wintershall dea

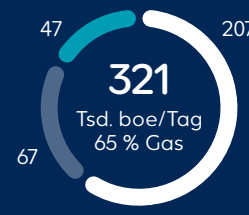
ENERGIE IM WANDEL

WINTERSHALL DEA
NACHHALTIGKEITSBERICHT

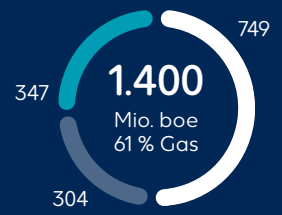
2022

WINTERSHALL DEA
AUF EINEN BLICK

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN 2022[1]



PRODUKTION[2]



2P-RESERVEN

CAPEX

EBITDAX

- Nordeuropa
- Lateinamerika
- Naher Osten/ Nordafrika
- Midstream
- Headquarter und Sonstige

3,4 MRD. €
OPERATIVER CASHFLOW

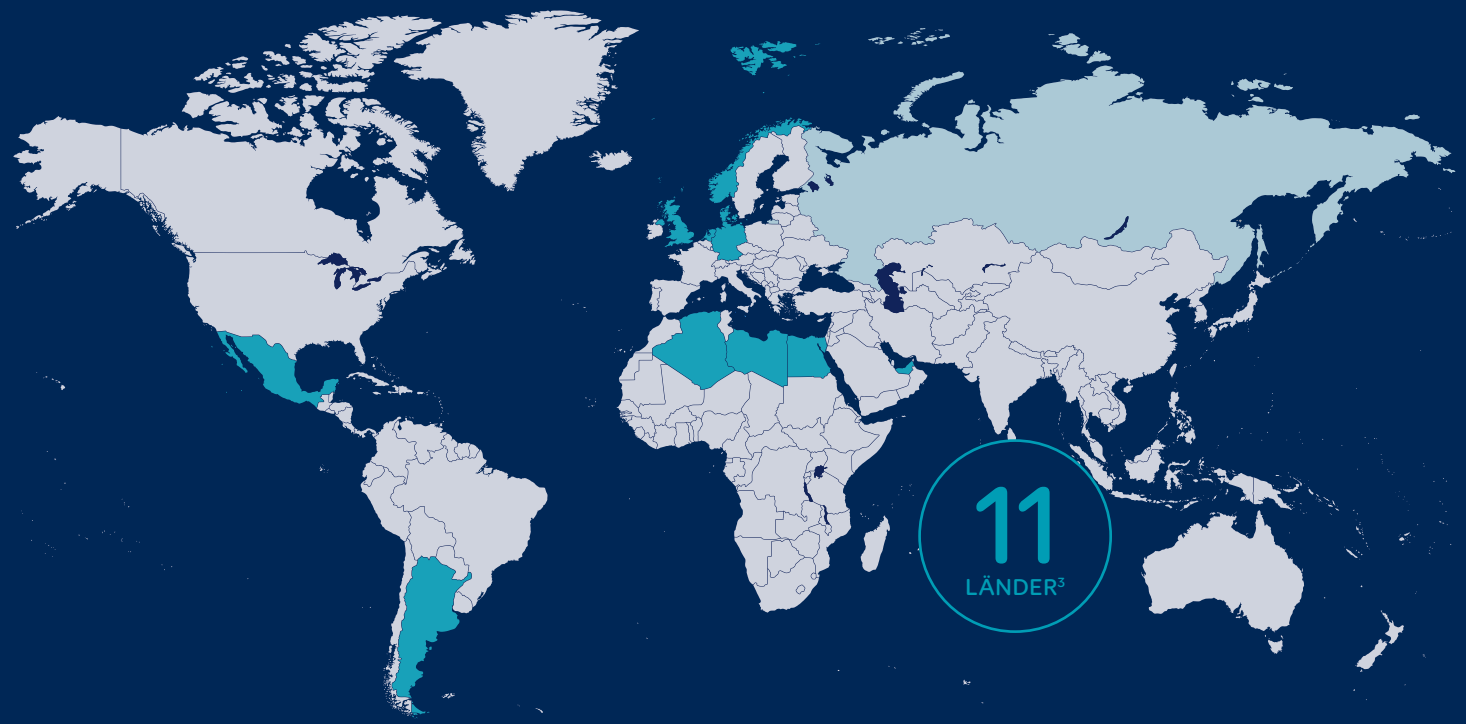
2,5 MRD. €
FREE CASHFLOW

928 MIO. €
BEREINIGTES NETTOERGEBNIS

5,8 PRO BOE €
PRODUKTIONSKOSTEN

2.025
MITARBEITENDE
AUS RUND 60 NATIONEN

AKTIVITÄTEN WELTWEIT



[1] Finanzielle und operative Kennzahlen von Wintershall Dea ohne den Beitrag des Segments Russland.
[2] Ohne Libyen onshore.
[3] Im Januar 2023 hat Wintershall Dea die Absicht bekannt gegeben, sich vollständig aus Russland zurückzuziehen.

ÜBER DIESEN BERICHT

ALLGEMEINES

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Wintershall Dea im Jahr 2022. Anhand verschiedener Beispiele legen wir dar, inwiefern Nachhaltigkeit zu unserem langfristigen Geschäftserfolg beiträgt und wie wir als Unternehmen einen Mehrwert für unsere Mitarbeitenden, Anteilseigner:innen, Geschäftspartner:innen, Nachbarn und die Öffentlichkeit schaffen.

Der Bericht behandelt die weltweite Geschäftstätigkeit von Wintershall Dea und definierten Einheiten, die unser Geschäft betreiben. Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2022 vom 1. Januar bis 31. Dezember. Es wurden maßgebliche Informationen bis zum Redaktionsschluss am 1. März 2023 einbezogen. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird in Q1 2024 veröffentlicht.

Wir berücksichtigen den branchenspezifischen Berichtsstandard „IPIECA Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting". Zudem orientiert sich dieser Bericht an den international anerkannten Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI). Darüber hinaus unterstützen wir die Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosure" (TCFD) und veröffentlichen die empfohlenen Inhalte in diesem Bericht. Die Indizes hinsichtlich GRI, IPIECA sowie TCFD sind über wintershalldea.com abrufbar. Sie zeigen, in welchen Kapiteln und Publikationen relevante Themen platziert sind.

„Netto null bis 2030", „Netto-null-Treibhausgasemissionen bis 2030" oder ähnliche Ausdrücke, die in diesem Bericht verwendet werden, beziehen sich auf unser Ziel, die Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen unserer Produktionsaktivitäten (eigenoperiert und fremdoperiert auf Equity-Share-Basis) bis 2030 auf netto null zu reduzieren.

Der Bericht wird in Deutsch und Englisch veröffentlicht.

INKLUSIVE SPRACHE

Entsprechend unserem Verständnis von Vielfalt und Inklusion verwenden wir in diesem Bericht weitgehend eine geschlechtsneutrale Schreibweise. An einigen Stellen haben wir uns dazu entschlossen, aus Gründen der Lesbarkeit das generische Maskulinum zu nutzen. Dies gilt zum Beispiel für bestimmte etablierte Wintershall Dea Begrifflichkeiten oder durch gesetzliche Vorgaben definierte Begriffe. Die gewählte Formulierung gelten in diesen Fällen uneingeschränkt für alle Geschlechter.

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 IOGP-Definition. Im Rahmen des „Equity Share"-Ansatzes umfassen die Angaben ebenfalls alle Produktions- und Explorationsstätten ohne Verwaltung gemäß IOGP-Definition. Hier wurden sowohl alle eigenoperierten wie auch partneroperierten Aktivitäten entsprechend dem Anteil unserer Beteiligung erfasst.

Die Umweltdaten basieren auf dem GHG-Protokoll, den IPIECA-/IOGP- sowie den GRI-Standards.

Daten partneroperierter Aktivitäten, die bis zum Redaktionsschluss nicht verfügbar waren, basieren teilweise auf Pro-forma-Informationen, Darin enthalten sind Daten aus dem Vorjahr oder qualifizierte Schätzungen auf Grundlage von Berechnungen entsprechend der Veränderung der Produktion sowie unter Berücksichtigung größerer Veränderungen, wie zum Beispiel Veräußerungen. Aus diesem Grund können die Daten nachträglichen Änderungen und Anpassungen unterworfen sein.

Im vierten Quartal 2022 hat Wintershall Dea festgestellt, dass die Kriterien in Bezug auf Kontrolle, gemeinsame Kontrolle beziehungsweise maßgeblichen Einfluss bei den russischen Beteiligungen aufgrund geänderter Tatsachen und Umstände nicht länger erfüllt sind. Vor diesem Hintergrund beinhalten die konsolidierten klimabezogenen Daten auf „Equity Share"-Basis SNGP bis zum 31. Oktober 2022; Achimgaz und Achim Development bis zum 30. November 2022.

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 bei Wintershall Dea.

Die **Beschäftigungsdaten** wurden für alle vollständig und proportional konsolidierten Unternehmen von Wintershall Dea erhoben. Die Anzahl der Mitarbeitenden erfolgt stichtagsbezogen zum 31. Dezember 2022 und wird in Vollzeitäquivalenten ausgewiesen.

Die **Daten zu Vielfalt** und Inklusion wurden global für alle Standorte von Wintershall Dea und ihrer Tochtergesellschaften (ohne Joint Ventures) erhoben. Stichtag der Daten ist der 31. Dezember 2022.

EXTERNE PRÜFUNG

Ausgewählte Nachhaltigkeitsangaben für das Jahr 2022 in diesem Bericht, gekennzeichnet in blauen Klammern ⌐¬, waren Gegenstand einer Prüfung gemäß ISAE 3000 (Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information). Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hat der Prüfer den Auftrag diese so zu planen und durchzuführen, dass er eine begrenzte Sicherheit erlangt, dass ihm keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die ihn zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Nachhaltigkeitsangaben im Bericht nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

RESTATEMENT

Historische Zahlen können angepasst werden, beispielsweise aufgrund von Änderungen der Berichterstattungsgrundsätze, Änderungen der Definitionen, der Berechnungsmethodik, der Berechnungsfaktoren, der Anpassung von Pro-forma-Daten, der Entdeckung wesentlicher Fehler, der Neueinstufung von Ereignissen nach Untersuchungen oder aufgrund organisatorischer und struktureller Änderungen. Wenn die Anpassung eine Abweichung von mindestens 5 % eines Indikators darstellt, stellen wir die historischen Zahlen neu dar und erläutern wir die Änderungen. Die Anpassungen werden direkt im Text oder als Fußnote erläutert.

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.

INHALTSVERZEICHNIS

2 — Wintershall Dea auf einen Blick
3 — Über diesen Bericht

Einführung

7 — Anschreiben des Vorstandsvorsitzenden
9 — Unternehmensprofil
10 — Report „Die Reaktion von Wintershall Dea auf den Krieg in der Ukraine"

Grundlagen

12 — Nachhaltigkeitsziele (SDGs)
13 — Wesentliche Themen
14 — Nachhaltigkeitsstrategie
17 — Stakeholderdialog

Umwelt

20 — Klima und Energie
31 — Umweltschutz

Soziales

38 — Mitarbeitende
42 — Interview „Lasst uns über Equal Pay sprechen"
44 — Gesundheit und Sicherheit
48 — Verantwortungsvolle Partnerschaften

Unternehmensführung und Management

53 — Corporate Governance
54 — Nachhaltigkeitsmanagement
56 — Risikomanagement
57 — Compliance

Anhang

60 — Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit
62 — Abkürzungsverzeichnis
66 — Kontakt/Impressum

GESCHÄFTSBERICHT 2022

Hier herunterladen

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Im Internet

In diesem Nachhaltigkeitsbericht

Dieser Inhalt ist Teil der freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit.

EINFÜHRUNG

7 — Anschreiben des Vorstandsvorsitzenden
9 — Unternehmensprofil
10 — Bericht: "Die Reaktion von Wintershall Dea auf den Krieg in der Ukraine"

VORWORT

Lesen Sie das Vorwort von CEO Mario Mehren auf Seite 7

UNTERNEHMENSPROFIL

Lesen Sie mehr auf Seite 9

6 EINFÜHRUNG
11 GRUNDLAGEN
19 UMWELT
37 SOZIALES
52 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
59 ANHANG

Mario Mehren
CEO von Wintershall Dea

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2022 geht möglicherweise als ein Wendepunkt in die Geschichte ein: Erleichtert nahmen wir zur Kenntnis, dass fast alle COVID-19-Beschränkungen aufgehoben und die meisten Ländergrenzen wieder geöffnet wurden. Gleichzeitig erlebten wir Extremwetterereignisse wie Hitzewellen, Dürren und Überschwemmungen. Die Spannungen in der Welt nahmen zu. Vor allem der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine war ein Wendepunkt für die internationale Politik und die wirtschaftliche Zusammenarbeit. Und auch für Wintershall Dea. Unmittelbar nach Beginn des Kriegs am 24. Februar 2022 haben wir sofort erste Maßnahmen ergriffen: Wir haben als Vorstand klar Position bezogen und den Angriffskrieg verurteilt. Wir haben „Nein" zu Investitionen in neue Projekte in Russland oder mit russischen Unternehmen außerhalb Russlands gesagt. Zu Beginn des Jahres 2023 trafen wir die einzig mögliche Entscheidung: Wintershall Dea wird Russland in geordneter Weise unter Einhaltung aller maßgeblichen Gesetze und Vorschriften verlassen.

Eine klare Strategie

Im Jahr 2022 haben wir eine neue Unternehmensstrategie erarbeitet, um zu definieren, wie wir künftig wachsen und erfolgreich sein wollen. Unsere Prioritäten orientieren sich an den weltweiten Herausforderungen im Energiesektor: Versorgungssicherheit zu gewährleisten und dem Klimawandel entgegenzuwirken. Für unser gasfokussiertes E&P-Geschäft streben wir ein moderates Wachstum an, das durch gezielte Explorations- und wertsteigernde M&A-Aktivitäten zur Ergänzung unseres geografisch breit gefächerten Portfolios erzielt werden soll. Parallel wollen wir unseren Geschäftsbereich „Carbon Management & Hydrogen" ausbauen, indem wir zunehmend Projekte entwickeln und umsetzen. Wir arbeiten daran, von Europas führendem unabhängigen Gas- und Ölunternehmen zu einem in Europa führenden unabhängigen Gas-und-Carbon-Management-Unternehmen zu werden.

Starke ESG-Performance

Auf unserem Weg in die Zukunft stützen wir uns auf eine lange Tradition als robustes, gesundes, flexibles und verantwortungsbewusstes Unternehmen. Wir stehen für Nachhaltigkeit, Transparenz, Offenheit und Fairness. Dies wird auch von außen anerkannt: Wintershall Dea wurde aufgrund der guten Nachhaltigkeitsperformance von Sustainalytics erneut in die Liste der „bestbewerteten ESG-Unternehmen 2023" unserer Industrie aufgenommen. Wintershall Dea wurde einmal mehr mit dem „Gold Standard" der Multistakeholderinitiative OGMP 2.0 ausgezeichnet – für den systematischen Ansatz zur Berichterstattung und Reduzierung unserer Methanemissionen. Im Juni 2022 erhielten wir als erstes Energieunternehmen der Welt die global gültige EQUAL-SALARY-Zertifizierung für die gleiche Bezahlung unserer Mitarbeiter:innen unabhängig von ihrem Geschlecht.

Aber hier hören wir nicht auf! Um unsere eigene Perspektive zu hinterfragen, hat Wintershall Dea ein unabhängiges externes Beratungsgremium etabliert. Das Gremium bündelt das Wissen und die Erfahrungen von internationalen Expert:innen zu den Schwerpunktthemen unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Rückblickend auf das erste Jahr haben wir eine vertrauensvolle und offene Arbeitsatmosphäre geschaffen, in der sowohl aktuelle als auch unbequeme Fragen diskutiert wurden. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir durch das kritische und konstruktive Feedback der Mitglieder des Gremiums in der Lage sein werden, unser Engagement weiter voranzutreiben, um in Zukunft einen positiven Beitrag zu leisten.

Standardisierung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Bereitstellung zuverlässiger und vergleichbarer Informationen nach allgemein anerkannten Standards ist der Schlüssel für Interessengruppen, um die Auswirkungen der Aktivitäten eines Unternehmens zu verstehen und um fundierte Entscheidungen treffen zu können. Als Unternehmen erkennen wir die gestiegenen Erwartungen nach mehr Transparenz an. Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2022 stellen wir freiwillig ein breites Spektrum an Umwelt-, Sozial- und Governance-Informationen zur Verfügung, um Transparenz für unsere Stakeholder zu schaffen. Dabei entwickelt sich die Berichtslandschaft schnell weiter – einschließlich der regulatorischen Rahmenbedingungen. Nach meiner Auffassung ließen sich einheitliche nichtfinanzielle Daten leichter bereitstellen, wenn es möglichst auch ein praktikables Regelwerk international anerkannter Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung gäbe.

Jetzt richten wir unseren Blick nach vorn – auf die im Jahr 2023 vor uns liegenden Aufgaben, Herausforderungen und Chancen, mit klaren Zielen und einem starken #teamwintershalldea.

Und persönlich hoffe ich, dass wir alle sehr bald wieder in einer Welt leben können, die geprägt ist von Frieden, Respekt und Dialog.

Mario Mehren
Chief Executive Officer

6 EINFÜHRUNG
11 GRUNDLAGEN
19 UMWELT
37 SOZIALES
52 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
59 ANHANG

UNTERNEHMENS-PROFIL

Wintershall Dea ist Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen. Das Unternehmen profitiert von einem geografisch diversifizierten Portfolio und unterschiedlichen Arten der Beteiligungen. Unser Portfolio in weltweit elf Ländern[1] haben wir in drei Schwerpunktregionen gegliedert – vom hohen Norden Norwegens bis zur südlichsten produzierenden Plattform der Welt vor Argentinien.

Wir gliedern unsere Geschäftsaktivitäten in folgende Segmente:

- Nordeuropa
- Lateinamerika (LATAM)
- Naher Osten/Nordafrika (MENA)
- Midstream
- Headquarter und Sonstige

Die Segmente Nordeuropa, Lateinamerika und Naher Osten/Nordafrika bilden das E&P-Geschäft und sind, ausgehend von den Ländern der jeweiligen Region, weiter in Bereiche unterteilt. Die E&P-Segmente umfassen Exploration, Aufschluss, Feldesentwicklung und Produktion in den folgenden Bereichen:

- Nordeuropa: Deutschland, Norwegen, Niederlande, Großbritannien und Dänemark
- Lateinamerika: Argentinien, Mexiko
- Naher Osten/Nordafrika: Ägypten, Vereinigte Arabische Emirate (VAE), Algerien, Libyen

[1] Nach der Entkonsolidierung aller russischen Tochtergesellschaften und at Equity bewerteten Beteiligungen im vierten Quartal 2022 wird der Konzern künftig aus fünf Segmenten (ohne Russland) bestehen.

Im Januar 2023 hat Wintershall Dea beschlossen, sich vollständig aus Russland zurückzuziehen. Dieser Rückzug soll in geordneter Weise und unter Einhaltung aller anwendbaren Gesetze und Bestimmungen erfolgen.

Wintershall Dea bleibt weiterhin im Midstream-Geschäft und der dort gehaltenen und operierten kritischen Infrastruktur für den Gastransport in Deutschland und Europa aktiv.

Das Segment Headquarter und Sonstige umfasst den Vorstand und zentrale Konzernfunktionen wie zum Beispiel die vom Headquarter gesteuerten Handelsaktivitäten, Global Exploration und Carbon Management & Hydrogen (CMH) sowie Holdinggesellschaften.

Weitere Informationen über Wintershall Dea

UNSER ZIEL

UNSER LEITSATZ

Wintershall Dea als Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen produziert Erdgas und Erdöl auf möglichst effiziente und umweltschonende Art und Weise. Wir sehen es als unsere Verantwortung, zur Lösung von zwei der größten Herausforderungen unserer Zeit beizutragen: den weltweit wachsenden Energiebedarf zu decken und Klimaziele zu erreichen.

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

Zuverlässiger 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

6 EINFÜHRUNG
11 GRUNDLAGEN
19 UMWELT
37 SOZIALES
52 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
59 ANHANG

DIE REAKTION VON WINTERSHALL DEA AUF DEN KRIEG IN DER UKRAINE

Die Welt hat sich zweifelsohne grundlegend verändert seit Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine am 24. Februar 2022. Als Unternehmen musste Wintershall Dea auf diese neue Situation reagieren, und wir sind immer noch dabei, alle Herausforderungen zu meistern, die dieser Krieg mit sich bringt.

Der Einmarsch Russlands in die Ukraine markiert einen Wendepunkt und hat unvorstellbares Leid für die Menschen in der Ukraine verursacht. Menschen wurden zur Flucht gezwungen und haben ihre Heimat verloren. Der Einmarsch in die Ukraine hat auch die wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Zusammenarbeit zwischen Russland und Europa erschüttert, die über Jahrzehnte aufgebaut worden war.

Wintershall Dea hat an diese Zusammenarbeit geglaubt. Wir haben geglaubt, dass wir auf unsere bisherigen Erfahrungen bauen können. Dass das, was mehr als 30 Jahre lang als Paradebeispiel guter wirtschaftlicher Partnerschaft zwischen Ländern und Unternehmen galt, Bestand haben wird. Wir haben in den vergangenen Jahrzehnten in unser Russlandgeschäft investiert und dort Vermögenswerte aufgebaut. Nun ist Russland unberechenbar geworden – in jeder Hinsicht. Der russische Angriffskrieg und seine Folgen haben das Fundament für wirtschaftliche Beziehungen zerstört.

Unmittelbar nach Beginn des Kriegs hat Wintershall Dea erste Maßnahmen ergriffen: Der Vorstand hat klar Position bezogen und den Angriffskrieg verurteilt und es erfolgten keine Investitionen in neue Projekte in Russland oder mit russischen Unternehmen außerhalb Russlands. Im Januar 2023 hat der Vorstand der Wintershall Dea beschlossen, sich vollständig aus Russland zurückzuziehen. Dieser Rückzug soll in geordneter Weise und unter Einhaltung aller anwendbaren Gesetzte und Bestimmungen erfolgen. Wintershall Dea sieht auf absehbare Zeit keine Perspektive mehr in Russland und im russischen Markt. Nach mehr als 30 Jahren als zuverlässiger Arbeitgeber und Investor in dem Land beendet Wintershall Dea die Aktivitäten in Russland.

Wintershall Dea kennt und bekennt sich zu ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden und der Gesellschaft. Unmittelbar nach Beginn des Kriegs wurden erste Maßnahmen ergriffen. Wir bekunden unsere Solidarität mit den Ukrainer:innen, die unter den Folgen des russischen Angriffs leiden, indem wir Flüchtende und die Menschen in der Ukraine unterstützen. Wintershall Dea spendete rund 3 Millionen € für humanitäre Hilfe sowie für Bemühungen zur Förderung von Freiheit, Menschenrechten und Demokratie und unterstützt damit Menschen in und aus der Ukraine.

Wintershall Dea und ihre Mitarbeitenden beteiligten sich aktiv an verschiedenen Initiativen, um Menschen aus der Ukraine, die Opfer des Kriegs geworden sind, zu helfen. Zum Beispiel unterstützte Wintershall Dea das Hilfswerk „action medeor" – Teil des offiziellen Bündnisses „Aktion Deutschland Hilft", das medizinische Hilfsgüter an die Menschen in der Ukraine und in der benachbarten Republik Moldau liefert. Darüber hinaus beteiligte sich Wintershall Dea an einer Sammelaktion für Hilfsgüter. Die Spende der Mitarbeitenden wurde vom Unternehmen verdoppelt. Und nicht zuletzt unterstützt Wintershall Dea an ihren Zentralen in Kassel und Hamburg lokale Initiativen, die Flüchtenden vor Ort helfen.

Zusammen mit anderen Energieunternehmen und der „International Association of Oil & Gas Producers" hat Wintershall Dea technische Ausrüstung gespendet, um wichtige Infrastrukturen wiederaufzubauen. Ziel ist es, die Strom- und Wärmeversorgung für Tausende Haushalte wiederherzustellen.

GRUNDLAGEN

12 — Nachhaltigkeitsziele (SDGs)
13 — Wesentliche Themen
14 — Nachhaltigkeitsstrategie
17 — Stakeholderdialog

WIR UNTERSTÜTZEN DIE NACHHALTIGKEITS-ZIELE

BESTLEISTUNG

Lesen Sie mehr auf Seite 16

NACHHALTIGKEITS-ZIELE

Die 2015 von allen Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen verabschiedete „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung" ist ein Aktionsplan zum Wohle der Menschheit und unseres Planeten. Ihr Kern sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs).

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.

Als Mitglied der IPIECA (Branchenverband der Öl- und Gasindustrie zur Verbesserung der ökologischen und sozialen Leistung) beteiligen wir uns aktiv in der SDG-Arbeitsgruppe und haben zur Entwicklung der SDG-Roadmap beigetragen. Wintershall Dea setzt sich dafür ein, weitere Beiträge zu den SDGs zu leisten. Die von der IPIECA in Zusammenarbeit mit dem WBCSD (World Business Council für nachhaltige Entwicklung) erarbeitete Roadmap „Handeln beschleunigen: eine SDG Roadmap für den Öl- und Gassektor" zeigt auf, wie der Öl- und Gassektor seine Maßnahmen beschleunigen und seine Aktivitäten ausweiten kann, um zur Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030 beizutragen.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (SDGs) IM FOKUS

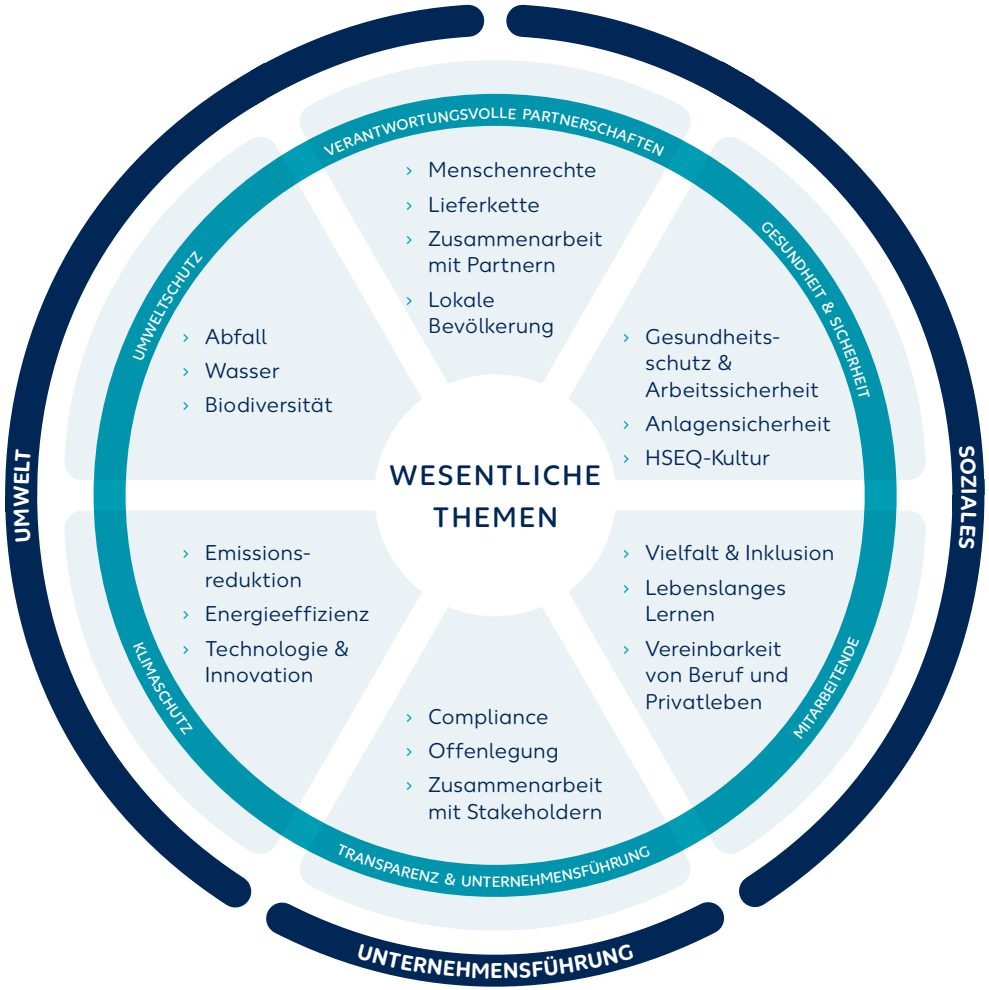
FOKUS-SDGs UND UNTERZIELE [1]	UNSER BEITRAG
6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN **6.3** Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe verbessern **6.4** Effizienz der Wassernutzung steigern und 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 zielen darauf ab, die Nutzung von Frischwasser zu reduzieren, und arbeiten daran, die Effizienz unserer Wassernutzung stetig zu steigern. › Wir führen an relevanten Standorten Wasserrisikobewertungen durch und entwickeln Wasserschutzpläne für unsere Standorte. › Wir bewerten unsere möglichen Auswirkungen auf Ökosysteme im Rahmen von Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen.
7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE **7.1** Allgemeinen Zugang zu bezahlbaren, verlässlichen und modernen Energiedienstleistungen sichern **7.3** Weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln **7.a** Internationale Zusammenarbeit verstärken, um den Zugang zu Forschung und Technologie im Bereich saubere Energie zu erleichtern	› Als Erdgasproduzent tragen wir dazu bei, den Zugang zu einer Energieversorgung zu ermöglichen. › Wir wollen die Energieeffizienz unserer Aktivitäten verbessern, vgl. Energy Transition Pathway (ETP). › Wir fördern die technologische Zusammenarbeit und den Wissensaustausch in unseren operativen Aktivitäten unter anderem durch Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten.
8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM **8.1** Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum aufrechterhalten **8.2** Höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung 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 tragen zu Effizienzsteigerung bei. › Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichten wir uns zur Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der internationalen Arbeitsrechte und Sozialstandards. › Wir bewerten und managen Umwelt- und Sicherheitsauswirkungen im Rahmen des HSEQ-Managements. › Wir fördern Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und haben uns Ziele zur Steigerung der Diversität im Führungsteam gesetzt. › Wir steuern und bewerten Risiken unserer eigenen Aktivitäten und als Teil des Lieferantenmanagements durch unsere Teilnahme an der „Joint Industry Human Rights Supplier"-Initiative. › Zero Harm – das ist unser erklärtes Ziel. Wir wollen Schäden für Menschen, Umwelt und an Anlagen dauerhaft verhindern.
13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ **13.2** Klimaschutzmaßnahmen einbeziehen **13.3** Aufklärung und Sensibilisierung verbessern	› Wir setzen uns Ziele zur Emissionsminderung und wollen diese durch Portfoliomanagement, Emissionsmanagement, Technologieentwicklung und Kompensationen erreichen. › Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden und die Öffentlichkeit, unter anderem über entsprechende Kommunikation und Trainingsprogramme.

[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 formen den Rahmen für den Inhalt des vorliegenden Berichts. Wir beobachten und bewerten kontinuierlich neu aufkommende Nachhaltigkeitstrends, um gegebenenfalls unsere Strategie, unsere Managementprozesse und unsere Berichterstattung anzupassen. Wir führten eine Onlinebefragung durch, bei der wir sowohl die Erwartungen an unser Unternehmen als auch die Geschäftsrelevanz bestimmter Themen ermittelt haben. Dabei wurden sowohl interne Interessengruppen wie unsere Mitarbeitenden als auch externe Interessengruppen – beispielsweise Investoren, Geschäftspartner, Lieferanten sowie Vertreter von Politik und Wissenschaft – befragt. Wir erfassten dabei die positiven, aber auch die potenziell negativen Auswirkungen von 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 führten wir eine interne Bewertung potenziell relevanter Themen durch, 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.

NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Weitere Informationen zur Unternehmensstrategie finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 15.

Unsere Branche und wir als Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Energiewende und dem Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft. Gleichzeitig wird die Energiewirtschaft von zahlreichen Interessengruppen in Bezug auf eine Vielzahl von Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen betrachtet.

2022 entwickelte Wintershall Dea eine neue Unternehmensstrategie, die den Weg in die Zukunft definiert. Unsere Prioritäten orientieren sich an den weltweiten Herausforderungen im Energiesektor: Versorgungssicherheit zu gewährleisten und dem Klimawandel entgegenzuwirken. Für unser gasfokussiertes E&P-Geschäft streben wir ein moderates Wachstum an, das durch gezielte Explorationsaktivitäten und wertsteigernde M&A-Aktivitäten zur Ergänzung unseres geografisch breit gefächerten Portfolios erzielt werden soll. Parallel wollen wir unseren Bereich „Carbon Management & Hydrogen" ausbauen, indem wir zunehmend Projekte entwickeln und umsetzen. Wintershall Dea arbeitet daran, von Europas führendem unabhängigen Gas- und Ölunternehmen zu einem in Europa führenden unabhängigen Gas-und-Carbon-Management-Unternehmen zu werden. 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.

ÜBERBLICK: NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Wir suchen und fördern Gas und Öl auf effiziente und verantwortungsvolle Weise

Minimierung des Fußabdrucks

Hohe Transparenz

UMWELT
ZUM KLIMASCHUTZ BEITRAGEN

SOZIALE VERANTWORTUNG
VERANTWORTUNGSVOLLE ZUSAMMENARBEIT FÖRDERN

UNTERNEHMENSFÜHRUNG
NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT STÄRKEN

Unsere Ziele:

Unseren ETP implementieren:

- Netto-null-Upstream-Aktivitäten[1] bis 2030 und 25 %-Netto-Reduktion bis 2025[2]
- Senkung der Methanintensität auf unter 0,1 % bis 2025[3]
- Aufbau eines weiteren Geschäftsfeldes mit einem Reduktionspotenzial von 20 bis 30 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr bis 2040

Hohe Standards in all unseren Aktivitäten fördern:

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

Steigerung der ESG[4]-Performance:

- Kopplung der ESG-Ziele an die Managementvergütung
- Einrichtung eines Beirats aus externen Stakeholdern
- Überzeugende ESG-Ratings

[1] Scope 1 und Scope 2, eigenoperierte und fremdoperierte Aktivitäten auf Equity-(Share-)Basis.
[2] Basierend auf 2020.
[3] 100 % der Methanemissionen der von Wintershall Dea betriebenen Anlagen geteilt durch die vermarktete Menge an eigenem Gas.
[4] Environment, Social & Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung).

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 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 Ölfelder, 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 in angemessener Weise weiter gesenkt werden können, durch die Investition in naturbasierte und natürliche Klimalösungen zu verringern.
- **Technologie:** Wir konzentrieren uns weiterhin auf die Entwicklung von Technologien und Innovationen, wie CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS) und Wasserstofflösungen.
- **Transparenz:** Wir verpflichten uns zu einer umfassenden Berichterstattung über unseren Ansatz und Fußabdruck. Dies schließt auch die Teilnahme und mittelfristige Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ein.

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, zum Beispiel 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 zu Umwelt und Klimaschutz, unserer Strategie und unseren Zielen finden Sie auf Seite 20

SOZIALES

Die soziale Dimension unseres Geschäfts ist so vielfältig wie die Gesellschaften, in denen wir tätig sind. 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 wie die lokale Bevölkerung an unseren Standorten ein. Deswegen fördern wir hohe Standards in allem, was wir tun.

Unsere Schwerpunkte:

- **Gesundheit und Sicherheit:** Wir wollen dauerhaft jeden Schaden für Mensch, Umwelt und Anlagen vermeiden. Keine 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 Abschnitts „Soziales" ab Seite 37

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND TRANSPARENZ

Wir betrachten unsere Nachhaltigkeitsleistungen als zentralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Daher ist dieser Ansatz 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. Wir verfolgen hohe Transparenzstandards und nutzen 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 zum Beispiel Compliance, Risikomanagement und interne Revision zu integrieren.
- **Stakeholderdialog:** Wir verfolgen einen regelmäßigen und offenen Austausch mit unseren Stakeholder:innenn und sind dadurch in der Lage, deren Anliegen und Erwartungen zu verstehen.
- **Offenlegung:** Wir beabsichtigen, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auf globale Entwicklungen wie die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorzubereiten. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch international anerkannte Berichtsstandards wie GRI, TCFD oder OGMP 2.0, um den Informationsbedarf unserer Stakeholder zu erfüllen.

Stakeholder:innen können die Auswirkungen der Tätigkeiten eines Unternehmens nur dann verstehen und fundierte Entscheidungen treffen, wenn ihnen zuverlässige und vergleichbare Informationen nach allgemein anerkannten Standards zur Verfügung stehen. Als Unternehmen erkennen wir an, dass zunehmend mehr Transparenz erwartet wird. Neben der freiwilligen Veröffentlichung unseres alljährlichen Nachhaltigkeitsberichts bereiten wir uns bereits auf die Umsetzung anstehender Vorschriften in der Berichtslandschaft vor, wie zum Beispiel die EU-Taxonomie für nachhaltige Finanzen und die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) sowie die damit verbundenen Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS).

Dabei entwickelt sich die Berichtslandschaft rasch weiter. Auch regulatorische Bemühungen gehören dazu. Allerdings stellt sich die Berichterstattung zu Nachhaltigkeits- und Klimafragen derzeit noch als Flickenteppich dar. Einheitliche nichtfinanzielle Daten ließen sich leichter bereitstellen, wenn es möglichst nur ein praktikables Regelwerk international anerkannter Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung gäbe. Dadurch wird mehr Klarheit und Transparenz geschaffen – sowohl für die Verbraucher als auch für uns als Unternehmen, da die Unternehmensberichterstattung besser vergleichbar wird. Aus diesem Grund unterstützt Wintershall Dea zum Beispiel das International Sustainability Standards Board (ISSB) mit Sitz in Deutschland bei der Vereinheitlichung und Konsolidierung von Standards.

Weitere Informationen in den Kapiteln des Abschnitts „Unternehmensführung" ab Seite 52

ESG-RISIKO-RATING SUSTAINALYTICS

Aufgrund der guten ESG-Performance wurde Wintershall Dea von Sustainalytics erneut in die Liste der „bestbewerteten ESG-Unternehmen 2023" aufgenommen.

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.

https://www.sustainalytics.com/esg-ratings

STAKEHOLDER-DIALOG

Wir stehen in ständigem Austausch mit unseren verschiedenen Stakeholdern – einschließlich Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Investoren – und mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft, Thinktanks, Gesellschaft und lokalen Gemeinden. Wir setzen uns für hohe Sozialstandards ein, arbeiten mit vielen verschiedenen Stakeholdern zusammen und wollen durch Transparenz Vertrauen schaffen.

Wir wollen die Anliegen und Positionen einzelner Interessengruppen verstehen und vertrauensvolle Beziehungen aufbauen. Der Austausch hilft uns, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und sie bei unseren Aktivitäten und in Strategieprozessen zu berücksichtigen. Gleichzeitig wollen wir unsere eigenen Positionen darlegen und das Verständnis für unser Geschäft und unsere Standpunkte verbessern. Die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder zu kennen ist eine wichtige Voraussetzung für unseren Erfolg und die anhaltende gesellschaftliche Akzeptanz für unser Unternehmen. Dabei variieren die Form und die Intensität unseres Engagements je nach Auswirkung unserer Aktivitäten, den spezifischen Anliegen einzelner Stakeholder sowie lokalen Gegebenheiten. Wenn Stakeholder Kritik an unseren Handlungen formal äußern wollen, stehen ihnen strukturierte Beschwerdemechanismen zur Verfügung.

MITGLIEDSCHAFTEN UND INTERNATIONALE INITIATIVEN

Wir wissen, dass Zusammenarbeiten eine Schlüsselvoraussetzung für nachhaltige Entwicklung ist. Als wichtiges Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie beteiligen wir uns auf nationaler und internationaler Ebene an verschiedenen nachhaltigkeitsrelevanten Brancheninitiativen und -verbänden und unterstützen Multi-Stakeholder-Netzwerke. Wir betrachten diese Mitgliedschaften und Initiativen als Diskussions- und Lernforen, die uns dabei helfen, uns als Unternehmen weiterzuentwickeln. So sind wir dazu in der Lage, uns mit anderen Stakeholderinnen und 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. Unser Engagement umfasst die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Branchenverbänden und internationalen 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), in der Oil and Gas Methane Partnership (OGMP) 2.0 und bei den Methane Guiding Principles (MGP).

Wintershall Dea unterstützt die „Initiative für Transparenz im rohstoffgewinnenden Sektor" (Extractive Industries Transparency Initiative, EITI). Diese globale 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.

EXEMPLARISCHER ÜBERBLICK ÜBER DEN STAKEHOLDERDIALOG VON WINTERSHALL DEA IM JAHR 2022

Interessengruppe	Format	Beispiele	Schwerpunktthemen
MITARBEITENDE	Treffen (virtuell und persönlich), Intranet und interne Kommunikation, Newsletter und Berichte, Umfragen usw.	Virtuelle monatliche Management-Briefings, Townhall-Meetings, Kennenlernveranstaltungen in den Geschäftsbereichen, diversity @2nd Global Connect Summit und Umfrage zum Mitarbeiterengagement	Unternehmensstrategie, Nachhaltigkeit, Finanzinformationen, COVID-19, politische und regulatorische Entwicklungen, Personalpolitik und neue Entwicklungen, Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.
GESCHÄFTSPARTNER:INNEN	Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen bei gemeinsamen Initiativen und Projekten, Treffen (virtuell und persönlich), Konferenzen, Messen, Führungen, soziale Medien, Presse und Öffentlichkeitsarbeit usw.	Treffen mit lokalen Partnern wie der Egyptian Natural Gas Holding Company (EGAS) oder Equinor, regelmäßige Outreach-Programme im Zusammenhang mit unserem Engagement für die „Methane Guiding Principles" und branchenspezifische Messen, zum Beispiel ADIPEC Abu Dhabi, XIII Argentina Oil and Gas Exhibition (AOG)	Zukünftige CCS- und Wasserstoffpartnerschaften, Qualitätssicherung, Entwicklung und Einhaltung von Regeln, Standards und Vorschriften, Bewusstsein für zukünftige sektorspezifische Themen
AKTIONÄR:INNEN UND INVESTOR:INNEN	Hauptversammlungen, Analystengespräche, Jahres- und Zwischenberichte, Beteiligung an ESG-Risiko-Ratings usw.	Präsentation der Vierteljahres- und Geschäftsjahreszahlen, ESG-Risiko-Rating von Sustainalytics usw.	Darstellung der Engagements im Bereich ESG, operative und finanzielle Performance, strategische Ausrichtung, Geschäftsmodell
BEHÖRDEN UND POLITIK	Treffen (virtuell und persönlich), öffentliche Diskussionen, Workshops, Ausschussarbeit, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit usw.	Beteiligung an Fachgesprächen zu energiepolitischen Maßnahmen, Mitglied der D-EITI-Multi-Stakeholder-Gruppe, regelmäßiger Kontakt zu verschiedenen Botschaften und Ländervertretungen	Gesellschaftliche Akzeptanz, „Social Licence to Operate", Umweltthemen, wirtschaftliche Entwicklungen, strategische Ausrichtung, Beschäftigungssicherheit
NETZWERKE UND VERBÄNDE	Teilnahme an Konferenzen und Webinaren, Treffen, Co-Vorsitz in Arbeitsgruppen, Vorsitz in Organisationen usw.	Teilnahme an den Arbeitsgruppen für Umwelt und Soziales von IPIECA und IOGP sowie Vorsitz der IPIECA-Arbeitsgruppe für die Lieferkette, der UNGC-Peer-Learning-Gruppen, des ONS-Kongresses in Norwegen, der Kongresse des Bundesverbandes der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) und des International Well Control Forum (IWCF)	Umweltthemen wie Klimastrategie, netto null und Methan; soziale Themen: Sicherheit, Due-Diligence-Prozess zu Menschenrechten, SDGs, Unternehmensführung, Mitgliedschaft in Multi-Stakeholder-Verbänden
WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG	Ansprache von Absolvent:innen und der akademischen Gemeinschaft, Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen, Konferenzen usw.	Teilnahme an der Konferenz der Society of Petroleum Engineers (SPE) in Norwegen, der Frühjahrskonferenz der Deutschen Gesellschaft für nachhaltige Energieträger, Mobilität und Kohlenstoffkreisläufe e. V.	Rolle von Erdgas, Wasserstoff, CCS und externe Beziehungen, die von Bedeutung für unser Geschäft sind
LOKALE GEMEINDEN UND ZIVILGESELLSCHAFT	Treffen mit ausgewählten Interessengruppen, gesellschaftliche Aktivitäten, Workshops, Informationsstellen, Tage der offenen Tür, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Führungen usw.	Tage der offenen Tür an Produktionsstandorten in Deutschland, Treffen und Informationsaustausch mit lokalen Fischereien in Mexiko, Einrichtung eines Informations- und Kommunikationszentrums für ein lokales Bildungsprogramm in Ägypten	„Social Licence to Operate", Umweltthemen, Stellenangebote, unternehmerische Verantwortung, Beschäftigungssicherheit, Informationen über Geschäfts-, Produktions- und Wartungsaktivitäten
STAKEHOLDER-BERATUNGSGREMIUM	Treffen (virtuell und persönlich), Arbeitsgruppen	Zwei Treffen zwischen Gremiumsmitgliedern und Vorstand	Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen, Klimawandel und Energiewende, Menschenrechte und soziales Engagement; Nachhaltigkeitsberichterstattung und -governance

UMWELT

Klima und Energie

20 — Klimastrategie und Unternehmensführung
24 — Klimachancen und -risiken
26 — Performance
29 — Dekarbonisierungstechnologien
30 — Offsetting

Umweltschutz

31 — Wasser
32 — Biodiversität
33 — Emissionen in die Luft
33 — Öl- und Stoffaustritte
35 — Abfall und Stilllegung

GMP
Oil And Gas Methane Partnership 2.0

Wir haben im Jahr 2022 den **Gold-Standard** erreicht.

Lesen Sie mehr auf Seite 24

Unsere THG-Intensität von

8

kg CO_2e/boe

bleibt im Vergleich zum Branchendurchschnitt auf einem niedrigen Niveau

Lesen Sie mehr auf Seite 26

Unterstützung der

CO_2

Initiative „Aiming for Zero Methane Emissions"

Lesen Sie mehr auf Seite 24

KLIMA UND ENERGIE

KLIMASTRATEGIE UND UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

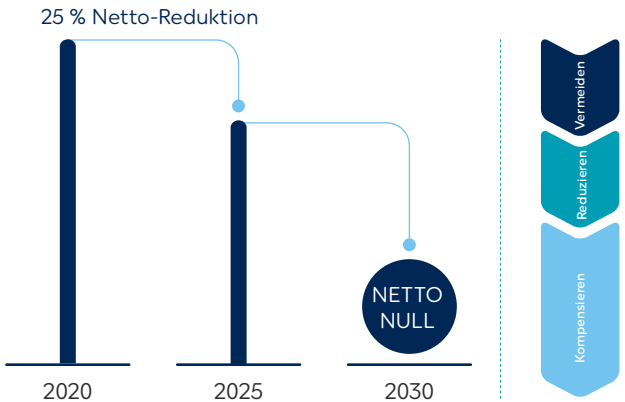
› Klare Ausrichtung auf die Energiewende und Aufbau des Bereichs „Carbon Management & Hydrogen"
› Unterstützung der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures"

Klimastrategie

Die Zukunft der Energiewirtschaft ist kohlenstoffarm. 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 arbeitet daran, von Europas führendem unabhängigen Gas- und Ölunternehmen zu einem in Europa führenden unabhängigen Gas-und-Carbon-Management-Unternehmen zu werden.

Als europäisches Gas- und Ölunternehmen unterstützen wir das Ziel der EU, bis 2050 klimaneutral zu werden. Als Beitrag zu diesem Ziel haben wir uns neue ambitionierte Ziele gesetzt. Bis 2030 wollen wir Netto-null-Emissionen bei allen unseren eigenoperierten und nicht operierten Upstream-Aktivitäten erreichen. Dies betrifft Treibhausgasemissionen der Kategorien Scope 1 (direkt) und Scope 2 (indirekt) entsprechend der Equity-Share-Basis mit dem Zwischenziel der Nettoreduzierung um 25 % bis 2025. 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 auf diese Emissionen haben. Angesichts steigender CO_2-Preise sind wir davon überzeugt, dass wir uns mit einer deutlichen Verringerung der Treibhausgasemissionen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und so langfristig zur Wertschöpfung für unsere Aktionär:innen sowie für unsere Kund:innen beitragen. Bei der Reduzierung von Treibhausgasen spielen Methanemissionen eine zentrale Rolle. Wir haben uns verpflichtet, unser Ziel einer Methanintensität von unter 0,1 % bis 2025 für eigenoperierte Anlagen zu erreichen, und streben eine weitere Reduzierung an. Im Rahmen von Branchenaktivitäten wie den „Methane Guiding Principles" oder der „Oil and Gas Methane Partnership" arbeiten wir aktiv mit unseren Partner:innen in der Branche zusammen, um die Methanemissionen in der gesamten Öl- und Gas-Wertschöpfungskette weiter zu senken.

UNSER WEG ZU NETTO-NULL-SCOPE-1 UND 2



Unser Ansatz zur Reduzierung von Emissionen und zur Erreichung unserer Klimaziele stützt sich auf vier Säulen und hat zu dem Ergebnis geführt, dass wir eine absolute Reduzierung von 12 % (gegenüber 2020) erreicht haben.

› **Säule 1 – Portfolio: Emissionseffizienz durch Portfoliosteuerung.** Erdgas macht aktuell rund 60 % unserer Produktion und Reserven aus, wobei wir in Zukunft ein widerstandsfähiges, gaslastiges Portfolio anstreben. Nach der Fusion im Jahr 2019 haben wir unser Portfolio im Hinblick auf Kosten und Emissionsausstoß optimiert. Wir haben uns auf verantwortungsvolle Weise von mehreren Beteiligungen getrennt; dies spiegelt sich auch in der Entwicklung unseres CO_2-Fußabdrucks wider. Bei unseren Investitionsentscheidungen berücksichtigen wir neben finanziellen auch klimarelevante Aspekte , um unsere Emissionsbilanz schrittweise zu verbessern und die Widerstandsfähigkeit unserer Anlagen und unseres Portfolios zu gewährleisten. Bei unseren eigenoperierten und fremdoperierten Investitionsentscheidungen berücksichtigen wir Treibhausgasemissionen und CO_2-Preise als wichtige Kennzahlen.

› **Säule 2 – Management: Emissionen und Energieeffizienz im eigenen Betrieb.** Im Rahmen unserer Aktivitäten implementieren wir kontinuierlich weitere Maßnahmen, um THG-Emissionen zu senken, etwa durch die Reduktion unserer Methanemissionen, Steigerung der Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien. Gleichzeitig setzen wir Best Practices zur systematischen Messung

von Emissionsquellen ein, um die Methanemissionen zu quantifizieren und zu überprüfen. Die betreffenden Prozesse sind in unser Unternehmensmanagementsystem integriert und werden regelmäßig aktualisiert. Unser Emissionsmanagement wird durch ein globales Projektinventar ergänzt, das laufend aktualisiert wird und alle identifizierten Maßnahmen zur Emissionsreduktion enthält. Dies bildet die Grundlage für ein systematisches Management künftiger Möglichkeiten und die Umsetzung von Projekten zur Emissionsreduzierung, wobei Indikatoren wie die Kosten der Emissionsminderung, die vermiedenen Emissionen und der Zeitplan für die Umsetzung berücksichtigt werden. Projekte zur Emissionsreduzierung, die ausgereift genug sind, werden in der jährlichen Geschäftsplanung berücksichtigt.

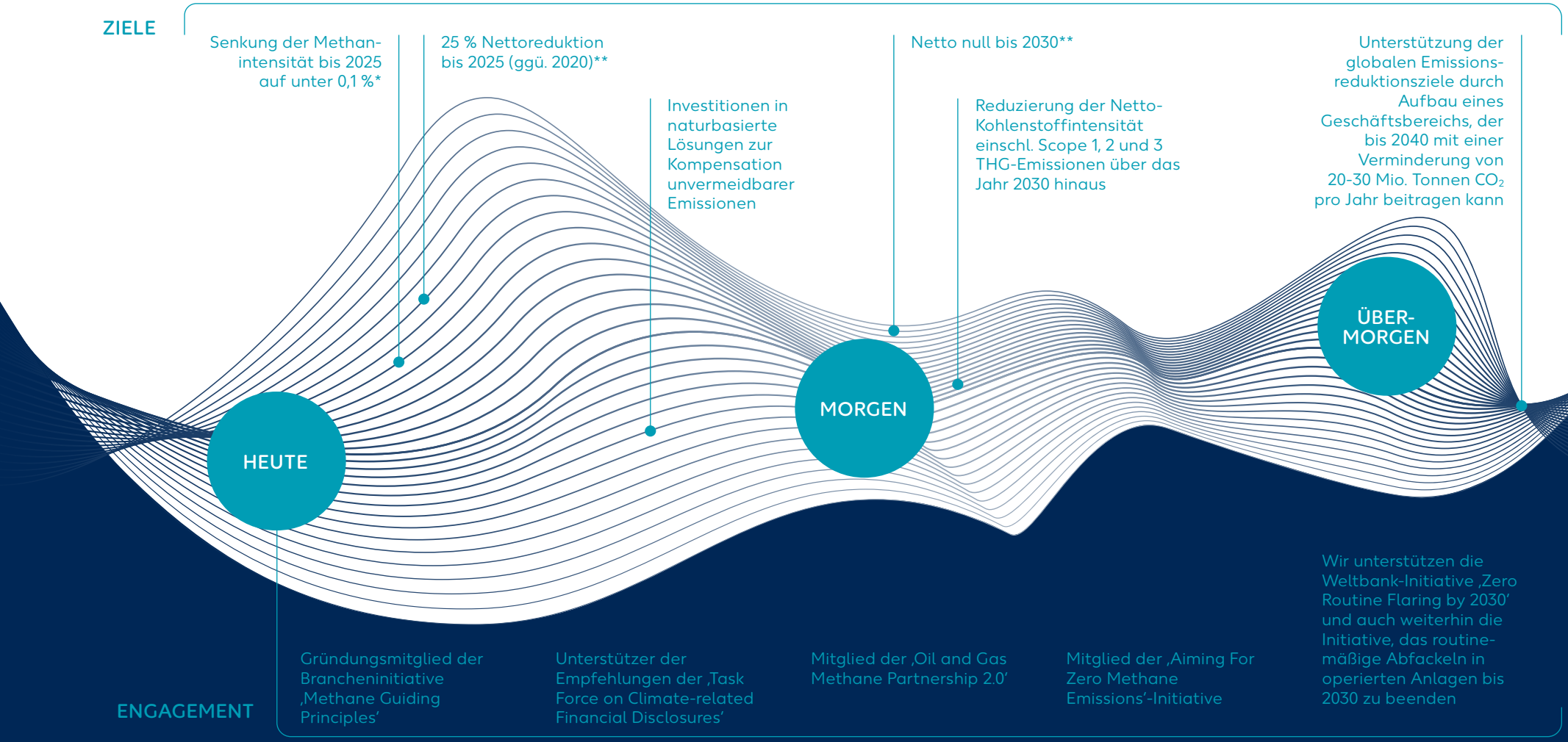
› **Säule 3 – Kompensation: Kompensation von Restemissionen durch naturbasierte Lösungen.** Unvermeidbare Emissionen, die nicht in angemessener Weise weiter gesenkt werden können, wollen wir durch Investitionen in naturbasierte Projekte kompensieren. Das bedeutet, dass jede Tonne unserer verbleibenden Treibhausgasemissionen spätestens bis 2030 durch eine gleichwertige Verringerung oder Beseitigung von Kohlenstoffemissionen ausgeglichen wird. Wir halten solche Lösungen für kostengünstige Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels, die zudem der Artenvielfalt und den lokalen Gemeinschaften zugutekommen. Bei Wintershall Dea konzentrieren wir uns zuerst auf die Vermeidung und Reduzierung der THG-Emissionen in unseren Aktivitäten, bevor wir auf Kompensation setzen.

› **Säule 4 – Technologie: CCS und Wasserstoff zur Förderung der Energiewende.** Wir haben die Geschäftsbereiche ermittelt, in denen wir mit unseren Anlagen und Kompetenzen zur Dekarbonisierung der Wirtschaft beitragen können, indem wir THG-Emissionen reduzieren und vermeiden. Wir werden uns in Zukunft stärker auf Carbon Management durch CCS – die Abscheidung und Speicherung von CO_2 – und CO_2-armen blauen Wasserstoff konzentrieren, die für uns von zentraler Bedeutung sind. Durch den Aufbau eines Geschäftsbereichs, der bis 2040 potenziell 20–30 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr einsparen kann, wollen wir die Netto-Kohlenstoffintensität unserer Produkte verringern.

ZIELE UND SCHWERPUNKTE

UNSERE SCHWERPUNKTE	UNSERE MASSNAHMEN UMFASSEN UNTER ANDEREM:
ENERGIEEFFIZIENZ	› Aufbau neuer und Betrieb bestehender lokaler Energiemanagementsysteme (EMS) im Einklang mit ISO 50001 › Einführung von Kraft-Wärme-Kopplung (KWK), Blockheizkraftwerken und Abwärmenutzung › Austausch von Innenteilen von Kompressoren und Pumpen, um die Effizienz zu steigern
SENKUNG DER TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN IN VERBINDUNG MIT NICHT ROUTINEMÄSSIGEM ABFACKELN, ABLASSEN UND VERBRENNUNG	› Ende des Abfackelns von Begleitgas durch Anschluss an die nächstgelegenen Verarbeitungsanlagen oder Rückführung des Gases in das Reservoir › Austausch von Verbrennungs- gegen Elektromotoren › Austausch von gasbeheizten gegen elektrische Heizelemente › Installation von Dampfrückgewinnungssystemen an Lagertanks, um das Ablassen von gelöstem Gas zu vermeiden › Einsatz von mobilen Kompressoren zur Pipeline-Wartung, um Ablassen oder Abfackeln von Begleitgas zu vermeiden › Sammlung von abgelassenem Gas aus Kompressordichtungen und Nutzung als Brenngas
ERNEUERBARE ENERGIEN UND ELEKTRIFIZIERUNG	› So weit wie möglich Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen › Elektrifizierung, indem Stromerzeugung mit fossilen Brennstoffen durch erneuerbaren Strom und/oder die Installation von Solaranlagen oder Windkraftanlagen vor Ort abgelöst wird
ORTUNG UND REPARATUR VON LECKAGEN (LEAK DETECTION AND REPAIR; LDAR)	› Durchführung von regelmäßigen LDAR-Programmen an allen Standorten, um flüchtige Emissionen von stationären Anlagen zu mitigieren › Integration des LDAR- und des Reparaturprogramms in die Wartungsmanagementsysteme
PROGRAMME ZUR MESSUNG, BERICHTERSTATTUNG UND ÜBERPRÜFUNG (MEASUREMENT, REPORTING AND VERIFICATION; MRV)	› Systematische Messung von Emissionsquellen (Abfackeln, Ablassen von Begleitgas, Verbrennung), um Methanemissionen zu quantifizieren und zu überprüfen
KOHLENSTOFFARME TECHNOLOGIE	› Fokus auf Wasserstofftechnologien und CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS)

UNSER ENERGY TRANSITION PATHWAY



* 100 % des Volumens der Methanemissionen der von Wintershall Dea eigenoperierten Assets geteilt durch das Volumen des vermarkteten Gases aus den entsprechenden Assets.
** Scope 1 und Scope 2 THG-Emissionen, eigenoperierte und fremdoperierte Upstream-Aktivitäten auf Equity (Share)-Basis.

Unternehmensführung

Die übergeordnete Verantwortung für klimarelevante Themen liegt beim Vorstand unter der Leitung des Vorstandsvorsitzenden, beginnend mit der Genehmigung des „Energy Transition Pathway" und der anschließenden Beaufsichtigung und Steuerung seiner Umsetzung. Der Vorstand berücksichtigt klimarelevante Themen bei Investitionsentscheidungen oder bei der Diskussion von Geschäftsplänen und Budgets. Die Fortschritte bei der Umsetzung des „Energy Transition Pathway" (ETP) und die damit verbundene Reduzierung der Treibhausgasemissionen wurden in die Vergütung der Führungskräfte einbezogen. Die Reduzierung der Treibhausgasemissionen ist auch eine Komponente der Scorecards des Führungsteams.

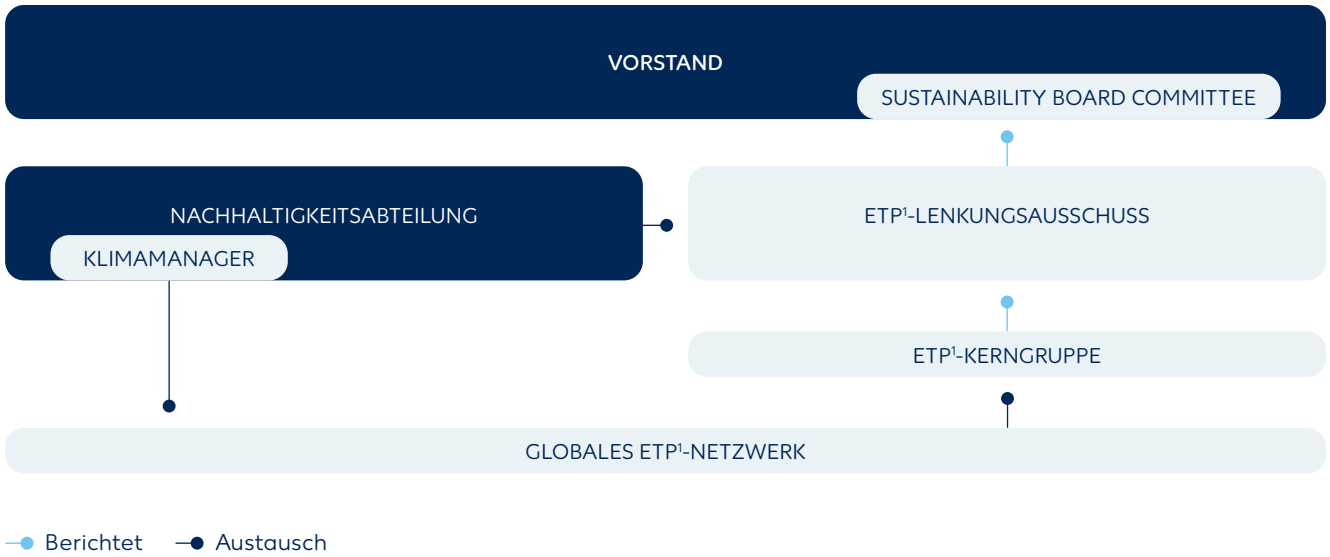
Innerhalb der Nachhaltigkeitsabteilung koordinieren die Klimamanager strategisch die in der Klimastrategie definierten Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Geschäftsbereichen. Die Klimamanager verantworten ferner die Überwachung des Gesamtfortschritts bei der Erreichung unserer Ziele und berichten darüber regelmäßig an den Vorstand. Das operative Management und das Reporting erfolgen über 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.

Ein funktionsübergreifendes und interdisziplinäres globales Kompetenznetzwerk, das bei allen Aktivitäten im Zusammenhang mit dem ETP zusammenarbeitet, unterstützt die Klimamanager beim Erreichen der Klimaziele. Ein ETP-Lenkungsausschuss ergänzt dieses Netzwerk und ist in allen Fragen des ETP beratend tätig. Er besteht aus relevanten internen Stakeholder:innen der oberen Führungsebene und wird vom Chief Operating Officer geleitet. Der Lenkungsausschuss berichtet direkt an das Sustainability Board Committee.

Die Steuerung von klimarelevanten Aspekten ist in das Unternehmensmanagementsystem der Wintershall Dea eingebettet. Neben dem übergreifenden Nachhaltigkeitsgrundsätzen und der HSEQ-Politik, die auch Klima- und Energieverpflichtungen beinhalten, enthält das System Leitfäden und Prozesse zur Integration dieser Themen in das Tagesgeschäft und zur Überprüfung von Projekten nach ihrem Emissionsfußabdruck als Teil des Qualitätssicherungsprozesses von Projekten. Das Unternehmensmanagementsystem orientiert sich an relevanten internationalen ISO-Normen, dabei streben wir regionale Zertifizierung für Umweltmanagement (ISO 14001) und Energiemanagement (ISO 50001) an. Rund 70 % unserer eigenoperierten Standorte verfügen derzeit über ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Es hilft uns, weitere Emissionsreduktionspotenziale zu identifizieren und Programme zur Energieeffizienz umzusetzen.

Weitere Informationen zu Unternehmensführung finden Sie auf Seite 52

DIE STRUKTUR DES KLIMAMANAGEMENTS BEI WINTERSHALL DEA



[1] Energy Transition Pathway.

UNSER ENGAGEMENT IM KLIMASCHUTZ

TCFD

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

THE WORLD BANK

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

GMP

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 Methanemissionen bereit.
ccacoalition.org

METHANE GUIDING PRINCIPLES

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

AIMING FOR ZERO Methane Emissions Initiative

Wir unterstützen die „Aiming For Zero Methane Emissions Initiative", die einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt, bei dem Methanemissionen genauso ernst genommen werden wie die Sicherheit.
Aiming for Zero

KLIMACHANCEN UND -RISIKEN

› Kontinuierliche Umsetzung der TCFD-Empfehlungen
› Risikomanagement auf Portfolio- und Projektebene

Wintershall Dea ist sich der wachsenden Bedeutung einer angemessenen Identifizierung, Bewertung, Steuerung und Berichterstattung von klimabezogenen Risiken und Chancen bewusst, insbesondere in Verbindung mit unseren ehrgeizigen Klimazielen. Im Rahmen unserer Verpflichtung, die Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures" (TCFD) zu unterstützen, haben wir die Implementierung klarer Prozesse und Richtlinien im Unternehmen fortgesetzt, um klimabezogene Risiken und Chancen zu identifizieren, zu bewerten, zu steuern und zu berichten. Damit haben wir große Fortschritte bei der Umsetzung der TCFD-Empfehlungen und bei der Integration von klimabezogenen Risiken und Chancen in die allgemeinen Risikomanagementprozesse der Wintershall Dea gemacht. Der Schwerpunkt wird in Zukunft auf der schrittweisen Ausweitung der Berichterstattung, der Dokumentation der Prozesse und der Erstellung der entsprechenden Governance-Dokumente liegen. Bei Wintershall Dea ist die Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen ein systematischer Prozess, um sowohl diese Risiken und Chancen als auch ihre Quellen und potenziellen Auswirkungen zu finden, zu erkennen, zu beschreiben, zu verstehen und zu bewerten. Entsprechend dem potenziellen spezifischen Risikoereignis will Wintershall Dea geeignete Maßnahmen zum Risiko- und Chancenmanagement und zur Risikominderung ergreifen. Bei der Kategorisierung der klimabezogenen Risiken und Chancen orientieren wir uns an den TCFD-Methoden und unterteilen Risiken hauptsächlich in physische und transitorische Risiken. Darüber hinaus unterscheiden wir zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Risiken.

Szenarioanalyse zur Energiewende

Der Wandel des Energiesektors schreitet voran. Voraussetzung für einen effizienten und erfolgreichen Übergang zu einer dekarbonisierten Weltwirtschaft sind technologische Offenheit, das individuelle sozioökonomische Verhalten und Vorschriften, die schrittweise Veränderungen ermöglichen. Dabei hängt das Tempo des Wandels von der Dynamik der Industrie und der Gesellschaft sowie von den politischen Kapazitäten zur Koordinierung der unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Regionen ab. Im Rahmen einer Szenarioanalyse zur Energiewende und zur Sicherstellung der Widerstandsfähigkeit der Gesamtstrategie und des Portfolios bewertet Wintershall Dea die möglichen Folgen verschiedener Klimaszenarien. Das geschieht anhand der Modellierung der potenziellen Auswirkungen mehrerer interner Preisprognosen auf den Vermögenswert. Diese Prognosen basieren wiederum auf Annahmen bzgl. der globalen Spitzennachfrage nach Öl und Gas unter Berücksichtigung der eigenen Einschätzung, die von externen Referenzszenarien wie zum Beispiel dem „Net Zero Emissions"-Szenario der IEA hergeleitet wird. Das „Net Zero Emissions"-Szenario der IEA steht im Einklang mit dem Pariser Abkommen und stellt einen der möglichen Wege zur Begrenzung des langfristigen Anstiegs der globalen Durchschnittstemperatur auf 1,5 °C dar. Bei diesem normativen Szenario handelt es sich um ein sehr ambitioniertes Szenario in Bezug auf die Entkopplung der Energienachfrage von dem globalen Wirtschaftswachstum, den notwendigen Verhaltensänderungen, dem Einsatz dekarbonisierter Technologien und vielen anderen Faktoren.

Interner Kohlenstoffpreis

Die Bepreisung von CO_2 stellt ein wichtiges Instrument dar, um finanzielle Anreize zur Reduzierung von THG-Emissionen zu schaffen. Deshalb beinhalten unsere Entscheidungs- und Projektgenehmigungsprozesse einen internen Mechanismus zur CO_2-Bepreisung.

RISIKOKATEGORIEN

Risikokategorie	Unterkategorie	Risikoereignis	Risikobehandlung
Transitorische Risiken	Markt/ Technologie	› Veränderungen bei langfristiger Nachfrage und Preisen für Kohlenwasserstoffe › Niedrigere Finanzergebnisse und Aktionärsrenditen › Risiko von „gestrandeten" Vermögenswerten › Emissionsrisiken	› Umsetzung des „Energy Transition Pathway" › Fokus auf Erdgas und kostengünstige/kohlenstoffarme Vermögenswerte im Portfolio › Berücksichtigung finanzieller und klimabezogener Aspekte bei Investitionsentscheidungen für die Widerstandsfähigkeit des Portfolios; Anwendung interner CO_2-Bepreisung, Szenarioanalyse und Sensitivitätsprüfung; Berücksichtigung von externen Referenzfällen wie das IEA „Net Zero Emissions"-Szenario bei der Modellierung der internen Preisvorhersage, um die Szenario-Analyse durchzuführen und die Strategie- und Portfolioresilienz zu sichern (Referenz zu „Impact of climate change and energy transition" im Geschäftsbericht, Anmerkung Nummer 1 „Zusammenfassung von Rechnungslegungsgrundsätzen") › Berücksichtigung von Treibhausgasemissionen als einen der Indikatoren des Unternehmens bei Strategie, Geschäftsplanung, Zielsetzung, Berichterstattung, Entscheidungsfindung und Balanced Scorecards › Umsetzung von Programmen zur Energie- und Emissionseffizienz sowie von Projekten zur Emissionssenkung › Erforschung kohlenstoffarmer Technologien wie CCS und Wasserstoff, um Dekarbonisierungsbemühungen zu unterstützen, um den CO_2-Ausstoß pro Jahr bis 2040 um 20–30 Millionen Tonnen zu verringern
	Politik und Regulierung	› Weiterentwicklung der CO_2-Vorschriften sowie höhere CO_2-Preise und -Steuern › Änderungen der Gesetzgebung, Rechtsstreitigkeiten, strengere Vorschriften oder Verbote › Forderungen, den Druck auf Gesetzgeber und Industrie zu erhöhen › Steigende Kosten	› Unterstützung des Ziels der Europäischen Union, bis 2050 klimaneutral zu werden › Umsetzung des „Energy Transition Pathway" › Einhaltung internationaler und interner Standards sowie landesspezifischer Rechtsvorschriften › Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften, auch im Falle von Rechtsstreitigkeiten
	Reputation	› Erhöhte Besorgnis von Stakeholder:innen › Verlust von Glaubwürdigkeit und Reputationsrisiko	› Starke Governance und hohes Engagement des Managements › Partnerschaften und Verpflichtungen (MGP/OGMP/TCFD/„Aiming For Zero Methane Emissions Initiative") › Transparenz und Berichterstattung
Physische Risiken		› Beschädigung von Anlagen, Infrastruktur und Ausrüstung durch extreme Wetterereignisse wie extreme Hitze, schwere Überschwemmungen, Stürme, Wirbelstürme, Waldbrände usw. › Betriebsunterbrechungen und Produktionsausfälle › Umweltauswirkungen	› Überprüfung von extremen Wetterbedingungen und Bewertung ihrer Auswirkungen auf Anlagen › Projektresilienz durch ESG-Risikobewertung › Entsprechende Gestaltung der Anlagen › Umsetzung von HSE-Kampagnen und Schutzmaßnahmen › Versicherungen

Weitere Informationen zum Risikomanagement auf Seite 56

PERFORMANCE

Treibhausgasemissionen und Energie

Scope-1- und Scope-2-Emissionen

Neben Kohlendioxid (CO_2) werden durch unsere Aktivitäten auch die Treibhausgase Methan (CH_4) 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 bei der Verbrennung von Erdgas, Heizöl und Diesel zur Energie-, Wärme- und Dampferzeugung. Die Freisetzung von Treibhausgasen beim nicht routinemäßigen Abfackeln und Ablassen von Begleitgas sowie diffuse Emissionen sind ebenfalls Quellen direkter Emissionen (Scope 1). Unsere indirekten Emissionen (Scope 2) entstehen bei der Erzeugung von Strom, Wärme oder Dampf, die von Dritten eingekauft werden. Wir arbeiten kontinuierlich daran, Emissionen zu vermeiden und zu senken. Auch 2022 konnten wir verschiedene Projekte dazu in Angriff nehmen. Zum Beispiel: In Norwegen wurde die Stromproduktion der ersten Turbine des schwimmenden Windparks Hywind Tampen aufgenommen. Durch die Beteiligung an Snorre ist Wintershall Dea einer der Partner in diesem Projekt. Der Windpark Hywind Tampen, der den Partnern Gullfaks und Snorre gehört, soll rund 35 % des Strombedarfs der beiden Felder decken. Dadurch sollen die CO_2-Emissionen der Felder um etwa 200.000 Tonnen pro Jahr gesenkt werden. Außerdem wurde Ende 2022 in Norwegen die Plattform Edvard Grieg an die Landstromversorgung angeschlossen, die größtenteils aus erneuerbaren Energiequellen stammt. Das Edvard-Grieg-Projekt zur Landstromversorgung wird die CO_2-Emissionen des Edvard-Grieg-Gebiets von 2022 bis zum Ende der Lebensdauer des Feldes um etwa 3,6 Millionen Tonnen senken. Damit werden die CO_2-Emissionen des Gebiets auf unter 1 kg pro Barrel reduziert. In Aguada Pichana Este, Argentinien, wurden die zuvor mit Gas betriebenen Chemikaliendosierpumpen elektrifiziert. Dieses Projekt reduziert die Verbrennung von Gas und führt zu einer Verringerung der damit verbundenen Treibhausgasemissionen um rund 5.000 Tonnen CO_2e pro Jahr; auf Equity Share-Basis ergibt sich daraus eine Gesamtreduktion der Treibhausgasemissionen von etwa 124.000 Tonnen CO_2e bis zum Ende der Projektlaufzeit. Insgesamt wurden 1,87 Millionen Tonnen CO_2e Treibhausgase (THG) emittiert (2021: 2,45). Der weitaus größte Anteil entfällt mit 1,7 Millionen Tonnen auf Kohlendioxid, gefolgt von 7.159 Tonnen Methan und 52,9 Tonnen Stickoxiden. Die Hauptursache für den Rückgang sind betriebliche Verbesserungen an den Raven-Anlagen und das Auslaufen der Lizenzen im Golf von Sues in Ägypten, verbesserte Datenqualität bei den nicht operativen Anlagen in Deutschland, weniger Produktion und damit verbundene Emissionen in Libyen, Veräußerungen in Norwegen, Argentinien und Deutschland sowie das laufende Emissionsmanagement an den Produktionsstandorten. In unseren eigenoperierten Aktivitäten haben wir 0,4 Millionen Tonnen CO_2e-Treibhausgase emittiert (2021: 0,5). Davon 0,3 Millionen Tonnen Kohlendioxid (2021: 0,4), 822 Tonnen Methan (2021: 1.258) und 7,7 Tonnen Stickoxid (2021: 12.01). Unsere THG-Emissionen nach Scope 2 in eigenoperierten Aktivitäten betrugen 678 Tonnen im Jahr 2022 gegenüber 766 Tonnen im Jahr 2021.

Scope-3-Emissionen

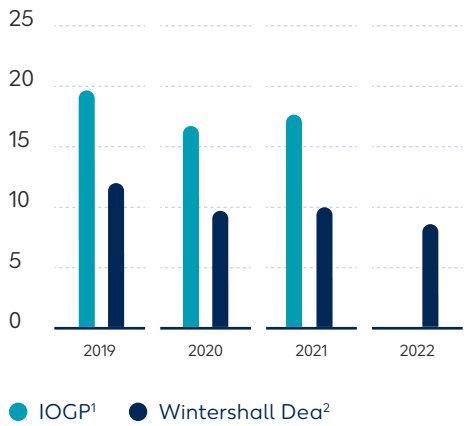
Wir glauben, dass Scope 3-Emissionen ein integraler Bestandteil der Treibhausgasberichterstattung sind. Wir ermitteln unsere Scope- 3-Emissionen auf Basis von Kategorie 11 (Nutzung verkaufter Produkte) des GHG Protocol, die wir als relevanteste Kategorie für ein E&P-Unternehmen ansehen. Im Vergleich zu 2021 sind unsere Scope-3-Emissionen um 5 % auf 76 Millionen Tonnen CO_2e gesunken, was hauptsächlich auf Veränderungen in der Produktionsleistung zurückzuführen ist.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Indikator	Einheit	Grenze	2022	2021
THG (direkt, Scope 1)	mt	EB	1,87	2,45
CO_2 (Kohlenstoffdioxid)	mt	EB	1,65	2,15
N_2O (Distickstoffmonoxid)	t	EB	52,90	65,1
CH_4 (Methan)	t	EB	7.159	9.949[1]
THG (indirekt, Scope 2)	mt	EB	0,01	0,06
THG (indirekt, Scope 3)	mt	EB	76	80
THG-Intensität (Scope 1, Scope 2)	$kgCO_2e$/boe	EB	8	10

EB: Equity basis
[1] Angepasster Wert für 2021 aufgrund angepasster Daten von partnergeführten Aktivitäten in Libyen und Mexiko.

THG-INTENSITÄT (KG CO_2E/BOE)



[1] Jährlicher Bericht der IOGP über Umweltleistungsindikatoren; jährliche Erhebung der IOGP-Mitglieder, Upstream-Öl- und -Gasaktivitäten. Die Ergebnisse bilden das Vorjahr ab.
[2] Wintershall Dea THG-Intensität (Scope 1, Scope 2).

Energieverbrauch und -effizienz

Die Optimierung des Energieverbrauchs und die Verbesserung der Energieeffizienz sind Schwerpunkte unseres „Energy Transition Pathway"; sie tragen zu unseren Bemühungen um Emissionsreduzierung bei. Wir wollen den Energieverbrauch in unseren Betrieben und die damit verbundenen Emissionen verringern und gleichzeitig kostengünstig Energie bereitstellen. Auf diese Weise senken wir unsere Betriebskosten, verbessern unsere finanziellen Ergebnisse und schützen die Umwelt. Wo es sinnvoll und möglich ist, setzen wir zur Verbesserung der Energieeffizienz Anlagen zur Kraft-Wärme-Kopplung, Mikrogasturbinen oder Blockheizkraftwerke ein. Darüber hinaus versorgen wir unsere Offshore-Produktionsplattformen mit Landstrom („Power from shore") und stellen so weit wie möglich auf erneuerbare Energien um. So hat Wintershall Noordzee im Jahr 2022 die Energieeffizienz der Verdichtungsanlage auf der Offshore-Plattform L8-P4 in den Niederlanden verbessert und den damit verbundenen Energieverbrauch um 15 % reduziert. Dies entspricht auch den Anforderungen an eine kontinuierliche Verbesserung des Energiemanagements, da der Betrieb in den Niederlanden nach ISO 50001 zertifiziert ist. Unsere Standorte in Deutschland konnten ebenfalls die Zertifizierung gemäß den ISO-Zertifizierungsnormen erfolgreich erneuern.

Wir verbrauchten 2022 5,6 PJ Energie gegenüber 7,6 PJ im Jahr 2021. Der Rückgang des Energieverbrauchs ist das Ergebnis unserer Energieeffizienzmaßnahmen. Darüber hinaus haben die Veräußerungen in Norwegen und Argentinien, die Einstellung der Produktion von Anlagen in den Niederlanden sowie geringere Bohraktivitäten in Norwegen zu diesem Rückgang geführt.

ENERGIE

Indikator	Einheit	Grenze	2022	2021
Energieverbauch[1]	PJ	OC	5,6	7,6
Energieintensität	GJ/mboe	OC	102,2	106,0

OC: Operational Control (eigenoperierte Anlagen)
[1] Die Energienutzung umfasst Strom und Dampf als Primärenergie.

Methan

Seit 2022 führen wir in unseren eigenoperierten Aktivitäten konsequent umfassende Programme zur Ortung und Reparatur von Leckagen (Leak Detection and Repair, LDAR) durch. Im Rahmen des LDAR-Programms, das auf die Erkennung und Verringerung diffuser Emissionen abzielt, haben wir auch damit begonnen, Messungen zu anderen Quellen von Methanemissionen wie unvollständige Verbrennung und Fackeleffizienz durchzuführen. Auf der Grundlage dieser Daten wollen wir quellenspezifische Emissionsfaktoren ermitteln. Diese Kampagnen werden durch Messungen auf Standortebene ergänzt, die hauptsächlich der Verifizierung der Bewertung auf Quellenebene dienen. Wir prüfen derzeit geeignete Technologien, wie z. B. permanente Sensorik oder Drohnen, und haben in Deutschland eine entsprechende Pilotstudie gestartet. Auf der Grundlage der Ergebnisse wollen wir – als Ergänzung zu den Messungen auf Quellenebene – die für die einzelnen Anlagen am besten geeignete Technologie anwenden.

Im Jahr 2022 lagen die Methanemissionen der Wintershall Dea für eigenoperierte Anlagen bei 822 Tonnen, verglichen mit 1.258 Tonnen im Jahr 2021. Hauptgrund für den Rückgang sind die Veräußerungen in Norwegen, Argentinien und Deutschland sowie das laufende Emissionsmanagement an unseren Produktionsstandorten. Unsere Methanintensität lag im Jahr 2022 bei 0,08 % gegenüber 0,05 % im Vorjahr. Der Hauptgrund dafür ist der Rückgang der Produktion.

METHAN

Indikator	Einheit	Grenze	2022	2021
CH_4	t	OC	822	1.258
CH_4-Intensität[1]	%	OC	0,08	0,05

OC: Operational Control (eigenoperierte Anlagen)
[1] 100 % des Volumens der Methanemissionen der von Wintershall Dea eigenoperierten Assets, geteilt durch das Volumen des vermarkteten Gases aus den entsprechenden Assets.

Wir engagieren uns aktiv in mehreren Initiativen, die sich auf Methanemissionen konzentrieren, wie der Oil and Gas Methane Partnership (OGMP 2.0) oder den Methane Guiding Principles. Diese beiden Initiativen sind für uns besonders wichtig, da sie sich gegenseitig ergänzen.

In OGMP 2.0 arbeiten wir gemeinsam mit unseren Industriepartner:innen, den Vereinten Nationen und unterstützenden Organisationen wie der Europäischen Kommission oder dem „Environmental Defense Fund" daran, das wichtige Thema der Reduzierung von Methanemissionen in der gesamten Öl- und Gas-Wertschöpfungskette anzugehen und die allgemeine Datenlage zu Methanemissionen zu verbessern. OGMP 2.0 ist eng mit der internationalen Beobachtungsstelle für Methanemissionen (International Methane Emissions Observatory, IMEO) verknüpft, die sich zum Ziel gesetzt hat, neue, insbesondere messbasierte und verifizierte Standards für die Berichterstattung über Emissionsdaten zu setzen.

Im Mai 2022 haben wir einen OGMP-2.0-konformen Umsetzungsplan und Methanemissionsdaten aus eigenoperierten und nicht eigenoperierten Betrieben vorgelegt. Unsere Ergebnisse und Unternehmensleistungen werden im Bericht des International Methane Emissions Observatory für 2022 veröffentlicht. Im Jahr 2022 hat Wintershall Dea erneut den Gold-Standard für ihre Berichterstattung über Methanemissionen erreicht.

Im Rahmen unseres OGMP-2.0-Engagements haben wir mehrere Workshops mit nationalen Ölgesellschaften durchgeführt – sowohl zur Sensibilisierung als auch beim Aufbau einer qualitativ hochwertigen Methanberichterstattung.

Darüber hinaus engagieren wir uns aktiv als Gründungsmitglied bei den „Methane Guiding Principles" (MGP), einer freiwilligen internationalen Multi-Stakeholder-Initiative von Industrie- und Nicht-Industrieorganisationen. Ein zentrales Element unserer MGP-Aktivitäten sind die Non-Operated Joint Ventures (NOJVs), an denen wir in drei verschiedenen Programmen mitwirken. Alle zielen darauf ab, Unternehmen zusammenzubringen und gemeinsam mit Betreibern weltweit die dringlichsten Themen zur Reduzierung von Methanemissionen anzugehen. Diese Themen reichen von der Verbesserung der Datenlage über Messkampagnen bis hin zur Identifizierung von wirkungsvollen Projekten wie der Vermeidung des routinemäßigen Abfackelns.

Im Rahmen unserer MGP- und IOGP-Engagements (IOGP = International Association of Oil and Gas Producers) tragen wir auch aktiv zum Gesetzgebungsverfahren der EU bei – sowohl durch unsere Teilnahme an öffentlichen Konsultationen als auch durch unsere direkte Interaktion mit politischen Entscheidungsträgern der EU. Das Konzept und die Elemente der EU-Methanstrategie als Grundlage für die kommende EU-Methangesetzgebung begrüßen wir sehr.

Ein weiterer Meilenstein unseres Methanemissionsprogramms ist unsere Beteiligung an der neuen OGCI-Initiative „Aiming For Zero Methane Emissions". Darin verpflichten sich die Unterzeichner, konkrete, ambitionierte Maßnahmen zu entwickeln, um den Methan-Fußabdruck der Industrie bis 2030 zu beseitigen.

KAMPAGNE ZUR ORTUNG UND REPARATUR VON LECKAGEN (LDAR) 2022 IN DEUTSCHLAND

Im Jahr 2022 haben wir an unseren deutschen Standorten eine umfassende Kampagne zur Ortung und Reparatur von Leckagen durchgeführt, bei der Messungen an allen potenziellen Leckstellen durchgeführt wurden. Diese Kampagne hilft uns bei der Bekämpfung flüchtiger Methanemissionen, indem wir selbst kleinste Lecks aufspüren und die Menge des in die Atmosphäre entweichenden Methans messen. Durch den Einsatz verschiedener Technologien zur Erkennung und Messung sind wir nun in der Lage, die flüchtigen Methanemissionen auf ein Minimum zu reduzieren, indem wir gezielte Maßnahmen, wie die sofortige Reparatur von entdeckten Lecks, ergreifen.

ANGEWANDE TECHNOLOGIEN:

- #1 **Optische Gasdetektionskamera (OGI) (Nachweisgrenze: circa 10 000 ppm praktischer Wert)**
- #2 **mit OGI gekoppelte Computeranalyse zur Methanquantifizierung**
- #3 **Flammen-Ionisations-Detektor, auch bekannt als Schnüffelgerät (Nachweisgrenze 1 ppm)**
- #4 **High Flow Sampling – „Sniffing"-Technologie zur Feststellung und Messung der Emissionen**

Gefundene und behobene Lecks:

400 davon entdeckt
70 sofort repariert
~5 Tonnen Einsparung pro Jahr

Schwellenwert für die Reparatur:

1.000 PPM

249.000

Messungen an potenziellen Leckstellen

Gemessene Gesamtemissionen:

21 TONNEN CH_4

Flammen-Ionisations-Detektor zur Methan-Detektion

Methanemissionen nachgewiesen mit optischer Gaskamera

AUSBLICK

Um unseren Fußabdruck weiter zu reduzieren, die Energieeffizienz zu verbessern und damit verbundene Chancen zu nutzen, werden wir weiterhin unseren Vier-Säulen-Ansatz verfolgen. Wir planen außerdem, weitere Programme zur Ortung und Reparatur von Leckagen (LDAR) durchzuführen. Zu den verschiedenen Messkampagnen gehört auch die intensive Schulung unserer Mitarbeitenden, damit diese lernen, neue Technologien anzuwenden. Unsere Scope-3-Berichterstattung werden wir ausbauen und unser Engagement innerhalb OGMP 2.0 fortsetzen.

DEKARBONISIERUNGSTECHNOLOGIEN

› Fokus auf Wasserstofftechnologien und CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS)
› Dezidierte Strategie für Carbon Management & Hydrogen

Strategischer Ansatz

Um den Klimawandel erfolgreich zu bekämpfen, benötigen wir alle verfügbaren Technologien und müssen gemeinsam große Anstrengungen unternehmen, um die Emissionen zu reduzieren. Die Kohlenstoffabscheidung und -speicherung (CCS) kann insbesondere dazu dienen, unvermeidbares CO_2 dauerhaft und sicher zu binden. Immer mehr europäische Länder – darunter Norwegen, Dänemark, das Vereinigte Königreich und die Niederlande – haben das erhebliche Potenzial von CCS erkannt und bringen entsprechende Projekte auf den Weg. Darüber hinaus wächst seit der Veröffentlichung der EU-Wasserstoffstrategie das Interesse am Energieträger Wasserstoff. Erdgas kann als Rohstoff für die Wasserstoffproduktion in Sektoren, die schwer zu dekarbonisieren sind, genutzt werden und spielt damit eine wichtige Rolle in der Energiewende.

Wintershall Dea nutzt ihre E&P-Expertise für die Entwicklung von CCS- und Wasserstoffprojekten in verschiedenen nordwesteuropäischen Ländern. So wollen wir aktiv unseren Beitrag zur Energiewende leisten. Außerdem wollen wir unser Produkt (Erdgas) als Rohstoff nutzen, um zuverlässig große Mengen an kohlenstoffarmem Wasserstoff zu produzieren, und den Wert unserer Anlagen maximieren, indem wir Einsatzmöglichkeiten über den konventionellen E&P-Geschäftszyklus hinaus schaffen. Mit dieser Strategie plant Wintershall Dea, die globalen Dekarbonisierungsmaßnahmen zu unterstützen, und baut ein Geschäft auf, das bis 2040 potenziell 20–30 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr einsparen kann.

Angesichts der strategischen Bedeutung von CCS und Wasserstoff wurde der Bereich „Carbon Management and Hydrogen" bei Wintershall Dea geschaffen, der direkt an den Vorstand berichtet. Das ständig wachsende Team fördert Technologien und Geschäftsmodelle für die Bereitstellung von dekarbonisiertem Erdgas, die am besten zu den Kompetenzen, Anlagen und strategischen Zielen von Wintershall Dea passen.

Performance

Mit unseren Initiativen rund um CCS und Wasserstoff haben wir weitere Fortschritte erzielt: Als einer der wichtigsten Partner des Projekts Greensand, das von der dänischen Regierung mit 26 Millionen Euro unterstützt wird, bereiten wir uns derzeit auf die erste CO_2-Injektion in die dänische Nordsee Anfang 2023 vor. Darüber hinaus erhielt Wintershall Dea vom norwegischen Ministerium für Erdöl und Energie den Zuschlag für eine CO_2-Speicherlizenz in der norwegischen Nordsee. Wintershall Dea wird Betriebsführer der Luna-Lizenz sein, die 120 km westlich von Bergen liegt und ein geschätztes CO_2-Speicherpotenzial von bis zu 5 Millionen Tonnen pro Jahr hat. Ebenfalls im Jahr 2022 haben Wintershall Dea und Equinor sich zusammengeschlossen, um gemeinsam die Entwicklung einer umfassenden und sicheren Wertschöpfungskette für die Abscheidung, den Transport und die untermeerische Speicherung von CO_2 (Carbon Capture and Storage) voranzutreiben. Es ist geplant, dass eine rund 900 Kilometer lange Pipeline mit diskriminierungsfreiem Drittzugang den EnergyHub für CO_2 in Norddeutschland mit den Speicherstätten in Norwegen verbindet und diese noch vor 2032 in Betrieb zu nehmen. Die Pipeline hat eine erwartete Transportkapazität von jährlich 20 bis 40 Millionen Tonnen CO_2, was etwa 20 % Prozent der gesamten deutschen Industrieemissionen pro Jahr entspricht[1]. Des Weiteren haben Wintershall Dea und HES Wilhelmshaven Tank Terminal eine Absichtserklärung über die gemeinsame Entwicklung des Projekts „CO_2nnectNow" unterzeichnet, das einen CO_2-Hub an der HES Wilhelmshaven vorsieht. Zur Ermittlung der Durchführbarkeit des Projekts wurde eine Studie begonnen, deren Ergebnisse für das Jahr 2023 erwartet werden.

Ausblick

Wir sehen ein erhebliches Marktpotenzial bei der Kohlenstoffabscheidung und -speicherung sowie Wasserstoff. Hier ist Wintershall Dea durch ihre Expertise bestens aufgestellt. Deshalb wollen wir zum einen unseren Bereich „Carbon Management & Hydrogen" ausbauen, und unser Engagement bei CCS- und Wasserstoffprojekten fortsetzen. Dazu gehören nicht nur die Fortführung des Projekts Greensand, sondern auch mehrere Studien und Anträge für CCS-Lizenzen in der Nordsee, um unser CO_2-Speicherportfolio zu erweitern.

[1] (1) 181mtpa, 2021, Umweltbundesamt.

OFFSETTING

› Freiwillige Kompensation von THG-Emissionen mit Schwerpunkt auf Nature-Based Solutions
› Unternehmensweiter Regelungsrahmen mit festgelegten Auswahlkriterien zur Sicherung hoher Qualität

Strategischer Ansatz

Der Ausdruck CO_2-Kompensation bezieht sich allgemein auf die Reduzierung von THG-Emissionen oder deren Entfernung aus der Atmosphäre zur Kompensation von Emissionen, die an anderer Stelle entstehen. Die Erhaltung, Wiederherstellung und nachhaltige Nutzung natürlicher Ökosysteme wurde als äußerst effektiver Mechanismus zur Eindämmung des Klimawandels sowie zur Stärkung der Klimaresilienz auf globaler Ebene erkannt. Bei den sogenannten Nature-Based Solutions (NBS, naturbasierte Lösungen) handelt es sich um die Nutzung natürlicher Kohlenstoffsenken, die der Atmosphäre CO_2 entziehen sowie die Freisetzung von CO_2 in die Atmosphäre verhindern oder reduzieren. Nach unserer Ansicht zählen verschiedene Kombinationen von NBS-Ansätzen wie unter anderem die Vermeidung von Entwaldung und Waldschädigung, die Wiederherstellung von Ökosystemen sowie die Verbesserung der Bewirtschaftung von Acker- und Weideland zu den effektivsten Strategien zur Reduzierung von THG-Emissionen. Gleichzeitig bieten diese Lösungen meist weitere sozio-ökonomische Vorteile für Menschen und die Natur. Bevor wir uns mit freiwilligen Kompensationsprojekten befassen, geht es uns vorrangig um die Vermeidung von THG-Emissionen in unseren vorgelagerten Aktivitäten bei transparenter Berichterstattung. Lediglich die verbleibenden THG-Emissionen, die nicht mehr in angemessener Weise reduziert oder vermieden werden können, sollen durch hochwertige CO_2-Kompensationsmaßnahmen ausgeglichen werden. Zur Gewährleistung einer hohen Qualität haben wir für Kompensationsprojekte strikte Auswahlkriterien anhand quantitativer und qualitativer Anforderungen festgelegt. Infrage kommen ausschließlich NBS-Projekte, insbesondere Projekttypen, die Kohlenstoff aus der Atmosphäre entfernen. Diese Projekte richten wir nicht nur nach dem Klimanutzen aus, sondern ebenso nach dem Nutzen für örtliche Gemeinschaften und die Biodiversität. Bei allen unseren derzeitigen und künftigen Investitionen lassen wir uns von hohen Standards leiten, wie sie etwa von Branchenforen, Zertifizierungsstandards und im Rahmen von Best Practices vorgegeben werden.

Performance

Als wir im Jahr 2022 mit der Entwicklung von Projekten zur Schaffung eines künftigen Kompensationsportfolios begannen, griffen wir auf unseren bereits bestehenden Regelungsrahmen mit vorgegebenen Auswahlkriterien zurück. Unsere ersten Projekte planen wir, in Lateinamerika durchzuführen, einer unserer Kernregionen. Dabei handelt es sich um Projekte verschiedener Kategorien. Mit unseren Projekten planen wir, den (sub-)tropischen Wald in der Region, seinen Kohlenstoffvorrat, seine Biodiversität und seine Funktion als Ökosystem durch die Vermeidung von Abholzung und Walddegradation zu schützen und zu erhalten. Sind zum Beispiel kommerziell orientierte Flächennutzungspläne bereits genehmigt, bedeutet dies, dass die Wälder in diesen Fällen von Abholzung bedroht sind. Darüber hinaus erwägen wir, spezifische Projekte zur Sanierung von degradierten Landschaften, entstanden durch Landwirtschaft und Viehzucht, zu realisieren. Zudem setzen wir uns für die Wiederherstellung nativer Waldökosysteme im Rahmen von Aufforstungs- und Wiederaufforstungsprojekten ein. Im Rahmen dieser Projekte wird CO_2 unmittelbar aus der Atmosphäre entnommen und in der Biomasse gespeichert. Doch nicht nur das – es besteht außerdem das Potenzial der Schaffung neuer Lebensräume für Wildtiere und neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für die örtliche Bevölkerung im Interesse einer nachhaltigen Waldbewirtschaftung.

QUALITÄTSFAKTOREN

Ausblick

Im Jahr 2023 investieren wir weiterhin in erheblichem Umfang in CO_2-Kompensationsprojekte entlang ihrer Wertschöpfungskette. Aus diesem Grund arbeiten wir weltweit mit Partnern zusammen. Derzeit werden weitere Möglichkeiten analysiert, die zu einem besseren Verständnis von zertifizierten CO_2-Gutschriften hoher Qualität in einem sich dynamisch entwickelnden Umfeld beitragen. Unser Ziel ist die Schaffung eines ganzheitlichen Kompensationsportfolios, das verschiedene Beiträge zu den freiwilligen Kohlenstoffkompensationsmärkten reflektiert. Auch deshalb beteiligen wir uns an Projekten der Grundlagenforschung in diesem Bereich, mit deren Hilfe NBS zu einer zukunftsfähigen Option zur Reduzierung und Beseitigung von THG-Emissionen werden soll.

UMWELTSCHUTZ

WASSER

› Effizientes Wassermanagement entlang des E&P-Lebenszyklus
› Wasser als eine für uns wichtige Ressource berücksichtigen

Strategischer Ansatz

Zu den Folgen des Klimawandels gehören unter anderem seine Auswirkungen auf den globalen Wasserkreislauf. Wasser ist für uns eine wichtige Ressource, die während des gesamten Projektlebenszyklus genutzt wird. Wir sind in Gebieten mit möglicher Wasserknappheit tätig und uns unserer Verantwortung bewusst, die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die lokale Wassersituation zu minimieren.

Wassernutzung und Wassermanagement sind zentrale Aspekte all unserer Öl- und Gasaktivitäten. Neben Umweltschutzerwägungen trägt die richtige Aufbereitung von Wasser außerdem dazu bei, Kosten und Risiken zu senken.

Die Bewertung und das Management von Wasserrisiken (wie zum Beispiel Flut- und Dürrerisiken) sind bereits wichtige Bestandteile unserer Prozesse bei der Planung und Umsetzung von Projekten. Dennoch streben wir weiter danach, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten insbesondere mit Blick auf den Frischwasserverbrauch kontinuierlich zu verringern.

Performance

Im Jahr 2022 hat ein Team aus Spezialisten begonnen eine Roadmap für ein resilientes Wassermanagement zu entwickeln. Diese umfasst sowohl die Datenerfassung als auch Best Practices, die Bewertung und den Umgang mit Flut- und Dürrerisiken.

Wir nutzen und bewerten digitale Technologien, wie z. B. die permanente Überwachung des Produktionsverhaltens von Bohrungen in Echtzeit, um mögliche Umweltauswirkungen früh zu erkennen und zu minimieren. Im Rahmen einer Pilotstudie haben wir an mehreren Bohrungen in unserem mexikanischen Onshore-Ölfeld Ogarrio entsprechende Sensoren installiert. Dadurch können wir potenzielle Probleme mit der Bohrlochintegrität anhand des Produktionsverhaltens viel früher erkennen und gezielte Maßnahmen ergreifen, um negative Auswirkungen auf die Umgebung oder das Grundwasser zu vermeiden.

Für eigenoperierte Aktivitäten entnahm Wintershall Dea in 2022 0,4 Millionen Kubikmeter Frischwasser (0,4 Millionen Kubikmeter 2021). In 2022 haben wir 13,2 Millionen Kubikmeter Lagerstättenwasser[1] zurückgeführt (15,7 Millionen Kubikmeter im Jahr 2021). Der Rückgang des Lagerstättenwassers ist vor allem auf die Veräußerungen in Norwegen, Argentinien und Deutschland zurückzuführen.

[1] Wasser, das bei der Förderung von Kohlenwasserstoffen aus Erdöl- und Erdgaslagerstätten zutage kommt.

WASSER

Indikator	Einheit	Grenze	2022	2021
Frischwasserverbrauch	Mio. m^3	OC	0,4	0,4
Einleitung von Lagerstättenwasser	Mio. m^3	OC	13,2	15,7

OC: Operational Control (eigenoperierte Aktivitäten)

Ausblick

Wir werden unseren strategischen Ansatz für Wassermanagement und -schutz kontinuierlich weiterentwickeln. Dazu gehört die Vertiefung unserer Analysen von Chancen und Risiken, Prozessen und Systemen, um Lücken und Herausforderungen zu ermitteln. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei der Entwicklung entsprechender Maßnahmen und dem Einsatz von Technologien.

Bohr- und Förderinsel Mittelplate im Wattenmeer vor der Küste Schleswig-Holsteins.

BIODIVERSITÄT

› Erhalt der Biodiversität im Rahmen der Projektentwicklung
› Durchführung von Sozial- und Umweltverträglichkeitsprüfungen

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 mithilfe von Risikobewertungen und Studien stets, wie sie sich auf die Umwelt auswirken. Wir versuchen vorrangig, potenzielle Umweltbelastungen zu vermeiden. Wo dies 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.

Performance

Im Rahmen unserer Aktivitäten in Norwegen haben wir verschiedene Bewertungen der biologischen Vielfalt durchgeführt, zum Beispiel Untersuchungen des Meeresbodens oder Auswirkungen von potenziellen Ölunfällen. Da die norwegischen Gewässer ein Lebensraum für Kaltwasserkorallenriffe, Meeresschwämme und Seefedern sind, konzentrierten sich die Untersuchungen und Bewertungen des Meeresbodens auf empfindliche und einzigartige Tiefseekaltwasserkorallen und Schwämme. Die Risiko- und Folgenabschätzungen für Ölunfälle befassen sich mit den Auswirkungen auf Fische, Fischeier und -larven, Meeressäugetiere und Seevögel. Insbesondere bei Seevögeln wird ein Rückgang verzeichnet, und viele Arten werden als gefährdet oder vom Aussterben bedroht eingestuft. Die Ergebnisse fließen in den Entscheidungsfindungsprozess des Projekts sowie in die spezifischen Maßnahmen und Überwachungspläne ein, mit denen sowohl Biodiversitätsrisiken als auch -chancen berücksichtigt und ihre Fortschritte wirksam überwacht werden sollen.

Gemeinsam mit unseren Partnern führen wir unser Engagement bei der Erschließung von Hail & Ghasha in Abu Dhabi, Vereinigte Arabische Emirate, fort. Die Felder liegen teilweise im Meeresschutzgebiet Marawah und in der Nähe von Bu Tinah Island, einer von der UNESCO anerkannten marinen Biosphäre. Zu unserem Engagement gehörten Sensibilisierungsprogramme und Studien über die Auswirkungen auf die Unterwasserfauna und -flora, wobei der Schwerpunkt bei Trübung, Sedimentation und Wasserqualität lag. Die eingerichteten Fischhabitate und Nistplattformen für Vögel wurden weiterhin beobachtet und die Nistplätze der Schildkröten in Abstimmung mit den wichtigsten Interessengruppen geschützt. Bislang wurden alle von der Umweltagentur Abu Dhabi genehmigten Pläne erfolgreich eingehalten, sodass die Umwelt nicht beeinträchtigt wurde.

Im Rahmen unseres Biodiversitätsansatzes für die Bohr- und Förderinsel Mittelplate im deutschen Wattenmeer engagieren wir uns für die Zusammenarbeit mit Verbänden und Institutionen, die Flora und Fauna schützen. Wir unterstützen zum Beispiel die Seehundstation in Friedrichskoog, die sich für den Tierschutz und die naturnahe Rehabilitation von Seehunden und Kegelrobben einsetzt. Außerdem sind wir am Projekt BIRDMOVE des in Wilhelmshaven ansässigen Instituts für Vogelforschung beteiligt, das sich mit den Bedingungen von Flugroutenentscheidungen und dem Gefährdungspotenzial durch wirtschaftliche Aktivitäten beschäftigt. Darüber hinaus unterstützen wir das Monitoring von Brandgänsen und Veränderungen in der Wattenmeerlandschaft.

Die Minderung und Kontrolle der Auswirkungen auf die Biodiversität ist eine gemeinsame Aufgabe. Wir wollen daher unser Engagement durch Zusammenarbeit und Partnerschaften weiter ausbauen. Deshalb beteiligen wir uns an Initiativen wie der gemeinsamen Arbeitsgruppe zu

Artenvielfalt und Ökosystemdienstleistungen des Branchenverbands IPIECA (International Petroleum Industry Environmental Conservation Association) sowie am Forschungsprojekt SEATRACK, einem Programm zur GPS-Verfolgung von Seevögeln im Nordatlantik in Norwegen.

Ausblick

In Zukunft wollen wir unseren Ansatz zur Biodiversität überarbeiten und an die aktuellen Entwicklungen und Erwartungen anpassen. Außerdem werden wir unser Engagement an unseren Standorten fortsetzen; das reicht von der Bewertung der biologischen Vielfalt bis hin zu Minderungsmaßnahmen sowie der Zusammenarbeit mit Partnern und Institutionen.

EMISSIONEN IN DIE LUFT

› Schutz der Luftqualität durch Emissionsreduktion
› 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 Schwefeldioxid, Stickoxide, flüchtige organische Verbindungen ohne Methan und partikuläre Stoffe.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements überwachen wir kontinuierlich unsere Emissionen und ergreifen Maßnahmen, um die potenziellen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Anrainergemeinden zu reduzieren. Der Fokus unserer globalen Maßnahmen und Initiativen zur Emissionsreduzierung liegt auf schwefelarmen Brennstoffen, NO_x-Verbrennungstechnologie, Rauchgasreinigungsanlagen und der Ortung von Leckagen. Unsere Reduzierungsinitiativen und -maßnahmen werden an die örtlichen Gegebenheiten angepasst, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen.

Performance

Die eigenoperierten Anlagen der Wintershall Dea emittierten im Jahr 2022 1.322 Tonnen anorganische Stoffe, davon 1.128 Tonnen Stickoxide und 194 Tonnen Schwefeloxide. Außerdem wurden 435 Tonnen flüchtige organische Stoffe ohne Methan emittiert. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist vor allem auf die Veräußerungen in Norwegen und Argentinien, die Produktionsstilllegung einzelner Anlagen in den Niederlanden sowie das laufende Emissionsmanagement an unseren Produktionsstandorten zurückzuführen.

EMISSIONEN IN DIE LUFT

Indikator	Einheit	Grenze	2022	2021
Summe anorganische Stoffe	t	OC	1.322	1.974
Stickoxide (NO_x) als NO_2	t	OC	1.128	1.753
Schwefeloxid als SO_2	t	OC	194	221
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC)	t	OC	435	699

OC: Operational Control / Eigenoperierte Aktivitäten

Ausblick

Wir werden unsere Bemühungen fortsetzen, die Gesamtemissionen von Luftschadstoffen in die Atmosphäre zu verringern, indem wir die Produktionsprozesse optimieren, regelmäßige Inspektionen durchführen und die ordnungsgemäße Wartung unserer Anlagen zur Luftreinhaltung aufrechterhalten.

ÖL- UND STOFFAUSTRITTE

› Unternehmensweites Rahmenkonzept für aktives Risikomanagement
› 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 sowie 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 Mitarbeiten-

den 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 Brancheninitiativen von IOGP und IPIECA zur Bereitschafts- und Reaktionsplanung bei Ölaustritten inklusive der Entwicklung von Best Practices und Kompetenzen.

Performance

Unser Ziel ist es, unsere Betriebsabläufe so zu gestalten, dass es zu keinen Unfällen kommt. Deshalb haben wir mehrere Übungen an Land und auf dem Wasser durchgeführt. Sie umfassen die Aktivitäten, bei denen unsere Fachkräfte trainieren und Notfallpläne sowie integrierte Verfahren überprüft werden können. Im Jahr 2022 fand beispielsweise eine funktionsübergreifende Ölunfallübung in Mexiko im Hinblick auf die bevorstehenden Explorationsbohrungen statt. Gemeinsam mit dem Krisenmanagement-Team der Wintershall Dea wurde ein Szenario simuliert, in dem ein Plattformversorgungsschiff bei rauem Wetter mit einer Bohrinsel kollidierte, was zu einem Ölaustritt und verletzten Personen führte. In Norwegen führten wir zusammen mit Neptune und der Organisation „Norwegian Clean Seas Association for Operating Companies (NOFO)" eine gemeinsame Übung durch, bei der ein Ölaustritt im Nova-Feld nachgestellt wurde. Diese Übung diente dazu, die organisatorische, technische und mediale Reaktion auf einen größeren Umweltvorfall auf dem norwegischen Kontinentalschelf sowie die Fähigkeit zur engen Zusammenarbeit mit anderen beteiligten Parteien zu testen. Die Ergebnisse dieser Übungen werden genutzt, um Verfahren, Prozesse und Praktiken zu verbessern.

Im Jahr 2022 ereigneten sich vier Austritte > 1 Barrel; davon waren zwei Öl- und zwei Chemikalienaustritte. Im Jahr 2021 ereigneten sich zum Vergleich sieben Austritte > 1 Barrel: fünf Öl- und zwei Chemikalienaustritte. Der größte Austritt ereignete sich in Deutschland, in Emlichheim, aufgrund einer defekten Ölpipeline. Es wurden sofort Maßnahmen zur Kontrolle und Eindämmung der Verschmutzung ergriffen.

ÖLAUSTRITTE

Indikator	Einheit	Grenze	2022	2021
Ölaustritte > 1 Barrel (Anzahl)		OC	2	5[1]
Ölaustritte > 1 Barrel (Volumen)	bbl	OC	93	68
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (Anzahl)		OC	2	2
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (Volumen)	bbl	OC	20	11

OC: Operational Control (eigenoperierte Aktivitäten)
[1] Angepasster Wert für 2021 aufgrund einer Aktualisierung des Auslaufvolumens.

Ausblick

Wir werden uns weiterhin in nationalen und internationalen Arbeitsgruppen engagieren, um die Themen rund um die Ölunfallbekämpfung zu optimieren und voranzutreiben und diese Erkenntnisse auf unsere eigenen Betriebsabläufe und kontinuierlichen Verbesserungsprozesse anzuwenden. Angepasst an die jeweiligen Standortbedingungen und möglichen externen Bedrohungen werden wir diverse Notfallübungen durchführen und Handlungsabläufe und Prozesse optimieren.

Die Erdgasbohranlage am Wintershall Dea Standort in Barrien/Weyhe, Niedersachsen.

ABFALL UND STILLLEGUNG

- Anwendung des Konzepts „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten"
- Stilllegung und Wiederverwendung von Anlagen in der südlichen Nordsee, basierend auf umfassenden Erfahrungen

Strategischer Ansatz

Wir betrachten ein effizientes Abfallmanagement als eine Kernkomponente unserer betrieblichen Effizienz. Denn es trägt dazu bei, die Risiken für Mensch und Umwelt zu minimieren und die Ressourcennutzung zu verbessern. Dabei konzentrieren wir uns auf die Reduzierung von Abfällen in allen Bereichen unserer Tätigkeit, angefangen bei der Entwicklung bis hin zum Betrieb und zur Stilllegung. Unser Abfallmanagement basiert auf dem Konzept „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten". Wir verfügen über Standards, die sicherstellen, dass Abfälle ordnungsgemäß verwertet und entsorgt werden, was das damit verbundene Risiko reduziert. Im Falle von gefährlichen Abfällen beauftragen wir professionelle Dienstleister, die die Abfälle mit der notwendigen Sorgfalt und gemäß den jeweils geltenden Vorschriften verwerten und entsorgen. Darüber hinaus müssen alle unsere Mitarbeitenden und Kontraktor:innen bestimmte Schulungsanforderungen im Hinblick auf den Umgang mit gefährlichen Abfällen erfüllen.

Die Abfallentsorgung ist ein wesentlicher Bestandteil von Stilllegungsprojekten und einer der wichtigsten Faktoren für eine kosteneffiziente und sichere Stilllegung. Denn erreicht ein Gas- oder Ölfeld sein Förderende, ist es als Betriebsführer unsere Pflicht, die Anlage stillzulegen und abzubauen sowie die ursprüngliche Umgebung wiederherzustellen. Das gilt für Anlagen an Land und im Wasser und deren Umgebung. Wir achten dabei nicht nur darauf, die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, Kontraktor:innen und der Öffentlichkeit zu schützen, sondern ergreifen auch alle notwendigen Maßnahmen, um Auswirkungen des Rückbaus auf die Umwelt zu verhindern. Um eine einheitliche Herangehensweise zu gewährleisten, haben wir Standards entwickelt, die auch auf die lokalen behördlichen Bestimmungen zugeschnitten werden können. Bei diesen Aktivitäten beteiligen wir die umliegenden Gemeinden von Beginn an und informieren sie regelmäßig.

Performance

Stilllegung
Derzeit sind wir in Deutschland und in den Niederlanden mit der Stilllegung von Anlagen beschäftigt. Im Jahr 2022 setzte Wintershall Noordzee das 2021 begonnene umfangreiche Rückbauprogramm fort, das die Verfüllung und Stilllegung von 24 Bohrungen in dänischen und deutschen Gewässern sowie den Abbau von zwei Plattformen und zwei Unterwasseranlagen umfasst. Ein Teil dieses umfassenden Stilllegungsprogramms war der vollständige Rückbau der Förderplattformen Q4-A und Q4-B.
Die beiden Plattformen wurden im April und Mai 2022 erfolgreich entfernt, um Platz für den geplanten Windpark Hollandse Kust Noord zu schaffen.

In Deutschland hat Wintershall Dea ein umfangreiches Verfüllungs- und Stilllegungsprogramm in den Erdölfeldern Bockstedt, Düste und Aldorf sowie im Erdgasfeld Rehden mit insgesamt zehn Bohrungen fortgesetzt. Darüber hinaus wurden acht ehemalige Betriebs- und Produktionsstätten in Barnstorf und Umgebung stillgelegt und rekultiviert. Die Standorte wurden zur erneuten Nutzung für landwirtschaftliche Zwecke an die Grundeigentümer zurückgegeben.

Abfall

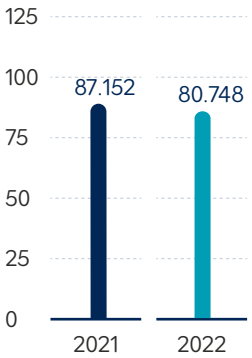
Der Gesamtabfall sank von 87.152 Tonnen im Jahr 2021 auf 80.748 Tonnen im Jahr 2022. Die jährlichen Schwankungen hängen jedoch unter anderem auch von den Projektphasen ab.

Ausblick

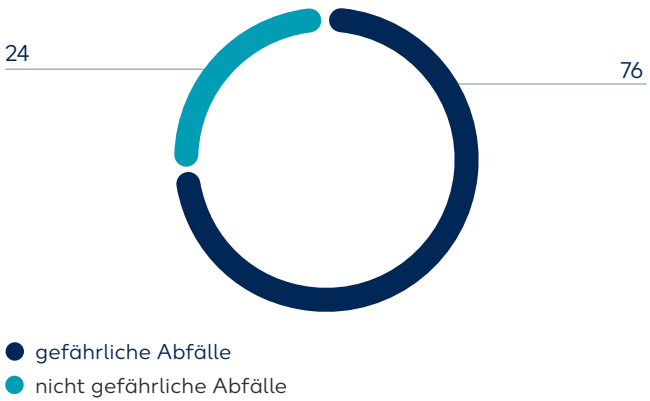
In den Niederlanden werden wir unsere Stilllegungsaktivitäten abschließen. In Deutschland werden wir in den nächsten Jahren die Verfüllungs-, Stilllegungs- und Renaturierungsprogramme fortsetzen. In Bezug auf den Bohrbetrieb in Wietze wird bis Ende 2023 eine Vereinbarung über den endgültigen Betriebsplan mit der Bergbaubehörde erwartet. Die Rekultivierungsarbeiten in Wietze werden nach der bergbehördlichen Genehmigung mindestens zwei bis drei Jahre in Anspruch nehmen.

In den nächsten Jahren werden wir unser Abfallwirtschaftskonzept an die externen Anforderungen und Erwartungen anpassen. Dazu gehört neben einer detaillierten Analyse der Prozesse, Systeme und Maßnahmen für Ressourcenverbrauch und Abfall auch eine Einschätzung, wie wir Aspekte der Kreislaufwirtschaft noch stärker in unsere Aktivitäten integrieren können.

ABFALL GESAMT, 2021/2022, EIGENOPERIERTE AKTIVITÄTEN
(In t)



ABFALL NACH KLASSIFIZIERUNG[1], 2022, EIGENOPERIERTE AKTIVITÄTEN
(In %)



[1] Die Terminologien „gefährlichen" und „nicht gefährlicher" Abfall werden entsprechend den lokalen Vorgaben verwendet.

SOZIALES

Mexiko erhielt den ESR-Preis für ihr CSR-Engagement

Lesen Sie mehr auf Seite 51

Mitarbeitende

38 — Beschäftigung
40 — Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion
41 — Talentgewinnung, Ausbildung und Entwicklung
42 — Interview „Lasst uns über Equal Pay sprechen"

Gesundheit und Sicherheit

45 — Gesundheit und Arbeitssicherheit
46 — Anlagenintegrität und Prozesssicherheit
47 — Sicherheit und Krisenmanagement

Verantwortungsvolle Partnerschaften

48 — Nachhaltige Beschaffung
49 — Menschenrechte
51 — Lokale Gemeinschaften

INTERVIEW MIT LISA RUBLI UND NOÉMIE STORBECK

Lesen Sie das Interview „Lasst uns über Equal Pay sprechen" auf Seite 42

0 Todesfälle

MITARBEITENDE

› Ausgezeichnet mit der EQUAL-SALARY-Zertifizierung
› Förderung einer offenen und transparenten Zusammenarbeit

STRATEGISCHER ANSATZ

Bei Wintershall Dea steht der Mensch im Mittelpunkt. Deshalb sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeitenden in einem sicheren, gesunden und geschützten Umfeld arbeiten, und bieten unseren Mitarbeitenden inspirierende Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. In Bezug auf Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Sozialpartnerschaft gehen wir über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus. Wir bieten Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen, angemessene Arbeitszeiten und bezahlten Urlaub.

Unsere **Personal- und Organisationsstrategie** leitet sich aus unserer Unternehmensstrategie und unseren Werten ab; sie konzentriert sich auf Wettbewerbsvorteile, Kompetenzsteigerung und ambitionierte Mitarbeitende. Darüber hinaus orientiert sich unsere Strategie am 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. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ungehindert entfalten können.

Als Unterzeichner der Charta der Vielfalt, die sich auch in unserem Verhaltenskodex widerspiegelt, haben wir Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DE&I) in unseren Geschäftsaktivitäten und unserer Unternehmenskultur verankert. Wir verpflichten uns, die Individualität unserer Mitarbeitenden in jeder Hinsicht zu respektieren. DE&I-Aspekte sind Teil unserer Prozesse im Personalbereich, wie zum Beispiel Rekrutierung, Talentmanagement und Führungsentwicklung sowie Vergütung und Arbeitsbedingungen. Um sicherzustellen, dass wir unsere Ziele im Hinblick auf die definierten Leistungsindikatoren und im Sinne eines nachhaltigen Kulturwandels erreichen, haben wir unsere Organisationsstruktur überarbeitet und im Jahr 2022 einen DE&I Circle und ein DE&I Steering Committee eingerichtet: Der DE&I Circle ist ein internationales und funktionsübergreifendes Team, das den weiteren Wandel und die Umsetzung der DE&I Roadmap, die alle Meilensteine und Projekte zur Erreichung unserer Ziele enthält, mitgestaltet und unterstützt. Das DE&I Steering Committee ist für die übergreifende Steuerung der DE&I-Projekte zuständig.

UNSERE ZIELE ZUR VIELFALT

Frauen in Führungspositionen	> 30 % Frauenanteil in Führungspositionen (bis zu zwei Ebenen unterhalb des Vorstands) bis 2025
Internationalität	> 35 % Internationale in Führungspositionen bis 2025

DE&I-ENGAGEMENT

Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DE&I) sind Teil unserer Unternehmenskultur. Wir wollen unser Potenzial und unsere Innovationskraft voll entfalten, indem wir unterschiedliche Hintergründe, Erfahrungen, Schwerpunkte und Mentalitäten unserer Mitarbeitenden fördern und integrieren. Dabei etablieren wir eine Kultur der Inklusion, die von allen angenommen und von allen gelebt wird. Alle Mitarbeitenden werden als Individuen betrachtet und im Team respektiert. Wir zeigen Respekt und Empathie für unterschiedliche Sichtweisen. Wir tauschen Ideen und Ansichten mit DE&I-Initiativen aus und initiieren gemeinsame Pilotprojekte. Zu unseren externen Kooperationspartner zählen unter anderem:

› Stiftung EQUAL-SALARY
› Global Female Leaders Summit
› Stiftung AllBright
› Charta der Vielfalt
› „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung"

Wir arbeiten kontinuierlich daran, das Bewusstsein für die Vorteile einer vielfältigen und integrativen Unternehmenskultur durch gezielte Unternehmenskommunikation, Diversitätskampagnen und Schulungen auf allen Hierarchieebenen zu stärken. Darüber hinaus fördern wir weltweit freiwillige Initiativen von Mitarbeitenden, wie zum Beispiel das Women's Network – eine Initiative zur Förderung von mehr Vielfalt und Gleichstellung bei Wintershall Dea und in der Energiewirtschaft.

Im globalen Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte möchten wir qualifizierte Talente und erfahrene Expert:innen gewinnen. Deshalb investieren wir konsequent in die Weiterbildung und Karriereentwicklung unserer Mitarbeitenden. Das Personalentwicklungs- und Talentmanagement bei Wintershall Dea ist ein kontinuierlicher Prozess, der die Gewinnung und Bindung von hoch qualifizierten Mitarbeitenden, die Entwicklung ihrer Fähigkeiten und die kontinuierliche Motivation zur Verbesserung ihrer Leistungen umfasst. Im Rahmen der jährlichen, für alle Mitarbeitenden verbindlichen Leistungs- und Entwicklungsgespräche werden Perspektiven für die individuelle berufliche Entwicklung sowie konkrete Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen besprochen. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, einen der drei Karrierepfade einzuschlagen: Expert:in, Projektmanager:in oder Führungskraft.

Das Lern- und Entwicklungsprogramm der Wintershall Dea bietet vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten, die sich am persönlichen Bedarf und an den Unternehmensanforderungen orientieren. Dabei werden Aspekte wie Berufseinstieg, Erweiterung des Wissens, persönliche Weiterbildung und Führungskräfteentwicklung abgedeckt. Verschiedene Arten von Mentoring- und Coaching-Möglichkeiten gehören ebenfalls dazu. Diese Programme werden in einem hybriden Format angeboten und sind auf unser hybrides Arbeitsmodell „Flex Forward" abgestimmt.

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

Dialog mit den Mitarbeitenden

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 das Mitarbeitermagazin kommuniziert.

Weltweite Umfragen zum Mitarbeiterengagement 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 2022 führten wir erneut unsere jährliche globale Umfrage zum Mitarbeiterengagement durch. Im Anschluss an die Umfrage zum Mitarbeiterengagement 2021 haben wir weltweit rund 190 Maßnahmen zur Verbesserung von Zusammenarbeit, Entscheidungsfindung, Führung und HSEQ entwickelt. Mehr als zwei Drittel dieser Maßnahmen wurden zum Jahresende bereits vollständig umgesetzt.

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:innen in alle Entscheidungen ein, die sie betreffen. Bei betrieblichen Veränderungen, die Auswirkungen auf die Anzahl der Mitarbeitenden haben, hält sich Wintershall Dea an alle geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Tarifverträge.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Wir wissen, dass eine gute Work-Life-Balance das Engagement der Mitarbeitenden auf einem hohen Niveau hält. Deshalb fühlen wir uns in der Verantwortung, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass unsere Mitarbeitenden ein gesundes Gleichgewicht zwischen Beruf, Familie und Freizeit finden können. Um dieses Ziel zu erreichen, bieten wir ein breites Spektrum an Angeboten. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle und Freistellungsmöglichkeiten, Gesundheitsvorsorge und Fitnessprogramme sowie Angebote zur Unterstützung von Familien, z. B. Kinder- und Seniorenbetreuung. Die Ausgestaltung dieser Programme richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen und länderspezifischen Anforderungen und ist von Land zu Land unterschiedlich. Regionale Initiativen gehen gezielt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden vor Ort ein.

PERFORMANCE

Die Anzahl der Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente) der Wintershall Dea einschließlich aller vollkonsolidierten Unternehmen ist um 460 von 2.485 zum 31. Dezember 2021 auf 2.025 zum 31. Dezember 2022 gesunken. Die Gesamtmitarbeiterzahl beinhaltet 34 Trainees und 45 Auszubildende. Der Rückgang ist im Wesentlichen auf Umstrukturierungen, M&A-Aktivitäten und die Entkonsolidierung von Gesellschaften zurückzuführen.

MITARBEITENDE NACH REGION, 2022
(In %)

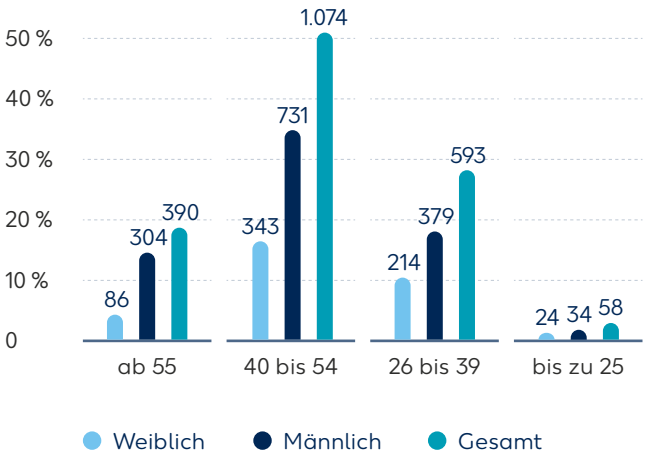
Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

Im Jahr 2022 lag der Schwerpunkt auf der Qualifizierung für die EQUAL-SALARY-Zertifizierung. Die EQUAL-SALARY-Arbeitgeberzertifizierung erfolgte im Anschluss an ein Audit durch PricewaterhouseCoopers (PwC), das der von der EQUAL-SALARY-Stiftung vorgeschriebenen Methodik folgte. Der Prozess begann 2021 und umfasste Gehaltsanalysen, Umfragen, Fokusgruppendiskussionen und Interviews mit Mitarbeitenden sowie die Überprüfung der Gehaltsdaten. Die in diesem Jahr durchgeführten Vor-Ort-Audits untersuchten die Verfahren in Übereinstimmung mit internationalen Standards zu folgenden Themen: Engagement der Unternehmensleitung, Integration von Strategien zur Entgeltgleichheit in die Personalprozesse und -politik sowie die Wahrnehmung der Entgeltpraktiken des Unternehmens durch die Mitarbeitenden. Die Zertifizierung ist für drei Jahre gültig. Während dieser Zeit muss PwC zwei Überwachungs-Audits durchführen.

Wintershall Dea hat außerdem mehrere Kampagnen zur Sensibilisierung für Vielfalt gestartet: Anlässlich des Internationalen Tages der Vielfalt bot die Kampagne „Diversity is the key" ein breites Spektrum an Aktivitäten wie Grundsatzreden, Kurse über integrative Kommunikation und Workshops zu weiblichen Führungskräften. Das „Women's Network" hat die Auszeichnung „Diversity & Inclusion Heroes of Wintershall Dea" verliehen. Sie wird an Teams oder Initiativen vergeben, die sich in beeindruckender Weise für diese Themen engagieren. Darüber hinaus widmete sich eine von unserer Geschäftseinheit in Mexiko betriebene Kampagne der Gewalt gegen Frauen. Um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen, wurden verschiedene Aktivitäten vorbereitet, darunter Workshops zu geschlechtsspezifischen Aspekten und Vorträge darüber, wie man Gewalt in der Sprache entgegenwirken kann. Außerdem verbessern wir die psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz durch die Kampagne „See Something. Say Something!" Sie wirbt für respektvolles und angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz und soll die Mitarbeitenden sensibilisieren und sie dazu ermutigen, couragiert und entschlossen auf Belästigung und Mobbing zu reagieren. Darüber hinaus werden E-Learning-Kurse zu respektlosem und inakzeptablem Verhalten am Arbeitsplatz angeboten, um möglichen negativen Reaktionen vorzubeugen.

Im Jahr 2022 lag der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft bei 32 %. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag 2022 bei 29 %.

ALTERSSTRUKTUR MITARBEITENDE, 2022
(In Jahren, Prozent und Gesamt)



VIELFALT IN FÜHRUNGSPOSITIONEN, 2022
(In %)

Indikator	2022	2021
Frauen in Vorstandspositionen	20	20
Frauen in Führungspositionen (globales Führungsteam)	29	29
Internationale[1] in Vorstandspositionen	60	60
Internationale[1] in Führungspositionen (globales Führungsteam)	37	36

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

Talentgewinnung, Ausbildung und Entwicklung

Im Jahr 2022 haben wir die Einführung von SABA abgeschlossen. Dabei handelt es sich um eine cloudbasierte Anwendung für Talent-, Lern- und Kompetenzmanagement, die das Engagement der Mitarbeitenden fördern, Kompetenzen steigern und die Unternehmensproduktivität verbessern soll. Wir nutzen SABA auch für Job-Kompetenzprofile, die als Grundlage für eine gezielte Kompetenzentwicklung dienen. Im Jahr 2022 haben wir – zusätzlich zu den bestehenden technischen Profilen – weltweit Kompetenzprofile für unsere nichttechnischen Arbeitsplätze eingeführt. Um die Fähigkeits- und Leistungsniveaus für jede nichttechnische Stelle zu bestimmen, wurden Workshops mit den Managementteams aller nichttechnischen Funktionen durchgeführt. So entstand ein umfassender Kompetenzkatalog, der auch einen Vergleich der Fähigkeiten zwischen den Funktionen ermöglicht.

Des Weiteren haben wir unsere Entwicklungsmöglichkeiten durch ein neues globales Programm namens TEAP (Tertiary Education Assistance Programme) erweitert. TEAP bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, in eine akademische Laufbahn zurückzukehren, einen Abschluss zu machen oder ihre berufliche Karriere durch Weiterbildung schneller voranzutreiben, um ihre persönliche Entwicklung zu fördern.

Da wir Wert auf Flexibilität legen, spielen digitale Lernplattformen eine wichtige Rolle in unserem Weiterbildungsangebot, sodass alle Inhalte zu jeder Zeit verfügbar sind. Wir fördern daher kontinuierlich die personalisierte, interaktive Lernplattform „LinkedIn Learning". Nahezu 2.000 Stunden wurden im Jahr 2022 für fast 16.000 Schulungen aufgewendet. Darüber hinaus erweitern wir die Bandbreite unserer internen L³-Plattform. L³ ist unser „Peer to peer"-Lernprogramm, mit dem wir ein inspirierendes Format bieten, welches das gemeinsame Lernen, den gegenseitigen Austausch und neue Ideen an allen unseren Standorten und in allen Geschäftsbereichen ermöglicht.

AUSBLICK

Wir werden uns auf die Maßnahmen konzentrieren, die sich aus unserer weltweiten Umfrage zum Mitarbeiterengagement ergeben, und unsere Arbeitsbedingungen und Bildungsangebote kontinuierlich an neue äußere Umstände, Themen und Trends anpassen. Dies beinhaltet die kontinuierliche Verbesserung unserer Performance- und Feedback-Kultur sowie die Digitalisierung unserer Leistungs- und Entwicklungsdialoge. Darüber hinaus werden im Jahr 2023 ergebnisorientierte DE&I-Maßnahmen Teil der bereichsspezifischen Balanced Scorecards und somit auch Teil des Vergütungssystems für Management und Mitarbeitende sein. Dies unterstreicht, dass wir das Thema im gesamten Unternehmen sehr ernst nehmen.

AUSBILDUNG UND EINSTIEGSPROGRAMME

Unsere weltweiten Aus- und Weiterbildungsprogramme reichen von der klassischen Berufsausbildung über duale Studiengänge und Berufseinstiegsprogramme für Hochschulabsolvent:innen bis hin zu Trainee-Programmen.

In Deutschland bildet Wintershall Dea beispielsweise Mechatroniker, Bergbautechnologen, Elektroniker, Industriekaufleute sowie Köche und Fachleute für Restaurants und Event-Catering aus. Im Jahr 2022 absolvierten 45 junge Leute eine Ausbildung in diesen Bereichen.

Hochschulabsolvent:innen aus aller Welt können sich für das maßgeschneiderte Trainee-Programm (SPEAD) bewerben, das sich an angehende Ingenieur:innen, Geowissenschaftler:innen, Informatiker:innen und Wirtschaftswissenschaftler:innen richtet. Dieses Programm sowie branchenbezogene Seminare bereiten die Teilnehmenden auf ihre zukünftigen Aufgaben in verschiedenen Betrieben im In- und Ausland vor. Im Jahr 2022 nahmen insgesamt 34 Trainees an diesen Berufseinstiegsprogrammen teil.

LASST UNS ÜBER EQUAL PAY SPRECHEN

Wintershall Dea entlohnt Mitarbeitende unabhängig von ihrem Geschlecht und erhält als weltweit erstes Energieunternehmen die global gültige EQUAL-SALARY-Zertifizierung. Branchenübergreifend ist es das dritte Unternehmen, das global zertifiziert wird. Aus diesem Anlass haben wir mit Noémie Storbeck und Lisa Rubli, Co-CEOs der Schweizer Stiftung EQUAL-SALARY, gesprochen.

Noémie und Lisa, was steckt hinter der Stiftung EQUAL-SALARY?

NOÉMIE STORBECK EQUAL-SALARY ist eine gemeinnützige Organisation, die 2010 als Stiftung eingerichtet wurde. Gegründet wurde sie von Véronique Goy Veenhuys, einer sozialen Unternehmerin und Verfechterin der Lohngleichheit, die 2005 das Konzept der EQUAL-SALARY-Zertifizierung entwickelt hat. Unser Anliegen ist es, Lohn- und Chancengleichheit am Arbeitsplatz durch praktische und konkrete Maßnahmen zu erreichen – insbesondere durch die EQUAL-SALARY-Zertifizierung. Damit können Unternehmen nachweisen und kommunizieren, dass sie ihre weiblichen und männlichen Beschäftigten für die gleiche Tätigkeit gleich bezahlen. Die Aufgaben der EQUAL-SALARY-Stiftung werden von einem vierköpfigen Team – darunter zwei Co-CEOs, die im Topsharing arbeiten – und in Zusammenarbeit mit internationalen Audit-Partnern wahrgenommen. Darüber hinaus setzt sich die Stiftung in internationalen Gremien wie dem Global Compact der Vereinten Nationen für Lohn- und Chancengleichheit auf der ganzen Welt ein und erforscht neue Bereiche der Lohnungleichheit, die auf anderen Variablen basieren, wie etwa der ethnischen Identität oder dem nicht binären Geschlecht.

Das Konzept als solches ist also nicht neu. Dennoch war Wintershall Dea im Jahr 2022 das erste Energieunternehmen weltweit, das die global gültige EQUAL-SALARY-Zertifizierung erhielt, und branchenübergreifend erst das dritte global zertifizierte Unternehmen. Warum gibt es noch nicht mehr zertifizierte Unternehmen?

LISA RUBLI Um die EQUAL-SALARY-Zertifizierung zu erhalten, müssen sehr hohe und anspruchsvolle Anforderungen erfüllt werden. Seit der Gründung der EQUAL-SALARY-Stiftung wurden weltweit 132 Unternehmen mit mehr als einer halben Million Beschäftigten nach EQUAL-SALARY zertifiziert. Unternehmen, die sich diesem Prozess unterziehen, müssen allerdings ausreichend vorbereitet, transparent und zuversichtlich sein, die Erwartungen zu erfüllen und die von der EQUAL-SALARY-Stiftung festgelegten qualitativen und quantitativen Schwellenwerte zu erreichen. Für eine globale Zertifizierung muss die Organisation in fünf Ländern tätig sein, von denen drei mindestens 50 Mitarbeitende haben müssen, darunter mindestens zehn Frauen (zu statistischen Zwecken); außerdem müssen die Managementsysteme und das Personalwesen übergreifend in allen Geschäftsbereichen eingeführt werden, was noch mehr Aufwand und Transparenz in unterschiedlichen globalen Kontexten bedeutet. Unsere Anforderungen an eine globale Zertifizierung sind somit sehr hoch, und dies erklärt die geringe Zahl der weltweit zertifizierten Organisationen.

1.

Energieunternehmen, das eine globale Zertifizierung erhält

EQUAL-SALARY GLOBALLY CERTIFIED

3.

EQUAL-SALARY-zertifiziertes Unternehmen weltweit über alle Branchen hinweg

Lisa Rubli und Noémie Storbeck, Co-CEOs der EQUAL-SALARY-Stiftung

Petra Angstmann*, Noémie Storbeck, Halil Acar* und Mario Mehren* (v. l. n. r.) mit dem EQUAL-SALARY-Zertifikat, das im Juni 2022 in der Zentrale der Wintershall Dea in Kassel überreicht wurde.

*Wintershall Dea-Mitarbeitende

WUSSTEN SIE, DASS DAS GESCHLECHTS-SPEZIFISCHE LOHNGEFÄLLE ...

... im öffentlichen Sektor tendenziell geringer ist als in der Privatwirtschaft.

... eher in Sektoren zu finden ist, die grundlegende technische Fähigkeiten erfordern.

... in hochbezahlten Bereichen größer ist, besonders wenn die Vergütung Prämien enthält.

... bei verheirateten Frauen höher ist, vor allem, wenn sie gut ausgebildet sind.

... bei über 40-jährigen Arbeitnehmer:innen höher ist.

EQUAL SALARY

Lesen Sie mehr über die EQUAL-SALARY-Stiftung

Was war das überraschendste Ergebnis der Zertifizierung von Wintershall Dea? Wo schneiden wir im Vergleich zu anderen zertifizierten Unternehmen und Organisationen besser oder schlechter ab?

NOÉMIE STORBECK Während des Audits ergaben sich keine größeren Nichtkonformitäten, daher kann Wintershall Dea als ein guter Akteur in Bezug auf Lohn- und Chancengleichheit angesehen werden. Wir können das Audit von Wintershall Dea nicht wirklich mit anderen Unternehmen oder Organisationen vergleichen, da sein Inhalt vertraulich behandelt wird. Aber Wintershall Dea ist sehr gut darin, die Werte der Gleichstellung unternehmensübergreifend in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, anzuwenden und umzusetzen und sich ehrgeizige Ziele in Bezug auf Integration und Vielfalt zu setzen.

... und wo können wir uns noch verbessern? Wo sehen Sie bei Wintershall Dea noch Luft nach oben?

LISA RUBLI Kontinuierliches Engagement für die Werte der Gleichstellung, Vielfalt und Integration ist eine Langzeitaufgabe. Um in den Bereichen Gleichstellung und Inklusion über einen längeren Zeitraum hinweg einen hohen Standard an Verantwortlichkeit und Transparenz beizubehalten, bedarf es Disziplin, nachhaltiger Bemühungen und kontinuierlicher Verbesserungen. Ein Beispiel hierfür ist auch, dass man sein Engagement für die Gleichstellung alle drei Jahre erneuert, um Kontinuität zu gewährleisten. Darüber hinaus lassen sich durch eine stärkere Fokussierung auf Repräsentanz auch die sozialen und Governance-Aspekte von Unternehmen verbessern. In diesem Zusammenhang hat sich Wintershall Dea Ziele gesetzt, die eine größere Vielfalt auf allen Ebenen der Beschäftigung vorsehen.

Um noch einen Schritt weiter zu gehen, kann das Unternehmen für jedes Land konkrete und messbare Ziele in den Bereichen Geschlechtervielfalt und Chancengleichheit entwickeln. Auf diese Weise würde die datengestützte und organisatorische Entscheidungsfindung hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung gefördert. Die Einführung und Formalisierung gründlicher HR-Prozesse ist besonders wichtig; dazu gehören beispielsweise geschlechtsspezifische organisatorische Indikatoren für die Karriereentwicklung oder die Gewährleistung, dass alle Mitarbeitenden wissen, wie sie potenziell unangemessenes Verhalten melden können.

> Ich bin sehr stolz auf die Bewertung durch die Stiftung EQUAL-SALARY, denn sie beweist, dass es bei Wintershall Dea keinen Gender-Pay-Gap gibt. Mit der Förderung der Lohngleichheit unterstützt unser Unternehmen den gesellschaftlichen Wandel hin zu einer gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Pflegetätigkeiten.

Petra Angstmann
Senior Vice President Human Resources

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

› Durchführung von funktionsübergreifenden Krisenmanagementübungen
› Fortsetzung des „Safety Leadership Learning Journey" Programms

STRATEGISCHER ANSATZ

„Keine Unfälle" ist unsere Priorität. Wir wollen verhindern, dass irgendjemand – ob Mitarbeitende, Auftragnehmer:innen, Anwohner:innen unserer Produktionsstätten oder die Umwelt – verletzt oder geschädigt wird. Diese Vision ist in unserer globalen HSEQ-Politik verankert, die unsere öffentliche Verpflichtung zu Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität widerspiegelt.

Im Rahmen des Business-Management-Systems von Wintershall Dea haben wir an allen eigenoperierten Standorten weltweit Managementsysteme für HSEQ implementiert. Unsere HSEQ-Managementsysteme orientieren sich an den einschlägigen internationalen ISO-Normen. Regional erfolgen Zertifizierungen für Qualität (ISO 9001) und Arbeitssicherheit (ISO 45001). Unser Business-Management-System bietet den Rahmen: Es gibt globale Prozesse und Anforderungen, einschließlich derer, die sich auf Risiko- und Gefahrenbewertungen, das Management von Kontraktoren sowie die Meldung und Untersuchung von Unfällen beziehen. Sie helfen auch dabei, unseren unternehmerischen Sorgfaltspflichten nachzukommen. Für Mitarbeitende und Kontraktor:innen finden regelmäßig Sicherheitseinführungen und -gespräche, Notfallschulungen und -übungen, Sensibilisierungsworkshops und Seminare statt. Darüber hinaus werden regelmäßige Arbeitssicherheits-Audits vor Ort und Qualifizierungen von Kontraktoren durchgeführt.

Unser Ansatz für das Management der Prozesssicherheit und Anlagenintegrität konzentriert sich auf die Integrität aller von uns betriebenen Anlagen, das heißt 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 bei Menschen, der Umwelt und an Anlagen. Wie von der International Association of Oil and Gas Producers (IOGP) empfohlen legen wir bei der Planung, dem Bau und dem Betrieb unserer Anlagen an allen Standorten weltweit hohe Sicherheitsmaßstäbe an. 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. Um das hohe Sicherheitsniveau über den gesamten Lebenszyklus aufrechtzuerhalten, überprüfen wir in regelmäßigen Abständen die Umsetzung unserer Sicherheitspläne und aktualisieren unsere Sicherheitskonzepte regelmäßig.

Bei partneroperierten Anlagen, Aktivitäten und Standorten adressieren wir unsere HSEQ-Erwartungen und streben danach, vergleichbare Standards zu erreichen.

Unser weltweites Sicherheitskonzept schafft den notwendigen Rahmen, unsere Mitarbeitenden und Geschäftsaktivitäten vor unmittelbar drohenden oder bestehenden Risiken zu schützen und stattdessen einen proaktiveren und strategischen Ansatz zu schaffen, der dem globalen Risikoprofil der Wintershall Dea entspricht und die Entwicklung unseres Unternehmens unterstützt. Analysen und Prognosen tragen zur frühzeitigen Risikoerkennung und zur Umsetzung effektiver Präventions- und Schadensbegrenzungskonzepte bei. Mithilfe einer digitalen Überwachungsplattform für Länderrisiken bewerten wir Bedrohungen in den Gebieten und Regionen, in denen wir weltweit tätig sind. Wir wenden eine risikobasierte Methode an, die den Sicherheitsrahmen auf das Risikoprofil jedes Standorts abstimmt, um so ein angemessenes Schutzniveau sicherzustellen.

Wir sind stets bestrebt, Menschen und die Umwelt zu schützen. Wir wissen aber auch, dass außergewöhnliche Ereignisse trotzdem eintreten können. Um mögliche Auswirkungen zu minimieren, setzen wir auf klar definierte Strukturen für das Krisenmanagement und die Gefahrenabwehr in der gesamten weltweiten Organisation. Unternehmensweit einheitliche Instrumente und Prozesse für das Krisenmanagement gewährleisten einen systemati-

schen Ansatz und fördern die effektive Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen. Das betriebliche Kontinuitätsmanagement hilft uns, zeitkritische Prozesse zu identifizieren und Notfallpläne für bestimmte Szenarien zu erstellen, um die schnelle Wiederherstellung unseres Betriebs sicherzustellen und auch während einer Unterbrechung weiter Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen. Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Risiken zu schärfen und sie auf mögliche Notfallsituationen vorzubereiten, werden im ganzen Unternehmen regelmäßige Schulungen und Trainings durchgeführt.

Alle unsere Mitarbeitenden tragen Mitverantwortung für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (Health, Safety, Environment, Quality – HSEQ). Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie hinsichtlich Unfallprävention sowie beim Schutz von Gesundheit und Umwelt vorbildlich agieren und gleichzeitig die Erwartungen anderer relevanter Interessengruppen berücksichtigen. Unsere Führungskräfte sind für die Durchführung, Steuerung und Kontrolle ihrer Aktivitäten und deren Auswirkungen sowohl für HSEQ im Allgemeinen als auch für die HSEQ-Performance im Besonderen verantwortlich. Sie erhalten Unterstützung von einem HSEQ-Team hoch qualifizierter Spezialisten. Das HSEQ-Team koordiniert die Spezifikationen des integrierten Managementsystems, überwacht dessen Implementierung mittels Kennzahlen und Audits und stellt die kontinuierliche Berichterstattung sicher.

PERFORMANCE

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Unsere Aktivitäten im Bereich Gesundheitsschutz konzentrieren sich auf die arbeitsmedizinische Vorsorge, die Gesundheitsförderung sowie effektive Notfallvorsorge. Die Maßnahmen reichen von Sensibilisierungs- und Informationsveranstaltungen über medizinische Vorsorgeuntersuchungen und arbeitsmedizinische Beratungen bis hin zu Präventivuntersuchungen von Berufskrankheiten und ergonomischen Arbeitsplatzoptimierungen. Außerdem haben unsere Mitarbeitenden rund um die Uhr die Möglichkeit, Coaching und psychologische Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Das umfassende Angebot gibt jedem Standort die Freiheit, seine eigenen Prioritäten zu setzen, um den speziellen Bedürfnissen vor Ort gerecht zu werden.

In der Öl- und Gasindustrie können zahlreiche Faktoren wie ein anspruchsvolles Arbeitsumfeld, Fly-in-Fly-out-Einsätze, Zeitzonenwechsel und Schichtarbeit zu einer Übermüdung der Mitarbeitenden beitragen. Deshalb konzentrierte sich die globale jährliche Gesundheitskampagne 2022 „Übermüdung – die stille Gefahr" auf das Thema Schlaf und darauf, wie man Übermüdung vermeiden kann. Übermüdung ist ein Hauptsymptom der Schlaflosigkeit, welche die häufigste Schlafstörung darstellt. Die Kampagne beinhaltete Aktivitäten wie Workshops, Übungen und Livestreams von zahlreichen Referenten.

Im Jahr 2022 setzten wir die Einführung global einheitlicher Verfahren zur Untersuchung von Unfällen und zum Lernen aus Unfällen fort. Außerdem haben wir den Prozess der Risikobewertung weiter verbessert und sichergestellt, dass unternehmensweit einheitliche Regeln für routinemäßige und nicht routinemäßige Aufgaben angewandt werden.

ARBEITSSICHERHEIT

	Gesamt		Mitarbeitende		Kontraktoren	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Tödliche Unfälle (FAT)	0	0	0	0	0	0
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit[1] (LTI)	8	1	3	0	5	1
Unfallhäufigkeitsrate pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIR)[2, 3]	1,06	0,12	0,70	0,00	1,53	0,25
Summe aller Unfallereignisse (TRI)	25	20	9	5	16	15
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[2, 4]	3,30	2,37	2,10	1,11	4,89	3,81
Anzahl Arbeitsstunden[2]	7.568.772	8.447.661	4.293.855	4.510.052	3.274.917	3.937.609

[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.
[3] Im Vergleich LTIR ohne Segment Russland: 1,08.
[4] Im Vergleich TRIR ohne Segment Russland: 3,37.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Einbeziehung präventiver Sicherheitsindikatoren, beginnend mit der Sensibilisierung für die Meldung und Registrierung unsicherer Situationen oder identifizierter Verbesserungspotenziale zur Vermeidung künftiger Sicherheitsvorfälle. Diese Kennzahlen zeigen den Status der HSEQ-Performance der Wintershall Dea in Übereinstimmung mit den Anforderungen unseres Managementsystems.

Unsere Trainingsprogramme und Kampagnen, wie die von der IOGP entwickelte Kampagne „Life-Saving Rules" und das Trainingsprogramm „Safety Leadership Learning Journey", integrierten wir erfolgreich in die Lern- und Entwicklungsplattform SABA. Seit der Umstellung auf SABA werden die Informationen bequem an einem Ort gesammelt und sind für alle Mitarbeitenden jederzeit abrufbar.

Die Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen pro 1 Million Arbeitsstunden stieg 2022 auf 1,06 (eigene Mitarbeiter: 0,70, Auftragnehmer: 1,53), was auf den Anstieg der Unfälle mit Ausfalltagen zurückzuführen ist (insgesamt: 8, eigene Mitarbeiter: 3, Auftragnehmer: 5). Die Gesamtzahl der meldepflichtigen Unfälle pro Million Arbeitsstunden (TRIR) stieg ebenfalls von 2,37 im Jahr 2021 auf 3,30 im Jahr 2022 (eigene Mitarbeiter: 2,10, Auftragnehmer: 4,89). Es ist ein Anstieg der Sicherheitskennzahlen (TRI, TRIR, LTI, LTIR) zu beobachten, insbesondere bei eigenen Mitarbeitern und schwereren Verletzungen. Die Zahlen verdeutlichen, dass Sicherheit am Arbeitsplatz nicht einfach durch eine Sicherheitskampagne oder die Anpassung eines Prozesses erreicht werden kann.

Die Verbesserung der Sicherheitskultur ist ein kontinuierlicher Prozess. Daher initiiert Wintershall Dea weitere Sicherheitsmaßnahmen im Rahmen des HSEQ-Programms, konzentriert sich auf eine aktive Mitarbeiterführung und die Verbesserung des Kontraktormanagements.

Anlagenintegrität und Prozesssicherheit

Wir haben die Anforderungen, die im Dokumentationsrahmenwerk für Anlagenintegrität festgelegt sind, weiter umgesetzt und alle lokalen Managementsysteme für Anlagenintegrität vereinheitlicht. Dazu gehörten auch die Überarbeitung unserer internen Prozesse und deren Angleichung an Best Practices. Darüber hinaus haben wir die Umsetzung des Managementsystems für Bohrlochintegrität auf Ebene der Geschäftseinheiten abgeschlossen. Dies beinhaltete die Konfiguration und Bereitstellung einer Softwarelösung, die als Hauptintegrationsplattform für das Management von Bohrlochintegrität in unserem Unternehmen dient.

Die Gesamtzahl der Anlagensicherheitsereignisse (PSE) stieg im Jahr 2022 auf fünf an, davon waren zwei PSE der Stufe 1 und drei PSE der Stufe 2, verglichen mit null PSE der Stufe 1 und drei PSE der Stufe 2 im Jahr 2021. Aufgrund der zunehmenden Anzahl und Schwere von Anlagensicherheitsereignissen initiiert Wintershall Dea die Implementierung eines einzigartigen Asset-Integrity-Management-Systems auf Betriebsfeldebene, das Standards, unterstützende Tools für Risikobewertungen und ein verbessertes Kontraktorenmanagement beinhaltet.

ANLAGENSICHERHEIT

Kennzahlen	2022	2021
Prozesssicherheitsereignisse (PSE) Stufe 1[1]	2	0
Prozesssicherheitsereignisse (PSE) Stufe 2[2]	3	3

[1] Ein Prozesssicherheitsereignis (PSE) der Stufe 1 ist definiert als eine ungeplante oder unkontrollierte Freisetzung eines Materials/Stoffes aus einer primären Umschließung, die die im IOGP-Bericht 456 und in der API RP 754 festgelegten Schwellenwerte oder Folgen überschreitet.
[2] Ein Prozesssicherheitsereignis (PSE) der Stufe 2 ist ein Verlust der primären Umschließung mit geringeren Folgen.

MANAGEMENT VON BOHRLOCHINTEGRITÄT

Um einen sicheren Betrieb zu gewährleisten und Risiken zu reduzieren, hat das Management von Bohrlochintegrität während des gesamten Lebenszyklus höchste Priorität. Dabei hat Wintershall Dea Industriestandards zur Unterstützung ihres internen Business-Management-Systems eingeführt und räumt sowohl dem Onshore- als auch dem Offshore-Betrieb gleichermaßen Bedeutung bei. Unser Managementsystem basiert auf branchenweit anerkannten Standards sowie auf Best-Practice-Empfehlungen und beinhaltet Anforderungen, Richtlinien und regelt die Maßnahmen zur Integrität, Stabilität, Wartung und Überwachung.

KONTRAKTORENMANAGEMENT

Viele Projekte in der Öl- und Gasindustrie wären ohne die Unterstützung von externen Fachleuten nicht realisierbar. Wir behandeln deshalb unsere Kontraktoren genauso wie unsere Mitarbeitenden und stellen ihnen mit Blick auf Gesundheit und Sicherheit gleichermaßen Unterstützung, Schulungen und Informationen zur Verfügung. Gleichzeitig stellen wir dieselben hohen Erwartungen an unsere Kontraktoren, wenn es um die Einhaltung von HSEQ-Standards geht.

Sicherheit und Krisenmanagement

Wie im vergangenen Jahr wurden unsere Fachkräfte und Einsatzteams im gesamten Unternehmen im Rahmen verschiedener Übungen geschult. So fand beispielsweise eine funktionsübergreifende Krisenmanagementübung statt, bei der globale und lokale Einsatzorganisationen (auf Ebene von Anlagen, Geschäfts- und Unternehmenseinheiten) den Umgang mit einem simulierten großen Ölaustritt geprobt haben. Bei dieser Übung wurde die Fähigkeit getestet und unter Beweis gestellt, unmittelbar zu reagieren, um die möglichen Auswirkungen kritischer Vorfälle zu begrenzen und die schnellstmögliche Rückkehr zum normalen Geschäftsbetrieb zu unterstützen.

Informations- und Datenschutz sind für Wintershall Dea heute wichtiger denn je, denn der Wert eines Unternehmens wird durch seine Wissensgrundlage und sein Know-how bestimmt. Alle unsere Mitarbeitenden müssen sich daher bewusst sein, dass ihr eigenes Verhalten eine entscheidende Rolle für die Wahrung unserer Informationssicherheit spielt. Um diese umsichtige Einstellung zu fördern, haben wir mehrere Schulungen und Sensibilisierungskampagnen durchgeführt, die sich auf verschiedene Themen der Informations- und Cybersicherheit konzentrieren und stets an die aktuellen Cyberbedrohungen und möglichen Sicherheitsrisiken angepasst sind.

Darüber hinaus haben wir damit begonnen, unsere Sicherheitsprozesse vor dem Hintergrund der kommenden Anforderungen an die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten zu überprüfen, insbesondere mit Blick auf das deutsche Lieferkettengesetz.

AUSBLICK

Wir werden unsere Geschäftskontinuitätspläne umsetzen, um unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber definierten glaubwürdigen Worst-Case-Störungen zu erhöhen. Außerdem planen wir globale jährliche Krisentrainings- und Übungsprogramme, einschließlich verschiedener Reaktionsübungen auf Cybervorfälle. Im Rahmen des Managementsystems für Bohrlochintegrität konzentrieren wir uns auf die Einführung weiterer führender Leistungsindikatoren. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Verbesserung unserer HSEQ-Kultur: Wir werden einen umfassenden Kommunikationsansatz entwickeln, um das Bewusstsein für HSEQ-Risiken und die Nutzung von Synergi Life, unserer HSEQ-Management-Software, zu schärfen. Darüber hinaus planen wir eingehende Analysen von Sicherheitsereignissen, um daraus Rückschlüsse auf unsere HSEQ-Kultur zu ziehen und Optimierungspotenziale zu identifizieren.

VERANTWORTUNGS-VOLLE PARTNER-SCHAFTEN

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

› Implementierung der Roadmap zur Senkung von Treibhausgasemissionen entlang der Lieferkette
› Neubewertung der Risiken innerhalb von Beschaffungskategorien

Strategischer Ansatz

Als globales Unternehmen mit einem umfangreichen Netzwerk von Lieferanten ist sich Wintershall Dea ebenfalls ihrer Verantwortung entlang der Lieferkette bewusst. Deshalb legen wir großen Wert auf die Auswahl unserer Lieferanten und auf die Zusammenarbeit mit ihnen.

Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner:innen 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. Unsere Lieferanten müssen diesen Anforderungen entsprechen und die Vorgaben des Verhaltenskodex für Lieferanten einhalten.

Die Einbindung des Verhaltenskodex für Lieferanten in einen effektiven, risikobasierten Qualifizierungsprozess unterstützt unser Bestreben, verantwortungsvoll zu handeln und die Nachhaltigkeitsperformance 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. Dazu gehören unter anderem Lieferantenfragebogen, Audits, Schulungen und Unterstützung. Es finden regelmäßige Treffen mit unseren strategischen Lieferanten statt, um über ihre Leistung und wichtige Nachhaltigkeitsaspekte zu sprechen. Wir behalten uns das Recht vor, Audits durchzuführen, um sicherzustellen, dass Lieferanten unsere Standards einhalten. Im Interesse einer kontinuierlichen, langfristigen Zusammenarbeit liegt unser Fokus – im Allgemeinen und bei allen Prozessen und Maßnahmen – auf der Lieferantenentwicklung sowie auf einem fairen Dialog. Bei Nichteinhaltung unserer Prinzipien und Standards versuchen wir gemeinsam, die festgestellten Lücken zu schließen, beziehungsweise prüfen, ob wir die Geschäftsbeziehung fortsetzen. Eine solche Entscheidung kann letztlich zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Performance

Im Jahr 2022 setzte Wintershall Dea die Umsetzung des mehrphasigen Ansatzes für das Management und die Reduzierung von Treibhausgasemissionen entlang der Lieferkette fort. Eine Roadmap, die die strategische Richtung für die nächsten Jahre vorgibt, konzentriert sich auf Upstream-Emissionen in Verbindung mit der Lieferkette, interne Managementprozesse, Best Practices und Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit anderen Branchenunternehmen. Nach der Quantifizierung und Zuordnung der Treibhausgasemissionen unserer Lieferkette und der Aktualisierung unserer internen Beschaffungsverfahren haben wir uns auf die Beschaffungskategorien mit den höchsten Gesamtemissionen, der höchsten CO_2-Intensität und dem größten Reduktionspotenzial konzentriert. Die wichtigsten Lieferanten in den Kategorien mit den größten Emissionen wurden identifiziert und ihre Dekarbonisierungspläne, Zeitpläne und Auswirkungen auf die Emissionsbereiche der Wintershall Dea analysiert und diskutiert.

Wintershall Dea ist Mitglied der „Joint Industry Human Rights Supplier"-Initiative. Die Initiative wurde 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 (ILO). Im Jahr 2022 führte die Initiative rund 100 Menschenrechtsbewertungen durch und teilte die Bewertungen mit den Mitgliedsunternehmen.

Um nachhaltigkeitsbezogene Themen und Prozesse in der Lieferkette weiter voranzutreiben, wurde ein „Supply Chain Sustainability Lead" ernannt, der die Aktivitäten koordiniert und steuert.

Ausblick

Wir werden sowohl unser Engagement mit unseren wichtigsten Lieferanten hinsichtlich Emissionsreduktionsmaßnahmen fortsetzen als auch Best Practices mit anderen Branchenunternehmen in Foren wie der IPIECA Supply Chain Working Group entwickeln und teilen. Wir wollen das Emissionsmanagement vollständig in die End-to-End-Prozesse der Lieferkette einbeziehen, einschließlich Einkaufskategorie-Strategien, Beschaffung, Bewertung und Vertragsmanagement. In Bezug auf die Menschenrechte wird der Schwerpunkt auf der Stärkung unseres Sorgfaltspflichtenprozesses für Menschenrechte im Hinblick auf die kommenden Vorschriften liegen. Dazu gehören die Überprüfung der Governance-Strukturen zur Gewährleistung eines wirksamen Risikomanagements, die Durchführung einer Status-quo-Analyse der Maßnahmen zur Risikovermeidung und die Bewertung des Verbesserungspotenzials sowie die Entwicklung eines Konzepts zur Überwachung der Wirksamkeit unserer Verfahren. Darüber hinaus planen wir eine strategische Analyse digitaler Lösungssysteme, um die Verwaltung nachhaltigkeitsbezogener Themen und Daten innerhalb der Lieferkette zu optimieren.

MENSCHENRECHTE

- Förderung funktionsübergreifender Zusammenarbeit und Schulungen
- Einführung einer Status-quo-Analyse zur Überprüfung wesentlicher Menschenrechte

Strategischer Ansatz

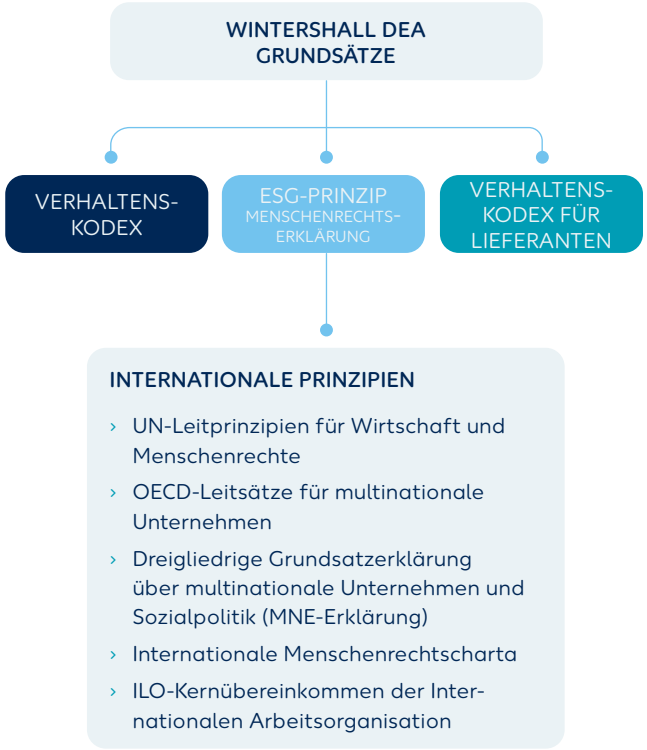
Die Achtung der Menschenrechte ist ein wichtiges Element, mit dem wir unsere soziale und gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen. Als globales Unternehmen verstehen wir, dass unsere Aktivitäten sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben können. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte in einer Art und Weise zu tätigen, die die Rechte und die Würde aller Menschen berücksichtigt, die von unseren Tätigkeiten betroffen sind, das heißt Mitarbeitende, Kontraktoren, externe Stakeholder:innen und Rechteinhaber:innen.

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. Darüber hinaus beruht unser Ansatz auf der Internationalen Menschenrechtscharta und den Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation. Mit unserem globalen Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeitenden und Mitglieder der Führungsgremien gilt, halten wir unsere Standards weltweit ein, auch dort, wo sie freiwillig über die lokalen gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

Der Vorstand wird regelmäßig sowohl über den Sorgfaltspflichten-Ansatz für Menschenrechte als auch die erzielten Fortschritte bei den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen des Sustainability Board Committee informiert. Im Rahmen der Sustainability Expert Community arbeiten wir funktions- und geschäftsbereichsübergreifend an konkreten Aspekten von Menschenrechten, stellen einheitliche interne Informationen bereit und fördern den Austausch von bewährten Verfahren. Die Menschenrechtskoordinatorin innerhalb der Nachhaltigkeitsabteilung führt menschenrechtsbezogene Aspekte zusammen und entwickelt verbindliche Prozesse und Regeln, die vom Vorstand beschlossen und von den jeweiligen Abteilungen und Geschäftsbereichen umgesetzt werden müssen.

Der Sorgfaltspflichtenprozess für Menschenrechte (Due-Diligence-Prozess) bildet die Grundlage, auf der wir die Auswirkungen auf Menschenrechte dort, wo wir tätig sind, berücksichtigen. Das ist in unserer Menschenrechtserklärung

RAHMENWERKE IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE



festgelegt, die Teil unserer Nachhaltigkeitsgrundsätze ist. Der ganzheitliche Sorgfaltspflichtenprozess für Menschenrechte wurde eingeführt, um systematisch Kriterien zur Analyse, Überwachung und Einhaltung der Menschenrechtsstandards in unsere Bewertungsprozesse zu integrieren, zum Beispiel für Lieferanten, Kontraktoren, Projekte und Schulungen. Unser Ziel ist es, mithilfe dieses Prozesses mehr über unsere Aktivitäten in Konfliktländern zu erfahren, zu ermitteln, welche tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen unsere Tätigkeiten haben können, und insbesondere unsere wichtigsten Menschenrechtsrisiken angemessen zu behandeln. Wir berichten öffentlich über unsere Menschenrechtsaktivitäten und teilen unsere Erfahrungen über verschiedene Kanäle. Wir haben weltweit Beschwerdemechanismen eingerichtet, die von internen und externen Personen wie Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen und den lokalen Gemeinden in unmittelbarer Nähe unserer Standorte genutzt werden können. Auf globaler Ebene steht das Hinweisgebersystem SpeakUp zur Verfügung. Auf operativer Ebene bestehen mehrere Kommunikationskanäle, die den lokalen Bedürfnissen entsprechen. Alle eingegangenen Beschwerden werden geprüft und wenn sie gerechtfertigt sind, geeignete Maßnahmen ergriffen, um das Problem zu beheben.

Performance

Im Jahr 2022 haben wir die Bewertung der Integration von Menschenrechtsaspekten in den bestehenden Prozessen fortgeführt. Dazu gehörte beispielsweise die Überprüfung unseres „SpeakUp!"-Beschwerdemechanismus und unseres Verfahrens zur (Vor-)Qualifizierung von Lieferanten. Außerdem wurden Menschenrechtsaspekte bei der allgemeinen Überprüfung unseres Verhaltenskodex und unserer Standardvertragsklauseln mit berücksichtigt.

Zur weiteren Umsetzung des Sorgfaltspflichtenprozesses für Menschenrechte haben wir unsere funktionsübergreifende interne Zusammenarbeit erweitert und vertieft, um das entsprechende Bewusstsein zu schärfen. Wir haben damit begonnen, unsere wesentlichen Menschenrechte zu überprüfen und die Status-quo-Analyse fortzusetzen, welche die Basis für weitere Roadmaps und die Systematisierung bestehender und neuer Verfahren bilden wird.

Auf lokaler Ebene haben wir in Norwegen die Vorbereitungen für das norwegische Transparenzgesetz fortgesetzt. Wir haben mit der Risiko-Analyse im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten in Norwegen und unseren Lieferanten begonnen und einen Ausschuss für das Transparenzgesetz gebildet, der die Einhaltung des Gesetzes überwachen und kontrollieren soll. Außerdem beteiligten wir uns an der Entwicklung einer Richtlinie mit Empfehlungen zur Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Verfahren für den Informationsaustausch, die von der Arbeitgeberorganisation Offshore Norge organisiert wurde.

Kontinuierliche Verbesserung, Lernen und Austausch sind uns sehr wichtig. Im Jahr 2022 beteiligten wir uns erneut an der Human Rights Working Group des globalen Branchenverbands IPIECA sowie in Deutschland an der Peer Learning Group on Business and Human Rights des UN-Global-Compact-Netzwerks.

Ausblick

Wir werden unsere bestehende Roadmap mit den neuen Erkenntnissen aus unserer Status-quo-Analyse ergänzen und umsetzen. Wir planen, unser Stakeholder-Engagement durch die Einführung eines konzernweiten Standards zu systematisieren. Dies soll uns dabei unterstützen, die Interessen der Stakeholder:innen bei der

SORGFALTSPFLICHTEN-PROZESS ZU MENSCHENRECHTEN

menschenrechtlichen Due Diligence zu berücksichtigen und wirkungsbezogene Gemeinschaftsprojekte zu initiieren. Wir werden eine angemessene Corporate-Governance-Struktur entwickeln und die Ergebnisse unserer Überprüfung der wichtigsten Menschenrechtsfragen nutzen, um weitere Maßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus werden wir uns um eine stärkere Berücksichtigung von Menschenrechtsfragen in unseren Dialogen mit Partner:innen sowie in unserem bestehenden allgemeinen Risikomanagementsystem bemühen.

LOKALE GEMEINSCHAFTEN

› Langfristige Zusammenarbeit mit lokalen Gemeinschaften
› Auszeichnung mit dem „Socially Responsible Company Award" 2022 in Mexiko

Strategischer Ansatz

Wir sind weltweit in verschiedenen Rollen und in unterschiedlichen Kontexten tätig. Als internationales Unternehmen sehen wir uns selbst nicht nur als Wirtschaftssubjekt, sondern auch als sozialen Akteur, dessen Aktivitäten sowohl direkte als auch indirekte Auswirkungen auf die lokalen Gemeinden haben. „We Care" gehört zu unseren Kernwerten. Wir bemühen uns um eine respektvolle und angemessene Zusammenarbeit mit den lokalen Gemeinschaften. Auf diese Weise können wir unsere „Social Licence to Operate", also die gesellschaftliche Akzeptanz, aufrechterhalten.

Unsere Interaktionen werden von unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen geleitet, die unser Verhalten auch in Bezug auf unser gesellschaftliches Engagement beschreiben. Ergänzt werden diese von weiteren internen Prozessbeschreibungen und Richtlinien. Alle Länderorganisationen sind für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsgrundsätze verantwortlich.

Wo wir tätig sind, engagieren wir uns weltweit in Initiativen, die eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung fördern. Unsere sozialen Investitionen umfassen Spenden, Sponsoring, das Einbringen unseres Fachwissens, das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden und die Beteiligung an Entwicklungsprogrammen in den Bereichen Bildung, Wissenschaft, Kultur und sozialen Belangen.

Die Maßnahmen werden gemeinsam mit den Stakeholder:innen vor Ort, lokalen Behörden und Gemeindevertretungen festgelegt und geplant. Wichtige Kriterien bei der Auswahl sind die Langfristigkeit des Engagements ebenso wie die gesellschaftlichen Auswirkungen. Unsere Partner wählen wir anhand ihrer Expertise und Nähe zu unseren Standorten aus.

Performance

Im Jahr 2022 wurde Wintershall Dea Mexiko bereits zum vierten Mal mit dem „Socially Responsible Company Award 2022" ausgezeichnet. Dieser Preis wird vom „Mexican Center for Philanthropy" und der „Alliance for Corporate Social Responsibility" verliehen. Die Auszeichnung zeigt, dass wir mit unserem Engagement auf dem richtigen Weg sind und einen Mehrwert schaffen können. Unsere Projekte in Mexiko greifen sowohl aktuelle Themen wie die Digitalisierung auf, konzentrieren sich aber auch auf den Schwerpunkt Bildung. Wir haben zum Beispiel in der Region Ogarrio die örtlichen Schulen mit Laptops ausgestattet, um die Schüler:innen mit digitaler Technologie vertraut zu machen, ihnen die Möglichkeit zu geben, das Internet zum Lernen zu nutzen und somit in ihrem Bildungsprozess zu unterstützen. Darüber hinaus führten wir Sensibilisierungskampagnen zum Thema Risikoprävention im Zusammenhang mit Naturkatastrophen oder Zwischenfällen an Schulen und Schutz der körperlichen und seelischen Unversehrtheit durch.

Neben der bildungsbezogenen Unterstützung in unseren Gemeinden widmen wir uns auch sozialen Aspekten wie karitativen und humanitären Hilfsprojekten. In Libyen haben wir in der Oase Jakhira, die sich in unmittelbarer Nähe unserer libyschen Onshore-Anlagen befindet, ein medizinisches Kompetenzzentrum errichtet und ausgestattet. Damit soll der Bevölkerung der Zugang zur medizinischen Grund- und Notfallversorgung erleichtert werden. Im Jahr 2022 wurde das medizinische Zentrum nach Abschluss aller erforderlichen Arbeiten an die Behörden übergeben und ist nun betriebsbereit.

Ausblick

Wir werden auch weiterhin die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung unterstützen, indem wir mit lokalen Gemeinden zusammenarbeiten und sie mit neuen und bestehenden Projekten unterstützen. So planen wir beispielsweise Projekte zur Unterstützung von Jungunternehmern im Zusammenhang mit der Wasserwirtschaft oder der Energiewende. Außerdem wollen wir unseren globalen Ansatz für das Engagement in den Gemeinden überprüfen. Dies umfasst sowohl interne Prozesse und Systeme als auch wesentliche Auswirkungen auf sowie Risiken und Chancen für betroffene Gemeinden. Ziel ist es, das lokale Engagement enger mit den von uns verursachten Auswirkungen zu verknüpfen, um den Mehrwert sowohl für die Gemeinden als auch für uns zu erhöhen.

Alejandro Rodriguez, › Corporate Social Responsibility Manager bei Wintershall Dea Mexiko und Leiter der Initiativen, für die wir mit dem ESR-Preis ausgezeichnet wurden.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND MANAGEMENT

Corporate Governance

Seite 53

Nachhaltigkeitsmanagement

Seite 54

Risikomanagement

Seite 56

Compliance

57 — Compliance-Programm und Verhaltenskodex
58 — Compliance-Organisation
58 — Compliance-Risiken
58 — Beschwerdemechanismus

NACHHALTIGKEITSGRUNDSÄTZE

Unsere Nachhaltigkeitsgrundsätze umfassen unternehmensweite Verpflichtungen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Lesen Sie mehr auf Seite 55

STAKEHOLDER ADVISORY

Externes Stakeholder Advisory Panel etabliert

Lesen Sie mehr auf Seite 55

6 EINFÜHRUNG
11 GRUNDLAGEN
19 UMWELT
37 SOZIALES
52 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
59 ANHANG

CORPORATE GOVERNANCE

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

Eine robuste Corporate Governance ist uns sehr wichtig. So stellen wir sicher, dass unsere Unternehmensführung höchsten Standards genügt und damit langfristig Wert schafft – im Interesse unserer Stakeholder, Partner, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit.

Die Wintershall Dea AG ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Celle, deren Corporate Governance sich nach deutschem Recht richtet.

Die Wintershall Dea AG ist die oberste Muttergesellschaft verschiedener Tochtergesellschaften weltweit, die das Geschäft des Konzerns betreiben.

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 Anteilseignervertretern sowie einem Drittel an Arbeitnehmervertretern sowie den Anteilseignerrechten in der Hauptversammlung. Einzelheiten zur Corporate-Governance-Struktur der Wintershall Dea finden sich in der Satzung des Unternehmens, in den Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat sowie in der Anteilseignervereinbarung, welche die Rechtsbeziehungen zwischen BASF und LetterOne als Anteilseigner regelt und von den Anteilseignern und dem Unternehmen abgeschlossen wurde.

BASF hielt 67 % und LetterOne hielt 33 % der Stammaktien der Wintershall Dea bis zum 30. April 2022. Im Gegenzug für den Wert des Midstream-Geschäfts der Wintershall Dea AG erhielt BASF zusätzlich Vorzugsaktien, sodass die Gesamtbeteiligung der BASF am gesamten Grundkapital der Wintershall Dea AG 72,7 % und die Gesamtbeteiligung der LetterOne 27,3 % ausmacht. Die Vorzugsaktien wurden gemäß der Satzung des Unternehmens am 1. Mai 2022 in Stammaktien des Unternehmens umgewandelt, wodurch die vorgenannten Anteilsquoten nunmehr ausschließlich auf Stammaktien beruhen.

Weitere Informationen im Kapitel „Corporate Governance", siehe Geschäftsbericht, Seite 57

BASF
We create chemistry

Die BASF SE mit Sitz in Ludwigshafen ist ein weltweit führendes Chemieunternehmen.

Als eines der weltweit führenden Chemieunternehmen vereint BASF wirtschaftlichen Erfolg mit Umweltschutz und sozialer Verantwortung. Das Portfolio von BASF ist in elf Divisionen organisiert, die in in sechs Segmente zusammengefasst sind. Chemicals, Materials, Industrial Solutions, Surface Technologies, Nutrition & Care und Agricultural Solutions.

Die BASF-Gruppe ist in fast jedem Land der Welt tätig und hat mehr als 110.000 Mitarbeitende.

LETTERONE

L1 Energy ist Teil der LetterOne Holdings, einer Gesellschaft der LetterOne Group.

LetterOne wurde 2013 mit Sitz in Luxemburg gegründet. Die internationale Investmentgesellschaft wird von erfolgreichen Unternehmern und früheren CEOs mit einer internationalen Belegschaft geführt. Im Jahr 2015 erwarb LetterOne DEA und E.ON Norge.

Das Unternehmen konzentriert sich innerhalb unterschiedlicher Geschäftseinheiten auf Beteiligungen in den Bereichen Energie, Telekommunikation und Technologie, Gesundheit und Einzelhandel.

NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

› Einrichtung eines unabhängigen Beirats aus externen Stakeholdern
› Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Unternehmensmanagementsystem

Nachhaltige Entwicklung erfordert eine wirksame Steuerung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Belange und deren sinnvolle Integration in die Unternehmensführung. Basierend auf unseren Werten haben wir weltweit verpflichtende Nachhaltigkeitsgrundsätze formuliert, die einen übergeordneten Rahmen für unser Handeln und unsere Aktivitäten schaffen. Zusammen mit unserem Verhaltenskodex, unserer HSEQ-Leitlinie (HSEQ = Health, Safety, Environment, Quality/Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Qualität) und dem Verhaltenskodex für Lieferanten bieten die Nachhaltigkeitsgrundsätze Orientierung, unterstützen unseren Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen und stellen einen Bezugsrahmen für den Umgang mit Geschäftschancen und -risiken im Zusammenhang mit direkten und indirekten Nachhaltigkeitsauswirkungen dar.

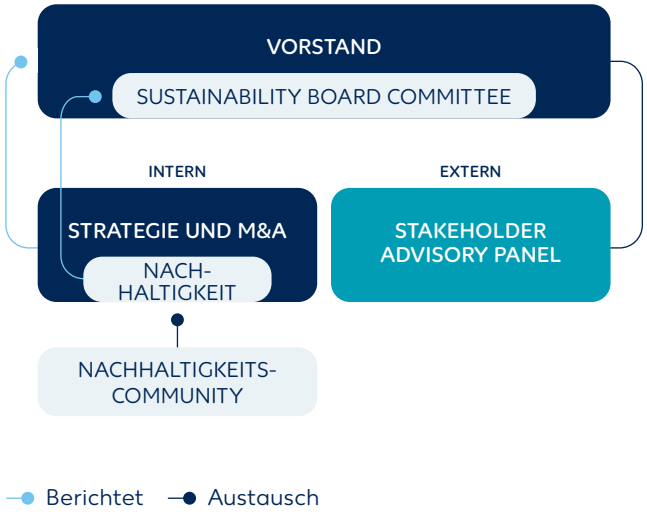
Ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement ist für den Status quo und die künftige Entwicklung des Unternehmens unerlässlich. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Unternehmensstrategie formuliert unsere Schwerpunktthemen, Handlungsfelder und Ziele. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf weltweit definierten Standards, wie dem UN Global Compact, Managementprozessen sowie auf einer Organisationsstruktur mit klar festgelegten Verantwortlichkeiten. Im Rahmen unseres Business-Management-Systems haben wir dafür einen dezidierten Managementprozess etabliert.

Wir haben außerdem Prozesse und Ziele für unsere Geschäftsbereiche festgelegt. Wir überwachen unsere Fortschritte regelmäßig und ergreifen bei Bedarf Abhilfemaßnahmen.

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 einer speziellen Bewertung unterzogen. Diese dient der Beurteilung des Projekts hinsichtlich dessen Konformität mit den Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens sowie relevanten projektspezifischen Nachhaltigkeitsthemen. Diese Bewertung ist Teil des gesamten Entscheidungsprozesses bei Wintershall Dea.

Die übergeordnete Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstandsvorsitzenden, unterstützt vom gesamten Vorstand. Darüber hinaus bildet der Vorstand das Sustainability Board Committee, das zentrale Steuerungsorgan für Nachhaltigkeitsfragen. Der Ausschuss diskutiert relevante Nachhaltigkeitsthemen und spricht Empfehlungen hinsichtlich des weiteren Vorgehens aus. Schwerpunktthemen des Jahres 2022 waren unter anderem die Energiewende und die Umsetzung der verschärften menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten. Ebenfalls wird der Aufsichtsrat regelmäßig über den Stand der Nachhaltigkeitsstrategie informiert. Wesentliche Themen werden dabei mit den Mitgliedern diskutiert und strategische Maßnahmen vom Gremium abgestimmt.

DIE STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS



Die Entwicklung relevanter Richtlinien und Prozesse liegt im Zuständigkeitsbereich der Nachhaltigkeitsabteilung. Sie koordiniert strategisch die unternehmensweiten Maßnahmen, um die Integration von Nachhaltigkeit in die Kerngeschäftsprozesse wie Strategie, Geschäftstätigkeit, Planung, Berichtswesen und Entscheidungsfindung sicherzustellen. Das Team wird von einer internen interdisziplinären Expertengruppe, der Sustainability Expert Community (SEC), unterstützt. Die SEC besteht aus jeweils einem Mitglied der weltweiten Standorte und relevanten zentralen Funktionen und wird von der Nachhaltigkeitsabteilung koordiniert.

Im Jahr 2022 lag der Schwerpunkt auf der Optimierung interner Prozesse wie der Nachhaltigkeitsbewertung von Projekten und den menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten, aber auch auf bevorstehenden Vorschriften wie den Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) und der EU-Taxonomie für nachhaltige Aktivitäten.

Die Umsetzung themenspezifischer und regionaler Maßnahmen obliegt den Facheinheiten und Länderorganisationen an den einzelnen Standorten. Sie können die Bedürfnisse und Erwartungen der betroffenen Stakeholder:innen, ihrer Themenbereiche und Regionen am besten einschätzen. Darüber hinaus gibt es weitere Expertengruppen, die sich mit praktischen und technischen Fragen der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen befassen und weltweit Konsistenz und Wissensaustausch fördern.

Im Jahr 2022 haben wir ein unabhängiges Stakeholder Advisory Panel eingerichtet, das dem Vorstand einen Blick von außen auf das Nachhaltigkeitsmanagement von Wintershall Dea ermöglicht. Das Gremium besteht aus allen Vorstandsmitgliedern sowie vier unabhängigen Nachhaltigkeitsexperten. Die externen Mitglieder des Gremiums verfügen über profunde Expertise im Nachhaltigkeitsmanagement. Ihr Fachwissen reicht dabei von Klimaschutz über Biodiversität, Menschenrechte, nachhaltige Finanzen, Nachhaltigkeitsberichterstattung bis hin zur nachhaltigen Unternehmensführung.

Im Jahr 2022 fanden zwei Treffen statt, um die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen und den externen Experten die Möglichkeit zu geben, das Geschäft, die Herausforderungen und die Stärken des Unternehmens zu verstehen. Basierend auf Gesprächen mit Mitarbeitenden und internen Analysen erfolgte eine Status-quo-Bewertung, inklusive Empfehlungen, die nach Prioritäten geordnet und umgesetzt werden.

Das Gremium lieferte eine Vielzahl an wertvollen Erkenntnissen, die in die Gestaltung unserer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie einfließen. Das Stakeholder Advisory Panel liefert insbesondere folgenden Mehrwert:

- Stärkung unserer Nachhaltigkeitsstrategie durch die Entwicklung eines effektiveren Nachhaltigkeitsmanagements, das unsere bestehenden Denkweisen infrage stellt und langfristige Entscheidungen fördert
- Gewinnung tieferer Einblicke in die Nachhaltigkeit, indem wir wichtige Nachhaltigkeitsthemen aus verschiedenen Perspektiven diskutieren, einen Blick von außen erhalten und aufkommende Trends und Risiken frühzeitig erkennen
- Aufbau lohnender Beziehungen, indem wir eine vertrauensvolle und ehrliche Plattform schaffen, auf der wir Fragen stellen und wichtige (Dilemma-)Themen diskutieren können

NACHHALTIGKEITSGRUNDSÄTZE DER WINTERSHALL DEA

VERHALTENS-KODEX

Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden der Wintershall Dea weltweit bindend. Er beschreibt Verhaltensgrundsätze und verankert diese Standards verbindlich im Unternehmensalltag.

NACHHALTIGKEITS-GRUNDSÄTZE

Die Nachhaltigkeitsgrundsätze beinhalten unternehmensweite Verpflichtungen hinsichtlich Klima- und Umweltschutz, Menschenrechten, zum Austausch mit Interessengruppen und gesellschaftlichen Engagement sowie zu politischer Kommunikation.

HSEQ-LEITLINIE

Die HSEQ-Leitlinie legt die globalen Verpflichtungen bezüglich Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität fest.

VERHALTENS-KODEX FÜR LIEFERANTEN

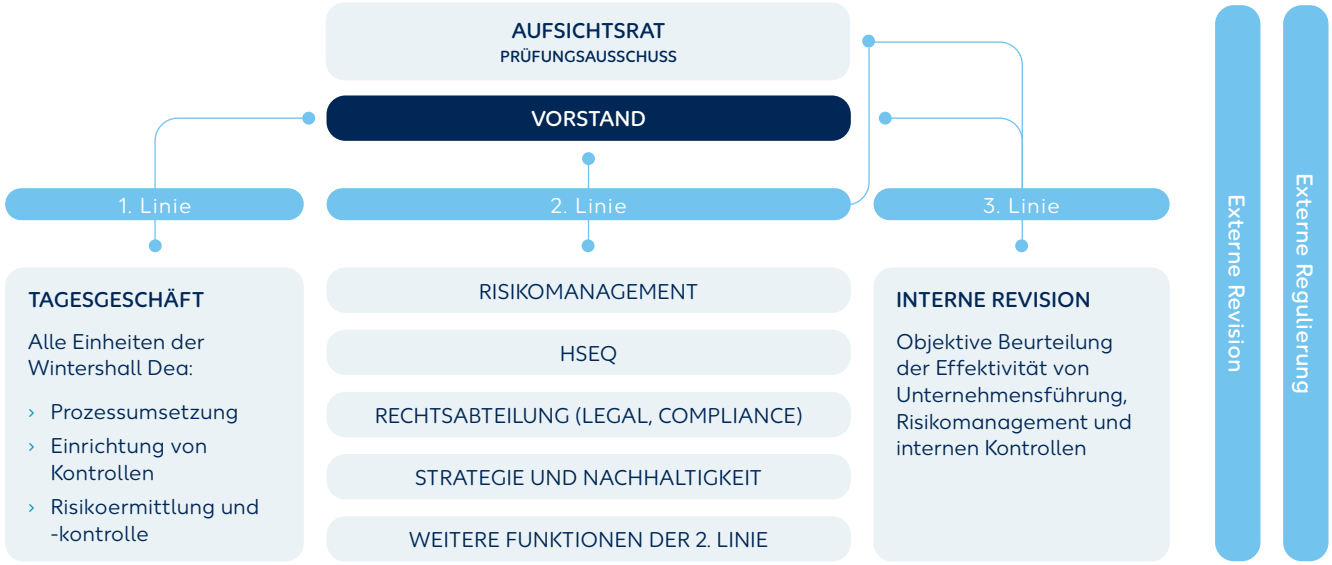
Der Verhaltenskodex für Lieferanten fasst unsere Anforderungen an unsere Lieferanten im Hinblick auf Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung zusammen.

RISIKOMANAGEMENT

- Risikomanagementsystem orientiert am COSO-Rahmenwerk
- Integriert in zentrale Management- und Unternehmensführungsprozesse

Wintershall Dea hat ein integriertes Risikomanagementsystem entwickelt und eingeführt. Dieses orientiert sich an 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, Risiken zu vermeiden, die sich bestandsgefährdend auf die Existenz von Wintershall Dea auswirken können, und geschäftliche Einbußen zu begrenzen. Das Risikomanagement ist integriert in zentrale Management- und Unternehmensführungsprozesse wie Strategie- und Geschäftsplanung, Berichterstattung sowie Genehmigungs- und Auditprozesse. Gemäß der Risiko-Governance-Struktur liegt die zentrale Gesamtverantwortung für das gruppenübergreifende Risikomanagement und die Risikoüberwachung beim Vorstand der Wintershall Dea. Der Prüfungsausschuss der Anteilseigner befasst sich im Rahmen seiner Überwachung des Vorstands mit der Wirksamkeit 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 wie auch Risikobewältigungsmaßnahmen. Das Management von Risiken und Chancen wird größtenteils an Risikoeigner in den Geschäfts- und Unternehmenseinheiten delegiert, bei denen sie eintreten können.

ORGANISATION RISIKOMANAGEMENT



Risiken und Chancen werden anhand von Leistungskennzahlen auf Gruppenebene bewertet. Der Risikobewertungsprozess stellt eine systematische Beurteilung jedes einzelnen Risikos dar, die in der Zuweisung einer Eintrittswahrscheinlichkeit und einer Einschätzung der quantitativen beziehungsweise qualitativen Auswirkungen sowie des relevanten Zeitrahmens resultiert. Quantifizierbare Risiken werden auf Basis probabilistischer Methoden aggregiert. Nicht quantifizierbare Chancen und Risiken werden mithilfe von Matrizen zusammengefasst. Da die Treibhausgasemissionen zu einer wichtigen Kennzahl des Unternehmens und Teil der internen Prozesse geworden sind, quantifizieren wir auch die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den prognostizierten Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie deren Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeit. Die Beurteilung der Wesentlichkeit basiert auf der Bewertung von Risiken und Chancen.

Regelmäßig werden Risikomanagementzyklen anhand eines Bottom-up-Ansatzes durchgeführt. Ein zusammenfassender Bericht wird an den Vorstand gerichtet und ermöglicht eine regelmäßige Überwachung der wichtigsten Risikoindikatoren. Nach Genehmigung durch den Vorstand wird der Bericht dem Prüfungsausschuss der Anteilseigner vorgelegt.

Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2022 Seite 103.

COMPLIANCE

› Sicherstellung von regelkonformem Verhalten durch angemessene Maßnahmen
› Regelmäßige Compliance-Schulungen

Zuallererst soll unser Compliance-Management-System sicherstellen, dass Führungskräfte und Mitarbeitende und Mitglieder der Organe von Wintershall Dea, einschließlich Dritter, sofern zutreffend, alle rechtlichen, internen und externen Vorschriften, die auf das Unternehmen anwendbar sind, einhalten, indem sie angemessene Maßnahmen ergreifen. Dies umfasst nicht nur regelkonformes Verhalten an sich, sondern auch, dass die interne Organisation regelkonformes Verhalten durch die Einführung angemessener Maßnahmen sicherstellt. Aus diesem Grund sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, zeitnah nach ihrem Eintritt in das Unternehmen und später regelmäßig an Schulungen teilzunehmen.

INHALT DES VERHALTENSKODEX

Unser Verhaltenskodex basiert auf unseren Unternehmenswerten und ist für alle Mitarbeiter konzernweit verbindlich. Er ist die Basis für unser Verhalten bei all unseren geschäftlichen Aktivitäten, insbesondere im Hinblick auf ...

MENSCHEN, UMWELT UND VERMÖGENSWERTE

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

INFORMATIONEN

› Insiderhandel
› Datenschutz
› Kommunikation

GESCHÄFTSPARTNER UND DRITTE

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

COMPLIANCE-PROGRAMM UND VERHALTENSKODEX

Unser Compliance-Programm umfasst sowohl präventive als auch aufgedeckte Maßnahmen und regelt das Vorgehen bei festgestellten Compliance-Verstößen. Ein wesentliches Element des Compliance-Programms ist unser konzernweit gültiger Verhaltenskodex, der auf unseren Unternehmenswerten sowie internationalen Standards basiert und unseren Umgang mit Menschen, Umwelt, Vermögenswerten, Informationen, Geschäftspartnern und Dritten regelt. Unsere Reputation kann nur dann dauerhaft bestehen, wenn wir uns bei unserem unternehmerischen Handeln an die vom 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 den Grundsätzen und vergleichbaren Leitlinien des Unternehmens gerecht werden. Entspricht ein Geschäftspartner diesen Anforderungen nicht, können wir geeignete Maßnahmen, bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung, ergreifen.

Wintershall Dea toleriert keine Form von aktiver oder passiver, direkter oder indirekter Korruption. Wir sind unserer Null-Toleranz-Politik verpflichtet. Die Null-Toleranz-Politik von Wintershall Dea wird gegenüber allen Geschäftspartnern zu Beginn der Geschäftsbeziehung und gegebenenfalls danach deutlich kommuniziert.

COMPLIANCE-ORGANISATION

Unsere konzernweite 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 Geschäftsbereichen zusammen. Der Chief Compliance Officer berichtet regelmäßig direkt an den Vorstandsvorsitzenden sowie an den Gesamtvorstand der Wintershall Dea über die Umsetzung von Compliance-Initiativen, über Schulungen und gegebenenfalls auch über Compliance-Vorfälle und wichtige daraus resultierende Erkenntnisse.

Die Abteilung Compliance und Datenschutz ist verantwortlich für das Compliance-Management-System, unter anderem die konzernweit geltenden internen Regelungen, die Behandlung von Compliance-Beschwerden und -Vorfällen sowie für Schulungsmaßnahmen. Lokale Compliance-Manager in den verschiedenen Geschäftsbereichen 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.

COMPLIANCE-RISIKEN

Die Abteilung 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:innen der Geschäfts- und Unternehmensbereiche zu allen relevanten Themen. In vielen Fällen nehmen weitere 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 (einschließlich 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. Entsprechend unserer Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen wird kein Mitarbeiter und keine dritte Partei disziplinarisch belangt oder anderweitig benachteiligt, wenn in gutem Glauben echte Bedenken geäußert werden, selbst wenn diese sich als falsch erweisen.

ANHANG

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

Seite 60

Kontakt/Impressum

Seite 66

Abkürzungsverzeichnis

Seite 62

DIALOGORIENTIERT

Wir freuen uns über Ihr Feedback. Bitte nutzen Sie die folgende E-Mail-Adresse:
sustainability@wintershalldea.com

UNSERE INDIZES

Die TCFD-/GRI-Indizes finden Sie auf unserer Website.

www.wintershalldea.com

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTS-PRÜFERS[1]

AN DEN VORSTAND DER WINTERSHALL DEA AG, CELLE

Wir haben ausgewählte qualitativen und quantitativen Angaben zur Nachhaltigkeit in den Kapiteln „Umwelt", und „Soziales" im Nachhaltigkeitsbericht 2022 (im Folgenden: „Bericht") der Wintershall Dea AG, Celle (im Folgenden: „Gesellschaft"), für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die ausgewählten Angaben, die Teil unserer Prüfung sind, sind im Bericht mit blauen Klammern gekennzeichnet.

Nicht Teil unseres Auftrages war es, produkt- oder dienstleistungsbezogene Informationen, Verweise auf externe Informationsquellen, Expertenmeinungen und zukunftsbezogene Aussagen im Bericht zu prüfen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Wintershall Dea AG wendet als Berichtskriterien die in den Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung genannten Grundsätze und Standardangaben der Global Reporting Initiative (GRI), des Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 und 2) des Greenhouse Gas Protocol sowie der branchenspezifischen Standards der Global Oil and Gas Industry Association for Environmental and Social Issues (IPIECA) und der International Association of Oil and Gas Producers (IOGP) an (im Folgendem: „Berichtskriterien"). Die Berichtskriterien und der Umfang der Berichterstattung ist im Anschnitt „Über den Bericht" beschrieben. Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigen oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die ausgewählten quantitativen und qualitativen Angaben, abzugeben, wobei der Umfang unseres Auftrags durch blaue Klammern gekennzeichnet ist.

[1] Unsere Prüfung gilt für ausgewählte Informationen in der englischsprachigen Version des Sustainability Report 2022 der Wintershall Dea AG. Dieser Text ist eine Übersetzung der maßgeblichen englischsprachigen Bescheinigung.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung im Nachhaltigkeitsbericht der Wintershall Dea AG im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Wintershall Dea AG in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der im Prüfungsumfang enthaltenen Kennzahlen, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der betreffenden Daten verantwortlich sind, einschließlich der begleitenden Erläuterungen
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung in den Geschäftseinheiten in Deutschland und Mexiko (remote)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten qualitativer und quantitativer Angaben mit Schwerpunkt auf den Themen Umwelt, Mitarbeiter und Sicherheit, die im Bericht mit blauen Klammern gekennzeichnet sind, im Nachhaltigkeitsbericht der Wintershall Dea AG für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an den Vorstand der Wintershall Dea AG, Celle, gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Vorstand der Wintershall Dea AG, Celle, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Köln, den 13. März 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Stauder
Wirtschaftsprüfer

Herr
Wirtschaftsprüferin

VERZEICHNIS

ABKÜRZUNGEN

%, €

%
Prozent

€
Euro

1, 2, 3

2P proved plus probable reserves – sichere und wahrscheinliche Reserven
1P Reserven zuzüglich jener weiterer Reserven, die als wahrscheinlich gelten (mindestens 50 % Wahrscheinlichkeit), kommerziell verwertbar zu sein

A

ADIPEC
Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference

AG
Aktiengesellschaft

B

BDEW
Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft

C

CAPEX
Investitionsaufwand

CCS
Carbon Capture & Storage

CEO
Chief Executive Officer

CH4
Methan

CO_2
Kohlendioxid

COSO
Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

COVID
Coronavirus-Krankheit-2019; ausgelöst durch eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2

CSR
Corporate Social Responsibility

CTO
Chief Technology Officer

D

D-EITI
Deutschland Extractive Industries Transparency Initiative

E

E&P
Exploration & Produktion

EBITDAX
Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Exploration und Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte, bereinigt um Sondereffekte

ESG
Environmental – Social – Governance (Umwelt, Soziales, Governance)

ESIA
Environmental and Social Impact Assessment (Umwelt- und Sozialverträglichkeitsstudie)

ETP
Energy Transition Pathway – Beitrag zur Energiewende

EU
Europäische Union

F

FAT
Tödliche Unfälle

FTE
Vollzeitäquivalent

G

GmbH
Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GRI
Global Reporting Initiative (globale Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung)

H

HSEQ
Health, Safety, Environment and Quality (Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität)

I

ILO
International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)

IMEO
International Methane Emissions Observatory (Internationale Methanemissionsobservatorium des UN-Umweltprogramms)

IOGP
International Association of Oil & Gas Producers (Internationaler Verband der Öl- und Gasproduzenten)

IPIECA
The global oil and gas association (globaler gemeinnütziger Verband der Öl- und Gasindustrie für Umwelt- und Sozialfragen)

ISO
Internationale Organisation für Normung

ISSB
International Sustainability Standards Board

J

JV
Joint Venture

K

KPI
Key Performance Indicator (Leistungskennzahl)

L

LATAM
Latin America (Lateinamerika)

LDAR
Leak Detection and Repair (Leckageortungs- und Reparaturverfahren)

LSR
Life-Saving Rules

LTI
Lost Time Injury

LTIR
Unfallhäufigkeitsrate

M

M&A
Merger & Acquisition

MENA-Region
Mittlerer Osten & Nordafrika

MGP
Methane Guiding Principles

N

N_2O
Distickstoffmonoxid

NBS
Nature-Based Solutions (naturbasierte Lösungen)

NMVOC
Flüchtige organische Stoffe ohne Methan

NOx
Stickoxide

O

OECD
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

OGCI
Oil and Gas Climate Initiative

OGMP 2.0
Oil and Gas Methane Partnership 2.0

OSRL
Oil Spill Response Limited

P

PSE
Prozesssicherheitsereignisse

S

SDG
Sustainable Development Goals (Ziele der Vereinten Nationen zur nachhaltigen Entwicklung)

SEC
Sustainability Expert Committee

SO_2
Schwefeldioxid

SOx
Schwefeloxide

T

TCFD
Task Force on Climate-related Financial Disclosures

THG
Treibhausgas

TRI
Summe aller Unfallereignisse

TRIR
Gesamtunfallrate pro eine Million Arbeitsstunden

U

UK
United Kingdom

UN
Vereinte Nationen

UNESCO
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation

UNGP
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

V

VAE
Vereinigte Arabische Emirate

W

WBCSD
World Business Council for Sustainable Development

MASSEINHEITEN

bbl
Barrel

CO_2e/boe
CO_2-Äquivalent pro Barrel Öläquivalent

GJ
Gigajoule

m^3
Kubikmeter

mboe
Tausend Barrel Öläquivalent

mboe/d
Tausend Barrel Öläquivalent pro Tag

mmboe
Millionen Barrel Öläquivalent

mmtpa
Millionen Tonnen pro Jahr

Mrd.
Milliarden

PJ
Petajoule

t
Tonne

6 EINFÜHRUNG
11 GRUNDLAGEN
19 UMWELT
37 SOZIALES
52 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
59 ANHANG

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Wintershall Dea GmbH
Friedrich-Ebert-Straße 160
34119 Kassel

Wintershall Dea GmbH
Überseering 40
22297 Hamburg

www.wintershalldea.com

KONZEPT UND GESTALTUNG

Wintershall Dea AG
Kassel, Deutschland

MPM – Part of RYZE Digital
www.mpm.de

VERÖFFENTLICHUNGSTERMIN

14. März 2023

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 der Wintershall Dea AG liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

Die englische Fassung des Nachhaltigkeitsberichtes ist rechtsverbindlich. Das Unternehmen kann nicht für Missverständnisse oder Fehlinterpretationen, resultierend aus der Übersetzung, verantwortlich gemacht werden.

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

BILDNACHWEISE UND QUELLEN

Seite 2: Adobe Stock/Porcupen
Seite 6: Wintershall Dea/Frank Schinski;
Wintershall Dea/Ahmed ElNaggar
Seite 7: Wintershall Dea/Frank Schinski
Seite 28: Wintershall Dea/mmpro
Seite 32: Wintershall Dea/Achim Multhaupt
Seite 34: Wintershall Dea/Christian Burkert
Seite 37: EQUAL-SALARY Foundation
Seite 41: Wintershall Dea/Bernd Schoelzchen
Seite 42: EQUAL-SALARY Foundation
Seite 43: Wintershall Dea/Bernd Schoelzchen
Seite 51: Wintershall Dea/Arlett Sauz