wintershall

Wir fördern Zukunft.

2018

Bericht

zur unternehmerischen Verantwortung

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

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

wintershall dea

A subsidiary of BASF

We create chemistry

ÜBER DIESEN BERICHT

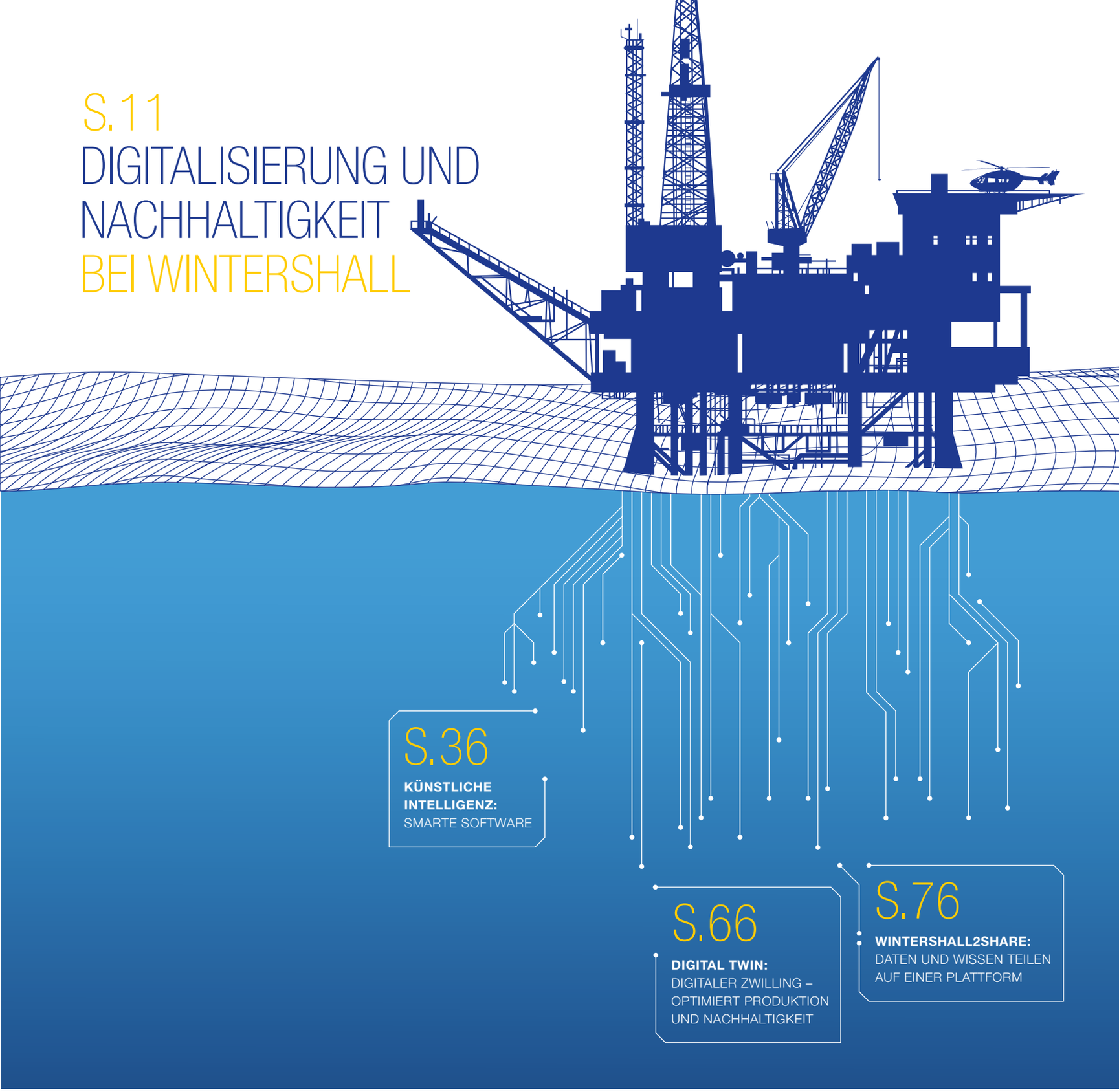
Mit dem vorliegenden Bericht zur unternehmerischen Verantwortung informiert Wintershall über ihre Aktivitäten im Geschäftsjahr 2018. Anhand von Kennzahlen und Beispielen verdeutlichen wir, wie unternehmerische Verantwortung zum langfristigen Unternehmenserfolg beiträgt.

Der Bericht umfasst Wintershall und ihre Tochterunternehmen.

Als Gruppengesellschaft der BASF beruhen unsere Finanzinformationen auf den Anforderungen der International Financial Reporting Standards (IFRS). Die Daten im Kapitel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen sich auf die Personen, die in den Gesellschaften des Konsolidierungskreises der BASF-Gruppe zum 31. Dezember 2018 tätig waren. Die Daten und Berechnungsgrundlagen der Themenfelder Umwelt und Sicherheit entsprechen den nationalen und internationalen Standards der E&P-Industrie. Als Mitglied in der International Association for Oil and Gas Producers (IOGP) und dem deutschen Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie e.V. (BVEG) verwendet Wintershall bei der Datenerhebung die Definitionen der beiden international anerkannten Verbände.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung richtet sich an dem Standard der global oil and gas industry association for advancing environmental and social performance, IPIECA, aus. Im Falle abweichender Standards und Berichtsgrenzen werden diese für den entsprechenden Punkt kenntlich gemacht. Sämtliche Daten und Informationen wurden von den jeweils fachlich zuständigen Einheiten mit repräsentativen Methoden für den Berichtszeitraum erhoben. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2018 (Berichtszeitraum 01.01.2018 – 31.12.2018).

Der Bericht erscheint jährlich in deutscher und englischer Sprache und ist als PDF-Version auf der Wintershall-Homepage verfügbar. Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Bericht in der Regel auf eine ausdrückliche Nennung der weiblichen Form verzichtet. Die männliche Form wird synonym für beide Geschlechter verwendet.



S.11 DIGITALISIERUNG UND NACHHALTIGKEIT BEI WINTERSHALL

S.36
KÜNSTLICHE INTELLIGENZ:
SMARTE SOFTWARE

S.66
DIGITAL TWIN:
DIGITALER ZWILLING – OPTIMIERT PRODUKTION UND NACHHALTIGKEIT

S.76
WINTERSHALL2SHARE:
DATEN UND WISSEN TEILEN AUF EINER PLATTFORM

Legende:
- Verweis ins Internet
- Querverweis innerhalb des Berichts 2018

AUF EINEN BLICK – KENNZAHLEN 2018

ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN[1]

	Einheit	2018	2017
Nettoumsatz Dritte	Mio. €	4.094	3.252
Ergebnis der Betriebstätigkeit vor Sondereinflüssen[2]	Mio. €	1.745	683
Investitionen inklusive Akquisitionen[3]	Mio. €	1.062	988
Produktion	MMBOE[4]	171	164

ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

	Einheit	2018	2017
Wasserverbrauch	Mio. m^3	21,8	21,6
Abfallentsorgung	t	122.139	90.026
Energie			
Stromverbrauch	MWh_{el}	537.540	443.173
Dampfeinsatz	t	553.455	485.005
Emissionen Treibhausgase			
CO_2	Mio. t	1,5	1,3
CH_4	t	9.179	7.113
Emissionen anorganischer Stoffe	t	4.707	3.952

SOZIALE KENNZAHLEN

		2018	2017
Mitarbeiter	Per 31.12.	2.018	2.006
Auszubildende[5]	Per 31.12.	49	52
Arbeitssicherheit			
Tödliche Unfälle (Mitarbeiter und Kontraktoren)		0	0
Unfälle mit ≥ 1 Tag Ausfallzeit (Mitarbeiter und Kontraktoren)		3	6

[1] Die Informationen beruhen auf den Anforderungen der International Financial Reporting Standards.
[2] Beinhaltet für das Jahr 2018 nur die Abschreibungen der ersten drei Quartale.
[3] Zugänge bei immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen sowie den entsprechenden Positionen in der Veräußerungsgruppe.
[4] Millionen Barrel Öläquivalent.
[5] Auszubildende in Deutschland.

INHALT

VORWORT — 2

UNTERNEHMENSPROFIL — 5

DIGITALISIERUNG UND NACHHALTIGKEIT — 11

VERANTWORTUNGSVOLLES WACHSTUM — 24

- Strategie — 25
- Management und Organisation — 26
- Compliance — 29
- Partnerschaften — 31
- Technologie und Innovation — 32
- Wirtschaftliche Leistung — 33
- Künstliche Intelligenz: Smarte Software macht Exploration effizienter — 36

VERANTWORTUNGSVOLLE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT — 38

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter — 39
- Umwelt- und Klimaschutz — 49
- Sicherheit — 57
- Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette — 64
- Digital Twin: Digitaler Zwilling – optimiert Produktion und Nachhaltigkeit — 66

VERANTWORTUNGSVOLLE KOOPERATION — 68

- Dialog — 69
- Gesellschaftliches Engagement — 72
- Wintershall2Share: Daten und Wissen teilen auf einer Plattform — 76

AUSBLICK — 78

KONTAKT / IMPRESSUM — 80

MARIO MEHREN
Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen und Leser,

für Wintershall war es ein bewegtes Jahr. Wir haben das Unternehmen für eine erfolgreiche Entwicklung neu ausgerichtet und wollen künftig zusammen mit der DEA Deutschen Erdöl AG einen noch stärkeren Beitrag zur sicheren und verantwortungsvollen Versorgung von Gas und Öl leisten sowie gemeinsam nachhaltig wachsen. Dabei berücksichtigen wir neben ökonomischen Faktoren genauso ökologische und soziale Aspekte. Einen besonderen Stellenwert haben für uns auch die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen. Diese helfen uns den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens zu senken und gleichzeitig die Versorgung der Menschen mit bezahlbarer und sicherer Energie zu fördern.

Erdgas wird hierbei in den kommenden Jahrzehnten eine noch wichtigere Rolle spielen. Das macht auch der Abschlussbericht der deutschen Kohlekommission deutlich. Dass die Rolle von Gas als Energieträger und Speichersystem an Bedeutung gewinnen soll, ist für Wintershall und die gesamte Branche, aber vor allem für das Klima eine überaus gute Nachricht. Denn wer die Energiewende zum Erfolg führen will, kommt an der Erdgasbranche nicht vorbei. Schon heute ist Erdgas der sauberste konventionelle Energieträger und sein Potenzial ist noch lange nicht erschöpft.

Wintershall ist darauf mit ihrem bestehenden Portfolio bereits bestens vorbereitet. Die Basis dazu liefern unsere Aktivitäten mit unserem langjährigen Partner Gazprom, in Russland und insbesondere der Start der Entwicklung der Lizenzen 4A und 5A der Achimov-Formation. Die zukünftige Erdgasproduktion wird zudem durch den Einstieg in die Ghasha-Konzession in Abu Dhabi ergänzt. Hier können wir mit unserer jahrzehntelangen Erfahrung in der sicheren Entwicklung von Sauergasfeldern beitragen. In Norwegen ist die Produktion aus dem Feld Aasta Hansteen gestartet, das auch als Ausgangspunkt für weitere Funde von Erdgas in der Region genutzt werden soll. Gleichzeitig stärkt es unsere Position als Gasproduzent für Europa. Durch unsere Finanzbeteiligung im Pipelineprojekt Nordstream 2 sichern wir auch in Zukunft eine günstige und verlässliche Gasversorgung für Europa.

Als international tätiges Unternehmen leben wir Vielfalt und wissen, wie wichtig und wertvoll diese ist, um erfolgreich zu sein. Gemeinsam mit anderen Unternehmen aus der Region Kassel hat Wintershall daher ein sichtbares Zeichen für Toleranz, Respekt und ein weltoffenes Kassel gesetzt und die Initiative „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ ins Leben gerufen.

Ein Thema, das nahezu jeden Aspekt unseres Lebens revolutioniert, ist die Digitalisierung. Das betrifft auch unsere Branche. Mit den Projekten „Wintershall 4.0“ und „Global Gas & Oil Data Integration“ gestaltet Wintershall diesen Prozess aktiv. Das meint weit mehr als ein paar neue Programme und Apps zu installieren. Unsere Arbeitsprozesse im Lichte der Digitalisierung neu zu denken und unsere Zusammenarbeit entscheidend zu modernisieren und effizienter zu machen, steht dabei im Fokus. Zum Beispiel können Potenziale für die Umwelt wie die Einsparung von Energie und dadurch die Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks erreicht, oder auch die Sicherheit der Mitarbeiter erhöht werden. Mehr dazu lesen Sie im Schwerpunktthema dieses Berichts.

Auf den kommenden Seiten finden Sie wie gewohnt Informationen, wie Wintershall ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in ihren Aktivitäten berücksichtigt, und wichtige Kennzahlen, mit denen wir unsere Leistungen messen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante und gute Lektüre,

Ihr

Mario Mehren
Vorstandsvorsitzender

UNTERNEHMENSPROFIL

ERFOLGREICH DURCH TECHNOLOGISCHE KOMPETENZ UND STARKE PARTNERSCHAFTEN

Wintershall ist der größte international tätige deutsche Erdöl- und Erdgasproduzent und eine 100-prozentige Tochter der BASF SE. Mit rund 2.000 Mitarbeitern aus über 50 Nationen suchen und fördern wir Erdöl und Erdgas. In Europa sind wir zudem im Gastransportgeschäft aktiv.

Wintershall in der Welt zu Hause

Als internationales Unternehmen mit deutschen Wurzeln konzentrieren wir uns auf ausgewählte Schwerpunktregionen, in denen wir über ein hohes Maß an regionaler und technologischer Expertise verfügen. Diese liegen in Europa, Russland, Nordafrika, Südamerika sowie in der Region Middle East.

Erdöl und Erdgas sichern weltweiten Rohstoffbedarf

Wintershall leistet einen wichtigen Beitrag zur Energieversorgung. Unser Kerngeschäft ist die Suche nach und die Förderung von Erdöl und Erdgas. Wir verfügen über 120 Jahre Erfahrung in der Gewinnung von Rohstoffen und fördern seit mehr als 85 Jahren Kohlenwasserstoffe. Erdöl und Erdgas sind das Herz-Kreislauf-System unserer industriellen Gesellschaft. Unser Wohlstand basiert auf der langfristig sicheren Versorgung mit Energie. Als Energieträger und Grundstoff der Industrie werden Kohlenwasserstoffe auch in den nächsten Jahrzehnten einen wichtigen Beitrag leisten. Erdöl ist einer der wertvollsten fossilen Rohstoffe der Welt. Daran wird sich in naher Zukunft nichts ändern. Erdgas hat einen nicht minder festen Platz in unserer Zukunftsplanung. Aufgrund der guten Klimabilanz im Vergleich zu anderen fossilen Brennstoffen wird es vor allem zum Heizen und zur Stromerzeugung eingesetzt. Gleichzeitig wird Erdgas aber auch für die Industrie als Rohstoff immer wichtiger.

Erfolgreich durch Innovation und Forschung

Vom Aufspüren von Öl- und Gasvorkommen bis zu ihrer optimalen Erschließung und sicheren Produktion ist es ein langer Weg. Der entscheidende Faktor in allen Phasen des E&P-Lebenszyklus ist: Technologie. Wintershall strebt stets danach, die innovativsten und effektivsten Methoden anzuwenden. Nur so können wir uns in der Öl- und Gasbranche langfristig erfolgreich behaupten. Wintershall setzt dabei auf einen ausgewogenen Mix: Auf der einen Seite entwickeln wir bestehende Technologien für uns weiter und schaffen so kurz- bis mittelfristige Verbesserungen. Auf der anderen Seite fokussieren wir uns in der Forschung auf eigene, langfristige Innovationen – vor allem im Bereich der verbesserten Ölförderung.

Die Voraussetzungen für unser technologisches Know-how schaffen wir in unserer Heimat Deutschland. Hier sucht und fördert Wintershall seit mehr als 85 Jahren erfolgreich Erdöl und Erdgas. Kontinuierliche Innovationen sowie hohe Sicherheits- und Umweltstandards sind aufgrund der komplexen geologischen und rechtlichen Rahmenbedingungen ein Muss. Unsere Innovationen „Made in Germany“ werden weltweit eingesetzt und machen unser Unternehmen international zu einem geschätzten Partner.

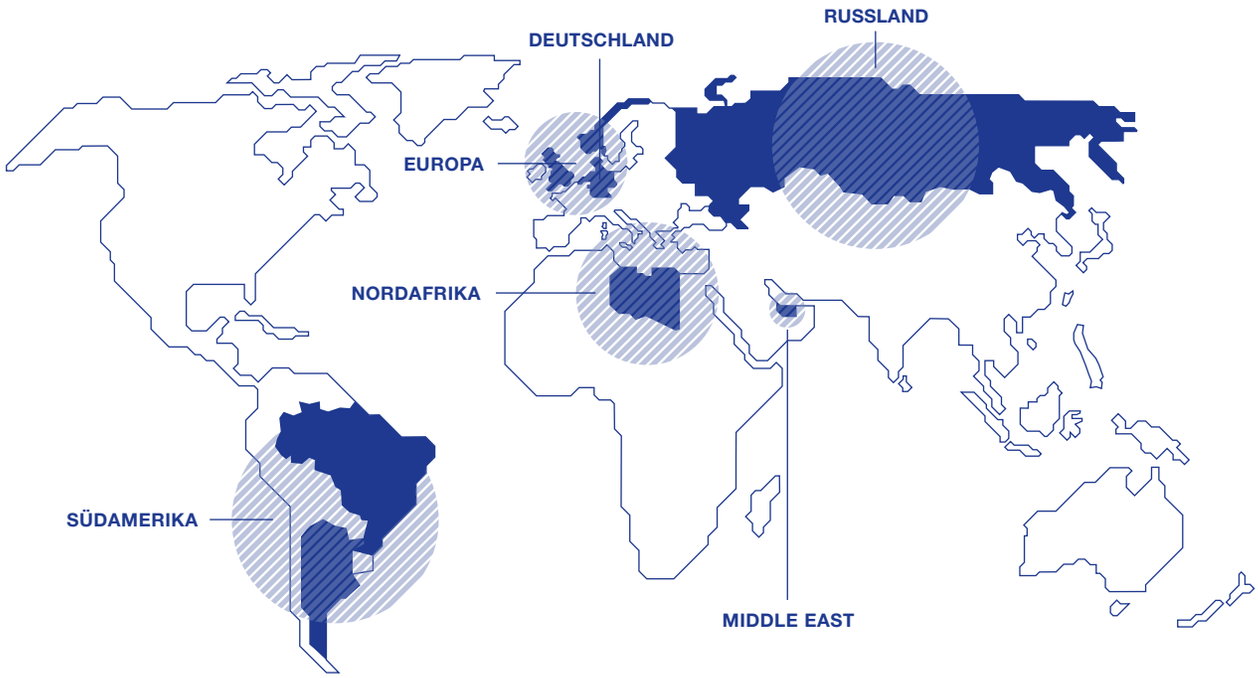
Starke Partnerschaften

Strategische Partnerschaften bilden eine wichtige Grundlage für den Erfolg unseres Unternehmens. Staatliche ebenso wie private Unternehmen vertrauen unserem Know-how, unserer Erfahrung und Verlässlichkeit – dies gilt für unsere Aktivitäten im Permafrost Sibiriens, in der Wüste Nordafrikas oder im Atlantik an der Spitze Südamerikas. Unsere strategischen Partnerschaften sind deshalb so erfolgreich, weil jeder das einbringt, was er am besten kann.

Verantwortungsvolles Handeln

In der Verfolgung unserer unternehmerischen Ziele sind wir kreativ und technologisch innovativ. Wir haben den Mut, auch außergewöhnliche Ideen umzusetzen. Wir sind offen, schätzen Vielfalt und fördern den Dialog. Schon vor Beginn unserer Aktivitäten prüfen wir mögliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, berücksichtigen soziale Aspekte ebenso wie den Schutz des Kulturerbes. Beständig arbeiten wir an der Verbesserung aller Verfahren, um Ressourcen noch effizienter nutzen zu können und negative Auswirkungen weiter zu minimieren.

UNSERE SCHWERPUNKTREGIONEN



DEUTSCHLAND

Seit über 120 Jahren sind wir in Deutschland aktiv, davon 85 in der Förderung von Öl und Gas. Wir produzieren dabei aus insgesamt 15 Ölfeldern und über 35 Gasfeldern – technologisch anspruchsvoll und mit hohen Umweltstandards für die heimische Energieversorgung.

EUROPA

Seit 1965 fördern wir Öl und Gas in der niederländischen Nordsee. Zudem halten wir Lizenzen in britischen, dänischen und norwegischen Hoheitsgewässern. In Norwegen ist unser Unternehmen an neun produzierenden Feldern beteiligt.

NORDAFRIKA

Bereits seit 1958 ist Wintershall in Libyen in der Exploration und Produktion von Erdöl aktiv. Sowohl vor der Küste als auch in der Wüste. Wintershall gilt als Technologieführer und Vorreiter im Umweltschutz in der E&P-Industrie des nordafrikanischen Landes.

SÜDAMERIKA

Seit 40 Jahren ist Wintershall in Südamerika tätig. Gegenwärtig sind wir in Argentinien an 15 Öl- und Gasfeldern beteiligt. Damit sind wir viertgrößter Erdgasproduzent des Landes. Zudem ist der Standort das Forschungszentrum für die Produktion aus unkonventionellen Lagerstätten. Durch neue Lizenzen wird Wintershall künftig auch in Brasilien aktiv sein.

RUSSLAND

Die Eckpfeiler unseres Engagements in Russland sind die Gemeinschaftsprojekte mit Gazprom und LUKOIL – Achimgaz, Severneftegazprom und Wolgdeminoil. Zudem ist Wintershall an der Ostseepipeline Nord Stream beteiligt. Als Darlehensgeber der Nord Stream 2 AG unterstützt Wintershall den Bau der Nord Stream 2 Pipeline.

MIDDLE EAST

Wintershall hat 2012 die technische Bewertung des Sauergas- und Kondensatfeldes Shuwaihat als Betriebsführer übernommen. Seit dem Jahr 2018 ist Wintershall Partner bei der Ghasha-Konzession, den größten noch zu entwickelnden Gas- und Kondensatfeldern der Vereinigten Arabischen Emirate.

HÖHEPUNKTE 2018

Wintershall und DEA fusionieren

Aus Wintershall und DEA wird Wintershall Dea. Die Anteilseigner BASF und LetterOne haben im September 2018 eine verbindliche Vereinbarung zum Zusammenschluss ihrer jeweiligen Öl- und Gasgeschäfte unterzeichnet. Die Fusion wurde am 1. Mai 2019 vollzogen. Mit Wintershall Dea entsteht das führende unabhängige europäische Explorations- und Produktionsunternehmen mit internationalen Aktivitäten in ausgewählten Kernregionen. Im Jahr 2018 hatte das kombinierte Geschäft von Wintershall und DEA einen Pro-forma-Umsatz in Höhe von knapp 5,7 Milliarden EUR, ein Ergebnis der Betriebstätigkeit vor Abschreibungen (EBITDA) von rund 3,6 Milliarden EUR und einen Jahresüberschuss nach Anteilen anderer Gesellschafter von knapp 1,2 Milliarden EUR. Wintershall und DEA haben 2018 zusammengerechnet mehr als 215 Millionen Barrel Öläquivalent produziert. Das entspricht einer täglichen Fördermenge von rund 590.000 Barrel Öläquivalent. Das Gemeinschaftsunternehmen wird über ein regional ausgewogenes Portfolio mit Wachstumspotenzial in den Kernregionen verfügen und strebt zwischen 2021 und 2023 eine Tagesproduktion von 750.000 bis 800.000 BOE an. Mittelfristig beabsichtigen BASF und LetterOne einen Börsengang von Wintershall Dea mittels einer Erstplatzierung (Initial Public Offering).

Partnerschaft

Wintershall beteiligt sich mit 10 Prozent an der Ghasha-Konzession in Abu Dhabi. Das Sauergas- und Kondensatfeld befindet sich in der Region Al Dhafra vor der Küste Abu Dhabis.

Produktionsstart

Der Förderstart im norwegischen Gasfeld Aasta Hansteen bedeutet die Inbetriebnahme der weltweit größten schwimmenden SPAR-Plattform – Single Point Anchor Reservoir.

Meilenstein

Das Joint Venture Wolgodeminoil förderte die zehnmillionste Tonne Erdöl. Seit 1992 wird im südrussischen Wolgograd Erdöl produziert. Allein 2018 wurden rund 520.000 Tonnen Öl und ca. 130 Millionen Kubikmeter Gas produziert.

Jubiläum

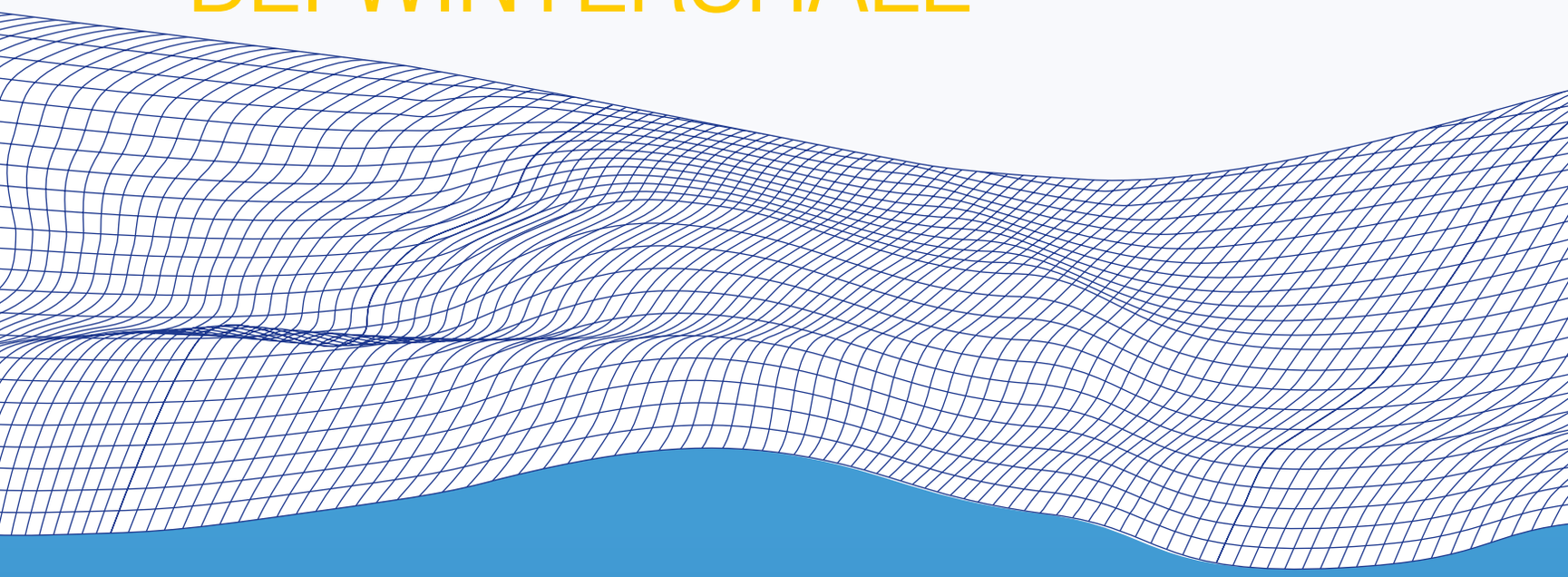
In Argentinien feiert die Wintershall ihr 40-jähriges Jubiläum. Seit 1978 ist Wintershall dort aktiv und produziert mittlerweile jährlich rund 26 Millionen Barrel Öläquivalent.

Neue Aktivitäten in Südamerika

Wintershall erhält sieben Explorationslizenzen in Brasilien, die vor der Nord- sowie Südostküste Brasiliens liegen. Bei vier dieser Lizenzen ist Wintershall Betriebsführer.

DIGITALISIERUNG UND NACHHALTIGKEIT

DIGITALISIERUNG UND NACHHALTIGKEIT BEI WINTERSHALL



DIE DIGITALE TRANSFORMATION

Die Digitalisierung ist in vollem Gange. Sie betrifft uns alle – und sorgt für einen tiefgreifenden Wandel in jedem Lebensbereich. Die digitale Transformation eröffnet große Chancen für mehr Lebensqualität, revolutionäre Geschäftsmodelle und effizienteres Wirtschaften. Dreh- und Angelpunkt, um dies alles möglich zu machen, sind Daten – der „Rohstoff der Zukunft“.

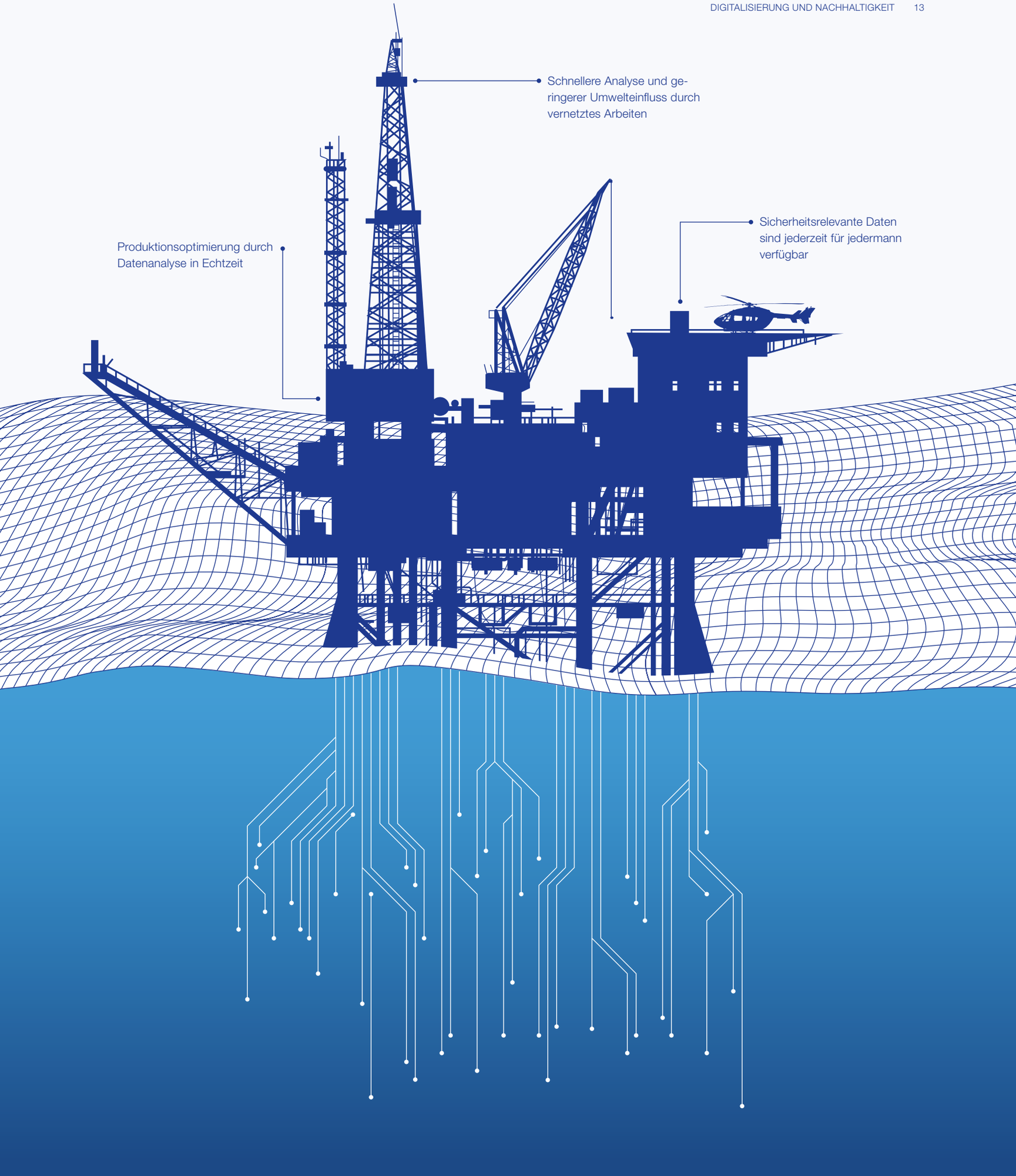
Ob Big Data, Online-Plattformen oder Künstliche Intelligenz – auch Wintershall ist auf dem Weg in die Zukunft. Drei Leuchtturmprojekte treiben dabei den Wandel bei Wintershall voran. Davon profitiert auch die Nachhaltigkeit des Unternehmens mit Themen wie Klimaschutz, Einhaltung internationaler Sozialstandards und Wertsteigerung, die durch die Digitalisierung auf ein neues Level gehoben werden.

DIGITALE KOMPETENZ

Das Wissen des Unternehmens über Technologie, Geschäftsstrategie und Geschäftsentwicklung zu verknüpfen und in Einklang zu bringen, bedeutet digitale Kompetenz. Für Unternehmen ist dies ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. In der Industrie kann Digitalisierung durch intelligente Prozesse und Prozesssteuerungen höhere Produktivität und Effizienz erzielen. So stößt die stetig zunehmende Vernetzung von Arbeitsprozessen über den Globus hinweg eine neue industrielle Revolution an. Das entscheidende Stichwort heißt: Industrie 4.0.

Dabei besteht die zentrale Herausforderung für die Unternehmen darin, neue Technologien nicht nur zu verstehen und auf bestehende Arbeitsabläufe anzuwenden, sondern sie auch über das bestehende Geschäftsmodell hinaus wertschöpfend einzusetzen.

Wie groß das Potenzial ist, veranschaulichen schon heute die Unternehmen, die mittels Digitalisierung komplette Branchen revolutionieren. Sie entwickeln für ihre Märkte und Kunden Lösungen, die es zuvor so nicht gab. Amazon, Google, Apple oder Facebook, die „digitalen Champions“, sind in kürzester


Schnellere Analyse und geringerer Umwelteinfluss durch vernetztes Arbeiten
Produktionsoptimierung durch Datenanalyse in Echtzeit
Sicherheitsrelevante Daten sind jederzeit für jedermann verfügbar

ENORME VORTEILE DER DIGITALISIERUNG BIS 2025 *

+1,6 BIO. USD

Wertschöpfung von bis zu 1,6 Bio. USD für die Branche.

–1.300 MIO. TONNEN

–3 MRD. LITER

Es bedeutet einen enormen Vorteil für die Umwelt, wenn ca. 1.300 Mio. Tonnen CO_2-Äquivalente und ca. 3 Mrd. Liter Wasser eingespart werden können.

Zeit zu den wertvollsten Unternehmen der Welt aufgestiegen. Dank digitaler Geschäftsmodelle haben sie neben anderen Firmen die Führungsrolle der Industrie übernommen.

E&P INDUSTRIE HOLT AUF

Im direkten Vergleich zu anderen Industriezweigen ist die Öl- und Gasindustrie noch ein Nachzügler. Sie hat sich aber auf den Weg gemacht, und die Aufholjagd hat begonnen. Laut dem Weltwirtschaftsforum könnte die digitale Transformation der Öl- und Gasindustrie bis 2025 bis zu 1,6 Billionen USD Wert für die Industrie und die Gesellschaft generieren. Einsparungen des Wasserverbrauchs im Wert von bis zu 30 Milliarden USD oder 430 Milliarden USD durch die Verringerung von Emissionen sind möglich. Das große Potenzial der Digitalisierung veranschaulicht auch der Vergleich des amerikanischen Wirtschaftsforschers George Westermann von der Sloan School of Management am MIT in Cambridge, USA: „Die Digitalisierung ist wie die Verwandlung einer Raupe in einen Schmetterling. Der Organismus bleibt derselbe, nur hat er jetzt Superkräfte. Leider denken viele Führungskräfte bei der digitalen Transformation nicht an Schmetterlinge. Sie denken nur an schnelle Raupen. Und es ist schwer, mit den Wettbewerbern Schritt zu halten, wenn man vorwärts kriecht, während andere fliegen.“ **

UND WO STEHT WINTERSHALL IN DIESEM PROZESS?

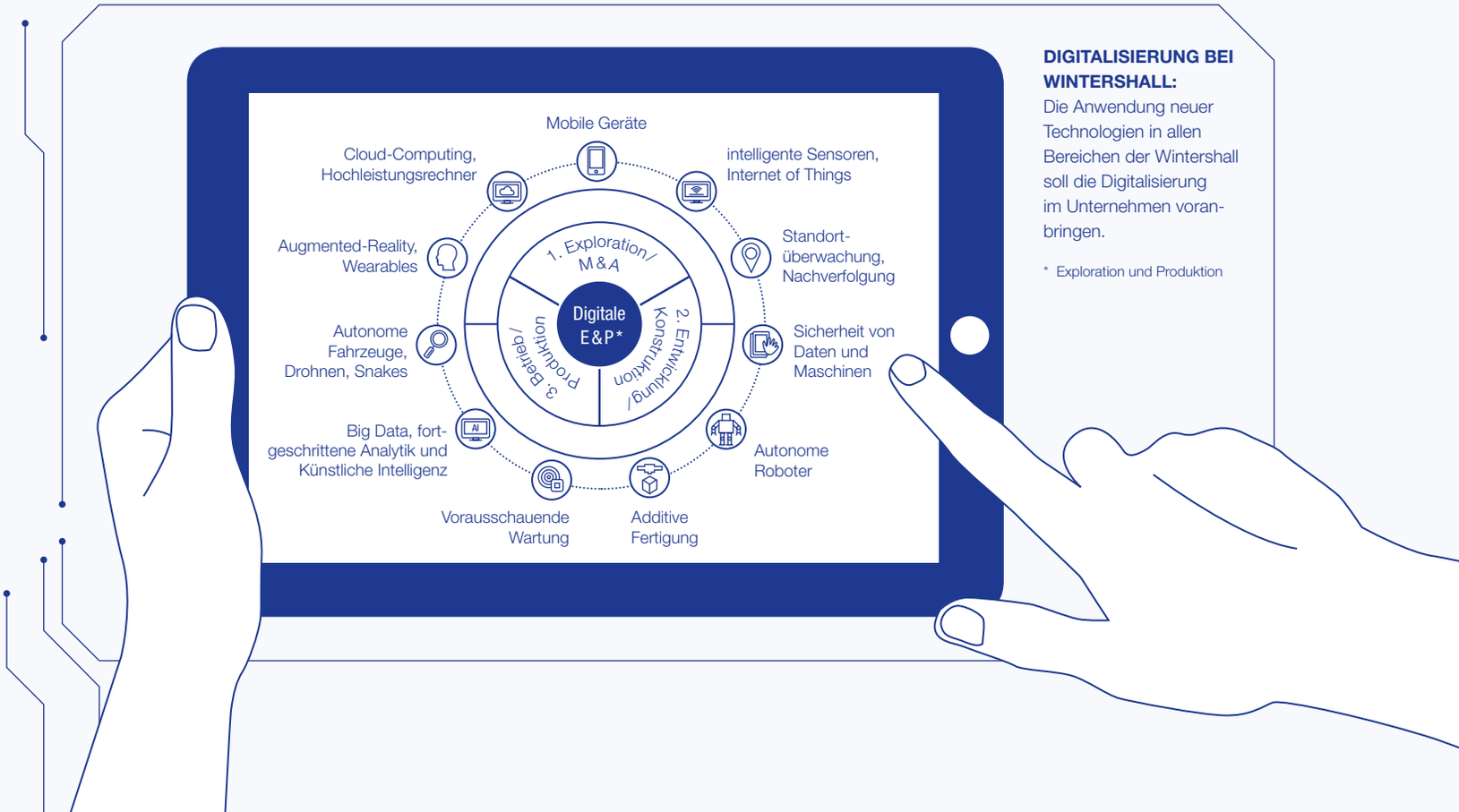
Wintershall ist mittendrin. Das Unternehmen hat sich, um im Bild zu bleiben, als Raupe verpuppt und wird bald als wendiger Schmetterling schlüpfen. Wer mit den Experten bei Wintershall spricht, die die Digitalisierung weiterentwickeln und integrieren, bekommt dies bestätigt. Patrick von Pattay leitet das Projekt Wintershall 4.0 und hat zusammen mit seinem Team eine Strategie entwickelt, die nicht allein dazu dienen soll, digitale Technologien auf bestehende Prozesse anzuwenden, sondern vielmehr die Prozesslandschaft neu zu denken. In der Öl und Gas Branche gab es lange keinen ausreichenden Leidensdruck, da in langen Zyklen gedacht und gearbeitet wird. Doch Technik entwickelt sich immer schneller und Wintershall will diese Entwicklung nutzen und die Prozesse in Zukunft unter Zuhilfenahme digitaler Technologien so organisieren, dass sie besser, rentabler und für die Interessengruppen wertvoller wird.

* http://reports.weforum.org/digital-transformation/wp-content/blogs.dir/94/mp/files/pages/files/dti-oil-and-gas-industry-white-paper.pdf, page 5

** https://enterprisersproject.com/article/2017/5/digital-transformation-mits-westerman-shares-new-lessons

WIE SOLL DIE DIGITALISIERUNG WINTERSHALL VORANBRINGEN?

Ganz einfach: Die Digitalisierung stellt für Wintershall eine große Chance dar, die Kernprozesse des Unternehmens weiterzuentwickeln. Digital neu gedachte Prozesse ermöglichen die Optimierung der täglichen Arbeit. Die Produktion kann weiterentwickelt und der Ressourceneinsatz minimiert werden. Intelligente interne Suchmaschinen bieten Wintershall verbesserten Zugang zu Wissen und Expertise. Im Ergebnis können vorhandenes Wissen, Ressourcen und Daten effektiver eingesetzt werden, unabhängig von Zeit und Ort. Ingenieure können zum Beispiel über digitale Kanäle wie Augmented Reality ihr Wissen weltweit einsetzen, ohne selbst vor Ort sein zu müssen. Das erhöht die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Das bestätigen auch die, die bei Wintershall für die digitale Transformation verantwortlich sind und zugleich die Nachhaltigkeit im Fokus haben. Mithilfe des Projektes „Global Gas & Oil Data Integration“ werden durch die Verknüpfung von Informationen Prozesse anders und vor allem intelligenter gestaltet und dabei zugleich die Nachhaltigkeit effektiver integriert. Damit stellt die Digitalisierung eine gute Möglichkeit dar, die Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt zu reduzieren.



DIGITALISIERUNG BEI WINTERSHALL:
Die Anwendung neuer Technologien in allen Bereichen der Wintershall soll die Digitalisierung im Unternehmen voranbringen.

* Exploration und Produktion

VOM PILOTEN ZUM LEUCHTTURM

Um Digitalisierung in den Prozessen der Wintershall zu integrieren und Lösungen neu zu denken, werden Pilot- und Leuchtturmprojekte eingesetzt. Dabei können sich alle Mitarbeiter einbringen und digitale Lösungen vorschlagen. Ist eine Idee für das Geschäft nützlich und umsetzbar, kann sie in Form eines Leuchtturms realisiert werden und zeigen, wie Digitalisierung das Unternehmen voran bringt. So weisen diese Projekte den Weg in eine digitale Zukunft.

4 LEUCHTTURM
Bewährte Pilotprojekte werden entsprechend der Strategie als Leuchtturm umgesetzt und als langfristige digitale Lösung angewendet.

3 ROADMAP
Strategiepläne dienen als Richtlinie für die Erstellung der Leuchttürme. Daran orientierend, werden derzeit die wichtigsten Leuchttürme umgesetzt und im Unternehmen integriert.

2 PILOTEN
Die Umsetzbarkeit dieser Ideen wird als Pilotprojekt getestet. Pilotprojekte müssen sich innerhalb einer bestimmten Zeit bewähren, damit sie zu Leuchtturmprojekten werden können.

1 IDEENFINDUNG
Alle Mitarbeiter können das Team von Wintershall 4.0 bei der Findung digitaler Lösungen unterstützen und über eine interaktive Plattform Ideen einbringen.

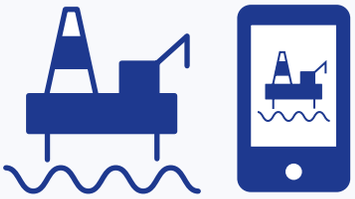
ROADMAP ZUR UMSETZUNG VON WINTERSHALL 4.0

Um diese Veränderungen gezielt und effizient umzusetzen, verfolgt Wintershall im Rahmen des Projekts Wintershall 4.0 einen klaren Strategieplan, der die Aktivitäten der digitalen Transformation steuert, bündelt und Schritt für Schritt vorantreibt: In einem ersten Schritt werden digitale Technologien ausgewählt und in sogenannten Pilotprojekten getestet und evaluiert. Der Fokus liegt dabei auf der Prüfung der Anwendbarkeit. Der Strategieplan dient dabei als Richtlinie für die Umsetzung eines Piloten zum Leuchtturm, mit dem Ziel das Projekt im Unternehmen zu integrieren.

Je erfolgreicher eine Technologie im Kontext der einzelnen Problemstellungen eingesetzt werden kann, umso intensiver wird sie verfolgt. Mehr als 100 Pilotprojekte wurden so bisher identifiziert. Davon sind 40 bereits 2018 an den Start gegangen; darunter Projekte aus den Bereichen Lagerstättensimulation, Robotik, Automation und Künstliche Intelligenz. Einige sind bereits abgeschlossen und werden nun weiterverfolgt. Wintershall 4.0 hat gemeinsam mit den Fachbereichen für die Kernprozesse eine Roadmap erarbeitet. Die Pilotprojekte helfen Wintershall, Technologien auszuprobieren und Schritt für Schritt in den Digitalisierungsprozess zu implementieren. Auf diesem Weg werden Pilotprojekte identifiziert, die den größten Nutzen digitaler Technologien in der Praxis versprechen und dies in sogenannten Leuchtturmprojekten demonstrieren können. Die Leuchtturmprojekte haben daher für Wintershall die Funktion von Wegweisern auf dem Weg in die Digitalisierung.

LEUCHTTURMPROJEKTE

WINTERSHALL2SHARE
Durch Wintershall2Share sollen Daten und Dokumente für alle Mitarbeiter jederzeit verfügbar gemacht werden. Das erleichtert die Arbeit und reduziert Zeitverluste. Die Einbindung von Kunden und Partnern verbessert zudem das gemeinsame Arbeiten und fördert Geschäftsbeziehungen.



DIGITAL TWIN
Die Verknüpfung und Analyse großer Datenmengen, Big Data, ermöglicht die Programmierung einer digitalen Plattform. An diesem digitalen Zwilling können Produktion und Ressourceneinsatz optimiert und Anpassungen dann auf die echte Plattform angewendet werden.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ
Die Auswertung großer Datenmengen kann durch Technologien wie Künstliche Intelligenz, aber auch Deep Learning deutlich schneller ablaufen. Sie unterstützen die Mitarbeiter bei Wintershall und geben ihnen die Möglichkeit, die Arbeitszeit effektiver einzusetzen. Beispiele zum Einsatz dieser Technologien finden Sie auf Seite 36.

PATRICK VON PATTAY

Leitet die Digitalisierung

AUF DEM WEG ZUR SHARE COMMUNITY

Entscheidend für eine erfolgreiche Digitalisierung ist das Teilen von Wissen und Information. „Es reicht nicht, nur Prozesse dank neuer Technologien zu optimieren. Es bedarf eines kulturellen Wandels vom Denken in Silos hin zu einem aktiven und offenen Wissensaustausch über Abteilungsgrenzen und andere Strukturen hinweg“, ist sich Patrick von Pattay sicher. „Wir müssen uns vom Grundsatz ‚Du darfst nur wissen, was Du für Deine eigene Arbeit brauchst – Need to Know‘ verabschieden.“

Doch wie lässt sich eine solche Kultur schaffen, in der Wintershall optimal von der Digitalisierung profitieren kann? „Der Wandel der Unternehmenskultur ist die Aufgabe aller Mitarbeiter, nicht einiger weniger. Nur wenn sich alle angesprochen fühlen ihr Wissen zu teilen, kann das Unternehmen sein volles Potenzial entfalten“, sagt von Pattay. Und dieses Potenzial ist weitreichend: Künstliche Intelligenzen können vorhandenes Wissen nutzen, um Bohrungen zu optimieren und Daten blitzschnell zu analysieren, Algorithmen ordnen und Datensätze verbinden, Workflows können in Echtzeit auf Kollaborations-Plattformen von Mitarbeitern, Partnern und Zulieferern geteilt werden.

„UNSER KULTURELLER WANDEL SCHAFFT EINE TRANSPARENZ, DIE ZU BESSEREN ENTSCHEIDUNGEN FÜHRT.“

ALMUTH KLOTZKI

„NUR WENN SICH ALLE ANGESPROCHEN FÜHLEN IHR WISSEN ZU TEILEN, KANN DAS UNTERNEHMEN SEIN VOLLES POTENZIAL ENTFALTEN.“

PATRICK VON PATTAY

„Bei so vielen angedachten Änderungen haben vielleicht manche Beobachter Zweifel, ob dies alles auch in der Praxis umzusetzen ist“, weiß der Projektleiter: „Wir sind davon überzeugt, dass ein kultureller Wandel dann funktioniert, wenn alle Mitarbeiter

ALMUTH KLOTZKI

Verantwortet das Data Management

NADJA BRAUHARDT

Verantwortlich für die Nachhaltigkeit

von Wintershall die Vorteile der Digitalisierung kennenlernen, sie anwenden und davon profitieren. Und das ist Teil der Aufgabe von Wintershall 4.0.“

WINTERSHALL2SHARE – TRANSPARENZ NACH INNEN UND AUSSEN

Almuth Klotzki arbeitet als Verantwortliche für das Projekt Wintershall2Share, eines der Leuchtturmprojekte. Wenn man sie nach den Auswirkungen der Digitalisierung fragt, sieht sie ebenfalls großes Potenzial in den Bereichen der Nachhaltigkeit: „Ich glaube, unser kultureller Wandel schafft eine Transparenz, die zu besseren Entscheidungen führt – ganz im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung“, ist sich die Projektmanagerin sicher. Schon jetzt sei absehbar, dass sich hier enormes Entwicklungspotenzial auftue. Den Nutzen einer engen Kooperation sieht Klotzki in ganz konkreten Beispielen, die das Handeln der Menschen und die Auswirkungen auf die Umwelt für den einzelnen erfahrbar machen: „In Zukunft können beispielsweise Emissionsdaten auf Abruf verfügbar sein und direkte Verknüpfungen dem einzelnen aufzeigen, wie operative Entscheidungen und Ressourcenverbrauch zusammenhängen. Das gibt uns die Möglichkeit, unser Handeln besser und direkter abzuschätzen und gezielte Verbesserungen herbeizuführen.“

„DAS GRÖSSTE POTENZIAL ZUR EFFIZIENZSTEIGERUNG LIEGT IN DEN NEUEN MÖGLICHKEITEN DER MODELLIERUNG UNSERES SPEZIFISCHEN RESSOURCENBEDARFS.“

PETER DABROWSKI

„DANK DER DIGITALEN OFFENSIVE WIRD UNS DIE BEREITSTELLUNG DER NOTWENDIGEN DATEN ZUKÜNFTIG ENORM ERLEICHTERT.“

NADJA BRAUHARDT

PETER DABROWSKI

Projektleiter Digital Twin

DIGITAL ROCKS

Ein Mikro-CT und ein Elektronenmikroskop geben einen hochaufgelösten Einblick in die Gesteinspore.

Die Analyse der Probe produziert riesige Datenmengen und es werden enorme Rechenleistungen benötigt. Dazu wird der Mega-Rechner „Quriosity“ der BASF genutzt.

Die Ergebnisse ermöglichen eine optimale Planung der Exploration und Förderung neuer Lagerstätten. Das reduziert Risiken und erhöht den Erfolg.

Dass es dabei um mehr als das Teilen von Wissen innerhalb von Wintershall, sondern auch darüber hinaus geht, weiß Nadja Brauhardt: „Transparenz nach innen und außen ist für uns gerade im Bereich der Nachhaltigkeit ein sehr wichtiges Thema. Sie wird gefordert und erwartet. Dank der digitalen Offensive wird uns die Bereitstellung der notwendigen Daten zukünftig enorm erleichtert und wir können unseren Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft besser darstellen und kommunizieren.“ Auch die Zusammenarbeit mit Partnern, Kontraktoren und staatlichen Institutionen kann von den neuen Möglichkeiten profitieren und Wintershall zum Partner ihrer Wahl machen: „So erreichen wir, dass unsere Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit von unseren Stakeholdern stärker wahrgenommen werden.“

DIGITAL TWIN

Dass Künstliche Intelligenz und Umweltschutz nahe beieinander liegen und sich gegenseitig positiv beeinflussen, bestätigt Peter Dabrowski, der ebenfalls für Wintershall 4.0 arbeitet und einen Fokus auf die Wechselwirkung von Datenverknüpfung und Prozessoptimierung hat: „Ich denke, das größte Potenzial zur Effizienzsteigerung liegt in den neuen Möglichkeiten der Modellierung unseres spezifischen Ressourcenbedarfs. Die Vernetzung und Auswertung unserer Messwerte und Daten erleichtert uns zudem das gezielte Monitoring kritischer Schnittstellen und ermöglicht uns, Ernstfälle noch besser zu vermeiden als dies in der Vergangenheit möglich gewesen war.“

Ein Beispiel ist die vorausschauende Wartung: Experten programmieren ein digitales Modell einer Platform, eine sogenannten Digital Twin. Mess- und Produktionsdaten sowie Wartungsinformationen einer Produktionsanlage werden mit dem Digital Twin verknüpft. So kann Verschleiß in Echtzeit erkannt und Wartungen individuell vorausschauend geplant werden. Es lassen sich Störungen vorhersagen und vermeiden, bevor es zu negativen Auswirkungen oder Ausfällen kommt. Die Simulation am Digital Twin ermöglicht es dem Betriebsleiter außerdem, den realen Ressourcenbedarf zu ermitteln und den Betrieb durch optimierten Ressourceneinsatz effektiver zu gestalten.

So können durch den Austausch von Daten und die Nutzung von Künstlicher Intelligenz Entscheidungsprozesse wesentlich verkürzt und im Bereich der Ressourcennutzung die nachhaltigsten Lösungen gefunden werden.

DIE TECHNIK UNTERSTÜTZT DEN MENSCHEN

Für das Team von Wintershall 4.0 steht die Steigerung der Effektivität des Handelns im Vordergrund. Für sie stellt die gesamte Transformationsoffensive eine direkte Unterstützung der menschlichen Arbeitsprozesse dar, um Wintershall leistungsfähiger zu machen. Denn das spart Kosten und verringert negative Umwelteinflüsse.

Ein gutes Beispiel für solch eine Verbindung von modernster digitaler Technologie und dem Menschen ist das Projekt „Digital Rocks“, bei dem der Mega-Rechner „Quriosity“ der BASF eingesetzt wird, um digitale Bohrkernanalysen vorzunehmen. Ein herkömmliches Labor bräuchte für eine umfassende Gesteinsanalyse fast ein ganzes Jahr. Die neue Anlage im Technologiezentrum am Standort Barnstorf schafft dies mithilfe des Superrechners in wenigen Tagen und unterstützt so die Ingenieure bei Wintershall bei der optimalen Planung der Entwicklung neuer Lagerstätten unter Einhaltung geltender Umweltstandards. „Die Analysen helfen den Kollegen in Norwegen oder Argentinien, die richtige Entscheidung bei der Erschließung von Gas- und Ölvorkommen zu treffen und erfolgreich zu arbeiten“, sagt dazu Thilo Wieland, im Wintershall-Vorstand verantwortlich für die E&P-Aktivitäten in Russland, Nordafrika und Südamerika.

4 FRAGEN AN ANDREAS SCHUCHARDT ZUR DATENINTEGRATION UND DATENSICHERHEIT

Andreas Schuchardt,
Verantwortlich für Global Gas and Oil Data Integration

Warum ist die Datenintegration so wichtig für die digitale Transformation?
Ohne eine ausgefeilte Datenintegration werden viele Projekte der digitalen Transformation nicht funktionieren. Im Grunde geht es bei der Global Gas and Oil Data Integration darum, die Daten, die im Konzern an vielen Stellen vorliegen, zu bündeln, sie auffind- und verfügbar zu machen. Diese Daten sind ein unschätzbarer Wert für Wintershall und machen uns für unsere Stakeholder zu attraktiven Partnern ihrer Wahl.

Hat Wintershall nicht auch schon in der Vergangenheit mit vernetzten Daten gearbeitet?
Das stimmt. Grundsätzlich basiert unser Geschäft schon seit jeher auf Daten, Informationen und Evaluation. Insofern ist es eine Frage des Überlebens, effizienter in der Nutzung von Daten zu werden. Das bedeutet: Wir müssen die Vernetzung, die es schon immer gab, heute auf eine höhere Ebene heben, die über den simplen Datenaustausch weit hinausgeht.

Nach welchen Regeln erfolgen die Verknüpfung und der Zugang zu den Informationen?
Das ist eine wichtige Frage, die wir sehr ernst nehmen. Denn an den Schnittstellen werden auch in Zukunft Menschen sitzen, die den Vorteil der digitalen Transformation erfahren müssen – und zugleich die Sicherheit, dass ihre Daten geschützt werden. Wir definieren daher sehr präzise Regeln, die den Schutz der Daten gewährleisten und den Zugriff absichern.

Wie werden die Daten konkret geschützt?
Wir werden weiterhin sehr stark auf Internetsicherheit und Datenschutz sowie unsere verbindlichen Compliance-Vorgaben achten. Dazu gehört natürlich auch, die Gesetze des jeweiligen Landes einzuhalten, etwa wenn es um die Exportbeschränkung von geologischen Daten geht. Aber unabhängig von den Freigabemechanismen, trägt natürlich auch jeder einzelne Mitarbeiter Verantwortung, mit den ihm anvertrauten Daten umsichtig umzugehen, im Einklang mit unseren Richtlinien und Prozessen.

HSE PROFITIERT VON DER DIGITALISIERUNG

Wintershall hat verstanden, dass sich mithilfe der Digitalisierung tiefgreifende Verbesserungen für alle Bereiche des Unternehmens, der Mitarbeiter und deren Sicherheit sowie für den Umweltschutz erreichen lassen.

„Wir erwarten, dass sich gerade im Fokusfeld ‚Health, Safety and Environment' – Gesundheit, Sicherheit und Umwelt – sichtbare Optimierungen etablieren und die Kennzahlen sich nachhaltig verbessern werden", sagt Almuth Klotzki, die ein besonderes Augenmerk auf diesen sensiblen Bereich hat.

So lassen sich die Risiken in diesem Gebiet zum Beispiel dadurch verringern, dass der Mensch durch unterstützende Technologie weniger Kontakt mit gefährlichen Umgebungen haben wird und leichter auf Informationen und unterstützende Systeme zugreifen kann. Auch die Sicherheit von Anlagen lässt sich durch den Einsatz hochentwickelter Sensorik und die Verknüpfung mit digitalen Modellen weiter verbessern.

„Die Datenplattform erlaubt es uns, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter an vielen Stellen vernetzter und zugleich sicherer zu machen", so Klotzki. Durch die geplante klare Strukturierung auf einer zielgruppenbezogenen Oberfläche haben die Projektbeteiligten in Zukunft alle wichtigen und sicherheitsrelevanten Informationen im Blick. Man muss nicht mehr E-Mails durchstöbern oder Anlagenpläne ausdrucken, sondern hat jederzeit mobilen Zugriff. „Es ist hier auch geplant, zusätzliche Verlinkungen zu schaffen, die verwandte Themen miteinander verknüpfen und weitere Transparenz erzeugen", erklärt Almuth Klotzki.

„WIR WOLLEN, DASS MENSCH UND UMWELT KONTINUIERLICH VON UNSEREM WIRTSCHAFTEN PROFITIEREN UND SO EINEN UNTERNEHMERISCHEN MEHRWERT SCHAFFEN."

PATRICK VON PATTAY, Projektleiter Wintershall 4.0

Wenn es möglich ist, können Drohnen oder Roboter dem Menschen aufwendige Arbeiten abnehmen. Ein Beispiel für die Schonung von Mitarbeitern und eine Übertragung der Aufgaben auf digitale Assistenten im Gelände kennt auch Tobias Fuhren aus dem Bereich der Exploration in Barnstorf. Während der seismischen 3D-Messung im Frühjahr 2018 an der deutsch-niederländischen Grenze, wo Wintershall das seit über 70 Jahren fördernde Erdölfeld Emlichheim weiterentwickelt, wurde erstmalig in Deutschland eine Drohne zur Überwachung von kabellosen Geophonstationen eingesetzt. Der Geophysiker sucht stets nach weiteren Möglichkeiten, noch effizienter und umweltschonender zu arbeiten. „Früher wurden seismische Messungen mit sogenannten Geophonketten, inklusive kilometerlangen Kabeln, hohem Personalaufwand und entsprechenden Folgen für das Gelände, durchgeführt. Heute messen wir mit kleinen, unscheinbaren, kabellosen Geophonstationen, die mehrmals am Tag per Drohne via WLAN auf Qualität und Batterielaufzeit überwacht werden. Diese neue Methode konnte nicht nur den Einsatz von Personal optimieren und die Messzeit um 50 Prozent reduzieren, sondern vor allem die Umwelt und die betroffene Bevölkerung entlasten", sagt Tobias Fuhren.

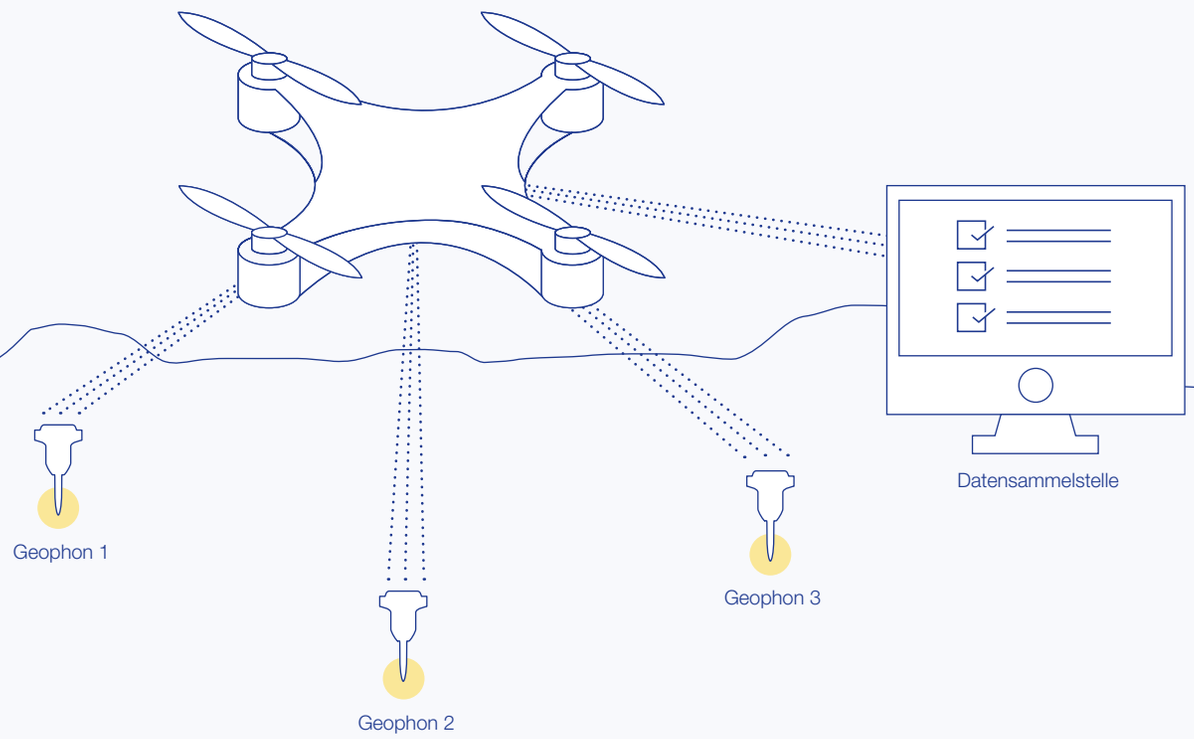
DIE WIRTSCHAFTLICHKEIT IM FOKUS

Für Patrick von Pattay steht in Sachen Nachhaltigkeit neben dem Umweltschutz vor allem die wirtschaftliche Zukunft im Mittelpunkt: „Nachhaltigkeit sollte sich stets auch auf unsere Anspruchsgruppen und unser ureigenes Unternehmertum als Antriebsfeder fokussieren. Wir wollen, dass Mensch und

Umwelt kontinuierlich von unserem Wirtschaften profitieren und so einen unternehmerischen Mehrwert schaffen.“ Und von Pattay ist sich sicher: „Die Digitalisierung wird Wintershall nachhaltiger aufstellen. Über das Thema Digitalisierung werden wir zeigen: Wir können effizienter und kostengünstiger operieren und dabei einen noch positiveren Effekt für Mensch und Umwelt erzielen.“

Und nachhaltiges Wirtschaften ist für Wintershall nicht neu, sondern war schon immer Teil der unternehmerischen DNA, nur dass es jetzt durch die digitale Transformation mit einem ganz anderen Potenzial umgesetzt werden kann: „Alleine aufgrund der langen Zyklen unserer Projekte sind wir darauf angewiesen, unsere Entscheidungen mit Weitsicht zu treffen“, sagt Wintershall CEO Mario Mehren. „Wenn wir nun mit Wintershall 4.0 Daten schneller in fundierte Entscheidungen umwandeln können, sind wir in der Lage, die Prozesse unseres nachhaltigen Geschäftsmodells weiter zu optimieren. Damit dies gelingt, werden wir unsere Kultur des Respekts und Vertrauens zu einem der tragenden Pfeiler des digitalen Wandels machen.“

MEHR SICHERHEIT DURCH DROHNEN



VERANTWORTUNGSVOLLES WACHSTUM

Strategie — 25
Management und Organisation — 26
Compliance — 29
Partnerschaften — 31
Technologie und Innovation — 32
Wirtschaftliche Leistung — 33
Künstliche Intelligenz: Smarte Software macht Exploration effizienter — 36

WIR ÜBERNEHMEN VERANTWORTUNG.

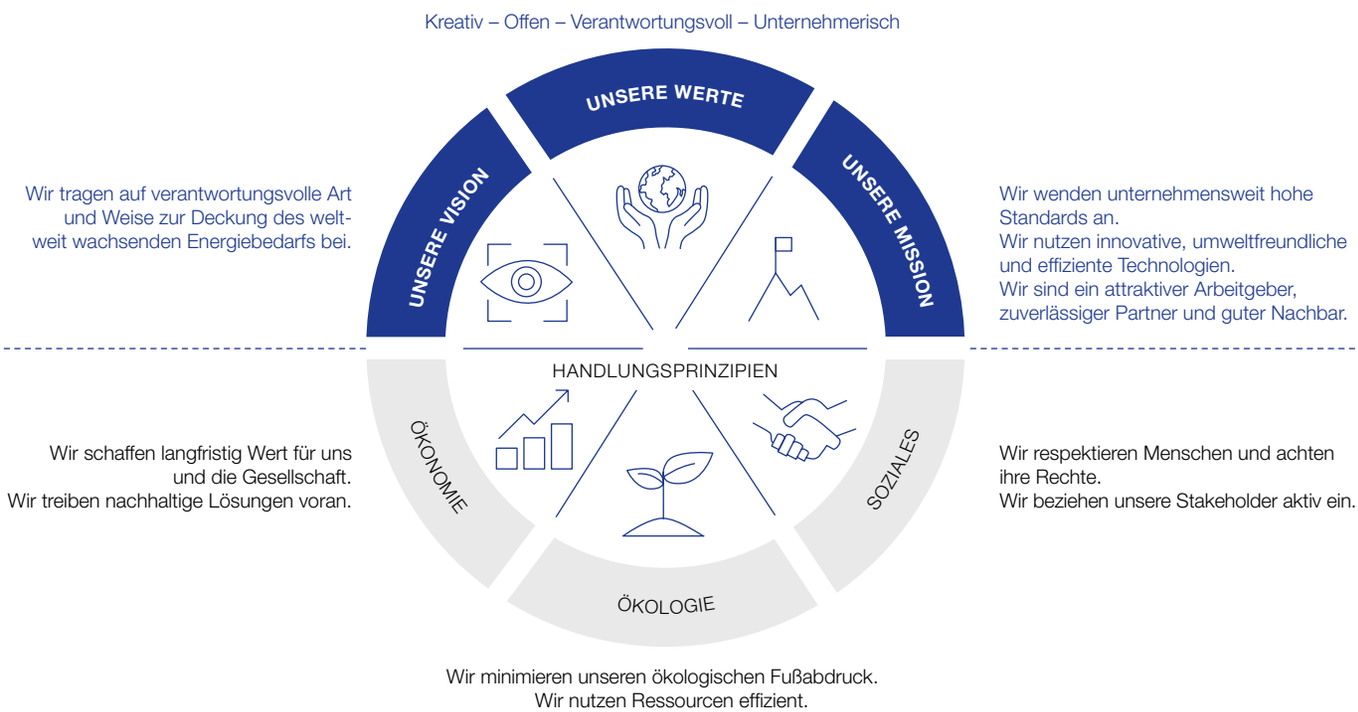
Wintershall hat den Anspruch, Verantwortung zu übernehmen und in ihrem Einflussbereich einen positiven Beitrag zur Lösung globaler Herausforderungen zu leisten. Nachhaltigkeit bedeutet für uns unter anderem, dass wir langfristig und verantwortungsvoll wirtschaften. Mittels verschiedener Instrumente und durch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unser Geschäft erschließen wir Chancen und minimieren Risiken.

STRATEGIE

NACHHALTIGKEITSANSATZ

Wir sind überzeugt: Verantwortungsvolles Handeln ist Voraussetzung für langfristigen Unternehmenserfolg. Deswegen haben wir Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Unternehmensstrategie und in alle Bereiche unserer Geschäftstätigkeit integriert. Unter Nachhaltigkeit verstehen wir die Verbindung ökonomischer, ökologischer und sozialer Verantwortung. Das wollen wir bei allen Aktivitäten der Wintershall gewährleisten. Denn wir sind nur dann langfristig wirtschaftlich erfolgreich, wenn wir

UNSER ANSATZ — ABB. 1



bei unserem unternehmerischen Handeln auch ökologische und soziale Aspekte angemessen berücksichtigen. Frühzeitig werden deshalb bei Projekten Chancen und Risiken mit Blick auf Nachhaltigkeit bewertet. So sollen negative Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft vermieden oder minimiert sowie potenzielle Geschäftschancen genutzt werden. Damit schaffen wir Wert für uns, unsere Partner, Mitarbeiter und für die Gesellschaft. —— ABB. 1

WESENTLICHE THEMEN

Um die für Wintershall und unsere Interessengruppen relevanten Themenfelder zu ermitteln, analysieren wir kontinuierlich die aktuellen und auf uns zukommenden Herausforderungen. Hierzu nutzen wir verschiedene Instrumente, wie unternehmensinterne Bewertungen und branchenspezifische Untersuchungen. Ebenso nutzen wir Erkenntnisse aus Dialogveranstaltungen, Workshops mit Interessengruppen sowie Presse- und Bürgerveranstaltungen.

Die Themen mit größter Relevanz lassen sich folgenden Schwerpunkten zuordnen, die auch der Orientierung im Bericht dienen:

– Verantwortungsvolles Wachstum: Compliance, Technologie und Innovation, langfristige Profitabilität
– Verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit: Beschäftigung, Gesundheit, Klima- und Umweltschutz, Sicherheit, Kontraktoren- und Lieferantenmanagement
– Verantwortungsvolle Kooperation: Transparenz, Dialog, soziales Engagement

MANAGEMENT UND ORGANISATION

STANDARDS

Wir befolgen bei allen Aktivitäten internationale und eigene Standards sowie die landesspezifische Gesetzgebung. Klare Standards, Richtlinien und Rahmenwerke geben uns und unseren Mitarbeitern Orientierung und sorgen dafür, dass soziale und ökologische Aspekte im operativen Geschäft Berücksichtigung finden. Von unseren Partnern und Lieferanten erwarten wir, dass sie sich an geltende Gesetze und Vorschriften halten und ihr Handeln an den international anerkannten Grundsätzen ausrichten. —— ABB. 2

ORGANISATION

Die Steuerung nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte sehen wir als eine strategische Aufgabe mit Implikationen für das ganze Unternehmen. Um eine nachhaltige Entwicklung bei Wintershall voranzutreiben, arbeiten wir einheitsübergreifend daran, die Maßnahmen umzusetzen und den Fortschritt zu überwachen. Die übergeordnete Verantwortung für das Thema liegt beim Vorstandsvorsitzenden. Im Bereich Strategie arbeitet ein Team daran, Nachhaltigkeit strategisch in Kerngeschäftsprozesse zu integrieren und unternehmensweite Maßnahmen zu koordinieren. Es wird dabei von einer globalen Experten-Gruppe, der Sustainable Operations Community, unterstützt. Die Umsetzung themenspezifischer und regionaler Maßnahmen obliegt den Fachheiten und Landesgesellschaften an den einzelnen Standorten. Denn sie können die Bedürfnisse und Erwartungen in ihren Bereichen und Regionen am besten einschätzen.

Die interdisziplinäre Experten-Gruppe trifft sich zwei Mal im Jahr. Sie arbeitet dabei an den praktischen Herausforderungen bei der Operationalisierung einzelner Nachhaltigkeitsthemen und tauscht sich zu aktuellen Entwicklungen aus. Im Frühjahr 2018 stand die Methode „Value to Society“ unserer Muttergesellschaft BASF im Mittelpunkt. Dieser Ansatz ermöglicht es, die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu messen und zu monetarisieren, um so den Wertbeitrag der gesamten Geschäftstätigkeit für die Gesellschaft zu ermitteln. Im Rahmen des Treffens wurde die weitere Anwendungsmöglichkeit der Methode für Wintershall analysiert.

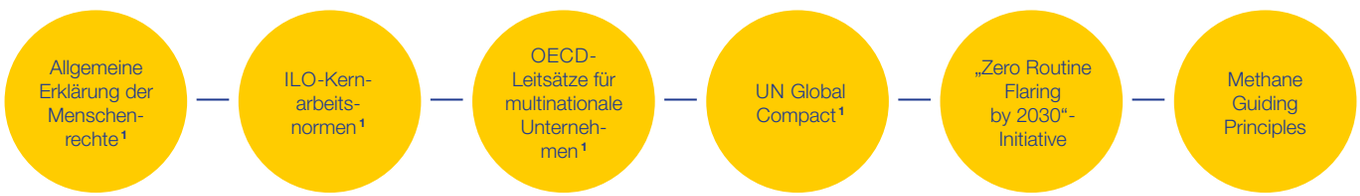
Im Herbst 2018 stand das Thema Klimaschutz im Mittelpunkt. Dabei ging es um den Umgang mit und die Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie die strategischen Implikationen. Als Folge auf die Mitinitiierung der Methane Guiding Principles im Jahr 2017 fand im Berichtsjahr 2018 eine Kampagne zur Messung von Methanemissionen an den operativen Standorten statt. Die Messergebnisse und die Umsetzung möglicher nächster Schritte wurden durch die Experten-Gruppe besprochen.

Eine 2018 durchgeführte Gap-Analyse zum aktuellen Stand der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bzw. dem Deutschen Nationalen Aktionsplan ermöglichte es dem Gremium, nächste Schritte zu einem besseren Management des Themas herauszuarbeiten. Seite 46

STANDARDS

ABB. 2

VERBINDLICHER BEZUGSRAHMEN



WICHTIGE RICHTLINIEN UND GRUNDSÄTZE VON WINTERSHALL IM BEREICH NACHHALTIGKEIT

VERHALTENSKODEX	Der Kodex ist für alle Mitarbeiter der BASF-Gruppe weltweit bindend. Er beschreibt Verhaltensgrundsätze und verankert diese Standards verbindlich im Unternehmensalltag.
LEITLINIE FÜR GESUNDHEIT, SICHERHEIT, SECURITY, NACHHALTIGKEIT UND UMWELTSCHUTZ	Mit der Leitlinie verpflichtet sich Wintershall zur Einhaltung zentraler Grundsätze unter anderem in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, Umweltschutz und Energiemanagement.
VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN	Die Anforderungen, die wir bezüglich Nachhaltigkeit an unsere Lieferanten stellen, sind in dem Verhaltenskodex für Lieferanten der BASF-Gruppe zusammengefasst. Der Fokus liegt auf den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance. Seite 47 und 64
MENSCHENRECHTSPOSITION	Die Menschenrechtsposition der BASF-Gruppe fasst die Themen Menschenrechte sowie Arbeits- und Sozialstandards aus dem Verhaltenskodex sowie unsere operativen Standards und deren Implementierung mit Bezug auf unsere Mitarbeiter, das Umfeld unserer Standorte und unsere Geschäftspartner in einem Dokument zusammen.

[1] Als Teil der BASF-Gruppe sind diese Prinzipien ebenso für Wintershall verbindlich.

DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) DER VEREINTEN NATIONEN

Die SDGs lösten 2016 die acht Millenniumsziele ab. Diese umfassten neben dem Ziel der ökologischen Nachhaltigkeit vor allem soziale Ziele, wie die Senkung der Kindersterblichkeit oder Bekämpfung von Krankheiten.

Wintershall hat 2017 die Ziele zur Nachhaltigen Entwicklung der Vereinten Nationen angenommen und einen Priorisierungsprozess für das eigene Geschäft durchgeführt. Unseren Beitrag zu den Zielen 6, 7, 8, 9, 12 und 13 der insgesamt 17 Ziele haben wir im letzten Bericht bereits verdeutlicht. Im Berichtsjahr 2018 fanden nun Maßnahmen für die sechs Ziele statt. Eines der wichtigsten Projekte war dabei eine Gap-Analyse zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht als aktiver Beitrag zu SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“. Auf den Ergebnissen dieser Gap-Analyse aufbauend soll nun das Management zum Thema Menschenrechte gestärkt werden. Seite 46 2019 sollen vor allem Beiträge zu den Zielen 7 und 13 geleistet werden: bezahlbare und saubere Energie sowie Maßnahmen zum Klimaschutz. Wie Wintershall in ihrem Kerngeschäft zu den Sustainable Development Goals beiträgt, erfahren Sie durch grafische Verknüpfungen in den einzelnen Kapiteln.

MANAGEMENTSYSTEM UND RISIKOMANAGEMENT

Wintershall hat Nachhaltigkeit in das unternehmensweite Managementsystem integriert. Es beschreibt Abläufe und Verantwortlichkeiten und definiert gruppenweit gültige Standards. Die Integration in dieses System gewährleistet, dass die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte in den einzelnen Prozessen berücksichtigt werden. Sie werden regelmäßig überprüft, um den sich ändernden Anforderungen Rechnung zu tragen.

Beim Thema Risikomanagement ist Wintershall in das entsprechende Managementsystem der BASF-Gruppe inte-

griert. Ziel des Risikomanagements ist es, Chancen und Risiken frühestmöglich zu identifizieren, zu bewerten und verbesserte unternehmerische Entscheidungen zu ermöglichen. So soll das Geschäft der Wintershall gesichert und langfristig Wert geschaffen werden.

BEWERTUNG UND STEUERUNG

Nachhaltigkeitsmanagement ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, der dazu dient, unsere Aktivitäten regelmäßig zu bewerten, systematisch zu steuern und nachprüfbar umzusetzen. Dabei setzen wir verschiedene Instrumente ein.

Wir nutzen eigene Bewertungsansätze, aber auch Messmethoden unserer Muttergesellschaft BASF, wie beispielsweise das „Sustainable Solution Steering®“ oder die Ökoeffizienz-Analyse. Seit 2016 beziehen wir Wintershall-spezifische Nachhaltigkeitskriterien bei Investitionsentscheidungen zu Sach- und Kapitalanlagen ein. Hierzu führen wir Projektbewertungen durch und identifizieren nicht nur potenzielle Auswirkungen unserer Aktivitäten auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, sondern auch auf Menschenrechte und die sozioökonomische Entwicklung der Regionen, in denen wir tätig sind. Mithilfe der BASF-Methode „Sustainable Solution Steering®“ ermitteln wir jährlich den Nachhaltigkeitsbeitrag sowie wesentliche Herausforderungen für unsere Aktivitäten und klassifizieren diese anhand mehrerer Kriterien. Dabei betrachten wir die gesamte Wertschöpfungskette und berücksichtigen auch regionale Unterschiede. In die Bewertung gehen verschiedene Aspekte unserer Projekte ein:

- Ökonomie: z. B. Möglichkeiten zur Kosteneinsparung und mehr Effizienz
- Ökologie: z. B. Entwicklung umweltverträglicher Lösungen
- Gesellschaft: z. B. Steigerung der Sicherheit in Produktion, Anwendung und Verwertung sowie die Akzeptanz der Lösungen bei unseren Stakeholdern

Die Methode kommt auch bei der Steuerung unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zum Einsatz.

COMPLIANCE

Mit unserem gruppenweiten Compliance-Programm wollen wir die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und unternehmensinterner Richtlinien sicherstellen. Dazu nutzen wir den weltweit geltenden Verhaltenskodex unserer Muttergesellschaft BASF, der für alle Mitarbeiter der Wintershall gilt und diese Standards verbindlich im Unternehmensalltag verankert. Auch die Mitglieder des Vorstands sind diesen Grundsätzen ausdrücklich verpflichtet. ABB. 3

COMPLIANCE-PROGRAMM UND VERHALTENSKODEX

Das Compliance-Programm basiert auf den weltweit geltenden Regelungen der BASF, die auf internationalen Standards beruhen und eine Vielzahl an Themen umfassen.

VERHALTENSKODEX ABB. 3

Die Produktion des Ölfeldes Nova in der norwegischen Nordsee erfolgt über Installationen auf dem Meeresboden (sog. „Subsea-Templates“). Dies ermöglicht einen besonders kosteneffizienten Betrieb und schafft Mehrwert für die Partner, Lieferanten und die Gesellschaft.

Achimgaz-Mitarbeiter bei Minusgraden in Nowy Urengoi, Russland.

Vorrangiges Ziel unseres Compliance-Programms ist es, Verstöße von vornherein zu vermeiden. Zu diesem Zweck müssen alle Mitarbeiter zeitnah nach Eintritt in das Unternehmen und danach in regelmäßigen Abständen an Grund- bzw. Auffrischungsschulungen zu diesen Themen sowie an Spezialschulungen teilnehmen. Diese Trainings finden in unterschiedlichen Formaten statt – beispielsweise als Präsenzschulungen, in elektronischer Form oder als Workshops.

COMPLIANCE-KULTUR BEI WINTERSHALL

Wir sind davon überzeugt, dass es letztendlich die gelebte Compliance-Kultur ist, die über den Erfolg im Unternehmen entscheidet. Diese Kultur entsteht über Jahre hinweg und bedarf einer konsequenten und konsistenten Anwendung der Compliance-Standards. Da wir unsere Compliance-Kodizes bereits 2013 zu unserem globalen Verhaltenskodex zusammengefasst haben, sind diese Standards etabliert und unumstritten.

KONTROLLE DER EINHALTUNG UNSERER COMPLIANCE-GRUNDSÄTZE

Der Wintershall Chief Compliance Officer steuert die Umsetzung des BASF Compliance-Management-Systems. Er gehört zusammen mit fünf Compliance-Managern in unseren Kernregionen zu den weltweit mehr als 100 für BASF tätigen Compliance-Beauftragten, die den BASF Chief Compliance Officer unterstützen. Er berichtet regelmäßig an den Vorstand der Wintershall über den Stand der Umsetzung sowie wesentliche Erkenntnisse.

Bei Wintershall wird jährlich ein Compliance-Dialog durchgeführt. Der Chief Compliance Officer erörtert in strukturierten Interviews mit den Leitern ausgewählter operativer Einheiten unter anderem geschäftsspezifische Compliance-Risiken. Sowohl für das gegenwärtige als auch für das zukünftige Geschäftsumfeld sollen regionale und auf den Aufgabenbereich der Gesprächspartner bezogene Risiken im Bereich Compliance identifiziert und angemessene Kontrollen dafür sichergestellt werden.

Wir legen besonderen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter bei Zweifeln aktiv werden und frühzeitig Rat einholen. Dafür stehen die Vorgesetzten, bestimmte Fachstellen, wie beispielsweise die Rechtsabteilung, sowie die Compliance-Manager des Unternehmens zur Verfügung. Mitarbeiter sowie Dritte können sich zudem an unsere Compliance-Hotlines wenden, um mögliche Verstöße gegen Gesetze oder Unternehmensrichtlinien zu melden. Alle Hotlines stehen auch der Öffentlichkeit zur Verfügung. Jedes Anliegen wird nach bestimmten Kriterien erfasst, sachgerecht gemäß den intern festgelegten Abläufen untersucht und in möglichst kurzer Zeit beantwortet. Das Ergebnis der Untersuchung

Bohranlage Cluster 33 des Wintershall Joint-Ventures Achimgaz in der Nähe von Nowy Urengoi, Russland.

Moderne Technik des Wintershall Joint-Ventures Achimgaz ermöglicht die Förderung von Erdgas des Erdgasfeldes Urengoi in Sibirien.

sowie mögliche ergriffene Maßnahmen werden entsprechend dokumentiert und fließen in die interne Berichterstattung ein.

PARTNERSCHAFTEN

Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist in der E&P-Industrie mit ihren Großprojekten essenziell, da diese häufig in Konsortien – in Teilung von Risiken, aber auch Chancen – umgesetzt werden. Deswegen setzt Wintershall auf strategische Partnerschaften, die mit ihrer Langfristigkeit eine wichtige Grundlage des Erfolgs bilden. In unseren Schwerpunktregionen sind wir als Partner von internationalen und staatlichen Unternehmen akzeptiert und gewünscht. Ein prominentes Beispiel dafür ist Achimgaz, unser Gemeinschaftsunternehmen mit Gazprom, das 2018 das 15-jährige Bestehen feierte. Die Gründung des Unternehmens im Jahr 2003 stellte für die russische Öl- und Gaswirtschaft einen Wendepunkt dar. Das Projekt war das erste Unternehmen in Russland, das die groß angelegte Entwicklung der schwer zugänglichen Gasvorkommen in der Achimov-Formation des Erdgas- und Kondensatfeldes Urengoi in Angriff nahm. Viele der Herausforderungen für die Öl- und Gasindustrie können nicht von einem einzelnen Unternehmen gelöst werden. Mittels Kooperationen und Partnerschaften bündeln wir unsere Kompetenzen, entwickeln Maßnahmenkataloge und arbeiten an wirtschaftlichen und nachhaltigen Lösungen. Die Ausrichtung unserer Partnerschaften ist vielfältig. Dabei geht es z. B. um die Entwicklung und die Anwendung neuer Technologien zur Steigerung des Entölungsgrades in Lagerstätten mit schwierigen Erschließungs- und Förderbedingungen. Aufgrund der Komplexität solcher Lösungen ist eine intensive und offene Zusammenarbeit in einem gemeinsamen Team über Firmengrenzen hinweg essenziell. Unsere Partner schätzen unsere Problemlösungskompetenz sowie die transparente Weise unserer Kooperation, mit der wir den Wert und die Lebensdauer unserer gemeinsamen Felder erhöhen.

Mit Gazprom pflegen wir seit über 25 Jahren einen regelmäßigen Austausch zu einer Vielzahl an Themen im Rahmen der Wissenschaftlich-Technischen-Zusammenarbeit (WTZ). Das aktuelle WTZ-Programm besteht aus vier Bereichen und 26 Spezialgebieten. Die Themen reichen von technischen Fragen effizienter Entwicklung von Erdgas- und Erdgaskondensat-Feldern über Projektmanagement bis zur Anlagen- und Arbeitssicherheit. Im Jahr 2018 tauschten sich Gazprom, Wintershall und externe Experten über die Sicherheit bei Offshore-Anlagen und bei Arbeiten in der Arktis sowie erstmals auch zum Thema Nachhaltigkeit aus. Dabei stand die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten im Fokus.

Das neu eröffnete Technologiezentrum Barnstorf untersucht jährlich rund 2.000 Bohrkernproben.

Nova's First Steel: Baustart der Konstruktion des Moduls für die Gjøa-Plattform in Stavanger, Norwegen.

TECHNOLOGIE UND INNOVATION

Die Wintershall-Gruppe konzentriert ihre Aktivitäten im Bereich Innovation auf die Verbesserung der Erfolgsquote bei der Exploration, die Entwicklung von Technologien für Lagerstätten mit schwierigen Erschließungs- und Förderbedingungen sowie die Erhöhung der Lagerstättenausbeute. Besonders wichtig sind uns die effiziente Förderung und ein schonender Umgang mit Ressourcen. Wir sind davon überzeugt, dass technologische Kompetenz der Garant für unseren unternehmerischen Erfolg und ein Wettbewerbsvorteil beim Zugang zu neuen Lagerstätten ist.

Unser Portfolio an Technologien hat eine große Bandbreite, denn es ist unser Anspruch, für jede Herausforderung eine passende Lösung zu finden.

Um die verschiedenen Technologieaktivitäten stärker zu bündeln und den Fokus von Technologie- und Forschungsprojekten mehr als bisher auf die Anwendbarkeit in eigenen Feldern zu legen, erfolgte 2016 eine Neuausrichtung der Technologie-Aktivitäten bei Wintershall. Der neue Ansatz sieht auch eine engere Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und den operativen Einheiten vor. Sie kennen lokale Herausforderungen am besten und wissen, was dort gebraucht wird.

Auch im Jahr 2018 führen wir unsere Technologie-Projekte zur verbesserten Erdölförderung fort. Dazu gehört das Projekt, die Ausbeute in maturen Ölfeldern mithilfe von Mikroben zu verbessern. Nach einem erfolgreich durchgeführten ersten Test an einer Bohrung werden derzeit die technischen Voraussetzungen für ein Pilotprojekt mit mehreren Bohrungen geschaffen.

Der Einsatz digitaler Technologien wird nicht nur bei der Suche nach innovativen Ideen helfen, sondern künftig die gesamten Aktivitäten der Wintershall verändern. Um das Unternehmen auf die digitale Zukunft vorzubereiten, wurden 2018 die Projekte „Global Gas & Oil Data Integration" und „Wintershall 4.0" fortgeführt.

Im Fokus des ersten Projekts steht unter anderem die Weiterentwicklung der Daten- und Informationslandschaft sowie die Erschaffung eines digitalen Ökosystems, das die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit über Einheits- und Standortgrenzen hinweg weiter verbessert. Im Rahmen des zweiten Projekts wurde die Digitalisierungsstrategie für Wintershall entwickelt. Zudem werden einzelne Leuchtturmprojekte initiiert, im Zuge derer unsere Prozesse entsprechend überarbeitet werden.

Von den Vorteilen digitaler Technologien konnte sich Wintershall bereits unter anderem im Zusammenhang mit Gesteinsanalysen überzeugen. Für das norwegische Maria-Projekt wurden digitale Abbildungen von Bohrkernproben und Fluidverteilungen erstellt, die schnellere und sicherere

Vorhersagen der Gesteinseigenschaften ermöglichten. So konnte die Zeit für die Analyse von Bohrkernproben bis zur Bestimmung von Fließparametern der Kohlenwasserstoffe um einige Monate verkürzt werden. Von besonderer Bedeutung sind die digitalen Untersuchungsmethoden auch für das Verständnis unkonventioneller Lagerstätten, wie zum Beispiel in Argentinien. Das Gestein dieser Lagerstätten zeichnet sich durch besonders geringe Porengröße aus. Mithilfe neuer Technologien mit Auflösungen bis in den Bereich eines Nanometers, einem Millionstel Millimeter, können trotzdem Parameter wie Porosität, Permeabilität und Sättigung bestimmt werden. Unser digitales Kernlabor in Barnstorf hilft uns, dieses Effizienzsteigerungs- und Optimierungspotenzial bei Gesteinsanalysen zu nutzen.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG *

Der weltweite Energiekonsum wird nach Einschätzung der IEA von 14 Milliarden Tonnen Öläquivalent im Jahr 2017 bis auf 17,7 Milliarden Tonnen Öläquivalent im Jahr 2040 ansteigen. Gründe dafür sind unter anderem die wachsende Weltbevölkerung, der steigende Lebensstandard sowie die damit einhergehenden steigenden Wirtschaftsaktivitäten. Der Energiebedarf wird auch in Zukunft zu mehr als der Hälfte

* Die Informationen zur wirtschaftlichen Leistung beruhen auf den Anforderungen der International Financial Reporting Standards.

EIN JAHR INNOVATION SPACE

Die Idee eines Innovation Space, einer digitalen Plattform für Ideen aller Art, kam von den Mitarbeitern selbst. Über unsere Innovationsplattform „Innovation Space“ haben wir 2018 insgesamt 171 Ideen gesammelt und sechs Kampagnen durchgeführt, davon auch eine zur Feedbackkultur als Thema außerhalb technischer Fragestellungen. Zusätzlich lief im vierten Quartal als Pilotprojekt eine ergänzende, um Gamification-Elemente – bereicherte Plattform mit Namen Boost! zur weiteren Stärkung des interaktiven Austausches über Hierarchieebenen und Lokationen hinweg. Zusätzlich generierten die Mitarbeiter über ihre Kommunikation auf dieser Plattform Punkte, die in eine Spende zur Unterstützung für ausgewählte, soziale Projekte umgewandelt wurde. Die Beteiligung auf Boost! hat die Erwartungen übertroffen. Wintershall spendete für die fünf unterstützten Projekte insgesamt 10.000 EUR. Aufgrund des Erfolgs prüft Wintershall, dies als neuen Baustein in das Innovationsmanagement dauerhaft zu integrieren.

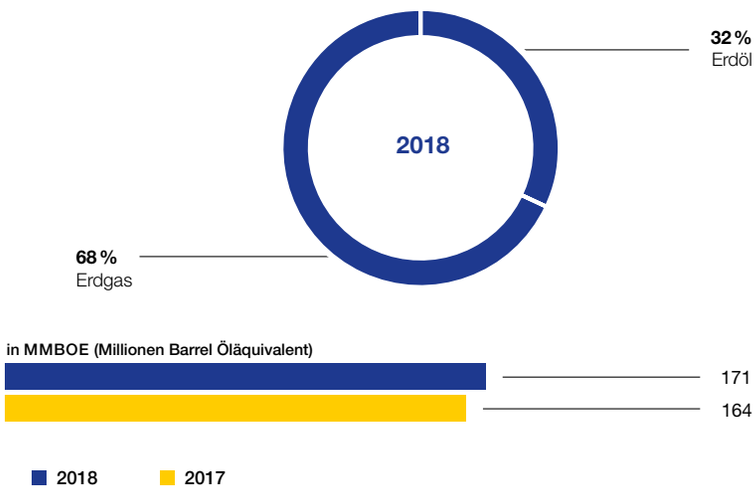
Wintershall kooperiert seit über 30 Jahren erfolgreich mit DEA und fördert von einer künstlichen Bohr- und Förderinsel aus Deutschlands größte Erdöllagerstätte (Mittelplate).

Seit 40 Jahren ist Wintershall in Argentinien aktiv und entwickelt in der Provinz Neuquén den Block Aguada Federal als Betriebsführer.

von fossilen Ressourcen gedeckt. 2040 soll Primärenergie immer noch zu rund 75 Prozent aus diesen Rohstoffen gewonnen werden. Erdöl und insbesondere Erdgas werden somit weiterhin einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des steigenden Energiebedarfs leisten.

Ausgewählte Kooperationen und strategische Partnerschaften, innovative Technologien sowie eine verantwortungsvolle Entwicklung und Produktion von Kohlenwasserstoffen bilden das Fundament unserer auf Wachstum ausgerichteten Strategie. In Europa sind wir zudem im Gastransportgeschäft aktiv. Neben der Beteiligung an der Nord Stream Pipeline sind wir als Darlehensgeber an der Finanzierung des neuen Projekts Nord Stream 2 beteiligt.

GESAMTPRODUKTION — ABB. 4



Durch die fortlaufende Optimierung unserer Kostenstruktur und unseres Portfolios an Öl- und Gas-Aktivitäten stellen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit in Zeiten volatiler Öl- und Gaspreise sicher. Der Anteil der Gasaktivitäten in unserem Portfolio lag 2018 bei rund 68 Prozent. Unsere Erdöl- und Erdgasproduktion lag mit 171 Millionen Barrel Öläquivalent (BOE) über der des Vorjahres (Jahresproduktion 2017: 164 Millionen BOE). Auf der Suche nach neuen Erdöl- und Erdgaslagerstätten haben wir im Jahr 2018 insgesamt 12 Aufschluss- und Erweiterungsbohrungen abgeschlossen, von denen vier fündig wa-

Erdölförderanlage und Leitungen in der Emlichheimer Landschaft in Niedersachsen: Hier produziert Wintershall seit 70 Jahren Erdöl.

Die Bohranlage auf der Plattform „Deepsea Stavanger“ auf dem Feld Maria in Norwegen.

ren. Die sicheren Erdöl- und Erdgasreserven des Unternehmens sind im Vergleich zum Jahresende 2018 um 12 Prozent auf 1.900 Millionen Barrel Öläquivalent gestiegen (2017: 1.667 Millionen BOE). Die 2018 produzierten Mengen wurden zu 214 Prozent ersetzt. Die rechnerische Reichweite, die sich auf die Wintershall-Förderung im Jahr 2018 und auf den Reservenbestand am Jahresende bezieht, beträgt rund elf Jahre. ABB. 4

Der Umsatz mit Dritten nahm gegenüber 2017 infolge höherer Preise und Mengen um 842 Millionen EUR (plus 26 Prozent) auf 4.094 Millionen EUR zu (2017: 3.252 Millionen EUR). Der Preis für ein Barrel der Referenzrohölsorte Brent betrug im Jahr 2018 durchschnittlich 71 USD (2017: 54 USD). Die Gaspreise an den europäischen Spotmärkten sind im Vergleich zum Vorjahr um 32 Prozent gestiegen. ABB. 5

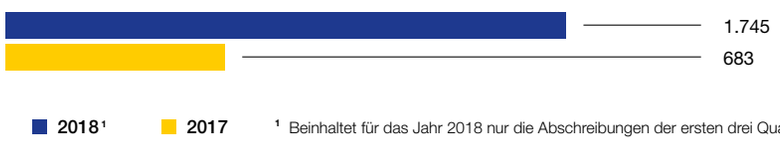
Das Ergebnis der Betriebstätigkeit (EBIT) vor Sondereinflüssen konnte 2018 um 155 Prozent auf 1.745 Millionen EUR (2017: 683 Millionen EUR) gesteigert werden. Ausschlaggebend hierfür waren vor allem gestiegene Gas- und Ölpreise sowie höhere Produktionsmengen in Norwegen und Russland. Das EBIT stieg um 798 Millionen EUR (plus 85 Prozent) auf 1.733 Millionen EUR. ABB. 6

NETTOUMSATZ DRITTE
in Mio. €

ABB. 5

ERGEBNIS DER BETRIEBSTÄTIGKEIT VOR SONDEREINFLÜSSEN
in Mio. €

ABB. 6



[1] Beinhaltet für das Jahr 2018 nur die Abschreibungen der ersten drei Quartale.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ: SMARTE SOFTWARE MACHT EXPLORATION EFFIZIENTER

Interview mit Projektleiter Torsten Helbig, Exploration Resources and Performance Management

Zusammen mit Big Data Analytics bildet Künstliche Intelligenz einen Kern der Digitalisierungsoffensive bei Wintershall. In welchen Bereichen erproben Sie den Einsatz dieser Technologien?
Lassen Sie mich an dieser Stelle kurz etwas anmerken: Es wird im Zusammenhang der Digitalisierung sehr oft das Wort „KI“ benutzt. Wir reden in unserem Projekt lieber von „Deep Learning“, was die eingesetzte Technik besser beschreibt. Wir setzen Deep Learning – auch DL genannt – im Rahmen unseres Leuchtturmprojekts sehr unterschiedlich ein: Zum einen wollen wir die Suche nach Informationen in unstrukturierten Daten verbessern. Auf der anderen Seite ist es unser Ziel, mittel- bis langfristig eine „Virtuelle Assistentin“ zu bauen, welche die Mitarbeiter bei ihren Projekten durch Analogievergleiche unterstützt.

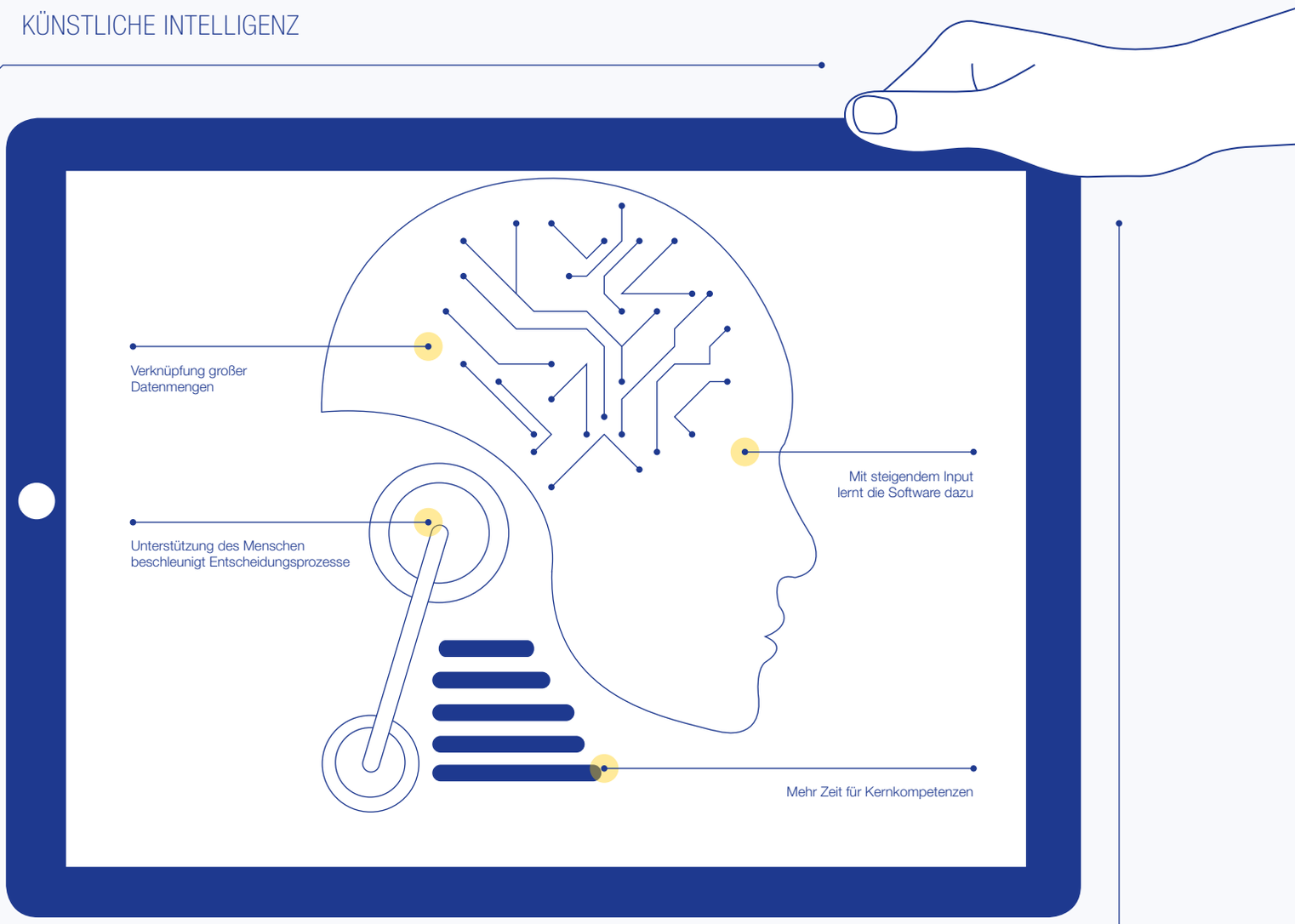
Das sind unterschiedliche Einsatzfelder. Fangen wir mit der Exploration an: Wie kann die Förderung von Rohstoffen durch DL effizienter werden?
Ein gutes Beispiel dafür ist das sogenannte Exploration Analogue Tool, das für eine völlig neue Art von Unterstützung bei der Arbeit steht. Es geht dabei um die Idee, dass es für viele geologische Formationen bzw. Reservoire bereits Informationen gibt. Wenn man nun bei einem neuen Feld alle Ähnlichkeiten schnell erfasst, verkürzt sich die Bearbeitungszeit, da ein Explorateur sich direkt auf die Kernfragen konzentrieren und dadurch schneller Vorschläge zur weiteren Entwicklung machen kann.

Wie ist man bisher damit umgegangen?
In der Vergangenheit war dies eine aufwendige, manuelle Suche nach den relevanten Daten. Oftmals wurden sogar Auswertungen mehrmals gemacht, obwohl viele Erkenntnisse durch vorhandene Bohrungen in einer geologisch vergleichbaren Formation schon vorlagen. Jeder hat diese Erfahrung schon gemacht. Daher haben wir auch bisher sehr großen Zuspruch zu unserer Idee bekommen.

Inwiefern schafft dieser Einsatz von DL einen Vorteil für die Menschen und die Nachhaltigkeit?
Das Projektteam muss sich nur noch auf die Bereiche konzentrieren, die von der DL-Software markiert wurden und tatsächlich einer eingehenden Betrachtung bedürfen. Das gibt unseren Kollegen dann Zeit, andere Themen wie Ressourceneffizienz in den Fokus zu nehmen. Auch lässt sich durch den Vergleich mit Analogien frühzeitig das optimale Explorationsprogramm festlegen und somit Zeit sparen.

Können Sie uns noch konkrete Anwendungsbeispiele nennen, in denen DL die Nachhaltigkeit des operativen Geschäfts fördern kann?
Deep Learning zeigt immer dort seine Stärken, wo große Datenmengen schnell analysiert werden müssen. Im Bereich von Öl & Gas sehen wir das im Bereich der Produktionsanlagen. So lassen sich durch Deep Learning z. B. Ablagerungsprozesse in den Transportpipelines oder Fördersträngen simulieren. Dadurch kann die Wartung optimiert bzw. die Anlagen im optimalen Bereich betrieben werden. Die Kollegen in Holland haben hier bereits Algorithmen entwickelt und setzen sie ein. Wir sind hier also bereits auf einem guten Weg.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ



Zusammen mit Big Data Analytics bildet Künstliche Intelligenz (auch „Deep Learning“) ein wichtiges Element der Digitalisierung. Dabei geht es um die Automatisierung intelligenten Verhaltens und maschinelles Lernen. Wintershall will mit dieser Technologie, die ein Teilgebiet der Informatik ist, verschiedene Bereiche seines Geschäftsmodells unterstützen und von Grund auf beschleunigen. So ist die Entwicklung von Systemen für die Auswertung geologischer Daten, aber auch die Filterung von weichen Daten wie Fachaufsätzen und wissenschaftlichen Beiträgen geplant. Sowohl hinsichtlich bereits existierender als auch sich abzeichnender Anwendungsbereiche gehört Künstliche Intelligenz zu den wegweisenden Antriebskräften der Digitalen Revolution.

VERANTWORTUNGSVOLLE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter — 39
Umwelt- und Klimaschutz — 49
Sicherheit — 57
Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette — 64
Digital Twin: Digitaler Zwilling – optimiert Produktion und Nachhaltigkeit — 66

WIR NUTZEN POTENZIALE UND SCHÜTZEN RESSOURCEN.

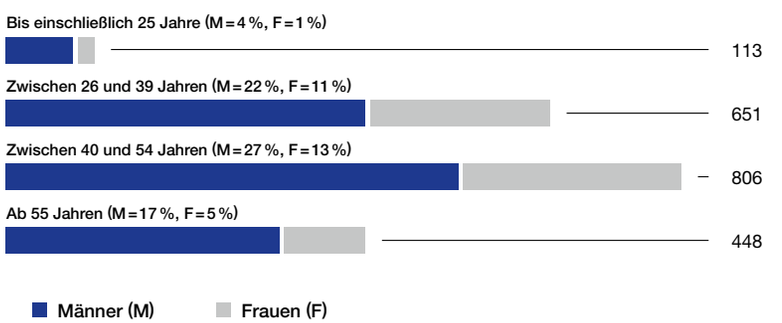
Der langfristige Erfolg von Wintershall beruht zu einem wesentlichen Teil auf engagierten Mitarbeitern. Damit dies so bleibt, bieten wir ihnen einen attraktiven und gesundheitsverträglichen Arbeitsplatz. Die Gewährleistung von Sicherheit sowie Umwelt- und Klimaschutz ist für uns selbstverständlich. Schon vor Beginn unserer Aktivitäten prüfen wir mögliche Auswirkungen auf Mensch und Umwelt und arbeiten beständig daran, diese zu minimieren. Verantwortung fördern wir auch entlang unserer Wertschöpfungskette. Das bedeutet für uns, auch bei Lieferanten und Kontraktoren das Bewusstsein für Sicherheit sowie Umwelt- und Klimaschutz zu stärken.

GESAMTZAHL MITARBEITER
Stichtag 31.12.

ABB. 7

ALTERSSTRUKTUR MITARBEITER

ABB. 8



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER *

Bei uns steht der Mensch im Vordergrund. Denn nur gesunde und motivierte Mitarbeiter sind leistungsfähig und kreativ. Von Anfang an setzen wir dabei auf ein vielfältiges Team aus qualifizierten Arbeitskräften. Diesen wollen wir optimale Bedingungen für die Arbeit, die fachliche Weiterentwicklung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten.

PERSONALSTRATEGIE UND KENNZAHLEN

Unsere Personalstrategie leitet sich aus unserer Unternehmensstrategie ab und trägt zur Erreichung unserer Ziele bei. Wir konzentrieren uns dabei auf drei Schwerpunkte: engagierte Mitarbeiter, starke Führungskräfte und gute Arbeitsbedingungen. So positionieren wir uns als Arbeitgeber, der die berufliche Entwicklung und das lebenslange Lernen seiner Mitarbeiter und Führungskräfte weltweit fördert. Zudem haben wir den Anspruch, unseren Mitarbeitern ein sicheres und attraktives Arbeitsumfeld zu bieten.

Wintershall als größter international tätiger deutscher Erdöl- und Erdgasproduzent beschäftigte zum Ende des Jahres 2018 weltweit 2.018 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon waren 30 Prozent Frauen.

ABB. 7, 8, 9

* Die Daten im Kapitel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen sich auf die Personen, die in den Gesellschaften des Konsolidierungskreises der BASF-Gruppe zum 31. Dezember 2018 tätig waren.

GLOBALE ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS

Im Umgang mit unseren Mitarbeitern halten wir uns grundsätzlich an das jeweils gültige nationale Recht sowie an die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Darüber hinaus gestalten wir weltweit die Arbeitsbedingungen im Einklang mit unseren Selbstverpflichtungen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie mit lokalen Anforderungen. Seite 27 und 47

AUSBILDUNG UND EINSTIEGSPROGRAMME

Im Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte wollen wir frühzeitig qualifizierte Talente gewinnen. Darum investieren wir konsequent in die Ausbildung und Förderung unserer Mitarbeiter. Die Bandbreite unserer weltweiten Maßnahmen reicht dabei von der klassischen Berufsausbildung über Berufseinstiegsprogramme für Studierende bis zu speziellen Programmen für die Nachwuchsführungskräfte. So bildet Wintershall in Deutschland Mechatroniker, Bergbautechnologen, Elektroniker, Industriekaufleute, Köche und Restaurantfachleute aus. Insgesamt befanden sich 49 junge Menschen zum 31. Dezember 2018 in der Ausbildung.

Studierenden geben wir schon während ihrer Hochschulzeit die Gelegenheit, unser Unternehmen kennenzulernen. Sie können bei uns Praktika absolvieren oder praxisorientierte Abschlussarbeiten erstellen. Spezielle Traineeprogramme bietet Wintershall Hochschulabsolventen in den Bereichen Finanzen, Informationsmanagement, Einkauf (START IN) sowie Geologie, Öl- und Gasingenieurwesen (SPEAD) an. Im Jahr 2018 nahmen 22 Mitarbeiter an diesen Programmen teil. ABB. 10

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

ENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG

Neuen Herausforderungen können wir nur dann erfolgreich begegnen, wenn unsere Mitarbeiter und Führungskräfte die Wichtigkeit und die Notwendigkeit lebenslangen Lernens erkennen und somit ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich nicht nur erhalten, sondern auch ausbauen. Der Bereich der individuellen Weiterentwicklung und des lebenslangen Lernens ist vor dem Hintergrund sich stetig wandelnder Anforderungen ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Unternehmen und für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Im jährlichen Mitarbeitergespräch definieren Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam die Perspektiven für die individuelle berufliche Entwicklung. Das Konzept der Entwicklungspfade unterstützt uns dabei, unternehmensweit mögliche Laufbahnmodelle aufzuzeigen. Zusammen mit dem einzelnen Mitarbeiter wird aus den Ergebnissen ein individueller Entwicklungsplan erarbeitet.

SPEAD FEIERT 20-JÄHRIGES JUBILÄUM

Das Nachwuchsförderprogramm „SPEAD“ feiert sein 20-jähriges Bestehen. Wintershall richtet sich mit dem internationalen Programm an Hochschulabsolventen der Geowissenschaften und der für unsere Industrie relevanten ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen. Die Bezeichnung SPEAD steht für „Special Professional Experts Accelerated Development“. In 24 Monaten werden SPEAD-Teilnehmer im „Training-on-the-Job“ in operativen Einheiten im In- und Ausland und fachvertiefenden Seminaren auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet. 273 Kolleginnen und Kollegen haben seit 1998 ihre Karriere durch das SPEAD-Programm begonnen, 185 davon sind noch heute bei Wintershall beschäftigt.

Die SPEAD-Teilnehmer Benjamin Struzena und Markus Helfrich auf der Plattform Mærsk Resolve im Hafen von Esbjerg, Dänemark.

Teilnahmezertifikat am Programm „Partners for a Day“ zur Förderung jüngerer Generationen in Buenos Aires.

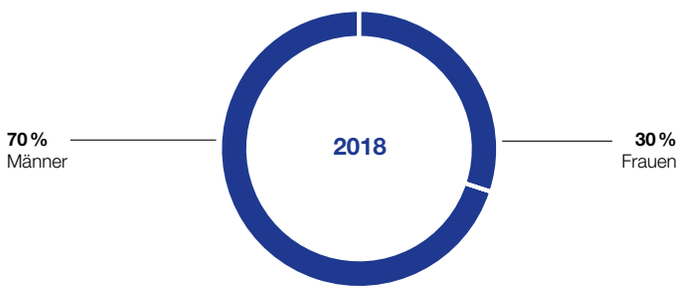
Auszubildende bei Wintershall in Barnstorf, Deutschland.

VIELFALT

Förderung von Vielfalt ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wintershall als weltweit agierendes Unternehmen setzt deshalb auf Vielfalt – beim Wettbewerb um Fachkräfte und im Arbeitsalltag. Wir wollen von den unterschiedlichen Perspektiven profitieren, die unsere Mitarbeiter aufgrund ihrer verschiedenen biografischen Hintergründe mitbringen. Denn wir sehen Vielfalt als Bereicherung an. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass Mitarbeiter motivierter arbeiten und sich noch stärker mit dem Unternehmen identifizieren, wenn ihre individuellen Eigenschaften wahrgenommen und geschätzt werden.

Unsere Beschäftigten kommen aus über 50 Nationen. Die Mehrheit unserer Führungskräfte im Ausland stammt aus der jeweiligen Region. Internationale Personaleinsätze sind Arbeitsalltag in vielen Funktionen und für die Entwicklung in unserem Unternehmen unabdingbar.

FRAUENANTEIL AN DER GESAMTBELEGSCHAFT — ABB. 9



AUSZUBILDENDE UND EINSTIEGSPROGRAMME — ABB. 10
Stichtag 31.12.2018

INTERVIEW

DREI FRAGEN AN FIONA DEWEY ZUM WINTERSHALL WOMEN'S NETWORK

Fiona Dewey,
Leiterin Global Support
in Rijswijk, Niederlande

Im März 2018 wurde das Wintershall Women's Network gegründet, eine Initiative für mehr Vielfalt und Gleichberechtigung bei Wintershall. Zum Kernteam gehören Mitarbeiterinnen aus verschiedenen Abteilungen der Kasseler Zentrale sowie Vertreterinnen aller operativen Standorte. In enger Zusammenarbeit mit engagierten Kolleginnen und Kollegen im gesamten Unternehmen soll das Netzwerk mehr Transparenz bei Personalentscheidungen gewährleisten, flexible Arbeitsbedingungen fördern und das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile schärfen. Ziel ist es, das Geschlechterverhältnis bei Wintershall zu verbessern und die Chancengleichheit bei den Karrieremöglichkeiten zu fördern.

Das Netzwerk wird geleitet von Fiona Dewey, Capability Manager für Geologie und Geophysik, und Joanna Jedrys, Innovation Manager. Im Interview hat uns Fiona einige Einblicke in die Aktivitäten und Ambitionen der Gruppe gegeben:

Frau Dewey, Sie arbeiten seit mehr als 20 Jahren für Wintershall. Wie sehen Sie die Vielfalt bei Wintershall?
Das Unternehmen ist sehr international geworden, besonders im letzten Jahrzehnt. Darauf können wir wirklich stolz sein. Unser Graduiertenprogramm SPEAD zieht jedes Jahr eine große Bandbreite junger Talente aus der ganzen Welt an. Diese Vielfalt ist in den meisten Bereichen wiederzufinden, doch wenn man das Management und verschiedene Leitungsebenen betrachtet, ist dort ein großer Mangel an Frauen. Unsere Statistiken zeigen, dass Frauen in den höheren Positionen unterrepräsentiert sind. In diesem Bereich muss Wintershall sich verbessern.

Das Wintershall Women's Network ist im vergangenen Jahr deutlich gewachsen. Was wollen Sie mit Ihrer Arbeit erreichen und was sehen Sie als die wichtigsten Veränderungen, die Sie bewirken wollen?

Zusammen mit unserem Mutterkonzern BASF arbeiten wir an der Erreichung des selbstdefinierten Ziels, den Anteil der Frauen in Führungspositionen bis zum Jahr 2021 auf 22 bis 24 Prozent zu erhöhen. 2018 wurden hierzu diverse Maßnahmen umgesetzt, die sich vor allem auf die Auswahlprozesse von Führungskräften fokussierten. Ebenso haben wir Programme zur Verbesserung der Führungskultur erfolgreich umgesetzt. Derzeit sind bei uns etwa 21 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Zu unserem Selbstverständnis als Arbeitgeber gehört, dass wir unseren Mitarbeitern eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglichen. Dies trägt zur Leistungsfähigkeit und Motivation bei. Durch vielfältige Angebote schaffen wir Rahmenbedingungen, die den indi-

Auftaktveranstaltung zum Women's Network Wintershall in der Zentrale in Kassel.

Wir müssen die Themen identifizieren, die die Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung behindern, und geeignete Gegenmaßnahmen finden. Wir brauchen mehr Möglichkeiten für flexible Arbeitszeiten, die es den Mitarbeitern erleichtern, ihr Privat- und Arbeitsleben zu gestalten. Mit dem bevorstehenden Zusammenschluss und dem möglichen Wechsel der Arbeitsorte ist dies heute wichtiger denn je. Elternzeit und Sabbaticals sollten nicht als Ende der Karriere gesehen werden, sondern als Chance, neue Erkenntnisse zu gewinnen, den Fokus eine Zeit lang zu verlagern und dann ihre Karriere fortzusetzen.

Um die Vielfalt und das Geschlechtergleichgewicht in Führungs- und leitenden technischen Positionen zu verbessern, bedarf es mehr Transparenz im Rekrutierungs-, Beförderungs- und Entwicklungsprozess. Dazu gehören eine zweckmäßige und einfach zu verwaltende HR-Datenbank, Transparenz der verfügbaren Stellen und unvoreingenommene Auswahlprozesse. Wir setzen uns für die Umsetzung all dieser Initiativen in der neuen Wintershall Dea ein.

Das klingt nach viel Arbeit. Wie geht das Netzwerk diese Themen an und wer kann Sie dabei unterstützen?
Unser Ansatz besteht im Wesentlichen darin, zunächst das Bewusstsein für ein Problem zu schärfen, dann die Ursache zu identifizieren und schließlich Lösungen vorzuschlagen. Dabei können uns alle Wintershall-Mitarbeiter unterstützen. Auf der Innovationsplattform der Wintershall, dem Innovation Space, haben wir einen Kanal, in dem jeder Mitarbeiter Ideen einbringen kann. Dies wurde sehr gut aufgenommen, und wir konnten bereits eine Reihe guter Ideen sammeln, an denen von engagierten Gruppen gefeilt wird. Das Kernteam ist für die Prüfung und Umsetzung dieser Ideen verantwortlich. Darum geht es am Ende: Alle Mitarbeiter gleichermaßen zu beteiligen und gemeinsam daran zu arbeiten, Wintershall zu mehr Vielfalt zu verhelfen.

viduellen Bedürfnissen gerecht werden sollen. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität durch anpassungsfähige Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit, Telearbeit / Homeoffice und Jobsharing. Weiterhin bestehen Angebote wie Kinderbetreuung und Seminare zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Mit regionalen Initiativen gehen wir gezielt auf die landesspezifischen Gegebenheiten und die Bedürfnisse vor Ort ein. So findet in Argentinien jährlich ein „Sports Day" statt, an dem Mitarbeiter gemeinsam an Sportveranstaltungen teilnehmen können. In der Konzernzentrale Kassel wird Mitarbeitern ein vielfältiges Sportprogramm angeboten. Dazu haben Mitarbeiter nach fünf Jahren Konzernzugehörigkeit die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Sabbaticals für einen Zeitraum zwischen drei und neun Monaten von der Arbeit freistellen zu lassen. Im Berichtszeitraum 2018 haben sich insgesamt vier Mitarbeiter freistellen lassen.

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Mit einer ganzheitlichen Gesundheitsvorsorge unterstützen wir die Mitarbeiter dabei, langfristig gesund, motiviert und arbeitsfähig zu bleiben.

In der unternehmenseigenen Kinderbetreuung in Kassel können die Kinder spielerisch verschiedene Themenfelder entdecken.

Die physische und psychische Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeiter haben oberste Priorität. Daher ist das betriebliche Gesundheitsmanagement an all unseren Standorten etabliert und dient dazu, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter vor Ort zu stärken und zu fördern. Unsere Schwerpunkte liegen dabei in der arbeitsmedizinischen Vorsorge, der Gesundheitsförderung sowie der Gewährleistung einer effektiven medizinischen Versorgung bei Notfällen. In Abhängigkeit von den lokalen Anforderungen können unsere Standorte unterschiedliche Prioritäten bei der Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements setzen. Die Maßnahmen reichen von Informationsveranstaltungen, medizinischen Vorsorgeuntersuchungen über arbeitsmedizinische Beratungen bis hin zu ergonomischen Arbeitsplatzbegehungen. Um die Einhaltung von Gesundheitsstandards und Arbeitsanweisungen zu prüfen, finden regelmäßig arbeitsmedizinische Audits statt.

Die Bilanz unserer Gesundheitsschutzaktivitäten ist auch im Berichtsjahr 2018 insgesamt positiv. Weltweit wurden 745 arbeitsmedizinische Vorsorgen und 370 Gesundheits-Check-ups durchgeführt. Von Wintershall Norge wurde eine einzige anerkannte Berufskrankheit gemeldet. Als Präventionsmaßnahmen wurden u. a. Grippeschutzimpfungen, Hautkrebs- und Venen-Screenings angeboten. Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden zahlreiche Aktionen durchgeführt, beispielsweise der Wintershall-Gesundheitstag sowie spezielle Thementage, um das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter gezielt zu fördern.

Im Nachgang zu der im Jahr 2017 durchgeführten Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“ wurden am Standort Kassel weitere organisatorische Maßnahmen umgesetzt, um arbeitsbedingte psychische Belastungen zu reduzieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Um die Resilienz der Mitarbeiter zu stärken, fanden verschiedene Informationsveranstaltungen statt.

Wintershall Norge hat im Berichtsjahr 2018 ihren Mitarbeitern im neunten Jahr in Folge die Möglichkeit angeboten, am Krebsvorsorgeprogramm teilzunehmen. An verschiedenen Standorten fanden dazu Vorsorgeuntersuchungen statt. Dabei standen die drei häufigsten Krebsarten, nämlich Darm-, Prostata- und Hautkrebs, im Vordergrund. Norwegen gehört zu den Ländern, in denen bösartiger Hautkrebs am häufigsten auftritt.

DIALOG

Die Ideen, Fähigkeiten und Erfahrungen der Menschen, die für uns tätig sind, stellen eine wertvolle Ressource für unser Unternehmen dar. Wintershall pflegt daher den aktiven Austausch auf allen Ebenen. Aktuelle Entwicklungen und organisatorische Veränderungen werden kontinuierlich bei Veranstaltungen, im Intranet, in News-

KAMPAGNE „OFFEN FÜR VIELFALT – GESCHLOSSEN GEGEN AUSGRENZUNG“

Im Oktober 2018 hat Wintershall zusammen mit anderen Unternehmen der Region Kassel die Kampagne „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ gestartet, um für Vielfalt, Respekt und Rechtsstaatlichkeit zu werben. Im Vorfeld der Landtagswahl in Hessen wurde damit ein Zeichen für Weltoffenheit und Toleranz gesetzt. Neben Aufrufen in überregionalen Zeitungen wurde mit der Bereitstellung eines Türschildes für Bürger, Unternehmen und ihre Mitarbeiter oder Einzelhändler ein praktisches Beteiligungssymbol geschaffen. Das Wendeschild zeigt die Botschaften der Kampagne: „Offen für Vielfalt“ auf der Vorderseite und „Geschlossen gegen Ausgrenzung“ auf der Rückseite. Als global agierendes Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlichster Nationen für Wintershall, die entscheidend für den Erfolg des Unternehmens sind.

Wintershall-Mitarbeiterin Dagmar Krauße mit Schildern mit der Aufschrift „Offen für Vielfalt“ und „Geschlossen gegen Ausgrenzung“ der Toleranzkampagne.

Mit der Kampagne setzt sich Wintershall für ihre Mitarbeiter, ihre vielfältigen Hintergründe und eine tolerante Gesellschaft ein.

HELDEN. RETTEN. LEBEN.

Unsere globale Gesundheitskampagne 2018 widmete sich unter dem Motto „HELDEN. RETTEN. LEBEN.“ der Reanimation. In gezielten Kurzschulungen lernten die Mitarbeiter weltweit, was im Falle eines plötzlichen Herzstillstands zu tun ist. Ein Herzstillstand ist leider keine Seltenheit und kann jeden plötzlich treffen. Dann ist schnelle Hilfe gefragt, denn es geht um Sekunden. Eine sofortige Herzdruckmassage verdoppelt bis verdreifacht die Überlebenschancen. Ziel der Gesundheitskampagne war es, Mitarbeiter zu schneller und zielgerichteter Erster Hilfe zu befähigen und ihnen die Hemmungen davor zu nehmen. Mit Erfolg: Allein in Deutschland sind jetzt 82 Prozent aller Mitarbeiter in der Lage, eine Herz-Lungen-Wiederbelebung durchzuführen. Weltweit wurden insgesamt mehr als 1.350 Mitarbeiter geschult.

Wintershall-Mitarbeiter bei einer Herz-Lungen-Wiederbelebung.

Führungskräfteworkshop zum Thema „Understanding Your Culture“ in der Wintershall-Zentrale in Kassel, Deutschland.

Mitarbeiterbeteiligung liegt uns am Herzen. Hier: Teilnehmerkarte eines Events der Corporate Culture Initiative in Kassel, Deutschland.

lettern oder im Mitarbeitermagazin kommuniziert. Ehrlichkeit und Respekt bilden die Basis für die wechselseitige Kommunikation. Auch 2018 reiste der Vorstand zu allen Standorten, um im Rahmen von Belegschaftsversammlungen die aktuellen Herausforderungen, Risiken und Chancen von Wintershall aufzuzeigen und sich den Fragen der Mitarbeiter zu stellen.

Beim jährlichen „Executive Day“ diskutierten Führungskräfte und Vorstand über die Strategien und Zukunft von Wintershall und dem bevorstehenden Unternehmenszusammenschluss. Weitere Schwerpunkte waren unter anderem die Themen Digitalisierung sowie HSE & Leadership. Die Teilnehmer der SPEAD- und START IN-Programme hatten bei einem gemeinsamen Frühstück die Gelegenheit, mit dem Vorstandsvorsitzenden ins Gespräch zu kommen. Beim „Time out for Dialogue“ diskutierten in Kassel rund 400 Wintershall-Mitarbeiter jenseits aller Hierarchien über die Vertiefung der Initiative „Understanding your Culture“ und die weiteren Maßnahmen für einen langfristig erfolgreichen Kulturwandel hin zu einem noch offeneren, flexibleren und kreativeren Unternehmen.

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter stehen bei Wintershall in einem offenen und vertrauensvollen Dialog. Unser Unternehmen respektiert die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Nach unserem Verständnis trägt die betriebliche Mitbestimmung dazu bei, dass die Arbeitnehmerseite Verantwortung für die mittel- bis langfristige Entwicklung des Gesamtunternehmens übernimmt.

UNSERE VERANTWORTUNG ZUR ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte bei unseren Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen ist die Grundlage unserer sozialen Verantwortung. Unsere Standards erfüllen geltende Gesetze und Vorschriften und orientieren sich an international anerkannten Grundsätzen.

Standards

Mit BASF als Mutterkonzern und Gründungsmitglied des UN Global Compact unterstützen wir die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und arbeiten daran, unsere internen Richtlinien und Prozesse entsprechend daran auszurichten.

Als Ergebnis umfasst unser globaler Verhaltenskodex, der für die gesamte BASF-Gruppe Anwendung findet, auch die Themen Menschenrechte sowie Arbeits- und Sozialstandards, und verankert diese verbindlich im Unternehmensalltag. Unsere Selbstverpflichtungen beinhalten die allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die beiden UN-Menschenrechtspakte, die ILO-Kernarbeitsnormen und die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Deklaration) sowie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

SPEAD-Teilnehmerin Nadia Poulteney in Barnstorf, Deutschland.

Bei regelmäßigen Treffen der Sustainable Operations Community von Wintershall werden Leitprinzipien des UN Global Compact besprochen. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sollen im Unternehmensalltag verankert werden.

Die Menschenrechtsposition der BASF-Gruppe fasst diese Selbstverpflichtungen sowie unsere operativen Standards und deren Implementierung mit Bezug auf unsere Mitarbeiter, das Umfeld unserer Standorte und unsere Geschäftspartner in einem Dokument zusammen. Wichtige Aspekte unternehmerischer Sorgfalt zur Achtung der Menschenrechte sind für uns die Themen Sicherheit und Gesundheit, Arbeits- und Sozialstandards sowie das Management der Lieferkette. Diese Aspekte sind – explizit oder implizit – integraler Bestandteil unterschiedlicher Managementsysteme.

Risikoanalyse

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kontraktoren, Nachbarn sowie Anlagen hat Priorität. Mögliche Schwachstellen und ihre Auswirkungen auf die Sicherheit unserer Mitarbeiter oder unser Umfeld analysieren wir für alle Aktivitäten. Dazu nehmen wir regelmäßig regionale Risikoanalysen für unsere Geschäfte vor. Im Rahmen unseres Investitionsgenehmigungsverfahrens werden zudem Risken im Zusammenhang mit Menschenrechten und Sozialstandards analysiert und bei Bedarf Empfehlungen zur Abhilfe formuliert. Die Einhaltung unserer Standards wird über ein Monitoringsystem überprüft, das unter anderem auch aus den Compliance-Hotlines besteht. Ergeben sich bei der Auswertung Hinweise darauf, dass unsere Selbstverpflichtungen unzureichend umgesetzt werden, gehen wir diesen Hinweisen nach und leiten Abhilfemaßnahmen ein.

Integration

Wir integrieren Menschenrechtsaspekte systematisch in unsere unternehmerischen Entscheidungen. Zudem streben wir an, dass unsere Arbeitsbedingungen weltweit im Einklang mit unseren Standards sowie mit lokalen Anforderungen und bewährter Industriepraxis stehen. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten umfasst den Schutz der Umwelt, die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie Antidiskriminierungs- und Antikorruptionsvorgaben. Auf die Achtung der Menschenrechte weisen wir in Neuverträgen mit Kontraktoren hin. Wir lassen das Nachhaltigkeitsprofil durch externe Dienstleister bewerten und arbeiten an einem eigenen ESG (Environment, Social, Governance)-Präqualifizierungsfragebogen, mit dem Ziel, Risiken im Vorfeld besser zu identifizieren und die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht stetig zu verbessern.

Human Rights Peer Learning

Regelmäßig tauschen wir uns innerhalb der Human Rights Peer Learning Group des Deutschen Global Compact Netzwerks über Entwicklungen, Fortschritte und Herausforderungen bei der Implementierung menschenrechtlicher Sorgfalt aus.

Konsultations- und Beschwerdemechanismen

Unseren Mitarbeitern stehen die Vorgesetzten, zahlreiche Fachstellen sowie die Compliance-Beauftragten des Unternehmens für Beschwerden und Hinweise zu Fehlverhalten zur Verfügung. Zudem hat die BASF-Gruppe weltweit externe Hotlines, an die sich unsere Mitarbeiter sowie externe

INTERVIEW

BETRIEBSRÄTE IM FUSIONSPROZESS

Birgit Böl,
Gesamtbetriebsratsvorsitzende
der Wintershall

Im Zusammenschluss zweier Unternehmen müssen viele Bedürfnisse und Bedingungen beachtet und zusammengebracht werden. Wie finden die Belange der Mitarbeiter dabei Gehör?
Die Betriebsräte von Wintershall und DEA und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) haben sich von Beginn an dafür eingesetzt, dass ein Fusionsprozess und dessen Planung nur unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen stattfinden kann. Damit waren wir erfolgreich, und so wird ein Arbeitsgremium aus Betriebsräten und Sprecherausschüssen der beiden Unternehmen sowie der IG BCE regelmäßig über die Überlegungen und Planungen zum neuen gemeinsamen Unternehmen informiert und eingebunden. Damit ist sichergestellt, dass die Interessen der Arbeitnehmer effektiv vertreten werden.

Die Fusion birgt viel Potenzial für die Unternehmen, doch viele Mitarbeiter stellen sich nun die Frage, wie sicher ihre Zukunftsperspektiven innerhalb der Wintershall aussehen.
Bei der Festlegung zum gemeinsamen Unternehmen Wintershall Dea wollen wir bei den Themen Beschäftigung, Standorte und Mitbestimmungsstrukturen beteiligt werden. Wir werden uns dafür einsetzen, dass sichere Zukunftsperspektiven für die Beschäftigten im Mittelpunkt der gemeinsamen Bemühungen stehen. Dass wir Veränderungen sozialverträglich durchführen können, zeigen unsere Erfahrungen aus vergangenen Prozessen wie z. B. 1993 und 2003, als der Ölpreis unter 14 USD/bbl bzw. bei knapp 20 USD/bbl lag. Damals konnten wir für eine große Mehrheit an betroffenen Mitarbeitern gute und zufriedenstellende Lösungen verhandeln. Mit einigen Kollegen stehen wir noch heute in Kontakt und sie äußern sich immer wieder positiv zu dem damals Erreichten.

Die Unternehmen BASF und LetterOne haben veröffentlicht, dass sie ab dem dritten Jahr nach dem Abschluss der Transaktion mindestens 200 Millionen EUR an Synergien pro Jahr erwarten. Werden Arbeitsplätze davon betroffen sein?
Mit der vereinbarten Zusammenführung von Wintershall und DEA liegen in den kommenden Jahren erhebliche Integrationsaufgaben vor uns und auch Arbeitsplätze werden betroffen sein. Entscheidend ist, dass sich die Unternehmen, Betriebsräte und Gewerkschaft zu sozialverträglichen Lösungen für das zukünftige Zusammenwachsen verpflichtet haben. D. h. Wintershall Dea wird demnach bestehende Vereinbarungen – wie Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Sozialpläne – fortführen. Für Personalanpassungen und neue Beschäftigungsperspektiven werden die Sozialpartner sich auf Instrumente verständigen, die sozialverträglichen Lösungen den Vorrang geben. Um diese im erforderlichen, sorgfältigen Maße erarbeiten und umsetzen zu können, werden betriebsbedingte Kündigungen und Standortschließungen bis zum 30. Juni 2020 ausgeschlossen. Für den weiteren Verlauf des Integrationsprozesses sind sich die Parteien einig, dass bei Nutzung aller vereinbarten Instrumente betriebsbedingte Kündigungen praktisch ausgeschlossen sein sollten.

Müssen sich die Mitarbeiter darauf einstellen, dass es in den Jahren nach 2020 noch weitere größere Veränderungen geben wird?
Veränderungen hat es in der Wintershall-Geschichte, wie bereits erwähnt, schon gegeben und wird es auch in Zukunft geben. Auch Wintershall Dea wird sich immer wieder verändern, unsere Aufgabe als Betriebsrat ist es unter anderem, Veränderungsprozesse zu begleiten und dafür zu sorgen, dass sie so fair, offen und transparent wie möglich im Sinne der Mitarbeiter und des Unternehmens ablaufen.

Personen auch anonym wenden können. Alle gemeldeten Fälle werden durch unsere Experten untersucht. Wir stellen sicher, dass jedes Anliegen innerhalb einer bestimmten Frist beantwortet wird.

Kontinuierliche Verbesserung

Ein wirksames Management menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in unserer Wertschöpfungskette nach den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte nehmen wir ernst. Im Jahr 2018 haben wir eine Gap-Analyse durch einen externen Dienstleister durchführen lassen, um den aktuellen Stand der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten nach diesen Leitsätzen bzw. dem Deutschen Nationalen Aktionsplan zu erfassen und mögliches Verbesserungspotenzial zu erkennen. Darauf aufbauend werden wir einen Plan entwickeln, wie wir unseren Due-Diligence-Prozess zukünftig noch weiter ausbauen können. ABB. 11

KERNELEMENTE MENSCHENRECHTLICHER SORGFALTSPFLICHT — ABB. 11

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ*

Wintershall ist sich der potenziellen Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit bewusst. Als weltweit tätiges Unternehmen wollen wir einen Beitrag zum globalen Umwelt- und Klimaschutz leisten. Mit hohen Standards und technischen Innovationen übernehmen wir Verantwortung.

STRATEGIE

Mit klaren Vorgaben und systematischem Management verfolgen wir das Ziel, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und Ressourcen schonend einzusetzen. So ist die Reduktion von Emissionen und des Energieverbrauchs im operativen Geschäft mit Blick auf den Klimaschutz stets Teil unserer Prozessoptimierung. Um die Qualität unseres Umwelt- und Energiemanagements weiter zu erhöhen, bringen wir derzeit unsere Managementsysteme in Einklang mit den Anforderungen der internationalen ISO-Normen für das Umweltmanagement (ISO 14001) sowie für das Energiemanagement (ISO 50001). Hierdurch werden wir unsere Umweltauswirkungen weiter reduzieren, die Energieeffizienz verbessern und Emissionen verringern. Zudem tragen wir zum selbst gesetzten Ziel unserer Muttergesellschaft BASF bei, bis 2020 zertifizierte Energiemanagementsysteme an relevanten Produktionsstandorten eingeführt zu haben. Bei Wintershall sind es aktuell die Standorte in Deutschland und Norwegen. Diese sind bereits entsprechend zertifiziert.

Darüber hinaus sind die Managementsysteme der in den Niederlanden ansässigen Wintershall Noordzee und der norwegischen Tochtergesellschaft, Wintershall Norge, nach ISO 14001:2015 zertifiziert. Auch die Managementsysteme unserer russischen Gemeinschaftsunternehmen Achimgaz, Severneftegazprom und Wolgodeminoil sind nach ISO 14001 zertifiziert. Severneftegazprom ist zusätzlich nach ISO 50001 zertifiziert. 2019 ist geplant, die argentinische Tochtergesellschaft Wintershall Energia S. A. und die in Libyen ansässige Wintershall AG nach ISO 14001 zertifizieren zu lassen.

* Die Kennzahlen zur Umweltleistung umfassen eigenoperierte und nicht-operierte Aktivitäten entsprechend Wintershall-Anteilen.

INTERVIEW

WINTERSHALLS BEITRAG ZUR INDUSTRIEINITIATIVE „METHANE GUIDING PRINCIPLES“

Richard Culpan, Physiker bei Wintershall und Projektverantwortlicher der Methane Guiding Principles

Wintershall wurde 2017 eingeladen, den Methane Guiding Principles als Gründungsmitglied beizutreten. Die Initiative bekräftigt die Notwendigkeit einer Standardisierung bei der Ermittlung und Berichterstattung von Methanemissionen. Gemeinsam fordern die Mitglieder einen regulatorischen Rahmen, der Anreize zur Emissionsreduktion fördert. Die Leitprinzipien werden bei Wintershall von einer interdisziplinären Arbeitsgruppe analysiert und zu unternehmensweiten Standards weiterentwickelt. Dabei besteht ein enger Austausch mit verschiedenen Interessengruppen: Umweltbehörden, NGOs, akademische Institutionen oder die Weltbank.

Drei Fragen an Richard Culpan, Physiker bei Wintershall und Projektverantwortlicher der Methane Guiding Principles:

Herr Culpan, die Initiative wurde maßgeblich von den großen Industrievertretern gegründet. Wie sehen Sie die Rolle der Wintershall innerhalb der Initiative?
Wintershall bringt als unabhängiger europäischer Produzent viel Erfahrung in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern in die Initiative ein. Inklusivität und Vielfalt sind entscheidend für den Erfolg des Vorhabens. Die Vielfalt der Unterzeichner aus Hochschulen, NGOs, IGOs sowie E&P-Unternehmen (sowohl nationale als auch internationale Ölunternehmen) aus der gesamten Wertschöpfungskette und verschiedensten Regionen sichert ein breites Meinungs- und Wissensspektrum. Inklusivität bedeutet, dass alle Unterzeichner eine Stimme haben – nicht nur die Unternehmen aus der E&P-Branche.

Welchen Wandel erhoffen Sie sich in der Art, wie wir operieren und produzieren?
Bei Wintershall haben wir bereits Erfahrung in der Emissionsreduzierung, aber die Erfahrung zwischen den Bereichen und Anlagen zeigt sich heterogen. Wir wollen sowohl den Wissensaustausch innerhalb der Wintershall stärken als auch von anderen erfahrenen Betreibern lernen. So können existierende Verfahren zur Reduktion von Methanemissionen optimiert und die Emissionen aus unserer Produktion kontinuierlich reduziert werden. Damit wollen wir beispielhaft vorangehen und die Bedeutung der Emissionsminderung auch in unseren von Partnern betriebenen Anlagen betonen.

Damit zeichnet sich ein ambitionierter Weg ab. Gibt es schon konkrete Ziele für Wintershall und wenn ja, wie sollen diese Ziele erreicht werden?
Wir wollen eine Bestandsaufnahme der Emissionen aus unserem bestehenden Portfolio vornehmen. Wenn die größten Emitter bekannt sind, können wir nach technischen Lösungen suchen, um diese zu minimieren. Bei der Planung von Anlagen wird dafür gesorgt, dass Maßnahmen zur Emissionsminimierung auf dem neuesten Stand der Technik sind. Dies erfordert eine Offenheit für die Verwendung neuer Methoden und Technologien und den Wunsch, sich im gesamten Unternehmen zu verbessern.

Um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zu überprüfen, analysieren wir regelmäßig unsere Leistungen. Ein unternehmensweites Netzwerk aus Umweltexperten aller Standorte arbeitet an der kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltbilanz. Um das Umwelt- und Energiebewusstsein unserer Mitarbeiter zu fördern, informieren wir sie regelmäßig mithilfe interner Leitfäden, Schulungen sowie durch Beiträge im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung über aktuelle Entwicklungen.

ENERGIE — ABB. 12

KLIMASCHUTZ

Wintershall ist sich der Folgen des Klimawandels und den damit verbundenen Herausforderungen für die Weltgemeinschaft bewusst. Dabei ist es unsere Ambition, ein Teil der Lösung zur verantwortungsvollen Energieversorgung zu sein. Dies beginnt bei der Steuerung und Messung unseres Energieverbrauchs und der unternehmensweiten Emissionen. Zuständig dafür ist die Abteilung für Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz. Die Leistungen des Unternehmens werden dabei regelmäßig mit dem Vorstand besprochen und Zielrichtungen vorgegeben. Mit langfristigen, strategischen Fragestellungen und Verpflichtungen setzt sich zusätzlich die Einheit für Nachhaltigkeitsstrategie auseinander. Sie erarbeitet Positionen sowie Ambitionen des Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Diese werden stets eng mit dem Vorstand abgesprochen und kommuniziert. So hat Wintershall die aktuellen Kennzahlen des Unternehmens im Blick und richtet sich langfristig für den Klimaschutz aus.

Risikomanagement

Wintershall hat den Anspruch, die Risiken ihrer Geschäftstätigkeit und deren Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu minimieren. So werden in der Risikobewertung von Projekten auch Themen wie die Emissionen von Treibhausgasen oder Energieeffizienz von Anlagen betrachtet. Diese Risiken werden in Projektbewertungen, Sozial- und Umweltverträglichkeitsprüfungen und HSE-Sorgfaltspflichtprüfungen für Akquisitionen quantifiziert und die Risiken mit Maßnahmen minimiert.

EMISSIONEN

Wintershall ist davon überzeugt, dass auch die E&P-Industrie einen Beitrag zur Reduzierung von Emissionen leisten kann. Bereits seit 2012 verzichten wir als Betriebsführer auf das Abfackeln von Erdölbegleitgas (Flaring) im Routinebetrieb. Alle bestehenden Anlagen wurden bereits umgerüstet, bei neuen Anlagen wird die Begleitgasnutzung schon bei der Planung berücksichtigt. Um unser Engagement zu unterstreichen, unterstützt Wintershall die Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030“. Gemeinsam wollen Regierungen, Erdölproduzenten und Entwicklungsorganisationen im Rahmen dieser Initiative erreichen, dass das Abfackeln von Erdölbegleitgas im Regelbetrieb weltweit bis 2030 eingestellt wird.

Im Jahr 2018 hat Wintershall auf Offshore-Plattformen in der niederländischen Nordsee neue NO_x-Katalysatoren an Gasmotoren installiert. Messungen haben gezeigt, dass die Katalysatoren die NO_x-Emissionen um 95 Prozent reduziert haben. Parallel dazu reduzierte die genaue Abstimmung der Gasturbinen zueinander die NO_x-Emissionen um 35 Prozent. So reagiert Wintershall auf die neuen strengeren Stickoxid-Richtlinien der niederländischen Umweltgesetze und unterschreitet diese Grenzwerte deutlich.

Emissionen von Treibhausgasen

Als Folge unserer geschäftlichen Aktivitäten werden die Treibhausgase Kohlendioxid (CO_2), Stickoxid (NO_x) und Methan (CH_4) freigesetzt. Die Menge der Emissionen unterscheidet sich dabei nach Art der Projekte, wie der Erschließung neuer Felder, der Gastransport oder Wartungs- und Reparaturarbeiten. Im Jahr 2018 hat Wintershall mit 1,81 Millionen Tonnen Treibhausgasen 16,6 Prozent mehr Treibhausgase emittiert als 2017. Der bei Weitem größte Anteil entfällt auf Kohlendioxid. Er liegt bei 1,57 Millionen Tonnen (2017: 1,32 Millionen Tonnen CO_2). Bezogen auf die

In der niederländischen Nordsee hat Wintershall auf Offshore-Plattformen neue NO_x-Katalysatoren an Gasmotoren installiert. Hier: Plattform Q4-A.

Im Wintershall-Standort Aitingen wird seit 2011 eine Mikrogasturbine eingesetzt, die mit Erdölbegleitgas betrieben wird und Strom produziert.

EMISSIONSQUELLEN — TAB. 1
in t

	2018	2017	2016
CO_2-Emissionsquelle			
Produktionsprozesse	1.194.672	1.054.771	890.896
Indirekt (Import/Export von Strom/Dampf)	105.009	50.160	48.644
Direkt (Strom- und Dampfproduktion)	278.374	224.448	230.633
Intensität (Tonne CO_2 pro Tonne Produktion)	0,069	0,063	0,056
CH_4-Emissionsquelle			
Produktion, undifferenziert	9.179	7.113	3.729
N_2O-Emissionsquelle			
Produktion, undifferenziert	31	26,8	19,6

Wintershall-Produktion an Erdöl, Erdgas und Kondensat entspricht dies einer direkten Emission von 0,069 Tonnen CO_2 pro Tonne Produktion. Der entsprechende internationale Branchenvergleich der Öl- und Gasindustrie (IOGP) beträgt 151 Tonnen CO_2 pro 10^3 Tonne Produktion. Als Emissionen weiterer Treibhausgase kommen 9.179 Tonnen CH_4 (2017: 7.113 Tonnen CH_4) und 31,5 Tonnen N_2O (2017: 26,8 Tonnen N_2O) hinzu. Die Erhöhung der Treibhausgasemissionen hat mehrere Gründe. Einerseits erhöhte sich die Produktion in Libyen. Andererseits konnte aufgrund der Sicherheitslage das bei der Förderung anfallende Erdölbegleitgas nicht verwertet werden. Weiterhin erhöhten sich die Treibhausgasemissionen durch die zusätzliche Produktion des Maria-Feldes in Norwegen mit Produktionsbeginn im Dezember 2017 und im Zuge von Well-Testing-Aktivitäten bei der Förderung aus dem Ravn-Feld in Dänemark. — TAB. 1

Emissionen anderer Stoffe in die Luft

Neben dem Ausstoß von Treibhausgasen emittieren wir auch anorganische Gase wie Kohlenmonoxid (CO), Stickstoffdioxid (NO_2) und Schwefeldioxid (SO_2) sowie weitere Stoffe. Sie entstehen vor allem bei der Verbrennung von Erdgas, Heizöl und Diesel zur Energieerzeugung. Im Berichtsjahr erhöhten sich die Emissionen anorganischer Stoffe auf 4.707 Tonnen (2017: 3.952 Tonnen). — TAB. 2

Handel mit Emissionsrechten

Europaweit unterliegen fünf Anlagen unserer Gruppe den gesetzlichen Anforderungen des Handels mit Emissionsrechten. Dazu zählen neben einem Standort in Deutschland drei Förderplattformen in den Niederlanden und die norwegische Plattform Brage. Im Jahr 2018 emittierten diese Anlagen insgesamt 413.103 Tonnen CO_2. Wir erhielten 215.201 Emissionsberechtigungen

Moderne Anlagen wie die Aufbereitungsanlage für Erdgas in der Nähe von Nowy Urengoi, Russland, arbeiten energieeffizient.

Wintershall ist Partner der Zukunftswerkstatt Erdgas, bei der innovative Technologien mit Gas vorgestellt werden.

EMISSIONEN ANDERER STOFFE IN DIE LUFT — TAB. 2
in t

	2018	2017	2016
Anorganische Stoffe			
Summe anorganischer Stoffe	4.707	3.952	3.823
Kohlenmonoxid (CO)	2.410	1.983	1.500
Stickoxide (NO_x) als NO_2	1.924	1.729	1.932
Schwefeloxide (SO_2 + SO_3) als SO_2	373	240	391
Organische Stoffe			
Flüchtige organische Stoffe ohne Methan (NMVOC)	3.929	2.962	1.690
Sonstige Stoffe			
Partikuläre Stoffe	23	21	29

(EUA/Jahr) für unsere Anlagen, wobei eine EUA einer Tonne CO_2 entspricht. Die restlichen Berechtigungen wurden hinzugekauft.

Energieeffizienz

Für alle unsere Aktivitäten brauchen wir Energie in vielfältiger Form. Dabei hat Energieeffizienz für uns einen hohen Stellenwert. So reduzieren wir unsere Energiekosten und schonen zugleich die Umwelt.

Im Jahr 2018 benötigten wir für unsere Prozesse insgesamt 537.540 MWh an elektrischer Energie (2017: 443.173 MWh) sowie 553.455 Tonnen Injektions- und Prozessdampf (2017: 485.005 MWh). Elektrische Energie nutzen wir beispielsweise zum Antrieb von Pumpen und Verdichtern. Wärmeenergie in Form von Dampf brauchen wir für die Erdölförderung oder zur Beheizung unserer Anlagen. — ABB. 12

Den Strom beziehen wir je nach Lage unserer Produktionsstätten aus dem öffentlichen Netz oder erzeugen ihn an entlegenen Standorten selbst. Wo es sinnvoll und möglich ist, setzen wir zur Verbesserung der Energieeffizienz Mikrogasturbinen und Blockheizkraftwerke ein. Zudem suchen wir regelmäßig nach Verbesserungspotenzialen.

Wasser

Ein bewusster Umgang mit und der Schutz von natürlichen Wasserressourcen ist für Wintershall selbstverständlich. Jeder unserer relevanten Standorte verfügt deshalb über ein Wasserschutzkonzept. Von besonderer Bedeutung ist dies in Wasserstressgebieten. Deshalb legt Wintershall in diesen Gegenden besonderen Wert darauf, Einsparpotenziale frühzeitig zu analysieren, um den Wasserverbrauch zu senken. Wir sind kontinuierlich

Aufbereitungsanlage für Lagerstättenwasser in Landau, Deutschland.

Plattform Q4-C in der niederländischen Nordsee.

bestrebt, möglichst viel Wasser durch den Einsatz innovativer Technologien einzusparen oder durch das Recyceln von Bohrspülungen und Kreislaufsysteme mehrfach zu nutzen. Wintershall hat in der niederländischen Nordsee bei zwei Offshore-Feldern nach dem Ende der Produktion die Bohrlöcher stillgelegt. Diese werden jetzt genutzt, um Produktionswässer von anderen produzierenden Feldern in das ehemalige Reservoir zurück zu injizieren. So konnten bis zu 22.000 Kubikmeter Produktionswasser in die leeren Felder zurückgepumpt werden, anstatt das Wasser aufwändig aufzubereiten und in die Nordsee einzuleiten.

Im Jahr 2018 haben wir insgesamt 21,8 Millionen Kubikmeter Wasser genutzt (2017: 21,6 Millionen Kubikmeter). Der größte Anteil des Wassers ist als Lagerstättenwasser mit einem Volumen von 10,6 Millionen Kubikmetern (2017: 10,5 Millionen Kubikmeter) angefallen, das bei der Förderung von Erdöl und Erdgas mit zutage tritt. Weitere Anteile fielen beispielsweise aus Oberflächengewässern an oder wurden dem Grundwasser entnommen. ABB. 13

Von den insgesamt 21,8 Millionen Kubikmeter angefallenem Wasser wurden 12,2 Millionen Kubikmeter Wasser von unseren Offshore-Förderplattformen nach der Reinigung und unter Einhaltung gesetzlicher Grenzwerte ins Meer eingeleitet. Dabei handelte es sich mit 8,2 Millionen Kubikmeter überwiegend um Kühlwasser. Einen Großteil des Lagerstättenwassers (rund 8,8 Millionen Kubikmeter) haben wir an der Erdoberfläche durch Abscheidesysteme vom Erdöl oder Erdgas getrennt, gereinigt und anschließend in die Lagerstätte zurückgeführt. Weitere 0,8 Millionen Kubikmeter Wasser wurden in die Kanalisation eingeleitet. Dazu gehören Sanitär- oder auch Niederschlagsabwässer.

WASSER GESAMT
in Mio. m^3

ABB. 13

2018 2017

Wintershall-Mitarbeiter und Hobby-Imker Pascal Meyer zeigt Honig und Waben aus seinem Bienenstock in der Nähe des Biotops am Holleberger Moor in Emlichheim, Deutschland. Wintershall hat am Holleberger Moor eine ehemalige Betriebsdeponie rekultiviert.

Wintershall hat im Rahmen des Programms „Partner für Biologische Vielfalt in Hessen“ Nistkästen vor der Wintershall-Zentrale aufgehangen.

BIODIVERSITÄT

In den Regionen, in denen wir Erdöl und Erdgas fördern, achten wir auf den Schutz der Ökosysteme. Auch zum Erhalt der Biodiversität, also der biologischen Vielfalt, wollen wir beitragen. Deshalb prüfen wir vor der Durchführung neuer Projekte oder dem Bau neuer Anlagen mithilfe von Risikobewertungen und Studien stets, wie sie sich auf die Umwelt auswirken.

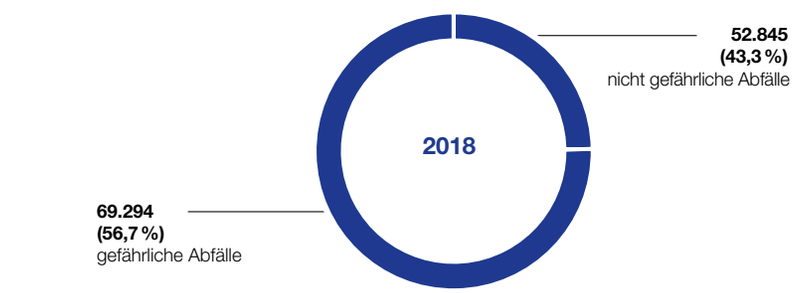
Dem Thema Biodiversität kommt auch im Zusammenhang mit Sanierung und Renaturierung ehemals genutzter Flächen eine besondere Bedeutung zu. In Deutschland hat Wintershall seit dem Jahr 2003 bereits mehr als 60 Millionen EUR investiert, um ehemalige Deponiestandorte umwelt- und landschaftsgerecht zu sanieren und zu renaturieren. Beispielsweise wurde in Emlichheim die Betriebsdeponie Holleberger Moor aufwendig rekultiviert. In Zusammenarbeit mit der Naturschutzstiftung der Grafschaft Bentheim wurde auf 50.000 Quadratmetern ein Biotop mit Wasserflächen und

ABFALL GESAMT
in t

ABB. 14

ABFALL GEFÄHRLICH / NICHT GEFÄHRLICH
in t

ABB. 15



Kiesinseln geschaffen, die seltenen Vögeln als Rast- und Brutfläche dienen und von alten Schafrassen extensiv beweidet werden.

2018 hat der Wintershall-Standort Kassel am Programm des hessischen Umweltministeriums für naturfreundliche Betriebsgelände teilgenommen. Um die Anerkennung als „Partner für Biologische Vielfalt in Hessen" zu erreichen, wurden Nistkästen für Singvögel, Mauersegler, Turmfalken und Fledermäuse installiert. Als Brut- und Rückzugsraum für Vögel, Kleintiere und Insekten wird ein 2.500 Quadratmeter großes Feldgehölz auf dem Betriebsgelände extensiv gepflegt. In Norwegen hat Wintershall im Berichtsjahr 2018 die erste Phase von Seatrack unterstützt. Seatrack ist ein Projekt, das eine detaillierte Kartierung wichtiger Überwinterungsgebiete und Migrationsrouten von Seevögeln in der Barentssee und der Nordsee vorsieht. Die Seatrack-Phase I wurde im Dezember 2018 abgeschlossen. Wintershall Norge wird die Ergebnisse in ihren Umweltrisikobewertungen einsetzen und auch die zweite Phase des Projekts unterstützen.

ABFALLENTSORGUNG

Ein effizientes Abfallmanagement halten wir für ein Kernelement betrieblicher Effizienz. Hierzu gehören die Vermeidung, Wiederverwertung und Entsorgung von Abfällen, die bei der Exploration und Produktion von Erdöl und Erdgas entstehen.

Bei der Einstufung von Abfällen sowie bei deren Lagerung, Behandlung, Transport und Entsorgung befolgen wir die jeweils gültige nationale Gesetzgebung. Zusätzlich halten wir internationale und eigene Standards ein. Unser Unternehmen verwertet und entsorgt Abfälle umwelt- und fachgerecht. Im Jahr 2018 summierte sich der Abfall bei Wintershall auf insgesamt 122.139 Tonnen (2017: 90.026 Tonnen). Davon waren 69.294 Tonnen gefährliche Abfälle (2017: 67.720 Tonnen) und 52.845 Tonnen nicht gefährliche Abfälle (2017: 22.306 Tonnen)*. 70,9 Prozent der Abfälle konnten wir stofflich oder energetisch verwerten, 14,6 Prozent wurden verbrannt und 14,5 Prozent ordnungsgemäß deponiert. ABB. 14, 15

In Deutschland hat Wintershall 2018 ein Abfallmanagement eingerichtet, dass die Produktionsbetriebe der verschiedenen Standorte zukünftig entlastet. Abfälle wie Rückbau- und Abbruchmaterialien, Boden, Beton, Bitumen, Schrott und (Bohr-) Schlämme werden durch die Betriebe beim Abfallmanagement angemeldet. Das Team kümmert sich dann um Probenahmen sowie Laboranalysen und spricht regionale Entsorger an. So werden kurze Entsorgungswege geprüft, Entsorgungsnachweise eingereicht, Angebote eingeholt und die geleisteten Entsorgungen zentral verfolgt.

* Die Klassifizierung in die Kategorien „gefährliche Abfälle" und „nicht gefährliche Abfälle" entspricht dem europäischen Regelwerk.

EINWEGBECHER ADÉ

An den Standorten Kassel, Bergen und Stavanger schaffte Wintershall den Pappbecher ab. Bislang wurden jedes Jahr allein 90.000 der durch ihre Kunststoffschicht schlecht recycelbaren Pappbecher am Standort Kassel für den Kaffeekonsum verwendet. Seit Mitte 2018 gibt es nur noch Porzellantassen. Die Mitarbeiter in den Standorten erhielten zur Aktion zusätzlich eine eigene wiederverwendbare Trinkflasche.

„SMART RECYCLING PROJECT“

Wintershall startete im Berichtsjahr 2018 die Sondierungsphase für das Projekt und prüft verfügbare Technologien für eine mobil einsetzbare Maschine, die das bei Bohrungen (on- und offshore) anfallende Bohrgemisch aus Bohrspülung, Cuttings und Schmutzwasser verarbeiten soll. Grundidee ist, dass die Bohrspülung durch die Verarbeitung der Maschine in den Bohrkreislauf zurückgeführt wird, sodass weniger neue Bohrspülung gekauft und zum Bohrplatz gebracht werden muss. Ziel der mobilen „Waschmaschine“ ist, dass Öl, Wasser und Gestein voneinander getrennt werden. Dadurch könnten Bohrspülungsverluste minimiert werden und teure Entsorgungswege wegfallen.

Zudem werden Möglichkeiten geprüft, ob das gereinigte Gestein als Recyclingbaustoff – bspw. als Untergrund im Straßenbau – verwendet werden kann. Die Herausforderung besteht darin, eine Maschine so mobil zu entwickeln, dass sie in alle Förderregionen, in denen Wintershall aktiv ist, transportiert werden kann. Die Maschine muss dabei jeweils allen nationalen gesetzgeberischen Regularien im Umgang mit Bohrschlamm und dessen Weiterverarbeitung entsprechen, in deren Geltungsbereich die Maschine eingesetzt wird.

In den Niederlanden hat Wintershall die Mülltrennung im Offshore-Bereich verbessert. Dazu hat ein Abfallunternehmen einen Prozess implementiert, der den auf den Plattformen produzierten und vorsortierten Abfall noch weiter trennt und der Kreislaufwirtschaft zuführt.

STILLLEGUNG, ABBAU UND RECYCLING VON OFFSHORE-PLATTFORMEN

Die Verantwortung von Wintershall als Betriebsführer endet nicht, wenn eine Lagerstätte ihr Förderende erreicht. Die Stilllegung und der Abbau liegen ebenfalls in unserer Pflicht. Vor allem bei Offshore-Anlagen ist dies ein anspruchsvolles Vorhaben. Keine Produktionsplattform ist wie die andere. Baukonstruktion und lokale Gegebenheiten, wie Wetter und Gewässertiefen, führen dazu, dass selbst unter Einsatz modernster Offshore-Technik Rückbau und Entsorgung ähnlich aufwendig sind wie der Bau und die Installation einer Anlage.

Anlagensicherheit, Arbeits- und Umweltschutz spielen hier eine bedeutende Rolle. Insbesondere in der Nordsee sammelte Wintershall in den letzten Jahren in diesem Bereich Erfahrungen und konnte insgesamt sieben Offshore-Plattformen wiederverwenden, zwei weitere werden demnächst folgen. Die niederländische Gesellschaft Wintershall Noordzee bringt sich zudem aktiv in die Arbeit des 2017 gegründeten nationalen Forums „Nexstep“ ein. Diese von der Regierung und der E&P-Industrie gemeinsam ins Leben gerufene Organisation soll den Dialog über den Umgang mit in Zukunft nicht mehr benötigter Öl- und Gasinfrastruktur koordinieren und die Suche nach Lösungen und Synergien erleichtern.

SICHERHEIT

Um Risiken für Menschen, Umwelt und unsere Anlagen zu minimieren, wenden wir weltweit hohe Sicherheitsstandards* an und setzen moderne Technologien ein. Darüber hinaus schulen wir regelmäßig unsere eigenen Mitarbeiter sowie unsere Kontraktoren in sicherem Verhalten.

* Die Kennzahlen zur Arbeitssicherheit umfassen ausschließlich eigenoperierte Aktivitäten der Wintershall.

AKTIVITÄTEN 2018

Übungen zum Sicherheitsbewusstsein 2018

Im Juni und Juli wurden auf der Brage-Plattform Sicherheitsübungen durchgeführt. Das Sicherheitstraining zielt darauf ab, das Bewusstsein für IT-Sicherheit, physische Sicherheit und Personensicherheit zu erhöhen. Teil der Übung war die Simulation einer Sabotage einer Aufbereitungsanlage, bei der auch Menschen verletzt wurden. Ein wichtiger Aspekt der Übung bestand darin, Kommunikations- und Teamfähigkeit mit allen Beteiligten zu trainieren. Um alle Besatzungsmitglieder der Brage-Plattform zu erreichen, wurden insgesamt drei Übungen durchgeführt. Die erste der drei Übungen wurde mit der alle zwei Jahre stattfindenden Notfallübung auf Brage sowie der jährlichen Übung der Zentrale in Kassel zusammengelegt.

Vorfalluntersuchung

In Norwegen wurden Kollegen, die bei Vorfalluntersuchungen eingebunden werden, darin geschult, wie Vorfälle untersucht und die Ursachen ermittelt werden können. Die Teilnehmer lernten mehr über Untersuchungsmethoden und Interviewtechniken. Ein externer HSE-Manager präsentierte die Untersuchung eines tödlichen Unfalls und wie das betroffene E&P-Unternehmen diesen Unfall untersucht hat. Zu den Teilnehmern gehörten der Offshore Installation Manager und Sicherheitsdelegierte der Brage-Plattform sowie Kollegen aus den Bereichen Betrieb, IT, Verwaltung und Recht. Die Auswahl der Kollegen von unterschiedlichen Standorten und Abteilungen stellt sicher, dass die Kompetenz auf verschiedene Geschäftsbereiche verteilt wird.

Wintershall-Zentrale

Ende September haben in der Zentrale Kassel mehrere Brandschutztrainings stattgefunden. Die Schulungen richteten sich vor allem an Sicherheitsordner, Ersthelfer und Mitarbeiter des Empfangs. Insgesamt haben 50 Personen an der Schulung teilgenommen. Im Theorieteil erklärte ein externer Experte die unterschiedlichen Brandklassen, den Einsatz im Notfall und wie Feuerlöscher bedient werden. Im praktischen Teil übten die Teilnehmer anschließend den Ernstfall, wobei sie mit einem CO_2-Löscher die Flammen an einer Schulungseinrichtung löschten.

Schulungskurs zu Rettungstechniken

Mitarbeiter von Wintershall Libya nahmen an einem speziellen Schulungskurs zu Rettungstechniken für Unfallautos teil. Das Emergency Response Team (ERT) führte vier Tage lang mehrere herausfordernde Übungen durch, bei denen eingeschlossene Unfallopfer aus Autos geborgen wurden. Wintershall Libya betreibt durch die Konzessionen C96 und C97 einen großen Fuhrpark. Da das Unternehmen zu einem großen Teil in der Wüste tätig ist, abseits von öffentlichen Straßen, wo innerhalb eines akzeptablen Zeitrahmens kein öffentlicher Notfalldienst verfügbar sein wird, ist das ERT von Wintershall Libya mit den erforderlichen Werkzeugen ausgestattet, um Opfern von Autounfällen zu helfen und sie zu befreien.

HSE-Workshop

Wintershall hat am Standort Neuquén in Argentinien für alle Mitarbeiter einen Workshop zur HSE-Führungs- und Sicherheitskultur veranstaltet. Ziel dieser Maßnahme war, die HSE-Kultur in unserem Unternehmen weiter zu etablieren und sichtbare Führungsqualitäten und die verhaltensbasierte Sicherheit weiterzuentwickeln. Im Anschluss daran fand eine praktische Schulung statt, in der vermittelt wurde, wie man Sicherheitsbeobachtungen effektiv durchführt.

Das Prinzip „Zero Harm“ ist der Grundstein der HSE-Strategie von Wintershall.

Stilllegung der Wintershall-Plattform K10-b in der niederländischen Nordsee. Kräne heben ein Deck an.

STRATEGIE

Prävention steht bei allen Maßnahmen im Vordergrund. In unserem unternehmensweiten E&P-Managementsystem sind deshalb verbindliche Anforderungen und Methoden zur Gewährleistung der Personen-, Arbeits- und Anlagensicherheit festgeschrieben. Ob diese auch eingehalten werden und wirksam sind, überprüfen wir regelmäßig.

Zur Notfallvorsorge und Krisenbewältigung hat Wintershall ein klar definiertes und fachübergreifendes Krisenmanagement implementiert. Notfallpläne und regelmäßige Sicherheitsübungen sorgen dafür, dass im Ernstfall zu jeder Zeit und an jedem Ort die richtigen Maßnahmen ergriffen werden können. Dies betrifft die Brandbekämpfung, aber auch andere Notfallsituationen wie das unkontrollierte Austreten von Öl oder Gas. Das Bewusstsein der Mitarbeiter für Risiken zu schärfen und sie auf mögliche Notfallsituationen vorzubereiten, ist Gegenstand regelmäßiger Schulungen durch unsere HSE-Spezialisten. Sie trainieren mit Mitarbeitern, Kontraktoren und Behörden alle vorgesehenen Abläufe und überprüfen in bestimmten Abständen unsere Notfallsysteme.

ANLAGENSICHERHEIT

Beim Betrieb unserer Anlagen gehen wir auf Nummer sicher. Die von uns zur Exploration und Produktion eingesetzten Anlagen entsprechen weltweit hohen Sicherheitsstandards. Dabei investieren wir kontinuierlich, um neue Anlagen optimal auszustatten und ältere zu modernisieren.

Mithilfe eines vierstufigen Prüfverfahrens werden alle Anlagen hinsichtlich der Umsetzung der Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzmaßnahmen untersucht. Ziel hierbei ist es, mögliche Risiken beim Bau und Betrieb einer Anlage bereits im Planungsstadium zu ermitteln und so zu vermeiden oder zu minimieren. Die Sicherheitsbetrachtungen erfolgen interdisziplinär unter Leitung eines unabhängigen HSE-Experten. Nach fünf Jahren schließt sich eine Nachbetrachtung an, später eine regelmäßige Neubetrachtung im Zehnjahresturnus.

Sämtliche Anlagen von Wintershall verfügen über ein mehrstufiges Barrierensystem, welches den sicheren Betrieb gewährleistet. Es umfasst technische Maßnahmen zur Prävention und Detektion potenzieller Stoffaustritte, Einrichtungen zur Beherrschung daraus resultierender Schadensszenarien, Maßnahmen zur Minimierung der Auswirkungen sowie technische Einrichtungen zur Gewährleistung einer sicheren Evakuierung.

Jede Barriere besteht aus mehreren Sicherheitseinrichtungen und -elementen, die hinsichtlich Funktionalität, Zuverlässigkeit und Widerstandsfähigkeit spezifiziert werden. Versagt eine Barriere, tritt die jeweils nächste in Funktion. Somit ist die Gesamtintegrität der Anlage selbst dann gewährleistet, wenn ein oder mehrere Elemente versagen. Die Wirksamkeit dieser Barrieren überprüfen wir regelmäßig unter anderem mittels entsprechender interner Audits.

INTERVIEW

STÄRKUNG DER HSE-UNTERNEHMENSKULTUR

Henrik Ciekals,
Projektleiter HSE, Wintershall

Mit der neuen HSE-Strategie hat sich Wintershall im Jahr 2017 ein klares Ziel gesetzt: ZERO HARM. Das heißt für uns, dass wir Menschen, die Umwelt und unsere Assets vor Schaden bewahren wollen. Dabei ist die Einstellung jedes Mitarbeiters entscheidend für die Erreichung dieses Ziels. Deswegen wurde 2017 die Kampagne „Understanding Your Culture“ gestartet und im Berichtsjahr 2018 maßgeblich umgesetzt. Insgesamt wurden weltweit 90 Workshops gehalten, bei denen über 1.600 Vorschläge dazu gemacht wurden, wie Wintershall sich im HSE-Bereich verbessern kann.

Der Projektleiter Henrik Ciekals erklärt im Gespräch die Umsetzung des Projekts:

Die hohe Anzahl an Vorschlägen zeigt: Es gibt Verbesserungsbedarf. Welche Themenfelder waren den Mitarbeitern dabei am wichtigsten?
Mit dem Projekt ‚Understanding Your Culture‘ wollten wir möglichst viele Mitarbeiter erreichen. Die Workshops waren dafür sehr nützlich und haben uns vielfach aufgezeigt, wo Verbesserungspotenzial besteht. Den meisten Nachholbedarf sahen die Mitarbeiter dabei in den Punkten Belohnung für gute HSE-Performance, Kompetenzstärkung und Trainings sowie eine stärkere Kommunikation des Managements zum Thema HSE.

Damit ergibt sich also ein Aktionsplan. Wie sieht nun die weitere Implementierung aus? Gibt es schon konkrete Projekte?
Das ist ein kontinuierlicher und langfristiger Prozess, der sich auf Unternehmensebene vollzieht, aber auch an den Standorten direkt Umsetzung findet. Durch HSE-Botschafter, monatliche HSE-Themen oder Sicherheitsmomente bei Besprechungen sorgen wir bereits für stärkere Präsenz des Themas. Zusätzlich arbeiten wir kontinuierlich daran, den Fokus des Managements für HSE zu stärken und Kompetenzen weiter zu entwickeln. Durch unser Projekt „Synergi-Life“ wollen auch wir die Innovationen der Digitalisierung nutzen und mittels eines Dashboards die Transparenz durch unternehmensweite Berichtsstandards zu HSE erhöhen. Synergi-Life soll 2019 global eingeführt werden.

Wie wird dann der Erfolg dieser Maßnahme bewertet? Können Sie schon jetzt Veränderungen feststellen?
Konkrete Verbesserungen können wir über einen so kurzen Zeitraum nicht messen. Aber eines zeigt sich bereits: Das Thema wird aktiver diskutiert und gelebt. Besonders unsere operativen Standorte haben durch die HSE-Botschafter das Thema noch stärker in den Alltag übernommen. Eine Änderung der Unternehmenskultur ist eine langwierige Aufgabe. Doch sie lohnt sich, denn am Ende bedeutet es ein sicheres Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter und ein Stück näher zu sein am Ziel ‚ZERO HARM‘.

2018 hat Wintershall eine global verbindliche Richtlinie für sogenannte SU-SHE-Prüfungen (Subsurface-Safety, Health, Environment) erarbeitet und eingeführt. Dabei handelt es sich um Risikobewertungen, die HSE-Aspekte von untertägigen Bohrtätigkeiten und Installationen betreffen. Im Gegensatz zu Subsurface Risk Assessments (SRA – Beurteilung untertägiger Risiken), die sich hauptsächlich auf technische Aspekte von Bohrlochtätigkeiten konzentriert, beschäftigt sich die SU-SHE umfassend mit HSE-Risiken, die in einer technischen Risikobeurteilung von Bohrungen nicht berücksichtigt werden. Die SU-SHE-Prüfung wird üblicherweise zusammen mit dem SRA durchgeführt. Sie wird im Risikobeurteilungsmodul von EIKOS dokumentiert, einer Standardsoftware, die in der Bohrlochtechnik verwendet wird.

Zur Dokumentierung von anlagensicherheitsrelevanten Ereignissen wurde 2017 eine optimierte Kennzahlen-Datenbank eingeführt und im Berichtsjahr 2018 fortgeführt. Mit ihrer Hilfe wird die unternehmensweite Auswertung entsprechender Ereignisse weiter verbessert.

ARBEITSSICHERHEIT

Unser Ziel ist es, jegliche Art von Unfällen zu vermeiden. Wir setzen auf umfassende Präventivmaßnahmen und die Mitwirkung aller Mitarbeiter. Wir gestalten die Rahmenbedingungen so, dass sicheres Arbeiten möglich ist. Um die Arbeitssicherheit weiter zu erhöhen, bringen wir unser Managementsystem derzeit in Einklang mit den Anforderungen der internationalen Norm für Arbeitssicherheit ISO 45001. Dieses umfasst weltweit geltende Richtlinien und Anforderungen, wie beispielsweise die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsplätze. An allen Standorten finden regelmäßig Sicherheitsgespräche, Notfalltrainings, Sensibilisierungsworkshops sowie Seminare für die Mitarbeiter und Kontraktoren statt.

Wintershall führt regelmäßig Notfallübungen sowohl auf dem Wasser (offshore) als auch an Land (onshore) durch. Das Personal wird intensiv in allen Sicherheitsfragen geschult und trainiert. So müssen zum Beispiel sämtliche Offshore-Mitarbeiter alle vier

HSE-BOTSCHAFTER

HSE-Botschafter bei Wintershall sollen dazu beitragen, die Kommunikation und Diskussion über HSE-Themen unter Kollegen zu fördern. Auf diese Weise tragen sie zu einem erhöhten HSE-Bewusstsein bei und fördern so die Verbesserung unserer HSE-Kultur. Die Rolle des Botschafters kann für einen Zeitraum zwischen einem und zwölf Monaten vergeben werden. So wird durch längere Zeiträume Kontinuität gewährleistet, durch kurze Zeiträume werden mehr Mitarbeiter angesprochen. HSE-Botschafter können sich regelmäßig treffen, um HSE-Themen und -Initiativen zu diskutieren und beispielsweise ein Thema des Monats definieren. Dies können sowohl allgemeine Themen sein wie z. B. das Verwenden von Lichtern am Fahrrad bei Dunkelheit, Mülltrennung oder auch arbeitsbezogene Themen wie jüngste Zwischenfälle oder die Einbindung von HSE in unsere tägliche Arbeit. Die Botschafter informieren die Kollegen, diskutieren das Thema und agieren so als Multiplikatoren für ein sicheres Arbeitsumfeld.

Die HSE-Botschafter von Wintershall Noordzee treffen sich regelmäßig, um über HSE-Themen zu sprechen und wie die Mitarbeiter dazu sensibilisiert werden können.

An der SPEAD-Einführungswoche 2018 besuchen die Teilnehmer die Wintershall-Bohrung Düste 97 in Barnstorf, Deutschland, und lernen vor Ort die Grundsätze der Anlagensicherheit.

HSE-Vorschriften im Alltag. Schilder weisen darauf hin, den Handlauf der Treppen zu benutzen.

Jahre ein Überlebenstraining absolvieren. Im Jahr 2018 hat Wintershall in Norwegen, Deutschland, den Niederlanden und Abu Dhabi vielfältige Übungen durchgeführt, um auf verschiedene Ereignisse vorbereitet zu sein. Trainingsorte waren Bohrplätze, aber auch Bürogebäude. Die Szenarien reichten von der Evakuierung und lebensrettenden Maßnahmen bis zur Behebung von Wasserverunreinigungen. Manche der Übungen waren als Großschadensübungen angelegt und erfolgten in Zusammenarbeit mit Behörden und Vertretern der Anrainergemeinden.

Bei den Unfällen mit Ausfalltagen konnten wir unsere Performance im Berichtsjahr mit drei Unfällen im Vergleich zu sechs Unfällen im Jahr 2017 verbessern. Dadurch sank die Unfallhäufigkeitsrate von 0,71 im Vorjahr auf 0,42 Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden. Mit diesem Ergebnis liegen wir bereits unter unserem Zielwert von 0,49 für das Jahr 2020. Die Unfallhäufigkeitsrate der Total Recordable Incidents in Höhe von 3,50 lag 2018 leicht über dem Vorjahresgesamtwert von 3,07.* TAB. 3

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

STANDORTSICHERHEIT UND INFORMATIONSSCHUTZ

Im Interesse unserer Geschäftstätigkeit und zum Schutz der Mitarbeiter ist es wichtig, dass wir uns gegen potenzielle und konkrete Gefahren schützen oder bereits eingetretene Gefahren minimieren. Unsere weltweit einheitlichen Sicherheitskonzepte schaffen dafür die erforderlichen Rahmenbedingungen.

In Ländern mit erhöhtem Sicherheitsrisiko, in denen politische oder soziale Unruhen plötzlich den Alltag verändern können, informieren wir Geschäftsreisende und Mitarbeiter vor Ort über geeignete Schutzmaßnahmen und betreuen sie bei Bedarf individuell.

Wintershall beobachtete am Standort Libyen auch 2018 aufmerksam die Sicherheitslage und traf entsprechende Maßnahmen, denn der Schutz unserer Mitarbeiter, ihrer Familien sowie unserer Produktionsanlagen hat höchste Priorität. Zu den Maßnahmen 2018 zählten Verhaltensübungen bei Feuer oder terroristischen Anschlägen.

Besondere Bedeutung misst Wintershall dem Informationsschutz bei, denn der Wert eines Unternehmens wird vor allem durch das vorhandene Wissen und Know-how bestimmt. Ein weltweites Netzwerk von Informationsschutzbeauftragten unterstützt unsere Mitarbeiter bei der Umsetzung global verbindlicher Anforderungen. Zusätzlich wurde im Jahr 2018 ein Mitarbeiterleitfaden veröffentlicht, der die Mitarbeiter über Schutzmaßnahmen, u. a. gegen das Abgreifen privater Daten, der

* Alle Daten und Berechnungsgrundlagen dieses Berichts entsprechen den nationalen und internationalen Standards der E&P-Industrie. Als Mitglied in der International Association for Oil and Gas Producers (IOGP) und dem deutschen Bundesverband Erdgas, Erdöl und Geoenergie (BVEG) verwendet Wintershall bei der Datenerhebung die Definitionen der beiden international anerkannten Verbände.

KENNZAHLEN ARBEITSSICHERHEIT — TAB. 3

	Wintershall-Mitarbeiter		Kontraktoren		Gesamt	
	2018	**2017**	**2018**	**2017**	**2018**	**2017**
Anzahl Arbeitsstunden[1]	4.101.758	4.070.084	3.046.775	4.406.974	7.148.533	8.477.058
Tödliche Unfälle (FAT)	0	0	0	0	0	0
Unfall mit ≥1 Tag Ausfallzeit (LTI)	1	3	2	3	3	6
Unfallhäufigkeitsrate pro eine Million Arbeitsstunden (LTIF)	0,24	0,74	0,66	0,68	0,42	0,71
Summe aller Unfallereignisse (TRIC)	11	8	14	18	25	26
Häufigkeit der Summe aller Unfälle pro eine Million Arbeitsstunden (TRIR)	2,44	1,97	4,92	4,08	3,50	3,07

[1] Wert 2018/2017 Arbeitsstunden aller eigenoperierter Aktivitäten.

Klassifizierung von Informationen oder den Informationsschutz auf Reisen informiert. Im Berichtsjahr 2018 wurde zusätzlich eine Informationswoche zum Thema durchgeführt. Am Standort Kassel wurden den Mitarbeitern Aktivitäten und Themenblöcke rund um den Informationsschutz und die Automatisierungssicherheit angeboten. Zusätzlich informierte ein Mitarbeiter vom Hessischen Landesamt für Verfassungsschutz über Wirtschaftsspionage, deren Auswirkungen und wie man das Firmenwissen schützen kann.

VERANTWORTUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die erfolgreiche Umsetzung der Wintershall-Aktivitäten basiert nicht nur auf dem Know-how eigener Mitarbeiter, sondern wird auch durch externe Partner unterstützt. Dementsprechend ist es uns wichtig, dass auch unsere Geschäftspartner die Wintershall-Philosophie und -Standards kennen und nach diesen handeln.

STRATEGIE

Wintershall wählt Lieferanten und Kontraktoren nicht nur nach wirtschaftlichen Kriterien aus, sondern bewertet bestehende und neue Lieferbeziehungen auch unter den Gesichtspunkten Compliance, Umweltschutz, Sicherheit und Einhaltung von Sozialstandards. Nachhaltigkeitsorientiertes Management der Lieferkette bedeutet für uns auch, bei unseren Lieferanten das Bewusstsein für unsere Standards zu stärken.

EINHEITLICHE STANDARDS UND IHRE UMSETZUNG

Neben unseren Einkaufsbedingungen beschreibt unser „Supplier Code of Conduct“, was wir konkret von unseren Lieferanten erwarten. Dieser Verhaltenskodex beruht auf den Prinzipien des UN Global Compact. Er umfasst Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Schutz der Umwelt, der Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards sowie Vorgaben gegen Diskriminierung und Korruption.

Um sicherzustellen, dass die Lieferanten und Kontraktoren die Nachhaltigkeitsstandards befolgen, stehen Wintershall unterschiedliche Instrumente zur Verfügung. So können sie, unterteilt nach länder- und produktspezifischen Risiken, einer Nachhaltigkeitsbewertung unterzogen werden. Die Maßnahmen reichen von der Aufforderung zur Abgabe von Selbstauskünften und Vorlage von Zertifikaten bis hin zur Nominierung für Prüfungen/Audits durch externe Dienstleister im Rahmen unserer Beteiligung an der „Together for Sustainability“-Initiative. Dieses globale Programm zur verantwortungsvollen Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen hat zum Ziel, international anerkannte Umwelt- und Sozialstandards bei Lieferanten zu gewährleisten.

Seit 2017 ist Wintershall Mitglied bei IPIECA, dem globalen Verband der Öl- und Gasindustrie für Umwelt- und Sozial-

Gasleitungen auf dem Gelände der Erdgas-Produktionsanlage Aguada Pichana in der argentinischen Provinz Neuquén.

Wolgodeminoil ist ein deutsch-russisches Gemeinschaftsunternehmen von Wintershall und der Lukoil-Tocher RITEK im Wolgograd-Gebiet, Russland.

fragen. Im Berichtsjahr 2018 hat Wintershall aktiv bei der Arbeitsgruppe zu Lieferketten von IPIECA mitgearbeitet. Schwerpunkt der Arbeit bildete das Thema Menschenrechte in der Lieferkette. Dazu entwickelt Wintershall derzeit einen Fragebogen zur Präqualifizierung von Lieferanten nach Environment, Social and Governance (ESG) Standards, in Anlehnung an die von IPIECA entwickelten Standards.

Vorgaben für Sicherheitskräfte

Für unsere Dienstleister im Security-Bereich gelten darüber hinaus besondere Vorgaben, die in den Grundsätzen unseres Mutterkonzerns BASF für den Einsatz von Security-Personal festgelegt sind. Im Vordergrund steht dabei die Verpflichtung der Mitarbeiter und Kontraktoren zur Einhaltung von Menschenrechten sowie das Gebot der Wahrung der Verhältnismäßigkeit.

Kontraktorenmanagement

Wir wollen langfristige Beziehungen zu unseren Kontraktoren aufbauen und unsere Leistung gemeinsam kontinuierlich verbessern. Unser Ziel ist es, die Kontraktoren hinsichtlich unserer Anforderungen zu den Themen Umweltschutz sowie Arbeits- und Anlagensicherheit zu informieren und zu schulen, konkrete Empfehlungen zu geben und damit eine Verbesserung der Leistung zu erreichen.

In Norwegen hat Wintershall die Entscheidung getroffen, für unsere Aktivitäten in Zukunft nur noch LNG-betriebene Schiffe einzusetzen, um Emissionen zu reduzieren. Dazu werden für die Dokumentation und Nachverfolgung Lieferanten aufgefordert, den Kraftstoffverbrauch und die Emissionen der Schiffe mit Wintershall-Vertrag zu melden. Zusätzlich wurden für das Nova-Projekt Anpassungen an die Anforderungen für Bohranlagen beschlossen. Bohranlagen werden in der Regel von Dieselmotoren angetrieben. Beim Nova-Projekt setzt Wintershall auf den Batterieeinsatz auf Bohranlagen und hat Bohraufträge an eine Anlage vergeben, die durch ein emissionsarmes Hybridkraftwerk mit einem batteriebetriebenen Energiespeichersystem (ESS) betrieben wird. Vier Konverter-Batterie-Systeme mit einer maximalen Gesamtleistung von sechs Megawatt sorgen dafür, dass sich der Kraftstoffverbrauch sowie die NO_x-Emissionen um je 12 Prozent und der CO_2-Ausstoß um 15 Prozent reduziert. Die ESS-Lösung reduziert die Laufzeit von Dieselmotoren und sorgt für einen optimierten Verbrennungsgrad. Die Batterien werden über die dieselelektrischen Generatoren der Anlage aufgeladen und können verwendet werden, um unter Spitzenlast zusätzliche Leistung bereitzustellen, was zu einer Verringerung des Kraftstoffverbrauchs und der Emissionen führt.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

DIGITAL TWIN: DIGITALER ZWILLING – OPTIMIERT PRODUKTION UND NACHHALTIGKEIT

Interview mit Projektleiter Peter Dabrowski, 4.0 Subsurface Lead, Wintershall Digitalization

Herr Dabrowski, was genau ist eigentlich ein „Digital Twin"?
Der „Digital Twin" ist ein virtuelles Abbild von existierenden Objekten und deren Prozessen. Digitale Zwillinge helfen uns, eine Brücke zwischen der realen und der digitalen Welt zu schlagen. In unserem Fall setzen wir eine digitale Kopie einer unserer Förderplattformen ein und verarbeiten, analysieren und visualisieren die Daten der Anlage in Echtzeit. Diese Technologie hilft uns, dass in der Nordsee stehende Gegenstück nach unterschiedlichsten Vorgaben zu optimieren.

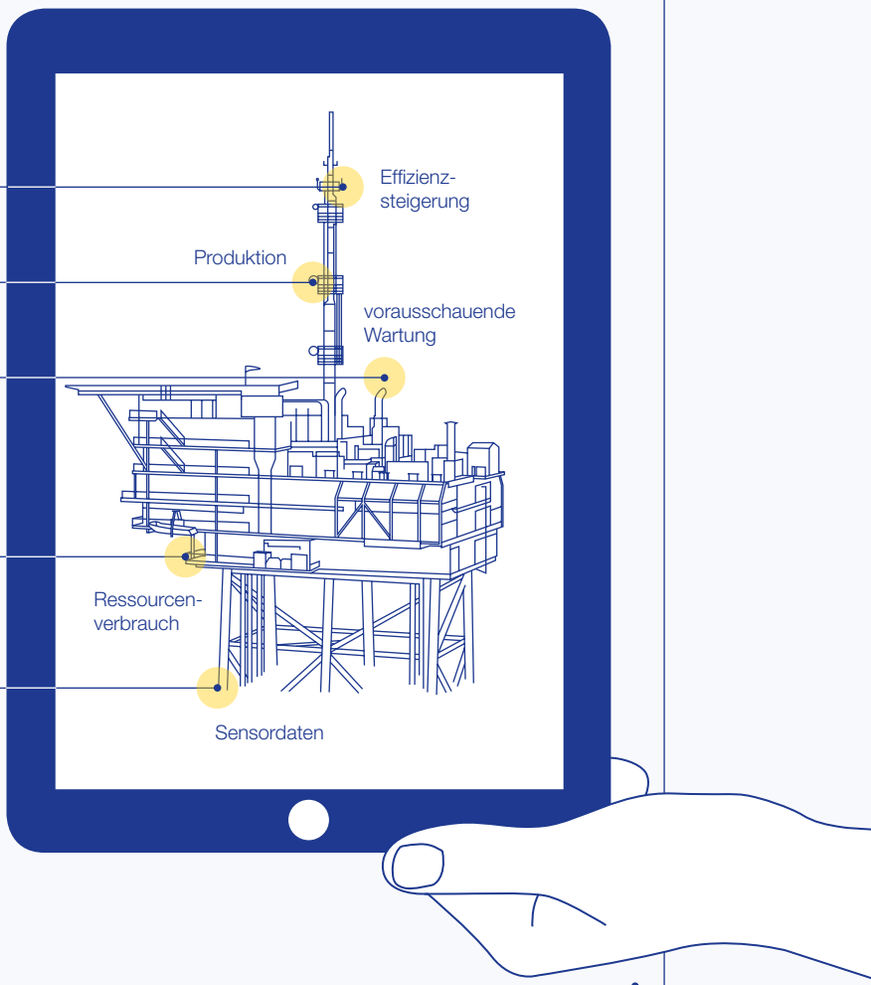
Welche Chancen eröffnet diese Technologie Wintershall?
Wintershall eröffnen die digitalen Zwillinge die Chance, neue Quellen der Wertschöpfung zu erschließen. Sie haben zum Beispiel das Potenzial, jede Funktion einer Bohrplattform zu erneuern oder umzubauen, bevor wir diese Maßnahmen in der Wirklichkeit auf den realen Zwilling übertragen. Mithilfe der digitalen Abbilder lässt sich so die Förderung von Gas und Öl fortlaufend optimieren. Wir können Dinge ausprobieren, bevor wir sie in der Realität umsetzen. Das macht unsere Arbeit wirtschaftlicher und effizienter, und letztlich steigert es unsere Produktivität.

Welche Vorteile entstehen dadurch für die Nachhaltigkeit?
Ein wichtiger Vorteil ist z. B. die vorausschauende Wartung aller Bauteile. Wir können so frühzeitig die Bauteile austauschen, deren Lebenszeit abläuft, bevor sie schadhaft werden und im schlimmsten Fall Produktionsausfälle verursachen. Damit wollen wir Ausfallzeiten verringern und den Austritt gefährlicher Stoffe verhindern, die die Umwelt belasten könnten.

Wie bewerten Sie die Chancen für den zukünftigen Einsatz dieser Technologie bei Wintershall? Welches Potenzial sehen Sie da?
Die Nutzung der digitalen Zwillinge steht bei uns noch am Anfang. Ich glaube aber, dass sich das in wenigen Jahren ändern wird. Neue Technologien wie Cloud Computing, die zum Digital Twin beitragen, entwickeln sich rasant fort, und man rechnet mit einer signifikant wachsenden Anzahl von Daten, die dann mithilfe von neuen Methoden in Echtzeit analysiert und visualisiert werden können. Diese Möglichkeit wird auch bei der Förderung von Gas und Öl eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Wir sammeln dafür im Moment wichtige Erfahrungen in unserem Leuchtturmprojekt.

Wie wird sich diese Technologie in Zukunft entwickeln?
Das ist eine spannende Frage. Ich kann mir gut vorstellen, dass ein digitaler Zwilling durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz seine Lernfähigkeit ausbauen wird und sich so mehr und mehr spezifischen Situationen individuell anpasst. Welche Gesteinsschichten müssen in diesem Bohrloch beachtet werden? Wie sieht die optimale Zusammensetzung der Bohrspülung aus? Mit welcher Rate kann eine Bohrung am effizientesten produziert werden? Der Digital Twin könnte diese Informationen eigenständig verarbeiten. So könnte ein Bohrmeister auf der Plattform aktiv unterstützt werden.

DIGITAL TWIN



Big Data, also die Verfügbarkeit großer Datenvolumen und deren Analyse sowie der Einsatz von Hochleistungscomputern und Cloud Computing, ermöglicht es, Produktionsstätten mit einem digitalen Zwilling auszustatten. Alle Informationen, etwa die über eine Ölplattform, werden dann in Echtzeit durch deren virtuelle Darstellung detailgetreu abgebildet. So kann der Produktionsprozess ständig optimiert werden. Genauso möglich sind auch Funktionen wie vorausschauende Wartung und eine effektivere Steuerung des Energieeinsatzes. Als Leuchtturmprojekt erhält die Plattform Brage jetzt einen digitalen Zwilling.

VERANTWORTUNGSVOLLE KOOPERATION

Dialog — 69
Gesellschaftliches Engagement — 72
Wintershall2Share: Daten und Wissen teilen auf einer Plattform — 76

WIR SETZEN AUF EIN OFFENES MITEINANDER.

Wintershall ist ein verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft. Breite Akzeptanz ist die Grundlage für unser Handeln und unseren Unternehmenserfolg. Deswegen tauschen wir uns intensiv mit unseren Stakeholdern aus und informieren sie regelmäßig über unsere Aktivitäten. In den Regionen, in denen wir tätig sind, engagieren wir uns und verstehen uns als Nachbar, der hilft, wenn er gebraucht wird.

DIALOG

Unser Geschäft bringt uns in Kontakt mit unterschiedlichen Interessengruppen. Die Bedürfnisse und Erwartungen dieser zu kennen, ist eine wichtige Voraussetzung für unseren Erfolg. Denn sie können durch ihr Handeln Entscheidungen oder Projektentwicklungen, regulatorische Rahmenbedingungen und unsere Reputation beeinflussen. Wir informieren regelmäßig und umfassend über unsere Aktivitäten und stehen im Austausch mit unseren Stakeholdern entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dazu zählen Mitarbeiter, Geschäftspartner, Gemeinden, Behörden und politische Entscheidungsträger, Branchenverbände und Netzwerke, wissenschaftliche Einrichtungen sowie Medien. ABB. 16

Unser Anspruch ist es, die Anliegen und Positionen einzelner Interessengruppen zu

STAKEHOLDER UND INSTRUMENTE ABB. 16

STAKEHOLDER	INSTRUMENTE
NETZWERKE UND VERBÄNDE	Mitarbeit in nationalen und internationalen Branchenverbänden und Initiativen
WISSENSCHAFT	Teilnahme an Fachkonferenzen, Tagungen, Forschungskooperationen
GEMEINDEN	Bilateraler Austausch, Tage der offenen Tür, projektbezogene Diskussions- und Informationsveranstaltungen
MEDIEN	Jahrespressegespräch, Pressereisen, Interviews, Social Media
BEHÖRDEN UND POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSTRÄGER	Bilateraler Austausch, Teilnahme an Anhörungen, Durchführung eigener Veranstaltungen
MITARBEITER	Mitarbeiterbefragung, Betriebsversammlungen, interne Medien
GESCHÄFTSPARTNER	Themenspezifischer Austausch
BASF	Kontinuierlicher Austausch, Mitwirkung in internen Gremien

Wintershall-Vorstandsmitglied Thilo Wieland mit Buchautor Stephan Orth bei einer Diskussionsveranstaltung in Kassel im November 2018.

Wintershall-Vorstandsvorsitzender Mario Mehren bei seiner Rede zur ONS-Konferenz: Innovate NCS in Stavanger, Norwegen.

verstehen und Vertrauen aufzubauen. Der Austausch hilft uns, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, sie bei unseren Aktivitäten und in unseren Strategieprozessen zu berücksichtigen. Der Dialog soll aber auch dazu beitragen, das Verständnis für unser Geschäft und die Akzeptanz unserer Aktivitäten und Entscheidungen zu erhöhen. Dabei variieren die Form und die Intensität unseres Engagements je nach Auswirkung unserer Projekte, den spezifischen Anliegen einzelner Stakeholder sowie lokalen kulturellen Gegebenheiten

VERANSTALTUNGEN

An unseren Standorten sind wir zu Hause. Deshalb laden wir regelmäßig unsere Nachbarn und die interessierte Öffentlichkeit dazu ein, sich bei Tagen der offenen Tür einen eigenen Eindruck von unserer Tätigkeit zu verschaffen. Auch mit anderen Interessengruppen suchen wir den direkten Austausch.

VERBÄNDE UND POLITIK

Wir wollen die Rahmenbedingungen für unsere Geschäftstätigkeit konstruktiv und transparent mitgestalten. Deshalb beteiligen wir uns am öffentlichen Diskurs zu branchen-, umwelt- und sozialpolitischen Themen und engagieren uns in relevanten nationalen und internationalen Netzwerken und Verbänden. So können wir uns mit anderen Interessensgruppen austauschen und unsere Positionen einbringen.

In unseren Schwerpunktregionen engagieren wir uns in den nationalen Öl- und Gasverbänden. In Deutschland wirkt Wintershall zudem als Mitglied der Industriegruppe und Vertretung der Öl- und Gasbranche in der Multi-Stakeholder-Gruppe von EITI (Extractive Industries Transparency Initiative) mit. EITI ist eine internationale Initiative zur Verbesserung der Finanztransparenz in der Rohstoffindustrie unter Beteiligung zahlreicher Nichtregierungsorganisationen, Unternehmen und Staaten. In der Multi-Stakeholder-Gruppe arbeiten Vertreter der Zivilgesellschaft, Regierung und Industrie gemeinsam an der nationalen Umsetzung der Initiative. 2017 wurde der erste EITI-Bericht zur Transparenz im deutschen Rohstoffsektor veröffentlicht. Auf Basis dieses Berichts sowie eines im Oktober 2018 beschlossenen Nachtragsberichts wird nun in einem sog. Validierungsprozess entschieden, ob Deutschland die EITI-Kriterien erfüllt. In diesem Zusammenhang ist auch ein Informationsportal zur Rohstofftransparenz eingerichtet worden.

rohstofftransparenz.de

Auch auf internationaler Ebene bringen wir uns in die Arbeit verschiedener Organisationen ein. So engagieren wir uns in unterschiedlichen Gremien des globalen Verbands der Öl- und Gasproduzenten IOGP (International Association of Oil and Gas Producers). Zu den zentralen Themen dort gehören gesetzliche Rahmenbedingungen, energie- und klimapolitische Ziele sowie operative Fragen im Zusammenhang mit der Produktion von Öl und Gas.

Hugo Dijkgraaf (Geschäftsführer Wintershall Norwegen) bei seiner Präsentation zur ONS Young Professionals' Arena in Stavanger, Norwegen.

Wintershall tauscht sich regelmäßig mit Politik und Gewerkschaften aus.

Im Frühjahr 2017 ist Wintershall dem globalen Verband für Umweltschutz und soziale Verantwortung in der E & P-Industrie, IPIECA, beigetreten. Der Verband fördert den Erfahrungsaustausch und die Entwicklung von Maßnahmen zur Lösung branchenspezifischer Herausforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit. Wintershall arbeitet dort unter anderem in den Arbeitsgruppen zu den Themen Soziale Verantwortung, Berichterstattung und Klimawandel mit.

Die Wintershall-Repräsentanzen in Berlin und Brüssel pflegen einen Austausch mit politischen Entscheidungsträgern sowie mit Ministerien auf Bundes- und Landesebene, den EU-Institutionen, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen. Im Mittelpunkt stehen dabei wirtschafts-, außen-, energie- und umweltpolitische Fragen.

Das Jahr 2018 stand weiterhin im Zeichen des Energieträgers Erdgas und der damit

POSTKARTE ZUR WELTKLIMAKONFERENZ

„Grüße aus Katowice" – so beginnt die Postkarte, die Wintershall anlässlich der 24. Weltklimakonferenz (COP24) an die Mitglieder der deutschen Delegation versendet hat. Zudem wurde die Karte an mehr als 300 Politiker auf Bundes- und Landesebene gesendet. Mit der im politischen Dialog unüblichen Ansprache zeigt Wintershall, wofür der Austragungsort der 24. UN-Klimakonferenz steht. Katowice, die Stadt der Kohle, erfindet sich neu. Gab es 1990 noch 15 Zechen im Stadtgebiet und näherem

Umland, so sind es heute noch drei. Dieser Umstieg ist beispielhaft: Klimaschutz braucht unmittelbare Maßnahmen wie den Umstieg von Kohle auf Erdgas, um kurzfristige Klimaziele zu erreichen.

Der Handballverein MT Melsungen ist Kooperationspartner der Kampagne „Offen für Vielfalt“.

Schülerinnen der Lichtenberg-Schule aus Kassel informieren sich im Rahmen einer Redaktionskonferenz mit Thilo Wieland über die professionelle Redaktionsarbeit der Mitarbeiterzeitung „Wintershall Information“.

verbundenen Vorteile für die Energieversorgung und den Klimaschutz. In diesem Zusammenhang ist Wintershall schon 2017 der Make-Power-Clean-Initiative beigetreten. Gemeinsam mit anderen internationalen Unternehmen und Verbänden setzt sich Wintershall dafür ein, dass bei EU-Regelungen zu Kapazitätsmechanismen im Strommarkt eine Obergrenze für CO_2-Emissionen von Kraftwerken eingeführt wird. Im Rahmen der Initiative werden gemeinsame Aktivitäten und Aktionen durchgeführt, Veranstaltungen für Mitarbeiter von EU-Parlamentsabgeordneten organisiert und über Social-Media-Kanäle Informations- und Aufklärungsarbeit geleistet.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Den Regionen, in denen wir aktiv sind, fühlen wir uns verbunden. Darum unterstützen wir diese in ihrer wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. Im Dialog mit den Gemeinden unserer Standorte erfahren wir, welche Herausforderungen bestehen und wie wir zu deren Lösung beitragen können.

Die Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements liegen in den Bereichen Bildung und Wissenschaft, Kultur sowie Soziales. Bei der Auswahl konzentrieren wir uns auf Kontinuität sowie auf Projekte, in denen wir am meisten bewirken und messbare Verbesserungen herbeiführen können. Die globalen Schwerpunkte werden dabei von einer zentralen Unternehmenseinheit gesteuert. Für die Umsetzung vor Ort sind die Wintershall-Gesellschaften in den jeweiligen Ländern zuständig.

BILDUNG, WISSENSCHAFT UND TECHNIK

Für uns als technologieorientiertes Unternehmen ist es ein wichtiges Anliegen, das Interesse im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – den sogenannten MINT-Fächern – zu fördern. Wir unterstützen daher Projekte, die darauf abzielen, Kinder und Jugendliche an diese Themen heranzuführen. Dazu kooperieren wir beispielsweise mit dem Europäischen Verband der Geowissenschaftler und Ingenieure (European Association of Geoscientists and Engineers, EAGE), der Gesellschaft der Erdölingenieure (Society of Petroleum Engineers, SPE) und dem Argentinischen Institut für Öl und Gas (Instituto Argentino del Petroleo y del Gas, IAPG).

Im Jahr 2018 haben wir Fachkonferenzen unterstützt. Diese widmeten sich unter anderem den Fragen rund um die Technologien zur Steigerung der Produktionsrate, Energieeffizienz, Innovation und des

Umweltschutzes. Auf der führenden Branchenmesse ONS – Offshore Northern Seas sponserte Wintershall die ONS-Young-Veranstaltung, um Wissenschaft, Technologie sowie Öl und Gas Schülern, Lehrern und Studenten nahezubringen und junge Talente für die Branche zu begeistern.

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM

GESELLSCHAFTLICHE TEILHABE

Wo immer wir tätig sind, verstehen wir uns als Nachbar, der hilft, wenn er gebraucht wird. Wir unterstützen regionale Projekte, die sozial Benachteiligten an unseren Standorten zugutekommen. So unterstützt Wintershall in Norwegen einen Sozialarbeiter der Church City Mission, die mit Menschen zusammenarbeitet, die auf unterschiedliche Weise mit ihrem Alltag zu kämpfen haben. Im Berichtsjahr 2018 hat Wintershall einen Teil des Budgets für die nationale TV-Wohltätigkeitsauktion gespendet. Dazu hat Wintershall 2018 insgesamt sieben Praktikanten beschäftigt, die über ein Einsteigerprogramm für Menschen mit funktionaler Beeinträchtigung oder Langzeitarbeitslose der Norwegischen Arbeits- und Wohlfahrtsverwaltung NAV vermittelt wurden.

KUNST UND KULTUR

Kunst und Kultur sind essenziell für jede Gesellschaft. Denn sie transportieren Werte, gewähren einen Einblick in die Geschichte und tragen zur Entwicklung und zur Verständigung bei. Wir fördern deshalb Kunst- und Kulturprojekte an unseren Standorten und helfen so gleichzeitig, die Lebensqualität vor Ort zu steigern. Dabei fokussieren wir uns auf langfristige Partnerschaften, wie beispielsweise die seit 30 Jahren bestehende Zusammenarbeit mit dem Musikfestival „Kulturzelt“ in Kassel, Deutschland, sowie die Kooperation mit dem Stavanger Symphonie Orchester in Norwegen.

YOUNG VISION AWARD

Zum sechsten Mal veranstalteten Gazprom International und Wintershall den Young Vision Award. Der Wettbewerb richtet sich an Studierende aus Europa und Russland, deren Forschungsprojekte auf die Verbindung von Ökologie und Wirtschaftlichkeit bei der Öl- und Gasförderung abzielen. Durch den Wettbewerb sollen die jungen Studenten neue und kreative Denkansätze entwickeln, welche die Wirtschaftlichkeit von Projekten verbessert und deren Effizienz und Umweltverträglichkeit steigern. Der jeweilige Themenschwerpunkt wird jährlich neu bestimmt. Die Gewinner 2018, Ksenia Sherbakova und Tatiana Kruglikova, studieren an der Russischen Staatlichen Ordschonikidse-Universität für Exploration. Sie überzeugten die internationale Jury mit ihrem Projekt „Environmentally Safe Offshore Platforms“.

Den Gewinnerinnen zufolge sieht das Projekt ein System vor, bei dem Begleitgas und Kohlendioxid verwertet werden, sodass auf den Anlagen keine Fackeln benötigt würden. Es handelt sich um ein geschlossenes System, mit dem Energie aus „Abfällen“ gewonnen und als saubere Energie verwendet wird. Mit dem Ergebnis, dass kein CO_2 ausgestoßen sowie Dieseltreibstoff im Wert von 17.000 USD pro Tag eingespart werden könnte.

Die Gewinnerinnen des Young Vision Award 2018 Tatiana Kruglikova und Ksenia Sherbakova (Russische Staatliche Ordschonikidse-Universität für Exploration, von links).

UNSER ENGAGEMENT 2018

Schüleraustausch mit Nowy Urengoi

Wintershall unterstützt seit 13 Jahren regelmäßige Schüleraustausche zwischen Kassel und der sibirischen Stadt Nowy Urengoi. In diesem Jahr haben zwölf Schüler des Schülerforschungszentrums Nordhessen die Schule Nr. 17 in Nowy Urengoi besucht. Die Schüler bearbeiten dabei zusammen in fünf Minilaboratorien eigene Projekte im Bereich der Klimaforschung. Dazu haben die Schüler die Gasaufbereitungsanlage des deutsch-russischen Joint Ventures Achimgaz besucht und konnten u.a. das „Herz“ der Anlage – die Steuerungszentrale – sehen, in der die Experten die technologischen Prozesse bei der Förderung von Gas und Gaskondensat überwachen.

Studentenbesuch in Argentinien

18 Studenten aus höheren Semestern des Studiengangs Petroleum Engineering am Instituto Tecnológico de Buenos Aires haben die nicht-konventionelle Betriebsstätte von Wintershall Argentina in Neuquén, Argentinien, besucht. Während ihres Besuchs bei Aguada Federal konnten die Studenten erleben, wie die Arbeit auf dem Feld unter Einhaltung von Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltschutzrichtlinien abläuft. Sie konnten sich zudem mit dem Wintershall-Team vor Ort austauschen und so ihre gewonnenen Eindrücke noch vertiefen.

Nachwuchsjournalisten aus Russland zu Gast bei Wintershall in Berlin

Russische Nachwuchsjournalisten haben im Rahmen ihres Journalistenpraktikums des Deutsch-Russischen Forums Berlin besucht. Wintershall begrüßte die 15 Stipendiaten in der Wintershall-Repräsentanz in Berlin. Dort erwartete die Nachwuchsjournalisten ein Vortrag von Wintershall sowie ein Interviewtraining durch eine externe Journalistin. Dabei wurde neben den weltweiten Aktivitäten der Wintershall vor allem die Arbeitsweise der Kommunikationsabteilung eines großen Unternehmens erklärt. Im Anschluss daran besuchten die Nachwuchsjournalisten den Deutschen Bundestag.

Wintershall unterstützt „Vielfalt-Verstärker“

Wintershall unterstützt mit seiner traditionellen Jahresspende Initiativen in Kassel und der Region, die sich aktiv für Bildung, Integration, Inklusion und internationale Verständigung einsetzen. Die Spende in Höhe von 50.000 EUR ging unter dem Motto „Offen für Vielfalt – Geschlossen gegen Ausgrenzung“ an Projekte, die sich als „Vielfalts-Verstärker“ in der Region engagieren. Der Spendenbetrag von Wintershall kommt dabei direkt den Institutionen und neuen Projekten zugute.

„Gutes fördern. Für uns ein Muss“

Wintershall hat 2018 die Kommunikationskampagne „Gutes fördern. Für uns ein Muss“ des Bundesverbands Erdgas, Erdöl und Geoenergie (BVEG) unterstützt. Die Kampagne soll als Teil der Transparenzinitiative Umwelt die Akzeptanz für die Öl- und Gasförderung in Deutschland erhöhen und den Dialog mit der Öffentlichkeit fördern. Transparenz, Information und Vermittlung der heimischen Förderung stehen dabei im Mittelpunkt.

Schulförderung für junge Ingenieure

Seit 2017 fördert Achimgaz im sibirischen Nowy Urengoi das Schulprojekt „Die Schule der jungen Ingenieure“. Hier haben Schüler der letzten beiden Abschlussjahre der „11. Schule von Nowy Urengoi“ die Möglichkeit, sich neben dem Schulalltag mit chemischen, biologischen und technischen Themen zu beschäftigen. Ziel ist es, den Schülern neben der Theorie praktische Einblicke in die Untertagewelt zu gewähren.

Studenten schnuppern Praxisluft in Deutschland

Studenten der „Khalifa University Abu Dhabi“ haben mit Unterstützung von Wintershall Deutschland besucht. Der Fokus der Studienreise lag auf „Technology made in Germany“, heimischer Gas- und Ölproduktion sowie zukunftsorientierter Energieforschung. Beim Besuch des Standort Barnstorf und im Sauergasfeld Staffhorst konnten die Studenten durch das obligatorische Safety-Training erleben, wie Wintershall das Thema HSE lebt. Schon zum fünften Mal hat Wintershall damit Studenten aus den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE) die Chance gegeben, sich technologische Expertise in Deutschland aus der Nähe anzusehen.

WINTERSHALL2SHARE: DATEN UND WISSEN TEILEN AUF EINER PLATTFORM

Interview mit Projektleiterin Almuth Klotzki, Wintershall 4.0 Team

Was ist die Zielsetzung von Wintershall2Share?
Die Kollaborationsplattform soll die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter an vielen Stellen vernetzter und zugleich agiler machen. Durch die geplante Integration von relevanten Informationen auf einer zielgruppenoptimierten Oberfläche haben die jeweiligen Projektbeteiligten in Zukunft alles Wichtige im Blick. Ziel ist es, die zu einem Projekt benötigten Daten, Applikationen und Prozesse auf einem Portal bereitzustellen und somit schneller verfügbar zu machen.

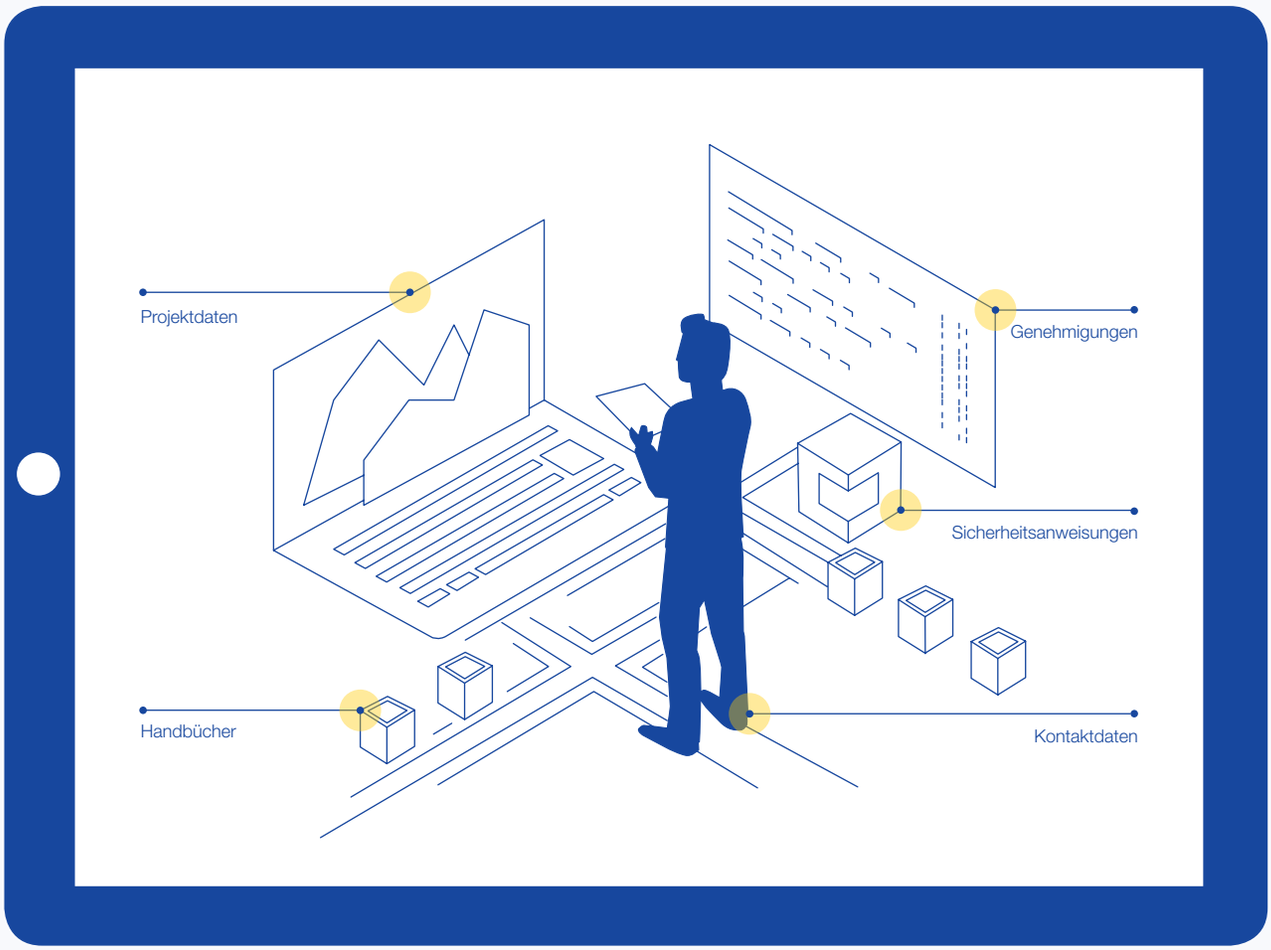
Wie wird sich dadurch die Arbeit verändern?
Ich bin mir sicher, dass Wintershall2Share unsere Arbeit effizienter machen wird, indem bestehende Anwendungen und Prozesse auf einer zentralen Plattform integriert werden und alle projektrelevanten Informationen auf einen Blick zu finden sind. Auch Arbeitsabläufe können durch digitale Prozesse optimiert und für alle Teilnehmer übersichtlicher visualisiert werden. Das sorgt für reibungslose Zusammenarbeit, verkürzt unsere Kommunikationswege und steigert unsere Chancen, agil auf Veränderungen zu reagieren. Unsere Arbeit wird sich dadurch nachhaltig weiterentwickeln.

Wie kann Wintershall2Share im Rahmen der Exploration oder auf den Anlagen eingesetzt werden?
Indem zum Beispiel einem Kontraktor auf dem Weg zu einer abgelegenen Anlage jederzeit alle notwendigen Informationen über den exakten Standort (z. B. GPS) oder Status der Anlage zur Verfügung stehen. Wintershall2Share bedeutet, dass die Arbeitsprozesse integrierter verlaufen. Der Mitarbeiter hat auch im Feld oder auf einer Plattform alle relevanten Informationen auf einem Portal vereint und kann zum Beispiel über sein Tablet Informationen abfragen, Prozesse einsehen oder Aufgaben erledigen.

Was bedeutet dies für den Bereich HSE?
Wintershall2Share ermöglicht unseren Mitarbeitern ungehinderten Zugriff auf verifizierte Informationen. Alle wichtigen, sicherheitsrelevanten Informationen sind auf Abruf verfügbar. Hier müssen nicht mehr E-Mails durchstöbert, Anlagenpläne ausgedruckt oder Handbücher gesucht werden. All diese Informationen hat man strukturiert und quasi griffbereit immer in der Tasche.

Wie wird diese Möglichkeit, auf alle verfügbaren Informationen über eine gemeinsame Plattform zuzugreifen, die Unternehmenskultur bei Wintershall verändern?
Der transparente Zugriff auf Informationen, sowie die Möglichkeit insgesamt vernetzter zu arbeiten und Ergebnisse miteinander zu teilen, befähigt uns dazu, intelligente Entscheidungen zu treffen. Wir werden eine Kultur der vernetzten Zusammenarbeit entwickeln. Solange das Wissen nur auf dem Schreibtisch liegt, erzielen wir keinen Mehrwert davon. Erst wenn wir alle auf die Expertise der anderen zugreifen können, werden wir gemeinsam unsere Ziele erreichen. Dabei ist das Thema Datensicherheit und der Schutz sensibler Daten für uns bei Wintershall von großer Bedeutung. Hier müssen wir es schaffen, neben dem Bedürfnis nach Zusammenarbeit und Austausch, auch der Notwendigkeit nach Informationsschutz gerecht zu werden.

WINTERSHALL2SHARE



Diese Plattform soll die Zusammenarbeit bei Wintershall auf eine höhere Ebene heben: Mitarbeiter haben direkten Zugriff auf die für sie relevanten Informationen und können sich über anwendungsbezogene Darstellungen schnell die Übersicht verschaffen. Die Einbettung von Applikationen ermöglicht eine reibungslose Zusammenarbeit in digitalen Arbeitsabläufen und dynamische Prozesse. Langfristig sollen auch andere Stakeholder wie Kunden oder Lieferanten die Plattform nutzen können. „Dank Wintershall2share stellt sich Wintershall als attraktiver Geschäftspartner dar“, sagt Projektleiterin Almuth Klotzki.

AUSBLICK

NACHHALTIGKEIT ERFORDERT LANGFRISTIGES DENKEN UND KONTINUIERLICHE VERÄNDERUNGSPROZESSE.
UNSER AUSBLICK ZEIGT DIE WESENTLICHEN ZIELHORIZONTE UNSERES NACHHALTIGKEITSENGAGEMENTS BIS 2021.

VERANTWORTUNGSVOLLES WACHSTUM

Nachhaltigkeitsmanagement

Wintershall arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements. Der Fokus lag im ersten Schritt auf der Integration in die Geschäftsprozesse und das E&P-Managementsystem. Dazu wurden dezidierte Richtlinien und Standards entwickelt. Zudem wurde ein Mitarbeiterhandbuch formuliert. Dieses beschreibt das Verständnis von Nachhaltigkeit bei Wintershall, enthält Handlungsempfehlungen und zeigt entsprechende Instrumente auf.

Nachhaltigkeitsindikatoren

Um Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit fundiert steuern zu können, wollen wir bis 2020 weitere Nachhaltigkeitsindikatoren entwickeln, einführen und in einem Kennzahlensystem integrieren.

Einkaufsprozesse

Unser Anspruch ist es, Nachhaltigkeit entlang des gesamten Wertschöpfungsprozesses zu gewährleisten. Deshalb beteiligen wir uns an der Initiative „Together for Sustainability“ zur Bewertung unserer bestehenden Lieferanten und Kontraktoren. Darüber hinaus engagieren wir uns in einer Industrieinitiative, in der wir ein Instrument entwickelt haben, welches uns hilft, auch die Nachhaltigkeitsperformance neuer Lieferanten und Kontraktoren besser zu bewerten. Dieses soll nun in die Einkaufsprozesse integriert werden.

VERANTWORTUNGSVOLLE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Umwelt, Energie und Arbeitssicherheit

Wintershall hat das Ziel der weltweiten Zertifizierungen der Managementsysteme nach ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement) bis 2020 angepasst. Stattdessen werden bestehende Managementsysteme vor dem Hintergrund der neuen übergeordneten Struktur der ISO-Normen „High-Level-Structure“ weiterentwickelt und auf einen zertifizierbaren Stand gebracht. Das Ziel, relevante Standorte bis 2020 nach ISO 50001 (Energiemanagement) zu zertifizieren, wird derzeit umgesetzt.

Vielfalt

Förderung von Vielfalt ist bei uns Bestandteil der Unternehmenskultur. Im Jahr 2015 hat sich unser Mutterkonzern BASF erstmals auch global quantitative Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte gesetzt. Bis zum Jahr 2021 soll der Anteil weltweit auf 22 bis 24 Prozent erhöht werden, und dazu wollen wir unseren Beitrag leisten.

VERANTWORTUNGSVOLLE KOOPERATION

Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement hat bei Wintershall Tradition. Um es noch stärker an unseren Bedürfnissen und denen unserer Stakeholder auszurichten, wollen wir unser Engagement wirkungsorientierter gestalten. Bis 2020 werden wir dafür einen globalen Ansatz einführen, der auch Bewertungs- und Steuerungsinstrumente enthalten wird.

Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wintershall veröffentlicht seit 2007 einen HSE-Bericht, der Interessierte über den Stand unserer Aktivitäten informiert. Nach dem Merger zu Wintershall Dea wird es 2020 einen umfassenden Nachhaltigkeitsbericht geben, der sich an den branchenspezifischen und internationalen Berichtsvorgaben von IPIECA und GRI orientiert.

KONTAKT

Über Fragen, Anregungen oder Kritik zu unserem Bericht zur unternehmerischen Verantwortung 2018 freuen wir uns.

Wintershall Dea GmbH

Friedrich-Ebert-Straße 160
34119 Kassel

Überseering 40
22297 Hamburg

Corporate Social Responsibility
Nadja Brauhardt
CorporateSocialResponsibility@wintershalldea.com

Corporate Communications
Stefan Leunig
presse@wintershalldea.com

Tel.: + 49 561 301 - 0
Fax: + 49 561 301 - 1702

www.wintershalldea.com

Auch auf:

IMPRESSUM

Verantwortlich für den Inhalt
Wintershall Dea GmbH

Friedrich-Ebert-Straße 160
34119 Kassel

Überseering 40
22297 Hamburg

Inhaltliche Konzeption und Koordination
Wintershall Dea GmbH

Konzept, Design und Redaktion
Heisters & Partner,
Corporate & Brand Communication,
Mainz

Fotografie
ADNOC (S. 9)
Equinor (S. 9)
iStock (U3, S. 13)
Total / Florian von der Fecht (S. 7, 65)
Wintershall / atelier 41 (S. 43)
Wintershall / Shawn Baldwin (S. 59)
Wintershall / Morten Berentsen (S. 58)
Wintershall / Marc Borufka (S. 7)
Wintershall / Christian Bruch (S. 34)
Wintershall / Christian Burkert (S. 32, 35, 55, 63, 71, 75)
Wintershall / Ignacio Coló (S. 34, 63)
Wintershall / Damm & Bierbaum (S. 7)
Wintershall / Phil Dera (S. 74)
Wintershall / Pablo Dondero (S. 59)
Wintershall / Foto Video Honing (S. 60)
Wintershall / Werner Geis (S. 41)
Wintershall / David Hecker (S. 55)
Wintershall / Frank Herfort (S. 31, 53)
Wintershall / Justin Jin (S. 7, 30, 65)
Wintershall / Jungla (S. 41)
Wintershall / Jung von Matt (S. 71)
Wintershall / Anton Kositsyn (S. 52, 73)
Wintershall / Frederik Laux (S. 54)
Wintershall / Heiko Meyer (S. 43, 45, 46)
Wintershall / Olivier Middendorp (S. 67)
Wintershall / Achim Multhaupt (S. 40)
Wintershall / Ingmar Nolting (S. 18, 19, 21, 38, 42, 48, 50, 56, 61, 66, 76)
Wintershall / Dominik Obertreis (S. 7, 52, 54)
Wintershall / Thor Oliversen (S. 30, 32, 60, 70, 71)
Wintershall / Harald Pettersen (S. 35)
Wintershall / Silvia Razgova (S. 7)
Wintershall / Sandra van de Sande (S. 62)
Wintershall / Bernd Schoelzchen (S. 9, 33, 44, 45, 47, 70, 72)
Wintershall / Ludwig Schöpfer (S. 2, 47)
Wintershall / Torsten Silz (S. 7)
Wintershall / Boris Velikov (S. 74)
Wintershall / Uwe Zucchi (S. 46)
Wintershall / Zukunft ERDGAS (S. 53)