wintershall dea

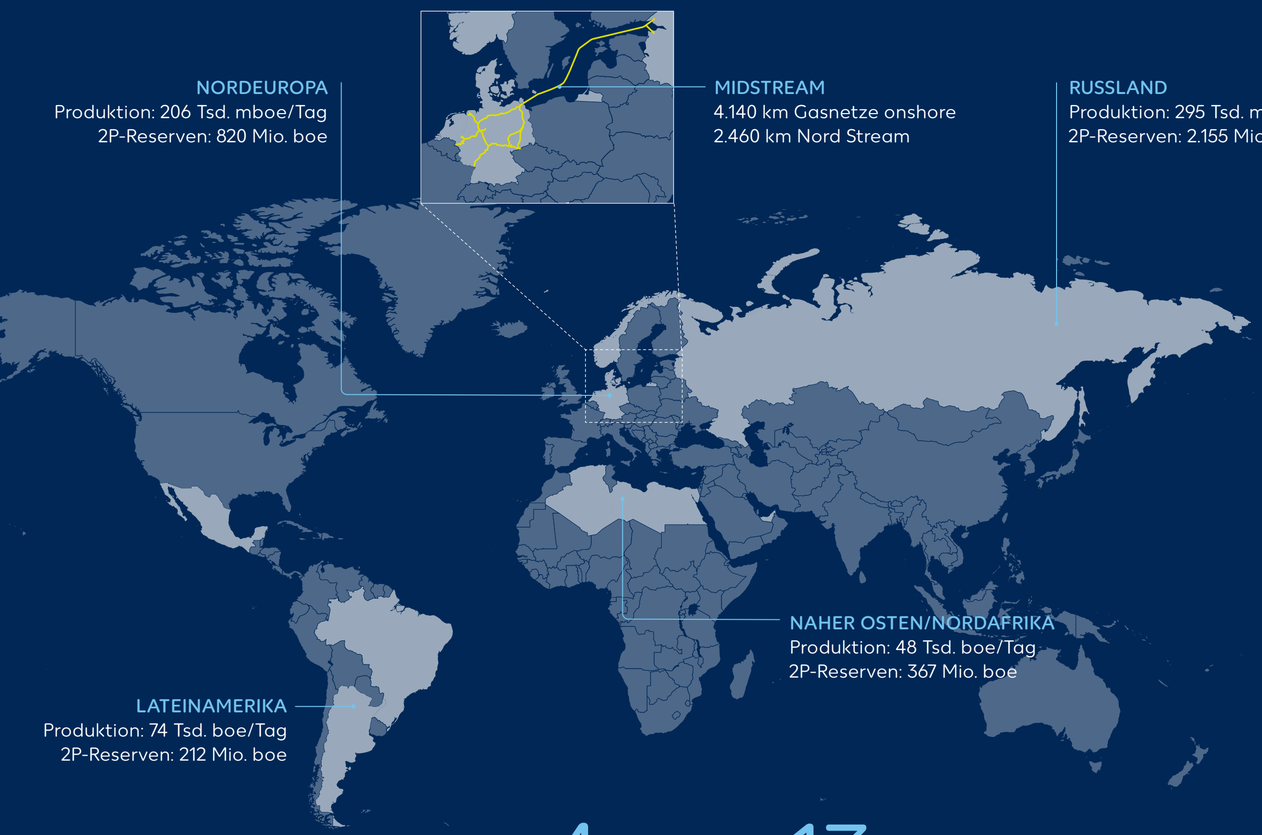
2020

NACHHALTIGKEITS-BERICHT

WINTERSHALL DEA GRUPPE

WINTERSHALL DEA AUF EINEN BLICK

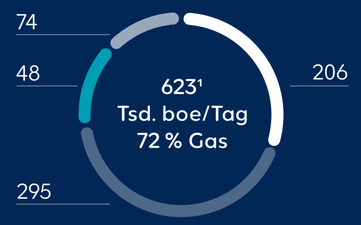
AKTIVITÄTEN WELTWEIT



4
REGIONEN

13
LÄNDER

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN 2020



PRODUKTION

EBITDAX

CAPEX[2]

- Nordeuropa
- Russland
- Naher Osten/Nordafrika
- Lateinamerika
- Midstream
- Sonstige

[1] ohne Libyen onshore
[2] Investitionen in Feldesentwicklung und Produktion

7,4 kg
CO_2E/BOE-INTENSITÄT

0
FAT
(tödliche Unfälle)

2,07
TRIR
(Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Millionen geleisteter Arbeitsstunden)

24 %
FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

36 %
INTERNATIONALE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

ÜBER DIESEN BERICHT

Allgemeines

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Wintershall Dea im Jahr 2020. Anhand verschiedener Beispiele legen wir dar, inwiefern Nachhaltigkeit zu unserem langfristigen Geschäftserfolg beiträgt und wie wir als Unternehmen Mehrwert für unsere Mitarbeitenden, Anteilseigner, Geschäftspartner, Nachbarn und die Öffentlichkeit schaffen.

Der Bericht behandelt die weltweite Geschäftstätigkeit von Wintershall Dea und ihren verschiedenen Tochtergesellschaften und Joint Ventures, die unser Geschäft betreiben. Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2020 vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020. Es wurden maßgebliche Informationen bis zum Redaktionsschluss am 30. März 2021 einbezogen.

Wir berücksichtigen die „IPIECA Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting". Zudem wurde dieser Bericht in Übereinstimmung mit den international anerkannten Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Berichtsoption „core" erstellt.

Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichten wir uns zur Einhaltung von dessen zehn Prinzipien. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht fungiert somit zugleich als sogenannter „Communication on Progress" für den UN Global Compact. Darüber hinaus nutzen wir die Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosure" (TCFD), um klimabezogene Daten darzustellen. Der Inhaltsindex auf Seite 61 enthält die entsprechenden Verweise hinsichtlich GRI, IPIECA, TCFD sowie dem UN Global Compact.

Daten

Die Daten und Informationen des Berichtszeitraums wurden von den verantwortlichen Fachabteilungen unter Verwendung repräsentativer Methoden erhoben.

Die Definition konsistenter Grenzen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist aufgrund der Komplexität der Eigentumsverhältnisse und der Betriebsführerschaften eine Herausforderung. Wir bemühen uns um Konsistenz und Transparenz in Bezug auf abweichende Berichtsgrenzen und berichten in Übereinstimmung mit der Branchenpraxis.

Als Mitglied der „International Association of Oil and Gas Producers" (IOGP) orientiert sich Wintershall Dea bei der Zusammenstellung von Daten für die Bereiche Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität (HSEQ) an den Definitionen dieses international anerkannten Verbands. Eventuelle Abweichungen werden direkt im Text erläutert.

Die **Umweltdaten** werden sowohl nach dem „Operational Control"- als auch dem „Equity Share"-Ansatz berichtet. Für die Standorte und Unternehmen, bei denen wir Betriebsführer sind, wurden alle Daten unabhängig von der Höhe unserer Beteiligung weltweit erfasst und vollständig zu 100 % ausgewiesen. Die Angaben umfassen alle Produktions- und Explorationsstätten ohne Verwaltung gemäß IOPG-Definition. Im Rahmen des „Equity Share"-Ansatzes umfassen die Angaben ebenfalls alle Produktions- und Explorationsstätten ohne Verwaltung gemäß IOPG-Definition. Hier wurden sowohl alle eigenoperierten als auch nicht eigenoperierten Aktivitäten entsprechend dem Anteil unserer Beteiligung erfasst.

Die Umweltdaten basieren auf dem GHG-Protokoll, den IPIECA/IOGP- sowie den GRI-Standards. Daten nicht eigenoperierter Aktivitäten, die bis zum Redaktionsschluss nicht verfügbar waren, basieren teilweise auf Pro-forma-Informationen, Vorjahresdaten oder Berechnungen entsprechend der Veränderung der Produktion. Die Umweltdaten für 2019 wurden aufgrund der Einführung eines neuen Umweltberichtssystems, der Einbeziehung von Daten aus Explorationsaktivitäten und der verbesserten Verfügbarkeit von Ist-Daten rückwirkend angepasst.

Arbeits- und Prozesssicherheitsdaten werden weltweit für alle Standorte der Wintershall Dea und ihrer Tochtergesellschaften, personalführenden assoziierten Unternehmen sowie Joint Ventures, bei denen wir einen signifikanten Einfluss auf das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement haben, ausgewiesen. Die Daten werden unabhängig von der Höhe unserer Beteiligung vollständig zu 100 % erfasst. Die Daten zur Arbeitssicherheit beinhalten auch die Kontraktoren der Wintershall Dea.

Der Berichtsumfang der Umwelt- und Sicherheitsdaten der Wintershall Aktiengesellschaft hat sich im Oktober 2020 aufgrund eines Vertragswechsels geändert. Die Wintershall Aktiengesellschaft (WIAG) und die libysche National Oil Corporation (NOC) haben im Dezember 2019 zwei „Exploration and Production Sharing Agreements" (EPSA) für die Onshore-Gebiete 91 (ehemals Konzession 96) und 107 (ehemals Konzession 97) im Sirte-Basin unterzeichnet. Die von der WIAG und NOC neu gegründete Betriebsgesellschaft (JOC) mit dem Namen „Sarir Oil Operations" (51 % NOC, 49 % WIAG) hat im Oktober 2020 die operative Verantwortung in beiden Vertragsgebieten übernommen. Vor diesem Hintergrund beinhalten die Arbeits- und

Anlagensicherheitsdaten Libyen bis zum 20. Oktober 2020. Die Umweltdaten onshore Libyen werden bis zum 20. Oktober 2020 entsprechend ihrem Anteil gemeldet.

Die **Beschäftigungsdaten** wurden global für alle personalführenden Standorte der Wintershall Dea und ihrer Tochtergesellschaften, assoziierten Unternehmen sowie Joint Ventures, bei denen wir die operative Kontrolle haben, erhoben. Die Anzahl der Mitarbeitenden erfolgt stichtagsbezogen zum 31. Dezember 2020.

Für die nicht finanzielle Berichterstattung – Arbeitssicherheit und Beschäftigung – umfassen die Daten Wintershall Dea-Gesellschaften unter Berücksichtigung des oben genannten Konsolidierungskreises. Dabei wird in Anlehnung an den IOGP-Standard ein 100-%-Anteil berücksichtigt. Die Mitarbeiterzahl weicht hier von der Mitarbeiterzahl der Finanzberichterstattung ab, die ebenfalls in diesem Bericht ausgewiesen wird.

WEITERE INFORMATIONEN

Die folgenden Symbole weisen auf weitere Informationen hin:

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

Der Bericht wird in Deutsch und Englisch veröffentlicht.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

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

2 Wintershall Dea auf einen Blick

EINFÜHRUNG

3 Über diesen Bericht
6 Vorwort
7 Unternehmensprofil

GRUNDLAGEN

9 Nachhaltigkeitsziele (SDGs)
10 Wesentliche Themen
11 **Nachhaltigkeitsstrategie**
15 **Stakeholderdialog**

12 **Interview mit Nadja Brauhardt, „Ein Teil der Lösung sein"**

1 UMWELT

18 **Die Energielandschaft – unser Ausblick**

21 **Klima und Energie**
21 Klimastrategie und Unternehmensführung
24 Klimachancen und -risiken

25 **Interview mit Mario Mehren, „Die Zukunft der Energie ist kohlenstoffarm"**

26 Innovationen zum Klimaschutz
27 Energieverbrauch und -effizienz
28 Treibhausgas-Emissionen
30 Methan

31 **Umweltschutz**
31 Wasser und Abwasser
32 Biodiversität
33 Luftemissionen
34 Öl- und Stoffaustritte
34 Abfall

2 SOZIALES

37 **Mitarbeitende**
37 Beschäftigung
38 Vielfalt und Inklusion
40 Talentmanagement und Personalentwicklung
42 Work-Life-Balance

43 **Gesundheit und Sicherheit**
43 Gesundheitsmanagement
44 Arbeitssicherheit
45 Anlagenintegrität und Prozesssicherheit
46 Sicherheit

48 **Interview mit Wolfgang Faist, „Sicheres Arbeiten in Zeiten von COVID-19"**

49 **Verantwortungsvolle Partnerschaften**
49 Strategische Zusammenarbeit
49 Nachhaltige Beschaffung
50 Menschenrechte
52 Gesellschaftliches Engagement

3 UNTERNEHMENSFÜHRUNG

55 **Corporate Governance**

55 **Nachhaltigkeitsmanagement**

56 **HSEQ-Management**

57 **Krisenmanagement**

57 **Risikomanagement**

58 **Compliance**
58 Compliance-Programm und Verhaltenskodex
58 Compliance-Management
59 Beschwerdemechanismus

61 **GRI-Index**

68 **TCFD-Index**

69 **Glossar**

71 **Kontakt/Impressum**

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

das öffentliche wie auch das private Leben waren im Jahr 2020 von der Pandemie bestimmt. Bei Wintershall Dea standen und stehen der Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden stets an erster Stelle. Wir haben entschlossen und verantwortungsvoll gehandelt und dabei die nötigen Maßnahmen ergriffen, um unsere Mitarbeitenden in diesen schweren Zeiten angemessen zu unterstützen. Verantwortungsvolles und in gleichem Maße nachhaltiges Handeln genießt bei uns hohe Priorität. Beides gewinnt als ein entscheidender Faktor in jeder Branche zunehmend an Bedeutung, ganz besonders in der E&P-Industrie. Nach der Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2019 richteten wir 2020 den Fokus auf unseren Beitrag zur Energiewende.

Eine der weltweit größten Herausforderungen besteht heutzutage darin, den steigenden Energiebedarf zu decken und gleichzeitig eine Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen zu verwirklichen. Wintershall Dea hat sich dazu entschlossen, aktiv zu der Lösung beizutragen! 2020 haben wir klare und messbare Ziele definiert, um den Wandel voranzutreiben. Unser Ziel ist es, die Treibhausgas-Emissionen bei der Suche und Förderung von Erdgas und Erdöl bis 2030 auf netto-null zu reduzieren. Wir werden die Methan-Intensität bis 2025 auf unter 0,1 % senken und weiterhin das routinemäßige Abfackeln komplett vermeiden. Nach 2030 wollen wir unsere Netto-Kohlenstoffintensität einschließlich unserer Scope 3-Emissionen erheblich senken. In diesem Zusammenhang werden Wasserstoff und CCS eine entscheidende Rolle spielen – für uns und für eine erfolgreiche Energiewende.

Unsere Unternehmenskultur und unsere Werte sind geprägt vom Respekt vor den Menschen und ihrer Vielfalt. Wir möchten Leistungs- und Innovationspotenzial erschließen und uns dafür die Vielfalt an Erfahrungen, Herkünften und letzten Endes des Denkens zu Nutze machen. Deshalb haben wir 2020 die Rolle des Diversity & Inclusion Managers geschaffen, um eine Kultur der Inklusion zu etablieren und unsere wesentlichen Personalprozesse entsprechend anzupassen. Unser Streben nach einer offenen und vertrauensvollen Unternehmenskultur ist auch die Basis für unseren „Flex Forward"-Ansatz – ein Hybridmodell für wesentlich flexibleres Arbeiten. Dieses Modell wird auch nach der Pandemie zum Einsatz kommen und unsere agile, von Diversität und Unterstützung geprägte Kultur weiter stärken. Im Lauf der letzten Monate hat unser Team überzeugend demonstriert, dass wir über digitale Kanäle effektiv zusammenarbeiten können.

Unsere Position in Sachen Nachhaltigkeit ist gebündelt in unseren ESG (Environment, Social, Governance)-Grundsätzen, die das Rahmenwerk für unsere Verhaltensweisen bilden. Diese Grundsätze gründen sich auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact, die wir voll und ganz unterstützen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, ESG-Aspekte in unsere Aktivitäten zu integrieren, beispielsweise durch die Stärkung des Chancen- und Risikomanagements entsprechend den Empfehlungen der „Task Force on Climate-Related Financial Disclosures". Unsere Anstrengungen und unser Management wurden von Sustainalytics, einer der führenden Agenturen für ESG-Risk-Ratings, gewürdigt und mit „stark" bewertet.

Unser Nachhaltigkeitsbericht blickt nicht nur zurück, sondern präsentiert auch eine klare Vision mit Zielen und zukunftsgerichteten Plänen. Auf den folgenden Seiten finden Sie einen umfassenden Überblick darüber, wie sich Wintershall Dea bei ökologischen und sozialen Themen sowie hinsichtlich der Corporate Governance positioniert. Kennzahlen bieten transparente Einblicke in unsere Leistung und unsere Fortschritte.

Mario Mehren

Vorstandsvorsitzender und Chief Executive Officer (CEO)

Für das Jahr 2021 wünsche ich mir, neben der Bewältigung der Pandemie und der Rückkehr in ein „neues Normal", dass wir das aus der Krise gewonnene Wissen entsprechend anwenden und gemeinsam die besten und integrativsten Lösungen für die globalen Herausforderungen schaffen.

UNTERNEHMENSPROFIL

Wintershall Dea ist Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen, dessen Aktivitäten durch ein stabiles Midstream-Geschäft ergänzt werden.

Wintershall Dea ist im Mai 2019 durch den Zusammenschluss der Wintershall Holding GmbH (der Öl-, Gas- und Midstream-Geschäfte und jeweiligen Tochtergesellschaften von BASF) und der DEA Deutsche Erdoel AG (dem Öl- und Gasgeschäft und den jeweiligen Tochtergesellschaften von LetterOne) entstanden.

Dieser Zusammenschluss hat zwei deutsche Traditionsunternehmen mit jeweils mehr als 120 Jahren Firmengeschichte zusammengebracht. Beide Vorgängerunternehmen konnten bei Projekten in aller Welt ein breitgefächertes Know-how erwerben und Kompetenzen entwickeln, die Wintershall Dea unserer Meinung nach heute zu einem herausragenden Betriebsführer und gefragten Partner bei den Stakeholdern machen. Wir sind überzeugt, dass wir in unserer neuen Aufstellung das Beste aus beiden Unternehmen vereinen und etwas wirklich Einzigartiges geschaffen haben – ein zukunftsfähiges Unternehmen, das in Zeiten der Energiewende erfolgreich wachsen wird.

Als das größte unabhängige europäische Explorations- und Produktionsunternehmen (gemessen an Produktion und Reserven) sind wir stolz auf unsere technische Kompetenz, unsere Erfahrungen und unsere Leidenschaft für unsere Arbeit. Wir glauben, dass wir gemeinsam eine Position am Markt einnehmen, die bisher unbesetzt war: mit genug Substanz, um Großprojekte in Angriff zu nehmen, und gleichbleibender Agilität und Flexibilität. Wir glauben, dass unser Geschäft durch eine starke Unternehmenskultur untermauert wird, die für kontinuierliche Verbesserung und Exzellenz sowie für die zuverlässige Lieferung sicherer und effizient erzeugter Energie an die Gemeinden, in denen wir tätig sind, Sorge trägt, wobei höchste Standards eingehalten werden.

Wir passen uns unserem Marktumfeld, das einem ständigen Wandel unterliegt, laufend an und haben es uns auf die Fahne geschrieben, diesen Wandel tatkräftig zu unterstützen. Angesichts einer sich beschleunigenden Energiewende verändern auch wir unsere Strategie, um diesen Wandel federführend zu begleiten. Ein Beleg dafür sind unsere ehrgeizigen Ziele bei den Treibhausgasen: Wir wollen bis 2030 zu einem Unternehmen mit Netto-Null-Emissionen (Scope 1 und 2) in unseren Upstream-Aktivitäten werden. Wir richten unseren Blick auch weiter in die Zukunft und investieren bedeutende Mittel in unsere neuen Geschäftsbereiche wie z. B. Carbon Capture & Storage (CCS) und Wasserstoff. Darüber hinaus erfüllen wir im Rahmen unserer Aktivitäten strengste Umwelt-, Gesundheits-, Sicherheits- und Qualitätsstandards.

UNSER LEITSATZ

WAS WIR TUN

Wir sind Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen. Wir suchen und fördern Gas und Öl weltweit auf die effizienteste und verantwortlichste Weise.

WARUM WIR TUN, WAS WIR TUN

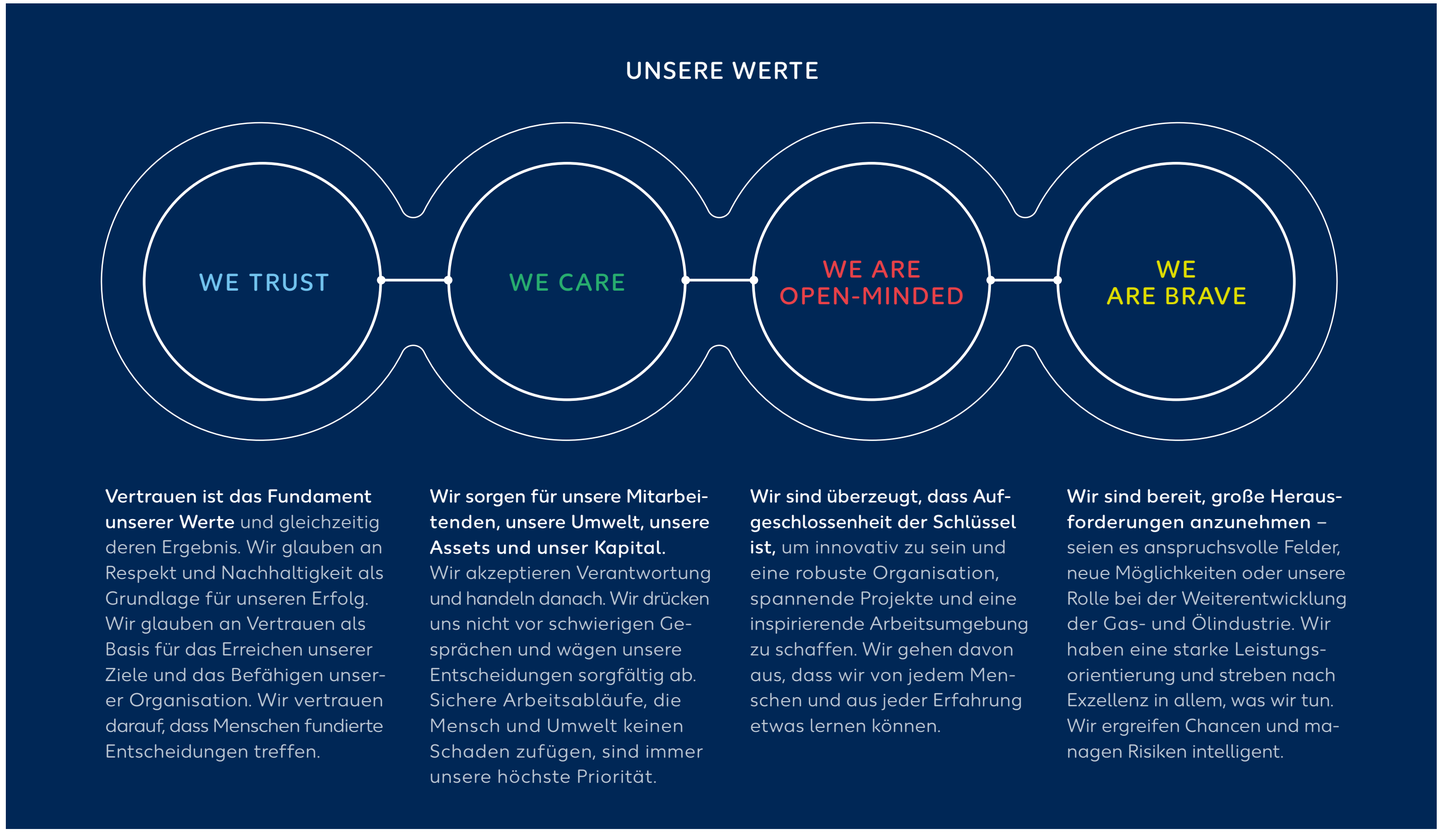
Wir glauben, dass wir zu einer besseren Welt für heutige und künftige Generationen beitragen, indem wir zwei der größten Herausforderungen gleichzeitig angehen: den weltweit wachsenden Energiebedarf zu decken und den globalen Klimawandel zu bekämpfen. Wir setzen uns dafür ein, die Energieversorgung zu sichern und gleichzeitig dazu beizutragen, die Klimaziele zu erreichen.

WIE WIR TUN, WAS WIR TUN

ZUVERLÄSSIGE PARTNER
Als Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen sind wir der langfristige und verlässliche Partner für alle unsere Stakeholder. Wir setzen Standards in der Industrie – für Sicherheit und Umwelt wie auch für operative und finanzielle Leistung.

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

ERFAHRENER PIONIER
Deutsche Ingenieurskunst ist unsere Tradition. Wir treiben Innovationen voran, nutzen die Chancen der digitalen Revolution und streben ständig danach, unseren Horizont zu erweitern. Wir sind Experten für herausfordernde Felder – heute und in der Zukunft.



Deutsche Ingenieurskunst liegt in unserer DNA und wir blicken auf eine lange und belegbare Erfolgsbilanz in Sachen Onshore- und Offshore-Technologie zurück. Heute eröffnet uns die Digitalisierung der Branche zusätzliche Möglichkeiten, unser Geschäft zu automatisieren, die Betriebskosten durch den Einsatz künstlicher Intelligenz nachhaltig zu senken und die Betriebseffizienz stetig zu verbessern.

Wir erwarten in den kommenden Jahrzehnten eine weiterhin stabile Nachfrage nach unseren Produkten – insbesondere nach Erdgas, das für die Industrie und die Gesellschaft eine wichtige Rolle bei der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft spielt. Da Erdgas rund 70 % unserer Produktion und Reserven ausmacht und wir uns stark auf das Emissionsmanagement unseres Geschäftes und unserer Produkte ausrichten, sind wir der festen Überzeugung, dass unser Portfolio bereits heute gut für diesen Wandel gerüstet ist.

Die Wintershall Dea GmbH, mit Sitz der Hauptverwaltung in Kassel und Hamburg, ist das Mutterunternehmen der Wintershall Dea-Gruppe.

Die Geschäftsaktivitäten der Gruppe sind in sechs Segmente gegliedert:
- Nordeuropa
- Russland
- Naher Osten/Nordafrika (MENA)
- Lateinamerika (LATAM)
- Midstream
- Sonstige

Die Segmente Nordeuropa, Russland, MENA und LATAM bilden das E&P-Geschäft und sind, ausgehend von den Ländern der jeweiligen Region, in elf weitere Bereiche unterteilt. Die E&P-Segmente umfassen Exploration, Aufschluss, Feldesentwicklung und Produktion in den folgenden Bereichen:

- Nordeuropa: Deutschland, Norwegen sowie Dänemark/Niederlande/Großbritannien
- Russland: Russland
- Naher Osten/Nordafrika: Ägypten, Libyen, Algerien und die Vereinigten Arabischen Emirate (VAE)
- Lateinamerika: Argentinien, Mexiko und Brasilien

Das Midstream-Segment umfasst die Gastransportaktivitäten in Europa im Onshore- und Offshore-Bereich.

Das Segment Sonstige umfasst den Vorstand, zentrale Gruppenfunktionen wie Strategie, Global Exploration, Carbon Management und Wasserstoff, Technologie & Innovation und Digital, die Holding-Gesellschaften und die Handelsaktivitäten unter Leitung der Zentrale.

NACHHALTIGKEITSZIELE (SDGs)

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

Alle gesellschaftlichen Akteure werden benötigt, um diese Ziele zu erreichen. Wintershall Dea verpflichtet sich, ihren Beitrag zu leisten. Unsere Geschäftsaktivitäten berühren direkt und indirekt viele der SDGs. Wir möchten unsere Bemühungen auf diejenigen Ziele ausrichten, zu deren Erreichung wir den größten Beitrag leisten können:

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

NACHHALTIGE ENTWICKLUNGSZIELE IM FOKUS VON WINTERSHALL DEA

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

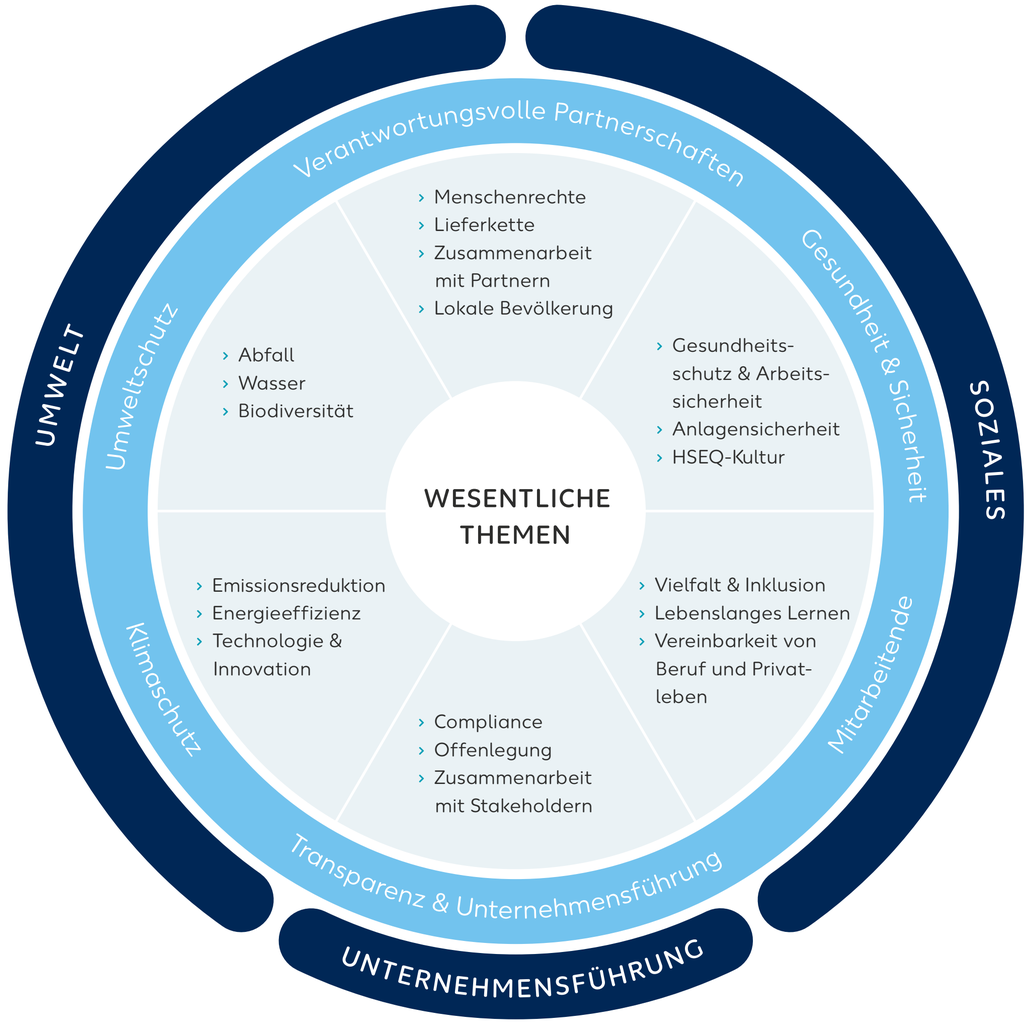
[1] verkürzte Version des Originaltextes

WESENTLICHE THEMEN

2019 führten wir eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Ziel war es, Nachhaltigkeitsthemen gemäß ihrer strategischen Relevanz sowie hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und auf Wintershall Dea zu identifizieren und zu bewerten. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Basis für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und dienen als Rahmen für den Inhalt des vorliegenden Berichts. Wir beobachten und bewerten kontinuierlich neu aufkommende Nachhaltigkeitstrends, um gegebenenfalls unsere Strategie, Managementprozesse und Berichterstattung anzupassen.

Wir führten eine Online-Befragung durch, bei der wir sowohl die Erwartungen an unser Unternehmen als auch die Geschäftsrelevanz bestimmter Themen ermittelt haben. Dabei wurden sowohl interne Stakeholder wie unsere Mitarbeitenden als auch externe Stakeholder – beispielsweise Investoren, Geschäftspartner, Lieferanten sowie Vertreter von Politik und Wissenschaft – befragt. Wir erfassten die positiven, aber auch die potenziell negativen Auswirkungen der Wintershall Dea auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft. Zur Strukturierung des Themenuniversums wurden vor der Befragung Bereiche definiert, denen jeweils mögliche Handlungsoptionen zugeordnet waren. Durch quantitative und qualitative Bewertung konnten wir das jeweilige Transformationspotenzial für die einzelnen Themenbereiche und Handlungsoptionen einschätzen. Neben der Befragung haben wir eine interne Bewertung potenziell relevanter Themen durchgeführt, bei der wir unter anderem relevante Branchentrends und Vergleiche innerhalb unserer Industrie berücksichtigten. Die Ergebnisse wurden vom Führungskräfteteam von Wintershall Dea validiert und klare Verantwortlichkeiten und Aktionspläne festgelegt.

WESENTLICHE THEMEN MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG



DER ÄUSSERE KREIS
zeigt die drei Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

DER MITTLERE KREIS
präsentiert die dazugehörigen strategischen Themen.

DER INNERE KREIS
enthält die wesentlichen Themen, die die Geschäfts- und Stakeholderrelevanz sowie die Umweltauswirkungen unseres Unternehmens widerspiegeln.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Unsere Branche und wir als Unternehmen spielen eine tragende Rolle bei der Energiewende und dem Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft. Zugleich betrachten viele Stakeholder Aspekte unserer Industrie zunehmend kritisch. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den durch Bevölkerungswachstum und höhere Lebensstandards steigenden Energiebedarf verantwortungsbewusst zu decken und dafür notwendige innovative und nachhaltige Lösungen voranzutreiben.

Die Strategie von Wintershall Dea zielt darauf ab, unsere Position als führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen Europas zu festigen, indem wir im Kontext der Energiewende auf profitables Wachstum setzen. Unsere strategische Planung basiert darauf, dass unsere Produkte – insbesondere Erdgas – auch in den kommenden Jahrzehnten weiterhin nachgefragt sein werden, während der Wandel von Industrie und Gesellschaft hin zur klimafreundlichen Wirtschaft voranschreitet. Mit unserem Portfolio sind wir bereits heute gut auf diesen Wandel vorbereitet, da Erdgas aktuell rund 70 % unserer Produktion und Reserven ausmacht.

Wir begreifen Nachhaltigkeit als einen wesentlichen Grundpfeiler unseres Geschäftsmodells. Das bedeutet für uns, dass wir das Unternehmen verantwortungsbewusst führen, Risiken mindern und transparent kommunizieren. Auf diese Weise stellen wir unsere gesellschaftliche Akzeptanz als Unternehmen sicher und steigern zugleich unsere Attraktivität für Investoren. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst verantwortungsvolles Handeln in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung und ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert.

WINTERSHALL DEAS NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE: LANGFRISTIGER ERFOLG DURCH VERANTWORTUNG

Auf effiziente und verantwortungsvolle Weise Gas und Öl suchen und fördern

Minimierung des ökologischen Fußabdrucks → Hohe Transparenz

UMWELT	SOZIALE VERANTWORTUNG	UNTERNEHMENSFÜHRUNG
EMISSIONEN MINIMIEREN	FÖRDERUNG VERANTWORTUNGSBEWUSSTER PARTNERSCHAFTEN	WIRKSAMES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT
Zur Energiewende beitragen	Förderung hoher Standards in allen Aktivitäten	Verpflichtung zu Verbesserungen im Bereich ESG[1]
Unsere Ziele		
› Netto-Null-THG-Emissionen bis 2030[2] › Methan-Intensität unter 0,1 % bis 2025[3] › Weiterhin kein routinemäßiges Abfackeln von Begleitgas in eigenoperierten Aktivitäten	› Null Unfälle › Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf > 30 % bis 2025 › Anteil an Mitarbeitenden unterschiedlicher Nationalität in Führungspositionen von > 35 % bis 2025	› Einrichtung eines Beirats aus externen Stakeholdern

[1] Environment, Social & Governance (Umwelt, Soziales & Unternehmensführung)
[2] Scope 1 und 2 für eigenoperierte und fremdoperierte Aktivitäten auf Equity-Basis
[3] 100 % der Methan-Emissionen von Wintershall Deas eigenoperierten Assets geteilt durch den Anteil am vermarkteten Gas

Interview mit Nadja Brauhardt,
Vice President Sustainability

EIN TEIL DER LÖSUNG SEIN

Warum ist Nachhaltigkeit für Wintershall Dea wichtig?

Nachhaltige Entwicklung und verantwortungsvolles Handeln sind Teil unserer DNA. Unser Ziel ist es, finanzielle und nicht finanzielle Aspekte unseres Geschäftes optimal auszugleichen. Ein nachhaltigeres Unternehmen zu sein, kann dazu beitragen, effizienter zu werden, eine Plattform für Innovationen zu bieten, Mitarbeitende anzuziehen und zu binden, ein besseres Wachstum zu erzielen, Kosten zu senken, den Ruf zu verbessern oder die Beziehungen zu den Stakeholdern zu stärken. Nachhaltigkeit beginnt jedoch mit dem Bewusstsein, dass alle Entscheidungen einen Einfluss auf die Mitarbeitenden, die Umwelt und die Gesellschaft haben. Deshalb integrieren wir Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie, Prozesse und Entscheidungsfindung.

Worauf fokussieren Sie sich?

Es gibt viele Themen, die sich unter Nachhaltigkeit subsumieren lassen. Das macht es manchmal schwer. Wir konzentrieren uns hauptsächlich auf Themen, die wir als Unternehmen beeinflussen können, z. B. die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden und der Gemeinden, in denen wir aktiv sind, auf Klima- und Umweltschutz, hohe soziale Standards bei unseren Aktivitäten einschließlich der Wertschöpfungskette, die Förderung von Vielfalt oder den kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern.

Worin bestehen die Herausforderungen?

Nachhaltigkeit ist nicht schwarz-weiß. Ein gutes Beispiel ist der Klimawandel. Der wachsende globale Bedarf an zuverlässiger und bezahlbarer Energie sowie die Verlangsamung des Klimawandels werden oft als zwei gegensätzliche Ziele angesehen. Doch beide müssen Hand in Hand gehen. Das ist nicht immer einfach, aber wir haben die Herausforderung angenommen. Mit unserem „Energy Transition Pathway" haben wir uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, den ökologischen Fußabdruck unserer Produktion zu verringern und gleichzeitig die benötigte Energie bereitzustellen.

Woher wissen Sie, dass Wintershall Dea auf Kurs ist?

Mein Team beobachtet und überprüft kontinuierlich unsere Nachhaltigkeitsperformance. Dabei verlassen wir uns auf unser Netzwerk aus Nachhaltigkeitsexperten und haben Facharbeitsgruppen eingerichtet, um Daten zu bewerten. Um ein besseres Verständnis von Investorenerwartungen zu erlangen, sind ESG-Ratings nützlich. Ich bin sehr stolz darauf, dass Sustainalytics, eine führende ESG-Risk-Ratingagentur, das ESG-Risikomanagement von Wintershall Dea als stark einstuft. Gleichzeitig werten wir die Ergebnisse sorgfältig aus und leiten Maßnahmen für die Bereiche ab, in denen wir Lücken in unserer Performance feststellen.

Wie wirkt sich die aktuelle Corona-Pandemie auf die Nachhaltigkeit aus?

Abgesehen vom tragischen Verlust von Menschenleben und den erheblichen wirtschaftlichen Folgen sind verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit durch die Pandemie noch verschärft und dadurch auch wieder in den Mittelpunkt gerückt worden. Während früher ökologische Fragestellungen im Vordergrund standen, wird derzeit zum Beispiel das Thema Menschenrechte im Unternehmenskontext intensiv diskutiert. Die Pandemie hat unsere Arbeit bei Wintershall Dea im Sinne der Nachhaltigkeit glücklicherweise nicht beeinträchtigt. Wir haben im Jahr 2020 viel erreicht – man denke nur an unsere neuen Klimaziele oder unsere Menschenrechtserklärung als Teil unserer ESG-Grundsätze.

Wie wollen Sie das Thema weiter vorantreiben?

Wir haben uns konkrete Ziele gesteckt, die es nun zu erreichen gilt. Nachhaltigkeit ist zudem kein „Nice to have"-Thema, sondern unerlässlich, um die eigene Zukunftssicherheit unter Beweis zu stellen. Externe Entwicklungen wie „Sustainable Finance" entstehen und die Anforderungen der Stakeholder steigen – wir analysieren und adaptieren sie für unser Geschäft und sind so gut vorbereitet.

UMWELT

Klimaschutz

Wir glauben, dass wir zu einer besseren Welt für heutige und künftige Generationen beitragen, indem wir gleichzeitig zwei Herausforderungen annehmen: Wir bedienen die weltweit steigende Nachfrage nach zuverlässiger und bezahlbarer Energie und unterstützen den Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft. Unsere Strategie zur Energiewende basiert auf Portfolioanpassungen, Emissionsmanagement, innovativen Technologien und ausgleichender Kompensation.

Unsere Schwerpunkte:

- **Portfolio:** Wir fokussieren uns auf ein kohlenstoffeffizientes Portfolio, insbesondere auf Gas- und Ölreservoirs, die vergleichsweise CO_2-effizient erschlossen werden können.
- **Emissionsmanagement:** Im Rahmen unserer Aktivitäten ergreifen wir strenge Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Emissionsminderung.
- **Kompensation:** Wir beabsichtigen, unvermeidbare Emissionen, die nicht weiter gesenkt werden können, durch die Investition in naturbasierte Lösungen zu verringern.
- **Technologie:** Wir konzentrieren uns weiterhin auf die Entwicklung von Technologien und Innovationen, bei denen Erdgas eine wichtige Rolle für die Verbesserung der CO_2-Bilanz im Energiesektor spielt. Hier legen wir den Schwerpunkt auf Wasserstofflösungen sowie auf CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS).
- **Transparenz:** Wir verpflichten uns zu einer umfassenden Berichterstattung über unseren Ansatz und Fußabdruck. Dies schließt auch die Teilnahme und mittelfristige Umsetzung der TCFD-Empfehlungen ein.

Weitere Informationen zu Klima & Energie, siehe Seite 21.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN FÜR DAS KLIMA

Wir wollen die anteiligen THG-Emissionen (Scope 1 und 2) unserer Upstream-Aktivitäten[1] auf Equity-Basis bis 2030 auf netto-null reduzieren.

Netto-Null-Aktivitäten

Wir wollen die Eliminierung des routinemäßigen Abfackelns von Begleitgas beibehalten.

Null
routinemäßiges Abfackeln[3]

0,1 %
Methan-Intensität

Wir wollen unsere Methan-Intensität[2] bis zum Jahr 2025 auf unter 0,1 % senken.

Reduktion
Netto-Kohlenstoffintensität

Wir streben an, die Netto-Kohlenstoffintensität für Scope 1, 2 und 3 von Treibhausgas-Emissionen zu überwachen und zu reduzieren.

[1] Scope 1 und 2 für eigenoperierte und fremdoperierte Aktivitäten auf Equity-Basis
[2] 100 % der Methan-Emissionen von Wintershall Deas eigenoperierten Assets geteilt durch den Anteil am vermarkteten Gas
[3] Verpflichtung zur Initiative der Weltbank „Zero Routine Flaring by 2030"

Umweltschutz

Wir bei Wintershall Dea arbeiten nach den höchsten Umweltstandards. Wir wägen bei jedem Projekt die potenziellen Umwelteffekte, die über die Lebensdauer eines Projekts entstehen können, sorgfältig ab.

Unsere Schwerpunkte:

- **Wasser und Abwasser:** Wir betreiben ein sorgfältiges Abwassermanagement und wirken darauf hin, Wasser mehrfach zu nutzen, z. B. indem wir Bohrspülungen recyceln und mit Kreislaufsystemen arbeiten.
- **Biodiversität:** Die Exploration und Produktion von Öl und Erdgas kann Auswirkungen auf natürliche Lebensräume und die lokale Bevölkerung haben. Deshalb führen wir Risikoanalysen und -studien durch, um potenzielle negative Auswirkungen zu minimieren.
- **Abfallmanagement:** Bei unseren Aktivitäten entstehen zwangsläufig Abfälle, die wir so weit wie möglich reduzieren wollen. Unser Abfallmanagementkonzept setzt auf „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten" und auf die Entwicklung innovativer Lösungen.

Weitere Informationen im Kapitel Umweltschutz, Seite 31.

SOZIALES

Die soziale Dimension unseres Geschäftes ist so vielfältig wie die Gesellschaften, in denen wir tätig sind. Die Basis für unsere soziale Verantwortung bilden unsere Kernwerte: Aufgeschlossenheit (open-minded), Sorgfalt (care) und Vertrauen (trust). Wir kümmern uns um die Menschen, die an unseren Aktivitäten beteiligt oder davon betroffen sind. Das schließt unsere eigenen Mitarbeitenden und die unserer Geschäftspartner ebenso ein wie die lokale Bevölkerung an unseren Standorten. Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber, verlässlicher Partner und guter Nachbar sein. Deswegen fördern wir hohe Standards in allem, was wir tun. Wir vertrauen darauf, dass unsere Partner unseren Ansatz teilen, und betrachten eine verantwortungsbewusste Zusammenarbeit deshalb als eine unserer strategischen Prioritäten im Bereich der Nachhaltigkeit.

Unsere Schwerpunkte:

- **Gesundheit und Sicherheit:** Wir wollen dauerhaft jeden Schaden für Mensch, Umwelt und Anlagen vermeiden. Null Unfälle – das ist unser erklärtes Ziel. Um das zu erreichen, legen wir den Schwerpunkt auf die Förderung der Gesundheit und Sicherheit, unter anderem durch präventive Gesundheitsversorgung, Arbeitsschutz und Prozesssicherheit an allen unseren Anlagen.
- **Menschenrechte:** Wintershall Dea strebt an, weltweit in Übereinstimmung mit international anerkannten Menschenrechten sowie wesentlichen Arbeits- und Sozialstandards zu handeln. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Geschäftspartner, ebenfalls internationale Menschenrechtsstandards zu respektieren.
- **Mitarbeitende:** Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, der für gute Arbeitsverhältnisse, berufliche Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, lebenslanges Lernen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steht. Wir glauben, dass eine inklusive Unternehmenskultur eine wesentliche Voraussetzung für uns ist, um von der Vielfalt unserer Belegschaft zu profitieren.
- **Gesellschaftliches Engagement:** Wir verpflichten uns zu einem fortlaufenden und offenen Dialog mit lokalen Stakeholdern und informieren diese regelmäßig über unsere Aktivitäten. Durch langfristig angelegte gesellschaftliche Projekte tragen wir zur nachhaltigen Entwicklung der Gemeinden bei, in denen wir tätig sind.

Weitere Informationen in den Kapiteln des Abschnittes „Soziales", ab Seite 36.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND TRANSPARENZ

Wir betrachten unsere Nachhaltigkeitsleistungen als zentralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie, und dieser Ansatz ist im gesamten Unternehmen verankert. Unter Leitung unseres Gesamtvorstands haben wir uns einer wirksamen Corporate Governance, der Einhaltung von Gesetzen und einer Kultur der Ethik und Compliance innerhalb des gesamten Unternehmens verpflichtet. Wintershall Dea verfolgt hohe Transparenzstandards und nutzt modernste Reporting- und Governance-Systeme. Transparenz führt zu Vertrauen, und Vertrauen ist einer unserer Grundwerte.

Unsere Schwerpunkte:

- **Unternehmensführung:** Wir arbeiten kontinuierlich daran, Nachhaltigkeitsaspekte und -prozesse in unsere bestehenden Governance-Elemente wie z. B. Compliance, Risikomanagement und interne Revision zu integrieren.
- **Stakeholderdialog:** Wir verfolgen einen regelmäßigen und offenen Austausch mit unseren Stakeholdern und sind dadurch in der Lage, deren Anliegen und Erwartungen zu verstehen.
- **Offenlegung:** Um dem Informationsbedürfnis unserer Stakeholder nachzukommen, bauen wir die Nachhaltigkeitsberichterstattung kontinuierlich aus. Neben dem bereits genutzten Reportingstandard der Global Reporting Initiative wollen wir nach weiteren internationalen Standards, wie z. B. TCFD, berichten, aber auch weitere relevante Themen in die Berichterstattung aufnehmen.

Weitere Informationen in den Kapiteln des Abschnittes „Unternehmensführung", ab Seite 54.

STAKEHOLDERDIALOG

Wir stehen kontinuierlich mit verschiedenen Stakeholdern im Austausch. Dazu gehören unsere Geschäftspartner, Mitarbeitende, Shareholder und Investoren sowie Vertreter aus Wissenschaft, Industrie, Politik und Gesellschaft.

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

Wir halten alle unsere Mitarbeitenden weltweit dazu an, in ihrem Arbeitsumfeld in einen Austausch mit Stakeholdern zu treten. Für viele unserer Mitarbeitenden gehört dazu der regelmäßige Stakeholderdialog, bei dem Experten an den verschiedenen Standorten und in den verschiedenen Geschäftsbereichen unseres Unternehmens mit den relevanten Interessengruppen über bestimmte lokale und globale Herausforderungen diskutieren. Wie jedes Jahr pflegte Wintershall Dea auch 2020 den Austausch mit unterschiedlichen Stakeholdern, der pandemiebedingt größtenteils in virtuellen Formaten stattfand.

STAKEHOLDERDIALOG UND KOMMUNIKATIONSFORMEN

GESCHÄFTSPARTNER

Teilnahme an virtuellen branchenspezifischen Messen, z. B. ONS Energy Talks 2020, ADIPEC Abu Dhabi CEO Virtual Roundtable

MITARBEITENDE

Virtuelle Management-Briefings, Mitarbeiterversammlungen und Umfragen mit dem Fokus auf Mitarbeiterzufriedenheit hinsichtlich Integrationsprozess oder COVID-19-Pandemiemanagement, Intranet, Vorstandsblog sowie virtuelle Veranstaltungen wie „culture breakfast" und „coffee breaks"

BEHÖRDEN UND POLITIK

Beitrag zur Entwicklung nationaler energiebezogener Maßnahmen und Dialogprozesse, z. B. zu den Themen Klima, Energie, Wasserstoff und Methan, Mitglied der D-EITI-Multi-Stakeholder-Gruppe

SHAREHOLDER UND INVESTOREN

Roadshows, Shareholdertreffen, Analystengespräche, Jahres- und Zwischenberichte

NETZWERKE UND VERBÄNDE

Mitarbeit in nationalen und internationalen Netzwerken und Branchenverbänden, z. B. Arbeitsgruppen der IPIECA und IOGP, Teilnahme und Mitwirkung an Kongressen und Runden Tischen, z. B. BDEW Kongress „Hydrogent, EU Methane Strategy: what it means for gas?"

GEMEINDEN UND ZIVILGESELLSCHAFT

Panel-Diskussionen, z. B. digitale Talkrunde von „Offen für Vielfalt": Demokratie stärken, UN-Global-Compact-Jubiläumskonferenz anlässlich des 20-jährigen Bestehens zum Thema: Wirtschaften im Sinne einer gerechteren Gesellschaft, Öffentlichkeitsarbeit, projektbezogene Diskussions- und Informationsveranstaltungen

MEDIEN

Jahrespressegespräch, Pressereisen zu Produktionsstätten (z. B. Mittelplate, Deutschland), Teilnahme an Konferenzen

WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Teilnahme an Konferenzen, z. B. SPE Technik-Kongress in Deutschland, 24. „World Energy Kongress"

Mitgliedschaften und internationale Initiativen

Wir wissen, dass Zusammenarbeit eine wichtige Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung ist. Daher unterstützen wir auch multilaterale Aktivitäten durch Mitgliedschaft in Branchenverbänden und internationalen Initiativen.

Als wichtiges Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie beteiligen wir uns auf nationaler und internationaler Ebene an verschiedenen nachhaltigkeitsrelevanten Brancheninitiativen und -verbänden, deren Ziel es ist, sich den Herausforderungen zu stellen und auf Branchenebene entsprechende Lösungen zu finden. Dadurch sind wir in der Lage, uns mit anderen Stakeholdern auszutauschen und die Debatte durch unsere eigenen Sichtweisen zu bereichern. Insgesamt besteht das Ziel darin, den Nachhaltigkeitsbeitrag der Wirtschaft und insbesondere unserer Branche zu verbessern. Gleichzeitig betrachten wir diese Mitgliedschaften und Initiativen als Diskussions- und Lernforen, die uns als Unternehmen strategisch voranbringen. Unser Engagement umfasst die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Branchenverbänden und Initiativen, unter anderem im **UN Global Compact**, in der „International Association of Oil & Gas Producers" **(IOGP)**, in der Global Oil and Gas Industry Association for Advancing Environmental and Social Performance **(IPIECA)** und in dem Oil and Gas Methane Partnership 2.0 **(OGMP)** oder in der **„GasNaturally"**, eine Partnerschaft aus acht europäischen Verbänden, die die gesamte Gaswertschöpfungskette abbilden.

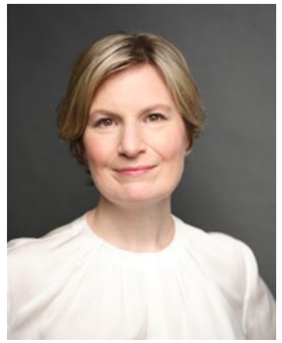
Wintershall Dea unterstützt die „Initiative für Transparenz im rohstoffgewinnenden Sektor" (Extractive Industries Transparency Initiative – **EITI**). Die Initiative setzt sich für mehr Finanztransparenz und Rechenschaftspflicht im Rohstoffsektor ein. In Deutschland vertritt die Wintershall Dea die Öl- und Gasindustrie als Mitglied der D-EITI-Multi-Stakeholder-Gruppe, die aus Vertretern von Regierung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft besteht und die die Umsetzung der D-EITI steuert und überwacht.

Politische Kommunikation und Interessenvertretung

Wir wollen die Rahmenbedingungen für unsere Geschäftstätigkeit konstruktiv und transparent mitgestalten. Deshalb beteiligen wir uns am öffentlichen Diskurs über branchen-, umwelt- und sozialpolitische Themen. Dieser Austausch hilft uns, Trends zu verstehen und regulatorische Anforderungen und Entwicklungen zu antizipieren.

Als Unternehmen setzen wir unser Vertrauen in die Rechtsstaatlichkeit und die freie demokratische Grundordnung. Wir unterhalten keine Kontakte zu Parteien oder Politikern, die diese Grundsätze nicht vertreten. Wir halten uns an klare Prinzipien, um den Eindruck zu vermeiden, dass wir durch unsere Beziehungen unangemessen auf politische Entscheidungsprozesse Einfluss nehmen. Wir sind nicht mit politischen Parteien, einzelnen Abgeordneten oder Inhabern bzw. Anwärtern politischer Ämter verbunden. Auch finanzieren wir keine politischen Parteien, Kabinettsmitglieder, Abgeordneten oder Kandidaten für politische Ämter.

Unsere politische Kommunikation und Interessenvertretung erfolgt im Einklang mit transparenten Richtlinien, unserem **Verhaltenskodex** und unseren **ESC-Grundsätzen.**



Die Branche muss zusammenarbeiten, um Verbesserungen zu erzielen, die echte Auswirkungen haben.

Dawn Summers – Mitglied des Vorstands und Chief Operating Officer (COO), Region EMEA

1 UMWELT

18 **Die Energielandschaft – unser Ausblick**

21 **Klima und Energie**
21 Klimastrategie und Unternehmensführung
24 Klimachancen und -risiken

25 Interview mit Mario Mehren, „Die Zukunft der Energie ist kohlenstoffarm"

26 Innovationen zum Klimaschutz
27 Energieverbrauch und -effizienz
28 Treibhausgas-Emissionen
30 Methan

31 **Umweltschutz**
31 Wasser und Abwasser
32 Biodiversität
33 Luftemissionen
34 Öl- und Stoffaustritte
34 Abfall

DIE ENERGIELANDSCHAFT – UNSER AUSBLICK

DER WELTWEITE ENERGIEMIX AUS HISTORISCHER SICHT

Der Umbau der Energiesysteme in Richtung einer kohlenstoffarmen Wirtschaft hat begonnen. Wir bei Wintershall Dea wollen in dieser dynamischen und sich schnell verändernden Umgebung weiter wachsen und gedeihen. Auch wenn sich der Energiemix bereits verändert, bleibt noch viel zu tun, um die Energiewende tatsächlich umzusetzen.

Gemäß der International Energy Agency (IEA)[1] führen die wachsende Weltbevölkerung und weltweit steigende Lebensstandards zu einem immer größeren Energiebedarf. Von 2000 bis 2019 ist die Energienachfrage um fast 50 % gestiegen, insbesondere in den Entwicklungsländern. Wir glauben, dass sich dieser deutliche und langfristige Trend trotz der verbesserten Energieeffizienz fortsetzen wird.

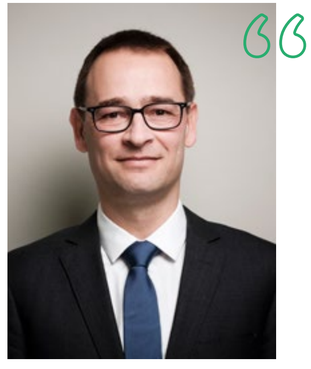
Wirtschaftliche Schocks wie die Finanzkrise 2008 oder die Pandemie im Jahr 2020 gelten zwar als bedeutende Ereignisse, unserer Meinung nach sind sie jedoch eher kurzfristige Unterbrechungen eines starken und langfristigen Wachstumstrends. Historisch betrachtet hat die steigende Energienachfrage zu steigenden Emissionen geführt, welche wiederum den Klimawandel verursachen. Eine zentrale Herausforderung für alle Energieunternehmen ist es daher, diese Verkettung zu durchbrechen.

Im letzten Jahrzehnt haben Erdgas und erneuerbare Energien das stärkste Wachstum im Verbrauch verzeichnet. Aufgrund der insgesamt steigenden Energienachfrage ist die Produktion von kohlenstoffintensiven Energieträgern wie Kohle und Erdöl dennoch weiter gestiegen. Die Treibhausgas-Emissionen sind seit dem Jahr 2000 um fast 40 % auf 47 Milliarden Tonnen im Jahr 2019 gestiegen.[2]

Nach Angaben der IEA wird der weltweite Energiebedarf nach wie vor weitgehend durch fossile Brennstoffe gedeckt, wobei Kohle, Öl und Erdgas im Jahr 2019 einen Anteil von etwa 80 % am Energiemix hatten. Der Rest stammt aus Energiequellen mit sehr niedrigen CO_2-Emissionen. Dies sind z. B. Kern- und Wasserkraft sowie erneuerbare Energien einschließlich Wind- und Solarkraft und herkömmliche Biomasse. Trotz ihres rapiden Wachstums machen „moderne" erneuerbare Energien wie Wind- und Solarkraft mit etwa 2–3 % des Versorgungsmixes nach wie vor nur einen kleinen Bruchteil der weltweiten Primärenergieversorgung aus.[1]

Der ununterbrochene Zugang zu kostengünstiger, bezahlbarer und zuverlässig verfügbarer Energie ist nach wie vor die Grundlage für ein nachhaltiges Wachstum der Weltwirtschaft – und für den steigenden Lebensstandard vieler Menschen weltweit. Deshalb sehen wir auch in Zukunft einen direkten Zusammenhang zwischen steigendem Energiebedarf und BIP-Wachstumsprognosen.

Seit der Unterzeichnung des Pariser Klimaschutzabkommens im Jahr 2015 setzen viele Länder auf Strategien und Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen, um die Auswirkungen des Klimawandels zu begrenzen. Wir bei Wintershall Dea unterstützen diese Initiativen und sind entschlossen, unsere Ziele zu erreichen.



Erdgas ist die sauberste konventionelle Energiequelle und eine wichtige Säule für eine zuverlässige, erschwingliche und klimafreundliche Energieversorgung – heute, morgen und auch übermorgen.

Thilo Wieland – Mitglied des Vorstands, verantwortlich für die Regionen Russland, Lateinamerika sowie Transport

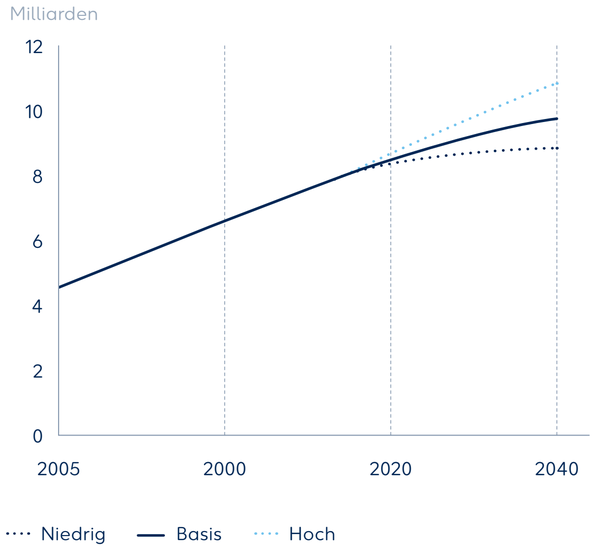
Vor diesem Hintergrund und trotz der negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie gehen wir davon aus, dass ein kräftiges Wirtschaftswachstum in den Entwicklungsländern, das gezielt auf die Verbesserung der Lebensstandards hinwirkt, die Energienachfrage weiter in die Höhe treiben wird. Dabei ist zu erwarten, dass sich der Energiemix weiterhin in Richtung einer kohlenstoffarmen Zukunft entwickeln wird.

ENERGIEWENDE

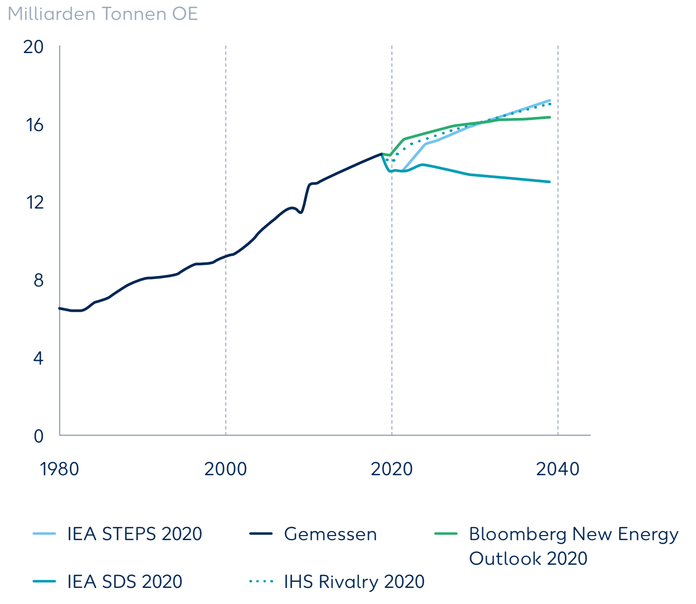
Die IEA hat in ihrem World Energy Outlook 2020 mögliche Entwicklungen der Energieversorgung in verschiedenen Zukunftsszenarien skizziert. Das „Stated Policies"-Szenario (STEPS) der Internationalen Energie Agentur macht die Auswirkungen bestehender politischer Rahmenbedingungen sowie aktueller Politikplanung deutlich und bezieht dabei aktuelle Entwicklungen mit ein. Dabei handelt es sich nicht um ein Standard-Sze-

[1] IEA Energy Technology Perspective, 2020, https://www.iea.org/data-and-statistics/charts/global-primary-energy-demand-by-fuel-1925-2019
[2] IHS Energie & Klima Szenarien 2020

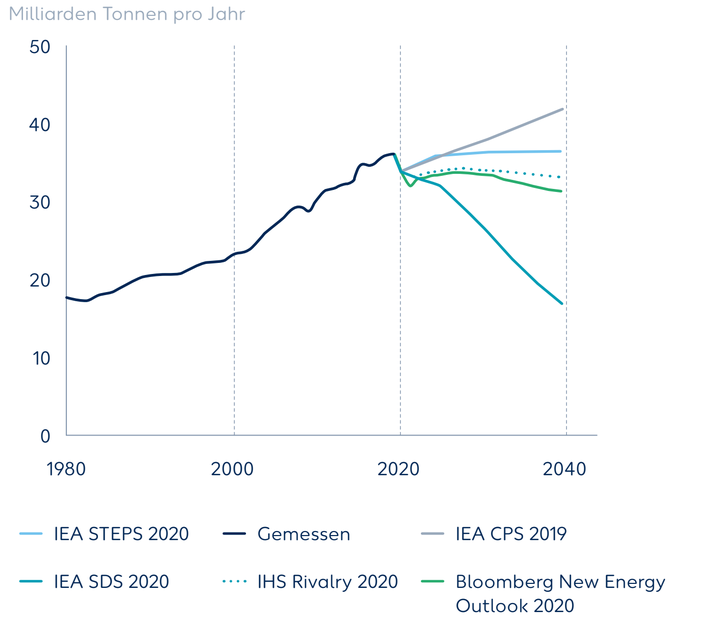
BEVÖLKERUNGSWACHSTUM



STEIGENDE ENERGIENACHFRAGE



STEIGENDE EMISSIONEN (CO_2), OHNE KONSEQUENTE GEGENMASSNAHMEN



nario, vielmehr werden massive Fortschritte bei der Energieeffizienz und Änderungen am Energiemix vorausgesetzt. Dennoch wird in diesem Szenario von einer weiteren Zunahme der Energienachfrage um fast 20 % in den Jahren 2019 bis 2040 ausgegangen, die auf einer weiterhin bestehenden historischen Verknüpfung von BIP-Wachstum und Energieverbrauch basiert.

Das „Sustainable Development"-Szenario (SDS) der IEA zeigt, wie die Ziele des Pariser Klimaabkommens erreicht werden können, mit denen die durchschnittliche Erderwärmung deutlich unter 2° C gegenüber dem vorindustriellen Niveau gehalten werden soll. Gemäß dem „Sustainable Development"-Szenario geht man davon aus, dass sich die Energienachfrage zwischen 2019 und 2040 um insgesamt rund 10 % reduzieren wird, wobei von bedeutend höheren Energieeffizienzen als denjenigen, die wir aktuell haben, ausgegangen wird.

Das „Stated Policies"-Szenario der IEA unterstellt, dass die Nachfrage nach Erdgas bis 2040 im Vergleich zu 2019 um ein Drittel steigen wird, während die Nachfrage nach Öl im gleichen Zeitraum langsamer (um rund 6 %) steigt. Im „Sustainable Development"-Szenario geht die IEA davon aus, dass die Nachfrage nach Öl künftig zurückgehen wird, während die Nachfrage nach Gas gegenüber dem Jahr 2030 weitgehend unverändert bleiben und danach langsam abnehmen wird.

Wir glauben, dass es unterschiedlicher Energieträger, stabiler regulatorischer und steuerlicher Rahmenbedingungen, einer effektiven CO_2-Bepreisung sowie nachhaltiger Investitionen in neue Technologien, Kapazitäten und Infrastruktur bedarf, um die zukünftige Nachfrage bedienen zu können.

In allen IEA-Szenarien spielen Öl und Gas als Energieträger und Rohstoffe für die chemische Produktion eine bedeutende Rolle im Versorgungsmix der kommenden Jahrzehnte, auch wenn die Welt gleichzeitig den Wandel zu einem kohlenstoffarmen Energiesystem vollzieht.

Quelle: IEA WEO, BP statistical review, HIS, Bloomberg
Hinweis: IEA Stated Policies Scenario (STEPS), Sustainable Development Scenario (SDS), Current Policies Scenario (CPS), Net Zero Emissions (NZE)

Gerade Erdgas spielt bei der Energiewende eine wichtige Rolle. Erdgas ist in großen Mengen kostengünstig verfügbar. Es ist eine verlässliche Ressource für die Stromproduktion und ein Rohstoff für die Wasserstoffproduktion in den Sektoren, die schwer zu dekarbonisieren sind. Zudem gibt es bereits eine gut ausgebaute Infrastruktur für den Gastransport zu den Kunden, und bei der Erzeugung von Strom und Wärme aus Gas werden deutlich weniger Emissionen freigesetzt als zum Beispiel bei Kohle. Beim Einsatz von Technologien wie Methanpyrolyse oder CO_2-Abscheidung und -Speicherung kann Erdgas künftig mit noch weniger Emissionsausstoß als heute verwendet werden, z. B. durch Auffangen der Emissionen und/oder Umwandlung zum Wasserstoff.

Die Nachfrage nach Öl wird zwar weiterhin von den verschiedenen Bereichen des Transportsektors gestützt, die nach und nach elektrifiziert werden, doch für zahlreiche Produkte wie chemische Grundstoffe und Kunststoffe wird Öl nach wie vor als Rohstoff benötigt.

Was häufig nicht berücksichtigt wird, sind die Kapitalintensität der Öl- und Gasförderung und das Erfordernis, nachhaltig zu investieren, um eine kostengünstige und zuverlässige Versorgung zu gewährleisten.

Öl- und Gaslagerstätten unterliegen einem natürlichen Förderrückgang von 3–5 % pro Jahr, der auf den förderprozessbedingten Druckverlust in den Lagerstätten zurückzuführen ist. Dieser Vorgang ist als „natürlicher Förderrückgang" bekannt und ist in allen Öl- und Gaslagerstätten weltweit vorzufinden.

Um diesen Rückgang auszugleichen, sind nachhaltige Investitionen in bestehende Felder erforderlich. So wird der Lagerstättendruck durch neue Bohrungen, Infill-Produktionsbohrungen und Erschließung neuer Vorkommen unterstützt.

Würden die entsprechenden Investitionen eingestellt, hätte dieser natürliche Förderrückgang einen starken Einbruch der Erdöl- und Erdgasversorgung zur Folge, was zu einem Rückgang der Ölbestände im Jahr 2040 um mindestens 50 % führen würde. Dies wiederum würde eine erhebliche Lücke zwischen Angebot und Nachfrage erzeugen und zu Verknappungen und wahrscheinlich höheren Preisen führen.

Aufgrund dieser Szenarien und unserer eigenen Studien gehen wir davon aus, dass Erdöl und insbesondere Erdgas mit der dazugehörigen Infrastruktur auch in den kommenden Jahrzehnten eine zentrale Rolle im globalen Energiemix spielen. Die Energiewende hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft hat begonnen, und unsere Strategie bei Wintershall Dea ist darauf ausgerichtet, aktiv zu der Energiewende und einer erschwinglichen und verlässlichen Energieversorgung beizutragen.

KLIMA UND ENERGIE

KLIMASTRATEGIE UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- **Klare Ausrichtung auf die Energiewende**
- **Neue Klimaschutzziele**
- **Unterstützung der „Task Force on Climate-Related Financial Disclosures"**

Klimastrategie

Die Energiewirtschaft der Zukunft ist klimafreundlich. Unser Ziel steht daher fest: Wir sind entschlossen, weiter zu wachsen und gleichzeitig dazu beizutragen, zwei der größten globalen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen: die Deckung des weltweit steigenden Energiebedarfs und die Dekarbonisierung der Energiewirtschaft zur Erreichung von Klimazielen. Wintershall Dea sieht sich als Teil der Lösung und verpflichtet sich, bei der kohlenstoffeffizienten Gas- und Ölproduktion eine Führungsrolle zu übernehmen, um die sichere Versorgung mit bezahlbarer und sauberer Energie sicherzustellen.

Als europäisches Gas- und Ölunternehmen unterstützen wir uneingeschränkt das Ziel der EU, bis 2050 klimaneutral zu werden. Als Beitrag zu diesem Ziel haben wir uns neue ambitionierte Ziele gesteckt. In den kommenden zehn Jahren plant das Unternehmen Investitionen in Höhe von rund 400 Millionen Euro zur Senkung und Kompensation von Treibhausgas-Emissionen. Bis 2030 wollen wir Netto-Null-Emissionen in allen unseren eigenoperierten und nicht eigenoperierten Upstream-Aktivitäten erreichen. Dies betrifft Treibhausgas-Emissionen der Kategorie Scope 1 (direkt) und Scope 2 (indirekt) entsprechend der anteiligen Produktion. Angesichts steigender CO_2-Preise verschaffen wir uns so einen Wettbewerbsvorteil und tragen langfristig zur Wertschöpfung für unsere Shareholder und Kunden bei. Als Gründungsmitglied der branchenweiten „Methane Guiding Principles" arbeiten wir kontinuierlich daran, die Methan-Emissionen zu senken. Wir haben uns verpflichtet, die Methan-Intensität bis 2025 und darüber hinaus auf unter 0,1 % zu reduzieren.

Unser Ansatz zur Erreichung dieser Ziele stützt sich auf vier Säulen:

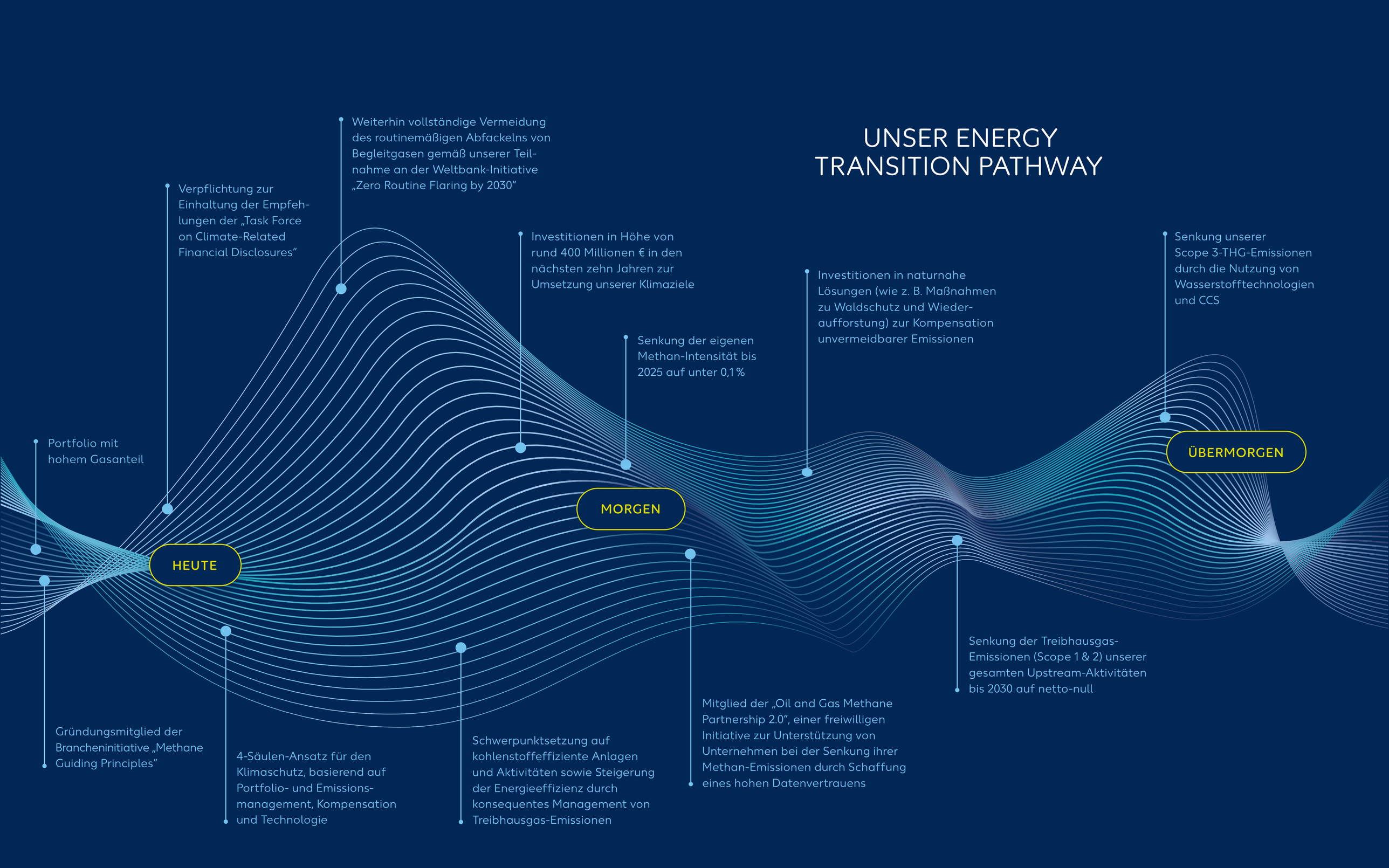
- **Portfolio: Emissionseffizienz durch Portfoliosteuerung**
  Erdgas macht aktuell rund 70 % unserer Produktion und Reserven aus und wird voraussichtlich auch in Zukunft den größten Teil unseres Portfolios ausmachen. Um unsere Emissionsbilanz schrittweise zu verbessern, berücksichtigen wir bei unseren Investitionsentscheidungen Treibhausgas-Emissionen und CO_2-Preise als wichtige Kennzahlen.
- **Management: Emissionen und Energieeffizienz im eigenen Betrieb**
  Im Rahmen unserer Aktivitäten implementieren wir kontinuierlich weitere Maßnahmen, um die Energieeffizienz zu steigern und Emissionen zu senken, etwa durch die Reduktion unserer Methan-Emissionen und den Einsatz erneuerbarer Energien.
- **Kompensation: Verringerung der Netto-Treibhausgas-Emissionen durch naturbasierte Lösungen**
  Wir beabsichtigen, unvermeidbare Emissionen, die nicht weiter gesenkt werden können, durch Investitionen in naturbasierte Lösungen zu kompensieren. Solche Lösungen zählen derzeit zu den kostengünstigsten Maßnahmen im Kampf gegen den Klimawandel.
- **Technologie: CCS und Wasserstoff zur Förderung der Energiewende**
  Die Senkung von Scope 1- und Scope 2-Emissionen ist die erste Maßnahme, die wir als Öl- und Gasproduzent sofort umsetzen können, weil wir erheblichen Einfluss auf diese Emissionen haben. Emissionen, die im Zuge der Nutzung unserer Produkte durch Kunden entstehen (Scope 3), hängen von vielen verschiedenen Faktoren ab, insbesondere den Konsumentscheidungen der Kunden. Dennoch haben wir Bereiche ermittelt, in denen wir mit unseren Anlagen und Kompetenzen dazu beitragen können, auch Scope 3-Emissionen zu senken. Wir werden uns weiterhin auf die Entwicklung von Technologien und Innovationen konzentrieren, wobei Erdgas eine wichtige Rolle für die Verbesserung der CO_2-Bilanz im Energiesektor spielt. Wir investieren in Projekte wie CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CSS) und Wasserstofftechnologien, die eine entscheidende Rolle bei der Dekarbonisierung der Wirtschaft spielen werden, und greifen zugleich weiter auf unsere Kernkompetenzen zurück. Durch die Beschleunigung von Wasserstoff- und CCS-Projekten erreichen wir das Ziel, unsere Netto-CO_2-Intensität von der Produktion bis zum Energieverbrauch zu kontrollieren und zu senken und eine Reduktion von Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen zu erzielen.

UNSERE KLIMAZIELE UND AMBITIONEN

- Reduzierung der THG-Emissionen bis 2030 auf netto-null[1]
- Reduzierung der Methan-Intensität[2] auf unter 0,1 % bis 2025
- Beibehaltung der Eliminierung des routinemäßigen Abfackelns von Begleitgas[3]
- Reduktion der Netto-Kohlenstoffintensität

[1] Scope 1 und 2 für eigenoperierte und fremdoperierte Aktivitäten auf Equity-Basis
[2] 100 % der Methan-Emissionen von Wintershall Deas eigenoperierten Assets geteilt durch den Anteil am vermarkteten Gas
[3] Verpflichtung zur Initiative der Weltbank „Zero Routine Flaring by 2030"

UNSER ENERGY TRANSITION PATHWAY



UNSERE BEKENNTNISSE ZUM KLIMASCHUTZ

Wintershall Dea unterstützt die UN-Nachhaltigkeitsziele und fokussiert auf vier Ziele, zu deren Erreichung wir im Rahmen unserer betrieblichen Aktivitäten den größten Beitrag leisten können. Dazu gehört auch Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz".

nachhaltig-entwickeln.dgvn.de

Als Unterzeichner des UN Global Compact unterstützen wir die zehn Prinzipien zur Förderung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

unglobalcompact.de

Wir unterstützen die Empfehlungen der „Task Force on Climate-Related Financial Disclosures" und damit das Ziel der Förderung und Verbesserung einer freiwilligen Offenlegung von Klimarisiken.

fsb-tcfd.org

Wir sind Gründungsmitglied der „Methane Guiding Principles" (MGP), die Maßnahmen festlegen, um die Methan-Emissionen entlang der gesamten Erdgas-Wertschöpfungskette zu reduzieren.

methaneguidingprinciples.org

Wir sind Mitglied der „Oil and Gas Methane Partnership 2.0"-Initiative. Diese freiwillige Initiative stellt einen Rahmen für eine umfassende und transparente Berichterstattung über Methan-Emissionen bereit.

ccacoalition.org

Wir bekennen uns zum Ziel der Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030", das Abfackeln und Ablassen von Begleitgas bis 2030 zu beenden.

worldbank.org

Unternehmensführung

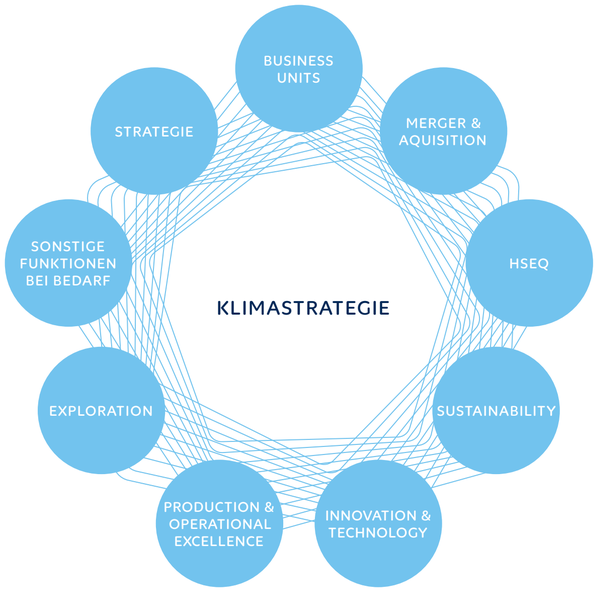
Die übergeordnete Verantwortung für klimarelevante Themen liegt beim Vorstandsvorsitzenden sowie beim Gesamtvorstand. 2020 widmeten sich mehrere Vorstandssitzungen der Frage nach der Rolle von Wintershall Dea in der Energiewende sowie der Definition von Klimazielen.

Innerhalb der Nachhaltigkeitsabteilung koordiniert der Klimamanager strategisch die in der Klimastrategie definierten Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Geschäftseinheiten. Der Klimamanager verantwortet ferner die Überwachung des Gesamtfortschritts bei der Erreichung unserer Ziele und berichtet darüber regelmäßig an den Vorstand. Das operative Management und das Reporting unserer Emissionen selbst sind funktionsübergreifende Verantwortlichkeiten innerhalb der zuständigen zentralen Abteilungen und Geschäftsbereiche. Jeder Geschäftsbereich ist dafür verantwortlich, klimarelevante Aspekte zu identifizieren, zu überwachen und gegebenenfalls in den täglichen Betrieb, die Projektentwicklung und die Entscheidungsfindung zu integrieren.

Darüber hinaus wird unsere Governance-Struktur um ein Steuerungsorgan erweitert, das ausschließlich für die Umsetzung des „Energy Transition Pathway" (ETP) zuständig ist. Dieses Steuerungsorgan ist eng mit dem „Sustainability Board Committee" verbunden. Außerdem streben wir den Aufbau einer internen ETP-Community an, die als Kompetenznetzwerk und Plattform für den Ideenaustausch dienen und die Umsetzung des ETP vorantreiben soll.

Weitere Informationen im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement, Seite 55.

BETEILIGTE FUNKTIONEN VON WINTERSHALL DEA



Die Steuerung klimarelevanter Aspekte ist in das übergeordnete Business-Management-System (BMS) von Wintershall Dea eingebettet. Neben den allgemeinen ESG-Grundsätzen, die auch unsere Verpflichtungen in Bezug auf Klima und Energie umfassen, enthält das BMS Richtlinien und Prozesse, die beschreiben, wie sich diese Themen in die täglichen betrieblichen Abläufe integrieren lassen.

Ende 2020 haben wir mit der Durchführung einer Szenarioanalyse begonnen, dies beinhaltet auch eine Analyse physischer Klimarisiken. Relevante Ergebnisse werden in unsere Systeme – z. B. die strategische Planung und das Risikomanagement – integriert. Um die Wichtigkeit unserer Maßnahmen zum Klimaschutz zu unterstreichen, wollen wir die Vergütungsstruktur unserer Führungskräfte bis hin zum Vorstand an unsere Klimaziele koppeln.

KLIMACHANCEN UND -RISIKEN

- **Einführung klarer Prozesse und Richtlinien**
- **Risikobewertung auf Portfolio- und Projektebene**

Wintershall Dea ist sich der wachsenden Bedeutung klimabezogener Risiken und Chancen bewusst, insbesondere in Verbindung mit den neuen Klimazielen unseres Unternehmens. Als Unterstützer der Empfehlungen der „Task Force on Climate-Related Financial Disclosures" haben wir 2020 damit begonnen, klare interne Prozesse und Richtlinien einzuführen.

In Übereinstimmung mit dem Risikomanagementprozess auf Unternehmensebene werden, unter der Steuerung der Einheit Sustainability, die Identifikation, die Bewertung und das Management von klimabezogenen Risiken und Chancen an designierte Risikoverantwortliche in unseren Geschäfts- und Unternehmenseinheiten delegiert. Die identifizierten Risiken und Chancen werden auf Grundlage ihrer potenziellen Auswirkungen, der Eintrittswahrscheinlichkeit und des Zeithorizonts einzeln bewertet. Die Ergebnisse dieser Bewertung entscheiden über das anschließende Ranking im Vergleich zu anderen Ereignissen. Wesentliche Ereignisse einschließlich einer Beschreibung der Maßnahmen zur Risikobewältigung bzw. -minderung werden nach dem Bottom-up-Prinzip an die Einheit Risk Management berichtet. Der Bericht mit den wesentlich relevanten Risiken und Chancen auf Konzernebene wird vom Vorstand bewilligt und anschließend dem Prüfungsausschuss der Shareholder vorgelegt. Bei der Kategorisierung unserer Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel orientieren wir uns an den TCFD-Empfehlungen und unterteilen Risiken hauptsächlich in physische und transitorische Risiken.

Auf Portfolioebene haben wir 2020 mit der Durchführung einer Szenarioanalyse inklusive einer „High Level"-Analyse physischer Risiken begonnen, um die potenziellen Langzeitfolgen verschiedener Klimaszenarien zu bewerten und die Widerstandsfähigkeit unseres Portfolios und unserer Unternehmensstrategie zu überprüfen. Aufgrund ihrer hohen strategischen Relevanz und Materialität planen wir, die Szenarioanalyse zukünftig regelmäßig durchzuführen.

Auf Projektebene ist die Bewertung von Klimathemen und entsprechenden Risiken ein fester Bestandteil der Nachhaltigkeitsbewertung einzelner Projekte und somit für die Projektgenehmigung relevant. Zudem werden bestimmte Transitionsrisiken bewertet, die beispielsweise infolge der Einführung einer CO_2-Preisregulierung in Ländern auftreten, in denen es bisher keinen Emissionshandel bzw. keine CO_2-Steuer gibt. Dadurch wird die Widerstandsfähigkeit jedes einzelnen Projekts sowie des gesamten Portfolios gegenüber diesen Risiken sichergestellt.

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

Als Unterstützer der TCFD-Empfehlungen haben wir 2020 eine umfassende Analyse möglicher Lücken zwischen unserem bestehenden Risikomanagementansatz und den TCFD-Empfehlungen in Bezug auf klimabezogene Risiken auf den Weg gebracht. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Gap-Analyse werden wir potenzielle Maßnahmen für 2021 festlegen und deren Umsetzung voranbringen.

Interview mit Mario Mehren, CEO

DIE ZUKUNFT DER ENERGIE IST KOHLENSTOFFARM

Wintershall Dea hat soeben seinen „Energy Transition Pathway" bekanntgegeben. Worum handelt es sich dabei?

Neben der Bereitstellung von kohlenstoffärmerem Erdgas hat sich Winterhall Dea jetzt Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasen in der eigenen Produktion gesetzt, dies betrifft Scope 1- und 2-Emissionen in eigenoperierten und nicht eigenoperierten Upstream-Aktivitäten. Bis 2030 will das Unternehmen seine Upstream-Aktivitäten auf netto-null bringen. Das ist sicherlich ein ambitioniertes Ziel. Aber: Unsere Branche muss mit zu den Vorreitern gehören und wir wollen mit ambitionierten, aber erreichbaren Zielen mit gutem Beispiel vorangehen.

Andererseits haben wir einen Weg aufgezeigt, wie wir durch die Entwicklung und den Einsatz von neuen Technologien zur Energiewende beitragen können. Dazu gehört unser Engagement hinsichtlich Wasserstoff oder in „Carbon Capture Storage"-Projekten (CCS).

Welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen, um Scope 3-Emissionen zu reduzieren?

Die Senkung unserer Scope 1- und Scope 2-Emissionen ist die erste Maßnahme, die wir als Gas- und Ölproduzent sofort umsetzen können, weil wir erheblichen Einfluss darauf haben. Wir sind realistisch. Die bei unserer Arbeit freigesetzten CO_2-Mengen sind gemessen an den CO_2-Emissionen, die bei der Verbrennung von Erdöl und Erdgas entstehen, gering. Scope 3-Emissionen – also Emissionen, die durch die Nutzung unserer Produkte entstehen – hängen in erster Linie von gesellschaftlichen Präferenzen und vom Konsumentenverhalten ab.

Dennoch haben wir uns fest vorgenommen, durch den Einsatz von CCS- und Wasserstofftechnologien mittel- bis langfristig auch Scope 3-Emissionen zu reduzieren. Die ersten entsprechenden Projekte haben wir bereits in den vergangenen Monaten auf den Weg gebracht. Besonders im CCS-Bereich können wir auf unserer E&P-Expertise und bestehenden Anlagen aufbauen, um Treibhausgas-Emissionen erheblich zu senken. Wir haben Zugang zu verschiedenen Feldern in der Nordsee und einer umfangreichen Pipeline-Infrastruktur. Beides können wir nutzen, um CO_2 zu speichern bzw. Wasserstoff zu transportieren.

Aktuell wird sehr viel über Methan-Emissionen diskutiert. Dabei geht es auch um die Rolle des Energiesektors. Die EU hat eine eigene Strategie zur Reduktion von Methan-Emissionen vorgelegt. Welche Auswirkungen hat dies auf Ihr Unternehmen?

Wintershall Dea unterstützt diese Entwicklungen. Eines unserer Ziele ist es, die Methan-Intensität unseres Unternehmens bis 2025 auf unter 0,1 % zu senken. Als Gründungsmitglied der „Methane Guiding Principles" trat Wintershall Dea außerdem dem „Oil and Gas Methane Partnership 2.0" unter Leitung des „UN Umweltprogramms" und der „Climate and Clean Air Coalition" bei, mit dem Fokus, die Berichterstattung auszubauen und zu optimieren. Wir betrachten das als wichtigen Meilenstein auf dem Weg zu mehr Transparenz in Bezug auf Methan-Emissionen entlang der gesamten Gas-Wertschöpfungskette. Ich bin überzeugt, dass wir mit dieser Transparenz den Grundstein für Vertrauen in unser Hauptprodukt Gas als emissionsarme Energiequelle und Treiber der Energiewende legen.

Inwieweit wird der Vorstand in die Erreichung der Klimaziele eingebunden und wie erfolgt die Performance-Messung?

Unseren Klimazielen sind umfangreiche Diskussionen vorausgegangen, bei denen wir auch die Meinung externer Experten eingeholt haben. Die Ziele werden in unsere Unternehmensstrategie integriert und die Fortschritte kontinuierlich von uns überwacht. Für die Umsetzung stellen wir ein eigenes Budget und eigene Ressourcen bereit. Und wir wollen für unser Handeln zur Rechenschaft gezogen werden. Deshalb werden wir eine neue Vergütungsstruktur einführen. Die Performance werden wir hier in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht präsentieren.

INNOVATIONEN ZUM KLIMASCHUTZ

- **Gründung des Bereiches „Carbon Management & Hydrogen"**
- **Fokus auf Wasserstofftechnologien und CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS)**

Öl und Gas werden noch viele Jahre den größten Teil der weltweiten Energieversorgung ausmachen. Prognosen zufolge kann es jedoch sein, dass der europäische Ölmarkt bereits bis 2030 um ein Viertel schrumpfen wird. Im Gegensatz zu Öl weist Erdgas eine geringere CO_2-Intensität auf und gilt deshalb als einer der Treiber der Energiewende. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass der Absatz von Erdgas noch länger auf einem stabilen Niveau bleiben wird.

Im Zuge der Veröffentlichung der EU-Wasserstoffstrategie bis 2050 wächst außerdem das Interesse am Energieträger Wasserstoff. Immer mehr europäische Länder – darunter Norwegen, Dänemark, Großbritannien und die Niederlande – haben das erhebliche Potenzial von Wasserstoff- und CCS-Technologien erkannt und bringen entsprechende Projekte auf den Weg.

Wintershall Dea nutzt ihre E&P-Expertise für die Verwertung von CO_2 und prüft die Eignung ihrer Reservoirs für die CO_2-Speicherung. Auch die Produktion von sogenanntem „blauen Wasserstoff" durch Methan-Reformierung wird in Kombination mit der CCS-Technologie klimaneutral, da das abgeschiedene CO_2 in Lagerstätten sicher gespeichert wird. Das ermöglicht, die Nachfrage unserer Kunden nach einer sicheren, bezahlbaren und klimafreundlichen Energieversorgung durch die Bereitstellung von dekarbonisiertem Erdgas zu erfüllen. Mit mehr als 120 Jahren Innovationserfahrung im Energiesektor ist Wintershall Dea gut aufgestellt, um diese Technologien zu liefern. Durch CCS und Wasserstoff ergeben sich neue Geschäftsmöglichkeiten. Gleichzeitig sichern beide Technologien langfristig unsere Zukunft als führendes unabhängiges Energieunternehmen Europas.

2020 richtete Wintershall Dea innerhalb des Geschäftsbereichs Technology & Innovation die Abteilung „Carbon Management & Hydrogen" ein. Das Team fördert Technologien und Geschäftsmodelle für die Bereitstellung von dekarbonisiertem Erdgas, die am besten zu den Kompetenzen, Produktionsstätten und strategischen Zielen von Wintershall Dea passen. Diesbezüglich sind wir bereits an zahlreichen Projekten beteiligt, z. B.:

CCS-Konsortium Greensand in Dänemark

Wintershall Dea beteiligt sich gemeinsam mit INEOS und Maersk Drilling sowie der Geologischen Forschungsanstalt für Dänemark und Grönland (GEUS) als Forschungspartner in Phase 1 am Projekt Greensand, einem neuen Konsortium für die CO_2-Speicherung. Die Partner haben sich zusammengetan, um ausgediente Offshore-Ölfelder für die dauerhafte Speicherung von CO_2 zu nutzen, das in Onshore-Industrieanlagen abgeschieden wird. In Phase 1 wird im Rahmen einer Machbarkeitsstudie die Eignung der Reservoirs untersucht. Die Studie wird vom dänischen Programm für die Entwicklung und Demonstration von Energietechnologie (EUDP) unterstützt. 2020 wurde die Eignung des Ölfelds Nini West für die Einlagerung und Speicherung von CO_2 von DNV GL zertifiziert. Mit der Zertifizierung bestätigt die unabhängige Stelle, dass das Reservoir konzeptionell für die jährliche Einlagerung von 0,45 Millionen Tonnen CO_2 pro Bohrung über zehn Jahre geeignet ist und das Unterwasserreservoir das CO_2 in komprimierter Form sicher speichern kann. Durch die jahrzehntelange Förderung von Öl aus den betreffenden Ölfeldern, Nini und Cecilie, ist Wintershall Dea bestens mit beiden Reservoirs vertraut. Wir haben uns

> Wasserstoff gilt in der Energiedebatte zunehmend als Schlüssel für das Gelingen der Energiewende.

Hugo Dijkgraaf – Mitglied des Vorstands und Chief Technology Officer (CTO)

intensiv an den technischen Arbeiten beteiligt, unter anderem mit unserem Technischen Servicezentrum in Norddeutschland. Wintershall Dea wird das Projekt nun gemeinsam mit den Konsortiumspartnern vorantreiben.

CCS-Machbarkeitsstudie für Brage in Norwegen

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

Forschungskooperation mit dem KIT

Seit 2019 arbeiten Wintershall Dea und das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) gemeinsam an einem Forschungsprojekt zur klimafreundlichen Herstellung von Wasserstoff aus Erdgas. Die sogenannte Methanpyrolyse ist eine energieeffiziente Methode, um das im Erdgas enthaltene Methan in gasförmigen Wasserstoff und festen Kohlenstoff zu trennen. Kohlenstoff ist ein wertvoller Rohstoff für verschiedene Industriezweige und kann einfach und sicher gespeichert und verwertet werden. Ein weiterer Vorteil der Methanpyrolyse besteht darin, dass, anders als bei anderen Technologien zur Wasserstofferzeugung, für Dampfreformierung und Elektrolyse kein Frischwasser benötigt wird. Als eine der weltweit größten Forschungs- und Bildungseinrichtungen schlägt das KIT eine Brücke zwischen bedeutsamen wissenschaftlichen Erkenntnissen und deren Anwendung zum gesellschaftlichen Nutzen, wirtschaftlichen Wohlstand und dem Erhalt unserer natürlichen Lebensgrundlagen. Das von Wintershall Dea und dem KIT auf drei Jahre angelegte Projekt soll Grundlagen für einen künftigen industriellen Einsatz der Methanpyrolyse legen. Das KIT hat bereits Grundlagenforschung zur Herstellung von Wasserstoff durch direkte Pyrolyse von Methan auf Basis der Flüssigmetalltechnologie geleistet.

ENERGIEVERBRAUCH UND -EFFIZIENZ

- **Steigerung der Energieeffizienz als wichtiges Ziel**
- **Energiemanagement nach ISO 50001**

Strategischer Ansatz

Für unsere Aktivitäten benötigen wir Energie in vielfältiger Form: elektrische Energie für den Antrieb von Pumpen und Verdichtern, Wärmeenergie in Form von Dampf für die Erdölförderung oder zum Beheizen unserer Anlagen. Die Verbesserung der Energieeffizienz ist deshalb für uns ein wichtiges Ziel. Wir wollen den Energieverbrauch in unseren Betrieben und die damit verbundenen Emissionen verringern und gleichzeitig kostengünstig Energie bereitstellen. Dadurch senken wir unsere Betriebskosten, erhöhen unsere finanziellen Einsparungen durch eine verbesserte Energieeffizienz und schützen die Umwelt durch Senkung unserer Treibhausgas-Emissionen.

Wo es sinnvoll und möglich ist, setzen wir zur Verbesserung der Energieeffizienz Wind- und Solarkraft, Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung, Mikrogasturbinen oder Blockheizkraftwerke ein. Darüber hinaus versorgen wir unsere Offshore-Produktionsplattformen mit Strom vom Land („Power from shore") und stellen unsere Energielieferverträge auf erneuerbare Energiequellen um, wie zum Beispiel auf Mittelplate, Deutschland.

Performance 2020

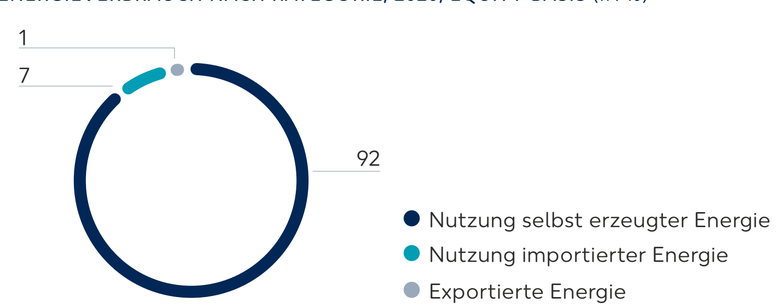
Durch zahlreiche Projekte konnten wir den Energieverbrauch und die Energieeffizienz in unseren Betrieben 2020 weiter optimieren. So starteten wir gemeinsam mit unserem Zulieferer ERC im Rahmen einer Nachhaltigkeitsinitiative an der Bohrplattform West Mira ein Projekt zur Senkung des Energieverbrauchs, zur Energierückgewinnung und zur Optimierung der Stromerzeugung. Ein weiteres Beispiel ist der digitale Zwilling, der alle Abläufe und Prozesse in Echtzeit virtuell repräsentiert, um den Stromverbrauch der Plattform Brage in Norwegen zu senken und somit eine effizientere Steuerung der Anlagen zu ermöglichen. Zudem beteiligen wir uns als Partner der Ölfelder Snorre und Gullfaks am Offshore-Windpark Hywind Tampen, der voraussichtlich 2022 in Betrieb genommen wird. Elf schwimmende Windkraftanlagen werden sauberen Strom erzeugen, um 35 % des jährlichen Strombedarfs der Plattformen zu decken. Bei dem Projekt handelt es sich um den weltweit ersten schwimmenden Windpark zur Stromversorgung von Offshore-Plattformen.

ENERGIE

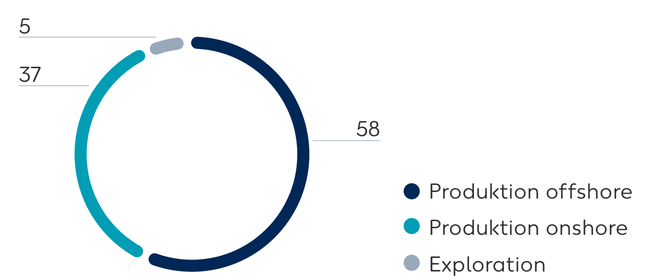
Indicator	Einheit	Grenze	2020	2019
Energieverbrauch[1]	PJ	EB	27,8	29,2
Energieintensität	GJ/mboe	EB	119,5	124,3

EB: Equity-Basis

ENERGIEVERBRAUCH NACH KATEGORIE, 2020, EQUITY-BASIS (IN %)



ENERGIEVERBRAUCH NACH AKTIVITÄT, 2020, EQUITY-BASIS (IN %)



[1] Die Energienutzung umfasst Strom und Dampf als Primärenergie.

In 2020 lag der Energieverbrauch bei 27,8 PJ (2019: 29,2), davon wurden mehr als 90 % selbst erzeugt. Der Rückgang des Energieverbrauchs ist vor allem auf die Veränderungen in Libyen zurückzuführen.

Ausblick

Im Rahmen unserer Energiemanagementsysteme wollen wir weitere Verbesserungsmöglichkeiten bei der Energieeffizienz identifizieren und umsetzen. Dies reduziert nicht nur die Treibhausgas-Emissionen, sondern spart auch wertvolle Energieressourcen ein.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN (THG)

- **Geringe THG-Intensität (Scope 1 & 2) von 7,4 kg CO_2e/boe**
- **Bekenntnis zur Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring bis 2030"**

Strategischer Ansatz

Um unsere Umweltauswirkungen zu minimieren, bemühen wir uns im Rahmen unserer wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten, die Treibhausgas-Emissionen aus der Produktion von Erdgas und Rohöl (Scope 1 & 2) kontinuierlich zu senken. Dieses Ziel verfolgen wir sowohl bei unseren eigenoperierten als auch den nicht eigenoperierten Produktionsstätten weltweit. In Betrieben, in denen wir Betriebsführer sind, haben wir das routinemäßige Abfackeln von Begleitgasen bereits eingestellt. Dieses Gas nutzt Wintershall Dea beispielsweise zur Erzeugung von Strom, Wärme und Dampf. So kommen wir unserer Selbstverpflichtung als Unterzeichner der Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030" nach. Darüber hinaus setzen wir Technologien ein, um das Abfackeln von Begleitgas im Nicht-Routinebetrieb weiter zu reduzieren.

Performance 2020

Scope 1- und Scope 2-Emissionen

Neben Methan (CH_4) werden durch unsere Aktivitäten auch die Treibhausgase Kohlendioxid (CO_2) und Distickstoffmonoxid (N_2O) freigesetzt. Zusätzlich emittieren wir anorganische Gase wie Kohlenmonoxid (CO), Stickoxide (NO_X) und Schwefeloxide (SO_X) sowie weitere Stoffe. Sie entstehen vor allem bei der Verbrennung von Erdgas, Heizöl und Diesel zur Energieerzeugung.

In 2020 wurden 1,69 Millionen Tonnen CO_2e-Treibhausgase emittiert (2019: 2,57). Kohlendioxid ist mit 1,54 Millionen Tonnen mit Abstand der größten Faktor, gefolgt von 4.892 Tonnen Methan und 54,6 Tonnen Stickoxide. Zudem wurden in 2020 0,08 Millionen Tonnen Scope 2-Emissionen emittiert (2019: 0,10). Mit Blick auf die Produktion von Rohöl, Erdgas und Kondensat liegt die Scope 1- und 2-Treibhausgas-Intensität mit rund 7,4 kg CO_2e/boe auf einem sehr niedrigen Level im Vergleich zum Industrie-Durchschnitt (IOGP-Durchschnitt: 18,5) und gehört damit zu den Niedrigsten der Branche. Der Rückgang der THG-Emissionen ist vor allem auf die Veränderungen in Libyen zurückzuführen. Ein weiterer Grund ist die Umstellung auf 100 % zertifizierten Strom aus erneuerbaren Quellen vor der Küste Deutschlands.

Scope 3-Emissionen

Wir sind der Ansicht, dass Scope 3-Emissionen im Kampf gegen die Folgen des Klimawandels eine wichtige Rolle spielen und deshalb fester Bestandteil der Berichterstattung über Treibhausgase sein sollten. Wir ermitteln unsere Scope 3-Emissionen auf Basis von Kategorie 11 (Nutzung verkaufter Produkte) des GHG-Protokolls, die wir als relevanteste Kategorie für ein E&P-Unternehmen ansehen. Im Vergleich zu 2019 sind unsere Scope 3-Emissionen auf 78 Millionen Tonnen CO_2e gesunken. Dies beruht hauptsächlich auf den Veränderungen in Libyen.

Handel von Emissionsrechten

Acht unserer eigenen Produktionsanlagen unterliegen den gesetzlichen Anforderungen des europäischen Handels mit Emissionsrechten. Dazu zählen neben einer Produktionsanlage in Deutschland drei Förderplattformen in den Niederlanden und vier in Norwegen. Im Jahr 2020 emittierten diese Anlagen insgesamt 335.817 Tonnen CO_2. Wir erhielten 226.555 Emissionsberechtigungen und kauften 109.262 zu.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

Indikator	Einheit	Grenze	2020	2019
THG (direkt, Scope 1)	Mio. t	EB	1,69	2,57
CO_2 (Kohlenstoffdioxid)	Mio. t	EB	1,54	2,19
N_2O (Distickstoffmonoxid)	t	EB	54,6	51,4
CH_4 (Methan)	t	EB	4.892	13.033
THG (indirekt, Scope 2)	Mio. t	EB	0,08	0,10
THG (indirekt, Scope 3)	Mio. t	EB	78	81
THG-Intensität (Scope 1, Scope 2)	kgCO_2e/boe	EB	7,4	11,0

EB: Equity-Basis

Ausblick

Um unseren Fußabdruck weiter zu reduzieren und damit verbundene Chancen zu nutzen, werden wir unseren Ansatz konsequent umsetzen. Unser Emissionsmanagement wird durch ein globales Projektinventar ergänzt, das alle identifizierten Maßnahmen zur Emissionsreduzierung enthält und hilft, alle Chancen systematisch zu managen sowie klimabezogene Indikatoren für die Entscheidungsfindung zu nutzen.

Im Jahr 2020 haben wir mehrere Maßnahmen umgesetzt:

DEUTSCHLAND

Wintershall Dea hat die Stromversorgung der Plattform Mittelplate zu 100 % auf zertifizierten Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Der Strom wird nun nicht mehr von einer Gasturbine erzeugt, die mit Begleitgas aus der Ölförderung angetrieben wird. Stattdessen wird die Plattform über ein Stromkabel von der Küste aus mit Ökostrom versorgt. Dadurch sparen wir jedes Jahr bis zu 36.000 Tonnen CO_2 ein und senken unsere Umweltauswirkungen auf diesen empfindlichen natürlichen Lebensraum im Nationalpark Schleswig-Holsteinisches Wattenmeer erheblich. Gemeinsam mit unseren Partnern EnTec und Acta Marine prüfen wir außerdem derzeit im Rahmen einer Machbarkeitsstudie, ob die bestehende Versorgerflotte auf Wasserstoff-Hybridantrieb aufgerüstet werden kann. Dadurch könnten die Versorgerschiffe für Mittelplate jedes Jahr bis zu 275.000 Liter Diesel einsparen und die CO_2-Emissionen um jährlich mehr als 700 Tonnen senken.

NORWEGEN

Wir sind ständig auf der Suche nach Möglichkeiten, die Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette zu senken, und arbeiten dazu auch mit unseren Dienstleistern und Zulieferern zusammen. Dementsprechend haben wir einen neuen Servicevertrag mit der norwegischen Spezialreederei Eidesvik Offshore ASA geschlossen, von der wir Dienstleistungen in Bezug auf die Bereitstellung von Versorgerschiffen beziehen. Mit dem neuen Vertrag senken wir unsere jährlichen Emissionen durch den Einsatz von Versorgern für die norwegische Plattform Brage um bis zu 30 %.

Außerdem haben wir die Plattform West Mira mit einem hochmodernen Hybridkraftwerk mit Lithium-Ionen-Energiespeichern ausgestattet. Dadurch wird die Laufzeit der Dieselgeneratoren reduziert und die CO_2- und NO_x-Emissionen werden um 15 % bzw. 12 % gesenkt.

NIEDERLANDE

Zur Wiedergewinnung der Energie, die normalerweise bei der Produktion von Abgasen verloren geht, setzen wir Technologien wie den „Overhead Vapour Combustor" (OVC) ein. Die so gewonnene Energie nutzen wir lokal an unseren Offshore-Gasförderplattformen F16-A, L8-P4 und P6-A in den Niederlanden. Durch den Einsatz von OVC an diesen Plattformen sparen wir jedes Jahr 650.000 Kubikmeter Erdgas. Das entspricht einer Energiemenge von rund 15 Terajoule. Die Nutzung von Abgas und aufbereitetem Öl anstelle von Erdgas für Prozesswärme trägt zur Senkung von Methan-Emissionen bei.

METHAN

- **Senkung unserer Methan-Intensität[1] auf unter 0,1 % bis 2025**
- **Teilnahme an der Initiative „Oil and Gas Methane Partnership 2.0"**

Strategischer Ansatz

Methan (CH_4) ist unser Hauptprodukt. Aber wenn es in die Atmosphäre freigesetzt wird, entfaltet es, trotz einer geringeren Lebensdauer, eine wesentlich höhere Treibhauswirkung als CO_2. Wir streben an, die Methan-Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette, von der Exploration bis hin zum Endverbraucher, zu minimieren.

2020 gaben wir unser Ziel bekannt, unsere Methan-Intensität[1] bis 2025 auf unter 0,1 % zu senken. Zudem streben wir ein hohes Maß an Transparenz in Bezug auf die Ermittlung, Messung und Berichterstattung von Methan an.

Ferner verpflichten wir uns zu Maßnahmen, um die Methan-Emissionen sowohl an unseren eigenoperierten als auch von Partnern betriebenen Anlagen zu senken. Angesichts der zunehmenden Verfügbarkeit innovativer Technologien und der großen Bereitschaft zur Zusammenarbeit innerhalb des Energiesektors kann ein hohes Maß an Vertrauen in Emissionsdaten erreicht werden. Zudem werden Projekte priorisiert, die die Aufrüstung von Anlagen, die Ortung von Leckagen sowie Reparaturmaßnahmen zum Ziel haben. Neben dem Ziel, unsere Methan-Intensität zu senken, werden wir in die verbesserte Erfassung und Verifizierung unserer Methan-Emissionsdaten investieren. Dafür setzen wir ein dediziertes Team und einen speziellen Prozess ein, um neue Technologien einzuführen und das Bewusstsein für dieses Thema innerhalb von Wintershall Dea sowie bei unseren Partnern weltweit zu schärfen.

[1] 100 % der Methan-Emissionen aus den von Wintershall Dea betriebenen Anlagen geteilt durch den Anteil des vermarkteten Gases.

Durch die Mitgliedschaft in mehreren freiwilligen Initiativen wie den „Methane Guiding Principles" (MGP) und dem „Oil and Gas Methane Partnership 2.0 Framework" setzen wir uns branchenweit für Maßnahmen zur Senkung der Methan-Emissionen ein. Wintershall Dea ist Unterzeichner der MGP. Diese freiwillige internationale Initiative umfasst zahlreiche Akteure aus dem Energiesektor und anderen Bereichen und legt Schwerpunktfelder fest, in denen Maßnahmen zur kontinuierlichen Senkung der Methan-Emissionen getroffen werden. Im Einklang mit den MGP unterstützen wir das gemeinsame Engagement für eine ambitionierte, aber kosteneffiziente EU-Gesetzgebung mit dem Ziel, die Methan-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von in der EU verkauftem und genutztem Gas zu senken. Die OGMP 2.0 ist eine globale Initiative unter Führung der Vereinten Nationen und unterstützt Unternehmen dabei, ihre Methan-Emissionen durch ein hohes Maß an Vertrauen in Emissionsdaten entlang der gesamten Öl- und Gas-Wertschöpfungskette zu reduzieren. Der Berichtsrahmen sieht eine zunehmend detaillierte und transparente Berichterstattung zu Methan-Emissionen gegenüber Industrie, Zivilgesellschaft und Regierungen vor.

Performance 2020

Im Zuge der Verpflichtung zu den MGP veranstaltete Wintershall Dea gemeinsam mit Eurogas mehrere hochrangige Workshops mit internen und externen Stakeholdern sowie Branchenpartnern. Zudem trugen wir durch die Beteiligung am Aufsichtsrat, an der Richtliniengestaltung sowie an den Arbeits- und Best-Practice-Gruppen aktiv zu allen relevanten MGP-Säulen bei. Für 2021 haben wir gemeinsam mit den MGP-Mitgliedern mehrere Initiativen mit Schwerpunkt auf nicht eigenoperierten Anlagen identifiziert. Wir beabsichtigen, einen aktiven Beitrag zu diesen Initiativen sowie zu den verschiedenen Arbeitsgruppen der OGMP 2.0 zu leisten. Zu den Themenschwerpunkten gehören beispielsweise Best-Practice-Richtlinien, Datenunsicherheit und -abgleich sowie verbessertes Reporting.

Die Methan-Emissionen in 2020 betrugen 2.471 metrische Tonnen für eigen operierte Aktivitäten. Die Methan-Intensität[1] sank in 2020 auf 0,06 % gegenüber dem Vorjahr (2019: 0,46) und liegt damit bereits unter unserem Zielwert von 0,1 %. Der Rückgang der Methan-Emissionen ist einerseits auf die Veränderungen in Libyen zurückzuführen. Andererseits erfolgten bei Wintershall Nordzee eine Vielzahl an methanreduzierenden Maßnahmen sowie die Stilllegung mehrerer Plattformen.

METHAN

Indikator	Einheit	Grenze	2020	2019
CH_4	t	EB	4.892	13.033
CH_4-Intensität[1]	%	OC	0,06	0,46

OC: operational control (eigenoperierte Anlagen) | EB: Equity-Basis

Ausblick

2021 legen wir den Schwerpunkt auf die Datenerfassung und -berichterstattung sowie auf die Identifizierung und Einführung entsprechender Technologien. Zudem werden wir dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen unseren ersten OGMP-2.0-Bericht vorlegen.

Ein dediziertes Team aus Anlagentechnikern, HSEQ-Experten und Datenspezialisten wird Projekte bewerten und priorisieren, mit denen wir die potenziellen Methan-Emissionen unserer Anlagen senken. Bereits identifizierte Projekte werden umgesetzt. Die Expertise und Erfahrungen aus diesen Projekten werden sowohl intern als auch an die Arbeitsgruppen der verschiedenen Initiativen wie z. B. IPIECA, OGMP 2.0 und MGP weitergegeben.

UMWELTSCHUTZ

WASSER UND ABWASSER

- **Effizientes Wassermanagement**
- **Besondere Aufmerksamkeit gilt Standorten in der Nähe von Wasserschutz- oder Wasserstressgebieten**

Strategischer Ansatz

Wasser ist eine wichtige Ressource und wird während des gesamten Projektlebenszyklus bei Öl- und Gasaktivitäten genutzt. Wir achten stets darauf, die Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten im Hinblick auf den Wasserverbrauch zu verringern, indem wir den Frischwasserverbrauch reduzieren, Lösungen finden, um Abwasser aufzubereiten und wiederzuverwenden, sowie die Effizienz der Wassernutzung zu erhöhen.

Effizientes Wassermanagement und Wasseraufbereitung helfen uns, die damit verbundenen Kosten und Risiken zu senken. Um das zu erreichen, verfolgen wir zwei Ansätze: die Vermeidung von Wasserverbrauch und die Aufbereitung und Wiederverwendung von Wasser in unseren Prozessen. Wir arbeiten intensiv an der Umsetzung von Reduzierungsmaßnahmen sowie an der Erforschung und Anwendung innovativer Technologien etwa zum Recyceln von Bohrspülungen oder der Nutzung von Kreislaufsystemen.

Jeder Standort entwickelt auf die lokalen und technischen Anforderungen zugeschnittene Maßnahmen und Initiativen zur Reduzierung des Frischwasserverbrauchs. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei Standorten, die in der Nähe von Wasserschutz- oder Wasserstressgebieten liegen, wie beispielsweise unsere Produktionsstandorte in Libyen, Algerien, Ägypten, Argentinien (onshore) und den Vereinigten Arabischen Emiraten. Dort führen wir zusätzliche Schutzmaßnahmen durch, um eine Umweltbelastung durch unsere Aktivitäten zu verhindern.

Performance 2020

Um das Bewusstsein für Wassermanagement zu fördern und Optimierungsmöglichkeiten zu identifizieren, haben wir einen sechswöchigen Inkubationsprozess mit Teilnehmern aus verschiedenen technischen Bereichen (Chemiker, Anlageningenieure, Produktionstechniker, Lagerstätteningenieure, Geologen usw.) durchgeführt. Der Prozess lieferte zahlreiche Ideen zur Verbesserung unseres Wassermanagements und zeigte uns außerdem, wie wir Technologien zur Reduzierung des Wasserverbrauchs und zur Erhöhung des Recyclinganteils einsetzen. Auf unserer Offshore-Plattform Brage, Norwegen, nutzen wir zum Beispiel entsalztes Meerwasser und vermeiden die Entnahme von Frischwasser.

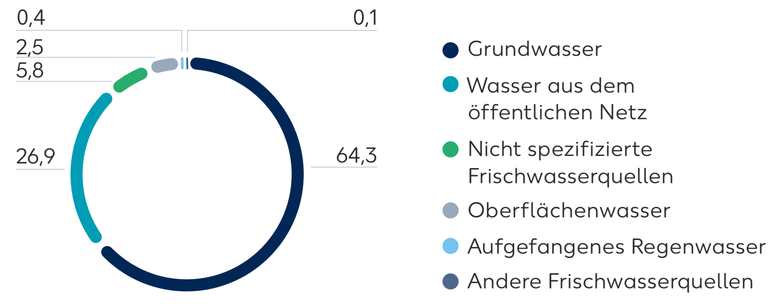
In 2020 wurden 879.195 Kubikmeter Süßwasser entnommen (2019: 997,160). Und insgesamt 15,4 Millionen Kubikmeter Lagerstättenwasser (Wasser, das sich natürlicherweise in einer Lagerstätte befindet und durch die Förderung von Erdgas zutage kommt) wurden im Jahr 2020 abgeleitet (2019: 18,6). Davon wurden rund 70 % in die Lagerstätten zurückgeführt. Die jährlichen Schwankungen hängen u. a. vom Aktivitätsniveau der Projekte und der Beschaffenheit des Reservoirs ab.

WASSER

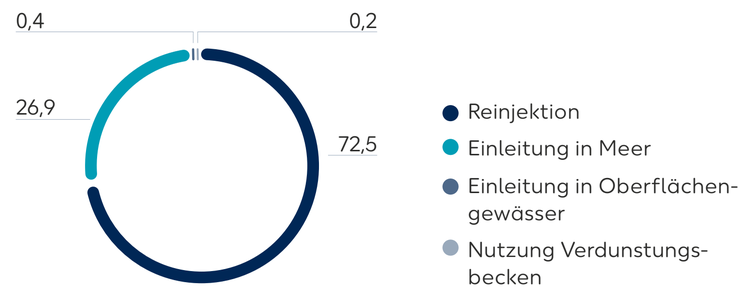
Indikator	Einheit	Grenze	2020	2019
Frischwasserverbrauch	m^3	EB	879.195	997.160
Einleitung von Lagerstättenwasser	Mio. m^3	EB	15,4	18,6

EB: Equity-Basis

FRISCHWASSERVERBRAUCH NACH QUELLEN, 2020, EQUITY-BASIS (IN %)



EINLEITUNG MITGEFÖRDERTES LAGERSTÄTTENWASSER, 2020, EQUITY-BASIS (IN %)



Ausblick

Als ein Resultat des Inkubationsprozesses haben wir beschlossen, unsere technische Expertise im Wassermanagement in einer Expertengruppe zu bündeln. Zu den zentralen Aufgaben gehören das Erfassen und Identifizieren von Lücken, der Wissensaustausch zwischen den Geschäftseinheiten, die Bewertung neuer Technologien und die Beratung der Experten vor Ort.

BIODIVERSITÄT

- **Erhalt der Biodiversität im Rahmen der Projektentwicklung**
- **Durchführung von Sozial- und Umweltprüfungen**

Strategischer Ansatz

Der Schutz der Ökosysteme und der Erhalt der Biodiversität ist in allen Regionen, in denen wir Erdgas und Erdöl fördern, essenziell. Wir suchen nach Lösungen, um mögliche Auswirkungen auf die Artenvielfalt zu minimieren, die Ökosystemdienstleistungen zu bewahren und natürliche Ressourcen nachhaltig zu nutzen.

Vor der Durchführung neuer Projekte oder dem Bau neuer Anlagen prüfen wir mit Hilfe von Risikobewertungen und Studien stets, wie sie sich auf die Umwelt auswirken. Wir versuchen vorrangig, potenzielle Umweltbelastungen zu vermeiden. Wo Vermeidung nicht möglich ist, versuchen wir, unsere potenziellen Umweltauswirkungen möglichst gering zu halten. In Gebieten, in denen unsere Aktivitäten die Umwelt belasten, versuchen wir, zur Wiederherstellung der betroffenen Habitate beizutragen. Außerdem erstellen wir für jedes Projekt eigene Umweltmanagementpläne, um sicherzustellen, dass potenzielle negative Auswirkungen auf die Biodiversität minimiert werden.

Ausblick

Auch in 2021 werden wir unser Engagement bezüglich Biodiversität fortsetzen: In Abu Dhabi ist die Installation weiterer Fischhabitate und Vogelnistplattformen vorgesehen; in Norwegen beteiligen wir uns weiterhin an Seatrack Projekt, welches sich auf die Kartierung der Verbreitung von Seevögeln konzentriert. Außerdem planen wir weitere Untersuchen zu Korallen und Schwämmen. In Argentinien ist eine weitere Grundlagenstudie zur Biodiversität in Arbeit.

Performance 2020: Weltweite Initiativen

ARGENTINIEN

Mit externer Unterstützung haben wir eine umfassende Bestandsaufnahme der Flora und Fauna in den Blöcken Aguada Federal und Bandurria Norte durchgeführt. Diese Blöcke werden von Wintershall Dea Argentina in Neuquén operiert. Dabei wurden mehrere heimische Arten von Flora und Fauna entdeckt, beispielsweise Flamingos, der Rotrücken-Nonnentyrann und das Zwerggürteltier. Die Ergebnisse der Untersuchung werden in einen Maßnahmenplan umgesetzt.

VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE

Die Ölfelder der Ghasha-Konzession liegen teilweise im Meeresschutzgebiet Marawah und in der Nähe der Insel Bu Tinah, einer von der UNESCO anerkannten marinen Biosphäre. Gemeinsam mit unseren Partnern haben wir Nachhaltigkeits- sowie Überwachungsprogramme entwickelt. Diese beinhalten Aktivitäten zur Bewusstseinsförderung, Studien zu den Auswirkungen auf die Artenvielfalt sowie die Einrichtung von Lebensräumen für Fische und Nistplattformen für Vögel.

DEUTSCHLAND

Die Bohrplattform Mittelplate hat mit höchsten Sicherheitsstandards und ausgeklügelter hochmoderner Technologie bewiesen, dass eine sichere Ölförderung in einem ökologisch sensiblen Gebiet wie dem Weltnaturerbe Wattenmeer möglich ist. Mit einem geschlossenen Ableitungssystem und Technologien zur Reduzierung von Geräusch- und Luftemissionen wird den Bedürfnissen der empfindlichen Fauna Rechnung getragen.

NORWEGEN

Im Forschungsprojekt Seatrack werden mittels GPS-Verfolgung die Flugmuster von Seevögeln in Nordatlantikgewässern kartiert. Seatrack wird unter anderem von der norwegischen Regierung und von Öl- und Gasunternehmen wie Wintershall Dea unterstützt. Wir nutzen die Erkenntnisse, um Umweltrisiken vor dem Bohren und Fördern zu beurteilen und die Notfallpläne für Ölaustritte entsprechend anzupassen.

EMISSIONEN IN DIE LUFT

- Schutz der Luftqualität durch Minimierung der Emissionen
- Regelmäßige Überwachung der Emissionen in die Luft

Strategischer Ansatz

Wintershall Dea weiß um den Einfluss der Luftqualität auf die öffentliche Gesundheit und die Umwelt. Zu den traditionellen Luftschadstoffen gehören Kohlenmonoxid, Schwefeldioxid, Stickoxid, flüchtige organische Verbindungen ohne Methan und partikuläre Stoffe.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements überwachen wir kontinuierlich unsere treibhausgasfreien Emissionen und ergreifen Maßnahmen, um die potenziellen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Anrainergemeinden zu reduzieren. Unsere Reduzierungsinitiativen und -maßnahmen werden an die örtlichen Gegebenheiten angepasst, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen. Zudem richten wir unsere Maßnahmen an nationalen und internationalen Standards aus.

Performance 2020

Wintershall Dea installierte auf drei Offshore-Plattformen in der niederländischen Nordsee neue NO_x-Speicherkatalysatoren in den Gasturbinen. Messungen zeigen, dass die Katalysatoren die NO_x-Emissionen um 95 % reduziert haben. Zugleich reduziert die präzise Abstimmung der Gasturbinen die NO_x-Emissionen um 35 %. Diese Maßnahmen demonstrieren, wie Wintershall Dea auf die strengeren Vorgaben für Stickstoffoxid-Emissionen nach niederländischem Umweltrecht reagiert. Unsere Emissionen liegen damit deutlich unter den Grenzwerten. Die Emissionen anderer Stoffe, die in die Atmosphäre freigesetzt werden, lagen im Jahr 2020 bei rund 6.300 Tonnen (2019: rund 6.500 Tonnen).

EMISSIONEN IN DIE LUFT

Indikator	Einheit	Grenze	2020	2019
Summe anorganische Stoffe	t	EB	6.284	8.549
Kohlenmonoxid (CO)	t	EB	2.058	3.950
Stickoxide (NO_x) als NO_2	t	EB	3.772	4.037
Schwefeloxid als SO_2	t	EB	454,3	562,0
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC)	t	EB	2.209	5.784
Partikuläre Stoffe	t	EB	45,3	106,7

EB: Equity-Basis

Ausblick

Auch im kommenden Jahr arbeiten wir weiter an Projekten, die Emissionen reduzieren. In Russland werden wir in Zusammenarbeit mit unserem Joint-Venture-Partner ein Konzept zur Optimierung des Steuerungssystems der von Gasturbinen angetriebenen Kompressoren entwickeln. Dies wird es uns ermöglichen, den NO_x- und CO_2-Fußabdruck zu reduzieren, und darüber hinaus zu einer Senkung der Betriebskosten führen.

STILLLEGUNG UND REKULTIVIERUNG VON STANDORTEN

Die Stilllegung und Rekultivierung von Öl- und Gasstandorten ist eine wichtige Phase im Lebenszyklus eines Projekts. Um potenzielle Auswirkungen zu minimieren, setzen wir uns für die Rekultivierung der Landschaft ein. Unsere Maßnahmen beginnen bereits in der Phase der Machbarkeit und setzen sich über den gesamten Lebenszyklus der Anlage fort. Die Planung für die Stilllegung und Rekultivierung entwickelt sich dynamisch über die Projektphasen. Um eine einheitliche Herangehensweise zu gewährleisten, haben wir Standards entwickelt, die aber auch auf die lokalen behördlichen Bestimmungen zugeschnitten werden können. Die erstellten Pläne werden im Laufe des Projektlebenszyklus regelmäßig aktualisiert.

Unsere Maßnahmen entsprechen bewährten Best Practices und werden auf umweltfreundliche und sozialverantwortliche Weise umgesetzt. Auf Basis von Verträglichkeitsprüfungen und Risikoanalysen planen wir unsere Maßnahmen so, dass signifikante Auswirkungen auf die Umwelt vermieden werden. Wir legen hinsichtlich unserer Auswirkungen auf die Sozial- und Umweltverträglichkeit Wert auf Transparenz. So beteiligen wir die umliegenden Gemeinden von Beginn an und informieren sie regelmäßig über Rekultivierungsmaßnahmen und Stilllegungen.

Seit 2003 hat Wintershall Dea in Deutschland über 60 Millionen € in die umweltfreundliche Sanierung und Renaturierung ehemaliger Deponiestandorte im Einklang mit der umliegenden Landschaft investiert. An unserem Standort Emlichheim haben wir beispielsweise die Betriebsdeponie Holleberger Moor sorgfältig renaturiert und ein 50.000 Quadratmeter großes Biotop mit Wasserflächen und Kiesinseln geschaffen, das seltenen Vogelarten als Nist- und Brutplatz und alten Schafrassen als Weideland dient. Weiter haben wir die Bohrplattform im Dollart vor Dyksterhusen rekultiviert. Sie dient jetzt als Beobachtungsplattform für zahlreiche Vogelarten im Nationalpark Wattenmeer.

ÖL- UND STOFFAUSTRITTE

- **Umsetzung eines unternehmensweiten Rahmenkonzepts für aktives Risiko- und Barrierenmanagement**
- **Durchführung regelmäßiger Notfallübungen für Ölaustritte**

Strategischer Ansatz

Im Rahmen unseres HSEQ-Managements ist es unser Ziel, den Austritt von Öl oder umweltschädlichen Stoffen zu vermeiden. Unser Fokus liegt daher auf der Prävention sowie der Identifizierung und Bewertung von Prozesssicherheitsrisiken. Zudem tragen vorbeugende Maßnahmen und regelmäßige Wartungen zur Vermeidung von Austritten bei. Für einen möglichen Schadensfall haben wir Notfallschutzpläne und Reinigungs- und Abhilfeverfahren eingerichtet.

Konstruktion, Wartung und Betrieb der Anlagen von Wintershall Dea haben wesentlichen Einfluss auf den Schutz der Umwelt. So verfügen die Anlagen über ein mehrstufiges Barrieresystem, das den sicheren Betrieb gewährleistet und eventuelle Stoffaustritte auffängt oder minimiert. Die angewendeten Verfahren entsprechen den für alle weltweiten Bohraktivitäten geltenden Mindeststandards. Darüber hinaus schulen wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig, um einen sicheren Betrieb zu gewährleisten. Außerdem beziehen wir kontinuierlich neue Forschungsergebnisse, Erkenntnisse und Erfahrungen ein, um möglichen Austritten vorzubeugen. Wintershall Dea führt regelmäßig Notfallübungen für Ölaustritte durch. Einige dieser Übungen simulieren größere Unfälle und werden in Zusammenarbeit mit Behörden und örtlichen Gemeindevertretern durchgeführt.

Wintershall Dea unterstützt außerdem die gemeinsamen Branchenprojekte IOGP und IPIECA zur Bereitschafts- und Reaktionsplanung bei Ölaustritten inklusive der Entwicklung von bewährten Verfahren und Fähigkeiten.

Performance 2020

2020 haben wir ein unternehmensweites Konzept für aktives Risiko- und Barrierenmanagement eingeführt. Risikoanalysen werden einer genaueren Prüfung unterzogen und intensiv vom Management hinterfragt, bevor Änderungen der ursprünglich geplanten Maßnahmen oder internen Standards umgesetzt werden. Die in der Risikoanalyse enthaltenen Annahmen werden unabhängig und unvoreingenommen überprüft, um systematisch einen „Tunnelblick" bei technischen und Konsensentscheidungen zu vermeiden.

Im Jahr 2020 ereigneten sich 20 Austritte, davon waren 12 Ölaustritte und 8 Austritte von Chemikalien. Die meisten Leckagen traten in den Onshore-Produktionsanlagen in Libyen aufgrund von Korrosionslecks an Pipelines sowie bei Bohrarbeiten vor der Küste in Norwegen auf. Die erhöhte Anzahl an Ölaustritten ist hauptsächlich auf die schwierige Situation unserer Onshore-Aktivitäten in Libyen zurückzuführen. Wegen blockierungsbedingter Produktionsausfälle und der – aufgrund von Sicherheitsaspekten – begrenzten Verfügbarkeit von Wartungsanbietern in den letzten Jahren ist die Korrosion der Öl-Pipelines eine erhebliche Gefahr geworden. Dies hat uns dazu veranlasst, alternative Wartungsmöglichkeiten zu entwickeln, einschließlich fernüberwachter zertifizierter Inspektionen. In Norwegen zum Beispiel erfolgte aus Sicherheitsgründen ein Bohrstopp, damit die Ursachen gründlich untersucht und die gewonnenen Erkenntnisse umgesetzt werden konnten.

ÖLAUSTRITTE

Indikator	Einheit	Grenze	2020	2019
Ölaustritte > 1 Barrel (Anzahl)		OC	12	5
Ölaustritte > 1 Barrel (Volumen)	bbl	OC	518	36,5
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (Anzahl)		OC	8	2
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (Volumen)	bbl	OC	4.392	5,91

OC: operational control (eigenoperierte Anlagen)

Ausblick

Prävention ist das oberste Ziel unserer Arbeit. Vor diesem Hintergrund führen wir kontinuierlich Übungen und Schulungen durch. Wir schulen libysches Personal im Ausland, um die Vor-Ort-Überwachung lokaler Serviceunternehmen zu gewährleisten. Eine spezielle Aufklärungskampagne ist in Norwegen geplant.

ABFALL

- **Anwendung des Konzepts „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten"**
- **Dezidierte Unternehmensstandards für das Recyceln und Entsorgen von Abfall**

Strategischer Ansatz

Bei der Exploration und Produktion von Erdgas und Erdöl entstehen zwangsläufig Abfälle, die wir so weit wie möglich zu vermeiden oder zu reduzieren versuchen. Wir betrachten ein effizientes Abfallmanagement als zentralen Bestandteil un-

serer betrieblichen Effizienz. Ein effizientes Abfallmanagement trägt dazu bei, das Risiko für Menschen und Umwelt zu minimieren, und verbessert die Ressourcennutzung.

Das Abfallmanagement von Wintershall Dea basiert auf unserem Konzept „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten". Unsere eigenen Standards stellen sicher, dass Abfall ordnungsgemäß verwertet und entsorgt wird, um das Risiko und die Belastung zu reduzieren. Bei den gefährlichen Abfällen arbeiten wir mit einem professionellen Dienstleister zusammen, der Abfall mit der notwendigen Sorgfalt gemäß den jeweils geltenden Vorschriften verwertet und entsorgt. Darüber hinaus müssen alle unsere Mitarbeitenden und Kontraktoren, mit denen wir arbeiten, bestimmte Schulungsanforderungen im Hinblick auf den Umgang mit gefährlichen Abfällen erfüllen.

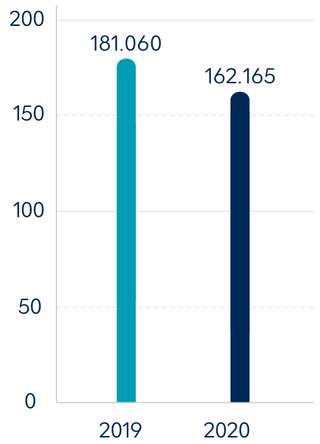
Performance 2020

Im Jahr 2020 wurden 162.165 Tonnen Abfall (2019: 181.060 Tonnen) erzeugt. Die jährlichen Schwankungen hängen u. a. hauptsächlich von den Projektphasen ab.

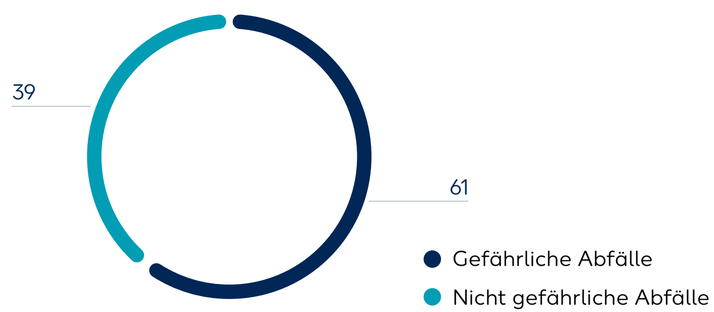
Ausblick

Im Jahr 2021 werden wir weiterhin nach Möglichkeiten suchen, unser Abfallmanagement weiter zu verbessern, wobei wir uns auf Initiativen zur Wiederverwendung und Reduzierung von Abfall konzentrieren werden.

ABFALL GESAMT, 2019/2020, EQUITY-BASIS (IN T)



ABFALL NACH KLASSIFIZIERUNGEN[1], 2020, EQUITY-BASIS (IN %)

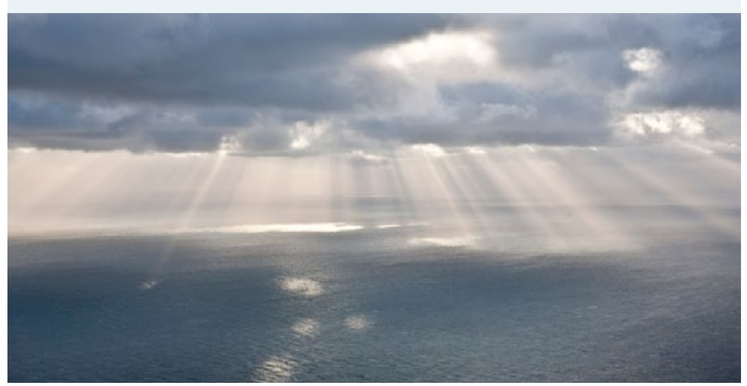


[1] Die Terminologie „gefährlicher" und „ungefährlicher" Abfall werden entsprechend der lokalen Vorgaben verwendet.

STILLLEGUNG – VERWERTUNG UND WIEDERVERWENDUNG VON OFFSHORE-PLATTFORMEN

Erreicht eine Erdöllagerstätte ihr Förderende, ist es als Betriebsführer unsere Pflicht sie stillzulegen und abzubauen. Dabei prüfen wir sorgfältig, wie wir Materialien wiederverwenden, verwerten oder ordnungsgemäß entsorgen können. Vor allem bei Offshore-Anlagen kann dies eine anspruchsvolle Aufgabe sein.

Wintershall Dea besitzt inzwischen umfangreiche Fachkenntnisse darin, wie man diese Anlagen wiederverwenden kann bzw. den Abbau so umwelt- und ressourcenschonend wie möglich durchführt. In 2020 haben die beiden von Wintershall Noordzee betriebenen Plattformen F16-Alpha (16 Jahre in Betrieb) und A6-Alpha (20 Jahre in Betrieb) in der südlichen Nordsee den Betrieb eingestellt. Die Plattformen werden jetzt auf ihre nächste Lebensphase vorbereitet: Sie fungieren bis zu ihrem vollständigen Abbau in naher Zukunft als sichere Offshore-Standorte. Wann und wo immer möglich, verwenden wir die Oberdecks auf neuen Produktionsplattformen erneut. So sparen wir Ressourcen und Kosten im Vergleich zu Stilllegung, Entsorgung und Neubau. Bis heute hat Wintershall Dea etwa sieben Offshore-Plattformen auf diese Weise wiederverwendet.



2 SOZIALES

37 Mitarbeitende
37 Beschäftigung
38 Vielfalt und Inklusion
40 Talentmanagement und Personalentwicklung
42 Work-Life-Balance

43 Gesundheit und Sicherheit
43 Gesundheitsmanagement
44 Arbeitssicherheit
45 Anlagenintegrität und Prozesssicherheit
46 Sicherheit

48 Interview mit Wolfgang Faist, „Sicheres Arbeiten in Zeiten von COVID-19"

49 Verantwortungsvolle Partnerschaften
49 Strategische Zusammenarbeit
49 Nachhaltige Beschaffung
50 Menschenrechte
52 Gesellschaftliches Engagement

MITARBEITENDE

BESCHÄFTIGUNG

- **Förderung einer motivierenden Arbeitsumgebung**
- **Führungskräfte als Vorbilder**
- **Ermutigung zu offener und transparenter Zusammenarbeit**

Strategischer Ansatz

Bei Wintershall Dea steht der Mensch im Mittelpunkt. Denn nur gesunde und motivierte Mitarbeitende können leistungsfähig und kreativ sein. Bei allen unseren Tätigkeiten setzen wir auf ein vielfältiges Team von qualifizierten und kompetenten Mitarbeitenden. Wir wollen unseren Mitarbeitenden die bestmöglichen Arbeitsbedingungen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und eine ausgewogene Work-Life-Balance bieten. Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden in einer sicheren, gesunden und geschützten Umgebung arbeiten. Vielfalt und Inklusion sowie die Achtung der Menschenrechte sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Recruiting- und Managementprozesse. Über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus setzen wir uns für die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Sozialpartnerschaften, gerechte Bezahlung, Chancengleichheit und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen, angemessene Arbeitszeiten und bezahlten Urlaub ein.

Unsere Personal- und Organisationsstrategie leitet sich aus unserer Unternehmensstrategie und unseren Werten ab. Sie ist die Grundlage für das Erreichen unserer Unternehmensziele. Unser Fokus liegt auf den drei Bereichen Wettbewerbsvorteil, Kompetenzsteigerung und ambitionierte Mitarbeitende.

Darüber hinaus orientiert sich unsere Strategie an dem Kompetenzmodell von Wintershall Dea „Grow yourself, Grow together, Grow forward". Es umfasst die individuellen Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Kenntnisse, die für ein nachhaltiges Unternehmenswachstum unerlässlich sind. Dieses Modell bietet unseren Mitarbeitenden und Führungskräften in ihrem Arbeitsalltag einen Rahmen. Unsere Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Anwendung unserer Fähigkeiten. Wir erwarten von ihnen, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ungehindert entfalten können.

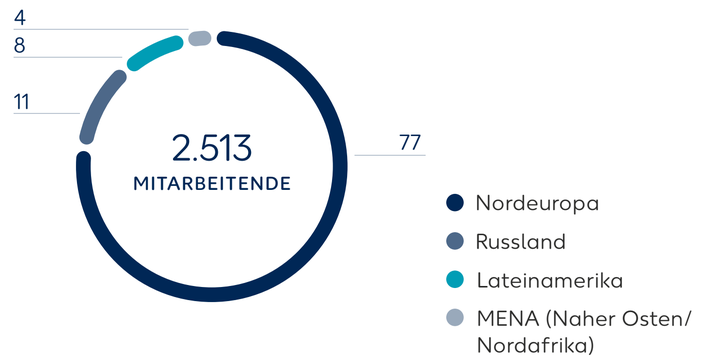
Die Personalabteilung ist verantwortlich für die Umsetzung unserer Personal- und Organisationsstrategie und der entsprechenden Prozesse und Systeme. Die Unternehmensrichtlinien und -beschreibungen enthalten Standards für Mitarbeitende und Führungskräfte in Bereichen wie Rekrutierung, Vielfalt, Mitarbeiter- und Führungsentwicklung, Leistungsmanagement sowie Vergütung und Sozialleistungen.

Weitere Informationen im Kapitel Menschenrechte, Seite 50.

Performance 2020

Wintershall Dea beschäftigte Ende 2020 weltweit 2.513 Mitarbeitende. In Anlehnung an die Finanzberichterstattung umfasst die Anzahl der Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente) alle vollständig und proportional konsolidierten Unternehmen zum 31. Dezember 2020.

MITARBEITENDE NACH REGION, 2020 (IN %)



Mitarbeiterdialog

Die Ideen, Fähigkeiten und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden sind eine wichtige Basis für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens. Wintershall Dea pflegt daher auf allen Ebenen einen aktiven Dialog mit den Mitarbeitenden, der auf Ehrlichkeit und Respekt basiert. Aktuelle Entwicklungen und organisatorische Veränderungen werden kontinuierlich über Videos, digitale Veranstaltungen, das Intranet, Newsletter und die Mitarbeiterzeitung kommuniziert.

Weltweite Mitarbeiterbefragungen und Puls-Checks sind und bleiben bei Wintershall Dea etablierte Feedback-Instrumente. Mit diesen Instrumenten werden die Mitarbeitenden aktiv in die Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes einbezogen. Die Ergebnisse werden den Mitarbeitenden offen kommuniziert, in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld besprochen und bei der weiteren Entwicklung von Konzepten und Strategien berücksichtigt. Im Jahr 2020 führten wir regelmäßige Online-Befragungen zum Umgang des Unternehmens mit der COVID-19-Pandemie und dem Integrations- und Fusionsprozess der beiden ehemaligen Unternehmen durch.

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

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

VIELFALT UND INKLUSION

- **Die Förderung von Vielfalt ist Teil unserer Unternehmenskultur**
- **Hoher Anteil an internationalen Mitarbeitenden im Führungsteam**

Strategischer Ansatz

Wintershall Dea ist überzeugt, dass Vielfalt den Unternehmenserfolg unterstützt. Wir wissen, dass eine vielfältige Belegschaft unsere Entscheidungen besser, die Entwicklung neuer Ideen innovativer und unser Berufsleben inspirierender macht. Mitarbeitende aus rund 60 Ländern und mit unterschiedlichsten schulischen, beruflichen und sozialen Hintergründen tragen zum Erfolg des Unternehmens bei. Daher ist es unser erklärtes Ziel, die Vielfalt innerhalb der Belegschaft weltweit bei Wintershall Dea zu fördern. Wir wollen sicherstellen, dass wir von den unterschiedlichen Perspektiven profitieren, indem wir den Mitarbeitenden Raum zur Entfaltung geben und Vielfalt als Kernelement unserer Unternehmenskultur und Geschäftsstrategie betrachten.

Vor allem aber bieten wir allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen, basierend auf deren Potenzialen. Dies zeigt sich in unserem globalen Kompetenzmodell und dem Verhaltenskodex, der einen Rahmen für das Handeln unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte darstellt. Die Einbeziehung von Vielfalt ist als eine der von allen Mitarbeitenden und Führungskräften erwarteten Verhaltensweisen in unserem Verhaltenskodex verankert. Unsere Führungskräfte spielen eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung unserer Werte. Wir unterstützen sie mit Schulungen, indem wir beispielsweise Lerninhalte zur wertschätzenden Führung integrieren. Mit diesem Ansatz berücksichtigen wir die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden, auch von jenen mit gesundheitlichen Problemen, Behinderungen oder anderen besonderen Bedürfnissen, und schaffen so ein Arbeitsumfeld, in dem sie unterstützt werden.

charta der vielfalt
Für Diversity in der Arbeitswelt

ENGAGEMENT FÜR MEHR VIELFALT UND INKLUSION

Wir streben danach, Menschen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, körperlichen Fähigkeiten, Alter, sexueller Orientierung oder Identität einzustellen. Die Grundsätze der Vielfalt und Chancengleichheit sind im Verhaltenskodex der Wintershall Dea integriert. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt haben wir unser Engagement auch nach außen hin sichtbar gemacht.

Vielfalt stärkt unsere Innovationskraft, erschließt das Potenzial unserer Mitarbeitenden und trägt so direkt zu unserem Geschäftserfolg bei.

Dawn Summers – Mitglied des Vorstands und Chief Operating Officer (COO), Region EMEA

Im Jahr 2019 haben wir uns den folgenden Zielen verpflichtet:

- > 30 % Frauenanteil in Führungspositionen bis 2025
- > 35 % Internationale in Führungspositionen bis 2025

Unser Ansatz für Vielfalt und Inklusion wird den Fokus zunächst auf die Erhöhung der Vielfalt in den Führungsebenen in Bezug auf Geschlecht und Nationalität legen. Darüber hinaus unterstützt der Ansatz das Vorhaben, Wintershall Dea als attraktiven Arbeitgeber für alle Geschlechter und Orientierungen, ethnischen und religiösen Gruppen sowie Altersgruppen und Menschen mit Beeinträchtigungen zu positionieren.

Performance 2020

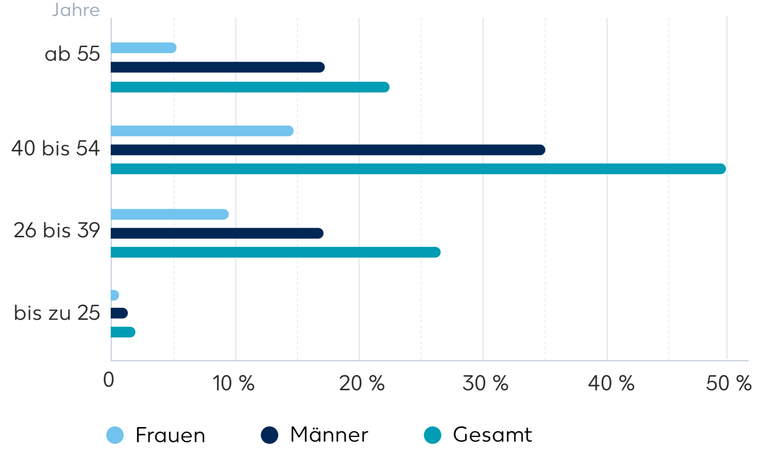
Im Jahr 2020 ernannte Wintershall Dea einen Diversity & Inclusion Manager, um die Strategie für mehr Vielfalt und Inklusion weiter voranzutreiben. Im Rahmen eines zweistufigen Ansatzes werden zunächst die Kernprozesse im Personalbereich überarbeitet, welche einen Einfluss auf die Zielerreichung haben. Darüber hinaus wurde eine umfassende Kultur-Kampagne angestoßen, welche sich auf die Vielfalt und Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven in allen Aspekten unserer täglichen Arbeit konzentriert.

Wintershall Dea setzt nicht nur auf Top-down-Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion, sondern unterstützt auch Netzwerke, wohl wissend, dass das Engagement der Mitarbeitenden motivierend und zur Erreichung dieses Ziels beitragen kann. Eines dieser Netzwerke ist das Wintershall Dea Women's Network, das im Jahr 2020 seinen ersten „Global Connect Summit" durchgeführt hat, mit dem Ziel, mehr Vielfalt und Chancengleichheit zu fördern. Der Summit wurde als virtuelle Veranstaltung mit Vertretern des Vorstands und Führungskräften sowie externen Gästen aus aller Welt durchgeführt.

Für die Daten zu Vielfalt verwenden wir den Konsolidierungskreis in Anlehnung an IOGP. Die Beschäftigungsdaten wurden global für alle personalführenden Standorte der Wintershall Dea und ihrer Tochtergesellschaften, assoziierten Unternehmen sowie Joint Ventures, bei denen wir einen signifikanten Einfluss auf das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement haben, erhoben. Daten werden unabhängig von der Höhe unserer Beteiligung vollständig zu 100 % erfasst. Dies führt zu einer Mitarbeiter-Gesamtzahl von 2.602 Mitarbeitenden.

FRAUENANTEIL AN DER GESAMTBELEGSCHAFT, 2020 (IN %)

ALTERSSTRUKTUR MITARBEITENDE, 2020



VIELFALT IN FÜHRUNGSPOSITIONEN, 2020 (IN %)

Indikator	2020	2019
Frauen in Vorstandspositionen	20	20
Frauen in Führungspositionen (globales Führungsteam)	24	22
Internationale[1] in Vorstandspositionen	60	60
Internationale[1] in Führungspositionen (globales Führungsteam)	36	35

Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Frauenanteil in unserem Unternehmen zu erhöhen. In 2020 lag der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft bei 30 %. Unser Anteil an Frauen in Führungspositionen lag bei rund 24 % in 2020. Durch die kontinuierliche Umsetzung unserer Strategie und der damit verbundenen Maßnahmen erzielten wir eine leichte Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr mit 22 %.

Ausblick

Um sicherzustellen, dass wir unsere Ziele im Hinblick auf die definierten Indikatoren und im Sinne eines nachhaltigen Kulturwandels erreichen, wurde Anfang 2021 ein „Sounding Board" eingerichtet. Dieses berichtet regelmäßig hinsichtlich Kampagnen und Maßnahmen und deren Entwicklungen an den Vorstand. Darüber hinaus werden wir weitere Aspekte in Prozesse integrieren und den Dialog mit unseren Mitarbeitenden fortführen, indem wir im Rahmen von Umfragen das Empfinden bezüglich der kulturellen Vielfalt und Inklusion abfragen.

[1] Internationale (nicht deutsche) Mitarbeitende ab 31. Dezember des entsprechenden Jahres

TALENTMANAGEMENT UND PERSONALENTWICKLUNG

- **Umfassender Talentmanagement-Ansatz**
- **Konzept des lebenslangen Lernens**
- **Schwerpunkt auf virtuellem Lernen**

Strategischer Ansatz

Im globalen Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Führungskräfte möchten wir qualifizierte Talente und erfahrene Experten gewinnen. Deshalb investieren wir konsequent in die Weiterbildung und Karriereentwicklung unserer Mitarbeitenden. Der integrierte Personalentwicklungs- und Talentmanagement-Ansatz „GROW" der Wintershall Dea basiert auf den Unternehmenswerten und dem globalen Kompetenzmodell. Es handelt sich dabei um einen kontinuierlichen Prozess, bei dem es darum geht, hochqualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu binden, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und sie kontinuierlich zu motivieren sowie ihre Leistung zu verbessern.

Ein wichtiger Baustein innerhalb des GROW-Konzepts ist die Karriereplanung und Personalentwicklung. Im jährlichen Mitarbeitergespräch definieren Mitarbeitende und Führungskräfte gemeinsam die Perspektiven für die individuelle berufliche Entwicklung. Das Konzept der Entwicklungspfade unterstützt dabei unternehmensweit, mögliche Laufbahnmodelle aufzuzeigen und individuelle Entwicklungspläne zu erarbeiten. In diesem Ansatz werden auch spezifische Maßnahmen zur Weiterbildung und Entwicklung mit Schwerpunkt auf der persönlichen und fachlichen Kompetenz festgelegt. Unser Lernkonzept „Let's Learn, Share, And Grow – Together!" folgt der „70-20-10"-Philosophie. Dabei setzt Wintershall Dea die Elemente „Lernen aus Erfahrung" (70 %), „Lernen von anderen" (20 %) und „Lernen durch Kurse und Medien" (10 %) ein. Durch die Orientierung am „70-20-10"-Ansatz ist die kontinuierliche Entwicklung optimal auf die verschiedenen Funktionen und Disziplinen zugeschnitten, wobei das Lernen unter und von Kollegen unterstützt und der weltweite Austausch ermöglicht wird.

Das Lern- und Entwicklungsprogramm der Wintershall Dea bietet vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten, die sich am persönlichen Bedarf orientieren und standortübergreifend durchgeführt werden. Dabei werden Aspekte wie Berufseinstieg, Erweiterung des Wissens, persönliche Weiterbildung und Führungskräfteentwicklung abgedeckt. Diese Programme werden entweder persönlich oder in einem Online-Format angeboten.

GROW-ANSATZ

Performance 2020

Im Jahr 2020 hat Wintershall Dea „LinkedIn Learning" weltweit eingeführt, eine interaktive personalisierte Lernplattform mit mehr als 16.000 Kursen in sieben Sprachen. Auf unserer internen L³-Plattform haben sich im vergangenen Jahr viele Mitarbeitende mit eigenen Beiträgen beteiligt. L³ ist unser „Peer to peer"-Lernformat, mit dem wir einen inspirierenden Rahmen bieten, der das gemeinsame Lernen, den gegenseitigen Austausch und neue Ideen an allen unseren Standorten und in allen Geschäftsbereichen ermöglicht. Neben fachlichen Themen stand 2020 der Austausch über die neuen Arbeitsbedingungen aufgrund von COVID-19 im Vordergrund.

Wir haben zudem begonnen, weltweit „Talent Reviews" durchzuführen. Eine Beurteilungskaskade wurde entwickelt, um einen Bottom-up-Ansatz zu gewährleisten, der eine umfassende Diskussion in und über Funktionen hinweg ermöglicht. Der jährliche Talent-Review-Prozess gewährleistet eine erfolgreiche Nachfolgeplanung für geschäftskritische Positionen und bewertet das Leistungs- und Entwicklungspotenzial aller Mitarbeitenden.

Mit unserer Initiative FEEDBACK & FORWARD unterstützten wir sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte dabei, konstruktives und proaktives Feedback zu erhalten und zu geben. So haben wir zum Beispiel den „360 Grad"-Prozess eingeführt. Das übergeordnete Ziel ist die Optimierung der Feedback-Kultur im Unternehmen. Die „360 Grad"-Methode ermöglicht es, Mitarbeitenden, Führungskräften und Kollegen Feedback über ihre tägliche Arbeitsleistung zu geben. Zudem kann die evaluierte Person nachvollziehen, wie ihre Effektivität als Mitarbeitende, Kollege oder Führungskraft von anderen wahrgenommen wird.

AUSBILDUNG UND EINSTIEGSPROGRAMME

Die Bandbreite unserer weltweiten Maßnahmen reicht von der klassischen Berufsausbildung über Berufseinstiegsprogramme für Studierende bis zu speziellen Programmen für Nachwuchsführungskräfte (Trainee-Programme).

In Deutschland bildet Wintershall Dea zum Beispiel Mechatroniker, Bergbautechnologen, Elektroniker, Industriekaufleute, Köche und Restaurantfachleute aus. Insgesamt waren in 2020 56 Personen in Ausbildung.

Hochschulabsolventen bieten wir spezielle Trainee-Programme (SPEAD/START-in-Programme) in den Bereichen Finanzen, Informationsmanagement, Einkauf sowie Geologie, Öl- und Gasingenieurwesen an. In 24 Monaten werden die Teilnehmenden in operativen Einheiten im In- und Ausland sowie in fachvertiefenden Seminaren auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet. 29 Mitarbeitende nahmen im Jahr 2020 an diesem Trainee-Programm teil.

Ausblick

Im Jahr 2021 wollen wir die cloudbasierte Lern- und Talentmanagement-Anwendung SABA als unser Lern- und Kompetenzmanagement-System zur Förderung von Mitarbeiterengagement, Kompetenzsteigerung und Verbesserung der Unternehmensproduktivität implementieren. Wir werden weiterhin Themen im Zusammenhang mit Fähigkeits- und Talentmanagement, einschließlich der Einführung von Profilen für berufliche Kompetenz, ausarbeiten. Ebenfalls stehen die Themen Leistungskultur und Chancen im Fokus.

WORK-LIFE-BALANCE

- **Vielfältiges Angebot für verschiedene Lebensabschnitte**
- **Globale Einführung des hybriden Arbeitsmodells „Flex Forward“**

Strategischer Ansatz

Welcher Arbeitsablauf am besten zu den Mitarbeitenden passt, hängt davon ab, in welcher Lebensphase sie sich befinden, welche persönlichen Ziele sie haben und wie ihre Arbeitssituation aussieht. Wir sind uns bewusst, wie wichtig eine ausgewogene Work-Life-Balance für eine produktive und motivierte Belegschaft sein kann. Aus diesem Grund versuchen wir, unseren Mitarbeitenden Arbeitsmodelle anzubieten, die am besten zu ihren individuellen Bedürfnissen passen. Diese sind auf die verschiedenen Lebensphasen zugeschnitten. Die Ausgestaltung dieser Programme unterscheidet sich von Land zu Land und wird durch die gesetzlichen und landesspezifischen Anforderungen bestimmt. Regionale Initiativen gehen gezielt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ein.

Die Angebote umfassen dabei Gesundheitsvorsorge und Fitness, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Förderung der Familie. Je nach Land stehen verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle zur Verfügung, darunter Teilzeitarbeit, mobiles Arbeiten sowie freie Zeiteinteilung oder die Möglichkeit, ein Sabbatjahr einzulegen.

In Abhängigkeit von der Betriebsstätte und dem Standort unterstützen wir Eltern mit bedarfsgerechter Betreuung und anderen Dienstleistungen, darunter fallen betriebliche Kinderkrippen, Kindergärten, Tagespflege und Kinderbetreuung in den Schulferien, bis hin zu einer vorübergehenden Freistellung von der Arbeit im Falle pflegebedürftiger Angehöriger.

Performance 2020

Die COVID-19-Pandemie rückte das Thema flexible Arbeitsgestaltung in den Fokus. Im Jahr 2020 hat Wintershall Dea ihre aktuellen Prozesse, Konzepte und Richtlinien dahingehend durchleuchtet und ein globales hybrides Arbeitsmodell namens „Flex Forward“ ausgearbeitet, welches nach der Pandemie weltweit zum Einsatz kommt. „Flex Forward“ konzentriert sich auch auf den Schutz der mentalen und körperlichen Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Ausblick

„FLEX FOWARD“: MOBILES ARBEITEN ALS STANDARD

Wintershall Dea hat das hybride Arbeitsmodell „Flex Forward“ entwickelt. Das globale Konzept ermöglicht allen Mitarbeitenden mehr Flexibilität hinsichtlich ihres Arbeitsortes. Im Rahmen von „Flex Forward“ legt jedes Team zwei Kernarbeitstage fest, an denen alle Mitglieder im Büro arbeiten. In dieser Zeit soll der Fokus sowohl auf dem Austausch im Team wie auch mit anderen Teams als auch auf Zusammenarbeit zur (Weiter-) Entwicklung von Ideen sowie auf Teambuilding liegen. Wo die Arbeit an den drei flexiblen Tagen stattfindet – im Büro, zu Hause oder anderswo –, kann jedes Teammitglied in Abhängigkeit von der individuellen Rolle und Tätigkeit dann weitgehend selbst entscheiden.

„Flex Forward“ ist eine Reise, welche durch das Angebot neuer Flexibilität unsere Arbeitsweise verändern wird. Diese Veränderung wird mit Impulsen, Informationen und Trainings zu den Erfolgsfaktoren von „Flex Forward“ begleitet – das sind Führung, virtuelle Zusammenarbeit, unterstützende Tools und mentale Gesundheit.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

GESUNDHEITSMANAGEMENT

- **Erhöhter Fokus auf Hygiene, Infektionsvorbeugung und Bedingungen für mobiles Arbeiten aufgrund von COVID-19**
- **Ein weiteres hervorragendes Ergebnis im Bereich Health Performance**

Strategischer Ansatz

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, gesund, motiviert und arbeitsfähig zu bleiben, um eine agile und leistungsstarke Organisation sicherzustellen. Dabei stützen wir uns auf globale Gesundheits- und Sicherheitsstandards und bieten Gesundheits- und Präventionsprogramme an, um Gesundheitsrisiken vorzubeugen.

Alle Standorte verfügen über ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das wir mit regelmäßigen arbeitsmedizinischen Audits überprüfen. Die Schwerpunkte des Systems liegen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge, der Gesundheitsförderung sowie darin, bei Notfällen eine effektive medizinische Versorgung zu gewährleisten. Die Maßnahmen reichen von Informationsveranstaltungen, medizinischen Vorsorgeuntersuchungen und arbeitsmedizinischen Beratungen bis hin zu ergonomischen Arbeitsplatzoptimierungen. Der umfassende Anwendungsbereich gibt jedem Standort die Freiheit, seine eigenen Prioritäten zu setzen, um den speziellen Bedürfnissen vor Ort gerecht zu werden.

Performance 2020

Mit dem Beginn der COVID-19-Pandemie entstanden neue Herausforderungen in Bezug auf gesundheitliche Aspekte. Im Laufe des Jahres haben wir den Gesundheitsthemen Hygiene und Infektionsprävention sowie den Arbeitsbedingungen mehr Aufmerksamkeit gewidmet als ursprünglich geplant. Alle unsere Standorte passten ihre ursprünglich festgelegten Gesundheitsprogramme an und prüften neue Ansätze, Methoden und digitale Lösungen. Um auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Standorte in Europa, Lateinamerika und dem Nahen Osten einzugehen, boten unsere Gesundheits- und Medizinexperten Vorträge zum Thema Ergonomie sowie E-Learning-Sitzungen zum Thema psychische Gesundheit an und gaben Anleitungen zur Stressbewältigung sowie zum Erhalt der Work-Life-Balance. Außerdem konnten die Mitarbeitenden Coaching und psychologische Unterstützung in Anspruch nehmen sowie Beratung zu rechtlichen Fragen und Familienfinanzen. Ins Ausland Entsandte der Wintershall Dea hatten zusätzlich die Möglichkeit, sich an an das Dienstleistungsunternehmen International SOS zu wenden, dessen Service in mehreren Sprachen zur Verfügung steht und mentale Unterstützung bietet. Die Beratungsmaßnahmen dieses Angebots sind speziell auf international Reisende und ins Ausland Entsandte zugeschnitten.

Trotz der COVID-19-Pandemie boten wir unseren Mitarbeitenden weiterhin Gesundheitsuntersuchungen an, wie z. B. Untersuchungen zur Darmkrebsvorsorge, und führten unsere saisonalen Kampagnen durch, mit denen wir in betroffenen Gebieten kostenlose Grippeschutzimpfungen bereitstellten. Unsere jährliche globale Gesundheitskampagne „Your Heart Matters" für Mitarbeitende legt den Schwerpunkt auf die Vorbeugung von Herzinfarkten und Schlaganfällen und bietet unter anderem persönliche Empfehlungen auf der Grundlage individueller Risikofaktoren und den Kontakt zu Ärzten bei erhöhtem Risiko. Aufgrund von COVID-19 und der damit verbundenen Einschränkungen wurde diese Kampagne bis Februar 2021 verlängert.

Für eine möglichst objektive Messung und effektive Steuerung der Gesundheitsleistung bei Wintershall Dea messen wir unsere Leistung auf Basis des Health Performance Index (HPI). Dieser Index fasst unternehmensweite Gesundheitsinformationen in einer aussagekräftigen Kennzahl zusammen und unterstützt die Standorte dabei, mögliche Defizite schnell aufzudecken und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Der HPI besteht aus fünf Indikatoren, die strukturierte Informationen über die folgenden Bereiche liefern: anerkannte Berufskrankheiten, medizinische Notfallplanungen, Erste Hilfe, arbeitsmedizinische Vorsorge und Gesundheitsförderung. Im Jahr 2020 haben wir erneut ein sehr gutes Ergebnis von 0,91 (Maximalwert = 1) erzielt und damit das vorgegebene Ziel erreicht, einen Gesamt-HPI von > 0,9 zu erreichen. Das Ergebnis spiegelt die Gesundheitsleistung aller Standorte der Wintershall Dea wider.

Ausblick

Unsere globale Gesundheitskampagne im Jahr 2021 legt den Schwerpunkt auf das Gesundbleiben unter veränderten Bedingungen. Zurzeit entwickeln wir Konzepte und Lösungen, die den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden und den neuen Herausforderungen gerecht werden sollen.

ARBEITSSICHERHEIT

- Globaler Roll-out des Ereignismoduls von Synergi Life
- Beginn der Umsetzung der Life-Saving Rules

Strategischer Ansatz

Wir wollen verhindern, dass Mitarbeitende, die für uns arbeiten, Schaden erleiden. Aus diesem Grund haben wir Sicherheit zu unserer obersten Priorität gemacht. Unsere weltweit geltenden Konzepte dienen dem Schutz der Mitarbeitenden, der Kontraktoren und der Anwohner an unseren Förderstandorten.

Wintershall Dea nutzt ein breites Spektrum an Instrumenten und Maßnahmen, um die Arbeitssicherheit weiter zu erhöhen. Darunter befinden sich globale Richtlinien und Anforderungen, wie z. B. zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen und zum Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung. An allen Standorten finden regelmäßig Sicherheitsgespräche, Notfalltrainings, Sensibilisierungsworkshops und Seminare – auch für Kontraktoren – statt. Darüber hinaus werden regelmäßig Arbeitssicherheitsaudits durchgeführt.

Als weltweit tätiges Unternehmen bereitet Wintershall Dea ihre Mitarbeitenden auch auf Reisen und Auslandseinsätze vor. Unsere Betriebsärzte sorgen für eine umfassende reisemedizinische Betreuung der ins Ausland entsandten Mitarbeitenden, einschließlich erforderlicher Impfungen. Spezielle HSE-Checklisten und Gefährdungsbeurteilungen für jeden Standort vervollständigen die Vorbereitung. In abgelegenen Gebieten, in denen die lokale medizinische Infrastruktur nicht den internationalen Standards entspricht, stellt Wintershall Dea die medizinische Versorgung durch einen Betriebsarzt oder eine zertifizierte Einrichtung sicher.

Performance 2020

Im Jahr 2020 haben wir das Ereignismodul von Synergi Life eingeführt, das sich auf die Bearbeitung von Zwischenfällen, Beinahe-Unfällen und Beobachtungen konzentriert, einschließlich Benachrichtigung, Klassifizierung, Untersuchung und Berichterstattung gewonnener Erkenntnisse. Um standardisierte Indikatoren sicherzustellen, die auf Arbeitszeiten basieren, entwickelten wir außerdem einen Leitfaden mit dem Titel „Processing of Working Hours in Synergi Life". Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer globalen Veranstaltung „Time out for Safety" mit der Umsetzung der neun lebensrettenden Regeln begonnen, die von der IOGP entwickelt wurden. Diese Regeln legen den Schwerpunkt auf die Aktivitäten, die mit der größten Wahrscheinlichkeit zu Todesfällen führen. Diese Kampagne wird vom Führungsteam unterstützt und von einem umfassenden Kommunikationskonzept begleitet.

KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT 2019/2020

Gesamt (Mitarbeitenden und Kontraktoren)	2020	2019
Tödliche Unfälle (FAT)	0	1
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit[1] (LTI)	10	5
Unfallhäufigkeitsrate pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIF)[2]	1,03	0,43
Summe aller Unfallereignisse (TRI)	20	31
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[2]	2,07	2,66
Anzahl Arbeitsstunden[2]	9.663.720	11.642.172

Mitarbeitende	2020	2019
Tödliche Unfälle (FAT)	0	1
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit[1] (LTI)	5	4
Unfallhäufigkeitsrate pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIF)[2]	0,93	0,71
Summe aller Unfallereignisse (TRI)	8	11
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[2]	1,50	1,96
Anzahl Arbeitsstunden[2]	5.349.288	5.610.856

Kontraktoren	2020	2019
Tödliche Unfälle (FAT)	0	0
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit[1] (LTI)	5	1
Unfallhäufigkeitsrate pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIF)[2]	1,16	0,17
Summe aller Unfallereignisse (TRI)	12	20
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[2]	2,78	3,32
Anzahl Arbeitsstunden[2]	4.314.432	6.031.316

[1] LTI enthalten tödliche Unfälle und Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit
[2] Wert Anzahl Arbeitsstunden basiert auf allen eigenoperierten Wintershall Dea-Aktivitäten. Die Berechnung der Arbeitszeit erfolgt durch Schätzungen, Berechnungen und Aufzeichnungen.

Unsere Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle (TRIR) pro Million geleisteter Arbeitsstunden sank 2020 leicht auf 2,07. Trotzdem erhöhte sich unsere Unfallhäufigkeitsrate (LTIF) 2020 auf 1,04 (eigene Mitarbeitende: 0,93; Kontraktoren: 1,16) bedingt durch die gestiegene Anzahl an Unfällen mit Ausfallzeit (LTI): gesamt 10, eigene Mitarbeitende: 5; Kontraktoren: 5. Zum Vergleich: 2019 hatten wir 5 LTI: eigene Mitarbeitende: 4, Kontraktoren: 1. In 2020 gab es keinen Unfall mit Todesfolge. Die kontinuierliche Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins und der Sicherheitsleistung (z. B. bei der Arbeitsvorbereitung, Identifizierung von Risiken) sowohl bei eigenen Mitarbeitenden als auch bei Kontraktoren ist von größter Bedeutung für uns. Daher setzen wir weiterhin den Schwerpunkt auf die Förderung der unternehmensweiten Sicherheitskultur durch Sicherheitsinitiativen und ein Kontraktorenmanagement unter aktiver Führung des Managements.

KONTRAKTORENMANAGEMENT

Viele Projekte in der Öl- und Gasindustrie wären ohne die Unterstützung von externen Fachleuten nicht realisierbar. Aus diesem Grund setzt Wintershall Dea in verschiedenen Bereichen Kontraktoren ein. Wie in unserer HSEQ-Leitlinie festgehalten, sind die Gesundheit und Sicherheit unserer eigenen Mitarbeitenden sowie die unserer Kontraktoren für uns von gleichermaßen hoher Bedeutung. Wenn es also um die Einhaltung von HSE-Standards geht, stellen wir die gleichen hohen Erwartungen an unsere Kontraktoren und bieten ihnen Informationen und Schulungen zu HSE-relevanten Themen und geben konkrete Empfehlungen. So verbessern wir gemeinsam unsere Leistung.

Ausblick

Neben der Fortführung unserer Kampagne der neun lebensrettenden Regeln wird unser Fokus im Jahr 2021 auf der Sicherheit für mobiles Arbeiten liegen. Mit der Entwicklung von Flex Forward – dem globalen hybriden Arbeitsmodell der Wintershall Dea im Jahr 2020 – wird dies ein immer wichtigeres Thema werden. Mögliche Risikobewertungen in Bezug auf individuelle Bedürfnisse und Anforderungen müssen als Reaktion auf die sich verändernde Arbeitsweise noch entwickelt werden.

Weitere Informationen zu „Flex Forward", Seite 42.

ANLAGENINTEGRITÄT UND PROZESSSICHERHEIT

- **Sicherstellung der Anlagenintegrität und Prozesssicherheit in allen Phasen des Lebenszyklus**
- **Einführung eines Rahmenwerkes für Well Integrity**

Strategischer Ansatz

Die Gewährleistung der Anlagenintegrität und Prozesssicherheit in allen Phasen des Lebenszyklus ist eine der wichtigsten Aufgaben von Wintershall Dea als Betreiber. Es ist ein Element des Integritätsmanagements der Wintershall Dea und legt den Schwerpunkt auf die Integrität und Sicherheit der Betriebssysteme und -prozesse durch die Anwendung mehrerer unabhängiger technischer, betrieblicher und organisatorischer Maßnahmen. Anlagensicherheit und Prozesssicherheit beruhen auf guten Konstruktionsprinzipien, Aufbau-, Betriebs- und Wartungspraktiken und Zielen zur Vermeidung von Schäden an Menschen, der Umwelt und Anlagen. Bei der Planung, dem Bau und dem Betrieb unserer Anlagen legen wir an allen Standorten weltweit hohe Sicherheitsmaßstäbe an. Sie erfüllen die lokalen gesetzlichen Anforderungen und gehen zum Teil darüber hinaus.

Wir verfügen über Prozesse zum Design, Installieren, Überprüfen und Überwachen aller sicherheitskritischen Elemente sowie zur Kontrolle der Wirksamkeit definierter Präventions- und Mitigierungsmaßnahmen während des Betriebs. Unsere Experten entwickeln standortspezifische Schutzpläne für Design, Bau, Betrieb, Intervention und Stilllegung von Anlagen und legen konkrete Schutzmaßnahmen fest. Um das höchste Sicherheitsniveau über den gesamten Lebenszyklus dieser Bereiche aufrechtzuerhalten, überprüfen wir in regelmäßigen Abständen die Umsetzung unserer Sicherheitspläne an allen Anlagen und aktualisieren unsere Sicherheitskonzepte regelmäßig entsprechend den sich ändernden Technologien und nach Bedarf.

Performance 2020

Zur besseren Risikokontrolle und einer Erhöhung unserer Leistung in der Öl- und Gasindustrie hat Wintershall Dea beschlossen, im Jahr 2020 die Prinzipien des Operating Management Systems, wie sie im IOGP-Report 510 definiert sind, anzuwenden. Aus diesem Grund wurde die unternehmensweite Asset-Integrity-Richtlinie, die diese Prinzipien widerspiegelt, überarbeitet. Die aktualisierte Version wurde im November veröffentlicht. In der zweiten Hälfte des Jahres 2020 wurden diese Prinzipien auf alle Anlagen des Unternehmens ausgeweitet, mit dem Ziel, ein globales Rahmenwerk für Asset Integrity einzuführen. Dieses Rahmenwerk deckt alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit ab und setzt klare Erwartungen an alle eigenen und von Partnern betriebenen Anlagen.

Anfang 2020 führte das Unternehmen ein Rahmenwerk für Well Integrity ein, das für alle eigenbetriebenen Anlagen gilt, gefolgt

von den erforderlichen technischen Dokumenten für alle Lebenszyklusphasen, die zu einem späteren Zeitpunkt im Jahr eingeführt wurden. Diese Dokumente legen klare Erwartungen an das Verwalten der Bohrlochintegrität während des gesamten Lebenszyklus fest.

Die Gesamtzahl der Prozesssicherheitsereignisse (PSE) erhöhte sich 2020 auf 5, davon 1 PSE Tier 1 und 4 PSE Tier 2. Zum Vergleich: 2019 gab es 2 PSE Tier 1 und 2 PSE Tier 2. Wintershall Dea evaluiert kontinuierlich Verbesserungsmöglichkeiten, um die Zuverlässigkeit der Ausrüstung und die Fähigkeiten des Personals zu optimieren. Wir implementierten ein einheitliches Rahmenwerk für die Anlagenintegrität mit besonderem Fokus auf einheitliche Prozesse im Umgang mit operativen Risiken. Als Teil dieses Prozesses etablierten wir einen Lebenszyklus-Ansatz zur Identifizierung und Instandhaltung sicherheits- und umweltkritischer Elemente durch systematisches Barriere-Management und Verfolgung der Fähigkeiten und Fertigkeiten des Personals. Ein Kompetenznetzwerk zur Anlagensicherheit wurde aufgebaut, um die Zusammenarbeit und den Austausch zwischen den Spezialisten, die sich mit Anlagensicherheit beschäftigen, voranzubringen.

Kennzahlen Prozesssicherheit	2020	2019
Prozesssicherheitsereignisse (PSE) Tier 1	1	2
Prozesssicherheitsereignisse (PSE) Tier 2	4	2

WELL-MANAGEMENT

Das Well-Integrity-Management hat während des gesamten Lebenszyklus höchste Priorität, um einen sicheren Betrieb zu gewährleisten und Risiken zu reduzieren. Dabei hat Wintershall Dea Industriestandards zur Unterstützung ihres internen Business-Management-Systems eingeführt und räumt sowohl dem On- als auch dem Offshore-Betrieb höchste Priorität ein. Unser Well-Management-System basiert auf branchenweit anerkannten Standards sowie auf Best-Practice-Empfehlungen. Es beinhaltet funktionale Anforderungen und Richtlinien und regelt die Maßnahmen zur Integrität, Stabilität, Wartung und Überwachung.

Ausblick

Im Jahr 2021 werden wir weiter an der Einführung des Well-and-Asset-Integrity-Management-Systems arbeiten. Dazu gehören auch die Überarbeitung unserer internen Prozesse und deren Angleichung an Best Practices. Darüber hinaus werden wir an der Entwicklung entsprechender KPIs für die Prozesssicherheit arbeiten.

SICHERHEIT

- **Regelmäßige Überprüfung von Notfall- und Krisenmanagementsystemen**
- **Besonderes Augenmerk auf das Thema Cybersicherheit bei der Arbeit von zu Hause**

Strategischer Ansatz

Unser weltweites Sicherheitskonzept schafft den notwendigen Rahmen, unsere Mitarbeitenden und Geschäftsaktivitäten vor unmittelbar drohenden oder bestehenden Risiken zu schützen. Wir haben unsere wichtigsten Ziele identifiziert – Prävention, Schutz, Reaktion und Wiederherstellung –, um sicherzustellen, dass unsere Sicherheitsziele erreicht werden. Ziel ist es, einen im Sicherheitsmanagement rein reaktiven Ansatz zu vermeiden, der sich nur auf die Verwaltung von Sicherheitskontrollmaßnahmen konzentriert, und stattdessen einen proaktiveren und strategischen Ansatz zu schaffen, der dem globalen Risikoprofil der Wintershall Dea entspricht und das Wachstum unseres Unternehmens unterstützt.

Ein logischer, aber oftmals übersehener Teil jeder organisatorischen Bereitschaftsstrategie ist es, Betriebsstörungen von vornherein zu vermeiden. Mithilfe einer digitalen Überwachungsplattform für Länderrisiken bewerten wir Bedrohungen in den Gebieten, in denen wir weltweit tätig sind. Die Analysen und Prognosen tragen zur frühzeitigen Risikoerkennung und Umsetzung effektiver Präventions- und Schadensbegrenzungskonzepte bei.

Dieser Ansatz baut auf einer umfassenden Reihe von Verfahren und Systemen auf, um effektive Prävention, Risikominderung und Schutz zu gewährleisten. Wo nötig, haben wir zusätzliche externe Unterstützung eingesetzt, um unsere internen Fähigkeiten

zu ergänzen und eine einheitliche Abdeckung über umfassende Bereiche hinweg zu schaffen, darunter die Reaktion auf Ölkatastrophen und die Kontrolle von Bohrlöchern, Sachrisiken, Personalrisiken, politische Risiken, Compliance-, Betrugs- und Reputationsrisiken, Cyberrisiken, Erpressungsrisiken, medizinische Risiken und Reiseversorgung, Länderevakuierung und allgemeine Sicherheitsunterstützung.

In Ländern mit höheren Sicherheitsrisiken, in denen politische oder soziale Unruhen plötzliche Veränderungen erforderlich machen können, verfügen wir über standortspezifische Sicherheitsregelungen.

Performance 2020

Die Sicherheitslandschaft im Jahr 2020 wurde stark von der weltweiten COVID-19-Pandemie beeinflusst. Der frühe Einsatz eines unternehmensweiten Krisenteams ging in eine längere Krisenbekämpfung über, die den Schwerpunkt auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden legte und sicherstellte, dass unser Betrieb das ganze Jahr über ohne Unterbrechung weiterlief.

Zusammen mit den Kommunikationsrichtlinien für interne und externe Stakeholder haben wir neue funktionale Governance-Ebenen für Krisenmeldungen und Notfallverfahren eingeführt. Diese wurden zur Benachrichtigung und sofortigen Reaktion an eine globale 24/7-Alarmzentrale angebunden. Dadurch kann die Reaktionsfähigkeit auf Störfälle mit (potenziell) erheblicher Auswirkung auf Menschen, die Umwelt, Anlagen und den Unternehmenswert von Wintershall Dea gewährleistet werden. Zusätzlich wurde eine neue digitale Krisenmanagement-Plattform eingerichtet, die Echtzeit-Warnungen, Live-Situationsberichte und einen sofortigen Zugriff auf relevante Pläne für die Krisenmanagement-Organisation des Unternehmens umfasst.

Unser risikobasierter Reiseprozess wurde 2020 durch eine unternehmensübergreifende Reiseverfolgungsplattform vereinheitlicht, die Reisende direkt mit automatisierten Kommunikationsdiensten, medizinischen und sicherheitsrelevanten Services und Support-Optionen vernetzt. Die Überwachung der Sicherheitsrisiken wurde im Jahr 2020 fortgesetzt, ohne dass es zu einem wesentlichen Vorfall mit Auswirkungen auf Wintershall Dea kam.

CYBERSICHERHEIT

Angesichts des zunehmenden Umfangs der Digitalisierung gewinnen Aspekte wie Informationsschutz, Datensicherheit und Cybersicherheit noch mehr an Bedeutung. Diesem Thema widmet die Wintershall Dea besondere Aufmerksamkeit. Wir haben weltweit verbindliche Anforderungen definiert und führen regelmäßig Schulungen zu sicherheitsbewusstem Verhalten und aktuellen Informationssicherheitsstandards durch.

Im Jahr 2020 wurde ein besonderes Augenmerk auf die neue Arbeitssituation gelegt, indem das Thema Cybersicherheit für mobiles Arbeiten in den Fokus rückte. Dazu wurde eine Informationskampagne gestartet.

Ausblick

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 wird ein zentraler Schwerpunkt 2021 die Stärkung des strategischen und operativen Rahmens für das Business Continuity Management sein, um proaktiver und widerstandsfähiger gegenüber Störungen zu sein. Dies umfasst eine abteilungsübergreifende Business-Impact-Analyse sowie die Identifikation und Dokumentation von Prozessen, Synergien und Ressourcen, um Störungen zu vermeiden. Außerdem planen wir unsere digitale Krisenmanagement-Plattform weiter auszubauen und in unseren Geschäftseinheiten zu implementieren, begleitet von einer Vielzahl an Übungen und Schulungen.

Interview mit Wolfgang Faist, Leiter des globalen Krisenteams und Senior Vice President HSEQ

SICHERES ARBEITEN IN ZEITEN VON COVID-19

Die Coronavirus-Pandemie stellt derzeit viele Menschen, aber auch Unternehmen vor große Herausforderungen. Wie hat Wintershall Dea darauf reagiert?

Als globales Unternehmen haben wir eine Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Nachbarn, die Verbreitung des Virus zu verhindern. Wir haben ein globales COVID-19-Krisenteam zusammengestellt, um die Situation täglich zu beurteilen, Maßnahmen zu ergreifen und diese bei Bedarf anzupassen. Darüber hinaus haben wir in unseren Geschäftseinheiten lokale Krisenstäbe eingerichtet, die bei der Beurteilung der jeweiligen staatlichen Regelungen und Vorschriften helfen. Unsere Maßnahmen stehen im Einklang mit nationalen und regionalen Richtlinien und gehen oftmals über diese hinaus, damit wir eine sichere Arbeitsumgebung gewährleisten können.

Wie stellte Wintershall Dea die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden im Verlauf der Krise sicher?

Bereits Mitte März riefen wir alle Mitarbeitenden auf, nach Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten. Nur direkt an den Förderquellen selbst wurde mit Mindestbesetzungen und erhöhten Schutzvorschriften weitergearbeitet und Gas und Öl produziert. Geschäftsreisen wurden auf das absolute Minimum reduziert und Maßnahmen wie Abstandsregelungen oder das Tragen geeigneter Masken verpflichtend vorgegeben. Kontinuierlich informierten wir zu Gesundheits- und Hygieneanforderungen, aber auch zu Themen wie z. B. psychischer Gesundheit. Wir entwickelten ein Konzept für eine schrittweise Rückkehr ins Büro, mit Fokus auf Hochrisikogruppen und in Abhängigkeit von der Pandemieentwicklung. Reiserichtlinien, Gesundheitsfaktoren und COVID-19-bezogene Informationen werden nach wie vor weltweit überwacht und interne Regelungen entsprechend angepasst.

Wie kommuniziert das Unternehmen intern, um die Belegschaft einzubinden?

Wir sind in verschiedenen Ländern tätig, daher ist eine effektive interne Kommunikation ein wichtiger Bestandteil unseres Geschäftsbetriebs. Basierend auf unseren Unternehmenswerten „We Care" und „We Trust" werden unsere Mitarbeiter nach wie vor kontinuierlich über verschiedene Kanäle informiert, die neben der reinen Informationsverbreitung auch eine Vielzahl von interaktiven Formaten umfassen. Die Mitarbeitenden unterstützen sich gegenseitig, z. B. durch den Austausch von Tipps, wie man mit der aktuellen Situation umgehen kann, was ich persönlich sehr begrüße. Unsere spezielle COVID-19-Seite zählt beispielsweise zu den Spitzenreitern bezogen auf die Anzahl der Aufrufe aller Intranetseiten. Wir entwickelten Plakate und Flyer. Zusätzlich informiert unser CEO nach wie vor regelmäßig per allgemein zugänglichem Video über die aktuelle Situation des Unternehmens.

Wie sorgt das Unternehmen für die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Lieferanten und Nachbarn?

In Bezug auf COVID-19-Maßnahmen machen wir keinen Unterschied zwischen eigenen Mitarbeitenden, Lieferanten oder Nachbarn. Unsere Regeln gelten für alle, einschließlich Quarantänemaßnahmen, falls erforderlich. Wir helfen allen, die unser Unternehmen unterstützen, heute und in Zukunft.

Was ist Ihre wichtigste Erkenntnis aus dieser Herausforderung für das Unternehmen?

Viele von uns mussten ihre Arbeit vom Büro ins häusliche Umfeld, vom Reisen zum Sitzen am Schreibtisch ändern und stattdessen digitale Plattformen für das Tagesgeschäft nutzen. Es hat funktioniert. Folglich führte das Unternehmen „Flex Forward" – ein Konzept zum mobilen Arbeiten – ein. Das dadurch geringere Pendel- und Reisevolumen reduziert zusätzlich unsere Treibhausgas-Emissionen.

VERANTWORUNGSVOLLE PARTNERSCHAFT

STRATEGISCHE ZUSAMMENARBEIT

- **Investitionen in langfristige Partnerschaften**
- **Förderung von hohen Standards gemeinsam mit unseren Partnern**

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

Wintershall Dea setzt auf langfristige Partnerschaften, was typisch für eine Branche ist, die von großen und langfristigen Projekten geprägt ist. Ein Großteil unserer Aktivitäten erfolgt entweder in Gemeinschaftsunternehmen oder wird von unseren Partnern durchgeführt. Dazu gehören Gazprom in Russland, Equinor in Norwegen, BP und EGPC in Ägypten, Total in Argentinien, Pemex in Mexiko oder ADNOC in den Vereinigten Arabischen Emiraten.

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

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

Mit Gazprom in Russland pflegt Wintershall Dea im Rahmen der wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit seit fast 30 Jahren einen regelmäßigen Austausch. Die Themen sind vielfältig und reichen von technischen Lösungen zur effizienten Entwicklung von Erdgas- und Erdgaskondensat-Feldern über Fragen des Projektmanagements bis zum Nachhaltigkeitsmanagement und Klimaschutz. Darüber hinaus haben beide Unternehmen ein gemeinsames Schulungsprogramm ins Leben gerufen. Im Laufe der jahrelangen Zusammenarbeit haben mehr als 6.000 Fachkräfte an mehr als 400 Qualifizierungsveranstaltungen teilgenommen.

Technologische Kompetenz, operative Exzellenz und starke Partnerschaften: Das sind die Erfolgsfaktoren in unserem Geschäft.

Thilo Wieland – Mitglied des Vorstands, verantwortlich für die Regionen Russland, Lateinamerika sowie Transport

Gemeinsam mit Aker Solutions eruieren wir derzeit die Lagerung von CO_2 und die Nutzung von CO_2 als EOR-Technologie. Die Machbarkeitsstudie eruiert, wie ein matures Ölfeld wie Brage in Norwegen nach dem Ende der Produktion für die dauerhafte Speicherung von CO_2 genutzt werden kann. Die Studie analysiert ebenso, bis zu welchem Grad die Injektion von CO_2 zu gesteigerter Förderung führen kann.

Weitere Informationen im Kapitel Innovationen zum Klimaschutz, Seite 26.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

- **Überarbeitung des Verhaltenskodex für Lieferanten**
- **Brancheninitiative zur Förderung von Menschenrechtsstandards in der Lieferkette**

Strategischer Ansatz

Als globales Unternehmen mit einem umfangreichen Netzwerk von Lieferanten und Kontraktoren hat Wintershall Dea ebenfalls eine Verantwortung entlang der Lieferkette. Deshalb legen wir großen Wert auf die Auswahl unserer Lieferanten und Kontraktoren und auf die Zusammenarbeit mit ihnen. Bei der Auswahl unserer Kontraktoren berücksichtigen wir auch deren Leistungen in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Sozialstandards sowie faire Geschäftspraktiken. Unsere Erwartungen sind in unserem **Verhaltenskodex für Lieferanten** festgelegt. Der Kodex basiert auf den zehn Prinzipien des **UN Global Compact,** den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Zielen für nachhaltige Entwicklung der UN. Er umfasst die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards, Antidiskriminierungs- und Antikorruptionsrichtlinien sowie den Umweltschutz. Die Einbindung des Verhaltenskodex für Lieferanten in einen effektiven, risikobasierten Qualifizierungs-

prozess unterstützt unser Bestreben, verantwortungsvoll zu handeln und die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette weiter zu verbessern.

Um die Qualität unserer Lieferkette aufrechtzuerhalten, verfügen wir über Prozesse, mit denen wir Risiken durch geeignete Kontrollen und Leistungsmaßnahmen identifizieren und steuern. Wir behalten uns das Recht vor, Audits durchzuführen, um sicherzustellen, dass Lieferanten und Kontraktoren unsere Standards einhalten. Im Interesse einer kontinuierlichen, langfristigen Zusammenarbeit liegt unser Fokus, im Allgemeinen und bei allen Prozessen und Maßnahmen, auf der Lieferantenentwicklung sowie einem fairen Dialog. Bei Nichteinhaltung unserer Prinzipien und Standards prüfen wir, ob wir die Geschäftsbeziehung fortsetzen. Eine solche Entscheidung kann letztlich zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Performance 2020

Neben der Umsetzung des Verhaltenskodex für Lieferanten im Jahr 2020 hat Wintershall Dea auch ihre (Prä-)Qualifizierungs- und Due-Diligence-Prozesse überarbeitet, die die Aspekte des Verhaltenskodex für Lieferanten, Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt- und Qualitätsstandards (HSEQ), finanzielle und rechtliche Compliance, Sorgfaltspflicht sowie die technische und qualitative Bewertung von Lieferanten umfassen. Auf diese Weise stellen wir ein geeignetes Risikomanagement im Rahmen der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Auftragnehmern sicher. Wir haben unsere Mitarbeitenden in der Beschaffung auf der Grundlage des Verhaltenskodex für Lieferanten sowie der Qualifizierungs- und Due-Diligence-Prozesse geschult. Allen Mitarbeitenden weltweit steht eine E-Learning-Plattform zur Verfügung. Im Rahmen der gemeinsamen Brancheninitiative, die sich auf die Bewertung von Menschenrechten in der Lieferkette fokussiert, erfolgten erste Bewertungen.

GEMEINSAMES ENGAGEMENT DER INDUSTRIE FÜR MENSCHENRECHTE IN DER LIEFERKETTE

Wintershall Dea ist Mitglied einer globalen Industrie-Initiative mit Fokus auf der Bewertung von Menschenrechtsaspekten in der Lieferkette.

Die Initiative wurde 2018 von einer Gruppe internationaler Öl- und Gasunternehmen mit der Absicht gegründet, einen gemeinsamen Rahmen für die Bewertung der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette zu schaffen. Das Konzept steht im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. Soweit rechtlich zulässig, werden die Ergebnisse der durchgeführten Bewertung über eine von Norsk Olje & Gass, dem norwegischen Öl- und Gasverband für Öl- und Zulieferunternehmen, geführte Datenbank an die teilnehmenden Öl- und Gasbetreiber weitergegeben. Dieser gemeinsame Ansatz bietet mehrere Vorteile, wie z. B. die Vermeidung doppelter Lieferantenanalysen, die Vereinfachung für Lieferanten, die Einhaltung der Menschenrechte nachzuweisen, und die Reduzierung der Kosten für die Bewertung.

Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt auf der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Datenbank und der damit verbundenen Prozesse sowie auf dem Abschluss von Verträgen mit Drittgutachtern, die die Betreiber bei der Durchführung von Bewertungen unterstützen. Die ersten Analysen wurden Ende 2020 durchgeführt, weitere werden 2021 folgen.

Ausblick

Im nächsten Jahr werden wir uns weiter aktiv an der gemeinsamen Brancheninitiative zu Menschenrechten in der Lieferkette beteiligen. Darüber hinaus wollen wir in unserer Lieferkette das Augenmerk auf die Analyse von energie- und klimarelevanten Aspekten legen.

MENSCHENRECHTE

- **Veröffentlichung einer neuen Menschenrechtserklärung**
- **Einführung des Whistleblower-Systems SpeakUp**

Strategischer Ansatz

Die Achtung der Menschenrechte ist ein wichtiges Element, mit dem wir unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte in einer Art und Weise zu tätigen, die die Rechte und die Würde aller Menschen respektiert, die von unseren Tätigkeiten betroffen sind, d. h. Mitarbeitende, Kontraktoren und externe Stakeholder.

Unser Engagement für die Menschenrechte basiert auf den **Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs),** den **OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen** und der **dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung).** Wir sind Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen. Unser Ansatz orientiert sich außerdem an der **Internationalen Menschenrechtscharta** und dem **ILO-Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation.** Mit unserem globalen Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeitenden und Mitglieder der Führungsgremien gilt, halten wir un-

sere Standards weltweit ein, auch dort, wo sie freiwillig über die lokalen gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Der Menschenrechtsbeauftragte in der Nachhaltigkeitsabteilung steuert das Thema Menschenrechte und entwickelt verbindliche Prozesse und Regeln. Unser Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte bildet die Grundlage, auf der wir die Auswirkungen auf die Menschenrechte überall dort, wo wir tätig sind, berücksichtigen. Im Rahmen unseres Engagements integrieren wir systematisch Kriterien zur Analyse, Überwachung und Einhaltung der Menschenrechtsstandards in unsere Bewertungsprozesse, z. B. für Lieferanten, Kontraktoren, Projekte und Schulungen. Wir verpflichten uns, die wichtigsten Risiken in Bezug auf Menschenrechte zu beachten. Dazu gehören Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Abwesenheit von Zwangs- und Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung, Chancengleichheit, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Menschenrechte und Sicherheit sowie die Rechte indigener Völker, Würde, Sicherheit und das Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung (FPIC). Wir berichten öffentlich über unsere Menschenrechtsaktivitäten und teilen unsere Erfahrungen über verschiedene Kanäle.

Wir haben weltweit Beschwerdemechanismen für unsere Mitarbeitenden, Geschäftspartner und die lokalen Gemeinden in unmittelbarer Nähe unserer Standorte eingerichtet. Auf globaler Ebene steht das Whistleblower-System SpeakUp zur Verfügung. Auf operativer Ebene bestehen mehrere Kommunikationskanäle, die den lokalen Bedürfnissen entsprechen. Alle eingegangenen Beschwerden werden geprüft und wenn sie berechtigt sind, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um das Problem zu beheben.

RAHMENBEDINGUNGEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE

WINTERSHALL DEA GRUNDSÄTZE

VERHALTENS-KODEX | ESG-PRINZIP (MENSCHENRECHTS-ERKLÄRUNG) | VERHALTENS-KODEX FÜR LIEFERANTEN

INTERNATIONALE PRINZIPIEN

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung)
- Internationale Menschenrechtscharta
- ILO-Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation

Performance 2020

Im Jahr 2020 lag unser Governance-Schwerpunkt auf der Achtung der Menschenrechte. Wir haben ein starkes, solides Fundament für unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse gelegt. Die ESG-Grundsätze wurden unter Einbeziehung aller Betroffenen entwickelt und sollen Best Practices gewährleisten. Diese Grundsätze wurden nach Gesprächen mit dem Vorstand eingeführt. In unserem Geschäftsbetrieb sind wir auf unsere Geschäftspartner und Kontraktoren angewiesen, die wiederum auf weitere Partner entlang der Wertschöpfungskette angewiesen sind. Wir ermutigen alle unsere Partner, international anerkannte Menschenrechtsstandards zu befolgen und auch ihre Partner, die sich noch weiter entlang der Wertschöpfungskette befinden, zu ermutigen, dies ebenfalls zu tun. In Zusammenarbeit mit einer Branchen-Initiative haben wir einen Ansatz für die Lieferantenbewertung zur Einhaltung der Menschenrechte entwickelt. Diese Initiative ist nicht nur ein Hilfsmittel für uns, sondern erleichtert auch die Arbeit der Zulieferer und trägt dazu bei, die Missachtung der Menschenrechte zu reduzieren, wo dies erforderlich ist.

Wir streben danach, uns kontinuierlich zu verbessern, zu lernen und uns mit anderen auszutauschen, und engagieren uns in der Entwicklung einer guten Unternehmenspraxis im Umgang mit Menschenrechtsfragen. Wir beteiligen uns an der Human Rights Working Group des globalen Branchenverbands IPIECA sowie in Deutschland an der Peer Learning Group on Business and Human Rights des Deutschen Global Compact Netzwerks.

Ausblick

2021 werden wir unseren Sorgfaltsprozess für Menschenrechtsfragen weiter stärken, indem wir eine Risikobewertung aller unserer Standorte vornehmen und weiterhin mit Partnern an der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette arbeiten. Wir beobachten ständig die Entwicklungen bei der Gesetzgebung zur verpflichtenden menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und bereiten uns darauf vor.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

- **Vertrauensvoller und guter Nachbar**
- **Unterstützung von Initiativen zur Bekämpfung von COVID-19**

Strategischer Ansatz

Uns sind die möglichen direkten und indirekten Auswirkungen unseres Geschäftes auf die umliegenden Gemeinden bewusst. Deshalb sind für uns ein offener und verständnisvoller Dialog mit den betroffenen Gemeinden und anderen relevanten Stakeholdern sowie der Aufbau starker und vertrauensvoller Beziehungen zu ihnen unerlässlich. Indem wir die Probleme unserer Stakeholder verstehen und gemeinsame Lösungen anstreben, können wir unsere „social licence to operate" aufrechterhalten.

Wir engagieren uns weltweit in Initiativen, die eine nachhaltige Entwicklung und eine lebenswerte Gesellschaft fördern. Wir engagieren uns in vielfältiger Weise, z. B. durch Spenden oder Sponsoring von Bildungseinrichtungen, Wissenschaft, Kultur und sozialen Initiativen, durch das Einbringen unseres Fachwissens und das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden sowie durch Entwicklungsprogramme. Die Maßnahmen werden gemeinsam mit Stakeholdern vor Ort, wie lokalen Behörden und Gemeindevertretern, festgelegt und geplant. Bei der Auswahl unserer Partner sind die Langfristigkeit des Engagements ebenso wie die gesellschaftliche Wirkung und messbare Verbesserungen wichtige Kriterien. Unsere Partner wählen wir anhand ihrer Expertise und Standortansässigkeit aus.

Unsere Interaktionen werden von unseren ESG-Grundsätzen geleitet – die auch unser Verhalten in Bezug auf unser gesellschaftliches Engagement beschreiben. Weitere Anforderungen und Verantwortlichkeiten sind in internen Prozessen und Richtlinien integriert. Die übergreifenden Schwerpunktbereiche werden von einer zentralen Unternehmenseinheit betreut. Die Projektumsetzung an unseren Standorten erfolgt durch die jeweiligen Wintershall Dea-Länderorganisationen.

Performance 2020

Neben unseren fortlaufenden Projekten unterstützen wir auch unsere Standorte im Zusammenhang mit der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie. Wintershall Dea spendete persönliche Schutzausrüstung und Atemschutzmasken für Krankenhäuser und medizinische Einrichtungen und führte Aufklärungskampagnen und Öffentlichkeitsarbeit zum Schutz vor COVID-19 durch.

In **Ägypten,** in der Nähe unserer Konzession in Disouq, haben viele Familien kein richtiges Dach über dem Kopf. Die Region ist besonders im Winter von Starkregen und schlechtem Wetter betroffen. Eine Machbarkeitsstudie von Wintershall Dea und ein anschließendes Gespräch mit der NGO „Misr el Khier" ermöglichte ein dreistufiges Projekt, bei dem nicht nur Dächer errichtet, sondern auch die Hausbesitzer und ihre Familienmitglieder darin geschult wurden, selbst ein Dach zu bauen und zu reparieren.

Um arbeitslose junge Menschen in der Region zu unterstützen, erhalten sie nach erfolgreicher Absolvierung mehrerer Schulungskurse ein Zertifikat. Besonders gute Teilnehmer werden bei der Umsetzung ihrer Vorhaben finanziell unterstützt.

Bis Januar 2020 konnte Wintershall Dea in dieser Region für rund 62 Häuser Dächer bauen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie musste die Fortführung des Projektes auf 2021 verschoben werden.

In **Ogarrio, Mexiko,** fördern wir das Engagement freiwilliger Mitarbeitender, um Schülerinnen und Schülern an Grundschulen und weiterführenden Schulen berufliche und kulturelle Erfahrungen zu vermitteln. Dies reicht von Workshops zum Thema Umweltschutz über dialogorientierten Erfahrungsaustausch bis hin zum Vorlesen für Schüler.

Zudem ist Wintershall Dea Teil einer Plattform, die von der mexikanischen Regierung zur Förderung des Wohlergehens der jungen Menschen ins Leben gerufen wurde. Die Plattform unterstützt junge Schulabgänger auf dem Weg zu ihrer ersten Arbeitsstelle.

Für die Anerkennung als verantwortungsvoller Partner wurde Wintershall Dea Mexico mit dem ENB Award ausgezeichnet. Die Auszeichnung wird jährlich vom Mexican Center for Philanthropy und der Alliance for Corporate Social Responsibility an Unternehmen vergeben, die das Modell der Corporate Social Responsibility in ihrer Organisation umsetzen.

Im Jahr 2012 hat **Russland** das Recht von Kindern mit Behinderungen auf gleichberechtigten Zugang zu Bildung in ein neues Bildungsgesetz aufgenommen. Seitdem wird im autonomen Gebiet der Jamal-Nenzen (YaNAO), dem Verwaltungsbezirk, in dem Nowy Urengoi liegt, der Bedarf an entsprechenden Einrichtungen und speziell geschultem Personal immer stärker berücksichtigt.

Im Jahr 2015 wurde das Projekt Winiklusia, ein inklusiver Kindergarten, von Wintershall Dea, der Verwaltung der YaNAO und der Stadt Novy Urengoy ins Leben gerufen. Winiklusia bietet Platz für 200 Kinder im Alter von zwei Monaten bis sieben Jahren, unabhängig von ihrem Gesundheitszustand oder ihren geistigen Fähigkeiten.

Nach der erfolgreichen Fertigstellung des Kindergartens unterstützt Wintershall Dea das Projekt weiterhin durch die Förderung und Finanzierung eines speziell entwickelten pädagogischen Personal-Schulungsprogramms. Basierend auf der Montessori-Methode beinhaltet es spezielle Einheiten zur körperlichen Entwicklung und zur Musiktherapie.

3 UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

55 Corporate Governance

55 Nachhaltigkeitsmanagement

56 HSEQ-Management

57 Krisenmanagement

57 Risikomanagement

58 Compliance
58 Compliance-Programm und Verhaltenskodex
58 Compliance-Management
59 Beschwerdemechanismus

CORPORATE GOVERNANCE

- **Höchste Corporate-Governance-Standards**
- **Duales System für Corporate Governance**

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

Die Wintershall Dea mit Sitz in Celle ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), deren Corporate Governance sich nach den deutschen rechtlichen Vorschriften richtet. Gemäß deutschem Recht besteht die Corporate Governance der Wintershall Dea aus folgenden grundlegenden Elementen: dem dualen Leitungssystem mit einer transparenten und effektiven Aufteilung der Unternehmensleitung und deren Überwachung durch Vorstand und Aufsichtsrat, der Mitbestimmung im Aufsichtsrat durch zwei Drittel an Gesellschaftervertretern sowie einem Drittel an Arbeitnehmervertretern sowie den Gesellschafterrechten in Gesellschafterversammlung und Gesellschafterausschuss.

Weitere Informationen im Kapitel „Corporate Governance“, siehe Geschäftsbericht, Seite 34.

NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

- **Klare Standards, Richtlinien und Rahmenkonzepte**
- **Nachhaltigkeitsaspekte in Unternehmensmanagement-system integriert**
- **Dezidierte Nachhaltigkeitsorganisation**

Wir richten unsere gesamte Tätigkeit an internationalen und internen Standards sowie den jeweiligen landesspezifischen Vorschriften aus. Klare Standards, Richtlinien und Rahmenkonzepte bieten unseren Mitarbeitenden Orientierung und stellen sicher, dass soziale sowie Umweltaspekte bei unseren Aktivitäten berücksichtigt werden. Wir erwarten auch von unseren Partnern und Lieferanten, dass sie sich an die geltenden Vorschriften halten und nach international anerkannten Prinzipien handeln.

Effektives Nachhaltigkeitsmanagement ist für die künftige Entwicklung des Unternehmens unerlässlich. Um eine nachhaltige Entwicklung bei Wintershall Dea voranzutreiben, haben wir Leitlinien und Ziele festgelegt und messen unsere Fortschritte. Die übergeordnete Verantwortung für das Thema liegt beim Vorstandsvorsitzenden sowie dem gesamten Vorstand.

Ein Nachhaltigkeitsteam arbeitet an der strategischen Integration von Nachhaltigkeit in die Kerngeschäftsprozesse und koordiniert unternehmensweite Maßnahmen. Es wird dabei von einer internen Expertengruppe, der Nachhaltigkeits-Community, unterstützt. Über den regelmäßigen Austausch hinaus widmen sich der Vorstand und das Nachhaltigkeitsteam in zwei jährlichen Sitzungen spezifischen Themen, um den Diskurs voranzutreiben und das entsprechende Vorgehen zu koordinieren.

Der Aufsichtsrat der Wintershall Dea wird regelmäßig über den Stand der Nachhaltigkeitsthemen informiert. Wesentliche Themen werden dabei mit den Mitgliedern diskutiert und Strategien und Ziele vom Gremium verabschiedet.

DIE STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS BEI WINTERSHALL DEA

Die Umsetzung themenspezifischer und regionaler Maßnahmen obliegt den Facheinheiten und Landesgesellschaften an den einzelnen Standorten. Sie können die Bedürfnisse und Erwartungen in ihren Bereichen und Regionen am besten einschätzen. Um die Ausrichtung der operativen Aktivitäten auf die für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens relevanten Themen zu gewährleisten, werden Projekte wie Ländereinstiege oder Investitionen mit potenziell signifikanten Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit von der Nachhaltigkeitsabteilung einer speziellen Bewertung unterzogen.

NACHHALTIGKEITSGRUNDSÄTZE VON WINTERSHALL DEA

VERHALTENS-KODEX	Der Kodex ist für alle Mitarbeitenden der Wintershall Dea weltweit bindend. Er beschreibt Verhaltensgrundsätze und verankert diese Standards verbindlich im Unternehmensalltag.
ESG-GRUND-SÄTZE	Die ESG-Grundsätze beinhalten unternehmensweite Verpflichtungen hinsichtlich Klima- und Umweltschutz, Menschenrechten, Stakeholderdialog und gesellschaftlichem Engagement sowie politischer Kommunikation.
HSEQ-LEITLINIE	Mit dieser Leitlinie verpflichtet sich Wintershall Dea zur Einhaltung zentraler Grundsätze im Hinblick auf Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität.
VERHALTENS-KODEX FÜR LIEFERANTEN	Unsere Anforderungen an unsere Lieferanten im Hinblick auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung sind im Wintershall Dea-Verhaltenskodex für Lieferanten zusammengefasst.

HSEQ-MANAGEMENT

- **Weltweite HSEQ-Leitlinie**
- **Managementsysteme entsprechen relevanten internationalen ISO-Normen**

Alle unsere Mitarbeitenden tragen Mitverantwortung für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (HSEQ). Von jedem Mitarbeitenden wird erwartet, dass er hinsichtlich Unfallprävention sowie beim Schutz von Gesundheit und Umwelt vorbildlich agiert. Unsere Führungskräfte sind für die Durchführung, Steuerung und Kontrolle ihrer Aktivitäten und deren Auswirkungen sowohl auf die HSEQ im Allgemeinen als auch auf die HSEQ-Performance im Besonderen verantwortlich. Sie erhalten Unterstützung von einem HSEQ-Team aus hochqualifizierten Spezialisten. Das Team koordiniert die Spezifikationen des integrierten Managementsystems, überwacht dessen Implementierung mittels Kennzahlen und Audits und stellt die kontinuierliche Berichterstattung sicher.

Zusätzlich zu unserer übergeordneten **HSEQ-Leitlinie** haben wir funktionale Anforderungen und Richtlinien, die unternehmensweit gelten und die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften auf lokaler, regionaler und globaler Ebene klar festlegen. Wo unsere eigenen Anforderungen strenger sind, arbeiten wir nach diesen höheren Standards. Wenn keine entsprechenden Regelungen vorliegen, orientieren wir uns an branchenüblichen Best Practices.

Im Rahmen des Unternehmensmanagements von Wintershall Dea haben wir an allen eigenoperierten Standorten weltweit Managementsysteme für HSEQ implementiert. Bei nicht eigenoperierten Anlagen, Aktivitäten und Standorten adressieren wir unsere HSEQ-Erwartungen und streben danach, vergleichbare Standards zu erreichen.

Unsere Managementsysteme entsprechen den relevanten internationalen ISO-Normen und wir lassen uns regional nach ISO 9001 (Qualität), ISO 45001 (Arbeitssicherheit), ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 50001 (Energiemanagement) zertifizieren. Rund 70 % unserer eigenoperierten Standorte verfügen derzeit über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem und wir treiben diese Zertifizierungen im gesamten Unternehmen weiter voran. Auf Basis dieser Managementsysteme haben wir Konzernrichtlinien mit unternehmensweiter Gültigkeit erlassen, die konkrete Verantwortlichkeiten, Prozesse und Strukturen festlegen und durch die wir unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht nachkommen. Unsere Mitarbeitenden und Kontraktoren werden in allen HSEQ-Belangen regelmäßig geschult.

SUSTAINALYTICS

ESG-RISK-RATING: BESTLEISTUNG

Wintershall Dea zählt zu den besten 5 % der bewerteten Öl- und Gasproduzenten. Das ESG-Risiko-Rating von Sustainalytics vom November 2020 bewertete die Wintershall Dea mit einem Wert von 28,3 (mittleres Risiko). Dabei wird das Nachhaltigkeitsmanagement der Wintershall Dea als stark eingestuft.

Sustainalytics ist ein führendes Forschungs-, Rating- und Analyseunternehmen für Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Themen, das Investoren auf der ganzen Welt bei der Entwicklung und Umsetzung verantwortungsbewusster Anlagestrategien unterstützt.

KRISENMANAGEMENT

- **Fachübergreifendes Krisenmanagement für Notfallvorsorge und Krisenbewältigung**
- **Unternehmensweite Notfallpläne, Richtlinien und regelmäßige Sicherheitsübungen**

Wir halten Prävention für den besten Weg, Menschen und die Umwelt zu schützen. Wo wir jedoch Auswirkungen nicht verhindern können, bemühen wir uns, diese zu minimieren, sodass Wintershall Dea kontinuierlich in der Lage ist, auf störende Vorfälle mit (potenziell) erheblichen Auswirkungen auf Menschen, Umwelt, Anlagen oder den Unternehmenswert zu reagieren.

Zu diesem Zweck hat Wintershall Dea ein klar definiertes und fachübergreifendes Krisenmanagement zur Notfallvorsorge und Krisenbewältigung auf lokaler und globaler Ebene implementiert, um die unmittelbare Reaktion auf kritische Vorfälle sicherzustellen und fortlaufende Maßnahmen für die Begrenzung der Auswirkungen und für eine schnellstmögliche Rückkehr zum normalen Geschäftsbetrieb bereitzuhalten. Mit koordinierten Notfallplänen auf globaler und lokaler Ebene, stabilen Prozessen und regelmäßigen Sicherheitsübungen sorgen wir dafür, dass im Ernstfall zu jeder Zeit und an jedem Ort die richtigen Maßnahmen ergriffen werden können. Unternehmensweit einheitliche Instrumente und Prozesse für das Krisenmanagement gewährleisten einen systematischen Ansatz und fördern die effektive Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen.

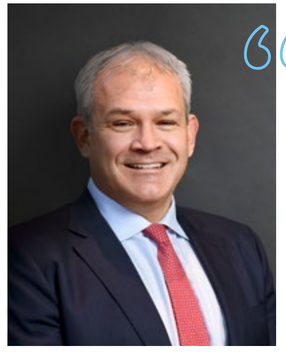
Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Risiken zu schärfen und sie auf mögliche Notfallsituationen vorzubereiten, werden regelmäßige Schulungen durch unsere HSEQ-Abteilungen durchgeführt. Die Themen reichen von Brandbekämpfung und Evakuierung bis zur Reaktion auf unkontrollierte Öl- oder Gasaustritte.

RISIKOMANAGEMENT

- **Integriertes Risikomanagementsystem auf Basis des COSO-Rahmenwerks**
- **Integriert in zentrale Management- und Unternehmensführungsprozesse**

Wintershall Dea hat ein integriertes Risikomanagementsystem entwickelt und umgesetzt. Dieses basiert auf dem international anerkannten Rahmenwerk des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) und branchenüblichen Best Practices. Ziel des **Risikomanagements** von Wintershall Dea ist es, Chancen und Risiken möglichst früh zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen Chancen wahrzunehmen, geschäftliche Einbußen zu begrenzen und Risiken zu vermeiden, die sich bestandsgefährdend auf die Existenz von Wintershall Dea auswirken können. Das Risikomanagement ist integriert in zentrale Management- und Unternehmensführungsprozesse wie Strategie- und Geschäftsplanung, Berichterstattung und die Genehmigungs- und Auditprozesse.

Gemäß der Risiko-Governance-Struktur liegt die zentrale Gesamtverantwortung für das gruppenübergreifende Risikomanagement und die Risikoüberwachung beim Vorstand. Der Prüfungsausschuss der Anteilseigner unterstützt den Vorstand bei der Erfüllung seiner Überwachungsaufgaben in Bereichen wie der Effektivität des Risikomanagementsystems. Der Vorstand wird von der Einheit Risk Management unterstützt. Diese entwickelt den Risikomanagementprozess, legt relevante Strukturen und Methodologien fest und sorgt auf Gruppenebene für die nötige Transparenz bezüglich Chancen und Risiken und Risikobewältigungsmaßnahmen. Das Management von Risiken und Chancen wird größtenteils an Risikoeigner delegiert, die auf der Ebene der Geschäfts- und Unternehmenseinheiten zugewiesen werden, auf der das Risiko oder die Chance eintreten können.



> Wir unterstützen die Empfehlungen von TCFD nachdrücklich, da klimabezogene Aspekte für Unternehmen immer wichtiger werden und dazu beitragen, relevante Themen in der Unternehmensführung zu berücksichtigen.
>
> **Paul Smith** – Mitglied des Vorstands, CFO

Risiken und Chancen werden anhand der Leistungskennzahlen auf Gruppenebene bewertet. Die Beurteilung der Wesentlichkeit und das Rating gemeldeter Risiken und Chancen erfolgten anhand der potenziellen Auswirkung und der Eintrittswahrscheinlichkeit jedes einzelnen Ereignisses. Nicht quantifizierbare Risiken und Chancen werden nach qualitativen Kategorien gebündelt (Reputation, Recht, Umwelt, Gesundheit, Sicherheit).

Zweimal jährlich wird ein Enterprise-Risk-Management-Zyklus mit einem Bottom-up-Ansatz durchgeführt. Der Bericht umfasst Informationen über die wichtigsten relevanten Risiken und Chancen auf Gruppenebene und deren Entwicklung im Laufe der Zeit sowie die jeweiligen Risikobewältigungsmaßnahmen. Nach Genehmigung durch den Vorstand wird der Bericht dem Prüfungsausschuss der Anteilseigner vorgelegt.

Wetere Informationen siehe Geschäftsbericht 2020, S. 113.

COMPLIANCE

COMPLIANCE-PROGRAMM UND VERHALTENSKODEX

- **Basiert auf den Unternehmenswerten**
- **Verhaltenskodex bindend für alle Mitarbeitenden weltweit**
- **Regelmäßige Compliance-Schulungen**

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

Unser Compliance-Programm basiert auf unserem Verhaltenskodex, der weltweit gültig ist. Dessen Regeln leiten sich aus unseren weltweit geltenden Werten sowie internationalen Standards ab und umfassen den Umgang mit Menschen, Umwelt und Vermögenswerten, mit Informationen sowie mit Geschäftspartnern und Dritten. Primär soll unser Compliance-Programm Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und den Verhaltenskodex verhindern. Aus diesem Grund sind alle Mitarbeiter verpflichtet, zeitnah nach ihrem Eintritt in das Unternehmen und später regelmäßig an Schulungen teilzunehmen.

COMPLIANCE-MANAGEMENT

Unsere weltweite Compliance-Funktion setzt sich aus dem Chief Compliance Officer und der Abteilung Compliance und Datenschutz, die als globale Compliance-Manager fungieren, sowie aus lokalen Compliance-Managern in den Geschäftseinheiten zusammen. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig direkt an den Vorstandsvorsitzenden sowie an den Gesamtvorstand der Wintershall Dea über die Umsetzung von Compliance-Initiativen und gegebenenfalls auch über Compliance-Vorfälle und wichtige Erkenntnisse. Die Abteilung Compliance und Datenschutz ist verantwortlich für das Compliance-Management-System, u. a. die weltweit geltenden internen Regelungen, die Behandlung von Compliance-Beschwerden und -Vorfällen sowie für Schulungsmaßnahmen. Lokale Compliance-Manager in den verschiedenen Business Units sind dafür verantwortlich, die Einhaltung unserer Bestimmungen und Standards vor Ort und in Abstimmung mit der globalen Compliance-Funktion sicherzustellen, lokalen Compliance-Beschwerden nachzugehen und Schulungsmaßnahmen durchzuführen.

INHALT DES VERHALTENSKODEX

UNSER VERHALTENSKODEX FÜR …

MENSCHEN, UMWELT UND VERMÖGENSWERTE

- Menschen
- Gesundheit, Sicherheit und Umwelt
- Schutz unseres Vermögens und des Vermögens Dritter

INFORMATION

- Insiderhandel
- Datenschutz
- Kommunikation

GESCHÄFTSPARTNER UND DRITTE

- Kartell- und Wettbewerbsrecht
- Bestechung und Korruption
- Geschenke und Einladungen
- Interessenkonflikte
- Geldwäsche
- Handelskontrollen
- Kontakte zur Politik

Die Abteilung für Compliance und Datenschutz führt die jährlichen Bewertungen der rechtlichen und Compliance-Risiken in allen für das Unternehmen relevanten Risikobereichen durch. Die Risikoanalyse umfasst Befragungen aller Manager der Geschäfts- und Unternehmenseinheiten zu allen relevanten Themen. In vielen Fällen nehmen andere lokale Abteilungen wie Rechtsabteilung oder Finanzen an diesen Gesprächen teil. Ziel ist die Identifizierung neuer Risiken sowie die Aktualisierung bestehender Risikobewertungen, um vorhandene Abhilfemaßnahmen zu überwachen und das Compliance-Management-System weiterzuentwickeln.

BESCHWERDEMECHANISMUS

Bei Verdachtsfällen sind unsere Mitarbeitenden angehalten, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen und Rat zu suchen. Sie können sich für Unterstützung sowohl an ihre Vorgesetzten als auch an die Rechtsabteilung und die Compliance-Manager des Unternehmens wenden. Mitarbeitende und Dritte (inkl. betroffener Gemeinden) haben die Möglichkeit, potenzielle Compliance-Verstöße über unser **Hinweisgebersystem SpeakUp** zu melden. Die Meldungen können in verschiedenen Sprachen völlig anonym per Telefon oder über eine sichere Website eingereicht werden. Die Compliance-Abteilung überprüft die eingegangenen Meldungen und ergreift gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen.

ANHANG

61 GRI-Index

68 TCFD Index

69 Glossar

71 Kontakt / Impressum

GRI-INHALTSINDEX

Dieser Bericht stimmt überein mit den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI), Option Core, in ihrer aktuellen Version. Der Inhaltsindex ist nach den GRI-Standards gegliedert. Zusätzliche Spalten verweisen auf korrespondierende Indikatoren der branchenspezifischen „IPIECA Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting" sowie auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact hin. Für den Global Compact entsprechen die Seitenverweise und die dort hinterlegten Inhalte der Fortschrittsmitteilung 2020.

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	ERLÄUTERUNG	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 101: Grundlagen 2016					
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016					
Organisationsprofil					
GRI 102-1	Name der Organisation				NB 3
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen				NB 2, 7-8; GB 44-73
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation				NB 8
GRI 102-4	Betriebsstätten				NB 8
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform				51 Ownership: 72.7% BASF AG, 27.3% LetterOne Holdings S.A.
GRI 102-6	Belieferte Märkte				7-8
GRI 102-7	Größe der Organisation				3-4
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern				NB 36-41; GB 42, 160
GRI 102-9	Lieferkette				NB 50-51
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette				NB 3-4
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip				NB 44-48, 57-59
GRI 102-12	Externe Initiativen				NB 16, 23, 38, 50 www.wintershalldea.com
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen				NB 16, www.wintershalldea.com

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	ERLÄUTERUNG	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
Strategie					
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers				6
GRI 102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen			Pr. 1, 6, 7, 8, 9, 10	9-10, 13-15, 18, 24, 26, 39
Ethik und Integrität					
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen			Pr. 7, 10	NB 7-8, 38, 49, 52-53, 58
GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik				NB 50, 58-59
Unternehmensführung					
GRI 102-18	Führungsstruktur				NB 55; GB 34
Einbindung von Stakeholdern					
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		SE1		NB 15
GRI 102-41	Tarifverträge	Ohne Prozentangabe.			NB 37-38
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		SE1		NB 15
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		SE1		NB 15, 48
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen				NB 15
Vorgehensweise bei der Berichterstattung					
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten				NB 3-4; GB 210-213
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen				NB 3-4
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen				NB 10
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen				NB 3-4
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung				NB 3-4
GRI 102-50	Berichtszeitraum				NB 3-4
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts				–
GRI 102-52	Berichtszyklus				NB 3-4

NB: Nachhaltigkeitsbericht | GB: Geschäftsbericht

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	ERLÄUTERUNG	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht				Impressum
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards				NB 3-4, 61
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex				NB 61
GRI 102-56	Externe Prüfung				Keine
WESENTLICHE THEMEN					
GRI 201ff: Ökonomische Standards					
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016				Auf einen Blick, Geschäftsbericht 2020
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert				Geschäftsbericht 2020
IPIECA	Gemeinnützige Investitionen auf lokaler Ebene		SE4		NB 48
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE5, SE7	Pr. 2	NB 52-53
GRI 301ff: Umweltstandards					
GRI 302: Energie 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		E2, E3	Pr. 7	NB 11, 18-27
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		E2		NB 27-28
GRI 302-3	Energieintensität		E2		NB 27-28
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Fallstudie.	E2	Pr. 8	NB 21-29
IPIECA	Umgang mit Erdölbegleitgas		E4		NB 21-29
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018					
GRI 103	Managementansatz 2016				NB 11, 31

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	ERLÄUTERUNG	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 303-1	Managementansatz: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		E6	Pr. 7	NB 11, 31
GRI 303-2	Managementansatz: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		E7	Pr. 7	NB 11, 31
GRI 303-3	Wasserentnahme	303-3-b: keine Daten.	E6		NB 31
GRI 304: Biodiversität 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		E5	Pr. 7	NB 11, 32
GRI 304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Fallstudie.			NB 32
GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Fallstudie.			NB 32
GRI 305: Emissionen 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		E1	Pr. 7	NB 11, 21-28, 27
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		E1		NB 28
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		E1		NB 28
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		E1		NB 28
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen		E1		NB 28-30
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen		E8		NB 33
IPIECA	Ansatz bzgl. alternativer / erneuerbarer Energien Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien		E3	Pr. 9	NB 26
GRI 306: Abwasser* und Abfall 2016 (*für Abwasser siehe GRI 303-4)					
GRI 103	Managementansatz 2016		E10	Pr. 7	NB 11, 31, 34-35
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode		E10		NB 34-35

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	ERLÄUTERUNG	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen		E9		NB 34
IPIECA	Abbau und Entsorgung gebrauchter Anlagen		E11		NB 35
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016			Pr. 7, 8	NB 11, 49-51
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Die Anforderungen an unsere Lieferanten sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten definiert. Unsere Lieferanten müssen sich zur Einhaltung dieser Anforderungen bekennen, um als neue Lieferanten akzeptiert zu werden..			NB 49-51
GRI 401ff: Sozialstandards					
GRI 402: Arbeitnehmer- Arbeitgeber-Verhältnis 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE16	Pr. 3	NB 37
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Die Grundlage unseres Handelns ist, die Einhaltung von nationalem Recht, welche in vielen Fällen darüber hinausgehen. Dabei beachten wir die maßgeblichen Kündigungsfristen, die sich aus nationalen Gesetzen oder lokalen Kollektivvereinbarungen ergeben.	SE16		NB 37, 57
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018					
GRI 103	Managementansatz 2016		HS1, HS2, H2, HS5		NB 11, 43-45, 56
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		HS2		NB 43-45, 56
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		HS2		NB 43-45
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		HS3		NB 43-45
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter		HS3		NB 43

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	ERLÄUTERUNG	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		HS2		NB 43-45
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		HS1		Alle (100%)
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		HS3		NB 44
IPIECA	Prozess- bzw. Anlagensicherheit		HS5		NB 45-46
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE17		NB 40
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		SE17		NB 40-41
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Wintershall Dea verfügt über eine einheitliche Systematik zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen, die für alle Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht und Mitarbeiterkategorie gilt.			NB 40-41
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE15	Pr. 1, 2, 6	NB 11, 38, 51, 56
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Wir leben Inklusion, damit alle Mitarbeitende Teil unseres Teams sind. Deswegen ist eine Differenzierung nach Minderheiten für uns nicht steuerungsrelevant	SE15		NB 38-39
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE15	Pr. 6	NB 37
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Im Jahr 2020 wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.			
GRI 408: Kinderarbeit 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016				NB 11, 47, 53, Code of Conduct

GRI-STANDARD	BEZEICHNUNG	ERLÄUTERUNG	IPIECA-INDIKATOR	UNGC-PRINZIP	SEITE
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Wie in unserem Code of Conduct festgelegt, lehnt Wintershall Dea jede Form von Kinderarbeit ab. Im Jahr 2020 wurden keine Vorfälle diesbezüglich gemeldet.			
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016				NB 11, 47, 53, Code of Conduct
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.	Wie in unserem Code of Conduct festgelegt, lehnt Wintershall Dea jede Form von Zwangsarbeit ab. Im Jahr 2020 wurden keine Vorfälle diesbezüglich gemeldet.			
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE8	Pr. 1, 2, 3, 4, 5	NB 11, 50-51
GRI 412-2	Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet an einer Schulungen zu unserem Verhaltenskodex teilzunehmen. Dies beinhaltet auch das Thema Menschenrechte.	SE8	Pr. 4, 5	NB 50-51
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE1		NB 11, 52
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Fallstudie.	SE1		NB 52-53
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016					
GRI 103	Managementansatz 2016		SE9	Pr. 2, 3, 4, 5	NB 49-50
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Die Anforderungen an unsere Lieferanten sind in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten definiert. Unsere Lieferanten müssen sich zur Einhaltung dieser Anforderungen bekennen, um als neue Lieferanten akzeptiert zu werden.	SE9	Pr. 2, 3, 4, 5	NB 49-50

TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD) REFERENCE INDEX

Wintershall Dea unterstützt die Empfehlungen der Initiative Task Force on Climate-related Financial Disclosures und hat sich im Februar 2020 als Unterstützer registrieren lassen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Empfehlungen in unsere Prozesse zu integrieren und darüber zu berichten.

TCFD EMPFEHLUNGEN	VERWEIS AUF DIE ENTPRECHENDEN KAPITEL	SEITE
Governance		
Offenlegung der Unternehmensführung zu klimabezogenen Risiken und Chancen	Klimastrategie und Unternehmensführung, Nachhaltigkeitsbericht Nachhaltigkeitsmanagement, Nachhaltigkeitsbericht	21 55
Strategie		
Offenlegung der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen klimabezogenener Risiken und Chancen auf Strategie, Geschäftstätigkeit und Finanzplanung	Klimastrategie und Unternehmensführung, Nachhaltigkeitsbericht	11
Risikomanagement		
Offenlegung von Prozessen zur Identifizierung, Beurteilung und Steuerung von klimabezogenen Risiken	Klimachancen und -risiken, Nachhaltigkeitsbericht Risikomanagement, Nachhaltigkeitsbericht Chancen und Risiken, Geschäftsbericht	24 57 113, 124
Kennzahlen und Ziele		
Offenlegung von Kennzahlen und Zielen zur Bewertung von klimabezogenen Risiken und Chancen	Klimaziele, Nachhaltigkeitsbericht Energieverbrauch und -effizienz, Nachhaltigkeitsbericht Treibhausgas-Emissionen, Nachhaltigkeitsbericht Methan, Nachhaltigkeitsbericht	11, 13, 21, 22 27 28 30

GLOSSAR

A

ADNOC
Abu Dhabi National Oil Company

ADIPEC
Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference

AG
Aktiengesellschaft – German Stock Corporation

B

bbl
Barrel

BMS
Business Management System

C

CAPEX
Investitionsaufwand

CCS
Carbon Capture & Storage

CEO
Chief Executive Officer – Vorstandsvorsitzender

CH_4
Methan

CO
Kohlenmonoxid

COO
Chief Operating Officer – Steuerungsvorstand

CO_2
Kohlendioxid

CO_2 e/BOE
CO_2 Äquivalent pro Barrel Öl Äquivalent

COSO
Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission

CTO
Chief Technology Officer – Technikvorstand

D

D-EITI
Deutschland Extractive Industries Transparency Initative

E

EBITDAX
Earnings Before Interest, Depreciation, Amortisation and Exploration

EGPC
Egyptian General Petroleum Corporation

EOR
Enhanced Oil Recovery

ESG
Environment, Social, Governance

ETP
Energy Transition Pathway

F

FAT
Tödliche Unfälle

FPIC
Free, Prior and Informed Consent

G

GEUS
Geological Survey of Denmark and Greenland

GmbH
Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GJ
Gigajoule

GRI
Global Reporting Initiative

H

HPI
Health Performance Index

HSEQ
Health, Safety, Environment & Quality

I

IEA
International Energy Outlook

ILO
Internationale Arbeitsorganisation

IOGP
International Association of Oil and Gas Producers

IPO
Initial Public Offering

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

ISO
Internationale Organisation für Normung

K

KIT
Karlsruher Institut für Technologie

L

LATAM
Lateinamerika

LTIF
Unfallhäufigkeitsrate

LWDC
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit

M

mboe
Tausend Barrel Öl Äquivalent

mboe/d
Tausend Barrel Öl Äquivalent pro Tag

mboepd
Tausend Barrel Öl Äquivalent pro Tag

mmboe
Millionen Barrel Öl Equivalent

MENA-Region
Mittlerer Osten & Nordafrika

MGP
Methane Guiding Principles

MWhel
Megawattstunde elektrisch

m^3
Kubikmeter

N

NMVOC
Flüchtige organische Stoffe ohne Methan

NO_x
Stickoxide

NO_2
Stickstoffdioxid

N_2O
Distickstoffmonoxid

O

OECD
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

OGCI
Oil and Gas Climate Initiative

OGMP
Oil and Gas Methane Partnership

OVC
Overhead Vapour Combustor

P

PSE
Prozesssicherheitereignis

S

SECE
Safety and Environmental Critical Elements

SDG
Ziele der Vereinten Nationen zur Nachhaltigen Entwicklung

SDS
Sustainable Development Scenario

SO_2
Schwefeldioxid

T

TCFD
Task Force on Climate-related Financial Disclosures

THG
Treibhausgas

TRI
Summe aller Unfallereignisse

TRIR
Gesamtunfallrate pro eine Million Arbeitsstunden

U

UAE
Vereinigte Arabische Emirate

UK
Vereinigtes Königreich

UN
Vereinte Nationen

UNESCO
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation

Upstream (business)
Exploration und Produktion von Erdöl und Erdgas

BILDNACHWEISE UND QUELLEN

Seite 5: Fabian Bimmer
Seite 6: Achim Multhaupt
Seite 12, 41, 57: Bernd Schoelzchen
Seite 16, 18, 25, 33, 38, 49: Frank Schinski
Seite 17: Flying Focus
Seite 26: Ludwig Schöpfer
Seite 29: Eidesvik Offshore ASA
Seite 29: Olivier Middendorp
Seite 29: Sebastian Weihs
Seite 32: Oliver Helbig
Seite 32; 54: Thor Oliversen
Seite 32: Amaresh Bhaskaran
Seite 32: Total/Florian von der Fecht
Seite 35: Dominik Obertreis
Seite 36: ScreenStory/John Iver Berg
Seite 42: Magnus Wathne
Seite 48: Christian Burkert
Seite 52: Press Service of the Governor of Yamal-Nenets Autonomous District
Seite 53: Nermin Usama
Seite 53: DEA

IMPRESSUM

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

Wintershall Dea GmbH
Überseering 40
22297 Hamburg, Deutschland

www.wintershalldea.com

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

Jung von Matt BRAND IDENTITY GmbH
Glashüttenstraße 79
20357 Hamburg

Veröffentlichungstermin
31. März 2021

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 der Wintershall Dea GmbH liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.

KONTAKT

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

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