wir unser Engagement auch nach außen hin sichtbar gemacht.

Im Umkehrschluss bedeutet das auch, dass wir Diskriminierung und jegliche Ausgrenzung von Menschen aufgrund individueller Eigenschaften oder Präferenzen nicht tolerieren. Entsprechende Trainings für Mitarbeiter und Führungskräfte – unter anderem zum Thema unbewusste Vorurteile („unconscious bias") – helfen allen, das Bewusstsein für den Wert von Vielfalt und Inklusion zu erhöhen.

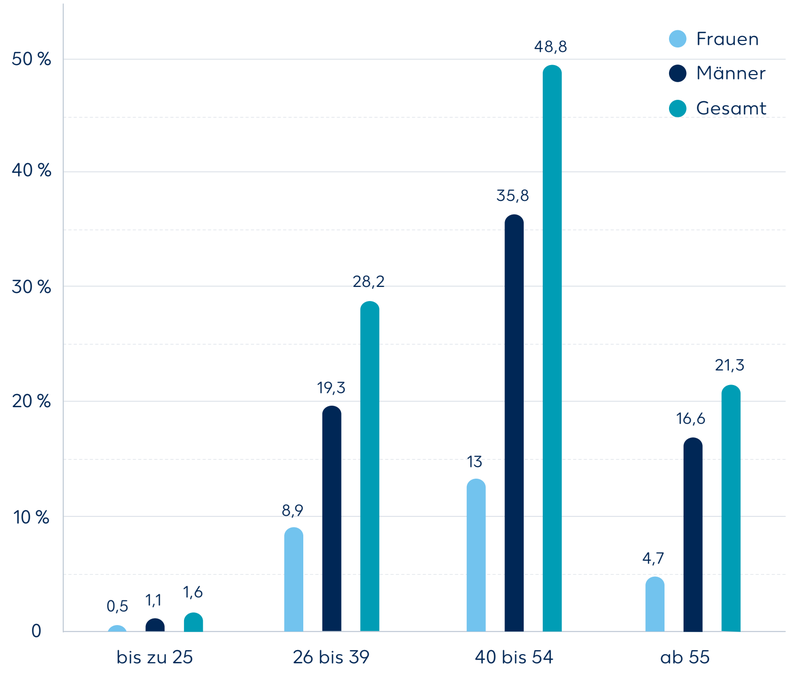
Diversity-Management

Um den uns selbst gesetzten Ansprüchen gerecht zu werden, wird Wintershall Dea ihr Engagement für mehr Vielfalt in den kommenden Jahren ausbauen. Zu den wichtigsten Maßnahmen zählen dabei unternehmensweite Standards, angepasste Personalprozesse, interne und externe Sensibilisierungskampagnen sowie die Benennung eines Diversity-Managers. Überdies strebt Wintershall Dea eine Kultur der Inklusion an, bei der Chancengleichheit und Internationalität als strategisches Diversitätsthema im Vordergrund stehen. Führungskräfte spielen hier eine Schlüsselrolle als Vorbilder und Multiplikatoren.

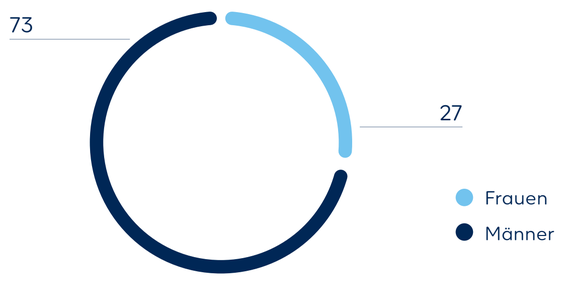
Gleichstellung der Geschlechter

Die Öl- und Gasbranche ist traditionell eine männlich geprägte Industrie. Wintershall Dea ist mit einem Frauenanteil von 27 % zum 31.12.2019 in der Gesamtbelegschaft gut aufgestellt. Den Anteil von Frauen in Führungspositionen (bis zu zwei Ebenen unter dem Vorstand) wollen wir von aktuell 20 % kontinuierlich steigern – bis 2025 auf mehr als 30 %. In 2019 erhöhten wir unseren Frauenanteil auf 22 %. Im Berichtsjahr war eine von fünf Vorstandspositionen von einer Frau besetzt.

ALTERSSTRUKTUR MITARBEITER 2019[1]



FRAUENANTEIL DER GESAMTBELEGSCHAFT (IN %)[1]



[1] Alle Mitarbeiter der voll- und teilkonsolidierten Unternehmen sowie zwei Joint Ventures (Wintershall AG, Wintershall Noordzee B.V.) zu 100 %, ohne Auszubildende.

Internationalität

Unsere Branche ist sehr international geprägt. Personaleinsätze im Ausland gehören in vielen Funktionen zum Arbeitsalltag und sind für die Entwicklung in unserem Unternehmen unabdingbar. Schon heute kommen unsere Beschäftigten aus mehr als 60 Nationen. Diese Vielfalt soll sich auch bei den Führungskräften widerspiegeln: Wir wollen unseren Anteil an Menschen unterschiedlicher Nationalitäten von über 35 % im globalen Führungsteam bis 2025[1] beibehalten.

WORK-LIFE-BALANCE

Wintershall Dea bietet ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten auf ihre individuellen Lebensbedürfnisse abzustimmen. Die beiden Eckpfeiler unseres Konzepts sind flexible Arbeitszeitmodelle und ein Gesundheits- und Vorsorgeprogramm. Die Gestaltung der diesbezüglichen Regelungen und Programme variiert von Land zu Land. Sie werden sowohl von den gesetzlichen Rahmenbedingungen als auch den landesspezifischen Bedürfnissen bestimmt.

Unsere Arbeitszeitmodelle stehen für ein hohes Maß an Flexibilität, die den nötigen Spielraum für unterschiedliche Lebensphasen oder -konzepte schafft. Wenn die individuelle Tätigkeit dafür grundsätzlich geeignet ist und keine betrieblichen Belange dagegensprechen, bieten wir für unsere Büroarbeitsplätze ortsunabhängiges Arbeiten im Homeoffice, von unterwegs aus oder in Form alternierender Telearbeit an.

Unterstützung für Familien

In Deutschland zeigt die zunehmende Inanspruchnahme der gesetzlich geregelten Elternzeit den Wunsch vieler Beschäftigter nach einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Entwicklung eines weltweiten Ansatzes in diesem Bereich befindet sich in der Prüfung. In Anlehnung an das deutsche Konzept haben auch andere Standorte Konzepte zur Kinderbetreuung entwickelt, die über die gesetzliche Regelung hinausgehen.

Eltern unterstützen wir mit bedarfsgerechten Betreuungs- und Serviceangeboten, wozu Betriebskrippen und -kindergärten sowie Ferienbetreuung zählen. Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen bieten wir Unterstützungsmöglichkeiten bis hin zur vorübergehenden Freistellung.

Gesundheitsvorsorge

Gesundheit und Vorsorge liegen im Interesse eines jeden Mitarbeiters – und auch des Unternehmens. Mit einer ganzheitlichen Gesundheitsvorsorge unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, → S. 32 langfristig gesund, motiviert und arbeitsfähig zu bleiben. Als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements bietet Wintershall Dea ein vielfältiges und kostenloses Vorsorge- und Betriebssportangebot. Unsere Mitarbeiter können es auch während der Arbeitszeit nutzen, was ihnen mehr Freiraum für die Gestaltung ihres Privatlebens lässt.

[1] Keine Nationalität soll einen Anteil von 65 % übersteigen.

VERANTWORTUNGSVOLLE PARTNERSCHAFTEN

ERFOLG DURCH PARTNERSCHAFTEN

Ob in Sibirien, in Südamerika oder am Arabischen Golf: Unsere Partnerschaften sind deshalb so erfolgreich, weil jeder das einbringt, was er am besten kann. Viele unserer Gas- und Ölförderstätten werden gemeinsam mit anderen Unternehmen betrieben.

Wintershall Dea setzt auf langfristige Partnerschaften. Ein Großteil unserer Aktivitäten erfolgen entweder in Gemeinschaftsunternehmen oder werden von unseren Partnern durchgeführt. Dazu gehören Gazprom in Russland, Equinor in Norwegen, BP und EGPC in Ägypten, Total in Argentinien, Pemex in Mexiko oder ADNOC in den Vereinigten Arabischen Emiraten.

Diese Partnerschaften sind ein Schlüssel zu erfolgreichem Wachstum. Sie ermöglichen den Zugang zu neuen Ressourcen und eine Steigerung von Produktion und Cash Flow. Gleichzeitig sind wir uns der geteilten Verantwortung beim Management dieser Aktivitäten bewusst. In Zukunft wollen wir auch den Austausch mit unseren Partnern zu Themen rund um das Nachhaltigkeitsmanagement intensivieren.

STRATEGISCHE ZUSAMMENARBEIT

Für die Großprojekte der E&P-Industrie sind vertrauensvolle Partnerschaften zentral, da solche Projekte häufig durch Konsortien umgesetzt werden, welche die Chancen und Risiken teilen. Aus diesem Grund misst Wintershall Dea strategischen, langfristigen Partnerschaften einen großen Wert bei. Ihre Beständigkeit bildet eine wesentliche Grundlage für den Erfolg. Viele Herausforderungen in der Öl- und Gasindustrie können nicht von einem Unternehmen alleine bewältigt werden. Kooperationen und Partnerschaften ermöglichen es, die jeweiligen Fachkenntnisse und Fähigkeiten zu bündeln, gemeinsame Initiativen zu entwickeln und wirtschaftlich wirksame und nachhaltige Lösungen zu finden.

Mit Gazprom in Russland pflegt Wintershall Dea im Rahmen der wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit seit fast 30 Jahren einen regelmäßigen Austausch. Die Themen sind vielfältig und reichen von technischen Lösungen zur effizienten Entwicklung von Erdgas- und Erdgaskondensat-Feldern über Fragen des Projektmanagements bis zum Nachhaltigkeitsmanagement und Klimaschutz.

Gemeinsam mit Aker Solutions eruieren wir derzeit die Lagerung von CO_2 und die Nutzung von CO_2 als EOR-Technologie. Die aktuelle Nachhaltigkeitsstudie über Brage wird einschätzen, wie ein matures Feld für die dauerhafte Lagerung von CO_2 nach Ende der Produktionszeit genutzt werden kann. Es wird weiterhin analysiert, in welchem Grad die Kohlenwasserstoffproduktion durch CO_2-Injektion unter Anwendung neuester Technologien zur Effizienzoptimierung verbessert werden kann.

Gemeinsam mit ADNOC forschen wir an Lösungen für die Bewältigung der lagerstättenbedingten Herausforderungen in Abu Dhabi. Dort soll mit Hilfe sogenannter CEOR-Verfahren (Chemical Enhanced Oil Recovery) die Förderung aus Feldern, die sich durch hohe Temperaturen und hohe Salinitäten auszeichnen, verbessert werden.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Sozialstandards fließen in die Bewertung neuer und bestehender Lieferbeziehungen ein. Die Kriterien sind streng und werden regelmäßig überprüft. Wenn es um die Einhaltung von Standards geht, stellt Wintershall Dea ebenso hohe Anforderungen an Kontraktoren wie an die eigenen Mitarbeiter.

Der partnerschaftliche Ansatz, mit dem wir unser Geschäft vorantreiben, gilt auch für unseren Umgang mit den Kontraktoren. Wir sind an langfristigen Arbeitsbeziehungen interessiert und haben ein wesentliches Interesse daran, unsere Leistung durch gemeinsame Anstrengungen kontinuierlich zu verbessern. Dies erfordert, dass wir die Kontraktoren über unsere Anforderungen hinsichtlich des Umweltschutzes, der Arbeits- und Anlagensicherheit sowie menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten informieren und schulen, konkrete Empfehlungen aussprechen und auf diese Weise gemeinsam Verbesserungen erreichen.

Nachhaltigkeitskodex für Lieferanten

Neben unseren Einkaufsbedingungen legt unser **Verhaltenskodex** für Lieferanten fest, was wir konkret von ihnen erwarten. Dieser Verhaltenskodex beruht unter anderem auf den zehn Prinzipien des **UN Global Compact** zum Schutz der Umwelt, zur Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie zur Korruptionsbekämpfung.

Um sicherzustellen, dass die Lieferanten und Kontraktoren die Nachhaltigkeitsstandards befolgen, stehen uns unterschiedliche Instrumente zur Verfügung. Sie reichen von der Aufforderung zur Abgabe einer Selbstauskunft und der Vorlage von Zertifikaten bis zur Nominierung für Prüfungen oder Audits.

Teilnahme an Brancheninitiative

Wintershall Dea ist 2019 einer globalen Brancheninitiative zur Förderung hoher Menschenrechtsstandards in der Lieferkette in ihrer Frühphase beigetreten, um die Rahmenbedingungen mitzugestalten. Diese Brancheninitiative wurde 2018 von BP, Equinor, Shell und Total ins Leben gerufen mit dem Ziel, bei Kontraktoren und Lieferanten weltweit einheitliche Menschenrechtsanalysen durchzuführen und diese Ergebnisse miteinander zu teilen.

Wintershall Dea unterstützt die die Entwicklung dieser Plattform, die vom Norwegischen Öl- und Gasverband (Norsk Olje & Gass) betrieben wird. Der hierfür eingesetzte Fragebogen zur Menschenrechtsanalyse basiert auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Kernarbeitsnormen der ILO. Durch die Nutzung einer standardisierten Methode schafft sie einen gemeinsamen Rahmen für die Bewertung der Menschenrechtsleistungen von Lieferanten. Der Austausch der Ergebnisse unter allen Nutzern schafft zudem Synergien. Mehrfachbewertungen von Lieferanten werden vermieden, und es erleichtert diesen die Nachweisführung, wenn sie die Menschenrechte einhalten. In 2020 soll die Plattform mit allen Funktionen betriebsbereit sein.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

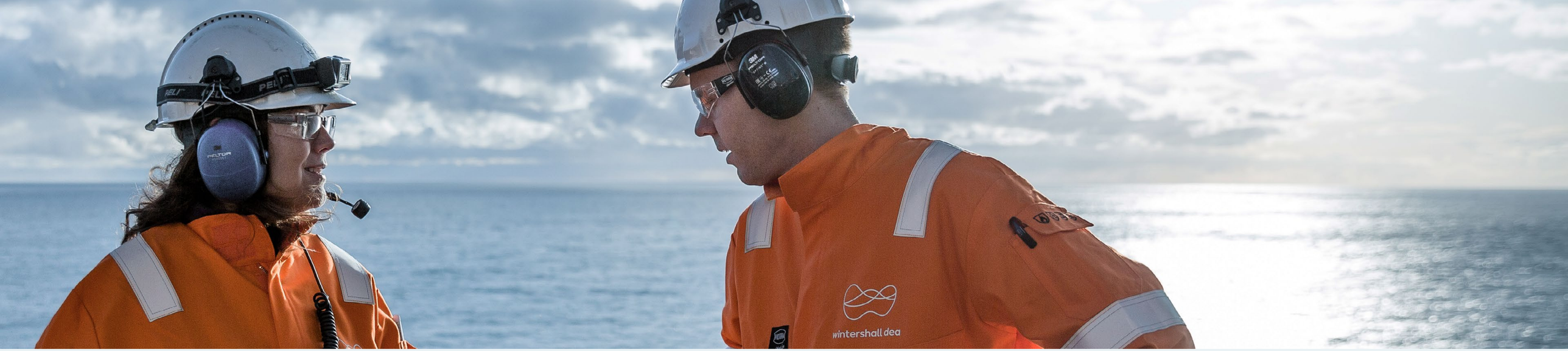
Mit unserem Engagement vor Ort verfolgen wir zwei Ansätze: Zum einen wollen wir die langfristige strategische Unterstützung nachhaltiger Entwicklung unserer Regionen fördern; zum anderen wollen wir ein guter Nachbar sein.

Übergreifende Schwerpunkte steuern wir durch eine zentrale Unternehmenseinheit in Kassel, Deutschland. Für die Umsetzung vor Ort sind die Wintershall Dea-Gesellschaften in den jeweiligen Ländern zuständig.

Die Maßnahmen werden gemeinsam mit Stakeholdern vor Ort, wie lokalen Behörden und Gemeindevertretern, festgelegt und geplant. So erfahren wir im Dialog mit den Standortgemeinden, welche Herausforderungen bestehen und wie wir zu deren Lösung beitragen können. Die Partner wählen wir anhand ihrer Expertise und Standortansässigkeit in dem wir das Projekt umsetzen wollen.

Die Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements liegen in den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Kultur sowie Soziales. Unsere Unterstützung bieten wir in Form von Geld- und Sachspenden, Sponsoring, der Nutzung unseres Know-hows sowie des persönlichen Engagements unserer Mitarbeiter.

Bei der Auswahl der Projekte sind die Langfristigkeit des Engagements ebenso wie die gesellschaftliche Wirkung und messbare Verbesserungen wichtige Kriterien.



SCHWERPUNKT: MENSCHENRECHTE & LIEFERKETTE

MENSCHENRECHTE ALS VERPFLICHTUNG

Die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftsbeziehungen ist eine wichtige Grundlage unserer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung. Unsere Standards erfüllen geltende Gesetze und Vorschriften und orientieren sich an international anerkannten Grundsätzen.

Die Beachtung der Menschenrechte durch Unternehmen hat in den vergangenen Jahren durch **die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) für Wirtschaft und Menschenrechte** viel Aufmerksamkeit erfahren, auch durch verschiedene daraus abgeleitete politische Maßnahmen auf nationaler Ebene. Wintershall Dea unterstützt diese Bemühungen.

Wintershall Dea hat die Achtung der Menschenrechte als verpflichtende Vorgabe im Verhaltenskodex festgeschrieben. Darin nehmen wir explizit Bezug auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik.

Unsere Mitarbeiter werden im Rahmen der Compliance-Schu-
→ S. 19
lungen zur Bedeutung dieser Selbstverpflichtungen in ihrem Arbeitsalltag unterrichtet. Die Schulungen sind für alle verpflichtend – als Einführungstrainings für neue Mitarbeiter ebenso wie als Auffrischungsschulungen.

Um tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu identifizieren, integrieren wir Menschenrechtsbewertungen systematisch in unsere Managementsysteme – beispielweise im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, im Personalwesen sowie bei der Auswahl von und Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kontraktoren. In den nächsten Jahren wollen wir unsere Prozesse weiter ausbauen. Dabei halten wir uns an geltendes Recht. Bei widersprüchlichen Anforderungen oder Normen, z. B. in Ländern, in denen nationale Gesetze, Bestimmungen oder Sitten von international geltenden Normen abweichen, diese einschränken oder ihnen widersprechen, folgen wir internationalen Normen in dem Maß, in dem das lokale Recht dies zulässt.

Für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Bevölkerung an unseren Standorten haben wir weltweit Beschwerdemechanismen etabliert. Auf globaler Ebene steht unser digitales Hinweisgebersystem zur Verfügung, auf operativer Ebene gibt es eine Vielzahl von Instrumenten, die an lokale Gegebenheiten angepasst sind und von regulären Dialogformaten bis zu Hotlines reichen.

Auch an der Entwicklung einer guten Unternehmenspraxis im Umgang mit Menschenrechtsfragen beteiligen wir uns, etwa durch die Mitarbeit in der **Human Rights Working Group des globalen Branchenverbands IPIECA** sowie in Deutschland in der **Peer Learning Group on Business and Human Rights des Deutschen Global Compact Netzwerks**.

GRI-INHALTSINDEX

Dieser Bericht orientiert sich an den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI), kurz GRI-Standards, in ihrer aktuellen Version. Für diesen ersten Bericht des erst im Mai 2019 gegründeten Unternehmens waren infolge der noch andauernden Konsolidierung der Vorgängerunternehmen noch nicht alle Daten für einen vollumfänglichen Bericht nach GRI verfügbar. Das gilt auch für bestimmte strategische Ansätze. Für das Berichtsjahr 2020 ist eine Ausweitung der Berichterstattung vorgesehen.

Der Inhaltsindex ist nach den GRI-Standards gegliedert. Zusätzliche Spalten verweisen auf korrespondierende Indikatoren der branchenspezifischen „IPIECA Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting" sowie auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact hin. Für den Global Compact entsprechen die Seitenverweise und die dort hinterlegten Inhalte der Fortschrittsmitteilung 2019.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 101: Grundlagen 2016					
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016					
Organisationsprofil					
GRI 102-1	Name der Organisation				3
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen				6-7
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation				6
GRI 102-4	Betriebsstätten				6
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform				17 Eigentümer: 72,7 % BASF AG, 27,3 % LetterOne Holdings S.A.
GRI 102-6	Belieferte Märkte				2, 6
GRI 102-7	Größe der Organisation				2
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	102-8-a: Arbeitsvertrag 102-8-b: Arbeitsvertrag 102-8-c: Beschäftigungsverhältnis 102-8-d			2, 34, 36
GRI 102-9	Lieferkette				38-39
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Nicht relevant, weil Erstbericht.			–

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip				9, 12-14, 23-24, 26-27, 29
GRI 102-12	Externe Initiativen				10, 14, 15, 21, 22
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen				21
Strategie					
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers				3
GRI 102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen			Pr. 1, 6, 7, 8, 9, 10	9-10, 13-15, 18, 24, 25, 28, 31, 40
Ethik und Integrität					
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen			Pr. 7, 10	7, 19, 34, 36, 39
GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik				19, 34, 36
Unternehmensführung					
GRI 102-18	Führungsstruktur				17
Einbindung von Stakeholdern					
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		SE1		20
GRI 102-41	Tarifverträge	Ohne Prozentangabe.			35
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		SE1		20
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		SE1		11, 15-16, 20, 35, 38-40
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen				20, 39
Vorgehensweise bei der Berichterstattung					
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten				3
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen				3
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen				11
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	Nicht relevant, weil Erstbericht.			–

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Nicht relevant, weil Erstbericht.			–
GRI 102-50	Berichtszeitraum				3
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	Nicht relevant, weil Erstbericht.			–
GRI 102-52	Berichtszyklus				3
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht				49
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards				3, 41
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex				41-48
GRI 102-56	Externe Prüfung				Keine.

WESENTLICHE THEMEN

GRI 201ff: Ökonomische Standards					
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016				6-7, 9, 38
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert				2
IPIECA	Gemeinnützige Investitionen auf lokaler Ebene		SE4		39
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE5, SE7	Pr. 2	15, 38-39
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE11, SE12	Pr. 10	19
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	205-2-a – 205-2-e: ohne Zahlen und Prozentangaben.	SE11	Pr. 10	19

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 301ff: Umweltstandards					
GRI 302: Energie 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		E2, E3	Pr. 7	10, 13
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		E2		24
GRI 302-3	Energieintensität		E2		24
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		E2	Pr. 8	24
IPIECA	Umgang mit Erdölbegleitgas		E4		14, 24
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018					
GRI 303-1	Managementansatz: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	303-1-c ausgelassen. 303-1-a teilweise ausgelassen.	E6	Pr. 7	10
GRI 303-2	Managementansatz: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		E7	Pr. 7	10, 12, 29
GRI 303-3	Wasserentnahme	303-3-b: keine Zahlen.	E6		27
GRI 303-4	Wasserrückführung	303-4-b und -c ausgelassen.	E7		27
GRI 303-5	Wasserverbrauch	303-5-b ausgelassen. 303-5-c nicht relevant (keine wesentlichen Wasserspeicherungen).	E6		27
GRI 304: Biodiversität 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		E5	Pr. 7	11, 12
GRI 304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Fallstudie.			29
GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Fallstudie.			29
GRI 305: Emissionen 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		E1	Pr. 7	10, 13-14, 24
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		E1		25

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		E1		25
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		E1		25
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen		E1		2, 13-14, 25
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen		E1	Pr. 8	14, 25
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO_X), Schwefeloxide (SO_X) und andere signifikante Luftemissionen		E8		25
IPIECA UNGC	Ansatz bzgl. alternativer / erneuerbarer Energien Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien		E3	Pr. 9	26
GRI 306: Abwasser* und Abfall 2016 (* für Abwasser siehe GRI 303-4)					
GRI 103	Managementansatz 2016		E10	Pr. 7	12, 28
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		E10		28
GRI 306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen		E9		28
IPIECA	Abbau und Entsorgung gebrauchter Anlagen		E11		28
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016				15, 18, 40
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen				Keine.
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016			Pr. 7, 8	10-11, 38-40
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Berichterstattung im Aufbau.			39
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Berichterstattung im Aufbau.			39

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 401ff: Sozialstandards					
GRI 401: Beschäftigung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016				10-11, 15, 18, 33, 34
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Keine Information zu Zeitarbeitnehmern und teilzeitbeschäftigten Angestellten.			34
GRI 401-3	Elternzeit	Keine Zahlen.			37
GRI 402: Arbeitnehmer- Arbeitgeber-Verhältnis 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE16	Pr. 3	34, 35
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		SE16		35
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018					
GRI 103	Managementansatz 2016		HS1, HS2, HS5		10-11, 15, 31
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		HS2		18, 31, 33
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		HS2		32-33
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		HS3		32
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		HS3		32
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		HS2		32-33
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		HS1		Alle (100 %)
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		HS3		2, 32
IPIECA	Prozess- bzw. Anlagensicherheit		HS5		32-33

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE17		35
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		SE17		35
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE15	Pr. 1, 2, 6	7, 10-11, 15, 36
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten		SE15		15, 36-37
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE15	Pr. 6	36
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE8	Pr. 1, 2, 3, 4, 5	10-11, 15, 40
GRI 412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Berichterstattung im Aufbau.	SE8	Pr. 4, 5	39-40
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Berichterstattung im Aufbau.		Pr. 4, 5	39-40
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE1		9-10, 39
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	413-1-a: teilweise (ohne Details und Zahlen).	SE1		15, 39
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE9	Pr. 2, 3, 4, 5	10-11, 15
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden		SE9	Pr. 2, 3, 4, 5	38-40

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	AUSLASSUNG (MIT BEGRÜNDUNG)[1]	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016			Pr. 10	15, 18, 40
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich				Keine.

[1] Gilt nur für die GRI Standards. Es ist beabsichtigt, die Teile der GRI-Standards, die in diesem Jahr noch nicht berichtet werden, im Folgejahr zu berichten. Der Grund für die Auslassung ist in diesen Fällen, dass die Datenerfassung und Konsolidierung der Berichtsprozesse bei Wintershall Dea nach dem Zusammenschluss im Mai 2019 noch andauerte.

GLOSSAR UND ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

1,2,3

2P-Reserven
Jene Mengen an Erdöl, die auf Basis einer Analyse geowissenschaftlicher und ingenieurwissenschaftlicher Daten mit hinreichender Wahrscheinlichkeit als kommerziell verwertbar angesehen werden können – ab einem bestimmten Datum, aus bekannten Reservoirs und unter definierten wirtschaftlichen Bedingungen, Verfahrensweisen und gesetzlichen Bestimmungen.

A

ADNOC
Abu Dhabi National Oil Company

ADIPEC
Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference

AG
Aktiengesellschaft

B

bbl
Barrel

Mrd.
Milliarde

C

CAPEX
Investitionsaufwand

CCS
Carbon Capture & Storage

CEO
Chief Executive Officer

CDP
Carbon Disclosure Project

CH_4
Methan

CEOR
Chemical Enhanced Oil Recovery

CO
Kohlenmonoxid

CO_2
Kohlendioxid

CO_2 e/BOE
CO_2 Äquivalent pro Barrel Öl Äquivalent

COSO
Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission

D

D-EITI
Deutschland Extractive Industries Transparency Initative

E

EAGE
European Association of Geoscientists and Engineers

EBITDAX
Das Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Explorationskosten ist ein Maß für die operative Leistung eines Unternehmens in der Öl- und Gasindustrie

EGPC
Egyptian General Petroleum Corporation

EOR
Enhanced Oil Recovery

F

FAT
Tödliche Unfälle

FTE
Vollzeit Äquivalent

G

THG
Treibhausgas

GmbH
Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GJ
Gigajoule

GRI
Global Reporting Initiative

H

HPI
Health Performance Index (Kennzahl für die Gesundheitsschutzleistung)

HR
Human Resources

HSEQ
Health, Safety, Environment & Quality

I

IG BCE
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

ILO
Internationale Arbeitsorganisation

IOGP
International Association of Oil and Gas Producers

IPO
Initial Public Offering

IPIECA
The global oil and gas industry association for advancing environmental and social performance

ISO
Internationale Organisation für Normung

K

KIT
Karlsruher Institut für Technologie

L

LTIF
Unfallhäufigkeitsrate

LWDC
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit

M

mboe
Tausend Barrel Öl Äquivalent

mboe/d
Tausend Barrel Öl Äquivalent pro Tag

mboepd
Tausend Barrel Öl Äquivalent pro Tag

mmboe
Millionen Barrel Öl Equivalent

MENA-Region
Mittlerer Osten & Nordafrika

MGP
Methane Guiding Principles

MWhel
Megawattstunde elektrisch

m^3
Kubikmeter

N

NMVOC
Flüchtige organische Stoffe ohne Methan

NO_X
Stickoxide

NO_2
Stickstoffdioxid

N_2O
Distickstoffmonoxid

O

OECD
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

OGCI
Oil and Gas Climate Initiative

P

PSE
Prozesssicherheitereignisse

S

SDG
Ziele der Vereinten Nationen zur Nachhaltigen Entwicklung

SO_2

Schwefeldioxid

T

TRI
Summe aller Unfallereignisse

TRIR
Gesamtunfallrate pro eine Million Arbeitsstunden

TCFD
Task Force on Climate-related Financial Disclosures

U

UAE
Vereinigte Arabische Emirate

UK
Vereinigtes Königreich

UN
Vereinte Nationen

Upstream (business)
Exploration und Produktion von Erdöl und Erdgas

BILDNACHWEISE UND QUELLEN

Achim Multhaupt, Titelbild, Seite 5
Olivier Middendorp, Seite 8
Thor Oliversen, Seite 22
Oliver Helbig, Seite 23
Christian Bruch, Seite 29
DEA, Seite 30
John Iver Berg, Seite 40

IMPRESSUM

Herausgeber
Wintershall Dea GmbH
Friedrich-Ebert-Straße 160
34119 Kassel

www.wintershalldea.com

Konzept, Redaktion und Gestaltung
Wintershall Dea GmbH
Friedrich-Ebert-Straße 160
34119 Kassel

akzente kommunikation und beratung GmbH
Corneliusstraße 10
80469 München

Jung von Matt/BRAND IDENTITY GmbH
Glashüttenstraße 79
20357 Hamburg

Veröffentlichungstermin
18. März 2020

Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 der Wintershall Dea GmbH liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

KONTAKT

Nachhaltigkeit
E-Mail: sustainability@wintershalldea.com
Telefon: +49 561 301-0

Unternehmenskommunikation
E-Mail: press@wintershalldea.com
Telefon: +49 561 301-3301