wintershall dea

Am 1. Mai 2019 wurden Wintershall und DEA zu Wintershall DEA. Die Anteilseigner BASF und LetterOne hatten im September 2018 verbindliche Vereinbarungen zum Zusammenschluss ihrer jeweiligen Öl- und Gasgeschäfte unterzeichnet. Die Fusion wurde am 1. Mai 2019 vollzogen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert über die Aktivitäten der DEA im Geschäftsjahr 2018 und bis Ende April 2019. Im kommenden Jahr wird ein Bericht zur unternehmerischen Verantwortung von Wintershall Dea für ihre Aktivitäten im Geschäftsjahr 2019 veröffentlicht werden.

Nachhaltigkeitsbericht 2018 / 2019

Stand 30. April 2019

DEA

Nachhaltigkeitszahlen 2018

Was unsere Daten sagen

Beständigkeit
120 Jahre Firmengeschichte

Manpower
1.025 Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt (Vollzeitäquivalente)

Produktion
121 kboe pro Tag

Leistungskraft
1.043 Mio. € EBITDAX
730 Mio. € operatives Ergebnis

Zukunftsausrichtung
95 Mio. € Gesamtausgaben für Umweltschutz

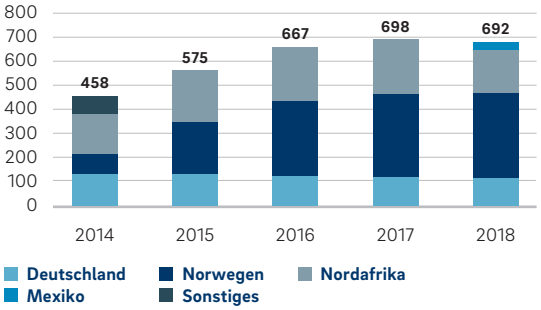
Fußabdruck eigenoperierter Aktivitäten
2,1 kg CO_2-Äquivalent pro Barrel Erdöläquivalent (Scope 1)

Arbeitssicherheit
0 Unfälle mit Ausfallzeit pro 1 Mio. Arbeitsstunden (eigenoperiert)

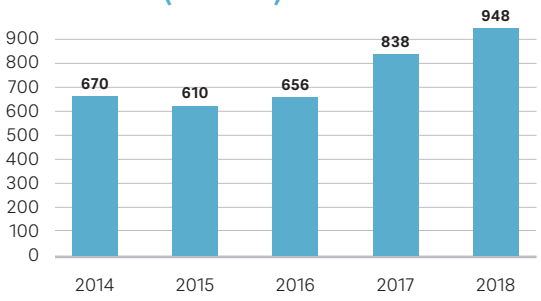
Diversität nach Geschlecht
1 Frau im Vorstand, **1 Frau** 1. Managementebene unter dem Vorstand, **14 Frauen** 2. Managementebene unter dem Vorstand (2018)

Gesundheitsquote
96,7 %

2P-Reserveentwicklung (in Mio. boe)



Investitionen (in Mio. €)



Zertifikate

DEA-MANAGEMENTSYSTEM

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Umwelt
- Qualität
- Energie*

OHSAS 18001:2007

DIN EN ISO 14001:2015
DIN EN ISO 9001:2015
DIN EN ISO 50001:2011

WEITERE ZERTIFIKATE

- Sicher mit System inkl. Betriebliches Gesundheitsmanagement*
- Beruf und Familie*
- Compliance

*nur in Deutschland

Inhalt

Was wir zur Nachhaltigkeit berichten

DEA Deutsche Erdoel AG
Nachhaltigkeitsbericht 2018 / 2019

02 Nachhaltigkeitszahlen
04 Kurzporträt
06 Vorwort der CEO
08 Governance
10 Nachhaltigkeits-Leitbild
12 Die UN Sustainability Goals und wie DEA dazu beiträgt

16 **Nachhaltigkeitsmanagement bei DEA**
18 › Stakeholder und Dialog
24 › Compliance
28 › Datenmanagement
30 › Managementansätze und Managementsysteme

34 **Handlungsfelder bei DEA**
36 › Energieeffizienz, Ressourcen- und Umweltschutz sowie Biodiversität
54 › Arbeitssicherheit, Security und Gesundheitsschutz
70 › Mitarbeiter
80 › Digitalisierung

86 Gesellschaftliches Engagement
90 Über diesen Bericht
92 Index ausgewählter Nachhaltigkeitsstandards
96 UN Global Compact Fortschrittsbericht 2019
98 Glossar / Impressum

Kurzporträt

Wer wir sind und was wir tun

DEA ist ein internationales Erdöl- und Erdgasunternehmen mit Sitz in Hamburg, Deutschland. Unsere Hauptaufgabe besteht in der Produktion von Kohlenwasserstoffen. Diese wollen wir mit operativer Exzellenz sicher, umweltbewusst und nachhaltig fördern. DEA verfügt über 120 Jahre Erfahrung als Betriebsführer und Projektpartner entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Upstream-Geschäfts. Unsere Kernproduktionsländer und Entwicklungsprojekte befinden sich in Deutschland, Norwegen, Dänemark, Ägypten, Algerien und in Mexiko.

DEA IST SOWOHL BETRIEBSFÜHRER als auch aktiver Partner in nationalen und internationalen Joint Ventures und deckt dabei die gesamte Wertschöpfungskette von der Exploration (Erschließung) über die Entwicklung bis zur Förderung von Kohlenwasserstoffen. Diese Kohlenwasserstoffe werden als sogenannte Commodities in bilateralen Verträgen direkt an unsere Kunden oder auf den Weltmärkten verkauft.

Das Fundament unserer DEA-Unternehmenskultur bilden folgende fünf Werte: Sicherheit & Umwelt, Ethik & Nachhaltigkeit, Mitarbeiter, Unternehmerisches Denken und Exzellenz. Die Werte bieten allen DEA-Mitarbeitern eine Entscheidungs-, Verhaltens- und Handlungsorientierung. Nach innen beschreiben sie, welchen Ansprüchen wir uns in Bezug auf unsere Tätigkeit und im Umgang miteinander stellen. Nach außen fördern sie die Reputation und Glaubwürdigkeit der DEA in der Öffentlichkeit.

Die DEA-Werte

Sicherheit & Umwelt

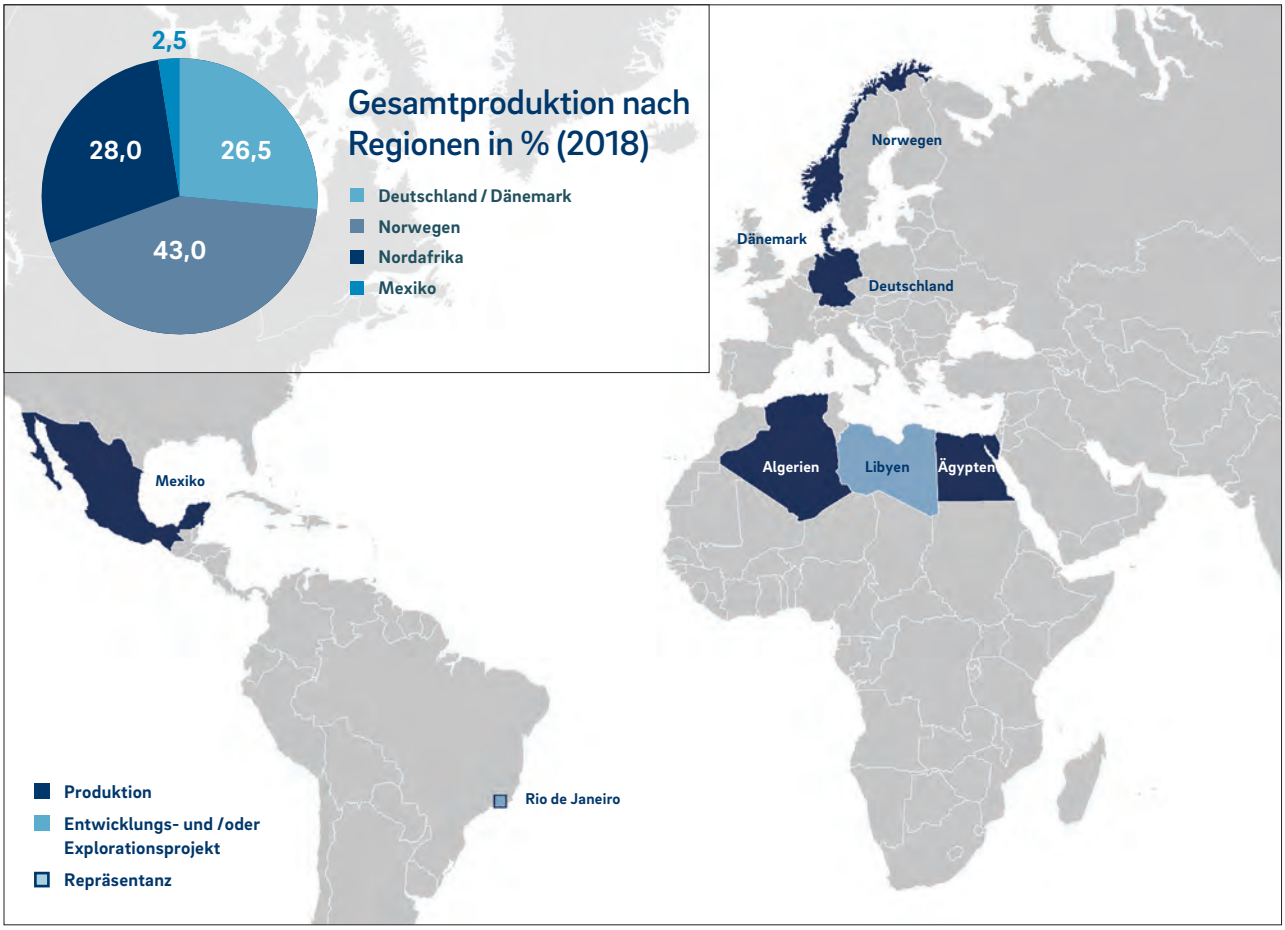
Exzellenz

Mitarbeiter

Ethik & Nachhaltigkeit

Unternehmerisches Denken

Standorte (2019)



Nachhaltigkeit ist also ein integraler Bestandteil unseres täglichen Handelns. Dies beginnt mit der Bewertung der politischen und allgemeinen Sicherheit beim Erwerb von Lizenzen in unterschiedlichen Weltregionen und setzt sich in Studien während der Exploration und Entwicklung eines Feldes fort. Schließlich fließen Nachhaltigkeitsaspekte auch über die gesamte Produktionsphase ein und begleiten letztlich auch nach Beendigung der Produktion den Prozess der Wiedernutzbarmachung von Standorten.

2018 produzierte DEA 121 Tausend Barrel (159 l) Öläquivalente pro Tag und erwirtschaftete einen Umsatz von 1.892 Mio. €. Die Bilanzsumme betrug Ende 2018 6.994 Mio. € bei 1.840 Mio. € Eigenkapital und 5.154 Mio. € Fremdkapital. Die durchschnittliche Anzahl der bei DEA Beschäftigten betrug 2018 in Vollzeit-Äquivalenten gerechnet 1.025 Mitarbeiter.

Muttergesellschaft der DEA-Gruppe ist die DEA Deutsche Erdoel AG mit Hauptsitz in Hamburg, Deutschland. Die DEA ist ein Tochterunternehmen der L1E Finance GmbH & Co. KG Gruppe (L1E Finance Group) mit Sitz in London.

Vorsitzender des Aufsichtsrats ist Lord John Browne of Madingley. Der Vorstand setzt sich zusammen aus: Frau Maria Moræus Hanssen (CEO) sowie den Herren Dmitry Avdeev (Finance) und Dirk Warzecha (Operations).

Die DEA ist Mitglied des Deutschen Branchenverbands der BVEG (Bundesverband der Erdgas, Erdöl, Geoenergie e. V.) und des internationalen Branchenverbands IOGP (International Association of Oil & Gas Producers).

LetterOne und BASF haben mit Wirkung zum 30. April 2019 ihrer Tochtergesellschaften im Öl- und Gasgeschäft Wintershall bzw. DEA zusammengeführt. Das neue Unternehmen firmiert unter dem Namen Wintershall DEA. Durch den Zusammenschluss der beiden deutschen Unternehmen legen die Shareholder die Basis für weiteres profitables Wachstum, optimieren das Portfolio des zusammengeführten Geschäfts und erzielen Synergien. Wintershall DEA hat signifikantes Wachstumspotenzial und ist nunmehr das größte unabhängige europäische Explorations- und Produktionsunternehmen.

Vorwort der CEO

Warum wir tun, was wir tun.

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Die 16-jährige Schwedin Greta Thunberg begann vergangenes Jahr für den Klimaschutz jeden Freitag die Schule zu schwänzen. Mittlerweile demonstrieren Zehntausende Schüler in ganz Europa. Die Welt hat ein Klimaproblem und im Zuge der Klimadebatte werden auch Öl und Gas oft als Teil des Problems gesehen. Kann unser Upstream-Geschäft also überhaupt zu einer nachhaltigen Wirtschaft beitragen?

Die Antwort ist „Ja". Unsere Branche ist und kann auch künftig ein wichtiger Teil einer nachhaltigen Wirtschaft sein. Denn: Nachhaltigkeit erwächst nur aus einem ausgewogenen Verhältnis ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte. Unsere Energieversorgung muss den richtigen Mix finden im Spannungsfeld von Umweltverträglichkeit, Versorgungssicherheit und bezahlbarer Energie. Erinnern wir uns: Auslöser der „Gelbwesten"-Demonstrationen in Frankreich waren erhöhte Steuern auf fossile Brennstoffe, was nicht sozialverträglich war. Und auch global gesehen sind für die meisten Länder die Versorgungssicherheit und der Zugang zu erschwinglicher Energie immer noch politisch vorrangig vor dem Klimaschutz.

Noch immer gibt es 1,3 Milliarden Menschen, die keinen verlässlichen Zugang zu Energie haben und die in Ländern leben, die um wirtschaftliches Wachstum ringen. Der weltweite Energiebedarf war noch nie so hoch wie heute. Die Internationale Energieagentur sieht ein jährliches Nachfragewachstum von 1,2 Millionen Barrel Öläquivalent allein in den nächsten fünf Jahren vor allem aus China und Indien. Das zeigt, vor welchen großen Herausforderungen wir stehen, wenn wir die Klimaziele erreichen wollen.

Die Umstellung des globalen Energiesystems braucht trotz großer Anstrengungen Zeit. So hat sich z. B. in der Europäischen Union zwar der Anteil der erneuerbaren Energien seit 2004 mehr als verdoppelt, machte aber am gesamten Energieverbrauch erst 17,5 % aus. Und weltweit kommen immer noch nur 5 bis 6 % der Stromproduktion von Sonne und Wind.

Gerade Erdgas trägt schon heute als kohlenstoffarmer Energieträger wesentlich zum Klimaschutz bei, wenn seine Nutzung den Einsatz klimabelastender Kohle und Öl in den Bereichen Stromerzeugung, Wärme und Mobilität reduziert. So werden die CO_2-Emissionen allein durch reduzierten Kohleverbrauch sinken. Aber das ist noch nicht genug, um das Klimaziel zu erreichen. Wenn wir schneller vorankommen wollen, müssen wir mehr tun. Durch den forcierten Einsatz von Gas besteht noch weiteres enormes Potenzial.

Die Energieversorgung der Welt wird sich ändern. Technologische Fortschritte machen Energie aus Wind und Sonne zunehmend rentabel. Wind- und Solarparks werden in großem Umfang weiterentwickelt, während Heizung, Verkehr, Gewerbe und Industrie zunehmend elektrifiziert werden. Es wird prognostiziert, dass sich der Stromverbrauch bis 2050 verdoppelt und erneuerbare Energien im Jahr 2035 über die Hälfte der Stromversorgung erzeugen werden.

Aber auch hierbei wird die flexible Einsetzbarkeit besonders von Gas eine wichtige Rolle für die Energieversorgung einnehmen, um die volatile und schlecht speicherbare Energienutzung aus Wind und Sonne auszugleichen. Die Energiewende kann insbesondere mit Gas funktionieren. Es bietet einen schnellen und kosteneffizienten Klimaschutz. Daher ist Gas die einzige fossile Energie, die in Prognosen ihren Anteil mittelfristig erhöhen wird. Diese Rolle von Gas als flexibler Partner für die Entwicklung variabler erneuerbarer Energien muss gesehen werden.

Wir sollten also Klimaschutz und Energiesicherheit klug zusammenbringen. Notwendig ist eine pragmatische, flexible Verknüpfung etwa von Erdgas, Wasserstoff, Sonne und Wind. Und zwar übergreifend bei Strom, Wärme und Mobilität. Um die Potenziale voll auszuschöpfen, müssen wir Energie anders denken – über bisher getrennt betrachtete Sektoren hinweg. Und schließlich sollten wir auch offen sein für Klimaschutz durch die Abscheidung, Nutzung und Speicherung von Kohlendioxid. Die Aufgabe der Politik muss es sein, Anreize für die kosteneffizientesten Lösungen zur Reduzierung der CO_2-Emissionen zu bieten.

In diesem Jahr hat DEA sein 120-jähriges Bestehen gefeiert. DEA ist damit eines der ältesten Unternehmen der Branche. Dieser – und so auch DEA – ist es stets gelungen, neue Herausforderungen zu bewältigen. So half sie die global stetig wachsende Nachfrage nach Energie zu bedienen. Gleichzeitig wurden wir den kontinuierlich steigenden Ansprüchen an Effizienz, Sicherheit und Umweltschutz gerecht. Dies gilt besonders für DEA. So hat DEA 2018 sowohl bei der Arbeitssicherheit als auch bei der Emissionsvermeidung im internationale Branchenvergleich erneut einen Spitzenrang erzielt.

Diesen seit langem gelebten Innovationsgeist müssen wir nutzen, um kurzfristig den Footprint der eigenen Produktion noch weiter zu reduzieren. Dies gilt für die Art und Weise, wie wir produzieren, aber auch dafür, welche Kohlenwasserstoffe wir gewinnen. An ihren internationalen Standorten führt DEA vielfältige Maßnahmen zur Energieeffizienz und Kohlendioxidreduktion durch und erreicht dadurch eine weitgehende Reduzierung von Treibhausgasen. Künftig wollen wir ein führender Akteur hinsichtlich ökologischer Nachhaltigkeit mit besonderem Blick auf den Klimaschutz sein und die realistischen Potenziale zur CO_2-Reduzierung bei unseren Aktivitäten voll ausschöpfen.

Wir arbeiten im Sinne künftiger Generationen. Unser Ansporn ist es, verantwortungsvoll mit Ressourcen aller Art umzugehen. Daher haben wir 2018/19 neben dem noch stärkeren Fokus auf ökologische Nachhaltigkeit die fünf weiteren wichtigen Nachhaltigkeits-Themen: Gesundheits- und Sicherheitskultur, Digitalisierung, das lernende Unternehmen, New Ways of Working und last but not least Diversität und Geschlechtergleichheit im Rahmen von internationalen Kampagnen vorangetrieben.

Zum Thema Nachhaltigkeit gehört auch der wirtschaftliche Erfolg. Ein wesentlicher Faktor dafür ist die Unternehmensgröße. Mit der Fusion der deutschen Traditionsunternehmen Wintershall und DEA zum 1. Mai 2019 wird DEA Teil des größten unabhängigen Erdgas- und Erdölunternehmens Europas. Dies eröffnet ganz neue Geschäftsmöglichkeiten und schafft Skaleneffekte für die Produktion und die Kosteneffizienz. Die Fusion bringt aber auch einschneidende Veränderungen zum Beispiel beim Personalbedarf mit sich. Bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen wird sich das Unternehmen sozial und fair verhalten. Die bei DEA gelebte Unternehmenskultur, die sich in dem in diesem Bericht geschilderten Engagement für Nachhaltigkeit spiegelt, werden wir im Sinne unserer Stakeholder und zum langfristigen Erfolg unseres neuen Unternehmens Wintershall DEA gerne einbringen.

Maria Moræus Hanssen
CEO, DEA Deutsche Erdoel AG

Hamburg, April 2019

Governance

Was gute Führung für uns heißt

Nachhaltigkeit ist eine strategische Säule in der Geschäftsführung von DEA. Ein Management, das eine nachhaltige Entwicklung verfolgt, ermöglicht einem Unternehmen, auf verantwortungsvolle Weise mit Mitarbeitern, den Menschen in unserem Umfeld und mit der Umwelt umzugehen.

MIT CORPORATE GOVERNANCE bezeichnen wir das gesamte System, mit dem wir unser Unternehmen leiten und überwachen.

Die Verantwortlichkeiten sind klar voneinander getrennt, d. h. der Vorstand übernimmt die Leitung, der Aufsichtsrat die Kontrolle und Überwachung der DEA Deutsche Erdoel AG. Beide Gremien arbeiten effizient zusammen und berichten gegenseitig transparent aneinander. Unser Aufsichtsrat besteht aus zwölf Mitgliedern: sechs Anteilseignervertreter und sechs Arbeitnehmervertreter.

Das Bekenntnis zu hohen Corporate-Governance-Standards und verantwortungsvoller Unternehmensführung bedeutet in der Praxis auch eine klare Haltung zu Nachhaltigkeit seitens der Unternehmensleitung sowie zu einer genauen Betrachtung von Chancen und Risiken entlang der Wertschöpfung und bezüglich der immer stärker auf die Agenda rückenden Nachhaltigkeitsthemen.

DEA orientiert sich am Deutschen Corporate Governance Kodex

Wir orientieren uns am Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), in dem die Regierungskommission DCGK international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung formuliert.

Die DEA Deutsche Erdoel AG hatte bereits im Dezember 2002 eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex veröffentlicht.

Der mit international erfahrenen Mitgliedern besetzte Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung der Gesellschaft. Hierzu zählen die Entwicklung von Produktion, Kosten, Erlösen und die Ertragslage sowie die Unternehmensplanung und alle wesentlichen Geschäftsvorgänge. Weiterhin werden die unternehmerische Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft sowie Fragen zur Chancengleichheit – beispielsweise des Anteils von Frauen – vom Aufsichtsrat kontrolliert. Der durch den Aufsichtsrat bestellte Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems sowie der internen Revision. Die Auswahl und die Sicherstellung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers liegen ebenfalls in der Zuständigkeit des Prüfungsausschusses.

Konzerneinheitliches Risikomanagement bei DEA

Das unternehmerische Handeln der DEA ist darauf ausgerichtet, Chancen optimal zu nutzen und gleichzeitig Risiken zu begrenzen. Ein konzerneinheitliches Risikomanagementsystem trägt durch kontinuierliche Früherkennung,

standardisierte Erfassung, Bewertung, Steuerung und Überwachung dem Risikoaspekt im Rahmen aller Entscheidungen und Geschäftsprozesse der DEA Rechnung.

Das Risikomanagement bei DEA lässt sich anhand eines an unsere Unternehmensstruktur angepassten sogenannten Three-Lines-of-Defense-Modells veranschaulichen. Dieses Modell der drei „Verteidigungslinien" ist weit verbreitet und zeigt, wie ein Kontroll- und Überwachungssystem in einer Organisation funktioniert. In der oben stehenden Grafik ist auf dieser Basis dargestellt, wie wir bei DEA Risiken frühzeitig und systematisch identifizieren, bewerten und kommunizieren.

In der ersten Verteidigungslinie werden Risiken identifiziert, beurteilt sowie ausgeschlossen oder vermindert, wo sie entstehen könnten: im Tagesgeschäft. Die zweite Sicherungslinie beinhaltet unter anderem Risikomanagement-, Controlling-, QHSSE- und Compliance-Funktionen. Sie unterstützt und überwacht die erste Verteidigungslinie. Durch ein „Risk Committee" werden Risiken aggregiert und gegenüber dem Prüfungsausschuss berichtet.

In der dritten Sicherungslinie überwacht die Interne Revision Angemessenheit und Wirksamkeit der Prozesse der ersten beiden Verteidigungslinien.

Regelmäßige Überprüfung durch Experten

Der Bestimmung der Reserven als einer der Messgrößen für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens kommt eine besondere Bedeutung zu. Daher orientieren sich die internen Kontrollen an den Standards 2007 SPE/AAPG/WPC/SPEE PRMS. Die Reserven werden durch die RPS Group Plc., einen unabhängigen Experten, auditiert.

Die vom Vorstand aufgestellten Abschlüsse für das Geschäftsjahr 2018 sowie die Lageberichte sind durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg, geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden. Der Konzernabschluss wurde nach den International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften aufgestellt.

Weitere Informationen über die Corporate Governance des Unternehmens, einschließlich einer vollständigen Auflistung der Mitglieder von Aufsichtsrat und Vorstand und deren jeweiligen Aufgaben, Zuständigkeiten und Vergütungsgrundsätzen, sind online als Teil des Geschäftsberichts 2018 auf den Seiten 70, 72 und 73 verfügbar.

Three-Lines-of-Defence-Modell bei DEA

Nachhaltigkeits-Leitbild

Wie wir Zukunft gestalten wollen

„Ethik und Nachhaltigkeit“ gehören neben „Sicherheit und Umwelt“, „Mitarbeiter“, „Unternehmerisches Denken“ und „Operative Exzellenz“ zu den zentralen DEA-Werten. DEA verpflichtet sich zu einem nachhaltigen Geschäftsmodell. Wir wollen durch verantwortliches Handeln gegenüber Mensch und Umwelt eine langfristige Perspektive unserer internationalen Explorations- und Produktionstätigkeiten gewährleisten und auf Basis unseres Umweltbewusstseins sowie unserer technischen und kommerziellen Stärken bevorzugter Partner sein und so unser Geschäft dauerhaft fördern.

FOSSILE ENERGIETRÄGER werden noch über viele Jahrzehnte lang ein Grundpfeiler der globalen Energieversorgung bleiben. Gleichwohl hat ihr Einsatz Auswirkungen auf die Umwelt und das globale Klima. Unsere oberste Pflicht ist es daher, mit den Ressourcen effizient und verantwortungsvoll umzugehen. Nachhaltigkeit ist für uns mehr als ein Schlagwort – unsere Geschäftstätigkeit ist geprägt von langfristig orientiertem Handeln mit genau dieser Ausrichtung. Kontinuierlich und sorgfältig überprüfen wir, wie sich beeinträchtigende Umweltauswirkungen weiter minimieren oder vermeiden lassen. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt bewusst und handeln auch unter Berücksichtigung und im Interesse nachfolgender Generationen.

Wir setzen alles daran, einen wesentlichen Beitrag zu einer sicheren, umweltfreundlichen und nachhaltigen Förderung von Erdöl und Erdgas zu leisten. Um möglichst umwelt- und ressourcenschonend Öl und Gas aus den Lagerstätten zu fördern, treiben wir Innovationen beständig voran. Sie sorgen dafür, dass DEA weltweit auf einem sehr hohen Sicherheitsniveau arbeitet. Diese Standards wenden wir auch in den von uns geführten Konsortialpartnerschaften an.

Nachhaltigkeit ist bei der DEA seit Jahrzehnten fester Bestandteil der unternehmerischen Praxis – und zwar entlang der gesamten Wertschöpfung. Im Einklang mit der Gesamtstrategie des Unternehmens und unter Berücksichtigung der Ansprüche der relevanten Stakeholder sind aus der Unternehmenspraxis heraus über die Jahre einzelne Handlungsfelder und entsprechende Teilstrategien entstanden.

So bedeutet Nachhaltigkeit für uns eine gelungene Kombination aus Unternehmenserfolg, der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sowie von Ressourcenschutz, wobei letztgenannter über den Schutz von Rohstoffen und Umweltgütern hinaus insbesondere die Gesundheit und Sicherheit aller Menschen im Umfeld unserer Aktivitäten umfasst. In diesem Sinne sind auch unsere Compliance-Grundsätze und -Verfahren zentraler Bestandteil unserer Strategie, mit dem Ziel langfristigen Erfolgs. Im DEA-Verhaltenskodex ist beschrieben, dass Eigenverantwortung, Aufrichtigkeit, Loyalität sowie der Respekt gegenüber Mitmenschen und Umwelt das Handeln der DEA und ihrer Mitarbeiter bestimmen. Bei der gelebten Umsetzung dieses Verhaltenskodex tragen unsere Führungskräfte eine besondere Verantwortung und nehmen eine Vorbildrolle ein.

Vertrauen und Respekt sind für ein menschliches Miteinander unverzichtbar. Durch schnelle und sachgerechte Informationen fördern wir daher das Vertrauen in unser Tun und festigen unsere Reputation. Wir setzen auf offene Kommunikation und zeitnahen Dialog. Wir sind ehrlich, achten aber ebenso die Vertraulichkeit von Informationen.

Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden wollen. Zum HR-Leitbild der DEA gehört somit die Verpflichtung zur Gewährleistung von Fairness und Chancengleichheit, die sich in unserer Diversity- und Nicht-Diskriminierungspolitik niederschlägt.

Qualität, Gesundheit, Sicherheit sowie Umweltschutz und Energieeffizienz (QHSSE = abgekürzt für englisch Quality, Health, Safety, Security, Environment) besitzen bei uns Priorität. Ihre Berücksichtigung ist ebenso wie die Einhaltung von Sozialstandards wesentlich für den wirtschaftlichen Erfolg und gleichrangige Unternehmensziele. Unser Bekenntnis zur nachhaltigen Entwicklung spiegelt sich insbesondere in den DEA QHSSE-Leitlinien wider.

Die oberste Verantwortung für deren Umsetzung bei allen Geschäftsprozessen liegt bei der Unternehmensleitung. Um dieser Verantwortung nachzukommen, stellt sie die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung und überwacht deren Umsetzung und Wirksamkeit mithilfe entsprechender Managementsysteme. Neben dieser obersten Verantwortung der Unternehmensleitung trägt jeder Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich zur Einhaltung der Grundsätze bei. Entsprechendes fordern wir auch von unseren Geschäftspartnern und Auftragnehmern.

DEA verpflichtet sich zu folgenden Grundsätzen:

- Wir übernehmen gesellschaftliche und soziale Verantwortung und setzen auf Prävention zum Schutz von Mensch und Umwelt.
- Wir betreiben unser operatives Geschäft unter Anwendung innovativer Techniken gemäß eines BAT-Konzepts (Best Available Technology), um Risiken zu minimieren.
- Wir erfüllen die gesetzlichen sowie unsere eigenen Anforderungen mit dem Ziel einer „Null Fehler"-Strategie. Dazu verfolgen wir die kontinuierliche Verbesserung unserer Standards.
- Wir analysieren kontinuierlich unsere Prozesse mittels Prozessindikatoren und leiten Maßnahmen zur Weiterentwicklung ab, um unsere Ziele zu erreichen.
- Wir betreiben ein systematisches Risikomanagement zur Vermeidung und Minimierung von Risiken und verfolgen unsere identifizierten Chancen. Zusätzlich sichern wir dies durch unsere Notfallorganisation und unser Krisen- und Kontinuitätsmanagement ab.
- Wir beziehen unsere Mitarbeiter in die Gestaltung betrieblicher Abläufe ein und fördern damit eine Unternehmenskultur, die Nachhaltigkeitsaspekte in den Unternehmensalltag integriert.
- Wir schonen die natürlichen Ressourcen, indem wir Rohstoffe und Energie so sparsam wie möglich einsetzen und negativen Umweltauswirkungen entgegenwirken. Bereits bei der Beschaffung achten wir auf Nachhaltigkeit, Umweltverträglichkeit und Energieeffizienz.
- Wir pflegen den intensiven Dialog mit unseren Geschäftspartnern sowie mit interessierten Kreisen wie z. B. Nachbarn, Gemeinden, Behörden und der allgemeinen Öffentlichkeit, informieren über unsere Aktivitäten und suchen den Erfahrungsaustausch mit Verbänden, Politik und Wissenschaft.
- Wir fördern die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, indem wir unsere Prozesse und Arbeitsplätze nach den jeweils neuesten Erkenntnissen sicher gestalten.
- Wir beziehen Security-Aspekte frühzeitig bei allen Entscheidungen ein und passen unsere Security-Maßnahmen kontinuierlich an sich verändernde Bedingungen an, um jederzeit die Sicherheit unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Auftragnehmer sowie den geschäftlichen Erfolg unseres Unternehmens zu gewährleisten.
- Wir setzen auf engagierte, motivierte und qualifizierte Mitarbeiter und fördern das Nachhaltigkeitsbewusstsein der Mitarbeiter durch Information, Kommunikation und Weiterbildung sowie den nachhaltigen Umgang mit Wissen und Erfahrung.

Unser Anspruch ist es, verantwortungsvoll mit Ressourcen aller Art umzugehen. Daher haben wir im Rahmen von internationalen Kampagnen 2018 sechs wichtige Nachhaltigkeitsthemen vorangetrieben: ökologische Nachhaltigkeit, Gesundheits- und Sicherheitskultur, Digitalisierung, das lernende Unternehmen, New Ways of Working und last but not least Diversität und Geschlechtergleichheit. Unsere Initiativen werden in diesem Bericht ausführlich behandelt.

Unsere Kompetenzen formen die Zukunft. Wir haben es in der Hand!

Die UN Sustainability Goals und wie DEA dazu beiträgt

Wie wir zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN beitragen

Die DEA unterstützt die 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, kurz: SDGs). Neben konkreten und praxisnahen Maßnahmen zur Unterstützung der Ziele bietet die Integration der SDGs in die externe Berichterstattung den Lesern und allen am Unternehmen interessierten Stakeholdern einen Mehrwert: als vertrauensbildende Maßnahme und um die nachhaltigen Entscheidungsprozesse und die Weiterentwicklung strategischer Profilthemen transparent abzubilden.

DIE SDGS FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG wurden 2015 offiziell von den Vereinten Nationen verabschiedet. Als globale politische Zielsetzungen zur Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene lösen sie die Millennium Development Goals (MDGs) ab. Zwar sind den SDGs diverse spezifische Indikatoren unterlegt, mit denen mittlerweile auch Unternehmen ihre Nachhaltigkeitsleistungen messen und dokumentieren können. Hierfür wendet die DEA jedoch bereits seit Jahren branchenspezifische Referenzrahmenwerke der Erdöl- und Erdgasindustrie sowie seit 2018 auch die GRI Standards der Global Reporting Initiative (GRI) an. Mit der Definition von Leistungskennzahlen, wesentlichen Themen und Handlungsfeldern auf dieser Basis ist der Business Case für unternehmerische Nachhaltigkeit insofern bereits gut belegt.

Zwar ließe sich ein Bezug zum unternehmerischen Kontext der DEA bei den meisten der insgesamt 17 SDGs herstellen. Wir wollen uns hier jedoch besonders auf jene konzentrieren, bei denen eine besondere thematische Nähe zum Geschäftsmodell besteht. Im Rahmen unseres Health & Safety Management haben wir 2018 beispielsweise die breit angelegte Kampagne „Heroes care. Everywhere." ins Leben gerufen, mit der wir eine globale Sicherheits- und Gesundheitskultur bei der DEA fördern und zugleich unseren unternehmerischen Beitrag zum Erreichen des SDG #3 (Gesundes Leben für alle) leisten. Das Gleiche gilt für den positiven Einfluss, den die standortübergreifende Lerninitiative „New Way of Working – L³" der DEA (vgl. S. 76/77) im Sinne des Entwicklungsziels #4 (Bildung für alle) nimmt.

Als erfolgreiches Wirtschaftsunternehmen und Arbeitgeber für weltweit rund 1.000 Beschäftigte unterstützt die DEA darüber hinaus die Umsetzung des globalen Entwicklungsziels #8, das ein dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und die Förderung menschenwürdiger Arbeit anstrebt. Darüber hinaus leisten wir mit unserem Geschäftsmodell einen positiven Beitrag für die Verfolgung des Ziels #9 („Aufbau widerstandsfähiger Infrastrukturen, Förderung breitenwirksamer und nachhaltiger Industrialisierung sowie Unterstützung von Innovationen") – beispielsweise durch den Ausbau und die Bereitstellung von Gas- und Ölförderanlagen und deren Anbindung an stabile Gas- und Ölpipeline-Netzwerke, in erster Linie aber durch hohe Investitionen in innovative Technologien unserer Explorations- und Produktionsindustrie sowie in die Digitalisierung, mit der wir unsere Prozesse effizienter gestalten.

Mit den SDGs lassen sich also konkrete Leistungen der DEA in einem globalen Nachhaltigkeitskontext abbilden. Wir wollen uns jedoch nicht darauf beschränken, bereits erbrachte Nachhaltigkeitsleistungen entlang unserer Wertschöpfung anhand der symbolträchtigen SDGs zu belegen. Vielmehr wollen wir an dieser Stelle des Berichts drei besondere strategische Profilthemen unseres Unternehmens in ihrer globalen Dimension darstellen: Vielfalt, Umweltschutz und Energieversorgung und Klimaschutz.

Genderpolitik: Wir sichern unsere Zukunftsfähigkeit durch Vielfalt

Vielfalt ist ein wesentlicher Treiber unserer wirtschaftlichen Entwicklung. Indem wir den Menschen konsequent an die erste Stelle setzen, machen wir Vielfalt zu einem dynamischen Wachstumsfaktor. Im Jahr 2018 hat die DEA ein Mission Statement zur Gleichbehandlung formuliert und damit einen Aspekt hervorgehoben, der auch zukünftig unsere Unternehmenskultur prägen soll: Weder Geschlecht, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexuelle Orientierung und Identität oder Geschlecht dürfen bei der DEA Anlass für Benachteiligungen welcher Art auch immer sein.

Selbstverständlich sind nationale Gesetze wie das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz für uns absolut bindend. Unser Engagement geht aber darüber weit hinaus. Wir erkennen und fördern aktiv die Vielfalt unserer Mitarbeiter, weil wir darin einen Mehrwert für das Unternehmen erkennen. Denn die Heterogenität unserer Belegschaft, die unterschiedlichen Perspektiven und die damit einhergehenden Fähigkeiten steigern unsere Wettbewerbsfähigkeit und sind ein Grundpfeiler unseres Unternehmenserfolgs.

Das Augenmerk auf Vielfalt ist daher auch ein wesentlicher Bestandteil unseres strategischen Personalmanagements. Wir wollen die Leistungsfähigkeit und Innovationskraft unserer Mitarbeiter kontinuierlich verbessern und die Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen erhöhen. Dafür wollen wir wesentliche Entscheidungspositionen international besetzen und die Beschäftigung von

Frauen in Führungspositionen fördern. Letzterer Aspekt – die Chancengleichheit der Geschlechter – gehört zu den wesentlichen Zukunfts- und Profilthemen der DEA und spiegelt bereits heute ein neues Selbstverständnis des Unternehmens. Bestes Beispiel: Mit der Ernennung einer weiblichen CEO zu Beginn des Jahres 2018 hat DEA einen bedeutenden Schritt in Richtung Gendergerechtigkeit getan und nimmt damit auch in der Branche beim Thema Förderung von Frauen in Führungspositionen eine Vorbildfunktion ein.

Im Rahmen des Internationalen Frauentags 2018 verkündete unsere CEO Maria Moræus Hanssen die Einführung einer Equal Gender Recruiting Policy. Diese Richtlinie stellt sicher, dass bei der Besetzung aller Positionen Kandidaten jeden Geschlechts auf der Auswahlliste stehen und Berücksichtigung finden. Das leistet einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung unserer Reputation hinsichtlich der Genderpolitik in der E&P-Branche – und auch branchenübergreifend.

Wir sind also auf einem guten Weg, um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in unserem Unternehmen zu erreichen – und wir unterstützen damit aktiv das globale Entwicklungsziel #5 der Vereinten Nationen.

Umweltschutz: Wir betreiben Wertschöpfung für eine bessere Zukunft

Umweltschutz ist seit jeher ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur der DEA und eine wesentliche Einflussgröße für strategische Entscheidungen. Das hat mehrere Gründe: Unser Geschäftsmodell basiert darauf, einen Teil der natürlichen Ressourcen unseres Planeten für die Menschen nutzbar zu machen. Dabei sind wir uns der Konsequenzen unseres wirtschaftlichen Handelns sehr bewusst, zumal wir bei der Gewinnung der wertvollen Energieträger direkten Einfluss auf die natürlichen Lebensräume von Menschen, Tieren und Pflanzen nehmen.

Aktiver Umweltschutz bleibt daher auch zukünftig eine der wichtigsten Prioritäten zur Sicherung unserer Licence to Operate und unserer Wettbewerbsfähigkeit. Entsprechende Umweltleitlinien helfen allen Kolleginnen und Kollegen in ihrem Arbeitsalltag bei der Entscheidungsfindung und dienen der Identifikation mit der DEA als einem internationalen Betreiber, der sich auch zukünftig die sichere, nachhaltige und umweltbewusste Förderung von Öl und Gas zum Ziel gesetzt hat.

In der Praxis überträgt sich diese Zielsetzung in konkrete Umsetzungsmaßnahmen: Wir müssen weiterhin die Umweltauswirkungen unseres Handelns messen, einheitliche, globale Standards anwenden, die über lokale Vorschriften hinausgehen, die Erwartungen unserer Stakeholder und die Entwicklungen von Umweltstandards antizipieren und schließlich unseren gesamten ökologischen Fußabdruck optimieren. Hierzu gehört auch, dass unsere Mitarbeiter die Möglichkeiten und sogar Anreize erhalten, um mit Geschäftspartnern so zusammenzuarbeiten, dass auch diese aktiv an der Senkung des gemeinsamen ökologischen Fußabdrucks mitwirken. Durch diese Bestrebungen entlang unserer Wertschöpfung – zu Land wie zu Wasser – unterstützen wir ebenfalls die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, hier konkret die Ziele #14 und #15.

Energieversorgung und Klimaschutz: Unser Business Case

Das Entwicklungsziel #7 der Vereinten Nationen fordert den sicheren Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle Menschen. Dies ist ein sehr wesentliches Ziel für die DEA, zumal es unser Geschäftsmodell und unseren Auftrag direkt adressiert und eine komplexe Herausforderung thematisiert: Schließlich geht es nicht nur um die Sicherstellung, sondern eben auch um saubere und bezahlbare zeitgemäße Energie. Hier sind wir direkt angesprochen. Im Sinne dieses Anspruchs müssen wir unseren Beitrag innerhalb des Energiemixes tragen.

Zugleich sehen wir uns in der Pflicht, einen weiteren wichtigen Aspekt der Agenda 2030 zu unterstützen, den die Vereinten Nationen durch das Entwicklungsziel #13 zum Ausdruck bringen: Sofortmaßnahmen zu ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen. Als Öl- und Gasunternehmen ergeben sich hieraus für die DEA besondere Herausforderungen. Soziale, regulatorische und wirtschaftliche Entwicklungen rund um das Thema Treibhausgasemissionen werden sich zukünftig verstärkt auf die Energiewirtschaft als einen der größten Verursacher von CO_2–Emissionen auswirken. Und somit mehr oder weniger direkt auch auf das Geschäftsmodell der DEA.

Denn die direkten CO_2-Emissionen aus der Nutzung fossiler Brennstoffe tragen maßgeblich zum Klimawandel bei. Die Energiewende wird in Europa und weltweit deshalb schon von vielen Staaten aktiv unterstützt. Immer mehr Strom wird aus regenerativen Quellen erzeugt. Diese Stromerzeugung ist jedoch nach wie vor stark vom Wetter und von der Tageszeit abhängig. Flexible und konventionelle Kraftwerke sind deshalb auch heute noch unerlässlich, um die Schwankungen der Produktion von erneuerbaren Energien auszugleichen und eine unterbrechungsfreie Stromversorgung und Netzstabilität sicherzustellen. Gaskraftwerke arbeiten hier im Vergleich zu kohlebefeuerten Anlagen deutlich CO_2-ärmer. Sie übernehmen somit auch zukünftig eine entscheidende Rolle für die Versorgungssicherheit und für den Klimaschutz.

Und natürlich spielen Gas und Öl nach wie vor eine entscheidende Rolle bei der Befriedigung der weitaus größeren Energienachfrage im Wärme- und Transportmarkt, die einen großen Anteil am Energiemarkt hat, als die Stromerzeugung, die zum Teil schon klimaschonend durch erneuerbare Energien oder durch nukleare Kraftwerke bereitgestellt werden kann.

Die Lösungen auf die Herausforderungen, die sich speziell aus den Entwicklungszielen #7 und #13 der UN ergeben, sind also komplex und erfordern immer stärker eine enge Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure. Die Auswirkungen des jeweiligen unternehmerischen Handelns auf die Umwelt und Gesellschaft müssen konkret bemessen und Geschäftsmodelle im Rahmen des allgemeinen Energiemixes aufeinander abgestimmt werden.

Bei der DEA haben wir es uns als Ziel gesetzt, unseren CO_2-Fußabdruck Schritt für Schritt zu verbessern. Wir schaffen hierfür bestmögliche Transparenz, um mit diesem Wissen sinnvolle und nötige Maßnahmen einzuleiten. Damit dies gelingen kann, benötigen wir den vollständigen Einblick in die Energieverbräuche und Emissionswerte aller Aktivitäten. Zur Ermittlung dieser Daten werden wir alle technisch zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen und umfassend über die Emissionswerte berichten – sowohl bei unseren selbst operierten Assets und Joint-Venture-Beteiligungen als auch bei unseren nicht operierten Assets und bei den Partnerunternehmen, die im Auftrag der DEA weltweit Serviceleistungen in den Aktivitäten erbringen.

Und selbstverständlich haben wir schon heute diverse Projekte und Maßnahmen in unseren Geschäftsalltag integriert, die einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz darstellen: So produziert DEA beispielsweise mithilfe des geförderten Erdgases oder Erdölbegleitgases durch Umwandlung den benötigten Strom für eigene Betriebe. Wo dies standortbedingt nicht möglich ist, wählt das Unternehmen lokale Anbieter im Sinne kurzer Wege und sauber produzierten Stroms. In Deutschland stehen hierfür zum Beispiel Wind und Solarenergie bereit, in Norwegen Wasserkraft. Darüber hinaus werden DEA-Standorte verstärkt mit regenerativer Energie versorgt.

Unser eigener Fuhrpark ist ein weiteres Handlungsfeld, in dem wir eine Reduzierung unseres CO_2-Fußabdrucks durch Senkung des Kraftstoffverbrauchs erreichen wollen. Zukünftig werden wir für Geschäftsreisen noch öfter Optionen der E-Mobilität nutzen. Auf eigenen Betriebsgeländen werden wir elektrische Ladestationen installieren und diese sowohl Mitarbeitern als auch Besuchern und lokalen Gemeinden zur Verfügung stellen. 2019 startet ein entsprechendes Pilotprojekt.

Darüber hinaus identifizieren wir stetig weitere effektive Hebel zur Senkung der von uns erzeugten CO_2-Emissionen. Die Einführung von Energiemanagement-Systemen an unterschiedlichen Standorten gehört hierzu. So greifen beispielsweise bei unserer Partnergesellschaft SUCO in Ägypten die im Rahmen des Energiemanagements entwickelten Maßnahmen bereits und führen zu Ressourceneinsparungen.

Des Weiteren hat sich DEA 2017 der internationalen Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030" angeschlossen. Hintergrund dieser Initiative ist die Erkenntnis, dass das routinemäßige Abfackeln (englisch: flaring) des bei der Erdölproduktion geförderten Begleitgases unnötige CO_2-Emissionen erzeugt. Die Initiative umfasst eine jährliche Berichterstattung zum Thema. Unabhängig vom gesetzten Zeitrahmen erfüllt DEA die Vorgaben der Initiative durch die Begrenzung des eigenen Abfackelns auf ein absolutes Minimum schon heute.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT BEI DEA

Wie wir Nachhaltigkeit verfolgen

DEA verpflichtet sich zu einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung. Wir wollen durch verantwortliches Handeln gegenüber Mensch und Umwelt eine langfristige Entwicklung unserer internationalen Explorations- und Produktionstätigkeiten gewährleisten.

DEA

Stakeholder und Dialog

Wozu wir stehen

Die DEA-Unternehmenskultur baut auf aufrichtigen, respektvollen und fairen Umgang mit unseren Interessengruppen.

UNSERE STAKEHOLDER sind unterschiedlichste Personen sowie gesellschaftliche Gruppen und umfassen ein weites Spektrum von unseren Mitarbeitern über Politik auf allen Ebenen bis hin zu Nichtregierungsorganisationen. Mit ihnen allen pflegen wir einen offenen Dialog. Wir wollen die Erwartungen unserer Stakeholder kennen und auch unser Denken und Handeln darlegen. Dies ist eine bewährte Grundlage, um den vielen Beteiligten gerecht zu werden.

DEA steht zu einem ehrlichen Dialog

Verschiedenste gesellschaftliche Akteure stellen Ansprüche an die DEA. Wir wollen möglichst vielen dieser Erwartungen gerecht werden. Daher begeben wir uns in einen transparenten und konstruktiven Dialog mit unseren Stakeholdern und ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um unsere Stakeholder-Beziehungen stetig zu verbessern. Dies tun wir insbesondere dort, wo wir operative Verantwortung tragen. So war unser Stakeholder-Management bislang schwerpunktmäßig in Deutschland gefragt. Mit zunehmender operativer Verantwortung im Ausland bauen wir unsere Kommunikation auch international aus.

Als international tätige Explorations- und Produktionsgesellschaft für Erdgas und Erdöl verfügt DEA über einen Fundus an Fachwissen, der auch für die politische und gesellschaftliche Diskussion relevant ist. Die Erwartungen der Stakeholder sind sehr vielfältig: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten vom Arbeitgeber Teilhabe, Entwicklungsmöglichkeiten und einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz sowie faire Behandlung und Entlohnung. Die Gesellschaft erwartet einen substanziellen Beitrag zu einer stabilen und langfristigen Energieversorgung, und

Erfolgreiche Kommunikation braucht Leitlinien

Offene und ehrliche Kommunikation ist in unserer Branche generell wichtig. Darum hat der Vorstand des deutschen Branchenverbandes BVEG (Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie) einen Kommunikationsleitfaden für die Mitgliedsunternehmen herausgegeben, in dem zentralen Transparenzstandards festgehalten sind, an denen sich auch DEA orientiert.

- Wir betrachten Kommunikation mit der Öffentlichkeit als Grundlage für gesellschaftlich tragfähige Lösungen.
- Wir informieren transparent, verständlich, umfassend, zügig und für alle zugänglich.
- Wir führen den Dialog aktiv und unbegrenzt, beginnen ihn frühzeitig und berücksichtigen unterschiedliche Interessen und Ansichten.
- Gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern sind wir bestrebt, Handlungsspielräume im Sinne des Gesamtwohls zu gestalten.
- Mit Vorschlägen von außen gehen wir transparent um und wägen sämtliche Kriterien ab. Erst dann entscheiden wir.
- Wir fordern Respekt ein und zollen ihn auch allen Beteiligten.

DEA muss die Interessen einer Vielzahl von Stakeholdern berücksichtigen.

die Politik partizipiert über Abgaben und Steuern finanziell an der Nutzung der natürlichen Ressourcen.

Ebenso ist den Bürgern aber auch Transparenz hinsichtlich unserer Aktivitäten und geplanter Vorhaben und deren potenzieller Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt wichtig. Und nicht zuletzt wollen auch Initiativen und Verbände, in denen wir mitwirken, regelmäßig über die relevanten Entwicklungen informiert sein.

Mit der öffentlichen Meinung für die Umwelt von der Planungsphase an

Das gesellschaftliche Bewusstsein hat sich gewandelt. So wird es im Rahmen von Planungs- und Genehmigungsverfahren immer wichtiger, die Öffentlichkeit bei umweltrelevanten Vorhaben frühzeitig einzubinden. Die Menschen erwarten von den Unternehmen Informations-, Transparenz- und Mitgestaltungsrechte.

Diesem Bedürfnis kommt DEA seit Jahren nach. Um in diesem Bereich noch besser zu werden, verfolgen wir auf der Grundlage der VDI 7000 „Frühe Öffentlichkeitsbeteiligung bei Industrie und Infrastrukturprojekten" die ganzheitliche Einbindung verschiedener Interessengruppen. Mit speziell ausgewählten Formaten geben wir den Bürgerinnen und Bürgern eine Plattform zum Wissensaustausch mit unseren Mitarbeitern.

Ein konkretes Beispiel, wie DEA dafür Sorge trägt, dass sich die Öffentlichkeit an der Planung eines Erdgasprojekts beteiligen kann, ist das Zulassungsverfahren für die Bohrung Völkersen Z12 in Norddeutschland. Mit einem Antrag auf Durchführung einer freiwilligen Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP) sind die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen worden, um die Bedenken gegenüber einem Bohrstandort innerhalb eines Wasserschutzgebiets aufzugreifen.

DEA ist sich bewusst, welchen Stellenwert die Trinkwasserversorgung für die Region hat, und hat daher entsprechende Vorkehrungen getroffen, um Beeinträchtigungen des Trinkwasservorkommens durch den Bohrvorgang und die spätere Erdgasförderung kategorisch auszuschließen. DEA setzt sich für eine Förderung am geplanten Standort ein. Dies hat neben wirtschaftlichen Vorteilen, die sich aus der Nutzung der vorhandenen Infrastruktur ergeben, auch einen positiven Umwelteffekt, da so auf weitere zusätzliche Eingriffe in Natur und Landschaft verzichtet werden kann.

Mit dem im November 2018 beantragten Verfahren einer freiwilligen UVP ist ein Forum für eine aktive Öffentlichkeitsbeteiligung geschaffen worden, in dem den in der Bevölkerung geäußerten Bedenken umfassend Rechnung getragen wird und sie Eingang in ein formales Verfahren finden. Eine freiwillige UVP schafft Transparenz im Zulassungsverfahren und ermöglicht, in einem rechtlich verbindlichen Konsultationsprozess Einwendungen vorzutragen, die bei der Zulassungsentscheidung des Bohrvorhabens berücksichtigt werden. Mit ihr lassen sich rechtliche Unsicherheiten hinsichtlich des Bestands einer künftigen Zulassungsentscheidung für das Vorhaben vermeiden. Sobald die zuständige Behörde LBEG eine Umweltverträglichkeitsprüfung genehmigt hat, wird DEA zeitnah den Untersuchungsrahmen, das sogenannte Scoping, beantragen und die dafür erforderlichen Unterlagen einreichen.

Gegen Unmut hilft konstruktiver Dialog

In Deutschland werden Aktivitäten der Erdöl- und Erdgasindustrie teils kritisch gesehen. Auch DEA ist davon betroffen. Es gibt immer wieder Beschwerden von lokalen Bürgerinitiativen über vermeintliche Umweltsünden, mangelhafte Aufsicht, undurchschaubare Genehmigungsverfahren und drohende Gesundheitsgefahren. Vielfach werden Ängste formuliert, die sich einer sachbezogenen Aufklärung entziehen.

Mit den unterschiedlichen Vorwürfen und Ängsten, aber auch mit den Gründen, die zu einer solchen verschärften Wahrnehmung unserer Aktivitäten geführt haben, setzt DEA sich sehr intensiv auseinander. Dazu suchen wir den Dialog mit Bürgern, Bürgerinitiativen, Kommunalpolitikern und weiteren Akteuren. So unternimmt DEA große Anstrengungen, die Diskussion über Fördertechniken und deren Risiken zu versachlichen und zu gesellschaftlich tragfähigen Lösungen zu kommen.

Durch rechtzeitige, proaktive Kommunikation der Projekte überzeugen wir die Bevölkerung davon, dass wir nicht nur im Rahmen sämtlicher Regeln und Gesetze handeln, sondern auch im Interesse der Allgemeinheit.

DEA steht im aktiven Dialog mit Seismik-Kritikern in Norddeutschland

Auch im vergangenen Berichtsjahr hat DEA sich intensiv mit den Fragestellungen im Zusammenhang mit einer Seismik-Kampagne beschäftigt, die in der Öffentlichkeit kontrovers diskutiert wurde.

Der organisierte Widerstand gegen Projekte der DEA in Niedersachsen nahm deutlich zu. Infolge einer geplanten Seismik-Kampagne in vier Landkreisen im norddeutschen Bundesland Niedersachsen bildete sich eine Bürgerinitiative, die sich gegen die Erdgasförderung in dicht besiedelten Regionen Niedersachsens aussprach.

Auf die Proteste gegen die 2-D-Seismik-Kampagne reagierte das Unternehmen im Dezember 2018 und setzte das Antragsverfahren vorübergehend aus, um in der Folgezeit die Fragen der Bürgerinnen und Bürger zu den Messungen umfassend zu klären und die Bedeutung von heimischer Erdgasförderung im Kontext der Energiewende zu diskutieren. Zudem begann das Unternehmen einen intensiven Dialog mit örtlichen Stakeholdern, um Formate zu diskutieren und zu entwickeln, die bereits in der Planungs- und Anfangsphase eine breitere Einbeziehung der Öffentlichkeit erlauben.

Im Januar 2019 zeigte DEA ein weiteres Mal Entgegenkommen und beendete die seit Jahrzehnten sicher und nachhaltig betriebene Lagerstättenwasserversenkung in die Bohrung Wittorf Z1 vorzeitig.

Angesichts vielfältiger Vorhaltungen sucht DEA zum einen die sachliche Auseinandersetzung über spezifische Themen der Erdgasförderung, zum anderen stellt sich das Unternehmen einer emotional getriebenen Kampagne der allgemeinen Ablehnung jeglicher DEA-Aktivitäten. Damit reagiert DEA auf die Notwendigkeit, stärker am öffentlichen Diskurs über die künftige Energiepolitik und Zusammensetzung des Energie-Mix teilzunehmen, wie auch zu Fragen des Klimaschutzes.

Im Hinblick auf das Geschäftsfeld – die Exploration und Produktion von Kohlenwasserstoffen – hält es die DEA unternehmerisch und gesellschaftlich für geboten, in Niedersachsen weiter Erdgas und in Schleswig-Holstein weiterhin Erdöl zu fördern, da die Förderung sicher und umweltgerecht ist.

Die Erdgasproduktion in Niedersachsen dient nicht nur dem eigenen unternehmerischen Interesse, sondern korrespondiert mit dem gesellschaftlichen Interesse, durch den Einsatz des CO_2-ärmsten fossilen Energieträgers Erdgas die Klimaschutzziele zu erreichen.

Wir wollen die Öffentlichkeit aufklären und zum Teilhaber machen

DEA versteht unter Dialog mehr als ein „Gespräch" mit Stakeholdern. Dialog ist ein ergebnisoffener Austausch unterschiedlicher Positionen, der auf einen gemeinsamen Konsens abzielt. Um so weit zu kommen, bedarf es erheblicher Anstrengungen und setzt auf beiden Seiten den Willen voraus, tragfähige Lösungen zu finden.

DEA-Vertreter nehmen ihre Gesprächspartner ernst, respektieren diese und wollen ihre Argumente verstehen. Letzteres erfordert Zuhören, um danach einen sachlichen Austausch zu initiieren.

DEA hat gelernt, dass rechtlich zulässige Genehmigungen heutzutage nicht mit gesellschaftlicher Akzeptanz gleichzusetzen sind. Machbar ist nur noch, was vermittelbar ist, zumal sich vielfach kommunal- und landespolitische Entscheidungsträger verstärkt an den meinungsstarken Gruppierungen orientieren und weniger an der Gesetzeslage oder rechtlichen Vorgaben.

Deshalb sieht DEA im Dialog auch eine Handlungsanweisung wie mit den Sorgen, Ängsten und Bedenken von Anwohnern umgegangen werden soll. So will DEA neue Konzepte der Nachbarschaftskommunikation ausprobieren, um Glaubwürdigkeit zu gewährleisten, immer ansprechbar zu sein und transparent zu informieren. Dies zeigt, dass DEA ihre Unternehmenskultur eines aufrichtigen, respektvollen und fairen Umgangs mit den vielfältigen Interessengruppen konsequent lebt.

Es gehört zu unserer seit Langem so gelebten und langfristig angelegten Kommunikationspolitik, dass wir schon im Vorfeld von Projekten alle Beteiligten aktiv einbinden. In Gesprächen und Diskussionsrunden erläutern wir unsere Vorhaben und nehmen Vorschläge auf. Die komplexen Projekte machen wir multimedial anschaulich und stellen auf Projekt-Webseiten die wichtigsten Informationen bereit.

An den Bohrplätzen informieren wir mit Informationstafeln oder zeigen in Info-Containern die Fortschritte der Aktivitäten. Ferner bieten wir Führungen durch unsere Anlagen und Betriebe an. Den Dialog entwickeln wir ständig weiter, bieten etwa Tage der offenen Tür, Informationsveranstaltungen sowie Diskussionsrunden an und informieren an standortnahen Infopoints.

DEA aktiv bei der Transparenzoffensive des deutschen Branchenverbands

„Gutes fördern. Für uns ein Muss“: Unter diesem Slogan haben der deutsche Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie (BVEG) und seine Mitgliedsunternehmen im Herbst 2018 die Transparenzinitiative Umwelt gegründet. Auf großflächigen Plakaten im öffentlichen Raum und in der Nähe von Förderbetrieben, verdeutlicht die Branche in Deutschland, welch wichtigen Beitrag sie in Sachen Transparenz, Verantwortung, Klima, Umweltstandards, Wasserschutz und kurze Wege leistet. Auch in Online-Anzeigen, über Social Media unter dem Hashtag #GutesFördern und auf der Internetseite www.gutes-foerdern.bveg.de finden sich Informationen und aktuelle Neuigkeiten aus der E&P-Industrie.

Im Dialogprozess werden in einem breit angelegten Diskurs Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Umwelt und Zivilgesellschaft über die Förderung von Erdgas und Erdöl diskutieren. Kritische Themen wie Fracking oder der Umgang mit Lagerstättenwasser werden dabei nicht ausgespart.

Ziel der Initiative ist es, den gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Beitrag bewusster und sichtbarer zu machen, den die Förderung und Speicherung von Erdgas und Erdöl leistet. Die Branche will informieren, aber auch zuhören und vor allen transparent sein und den Dialog fördern. Dabei geht es vor allem darum, ergebnisoffen ein gemeinsames Verständnis für die unterschiedlichen Positionen zu entwickeln. Bislang hatte die Emotionalisierung der Themen zu verhärteten Fronten geführt, die im persönlichen Gespräch sachlich erörtert werden können. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen, sich aktiv in diesen Dialogprozess einzubringen, um so zu tragfähigen Lösungen zu kommen, die für alle Beteiligten akzeptabel sind.

Der deutsche Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie (BVEG) und seine Mitgliedsunternehmen gründeten im Herbst 2018 die Transparenzinitiative Umwelt.

Bei DEA sehen wir unsere oberste Pflicht darin, mit Ressourcen nachhaltig umzugehen. Daher leistet DEA als Mitgliedsunternehmen im Rahmen der Initiative einen wichtigen Beitrag. DEA hat ihre Mitarbeiter an mehreren deutschen und internationalen Standorten mit der Kampagne vertraut gemacht und die Betriebe eingebunden. Denn gerade die Mitarbeiter, die in den Regionen Öl und Gas aus dem Untergrund zutage fördern, wissen am besten, wie die Umwelt zuverlässig geschützt werden kann. Vor Ort finden die umweltrelevanten Arbeitsabläufe statt, müssen eventuell auftretende Schwierigkeiten transparent aufgearbeitet und Ideen eingebracht werden. Alle DEA-Mitarbeiter sollen hinter der Initiative stehen und diese Philosophie täglich leben. Ziel ist es, in puncto Umweltschutz ein ähnlich hohes Akzeptanzniveau wie beim Thema Arbeitssicherheit zu erreichen.

Mit Forschung für mehr Vertrauen

Unsere Führungskräfte, technischen Experten und Fachreferenten nehmen an einer Vielzahl von Foren und Veranstaltungen teil. Darüber hinaus fördert DEA seit Jahren aktiv die wissenschaftliche Forschung – so zum Beispiel zum Fachthema Seismizität (Erdbewegungen) im Bereich der Erdgasfelder. Die Projekte sollen zu einem verbesserten Verständnis der beobachteten Vorkommnisse in Verbindung mit der Erdgasproduktion in Niedersachsen beitragen. Ziel ist es, den Status quo der Forschung auf dem Gebiet der induzierten Erdbewegungen in Bezug auf Norddeutschland darzustellen und Empfehlungen für weitergehende Maßnahmen auszusprechen, die die Erdgasproduktion in Deutschland noch sicherer machen.

Die Forschungen finden in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und den Behörden statt. Zusammenhänge zwischen Lagerstätte, Produktion und Seismizität müssen besser verstanden werden. Derzeit prüft DEA, inwieweit das seismische Mess-Netz auch nach einem Ende der Produktion in rund zwei Jahrzehnten weiter betrieben werden kann.

Der Schutz der Bevölkerung und deren Hab und Gut steht dabei im Vordergrund. DEA tut alles, um die Gasförderung umweltverträglich zu gestalten und die Auswirkungen auf Mensch und Natur zu minimieren. Aufgetretene Schäden haben wir kompensiert.

Das Trilaterale Wadden Sea Forum und Wadden Sea Board

An einem Beispiel sei hier unser aktives Stakeholder-Management veranschaulicht. Das Wattenmeer der Nordsee ist ein besonders schützenswertes Biotop. Das Wadden Sea Forum (WSF) ist eine unabhängige Plattform für Stakeholder aus Dänemark, Deutschland und den Niederlanden mit dem Ziel einer fortschrittlichen und nachhaltigen Entwicklung des Wattenmeeres. In dem Forum arbeiten Vertreter aus der Landwirtschaft, dem Energiesektor, der Fischerei, der Industrie und Hafenwirtschaft sowie von Naturschutz, Tourismus und der Verwaltung zusammen.

DEA ist seit Gründung des WSF im Jahre 2002 in diesem Gremium aktiv. Über die Jahre haben sich aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit im WSF eine Reihe von Anstößen für einen noch umweltgerechteren Betrieb unserer im Wattenmeer gelegenen Bohr- und Förderinsel Mittelplate ergeben. So haben wir z. B. mit Blick auf den nächtlichen Vogelzug im Bereich der schleswig-holsteinischen Küste auf Anregung der Nationalparkverwaltung das von der Mittelplate emittierte Licht deutlich verringert. Auch die Stromversorgung der Versorgungsschiffe während der Liegezeiten im Hafen der Mittelplate und in der Landstation in Cuxhaven wurde auf Landstrom umgestellt und hierdurch die entsprechenden Emissionen der Schiffsaggregate für die Stromerzeugung in dieser sensiblen Region vermieden.

Wir schätzen den offenen Austausch von Meinungen, Sichtweisen und Informationen über das WSF und unterstützen die Arbeit dieses Gremiums. So haben wir zum Beispiel ein wichtiges Projekt des Forums, das sogenannte Planning Portal, finanziell unterstützt. Dies ist eine Internetanwendung (www.waddensea-forum.org/topics/projects/wsr-planning-portal),

Wir wollen fairer Partner der Politik und Öffentlichkeit sein

DEA ist mit einer Unternehmensrepräsentanz in Berlin vertreten. Hier pflegen wir die Zusammenarbeit mit den Ministerien, dem Parlament und mit internationalen Botschaften. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Energie und Klimaschutzpolitik und der Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden und Unternehmen.

Das Berliner Büro informiert über Gesetze und Verordnungen und erarbeitet Stellungnahmen, Erläuterungen oder Alternativen. Es prüft die Auswirkungen neuer rechtlicher Rahmenbedingungen auf das Unternehmen, weshalb die Governmental-Affairs-Aktivitäten in Berlin als aktives Risikomanagement zu verstehen sind. Die Interessensvermittlung gegenüber der Öffentlichkeit orientiert sich am Gemeinwohl, der Versorgungssicherheit und dem Arbeits-, Unfall-, Gesundheits- und Umweltschutz.

DEA trägt zu internationalen Berichten wie dem EITI-Bericht bei

DEA hat sich an der Erstellung des EITI-Berichts beteiligt. Diese globale „Initiative für Transparenz im rohstoffgewinnenden Sektor" (Extractive Industries Transparency Initiative – EITI) setzt sich für mehr Finanztransparenz und Rechenschaftspflicht im Rohstoffsektor ein. Die 2003 gegründete Initiative entstand im Rahmen des Nachhaltigkeitsgipfels 2002 im südafrikanischen Johannesburg und basiert auf einer engen Zusammenarbeit von Regierungen, Unternehmen und Zivilgesellschaften in mittlerweile über 50 Ländern. Diese legen Informationen über Steuerzahlungen, Lizenzen, Fördermengen und andere wichtige Daten rund um die Förderung von Öl, Gas und mineralischen Rohstoffen offen.

Bei DEA schätzen wir sowohl intern als auch extern den offenen und ehrlichen Dialog.

die in Kartenform bestehende Nutzungen und geplante Aktivitäten im Wattenmeer wiedergibt.

Darüber hinaus ist DEA im Wadden Sea Board (WSB) aktiv. Das WSB ist wie das WSF eine trilaterale Einrichtung der Wattenmeer-Anrainer Dänemark, Deutschland und Niederlande und arbeitet an der Entwicklung von Strategien für das Wattenmeer mit. Auch diese Einrichtung sorgt mit Blick auf eine nachhaltige Entwicklung der Wattenmeer-Region für einen Ausgleich.

Projektmanagement in Norwegen

Auch in Norwegen befindet sich DEA in einem sich wandelnden gesellschaftlichen Umfeld. In Norwegen zeichnet sich eine spürbare Veränderung der gesellschaftlichen Einstellung insbesondere bei jüngeren Wählern und Aktivisten ab. Danach wird die norwegische Öl- und Gasindustrie nicht mehr ausschließlich als die Wohlstandsbringerin schlechthin, sondern auch im Kontext des globalen Klimawandels beurteilt.

Konkret wird durch Protestaktionen wie auch Gerichtsverfahren die Vergabe von Lizenzen auf dem norwegischen Kontinentalschelf angegangen. Insbesondere werden neue Explorationsbohrungen in der Barentssee und rund um die Lofoten hinterfragt, wo größere Reserven an fossilen Energieträgern vermutet wird.

Die norwegische Öl- und Gasindustrie hat zudem einen Rückgang an neuen Entdeckungen zu verkraften. Auf einem wettbewerbsfähigen Weltmarkt für Explorationsdollar ist Norwegen weniger attraktiv, im Vergleich zur Schiefergasproduktion in den Vereinigten Staaten.

Angesichts von Bohrprojekten in ökologisch sensiblen Meeresregionen konzentriert sich DEA Norge auf ein systematisches Stakeholder-Relationship-Management, um die Projektplanung frühzeitig, umfassend und transparent vorzustellen. Die Kommunikationsstrategie ist dabei eng mit der Geschäftsstrategie und der Projektplanung verwoben. Insbesondere im Hinblick auf denkbare Zwischenfälle werden umfangreiche Strömungsstudien erstellt und entsprechende Eingreifkapazitäten geplant, um auf alle Eventualfälle vorbereitet zu sein.

Auf der Grundlage eines Risikomanagements werden alle erdenklichen Einwände erfasst, analysiert, bewertet und Lösungsvorschläge erarbeitet. Auch vermeintliche Risiken , die aus der Argumentation von Projektkritikern stammen, werden integriert, bewertet und – soweit es geht – im Vorfeld ausgeschlossen.

Derart vorbereitet, sind die bisherigen Gespräche mit einer Vielzahl von lokalen, kommunalen, gewerblichen und behördlichen Stakeholdern zufriedenstellend verlaufen, ohne die Projektplanung und den Zeitplan zu einem Schlagzeilenthema zu machen und den öffentlichen Diskurs zu belasten.

Compliance

Wozu wir verpflichtet sind

Für den nachhaltigen unternehmerischen Erfolg der DEA ist auch die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards entscheidend. Daher betreibt DEA alle Geschäftsaktivitäten weltweit in einer rechtlich und ethisch einwandfreien Weise. Zur Verhinderung und Aufdeckung entsprechender Regelverstöße sowie zur angemessenen Reaktion auf deren Risiko hat DEA ein robustes Compliance-Management-System implementiert und fördert eine starke Compliance-Kultur.

COMPLIANCE BEDEUTET FÜR DEA, dass die Unternehmensleitung und alle Mitarbeiter in Übereinstimmung mit allen externen und unternehmensinternen Regeln sowie freiwillig übernommenen Selbstverpflichtungen handeln. Alle Mitglieder des Vorstands und alle Mitarbeiter haben sich freiwillig dazu verpflichtet, die Regelungen des DEA-Verhaltenskodex („Kodex") einzuhalten. Der Kodex beschreibt die Grundlagen und ethischen Prinzipien für das unternehmerische Handeln der DEA und liefert jedem Mitarbeiter Orientierung und Richtlinien zum richtigen Verhalten. DEA ist Unterzeichner („Signatory") des United Nations Global Compact und hat sich zusätzlich im Kodex verpflichtet, innerhalb ihres Einflussbereichs die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact zu unterstützen und umzusetzen. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact umfassen die Themenfelder:

- Menschenrechte
- Arbeitsbeziehungen
- Umwelt und
- Korruptionsbekämpfung

DEA wirkt auf die weitere Verbreitung der im Kodex aufgestellten Grundsätze hin und erwartet auch von seinen Geschäftspartnern die Einhaltung dieser Grundsätze sowie der zehn Prinzipien des UN Global Compact. DEA unterhält keine geschäftlichen Beziehungen zu Dritten, von denen bekannt ist, dass sie die dem UN Global Compact zugrunde liegenden Prinzipien verletzen. Potenzielle neue Geschäftspartner der DEA werden angemessenen Compliance-Prüfungen unterzogen, bereits vorhandene Geschäftspartner sind Gegenstand einer laufenden Compliance-Beobachtung.

Auch intern wird bei DEA regel- und gesetzeskonformes Handeln erwartet. So verpflichten sich nicht nur alle Mitglieder des Vorstands, sondern auch alle Mitarbeiter dazu, die Regelungen des Kodex einzuhalten, und alle Führungskräfte der DEA sind aufgefordert, jährlich zu bestätigen, dass sie den Kodex eingehalten, in ihrem Verantwortungsbereich die Einhaltung des Kodex durch ihre Mitarbeiter sichergestellt und etwaige Verstöße an den Chief Compliance Officer gemeldet haben.

Gut zu wissen: Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

Menschenrechte
1. Unternehmen sollen den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und achten sowie
2. sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen.
Arbeitsbeziehungen
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren sowie ferner für
4. die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit,
5. die tatsächliche Abschaffung von Kinderarbeit und
6. die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf eintreten.
Umwelt
7. Unternehmen sollen umsichtig mit ökologischen Herausforderungen umgehen,
8. Initiativen zur Förderung eines verantwortlicheren Umgangs mit der Umwelt durchführen und
9. sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.
Korruptionsbekämpfung
10. Unternehmen sollen gegen jede Form der Korruption vorgehen, einschließlich Erpressung und Bestechung.

UN GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

Compliance-Management-System

Das Compliance-Management-System (CMS) der DEA besteht unter anderem aus konzernweit gültigen Richtlinien und Regelwerken, die in deutscher, englischer und zum Teil auch in weiteren Sprachen allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung stehen. Darüber hinaus sind sie teilweise auch im Internet veröffentlicht.

Um alle Mitarbeiter für Compliance zu sensibilisieren, macht DEA neue Mitarbeiter zum Arbeitsstart mit den internen Richtlinien und Regelwerken vertraut. Konzernweit wird ein entsprechendes E-Learning-Programm eingesetzt, das von allen neuen Mitarbeitern innerhalb von 6 Monaten nach ihrem Arbeitsstart bei DEA zu absolvieren und anschließend in regelmäßigen Abständen zu wiederholen ist. Zusätzlich werden alle neuen Mitarbeiter und aufgrund höherer Compliance-Risiken ausgewählte Organisationseinheiten und Projektteams in verpflichtenden Compliance-Präsenztrainings geschult. Im Jahre 2018 wurden in 40 Präsenztrainings über 300 Mitarbeiter in Compliance-Themen geschult.

Ein besonderer Fokus des CMS liegt auf dem Bereich Antikorruption. Denn die internationale E&P-Branche gehört zu den Industriezweigen mit erhöhten Korruptionsrisiken und DEA ist zudem in Ländern mit erhöhten Korruptionsrisiken aktiv. Vor diesem Hintergrund enthält der Kodex ein klares und starkes Bekenntnis und eine Zero-Tolerance-Policy gegen jede Form von Korruption. In dem Kodex und einer zusätzlichen Antikorruptions-Policy hat sich DEA verpflichtet, in sämtlichen Geschäftsaktivitäten die Bestimmungen des United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), des United Kingdom Bribery Act 2010 (UKBA), der deutschen Antikorruptionsgesetze und aller anwendbaren Antikorruptionsgesetze in den Ländern, in denen DEA Geschäfte macht, einzuhalten. Im Jahre 2017 hat die unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY (Ernst & Young) das CMS der DEA für den Bereich Antikorruption geprüft und nach dem Prüfungsstandard PS 980 zertifiziert. Dabei hat EY nicht nur bestätigt, dass die Konzeption des CMS angemessen und in Übereinstimmung mit den anwendbaren Standards ist, sondern auch zahlreiche Geschäftstransaktionen im Detail überprüft und auf dieser Basis die effektive Umsetzung des CMS in der Praxis zertifiziert. Der Prüfungsbericht über das CMS der DEA ist im Internet veröffentlicht.

Im Rahmen des CMS wurde 2018 das Thema „Anti-Diskriminierung" weiter gestärkt, indem zusätzliche Anti-Diskriminierungsbeauftragte im In- und Ausland geschaffen wurden, die als Ansprechpartner für (potenzielle) Diskriminierungsfälle zur Verfügung stehen.

Eine wesentliche Grundlage des CMS der DEA ist die ausgeprägte Compliance-Kultur des Unternehmens, die unter anderem durch die o. g. Trainings und einen starken „Tone from the Top" gefördert wird. Die hohe Bedeutung von Compliance in der Unternehmenskultur wurde 2018 u. a. durch eine Kommunikationskampagne unter dem Motto „Transparency counts for Compliance" zum UN International Anti-Corruption Day am 9. Dezember 2018 bekräftigt. Im Rahmen dieser Kampagne wurde durch Info-Stände, Poster, Give-aways sowie firmeninterne Nachrichten über Intranet und Yammer über die große Bedeutung von Hinweisen auf etwaige Compliance-Verstöße und von transparenter Kommunikation für das Unternehmen und dessen Compliance-Kultur informiert.

Compliance-Organisation

Das internationale Compliance-Team der DEA wird vom Chief Compliance Officer aus dem Bereich Legal & Compliance geleitet. Er berichtet direkt an die Vorstandsvorsitzende der DEA Deutsche Erdoel AG, an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der DEA Deutsche Erdoel AG und an die Muttergesellschaft der DEA. Zum Compliance-Team der DEA gehörten 2018 drei Group Compliance Manager in Hamburg sowie jeweils ein Compliance Officer in Ägypten und Norwegen und ein Compliance Advisor in Mexiko. Das Compliance-Team steht allen Mitarbeitern mit einem umfassenden Beratungsangebot zur Verfügung. Um einen kontinuierlichen Austausch der Compliance-Mitarbeiter zu gewährleisten, hat DEA monatliche virtuelle Treffen des Compliance-Teams etabliert, in denen aktuelle Fragestellungen und Themen diskutiert werden. 2018 veranstaltete das DEA Compliance-Team in Zusammenarbeit mit dem Group Compliance Director der Muttergesellschaft der DEA erneut ein internationales Compliance-Treffen in Hamburg, bei dem das gesamte Team zwei Tage lang aktuelle Compliance-Themen diskutierte, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den Themenbereichen Sanktions-Compliance, Anti-Diskriminierung sowie Zuwendungen an/von Geschäftspartnern lag. Zur weiteren Stärkung einer einheitlichen Compliance-Kultur befand sich 2018 eine Compliance-Managerin aus Ägypten auf einem mehrmonatigen Secondment im Compliance-Team der Unternehmenszentrale und wird 2019 ein Compliance-Mitarbeiter der Unternehmenszentrale einige Wochen im Ausland tätig sein.

Bei der weit überwiegenden Mehrzahl der Compliance-Angelegenheiten treten unsere Mitarbeiter direkt mit ihren Fragen und Anliegen an die zuständigen Mitglieder des Compliance-Teams heran, das dann fachkundig berät. Die Kontaktdaten der Mitglieder des Compliance-Teams sind im Intranet veröffentlicht. Zusätzlich kann sich jede Person (Mitarbeiter, Geschäftspartner, sonstige Dritte) jederzeit über ein elektronisches Formular auf der Corporate Website der DEA direkt an den Chief Compliance Officer der DEA wenden. Darüber hinaus kann sich jede Person, auch anonym, an externe Ombudspersonen wenden, wenn sie Hinweise zu Fehlverhalten geben möchte. Die Ombudspersonen sind unabhängige, externe Rechtsanwälte, deren Kontaktdaten im Intranet und auf der Corporate Website der DEA veröffentlicht sind und die in vertraulicher und, soweit vom Hinweisgeber nicht anders gewünscht, anonymisierter Form dem Chief Compliance Officer berichten. Hinweisen auf Regelverstöße wird vertraulich und der jeweiligen Angelegenheit entsprechend nachgegangen.

Datenmanagement

Wie wir unsere Leistung messen

Auch für Leistungen in den Bereichen Umweltschutz und Arbeitssicherheit wird die Steuerung von Unternehmen mittels Leistungskennzahlen, sogenannter Key Performance Indicators (KPI), immer wichtiger. Wer Abweichungen zwischen Ist-Größe und Ziel-Größe kontrolliert, kann seine Leistung einschätzen, korrigieren und einem möglichen Schaden vorbeugen. Daher vergleichen wir unsere relevanten Werte u. a. mit den Kennzahlen des internationalen Branchenverbands IOGP (International Association of Oil & Gas Producers) und richten Verbesserungsmaßnahmen daran aus.

EIN HOHES LEISTUNGSNIVEAU hinsichtlich Sicherheit und Umwelt kann nur mit konsequent durchgeführter, intensiver und zielgerichteter Arbeit erreicht werden. So haben wir bei DEA in den vergangenen Jahren nationale und internationale Vergleichszahlen als Ansporn genutzt, um uns stetig zu verbessern. Dazu haben wir Ereignisse analysiert, Verbesserungspotenziale und Eingriffsmöglichkeiten erkannt sowie entsprechende Maßnahmen umgesetzt und deren Wirksamkeit kontrolliert.

In unserem Corporate Management System ist in verschiedenen Prozessen die DEA-weite Erfassung von Daten geregelt. Dies ermöglicht dem Vorstand, das Unternehmen risikobasiert, präventiv bzw. verlustkontrolliert zu steuern. Dazu erfassen wir Daten in folgenden Regelungsbereichen:

- **Incident Management**
- **Umwelt Deutschland**
- **Umwelt International**

Der Unternehmensbereich Corporate QHSSE übernimmt beim Datenmanagement eine aktive Rolle. Er stellt Prozessbeschreibungen, Anweisungen, Leitfäden, Arbeitshilfen und Software-Tools zur Verfügung und unterstützt und berät die Führungsebene zu Quality-, Health-, Safety-, Security- und Environment-relevanten Aspekten.

Incident Management

Alle Arten HSE-bezogener Ereignisse werden in den von DEA operierten Lizenzen einheitlich, zentral und verbindlich über ein IT-Tool erfasst. Hierbei werden, neben Ereignissen, die unmittelbar die Unternehmensbereiche der DEA und deren Beschäftigte betreffen, auch die von Kontraktoren berücksichtigt. Voraussetzung hierfür ist, dass die HSE-Leistungen des Partners von DEA wesentlich beeinflussbar sind. Darüber hinaus werden auch berichtspflichtige Ereignisse – soweit uns die Daten vorliegen – aus nicht-operierten Lizenzen registriert.

Gut zu wissen: Wie wird in einem Fördergebiet in der E&P-Industrie zusammengearbeitet?

Bei der Öl- und Gasförderung arbeiten in der Regel mehrere Partner gemeinsam in einer Lizenz, d. h. einem Gebiet, in dem den Unternehmen die Erlaubnis erteilt wird, nach Öl- und Gas zu suchen und dieses bei Fündigkeit zu fördern. Einem Partner, der üblicherweise mehr als 50 % der Lizenz hält, wird die Betriebsführerschaft übertragen. Er wird zum Operator und übernimmt damit auch die Verantwortung in Sachen HSE-Performance.

DEA stellt sich bezüglich des Umweltschutzes und der Arbeitssicherheit dem Vergleich im Internationalen Verband der Öl- und Gasproduzenten (IOGP).

An den Arbeitsstätten unserer Mitarbeiter sind die organisatorischen und technischen Voraussetzungen für eine zeitnahe Meldung und Erfassung von relevanten HSE-Daten ebenfalls gegeben und geregelt. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten zu informieren, sobald sie Kenntnis von HSE-bezogenen Ereignissen (z. B. Unfälle mit Personen-, Umwelt- und Sachschaden) erlangen.

Für das globale Performance Management & Benchmarking der DEA sind dabei folgende Key Performance Indicators (KPI) im Incident Management verbindlich:

Arbeitsunfälle mit Personenschaden*:
- Anzahl der Todesfälle (FAT)
- Häufigkeit der Todesfälle (FAR)
- Summe der Todesfälle und Unfälle mit Ausfallzeit (LTI)
- Häufigkeit der Todesfälle und Unfälle mit Ausfallzeit (LTIF)
- Anzahl meldepflichtiger Unfälle (TRI)
- Häufigkeit meldepflichtiger Unfälle (TRIR)

Ereignisse mit Gefahr für die Anlagen-Integrität*:
- Anzahl der Process Safety Events (PSE, LOPC Tier 1 und Tier 2)
- Freigesetzte/s Volumen / Masse von Process Safety Events (PSE, LOPC Tier 1 und Tier 2)
- Häufigkeit von Process Safety Events (PSER, LOPC Tier 1 und Tier 2) bezogen auf 1 Mio. Arbeitsstunden bei Bohraktivitäten und bei der Produktion

Die Begriffe und Definitionen von Ereignissen entsprechen internationalem Standard gemäß den Vorgaben des IOGP Safety Data Reporting Users Guide.

Die berechneten und analysierten KPI stellen wir bedarfsgerecht internen und externen Stakeholdern zur Verfügung. So werden die Basisdaten auch für branchenspezifische Benchmarks in Deutschland dem Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie (BVEG) sowie international der International Association of Oil & Gas Producers (IOGP) bereitgestellt.

*Erläuterungen und Kennzahlen siehe Kapitel Arbeitsssicherheit Seite 50ff

Gut zu wissen: internationale Begriffe und Abkürzungen in Sachen Arbeitsschutz

Im Arbeitsschutz werden folgende normierte Kennzahlen eingesetzt, die es ermöglichen, die Sicherheitsleistung von Unternehmen auch international zu vergleichen: LTI (Lost Time Injuries) ist die Anzahl an Arbeitsunfällen, die eine Ausfallzeit oder gar einen Todesfall zur Folge haben. LTIF (Lost Time Injuries Frequency) ist die Häufigkeit von LTI pro eine Million Arbeitsstunden. TRI (Total Recordable Incidents) ist die Gesamtheit aller meldepflichtigen Unfälle gemäß unseres internationalen Branchenverbands IOGP.
Sie umfasst auch Unfälle, die eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit oder eine medizinische Behandlung zur Folge haben.
TRIR (Total Recordable Incident Rate) ist die Häufigkeit von TRI pro eine Million Arbeitsstunden.

Eigenoperierte Konzessionen der DEA

Land	Konzession	Kohlenwasserstoff	Lage	Aktivität	Betriebsführer
Ägypten	Disouq Area-1	Gas	Onshore	Produktion	DEA/DISOUCO
Ägypten	North West Khilala	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Ägypten	Ras Budran	Öl	Offshore	Produktion	DEA/SUCO
Ägypten	Zeit Bay	Öl und Gas	Offshore	Produktion	DEA/SUCO
Deutschland	Celle-Bleckmar	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Hankensbüttel I und II	Öl	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Hebertshausen I	Öl	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Heide-Mittelplate I	Öl	Offshore	Produktion	DEA
Deutschland	Rotenburg-Scheessel	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Rotenburg-Voelkersen	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Rotenburg-Weissenmoor	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Wietze-Becklingen	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Wietze-Osterheide I	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Wietze-Wardboehmen	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Deutschland	Wietze-Wietzendorf I	Gas	Onshore	Produktion	DEA
Mexiko	Ogarrio	Öl und Gas	Onshore	Produktion	DEA (DEM)
Dänemark	9/16	Öl	Offshore	Exploration	DEA
Deutschland	Celle-Ostenholz	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Celle-Rehwinkel-West	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Celle-Sülze	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Celle-Wietzendorf	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Celle-Wietze-Süd	Öl und Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Cuxhaven	Öl	On/Offshore	Exploration	DEA
Deutschland	Grafing	Öl und Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Grafing Süd	Öl und Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Heide-Restfläche-Büsum	Öl	On/Offshore	Exploration	DEA
Deutschland	Heide-Restfläche-Heide	Öl	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Rotenburg-Lüdingen	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Rotenburg-Ostervesede	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Rotenburg-Scheessel	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Rotenburg-Söhlingen	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Rotenburg-Wedehof	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Unterweser	Öl und Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Verden Verkleinerung	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Deutschland	Werder	Gas	Onshore	Exploration	DEA
Libyen	Area 58	Öl und Gas	Onshore	Exploration	DEA
Mexiko	BR3.1-A16	Öl	Offshore	Exploration	DEA (DEM)
Mexiko	BR3.1-A17	Öl	Offshore	Exploration	DEA (DEM)
Mexiko	BR3.1-A30	Öl	Offshore	Exploration	DEA (DEM)
Norwegen	PL 1010	Gas	Offshore	Exploration	DEA Norge
Norwegen	PL 1021	Öl	Offshore	Exploration	DEA Norge
Norwegen	PL 211	Gas	Offshore	Exploration	DEA Norge
Norwegen	PL 721	Öl und Gas	Offshore	Exploration	DEA Norge
Norwegen	PL 896	Öl und Gas	Offshore	Exploration	DEA Norge
Norwegen	PL 989	Öl und Gas	Offshore	Exploration	DEA Norge
Libyen	NC 193	Öl	Onshore	Entwicklung	DEA
Libyen	NC 195	Öl und Gas	Onshore	Entwicklung	DEA
Norwegen	PL 435 (Dvalin)	Gas	Offshore	Entwicklung	DEA Norge

Stand April 2019

Neben dem Performance Management werden die erfassten Daten genutzt, um aus den Ereignissen zu lernen. Für den sogenannten Lessons-Learned-Prozess im Unternehmen werden die Daten nach verschiedenen Kriterien ausgewertet (Ereignisursachen, Tätigkeiten, betroffene Standorte/Betriebe etc.). Die Informationen aus meldepflichtigen Ereignissen und solche mit hohem Risikopotenzial für einen Personenschaden werden in einem Lernfall zusammengefasst, und wir stellen diese ebenfalls internen und externen Stakeholdern (z. B. dem Deutschen Branchenverband) zur Verfügung.

DEA generiert in den nicht-operierten Lizenzen eigenständig keine KPI, sondern wirkt darauf hin, dass diese von dem jeweiligen Operator erfasst und mitgeteilt werden. Auf dieser Basis kann sich DEA auch in den nicht-operierten Lizenzen Kenntnis von der HSE-Performance verschaffen und bei Bedarf während regelmäßig durchgeführter Meetings mit dem Operator auf Verbesserungen hinwirken und so Einfluss nehmen.

Umwelt Deutschland

Für Deutschland erheben wir grundsätzlich nur Daten bezüglich der von DEA operierten Aktivitäten. Hinsichtlich Umweltkenndaten erfassen wir hier Abfälle, Gefahrgüter, Emissionen und Verbräuche.

Dazu benennen die Betriebsleiter bzw. Projektleiter jeweils eine für die Berichterstattung zuständige Person und sind für die Berichterstattung an Corporate QHSSE verantwortlich.

Die jeweiligen Daten werden durch externe zertifizierte Stellen, geeichte Messungen, sonstige Messungen, Berechnungen oder Schätzungen erhoben und schließlich von Corporate QHSSE auf Grundlage der Vorjahresangaben auf Plausibilität geprüft.

Umwelt International

Um internationale Umweltkenndaten zu erfassen, wenden wir bei DEA die Regelungen der IOGP (International Association of Oil & Gas Producers) an. Dazu fragen wir seit 2011 jährlich Daten von den durch DEA betriebenen Konzessionen ab. So erfassen und melden wir Daten über den Energieverbrauch, Emissionen in die Atmosphäre, den Wasserverbrauch und eventuelle Öl- und Gasaustritts-Unfälle. Für die Zusammenstellung der Daten wird offiziell ein DEA-Mitarbeiter durch den QHSSE-Direktor benannt und der IOGP gemeldet. IOGP vergleicht die Daten mit den weltweit erfassten Informationen anderer Firmen und führt ein jährliches Ranking durch. Unser Umweltziel bei DEA ist, immer einen der besten Plätze im Ranking zu erreichen.

Seit 2018 weisen wir die auch vorher schon kommunizierten klimawirksamen Emissionen in einem gesonderten Klima-Fußabdruck-KPI aus. Dazu verwenden wir unter anderem die Messgröße CO_2-Äquivalent pro eigenproduziertem Barrel Öläquivalent. Grundlage dafür sind die Daten der von DEA operierten Produktionsprozesse. Zudem fragt DEA auch Verbrauchswerte und Emissionen von Betrieben ab, an denen DEA zwar beteiligt ist, die aber nicht von DEA geführt werden. Dies entspricht gemäß internationalen Berichtsstandards der Kenngröße Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1). Darüber hinaus erfassen wir den externen Energiebezug und errechnen die dafür entstandenen indirekten Emissionen. Hieraus lässt sich dann die in der internationalen Berichterstattung gängige Kenngröße Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2) ermitteln. Durch die Datenerfassung wollen wir Betriebe und Prozesse erkennen, bei denen der Umwelteinfluss zu verbessern ist. Wenn sich extern Verbesserungspotenziale zeigen, unterbreitet DEA bei den regelmäßig durchgeführten Koordinationstreffen mit dem Betreiber Verbesserungsvorschläge und wirkt auf deren Umsetzung hin.

Nur durch systematisches Datenmanagement ist die Steuerung eines Unternehmens wie DEA mittels Leistungskennzahlen möglich.

Managementansätze und Managementsysteme

Welche Standards wir verfolgen

Die kontinuierliche Verbesserung der Unternehmensabläufe ist für DEA wesentlicher Bestandteil für unseren langfristigen Erfolg. DEA verpflichtet sich, alle ihre internationalen Geschäftsaktivitäten in ehrlicher und ethisch verantwortlicher Weise in definiert hoher Qualität zu betreiben. Dazu ist die Mitwirkung aller, die für DEA arbeiten, gefragt. Interne und externe Auditoren überprüfen und bestätigen in regelmäßigen Abständen die Angemessenheit der Grundsätze und Verfahren, die wir im DEA-Managementsystem definiert haben. So erwirkt DEA regelmäßig verschiedenste unabhängige externe Zertifizierungen.

FÜR EINE REIBUNGSLOSE WERTSCHÖPFUNG sind exakt geplante und organisierte sowie regelmäßig überprüfte Unternehmensprozesse entscheidend. Systematischer Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Anlagensicherheit und Qualität haben bei DEA eine lange Tradition. In allen operativen Gesellschaften, Bereichen und Betrieben des Unternehmens hat DEA ein integriertes Managementsystem etabliert. Dieses ermöglicht – im Vergleich zu isolierten Systemen – eine schlankere und effizientere Steuerung der Unternehmensprozesse.

Unser Managementsystem orientiert sich als zentrales Führungselement an internationalen Umwelt-, Qualitäts-, Energieeffizienz- und Sicherheitsstandards in den Bereichen Arbeit, Security und IT und bietet eine praxisorientierte Unterstützung bei den alltäglichen Aufgaben. Wir folgen dabei dem Prinzip „Planen – Ausführen – Kontrollieren – Optimieren". Entdecken wir an irgendeiner Stelle Verbesserungspotenzial, so bewerten wir das und definieren gegebenenfalls Maßnahmen. Im Falle einer erkannten Planabweichung leiten wir Korrekturmaßnahmen ein und initiieren Vorbeugungsmaßnahmen, um solche Abweichungen künftig zu vermeiden.

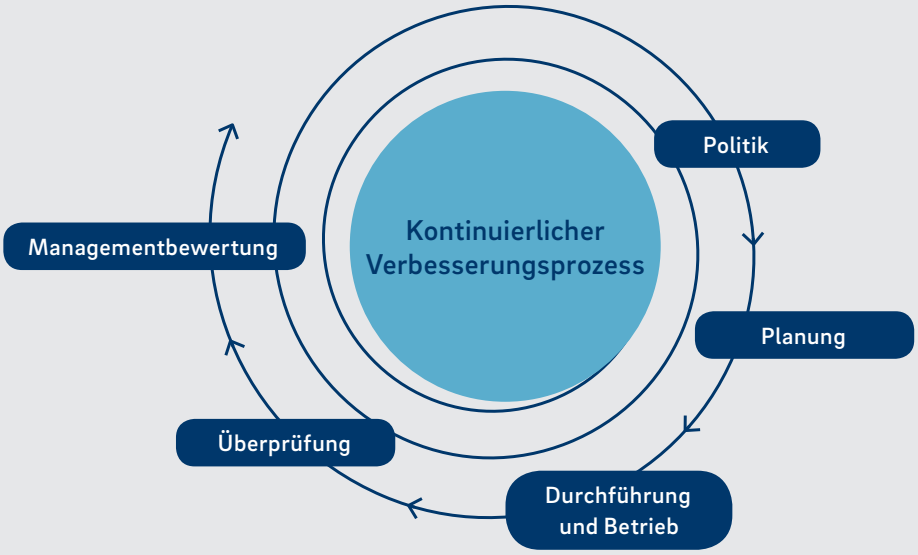
Nur wenn unser Geschäftsmodell auch gesellschaftlich akzeptiert wird, bleiben wir kooperations- und wettbewerbsfähig. Durch die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards, die, sofern wirtschaftlich angemessen, über gesetzliche Vorschriften und Regulierungen hinausgehen, sowie durch eine ständige Prüfung der Auswirkungen unseres Handelns auf Umwelt und Gesellschaft können wir diese Akzeptanz mittel- und langfristig aufrechterhalten.

Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeitern verstehen wir als Teil unseres unternehmerischen Handelns. Dazu gehört auch, dass wir die Auswirkungen unserer Tätigkeit über rein wirtschaftliche Aspekte hinaus analysieren und bewerten.

DEA setzt sich klare Handlungsfelder

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich Handlungsfelder herausgebildet, in denen wir kontinuierlich Risiken erfassen, bewerten und vermeiden oder mindern bzw. negative Auswirkungen verringern wollen. Konkret handelt es sich um folgende Handlungsfelder:

- Ressourcen und Umweltschutz sowie Biodiversität
- Arbeitssicherheit, Security und Gesundheitsschutz
- Mitarbeiter
- Digitalisierung



Hierin spiegeln sich auch die DEA-Werte (siehe Seite 11) wider. Entsprechend dieser Werte ist es uns wichtig, soziale und ökologische Auswirkungen unseres Tuns im gesamten Produktionszyklus zu optimieren. DEA ist als Betriebsführer und als aktiver Partner in nationalen und internationalen Kooperationen tätig und von Beginn an in die Planungen von Projekten eingebunden. Die Planung und Durchführung von Explorationsmessungen (z. B. Seismik), Anlagen, Bohrungen oder Betriebsplätzen erfolgt unter der Betrachtung umweltrelevanter und sozialer Aspekte.

DEA verpflichtet sich zu den IFC-Leistungsstandards und Richtlinien

Um diese Anforderungen zu ermitteln, werden auf Basis von Gesetzen und freiwilligen Verpflichtungen Umweltbasisstudien, Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen (Environmental and Social Impact Assessments) sowie Risikoabschätzungen durchgeführt und begleitet. Fehlt eine entsprechende Gesetzgebung bei Aktivitäten in Schwellen- oder Entwicklungsländern, bieten dabei Umwelt- und Sozialstandards der Weltbank, vertreten durch die International Finance Corporation (IFC), eine Richtlinie.

Die IFC hat acht Umwelt- und Sozialstandards veröffentlicht, die Unternehmen helfen sollen, nachhaltig zu wirtschaften. Die Standards werden von Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitssicherheitsrichtlinien begleitet. Sie definieren die Verantwortung des Unternehmens für das Management von Umwelt- und Sozialrisiken und -Auswirkungen im Zusammenhang seiner Tätigkeiten sowie Leitlinien zu deren Minderung.

Die Standards bezüglich sozialer Aspekte berücksichtigen sowohl eigene Arbeitskräfte als auch die Bevölkerung im Umfeld unserer Aktivitäten. Die Standards beziehen sich auf z. B. Arbeitsbedingungen, Landerwerb und Rechte der indigenen Bevölkerung. Im Umweltbereich gibt es unter anderem die Standards: Ressourceneffizienz, Vermeidung von Umweltverschmutzung und Erhalt von Biodiversität.

Die DEA hat sich verpflichtet, die IFC-Standards als Mindestanforderungen für Investitionen in Entwicklungsländern einzuhalten. Neben der Entscheidung für ein nachhaltiges Wirtschaften gibt es finanzielle Gründe wie die Beantragung von Investitionsgarantien des Bundes.

So hat DEA Anfang 2019 die Bundesgarantien für unsere mexikanischen Aktivitäten erhalten. Eine Voraussetzung für den Erhalt und die Aufrechterhaltung dieser Garantien ist die Einhaltung der IFC-Standards. Im Frühsommer wird DEA für den Standort Ogarrio eine IFC-orientierte Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung (ESIA) durchführen, zusätzlich zu früheren Umwelt- und Sozialverträglichkeitsstudien, die zur Einhaltung der Vorgaben der mexikanischen Behörden durchgeführt wurden. Die Ergebnisse dieser Studie und die Erfüllung des daraus resultierenden Aktionsplanes (Environmental and Social Action Plan = ESAP) werden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PriceWaterhouseCoopers im Auftrag der Bundesregierung überwacht.

Management durch definierte Prozesse

Die Verantwortlichkeiten für die oben genannten Handlungsfelder wurden in der Richtlinie Delegations of Authority vom Vorstand festgelegt. Mit Tages-, Wochen-, Monats- und Quartalsberichten, die auch die vereinbarten Kennzahlen enthalten, werden die Geschäftsprozesse und damit auch die Aktivitäten in den oben genannten Handlungsfeldern dokumentiert, analysiert, bewertet und gesteuert. Darüber hinaus werden in jährlichen Managementreviews die wesentlichen Themen und Ereignisse in den Handlungsfeldern berichtet und neue Ziele festgelegt, die sich aus den fortlaufenden Risikobewertungen, dem jeweiligen Status der Zielerreichung im Vorjahr, den Erkenntnissen aus internen und externen Audits sowie dem innerbetrieblichen Vorschlagswesen ergeben.

Der Managementansatz und das Vorsorgeprinzip umfassen über das Kerngeschäft hinaus auch Risikobewertungen in vor- und nachgelagerten Prozessen, aus denen wir wiederum erforderliche Maßnahmen ableiten. Auf unsere Zulieferer wirken wir beispielsweise durch vertraglich definierte Vorgaben ein, fordern die Einhaltung von strengen Arbeitsschutzmaßnahmen, energieeffizientes Verhalten und umweltschonende und sozialverträgliche Geschäftspraktiken. Auch im Handlungsfeld Security gehen wir über eigenverantwortliches Handeln und gesetzliche Vorschriften (wie z. B. die Verkehrssicherungspflicht) hinaus. Dies geschieht beispielsweise dadurch, dass wir den Zugang der Betriebsstandorte durch unbefugte Personen verhindern und somit Missbrauch, Einbrüche und gefährliche beziehungsweise fahrlässige Handlungen verhindern.

Eine schlanke und effiziente Steuerung der Unternehmensprozesse ist ein wichtiger Erfolgsfaktor. In allen operativen Gesellschaften, Bereichen und Betrieben haben wir deshalb ein integriertes Managementsystem eingeführt, das sich als zentrales Führungselement an Umwelt-, Qualitäts-, Energieeffizienz- und Sicherheitsstandards orientiert und praxisorientierte Unterstützung bei den alltäglichen Aufgaben bietet.

Um festgestellte Risiken zu minimieren und ermittelte Chancen zu fördern, führen wir regelmäßig Arbeitsplatzrisikobewertungen sowie Risikostudien zur Anlagensicherheit durch und bewerten Umweltaspekte, die sich aus den operativen Tätigkeiten ergeben.

Die unterschiedlichen Aufgaben und Herausforderungen in unseren Handlungsfeldern werden mithilfe dieses DEA-weiten Corporate Management Systems abgearbeitet. In diesem Rahmen wirken auch die vom Vorstand vorgegebenen Policies und Richtlinien, die die jeweiligen Fachbereiche bzw. die entsprechenden DEA-Mitarbeiter umzusetzen haben – beispielsweise die DEA QHSE Policy, der DEA Code of Conduct, die sogenannte CMAPP (Unternehmenspolitik zur Verhütung schwerer Unfälle) und die DEA Work-Life-Balance-Policy sowie das Mission Statement zum Thema Diversity bei DEA. Konkrete Handlungsanweisungen erhalten die DEA-Mitarbeiter darüber hinaus mittels Verfahrens- und Prozessbeschreibungen, IT-gestützter Anwendungen und betrieblicher Anweisungen, deren Umsetzung von den Führungskräften in der täglichen Arbeit stichprobenartig nachgehalten wird.

Über interne Audits, die risikobasiert jährlich in einem festen Auditprogramm geplant werden, werden die Prozesse und Arbeitsergebnisse überprüft und ggf. Verbesserungsvorschläge, die sich aus den Gesprächen ergeben oder aus Abweichungen von den Vorgaben resultieren, dokumentiert und nachgehalten. Auch im Rahmen der jährlich stattfindenden externen Audits durch einen unabhängigen akkreditierten Zertifizierer wird die gute Unternehmenspraxis in diesen Handlungsfeldern gegen die einschlägigen Standards der guten Unternehmensführung (beispielsweise ISO 9001, ISO 14001 u. a.) überprüft und mit den entsprechenden Zertifikaten bestätigt. Die sich hieraus ergebenden Verbesserungspotenziale werden ebenfalls behandelt und nachgehalten.

Managementsysteme im Kontext der Internationalisierung

Mit der zunehmenden Internationalisierung unseres Geschäftes haben wir vor einigen Jahren das sogenannte Corporate Management System in formalisierter Form eingeführt, das für DEA weltweit einheitliche Standards setzt. Damit haben wir den Harmonisierungsprozess zwischen den internationalen Standorten weiter vorangebracht.

2018 wurde die Zertifizierung der Managementsysteme in Deutschland, Norwegen und Ägypten durch den akkreditierten Zertifizierer TÜV Nord Cert erfolgreich bestätigt. Bis auf Libyen und Mexiko ist DEA vollständig nach einheitlichen und weltweit sehr hohen Standards in Qualität, Umwelt-, Energieeffizienz und Arbeitsschutz zertifiziert. Die Gesamtzertifizierung des Unternehmens auf globaler Ebene zeigt, dass DEA auf Basis höchster Standards und unter besonderer Berücksichtigung der jeweils nationalen Gesetzgebung operiert.

Die Entwicklung des Libyschen Integrierten Managementsystems wurde seit 2014 aufgrund der Sicherheitslage im Land zeitweilig außer Kraft gesetzt. Dies hatte zur Folge, dass das Team mit Verantwortung für das DEA Corporate Management System sowie externe Auditoren das Land nicht besuchen konnten.

Gut zu wissen: Internationale Standards und Zertifizierungen bei DEA

› ISO-9001-Zertifikat: Hiermit stellen wir unter Beweis, dass wir zum Beispiel in den Punkten Kundenorientierung, Führungsverantwortung, Management, kontinuierliche Verbesserung, Entscheidungsfindung und Lieferantenbeziehung einen hohen Qualitätsstandard einhalten.

› ISO-14001-Norm: Hiermit wird der DEA bescheinigt, dass wir nachhaltig wirtschaften, Abfälle minimieren, einen schonenden Umgang mit Ressourcen pflegen und den Klimaschutz achten. Das zertifizierte Umweltmanagementsystem trägt dazu bei, umweltrelevante Störfälle zu vermeiden und im Falle einer Störung die Auswirkungen so gering wie möglich zu halten.

› ISO 50001 – Energiemanagementsystem: Mit dieser Norm verpflichten wir uns, Energieeffizienzziele zu definieren, deren Erreichen zu überprüfen und Einsparungen sowie Verbesserungen und Nachhaltigkeit nachzuweisen. Wir erfassen und kontrollieren die wesentlichen Energieträger und fördern dadurch den sparsamen Umgang mit den vorhandenen Ressourcen, insbesondere durch Erhöhung der Energieeffizienz, und verbessern unter anderem auch die CO_2-Bilanz des Unternehmens.

› ISO 45001 – Arbeitsschutzmanagementsystem: Hiermit verfolgen wir unter anderem das Ziel „Null Unfälle“. Jeder soll so gesund nach Hause kommen, wie er zur Arbeit gegangen ist. Wir sind überzeugt davon, dass alle Unfälle vermeidbar sind.

Zertifiziert: DEA legt Wert auf Qualität, Umwelt und Arbeitsschutz.

Im Zuge der Übernahme operativer Verantwortung in Mexiko durch unser Tochterunternehmen Deutsche Erdoel Mexiko haben wir auch für unsere dortigen Aktivitäten ein HSE-Managementsystem eingeführt, das von der mexikanischen Umweltbehörde genehmigt wurde. Dieses System entwickeln wir nun zur Zertifizierungsreife weiterer ISO-Normen weiter.

Das Ziel der erfolgreichen Durchführung der Überwachungsaudits durch die TÜV Nord Cert auf Basis zusätzlicher Anforderungen der Normen ISO 9001:2015 (Qualität), ISO 14001:2015 (Umweltschutz) und unter Berücksichtigung organisatorischer Veränderungsprozesse bei DEA haben wir 2018 erreicht. Die neuen Anforderungen aus diesen Normen sowie die neuen internationalen und nationalen Regelungen zur Offshore-Sicherheit wurden in unsere internen Regelungen aufgenommen und umgesetzt.

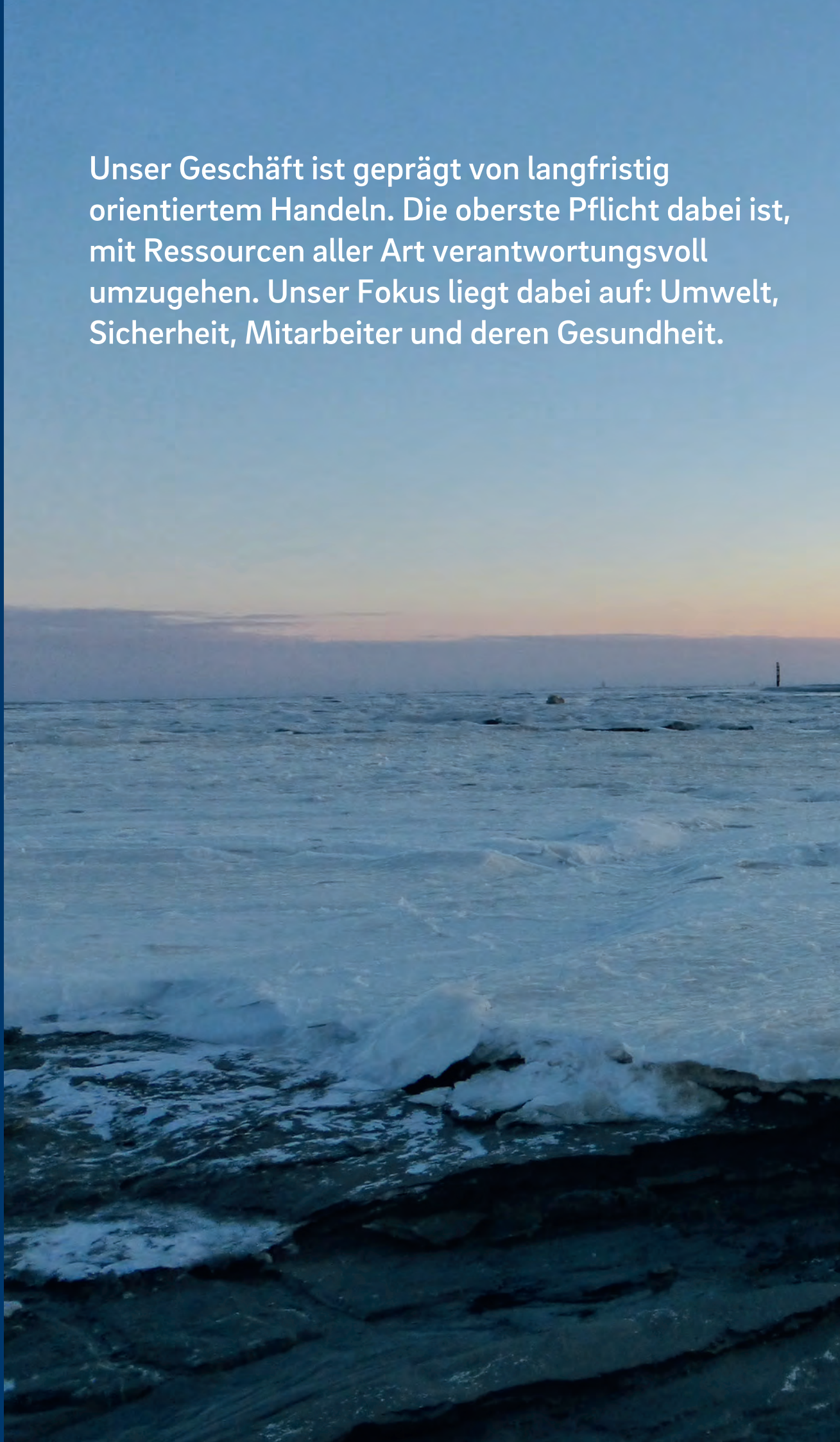
Die Umstellung inklusive Zertifizierung auf den neuen Standard ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) sowie das Upgrade auf den neuen Revisionsstand der ISO 50001:2018 werden für den Herbst 2019 angestrebt.

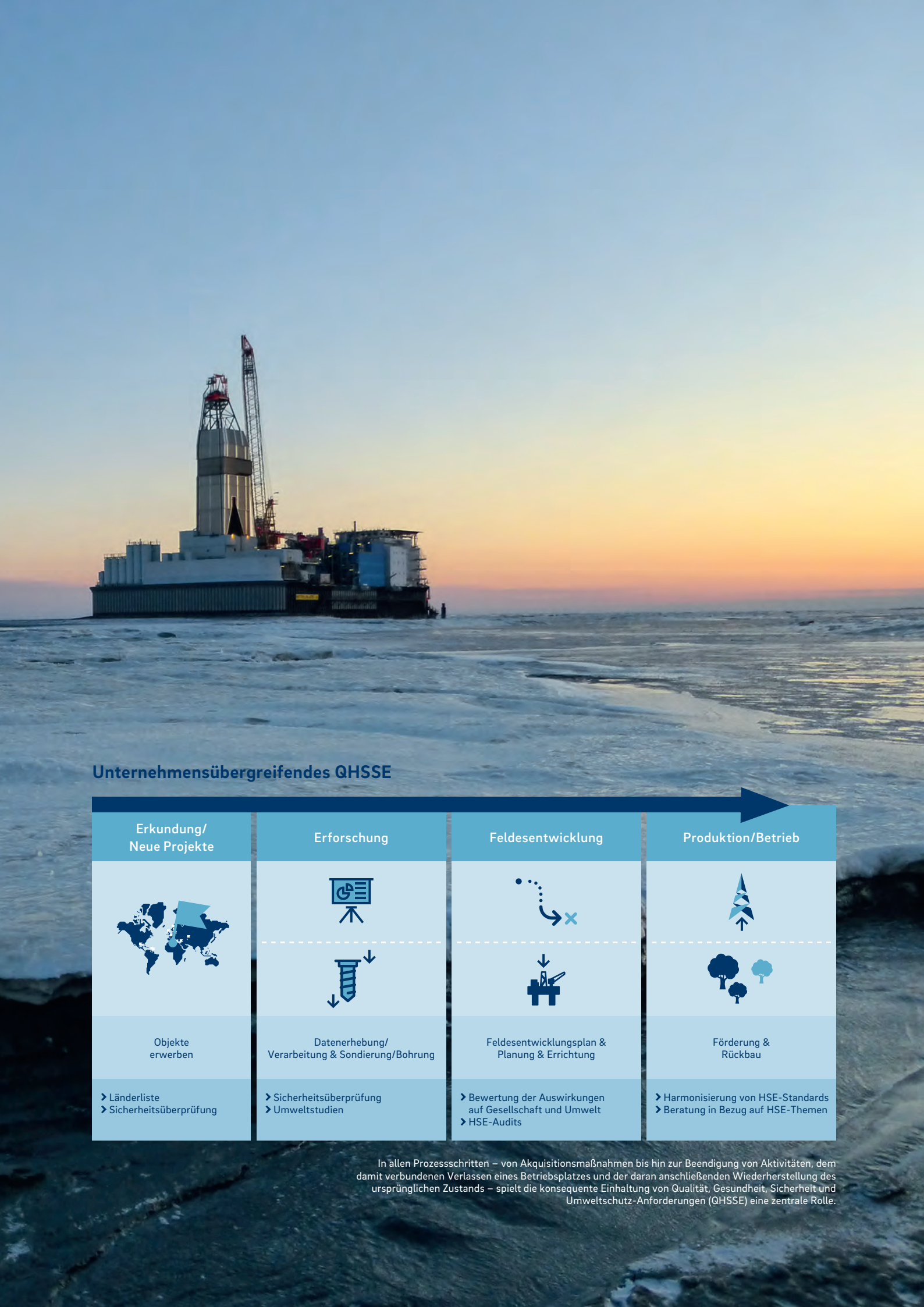
In Deutschland ist DEA im Bereich Arbeitsschutz zusätzlich über das Gütesiegel „Sicher mit System“ zertifiziert. Es wird von der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie verliehen. Auch durch diesen Zertifizierungsprozess optimieren wir unsere Arbeitsschutzorganisation. Eventuelle Schwachstellen werden erkannt und beseitigt. So reduzieren wir das Risiko von Unfällen und Betriebsstörungen weiter. In 2017 wurde das Gütesiegel erneut von den BG-Auditoren mit den entsprechenden BG-Audits in unseren deutschen Produktionsstätten überprüft und mit einem hervorragenden Ergebnis für weitere drei Jahre bis 2020 verlängert. 2018 haben wir dieses Zertifikat um den Aspekt „Gesundheit“ erweitert.

HANDLUNGSFELDER BEI DEA

Wie wir unsere Ziele leben

Unser Geschäft ist geprägt von langfristig orientiertem Handeln. Die oberste Pflicht dabei ist, mit Ressourcen aller Art verantwortungsvoll umzugehen. Unser Fokus liegt dabei auf: Umwelt, Sicherheit, Mitarbeiter und deren Gesundheit.





Unternehmensübergreifendes QHSSE

Erkundung/ Neue Projekte	Erforschung	Feldesentwicklung	Produktion/Betrieb
Objekte erwerben	Datenerhebung/ Verarbeitung & Sondierung/Bohrung	Feldesentwicklungsplan & Planung & Errichtung	Förderung & Rückbau
› Länderliste › Sicherheitsüberprüfung	› Sicherheitsüberprüfung › Umweltstudien	› Bewertung der Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt › HSE-Audits	› Harmonisierung von HSE-Standards › Beratung in Bezug auf HSE-Themen

In allen Prozessschritten – von Akquisitionsmaßnahmen bis hin zur Beendigung von Aktivitäten, dem damit verbundenen Verlassen eines Betriebsplatzes und der daran anschließenden Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands – spielt die konsequente Einhaltung von Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz-Anforderungen (QHSSE) eine zentrale Rolle.

Handlungsfeld

ENERGIEEFFIZIENZ, RESSOURCEN- UND UMWELTSCHUTZ SOWIE BIODIVERSITÄT

DEA ist beim Forschungsprojekt Seatrack dabei, das die Überwinterungsgebiete und Migrationsrouten von Meeresvögeln in den nordatlantischen Gewässern mit einer speziellen Technologie untersucht.

Energieeffizienz, Ressourcen- und Umweltschutz sowie Biodiversität

Was wir schützen wollen

Bei DEA wollen wir Umwelt und Ressourcen schonen. Wir vermeiden oder vermindern daher unerwünschte Auswirkungen unserer Aktivitäten und nutzen stetig Chancen, wie wir unsere Umweltbilanz verbessern können. Durch zahlreiche Aktivitäten zum Klima- und Umweltschutz erzielen wir gesellschaftliche Akzeptanz. Bei allen Aktivitäten rund um nachhaltiges Wirtschaften legt DEA großen Wert auf eine faktenbasierte Teilhabe und offene gesellschaftliche Diskussion.

BEI DEA FÜHLEN WIR uns für die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verantwortlich – unabhängig von der Betriebsführerschaft.

Unsere Mission: verantwortungsvolles und proaktives Umweltmanagement

DEA hat sich in diesem Sinne zum Ziel gesetzt, ihren ökologischen Fußabdruck Schritt für Schritt zu verbessern. Damit dies gelingen kann, verschaffen wir uns den vollständigen Überblick in die Energieverbräuche und Emissionswerte unserer Aktivitäten. Durch diese Analyse erlangen wir das Wissen, um notwendige und sinnvolle Maßnahmen einzuleiten.

Dabei wollen wir die ganze Bandbreite der technisch zur Verfügung stehenden Möglichkeiten nutzen und zugleich sowohl in unserer Belegschaft als auch in unseren Partnerunternehmen eine Unternehmenskultur fördern und festigen, die bewirkt, dass jeder, der für DEA arbeitet mit all seinen Kompetenzen an der Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks proaktiv mitwirken kann und soll. Dazu wollen wir über alle materiellen und substanziellen Aspekte unserer Tätigkeiten transparent sein und haben uns Folgendes zum Ziel gesetzt:

- leistungsstark und führend bei der Minderung von Umweltauswirkungen bei unseren Explorations- und Produktionsaktivitäten zu sein
- einheitliche globale Standards anzuwenden, die über die lokalen Vorschriften hinausgehen
- die Erwartungen unserer Stakeholder sowie die Entwicklung von Umweltstandards vorauszusehen
- unseren Mitarbeitern und deren Geschäftspartnern eine aktiv umweltschonende Zusammenarbeit zu ermöglichen

Umweltmanagement mit Transparenz und umfassendem Anspruch

Bei DEA haben wir die Notwendigkeit erkannt, über unsere Nachhaltigkeitsthemen auch extern ausführlich und offen zu berichten. Nur so können wir die hohen Erwartungen unserer Stakeholder bedienen und den Industriestandard im Hinblick auf Best-Practice-Berichterstattung erfüllen. Wollen wir unser Geschäft nachvollziehbar verantwortlich und verlässlich betreiben, müssen wir die Auswirkungen auf die Umwelt weiterhin so gering wie möglich halten und umweltrelevante Verbesserungen stetig vorantreiben. Dabei ist es unser Anspruch, sowohl über unsere selbst operierten Aktivitäten, unsere Joint-Venture-Beteiligungen als auch von nicht operierten Aktivitäten zu berichten und auch die Emissionswerte unserer Partnerunternehmen im Blick zu haben, die im Auftrag der DEA weltweit Service-Leistungen erbringen.

ENERGIEEFFIZIENZ UND EMISSIONS-MANAGEMENT

Klimaschutz als weltweites Top-Thema
Der Klimawandel steht weltweit an einer Spitzenposition auf der Tagesordnung von Gesellschaft, Regierungen und Unternehmen und treibt damit die laufende Energiewende an. Die globale Aufgabe besteht darin, die Treibhausgasemissionen deutlich zu verringern. Dazu sind erhebliche Kraftanstrengungen nötig – auch in der Industrie.

Im Vergleich zu den Zeiten vor der industriellen Revolution hat sich die durchschnittliche Temperatur weltweit um fast 1° C erhöht und könnte bis Ende dieses Jahrhunderts um weitere 3-5° C steigen, wenn es nicht gelingt, die Treibhausgasemissionen zu verringern. Den jüngsten Studien zufolge soll bis zum Jahr 2030 eine Reduzierung um 45 % erreicht werden, um so auf ein Niveau von vor 1970 zu kommen. Daraus erwächst politischer Handlungsdruck.

Entsprechend dieser Ziele gibt es eine Dynamik im Energiemarkt. Er verändert sich aufgrund verbesserter Technik und durch die Politik. Die Elektrifizierung entwickelt sich rasant, und gleichzeitig schafft die dezentralisierte Energieproduktion durch erneuerbare Energien ein neues Wettbewerbsumfeld.

DEAs Rolle im Spannungsfeld Klimaschutz und Öl- und Gasproduktion
DEAs Geschäftsmodell ist weiterhin die Suche und Förderung von Öl und Gas. Erneuerbare Energien allein können die Energiefragen unserer Zeit nicht lösen. Selbst in Deutschland, wo seit Jahren vehement erneuerbare Energien gefördert werden, haben diese noch lediglich einen Anteil von 17 % am Gesamtenergiebedarf. Erneuerbare Energieerzeugung legt zu, aber für eine bezahlbare und sichere Energieversorgung brauchen wir noch lange fossile Energieträger und davon vor allem Gas.

Erdgas trägt schon heute wesentlich zur Erreichung von Klimaschutzzielen bei und hat als klimafreundlichster fossiler Energieträger weiteres enormes Potenzial zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen. Dies ist vor allem möglich, wenn durch Erdgas der besonders klimabelastende Einsatz von Kohle reduziert wird. Der Einsatz von Öl- und insbesondere Gas ist in der Energieversorgung auch notwendig, um die volatile und schlecht speicherbare Energiegewinnung aus Wind und Sonne durch ihre flexible Einsetzbarkeit ergänzend auszugleichen

Gut zu wissen:
Erdgas und Erdöl – Ressourcen mit langfristiger Perspektive

Der weltweite Energieverbrauch war noch nie so hoch wie heute. Die Internationale Energieagentur prognostiziert, dass Öl und Gas weltweit noch lange wichtige Energieträger sein werden. Der Bedarf durch Bevölkerungswachstum und durch den steigenden Wohlstand in aufstrebenden Volkswirtschaften erhöht die Energienachfrage in Industrie, Transport, Heizung und Landwirtschaft.

Unserer Branche ist es stets gelungen, die wachsende Nachfrage zu bedienen. Rein statisch betrachtet – also ohne künftige Entwicklungen zu berücksichtigen – reichen die Öl- und Gasvorkommen ein halbes Jahrhundert. Diese sogenannte statische Reichweite, die künftige technische Fortschritte und neue Entdeckungen außer Betracht lässt, hat sich stetig nach hinten verschoben. Diese Reichweite ist damit trotz allen Verbrauchs seit Jahrzehnten stets ungefähr gleich geblieben oder hat sich sogar vergrößert. Tatsächlich haben sich die erschlossenen Öl- und Gasreserven trotz des großen Verbrauchs seit einem halben Jahrhundert vervielfacht. Dies liegt an der über die Jahre hinweg erfolgten dynamischen Weiterentwicklung in unserer Branche. Unsere Industrie hat immer wieder Innovationssprünge hervorgebracht. Forschung und technischer Fortschritt, Kostensenkungen und Preisimpulse bewirkten, dass das Auffinden und Fördern von Erdgas und Erdöl immer effizienter wurden. Die Dynamik unserer Branche geht weiter. Prozesse werden noch stärker von technologischem Fortschritt und der Digitalisierung bestimmt. Diese Entwicklung gilt auch für DEA. Wir arbeiten mit einer langfristigen Perspektive – auch im Sinne künftiger Generationen. Unser Ansporn ist es, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Deshalb treiben wir dementsprechend Innovationen voran.

Somit ist die Förderung der DEA auch künftig ein wichtiger Teil eines verlässlichen und klimafreundlichen Energiesystems. DEA übernimmt aus langer Tradition heraus Verantwortung im Umgang mit Umweltthemen. An ihren internationalen Standorten führt DEA vielfältige Maßnahmen zur Energieeffizienz und Kohlendioxidreduktion durch und erreicht dadurch eine weitgehende Reduzierung von Treibhausgasen und nimmt damit bereits heute eine führende Rolle in der internationalen Upstream-Branche ein. Auch künftig wollen wir ein führender Akteur unserer Branche hinsichtlich ökologischer Nachhaltigkeit mit besonderem Blick auf den Klimaschutz sein. Dazu werden wir in unserer neuen Nachhaltigkeitsinitiative die realistischen Potenziale zur CO_2-Reduzierung bei unseren Aktivitäten ausschöpfen.

DEA überzeugt beim Energieverbrauch und den Emissionen im Branchenvergleich

DEA macht ihre Umweltdaten im Rahmen der jährlichen Erhebung des internationalen Verbands der Öl- und Gasproduzenten (IOGP) transparent. Die Daten beziehen sich gemäß IOGP aus Vergleichbarkeitsgründen auf die von den Mitgliedsfirmen jeweils eigenoperierten Produktionskonzessionen. Dargestellt sind jeweils Emissionsmengen bzw. ausgetretene Ölmengen in Tonnen pro 1.000 bzw. 1.000.000 Tonnen produzierter Erdöläquivalente sowie Energieverbrauch in Gigajoule pro produzierter Tonne Erdöläquivalent.

Wie die beistehende Grafik zeigt, gehört DEA mit durchweg guten und sehr guten Ergebnissen bereits heute hinsichtlich Emissionen weltweit zu den Besten der Branche. Das niedrige Emissionsniveau erreichen wir insbesondere durch die hohe Zuverlässigkeit und Sicherheit unserer Betriebsabläufe.

Wir minimieren Gefährdungen von Umwelt und Arbeitssicherheit bereits beim Design unserer Anlagen und bei der Steuerung von Prozessen und Anlagen. Dazu erfassen wir bei unseren Aktivitäten systematisch sogenannte LOPC-Ereignisse, bei denen unvorhergesehen Stoffe aus dem operativen Prozess frei werden, unabhängig von einer tatsächlichen Auswirkung auf Menschen und Umwelt. Anhand dieser Daten können wir ungeplanten Ereignissen mit Verbesserungsmaßnahmen entgegenwirken.

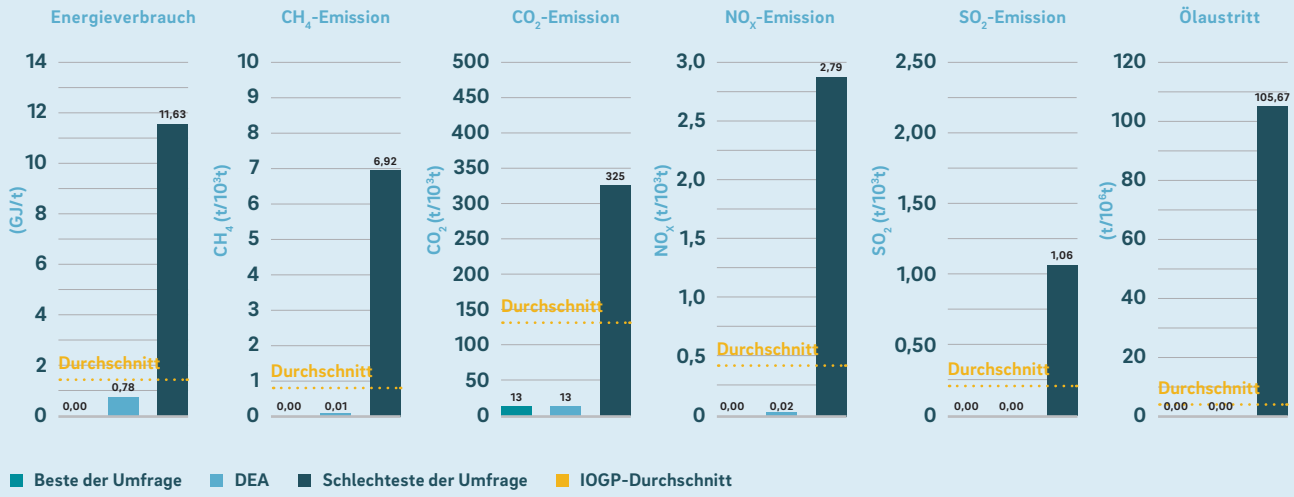
Bei den Treibhausgasemissionen (berechnet als CO_2-Äquivalent aus: CO_2 + CH_4 * 25) hat DEA im internationalen Branchenvergleich der IOGP-Unternehmen erneut den besten Wert erzielt – gemäß der aktuellsten Benchmark-Daten aus dem Jahr 2017. Mit knapp 14 t CO_2-Äquivalent pro 1.000 Tonnen von uns selbst operativ produziertem Erdöläquivalent (Scope 1) hat DEA im Vergleich zum IOGP-Durchschnitt nur ein Zehntel an Treibhausgasen emittiert als die anderen Unternehmen unserer Branche.

Mit einem absoluten Wert von 37.600 t CO_2-Äquivalent konnten wir 2018 unsere Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant auf diesem niedrigen Niveau halten.

Bezogen auf den Klimafußabdruck, der sich auf die Intensität der von uns gehaltenen Anteile an der Produktion bezieht (Scope 1), ergibt sich 2018 ein Scope-1-Wert von 16 t CO_2-Äquivalent pro 1.000 Tonnen bezogen auf die für DEA geförderten Erdöläquivalente (oder 2,1 kg CO_2-Äquivalent pro Barrel Erdöläquivalent). Dieses Niveau erzielten wir obwohl unsere Produktion im Zuge der Nutzung unserer Ressourcen naturbedingt zurückgeht und damit gleichzeitig der Energieaufwand pro geförderte Einheit steigt.

Betrachtet man zusätzlich die Emissionen für die externe Stromerzeugung, die wir für unsere Produktion nutzen (Scope 2) ergibt sich ein Wert von 144.100 t CO_2-Äquivalent. Dies liegt insbesondere daran, dass wir vor allem im Zusammenhang unserer neu erworbenen Produktion in Mexiko noch sehr viel extern erzeugten Strom nutzen. Hier gilt es noch Verbesserungspotenziale auszuschöpfen.

Energieverbrauch und Emissionswerte im internationalen Branchenvergleich (2017)



Energieeinsparungen bei DEA

DEA erfasst und überwacht ihren Energieverbrauch und erhöht die Energieeffizienz beim Einsatz von Maschinen und Anlagen sowie durch Optimierung der Prozesse.

Allein durch die im Jahr 2018 durchgeführten Effizienzprojekte in den deutschen DEA-Betrieben konnten wir im Vergleich zum Vorjahr Energie in einem Umfang von rund 22 Terrajoule (TJ) einsparen. Dies entspricht einem durchschnittlichen elektrischen Energieverbrauch von rund 1.525 Einfamilienhäusern im Jahr. Im Berichtszeitraum haben wir dazu an unseren deutschen Standorten folgende Projekte umgesetzt:

- Auf der Verdichterstation Brammer konnten wir im Förderbetrieb Niedersachsen auch 2018 durch Optimierung und stetige Anpassung der Steuerungsparameter deutliche Einsparungen der vier dort eingesetzten Turbokompressoren für die Erdgasverdichtung realisieren. Allein diese Effizienzsteigerung erbrachte Einsparungen von rund 18,4 TJ pro Jahr.
- Weiterhin konnten wir an diesem Standort eine variable Absenkung des Abgabedrucks realisieren, woraus sich Energieeinsparungen von circa 5 % des Jahresverbrauchs ergaben.
- Im Förderbetrieb Holstein brachte der Austausch von Pumpen eine Energieeinsparung von 3,1 TJ
- Zudem haben wir weitere Energieeinsparprojekte in allen Betrieben sowie in den Bürogebäuden der DEA durchgeführt, z. B. den Austausch von Leuchtmitteln zu LED oder den Austausch von Motoren der Lüftungsanlage.

Unsere Überlegungen und Anstrengungen zum Energiesparen setzen wir kontinuierlich fort. Hierfür finden regelmäßig Workshops entsprechender Fachabteilungen und Fachgruppen statt. Unser Ansatz geht dabei über die eigenoperierten Projekte und über die deutschen Landesgrenzen hinaus. So greifen zum Beispiel bei unserer Partnergesellschaft SUCO in Ägypten bereits die im Rahmen eines effizienten Energie-Managements umgesetzten Maßnahmen, was zu deutlichen Ressourceneinsparungen führt.

Gut zu wissen: Von DEA operierte Mittelplate-Produktion äußerst energieeffizient

Eine entscheidende Größe für die umweltgerechte Produktion von Kohlenwasserstoffen ist der spezifische Energieverbrauch, der erforderlich ist, um eine Tonne Erdöläquivalente zu produzieren. Für das aus dem Feld Mittelplate geförderte Erdöl beträgt dieser Wert 0,8 Gigajoule pro Tonne. Zur Erzeugung dieser Energie werden im Falle der Mittelplate-Produktion 41 kg Kohlendioxid je Tonne Erdöl freigesetzt. Der von der IOGP veröffentlichte Branchendurchschnitt beträgt hingegen 1,5 Gigajoule bzw. 133 kg Kohlendioxid je produzierter Tonne Kohlenwasserstoffe. Demgemäß wird bei der Mittelplate-Produktion im Vergleich zum Branchendurchschnitt nur circa die Hälfte an Energie verbraucht und weniger als ein Drittel an Kohlendioxid freigesetzt. Diese Werte dokumentieren anschaulich, welchen Umweltvorteil die Erdölproduktion aus dem Feld Mittelplate im Hinblick auf den spezifischen Energieverbrauch und die Vermeidung von CO_2-Emission hat.

Die Verdichterstation Brammer ist einer der DEA-Betriebsstandorte, an denen wir auch in 2018 Erfolge hinsichtlich Energieeinsparungen erzielen konnten.

Optimiertes Konzept für Energiemanagement- und Beschaffungsprozesse bei DEA

Unser DEA-Energiemanagementsystem wird in allen deutschen DEA-Betrieben regelmäßig gemäß DIN EN ISO 50001 zertifiziert. Dieser Standard wird in Zukunft auch auf die internationalen Aktivitäten der DEA ausgeweitet. Diese weltweit gültige Norm unterstützt Organisationen und Unternehmen beim Aufbau eines systematischen Energiemanagements. Ein vorrangiges Ziel der Zertifizierung sind die kontinuierliche Optimierung des Energiebedarfs sowie Einsparungen in den benötigten Energieressourcen. Maßnahmen zur Umsetzung eines optimierten Energiemanagements sollen bereits in der Planungsphase zu neuen Projekten berücksichtigt werden. So soll bei Neuanschaffungen der zu erwartende Energieaufwand transparent dargelegt und evaluiert werden.

Zweimal im Jahr kommt das Energieeffizienzteam der DEA in Deutschland zusammen, um sich über aktuelle Entwicklungen im Energiemanagement und Energieeinsparprojekten an unseren deutschen Standorten auszutauschen und um sich auf die anstehende Zertifizierung vorzubereiten. Das Energieeffizienzteam besteht aus dem leitenden Energiemanager und den für Energieeffizienz zuständigen Mitarbeitern aus den Betrieben sowie Kollegen aus den Bereichen Einkauf, Steuern und Managementsysteme.

Im Berichtszeitraum hat das abteilungs- und standortübergreifende DEA-Energieeffizienzteam das Konzept zur Beschaffung energieverbrauchsrelevanter Bedarfe optimiert. Angaben zum voraussichtlichen energetischen Bedarf müssen künftig bereits in die Budgetplanung mit einfließen, damit Investitionsanträge genehmigt werden.

Durch ein neues Verfahren stellen die Projektleiter und Energiemanager nun sicher, dass Beschaffungsvorgänge hinsichtlich möglicher Energieeinsparungen untersucht werden. Die Kennzeichnung als energierelevantes Projekt zieht sich nun durch den gesamten Genehmigungs-Workflow bis hin zur Anschaffung. Die Verantwortlichen stehen sowohl mit externen Anbietern als auch mit der jeweiligen internen Projektleitung, dem jeweiligen Fachbereich und dem Einkauf im regelmäßigen Kontakt und achten auf die Vergabe von Aufträgen an Lieferanten mit besonders energieeffizienten Lösungen. So schärfen wir im gesamten Beschaffungsverlauf das Bewusstsein für verbrauchsarme Lösungen und die Auswahl energieeffizient arbeitender Anbieter und erleichtern zugleich den Überblick und die Steuerung potenzieller Energiesparmaßnahmen.

Weitere Energieeffizienzprojekte auf dem Weg

Im Sinne von Klima- und Umweltschutz produziert DEA bereits heute mithilfe des geförderten Erdgases oder Erdölbegleitgases den im Betrieb benötigten Strom und die Wärme nach Möglichkeit selbst. Hierbei beschreiten wir immer wieder innovative Wege. So planen wir in unserem deutschen Erdgasförderbetrieb Niedersachsen für 2019 die Installation einer sogenannten ORC-Anlage (ORC = für Organic Rankine Cycle) zur Abwärmenutzung, mit der wir anfallende Prozesswärme aus der Erdgastrocknung in Strom umwandeln können. Dieses Projekt umfasst zwei Schritte: zunächst die Umwandlung von Wärme in Strom und dann die Nutzung des Stroms. Dazu stehen wir im Dialog mit einem auf ORC-Einheiten spezialisierten Unternehmen.

Der Bohrplatz der „Völkersen Z4" erhält 2019 eine ORC-Anlage zur Abwärmenutzung.

Ist eine eigene Stromerzeugung im Rahmen unserer Upstream-Aktivitäten standortbedingt nicht möglich, wählt das Unternehmen lokale Anbieter im Sinne kurzer Wege und sauber produziertem Strom. Unsere Präferenz liegt dabei auf regenerativem Strom. In Norwegen steht hierfür Wasserkraft zur Verfügung, in südlichen Ländern besonders Solarenergie und in Deutschland im besonderen Maße Windenergie. Wichtig ist dabei jeweils eine verlässliche Energiebereitstellung. So prüfen wir im Rahmen einer Konzeptstudie im deutschen Förderbetrieb Holstein, wie wir die lokal erzeugte Windenergie unmittelbar für die Versorgung des Betriebes nutzen können. Dazu sind insbesondere Umschaltmöglichkeiten für den Fall zu beachten, dass nicht ausreichend Windenergie zur Verfügung steht.

DEA Taskforce: Mit neuester Technik in Richtung Klimaschutz

Das im Rahmen der DEA-Nachhaltigkeitsinitiative gegründete „Environmental-Sustainability-Team" hat für die DEA-Standorte 2018 Handlungsnotwendigkeiten kommuniziert und die weiter unten aufgeführten Projekte auf den Weg gebracht. Dabei fiel die Entscheidung generell auf kurzfristig realisierbare Projekte auf dem neuesten Stand der Technik. Mittelfristig hat DEA bereits aufgesetzte Nachhaltigkeitsprojekte bis 2022 in der konkreten Planung. Durch viele kleine Schritte kommen wir auf dem Weg hin zur Energiewende stetig voran.

Projekte zur Nutzung erneuerbarer Energien durchgeführt und angestoßen

Zunehmend erzeugt DEA mittlerweile auch schon lokal regenerativen Strom selbst. Durch die Umsetzung von Projekten im Bereich solch „grüner Elektrifizierung" strebt DEA eine stärkere Selbstregulierung in ihren Betrieben an. Die Energieversorgung durch Solarstrom ist an vielen DEA-Standorten von Ägypten bis Mexiko bereits eingeführt.

So haben wir im Februar 2019 auf dem Dach des Hauptgebäudes unseres Büros in Kairo Sonnenkollektoren und Solarenergiespeicher installiert, mit denen wir klimafreundlich Wärmeenergie für Warmwasserbereitung nutzen und damit die Abhängigkeit von externer Energiebereitstellung reduzieren.

Für unsere norddeutschen Erdgas- und Erdölförderbetriebe prüfen wir die Installation von Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Betriebsgebäude und den Freiflächen. Weiterhin untersuchen wir, ob für die Versorgung der Bohr- und Förderinsel Mittelplate mit klimafreundlichem Erdgas betriebene Boote eingesetzt werden können.

Sukzessiver Ersatz der Fahrzeugflotte durch Elektro- und Hybridfahrzeuge

Unser Engagement geht über die saubere Energieerzeugung hinaus in Richtung klimaneutrale Energienutzung. Daher hat DEA 2019 ein Pilotprojekt zur E-Mobilität gestartet. Dieses Projekt konzentriert sich auf die DEA-Aktivitäten in Deutschland und unterstützt vor allem das Bestreben des Unternehmens, DEA-Mitarbeiter für die „grüne Elektrifizierung" zu begeistern. Um den CO_2-Footprint zu reduzieren, soll der bestehende Fahrzeugpool an den Produktionsstandorten auf Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge umgerüstet werden.

Ziel dieses Projekts ist es, unseren Kraftstoffverbrauch und die direkt entstehenden Begleitemissionen unseres Fuhrparks zu senken. So können wir für Geschäftsreisen die E-Mobilität nutzen. In der Hamburger Hauptverwaltung werden schon seit Jahren Elektrofahrzeuge genutzt. Nun sollen auch auf dem Betriebsgelände des Erdölförderbetriebs Holstein elektrische Ladestationen installiert werden, die sowohl Mitarbeitern, für DEA-Servicefahrzeuge als auch Besuchern zur Verfügung stehen. Dabei steht die Besucher-Ladestation auch der lokalen Gemeinde zur Verfügung.

Energieverbrauch in GJ (2018)*

	selbst produziert	eingekauft	Energieverbrauch gesamt
Deutschland/Dänemark	675.821	1.248.840	1.924.661
Nordafrika (Ägypten)	25.200	5.274	30.474
Mexiko	3.600	1.423.894	1.427.494

* an eigenoperierten Konzessionen, gemäß Meldung an IOGP

DEA erfüllt Zero-Flaring-Vorgaben der Weltbank

Im Zuge unserer Produktionsaktivitäten versuchen wir unsere Emissionen möglichst gering zu halten. DEA ist daher Part der Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030". Schon jetzt erfüllen wir in den eigenoperierten Erdölfeldern die Anforderungen, wonach das routinemäßige Abfackeln von Erdölbegleitgas zu beenden ist. Ausgenommen sind Flaring aus Sicherheitsgründen und notwendige, nicht routinemäßige Fackelarbeiten. Die Initiative umfasst auch eine jährliche öffentliche Berichterstattung zu diesem Thema. Auf Anfrage der Weltbank hin haben wir im April 2019 auf freiwilliger Basis Daten zu Fackelarbeiten geliefert. Demgemäß hat DEA 2018 kein „Routine Flaring" betrieben und bei „Non Routine Flaring"- Aktivitäten ca. 84.000 m^3 an Gasen verbrannt. DEA begrenzt nicht nur das eigene Abfackeln auf ein absolutes Minimum, sondern will auch alle Partnerunternehmen davon überzeugen, so wenig wie möglich abzufackeln.

Klimaschutz: Kampf den Methanemissionen

Ein bedeutendes Thema im öffentlichen Diskurs ist die Bedeutung von Methan bei der Vermeidung klimaschädlicher Emissionen. Am Beispiel Deutschland sei hier die Relevanz dieses Themas für DEA dargelegt.

Grundsätzlich ist technisch sichergestellt, dass, sollten beim Abteufen einer Bohrung gasführende Gesteinshorizonte angetroffen werden, Sicherheitssysteme greifen, die die Bohrung abdichten, sodass weder Methan noch andere Stoffe austreten können. Im weiteren Gasproduktions- und Aufbereitungsprozess ist die Integrität unserer Anlagen so ausgereift, dass Methanemissionen äußerst weitgehend vermieden werden.

Entsprechend bewegen sich die spezifischen Emissionen von Methan bei der Erdgasproduktion in Deutschland auf sehr niedrigem Niveau und wurden seit dem Jahr 2000 um 88 % gesenkt – sprich 0,00005 kg je Kilogramm produzierten Erdgases. Dieser niedrige Wert ist Beleg für die hohen Umweltstandards und die technische Integrität der hiesigen Anlagen. So trägt die Produktion und Aufbereitung von Erdgas mit lediglich 0,003 Wirkprozent zu den Methanemissionen in Deutschland bei.

Das deutsche Umweltbundesamt hat 2018 Erläuterungen zu Emissionen der sechs im Kyoto-Protokoll genannten Treibhausgase in Deutschland veröffentlicht. Danach wird der Anteil von Methan an den Gesamtemissionen an Treibhausgasen im Jahr 2016 in Deutschland mit 5,98 % angegeben. Der Beitrag der Methanemissionen aus sogenannten energiebedingten Emissionen ist davon 19,3 %. Das ergibt 1,2 % der Gesamtemissionen in Deutschland. Der gesamte Beitrag der Methanemissionen der Erdgas- und Erdölsuche und Förderung in Deutschland ist schließlich mit einem Anteil von 0,0028 % an den Gesamtemissionen äußerst gering.

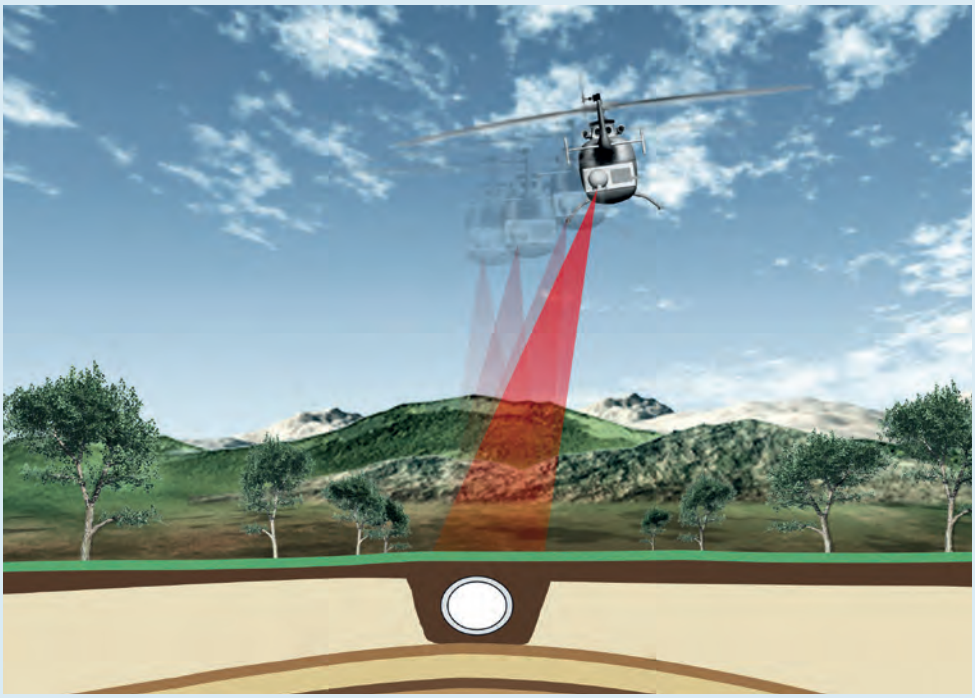
DEA ist bestrebt, diese ohnehin bereits geringen Emissionen kontinuierlich weiter zu reduzieren. Bei der Erdgasgewinnung kann es zu geringen Methanemissionen an Verbindungsstellen und Ventilen der zum Teil unter erheblichem Druck stehenden Leitungen und Anlagen kommen. Um diese möglichen diffusen Emissionen zu ermitteln, setzt DEA bei der Erdgasgewinnung in Niedersachsen eine sogenannte Methankamera ein, mit der die kleinsten Leckagen sicher erkannt und daraufhin behoben werden können.

2018 wurde hier auch ein aktiver Dialog mit der Universität Bremen gestartet, um die Entwicklung von luftgestützten Methan-Monitoringsystemen in Deutschland mit zu begleiten.

Bekämpfung der Stickoxid-Emissionen

Stickoxide (NO_x) sind Abgase, die sauren Regen und erhöhte Konzentrationen von bodennahem Ozon verursachen. Ihre Emission kann schädliche Auswirkungen auf das Ökosystem haben und die Gesundheit der Menschen gefährden. Sie können aber durch die Verbesserung von Verbrennungsprozessen, die Umstellung auf emissionsreduzierende Kraftstoffe oder durch den Einbau von Reinigungsanlagen reduziert werden.

DEA setzt in Norwegen die Arbeit zur Reduzierung der Stickoxid-Emissionen fort und meldete sich auch zur zweiten Phase des norwegischen Umweltabkommens zur Stickoxid-Reduzierung für die nächsten sieben Jahre an. Das Abkom-



DEA ist im Kontakt mit der Universität Bremen hinsichtlich der Umsetzung technischer Maßnahmen zur Erfassung potenzieller Methanquellen an Erdgasförderplätzen. Hierbei begrüßen wir auch den Einsatz modernster Verfahren wie das Helikopter-Monitoring.

men entspricht der DEA-Strategie zum Schutz der Umwelt und zur Minimierung unseres ökologischen Fußabdrucks. Als Teilnehmer am Abkommen zahlt DEA für ihre Aktivitäten in Norwegen 6 Norwegische Kronen (rund 0,6 €) pro Kilogramm NO_x-Emission aus Explorationskampagnen und 12 NOK (rund 1,2 €) pro Kilogramm aus Bohrkampagnen für die Förderung an den norwegischen NO_x-Fonds. Im Gegenzug dürfen Teilnehmer finanzielle Unterstützung für Maßnahmen zur Stickoxid-Reduzierung beim Fonds beantragen. Der Fonds unterstützt Projekte und Initiativen, bei denen Geld am dringendsten benötigt wird.

Kontinuierliche Vermeidung potenzieller Schadstoffemissionen bei der Gasförderung

DEA verfolgt kontinuierlich das Ziel, die Emission von Schadstoffen zu vermeiden, die natürlicherweise im Erdgas vorkommen und mit diesem als Nebenprodukt gefördert werden. Das von DEA mit der Erdgasförderung in Deutschland zutage geförderte Lagerstättenwasser wird an den verschiedenen Förderplätzen gesammelt und anschließend umweltgerecht entsorgt. Dies geschieht entweder durch die Einbringung in geeignete geologische Formationen oder durch die fachgerechte Aufbereitung und Entsorgung durch einen zertifizierten Fachbetrieb.

Gut zu wissen: Stickoxid-Minderungsinitiative in Norwegen

Durch das Göteborg-Protokoll hat sich Norwegen verpflichtet, seine jährlichen Stickoxid-Emissionen auf maximal 156.000 Tonnen zu begrenzen. Einen maßgeblichen Beitrag dazu leistet der NO_x-Fonds unter der Leitung der Confederation of Norwegian Enterprise (NHO). Der NO_x-Fonds hat bereits mehr als 1.000 Anträge für Maßnahmen zur Stickoxid-Reduzierung unterstützt und umgerechnet schon circa 400 Mio. € für Stickoxid-Reduzierungsmaßnahmen bereitgestellt. Das neue NO_x-Abkommen für den Zeitraum 2018 bis 2025 wird die Stickoxid-Emissionen Norwegens weiter senken.

Atmosphärische Emissionen (2018)*

	CH_4(t)	NMVOC** (t)	SO_2(t)	NO_x(t)	CO_2(t) Scope 1***	CO_2(t) Scope 2***
Deutschland/Dänemark	12	3	–	25	35.827	74.714
Nordafrika (Ägypten)	–	–	0,1	56	1.610	1.610
Mexiko	–	–	–	–	161	67.800

*an eigenoperierten Konzessionen, gemäß Definition IOGP
**NMVOCs (non methane volatile organic compounds): flüchtige organische Verbindungen ohne Methan
***Siehe Erkäuterungen auf Seite 29

Minimierung von Lärmemissionen

Wir vermessen unsere Gastrocknungsanlagen im Förderbetrieb Niedersachsen regelmäßig schalltechnisch und leiten daraus im Bedarfsfall weitere Maßnahmen zur Reduzierung der Lärmemissionen ab, die die gesetzlichen Grenzwerte unterschreiten. Im Fall von Bohrarbeiten und umfangreichen Workover-Arbeiten installieren wir zum Schutz der Anwohner auf freiwilliger Basis eine temporäre Schallschutzwand. Für 2019 planen wir die Inbetriebnahme von speziellen Sensoren und der entsprechenden Kommunikationsinfrastruktur, um an neuralgischen Punkten eine kontinuierliche Lärmpegelüberwachung sicherzustellen.

Robuste Funksysteme werden zur Übertragung von Sensordaten und Steuerinformationen in Netzwerkstrukturen verwendet. Das vom Fraunhofer IIS entwickelte miniaturisierte IoT-Sensornetzwerk (MIOTY®) setzt hierbei neue Maßstäbe im Bereich der drahtlosen Datenübertragung.

Probeeinsatz von Ölsperren vor Norwegen. NOFO-Übung im Repparfjord in Norwegen, Januar 2018. Lokale Fischerboote nehmen an der Übung teil und nutzen das Sperrsystem „Current Busters", um zu verhindern, dass Ölflecken ans Ufer gelangen.

WASSER

Extramaßnahme der DEA zum Wasserschutz

In unmittelbarer Nähe zu einem bereits seit 20 Jahren in Betrieb befindlichen Förderfeld bei Völkersen in Niedersachsen planen wir weiterhin eine neue Bohrung. Sie liegt in einer Wasserschutzzone. Die geologische Struktur des Untergrunds sorgt dafür, dass es dabei nicht zu einer Verunreinigung des Wassers kommen kann. Das Trinkwasser befindet sich in einer Tiefe von bis zu 225 Metern. Die Erdgaslagerstätte liegt in rund 5.000 Metern Tiefe. Dazwischen haben sich im Laufe der Erdgeschichte verschiedene Sedimentschichten gebildet. Das Salz liegt etwa 500 Meter über der Lagerstätte und wirkt als natürliche Barriere.

Um dennoch bestehenden Sorgen der Bevölkerung hinsichtlich des Trinkwasserschutzes entgegenzukommen, führt DEA freiwillig umfangreiche Schutzmaßnahmen durch. So ist, um jegliche Kontamination des Trinkwassers zu verhindern, neben der teleskopartigen Verrohrung eine zusätzliche Sicherheits-Rohrtour vorgesehen. Dabei wird ein zusätzliches Stahlrohr bis auf eine Tiefe von 400 Metern in die Verrohrung einzementiert. Unabhängige Gutachter werden das Vorgehen bei der Bohrung regelmäßig überprüfen.

Zusätzlich spielt bei der Bohrspülung der Schutz des Trinkwassers für DEA eine entscheidende Rolle. So werden wir z. B. in den relevanten Bohrabschnitten ausschließlich eine nicht wassergefährdende Spülung entsprechend dem Regelwerk des Deutschen Vereins des Gas- und Wasserfaches (DVWG) für Bohrarbeiten im Grundwasser einsetzen.

Im weiteren Verlauf der Bohrung verwendet DEA nur Spülungszusätze, welche die Wassergefährdungsklasse 1 nicht überschreiten. Das ist die Wassergefährdungsklasse, in der sich zum Beispiel auch Milch befindet. Die Spülung wird übertragen, in einem geschlossenen Kreislauf von Bohrklein gereinigt und wieder in das Bohrloch gepumpt. Nicht mehr verwendbare Bohrspülung und das herausgebohrte Gestein werden in einem wasserdicht betonierten Becken gesammelt. Von dort fahren zertifizierte Firmen es zur fachgerechten Aufbereitung ab.

Auch beim Wasserschutz gehen unsere Bemühungen über die deutschen Grenzen hinaus. So kommt auch bei unserer Partnergesellschaft SUCO bei der Ölförderung im ägyptischen Golf von Suez und auch bei unserer Ölproduktion in Mexiko neueste Technik zur Verbesserung der Wiederaufbereitung von Wasser zum Einsatz.

DEA hat Versenkbohrung außer Betrieb gesetzt

DEA hat die Nutzungsrechte an der Lagerstättenwasser-Versenkbohrung „Wittorf Z1" im Rahmen unserer Gasproduktion in Norddeutschland endgültig aufgegeben und die vorher bereits stillgelegte Bohrung Ende 2018 außer Betrieb gesetzt. Die Außerdienststellung der Anlage zur Rückführung von mitgefördertem Lagerstättenwasser in den tiefen Untergrund erfolgte aus Rücksichtnahme auf die Sorgen von Anwohnern hinsichtlich einer Gefährdung des Trinkwassers. Mit dem Schritt der Aufgabe der Nutzungsrechte unterstreicht DEA ihre Bereitschaft, gutnachbarschaftliche Beziehungen zu pflegen, und will Anwohnern und ihren kommunalen Vertretern mit dieser unternehmerischen Entscheidung entgegenkommen. Es ist festzuhalten, dass es während der mehrjährigen Betriebsdauer der Versenkbohrungen Völkersen H1 und Wittorf Z1 zu keinerlei Beeinträchtigungen der Trinkwasserqualität kam. Die Entsorgung des gesamten anfallenden Lagerstättenwassers erfolgt jetzt über konsortiale Bohrungen oder externe zertifizierte Entsorger.

Professionelle Notfall-Vorsorge in Norwegen

In seiner Rolle als Betriebsführer in Norwegen ist DEA Mitglied der Norwegian Clean Seas Association for

Operating Companies (NOFO) und hat zusammen mit NOFO eine Ölverschmutzungsbereitschaft für den Fall einer Ölkatastrophe entwickelt.

NOFO ist eine Organisation für Betreiber auf dem norwegischen Festlandsockel und fungiert als Koordinator bei Ölverschmutzungen. NOFO ist für den Kauf, die Lagerung und die Wartung sowie für die taktische und operative Verwaltung der genutzten Einsatzmittel, wie z. B. Ölsperren und Skimmer, verantwortlich. Außerdem schult und zertifiziert sie Schiffe und Besatzungen, die einer NOFO-Mitgliedsorganisation angehören, hinsichtlich der Bekämpfung von Ölverschmutzungen.

Wir müssen gegenüber einem unwahrscheinlichen Störfall gut gewappnet sein und schätzen daher die professionelle Arbeit von NOFO und die Zusammenarbeit der Industrie bei der Vorbereitung auf Ölverschmutzungen außerordentlich. NOFO bietet nicht nur einen 24/7-Notdienst, sondern ermöglicht auch Forschungs- und Entwicklungsinitiativen, Wissensaustausch sowie Übungen, Schulungen und Kurse.

Für alle anstehenden Bohrungen der DEA in Norwegen gibt es eine enge Zusammenarbeit mit NOFO, um auf der Grundlage von Risikoanalysen für die Bohrung einen optimalen Notfallplan für Ölverschmutzungen zu erarbeiten.

Dynamische Umweltverträglichkeitsprüfung (ERA)
Quantitative Umweltrisikobewertungen (ERAs) für akute Ölverschmutzungen werden seit einigen Jahren auf dem norwegischen Kontinentalschelf eingesetzt, um Entscheidungsträger bei der Anwendung von Maßnahmen und Notfallplänen zur Bekämpfung von Ölunfällen zu unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass ERAs im täglichen operativen Betrieb der Öl- und Gasförderung entscheidend sind, um ein hohes Umweltschutzniveau sicherzustellen. DEA wird 2019 das Joint-Industry-Projekt „ERA Acute – Dynamische Risikobewertung unter Berücksichtigung der Eisrandzone" unterstützen. Das Hauptziel des Projekts ist die Weiterentwicklung der bestehenden ERA Acute Methodik und Software, um dynamische Risikobewertungen durchführen zu können.

Gut zu wissen: NOFO – professioneller Partner für Notfallvorsorge in Norwegen

Norwegen gehört zu den besten Ländern der Welt, wenn es um die Bereitschaft zur Bekämpfung von Ölverschmutzungen geht. Die 1978 gegründete Norwegian Clean Seas Association for Operating Companies (NOFO) hat einen maßgeblichen Anteil daran. NOFO ist Teil des nationalen Bereitschaftsmodells, das öffentliche und andere private Einsatzmittel zur Bekämpfung von Ölverschmutzungen vereint. Es verfügt über fünf Stützpunkte entlang der norwegischen Küste sowie zwei Depots und 34 Mitarbeiter. NOFO organisiert Schulungen, entwickelt Bereitschaft und Technologie und bietet Kurse an. NOFO organisiert jedes Jahr 50 bis 60 Schulungen, die alle Stufen der Bereitschaft abdecken. Jährlich werden 800 bis 1.000 Personen von NOFO geschult. NOFO führt jährlich rund 120 Übungen durch. Zwei- bis dreimal im Jahr finden Übungen statt, an denen mehrere Hundert Personen und 30 bis 50 Schiffe beteiligt sind. Praxisbezogene Übungen und Schulungen sind für NOFO das Erfolgskriterium.

Wasser und Abwasser in m^3 (2018)*

	Grundwasser aus unternehmenseigenen Brunnen	Kommunale Wasserversorgung	Reinjiziertes Wasser
Deutschland/Dänemark	1.021	22.243	3.651.347
Nordafrika (Ägypten)	–	6.164	–
Mexiko	–	900	–

*an eigenoperierten Konzessionen, gemäß Meldung an IOGP

Gut zu wissen:
ERAs dienen dazu, ein akzeptables Umweltrisiko für Offshore-Öl- und Gasaktivitäten zu bewerten, zu minimieren und sicherzustellen.

› ERA Acute ist eine verbesserte Methode zur Risikobewertung
› Die ERA Acute-Methodik wird ab 2019 als neue ERA-Standardmethode auf dem Norwegischen Kontinentalschelf implementiert und ersetzt die derzeit verwendete Methode.
› Dynamische ERAs stellen eine wesentliche Verbesserung im Vergleich zu derzeitig angewendeten Ansätzen dar, die statische (z. B. saisonale) Artenverteilungen verwenden.
› Die Weiterentwicklung der ERA Acute-Methodik ermöglicht dynamische Risikobewertungen unter Verwendung von hochauflösenden Modellen, die die natürliche dynamische und sich verändernde Umgebung widerspiegeln, d. h. eine hohe Variabilität in der Artenverteilung in dynamischen Gebieten wie der Eisrandzone oder der Polarfront.
› Zuverlässige Risikobewertungen sind für sichere operative Aktivitäten in ökologisch sensiblen und ökologisch anspruchsvollen Bereichen der Eisrandzone wie z. B. der Barentssee unerlässlich.

BIODIVERSITÄT

Abschätzung der Auswirkungen von Ölunfällen auf Fische in Norwegen

Die nachhaltige Bewirtschaftung von Fischbeständen erfordert eine kombinierte Abschätzung der Risiken und potenziellen Auswirkungen von Ölunfällen zusammen mit natürlicher Sterblichkeit und Fischereinutzung. Mehr als die Hälfte der noch nicht explorierten Erdölvorkommen Norwegens befinden sich auf dem Schelf der Barentssee. Für die Exploration und Erschließung dieser Ressourcen muss die Industrie zeigen, dass die Auswirkungen potenzieller Ölunfälle auf das Ökosystem gut verstanden und beherrschbar sind.

Zu diesem Zweck unterstützte die DEA im Jahr 2018 das Forschungsprojekt SYMBIOSES mit dem vorrangigen Ziel, einen integrierten Modellierungsrahmen zu entwickeln, um Management-Entscheidungen mit Rücksicht auf das marine Ökosystem zu unterstützen. 2019 wird die DEA ihr Engagement in diesem hochrelevanten Feld der Umweltforschung fortsetzen, indem sie das Folgeprojekt OSECA unterstützt: „Weiterentwicklung von Simulationstechnologien zur ökosystembasierten Folgenabschätzung von Ölunfällen in ökologisch sensiblen und umweltpolitisch herausfordernden Gebieten".

Gut zu wissen:
Professionelle Environmental-Incident-Impact-Modell mit SYMBIOSES

Durch die Unterstützung der SYMBIOSES Forschung trägt DEA dazu bei, hochrelevantes Wissen zur strategischen Folgenabschätzung und für regulatorische Planungsprozesse zu generieren. Die Simulationstechnologie SYMBIOSES wurde vom norwegischen Institut für Meeresforschung und der The Arctic University of Norway sowie 13 internationalen Partnern entwickelt. SYMBIOSES ermöglicht eine ökosystembasierte Modellierung und Vorhersage der potenziellen Auswirkungen von Erdölunfällen auf Fischbestände. Die aktuelle Forschung zielt darauf ab, die ökologische Realitätsnähe der Impact-Assessment-Simulationstechnologien (IAS) weiter zu verbessern und damit entscheidendes Wissen über die Auswirkungen von Ölunfällen auf verschiedene Fischarten zu gewinnen. Das Forschungsprojekt OSECA will die IAS-Technologien weiterentwickeln, indem generische, auf Individuen basierende Modelle der frühen Lebensstadien von Fischen, zusammen mit den toxischen Auswirkungen von Öl, zu einem umfassenden Modell mehrerer Fischarten gekoppelt werden.

SEATRACK – GPS-Verfolgung von Seevögeln zur Kartierung von Flugmustern

In Norwegen unterstützt DEA seit dem offiziellen Start 2014 das vom norwegischen Polarinstitut NPI koordinierte Forschungsprojekt SEATRACK, das mittels GPS-Verfolgung die Flugmuster von Seevögeln in Nordatlantikgewässern kartiert. Das Forschungsgebiet umfasst 38 Untersuchungsstandorte, die von der Barentssee bis Großbritannien und Island reichen.

Viele Seevogelarten sind im Jahresverlauf über weite Meeresgebiete verteilt und sammeln sich nur während der Brutzeit an Land. So ist nur wenig über ihr Leben außerhalb der Brutstätte bekannt. Mittels einer speziellen Lichterfassungstechnologie lassen sich dank SEATRACK wichtige Überwinterungsgebiete und Zugwege von Seevögeln genau erfassen. Zudem hilft die Studie populationsbeeinflussende Umweltfaktoren und die Gefährdung der Tiere durch akute Ereignisse wie Ölverschmutzung, Massenverhungern oder Ertrinken in Fangnetzen zu erkennen.

Die Studienergebnisse dienen auch DEA, die notwendigen Schritte zu unternehmen, um die Auswirkungen auf das bestehende Ökosystem in den Gebieten, in denen wir aktiv sein wollen, so gering wie möglich zu halten und einen präziseren Notfall- und Ölgewinnungsplan aufzustellen.

Vertreter des Norwegischen Polarinstituts sammeln auf einer Exkursion nach Bjørnøya in Norwegen Daten.

Gut zu wissen: Das Projekt SEATRACK

SEATRACK wird von einer Projektgruppe mit Vertretern des Norwegischen Polarinstituts, des Norwegischen Instituts für Naturforschung und der norwegischen Umweltbehörde geleitet. Die SEATRACK-Studie hilft, Folgendes zu identifizieren:

- die wichtigsten Mausergebiete, Zugwege und Überwinterungsgebiete für verschiedene Seevogelbestände
- Größe und Zusammensetzung der Seevogelbestände außerhalb der Brutzeit
- die Umweltbedrohungen für die verschiedenen Bestände
- die Herkunft der Vögel, die bei akuten Umwelt-Ereignissen betroffen sind
- die unterschiedlichen Umweltbedingungen, die für die verschiedenen Lebensräume der norwegischen Seevögel typisch sind, wie sich diese im Laufe der Zeit verändern und wie sie sich in der Populationsdynamik und Demografie der Kolonien widerspiegeln
- die Reaktionen auf den Klimawandel und wie sich dieser auf die verschiedenen Bestände auswirkt

ABFALL

Verantwortungsvoller Umgang mit natürlichem Quecksilber

Bei der Erdgasaufbereitung fallen Komponenten an, die die Innenseiten der Rohre mit oxidischen Schichten belegen, in die unter anderem Quecksilber in metallischer Form eingebunden ist. Hierzu haben wir ein Projekt zur Reinigung von mit Quecksilber kontaminierten Stahlbauteilen im Förderbetrieb Niedersachsen aufgesetzt.

In einer Pilotanlage wollen wir mit Quecksilber verunreinigte Anlagenteile säubern. Unser Ziel ist es, mithilfe von Reinigungsflüssigkeit ein Verfahren zu entwickeln, das quecksilberhaltige Oxidschichten vom verunreinigten Stahl entfernt. Damit könnten wir zum einen eine höhere

Strömungsgeschwindigkeit des von uns produzierten Gases erreichen und zum anderen turbulente Strömungsbedingungen reduzieren.

Im Jahr 2018 hat DEA erste Vorversuche für solch eine chemische Abreinigung von mit Quecksilber kontaminierten Anlagenteilen durchgeführt. Auf Basis dieser Vorversuche wollen wir zusammen mit einem Partner ein industriell patentierbares Verfahren zur Abreinigung von Quecksilber-kontaminierten Anlagenteilen entwickeln. So wollen wir im Rahmen des Anlagenrückbaus die Quecksilber-kontaminierten Anlagenteile reinigen und gereinigte Stahlmengen im Sinne des Kreislaufwirtschaftsgesetzes dem Recyclingprozess durch Einschmelzen wieder zuführen.

Auf unserer Gasverdichterstation Brammer In Norddeutschland haben wir im Zusammenhang mit der Quecksilberthematik einen zusätzlichen Absorber installiert, um im Gasabgabestrom die Quecksilberwerte unterhalb der TA-Luft-Grenzwerte zu senken. DEA übernimmt hiermit eine höhere Verantwortung für unsere Endproduktqualität, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht.

Altstandorte in Deutschland unter Kontrolle

Bei der Erdöl- und Erdgasproduktion fallen salz- und ölhaltige Reststoffe an, die in der Historie entsprechend dem jeweils gültigen Stand der Technik, den gesetzlichen Vorgaben und unter strenger Aufsicht der deutschen Bergbaubehörde LBEG in Bohrschlammgruben eingelagert wurden. Viele dieser Gruben sind in den letzten Jahrzehnten durch spezialisierte, zertifizierte und behördlich zugewiesene Unternehmen geräumt oder aufwendig saniert und gesichert worden.

Heute wird wie schon seit Jahrzehnten auf eine Einlagerung in obertägigen Gruben verzichtet. Anfallender Bohrschlamm wird fachgerecht verwertet oder durch zertifizierte Unternehmen entsorgt. Selbstverständlich gehört zu einem ordnungsgemäßen und nachhaltigen Entsorgungskonzept auch die sichere Verbringung in länderübergreifend zur Verfügung stehende Sonderdeponien.

Es ist davon auszugehen, dass bis zum Jahr 1982 lediglich Ton und Wasser als Bohrspülung dienten. Dennoch hat DEA aktuelle Bewertungen der Gruben vorgenommen, um negative Einflüsse ausschließen zu können. Die ehemaligen Schlammgruben sind heute meist völlig überwachsen und nicht mehr als Grube zu erkennen. Nach allen uns vorliegenden Daten geht von ihnen keine gesundheitliche Beeinträchtigung von Anwohnern oder Belastung der Umwelt aus. In Einzelfällen werden weitere Untersuchungen durchgeführt, um eventuelle Maßnahmen daraus abzuleiten.

Wir stellen uns dieser Verantwortung und unterstützen weiterhin die Untersuchungen historischer Standorte.

Abfallmengen in t (2017)*

	Gesamtabfallmenge	davon Abfälle gemäß AVV Kapitel Nr. 1**
Deutschland/Dänemark	48.282	45.299

*an eigenoperierten Konzessionen, gemäß Meldung an IOGP
**Definition: AVV = Verordnung über das europäische Abfallverzeichnis, Kapitel Nr. 1: „Abfälle, die beim Aufsuchen, Ausbeuten und Gewinnen … von Bodenschätzen entstehen"

Gut zu wissen: Bohr- und Förderinsel Mittelplate – Best Practice für umwelt- und sicherheitsgerechte Ölförderung im Nationalpark Wattenmeer

Seit 30 Jahren fördert DEA gemeinsam mit unserem Konsortialpartner Wintershall sicher und umweltbewusst Erdöl aus der größten deutschen Erdöllagerstätte Mittelplate, die unter dem Nationalpark Wattenmeer in der Deutschen Nordsee liegt. In diesen drei Jahrzehnten gab es aufgrund höchster Sicherheits- und Umweltstandards keine Ölverschmutzungen. So gilt die Bohr- und Förderinsel als positives Beispiel für eine verantwortungsbewusste Ölförderung.

Seit Aufnahme der Produktion im Jahr 1987 konnten wir bereits 34 Millionen Tonnen Öl fördern. Noch etwa 20 weitere Millionen Tonnen Öl gelten nach heutigen Kriterien als technisch und wirtschaftlich gewinnbar. Seit dem Jahr 2000 wird das Öl nicht nur offshore von der Insel Mittelplate, sondern aus Umweltschutzgründen auch mittels weitabgelenkter Bohrungen von unserer Landstation bei Friedrichskoog aus gefördert. Die Förderung und Verarbeitung des Mittelplateöls ist die Basis für etwa 1.000 Arbeitsplätze.

UMWELT-COMPLIANCE

Behördliche Bodenuntersuchungen ohne Befund
Im Rahmen von amtlichen Untersuchungen der deutschen Behörde LBEG (Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie) wurden im Umfeld niedersächsischer Erdgasförderplätze Boden- und Sedimentproben genommen und diese u. a. auf Schwermetalle, Kohlenwasserstoffe, Dioxine/Furane und Radioaktivität untersucht. Diese Bodenuntersuchungen im Umkreis von 200 der insgesamt 455 Erdgasförderplätze wurden 2017 abgeschlossen. Bei DEA-Betriebsplätzen gab es keinen unmittelbaren Handlungsbedarf. Eine Gefährdung für Menschen, Boden, Pflanzen oder Wasser bestand ebenso wenig wie eine Gefahr für die Tierernährung. Das LBEG wird auch 2019 weitere Beprobungen – Schwerpunkt Ölfelder – durchführen.

Strahlenschutzgesetz und Strahlenschutzverordnung – korrekter Umgang mit natürlicher Radioaktivität
Der wirksame Schutz von Mitarbeitern sowie der Bevölkerung vor etwaigen Gefahren, die aus Tätigkeiten in unseren Betriebsstätten herrühren könnten, ist für DEA ein zentrales Anliegen.

Natürlich vorkommende radioaktive Stoffe sind überall auf der Erde in mehr oder weniger großer Konzentration vorhanden. Ihre Strahlung ist als sogenannte Umgebungsstrahlung mit entsprechenden Messgeräten nachweisbar. Durch Lösungsvorgänge können die radioaktiven Stoffe auch in das Lagerstättenwasser der Gesteinsschichten, aus denen Erdgas gefördert wird, gelangen. Das Lagerstättenwasser wird als Nebenprodukt mit dem Erdgas an die Erdoberfläche befördert, dort vom Gas getrennt und einer sicheren Entsorgung zugeführt.

Auch in unserem Gasförderbetrieb Niedersachsen in Deutschland kann es zum Auftreten von natürlicher Radioaktivität (engl. Naturally Occuring Radioactive Material – NORM) kommen, die sich in Form sogenannter Scales und von Schlämmen in Gasgewinnungseinrichtungen ablagern kann.

Strahlenschutz war in Deutschland bislang in verschiedenen nationalen Verordnungen geregelt. Zur Umsetzung einer EU-Richtlinie wurden nun erstmals alle Bereiche des Schutzes vor ionisierender Strahlung systematisch in einem Strahlenschutzgesetz zusammengefasst. Auch wenn der Umgang mit NORM bereits in den Anwendungsbereich der Strahlenschutzverordnung fiel, wird diese Tätigkeit nunmehr erstmalig ausdrücklich im Gesetz genannt und somit vollumfänglich den Regelungen des Strahlenschutzrechts unterworfen.

Ergänzend zum Strahlenschutzgesetz wurde Ende November 2018 die Strahlenschutzverordnung erlassen, die den durch das Gesetz vorgegebenen Rahmen mit Leben erfüllt und detaillierte Vorgaben zum Strahlenschutz macht.

Um durch das neue Gesetz einen noch besseren Schutz vor Strahlung zu gewährleisten, wurde der Wert, ab welchem Mitarbeiter einer verpflichtenden Messung der Strahlendosis unterliegen, im Rahmen des neuen Gesetzes deutlich von bisher 6 mSv (Millisievert – Maß für die Strahlendosis) pro Jahr auf nunmehr nur noch 1 mSv pro Jahr abgesenkt. Messungen in den vergangenen Jahren bei eigenen Mitarbeitern und Dienstleistern, die Umgang mit NORM hatten, zeigen, dass selbst dieser sehr viel strengere Wert bei unseren Arbeiten in Niedersachsen deutlich unterschritten wird.

Das neue Gesetz sieht nunmehr die Bestellung von Strahlenschutzbeauftragten verbindlich ab 2019 vor. DEA hat schon in der Vergangenheit Strahlenschutzbeauftragte bestellt und dadurch seit Langem einen sicheren Umgang mit NORM gewährleistet.

Mit der Bohrinsel Mittelplate im deutschen Wattenmeer setzt DEA internationale Standards hinsichtlich der Umweltverträglichkeit und Nachhaltigkeit in einem sensiblen Ökosystem.

WEITERE UMWELTHEMEN INTERNATIONAL

Dort wo durch unsere Aktivitäten Ökosysteme oder Arten gefährdet sein könnten, untersucht DEA ganz genau, welche Auswirkung unser Tun haben könnte und wie negative Folgen unseres Handelns zu vermeiden sind. Insbesondere betrifft dies die Standorte, an denen DEA neue oder veränderte Aktivitäten durchführt oder wo wir in einem sensiblen ökologischen Umfeld tätig sind.

QHSE-Managementsystem und Arbeiten an Umweltstudie in Mexiko

Die mexikanische Tochtergesellschaft der DEA Deutsche Erdoel Mexiko (DEM) hat gleich nach ihrer Gründung unser mexikanisches Managementsystem gemäß den Anforderungen der nationalen Behörde für industrielle Sicherheit und Umweltschutz im Kohlenwasserstoff-Sektor (ASEA) aufgebaut, das im Hinblick auf die internationalen Zertifizierungsnormen ISO 9001, 14001 und 45001 weiterentwickelt wird, um bereits im September 2019 auf dieser Grundlage eine Zertifizierung des QHSE-Systems nach den ISO-Standards zu erhalten.

Zudem hat DEM ein Trainingsprogramm gestartet, das auf den Kompetenzbedürfnissen unserer Mitarbeiter basiert. Damit identifiziert und integriert die Deutsche Erdoel Mexiko die Best Practices und Standards auf nationaler und internationaler Ebene in den Bereichen Arbeitssicherheit und Umweltschutz.

Weiterhin haben wir in Mexiko ein QHSE-Team durch neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgebaut, die in Hamburg geschult wurden, und bilden zudem eine Struktur, um den CSR-Ansprüchen hinsichtlich der Erfüllung unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Diese beiden Abteilungen arbeiten an ökologischen und sozialen Grundlagenstudien mit Programmen, mit deren Hilfe wir die Basis für unsere sozialverantwortliche Arbeit in Mexiko legen. So arbeitet DEA nun an umfassenden Umweltstudien für das Umfeld unseres Produktionsstandortes Ogarrio und die geplanten Explorationsaktivitäten in Mexiko mit besonderem Fokus auf Biodiversität.

An neuen DEA-Standorten in Mexiko werden Bodenproben entnommen, um mögliche Verschmutzungen zu identifizieren.

Mittels Bojen werden meteorologische und ozeanografische Daten für Umweltzwecke in Norwegen gesammelt.

Industrieprojekte mit HSE-Schwerpunkt in Norwegen

Die norwegische Petroleum Safety Authority (PSA) hat den Hohen Norden („The far North") zu einer der obersten Prioritäten erklärt und die Zusammenarbeit unter den Betreibern als Schlüssel zum Erfolg hervorgehoben. Sowohl die PSA als auch die Norwegische Umweltbehörde erwarten von der Industrie eine Zusammenarbeit und den Austausch von Fachwissen, Erfahrung und Standardisierung.

DEA beteiligt sich in Norwegen an Gemeinschaftsprojekten mit HSE-Schwerpunkten, wie zum Beispiel dem Projekt Barents Sea Exploration Collaboration (BaSEC). DEA ist bereits seit 2015 aktives Projektmitglied.

Ziel ist es, mehr über die Barentssee zu erfahren – gemeinsame Lösungen und gemeinsame Ansätze für die Planung und Durchführung von Bohrkampagnen in der Region zu erarbeiten. Insbesondere sollen effiziente HSE-Standards für die künftige Öl- und Gasförderung in der Region geschaffen werden. Angesichts der Aussichten für die Barentssee und die bevorstehende Bohrkampagne sieht DEA einen großen Vorteil darin, Wissen und Kompetenzen auf diesem Gebiet aufzubauen.

In den drei Jahren seit Projektbeginn hat BaSEC wirtschaftliche Lösungen entwickelt sowie Studien und Standardisierungsprogramme koordiniert. QHSSE-Aspekte und die Einhaltung regulatorischer Anforderungen wurden weitgehend integriert und betont. Ebenso wurde ein Einsparpotenzial durch die Optimierung logistischer Lösungen und die gemeinsame Nutzung von Ressourcen zwischen den Betreibern identifiziert.

DEA ist in allen BaSEC-Arbeitskreisen vertreten und Mitglied im Lenkungsausschuss und in der Projektträgergruppe. Die Arbeitsergebnisse der Gruppen sind unter anderem für die Planung und Vorbereitung der von DEA geplanten Gråspett-Kampagne äußerst bedeutend.

Gut zu wissen: Barents Sea Exploration Collaboration (BaSEC)

BaSEC ist ein Zusammenschluss von 18 Öl- und Gasunternehmen, die auf dem norwegischen Festlandsockel aktiv sind. BaSEC ist in folgende fünf Arbeitskreise organisiert:

- Metozean und Eis
- Umwelt- und Ölverschmutzungsbereitschaft
- Notfallmanagement und Logistik
- Gesundheit und Arbeitsumfeld
- Mobile Bohranlagen

Jede Gruppe erstellt Studien und Berichte, die allen Projektmitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Die Gruppen haben bislang weit über 100 praktische und faktenbasierte Empfehlungen für die Betriebsplanung erarbeitet.

Darüber hinaus hilft eine neue BaSEC-Methode den Betreibern, relevante Empfehlungen bei der Planung von Bohrungen zu identifizieren, zu bewerten und umzusetzen.

BaSEC sorgt für einen offenen und konsequenten Wissens- und Erfahrungsaustausch. Die BaSEC-Methode wird von den zuständigen Behörden gut angenommen und unterstützt, und das Projekt wird als professionelle Einrichtung anerkannt, die von Behörden und der akademischen Welt häufig um Stellungnahmen gebeten wird. BaSEC sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung des HSE-Niveaus und hilft dabei, Vertrauen bei Behörden und anderen Stakeholdern aufzubauen.

DEA nimmt Umweltschutz auch bei ägyptischen Joint Venture Aktivitäten ernst

In unserem DEA Büro Kairo gehen wir sehr sorgsam mit den von uns verwendeten Ressourcen um. Als eine Möglichkeit dies zu tun, haben wir dort das Papier-Recycling identifiziert und können auf Erfolge verweisen, die auch extern anerkannt werden. So erhielt das DEA-Office in Kairo 2018 ein Zertifikat für den erfolgreichen Beitritt zur Green-Box-Community aufgrund ihres Beitrags zum Papierrecycling durch weit über 400 kg recycelten Papiers Das entspricht dem Holz von sieben Bäumen. Entsprechend viel CO_2, Energie und Wasser wurden für den Herstellungsprozess eingespart.

DEA hält Beteiligungen an Joint Venture in Ägypten, bei denen unsere Partner die operative Verantwortung haben. In diesen Gemeinschaftsunternehmen legt DEA einen besonderen Fokus auf die Überwachung umwelt- und arbeitssicherheitsrelevanter Aspekte. Zur Bewertung dieser Zielgrößen werden, ergänzend zu eigenen Überwachungsmaßnahmen, wiederkehrend externe Unternehmen beauftragt, die Anlagen- und Betriebssicherheit der Standorte nach weltweit anerkannten Standards zu bewerten. Unter Zuhilfenahme gängiger Risikomanagement-Instrumente werden operative Risiken sowie Verbesserungspotenziale identifiziert und umgesetzt. Zudem unterstützt DEA, wenn notwendig, auch im operativen Bereich in Sachen Umweltschutz und Sicherheit.

Im April 2019 wurde an einer Öl-Verladeboje des Joint-Ventures im ägyptischen Golf von Suez ein Verladeschlauch im Betrieb undicht und eine Menge von ca. 10-15 Kubikmeter Öl konnte in das Meerwasser entweichen. Ein Teil des Öles wurde an einem nahegelegenen Strand einer unbewohnten Insel angespült. Im weiteren Umfeld befindliche bevölkerte Strände wurden daraufhin vorsorglich durch schwimmende Ölbarrieren geschützt. Die Aktionen zur Vermeidung einer weiteren Ausbreitung des Öls konzentrierten sich auf die Kontrolle des Ölfilms auf dem Wasser und der Reinigung der verschmutzten Strandbereiche. Die Strandbereiche wurden bis auf den Zustand vor dem Ölunfall gereinigt. Das verbleibende Öl im Meerwasser konnte durch mechanische Verwirbelung und dadurch beschleunigte natürliche Verwitterung dispergiert und natürlich abgebaut werden.

Obwohl die Menge des entwichenen Öls relativ gering war, mobilisierte die DEA zur Unterstützung ihrer Joint Venture Firma neben lokalen Experten auch einen Hamburger Ölkatastrophen-Experten als Berater für die technische Ölbekämpfung. Darüber hinaus hat die DEA in kurzer Frist die Kosten für alle notwendigen Reinigungs- und Schutzmaßnahmen übernommen. Lücken, die in der in der Ausrüstung und im Training des Personals während der Aktionen auftraten, wurden identifiziert und dokumentiert. Darauf basierend konnten Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und vorgeschlagen werden die zu einer weiteren

Verbesserung der Reaktion auf Wasser-Ölunfälle führen können. Darüber hinaus hat DEA auf eigene Kosten eine umfassende Untersuchung der Gründe für die Undichtigkeit des Verladeschlauches eingeleitet, einschließlich einer Analyse in einem international renommierten Labor. Noch vor Abschluss der Untersuchung haben sich DEA und sein Joint-Venture Unternehmen zu einem umfangreichen Programm für eine weitere Verbesserung der Ausrüstung und des Personaltrainings für Ölunfälle und im allgemeinen Notfallmanagement verpflichtet.

Aufgrund des Alters von Teilen in der Aufbereitung des Produktionswassers in Anlagen, die von einer der DEA Joint Venture in Ägypten betrieben wird, ist es zu Überschreitungen von nationalen Grenzwerten für die Einleitung der aufbereiteten Produktionswässer in den Golf von Suez gekommen. Insbesondere die BOD (Biological Oxygen Demand), COD (Chemical Oxygen Demand) und TDS (Total Dissolved Solids) Werte sind zu hoch. DEA hat in Zusammenarbeit mit der Joint Venture Firma mehrere kurzfristige bis langfristige Maßnahmen entwickelt, um die Überschreitungen nachhaltig wieder unter die Grenzwerte zu drücken. Diese Maßnahmen werden aktuell mit den ägyptischen Behörden abgestimmt und so schnell wie möglich umgesetzt.

Weiterhin QHSSE-Aktivitäten in Libyen

DEA steht zu ihrer Verantwortung für umweltfreundliche Praktiken in Libyen. Aufgrund der politischen Situation werden in Libyen jedoch keine operativen Aktivitäten mehr durchgeführt, und es wurden keine Umweltvorfälle gemeldet. Ein Umweltproblem im Zusammenhang mit der Kontaminierung mit Ölschlamm ist jedoch aufgrund der Sicherheitslage im Land noch anhängig. Dies betrifft die Behandlung von ölhaltigem Schlamm aus einem Bohrplatz.

DEA berichtete transparent über diese Angelegenheit an die Libysche National Oil Corporation, die die Öl- und Gasaktivitäten in dem Land verwaltet, und erklärte sich bereit, die ölhaltigen Rückstände zu behandeln, sobald sich die Sicherheitslage des Landes verbessert hat und es DEA möglich ist Aktivitäten auf sichere Weise durchzuführen. DEA hat bereits einen Auftragnehmer ausgewählt, der eine thermische Behandlung durchführt und die Kohlenwasserstoffe recycelt.

Eine weiteres Umwelt und Sicherheitsthema in Libyen ist die Beseitigung von Kampfmittelaltlasten. Im Hinblick auf die geplante Ausschreibung einer sogenannten UXO-Untersuchung (UXO = englische Abkürzung für unexploded ordnance, also nicht explodierte Munition) in Benghazi, sucht DEA einen Vertragspartner, der bei möglichem Auffinden von Kampfmitteln diese gemäß lokalen Bestimmungen und in Übereinstimmung mit den Internationalen Mine Action Standards (IMAS) sicher und umweltfreundlich entsorgen kann.

DEA begleitet auch ein Joint-Venture in Algerien konstruktiv in Sachen QHSSE

In Konzessionen, in denen wir nicht der Betriebsführer aber Partner mit einem nennenswerten Investitionsanteil sind, begleiten und begutachten wir die Aktivitäten, von der Exploration, über die Förderphase bis zum abschließenden Rückbau hin.

Ein Beispiel wie wir als Partner auf den Betriebsführer einwirken, ist die Etablierung eines Programmes für die Planung und Durchführung von sozialen Projekten in Algerien, die der lokalen Bevölkerung im Umfeld der Förderstätte Reggane zu Gute kommen sollen. Die Förderstätte Reggane wird von einer Joint Venture Firma operiert, an der DEA mit 19,5% beteiligt ist. Als Ergebnis eines Audits, das DEA in Zusammenarbeit mit einer externen Beratungsfirma in Reggane durchgeführt hat, wurde ein Environmental and Social Action Plan (ESAP) erstellt, in dem unter anderem ein Plan für ein soziales Engagement eingefordert wird. Um diese Forderung umzusetzen und Bereiche zu finden, in denen die Bevölkerung Unterstützung dringend braucht, hat DEA seine Partner davon überzeugt, eine entsprechende Studie durchzuführen und die resultierenden Projekte durch ein Komitee begleitend zu überwachen.

Ein weiteres Thema aus dem ESAP ist der Nachweis, dass die Förderanlagen nicht zu viel Grundwasser für den Betrieb entnehmen. Die Förderstätte Reggane liegt in der Sahara in einem Bereich, in dem es auch Oasen gibt, in denen die Wasserhaltung eine sehr wichtige Rolle spielt. Es konnte nachgewiesen werden, dass die Förderraten an den fünf Brunnen nicht die gesetzlich vorgegebenen Raten überschreiten und einer der Brunnen fast ausschließlich zur Einspeisung des Wassers in das lokale Bewässerungssystem genutzt wird.

Als Ergebnis eines Audits, das DEA in Zusammenarbeit mit einer externen Beratungsfirma in Reggane durchgeführt hat, wurde ein Environmental and Social Action Plan (ESAP) erstellt.

Arbeitssicherheit und damit auch das Tragen von Persönlicher Schutzausrüstung hat bei DEA höchste Priorität.

Handlungsfeld

ARBEITSSICHERHEIT, SECURITY UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeitssicherheit, Security und Gesundheitsschutz

Was bei uns zählt

DEA führt vielfältige Maßnahmen in Bezug auf Arbeitssicherheit, Security und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch. Die positive Entwicklung unserer Statistiken verdeutlicht deren Wirksamkeit. Im Sinne unserer HSE-Kultur diskutieren Führungskräfte, Mitarbeiter und Arbeitsschutzgremien erkannte Defizite und arbeiten kontinuierlich an Verbesserungsmöglichkeiten.

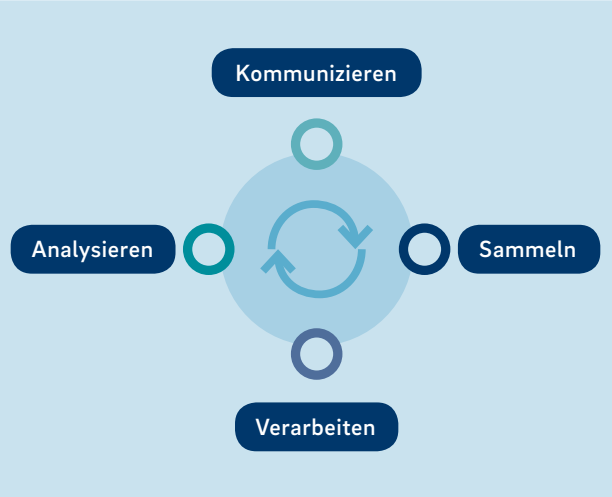
ARBEITSSICHERHEIT

FORTWÄHREND bewerten wir Gefahren neu, überprüfen Schutzmaßnahmen und unterweisen unsere Mitarbeiter sorgfältig. Auch mit unseren Kontraktoren kommunizieren wir kooperativ und offen. Gefahren von außen beobachten wir sehr aufmerksam und handeln auch hinsichtlich Security vorausblickend.

DEA auf sehr hohem Niveau bei Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit hat bei DEA höchste Priorität. Ereignisse werden bei der DEA in einem 3-stufigen System eingeteilt. Wobei Stufe-1-Ereignisse die höchste Unfallschwere (z. B. tödliche Arbeitsunfälle) darstellen. 2018 ereignete sich, wie in den Vorjahren, kein Ereignis dieses Schweregrads. Darüber hinaus verzeichneten wir bei DEA auch keine Unfälle, die eine Ausfallzeit eines Beschäftigten zur Folge gehabt hätten (LWDC: englisch Lost Work Day Cases). Diese würden in der DEA-LTI-Statistik erfasst werden (LTI: englisch Lost Time Incidents = Summe aller Todesfälle und Unfälle mit Ausfallzeit). DEA konnte damit die positive LTI-Entwicklung der Vorjahre, in denen bereits der absolut niedrigste Stand seit Beginn unserer Aufzeichnungen erreicht wurde, fortsetzen und erfüllte das Ziel Null LTI.

DEA stellt sich dem internationalen Vergleich von Leistungskennzahlen aus dem Bereich Prozesssicherheit bzw. Anlagenintegrität. Auch hierbei schneidet DEA gut ab. In 2018 ereigneten sich zwei IOGP-meldepflichtige Ereignisse bei DEA. Bei dem einen kam es in Mexiko durch Sabotage-Aktivitäten an einer unserer Pipelines zur Leckage von Roherdöl. Das Ereignis konnte aufgrund der relativ geringen Menge als Tier-2-Ereignis eingestuft werden. Bei dem anderen Ereignis kam es beim Verladen von Diesel an einer Bohranlage in Ägypten aus dem geschlossenen System zu einer Leckage, die aufgrund der ausgetretenen Menge als Tier-1-Ereignis einzustufen war.



Unser Incident Management ermöglicht eine optimierte Kooperation bei HSE-Ereignissen dank einer systematischen Ablauforganisation.

In Sachen Arbeitssicherheit liegt DEA auf dem sehr guten Level der nationalen und internationalen Branchenverbände BVEG und IOGP. Die Entwicklung der Anzahl und Häufigkeit von Unfällen zeigt, dass DEA – wie auch die gesamte Branche – ein sehr hohes Sicherheitsniveau aufweist. Siehe dazu die Grafiken zu den LTI- und TRI-Statistiken auf den folgenden Seiten.

Gut zu wissen: DEA nutzt ein Incident Managementsystem

Alle Ereignisse, also auch Ereignisse, die keinen meldepflichtigen Personen-, Sach- oder Umweltschaden nach sich zogen, aber das Potenzial dazu gehabt hätten, werden bei DEA unternehmensweit mithilfe einer Incident-Management-Software systematisch aufgearbeitet und initiieren einen Lessons-Learned-Prozess. Unser Incident Management umfasst eine detaillierte Dokumentation von der Erstmeldung über eine ausführliche Fallbeschreibung und die Ergebnisse der Ursachenermittlung bis hin zu den getroffenen Maßnahmen.

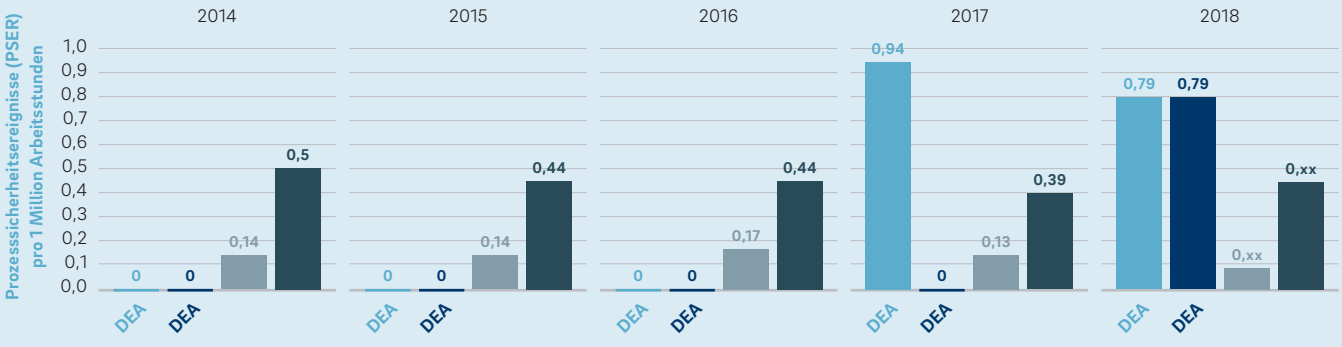
Ein E-Mail-Versand direkt aus dem System und der leichte Zugriff auf die wesentlichen Informationen – unter Berücksichtigung des Datenschutzes – ermöglichen eine effiziente Kommunikation – schon bei der Erstmeldung eines Ereignisses und dann bei der weiteren Bearbeitung des Falles. Vordefinierte sowie individuell erstellbare Berichte stehen für einen Wissenstransfer zur Verfügung. Die registrierten Ereignisse werden bei DEA statistisch ausgewertet und analysiert, um mögliche Unfallschwerpunkte zu erkennen. Diese Erfahrungen und Informationen leisten einen wertvollen Beitrag für die Ableitung präventiver Maßnahmen.

Gut zu wissen: Begriffe des internationalen Branchenverbandes IOGP zur Prozesssicherheit

Unser internationaler Branchenverband IOGP hat ein Stufensystem für Vorkommnisse bei Prozessen definiert, das nach Schweregraden von Ereignissen unterscheidet. Basis dafür sind LOPC-Ereignisse (engl.: Loss Of Primary Containment). Dies ist der Fall, wenn ein Stoff ungewollt die primäre Eindämmung, z. B. einen Behälter oder ein Leitungssystem, verlässt. Abhängig von den Folgen und der Überschreitung von Mengenschwellen für freigesetzte Stoffe hat IOGP Prozesssicherheitsereignisse in Stufen eingeteilt. Stufe 1 (Tier 1) steht für Ereignisse mit schwerwiegenden Folgen, Stufe 2 (Tier 2) für Ereignisse mit weniger schwerwiegenden Folgen. Die Rate der Prozesssicherheitsereignisse (offizielle Abkürzung PSER) berechnet sich aus der Anzahl der LOPC (Tier 1 bzw. Tier 2) bezogen auf 1 Million geleistete Arbeitsstunden in der Produktion oder bei Bohraktivitäten.

Über die Empfehlungen der International Labour Organisation (ILO) hinausgehend, werden in unserer Branche statistisch schon Unfälle mit Ausfallzeiten von einem Tag erfasst. Mit dem Erreichten will sich DEA aber nicht zufriedengeben. Unser Ziel bleibt: keine Unfälle, weder bei eigenen noch bei beauftragten Arbeiten. So nehmen wir auch Ereignisse, die keinen meldepflichtigen Personen-, Sach- oder Umweltschaden nach sich zogen, ernst und wollen daraus lernen. Beispielsweise haben wir bei DEA einen sogenannten High-Potential-Fall, also ein Ereignis, das unter ungünstigen Bedingungen einen tödlichen Ausgang zur Folge hätte haben können, von einem unabhängigen Untersuchungsteam aufarbeiten lassen.

Prozesssicherheitsereignisse in DEA-Betrieben / -Projekten versus Benchmark



Quelle: IOGP Process Safety Report 2018 Draft
Stand: 30.12.2018
*DEA UK LOPC, Tier 2

Bei dem Vorfall löste sich auf einer unserer Bohranlagen ein Greifmesser oben am Bohrturm und fiel herab. Dabei streifte es einen Mitarbeiter an der Schulter. Die schnelle Reaktion des Mitarbeiters konnte schwerwiegende Folgen verhindern. Dieses Beinahe-Ereignis hatte konkrete Verbesserungsmaßnahmen an der Anlage zur Konsequenz. Zudem nahmen wir es zum Anlass, das Thema „dropped objects" noch einmal grundsätzlich hinsichtlich der bereits getroffenen Schutzmaßnahmen (Absperrungen, Sicherheitsabstände, Kommunikation etc.) intensiv zu diskutiert und das Risikobewusstsein zu erhöhen. Die Ergebnisse der Untersuchung werden in unserem elektronischen Ereignismeldesystem dokumentiert und stehen zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

In Mexiko baut DEA bei ihrer Tochtergesellschaft Deutsche Erdoel AG Mexiko die Schlagkraft für den Notfall aus. Im Rahmen des HSEQ-Trainingsprogramms und als Folgemaßnahme zum Notfallreaktionsplan haben wir dort eine Brandbekämpfungsschulung für das Personal der Förderanlagen des Ogarrio-Feldes durchgeführt. So könnten wir uns noch besser für einen Notfall während unseres täglichen Betriebs wappnen. Das Training umfasste einen Tag Theorie und einen weiteren Tag Praxis, an dem unsere Mitarbeiter an einer Brandsimulation auf der Anlage Ogarrio 2 teilnahmen und sich mit dem Feuerlöschsystem und den Geräten vertraut machten .

Impressionen von der Brandschutzübung auf der mexikanischen Erdölförderanlage Ogarrio 2.

Analyse unsicherer Handlungen und Zustände

Über die Unfallstatistik hinaus erfasst DEA auch Erste-Hilfe-Fälle sowie unsichere Handlungen und Zustände in den Arbeitsprozessen. Mithilfe der Pyramidendarstellung kann man einen Zusammenhang zwischen der Anzahl von Beobachtungen und den meldepflichtigen Ereignissen darstellen. Durch die systematische Erfassung und Analyse von Beobachtungen sind wir in der Lage, proaktiv Unfälle zu vermeiden.

Ein Blick auf die Pyramidenbasis zeigt, dass wir bei DEA 2018 einige Beinahe-Ereignisse hatten, die zu einem Personenschaden hätten führen können. Zu ihnen gehörte z. B. ein erhöhtes Risiko durch unsachgemäße Handhabung von Arbeitsmitteln wie Handsäge und Gabelstapler oder durch falsche Ladungssicherung. Insgesamt ist die Anzahl der Beinahe-Unfälle 2018 mit 45 Ereignissen gegenüber dem Vorjahr mit sieben Ereignissen deutlich angestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass 2018 auch die 36 Beinahe-Ereignisse auf Lokationen unserer Kontraktoren bei der Herstellung von Offshore-Installationen in Norwegen in die Statistik einbezogen wurden. Die Anzahl der Beinahe-Unfälle in unseren eigenen Anlagen blieb mit neun Ereignissen auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres.

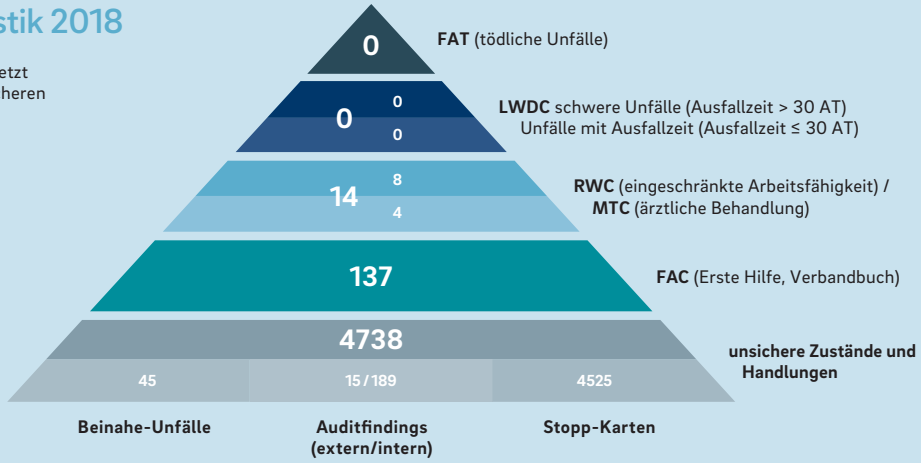
In der Pyramide sind 14 meldepflichtige Unfallereignisse – also die Summe der Kategorien FAT/LWCD/RWDC/MTC – zu sehen. Hier sind alle Unfälle in eigenoperierten Betrieben der DEA einschließlich der von Kontraktoren berücksichtigt. Als Ursachen haben wir im Wesentlichen Unaufmerksamkeit, fehlendes Bewusstsein und den nicht ordnungsgemäßen Zustand von Arbeitsmitteln und Schutzsystemen erkannt. Der deutliche Anstieg um sieben meldepflichtige Ereignisse gegenüber dem Vorjahr mit sieben Ereignissen bestätigte uns darin, eine neue HSE-Kampagne zu starten und damit mehr Bewusstsein für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei den Beschäftigten zu erreichen.

Gut zu wissen: Internationale Begriffe und Abkürzungen in Sachen Arbeitsschutz

Im Arbeitsschutz werden folgende normierte Kennzahlen eingesetzt, die es ermöglichen, die Sicherheitsleistung von Unternehmen auch international zu vergleichen: LTI (Lost Time Injuries) ist die Anzahl an Arbeitsunfällen, die eine Ausfallzeit oder gar einen Todesfall zur Folge haben. LTIF (Lost Time Injuries Frequency) ist die Häufigkeit von LTI pro eine Million Arbeitsstunden.
TRI (Total Recordable Incidents) ist die Gesamtheit aller meldepflichtigen Unfälle gegenüber Institutionen wie Aufsichtsbehörden, Unfallversicherern oder Wirtschaftsverbänden. Sie umfasst auch Unfälle, die eine eingeschränkte Arbeitsfähigkeit oder eine medizinische Behandlung zur Folge haben.
TRIR (Total Recordable Incident Rate) ist die Häufigkeit von TRI pro eine Million Arbeitsstunden.

DEA-Unfallstatistik 2018

Die Unfallpyramide der DEA setzt Unfälle ins Verhältnis zu unsicheren Handlungen und Zuständen.



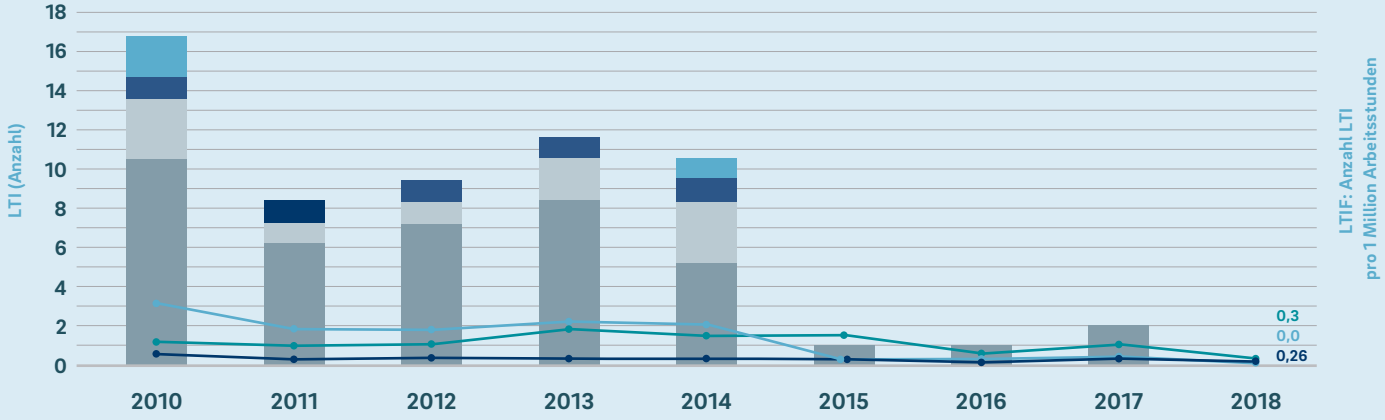
Stand: 31.12.2018

Beinahe-Unfälle:
ein ungeplantes bzw. unkontrolliertes Ereignis oder eine Kette von Ereignissen, das/die keine meldepflichtige Verletzung oder Sach- bzw. Umweltschäden zur Folge hat, aber unter anderen Umständen das Potenzial dazu hätte.

Auditfindings:
Beobachtung oder Abweichung (unkritisch/kritisch) von Norm bzw. CIMS oder CorpManSys (extern/intern)

Stopp- / Safety-Karten:
formal gemeldete Beobachtung eines unsicheren Zustands mit Potenzial eines Personen-, Umwelt oder Sachschadens

Lost Time Injuries (LTI) in DEA-Betrieben/-Projekten versus Benchmark



Die unfallbedingte Ausfallstatistik bei DEA ist deutlich besser als die der deutschen Berufsgenossenschaften und befindet sich auf dem insgesamt sehr guten Niveau der Branche.

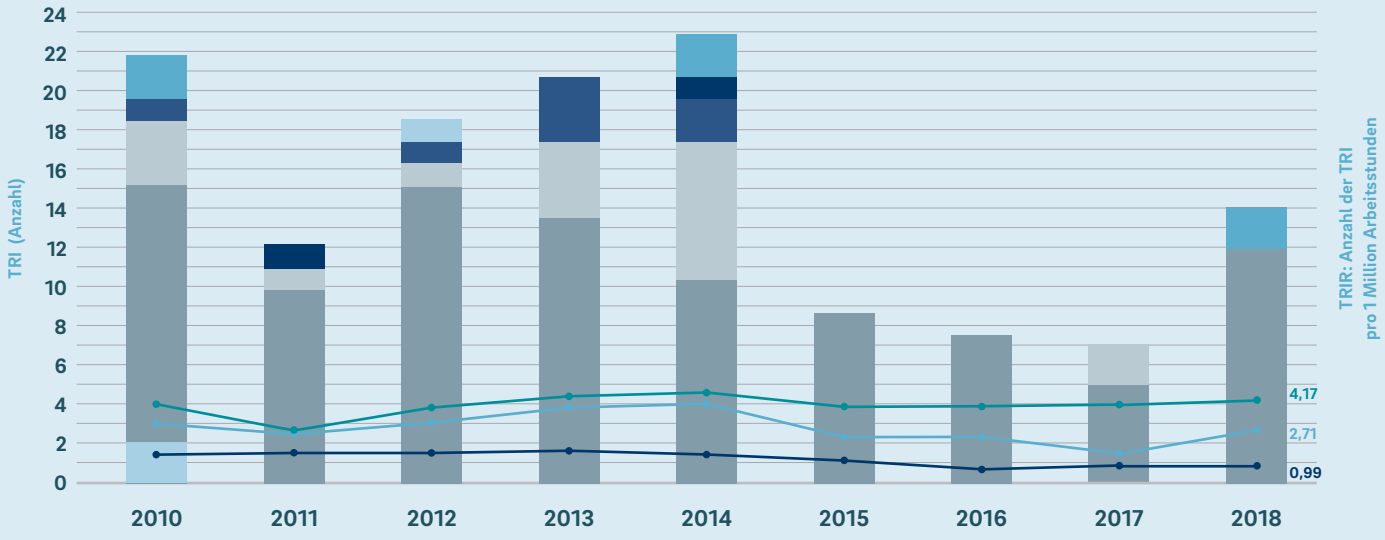
[1] OPCO Germany/Denmark inkl. aller deutschen Betriebe

Stand: 31.12.2018

LTI:
- DEA Turkmenistan
- DEA Norwegen
- DEA Libyen
- DEA Großbritannien (2010–2015)
- DEA Ägypten
- DEA Deutschland [1]

LTIF:
- LTIF DEA gesamt
- LTIF BVEG
- LTIF IOGP

Meldepflichtige Unfälle und deren Häufigkeit



Bei der Gesamthäufigkeit meldepflichtiger Ereignisse (TRIR) liegt DEA im Mittelfeld des nationalen und internationalen Branchenvergleichs.

[1] OPCO Germany/Denmark inkl. aller deutschen Betriebe

Stand: 31.12.2018

TRI:
- DEA Turkmenistan
- DEA Norwegen
- DEA Libyen
- DEA Großbritannien (2010–2015)
- DEA Ägypten
- DEA Deutschland [1]

TRIR:
- TRIR BVEG
- TRIR DEA gesamt
- TRIR IOGP

Auf gute Zusammenarbeit kommt es an – auch gerade beim Thema Arbeitssicherheit.

Health & Safety Kampagne „Heroes care. Everywhere."

DEA kann auf ein hohes Niveau an HSE-Leistung hinsichtlich unserer LTI-Statistik verweisen. Um dieses Level halten zu können, bedarf es, unsere HSE-Kultur stetig zu fördern und weiter zu verbessern. Der Anstieg von meldepflichtigen Ereignissen bei DEA in 2018 zeigte in dieser Hinsicht Handlungsbedarf auf. Dem haben wir unter anderem mit der in 2018 gestarteten neuen Gesundheits- und Sicherheitskampagne Rechnung getragen.

Die internationale Kampagne wurde von oberster Konzernebene unter dem Slogan „Heroes care. Everywhere." ins Leben gerufen. Mit ihr wollen wir an allen Standorten die Wahrnehmung für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld schärfen. Bei DEA Arbeitende sollen nicht nur für sich selbst sorgen, sondern auch die Unversehrtheit von Kolleginnen und Kollegen im Blick haben.

Zur feierlichen Eröffnung der Kampagne hielt unsere CEO Maria Moræus Hanssen eine Ansprache, die an alle Standorte der DEA übertragen wurde. Durch einen Film wurde emotionalen veranschaulicht, wie vorbildlich bei DEA Arbeitende bereits heute als wahre Helden im Berufsalltag Aktivitäten rund um Sicherheit und Gesundheit umsetzen. Zum Auftakt der Kampagne hat schließlich eine große Mehrheit der DEA-Belegschaft durch den Abdruck ihrer Handflächen auf Leinwände symbolisch demonstriert, sich für die Ziele der Kampagne einsetzen zu wollen.

Die auf mehrere Monate ausgelegte Kampagne umfasste in den ersten Monaten verschiedene Themen, beginnend mit Erster Hilfe über Reisesicherheit bis hin zum Thema Rückengesundheit. Im Zuge der Kampagne wollen wir im Weiteren auch Inhalte der Initiative „Vision Zero", der internationalen Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS - ISSA), einbinden.

„Vision Zero" ist langfristig angelegt.

DEA wirkt als Mitglied der ISSA Section Mining und der damit assoziierten deutschen Berufsgenossenschaft BG RCI dabei mit, die „Vision Zero"-Initiative mit Leben zu füllen. Das Konzept unserer diesbezüglichen Jahresplanung wurde vom Head of Corporate QHSSE der DEA Florian Peters unter großem Interesse der Vertreter internationaler ISSA-Mitgliedsunternehmen im Februar 2019 bei der „Vision Zero Conference on Occupational Safety and Health from Problems to Solutions" in Mumbai präsentiert. Er zeigte, wie wir mit unserer Kampagne „Heroes care. Everywhere." wichtige Impulse setzen, um auf emotionaler Ebene die HSE-Kultur bei DEA voranzubringen und die Motivation der bei DEA Arbeitenden im Sinne einer „Null Unfälle – Gesund Arbeiten"-Präventionsstrategie zu erhöhen.

So hat DEA auch mit der BG RCI in Deutschland eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, um gemeinsam die anspruchsvollen quantitativen und qualitativen Präventionsziele innerhalb der nächsten zehn Jahre zu erzielen. Da bei DEA Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz seit Langem eine überragende Rolle spielen, sind die wichtigsten Bausteine der neuen Kooperationsvereinbarung bereits im DEA-Managementsystem abgebildet. Beispiele dafür, wie wir den Grundgedanken der „Vision Zero"-Kampagne in Deutschland seit Jahren leben, sind der detaillierte HSE-Zielsetzungsprozess mit kontinuierlicher Verbesserung, die Teilnahme von DEA-Mitarbeitern an Lehrgängen der BG RCI, der regelmäßige Erfahrungsaustausch der DEA-Sicherheitsexperten mit der Berufsgenossenschaft und nicht zuletzt die seit Jahren laufende, erfolgreiche Zertifizierung der DEA durch die BG im Rahmen des Gütesiegels „Sicher mit System". Mit der Teilnahme an der Initiative leisten wir einen weiteren Beitrag, um die hohen Branchen-Standards zu kommunizieren und durchzusetzen.

DEA verfolgt eine Null-Unfälle-Politik und will die „Vision Zero" der deutschen Berufsgenossenschaft BG RCI auch inhaltlich international ausweiten.

Gut zu wissen:
„Vision Zero" – DEA unterstützt die Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS – ISSA).

„Vision Zero – Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit" lautet die Präventionsstrategie der Internationalen Vereinigung für soziale Sicherheit (IVSS – ISSA). Um Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten zu verhindern, braucht es Präventionsmaßnahmen. Im Rahmen der Initiative werden daher sieben Goldene Regeln kommuniziert, um das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit in den teilnehmenden Unternehmen weiter zu verbessern:

1. Leben Sie Führung – zeigen Sie Flagge!
2. Gefahr erkannt – Gefahr gebannt!
3. Ziele definieren – Programm aufstellen!
4. Gut organisiert – mit System!
5. Maschinen, Technik, Anlagen – sicher und gesund!
6. Wissen schafft Sicherheit!
7. In Menschen investieren – motivieren durch Beteiligung!

DEA-Safety-Card: Ausbau der Arbeitssicherheit

Eine praktische Umsetzung des Sicherheitsbewusstseins bei DEA ist die Nutzung von Safety Cards. Durch Beobachtungskartensysteme werden bei DEA unsichere Handlungen und Zustände erfasst. Damit wollen wir Schwachpunkte erkennen und durch Prävention Unfälle vermeiden. Dabei bauen wir auf das Mitwirken aller Beschäftigten bei der gemeinsamen Aufgabe, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die unfallfreies Arbeiten ermöglichen. Die Safety Card ist ein ergänzendes Medium zur nach wie vor wichtigen direkten Ansprache von verbesserungswürdigen oder auch lobenswerten Zuständen. Mit dem Meldesystem lassen sich sicherheitsrelevante Erkenntnisse auch schriftlich festhalten und zentral erfassen. Das unterstützt den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, dem wir uns mit unserem zertifizierten Managementsystem verpflichtet haben. Unser Ziel ist es, praxisnah Unfälle zu verhüten.

Durch das freiwillige Safety-Card-System

- geraten Sachverhalte nicht so leicht in Vergessenheit,
- können wir Themen systematisch abarbeiten und
- können wir zeigen, dass wir unsichere Situationen genauso ernst nehmen wie Unfälle.

In Deutschland haben wir dazu eine entsprechende Betriebsvereinbarung und eine Verfahrensanweisung in Kraft gesetzt. Für unsere internationalen Standorte beabsichtigen wir, dies aufbauend auf die bereits bestehenden Systeme 2019 zu tun.

In der »Practical Hazard School«, der ersten ihrer Art in Ägypten, werden die Beschäftigten auf der Baustelle immer wieder für das Thema Arbeitssicherheit sensibilisiert.

Ein neues, 4.500 Tonnen schweres Modul zur Aufbereitung und Verdichtung des Gases wird auf der Heidrun-Plattform installiert. Statoil übernimmt alle Arbeiten auf Heidrun, und DEA führt alle Unterwasser- und Untertagearbeiten als Dvalin-Betreiber aus.

DEA in Deutschland Gastgeber des Kontraktoren-Meetings Nord

Bei den komplexen Projekten der Erdöl- und Erdgasgewinnungsindustrie werden in der Regel Kontraktoren eingesetzt. Die jeweiligen Auftraggeber unserer Industrie sind verantwortlich für die ordnungsgemäße Zusammenarbeit. Dies betrifft natürlich insbesondere Aspekte der Arbeitssicherheit. Bei unseren Anstrengungen zur Arbeitssicherheit dürfen wir uns also nicht auf eigene Mitarbeiter beschränken. Um die Zusammenarbeit unserer Industrie mit unseren Kontraktoren zu optimieren, veranstaltet der deutsche Branchenverband BVEG regionale Kontraktoren-Meetings. DEA war auch 2018 wieder Gastgeber eines entsprechenden Kontraktoren-Meetings Nord.

Bei diesem Erfahrungsaustausch ging es u. a. um

- das Motto „Mit Sicherheit zum Erfolg" am Beispiel eines Verkehrsunfalls, um auf defensives und vorausschauendes Fahren hinzuweisen,
- Berichte der Teilnehmer über verschiedene Beinahe-Unfälle und Unfälle aus ihren Bereichen,
- die verbesserte Kommunikation von Lernfällen des BVEG, um aus Vorfällen und Unfällen für die Zukunft zu lernen,
- Sensibilisierung von Mitarbeitern über die Gefahren bei Routinearbeiten,
- die Anregung, Telefonieren mit Freisprechanlage zur minimieren,
- die Qualität von Schutzbrillen und dass diese eng anliegen sollen.

An dem Meeting nahmen elf Vertreter von Kontraktor-Firmen teil sowie Vertreter von zwei großen, in Deutschland aktiven Explorations- und Produktionsunternehmen.

Aus den Workshops und Wünschen des Vorjahres wurden vom BVEG folgende Ergebnisse vorgetragen:

- Das Meldekartensystem der E&P-Industrie ist ein wichtiger Bestandteil der oben genannten „Vision Zero"-Initiative. Inhaltlich sind die genutzten Karten in der deutschen E&P-Industrie weitgehend vergleichbar. Eine Harmonisierung der Meldekartensysteme ist aber leider nicht umsetzbar.
- Die Arbeiten zur Harmonisierung der Gasschutzunterweisungen und der persönlichen Schutzausrüstung wurden abgeschlossen. Die ausgebildeten Gasschutzleiter in den Betrieben der BVEG-Mitgliedsunternehmen führen nunmehr über alle im BVEG organisierten Unterthemen einheitliche Gasschutzanweisungen durch, die gegenseitig von den Mitgliedsunternehmen anerkannt werden. Hinsichtlich des Ziels, einen einheitlichen Standard der persönlichen Schutzausrüstung PSA für alle E&P-Unternehmen in Deutschland zu etablieren, wurde eine Normenliste erstellt, bei deren Einhaltung jeder Kontraktor bei jedem BVEG-Mitgliedsunternehmen arbeiten kann.

Im Fazit bewerteten die Kontraktoren und die Industrievertreter wie DEA den Erfahrungsaustausch erneut sehr positiv, und er wird nunmehr dauerhaft etabliert.

Gut zu wissen: DEAs Dvalin-Gasprojekt

Die von DEA in Norwegen betriebene Entwicklung des Gasprojekts Dvalin basiert auf vier Unterwasserbohrungen, die mit der bestehenden, von Statoil betriebenen Plattform Heidrun verbunden sind. Auf dem Meeresboden wird ein Template mit vier Anschlüssen und mit Förderleitungen installiert und über eine Versorgungsleitung mit Heidrun verbunden. Das Gas wird über eine neue Gasexport-Pipeline, die das Projekt 2018 installieren wird, in das Polarled-System eingespeist.

Dvalin-Projekt – HSE One-Team-Philosophie weiter vorangetrieben

Im von DEA operierten Dvalin-Projekt in Norwegen arbeiten Tausende von Menschen. Seit Projektbeginn wurden bis Ende 2018 über 3,7 Millionen Arbeitsstunden geleistet. In diesem Großprojekt haben wir zusammen mit unseren Kontraktoren innovative Wege zur Förderung der HSE-Kultur beschritten. Um sicherzustellen, dass die am Projekt Beteiligten die HSE-Anforderungen gegenseitig verstehen, haben wir in diesem eine „One-Team-Philosophie" verwirklicht. Mit ihr erreichen wir das gemeinsame Ziel, ohne Schäden und Vorfälle für Mensch, Umwelt oder Sachwert sicher zu arbeiten.

Aufgrund unserer Erfahrungen mit ähnlichen Projekten haben wir ein Programm zur Förderung einer HSE-Kultur aufgesetzt. Damit haben wir vom Projektmanagement bis hin zum Subunternehmer ein starkes Bewusstsein für die persönliche Verantwortung jedes Einzelnen hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheit geschaffen, das weit über die rechtliche Verantwortung hinausgeht.

Für 50 engagierte HSE-Botschafter der Dvalin-Projektorganisation wurde 2016 ein HSE-Schulungsprogramm ins Leben gerufen. Das Programm umfasste je nach Rolle Webinare und Face-to-face-Schulungen. Zusätzlich wurde eine HSE-Toolbox mit Checklisten, Beobachtungskarten und Vorlagen für die HSE-Anweisung erstellt, um die HSE-Botschafter zu unterstützen.

Parallel dazu wurde der traditionelle Dialog zwischen Projektmanagement und Partnern bei den Hauptauftragnehmern aufgebaut. Durch den engen Austausch mit den HSE-Ansprechpersonen bei den Auftragnehmern konnte auch das HSE-Bewusstsein bei den Subunternehmern sichergestellt werden.

Dieser ganzheitliche HSE-Ansatz ist für ein Projekt von einer Größenordnung wie Dvalin wichtig, denn die Mobilisierung der Mitarbeiter ist der Schlüssel für die HSE-Leistung. Entsprechend basiert das Konzept auf Transparenz und Vertrauen. Nur, wenn wir mit unseren Kontraktoren ein Verständnis über Risiken haben, können wir Verantwortung auf diese und deren Subunternehmen übertragen und unser Null-Unfälle-Ziel erreichen.

Diesem Ziel sind wir im Dvalin-Projekt bislang recht nah gekommen. Die Sicherheitsleistung in Dvalin war bisher hervorragend vor dem Hintergrund, dass dort 3,7 Millionen Arbeitsstunden in einem Projekt geleistet wurden, das durch schwere Bauarbeiten und Offshore-Installationsaktivitäten ein inhärentes Risiko birgt.

Im Dvalin-Projekt wird von Medical Treatment Injury aufwärts alles als meldepflichtiger Vorfall eingestuft. Bis Ende April gab es davon nur drei Fälle. Es handelte sich jeweils um Handverletzungen. Beide ereigneten sich während des Baus eines Moduls im Sommer 2018.

Seit dem Start des Projekts im Oktober 2016 sind 27 Personen bei der Arbeit am Dvalin-Projekt leicht verletzt worden. Zu den oben genannten kamen 2018 noch Zwei Erste-Hilfe-Fälle. Solch niedrige Zahlen sind nicht leicht zu erreichen. Das Projektteam wird daher seine Anstrengungen und mit risikobasierten Folgeaktivitäten auch in der kritischen Phase im Jahr 2019 fortsetzen, um die HSE-Leistung auf höchstem Niveau zu halten

DEA in Ägypten verfolgt weiter das Thema Verkehrssicherheit

Auch bei DEA in Ägypten kümmern wir uns nicht nur um Sicherheit direkt am Arbeitsplatz, sondern wollen insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Unfallzahlen im ägyptischen Straßenverkehr besonders auch Wege-Unfälle vermeiden. So geben wir diesem Sicherheitsaspekt besonders hohe Aufmerksamkeit. Dazu hat DEA in Ägypten eine eigene Policy in Übereinstimmung mit dem ägyptischen Verkehrsrecht und den IOGP-Richtlinien entwickelt und kommuniziert. Darüber hinaus findet alle zwei Jahre ein Training zum defensiven Fahren für das Team der Pkw-Fahrer von DEA Egypt statt. Die Schulung umfasst theoretisches Wissen und einen praktischen Einstufungstest, um das defensive Fahrverhalten und das Kompetenzniveau der Fahrer auf den ägyptischen Straßen zu messen.

Im Zuge unseres Ländereintritts in Mexiko hat DEA routinemäßig potenzielle Risiken für Kollegen und Betriebe analysiert und bewertet.

SECURITY

DIE SICHERHEIT unserer Mitarbeiter steht für uns auch im Sinne von Security an erster Stelle. Im Umfeld ihrer Aktivitäten ist DEA einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. Sie reichen von politischen Umbrüchen bis hin zu kriminellen Bedrohungen. Daher achten wir an unseren internationalen Standorten und auch bei Reisen der Mitarbeiter schon präventiv auf bestmöglichen Schutz.

Security ermöglicht sicheren Betrieb an neuen Standorten

Im Rahmen unserer Wachstumsstrategie streben wir den Eintritt in neue Länder an. Dies eröffnet neue Geschäftsmöglichkeiten, bringt aber auch neue Herausforderungen hinsichtlich Security mit sich. Daher identifizieren und bewerten wir an neuen Standorten alle potenziellen Risiken für die Kollegen und den Betrieb und machen uns möglichst schnell ein Bild von der Situation vor Ort. Für unsere Analysen verwenden wir Informationen aus verschiedenen Quellen, darunter sind auch Empfehlungen des Auswärtigen Amtes und Auswertungen der jeweiligen Kriminalstatistik, aber auch Erfahrungen anderer Unternehmen.

Anschließend definieren und implementieren wir Maßnahmen, die die identifizierten Risiken mindern. So erhalten z. B. Expats ein ganztägiges Sicherheitstraining, einschließlich Rollenspielen, wie sie sich in kritischen Situationen, etwa bei einem Raubüberfall, verhalten sollen.

Ein sogenannter Movementplan beschreibt Go- und No-Go-Bereiche. Zum Beispiel sollten unsere Mitarbeiter Gebiete mit hohen Kriminalitätsraten meiden. Ein Evakuierungsplan sieht außerdem verschiedene Fluchtwege und Transportmittel vor. Wir betrachten auch geografische Risiken wie die Gefahr von Erdbeben und Vulkanausbrüchen, die die Infrastruktur erheblich schädigen und eine Evakuierung auslösen können.

Durch die beschriebenen Schritte haben wir ein robustes Sicherheitskonzept geschaffen, um Mitarbeiter vor Ort zu schützen und den Betrieb zu unterstützen. Darüber hinaus dient das Maßnahmenpaket als Vorlage für weitere Ländereintritte.

DEA-Zugangssicherheit

Um die Sicherheit der Mitarbeiter, Daten und Anlagen weiter zu erhöhen, unterstützt Corporate QHSSE im Bereich Security die Einführung neuer, DEA-weit einheitlicher Systeme zur Steuerung von Zutrittsberechtigungen zu den DEA-Liegenschaften. Corporate Security ist Partner für die Konzeption und Optimierung der mechanischen und elektronischen Zutrittssysteme in allen DEA Business Units. Dafür werden vor Ort Konzepte erarbeitet, Hard- und Softwarepakete für Kleinstanlagen bis hin zu komplexen Lösungen mit der DEA-Ausweiskarte kombiniert und dann für ein ganzheitliches Sicherheitskonzept vernetzt. So wird der Schutz vor unberechtigtem Zutritt nachhaltig umgesetzt.

Security-Maßnahmen der DEA in Libyen

Wie stark DEA Sicherheitsaspekte berücksichtigt, zeigt sich an den Maßnahmen, die wir für die Sicherheit unserer Mitarbeiter in Libyen ergreifen. Die DEA hat alle Entsandten aus Libyen evakuiert. In Libyen verblieb nur eine lokale Minimalbesetzung. DEA verfolgt die Sicherheitslage im Land aufmerksam und wird auf alle Entwicklungen zeitnah reagieren. Dazu bewerten wir kontinuierlich das Sicherheitsrisiko im Land mithilfe von professionellen Beratungsunternehmen.

In der Vergangenheit wurden bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen, um das Risiko für die Mitarbeiter in Tripolis und Benghazi zu minimieren. Alle lokalen Mitarbeiter sind in einer Kommunikationsdatenbank registriert und werden im Falle einer Zuspitzung der Sicherheitslage informiert. Für bestimmte Geschäftsreisen wird ein Trackingsystem verwendet, das eine Sicherheitswarnung sendet und den Benutzer lokalisieren kann. Die Firmenfahrzeuge von DEA sind außerdem mit GPS ausgestattet, um die Bewegungen ihrer Mitarbeiter verfolgen zu können. Das Unternehmen setzt auch gepanzerte Fahrzeuge für die Sicherheit seiner Mitarbeiter ein.

Das Hauptlager von DEA in Libyen befindet sich in Benghazi. Hier werden Bohrwerkzeuge und -geräte sowie Proben aus unserer Explorationsphase gelagert. Der Standort wurde 2018 wieder eröffnet, nachdem sich die Sicherheitslage in der Stadt verbessert hatte.

Die wichtigste Risikominderungsmaßnahme war die Durchführung einer UXO-Untersuchung (UXO = englisch für unexploded ordnance), um festzustellen, ob der Standort durch Kriegsrückstände wie nicht explodierte Munition kontaminiert ist. Zusammen mit dem libyschen Mine Action Center führte DEA diese Untersuchung sicher und ohne Vorfälle durch. Das Projekt beinhaltete auch die Schulung von fünf Personen, die von der libyschen Nationalarmee gestellt wurden. Die gut ausgebildeten Personen unterstützten die DEA im Projekt und erhielten eine anerkannte Ausbildung, die es ihnen ermöglicht, künftig an Minenräumaktivitäten im Land mitzuwirken.

Medizinische und Sicherheitsunterstützung

Internationale Geschäftsaktivitäten sind naturgemäß mit internationaler Reisetätigkeit verbunden. Die Ziele reichen von Hauptstädten bis zu abgelegenen Orten auf der ganzen Welt. Wir unterstützen solche Reisen mit einer Vielzahl von internen Ressourcen. Dazu gehören die Überwachung der Sicherheitslage über verschiedene Quellen und Security-Briefings. Darüber hinaus besteht ein unternehmensweit gültiger Vertrag mit dem Travel Assistance Service Provider International SOS.

International SOS bietet medizinische und Sicherheitsunterstützung 24 Stunden an 7 Tagen die Woche. DEA-Mitarbeiter können damit auf ein Netzwerk von weltweit mehr als 77.000 zertifizierten Medizin- und Sicherheitsdienstleistern zurückgreifen. Die Dienstleistungen umfassen die Wahl von Transportmitteln, die Organisation der medizinischen Behandlung, Beratung bei Sicherheitsvorfällen bis hin zur Organisation einer Evakuierung.

GESUNDHEITSSCHUTZ

DEA hat 2019 im Rahmen der internationalen Kampagne „Heroes care. Everywhere." das Thema Rückengesundheit behandelt und den Mitarbeitern leicht praktizierbare Übungen nahegebracht.

DIE ALLGEMEINE GESUNDHEIT aller, die mit unseren Aktivitäten in Verbindung stehen, liegt DEA am Herzen. Im Fokus unseres Gesundheitsmanagements steht daher die Erhaltung, Förderung und Mitwirkung bei der Wiederherstellung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiter. So sind wir bei DEA im Bereich der Gesundheitsprävention sehr aktiv, unterstützen und beraten aber ebenso bei bestehenden gesundheitlichen Problemen.

DEAs Gesundheitsmanagement deckt weites Feld ab

Bei DEA führen wir regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Vorsorgemaßnahmen bezüglich Tätigkeiten mit potenzieller Gesundheitsgefährdung durch. Dies deckt ein weites Spektrum ab: vom Bildschirmarbeitsplatz über Arbeiten mit Lärmbelastung bis hin zu beruflichen Reisen in Länder mit erhöhter Infektionsgefahr. Regelmäßige Untersuchungen erfolgen auch bei speziellen Anforderungen wie Offshore-Tauglichkeit.

Aufgrund der vielen Mitarbeiter, die an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind, und der sich daraus ergebenden Belastungen für das Muskel- und Skelettsystem, achten wir besonders auf ergonomische Arbeitsplätze. Mitarbeiter erhalten hierzu individuelle Beratung. Je nach Standort können wir den Mitarbeitern darüber hinaus auch Sportangebote wie zum Beispiel Rückengymnastik und Yoga-Kurse oder vergünstigte Mitgliedschaften durch Kooperationen mit Fitnessstudios empfehlen oder anbieten.

Der betriebsärztliche Dienst steht den Mitarbeitern bei allen gesundheitlichen Fragen zur Verfügung. Hier werden Impfberatungen und Impfungen ebenso durchgeführt wie Beratung bei akuten gesundheitlichen Problemen. Nach längeren Erkrankungen unterstützen wir unsere Mitarbeiter medizinisch bei der betrieblichen Wiedereingliederung. Zu unseren kontinuierlichen Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements gehören je nach Standort und Anforderung zusätzlich auch psychosoziale Beratung und Betreuung.

Datenbasiertes internationales Gesundheitsmanagement (BGM) bei DEA

DEA verfügt über umfangreiche Daten für das Gesundheitsmanagement, die zur Ableitung von BGM-Maßnahmen dienen. Wir beobachten die Entwicklung der Gesundheitssituation sehr genau und reagieren zeitnah mit passenden gesundheitsfördernden Maßnahmen und Informationen. Die Gesundheitsquoten an den verschiedenen Standorten der DEA sind mit durchschnittlich rund 97 % sehr gut. Gleichwohl zeigten Auswertungen des bei DEA durchgeführten Arbeitsbewältigungsindex (ABI) auch kritische Werte, und dies insbesondere bei von Umstrukturierung betroffenen Einheiten (Länder, Standorte, Abteilungen, Personen).

Für unser betriebliches Gesundheitsmanagement heißt das, dass wir trotz einer derzeit vergleichsweise guten Gesundheitsstatistik insbesondere vor dem Hintergrund des Mergers

von Wintershall und DEA, der mit strukturellen Änderungen und Stellenabbau verbunden ist, auf die Gesundheit unserer Belegschaft achten müssen. Daher wollen wir gezielt geeignete gesundheitsfördernde Angebote machen.

Im internationalen Vergleich war die Gesundheit bei DEA in Norwegen 2018 besser als in Deutschland, Libyen und Ägypten, was sich auch mit den Ergebnissen der von uns durchgeführten Arbeitsbewältigungsindex-Befragung deckt. Für Deutschland haben wir detaillierte BKK-Krankheitsdaten. Sie repräsentieren 37 % der deutschen und 29 % der Gesamtbelegschaft. Im BKK-Benchmark schneidet DEA gut ab.

Der Bericht der BKK RWE zeigt unter anderem die Häufigkeit und die Dauer krankheitsbedingter Ausfälle und gibt Auskunft über die zugrunde liegenden Erkrankungen. So können wir tätigkeitsbedingte Schwerpunkte von Erkrankungen identifizieren und ihnen entgegenwirken.

Die internationalen DEA Business Units können datenschutzbedingt keine Gesundheitsdaten erfassen und diese wären wegen der geringen Fallzahlen statistisch auch nicht so stabil, dass sich daraus allein sinnvolle betriebliche Gesundheitsmaßnahmen ableiten ließen. So ziehen wir für unser internationales Gesundheitsmanagement auch die vergleichende Gesundheitsstatistik des Institute of Health Metrics and Evaluation (IHME) der Universität Washington heran. Aus dieser umfassenden Datenbasis gehen auch langfristige gesundheitliche Belastungen und Todesursachen hervor. Damit können wir für die Länder, in denen DEA aktiv ist, Auswertungen zu unseren Zielgruppen durchführen.

Unsere Planungen für künftige betriebliche Gesundheitsmaßnahmen basieren auf der für internationale Vergleiche entwickelten Gesundheitskennziffer DALY (disability adjusted life year), die aus Daten zu Morbidität und Mortalität einen gemeinsamen Wert für die allgemeine Krankheitslast zum Ausdruck bringt. Die DALY-Daten für die für uns besonders relevante Altersgruppe und der allgemeinen Gesundheitssituation gewichten wir mit internen Daten zu Mitarbeiterzahl, Arbeitsbewältigungsindex und Gesundheitsquoten.

Die DEA-eigenen Statistiken und Erkenntnisse des betriebsärztlichen Dienstes decken sich mit den IHME-Auswertungen. So haben wir mit unseren jüngsten Gesundheitsmaßnahmen zu den Themen „Stress“ und „Rücken“ auch international gesehen an den richtigen Punkten angesetzt. Diese Themen bleiben für uns auch weiter wichtig. Künftig werden wir zudem andere Themen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Krebs für den Fokus unserer Gesundheitsmaßnahmen in Betracht ziehen.

Gut zu wissen: Zertifiziertes betriebliches Gesundheitsmanagement

DEA hat 2018 das um Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) erweiterte Gütesiegel „Sicher mit System“ der deutschen Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) erhalten. Die externen Auditoren stellten fest, dass das betriebliche Gesundheitsmanagement bei DEA systematisch und wirksam organisiert ist und dass Führungskräfte und Beschäftigte den Gesundheitsschutz konsequent praktizieren.

Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) ist unter den deutschen Unfallversicherungsträgern Vorreiter in Sachen Begutachtung und Zertifizierung von BGM-Systemen und deren Umsetzung. DEA hat diese Chance genutzt und gehört nun zu den ersten 30 von 32.000 in der BG RCI organisierten Unternehmen, die die Hürde der Begutachtung erfolgreich genommen haben.

DEA wurde daraufhin eingeladen, ihr integriertes Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem bei der DGUV-Jahrestagung 2019 als Best-Practice-Beispiel vorzustellen. Der Vortrag stieß auf großes Interesse bei den rund 100 Teilnehmern aus Berufsgenossenschaften und Unternehmen.

„Heroes care. Everywhere." zum Thema Rückengesundheit
Mit einem konzernweiten Herangehen an Gesundheitsthemen nutzen wir Synergien und fördern die Gleichbehandlung im Unternehmen. So haben wir im Rahmen der im Jahr 2018 / 2019 laufenden Kampagne „Heroes care. Everywhere." zunächst fast allen Mitarbeitern die Teilnahme an Erste-Hilfe-Kursen ermöglicht. Im ganzen Monat März haben wir dann das Thema Rückengesundheit bei DEA international ausgerollt und an allen DEA-Standorten von Norwegen bis Mexiko über die Verbreitung, Ursachen, Vorbeugung und Linderung von Rückenschmerzen informiert. Dazu haben wir verschiedene Kanäle wie Poster und Vorträge genutzt sowie im Intranet durch Interviews, Videoclips, Broschüren, Bildschirmübungen über das Thema umfassend informiert.

Besonders wichtig war uns, das Thema emotional positiv anzugehen. Allen Mitarbeitern wurde hierfür ein Fitnessband – als Fitnessstudio im Taschenformat – und ein Springwürfel, mit dem auf einfache Dos & Don'ts zur Rückengesundheit erinnert wird, zugeschickt. Zudem haben wir durch niedrigschwellige Maßnahmen wie Kurzworkshops an den Arbeitsplätzen möglichst viele Mitarbeiter mit Spaß an das Thema Rückengesundheit herangeführt und dazu motiviert, Hemmschwellen für Übungen zu überwinden. So konnten wir ganz praktisch zeigen, wie leicht sich Rückengesundheit im Alltag fördern lässt, und haben für den Fall des Falles vermittelt, dass Rückenschmerzen zumeist kein Schicksal sind, sondern sich durch einfache Übungen vorbeugen, kurieren oder zumindest lindern lassen.

Engagierte Gesundheitsmaßnahmen auch in den internationalen Businesseinheiten
Zusätzlich zu den konzernweiten Gesundheitsaktionen der DEA führen unsere internationalen Businesseinheiten auch eigene Aktionen im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements durch. Einige Beispiele seien hier genannt:

- In Deutschland nutzten wir 2018 die Kampagne unserer Betriebskrankenkasse BKK RWE „Schon gecheckt?", um über die Prävention des metabolischen Syndroms aufzuklären. Hinsichtlich des riskanten Zusammenspiels der Faktoren Bauchfett, Bluthochdruck, Fettstoffwechselstörung und Diabetes bot die Kampagne Untersuchungen und Beratungen an. Es wurde ein individueller „Gesundheits-Check" mit Messung des Blutdrucks und des Bauchumfangs, Bestimmung des Body-Mass-Index (BMI), einer Blutentnahme zur Bestimmung der Blutfettwerte und des Langzeitblutzuckerwertes inklusive einer individuellen Beratung geboten.

Das Angebot stieß mit der Teilnahme von über der Hälfte der bei DEA in Deutschland Beschäftigten auf hohe Resonanz. Neben der individuellen Früherkennung und den in Einzelgesprächen individuell empfohlenen gesundheitsfördernden Maßnahmen, nehmen wir die Ergebnisse der Untersuchung zum Anlass, auch auf Unternehmensebene die Präventionsarbeit in den Bereichen Bewegung und Ernährung weiter zu vertiefen.

Für 2019 ist bereits eine Kampagne zum Thema „Besser schlafen" in Zusammenarbeit mit der BKK RWE geplant.

Gut zu wissen: Das metabolische Syndrom

Herz-Kreislauf-Erkrankungen, wie der Herzinfarkt, der Schlaganfall oder Durchblutungsstörungen, gehören zu den häufigsten Erkrankungs- und Todesursachen in Deutschland. Das metabolische Syndrom auch „das tödliche Quartett" genannt, wird neben Rauchen als entscheidender Risikofaktor für Erkrankungen der arteriellen Gefäße – vor allem der Herzkranzgefäße – angesehen. Das metabolische Syndrom ist charakterisiert durch vier Faktoren. Zu diesen zählen das gemeinsame Auftreten von Übergewicht mit vermehrter bauchbetonter Fetteinlagerung (Adipositas), Bluthochdruck (Arterielle Hypertonie), erhöhter Blutzuckerspiegel (Diabetes mellitus) und ein gestörter Fettstoffwechsel. Die Krankheitszeichen bleiben oft lange unentdeckt, da sie subjektiv nicht bemerkt werden, wenn es sich noch nicht um eine ausgeprägte Erkrankung handelt. Die Folgen können sehr beträchtlich sein und unter Umständen dauerhafte Einschränkungen beinhalten. Deshalb ist es wichtig, diese Störungen des Stoffwechsels rechtzeitig zu erkennen, um entsprechend vorzubeugen.

- In Ägypten behandelten wir im Rahmen einer „Lunch & Learn"-Veranstaltung das Thema „Medizin & Sicherheit". Die Veranstaltung stieß auf großes Interesse und war mit fast 50 Mitarbeitern der DEA und unseres Joint-Venture-Unternehmens Suco sehr gut besucht. Bei der zum Thema aufkommenden Diskussion wurden eine Vielzahl wichtiger Aspekte zum gesundheitsbewussten Umgang mit Medikamenten erarbeitet (siehe unten).

  Ein weiteres wichtiges QHSE-Ziel in Ägypten war, das Bewusstsein bezüglich Ausrutschen, Stolpern & Fallen sowie zu den Themen Ergonomie & Sicherheit zu erhöhen. Dazu haben wir in Ägypten ein Online-Trainingstool genutzt, um unseren Kollegen dazu bestehende potenzielle Risiken zu verdeutlichen. Diese Schulungen sind kurz, nützlich, sehr benutzerfreundlich und interessant aufbereitet. Sie können am Arbeitsplatz-PC und über das Internet von zu Hause aufgerufen werden. Deutlich mehr als die Hälfte unserer ägyptischen Kollegen haben erfolgreich an den Online-Schulungen teilgenommen.

- In unserem Betrieb in Libyen führten wir auch 2018 für alle Mitarbeiter ärztliche Untersuchungen durch, um den allgemeinen Gesundheitszustand jedes Mitarbeiters zu ermitteln. Dabei hatten Mitarbeiter die Gelegenheit, einen Arzt in Bezug auf gesundheitliche Probleme und Symptome zu konsultieren. Die umfassenden ärztlichen Untersuchungen reichten von Kardiogrammen über Laboranalysen bis hin zu Röntgen-Untersuchungen.

Gesundheitliche Auswirkung von Erdgasförderung weiter in der Diskussion

DEA ist die Gesundheit aller wichtig, die von unseren Aktivitäten betroffen sein können. Mögliche gesundheitliche Auswirkungen unseres Tuns auch außerhalb unserer eigenen Belegschaft nehmen wir darum sehr ernst. Im Umfeld der Erdgasförderung in Nordwestdeutschland sehen wir uns seit geraumer Zeit mit der These konfrontiert, dass diese im Zusammenhang mit einer höheren Krebsrate in Teilen der Bevölkerung stünde. Solch ein Zusammenhang ist bis heute empirisch nicht belegt. Unter anderem die Tatsache, dass DEA-Mitarbeiter nicht überproportional häufiger an Krebs erkranken, spricht gegen diese Vermutung. DEA plädiert weiterhin für ergebnisoffene Untersuchungen, die andere mögliche Ursachen wie die Landwirtschaft, die Lebensmittelindustrie, die Forstwirtschaft oder die Holzverarbeitung nicht ausschließen. Wir unterstützen die amtliche Ursachenforschung und stellen dafür alle relevanten Daten zur Verfügung.

Gut zu wissen: Ergebnisse der Diskussion um Medikamenten-Nutzung in Ägypten

- Kennen Sie Ihre Medikamente und stellen Sie Fragen dazu
- Lesen Sie die Packungsbeilage zu den Arzneimitteln sorgfältig
- Bevorzugen Sie Medikamente, die nur die Symptome behandeln, die Sie haben
- Befolgen Sie die Anweisungen Ihres Arztes und Apothekers
- Bewahren Sie für alle Medikamente, die Sie einnehmen, eine Liste auf
- Alle Ihre Ärzte müssen über Ihre Medikamente Bescheid wissen
- Besorgen Sie alle Medikamente in einer Apotheke
- Füllen Sie Rezepte rechtzeitig aus
- Ändern Sie die Medikamenten-Dosis oder den -Zeitplan nicht, ohne mit dem Arzt zu sprechen
- Beenden Sie die Medikation nicht, bevor Ihre Symptome verschwunden sind
- Verwenden Sie keine Medikamente von jemand anderem
- Quetschen oder brechen Sie die Pillen nur, wenn Ihr Arzt Sie dazu auffordert
- Trinken Sie viel Wasser, um sicherzustellen, dass Ihr Arzneimittel den Magen erreicht
- Vermeiden Sie den Missbrauch von Antibiotika
- Vermeiden Sie den Missbrauch von Schmerzmitteln
- Halten Sie das Arzneimittel von Hitze und Feuchtigkeit fern
- Bewahren Sie Medikamente außerhalb der Reichweite von Kindern und Haustieren auf
- Entsorgen Sie Ihr Medikament sicher gemäß den Anforderungen
- Überprüfen Sie vor dem Medikamenten-Gebrauch das Verfallsdatum

Im Berichtszeitraum haben wir einen besonderen Fokus auf die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit und modernes Lernen gelegt. So machen wir unser Unternehmen auch künftig für ein große Bandbreite hoch qualifizierter und engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiv.

Handlungsfeld

MITARBEITER

Mitarbeiter

Wie wir Vielfalt und Gleichstellung voranbringen und Kompetenzen stärken

Uns bei DEA ist die Wertschätzung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr wichtig. Daher bieten wir den bei DEA Beschäftigten neben sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen transparente Informationen und Teilhabe an Unternehmensentscheidungen. Ebenso wichtig ist die Entwicklung von Kompetenzen. Dafür setzen wir auf stetige Weiterbildung und neue Methoden für eine moderne Arbeitswelt.

VIELFALT UND GLEICHBEHANDLUNG

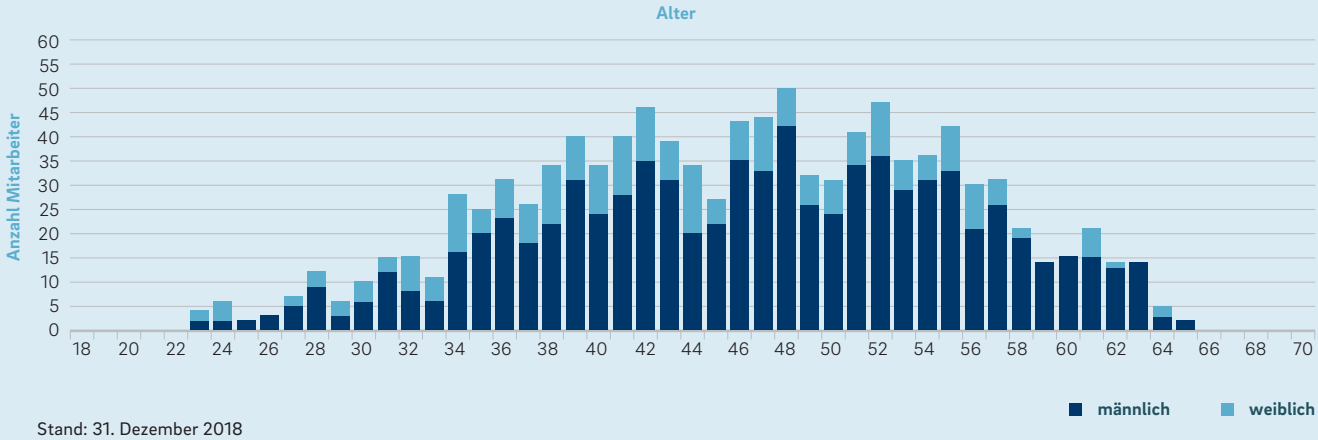
DEA IST EIN INTERNATIONAL tätiges Unternehmen. Damit beruht unser Erfolg in hohem Maße auf der Vielfalt unserer Mitarbeiter. In unserem im Jahr 2018 kommunizierten „Mission Statement zu Gleichbehandlung" haben wir erklärt, dass wir allen Kollegen unabhängig von Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Gesellschaftsschicht, Religion, Behinderung, Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck und sexueller Orientierung faire und gleiche Chancen bieten wollen.

DEA steht zu Vielfalt und Gleichbehandlung

Hierzu hat sich DEA in ihrem Verhaltenskodex, im Bekenntnis zu den 10 Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, der Charta der Gleichstellung und der Charta der Vielfalt verpflichtet. Zudem ist DEA an verschiedene Gesetze, wie das deutsche Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierungen gebunden.

Die DEA beschäftigt Mitarbeiter aus über 34 Nationen. Dominiert wird dies durch Mitarbeiter aus den Ländern, in denen DEA operativ tätig ist, und hier allen voran Mitarbeitern aus Deutschland. Gleichwohl schätzen und pflegen wir die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe unserer Mitarbeiter und berücksichtigen diese bei unseren Geschäftsaktivitäten. DEA profitiert von den unterschiedlichen Hintergründen der Belegschaft, die uns wertvolles Wissen über die verschiedenen Regionen und Länder vermitteln, in denen DEA tätig ist.

Altersgruppen der DEA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter 2018



Stand: 31. Dezember 2018
Die Altersglocke bei DEA ist relativ symmetrisch, bei den jüngeren Jahrgängen nimmt die Frauenquote zu.

Diversity-Aktivitäten auf dem Weg

Erfolgreiche Unternehmen erhöhen ihre Leistung und Innovationskraft, indem sie die Vielfalt der Erfahrungen, Herkünfte und letztlich des Denkens ihrer Belegschaft schätzen und daraus schöpfen. Derzeit ist das Diversity-Potenzial bei DEA noch lange nicht ausgeschöpft. Dieses Thema gehen wir aktiv an, denn wir sind überzeugt, dass Vielfalt Mehrwert schafft. Daher haben wir im Berichtsjahr mit der Etablierung einer Diversity-Initiative gestartet und wollen ein professionelles Diversity-Management aufbauen. Dabei ist es wichtig, die Mitarbeiter für die Bedeutung und die Vorteile eines Unternehmens, das Vielfalt bietet, zu sensibilisieren. Wir wollen bei DEA eine Kultur der Inklusion etablieren, indem wir aktiv unterschiedliche Sichtweisen fördern und allen Mitarbeitern, basierend auf ihrer Fähigkeit zum Unternehmenserfolg beizutragen, Chancengleichheit bieten. Durch unser starkes Engagement für Vielfalt bei der Personalbesetzung wollen wir die volle Bandbreite an Talenten – sowohl in menschlicher als auch in fachlicher Hinsicht – ausschöpfen.

Uns ist bewusst, dass Unterschiede zu Spannungen führen können. Doch wir sind auch davon überzeugt, dass das Überwinden von Unterschieden und der Austausch unterschiedlicher Sicht- und Denkweisen zu kreativeren Lösungen führen. So bleiben wir flexibel, um zukünftigen Herausforderungen zu begegnen, und wollen damit gleichzeitig die Zufriedenheit in der Belegschaft erhöhen.

Gut zu wissen: Diversity – bei DEA Chefsache

Im November 2018 lud der Vorsitzende des DEA-Aufsichtsrats, Lord John Browne of Madingley, die Kolleginnen und Kollegen zu einem Vortrag über sein Buch „The Glass Closet" in der Hamburger Firmenzentrale ein. Dabei gab er persönliche Einblicke in seine eigenen Erfahrungen mit Homosexualität in der Geschäftswelt, die das zentrale Thema seines Buches sind.

Über 80 DEA-Kollegen nutzten die Gelegenheit, sich persönlich mit Lord Browne auszutauschen und an seinen Erfahrungen nach dem Coming-out in der Wirtschaftswelt teilzuhaben. Dabei sprach er sich ausdrücklich für die Akzeptanz von Diversität und LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) am Arbeitsplatz aus.

Als Verfechter für LGBT-Inklusion und Gleichstellungsrechte kam seine Botschaft aus tiefstem Herzen: Damit sich jede Person als sie selbst fühlen kann, müssen alle Menschen Zeichen von Inklusion setzen – damit sich jede und jeder sicher und wertgeschätzt fühlt. Inklusion ist somit der Schlüssel dafür, dass sich alle als Teil eines Teams begreifen können. Und dies gilt auch für DEA.

The Glass Closet: Lord John Browne of Madingley blickt in Hamburg auf seine Erfahrungen zurück.

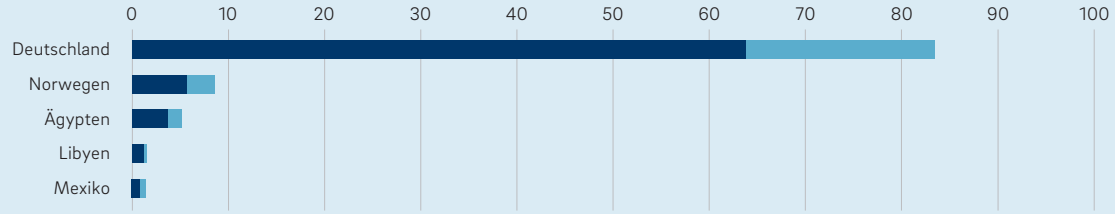
DEA verfolgt eine Politik der Chancengleichheit

Mit der in der Unternehmensgeschichte erstmaligen Ernennung einer weiblichen CEO hat DEA einen bedeutenden Schritt in Richtung Vielfallt getan und nimmt in der Branche eine Vorbildfunktion ein. Zu den wichtigsten Prioritäten im Berichtszeitraum zählte, bei DEA die Situation von Frauen in Führungspositionen zu fördern.

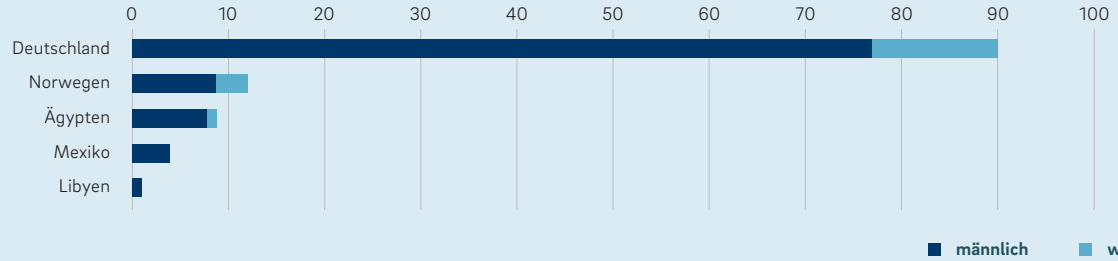
Im Rahmen des Internationalen Frauentags 2018 verkündete unsere CEO die Einführung einer Equal Gender Recruiting Policy. Die Policy stellt sicher, dass bei der Besetzung aller Positionen Kandidaten jeden Geschlechts auf der Auswahlliste stehen und berücksichtigt werden. Dadurch wollen wir unsere Reputation auch hinsichtlich der Genderpolitik sowohl in der E&P-Branche als auch branchenübergreifend weiter stärken.

Leider ist bisher sowohl im Aufsichtsrat als auch im Vorstand der DEA jeweils nur eine Frau vertreten. Ziel ist es, im Aufsichtsrat bis zum Juni 2022 einen Frauenanteil von einem Drittel zu erreichen. Für die erste Managementebene unterhalb des Vorstands betrug der Frauenanteil zum Ende

DEA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter nach Geschlecht und Ländern



DEA-Führungskräfte nach Geschlecht und Ländern



Die Mitarbeiter von DEA weltweit setzen sich aus folgenden Nationalitäten zusammen: deutsch (828), norwegisch (69), ägyptisch (53), österreichisch (21), mexikanisch (19), libysch (13), britisch (11), französisch (4), italienisch (4), amerikanisch (3), indonesisch (3), polnisch (3), russisch (3), türkisch (3), ungarisch (3), kolumbianisch (2), kroatisch (2), niederländisch (2), spanisch (2), algerisch (1), bangladeschisch (1), chinesisch (1), dänisch (1), estländisch (1), gabunisch (1), lettisch (1), neuseeländisch (1), schwedisch (1), senegalesisch (1), serbisch (1), taiwanesisch (1), tschechisch (1), v. Trinidad & Tobago (1), und zentralafrikanisch (1)

des Jahres 2018 7 % und für die zweite Managementebene 21 %. Damit konnten wir den Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr um 2 bzw. 3 Prozentpunkte erhöhen. Beim Frauenanteil in Führungspositionen führt bei DEA Deutschland vor Norwegen und Ägypten. Bis 2022 soll für beide Managementebenen mindestens ein Anteil von 20 % erreicht werden. Insgesamt machen Frauen zurzeit rund ein Viertel der Gesamtbelegschaft aus. Auf lange Sicht soll dieses Verhältnis auf 35 bis 40 % erhöht werden.

Wir wollen damit den Pool an kompetenten Mitarbeiterinnen nutzen und weiter ausbauen. Mit der Zielsetzung, den Frauenanteil auf allen Unternehmensebenen zu erhöhen, hat DEA im Berichtszeitraum ein Bündel von Aktivitäten gestartet, die auch ins Jahr 2019 hineinwirken:

- Women@DEA Summit
- SUCO women's day
- Training zu unbewussten Entscheidungsprozessen für Führungskräfte
- Umfrage zur Chancengleichheit Mentoring-Programm
- Mobile working policy DEA City Nord

Einige dieser Maßnahmen seien im Weiteren näher erläutert.

Mentoring-Programm für Frauen bei DEA

Ein wichtiger Schritt in die Richtung, Frauen mit Potenzial zu fördern, ist die Einführung des Mentoring-Programms, das auf dem Women@DEA Summit im November 2018 initiiert wurde. Im Frühjahr 2019 hat DEA in Partnerschaft mit einer spezialisierten Personalentwicklungsgesellschaft das „International Female Mentoring-Programm 2019 / 2020" ins Leben gerufen. Dieses Mentoring-Programm ist ein wichtiger Bestandteil der „Diversity Initiative" bei DEA. Im Wesentlichen geht es darum, Frauen dabei zu unterstützen, ihre eigene Positionierung und Sichtbarkeit im Unternehmen und generell im Business ganz individuell zu stärken – und dies mithilfe und der Erfahrung von Mentorinnen und den Mentoren, die den weiblichen Mentees als Ratgeber, Motivator, Partner, Kritiker und Moderator zur Seite stehen.

Gut zu wissen: 1st Women@DEA Summit

Das Thema Vielfalt und insbesondere die Geschlechterfrage im Unternehmen stand im Mittelpunkt des ersten Women@DEA Summit, der Anfang November 2018 in Hamburg stattfand. Dazu trafen sich 150 Mitarbeiterinnen aus Deutschland, Libyen, Ägypten, Norwegen und Mexiko und diskutierten gemeinsam, wie Berufstätigkeit und Karriere für Frauen attraktiver gestaltet werden können. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft bei DEA beträgt etwas mehr als 25 Prozent – eine Zahl, die für die gesamte Branche repräsentativ ist. Die DEA CEO Maria Moræus Hanssen gab auf der Veranstaltung ein klares Statement ab: „Mit einem starken Engagement beim Thema Vielfalt kann DEA bei Belegschaft und Fachwissen die volle Bandbreite an Talent nutzen und ausschöpfen. Meiner Meinung nach gilt dies insbesondere für die Geschlechtervielfalt."

Das Mentoring-Team, das sich innerhalb der Diversity-Initiative um Konzept, Programm und Einführung kümmert, freut sich über die aktive Unterstützung von CEO Maria Moræus Hanssen und die beratende Begleitung von den drei Botschaftern: Sameh Sabry, Thomas Göller und Jone Hess.

Das Angebot zur Teilnahme an der Pilotphase des Mentoring-Programms löste reges Interesse bei Teilnehmerinnen an allen DEA-Standorten weltweit aus. Zahlreiche DEA-Mitarbeiterinnen haben sich für einen Platz im Mentoring-Programm beworben. Während der Pilotphase wird das bei DEA neu eingeführte Programm mit elf Tandems starten, jedes bestehend aus einer weiblichen Mentee und einem männlichen oder weiblichen Mentor.

Mentoring ist eine hierarchiefreie Partnerschaft zwischen einer beruflich erfahrenen Person, einer sogenannten Mentorin bzw. eines Mentors, und einer weniger erfahrenen Person (Mentee). Für einen festgelegten Zeitraum treffen sich Mentorin/Mentor und Mentee zu regelmäßigen Gesprächen unter vier Augen. Inhalt der Gespräche sind Fragen aus dem Berufsalltag – anstehende Projekte und Entscheidungen, Führungsthemen, Fragen der

Vielfalt umsetzen:
Women@DEA Summit in Hamburg

beruflichen Orientierung und Positionierung, Work-Life-Balance, Fachthemen oder persönliche Fragen. Daraus ergeben sich für die Mentee folgende Möglichkeiten:

- Sich selbst zu reflektieren und Feedback anzunehmen
- Unterstützung bei wichtigen Entscheidungen erhalten
- Sich auf Führungsaufgaben vorzubereiten
- Einen eigenen Führungsstil zu entwickeln
- Die eigene Rolle und die eigenen Ziele zu klären
- Sich ein eigenes Netzwerk aufzubauen

Vielfalt bedeutet Öffnung, Inklusion bedeutet Einbindung

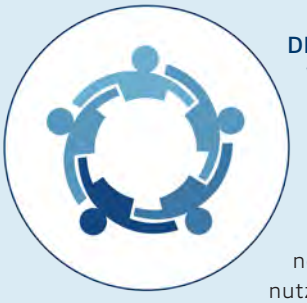
Diversität kann ohne Inklusion nicht funktionieren. Inklusion bedeutet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder Mensch ermutigt wird, sein volles Potenzial zu nutzen. So sollen bei DEA auch Menschen mit und ohne Behinderungen selbstverständlich und vorurteilsfrei zusammenarbeiten. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich Behinderung und Leistung nicht ausschließen. So schätzen wir das Potenzial von Menschen mit Behinderung und bekennen uns zu unserer sozialen Verantwortung. Als Grundvoraussetzung beseitigen wir bei DEA daher nach und nach insbesondere unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse Hindernisse für Schwerbehinderte.

Ende 2018 betrug die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen bei DEA 1,4 Prozent. Wir liegen damit noch deutlich unter der für Unternehmen unserer Größenordnung zum Beispiel in Deutschland gesetzlich vorgesehenen Behindertenquote von 5 Prozent, deren Ziel es ist, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben im Sinne von Art. 27 des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen zu leisten. Somit ist auf dem Weg zu einem umfassenden und selbstverständlichen Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung auch bei DEA noch deutliches Potenzial, das gehoben werden kann.

Gut zu wissen: Die Prinzipien des DEA Mission Statement zur Vielfalt

1. Wir bieten allen Mitarbeitern ein Umfeld der Chancengleichheit, das sich an den Verdiensten, Kompetenzen und der Wertschöpfungsfähigkeit des Einzelnen orientiert.
2. Wir fördern einen offenen Dialog und respektieren unterschiedliche Standpunkte.
3. Wir sind bestrebt, Lücken und Unterschiede zu identifizieren und zu beseitigen, die der Umsetzung unserer Grundsätze zu Vielfalt im Wege stehen.
4. Wir ermutigen und fördern den Einsatz von Management-Tools, um für alle Mitarbeiter transparente Prozesse zu schaffen.
5. Wir ermutigen und fördern Aktivitäten der DEA-Mitarbeiter, um die Interaktion und Zusammenarbeit untereinander zu verbessern.
6. Wir fördern eine Kultur der Einbeziehung und Beteiligung der DEA-Mitarbeiter an Aktivitäten zur Förderung der Vielfalt.
7. Wir überprüfen, bewerten und optimieren die Umsetzung von Strategien für Vielfalt mit dem Ziel, unsere Bestrebungen dafür kontinuierlich zu verbessern.

MODERNES ARBEITEN UND LERNEN



DEA setzt mit „New Ways of Working" auf neue, flexible und agile Arbeitsmethoden

„New Work" ist eine moderne Geisteshaltung und beschreibt eine innovative Arbeitswelt. Bei DEA wollen wir Potenziale, die in neuen Arbeitsmethoden liegen, nutzen. Unter dem Motto „Schnell starten und machen, statt auf Perfektion warten" fördern wir daher alternative Arbeitsmodelle, bei denen die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit und Kreativität in den Vordergrund rückt. Diese moderne Arbeitswelt ist auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer ausgerichtet. Sie sollen möglichst selbstbestimmt, agil und frei arbeiten können und die Sinnhaftigkeit in ihrem Schaffen erkennen. Hierarchische Ebenen können aufbrechen, Management und Mitarbeiter arbeiten in Netzwerken zusammen.

Darüber hinaus unterliegt die E&P-Branche immer strengeren Anforderungen, die auf politischen, wirtschaftlichen und umwelttechnischen Regulierungen basieren. Bei DEA konzentrieren wir uns auf kontinuierliche Verbesserungen, die schnell umzusetzen sind, wollen schnelle Entscheidungen treffen, um die bestehenden Herausforderungen zu lösen. Wir setzen dabei besonders auf das Arbeiten in funktionsübergreifenden Teams und die Unterstützung sowie Teilnahme an unterschiedlichen flexiblen Workshop-Formaten. Die sogenannten „Design Sprints" sind hierfür ein mögliches agiles, interaktives und interdisziplinäres Workshop-Format.

Bei DEA genießen die Mitarbeiter in einem Sprint-Workshop die offene und moderne Atmosphäre, um Themen wie „New Ways of Working" anzugehen.

Bei verschiedenen Aktionen und Projekten haben wir bei DEA bereits sehr gute Erfahrungen mit Design Sprints gemacht. Die Teilnehmer fanden es spannend, den eigenen Horizont zu erweitern. Durch das innovative Mindset der interdisziplinären Zusammenarbeit können wir deutlich schneller Projekte und Prozesse mit pragmatischen Lösungen vorantreiben, offen und transparent kommunizieren und strategische Entscheidungen gemeinschaftlich treffen.

Gute Beispiele, dass positive Ergebnisse aus der agilen neuen Arbeitsweise bereits bei DEA gelebt werden, sind die neu eingeführte Lernplattform „L³ [cubed] learn – share – grow" sowie das erarbeitete Aktionspaket der „Health and Safety"-Kampagne unter dem Motto „Heroes care. Everywhere", die zu mehr Aufmerksamkeit und Achtsamkeit in Sachen QHSSE in der Belegschaft führten.

Wenn der Weg dabei helfen kann, leichter zur Entscheidung zu kommen, ist ein gemeinsames „Walk Meeting" bei Frischluft für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine kreative und gesunde Alternative. Benötigen unsere Teams von Zeit zu Zeit einen Tapetenwechsel, können diese auch einen gemeinsamen „Off-site Tag" zur Unterstützung nutzen, Resümee zu ziehen, die weiteren Ziele zu fixieren und auch, sich besser kennenzulernen.

Lerninitiative bei DEA

Zu den wertvollsten Ressourcen für unseren langfristigen Erfolg zählen Neugier, Wissen und die Erfahrungen unserer Mitarbeiter. Daher fördern wir die Möglichkeit, kontinuierlich zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Ständiger Wandel und eine wachsende Fülle an Informationen erfordern von unseren Mitarbeitern eine Mentalität, die diese Herausforderungen aufgreift und für die eigene und die Entwicklung des Unternehmens zu nutzen weiß.

Aus diesem Grunde hat DEA im Berichtszeitraum eine moderne Lernkultur initiiert.

Voraussetzung dafür ist, den nötigen Freiraum zu schaffen. Dies ermöglichen wir durch neue Raum- und Lernzeitkonzepte sowie durch die Etablierung neuer Lernformate und -methoden:

Durch Zurverfügungstellung geeigneter Räumlichkeiten und neuer Raumkonzepte schaffen wir eine zum Lernen und zum Austausch geeignete Atmosphäre. Und zum anderen bedarf es expliziter Zeit zum Lernen. DEA hat daher beschlossen, dass jeder Mitarbeiter täglich 30 Minuten Lernzeit während der Arbeitszeit einplanen und nutzen soll. Die Führungskräfte der DEA haben die Aufgabe, diesen Freiraum zu schaffen und den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, ihren Wissensdurst zu stillen und sich weiterzuentwickeln.

Zur Entwicklung der neuen Lernkultur nutzen wir neben klassischen Lernformaten wie interne und externe Seminare nun auch Online-Angebote wie „dea me“ und „good habitz“ und etablieren zudem neue Methoden und Lernformate wie unsere neue Lernplattform L³, die im Weiteren näher beschrieben wird.

Soziales Lernen als Teil des Arbeitslebens mit der Lernplattform L³

Kontinuierliches Lernen und das gemeinsame Teilen von Informationen sind wesentliche Erfolgsfaktoren für Individuen wie auch für Organisationen. Hier setzt die Lerninitiative L³ an mit ihrer Leitidee „learn-share-grow“: investiere deine Zeit und lasse uns gemeinsam lernen, indem wir Wissen und Erfahrungen teilen!, die wir bei DEA Ende 2018 konzipiert und Anfang 2019 ins Leben gerufen haben. Mit ihr wollen wir die Entwicklung einer neuen Lernkultur fördern, in der Lernen ein integrierter und selbstverständlicher Bestandteil der täglichen Arbeit ist. Dabei setzen wir stark auf die Initiative in unserer Belegschaft.

Mit L³ schaffen wir auch eine digitale Lernplattform, in der vornehmlich die sozialen Lernangebote von Kollegen für Kollegen gebündelt sind. Zusätzlich zu den bestehenden Lernangeboten werden wir mit der neuen Plattform Formate dieses „peer-to-peer“-Lernens anbieten. Die Idee ist, dass alle Mitarbeiter individuell entscheiden können, was, wo und wann sie lernen und wie sie ihr Wissen teilen möchten. Das dadurch entstehende bessere Verständnis füreinander und für unser Geschäft führt zu schnellerem, besserem, effizienterem und kreativerem Arbeiten.

Mit L³ werden inspirierende, offene und flexible Räumlichkeiten geschaffen, die soziales Lernen, den Austausch untereinander wie auch Impulse an allen Standorten und OpCo's ermöglichen. Livestreaming und die Aufzeichnung der verschiedenen Lernevents werden die globale Nutzung des Angebots erleichtern. Im Januar 2019 wurde die Lernplattform an allen Standorten und in allen Bereichen gelaunched, und Lernformate wie zum Beispiel „Meet the Expert“, „Lunch & TED Talk“ und „Speed Networking“, stehen seitdem zur Verfügung. Mit diesen „social learnings“ können unsere Mitarbeiterinnen (sonst immer nur die männliche Form) und Mitarbeiter an über 200 geplanten Events – von internen und externen Wissensteilern – in 2019 teilnehmen.

Bei DEA genießen die Mitarbeiter in einem Sprint-Workshop die offene und moderne Atmosphäre, um Themen wie „New Ways of Working“ anzugehen.

Betriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ in Hamburg

DEA öffnet sich auch modernen Möglichkeiten flexibler Arbeitsmodelle. Auf Basis der Ergebnisse und der guten Erfahrungen eines Pilotprojekts im IT-Bereich im Hamburger Headquarter ermöglichen wir seit 2019 allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem DEA-Arbeitsvertrag am Hamburger Standort flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitens. Dazu wurde eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Mobiles Arbeiten“ abgeschlossen. Mit ihr wird es künftig noch besser gelingen, Beruf und Privatleben im Sinne einer Work-Life-Balance besser vereinbaren zu können.

NACHWUCHSFÖRDERUNG

„Young Talents bei DEA“

Bei DEA empfehlen die jeweiligen Führungskräfte junge Mitarbeiter mit hohem Potenzial in den Nachwuchskreis. Die Mitglieder durchlaufen das Programm im Zeitraum von eineinhalb Jahren. Ziel dieser Förderung ist es, dass sich die „Young Talents“ in ihrer Persönlichkeit weiterentwickeln können und lernen, sich entsprechend ihrer Stärken zu positionieren. Auf dem Weg dorthin erhalten sie Impulse in Form von Workshops und individuellen Gesprächsangeboten. Die Young Talents können und sollen die Chance nutzen, sich untereinander auszutauschen, im Unternehmen sichtbar zu werden, Netzwerke aufzubauen und Kontakte über Hierarchieebenen hinweg zu knüpfen. Dies ist eine Chance für jeden Einzelnen und ein großer Gewinn für das gesamte Unternehmen.

Das DEA-Leadershipteam und der Nachwuchskreis „Young Talents“ arbeiten beim Workshop-Format „Innovation in a Day“ frei von Hierarchieebenen ausgezeichnet zusammen.

DEA begeistert Schüler für Erdgas und Erdöl

Der Zukunftstag bei DEA hat auch 2018 und 2019 wieder für viel Begeisterung bei Schülerinnen und Schülern zwischen elf und 14 Jahren gesorgt. DEA nutzt seit Jahren die Chance dieses von offizieller Seite geförderten Aktionstages, junge Menschen an die Attraktivität von Tätigkeiten rund um die Öl- und Gasindustrie heranzuführen. Unter Vermeidung von „Fachchinesisch" haben DEA-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter im März 2019 anschaulich und leicht verständlich die komplizierte Öl- und Gasbranche mit ihren Technologien, Abläufen und Fördermethoden anschaulich dargestellt und unser Geschäft anhand eingängiger Vergleiche erklärt. Über 40 Schülerinnen und Schüler erhielten an den deutschen Standorten Einblicke in die Welt der Geowissenschaften und der damit verbundenen Produktionschemie. Je nach Standort reichen die Angebote von der Besichtigung einer Förderstätte über die Nutzung eines Rasterelektronenmikroskops bis hin zur eigenen „Erkundung" von Bohrungen am Beispiel der Lagerstätte Mittelplate in unserem speziellen 3-D-Projektionsraum. Besonders spannend war in diesem Jahr der DEA-Parcours in der Zentrale in Hamburg: An sechs interaktiven Stationen durften alle ihr neues Wissen anwenden und allerhand ausprobieren. So wurden Fossilien bestimmt, Lagerstätten anhand von Seismikdaten gefunden, Öl- und Gesteinsproben untersucht, selbst Bohrungen durchgeführt und die Mittelplate in einem virtuellen 360°-Rundgang besichtigt.

Auch beim Zukunftstag 2019 haben wieder viele Schülerinnen und Schüler die Gelegenheit genutzt, Einblick in die Arbeit bei DEA zu erhalten.

FÜRSORGEND UND FAIR

DEA als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns bei DEA sehr wichtig. Wir versuchen daher bestmöglich auf die beruflichen und familiären Situation unserer Mitarbeiter einzugehen, indem wir auf Vielfalt in sämtlichen Angeboten setzen. Durch Regelungen u. a. zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Arbeiten in Teilzeit und erweiterter Elternzeit, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und familiengerechten Qualifikationsmöglichkeiten haben wir die Familienfreundlichkeit bei DEA weiter ausgebaut.

DEA ist von berufundfamilie, einer Initiative der gemeinnützigen HertieStiftung, für Deutschland zertifiziert und wird damit für eine familienbewusste Personalpolitik und eine lebensphasenbewusste Gestaltung von Arbeitsstellen gewürdigt. Unsere vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden weiter ausgebaut. So wurde für die Hauptverwaltung in der Hamburger City Nord die oben beschriebene sehr moderne Betriebsvereinbarung zum flexiblen Arbeiten getroffen

Unterstützung in allen Lebenslagen

Im Mittelpunkt der Arbeit unserer betrieblichen Sozialberatung steht der Mensch, der Hilfe in einer schwierigen Situation braucht. Die innerbetriebliche Sozialberatung erstreckt sich u. a. auf die Lösung persönlicher Krisen, aber auch auf den Umgang mit schwierigen Situationen oder Konflikten am Arbeitsplatz. Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DEA in allen Lebenssituationen helfend zur Seite zu stehen, ermöglichen wir ihnen in Zusammenarbeit

mit unserem externen Vernetzungspartner pme Familienservice Zugang zu einer Vielzahl von Beratungs- und Unterstützungsangeboten. Diese Angebote reichen von der Vermittlung individueller Betreuungslösungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige über die Krisenberatung bei Burn-out, Traumata oder Partnerschaftsproblemen bis hin zur kurzfristigen Vermittlung von Notbetreuungen, Elternberatung und Ferienbetreuungsprogrammen.

Dieses Angebot haben wir im Sinne der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf 2018 an den deutschen Betriebsstandorten erweitert.

Alternde Belegschaften und die demografische Entwicklung führen dazu, dass in deutschen Betrieben 70 % der Beschäftigten damit rechnen, dass sie in Zukunft einen Angehörigen pflegen werden. Bei gleichzeitigem Fachkräftemangel geht damit die Notwendigkeit einher, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu fördern. Daher suchen Unternehmen wie DEA nach Lösungen, Mitarbeiter mit Pflegeverantwortung zu unterstützen, um sie im Betrieb halten zu können.

Mit der Ausbildung von fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum „betrieblichen Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf" hat sich DEA 2018 der „Hamburger Allianz für Familien" angeschlossen.

Die betrieblichen Vereinbarkeitslotsen Pflege und Beruf
- sind Ansprechpartner/innen im Betrieb für Vereinbarkeitsfragen im Bereich Pflege und Beruf, sowohl für Beschäftigte als auch für Führungskräfte;
- haben Kenntnis der innerbetrieblichen und der gesetzlichen Möglichkeiten (z. B. Pflegezeitgesetz etc.);
- geben erste fachliche Infos und verweisen auf spezielle Beratungs- und Hilfsangebote.

Faires Miteinander im Zuge des anstehenden Mergers

Mit der Fusion von Wintershall und DEA treten wir in eine neue Ära ein. Das neue Unternehmen wird zum größten unabhängigen Erdgas- und Erdölunternehmen Europas. Und auch auf nationaler Ebene hat die Fusion erhebliche Auswirkungen. So erwächst z. B. in Norwegen aus zwei mittelständischen Unternehmen einer der Hauptakteure der Upstream-Branche auf dem norwegischen Kontinentalschelf.

Die Fusion eröffnet neue Geschäftsmöglichkeiten und bringt bedeutende Veränderungen hinsichtlich Aufgaben, Unternehmensstruktur, Projekten und Portfolio mit sich. Selbstverständlich stellt jeder Fusionsprozess eine Herausforderung hinsichtlich der Personalanpassungen dar. Insgesamt soll die Belegschaft inklusive Joint Venture um ein Viertel von rund 4.000 auf rund 3.000 Mitarbeiter reduziert werden. Besonders sind Standorte in Deutschland und Norwegen betroffen.

Das Hauptziel war und ist es, einen transparenten und fairen Prozess zur Gestaltung des neuen Unternehmens zu gewährleisten. Dazu wurde eine eigene Projektorganisation, bestehend aus Mitarbeitern beider Unternehmen, eingerichtet, um die kommenden Veränderungen zu planen und vorzubereiten. Arbeitnehmervertreter und Belegschaft wurden durch Informationen in diesen Prozess eingebunden.

Zeitgleich mit der Unterzeichnung der Verträge zum Zusammenschluss von DEA und Wintershall haben für die Beschäftigten der DEA und Wintershall in Deutschland die Gewerkschaft IG BCE und die Gesamtbetriebsräte der Unternehmen mit den jeweiligen Unternehmensleitungen eine Erklärung der Sozialpartner zu ihrer sozialen Verantwortung im Rahmen der geplanten Fusion unterzeichnet. Die Unternehmen verpflichteten sich darin, in Deutschland bestehende Vereinbarungen wie Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne fortzuführen. Das neue Unternehmen wird darüber hinaus weiterhin tarifgebunden sein.

Im Zusammenhang mit möglichen Personalanpassungen und neuen Beschäftigungsperspektiven ist vorgesehen, dass die Sozialpartner sich auf Instrumente verständigen, die sozialverträglichen Lösungen den Vorrang geben. Um diese im erforderlichen Maß erarbeiten zu können, werden betriebsbedingte Kündigungen und Standortschließungen bis zum 30. Juni 2020 ausgeschlossen. Für den weiteren Integrationsprozesses sind sich die Parteien einig, dass bei Nutzung aller vereinbarten Instrumente betriebsbedingte Kündigungen praktisch ausgeschlossen sein sollten.

Auch in Norwegen hat DEA daran gearbeitet, einen guten und rechtskonformen Fusionsprozess zu gewährleisten. Im Laufe des Jahres 2018 fanden regelmäßige Konsultationsgespräche mit den Arbeitnehmervertretern über die Pläne für das neue fusionierte Unternehmen statt. Alle Vorschläge zu organisatorischen Veränderungen und deren Umsetzung wurden gründlich diskutiert und mit den Vertretern verankert. Auch das norwegische Büro Work Environment Committee und der Sicherheitsbeauftragte waren stark involviert.

Wintershall und DEA haben gemeinsam den geplanten Merger vorbereitet.

Das Leuchtturmprojekt im Rahmen der DEA Digitalisierungsoffensive ist die Entwicklung eines Digitalen Zwilling. Mit dessen Hilfe können wir in Echtzeit von überall auf der Welt auf die Daten der Anlage zugreifen, diese auswerten und schnellst- und bestmögliche operative Entscheidungen treffen.

Handlungsfeld

DIGITALISIERUNG

Digitalisierung

Wie wir den digitalen Wandel gestalten

Digitalisierung verändert weltweit unser Zusammenleben und in vielen Branchen die Arbeitsweisen, Prozesse und ganze Geschäftsmodelle. Die Öl- und Gasindustrie birgt ein großes Potenzial zur Produktionsoptimierung durch Erfassung und Analyse von Daten. Das ermöglicht es uns, Arbeitsprozesse ganz neu zu gestalten. DEA will die Chance nutzen und dies künftig durch eine „Digitale Transformation" noch forcierter angehen. So wollen wir unser Unternehmen auf diesem wichtigen Feld mit dem Ansatz „Think big, start small" fit für die Zukunft machen.

NACHHALTIGES DENKEN umfasst weit mehr als guten Umwelt- und Arbeitsschutz auf dem heutigen Stand von Wissen und Technik, es muss auch dynamische Entwicklungen mit einschließen. Nachhaltiges Managen bedeutet, in die Zukunft zu denken. Das bedeutet, sich den Chancen der modernsten und effizientesten Technologie zu öffnen und sie zu nutzen.

Unsere digitale Vision

Im Sinne unserer langen Tradition operationaler Exzellenz bauen wir stetig unser Know-how aus. Der volatile Ölpreis der letzten Jahre gab den Impuls, unsere Prozesse noch effizienter zu gestalten und technische Innovationen zu forcieren. So lag es nahe, auch die Digitalisierung bei DEA voranzutreiben. Durch sie können wir Wertschöpfung auf verschiedenen Ebenen generieren. Wir können neue technische Lösungen verwirklichen, den Investitions- und Betriebsaufwand senken und zugleich die Zuverlässigkeit und Sicherheit unserer Arbeitsabläufe und Prozesse verbessern und deren Umweltverträglichkeit steigern.

Mehr Automation und intelligente Datenverarbeitung kann in allen Schritten der Öl- und Gas-Wertschöpfungskette sowie in allen Phasen eines Projekts zu einem Mehr an Effizienz und Sicherheit führen. Mit einer besseren Datennutzung können wir Betriebs- und Produktionszeiten optimieren, Wartungs- und Ausfallzeiten verringern und Arbeitsabläufe deutlich verbessern. Intelligente Datenanalyse ermöglicht ein besseres Verständnis von Risiken und hilft durch Vorsorge, potenzielle Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden. Ebenso kann die Arbeitssicherheit durch eine verbesserte Bereitstellung von Daten erhöht werden, indem z. B. unnötige Arbeitsgänge für Feldhandwerker wegfallen.

Projektteam orchestriert Digitalisierung bei DEA

Bei DEA koordiniert ein extra gebildetes Projektteam das Thema Digitalisierung. Seine Aufgabe ist es, die digitalen Bemühungen bei DEA zu koordinieren und zu unterstützen – sowohl im technischen als auch im nicht technischen Bereich. Das „Team Digital" orchestriert alle Aktivitäten rund um Digitalisierungsprojekte, fördert den internen Austausch und unterstützt die Projekte.

Die Arbeit bei DEA soll so effizient, so sicher und so angenehm wie möglich sein. Digitalisierung kann dabei helfen, in all diesen Bereichen voranzukommen. Wir wollen den vollen Wert der Digitalisierung für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter realisieren. Mit dem Zugriff auf die richtigen Daten und die richtigen digitalen Werkzeuge

sollen Verwaltungsaufgaben und unproduktives Arbeiten reduziert werden, indem die Arbeitsweisen optimiert werden und Zeit für Kreativität gewonnen wird.

Auf dem Weg dahin gibt es zunächst kein Richtig oder Falsch: Es geht darum, gemeinsam zu lernen, verschiedene Dinge auszuprobieren und schnell die richtigen Ansätze zu identifizieren, um sie weiterzuverfolgen. Mit unserer Initiative wollen wir das Thema einfach und offen anpacken und gegenseitig voneinander lernen.

Im Berichtszeitraum waren bereits elf Digitalinitiativen auf den Weg gebracht worden. Sie reichten von „Data-Liberation" über das Projekt „Digitaler Zwilling der Mittelplate" bis hin zum Thema „Cyber Security". Und dies ist erst der Anfang. Wir motivieren unsere Mitarbeiter ausdrücklich, ihre Ideen für weitere Digitalisierungsinitiativen einzubringen.

Ein interdisziplinär besetzte Team treibt mit großer Einsatzfreude die Digitalisierung bei DEA voran.

Erfahrung plus digitale Technologie stärkt Mitarbeiter und verbessert Arbeitsweisen

Die Entwicklung neuer Fähigkeiten, der Austausch unseres Wissens und das Erkennen und die gegenseitige Anerkennung dessen, was wir bei DEA tun, sind der Schlüssel für künftige Innovation und Wachstum. Gute Zusammenarbeit ist für Erfolg essenziell. Das gilt für einzelne Personen, für Abteilungen, für größere Projekt-Teams und auch für ganze Businesseinheiten. Ebenso wichtig ist auch die Fähigkeit von DEA, mit externen Partnern zusammenzuarbeiten.

Zusammenarbeit erfordert wiederum schnelle und reibungslose Kommunikation. Die Initiative zur digitalen Transformation verfolgt daher das Ziel, den Ideen- und Wissensaustausch zu erleichtern. So dient eine neu geschaffene, interne digitale Austauschplattform bei DEA dazu, alle unsere digitalen Initiativen zu präsentieren. Damit machen wir die digitale Transformation transparent.

Wir wollen zeigen, wer an welchen Herausforderungen mit welchen digitalen Technologien arbeitet. Damit können wir Ideen und Wissen zwischen Kollegen über alle Standorte hinweg teilen und bereichsübergreifend gemeinsame Projekte verzahnen. Bislang liefen viele Projekte im Geschäftsalltag erfolgreich. Doch man wusste nichts voneinander und konnte somit nicht leicht voneinander lernen. Wenn nun eine digitale Initiative erfolgreich ist, wollen wir verbreiten, wie sie durchgeführt wurde, damit auch andere sie umsetzen können. Wenn hingegen eine digitale Initiative scheitert, soll jeder aus dieser Erfahrung lernen können und die Erkenntnisse daraus nutzen, um etwas besser zu machen.

Soziales Lernen – digital und agil

Wertschöpfung beginnt beim Menschen. Die Digitalisierung soll unseren Mitarbeitern ermöglichen, Produktivität und Sicherheit zu gewährleisten. Zusätzlich soll sie dazu dienen, die Weiterbildungsangebote zu nutzen und noch effektiver an dem zu arbeiten, was jeder Einzelne am besten kann. Das ist im Sinne unserer Philosophie des lebenslangen Lernens. Der Fokus der digitalen Transformation bei DEA liegt daher

Die von DEA betriebene Gasverdichtungsstation in Niedersachsen ist mit einer Vielzahl von Datensensoren ausgestattet, die große Datenmengen zur Verfügung stellen. Mit Hilfe künstlicher Intelligenz können auf dieser Datenbasis Trends und Muster identifiziert werden. So kann ein Algorithmen gestütztes System zur vorausschauenden Wartung aufgebaut werden.

nicht in der Implementierung neuer IT-Tools, sondern bei den Menschen und den von ihnen ausgeführten Prozessen. Deshalb geht es bei der Transformation besonders ums Lernen von Fähigkeiten. Wenn wir alle Daten zur Verfügung stellen und lernen, wie man sie nutzt, können wir große Wertschöpfung erzielen.

Die Entwicklung solch digitaler Kompetenzen wollen wir unter anderem durch Angebote rund ums innovative Lernen fördern. So hat DEA Anfang 2019 im Zuge der neu eingeführten und eigenständigen Initiative L^3 „learn share grow" eine Lernplattform eingeführt, die den Wissensaustausch von Kollegen für Kollegen in Form von organisierten und gestreamten Life-Lern-Events fördert. Für diese Plattform werden verschiedenste Event-Formate auf den Weg gebracht, mit denen digitale Kompetenzen erlangt werden können.

Alles vernetzt für das Big-Data-Management

Zu den größten Herausforderungen unserer Branche zählt, die große Menge an Daten so zur Verfügung zu stellen, dass Mitarbeiter sie auf smarte Weise für effizienteres Arbeiten nutzen können. Auch DEA sammelt enorme Mengen an Daten über Produktion, Prozesse und Menschen. Die Aufgabe der digitalen Transformation besteht also darin, die große Datenbasis so aufzubereiten, dass wir daraus zum Beispiel mithilfe künstlicher Intelligenz die richtigen Schlussfolgerungen ziehen können.

Voraussetzung und neuer Ansatz für den digitalen Wandel ist unter anderem die neue Unternehmenskultur der Transparenz, die die Bereitstellung und den freien Zugang zu Daten ermöglicht. Diese sogenannte Data Liberation ist weltweit im Arbeitsalltag für die operativen Bereiche, für die Betriebe wie auch für die Bereiche Feldesentwicklung, Reservoire Management und ebenso die Exploration eine wertvolle Quelle. Von den frei zugänglichen Daten können alle Bereiche profitieren. Die Lese-Berechtigung zu operativen Daten nutzen z. B. auch Bereiche wie Human-Resources, Controlling und Finance für die Datenintelligenz.

Agile Arbeitsmethoden verhelfen DEA zum schnellen Aufsetzen von Digitalisierungsprojektes

Mit funktionsübergreifenden Teams experimentieren wir im Rahmen digitaler Projekte in schnellen Zyklen, Erkenntnisse zu teilen und bei Bedarf bestehende Fehleinschätzungen sofort zu korrigieren. Damit können wir notwendige Entscheidungen schneller treffen und Herausforderungen besser lösen. So konnte bei DEA mithilfe der agilen „Sprint-Methode" ein interdisziplinäres Team die Plattform zur Visualisierung von Digital-Projekten seit Ende 2018 in kurzer Zeit konzeptionieren, testen und bereits im Februar 2019 realisieren. Die Plattform macht sichtbar, wer an welchen Herausforderungen mit welcher digitalen Technologie arbeitet, und Kollegen können hier schnell Ideen austauschen.

DEA erforscht eine neue Welt an Möglichkeiten. So wollen wir durch Echtzeitinformationen die Leistung von Bohrprojekten deutlich steigern. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz und automatisierte Metadatenextraktion, -indexierung und -klassifizierung haben das Potenzial, die bestehenden Methoden und Prozesse des Datenmanagements auf ein ganz neues Effizienzniveau zu heben.

Meilenstein: der Digitale Zwilling Mittelplate

Die Bereitstellung der richtigen Daten für die richtigen Personen zur richtigen Zeit kann unsere Abläufe revolutionieren und unsere Wettbewerbsfähigkeit steigern. Das Projekt „Mittelplate Digital Twin" ist in dieser Hinsicht unser erstes digitales Leuchtturmprojekt. Gemeinsam mit einem spezialisierten Partnerunternehmen arbeitet DEA an der digitalen 1-zu-1-Abbildung der Bohr- und Förderinsel Mittelplate in Form eines digitalen Zwillings. Dieses komplexe Projekt ist ein Meilenstein, mit dem wir zeigen, wie wir unsere gesamte Datenintelligenz nutzbringend bündeln können.

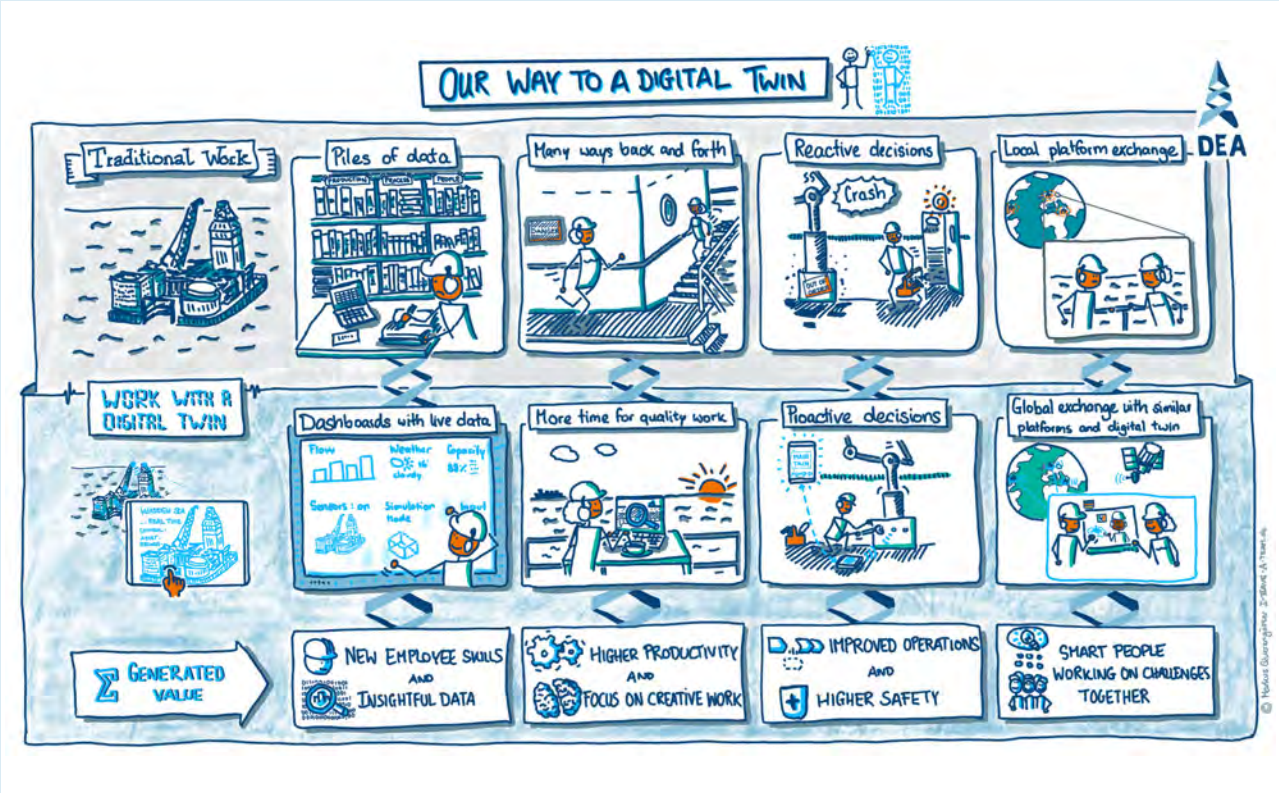
Die DEA verfügt bei Mittelplate über eine Fülle von Daten, die nur darauf warten, genutzt zu werden. Wir wollen mit dem Projekt nun das Potenzial dieser Daten heben. Aussagekräftige Dashboards, die beispielsweise auf Live-Daten basieren, können die Abläufe unserer Techniker effizienter und genauer gestalten, aber auch die Kommunikation und Zusammenarbeit mit disziplinfremden Kollegen, wie Einkäufern oder Controllern, vereinfachen. Der „3 D Digital Twin" kann Ingenieuren und Offshore-Mitarbeitern dabei helfen, ihre Anlagen schnell und umfassend zu verstehen und länderübergreifend zu jeder Zeit mit anderen Experten, die in Echtzeit von überall auf der Welt auf die Daten zugreifen können, zu diskutieren. Wir wollen, dass Daten die Expertise der Mitarbeiter von DEA stärken und den Wert ihrer Erkenntnisse erhöhen. Der digitale Twin ermöglicht auch, dass Sicherheitstrainings und Einführungen in die Anlage nicht mehr vor Ort, sondern an Land durchgeführt werden können. Das reduziert die Gefährdung der Mitarbeiter offshore sowie den Einfluss auf die Umwelt durch verringerte Transfers.

Für 2019 ist die Implementierung von drei „Agile Crews" geplant. Die Crew-Mitglieder haben verschiedene Arbeitsaufträge: die Entwicklung eines smarten mobilen Endgerätes, eine smarte Wartung, eine Remote-gesteuerte Überprüfung der Ausstattung, ein Rotationsprinzip der Ausstattung, „Machine Learning" und Monitoring.

IT-Sicherheit für den bestmöglichen Datenschutz

Die weitere Digitalisierung unserer Arbeitswelt eröffnet große Chancen. Sie birgt allerdings auch Risiken. So haben Cyber- und IT-Security betreffende Ereignisse weltweit stark zugenommen. DEA geht diese Herausforderung proaktiv an. Die Security-Arbeit bei DEA umfasst neben dem Schutz von Menschen auch den von Sach- und Vermögenswerten und somit auch den Schutz von Informationen und Daten des Unternehmens. Wir wappnen uns durch umfassende Vorbeugungsmaßnahmen, um eventuell auftretende Schäden durch vorsätzliche Eingriffe Dritter zu minimieren.

Die Förderinsel Mittelplate wird 1:1 digital nachgebaut. Das hat große Vorteile: die Datenintelligenz hilft dabei die Prozesse zu verbessern.



DEA in der Arbeitsgemeinschaft Informations-Management gut vernetzt in Sachen Datenmanagement

Die Digitalisierungsinitiative geht über die Unternehmensgrenzen hinaus. So war 2018 DEA wieder Gastgeber für die AIM-Jahrestagung in Hamburg. Leitthema der Zusammenkunft war „Digitalisierung und Cloud". Dies umfasste unter anderem Fragestellungen bezüglich einer Agenda zum Thema Digitalisierung, laufender und geplanter Digitalisierungsprojekte, den Umgang mit firmensensiblen Daten in einer Cloud und die Einstellung zu Server-Standorten im Ausland.

Dieser Informationsaustausch wurde von den Firmen wieder als Win-win-Situation gesehen. Besonders der Austausch von Erfahrungen mit spezieller Branchen-Software und deren Anbietern hilft dabei, aus Erfahrung zu lernen und Fehler zu vermeiden. Die Kontakte innerhalb dieser Datenmanagement-Community sorgen dafür, dass auch abseits der AIM-Veranstaltung schnell und unbürokratisch externe Fachleute um Feedback zu bestimmten Ideen oder Vorhaben befragt werden können.

Wir schützen unsere Computersysteme sowohl durch Maßnahmen unserer kompetenten und regelmäßig geschulten Mitarbeiter als auch durch IT-Sicherheitssysteme auf dem modernsten Stand. So informieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig über die Risiken durch Social Engineering und über aufkommende Betrugsmaschen. Treten verdächtige E-Mails auf, stellen kurze direkte Kommunikationswege zur IT-Security und Corporate Security schnelle und angemessene Reaktionen sicher, die dem Schutz wertvoller Informationen dienen.

Besondere Bedeutung hat der Schutz persönlicher Daten. Seit 2018 gilt in Deutschland die EU-Datenschutzgrundverordnung. Gemäß der Verordnung müssen Unternehmen nachweisen können, dass sie mit personenbezogenen Daten sorgsam und transparent umgehen. Verstöße dagegen werden mit empfindlichen Bußen geahndet. DEA hat sich im letzten Jahr auf die höheren Anforderungen der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung eingestellt. Die Datenschutzorganisation befindet sich im Regelbetrieb, im kontinuierlichen Verbesserungsprozess werden notwendige Änderungen und Ergänzungen an den Prozessen vorgenommen. Hierbei wird DEA von einem extern bestellten Datenschutzbeauftragten unterstützt.

Gesellschaftliches Engagement

Wie und wo wir helfen

DEA und ihre Mitarbeiter stehen auch durch soziales Engagement zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Als Teil der Gesellschaft in den Ländern, in denen DEA aktiv ist, will das Unternehmen seiner gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verantwortung hilfsbedürftigen Menschen und sozialen Institutionen gegenüber gerecht werden. So beteiligt sich DEA an der Lösung gesellschaftlicher und struktureller Herausforderungen.

DEA FÖRDERT WELTWEIT mit Spenden, Sponsorings sowie durch Unterstützung freiwilliger Hilfsaktionen ausgewählte Projekte im Bereich Umwelt, Bildung und Wissenschaft sowie Soziales und Kultur. Bei der Auswahl der Projekte geht DEA auf landesspezifische Erfordernisse besonders ein.

Die großen Herausforderungen unserer Zeit in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft können nur gemeinschaftlich gelöst werden. Deshalb sind für DEA unternehmerischer Erfolg und Verantwortung für das gesellschaftliche Umfeld zwei Seiten derselben Medaille. Ob durch die jährliche Spendenaktion „Hilfe statt Kerzen" oder die Ausbildungsförderung von Jugendlichen mit schlechten Startvoraussetzungen in Deutschland, Stipendien für hochbegabte Nachwuchsmusiker in Norwegen oder durch Hepatitis-Reihenuntersuchungen in Ägypten – DEA versteht es als unternehmerische Pflicht, sich besonders in seinen Kernregionen für das Gemeinwesen zu engagieren. Die Aktivitäten, die seitens des Unternehmens gefördert werden, sind vielfältig und gehen direkt vom Unternehmen aus oder basieren auf dem Engagement von Betriebsräten und Mitarbeitern. Einige seien hier aufgeführt:

SPENDEN

› In Mexiko etabliert sich unsere Tochtergesellschaft Deutsche Erdoel AG als Betriebsführer, der sich seiner sozialen Verantwortung bewusst ist. In der Region Tabasco liegt uns besonders die Unterstützung von Kindern im Umfeld unserer Ölförderung aus dem Feld Ogarrio am Herzen. In unserem jüngsten Projekt verteilten wir Schulranzen und Schulsachen in zwei Grundschulen in der Gemeinde Huimanguillo. Im letzten Jahr hatten wir dort zusammen mit dem Unternehmen Devlyn Optics bereits umfangreiche Augenuntersuchungen bei 90 Schülern durchgeführt und sorgten bei festgestellten Sehdefiziten für Abhilfe.

› Im April 2019 feierte DEA zusammen mit SUCO den Waisentag auf dem Ras Budran Field. Die Veranstaltung fand unter dem Motto „Draw a Smile" statt, bei dem jeder Teilnehmer für eine Gruppe von Waisenkindern an diesem Tag verantwortlich war. Sowohl die Kinder als auch unsere Mitarbeiter hatten viel Spaß beim gemeinsamen Essen und Spielen, und wir nutzten die Gelegenheit, den rund 90 Waisenkindern Spielzeug und Bücher zu schenken.

› Die DEA-Mitarbeiter und das Management in Ägypten entschieden sich, den Wert der jährlichen Unternehmens-Ramadan-Iftar-Party in Form von Lebensmittel-Boxen an Menschen in Not zu spenden. Zusammen mit der Misr El Kheir Foundation wurden 700 Boxen von Mitarbeitern der DEA an die bedürftigen Familien in zwei Dörfern in der Nähe der DEA-Konzessionsgebiete in Ost-Ras Budran verteilt.

› In Deutschland ging die Hauptspende im Rahmen der seit rund 20 Jahren von DEA initiierten Spendenaktion „Hilfe statt Kerzen 2018" in Höhe von 7.000 Euro an das Projekt „Hände für Kinder" zur Unterstützung von Kindern mit Behinderung und deren Familien.

Die Mädchen und Jungen freuen sich über ihre neuen Schulrucksäcke von DEA.

Nerim Usama Senior Communication und CSR Officer in DEA Ägypten hilft beim Entladen und Verteilen der „Ramadan-Boxen".

Die „Ramadan-Boxen" werden an ägyptische Familien verteilt.

Gut zu wissen: Zum Hintergrund der DEA-Aktion „Hilfe statt Kerzen"

Früher stellte das Unternehmen in einem seiner Betriebe selbst Kerzen her und beschenkte alle Mitarbeitenden zu Weihnachten mit einem Kerzenpaket. Als die eigene Kerzenproduktion im Zuge eines umfassenden Konzernumbaus um die Jahrtausendwende herum aufgegeben wurde, entstand auf Betreiben des damaligen Betriebsrats die Idee, den Wert der „Belegschaftskerzen" in jedem Jahr sozialen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Seitdem verzichten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DEA auf ihre weihnachtlichen Kerzenpakete und spenden stattdessen deren Wert für soziale Einrichtungen in ihren jeweiligen Regionen.

SPONSORING

› DEA leitet junge Leute an und arbeitet mit Jugendlichen im norwegischen Hammerfest zusammen, um sich der prestigeträchtigen First Lego League „Subsea Challenge" zu widmen. Die Teilnehmer entwerfen einen Roboter mit Lego-Mindstorms-Technologie, bauen, programmieren und messen sich dann auf einem Tischfeld. DEA hat dazu beigetragen und sponsert ein kleines Team junger Talente, die das Team DEA aufstellen und im Spielfeld vertreten werden.

› Ebenfalls in Norwegen sponserte DEA eine Tech-Boost-Veranstaltung, bei der 200 Schülerinnen der 4. und 5. Klasse aus Stavanger beim jährlichen GirlTech-Fest in Sølvberget in Stavanger zusammenkamen. Hier erfuhren sie mehr über Möglichkeiten, mit Technik zu arbeiten. GirlTech möchte die Anzahl der Mädchen erhöhen, die ein Studium und eine Karriere in Wissenschaft und Technik anstreben.

› Als Teil der norwegischen Öl- und Gasindustrie ist DEA seit vielen Jahren einer der Sponsoren des Norwegischen Ölmuseums (Norsk Oljemuseum) in Stavanger. Das Museum bietet historische und zeitgenössische Einblicke in technologische Innovationen und beleuchtet die wirtschaftliche Bedeutung der Industrie für die Entwicklung Norwegens.

› In Deutschland unterstützte DEA die Technische Universität Freiberg. Die Bergakademie erhielt von DEA eine High-End-Tafel. Die von DEA mit 6.000 Euro gesponserte, neue digitale Tafel ist mit einer ersten Vorlesung vom DEA-Leiter Forschung und Entwicklung Dr. Christian Bücker eingeweiht worden, der damit ein neues Zeitalter der Präsentationstechnik in Freiberg einleitete.

DEA sponsert das Ölmuseum „Norsk Oljemuseum" in Stavanger.

VON DEA GEFÖRDERTES EHRENAMT

Ehrenämter werden in vielen Ländern ausgeübt und viele internationale DEA-Kolleginnen und -Kollegen engagieren sich für soziale oder gemeinnützige Projekte. Da das Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung ein wesentlicher Bestandteil des DEA-Verhaltenskodex ist, unterstütz DEA in diesem Sinne gerne das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter im Rahmen des DEA-Volunteering-Programms.

Beim DEA-Volunteering unterstützt die DEA gemeinnützige Organisationen und Projekte mit bis zu 1.000 Euro pro Jahr, bei denen sich Mitarbeiter persönlich und ehrenamtlich engagieren. Im gelebten Ehrenamt sehen wir einen Gewinn für alle Beteiligten. Da Helfer ihren Horizont erweitern und ihre sozialen Fähigkeiten ausbauen, werden neben den Menschen in den geförderten Projekten auch unsere Mitarbeiter und damit letztlich auch unser Unternehmen zu Gewinnern.

Voraussetzung der Förderung ist, dass die Vorgaben des DEA-Verhaltenskodex und unsere Maßgaben hinsichtlich Spenden und Sponsorings erfüllt sind. So dürfen die Projekte keine parteipolitischen oder missionarischen Zwecke haben und müssen den jeweiligen nationalen, regionalen und lokalen Umständen angemessen sein. Der Erfolg der in einem definierten Zeitraum erbrachten Leistung ist zu dokumentieren. Im Berichtzeitraum hat DEA 17 Volunteering-Projekte unterstützt, von denen hier einige Beispiele genannt seien:

› Das DEA-Volunteering-Programm feierte im Berichtszeitraum internationale Premiere in Mexiko. Aus dem Wunsch, die prekäre Situation der sanitären Anlagen in einer Grundschule vor Ort zu verbessern, entstand in Mexiko das erste internationale DEA-Volunteering-Projekt. Sechs Kollegen haben gemeinsam angepackt und die sanitären Anlagen einer Grundschule im Bereich des Ölfeldes Ogarrio instand gesetzt.

› Im Rahmen eines Volunteering-Projekts engagierte sich DEA für die Ronald-McDonald-Stiftung und hat einen Aktionstag an zwei Standorten in Hamburg durchgeführt. Die Ronald-McDonald-Häuser sind ein „Zuhause auf Zeit" für Familien schwer kranker Kinder in der Nähe von Krankenhäusern, sodass wichtige Bezugspersonen schnell bei den kleinen Patientinnen und Patienten sein können.

› Ebenfalls in Hamburg unterstützte DEA mittels des Volunteering-Programms eine Aktion im Rahmen des Welt-Vorlesetags 2018. Dabei wurden Kinder mit Migrationshintergrund einer Kindertagesstätte in eine Bücherhalle begleitet, wo mit ihnen in kleinen Gruppen Bücher angeschaut und vorgelesen wurden. Ziel war, die Sprechfreude zu wecken, denn die Förderung sprachlicher Kompetenzen im Vorschulalter ist für die spätere Bildungskarriere weichenstellend und trägt zur Chancengleichheit bei.

Die Mitarbeiter von DEA in Norwegen packen beim „Clean-up Day" mit an.

› Zudem wurde die Kinderbücherei der Kindertagesstätte im Rahmen der Weltvorlesetag-Aktion erweitert und ein Sofa sowie Diversity-Puppen beschafft. Diese Puppen, die die Vielfalt der Kinder widerspiegeln, und ein neues Puppenhaus bieten den Kindern gute Möglichkeiten, sich spielerisch mit verschiedenen Persönlichkeiten zu identifizieren und sich dabei verbal auszutauschen.

› DEA unterstützt das Technische Hilfswerk (THW) in Norddeutschland im Kampf gegen die Wetterextreme wie zum Beispiel bei Hochwasserschäden. Unter anderem durch einen Spendenbeitrag der DEA kann das THW nun neue Hochleistungspumpen anschaffen, die für die immer häufiger vorkommenden Starkregen-Ereignisse notwendig werden. Das THW ist weltweit im Einsatz, um in Katastrophenlagen Hilfe zu bieten.

› Die Deutsche Hilfsgemeinschaft (DHG) organisiert jährlich mehrere Kinder- und Jugendfreizeiten. Zielgruppe sind Kinder aus sozial schwachen Familien, um diesen jungen Menschen und ihren Familien Erholung zu ermöglichen. Seit fast zehn Jahren begleitet ein Mitarbeiter der DEA mit Unterstützung aus Mitteln des DEA-Volunteering-Programms eine dieser Freizeiten.

› In Deutschland engagieren sich DEA-Mitarbeiter seit Jahren bei verschiedenen Weihnachtsaktionen. Die „Deutsche Hilfsgemeinschaft e.V." packt jährlich Weihnachtspakete für bedürftige Familien und Senioren in Hamburg. DEA-Kollegen helfen bei der Aktion bereits seit mehr als vier Jahren mit. Außerdem wird das Projekt durch DEA-Volunteering finanziell unterstützt. Ehrenamtlich unterstützten auch im vergangenen Jahr rund 50 DEA-Mitarbeiter wieder tatkräftig und packten an zwei Tagen etwa 1.800 Lebensmittelpakete mit weihnachtlichen Leckereien wie Mandarinen, Lebkuchen, aber auch mit deftigen Speisen.

WEITERES ENGAGEMENT VON DEA-MITARBEITERN

Über die oben beschriebenen, von DEA geförderten Maßnahmen tun sich DEA-Mitarbeiter vielerorts zusammen und engagieren sich ehrenamtlich.

› DEA in Norwegen nahm an der Movember-Kampagne 2018 teil, die von der weltweiten Movember Foundation ins Leben gerufen wurde. Während des gesamten Novembers ließen männliche Angestellte im Stavanger-Büro ihre Schnurrbärte wachsen – um Geld für Investitionen in die Erforschung von Hoden- und Prostatakrebs zu sammeln. In 15 Jahren hat die Movember Foundation weltweit mehr als 1.200 Gesundheitsprojekte für Männer finanziert. Bis 2030 soll die Zahl der frühzeitigen Tode durch Hoden- und Prostatakrebs um 25 Prozent reduziert werden.

› DEA-Kollegen in Stavanger nahmen an der landesweiten Aufräumaktion teil und sammelten rund 500 Kilogramm Müll an der Tungenes-Küste nahe der Stadt Stavanger. Der Beitrag von DEA fand sowohl lokal als auch national beim nationalen Sender NRK Beachtung.

› Mitarbeiterinnen der DEA haben auch in der Vorweihnachtszeit 2018 eine Tombola zugunsten der Aktion „Hörer helfen Kindern in Not" von Radio Hamburg durchgeführt. Dazu sammeln die DEA-Kolleginnen im Vorfeld Preise ein und verkaufen Lose an die Belegschaft. Die Aktion war auch 2018 wieder ein voller Erfolg. Alle Lose wurden verkauft, und der Erlös von über 3.300 Euro konnte von den Initiatorinnen wieder live im Radio gespendet werden. Seit Beginn der Aktion im Jahr 2009 wurde durch die private Initiative bereits eine Summe von knapp 19.500 Euro zu Gunsten hilfsbedürftiger Kinder gespendet.

Über diesen Bericht

Wie wir über Nachhaltigkeit berichten

DEA führt seit gut 20 Jahren eine systematische öffentliche Berichterstattung über Umwelt- bzw. Nachhaltigkeitsthemen durch. Bis zur Separierung der DEA vom deutschen RWE-Konzern im Jahr 2015 geschah dies im Rahmen der RWE-Konzern-Umwelt- und Nachhaltigkeitsberichterstattung, in den DEA-Geschäfts- und -Jahresberichten sowie in weiteren DEA-Publikationen. Seit 2015 erfolgt eine eigenständige Nachhaltigkeitsberichterstattung durch den DEA-Konzern.

DER VORLIEGENDE DEA-NACHHALTIGKEITSBERICHT 2018 / 2019 gibt Auskunft über die strategische Ausrichtung hinsichtlich von Nachhaltigkeitsthemen sowie über die aktuellen Entwicklungen der bestehenden und geplanten Nachhaltigkeitsleistungen, die auf einer breiten, historisch gewachsenen Basis der Umwelt- und Sicherheitskultur bei DEA fußen.

Die Zielgruppe des Berichts bildet eine Schnittmenge mit den relevanten Stakeholdern des Unternehmens und setzt sich unter anderem zusammen aus den internationalen Geschäftspartnern, der Financial Community, der breiten Öffentlichkeit und den Anrainern unserer Betriebsstandorte sowie den Mitarbeitern der DEA. Weitere Informationen dazu werden im Kapitel Stakeholder-Dialog ausgeführt.

Ziel unserer aktuellen Berichterstattung ist es, den Standards sowie den Lesegewohnheiten internationaler Adressaten und Entscheider noch weiter entgegenzukommen. Bei der Erstellung des vorliegenden Berichts haben wir uns daher auch nach den Prinzipien der Global Reporting Initiative (GRI) gerichtet, was Folgendes umfasst: Einbeziehung unserer Stakeholder, konkreter Bezug zum Nachhaltigkeitskontext unseres Unternehmens, Genauigkeit, Ausgewogenheit, Klarheit – sowohl brancheninterne als auch branchenübergreifende Vergleichbarkeit, Verlässlichkeit, Pünktlichkeit im Sinne des jährlichen Berichtszyklus' sowie Vollständigkeit und Wesentlichkeit.

Im Rahmen der Erstellung des Berichts haben wir mit Unterstützung externer Beratung für unsere Geschäftstätigkeit wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und bewertet. Auch hierbei haben wir uns zum Teil an den Sustainable Reporting Standards der GRI orientiert. DEA hat im Rahmen ihrer Strategie und ihres Risikomanagements bereits über Jahre ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut und etabliert und weitet dieses auch in den in diesem Bericht abgebildeten Handlungsfeldern kontinuierlich aus. Dabei verwenden wir in Anlehnung an die internationalen Standards der Erdöl- und Erdgasindustrie Terminologien und Reportingstrukturen, die nur teilweise mit denen der GRI übereinstimmen. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern' erstellt. Der GRI-Inhaltsindex mit den entsprechenden Seitenverweisen befindet sich im Anhang dieses Berichts. Auch zukünftig soll der GRI-Berichtsstandard auch zukünftig als Orientierung und zur Definition wesentlicher Themen dienen.

Mit der externen Kommunikation der Sustainable Reporting Standards gemäß GRI-Berichtsrahmenwerk verfolgen wir auch das Prinzip der Vergleichbarkeit. Selbiges gilt für unsere Aktivitäten im Rahmen der statistischen Erhebungen der IOGP: Die DEA gehört zu den Unternehmen, die im Rahmen des IOGP-Berichtswesens jährlich Daten zur ökologischen und sozialen Performance u. a. für das brancheninterne Benchmarking liefern. Die Auswertung

und Veröffentlichung dieser Informationen und Daten erfolgt beim IOGP unterjährig und zum Teil nach Redaktionsschluss des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts.

Der Berichtszeitraum der vorliegenden Publikation umfasst das Kalenderjahr 2018 und folgt dem jährlichen Publikationszyklus seit 2015. Zusätzliche Informationen aus dem Geschäftsjahr 2019 haben die Berichtsinhalte bis zum Redaktionsschluss im zweiten Quartal 2019 teilweise ergänzt.

Neben dem Nachhaltigkeitsbericht hat die DEA ihren Geschäftsbericht 2018 bereits im ersten Quartal 2019 veröffentlicht. Zusätzlich zu den Finanz- und IFRS-Daten enthält der Bericht auch nicht finanzielle Informationen zum Unternehmen, die als ergänzende Lektüre zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht empfohlen werden.

Eine externe Prüfung hat der vorliegende Bericht nicht durchlaufen. Er erscheint in deutscher und in englischer Sprache und wird neben der gedruckten Ausgabe als PDF-Version online veröffentlicht. Sofern sich Inhalte auf Personengruppen beziehen und nur die männliche Form gewählt wurde, ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit.

Über Fragen, Anregungen oder Kritik zum unserem DEA Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 freuen wir uns.

Wintershall DEA GmbH
Überseering 40, 22297 Hamburg
Friedrich-Ebert-Straße 160, 34119 Kassel

HSEQ
Claus Hofmann
claus.hofmann@wintershalldea.com

Corporate Communications
Stefan Leunig
presse@wintershalldea.com

T +49 561 301 – 0
F +49 561 301 – 1702
I www.wintershalldea.com

Zukunftsgerichtete Aussagen
Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Diese Aussagen basieren auf Annahmen und Erwartungen auf Grundlage der zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichts verfügbaren Informationen. Sie sind daher mit Risiken verbunden und nicht als Garantien der prognostizierten Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Eine Vielzahl dieser Risiken und Ungewissheiten wird von Faktoren bestimmt, die nicht dem Einfluss der DEA Deutsche Erdoel AG unterliegen und heute nicht sicher abgeschätzt werden können. Zu diesen Risikofaktoren gehören zukünftige Marktbedingungen und wirtschaftliche Rahmendaten, das Erreichen erwarteter Synergieeffekte sowie gesetzliche und politische Entscheidungen. Die DEA Deutsche Erdoel AG übernimmt keine Verpflichtung, die in diesem Bericht gemachten zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren.

GRI-Inhaltsindex

Der Nachhaltigkeitsbericht der DEA Deutsche Erdoel AG orientiert sich für den Berichtszyklus 2018 an den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option ‚Kern' erstellt. Alle im folgenden GRI-Index aufgeführten GRI-Standards entstammen dem GRI-Veröffentlichungsdatum 2016. Für den GRI Content Index Service prüfte die GRI-Abteilung Services die Übersichtlichkeit der Darstellungen im GRI Inhaltsindex sowie die Übereinstimmung der Referenzen für alle Offenlegungen mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts. Dieser Service wurde für die deutsche Version des Berichts erbracht.

GRI Standard	Angabe	Seite
GRI 101: Grundlagen		
GRI 102: Allgemeine Angaben		
Allgemeine Angaben		
GRI 102: Allgemeine Angaben	**Organisationsprofil**	
	102-1 Name der Organisation	91, 99
	102-2 Tätigkeiten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4, 5
	102-3 Hauptsitz der Organisation	4, 5
	102-4 Länder der Geschäftstätigkeit	5, 28
	102-5 Eigentümerstruktur und Rechtsform	5
	102-6 Märkte	4, 5
	102-7 Größe der Organisation	2, 4 ,5
	102-8 Informationen über Mitarbeiter und andere Arbeitskräfte	2, 10, 11, 71-79
	102-9 Beschreibung der Liefer- und Leistungsbeziehungen	32, 33, 41
	102-10 Wesentliche Veränderungen in der Organisation und der Lieferkette	41, 79
	102-11 Vorsorgeprinzip oder -ansatz	32, 81
	102-12 Extern entwickelte Vereinbarungen, Prinzipien und Initiativen	12,13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 44, 46, 47, 48, 52, 60, 61, 65, 86, 88, 89
	102-13 Mitgliedschaften	5, 21, 22, 39, 45, 46, 51, 52, 60, 62
	Strategie	
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	6, 7
	Ethik und Integrität	
	102-16 Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen	9, 10, 11, 32
	Governance	
	102-18 Führungsstruktur	8, 9
	Dialog und Anspruchsgruppen (Stakeholder engagement)	
	102-40 Übersicht der Anspruchsgruppen	18, 19
	102-41 Kollektivvereinbarungen	79
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Anspruchsgruppen	18, 19
	102-43 Einbeziehung der Anspruchsgruppen	18, 19, 20, 21, 22, 23
	102-44 Zentrale Anliegen der Anspruchsgruppen	18, 19, 20, 21, 22, 23
	Berichtsparameter	
	102-45 Liste konsolidierter Unternehmen	28 (vgl. auch: DEA Geschäftsbericht 2018, S.36)
	102-46 Auswahl der Berichtsinhalte und Themengrenzen	30, 90, 91
	102-47 Wesentliche Themen	12, 13, 14, 15, 30, 32, 90, 91
	102-48 Neudarstellung von Informationen	90, 91
	102-49 Änderungen in der Berichterstattung	90, 91
	102-50 Berichtszeitraum	90, 91
	102-51 Datum des letzten Berichts	2018
	102-52 Berichtszyklus	91
	102-53 Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	91
	102-54 Option der Übereinstimmung mit GRI	90, 92
	102-55 GRI content index	92-95
	102-56 Externe Prüfung	90, 91
GRI 103: Managementansatz		
GRI 103: Managementansatz (Dieser Verweis auf GRI 103: Management Approach 2016 und die entsprechenden Angaben 103-1, 103-2 und 103-3 gelten für alle wesentlichen Themen, die im Inhaltsindex enthalten sind.)	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	11, 12, 13, 14, 15, 32, 90
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33
	103-3 Bewertung / Prüfung des Managementansatzes	9, 30, 31, 32, 33, 46, 47, 90, 91

GRI Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassungen Fehlende Angaben / Grund / Erklärung
Wesentliche Themen			
GRI 200 - Standards zu ökonomischen Themen			
Wirtschaftliche Leistungen			
GRI 201: Wirtschaftliche Leistungen	201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	2, 5	
	201-2 Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	2, 14, 15, 23, 38, 39	
	201-3 Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	79	
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	13, 19	
Korruptionsbekämpfung			
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-1 Prüfung der Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken	24, 25	
	205-2 Informationen und Schulungen über Leitlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	25	
GRI 300: Standards zu ökologischen Themen			
Materialien			
GRI 301: Materialien	301-2 Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	49, 52	
Energie			
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	37, 38, 39	
	302-3 Energieintensität	32, 40, 41	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	40, 41, 42	
Wasser			
GRI 303: Wasser	303-1 Gesamtwasserentnahme nach Quelle	45, 46	
	303-2 Wasserquellen, die wesentlich von der Wasserentnahme betroffen sind	19, 45, 46, 48, 52, 53	
	303-3 Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	45, 46	
Biodiversität			
GRI 304: Biodiversität	304-2 Erhebliche Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	14, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53	
	304-3 Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	47, 48, 52	
Emissionen			
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	14, 15, 29, 39, 42, 43	
	305-2 Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	14, 15, 42, 43	
	305-3 Weitere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	42, 43	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	2, 29	
	305-5 Reduzierung der Treibhausgasemissionen	14, 15, 29, 38, 39, 44	
	305-7 NO_x, SO_x und andere Luftemissionen	43, 44	
Abwasser und Abfall			
GRI 306: Abwasser und Abfall	306-1 Gesamte Abwassereinleitung	46	
	306-2 Abfallmengen nach Art	49	
	306-5 Durch Abwassereinleitungen und Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	49, www.mittelplate.de/de/sicherheit-umweltschutz Broschüre: effizient und sicher –umweltgerecht Öl fördern	

GRI Standard	Angabe	Seite / URL	Auslassungen Fehlende Angaben / Grund / Erklärung
Umwelt-Compliance			
GRI 307: Umwelt-Compliance	307-1 Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	50, 52, 53	
Umweltbewertung von Lieferanten			
GRI 308: Umweltbewertung von Lieferanten	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	32, 33, 41	
GRI 400: Standards zu sozialen Themen			
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1 In Arbeitsschutz-Ausschüssen vertretene Mitarbeiter	32, 33, 55	
	403-2 Verletzungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle (nach Art und quantitativ)	2, 58, 59	
	403-3 Mitarbeiter mit hohem Erkrankungsrisiko	55, 56, 57, 58, 60, 61, 64, 65	
Aus- und Weiterbildung			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	25, 51, 52, 57, 63, 64, 69, 84	
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt der Führungsorgane und Mitarbeiterstruktur	2, 13, 14, 71, 72, 73, 74, 75	
	405-2 Lohnunterschiede nach Geschlecht	2, 13, 14, 73, 74	
Nichtdiskriminierung			
GRI 406: Nichtdiskriminierung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	13, 68, 71	
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	407-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	79	
Lokale Gemeinschaften			
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften	86, 87, 88	
	413-2 Geschäftsstandorte mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf Gemeinden/Regionen	33, 52	
Soziale Bewertung von Lieferanten			
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	32, 41	

UN Global Compact Fortschrittsbericht 2019

Die DEA Deutsche Erdoel AG ist seit 2018 Teilnehmerin am Global Compact der Vereinten Nationen. Das Unternehmen verpflichtet sich damit zur Integration der zehn universellen Nachhaltigkeitsprinzipien für Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention in die Geschäftsabläufe und Strategie. Die entsprechenden Maßnahmen und den Status auf dem Weg zur Erreichung der unternehmensspezifischen Ziele dokumentiert DEA hiermit diesen Fortschrittsbericht. Die nachfolgende Liste dokumentiert erstmals den Status der Umsetzung und Integration der zehn Prinzipien entlang der Wertschöpfung, an der DEA direkt oder indirekt beteiligt ist. Einige der Prinzipien des Global Compacts lassen sich jedoch nur schwer mit dem Kerngeschäft von DEA in Verbindung bringen. Dem Comply-or-explain-Prinzip folgend, werden wir daher an verschiedenen Stellen deutlich machen, inwiefern wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt keinen Bezug zu unserem täglichen Geschäft herstellen können.

UN GLOBAL COMPACT
WE SUPPORT

Prinzipien	Kommentar	Seiten im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht 2018/19
Menschenrechte und Arbeitsnormen		
Prinzip 1 **Unterstützung der Menschenrechte** **Prinzip 2** **Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen** **Prinzip 3** **Wahrung der Vereinigungsfreiheit** **Prinzip 4** **Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit** **Prinzip 5** **Abschaffung der Kinderarbeit** **Prinzip 6** **Vermeidung von Diskriminierung**	Speziell durch die Vernetzung mit internationalen Partnern und die daraus resultierenden Fragen nach Sozialstandards in vor- und nachgelagerten Prozessen wird die Einhaltung von Menschenrechten auch für die DEA immer dringlicher. Hierzu gehören auch Fragen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht entlang der Wertschöpfungskette, an der wir beteiligt sind, und zur Sicherstellung strenger Arbeitsnormen in allen Bereichen unseres Geschäftsmodells. Zwangs- und Kinderarbeit stellen grundsätzlich keine potenziellen Risiken im Rahmen unseres Kerngeschäfts dar. Gleichwohl vertreten wir auch hier eine klare Haltung, die wir in der Zusammenarbeit mit externen Partnern direkt kommunizieren. Chancengleichheit gehört hingegen zu den strategischen Fokusthemen unseres Unternehmens. Hier können wir in verschiedenen Bereichen unseres Geschäftsmodells Einfluss nehmen. Die Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern auf allen Unternehmensebenen hat beispielsweise hohe Priorität bei DEA. Selbiges gilt für die Vermeidung von Diskriminierung durch die strikte Regelung, dass weder Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung und Identität bei DEA jemals Anlass für Benachteiligungen welcher Art auch immer sein dürfen. Die Arbeitsbedingungen innerhalb des gesamten Unternehmens sind von einem gemeinsamen Wertekanon geprägt, der klare Vorstellungen von gegenseitigem Respekt, Schutz vor Diskriminierung und der Möglichkeit der freien Meinungsäußerung umfasst.	24 (Prinzipien 1, 4, 5); 79 (Prinzip 3); 13, 14, 68, 71, 72, 73, 74, 75 (Prinzip 6)
Umwelt und Klima		
Prinzip 7 **Vorsorgender Umweltschutz** **Prinzip 8** **Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt** **Prinzip 9** **Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologie**	Aufgrund unseres Geschäftsmodells wird vorsorgender Umweltschutz bei DEA als Aufgabe des Vorstands und aller Mitarbeiter des Unternehmens betrachtet. Die Führungskräfte tragen dabei in besonderer Weise Verantwortung für die Umsetzung der Ziele im Umweltschutz. Umweltbeauftragte sorgen darüber hinaus an diversen Punkten unserer Wertschöpfung für die Umsetzung von (Vorsorge-)Maßnahmen, für umweltverträgliche Prozesse sowie für die Implementierung von (Umwelt-)Managementsystemen und die entsprechenden Zertifizierungen. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir ebenfalls die Einhaltung von Umweltstandards und nehmen somit Einfluss auf die nachhaltige Ausrichtung entlang der Wertschöpfungskette. Nachhaltigkeitskriterien wie Energieeffizienz und umweltschonende Produktionsweisen sind dabei auch immer öfter verbindliche Entscheidungsfaktoren für die Auswahl unserer Kooperationspartner. Unsere Einflussmöglichkeiten für mehr Umweltschutz sind vielfältig – angefangen von der Entwicklung und dem Einsatz umweltfreundlicher Technologien an unseren eigenoperierten Standorten bis hin zur Nutzung von effektiven Einsparungspotenzialen von Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.	32, 81 (Prinzip 7); 2, 14, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53 (Prinzip 8); 13, 36, 46, 47, 48 (Prinzip 9)
Korruptionsprävention		
Prinzip 10 **Maßnahmen gegen Korruption**	Die internationale E&P-Branche gehört zu den Industriezweigen mit erhöhten Korruptionsrisiken. Darüber hinaus ist DEA in Ländern mit vergleichsweise hohen Korruptionsrisiken aktiv. DEA geht daher gegen Korruption und unlauteren Wettbewerb aktiv vor und versteht dieses Vorgehen als Teil der betrieblichen und gesellschaftlichen Verantwortung. Im Rahmen des Compliance Management Systems legt DEA einen besonderer Fokus auf Maßnahmen gegen Korruption. Im Verhaltenskodex sowie in einer zusätzlichen Antikorruptions-Policy verpflichtet sich DEA, in sämtlichen Geschäftsaktivitäten die Bestimmungen des United States Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), des United Kingdom Bribery Act 2010 (UKBA), der deutschen Antikorruptionsgesetze und aller anwendbaren Antikorruptionsgesetze in den Ländern, in denen DEA Geschäfte macht, einzuhalten.	24, 25

Glossar

Abteufen = Synonym für Bohren
Arbeitsbewältigungsindex (ABI) = Ein in Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsfähigkeit von Erwerbstätigen. Er hat eine Bandbreite von 27 bis 49 Punkten.
AIM = Arbeitsgemeinschaft Informationsmanagement
ASEA = Agéncia de seguridad, energía y ambiente. Nationale mexikanische Behörde für industrielle Sicherheit und Umweltschutz im Kohlenwasserstoffsektor
Barrel = International gebräuchliche Maßeinheit im Rohölhandel. Ein Barrel entspricht rund 159 Litern.
BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMBF = Bundesministerium für Bildung und Forschung, eine oberste Bundesbehörde der Bundesrepublik Deutschland.
Bohrklein = Durch den Bohrprozess zertrümmertes Gestein, das mit der Bohrspülung zur Erdoberfläche gebracht wird.
BVEG = Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie e. V. vertritt die Interessen der deutschen Erdöl- und Erdgasproduzenten, der Betreiber von Untergrundspeichern sowie der in dieser Industrie tätigen Dienstleister.
DEA Group = Die DEA-Gruppe besteht aus L1E Finance GmbH & Co. KG und ihren Tochtergesellschaften.
DEA Volunteering = aktives, persönliches, ehrenamtliches Engagement durch DEA-Mitarbeiter.
DEM = Deutsche Erdoel Mexiko. Tochtergesellschaft der DEA in Mexiko
DVWG = Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches
EBITDAX = Finanzkennzahl zur internen Unternehmenssteuerung. Ermittelt wird das EBITDAX als Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Explorationskosten der jeweils vorangegangenen 12 Monate; außerdem werden Anpassungen aufgrund realisierter und nicht realisierter Gewinne/Verluste aus Derivaten und Wechselkursschwankungen sowie aus Einmaleffekten vorgenommen.
EITI = Extractive Industries Transparency Initiative (deutsch: Initiative für Transparenz im rohstoffgewinnenden Sektor) ist eine internationale Initiative unter Beteiligung zahlreicher Nichtregierungsorganisationen, Unternehmen und Staaten, die sich speziell der Transparenz der Einnahmen von Entwicklungsländern aus dem Abbau von Rohstoffen widmet.
Exploration = Suche und Erkundung von Erdöl- und Erdgaslagerstätten
E&P = Exploration und Produktion
FAR = Häufigkeit der Todesfälle
FAT = Anzahl der Todesfälle
FBN = Förderbetrieb Niedersachsen der DEA mit Sitz in Langwedel-Holtebüttel, Landkreis Verden/Aller.
FCPA = Foreign Corrupt Practices Act, UKBA = United Kingdom Bribery Act 2010 (Antikorruptionsrecht)
FTE = Vollzeitäquivalent (Full Time Equivalent). Es handelt sich um die rechnerisch ermittelte Zahl der Vollzeitstellen bei gemischter Personalbelegung mit Vollzeit-, Teilzeit- und Zeitarbeitskräften. Nicht berücksichtigt sind hier Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Trainees, ruhende Arbeitsverhältnisse, Studenten, Praktikanten oder Arbeitskräfte in Altersteilzeit während arbeitsfreier Zeiten.
Furan = Eine in Wasser schlecht lösliche, organische Flüssigkeit
Gallone = (englisch: gallon) ist eine Raumeinheit (Trocken-, Flüssigkeitsmaß) in Volumen, für Flüssigkeiten: 1 US.liq.gal. = 3,785411784 Liter; für Trockenware: 1 US.dry.gal. = 4,40488377086 Liter
Governmental-Affairs-Aktivitäten = Managementmethode moderner Unternehmensführung, zielt auf die Gestaltung der politischen Außenbeziehungen eines Unternehmens oder Verbandes
GJ = Giga Joule; 1 GJ = 1.000 MJ; 3,6 MJ = 1 kWh
IFC = International Finance Corporation
IOPG = International Association of Oil & Gas Producers
IVSS – ISSA = Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit
kboe = Tausend Fass Öläquivalent
KPI = Key Performance Indicator
LBEG = Landesamt für Bergbau, Energie und Geologie
LOPC = Loss of Primary Containment
LTI = Summe der Todesfälle und Unfälle mit Ausfallzeit
LTIF = Häufigkeit der Todesfälle und Unfälle mit Ausfallzeit
Millisievert = Maß für die Strahlendosis
MIOTY Sensor = Sensoren zur Erfassung von beispielsweise Feuchtigkeit, Bewegung, Licht, Temperatur oder Druck können anwendungsspezifisch in MIOTY® integriert werden.
NOFO = Norwegian Clean Seas Association for Operating Companies
NORM = Naturally Occuring Radioactive Material
NPI = Norwegian Polar Institute
OE = Öleinheit. Maßeinheit für die Energiemenge, die beim Verbrennen von einer Tonne Erdöl freigesetzt wird.
Offshore = Vor der Festlandküste oder in größeren Binnengewässern liegend
Ombudsmann = Unparteiische Schiedsperson
Onshore = An Land liegend
OSECA = Ocean State Emergency Communications Alliance verfolgt in Norwegen die Weiterentwicklung von Simulationstechnologien zum besseren Verständnis der kombinierten Auswirkungen von Erdöl- und Fischereitätigkeiten.
ORC-Anlage = Organic-Rankine-Cycle. Eine ORC-Anlage nutzt für den Betrieb von Dampfturbinen als Arbeitsmedium organische Flüssigkeiten mit einer niedrigen Verdampfungstemperatur als Wasser.
PSA = Petroleum Safety Authority oder persönliche Schutzausrüstung
PSER = Process Safety Event Rate
Reserven = Eindeutig identifizierbare Vorräte, die sich unter heutigen oder in naher Zukunft zu erwartenden Bedingungen technisch und wirtschaftlich abbauen lassen
Scope 1 = direkte Treibhausgasemissionen aus eigenem Betrieb inklusive Emissionen aus eigener Stromerzeugung
Scope 2 = Scope 1 Treibhausgasemissionen plus Emissionen des vom Unternehmen verbrauchten Stroms, der andernorts erzeugt wird

Glossar

Scf = Standardkubikfuß (Standard cubic foot) ist eine in der Erdgasindustrie häufig verwendete Maßeinheit.
Seismizität = Häufigkeit und Stärke der Erdbeben/Erdbewegungen eines Gebietes oder im Bereich von Produktions- bzw. Erdgasfeldern
Skimmer = Eine Vorrichtung in künstlich angelegten Seen und sonstigen Flüssigkeitsbehältern, die den Schmutz von der Wasseroberfläche absaugt
Tracer = Markierungssubstanzen, mit denen sich chemische, physikalische, biologische oder technische Vorgänge verfolgen lassen
TRI = Anzahl meldepflichtiger Unfälle
TRIR = Häufigkeit meldepflichtiger Unfälle
Upstream = Bezeichnet die Tätigkeitsbereiche, die Kohlenwasserstoffe aus der Lagerstätte an die Erdoberfläche bringen, wie Suche, Feldeserschließung, Niederbringung von Bohrungen und Förderung
United Nation Global Compact = Initiative der Vereinten Nationen, die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung
UVP = Umweltverträglichkeitsprüfung
UXO = Englische Abkürzung für unexploded ordnance, also nicht explodierte Munition
VDI 7000 = Verein deutsche Ingenieure. Die Richtlinie VDI 7000 zeigt, wie eine frühzeitige Einbindung der Öffentlichkeit bei Industrie- und Infrastrukturprojekten gelingen kann.
WSF = Wadden Sea Forum, ein trilaterales Wattenmeerforum (Dänemark, Deutschland, Niederlande), um Szenarien für nachhaltige Entwicklung und Strategien für deren Umsetzung zu entwickeln
1P-Reserven = Nachgewiesene Reserven mit einer Mindest-Wahrscheinlichkeit von 90 %, dass die tatsächlich erzielten Mengen der Schätzung entsprechen oder darüber liegen
2P-Reserven = Nachgewiesene und wahrscheinliche Reserven; mit einer Mindest-Wahrscheinlichkeit von 50 %, dass die tatsächlich erzielten Mengen der Schätzung entsprechen oder darüber liegen. Schließt 1P-Reserven mit ein.

Impressum

Herausgeber
Wintershall DEA GmbH
Überseering 40, 22297 Hamburg
Friedrich-Ebert-Straße 160, 34119 Kassel
E info@wintershalldea.com
I www.wintershalldea.com

Inhaltliche Beratung und Layout
HOFFMANN UND CAMPE X
Eine Marke der
HOFFMANN UND CAMPE VERLAG GmbH
Harvestehuder Weg 42
20149 Hamburg
T +49 40 44 188-451
E x@hoca.de
I www.hoca-x.de

Wir bedanken uns bei allen, die an der Erstellung dieses Berichts beteiligt waren.

Fotonachweis
Balto, Ann Kristin, Norwegian Polar Institute –36
BG RCI – 60
Bogumil, Michael – 16/17, 23, 33, 54, 66
BP – 61
BVEG – 12
DEA – 40, 41, 50, 53, 57, 60, 62, 64, 70, 73-78, 82, 84, 87-89, 91
DEA/Shutterstock Composing – 79, 80
Fraunhofer IIS/Kurt Fuchs – 44
Fugro – 51
International SOS – 65
IOGP – 27
istock – 29
Jäger, Mario – Cover
Kongsberg Group – 83
NOFO – 45
Kongsberg Group, Norge Digital – 83
Norwegian Polar Institute – 48
Open Grid Europe GmbH, Essen, NadirRotation – 43
Pemex – 51
Shutterstock – 85
TEXTWERFT HAMBURG – 82
Visser, Jan – 34/35
Weidemann, Norbert – 7

Wintershall Dea GmbH

Überseering 40
22297 Hamburg
Deutschland

T +49 40 6375–0
F +49 40 6375–3162
E info@wintershalldea.com
I www.wintershalldea.com