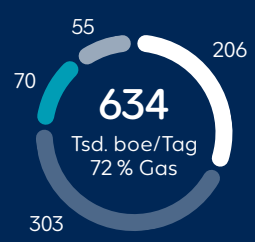
wintershall dea

2021

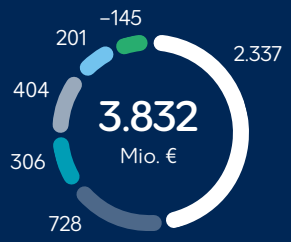
WINTERSHALL DEA
NACHHALTIGKEITSBERICHT

WINTERSHALL DEA
AUF EINEN BLICK

WIRTSCHAFTLICHE KENNZAHLEN 2021

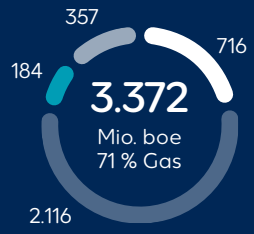


PRODUKTION[1]



EBITDAX

CAPEX



2P-RESERVEN

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

10 KG
CO_2E/BOE THG-INTENSITÄT

0
TÖDLICHE UNFÄLLE

0,12 LTIR
(Unfallhäufigkeitsrate pro Million geleisteter Arbeitsstunden)

29 %
FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN[3]

36 %
INTERNATIONALE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN[3]

AKTIVITÄTEN WELTWEIT

[1] Ohne Libyen onshore.

[2] Aktivitäten in Brasilien werden eingestellt.

[3] Top-2-Ebenen unterhalb des Vorstands.

ÜBER DIESEN BERICHT

ALLGEMEINES

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Nachhaltigkeitsleistungen von Wintershall Dea im Jahr 2021. Anhand verschiedener Beispiele legen wir dar, inwiefern Nachhaltigkeit zu unserem langfristigen Geschäftserfolg beiträgt und wie wir als Unternehmen Mehrwert für unsere Mitarbeitenden, Anteilseigner, Geschäftspartner, Nachbarn und die Öffentlichkeit schaffen.

Dieser Bericht wurde vor den aktuellen Entwicklungen in der Ukraine verfasst. Die kurzfristigen Auswirkungen dieser Ereignisse werden in dem Bericht nicht berücksichtigt (trotz des CEO Anschreibens). Die mittel- bis langfristigen Auswirkungen sind noch nicht absehbar, werden aber genau beobachtet.

Der Bericht behandelt die weltweite Geschäftstätigkeit von Wintershall Dea und ihren verschiedenen Tochtergesellschaften und Joint Ventures, die unser Geschäft betreiben. Der Berichtszeitraum ist das Kalenderjahr 2021 vom 1. Januar bis 31. Dezember. Es wurden maßgebliche Informationen bis zum Redaktionsschluss am 15. März 2021 einbezogen. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht wird im ersten Quartal 2023 veröffentlicht.

Wir berücksichtigen den branchenspezifischen Berichtsstandard „IPIECA Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting". Zudem wurde dieser Bericht in Übereinstimmung mit den international anerkannten Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Berichtsoption „core" erstellt. Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichten wir uns zur Einhaltung von dessen zehn Prinzipien. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht fungiert somit zugleich als sogenannter „Communication on Progress" für den UN Global Compact. Darüber hinaus unterstützen wir die Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosure" (TCFD) und veröffentlichen die empfohlenen Inhalte in diesem Bericht.

Die Indizes hinsichtlich GRI, IPIECA, TCFD sowie des UN Global Compact sind auf wintershalldea.com abrufbar. Sie zeigen, in welchen Kapiteln und Publikationen relevante Themen platziert sind.

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

Der Bericht wird in Deutsch und Englisch veröffentlicht.

INKLUSIVE SPRACHE

Entsprechend unserem Verständnis von Vielfalt und Inklusion verwenden wir in diesem Bericht weitgehend eine geschlechtsneutrale Schreibweise. An einigen Stellen haben wir uns dazu entschlossen, aus Gründen der Lesbarkeit das generische Maskulinum zu nutzen. Dies gilt zum Beispiel für bestimmte etablierte Wintershall Dea-Begrifflichkeiten oder durch gesetzliche Vorgaben definierte Begriffe. Nicht individuell benannte Gruppen wie „Lieferanten", „Investoren" werden ebenfalls mit ihrem generischen Maskulinum bezeichnet. Die gewählte Formulierung gelten in diesen Fällen uneingeschränkt für alle Geschlechter.

DATEN

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

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

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

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

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

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

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

Die **Beschäftigungsdaten** wurden für alle vollständig und proportional konsolidierten Unternehmen von Wintershall Dea erhoben. Die Anzahl der Mitarbeitenden erfolgt stichtagsbezogen zum 31. Dezember 2021 und wird in Vollzeitäquivalenten ausgewiesen.

Die Daten zu **Vielfalt und Inklusion** wurden global für alle Standorte von Wintershall Dea und ihrer Tochtergesellschaften erhoben. Stichtag der Daten ist der 31. Dezember 2021.

RESTATEMENT

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

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

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

INHALTSVERZEICHNIS

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

Einführung

7 — Anschreiben des Vorstandsvorsitzenden
9 — Unternehmensprofil

Grundlagen

11 — Nachhaltigkeitsziele (SDGs)
12 — Wesentliche Themen
13 — Nachhaltigkeitsstrategie
17 — Stakeholderdialog
19 — Interview „Methan Matters – gemeinsam für mehr Transparenz und weniger Emissionen"

Umwelt

21 — Klima und Energie
28 — Interview „An die Zukunft denken – CCS und Wasserstoff"
35 — Umweltschutz

Soziales

41 — Mitarbeitende
46 — Gesundheit und Sicherheit
52 — Verantwortungsvolle Partnerschaften

Unternehmensführung

58 — Corporate Governance
58 — Nachhaltigkeitsmanagement
60 — HSEQ-Management
61 — Trainingsprogramm: Safety Leadership Learning Journey
63 — Risikomanagement
64 — Compliance

Anhang

67 — Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit
69 — Abkürzungsverzeichnis
73 — Kontakt/Impressum

GESCHÄFTSBERICHT 2021

Hier herunterladen

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Im Internet

In diesem Nachhaltigkeitsbericht

Dieser Inhalt ist Teil der freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit.

EINFÜHRUNG

7 — Anschreiben des Vorstandsvorsitzenden
9 — Unternehmensprofil

VORWORT

Lesen Sie das Vorwort von CEO Mario Mehren auf Seite 7

Lesen Sie mehr auf Seite 9

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

Mario Mehren
CEO von Wintershall Dea

ANSCHREIBEN DES VORSTANDSVORSITZENDEN

Liebe Stakeholderinnen und Stakeholder,

Die Welt, in der wir leben, ist eine andere als noch vor wenigen Wochen, in denen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht 2021 fertiggestellt haben. Nach dem russischen Einmarsch in der Ukraine herrscht Krieg im Herzen Europas. Ich bin nach wie vor schockiert und entsetzt über das, was in der Ukraine passiert. Unsere Gedanken sind bei den Menschen in der Ukraine: bei denen, die ihre Heimat verloren haben oder zur Flucht gezwungen wurden, und bei denen, die sich der Invasion mit unbeschreiblicher Tapferkeit und Mut entgegenstellen.

Wintershall Dea ist seit mehr als 30 Jahren in Russland tätig. Wir haben viele persönliche Beziehungen aufgebaut, auch in unseren Joint Ventures. Aber was jetzt passiert, erschüttert das Fundament unserer Zusammenarbeit. Der Vorstand der Wintershall Dea AG hat entschieden, keine zusätzlichen Projekte zur Gas- und Ölförderung in Russland zu verfolgen und alle Planungen für neue Projekte zu stoppen und Zahlungen nach Russland grundsätzlich mit sofortiger Wirkung einzustellen.

Der verheerende Krieg in der Ukraine hat Hunderttausende von Menschen gezwungen, aus ihrem Land zu fliehen. Sie sind dringend auf Hilfe angewiesen. Wintershall Dea spendet daher kurzfristig 1 Million Euro für humanitäre Hilfe. Außerdem wird das Unternehmen alle Spenden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdoppeln. Die Initiative wird im Unternehmen breit getragen. Der Vorstand Wintershall Dea hat gemeinsam mit den Gesamtbetriebsräten und dem Unternehmenssprecherausschuss eine gemeinsame Erklärung für ein sofortiges Ende des Krieges und für Solidarität mit der ukrainischen Bevölkerung abgegeben.

Auf persönlicher und beruflicher Ebene hat der Krieg gegen die Ukraine viele der Herausforderungen im alltäglichem Berufslebens relativiert und die Sicht auf unser Leben und die Welt unwiderruflich verändert. Dennoch stehen wir als Unternehmen noch vor den gleichen Herausforderungen wie am Anfang des Jahres. Vom gemeinsamem Kampf gegen den Klimawandel bis hin zu transparentem Handeln - unser Nachhaltigkeitsbericht 2021 zeigt auf, welche Maßnahmen wir ergreifen, um nachhaltig und verantwortungsvoll zu wirtschaften.

Den Klimawandel effektiv und anhaltend zu bekämpfen und gleichzeitig die Nachfrage nach Energie zu bedienen es ist eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Wir bei Wintershall Dea wollen dazu einen eigenen Beitrag leisten, indem wir die notwendige Energie und Lösungen zum Kohlenstoffmanagement bereitstellen. Und das tun wir so effizient und verantwortungsvoll wie möglich. Um unseren Anspruch zu untermauern, haben wir ehrgeizige konkrete Zielvorgaben formuliert. Wir wollen die Emissionen unserer Upstream-Aktivitäten bis 2030 auf netto null senken und streben bis 2025 (basierend auf 2020) einen Nettorückgang bei unseren eigen- und fremdoperierten Aktivitäten einschließlich Scope 1- und Scope 2-Treibhausgasemissionen um 25 % auf Equity Share-Basis an. Auf unserem Weg zur Erreichung dieser Ziele werden wir uns angesichts der erheblichen Vorteile von Erdgas in Sachen Nachhaltigkeit und Sicherheit kurzfristig weiter auf die Exploration und Produktion von Erdgas konzentrieren. Längerfristig wollen wir zudem Lösungen für eine kohlenstoffarme Zukunft bereitstellen, indem wir schrittweise Möglichkeiten in den potenziellen Geschäftsbereichen Carbon Management und Wasserstoff nutzen, die sich gegenseitig gut ergänzen können. Das betrifft insbesondere die Abscheidung und Speicherung von CO_2 (CCS).

Wir haben bereits große Fortschritte gemacht und 2021 mehrere CCS- und Wasserstoffprojekte vorangetrieben. Besonders erwähnenswert ist das Konsortium des Projekts Greensand CCS in Dänemark, das wegen seiner potenziellen Bedeutung von der dänischen Regierung unterstützt wird. Darüber hinaus haben wir unser Portfolio optimiert, indem wir unsere Aktivitäten in den kohlenstoffintensiven, unkonventionellen Ölvorkommen Aguada Federal und Bandurria Norte in Argentinien verkauft haben. Mit der Veräußerung unserer Anteile an den Konzessionen im Golf von Suez haben wir außerdem unsere Beteiligung an der Erdölförderung in Ägypten beendet. Mit diesen Veräußerungen konzentrieren wir unsere Aktivitäten in Argentinien und Ägypten auf die bedeutende Gasproduktion, an der wir beteiligt sind. Das Ende unserer auf Erdöl ausgerichteten Explorationsaktivitäten in Brasilien bedeutet gleichzeitig unseren Ausstieg aus diesem Land. Diese drei Schritte unterstreichen unsere Fokussierung auf Erdgas und Resilienz.Der Klimawandel kann schlussendlich nur gemeinsam durch eine internationale Zusammenarbeit über alle Grenzen hinweg aufgehalten werden. Die Wintershall Dea beteiligt sich aktiv an dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe. Die aktuelle Energiewende hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ist tiefgreifend und komplex. Sie bedarf politischer Veränderungen und fordert den Verbrauchern schwierige Entscheidungen ab. In jedem Fall muss eine ausreichende und verlässliche Energieversorgung sichergestellt sein, um die Daseinsvorsorge der Menschen nicht zu gefährden.

Transparenz ist ein Grundpfeiler guter Corporate Governance und hilft, wichtige vertrauensvolle Beziehungen zu Interessengruppen aufzubauen. Qualitativ hochwertige, klare, zuverlässige und vergleichbare Berichtsstandards sind Voraussetzung dafür. Wintershall Dea unterstützte 2021 die Stadt Frankfurt am Main bei ihrer Bewerbung als Standort für den Hauptsitz des International Sustainability Standards Board (ISSB) und wird sich auch künftig an der Finanzierung des ISSB beteiligen. In diesem Zusammenhang freue ich mich auch darüber, dass Wintershall Dea für ihre Berichterstattung und ihre Pläne zur Reduzierung von Methanemissionen den „Gold Standard"-Status erhalten hat, verliehen von der Oil and Gas Methane Partnership 2.0 (OGMP 2.0). Diese freiwillige Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (United Nations Environmental Programme, UNEP) soll die Genauigkeit von Berichten sowie die Transparenz über anthropogene Methanemissionen aus der Öl- und Gasbranche verbessern.

Bei all unseren Aktivitäten hat die Sicherheit aller Beteiligten – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dienstleister und Nachbarinnen und Nachbarn – für uns höchste Priorität. Begleitet von einer umfangreichen Kampagne haben wir die durch unseren Branchenverband IOGP identifizierten lebensrettenden Regeln („Life-Saving Rules") eingeführt. Wir haben außerdem eine „Safety Leadership Learning Journey" gestartet. Dieses globale, umfassende Schulungsprogramm für Führungskräfte steht in Einklang mit unserer Überzeugung, dass Führungskräfte als Vorbilder durch ihr Verhalten das Arbeitsumfeld prägen.

Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind gelebte Werte bei Wintershall Dea. Wir haben uns klare Ziele gesetzt, um diese Werte noch fester in unserem Unternehmen zu verankern. Ich freue mich sehr, zu sehen, dass wir bereits erhebliche Fortschritte gemacht haben. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist auf 29 %, im Vergleich zu 24 % Ende 2020 und 22 % zum Zeitpunkt der Fusion der beiden Unternehmen Wintershall und Dea zu Wintershall Dea zum 1. Mai 2019, gestiegen.

Das Nachhaltigkeitsengagement und -management von Wintershall Dea wurde auch extern gewürdigt und von Sustainalytics, einer der führenden Agenturen für Nachhaltigkeitsrisikobewertungen als stark klassifiziert. So wollen wir weitermachen und werden auch in Zukunft intensiv daran arbeiten, dauerhafte Verbesserungen zu erzielen. Wir werden uns bei unseren Aktivitäten weiter von den Zielen für nachhaltige Entwicklung und den von uns unterstützten zehn Prinzipien des UN Global Compact inspirieren und leiten lassen.

Basierend auf unseren Werten stehen wir für eine offene und vertrauensvolle Kommunikation. Ich freue mich auf den Austausch und lade Sie herzlich ein, uns Ihre Gedanken und Rückmeldungen zu unserem Nachhaltigkeitsengagement mitzuteilen.

Mario Mehren
Chief Executive Officer

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

UNTERNEHMENS-PROFIL

Wintershall Dea ist Europas führendes unabhängiges Gas- und Ölunternehmen. Das Unternehmen mit deutschen Wurzeln sucht und fördert in 13[1] Ländern weltweit Gas und Öl auf effiziente und verantwortungsvolle Weise. Wintershall Dea verfügt über ein weltweites Upstream-Portfolio und ist mit Beteiligungen im Erdgastransport zudem im Midstream-Geschäft aktiv.

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

Die Wintershall Dea AG, mit Sitz der Hauptverwaltung in Kassel und Hamburg, ist das Mutterunternehmen des Wintershall Dea-Konzerns.

Wir gliedern unsere Geschäftsaktivitäten in sechs Segmente: Nordeuropa, Russland, Lateinamerika (LATAM), Naher Osten/Nordafrika (MENA), Midstream und Sonstige.

Die Segmente Nordeuropa, Russland, Lateinamerika und Naher Osten/Nordafrika bilden das E&P-Geschäft und sind, ausgehend von den Ländern der jeweiligen Region, in elf weitere Bereiche unterteilt. Die E&P-Segmente umfassen Exploration, Aufschluss, Feldesentwicklung und Produktion in den folgenden Bereichen: Nordeuropa: Deutschland, Norwegen, Niederlande, Vereinigtes Königreich und Dänemark; Russland; Lateinamerika: Argentinien, Mexiko und Brasilien[1]; Naher Osten/Nordafrika: Ägypten, Vereinigte Arabische Vereinigte Arabische Emirate (VAE) sowie Algerien und Libyen.

Das Segment Sonstige umfasst den Vorstand und zentrale Konzernfunktionen wie zum Beispiel Global Exploration, Carbon Management & Hydrogen und die von der Konzernzentrale gesteuerten Handelsaktivitäten sowie Holdinggesellschaften.

Weitere Informationen über Wintershall Dea.

UNSER ZIEL

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

UNSER LEITSATZ

WAS WIR TUN

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

WARUM WIR TUN, WAS WIR TUN

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

WIE WIR TUN, WAS WIR TUN

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

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

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

[1] Aktivitäten in Brasilien werden eingestellt.

GRUNDLAGEN

11 — Nachhaltigkeitsziele (SDGs)
12 — Wesentliche Themen
13 — Nachhaltigkeitsstrategie
17 — Stakeholderdialog
19 — Interview „Methan Matters – gemeinsam für mehr Transparenz und weniger Emissionen"

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

BESTLEISTUNG

SUSTAINALYTICS
a Morningstar company
ESG INDUSTRY TOP RATED
2021

Lesen Sie mehr auf Seite 16

INTERVIEW MIT JULIA SCHMITT

Lesen Sie das Interview „Methan Matters – gemeinsam für mehr Transparenz und weniger Emissionen" auf Seite 19

NACHHALTIGKEITS-ZIELE (SDGS)

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

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

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

Im Jahr 2021 haben wir eine interne globale Arbeitsgruppe eingerichtet, um Wissen und Best Practices über alle Geschäftsbereiche hinweg auszutauschen und unsere Ausrichtung an den Nachhaltigkeitszielen zu stärken, um sowohl für die Menschen als auch für Wintershall Dea Mehrwert zu schaffen.

ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG[1] (SDGS) IM FOKUS VON WINTERSHALL DEA

FOKUS SDGS UND UNTERZIELE[1]	UNSER BEITRAG
6 SAUBERES WASSER UND SANITÄREINRICHTUNGEN **6.3** Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe verbessern **6.4** Effizienz der Wassernutzung steigern und eine nachhaltige Entnahme gewährleisten **6.6** Wasserverbundene Ökosysteme schützen und wiederherstellen	› Wir setzen uns für ein nachhaltiges Wassermanagement ein und setzen alles daran, Austritte und Leckagen zu vermeiden. › Wir zielen darauf ab, die Nutzung von Frischwasser zu reduzieren, und arbeiten daran, die Effizienz unserer Wassernutzung stetig zu steigern. › Wir führen an relevanten Standorten Wasserrisikobewertungen durch und entwickeln Wasserschutzpläne für unsere Standorte. › Wir bewerten unsere möglichen Auswirkungen auf Ökosysteme im Rahmen von Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen.
7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE **7.1** Allgemeinen Zugang zu bezahlbaren, verlässlichen und modernen Energiedienstleistungen sichern **7.3** Weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln **7.a** Internationale Zusammenarbeit verstärken, um den Zugang zu Forschung und Technologie im Bereich saubere Energie zu erleichtern	› Als Erdgasproduzent tragen wir dazu bei, den Zugang zu einer Energieversorgung zu ermöglichen. › Wir wollen die Energieeffizienz unserer Aktivitäten verbessern, vgl. Energy Transition Pathway (ETP). › Wir fördern die technologische Zusammenarbeit und den Wissensaustausch in unseren operativen Aktivitäten unter anderem durch Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten.
8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM **8.1** Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum aufrechterhalten **8.2** Höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung und Innovation erreichen **8.4** Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben **8.5** Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen **8.7** Zwangsarbeit abschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel beenden und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit sicherstellen **8.8** Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer fördern	› Wir tragen direkt und indirekt über unsere Lieferkette zum Wirtschaftswachstum der Regionen bei, in denen wir aktiv sind. › Unsere Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung sowie Innovationsmanagement tragen zu Effizienzsteigerung bei. › Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichten wir uns zur Einhaltung der Menschenrechte, einschließlich der internationalen Arbeitsrechte und Sozialstandards. › Wir bewerten und managen Umwelt- und Sicherheitsauswirkungen im Rahmen des HSEQ-Managements. › Wir fördern Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz und haben uns Ziele zur Steigerung der Diversität im Führungsteam gesetzt. › Wir steuern und bewerten Risiken unserer eigenen Aktivitäten und als Teil des Lieferantenmanagements durch unsere Teilnahme an der „Joint Industry Human Rights Supplier"-Initiative. › Zero Harm – das ist unser erklärtes Ziel. Wir wollen Schäden für Menschen, Umwelt und an Anlagen dauerhaft verhindern.
13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ **13.2** Klimaschutzmaßnahmen einbeziehen **13.3** Aufklärung und Sensibilisierung verbessern	› Wir setzen uns Ziele zur Emissionsminderung und wollen diese durch Portfoliomanagement, Emissionsmanagement, Technologieentwicklung und Kompensationen erreichen. › Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden und die Öffentlichkeit, unter anderem über entsprechende Kommunikation und Trainingsprogramme.

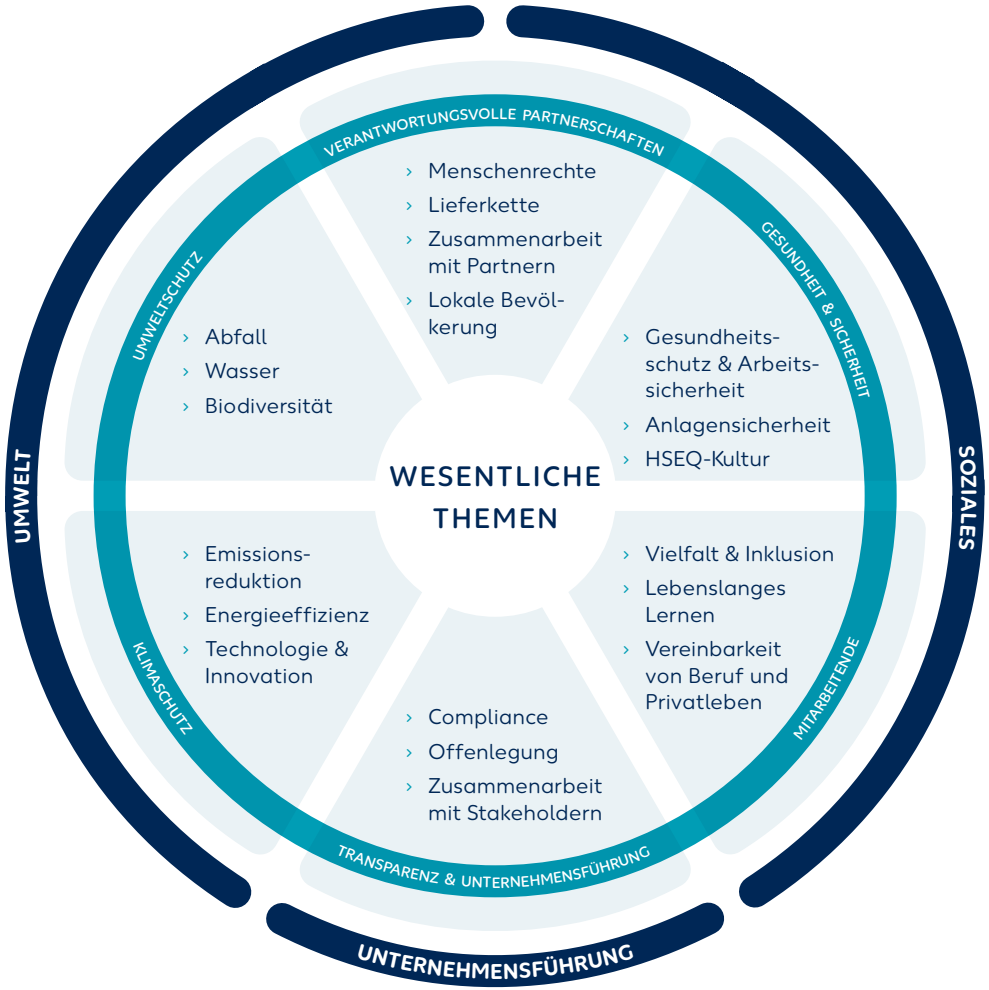
[1] Verkürzte Version des Originaltextes.

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

WESENTLICHE THEMEN

2019 führten wir eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Ziel war es, Nachhaltigkeitsthemen gemäß ihrer strategischen Relevanz sowie hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und auf Wintershall Dea zu identifizieren und zu bewerten. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Basis für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und formen den Rahmen für den Inhalt des vorliegenden Berichts. Wir beobachten und bewerten kontinuierlich neu aufkommende Nachhaltigkeitstrends, um gegebenenfalls unsere Strategie, unsere Managementprozesse und unsere Berichterstattung anzupassen. Wir führten eine Online-Befragung durch, bei der wir sowohl die Erwartungen an unser Unternehmen als auch die Geschäftsrelevanz bestimmter Themen ermittelt haben. Dabei wurden sowohl interne Interessengruppen wie unsere Mitarbeitenden als auch externe Interessengruppen – beispielsweise Investoren, Geschäftspartner, Lieferanten sowie Vertreter von Politik und Wissenschaft – befragt. Wir erfassten dabei die positiven, aber auch die potenziell negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Wintershall Dea auf Mensch, Umwelt und Gesellschaft. Zur Strukturierung des Themenuniversums wurden vor der Befragung Bereiche definiert, denen jeweils mögliche Handlungsoptionen zugeordnet waren. Durch quantitative und qualitative Bewertung konnten wir das jeweilige Transformationspotenzial für die einzelnen Themenbereiche und Handlungsoptionen einschätzen. Neben der Befragung führten wir eine interne Bewertung potenziell relevanter Themen durch,
bei der wir unter anderem relevante Branchentrends und Vergleiche innerhalb unserer Industrie berücksichtigten. Die Ergebnisse wurden vom Führungskräfteteam von Wintershall Dea validiert und klare Verantwortlichkeiten und Aktionspläne festgelegt.

WESENTLICHE THEMEN MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG



DER ÄUSSERE KREIS zeigt die drei Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

DER MITTLERE KREIS präsentiert die dazugehörigen strategischen Themen.

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

NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Weitere Informationen zur Unternehmensstrategie finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 17.

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

Die Strategie von Wintershall Dea zielt darauf ab, durch ein profitables Geschäft, wettbewerbsfähige Shareholder-Renditen und die Entwicklung von Kohlenstoffmanagementlösungen zuverlässige Energie an unsere Kunden zu liefern und eine gesicherte Energieversorgung im Rahmen der Energiewende zu gewährleisten. Unsere Strategie stützt sich auf die Erwartung einer anhaltenden Nachfrage im Zuge der Anpassung von Industrie und Gesellschaft an die Energiewende hin zur Dekarbonisierung der Wirtschaft. Mit unserem Portfolio sind wir bereits heute gut auf diesen Wandel vorbereitet, da Erdgas aktuell rund 70 % unserer Produktion und Reserven ausmacht. Wir begreifen Nachhaltigkeit als einen wesentlichen Grundpfeiler unseres Geschäftsmodells. Das bedeutet für uns, dass wir das Unternehmen verantwortungsbewusst führen, Risiken mindern und transparent kommunizieren. Auf diese Weise stellen wir unsere gesellschaftliche Akzeptanz als Unternehmen sicher und steigern zugleich unsere Attraktivität für Investoren. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst verantwortungsvolles Handeln in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung und ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert.

ÜBERBLICK: NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Auf effiziente und verantwortungsvolle Weise Energie- und Kohlenstoffmanagementlösungen liefern

Minimierung des Fußabdrucks

Hohe Transparenz

UMWELT
ZUM KLIMASCHUTZ BEITRAGEN

SOZIALE VERANTWORTUNG
VERANTWORTUNGSVOLLE ZUSAMMENARBEIT FÖRDERN

UNTERNEHMENSFÜHRUNG
NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT STÄRKEN

Wir streben an:

Unseren ETP zu implementieren:

- Netto-null-Upstream-Aktivitäten[1] bis 2030 und 25 % Netto-Reduktion bis 2025[2]
- Mit einem Reduktionspotenzial von 20 bis 30 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr könnte der Aufbau eines weiteren Geschäftsfelds bis 2040 seinen Beitrag zu den Emissionszielen leisten

Hohe Standards in all unseren Aktivitäten zu fördern:

- Ausgezeichnete Gesundheits- und Sicherheitsperformance
- Vielfalt[3] im Führungsteam

Steigerung der ESG[4] Performance:

- Überzeugende ESG-Ratings
- Kopplung der ESG-Ziele an die Managementvergütung

[1] Scope 1 und Scope 2, eigenoperierte und fremdoperierte Aktivitäten auf Equity Share-Basis.
[2] Basierend auf 2020
[3] > 30 % Frauen und > 35 % internationale Mitarbeitende im Führungsteam bis 2025.
[4] Environment, Social & Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung).

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

UMWELT

Klimaschutz

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

Unsere Schwerpunkte:

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

Umweltschutz

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

Unsere Schwerpunkte:

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

Weitere Informationen zu Umwelt und Klimaschutz, unserer Strategie und unseren Zielen finden Sie auf Seite 20.

„Wir sind bestrebt, die potenziellen Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten während der gesamten Lebensdauer unserer Projekte zu minimieren."

Klaus Jantos
Senior Environmental Advisor

SOZIALES

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

Unsere Schwerpunkte:

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

Weitere Informationen in den Kapiteln des Abschnitts „Soziales“ ab Seite 40.

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN

Klima	Netto-Null-Aktivitäten	2030	Senkung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) unserer gesamten Upstream-Aktivitäten eigenoperierter und fremdoperierter Aktivitäten auf Equity Share-Basis auf netto null mit einem Zwischenziel von –25 %-Netto-Reduktion[1]
	Netto-Kohlenstoffintensität	Nach 2030	Senkung unserer Scope 3-THG-Emissionen durch die Nutzung von CCS und Wasserstofftechnologien
		2040	Der Aufbau eines weiteren Geschäftsfelds könnte mit einem Reduktionspotenzial von 20 bis 30 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr einen Beitrag zu den Emissionsminderungszielen leisten.
	Methanintensität	2025	Reduzierung der Methanintensität auf unter 0,1 %[2]
	Zero routine flaring	2030	Weiterhin kein routinemäßiges Abfackeln von Begleitgas in eigenoperierten Aktivitäten[3]
Soziales	Sicherheit	Fortlaufend	0 Todesfälle
	Vielfalt	2025	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen[4] auf > 30 %
		2025	Erhöhung des Anteils an Internationalen in Führungspositionen[4] auf > 35 %

[1] Basierend auf 2020.
[2] 100 % des Volumens der Methanemissionen der von Wintershall Dea eigenoperierten Assets geteilt durch das Volumen des vermarkteten Gases aus den entsprechenden Assets.
[3] Gemäß unserer Teilnahme an der Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030“.
[4] Bis zu zwei Ebenen unterhalb des Vorstands.

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND TRANSPARENZ

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

Unsere Schwerpunkte:

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

Sustainable Finance (Nachhaltiges Finanzwesen) ist wichtig, um den europäischen „Green Deal" umzusetzen und letztlich die globalen Klima- und Nachhaltigkeitsverpflichtungen zu erfüllen. Wir bei Wintershall Dea sind uns unserer Rolle bei der Bereitstellung zuverlässiger Daten für die Entscheidungsfindung von Investoren bewusst. Wir betrachten die hochdynamischen Entwicklungen im Kontext von Sustainable Finance sowohl als Chance, unsere Leistung zu verbessern, als auch als Herausforderung, wenn es um die Verfügbarkeit und Qualität von Daten und die sich ständig ändernden Anforderungen geht. Im Jahr 2021 haben wir eine funktionsübergreifende Arbeitsgruppe dafür eingerichtet, die sich mit den Vorbereitungen für die Offenlegung im Sinne der EU-Taxonomie befasst.

Weitere Informationen in den Kapiteln des Abschnitts „Unternehmensführung", ab Seite 57.

ESG-RISIKO-RATING SUSTAINALYTICS: BESTLEISTUNG

Wintershall Dea gehört zu den besten 4 % in der Industriegruppe Öl- und Gasproduzenten und zu den besten 5 % in der Unterkategorie Öl- und Gas-Exploration und -Produktion, basierend auf dem ESG-Risiko-Rating von Sustainalytics. Das ESG-Risiko-Rating von Sustainalytics vom November 2021 bewertete Wintershall Dea mit einem Wert von 25,3 (mittleres Risiko). Dabei wird das Nachhaltigkeitsmanagement der Wintershall Dea als stark eingestuft.

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

STAKEHOLDER-DIALOG

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

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

EXEMPLARISCHER ÜBERBLICK ÜBER DEN STAKEHOLDERDIALOG VON WINTERSHALL DEA IM JAHR 2021

Interessengruppe	Beispiele	Häufigkeit des Stakeholderdialogs	Themen	Methoden
MITARBEITENDE	Virtuelle Management-Briefings, Mitarbeiterumfragen, Intranet-Artikel einschließlich Vorstandsblogs, Kleingruppenformaten wie „culture breakfast" und „coffee breaks" mit dem Vorstand, „reverse Mentoring", laufende Projektüberprüfungen, virtuelle Thementage zu Digitalisierung und Technologie, Kennenlernveranstaltungen in den Geschäftsbereichen	Abhängig von der Aktivität, monatlich, vierteljährlich, laufend oder jährlich	Unternehmensstrategie, Nachhaltigkeit, Finanzinformationen, ESG-Bewertungen, politische und regulatorische Entwicklungen, Personalpolitik und neue Entwicklungen, COVID-19, Fachinformationen zu arbeitsbezogenen Themen einschließlich Unternehmenskultur	Treffen, Ausschussaktivitäten, gemeinsame Projekte, Workshops/Konferenzen, Geschäftsbericht, Blogs und soziale Medien, Intranet und interne Kommunikation, L³-Veranstaltungen, Schulungen, Selbstauskünfte und intensive Gespräche, etc. Aufgrund der Pandemie fanden die meisten Treffen virtuell oder, wenn die Umstände es erlaubten, in einem hybriden Format statt
GESCHÄFTS-PARTNER	Zusammenarbeit mit Lieferanten, Einflussnahme auf Joint Ventures und Treffen/Dialog, regelmäßige Outreach-Programme im Zusammenhang mit unserem Engagement für die „Methane Guiding Principles", Teilnahme an virtuellen branchenspezifischen Messen, zum Beispiel ADIPEC Abu Dhabi CEO Virtual Roundtable	Abhängig vom Format, von einmal jährlich über strukturierte Prozesse über einen längeren Zeitraum bis hin zu regelmäßiger Kommunikation	Stärkung der Zusammenarbeit mit Partnern, Qualitätssicherung, Produktionsbedingungen, Entwicklung und Beobachtung von Regeln und Normen, Compliance etc.	Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen in gemeinsamen Initiativen, Umfragen, Treffen, Anwenderschulungen, Messen, gemeinsame Projekte, soziale Medien, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Führungen etc.

↓ Fortsetzung des exemplarischen Überblicks über den Stakeholderdialog im Jahr 2021.

AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE, INVESTORINNEN UND INVESTOREN	Hauptversammlungen, Analystengespräche, Jahres- und Zwischenberichte	Je nach Tätigkeit und Format, kontinuierlicher und regelmäßiger Austausch über das ganze Jahr hinweg durch persönliche Treffen, Telefonate oder E-Mail	Darstellung der Performance im Bereich ESG und der Equity Story, strategische Ausrichtung, Geschäftsmodell usw.	Vierteljährliche, halbjährliche und jährliche Berichterstattung und Investorengespräche, vertrauliche persönliche Gespräche, Workshops, Ausschussarbeit, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Beantwortung von Anfragen und Beteiligung an ESG-Risiko-Rating
BEHÖRDEN UND POLITIK	Beteiligung an Fachgesprächen zu energiepolitischen Maßnahmen, Mitglied der D-EITI-Multi-Stakeholder-Gruppe, regelmäßiger Kontakt zu verschiedenen Botschaften und Ländervertretungen	Abhängig vom Format, Tagesveranstaltungen, unregelmäßiger Austausch oder Teil von organisierten Multi-Stakeholder-Meetings, die mehrmals jährlich stattfinden	Gesellschaftliche Akzeptanz, „Social Licence to Operate", Umweltthemen, wirtschaftliche Entwicklungen, strategische Ausrichtung, Beschäftigungssicherheit	Vertrauliche persönliche Gespräche, öffentliche Diskussionen, virtuelle Treffen, Workshops, Ausschussarbeit, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Führungen usw.
NETZWERKE UND VERBÄNDE	Mitarbeit in einschlägigen Netzwerken und Verbänden, zum Beispiel Arbeitsgruppen der IPIECA und IOGP, Teilnahme an Konferenzen, Society of Petroleum Engineers, Engagement in vielen Verbänden	Kontinuierliches Engagement im Rahmen von Mitgliedschaften	Umweltthemen wie Klimastrategie, netto null, Methan; soziale Themen: Due-Diligence-Prozess zu Menschenrechten, SDGs, gesellschaftliches Engagement; Unternehmensführung: Mitgliedschaft in Multi-Stakeholder-Verbänden, Unterstützung des International Sustainability Standards Board (ISSB)	Teilnahme an Konferenzen und Webinaren, persönliche Gespräche, Co-Vorsitz von Arbeitsgruppen, Vorsitz zum Beispiel von „GasNaturally"
WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG	Teilnahme an Konferenzen, regelmäßiger Austausch mit der Wissenschaftsgemeinde, Teilnahme an Fachgesprächen	Abhängig vom Format	Rolle von Erdgas, Wasserstoff, CCS, externe Beziehungen, die von Bedeutung für unser Geschäft sind	Ansprache von Absolventinnen und Absolventen und der akademischen Gemeinschaft, Einbringen von spezifischem Wissen, Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen
LOKALE GEMEINDEN UND ZIVILGESELLSCHAFT	Gesellschaftliche Aktivitäten, Tage der offenen Tür, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, projektbezogene Gespräche und Austausch	Regional verschieden, regelmäßiger oder ereignisbezogener Austausch mit Gemeinden	Gesellschaftliche Akzeptanz, Umweltthemen, Stellenangebote, Beschäftigungssicherheit, Informationen zur Produktion	Treffen mit ausgewählten Interessengruppen, Workshops, Informationsstellen, Tage der offenen Tür, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Führungen etc.

MITGLIEDSCHAFTEN UND INTERNATIONALE INITIATIVEN

Wir wissen, dass Zusammenarbeiten eine Schlüsselvoraussetzung für nachhaltige Entwicklung ist. Als wichtiges Element unserer Nachhaltigkeitsstrategie beteiligen wir uns auf nationaler und internationaler Ebene an verschiedenen nachhaltigkeitsrelevanten Brancheninitiativen und -verbänden und unterstützen Multi-Stakeholder-Netzwerke. Wir betrachten diese Mitgliedschaften und Initiativen als Diskussions- und Lernforen, die uns helfen, uns als Unternehmen weiterzuentwickeln. So sind wir in der Lage, uns mit anderen Stakeholderinnen und Stakeholdern auszutauschen und die Debatte durch unsere eigenen Sichtweisen zu bereichern. Insgesamt besteht das Ziel darin, den Nachhaltigkeitsbeitrag der Wirtschaft und insbesondere unserer Branche zu verbessern. Unser Engagement umfasst die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, Branchenverbänden und internationalen Initiativen, unter anderem im UN Global Compact, in der International Association of Oil & Gas Producers (IOGP), bei Eurogas, in der Global Oil and Gas Industry Association for Advancing Environmental and Social Performance (IPIECA), in der Oil and Gas Methane Partnership (OGMP) 2.0, bei den Methane Guiding Principles (MGP), in der GasNaturally oder im Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW).

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

INTERVIEW MIT
JULIA SCHMITT

METHAN MATTERS – GEMEINSAM FÜR MEHR TRANSPARENZ UND WENIGER EMISSIONEN

Warum hat sich Wintershall Dea entschieden, der „Oil and Gas Methane Partnership 2.0"-Initiative beizutreten?

Wir denken, dass die „OGMP 2.0"-Initiative den richtigen Ansatz verfolgt, um das wichtige Thema der Methanemissionen anzugehen. An dieser Multi-Stakeholder-Initiative sind die Industrie, Nichtregierungsorganisationen, die Vereinten Nationen und politische Organe wie die Europäische Kommission beteiligt. Sie befasst sich mit den Methanemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und trägt wesentlich dazu bei, die Transparenz und Zuverlässigkeit der Methanemissionsdaten zu erhöhen.

Was sind die Vorteile für einen „OGMP 2.0"-Unterzeichner?

Nach einem Jahr Mitgliedschaft sehen wir eindeutig einen großen Nutzen in der Zusammenarbeit mit den beteiligten Interessengruppen. Wir arbeiten in sogenannten „Mirror Groups" (Spiegelgruppen), wobei Wintershall Dea sowohl in der Upstream- als auch in der Midstream-Gruppe vertreten ist. Bei regelmäßigen Treffen diskutieren wir mit unseren Industriepartnern sehr offen und konstruktiv über technische Ansätze sowie Fragen und Herausforderungen in Bereichen wie Berichtswesen, Messtechnik und Datenverifizierung. Es zeigt sich, dass Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder ihrem Geschäftssegment, verstanden haben, dass eine Gesamtreduzierung der Treibhausgasemissionen nur durch einen gemeinsamen Ansatz erreicht werden kann. „OGMP 2.0" bietet hier eine ausgezeichnete, aber auch „anspruchsvolle" Plattform. Das Erreichen des sogenannten Gold-Standards ist kein leichtes Unterfangen und muss jedes Jahr aufs Neue „verdient" werden.

Weitere Information unter OGMP 2.0 und im IMEO-Bericht 2021

Und worin liegen die Herausforderungen?

„OGMP 2.0" verfolgt einen ambitionierten Ansatz. Mit der Unterzeichnung haben wir uns zu einer Reihe von Aufgaben verpflichtet. Dazu gehören beispielsweise die Festlegung von Methanzielen, die Berichterstattung auch über partneroperierte Anlagen, die Durchführung von Messungen und die Überzeugungsarbeit bei Partnern, die Datenlage zu verbessern, sowie die Bereitstellung eines umfassenden Umsetzungsplans zur Erfüllung der hohen „OGMP 2.0"-Standards. Die entsprechenden Zeitpläne sind knapp bemessen. Das heißt, dass wir keine Zeit verlieren dürfen, bevor wir mit konkreten Messkampagnen beginnen. Wir müssen außerdem damit anfangen, unsere Partner, von denen viele nicht Mitglied bei „OGMP 2.0" sind, zu überzeugen und motivieren.

Wie werden all die „OGMP 2.0"-Informationen erfasst?

Die Mitglieder melden ihre Emissionsdaten und Umsetzungspläne jährlich an das „United Nations Environment Programme" (Umweltprogramm der Vereinten Nationen, UNEP), das die bereitgestellten Informationen überprüft und bewertet. Die daraus resultierenden Analysen mit Informationen zu Leistung und Zielen der Mitglieder werden im Jahresbericht des „International Methane Emission Observatory" (Internationale Beobachtungsstelle für Methanemissionen, IMEO) veröffentlicht. Wir freuen uns sehr, dass wir den Gold-Standard für das Jahr 2021 erhalten haben.

Julia Schmitt,
Programmmanagerin „Methane Guiding Principles" und „Oil and Gas Methane Partnership 2.0"

UMWELT

Klima und Energie

21 — Klimastrategie und Unternehmensführung
25 — Klimachancen und -risiken
27 — Dekarbonisierungstechnologien
28 — Interview „An die Zukunft denken – CCS und Wasserstoff"
30 — Treibhausgasemissionen
31 — Methan
33 — Energieverbrauch und -effizienz

Umweltschutz

35 — Wasser
36 — Biodiversität
36 — Emissionen in die Luft
37 — Öl- und Stoffaustritte
38 — Abfall
39 — Stilllegung und Rekultivierung von Standorten

Wir haben in 2021 den **Gold-Standard** erreicht.

Lesen Sie mehr auf Seite 31

Unsere THG-Intensitat von

10

KG CO_2/BOE

bleibt sie im Vergleich zum Branchendurchschnitt auf einem niedrigen Niveau

Lesen Sie mehr auf Seite 30

INTERVIEW MIT MARGARETHE KLECZAR

Lesen Sie das Interview „An die Zukunft denken – CCS und Wasserstoff", ab Seite 28

KLIMA UND ENERGIE

KLIMASTRATEGIE UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

- Klare Ausrichtung auf die Energiewende
- Unterstützung der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures"

Klimastrategie

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

Als europäisches Gas- und Ölunternehmen unterstützen wir das Ziel der EU, bis 2050 klimaneutral zu werden. Als Beitrag zu diesem Ziel haben wir uns neue ambitionierte Ziele gesetzt.

Bis 2030 wollen wir netto null Emissionen bei allen unseren eigenoperierten und fremdoperierten Upstream-Aktivitäten erreichen. Dies betrifft Treibhausgasemissionen der Kategorien Scope 1 (direkt) und Scope 2 (indirekt) entsprechend der Equity Share-Basis. Die Senkung unserer Scope 1- und Scope 2-Emissionen ist die erste Maßnahme, die wir als Gas- und Ölproduzent sofort umsetzen können, weil wir erheblichen Einfluss auf diese Emissionen haben. Angesichts steigender CO_2-Preise sind wir davon überzeugt, dass wir uns mit einer deutlichen Verringerung der Treibhausgasemissionen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen und so langfristig zur Wertschöpfung für unsere Aktionärinnen und Aktionäre sowie für unsere Kundinnen und Kunden beitragen.

Bei der Reduzierung von Treibhausgasen spielen Methanemissionen eine zentrale Rolle. Wir haben uns verpflichtet, unser ehrgeiziges Ziel einer Methanintensität von unter 0,1 % bis 2025 für eigenoperierte Anlagen zu erreichen, und streben eine weitere Reduzierung an. Im Rahmen von Branchenaktivitäten wie den „Methane Guiding Principles" oder der „Oil and Gas Methane Partnership" arbeiten wir aktiv mit unseren Partnerinnen und Partnern in der Branche zusammen, um die Methanemissionen in der gesamten Öl- und Gas-Wertschöpfungskette weiter zu senken.

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

- **Portfolio: Emissionseffizienz durch Portfoliosteuerung**
  Erdgas macht aktuell rund 70 % unserer Produktion und Reserven aus und wird voraussichtlich auch in Zukunft den größten Teil unseres Portfolios ausmachen. Um unsere Emissionsbilanz schrittweise zu verbessern, berücksichtigen wir bei unseren Investitionsentscheidungen Treibhausgasemissionen und CO_2-Preise als wichtige Kennzahlen.
- **Management: Emissionen und Energieeffizienz im eigenen Betrieb**
  Im Rahmen unserer Aktivitäten implementieren wir kontinuierlich weitere Maßnahmen, um die Energieeffizienz zu steigern und Emissionen zu senken, etwa durch die Reduktion unserer Methanemissionen und den Einsatz erneuerbarer Energien.
- **Kompensation: Verringerung der Netto-Treibhausgasemissionen durch naturbasierte und natürliche Klimalösungen**
  Wir beabsichtigen, unvermeidbare Emissionen, die nicht in angemessener Weise weiter gesenkt werden können, durch Investitionen in naturbasierte und natürliche Klimalösungen zu kompensieren. Solche Lösungen zählen derzeit zu den kostengünstigsten Maßnahmen im Kampf gegen den Klimawandel.
- **Technologie: CCS und Wasserstoff zur Förderung der Energiewende**
  Wir haben die Bereiche ermittelt, in denen wir mit unseren Anlagen und Kompetenzen dazu beitragen können, Treibhausgasemissionen insgesamt zu reduzieren, indem wir in Projekte wie CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS) und Wasserstofftechnologien investieren, die bei der Dekarbonisierung der Wirtschaft eine entscheidende Rolle spielen werden. Durch die Beschleunigung von CCS- und Wasserstoffprojekten erreichen wir das Ziel, unsere Netto-CO_2-Intensität von der Produktion bis zum Energieverbrauch zu kontrollieren und zu senken und eine Reduktion von Scope 1-, Scope 2- und Scope 3-Emissionen zu erzielen.

UNSER ENERGY TRANSITION PATHWAY

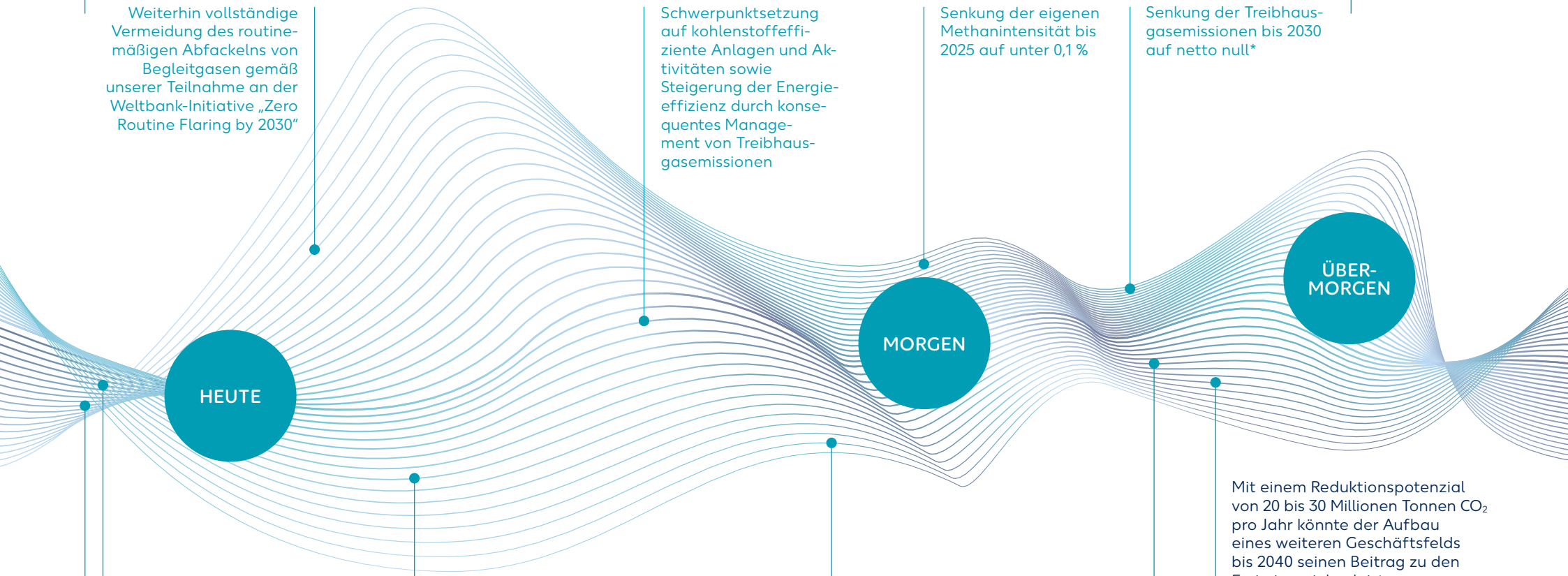
ZIELE

Weiterhin vollständige Vermeidung des routinemäßigen Abfackelns von Begleitgasen gemäß unserer Teilnahme an der Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030"

Schwerpunktsetzung auf kohlenstoffeffiziente Anlagen und Aktivitäten sowie Steigerung der Energieeffizienz durch konsequentes Management von Treibhausgasemissionen

Senkung der eigenen Methanintensität bis 2025 auf unter 0,1 %

Senkung der Treibhausgasemissionen bis 2030 auf netto null*



Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures"

Gründungsmitglied der Brancheninitiative „Methane Guiding Principles"

Mitglied der „Oil and Gas Methane Partnership 2.0", einer freiwilligen Initiative zur Unterstützung von Unternehmen bei der Senkung ihrer Methanemissionen durch Schaffung eines hohen Datenvertrauens

Investitionen in naturnahe Lösungen (wie zum Beispiel Maßnahmen zum Waldschutz und Wiederaufforstung) zur Kompensation unvermeidbarer Emissionen

Senkung unserer Scope 3-THG-Emissionen durch die Nutzung von CCS und Wasserstofftechnologien

Mit einem Reduktionspotenzial von 20 bis 30 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr könnte der Aufbau eines weiteren Geschäftsfelds bis 2040 seinen Beitrag zu den Emissionszielen leisten

* Scope 1 und Scope 2, eigenoperierte und fremdoperierte Aktivitäten auf Equity Share-Basis.

ZIELE, SCHWERPUNKTE UND MASSNAHMEN

UNSERE ZIELE UND AMBITIONEN	UNSERE SCHWERPUNKTE	UNSERE MASSNAHMEN UMFASSEN UNTER ANDEREM:
› Senkung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) unserer gesamten Upstream-Aktivitäten eigenoperierter und fremdoperierter Aktivitäten auf Equity Share-Basis auf netto null bis 2030 mit einem Zwischenziel von –25 %-Netto-Reduktion bis 2025[1] › Senkung unserer Scope 3-THG-Emissionen durch die Nutzung von CCS und Wasserstofftechnologien über 2030 hinaus › Mit einem Reduktionspotenzial von 20 bis 30 Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr könnte der Aufbau eines weiteren Geschäftsfelds bis 2040 seinen Beitrag zu den Emissionszielen leisten › Senkung der Methanintensität auf unter 0,1 % bis 2025[2] › Kein routinemäßiges Abfackeln von Erdölbegleitgas während unseres Betriebs[3]	ENERGIEEFFIZIENZ	› Aufbau neuer und Betrieb bestehender lokaler Energiemanagementsysteme (EMS) im Einklang mit ISO 50001 › Einführung von Kraft-Wärme-Kopplung (KWK), Blockheizkraftwerken und Abwärmenutzung › Austausch von Innenteilen von Kompressoren und Pumpen, um die Effizienz zu steigern
	SENKUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN IN VERBINDUNG MIT NICHT ROUTINEMÄSSIGEM ABFACKELN, ABLASSEN UND VERBRENNEN VON BEGLEITGAS	› Ende nicht routinemäßigen Abfackelns von Begleitgas durch Anschluss an die nächstgelegenen Verarbeitungsanlagen oder Rückführung des Gases in das Reservoir › Austausch von Verbrennungs- gegen Elektromotoren › Austausch von gasbeheizten gegen elektrische Heizelemente › Installation von Dampfrückgewinnungssystemen an Lagertanks, um das Ablassen von gelöstem Gas zu vermeiden › Regelmäßige Beurteilung und Inspektion von Kompressoren › Einsatz von mobilen Kompressoren zur Pipeline-Wartung, um Ablassen oder Abfackeln von Begleitgas zu vermeiden › Sammlung von abgelassenem Gas aus Kompressordichtungen und Nutzung als Brenngas
	ERNEUERBARE ENERGIEN UND ELEKTRIFIZIERUNG	› So weit wie möglich Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen › Elektrifizierung, indem Stromerzeugung mit fossilen Brennstoffen durch erneuerbaren Strom und/oder die Installation von Solaranlagen oder Windkraftanlagen vor Ort abgelöst wird
	ORTUNG UND REPARATUR VON LECKAGEN (LEAK DETECTION AND REPAIR; LDAR)	› Durchführung von regelmäßigen LDAR-Programmen an allen Standorten, um flüchtige Emissionen von stationären Anlagen zu senken › Integration des LDAR- und des Reparaturprogramms in die Wartungsmanagementsysteme
	PROGRAMME ZUR MESSUNG, BERICHTERSTATTUNG UND ÜBERPRÜFUNG (MEASUREMENT, REPORTING AND VERIFICATION)	› Systematische Messung von Emissionsquellen (Abfackeln, Ablassen, Verbrennung von Begleitgas), um Methanemissionen zu quantifizieren und zu überprüfen
	KOHLENSTOFFARME TECHNOLOGIE	› Fokus auf CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS) und Wasserstofftechnologien

[1] Basierend auf dem Jahr 2020.
[2] 100 % der Methanemissionen der von Wintershall Dea betriebenen Anlagen geteilt durch die vermarktete Menge an eigenem Gas.
[3] Gemäß unserer Teilnahme an der Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030".

Unternehmensführung

Die übergeordnete Verantwortung für klimarelevante Themen liegt beim Vorstand und beim Vorstandsvorsitzenden. Um die Bedeutung unserer Klimaziele zu unterstreichen, haben wir eine Komponente zur Treibhausgasreduktion in die Balanced Scorecards des Führungsteams integriert und mit der Vergütung der Führungskräfte verknüpft.

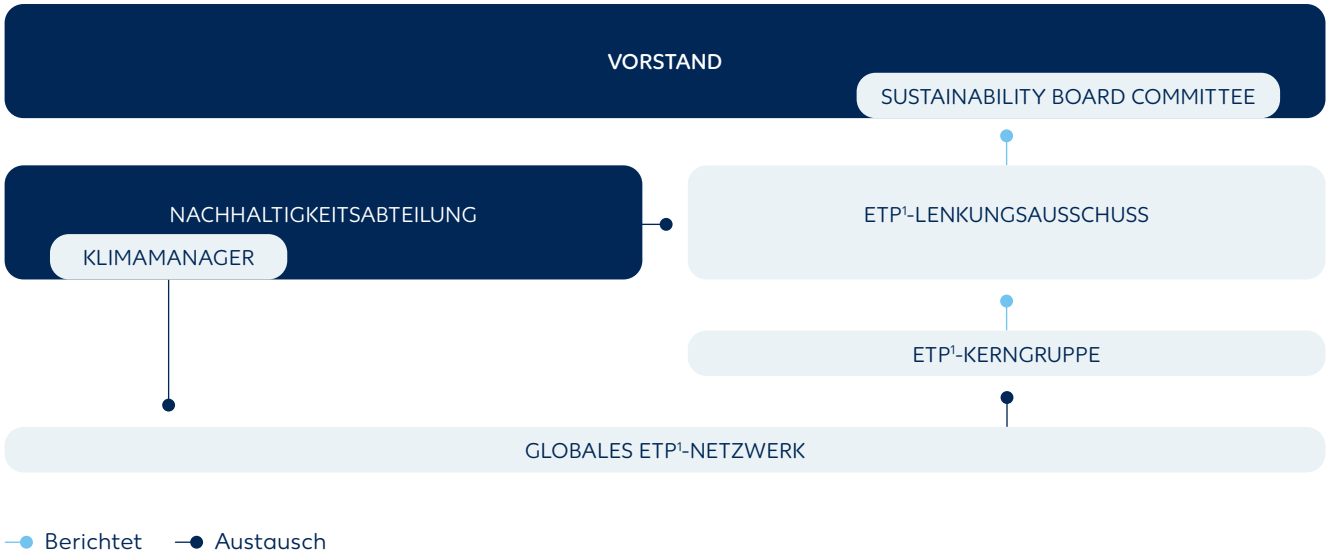
Innerhalb der Nachhaltigkeitsabteilung koordinieren die Klimamanager strategisch die in der Klimastrategie definierten Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den relevanten Geschäftsbereichen. Die Klimamanager verantworten ferner die Überwachung des Gesamtfortschritts bei der Erreichung unserer Ziele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

Im Jahr 2021 haben wir ein funktionsübergreifendes und interdisziplinäres globales Kompetenznetzwerk eingeführt, das bei allen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Energiewende zusammenarbeitet und die Klimamanager beim Erreichen unserer Klimaziele unterstützt. Ein Lenkungsausschuss für den „Energy Transition Pathway" (ETP) ergänzt dieses Netzwerk und ist in allen Fragen des ETP beratend tätig. Er besteht aus relevanten internen Stakeholderinnen und Stakeholdern der oberen Führungsebene und wird vom Chief Operating Officer geleitet. Der Lenkungsausschuss berichtet direkt an das Sustainability Board Committee.

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

Weitere Informationen zur Unternehmensführung finden Sie ab Seite 57.

DIE STRUKTUR DES KLIMAMANAGEMENTS BEI WINTERSHALL DEA



[1] Energy Transition Pathway

UNSERE BEKENNTNISSE ZUM KLIMASCHUTZ

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

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

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

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

KLIMACHANCEN UND -RISIKEN

- Kontinuierliche Umsetzung der TCFD-Empfehlungen
- Risikomanagement auf Portfolio-, Projekt- und Anlagenebene

Wintershall Dea ist sich der wachsenden Bedeutung einer angemessenen Identifizierung, Bewertung, Steuerung und Berichterstattung von klimabezogenen Risiken und Chancen bewusst, insbesondere in Verbindung mit unseren ehrgeizigen Klimazielen. Im Rahmen unserer Verpflichtung, die Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures" (TCFD) zu unterstützen, haben wir im Jahr 2021 die Implementierung klarer Prozesse und Richtlinien im Unternehmen fortgesetzt, um klimabezogene Risiken und Chancen zu identifizieren, zu bewerten, zu steuern und zu berichten. Damit haben wir große Fortschritte bei der Umsetzung der TCFD-Empfehlungen und bei der Integration von klimabezogenen Risiken und Chancen in die allgemeinen Risikomanagementprozesse der Wintershall Dea gemacht.

Bei Wintershall Dea ist die Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen ein systematischer Prozess, um sowohl diese Risiken und Chancen als auch ihre Quellen und potenziellen Auswirkungen zu finden, erkennen, beschreiben, verstehen und zu bewerten. Entsprechend dem potenziellen spezifischen Risikoereignis will Wintershall Dea geeignete Maßnahmen zum Risiko- und Chancenmanagement und zur Risikominderung ergreifen.

Bei der Kategorisierung der klimabezogenen Risiken und Chancen orientieren wir uns an den TCFD-Methoden und unterteilen Risiken hauptsächlich in physische und transitorische Risiken. Darüber hinaus unterscheiden wir zwischen kurz-, mittel- und langfristigen Risiken.

Im Einklang mit den TCFD-Empfehlungen streben wir eine umfassende Integration klimabezogener Risiken und Chancen in die allgemeinen Risikomanagementprozesse der Wintershall Dea an. Zu diesem Zweck haben wir die bestehenden konzernweiten Risikomanagementprozesse analysiert, die am besten geeigneten ausgewählt und die verschiedenen klimabezogenen Risiken diesen Prozessen zugeordnet. Dabei haben wir festgestellt, dass keine neuen oder zusätzlichen Risikomanagementprozesse eingeführt oder entwickelt werden müssen, die sich ausschließlich auf Klimarisiken beziehen. Daher wollen wir auf unseren bestehenden Risikomanagement- und Berichterstattungsprozessen aufbauen und dabei von der vorhandenen Erfahrung und dem umfassenden Know-how auf der Ebene der Geschäfts- und Unternehmensbereiche profitieren.

Fortsetzung der Übersicht über die Risikokategorien auf Seite 26.

RISIKOKATEGORIEN

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

Weitere Informationen zum Risikomanagement auf Seite 63.

DEKARBONISIERUNGSTECHNOLOGIEN

- Fokus auf Carbon Capture and Storage (CCS) und Wasserstofftechnologien
- Etablierung des Bereichs „Carbon Management und Wasserstoff"

Strategischer Ansatz

Erdgas spielt bei der Energiewende eine wichtige Rolle. Es ist in großen Mengen verfügbar. Erdgas ist eine verlässliche Ressource für die Stromproduktion und ein Rohstoff für die Wasserstoffproduktion in Sektoren, die schwer zu dekarbonisieren sind.

Seit der Veröffentlichung der EU-Wasserstoffstrategie bis 2050 im Jahr 2020 wächst das Interesse am Energieträger Wasserstoff. Immer mehr europäische Länder – darunter Norwegen, Dänemark, das Vereinigte Königreich und die Niederlande – haben das erhebliche Potenzial von CCS- und Wasserstoffprojekten erkannt und bringen entsprechende Projekte auf den Weg.

Wintershall Dea nutzt ihre E&P-Expertise für die Arbeit an und Investitionen in CCS- und Wasserstoffprojekte. So wollen wir aktiv unseren Beitrag zur Energiewende leisten. Außerdem wollen wir unser Produkt (Erdgas) als Rohstoff nutzen, um zuverlässig große Mengen an Wasserstoff zu produzieren, und den Wert unserer Anlagen maximieren, indem wir Einsatzmöglichkeiten über den konventionellen E&P-Geschäftszyklus hinaus schaffen. Durch CCS und Wasserstoff ergeben sich neue Geschäftsmöglichkeiten. Gleichzeitig sichern beide Technologien langfristig unsere Zukunft als führendes unabhängiges Energieunternehmen in Europa.

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

Performance

Mit unseren Initiativen rund um CCS und Wasserstoff haben wir im Jahr 2021 weitere Fortschritte erzielt: Wir unterzeichneten 2021 einen Kooperationsvertrag für die Herstellung von türkisem Wasserstoff in Deutschland mit der VNG AG, einem Dienstleister für Gas und Gasinfrastruktur. Die Pilotproduktion soll bereits 2023 aufgenommen werden. Zusammen mit VNG haben wir bereits in das vielversprechende Start-up HiiROC investiert. Die derzeit entwickelte Technologie bietet großes Potenzial und wird bei unseren gemeinsamen Projekten zum Einsatz kommen. Des Weiteren ging im Jahr 2021 im Projekt Greensand das Konsortium mit Wintershall Dea-Beteiligung in die Pilot-Injektionsphase und strebt eine erste Offshore-Verpressung bis Ende 2022 oder Anfang 2023 an. Wir arbeiteten außerdem an einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit der OTH Regensburg, um zu untersuchen, wie bestehende Offshore-Gas-Pipelines in der südlichen Nordsee für den künftigen CO_2-Transport genutzt werden können. Darüber hinaus führten wir Gespräche mit weiteren potenziellen Partnern über mögliche Kooperationen in diesem Bereich.

Ausblick

Wir werden unser Engagement bei verschiedenen CCS- und Wasserstoffprojekten weiter fortsetzen und sie in die nächste Phase führen. So wollen wir Ende 2022 oder Anfang 2023 als Partner von Projekt Greensand mit der sicheren Speicherung von CO_2 in der dänischen Nordsee beginnen. Projekt Greensand wird von der dänischen Regierung unterstützt.

> „CCS ist für uns eine Chance, die Expertise von Wintershall Dea im Untergrund, bei Bohrungen und im Offshore-Betrieb für die Reduzierung von Industrieemissionen zu nutzen."

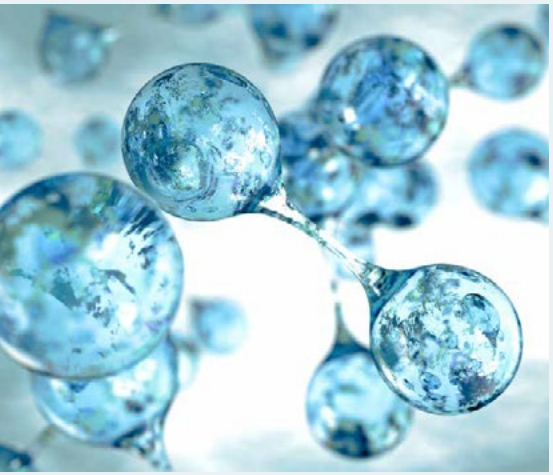
Klaus Langemann
Senior Vice President Carbon Management and Hydrogen

INTERVIEW MIT
MARGARETHE KLECZAR

AN DIE ZUKUNFT DENKEN – CCS UND WASSERSTOFF

Margarethe Kleczar,
Vice President Planning & Development for CCS & Hydrogen

„Unser Fokus zur Bekämpfung des Klimawandels liegt auf zukunftsfähigen Energiequellen wie Wasserstoff."



Blauer Wasserstoff ist notwendig, um schnelle Lösungen in der Energieversorgung zu realisieren.

Damit die europäische Energiewende gelingen und bis 2050 Klimaneutralität erreicht werden kann, wird kohlenstoffarmer Wasserstoff benötigt. Welche Vorteile hat kohlenstoffarmer Wasserstoff, auf den Wintershall Dea sich konzentriert?

Blauer Wasserstoff beispielsweise ist lediglich der nächste logische Schritt nach grauem Wasserstoff. Beide Arten von Wasserstoff basieren auf der konventionellen Methode der Dampfreformierung, bei der Wasserstoff und CO_2 produziert werden. Anstatt wie bisher in die Atmosphäre ausgestoßen zu werden, könnte das CO_2 beispielsweise sicher in ausgeförderten Gas- und Ölfeldern oder in tiefen Gesteinsschichten (sogenannten salinen Aquiferen) gelagert werden. Dieser Prozess wird als CO_2-Abscheidung und -Speicherung – kurz CCS – bezeichnet. Der klare Vorteil von blauem Wasserstoff gegenüber zum Beispiel grünem Wasserstoff besteht darin, dass er von Anfang an in großen Mengen und zu deutlich niedrigeren Kosten hergestellt werden kann, weil die Technologie bereits zur Verfügung steht. Blauer Wasserstoff ist aktuell eine der besten Lösungen für die deutschen und europäischen Ziele, um Emissionen zu senken und mit Blick auf die Klimaziele auf Kurs zu bleiben.

Bedeutet das, dass CO_2-Abscheidung und -Speicherung (CCS) bei der Senkung von Emissionen eine wichtige Rolle spielen werden?

Ja. CCS ist die Technologie, die zum Einsatz kommt, um das bei der Verbrennung von fossilen Brennstoffen wie Erdgas entstehende CO_2 abzuscheiden. Das CO_2 wird dann sicher gespeichert und langfristig unterirdisch eingelagert.

Diese Methode stellt eine effektive Möglichkeit zur Dekarbonisierung von Branchen wie der Stahl- oder Zementindustrie dar, in denen CO_2-Emissionen unvermeidbar sind, oder zur sicheren Speicherung von CO_2, das bei der Herstellung von blauem Wasserstoff aus Erdgas anfällt. CCS hat sich bereits weltweit als Technologie bewährt. Auch Wintershall Dea hat erste Schritte in diese Richtung gemacht. So beteiligen wir uns beispielsweise am CCS-Projekt Greensand in Dänemark.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wurde im letzten Jahr der Bereich „Carbon Management und Wasserstoff" gegründet. Was sind die wichtigsten Ziele?

Wir wollen das Ziel der Europäischen Union unterstützen, bis 2050 klimaneutral zu werden. Zu diesem Zweck haben wir Lösungen zur Dekarbonisierung identifiziert, bei denen unsere Anlagen und Kompetenzen einen Beitrag zur Emissionsreduzierung leisten können. Dazu gehören insbesondere CCS und Wasserstoff. Das Thema der CO_2-Speicherung hat kürzlich in der Klimadebatte wieder Aufwind erfahren und Wintershall Dea arbeitet in diesem Bereich an einer Reihe von vielversprechenden Projekten. Ein Beispiel ist das CCS-Projekt Greensand in Dänemark, das künftig sichere Speicherkapazitäten von bis zu acht Millionen Tonnen CO_2 pro Jahr bietet. Im Rahmen des Pilotprojekts soll die erste Offshore-Verpressung bereits Ende 2022 oder Anfang 2023 stattfinden. Wir müssen unsere Ziele mit Blick auf CCS und Wasserstoffproduktion schrittweise steigern. Das bedeutet für die kommenden Jahre, bestehende Wasserstoff- und CCS-Projekte weiterzuentwickeln und die Projektpipeline in Zusammenarbeit mit unseren Partnerinnen und Partnern aus der Branche und Wissenschaft auszubauen.

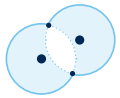
> „Das Thema der CO_2-Speicherung hat kürzlich in der Klimadebatte wieder Aufwind erfahren. Wir arbeiten in diesem Bereich an einer Reihe von vielversprechenden Projekten."

Margarethe Kleczar
Vice President Planning & Development for CCS & Hydrogen

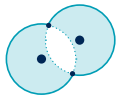
Mit welchen Themen werden Sie sich im nächsten Jahr beschäftigen?

Wir werden in den Bereichen CCS und kohlenstoffarmer Wasserstoff weiter in Technologie und Projektentwicklung investieren, da wir fest davon überzeugt sind, dass sie schnelle und energieeffiziente Alternativen zu anderen emissionsmindernden Technologien wie Elektrifizierung oder grünem Wasserstoff darstellen. Wir pflegen einen kontinuierlichen Austausch mit der Forschung sowie mit Partnerinnen und Partnern aus der Branche zu allen Segmenten der CCS- und Wasserstoff-Wertschöpfungskette.

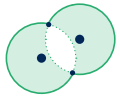
DIE FARBEN DES WASSERSTOFFS



Blauer Wasserstoff wird mit einem Verfahren namens Dampfreformierung aus Erdgas hergestellt. Hitze und Wasser werden zugeführt, um das im Erdgas enthaltene Methan in Wasserstoff und CO_2 umzuwandeln. Das dabei entstehende CO_2 wird abgeschieden und in unterirdischen Reservoirs unter dem Meer sicher gelagert.



Türkiser Wasserstoff wird durch Methanpyrolyse gewonnen, bei der keine CO_2-Emissionen anfallen. Das im Erdgas enthaltene Methan wird mithilfe grünen Stroms in Wasserstoff und festen Kohlenstoff umgewandelt. Der feste Kohlenstoff kann dann für industrielle Zwecke oder in neuen Materialien verwendet werden.



Grüner Wasserstoff wird mithilfe grünen Stroms aus Wasser gewonnen. Dabei wird Wasser in einem Prozess namens Elektrolyse in Wasserstoff und Sauerstoff aufgespalten.

TREIBHAUSGAS (THG-)EMISSIONEN

- Geringe THG-Intensität (Scope 1 und 2) von 10 kg CO_2e/boe
- Bekenntnis zur Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030"

Strategischer Ansatz

Wir überwachen, berichten und senken kontinuierlich die Treibhausgasemissionen aus der Exploration und Produktion von Erdgas und Rohöl (Scope 1 und 2) im Rahmen unserer wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten. Dieses Ziel verfolgen wir sowohl bei unseren eigenoperierten als auch den fremdoperierten Explorations- und Produktionsanlagen weltweit. In Betrieben, in denen wir Betriebsführer sind, haben wir das routinemäßige Abfackeln von Begleitgasen bereits eingestellt. Dieses Gas nutzt Wintershall Dea beispielsweise zur Erzeugung von Strom, Wärme und Dampf. Wir bekennen uns freiwillig zur Weltbank-Initiative „Zero Routine Flaring by 2030". Darüber hinaus setzen wir Technologien ein, um das Abfackeln von Begleitgas im Nicht-Routinebetrieb weiter zu reduzieren.

Auf Portfolioebene berücksichtigen wir finanzielle und klimabezogene Aspekte bei Investitionsentscheidungen, um die Widerstandsfähigkeit unserer Vermögenswerte und des Portfolios sicherzustellen. Unser Emissionsmanagement ist durch ein globales Projektinventar ergänzt, das alle identifizierten Maßnahmen zur Emissionsreduktion enthält. Das trägt dazu bei, alle sich bietenden Chancen systematisch zu managen und Projekte zur Emissionssenkung konsequent umzusetzen.

Aufseiten der Governance stellt der eigens eingerichtete ETP-Lenkungsausschuss mit Unterstützung eines internen Kompetenznetzwerks zukunftsgerichtete Empfehlungen und Leitlinien für die Umsetzung des „Energy Transition Pathway" bereit.

Performance

Scope 1- und Scope 2-Emissionen

Neben Kohlendioxid (CO_2) werden durch unsere Aktivitäten auch die Treibhausgase Methan (CH_4) und Distickstoffmonoxid (N_2O) freigesetzt. Zusätzlich emittieren wir anorganische Gase wie Kohlenmonoxid (CO), Stickoxide (NO_X) und Schwefeloxide (SO_X) sowie weitere Stoffe. Sie entstehen bei der Verbrennung von Erdgas, Heizöl und Diesel zur Energie-, Wärme- und Dampferzeugung. Die Freisetzung von Treibhausgasen beim nicht routinemäßigen Abfackeln und Ablassen von Begleitgas sowie diffuse Emissionen sind ebenfalls Quellen direkter Emissionen (Scope 1). Unsere indirekten Emissionen (Scope 2) entstehen bei der Erzeugung von Strom, Wärme oder Dampf, die von Dritten eingekauft werden.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Emissionen zu senken. Auch 2021 konnten wir die Treibhausgasemissionen unserer Aktivitäten durch zahlreiche Projekte weiter reduzieren. So installierten wir beispielsweise in Argentinien eine Exportpipeline zur Gasverarbeitungsanlage San Roque, um das Abfackeln von Begleitgas im Nicht-Routinebetrieb zu eliminieren und zusätzliche Gasvolumina in das nationale Gasnetz einzuspeisen. Auf der Offshore-Plattform K13-A in den Niederlanden wurden Änderungen am Pipeline-Reinigungs- und -Wartungsprozess vorgenommen. Die Abgase werden zur Stromerzeugung in das Brenngassystem von K13-A aufgegeben und nicht mehr in die Atmosphäre abgelassen. Das führt zu einem Rückgang der Methanemissionen und gleichzeitig zu einer Reduzierung des Brenngasabzugs aus dem Hauptgassystem. Bei Ogarrio in Mexiko installierten wir eine Fotovoltaikanlage mit 29 Reflektoren, die es ermöglichen, 90 % unserer Außenbeleuchtung der Ogarrio-Anlage für fast zwölf Stunden täglich autonom zu betreiben.

Insgesamt wurden 2,50 Millionen Tonnen CO_2e Treibhausgase (THG) auf Equity Share-Basis emittiert (2020: 2,09). Der weitaus größte Anteil entfällt mit 2,15 Millionen Tonnen auf Kohlendioxid, gefolgt von 11.722 Tonnen Methan und 65 Tonnen Stickoxid. Der Hauptgrund für den Anstieg ist eine Produktionssteigerung bei den Onshore-Aktivitäten in Libyen, wo die Gasverwertungsanlage aufgrund der kritischen und unvorhersehbaren Situation im Land nicht in Betrieb ist. Darüber hinaus fanden größere temporäre Feldesentwicklungsaktivitäten und entsprechende Inbetriebnahmen von Anlagen in Russland und Ägypten statt:

- Achim Development nahm die Achim Development-Blöcke 4A und 5A des Urengoyskoye-Feldes in Russland erfolgreich in Betrieb.
- Bei der Erschließung der Turon-Formation des Feldes Juschno Russkoje in Russland wurden die Bohrarbeiten im Rahmen der Feldesentwicklung erfolgreich abgeschlossen. Zudem wurden die Bauarbeiten für die zweite Kompressorstation beendet und alle sechs Einheiten erfolgreich getestet.
- Nach erfolgreichem Anlauf der Produktion von Raven in Ägypten wurde die Produktion in den neuen Raven-Anlagen schrittweise hochgefahren.

Unsere Scope 2-THG-Emissionen sanken von 0,08 Millionen Tonnen im Jahr 2020 auf 0,06 Tonnen im Jahr 2021, hauptsächlich aufgrund der Umstellung auf Ökostrom in Deutschland.

Aufgrund des Anstiegs der THG-Emissionen und des vorübergehenden Produktionsstops von Achimgaz und Achim Development (wegen eines Brandes in einer nachgelagerten Gaskondensatverarbeitungsanlage eines Dritten in Nowy Urengoi) stieg unsere THG-Intensität (Scope 1, Scope 2) von 9 kg CO_2e/boe im Jahr 2020 auf 10 kg CO_2e/boe im Jahr 2021. Dennoch bleibt sie im Vergleich zum IOGP-Branchendurchschnitt von 16,6 kg CO_2e/boe (2020) auf einem niedrigen Niveau.

In unseren eigenoperierten Aktivitäten haben wir 0,5 Millionen Tonnen CO_2e Treibhausgase emittiert (2020: 0,8). Davon 0,4 Millionen Tonnen Kohlendioxid (2020: 0,7), 1.258 Tonnen Methan (2020: 2.957) und 12 Tonnen Stickoxid (2020: 28,6). Unsere THG-Emissionen nach Scope 2 betrugen 766 Tonnen im Jahr 2021 gegenüber 37.217 Tonnen im Jahr 2020.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

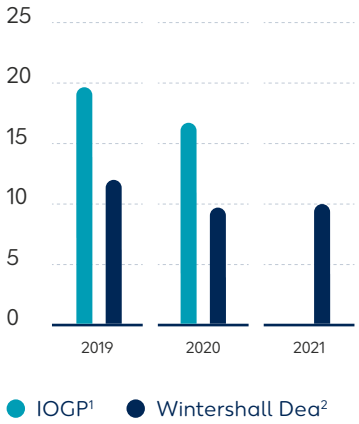
Indikator	Einheit	Grenze	2021	2020 [2]
THG (direkt, Scope 1)[1]	mt	EB	2,50	2,09
CO_2 (Kohlenstoffdioxid)	mt	EB	2,15	1,83
N_2O (Distickstoffmonoxid)	t	EB	65,1	56,2
CH_4 (Methan)	t	EB	11.722	8.832
THG (indirekt, Scope 2)	mt	EB	0,06	0,08
THG (indirekt, Scope 3)	mt	EB	80	78
THG-Intensität (Scope 1, Scope 2)	kg CO_2e/boe	EB	10	9

EB Equity Share-Basis
[1] Beinhaltet geringe Mengen an anderen Treibhausgasemissionen.
[2] Angepasster Wert für 2020 aufgrund angepasster Daten von partnergeführten Aktivitäten, Änderungen der Berechnungsmethodik und Verbesserungen der internen Berichterstattung.

Scope 3-Emissionen

Wir sind der Ansicht, dass Scope 3-Emissionen im Kampf gegen die Folgen des Klimawandels eine wichtige Rolle spielen und deshalb fester Bestandteil der Berichterstattung über Treibhausgase sein sollten. Wir ermitteln unsere Scope 3-Emissionen auf Basis von Kategorie 11 (Nutzung verkaufter Produkte) des GHG-Protokolls, die wir als relevanteste Kategorie für ein E&P-Unternehmen ansehen. Im Vergleich zu 2020 sind unsere Scope 3-Emissionen von 78 auf 80 Millionen Tonnen CO_2e gestiegen. Dies beruht hauptsächlich auf der erhöhten Produktion.

THG-INTENSITÄT
(KG CO_2E/BOE)



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

Ausblick

Um unseren Fußabdruck weiter zu reduzieren und damit verbundene Chancen zu nutzen, werden wir unseren Vier-Säulen-Ansatz konsequent verfolgen. Wir werden außerdem Programme zur Ortung und Reparatur von Leckagen (LDAR) an unseren Standorten durchführen. So können wir potenzielle Leckagen erkennen, lokalisieren und reparieren, um flüchtige Emissionen, insbesondere Methan, zu verhindern. Des Weiteren werden wir unsere Scope 3-Berichterstattung um weitere relevante Kategorien wie Kategorie 1 – eingekaufte Waren und Dienstleistungen – ergänzen.

METHAN

- Teilnahme an der Initiative „Oil and Gas Methane Partnership 2.0"
- Gold-Standard der OGMP erhalten

Strategischer Ansatz

Methan ist unser Hauptprodukt. Aber wenn es in die Atmosphäre freigesetzt wird, entfaltet es, trotz einer geringeren Lebensdauer, eine wesentlich höhere Treibhauswirkung als CO_2. Die Senkung von Methanemissionen ist deshalb ein wirksames Mittel zur Bekämpfung des durch Treibhausgase verursachten Klimawandels.

Methanemissionen aus dem Öl- und Gassektor sind die zweitgrößte anthropogene Quelle von Methan in der Atmosphäre. Wir arbeiten intensiv daran, unsere Methanemissionen weiter zu minimieren. Im Jahr 2020 haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 eine Methan-Intensität von unter 0,1 % für unsere eigenoperierten Anlagen zu erreichen.

Voraussetzung für eine wirksame Verringerung der Methanemissionen sind eine solide Datenbasis und die Kenntnis der wichtigsten Emissionsquellen. Im Gegensatz zu CO_2 lässt sich Methan leicht nachweisen, aber nur schwer quantifizieren. Wir setzen neue Technologien zur Messung und Quantifizierung ein, um ein hohes Maß an Genauigkeit der Emissionsdaten zu erreichen. An unseren Anlagen sowie gemeinsam mit unseren Partnerinnen und Partnern an unseren fremdoperierten Anlagen führen wir systematisch Messkampagnen durch.

Ein neues Team stellt sicher, dass die Anforderungen des OGMP-2.0-Standards erfüllt werden. Konkret bedeutet dies die entsprechende „Gold Standard", die Erfüllung des festgelegten Umsetzungsplans und die Durchführung von Projekten zur Reduzierung der Methanemissionen, wie zum Beispiel Programme für die Ortung von Leckagen sowie Reparaturmaßnahmen.

Performance

Im Jahr 2021 haben wir mehrere Projekte zur Ermittlung, Quantifizierung und Verringerung von Methanemissionen umgesetzt. In Deutschland und Mexiko wurden Programme zur Ortung und Reparatur von Leckagen (Leak Detection and Repair, LDAR) durchgeführt. Dabei kamen verschiedene Technologien zum Einsatz, wie etwa das „Riechen" an lokalen Entlüftungsöffnungen, die Messung der Methan-Konzentration zum Nachweis von entweichendem Methan und die optische Gasdarstellung durch IR-Kameras. Zusätzlich zu den für 2022 geplanten globalen LDAR-Aktivitäten haben die Geschäftseinheiten in Deutschland und den Niederlanden die Integration von LDAR in die reguläre Wartungsplanung für 2022 bereits erfolgreich abgeschlossen oder begonnen. Am Onshore-Standort Aguada Federal in Argentinien[1] wurde 2021 eine neue Gaspipeline fertiggestellt, die das Begleitgas in das nationale Netz einspeisen wird. Diese neue Pipeline wird Emissionen von ca. 12.000 Tonnen CO_2e/Jahr (davon ca. 110 Tonnen Methan) vermeiden.

Im Jahr 2021 lagen die Methanemissionen der Wintershall Dea für die eigenoperierten Aktivitäten bei 1.258 Tonnen, verglichen mit 2.957 Tonnen im Jahr 2020. Unsere Methanintensität lag im Jahr 2021 bei 0,05 % gegenüber 0,15 % im Vorjahr. Die Hauptgründe dafür waren die vertraglichen und betrieblichen Änderungen in Libyen und die mehrfachen Produktionsstilllegungen bei Wintershall Noordzee.

METHAN

Indikator	Einheit	Grenze	2021	2020 [2]
CH_4	t	OC	1.258	2.957
CH_4-Intensität[1]	%	OC	0,05	0,15

OC Operational control (eigenoperierte Anlagen)
[1] 100 % des Volumens der Methanemissionen der von Wintershall Dea eigenoperierten Assets, geteilt durch das Volumen des vermarkteten Gases aus den entsprechenden Assets.
[2] Angepasster Wert für 2020 aufgrund von Änderungen der Berechnungsmethoden und Verbesserung der internen Berichterstattung.

Als Mitglied der OGMP arbeiten wir gemeinsam mit unseren Industriepartnerinnen und -partnern, den Vereinten Nationen und unterstützenden Organisationen wie der Europäischen Kommission oder dem Environmental Defense Fund daran, das wichtige Thema der Reduzierung von Methanemissionen in der gesamten Öl- und Gas-Wertschöpfungskette anzugehen. Mit der Einrichtung der neuen internationalen Beobachtungsstelle für Methanemissionen (International Methane Emissions Observatory, IMEO) hat die Initiative einen großen Schritt zu mehr Transparenz und Datenverfügbarkeit gemacht. Wir haben einen OGMP-2.0-konformen Umsetzungsplan und Methanemissionsdaten aus eigenoperierten und fremdoperierten Betrieben vorgelegt. Unsere Ergebnisse und Unternehmensleistungen werden im Bericht des International Methane Emissions Observatory für 2021 veröffentlicht. Im Jahr 2021 hat Wintershall Dea den Gold Standard erreicht.

Neben OGMP 2.0 engagieren wir uns außerdem aktiv als Gründungsmitglied bei den „Methane Guiding Principles", einer freiwilligen internationalen Multi-Stakeholder-Initiative von Industrie- und Nicht-Industrieorganisationen. Im Rahmen unserer MGP-Aktivitäten haben wir in Zusammenarbeit mit der „Oil and Gas Climate Initiative" (OGCI) einen hochrangigen Workshop mit Schwerpunkt auf Lateinamerika veranstaltet. Dazu wurden wichtige Stakeholderinnen und Stakeholder von Partnerunternehmen aus dem Upstream-Sektor sowie Vertreterinnen und Vertreter von Behörden eingeladen, um die verschiedenen Aspekte von Methanemissionen in der Öl- und Gas-Wertschöpfungskette kennenzulernen und zu diskutieren.

Auch durch unser Engagement im Rahmen der MGP und der IOGP (International Association of Oil and Gas Producers) haben wir einen aktiven Beitrag zum EU-Gesetzgebungsverfahren geleistet, indem wir uns an öffentlichen Konsultationen beteiligt haben. Das Konzept und die Elemente der EU-Methanstrategie als Grundlage für die kommende EU-Methangesetzgebung begrüßen wir sehr.

[1] Wintershall Dea hat ihren 50-prozentigen Anteil an den Blöcken Aguada Federal und Bandurria Norte an Vista AG verkauft. Der Verkauf erfolgt rückwirkend zum 1. Januar 2022.

Ausblick

Im Jahr 2022 konzentrieren wir uns auf die Durchführung des OGMP-2.0-Implementierungsplans und führen spezielle Messkampagnen wie Programme zur Ortung und Reparatur von Leckagen (leakage detection and repair; LDAR) bei eigenoperierten Anlagen in Deutschland, Mexiko und Ägypten durch. Basierend auf der Datenanalyse und einer Bewertung der wichtigsten Quellen werden wir Reduktionsziele für unsere weltweiten Aktivitäten entwickeln und Projekte zur Emissionsminderung über LDAR hinaus initiieren.

Nachdem wir 2020 und 2021 zwei erfolgreiche Lehrgänge für Führungskräfte zum Thema Methanemissionen in Europa beziehungsweise Lateinamerika veranstaltet haben, werden wir uns 2022 auf die Region Nordafrika konzentrieren. Ein entsprechender Lehrgang soll Ende 2022 stattfinden. Mit diesem sogenannten Outreach-Programm wollen wir regionalspezifische Aspekte der Methanemissionen ansprechen, das Bewusstsein für das Thema schärfen und mit unseren Stakeholderinnen und Stakeholdern zusammenarbeiten, um Projekte mit großer Wirkung anzustoßen. Dazu gehören beispielsweise weitere Messkampagnen oder die Suche nach technischen Lösungen zur Reduzierung der Methanemissionen.

ENERGIEVERBRAUCH UND -EFFIZIENZ

- Hohe Priorität für die Energieeffizienz durch die Optimierung des Energieverbrauchs
- Energiemanagement nach ISO 50001

Strategischer Ansatz

Für unsere Aktivitäten benötigen wir Energie in vielfältiger Form: elektrische Energie für den Antrieb von Pumpen und Verdichtern, Wärmeenergie in Form von Dampf für die Erdölförderung oder zum Beheizen unserer Anlagen. Die Verbesserung der Energieeffizienz ist deshalb für uns eines der wichtigsten Ziele. Wir wollen den Energieverbrauch in unseren Betrieben und die damit verbundenen Emissionen verringern und gleichzeitig kostengünstig Energie bereitstellen. Dadurch senken wir unsere Betriebskosten, verbessern unsere finanziellen Ergebnisse und schützen die Umwelt.

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

Performance

Durch zahlreiche Projekte konnten wir den Energieverbrauch und die Energieeffizienz in unseren Betrieben 2021 weiter optimieren. In den Niederlanden installierten wir zum Beispiel bei L8-P4 sogenannte HEPA-Filter (HEPA = High Efficiency Particle) an den Gasturbinen, was den Wirkungsgrad der Gasturbinen erhöht und zu weniger Wartungsstillständen führt. In Staffhorst Z6 in Deutschland senkten wir den Energieverbrauch für die Wärmeerzeugung durch den Einbau eines E-Heizers um 45 %. Und im Rahmen eines Revitalisierungsprojekts auf Brage, Norwegen, erhöhten wir die Effizienz und die Wasseraufbereitungskapazität durch den Austausch von Kompaktflotationsanlagen durch Hydrozyklone.

Wir verbrauchten 2021 7,6 PJ Energie, gegenüber 11 PJ im Jahr 2020. Der Rückgang des Energieverbrauchs ist unter anderem ein Ergebnis unserer Energieeffizienzmaßnahmen. Darüber hinaus führten die mehrfachen Produktionsstillstände bei Wintershall Noordzee und in Deutschland sowie geringere Bohraktivitäten in Norwegen und den Niederlanden zu diesem Rückgang.

ENERGIE

Indikator	Einheit	Grenze	2021	2020
Energieverbauch[1]	PJ	OC	7,6	11,0
Energieintensität	GJ/mboe	OC	106	114

OC Operational control (eigenoperierte Anlagen)
EB Equity Share-Basis
[1] Die Energienutzung umfasst Strom und Dampf als Primärenergie.

Ausblick

Im Rahmen unserer Energiemanagementsysteme wollen wir weitere Verbesserungsmöglichkeiten bei der Energieeffizienz identifizieren und umsetzen. Dies reduziert nicht nur die Treibhausgasemissionen, sondern spart auch wertvolle Energieressourcen ein und verbessert unsere Leistung insgesamt.

KOMPENSATION

Der Begriff Kohlenstoffausgleich bezieht sich im weitesten Sinne auf die Vermeidung, Verringerung oder Beseitigung von THG-Emissionen, die als Kompensation für ungeminderte/verbleibende THG-Emissionen genutzt werden. Wälder und Moore/Feuchtgebiete sind natürliche THG-Senken, die THG-Emissionen aus der Atmosphäre aufnehmen. Um die globale Erwärmung auf 1,5 °C oder deutlich unter 2 °C zu begrenzen und gleichzeitig Vorteile für Wasser, Biodiversität und lokale Gemeinschaften zu erzielen, sind möglicherweise verschiedene Kombinationen naturbasierter oder natürlicher Klimalösungen unumgänglich.

Bei Wintershall Dea konzentrieren wir uns auf das Management und die Reduzierung der THG-Emissionen in unseren Aktivitäten, bevor wir auf Kompensation setzen. Lediglich die verbleibenden THG-Emissionen, die nicht in angemessener Weise weiter reduziert und vermieden werden können, sollen durch Investitionen in naturbasierte Lösungen/natürliche Klimalösungen kompensiert werden.

Im Jahr 2021 haben wir einen Ansatz für Kompensation entwickelt. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Definition von Mindestanforderungen und geeigneten Auswahlkriterien für Kompensationsprojekte sowie auf der Festlegung von Rahmenparametern für den Aufbau eines flexiblen und hochwertigen Kompensationsportfolios. Damit soll sichergestellt werden, dass alle unsere Kompensationsprojekte effektiv, effizient und qualitativ hochwertig durchgeführt werden und bei unseren Stakeholdern auf große Akzeptanz stoßen. Erste potenzielle Projekte, die unseren Qualitätskriterien entsprechen, haben wir bereits identifiziert.

Im Jahr 2022 streben wir an, erste Pilotprojekte und -aktivitäten zur Kompensation umzusetzen, mit dem Aufbau unseres Kompensationsportfolios zu beginnen sowie unser Engagement und unsere Fortschritte auf dem Weg zu unserem Ziel von Netto-Null-Upstream-Aktivitäten für Scope 1- und -2-Emissionen eigenoperierter und fremdoperierter Aktivitäten auf Equity Share-Basis glaubhaft darzustellen.

UMWELTSCHUTZ

WASSER

- Effizientes Wassermanagement entlang des E&P-Lebenszyklus
- Einführung eines internen Wasserkompetenzzentrums

Strategischer Ansatz

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

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

Die Bewertung und das Management von Wasserrisiken sind bereits wichtige Bestandteile unserer Prozesse bei der Planung und Umsetzung von Projekten. Dennoch streben wir weiter danach, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten insbesondere mit Blick auf den Frischwasserverbrauch kontinuierlich zu verringern. Dazu verfolgen wir zwei Ansätze: die Vermeidung von Wasserverbrauch und die Aufbereitung und Wiederverwendung von Wasser in unseren Prozessen. Wir wollen uns noch weiter verbessern und suchen aktiv nach neuen Technologien, die den verstärkten Einsatz von Abwasser und das Recycling von Bohrspülungen ermöglichen.

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

Performance

Wir haben unsere Arbeit zur Identifizierung von Defiziten und zur Optimierung unseres Wassermanagements sowie unserer Wasseraufbereitung fortgesetzt, wobei der Schwerpunkt auf dem Austausch von Best Practices und Know-how zwischen den Geschäftsbereichen lag. Die Einrichtung eines zentral koordinierten Zentrums für Wassermanagement und -kompetenz wurde fortgeführt und die Rollen und Verantwortlichkeiten wurden abgestimmt.

Wir haben im Berichtsjahr außerdem einen projektspezifischen Wassermanagementansatz eingeführt, der verpflichtender Bestandteil der jeweiligen Nachhaltigkeitsbewertung ist. Insbesondere für Tätigkeiten an Standorten, die unter hohem Wasserstress leiden, muss ein konkreter Wassermanagementplan für alle Aktivitäten vorliegen. Der Fokus liegt auf dem Frischwasserverbrauch sowie auf Prozessverbesserungen und der Einführung von Technologien, die negative Auswirkungen unserer Aktivitäten auf Gewässer reduzieren oder vollständig vermeiden.

Für eigenoperierte Aktivitäten entnahm Wintershall Dea im Jahr 2021 0,4 Millionen Kubikmeter Frischwasser, im Vergleich zu 0,3 Millionen im Jahr 2020. Der Anstieg ist auf höhere Produktionsaktivitäten in Deutschland sowie Explorationsbohrungen in Mexiko zurückzuführen. Im Jahr 2021 haben wir 15,7 Millionen Kubikmeter Lagerstättenwasser[1] zurückgeführt (15,1 Millionen im Jahr 2020).

WASSER

Indikator	Einheit	Grenze	2021	2020
Frischwasserverbrauch	Mio. m^3	OC	0,4	0,3
Einleitung von Lagerstättenwasser	Mio. m^3	OC	15,7	15,1

OC Operational control (eigenoperierte Anlagen)

Ausblick

Im Jahr 2022 werden wir die Einrichtung des Wasserkompetenzzentrums weiter vorantreiben. Zudem ist ein strategischer Ansatz geplant, der die Entwicklung von wasserbezogenen Maßnahmen umfasst. So schaffen wir Möglichkeiten, um gezielt zu handeln und messbare Ergebnisse mit Blick auf einen niedrigeren Wasserverbrauch zu erzielen.

[1] Wasser, das sich natürlicherweise in einer Lagerstätte befindet und durch die Förderung von Erdgas zutage kommt.

BIODIVERSITÄT

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

Strategischer Ansatz

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

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

Performance

Wir haben 2021 unsere Beteiligung an den Öl-, Gas- und -Kondensatfeldern der Ghasha-Konzession in Abu Dhabi fortgesetzt. Diese liegen zum Teil im Meeresschutzgebiet Marawah und in der Nähe der Bu Tinah Island, einer von der UNESCO anerkannten marinen Biosphäre. Gemeinsam mit unseren Partnern setzten wir eine Anzahl an Projekten um: Dazu gehören Aktivitäten zur Bewusstseinsförderung, Studien über die Auswirkungen auf die Artenvielfalt der Unterwasserflora und -fauna durch Messung von Trübung, Wasserqualität, Luftverschmutzung und Korallendichte sowie die Einrichtung und Überwachung von Lebensräumen für Fische und Nistplattformen für Vögel. In Russland wurde eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung (Environmental and Social Impact Analysis, ESIA) für unser Joint Venture Achim Development abgeschlossen. Achim Development liegt in der sibirischen Tundra, einer rauen und gleichzeitig sehr sensiblen Umgebung. Ziel der ESIA war es, die potenziellen positiven und negativen Auswirkungen des Projekts auf die Umgebung der Produktionsstätten während seines gesamten Lebenszyklus zu bewerten. Auf Grundlage der Ergebnisse werden jetzt geeignete Verbesserungsmaßnahmen entwickelt. In Deutschland setzen wir unsere Maßnahmen zum Schutz der biologischen Vielfalt rund um Mittelplate fort, einschließlich der Überwachung von Flora und Fauna.

Darüber hinaus wollen wir unser Engagement für Biodiversität durch Zusammenarbeit und Partnerschaften mit anderen weiter ausbauen. Vor diesem Hintergrund beteiligen wir uns an Initiativen wie der Arbeitsgruppe zu Artenvielfalt und Ökosystemdienstleistungen des Branchenverbands IPIECA oder am Forschungsprojekt SEATRACK, einem Programm zur GPS-Verfolgung von Seevögeln im Nordatlantik (Norwegen).

Ausblick

Wir werden 2022 unser Engagement für Artenvielfalt an verschiedenen Standorten fortsetzen. Beispielweise werden wir in Abu Dhabi gemeinsam mit unserem Partner zusätzliche Lebensräume für Fische und Nistplattformen für Vögel schaffen. Weitere Untersuchungen zu Wasser, Korallen und Schwämmen sind in Norwegen vorgesehen.

EMISSIONEN IN DIE LUFT

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

Strategischer Ansatz

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

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

Performance

Wir arbeiten kontinuierlich daran, Luftemissionen zu senken. Im Jahr 2021 konnten wir den Fußabdruck unserer Aktivitäten reduzieren. So optimierten wir beispielsweise bei Brage in Norwegen den Sollwert unserer Gasturbinen. Die höhere Effizienz ermöglicht es uns, statt zwei Turbinen parallel nur eine Gasturbine zu betreiben. Dank der damit erzielten Effizienzsteigerungen konnten wir den Brenngasverbrauch senken und unsere NO_X-Emissionen reduzieren.

Die eigenoperierten Anlagen der Wintershall Dea emittierten im Jahr 2021 1.974 Tonnen anorganische Stoffe, davon 1.753 Tonnen Stickoxide und 221 Tonnen Schwefeloxide. Außerdem wurden 699 Tonnen flüchtige organische Stoffe ohne Methan emittiert. Der Rückgang ist unter anderem auf die Veränderungen in Libyen, mehrere Produktionsstilllegungen bei Wintershall Noordzee und das laufende Emissionsmanagement an unseren Standorten in Norwegen und Deutschland zurückzuführen.

EMISSIONEN IN DIE LUFT

Indikator	Einheit	Grenze	2021	2020
Summe anorganische Stoffe	t	OC	1.974	2.899
Stickoxide (NO_X) als NO_2	t	OC	1.753	2.616
Schwefeloxid als SO_2	t	OC	221	283
Flüchtige organische Verbindungen ohne Methan (NMVOC)	t	OC	699	1.441

OC Operational control (eigenoperierte Anlagen)

Ausblick

Auch im kommenden Jahr werden wir unsere Reduktionsmaßnahmen fortführen und weiterhin Projektstudien durchführen, die Potenziale von Emissionsvermeidung und -reduktion aufzeigen.

ÖL- UND STOFFAUSTRITTE

- Unternehmensweites Rahmenkonzept für aktives Risikomanagement
- Durchführung regelmäßiger Notfallübungen für Ölaustritte

Strategischer Ansatz

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

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

Wintershall Dea unterstützt außerdem die **gemeinsamen Brancheninitiativen von IOGP und IPIECA zur Bereitschafts- und Reaktionsplanung** bei Ölaustritten inklusive der Entwicklung von Best Practices und Kompetenzen.

Performance

Unser Ziel ist es, unsere Betriebsabläufe so zu gestalten, dass es zu keinen Unfällen kommt. Deshalb haben wir mehrere Übungen an Land und auf dem Wasser durchgeführt. Sie umfassen die Aktivitäten, bei denen unsere Fachkräfte trainieren und Notfallpläne sowie integrierte Verfahren überprüft werden können. Im Jahr 2021 simulierten wir beispielsweise eine funktionsübergreifende Ölunfallübung in Disouq und Kairo, Ägypten. Gemeinsam mit dem Krisenmanagement-Team der Wintershall Dea wurde ein Kondensataustritt nach einer Explosion simuliert.

Im Jahr 2021 ereigneten sich 6 Austritte, davon waren 4 Ölaustritte mit einem Gesamtvolumen von 68 bbl und 2 Chemikalienaustritte mit einem Gesamtvolumen von 11 Barrel. Im Vergleich zu 2020, hier ereigneten sich 15 Austritte, 8 Öl- und 7 Chemikalienaustritte. Die meisten Leckagen ereigneten sich in Mexiko, wobei diese hauptsächlich auf Vandalismus zurückzuführen sind. Es wurden sofort Maßnahmen zur Kontrolle und Eindämmung der Leckagen ergriffen.

AUSTRITTE

	Einheit	Grenze	2021	2020[1]
Ölaustritte > 1 Barrel (Anzahl)		OC	4	8
Ölaustritte > 1 Barrel (Volumen)	bbl	OC	68	408
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (Anzahl)		OC	2	7
Austritte von Chemikalien > 1 Barrel (Volumen)	bbl	OC	11	4.378

OC Operational control (eigenoperierte Anlagen)
[1] Angepasste Daten für 2020 aufgrund von Neuklassifizierung von Fällen.

Ausblick

Prävention ist das oberste Ziel unserer Arbeit. Vor diesem Hintergrund führen wir kontinuierlich Übungen und Schulungen durch. Zukünftig planen wir mindestens einmal im Jahr eine umfassende, funktionsübergreifende Notfallübung, die zwischen unseren Standorten rotiert. Außerdem werden wir weiterhin an nationalen und internationalen Arbeitsgruppen teilnehmen, um die Themen rund um die Ölunfallbekämpfung zu optimieren und voranzutreiben.

ABFALL

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

Strategischer Ansatz

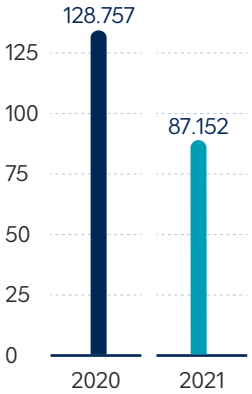
Bei der Exploration und Produktion von Erdgas und Erdöl entstehen zwangsläufig Abfälle, die wir so weit wie möglich zu vermeiden oder zu reduzieren versuchen. Ein effizientes Abfallmanagement halten wir für ein Kernelement betrieblicher Effizienz. Es trägt dazu bei, das Risiko für Menschen und Umwelt zu minimieren, und verbessert die Ressourcennutzung. Das Abfallmanagement von Wintershall Dea basiert auf dem Konzept „Vermeiden, Wiederverwenden, Verwerten". Unsere eigenen Standards stellen sicher, dass Abfall ordnungsgemäß verwertet und entsorgt wird, um das Risiko und die Belastung zu reduzieren. Bei den gefährlichen Abfällen arbeiten wir mit professionellen Dienstleistern zusammen, die Abfall mit der notwendigen Sorgfalt gemäß den jeweils geltenden Vorschriften verwerten und entsorgen. Darüber hinaus müssen alle unsere Mitarbeitenden und Kontraktoren, mit denen wir arbeiten, bestimmte Schulungsanforderungen im Hinblick auf den Umgang mit gefährlichen Abfällen erfüllen.

Performance

Wintershall Dea hat im Berichtsjahr eine ausführliche Analyse durchgeführt, um weiteres Verbesserungspotenzial beim Abfallmanagement zu ermitteln. Daraus ist eine Zusammenarbeit mit Soiltech entstanden – einem norwegischen Dienstleister, der auf die Aufbereitung, Wiederverwertung und den verantwortungsvollen Umgang mit festen Industrieabfällen spezialisiert ist. Die neue Partnerschaft konzentriert sich auf das Recycling von Abfallresten von Öl oder Bohrspülungen direkt an den Förderstandorten. Wintershall Dea beteiligt sich als Kunde und als Investor an der Partnerschaft. Wir haben eine Abwasseraufbereitungsanlage von Soiltech an der Nordsee-Plattform Brage installiert und setzen die Technologie von Soiltech bei der Bohrlochverfüllung und -stilllegung in den Niederlanden ein. Durch Soiltech können wir beispielsweise in den Niederlanden die Abfallmenge um 95 % verringern und gleichzeitig wertvolle Abfälle aus Abfallströmen wie Öl oder Bohrspülungen vor Ort recyceln.

Im Jahr 2021 sank unser Gesamtabfallaufkommen von 128.757 Tonnen im Jahr 2020 auf 87.152 Tonnen.[1] Dies basiert unter anderem auf unseren Ressourceneffizienzmaßnahmen. Zudem unterliegt das Abfallaufkommen jährlichen Schwankungen, die aus den unterschiedlichen Phasen eines Projektes resultieren.

ABFALL GESAMT, 2020/2021, EIGENOPERIERTE AKTIVITÄTEN
(In t)



[1] Die Werte für die norwegischen Tätigkeiten beruhen auf Schätzungen, die einen großen Anteil am Gesamt-Abfallaufkommen haben.

ABFALL NACH KLASSIFIZIERUNG[1], 2021, EIGENOPERIERTE AKTIVITÄTEN
(In %)

- gefährliche Abfälle
- nicht gefährliche Abfälle

Ausblick

Im Jahr 2022 werden wir weiterhin nach Möglichkeiten suchen, unser Abfallmanagement zu verbessern, und uns dabei auf Initiativen zur Wiederverwendung und Reduzierung von Abfällen konzentrieren.

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

STILLLEGUNG UND REKULTIVIERUNG VON STANDORTEN

- Umfassende Erfahrung mit der Stilllegung und Wiederverwendung von Anlagen in der südlichen Nordsee
- Berücksichtigung der Bedürfnisse von Interessengruppen und Gemeinden

Managementansatz

Erreicht ein Gas- oder Ölfeld sein Förderende, ist es als Betriebsführer unsere Pflicht, die Anlage stillzulegen und abzubauen sowie die ursprüngliche Umgebung wiederherzustellen. Das gilt für Anlagen an Land und im Wasser und deren Umgebung. Wir achten dabei nicht nur darauf, die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, Dienstleister und der Öffentlichkeit zu schützen, sondern ergreifen auch alle notwendigen Maßnahmen, um Auswirkungen des Rückbaus auf die Umwelt zu verhindern. Um eine einheitliche Herangehensweise zu gewährleisten, haben wir Standards entwickelt, die aber auch auf die lokalen behördlichen Bestimmungen zugeschnitten werden können. Wir legen hinsichtlich unserer Auswirkungen auf die Sozial- und Umweltverträglichkeit außerdem Wert auf Transparenz. So beteiligen wir die umliegenden Gemeinden von Beginn an und informieren sie regelmäßig über solche Themen.

Performance

Wintershall Noordzee bereitete 2021 ein umfangreiches Rückbauprogramm vor, das die Verfüllung und Stilllegung von 24 Bohrungen in dänischen und deutschen Gewässern sowie den Abbau von zwei Plattformen und zwei Unterwasseranlagen umfasst. Wintershall Noordzee hat umfassende Erfahrung in der Stilllegung und Wiederverwendung von Anlagen. In den vergangenen über 30 Jahren haben wir 16 Produktionsplattformen vollständig stillgelegt und zurückgebaut; davon wurden sieben Aufbauten von Plattformen an neuen Standorten in der südlichen Nordsee wiederverwendet. Das Oberdeck der Produktionsplattform P14-A ist bereits zweimal recycelt worden: 2008 wurde es als Oberdeck von E18-A wiederverwendet, das wiederum 2019 als Oberdeck der Produktionsplattform D12-B eingesetzt wurde.

In Deutschland wurden außerdem acht ehemalige Betriebs- und Produktionsstandorte und deren Umgebungen stillgelegt und abgebaut. Die Standorte werden renaturiert und zur erneuten Nutzung für landwirtschaftliche Zwecke an die Grundeigentümer zurückgegeben. Wintershall Dea legt bei der umweltverträglichen und landschaftsfreundlichen Rekultivierung und Renaturierung von ehemaligen Standorten und Deponien hohe Maßstäbe an. Dafür steht beispielhaft der Fall der Betriebsdeponie Holleberger Moor in Emlichheim, die in ein Biotop umgewandelt wurde.

Ausblick

Im Frühjahr 2022 wird Wintershall Noordzee mit dem Rückbau der Förderplattformen Q4-A und B sowie der Unterwasseranlagen P9 beginnen. Darüber hinaus werden wir in Deutschland die Rückbauaktivitäten nicht mehr benötigter Betriebs- und Förderplätze fortsetzen und die zugehörigen Flächen rekultivieren.

SOZIALES

Mitarbeitende

41 — Beschäftigung
42 — Vielfalt und Inklusion
44 — Work-Life-Balance
45 — Talentmanagement und Personalentwicklung

Gesundheit und Sicherheit

46 — Gesundheitsmanagement
47 — Arbeitssicherheit
49 — Anlagenintegrität und Prozesssicherheit
50 — Sicherheit und Krisenmanagement

Verantwortungsvolle Partnerschaften

52 — Nachhaltige Beschaffung
53 — Menschenrechte
55 — Lokale Gemeinschaften

0 tödliche Unfälle

in Führungspositionen

Lesen Sie mehr ab Seite 42

Überarbeiteter Supplier Code of Conduct mit stärkerem Fokus auf Klimaschutz

Lesen Sie mehr ab Seite 52

MITARBEITENDE

BESCHÄFTIGUNG

- Förderung einer motivierenden Arbeitsumgebung
- Ermutigung zu offener und transparenter Zusammenarbeit

Strategischer Ansatz

Bei Wintershall Dea steht der Mensch im Mittelpunkt. Denn nur gesunde und motivierte Mitarbeitende können leistungsfähig und kreativ sein. Bei all unseren Tätigkeiten setzen wir auf ein vielfältiges Team von qualifizierten und kompetenten Mitarbeitenden. Wir wollen unseren Mitarbeitenden die bestmöglichen Arbeitsbedingungen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und eine ausgewogene Work-Life-Balance bieten.

Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden in einer sicheren, gesunden und geschützten Umgebung arbeiten. Vielfalt und Inklusion sowie die Achtung der Menschenrechte sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Management-, aber auch Rekrutierungsprozesse. Über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus setzen wir uns für die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Sozialpartnerschaften, gerechte Bezahlung, Chancengleichheit und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen, angemessene Arbeitszeiten und bezahlten Urlaub ein.

Unsere Personal- und Organisationsstrategie leitet sich aus unserer Unternehmensstrategie und unseren Werten ab. Sie ist die Grundlage für das Erreichen unserer Unternehmensziele. Unser Fokus liegt auf den drei Bereichen Wettbewerbsvorteil, Kompetenzsteigerung und ambitionierte Mitarbeitende. Darüber hinaus orientiert sich unsere Strategie an dem konzerninternen Kompetenzmodell „Grow yourself, Grow together, Grow forward". Es umfasst die individuellen Verhaltensweisen, Fähigkeiten und Kenntnisse, die für ein nachhaltiges Unternehmenswachstum unerlässlich sind. Dieses Modell bietet unseren Mitarbeitenden und Führungskräften in ihrem Arbeitsalltag einen Rahmen. Unsere Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Umsetzung und Anwendung unserer Fähigkeiten. Wir erwarten von ihnen, dass sie mit gutem Beispiel vorangehen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ungehindert entfalten können.

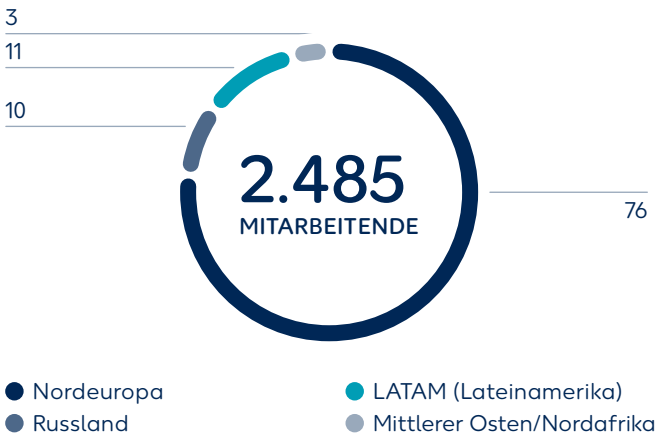
Die Personalabteilung ist verantwortlich für die Umsetzung unserer Personal- und Organisationsstrategie und der entsprechenden Prozesse und Systeme. Die Unternehmensrichtlinien und -beschreibungen enthalten Standards für Mitarbeitende und Führungskräfte in Bereichen wie Rekrutierung, Vielfalt, Mitarbeiter-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

Weitere Informationen im Abschnitt Menschenrechte, Seite 53.

Performance

Die Anzahl der Mitarbeitenden (Vollzeitäquivalente) des Wintershall Dea-Konzerns einschließlich aller vollkonsolidierten und anteilig konsolidierten Unternehmen ist um 28 von 2.513 zum 31. Dezember 2020 auf 2.485 zum 31. Dezember 2021 gesunken. Die Gesamtmitarbeiterzahl schloss zum 31. Dezember 2021 31 Trainees und 50 Auszubildende ein.

MITARBEITENDE NACH REGION, 2021
(In %)



Mitarbeiterdialog

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

Weltweite Mitarbeiterbefragungen sind und bleiben bei Wintershall Dea etablierte Feedback-Instrumente. Mit diesen Instrumenten werden die Mitarbeitenden aktiv in die Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes einbezogen. Die Ergebnisse werden den Mitarbeitenden offen kommuniziert, in ihrem jeweiligen Arbeitsumfeld besprochen und bei der weiteren Entwicklung von Konzepten und Strategien berücksichtigt. Im Jahr 2021 führten wir unsere jährliche globale Umfrage zum Mitarbeiterengagement durch, gefolgt von einer Maßnahmenplanung für das kommende Jahr.

Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

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

VIELFALT UND INKLUSION

- Förderung von Vielfalt als Teil unserer Unternehmenskultur
- Hoher Anteil an internationalen Mitarbeitenden im Führungsteam

Strategischer Ansatz

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

Wir bieten allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen, basierend auf deren Potenzialen. Dies zeigt sich in unserem globalen Kompetenzmodell und dem Verhaltenskodex, die einen Rahmen für das Handeln unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte darstellen. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt haben wir unser Engagement auch nach außen hin sichtbar gemacht.

Unser Ansatz für Vielfalt und Inklusion legt den Fokus zunächst auf die Erhöhung der Vielfalt in den Führungsebenen in Bezug auf Geschlecht und Nationalität. So unterstützt der Ansatz das Vorhaben, Wintershall Dea als attraktiven Arbeitgeber für alle Geschlechter und geschlechtlichen Identitäten, ethnischen und religiösen Gruppen sowie Altersgruppen und Menschen mit Beeinträchtigungen zu

> „Diversity bedeutet Chancengleichheit für alle."

Natasya Maura
Petroleum Engineer

positionieren. Eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung dieses Ansatzes spielen unsere Führungskräfte, die wir durch Schulungen zur Ausübung unterschiedlicher Führungsstile, die fair, motivierend und ermutigend sind, unterstützen. Mit diesem Ansatz berücksichtigen wir die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden, auch von jenen mit gesundheitlichen Problemen, Behinderungen oder anderen besonderen Bedürfnissen, und schaffen so ein Arbeitsumfeld, in dem sie unterstützt werden. 2019 haben wir uns ambitionierte Ziele zur Erhöhung der Vielfalt gesetzt.

UNSERE ZIELE ZUR VIELFALT

Frauen in Führungspositionen	> 30 % Frauenanteil in Führungspositionen (Top-2-Ebenen unterhalb des Vorstands) bis 2025
Internationalität	> 35 % Internationale in Führungspositionen bis 2025

Seit 2020 hat Wintershall Dea eine Managerin für Vielfalt und Inklusion, um die Strategie weiter voranzutreiben. Vielfalts- und Inklusionsaspekte sind Teil unserer Prozesse im Personalbereich wie zum Beispiel Rekrutierung,

Talentmanagement und Führungsentwicklung sowie Vergütung und Arbeitsbedingungen. Um sicherzustellen, dass wir unsere Ziele im Hinblick auf die definierten Leistungsindikatoren und im Sinne eines nachhaltigen Kulturwandels erreichen, wurde ein „Sounding Board" eingerichtet. Dieses überwacht und berichtet regelmäßig über die Entwicklungen.

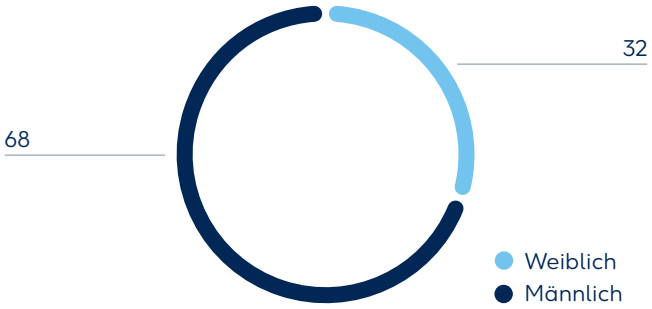
Performance

Im Personalbereich haben wir 2021 die Kernprozesse weiter überarbeitet, die einen Einfluss auf die Zielerreichung haben. Gemeinsam mit externen Partnern führten wir zudem eine umfangreiche Analyse zur Entgeltgleichheit („Equal Pay") gemäß den Leitlinien der Genfer EQUAL-SALARY Foundation durch. Die Untersuchung hat keine Hinweise auf strukturelle Unterschiede bei der Vergütung von Mitarbeitenden nach Geschlechtern ergeben und somit gezeigt, dass es bei Wintershall Dea keine geschlechtsspezifische Gehaltslücke („Gender Pay Gap") gibt. In einigen Bereichen besteht noch Handlungsbedarf; dort werden Maßnahmen ergriffen.

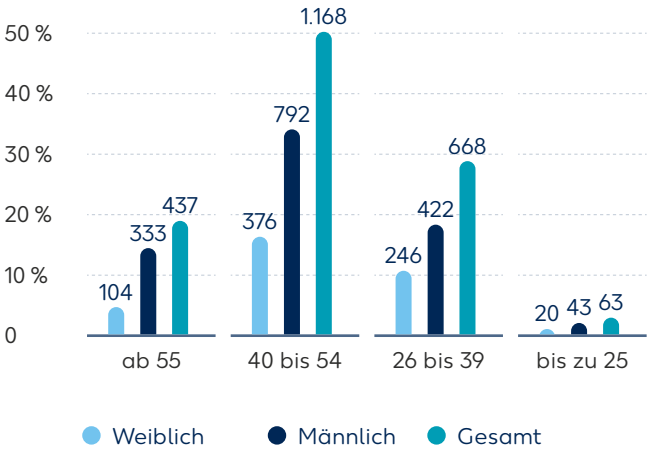
Zudem starteten wir eine Aufklärungskampagne zum Thema Vielfalt: Anhand von Mitarbeitergeschichten wurde die Bedeutung von Vielfalt für Innovationen am Arbeitsplatz aufgezeigt und damit gleichzeitig die Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven verdeutlicht. Wir haben außerdem unser Schulungsprogramm um neue Module ergänzt, die gezielt diese Themen in den Fokus rücken.

Wintershall Dea setzt nicht nur auf Top-down-Aktivitäten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion, sondern will auch Netzwerke auf allen Ebenen unterstützen – wohl wissend, dass das Engagement der Mitarbeitenden sehr wichtig ist, um diese Ziele zu erreichen.

FRAUENANTEIL AN DER GESAMTBELEGSCHAFT, 2021
(In %)



ALTERSSTRUKTUR MITARBEITENDE, 2021
(In Jahren und %, bezogen auf die Gesamtbelegschaft: 2.336)



VIELFALT IN FÜHRUNGSPOSITIONEN
(In %)

Indikator	2021	2020[1]
Frauen in Vorstandspositionen	20	20
Frauen in Führungspositionen (globales Führungsteam)	29	24
Internationale[2] in Vorstandspositionen	60	60
Internationale[2] in Führungspositionen (globales Führungsteam)	36	36

[1] Anpassung des Konsolidierungskreises 2020 an den neuen Konsolidierungskreis 2021. Nach unserem internen Restatementverfahren ist keine Anpassung erforderlich.
[2] Internationale (nicht deutsche) Mitarbeitende ab 31. Dezember des entsprechenden Jahres.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Anteil der Frauen in unserem Unternehmen zu erhöhen. Im Jahr 2021 lag der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft bei 32 %. Unser Anteil von Frauen in Führungspositionen lag 2021 bei 29 % gegenüber einem Wert von 24 % im Jahr 2020. Dieser erneute Anstieg resultiert aus dem Ergebnis der kontinuierlichen Umsetzung unserer Strategie für Vielfalt und Inklusion und der damit verbundenen Maßnahmen.

Ausblick

Wintershall Dea arbeitet daran, die international anerkannte Zertifizierung der EQUAL-SALARY Foundation zu erhalten, und bereitet sich auf die nächste Phase des Zertifizierungsverfahrens vor. Wir werden uns außerdem auf die offenen Punkte konzentrieren, die sich bei unserer Untersuchung zum Gender Pay Gap ergeben haben. Mit kontinuierlichem Monitoring stellen wir sicher, dass es auch künftig keine geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede geben wird.

WOMEN'S NETWORK – WEITERBILDEN, FÖRDERN, BEFÄHIGEN

Das Women's Network wurde 2019 gegründet und will Vielfalt und Gleichberechtigung bei Wintershall Dea und in der Energiebranche fördern. Das Kernteam umfasst Mitarbeitende aus der Zentrale und von allen Betriebsstandorten weltweit. Hauptziel ist es, alle Frauen weiterzubilden, zu fördern und zu befähigen, damit sie ihr Potenzial voll ausschöpfen können. Das Netzwerk will Inklusion vorantreiben und Vielfalt unterstützen, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle – Männer und Frauen – die gleichen Chancen haben. Das Women's Network bietet regelmäßig Zusammenkünfte, Workshops und Veranstaltungen an, die allen Mitarbeitenden von Wintershall Dea offenstehen. Im Jahr 2020 veranstaltete das Netzwerk seinen ersten „Global Connect Summit", um mit verschiedenen Workshops und Vorträgen zu Gleichberechtigung und Empowerment (Befähigung) bei Wintershall Dea ein Zeichen für Zusammenarbeit und Authentizität zu setzen. Im Berichtsjahr gab das Women's Network den Startschuss für die Initiative „Champions for Change", die sich für mehr Gleichberechtigung am Arbeitsplatz einsetzt. Jedes Jahr werden 24 Champions gewählt, die selbst für Vielfalt stehen und sich für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Wintershall Dea stark machen. Sie unterstützen interne Kampagnen und fördern neue Richtlinien, Prozesse und Initiativen, um die Umsetzung der Strategie für mehr Vielfalt und Inklusion zu begleiten.

WORK-LIFE-BALANCE

- Vielfältiges Angebot für verschiedene Lebensabschnitte
- Globale Einführung eines hybriden Arbeitsmodells

Strategischer Ansatz

Welcher Arbeitsablauf am besten zu den Mitarbeitenden passt, hängt davon ab, in welcher Lebensphase sie sich befinden, welche persönlichen Ziele sie haben und wie ihre Arbeitssituation aussieht. Wir sind uns bewusst, wie wichtig eine ausgewogene Work-Life-Balance für eine produktive und motivierte Belegschaft sein kann. Aus diesem Grund versuchen wir, unseren Mitarbeitenden Konzepte anzubieten, die am besten zu ihren individuellen Bedürfnissen passen.

Die Angebote umfassen dabei Gesundheitsvorsorge und Fitness, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Förderung der Familie, wie zum Beispiel Kinder- und Seniorenbetreuung. Die Ausgestaltung dieser Programme richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen und länderspezifischen Anforderungen und ist von Land zu Land unterschiedlich. Regionale Initiativen gehen gezielt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden vor Ort ein.

Performance

Die COVID-19-Pandemie stellte das Thema flexible Arbeitsgestaltung auch 2021 wieder in den Mittelpunkt. Unsere Instrumente haben sich als sehr nützlich erwiesen. Sie helfen unseren Mitarbeitenden, die gewaltigen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben während der Pandemie zu meistern.

Unter Berücksichtigung lokaler pandemiebedingter Anforderungen haben wir weltweit unser neues hybrides Arbeitsmodell „Flex Forward" gestartet. Das globale Konzept ermöglicht allen Mitarbeitenden mehr Flexibilität hinsichtlich ihres Arbeitsorts. Dieses Modell fördert nicht nur die Work-Life-Balance, sondern unterstützt auch die Entwicklung von Wintershall Dea hin zu einer Kultur, die vor allem auf gegenseitiges Vertrauen und Ergebnisorientierung setzt.

Ausblick

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Konzepte und Modelle auszubauen und den vorhandenen Gegebenheiten anzupassen. Zudem wollen wir zunehmend den Einsatz von digitalen Lösungen in diesem Bereich voranbringen.

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

TALENTMANAGEMENT UND PERSONAL-ENTWICKLUNG

› Ganzheitlicher Talentmanagement-Ansatz
› Konzept des lebenslangen Lernens

Strategischer Ansatz

Im globalen Wettbewerb um die besten Fachkräfte und Führungskräfte möchten wir qualifizierte Talente und erfahrene Experten gewinnen. Deshalb investieren wir konsequent in die Weiterbildung und Karriereentwicklung unserer Mitarbeitenden. Der integrierte Personalentwicklungs- und Talentmanagement-Ansatz „Grow" der Wintershall Dea basiert auf den Unternehmenswerten und dem globalen Kompetenzmodell. Es ist ein Prozess, der die Gewinnung und Bindung hoch qualifizierter Mitarbeiter, die Entwicklung ihrer Fähigkeiten und die kontinuierliche Motivation zur Verbesserung ihrer Leistung umfasst.

Ein wichtiger Baustein innerhalb des „Grow"-Ansatzes ist die Karriereplanung und Personalentwicklung. Im Rahmen der jährlichen, für alle Mitarbeiter verbindlichen Leistungs- und Entwicklungsgespräche definieren Mitarbeitende und Führungskräfte gemeinsam die Perspektiven für die individuelle berufliche Entwicklung. In diesem Zusammenhang werden auch spezifische Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen festgelegt, die sich auf persönliche und berufliche Kompetenzen konzentrieren. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, einen der drei Karrierepfade einzuschlagen: Expert:in, Projektmanager:in oder Führungskraft. Unser Lernkonzept „Let's Learn, Share, And Grow – Together!" folgt der „70-20-10"-Philosophie. Dabei setzt Wintershall Dea die Elemente „Lernen aus Erfahrung" (70 %), „Lernen von anderen" (20 %) und „Lernen durch Kurse und Medien" (10 %) ein. Durch die Orientierung am „70-20-10"-Ansatz ist die kontinuierliche Entwicklung optimal auf die verschiedenen Funktionen und Disziplinen zugeschnitten, wobei das Lernen unter und von Kollegen unterstützt und der weltweite Austausch ermöglicht wird.

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

Performance

Im Jahr 2021 haben wir SABA als unser Talent-, Lern- und Kompetenzmanagement-System eingeführt. SABA ist eine cloudbasierte Lern- und Talentmanagement-Anwendung zur Förderung von Mitarbeiterengagement, Kompetenzsteigerung und Verbesserung der Unternehmensproduktivität. Wir nutzen SABA auch für Job-Kompetenzprofile, die von den Mitarbeitenden selbst bewertet und von den Führungskräften validiert werden. Sie werden als Grundlage für eine gezielte Kompetenzentwicklung verwendet. Im ersten Jahr des Einsatzes von SABA wurden rund 70 % der technischen Kompetenzprofile von den Mitarbeitenden ausgefüllt.

Wir fördern kontinuierlich die personalisierte, interaktive Lernplattform „LinkedIn Learning". Mit über 3.500 Nutzungsstunden in knapp 14.000 Schulungen hat sich „LinkedIn Learning" als fester Bestandteil des Lern- und Entwicklungsangebots bei Wintershall Dea etabliert. Flexibilität hat bei diesem Angebot höchste Priorität; alle Inhalte sind jederzeit verfügbar. So können interessierte Personen selbst entscheiden, wo und wann sie welche Lernangebote nutzen. Darüber hinaus erweitern wir die Bandbreite unserer internen L^3-Plattform. L^3 ist unser „Peer to peer"-Lernprogramm, mit dem wir ein inspirierendes Format bieten, welches das gemeinsame Lernen, den gegenseitigen Austausch und neue Ideen an allen unseren Standorten und in allen Geschäftsbereichen ermöglicht. Mentoring ist ein zentraler Bestandteil unserer „70-20-10"-Philosophie. Deshalb haben wir umfassende Programme für verschiedene Stationen des Berufslebens eingeführt – vom Berufseinstiegs- bis zum Entwicklungs- oder Karriere-Mentoring. Wir setzten im Berichtsjahr unsere globale Führungsinitiative „Feedback & Forward" fort, um die Feedbackkultur zu verbessern und die Leistung zu optimieren. Mit dieser Initiative unterstützen wir sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte dabei, konstruktives und proaktives Feedback zu erhalten und zu geben. Mit der „360 Grad"-Methode wollen wir all unsere Führungskräfte bei ihren Führungsaufgaben unterstützen und sicherstellen, dass sie sich entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen kontinuierlich weiterentwickeln.

Ausblick

Im Jahr 2022 werden wir die Implementierung von SABA als Lern- und Talentmanagement-Anwendung abschließen. Wir passen zudem kontinuierlich unsere Lernangebote an die neuen externen Gegebenheiten, Themen und Trends an. Ein weiterer Fokus wird auf der inhaltlichen Ausgestaltung unserer drei Karrierepfade, deren Konzepten und Programmen liegen.

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

GESUNDHEITSMANAGEMENT

- COVID-19-Impfungen und Testungen nach Möglichkeit an allen Standorten
- Ein weiteres hervorragendes Ergebnis unserer Gesundheitsleistungen

Strategischer Ansatz

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

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

Performance

Die Pandemie hat uns auch 2021 gefordert. Vor diesem Hintergrund legten wir weiter besonderes Augenmerk auf die gesundheitsbezogenen Themen Resilienz, Wohlbefinden, Infektionsschutz und Arbeitsbedingungen für das Arbeiten von zu Hause. Die globale Gesundheitskampagne „Gesund bleiben unter wechselnden Arbeitsbedingungen" fand digital statt und umfasste verschiedene Aktivitäten wie Workshops, Übungen und zahlreiche Impulsvorträge im Livestream. Wir haben unseren Mitarbeitenden außerdem eine Arbeitsplatz-Checkliste für zu Hause zur Verfügung gestellt. Diese Liste hilft ihnen dabei, verschiedene Arten von Risiken zu bewerten und zu Hause einen angemessenen Arbeitsplatz einzurichten. Außerdem konnten unsere Mitarbeitenden auch in diesem Jahr wieder Coaching und psychologische Unterstützung rund um die Uhr in Anspruch nehmen und sich zu rechtlichen Fragen und Familienfinanzen beraten lassen. Ins Ausland Entsandte der Wintershall Dea hatten zusätzlich die Möglichkeit, sich an das Dienstleistungsunternehmen International SOS zu wenden, dessen Service in mehreren Sprachen zur Verfügung steht und Unterstützung bietet. Die Beratungsmaßnahmen dieses Angebots sind speziell auf international Reisende und ins Ausland Entsandte zugeschnitten.

Wintershall Dea unterstützt die weltweiten Bemühungen zur Eindämmung von COVID-19. So bieten wir, soweit möglich, an allen Wintershall Dea-Standorten Impfungen und Testungen an. Der Zugang zu und die Verfügbarkeit von Impfstoffen, Logistik und geltende Priorisierungsvorschriften in den einzelnen Ländern haben großen Einfluss auf unsere Impfaktionen. Im Rahmen unserer jährlichen saisonalen Impfkampagne boten wir unseren Mitarbeitenden in betreffenden Regionen auch wieder kostenlose Grippeschutzimpfungen an.

Für eine möglichst genaue Messung und effektive Steuerung der Gesundheitsleistung bei Wintershall Dea verwenden wir den Health Performance Index (HPI). Dieser Index fasst unternehmensweite Gesundheitsinformationen in einer aussagekräftigen Kennzahl zusammen und unterstützt die Standorte dabei, mögliche Defizite schnell aufzudecken und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Der HPI besteht aus fünf Indikatoren, die strukturierte Informationen über die folgenden Bereiche liefern: anerkannte Berufskrankheiten, medizinische Notfallplanungen, Erste Hilfe, arbeitsmedizinische Vorsorge und Gesundheitsförderung. Im Jahr 2021 haben wir erneut ein hervorragendes Ergebnis von 0,92 (Maximalwert = 1) erzielt und damit unser vorgegebenes Ziel, einen Gesamt-HPI von > 0,9 zu erreichen, erreicht. Dieses Ergebnis spiegelt die Gesundheitsleistung aller Standorte der Wintershall Dea wider.

Als Mitglied der International Association of Oil and Gas Producers (IOGP) bewertet Wintershall Dea außerdem jährlich die wichtigsten Indikatoren für die Gesundheitsleistung gemäß dem „IOGP Report 393, Health Performance Indicators – A guide for the oil and gas industry". Dieser Prozess umfasst eine Selbsteinschätzung der Unternehmensleistung anhand von standardisierten Aussagen zum Grad der Umsetzung der unternehmenseigenen Gesundheitsmanagementsysteme.

Ausblick

„Übermüdung – die stille Gefahr" und ihr potenzieller Beitrag zu Sicherheits- und anderen Unfällen sind der Schwerpunkt unserer globalen Gesundheitskampagne 2022. Wir werden außerdem Informationen zu Übermüdungsrisiken in unser Business-Management-System integrieren, um diese Risiken laufend überwachen und steuern zu können.

ARBEITSSICHERHEIT

- Einführung eines Dashboards für Sicherheitsindikatoren zur Echtzeitüberwachung
- Beginn des Programms „Safety Leadership Learning Journey"

Strategischer Ansatz

Sicherheit hat für uns oberste Priorität. Wir wollen verhindern, dass Mitarbeitende, die für uns arbeiten, Schaden erleiden. Deshalb übernehmen wir Verantwortung für Sicherheit – nicht nur im Arbeitsalltag, sondern auch darüber hinaus. Mit unseren globalen Standards wollen wir zum Schutz unserer Mitarbeitenden und Dienstleister sowie der Menschen, die in der Nähe unserer Produktionsstandorte leben, beitragen und unerwünschte Auswirkungen auf sie minimieren. Wintershall Dea fördert eine Unternehmenskultur, in der alle ihre Verantwortung für Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt annehmen.

Um mögliche Risiken zu senken, ergreifen wir umfangreiche Sicherheitsmaßnahmen und -vorkehrungen, die Teil unseres umfassenden internen Business-Management-Systems sind. Dabei geht unser Engagement über Prozesse und technische Anforderungen hinaus. Wir wollen eine Arbeitskultur pflegen, in der Sicherheit nicht verhandelbar ist und absolute Priorität hat. Es gelten globale Richtlinien und Anforderungen, zum Beispiel zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen und zum Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung. Von unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie höchste Priorität darauf legen, ein vergleichbares System einzuführen. An allen Standorten finden regelmäßig Sicherheitsgespräche, Notfalltrainings, Sensibilisierungsworkshops und Seminare für unsere Mitarbeitenden ebenso wie für Kontraktoren statt. Darüber hinaus werden regelmäßig Arbeitssicherheitsaudits durchgeführt.

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

Performance

Wir haben ein Safety Dashboard eingeführt, um die Entwicklung der Sicherheitskennzahlen weltweit in Echtzeit zu überwachen und die Datenqualität sicherzustellen. Mit der Einführung des Safety Dashboard können wir sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden einschließlich der Führungskräfte auf den unterschiedlichen Ebenen einen guten Überblick über die HSE-Performance eines Standorts haben und mitunter Verantwortung übernehmen, wenn Folgemaßnahmen erforderlich sind.

Während der COVID-19-Pandemie haben die Teams Informationsveranstaltungen, persönliche Beratungsgespräche und Impfungen angeboten. Spezielle HSE-Checklisten und Gefährdungsbeurteilungen für jeden Standort vervollständigen die Vorbereitung.

Die globale Einführung der von IOGP erarbeiteten lebensrettenden Regeln (Life-Saving Rules, LSR) wurde in diesem Jahr fortgesetzt. Ziel der LSR ist es, die Zahl von Todesfällen in der Branche zu senken. Dazu konzentrieren sie sich auf die häufigsten Ursachen, die zu Unfällen führen, und bieten Informationen zu sicherem Arbeiten an.

Mitarbeitende aller Standorte von Wintershall Dea bewiesen in den letzten 18 Monaten ihr Engagement und teilten Beispiele für die lokale Umsetzung der LSR in Videobeiträgen.

Die von IOGP entwickelten neun lebensrettenden Regeln fokussieren sich auf die häufigsten Ursachen für Todesfälle.

Leitende Führungskräfte meldeten sich freiwillig, um für die lebensrettenden Regeln zu werben und so dabei zu helfen, die LSR im ganzen Unternehmen zu kommunizieren. Wir werden weiter daran arbeiten, Sicherheit überall in unserer Organisation zu verankern, und die LSR auch bei unseren Partnerinnen und Partnern einführen, um ihr Bewusstsein für diese Thematik zu schärfen. Um sicherzustellen, dass sich alle Kontraktoren, die für uns und mit uns arbeiten, ebenfalls zu den LSR bekennen und diese bei ihren Aktivitäten einhalten, haben wir die LSR außerdem in unsere Vertragsbedingungen aufgenommen.

Wir haben außerdem ein umfassendes globales, 18-monatiges Schulungsprogramm für Führungskräfte unter dem Namen „Safety Leadership Learning Journey" eingeführt, das Bewusstseinsbildung, themenspezifische Veranstaltungen und individuelles Coaching sowie Prozess- und Systemschulungen umfasst.

Unsere Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle (TRIR) pro Million geleisteter Arbeitsstunden stieg von 2,07 im Jahr 2020 leicht auf 2,37 im Jahr 2021. Die Unfallhäufigkeitsrate (LTIR) sank jedoch im Jahr 2021 signifikant auf 0,12 (2020: 1,03). Wir hatten 1 LTI im Jahr 2021 im Vergleich zu 10 im Jahr 2020. Dies zeigt einen deutlichen Rückgang der Schwere der Unfälle. Wir werden unsere erfolgreichen Aktivitäten zur weiteren Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz fortsetzen, wie zum Beispiel unsere Kampagne „Lebensrettende Regeln" und die Einführung dieser bei unseren Kontraktoren.

Ausblick

Wir werden 2022 weiter daran arbeiten, global einheitliche Verfahren zur Untersuchung von Unfällen einzuführen. Wir werden den Risikobewertungsprozess laufend verbessern und sicherstellen, dass im gesamten Unternehmen einheitliche Regeln für routinemäßige und nicht routinemäßige Aufgaben angewandt werden. Darüber hinaus werden wir die Integration der LSR in unser Kontraktorenmanagement fortsetzen und uns dabei insbesondere auf die Einbindung in bestehende Verträge konzentrieren. Das Schulungsprogramm für Führungskräfte und andere globale HSEQ-Schulungen werden fortgeführt und als verpflichtende Angebote für neue Führungskräfte in die interne Lern- und Entwicklungsplattform SABA eingebunden.

KONTRAKTORENMANAGEMENT

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

ARBEITSSICHERHEIT

	Gesamt		Mitarbeitende		Kontraktoren	
	2021	2020	**2021**	2020	**2021**	2020
Tödliche Unfälle (FAT)	0	0	0	0	0	0
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit[1] (LTI)	1	10	0	5	1	5
Unfallhäufigkeitsrate pro Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIR)[2]	0,12	1,03	0,00	0,93	0,25	1,16
Summe aller Unfallereignisse (TRI)	20	20	5	8	15	12
Gesamtrate meldepflichtiger Unfälle pro Million geleisteter Arbeitsstunden (TRIR)[2]	2,37	2,07	1,11	1,5	3,81	2,78
Anzahl Arbeitsstunden[2]	8.447.661	9.663.720	4.510.052	5.349.288	3.937.609	4.314.432

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

ANLAGENINTEGRITÄT UND PROZESSSICHERHEIT

- Entwicklung des globalen Bohrlochintegritätsberichts
- Einführung der Richtlinie zur Entwicklung von wichtigen Leistungsindikatoren

Strategischer Ansatz

Die Gewährleistung der Anlagenintegrität und Prozesssicherheit in allen Phasen des Lebenszyklus einer Anlage (Planung, Bau, Betrieb und Stilllegung) ist eine der wichtigsten Aufgaben von Wintershall Dea als Anlagenbetreiber. Unser Ansatz des Integritätsmanagements konzentriert sich auf die Integrität aller durch uns betriebenen Anlagen durch die Anwendung mehrerer unabhängiger technischer, betrieblicher und organisatorischer Maßnahmen. Anlagensicherheit und Prozesssicherheit beruhen auf guten Konstruktionsprinzipien, Aufbau-, Betriebs- und Wartungspraktiken und Zielen zur Vermeidung von Schäden bei Menschen, der Umwelt und an Anlagen. Wie von IOGP empfohlen, legen wir bei der Planung, dem Bau und dem Betrieb unserer Anlagen an allen Standorten weltweit hohe Sicherheitsmaßstäbe an. Sie erfüllen die lokalen gesetzlichen Anforderungen und gehen zum Teil darüber hinaus.

Wir verfügen über Prozesse zum Design, Installieren, Überprüfen und Überwachen aller sicherheitskritischen Elemente sowie zur Kontrolle der Wirksamkeit definierter Präventions- und Mitigierungsmaßnahmen während des Betriebs.

Unsere Experten entwickeln standortspezifische Schutzpläne von Anlagen und legen konkrete Schutzmaßnahmen fest. Um das höchste Sicherheitsniveau über den gesamten Lebenszyklus dieser Bereiche hinweg aufrechtzuerhalten, überprüfen wir in regelmäßigen Abständen die Umsetzung unserer Sicherheitspläne an allen Anlagen und aktualisieren unsere Sicherheitskonzepte regelmäßig entsprechend den sich ändernden Technologien und nach Bedarf.

MANAGEMENT VON BOHRLOCHINTEGRITÄT

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

Performance

Wir haben die Umsetzung des Managementsystems für Bohrlochintegrität auf Ebene der Geschäftseinheiten fortgesetzt. Des Weiteren haben wir an unserem Rahmenwerk für Anlagenintegrität gearbeitet und unter anderem interne Prozesse überprüft und an Best Practices angepasst.

Um unsere Leistung weiter zu verbessern, haben wir eine globale Richtlinie erarbeitet, die den Prozess zur Entwicklung von wichtigen Indikatoren beschreibt, mit denen wir die Leistung mit Blick auf die Anlagenintegrität überwachen können. Die Richtlinie ermöglicht unternehmensübergreifend ein gemeinsames Verständnis und legt den Schwerpunkt auf die wichtigsten Aspekte in Verbindung mit Anlagenintegrität und Prozesssicherheit. Einige Leistungsindikatoren haben erheblichen prognostischen Wert, um das Auftreten oder die Eskalation eines unerwünschten Ereignisses aktiv zu vermeiden. Dieses Konzept zu verstehen und anzuwenden ist ein wesentlicher Teil der operativen Exzellenz von Wintershall Dea.

Wir haben außerdem unseren Berichtsansatz ausgeweitet und das HSEQ Dashboard eingeführt, das dem Vorstand und dem jeweiligen HSEQ-Team Daten und Entwicklungen in Echtzeit anzeigt. In einem vierteljährlichen Bericht über die Bohrlochintegrität wird der Vorstand und das Führungsteam jetzt über den Integritätsstatus aller von Wintershall Dea betriebenen Bohrungen informiert. Beide Maßnahmen ermöglichen es, unsere Leistung jederzeit zu überwachen und angemessen zu reagieren.

Um Best Practices auszutauschen und bei globalen Themen zusammenzuarbeiten, haben wir eine Expertengruppe für Anlagenintegrität ins Leben gerufen. Sie besteht aus Fachleuten aus verschiedenen Bereichen von Wintershall Dea.

Die Gesamtzahl der Prozesssicherheitsereignisse (PSE) sank von 5 im Jahr 2020 auf 3 im Jahr 2021; wovon im Jahr 2021 alle PSE Tier 2 waren. Zum Vergleich: 2020 gab es 1 PSE Tier 1 und 4 PSE Tier 2.

ANLAGENSICHERHEIT

Kennzahlen	2021	2020
Prozesssicherheitsereignisse (PSE) Tier 1[1]	0	1
Prozesssicherheitsereignisse (PSE) Tier 2[2]	3	4

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

Ausblick

Wir werden weiter daran arbeiten, die Anforderungen umzusetzen, die im Rahmenwerk für Anlagenintegrität festgelegt sind, und alle lokalen Managementsysteme für Anlagenintegrität vereinheitlichen. Darüber hinaus werden wir uns auf die Integration der Richtlinie zur Entwicklung von wichtigen Leistungsindikatoren in das HSEQ Dashboard konzentrieren. Wir planen außerdem die Einführung eines eigenen Dashboards für Anlagenintegrität. Unser Ziel ist es, allen Mitarbeitenden Zugriff auf das HSEQ Dashboard zu gewähren.

SICHERHEIT UND KRISENMANAGEMENT

- COVID-19-Krisenmanagement, um Mitarbeitende kontinuierlich zu schützen und Betriebskontinuität durchgängig sicherzustellen
- Abschluss der Entwicklung eines digitalen Werkzeugkastens für globales Krisenmanagement und Schulung der gesamten Organisation

Strategischer Ansatz

Unser globales Sicherheitskonzept hilft uns, unsere Mitarbeitenden, unsere Geschäftsaktivitäten und unsere Reputation vor drohenden oder bestehenden Risiken zu schützen. Unser Ziel ist es, einen proaktiven und strategischen Ansatz zu verfolgen, der dem globalen Risikoprofil der Wintershall Dea entspricht und das Unternehmenswachstum unterstützt. Um sicherzustellen, dass unsere Sicherheitsziele erreicht werden, setzen wir auf Prävention, Schutz, Reaktion und Wiederherstellung.

Unsere Bereitschaftsstrategie soll Vorfälle von vornherein vermeiden. Analysen und Prognosen tragen zur frühzeitigen Risikoerkennung und zur Umsetzung effektiver Präventions- und Schadensbegrenzungskonzepte bei. Mithilfe einer digitalen Plattform zur Beobachtung von Länderrisiken bewerten wir Bedrohungen in den Gebieten und Regionen, in denen wir weltweit tätig sind. Wir wenden eine risikobasierte Methode an, die den Sicherheitsrahmen auf das Risikoprofil jedes Standorts abstimmt, um so ein angemessenes Schutzniveau sicherzustellen.

Wir sind stets bestrebt, Menschen und die Umwelt zu schützen. Wir wissen aber auch, dass außergewöhnliche Ereignisse trotzdem eintreten können. Um mögliche Auswirkungen zu minimieren, setzen wir auf klar definierte Strukturen für das Krisenmanagement und die Gefahrenabwehr in der gesamten globalen Organisation. Unternehmensweit einheitliche Instrumente und Prozesse für das Krisenmanagement gewährleisten einen systematischen Ansatz und fördern die effektive Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen. Das betriebliche Kontinuitätsmanagement hilft uns, zeitkritische Prozesse zu identifizieren und Notfallpläne für bestimmte Szenarien zu erstellen, um die schnelle Wiederherstellung unseres Betriebs sicherzustellen und auch während einer Unterbrechung weiter Produkte und Dienstleistungen bereitzustellen. Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Risiken zu schärfen und sie auf mögliche Notfallsituationen vorzubereiten, werden im ganzen Unternehmen regelmäßige Schulungen und Trainings durchgeführt.

Performance

Wie schon im Vorjahr hat die weltweite COVID-19-Pandemie auch das Jahr 2021 stark beeinflusst. Das Unternehmen hat weltweit weiter proaktiv gehandelt, um den angemessenen Umgang mit COVID-19 und die Betriebskontinuität in den verschiedenen Phasen der Pandemie sicherzustellen.

Wir haben 2021 die Einführung unserer digitalen Instrumente für das Krisenmanagement weiter vorangetrieben und konnten so erreichen, dass nun alle globalen Geschäftseinheiten an eine gemeinsame Plattform für das Krisen- und Notfallmanagement angebunden sind. Mit gemeinsamen Kommunikationskanälen und koordinierten Notfallplänen sorgen wir dafür, dass im Ernstfall zu jeder Zeit und an jedem Ort die richtigen Maßnahmen ergriffen werden können.

Im Rahmen verschiedener Übungen schulten wir 2021 unsere Fachkräfte und Einsatzteams im gesamten Unternehmen. So fand beispielsweise eine funktionsübergreifende

Krisenmanagementübung statt, bei der globale und lokale Einsatzorganisationen (Anlagen, Auslandsbüro, Unternehmenszentrale) den Umgang mit einem simulierten großen Ölaustritt geprobt haben. Bei dieser Übung wurde die Fähigkeit, unmittelbar zu reagieren, getestet und unter Beweis gestellt, um die möglichen Auswirkungen kritischer Vorfälle zu begrenzen und die schnellstmögliche Rückkehr zum normalen Geschäftsbetrieb zu unterstützen.

Die entwickelte Methode für das betriebliche Kontinuitätsmanagement schafft die Grundlagen, um unsere zeitkritischen Prozesse unternehmensweit zu identifizieren und zu vergleichen. Mit ihr führen wir eine einheitliche Methodik für Business-Impact-Analysen ein und gewährleisten, dass Business-Continuity-Pläne miteinander verknüpft sind.

Ein globales Kompetenznetzwerk für Sicherheit wurde eingeführt, das Fachleute unterschiedlicher Abteilungen zusammenbringt, sodass sie vorhandenes Wissen miteinander teilen, von anderen lernen, das Bewusstsein für Sicherheitsthemen stärken und Best Practices sicherstellen können.

Ausblick

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie wird ein zentraler Schwerpunkt 2022 die Stärkung des strategischen und operativen Rahmens für das betriebliche Kontinuitätsmanagement sein, um proaktiver und widerstandsfähiger gegenüber Störungen zu sein. Dieser Rahmen umfasst eine abteilungsübergreifende Business-Impact-Analyse sowie die Identifikation und Dokumentation von Prozessen, Synergien und Ressourcen, um Störungen zu vermeiden. Außerdem planen wir 2022 unsere digitale Krisenmanagement-Plattform weiter auszubauen und in unseren Geschäftsbereichen zu implementieren. Diese Maßnahme wird von einer Vielzahl an Übungen und Schulungen begleitet werden. Wir werden unser COVID-19-Management fortsetzen, um nach Bedarf die Kontinuität unseres Betriebs sicherzustellen.

Uns ist bewusst, dass die Einhaltung von ESG-Standards (ESG steht für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) und verantwortungsvolle Unternehmensführung immer wichtiger werden. Deshalb entwickeln wir Verfahren, um unsere Berichterstattung über Menschenrechte sowie Sicherheit für Mitarbeitende und Dritte zu verbessern. Wir haben ein Pilot-Risikobewertungsprojekt gemäß den freiwilligen Grundsätzen zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte (Voluntary Principles of Security and Human Rights, VPSHR) angestoßen, um ein besseres Verständnis für den Sorgfaltspflichtenprozess für Menschenrechte (Due-Diligence-Prozess) für Menschenrechte zu entwickeln.

„Wir streben an, globale Sicherheitsrisiken zu identifizieren, verstehen und behandeln, um unsere Mitarbeitenden und Geschäftsaktivitäten zu schützen."

Jan-Niklas Suchara
HSEQ/Sicherheit

VERANTWORTUNGS-VOLLE PARTNER-SCHAFTEN

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

- Roadmap zur Senkung von Treibhausgasemissionen entlang der Lieferkette
- Erweiterung des Verhaltenskodex für Lieferanten

Strategischer Ansatz

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

Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner berücksichtigen wir auch deren Leistungen in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, Sozialstandards sowie faire Geschäftspraktiken. Unsere Erwartungen sind in unserem **Verhaltenskodex für Lieferanten** festgelegt. Der Kodex basiert auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Zielen für nachhaltige Entwicklung der UN. Er umfasst die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards, Antidiskriminierungs- und Antikorruptionsrichtlinien sowie den Umweltschutz. Unsere Lieferanten müssen diesen Anforderungen entsprechen und die Vorgaben des Verhaltenskodex für Lieferanten einhalten. Die Einbindung des Verhaltenskodex für Lieferanten in einen effektiven, risikobasierten Qualifizierungsprozess unterstützt unser Bestreben, verantwortungsvoll zu handeln und die Nachhaltigkeitsperformance in unserer Lieferkette weiter zu verbessern.

Um die Qualität unserer Lieferkette aufrechtzuerhalten, verfügen wir über Prozesse, mit denen wir Risiken durch geeignete Kontrollen und Leistungsmaßnahmen identifizieren und steuern. Dazu gehören unter anderem Lieferantenfragebogen, Audits, Schulungen und Unterstützung. Es finden regelmäßige Treffen mit unseren strategischen Lieferanten statt, um über ihre Leistung und wichtige Nachhaltigkeitsaspekte zu sprechen. Wir behalten uns das Recht vor, Audits durchzuführen, um sicherzustellen, dass Lieferanten unsere Standards einhalten. Im Interesse einer kontinuierlichen, langfristigen Zusammenarbeit liegt unser Fokus – im Allgemeinen und bei allen Prozessen und Maßnahmen – auf der Lieferantenentwicklung sowie auf einem fairen Dialog. Bei Nichteinhaltung unserer Prinzipien und Standards versuchen wir gemeinsam, die festgestellten Lücken zu schließen, beziehungsweise prüfen, ob wir die Geschäftsbeziehung fortsetzen. Eine solche Entscheidung kann letztlich zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.

Performance

Wintershall Dea hat einen langfristigen, mehrphasigen Ansatz für das Management und die Reduzierung von Treibhausgasemissionen entlang der Lieferkette entwickelt und in der zweiten Jahreshälfte mit dessen Einführung begonnen. Eine Roadmap wurde erarbeitet, die die strategische Richtung für die nächsten Jahre vorgibt und sich auf die folgenden Bereiche konzentriert:

- Quantifizierung und Zuordnung von Upstream-Emissionen in Verbindung mit der Lieferkette;
- Aktualisierung und Verbesserung von internen Beschaffungsverfahren, -richtlinien und -vorlagen;
- Senkung von Treibhausgasemissionen als zentraler Aspekt unseres Ansatzes für das Vertragsmanagement und wichtiges Thema in Gesprächen mit strategischen Lieferanten und
- die Suche nach Best Practices und Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit anderen Branchenunternehmen.

Nachdem wir die Treibhausgasemissionen unserer Lieferkette quantifiziert und zugeordnet haben, werden wir uns auf die Beschaffungskategorien mit den höchsten Gesamtemissionen, der höchsten CO_2-Intensität und dem größten Reduktionspotenzial konzentrieren. Wir sind dem Klimaschutz verpflichtet und erwarten das gleiche Bekenntnis von unseren Lieferanten. Deshalb haben wir unseren Verhaltenskodex für Lieferanten aktualisiert, der Umwelt- und Klimaschutz jetzt stärker in den Mittelpunkt rückt.

Wintershall Dea ist Mitglied einer globalen Brancheninitiative mit Fokus auf der Bewertung von Menschenrechtsaspekten in der Lieferkette. Die Initiative wurde von einer

Gruppe internationaler Öl- und Gasunternehmen mit dem Ziel gegründet, einen gemeinsamen Rahmen für die Bewertung der Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette zu schaffen. Das Konzept steht im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Mit Blick auf diese Initiative legten wir 2021 den Schwerpunkt darauf, die Ergebnisse der ersten Bewertungen zu sichten, Prozessverbesserungen durchzuführen und Anpassungen des Bewertungsschemas vorzunehmen.

Ausblick

Im Jahr 2022 werden wir unser Engagement in der gemeinsamen Brancheninitiative zu Menschenrechten in der Lieferkette ausbauen und die Zahl der Lieferantenbewertungen zu Menschenrechtsaspekten erhöhen. Darüber hinaus werden wir daran arbeiten, unsere Erwartungen hinsichtlich der Reduktion von Treibhausgasemissionen in unserer Lieferkette zu verankern und unseren Lieferanten zu vermitteln.

MENSCHENRECHTE

- Stärkung unseres Sorgfaltspflichtenprozesses für Menschenrechte
- Umsetzung von Pilotprogrammen, um mögliche Auswirkungen auf Menschenrechte zu erkennen und zu bewerten

Strategischer Ansatz

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

Unser Engagement für die Menschenrechte basiert auf den Leitprinzipien der **Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs)**, den **OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen** und der **dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE-Erklärung)**. Wir sind Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen. Darüber hinaus beruht unser Ansatz auf der **Internationalen Menschenrechtscharta** und den Kernübereinkommen der **Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)**. Mit unserem globalen Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeitenden und Mitglieder der Führungsgremien gilt, halten wir unsere Standards weltweit ein, auch dort, wo sie freiwillig über die lokalen gesetzlichen Anforderungen hinausgehen.

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

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

Performance

Im Jahr 2021 lag unser Fokus darauf, unseren ganzheitlichen Sorgfaltspflichten-Prozess in Bezug auf Menschenrechte zu verfeinern und weiter unsere tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechte in bestimmten

Bereichen zu identifizieren. Wir sammelten beispielsweise Informationen zum allgemeinen Status quo von sozialen Belangen bei all unseren Länderorganisationen und führten eine Abfrage zu Kernarbeitsnormen durch. Mit Blick auf Sicherheit führten wir ebenfalls eine Umfrage durch und bereiten derzeit auf Grundlage der Ergebnisse Pilotvorhaben in ausgewählten Bereichen vor. Über unser laufendes

RAHMENBEDINGUNGEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE

Engagement in der gemeinsamen globalen Brancheninitiative mit Fokus auf der Bewertung von Menschenrechtsaspekten in der Lieferkette verbessern wir kontinuierlich unsere Leistung in diesem Bereich. Deshalb haben wir auch unseren Verhaltenskodex für Lieferanten mit Blick auf Menschenrechte überprüft.

Kontinuierliche Verbesserung, Lernen und Austausch sind uns sehr wichtig. Deshalb haben wir verschiedene Kanäle genutzt, um unsere Mitarbeitenden zu Menschenrechten zu schulen. Unter anderem führten wir interne Online-Schulungen im Unternehmensbereich Recht sowie Schulungen im Rahmen der Sustainability Expert Community (SEC) durch. Darüber hinaus sind wir an der Entwicklung einer guten Unternehmenspraxis in Bezug auf menschenrechtliche Sorgfaltspflichten beteiligt. Wir sind in der Arbeitsgruppe des globalen Branchenverbands IPIECA aktiv und in Deutschland in der Arbeitsgruppe zu Wirtschaft und Menschenrechten des Deutschen Global Compact Netzwerks.

Ausblick

Wir werden unseren Sorgfaltspflichten-Prozess zu Menschenrechten 2022 weiter stärken. Zu diesem Zweck haben wir einen Fahrplan für die nächsten Schritte festgelegt. Wir werden weiter an der Identifizierung von Problemen arbeiten und die Angemessenheit des Beschwerdemechanismus überprüfen. Im Sinne kontinuierlicher Verbesserung werden uns die gewonnenen Erkenntnisse helfen, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung und Abmilderung von negativen Auswirkungen zu ergreifen und zu einem späteren Zeitpunkt die ersten Ergebnisse zu verfolgen. Wir beobachten laufend die Entwicklung der Gesetzgebung zur verpflichtenden menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, bereiten uns darauf vor und stellen unser Engagement auf den Prüfstand.

SORGFALTSPFLICHTEN-PROZESS ZU MENSCHENRECHTEN

LOKALE GEMEINSCHAFTEN

- Bestandsanalyse im Bereich sozialer Nachhaltigkeit
- Bildung von globalen Arbeitsgruppen, um den Austausch zu fördern und Synergien zu identifizieren

Strategischer Ansatz

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

Wo wir tätig sind, engagieren wir uns weltweit in Initiativen, die eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung fördern. Unsere sozialen Investitionen umfassen Spenden, Sponsoring, das Einbringen unseres Fachwissens, das persönliche Engagement unserer Mitarbeitenden und die Beteiligung an Entwicklungsprogrammen in den Bereichen Bildung, Wissenschaft, Kultur und sozialen Belangen. Die Maßnahmen werden gemeinsam mit den Stakeholdern vor Ort, lokalen Behörden und Gemeindevertretungen festgelegt und geplant. Wichtige Kriterien bei der Auswahl sind die Langfristigkeit des Engagements ebenso wie die gesellschaftlichen Auswirkungen und messbare Verbesserungen. Unsere Partner wählen wir anhand ihrer Expertise und Nähe zu unseren Standorten aus.

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

Martin Jungbluth, Managing Director von Wintershall Dea Mexico, mit dem ESR Award (ESR = Empresa Socialmente Responsable), den wir für unser Engagement erhalten haben.

Blick über die Oasenstadt im Nordosten Libyens: Die Business Unit Libyen beteiligte sich an der Restaurierung des kulturellen Erbes von Awijlah.

Performance

Im Jahr 2021 führten wir eine weltweite Umfrage durch, um unsere Aktivitäten innerhalb der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit eingehend zu bewerten. Dabei stellten wir detaillierte Fragen zu Themen wie beispielsweise Sozialverträglichkeitsprüfungen, Instrumenten zur Einbindung von lokalen Gemeinschaften und, wo relevant, zu Beziehungen zu indigenen Völkern. Wir erfassten und kategorisierten die weltweiten sozialen Aktivitäten und Projekte in allen Länderorganisationen. Anschließend haben wir in einem gemeinsamen Workshop, mit Vertretern aus den Geschäftsbereichen, die vier Schwerpunktthemen gesellschaftliches Engagement, soziale Investitionen, Stakeholder-Dialog und die SDGs (Sustainable Development Goals) festgelegt. Um diese Schwerpunktthemen weiter zu bearbeiten, haben wir globale Arbeitsgruppen mit Mitarbeitenden aus unseren Kernregionen gebildet.

Im Zuge der COVID-19-Pandemie hat die Unterstützung lokaler Belange noch mehr an Bedeutung gewonnen. Trotz der Pandemie setzten wir unser lokales Engagement unter Einhaltung von Vorsichtsmaßnahmen fort.

In Ägypten zum Beispiel, wo in der Nähe unserer Offshore-Anlagen auch Fischerei betrieben wird, führten wir mehrere Präventionsveranstaltungen durch, in denen Vorsichtsmaßnahmen und das Verhalten in Krisensituationen geübt wurden.

Wintershall Dea Mexico wurde im Jahr 2021 zum dritten Mal in Folge für ihre CSR-Kampagnen im Bereich Gesundheit und Bildung mit dem „Socially Responsible Company Award" ausgezeichnet. Verliehen wurde der Preis von dem Mexican Center for Philanthropy und der Alliance for Corporate Social Responsibility (CSR).

In Libyen wurde das Projekt zur Restaurierung und Erhaltung von Kulturerbe in Awjilah erfolgreich abgeschlossen und leistet einen Beitrag sowohl zum Tourismus als auch zum gesellschaftlichen Engagement.

Auch in diesem Jahr haben wir den integrativen Kindergarten „Winiklusia" in der Stadt Nowy Urengoi in Russland unterstützt, indem wir spezielle pädagogische Ausbildungsprogramme für das Personal ermöglichten. Winiklusia ist in dieser Region eine einzigartige Einrichtung, deren Konzept auf der Montessoripädagogik basiert.

Um ein Bewusstsein für Sicherheitsfragen bei lokalen Fischern zu schaffen, wurde ein dreitägiger Workshop für diese angeboten.

Winiklusia ist eine Einrichtung in Novy Urengoi, Russland, und bietet ein barrierefreies Umfeld für Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

Ausblick

Unser Ziel ist es, den Austausch in den globalen Arbeitsgruppen zu unseren vier Schwerpunktthemen weiter auszubauen, Best Practices zu entwickeln und laufende Aktivitäten aufeinander abzustimmen, wo es für Unternehmen und Gesellschaft von Vorteil ist. Für den Schwerpunkt soziale Investitionen werden wir unseren Ansatz neu ausrichten und ein umfassendes Konzept entwickeln. In der SDG-Arbeitsgruppe werden wir die SDG-Roadmap des Branchenverbands IPIECA nutzen, um unsere Beiträge besser zu verstehen und unsere Aktivitäten kohärent danach auszurichten.

UNTERNEHMENS-FÜHRUNG

Corporate Governance

Seite 58

Nachhaltigkeitsmanagement

Seite 58

HSEQ-Management

Seite 60

Trainingsprogramm: Safety Leadership Learning Journey

Seite 61

Risikomanagement

Seite 63

Compliance

64 — Compliance
64 — Compliance-Programm und Verhaltenskodex
65 — Compliance-Organisation
65 — Compliance-Risiken
65 — Beschwerdemechanismus

NACHHALTIGKEITS-GRUNDSÄTZE

Unsere Nachhaltigkeitsgrundsätze umfassen unternehmensweite Verpflichtungen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen

Lesen Sie mehr auf Seite 58

TRAININGSPROGRAMM

„Safety Leadership" als Kompetenz aufbauen

Lesen Sie mehr auf Seite 61

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

CORPORATE GOVERNANCE

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

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

Die Wintershall Dea AG ist eine Aktiengesellschaft mit Sitz in Celle, deren Corporate Governance sich nach deutschem Recht richtet. Die Wintershall Dea GmbH hat ihre Rechtsform von einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung in eine Aktiengesellschaft unter dem Namen Wintershall Dea AG geändert. Die Änderung trat mit Wirkung zum 26. Juli 2021 mit der Registrierung der juristischen Person in ihrer neuen Rechtsform im Handelsregister in Kraft. Die rechtliche Identität des Unternehmens bleibt erhalten und wird nicht angetastet. Die Zusammensetzung des Vorstands bleibt ebenfalls unverändert.

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

Gemäß deutschem Recht besteht die Corporate Governance der Wintershall Dea aus folgenden grundlegenden Elementen: dem dualen Leitungssystem mit einer transparenten und effektiven Aufteilung der Unternehmensleitung und deren Überwachung durch Vorstand und Aufsichtsrat, der Mitbestimmung im Aufsichtsrat durch zwei Drittel an Anteilseignervertretern sowie einem Drittel an Arbeitnehmervertretern sowie den Anteilseignerrechten in der Hauptversammlung. Einzelheiten zur Corporate-Governance-Struktur der Wintershall Dea finden sich in der Satzung des Unternehmens, in den Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat sowie in der Anteilseignervereinbarung, welche die Rechtsbeziehungen zwischen BASF und LetterOne als Anteilseigner regelt und von den Anteilseignern und dem Unternehmen abgeschlossen wurde.

Weitere Informationen im Kapitel „Corporate Governance", siehe Geschäftsbericht, Seite 54.

NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

› Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Business-Management-System
› Dezidierte Nachhaltigkeitsorganisation

Wir sind Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen und unterstützen die zehn Grundsätze für Umweltschutz, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Anti-Korruption. Wir richten unsere Tätigkeit, neben internationalen und internen Standards, auch an den jeweiligen landesspezifischen Vorschriften aus. Klare Standards, Richtlinien und Rahmenkonzepte bieten unseren Mitarbeitenden Orientierung und stellen sicher, dass soziale sowie Umweltaspekte bei unseren Aktivitäten berücksichtigt werden. Wir erwarten auch von unseren Partnern und Lieferanten, dass sie sich an die geltenden Vorschriften halten und nach international anerkannten Prinzipien handeln.

Basierend auf unseren Werten haben wir weltweit verpflichtende Nachhaltigkeitsgrundsätze formuliert, die einen übergeordneten Rahmen für unser Handeln und unsere Aktivitäten schaffen. Zusammen mit unserem Verhaltenskodex, unserer HSEQ-Leitlinie (HSEQ = Health, Safety, Environment, Quality/Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Qualität) und dem Verhaltenskodex für Lieferanten bieten die Nachhaltigkeitsgrundsätze Orientierung. Die Nachhaltigkeitsgrundsätze unterstützen unseren Prozess für geschäftliche Entscheidungen auf allen Ebenen und stellen einen Bezugsrahmen für den Umgang mit Geschäftschancen und -risiken im Zusammenhang mit direkten und indirekten Nachhaltigkeitsauswirkungen dar.

NACHHALTIGKEITSGRUNDSÄTZE DER WINTERSHALL DEA

VERHALTENS-KODEX

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

NACHHALTIGKEITS-GRUNDSÄTZE

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

HSEQ-LEITLINIE

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

VERHALTENS-KODEX FÜR LIEFERANTEN

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

Ein effektives Nachhaltigkeitsmanagement ist für den Status quo und die künftige Entwicklung des Unternehmens unerlässlich. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf weltweit verbindlichen Standards und Managementprozessen sowie auf einer Organisationsstruktur mit klar festgelegten Verantwortlichkeiten. Im Rahmen unseres Business-Management-Systems haben wir dafür einen dezidierten Managementprozess etabliert. Wir haben außerdem Prozesse und Ziele für unsere Geschäftsbereiche festgelegt. Wir überwachen unsere Fortschritte regelmäßig und ergreifen bei Bedarf Abhilfemaßnahmen.

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

Neben dem regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand finden zudem Sitzungen mit dem Sustainability Board Committee statt, dem zentralen Steuerungsorgan für Nachhaltigkeitsfragen. Es besteht aus den Vorstandsmitgliedern und wird vom Vorstandsvorsitzenden geleitet. Der Ausschuss diskutiert relevante Nachhaltigkeitsthemen und spricht Empfehlungen hinsichtlich des weiteren Vorgehens aus. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über den Stand der Nachhaltigkeitsthemen informiert. Wesentliche Themen und strategische Maßnahmen werden dabei mit den Mitgliedern diskutiert.

Die Umsetzung themenspezifischer und regionaler Maßnahmen obliegt den Facheinheiten und Länderorganisationen an den einzelnen Standorten. Sie können die Bedürfnisse und Erwartungen in ihren Bereichen und Regionen am besten einschätzen. Ferner gibt es themenspezifische Expertengruppen, die sich mit praktischen Herausforderungen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen befassen und weltweit Konsistenz und Wissensaustausch fördern.

Um die Ausrichtung der operativen Aktivitäten auf die für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens relevanten Themen zu gewährleisten, werden Projekte wie Ländereinstiege oder Investitionen mit potenziell signifikanten Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit einer speziellen Bewertung unterzogen. Diese dient der Beurteilung des Projekts hinsichtlich dessen Konformität mit den Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens sowie relevanten projektspezifischen Nachhaltigkeitsthemen. Diese Bewertung ist Teil des gesamten Entscheidungsprozesses bei Wintershall Dea.

DIE STRUKTUR DES NACHHALTIGKEITSMANAGEMENTS BEI WINTERSHALL DEA

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

HSEQ-MANAGEMENT

- Globale HSEQ-Leitlinie
- Managementsysteme entsprechen relevanten internationalen ISO-Normen

Alle unsere Mitarbeitenden tragen Mitverantwortung für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Qualität (Health, Safety, Environment, Quality – HSEQ). Von allen Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie hinsichtlich Unfallprävention sowie beim Schutz von Gesundheit und Umwelt vorbildlich agieren und gleichzeitig die Erwartungen anderer relevanter Interessengruppen berücksichtigen.

Unsere Führungskräfte sind für die Durchführung, Steuerung und Kontrolle ihrer Aktivitäten und deren Auswirkungen sowohl für HSEQ im Allgemeinen, aber auch für die HSEQ-Performance im Besonderen verantwortlich. Sie erhalten Unterstützung von einem HSEQ-Team aus hoch qualifizierten Spezialisten. Das Team koordiniert die Spezifikationen des integrierten Managementsystems, überwacht dessen Implementierung mittels Kennzahlen und Audits und stellt die kontinuierliche Berichterstattung sicher.

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

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

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

„Wir verbessern uns laufend und gewährleisten, dass unsere Organisationsstruktur interne Standards widerspiegelt."

Shawn Lyon
Vice President Quality, Governance and Assurance

TRAININGSPROGRAMM: SAFETY LEADERSHIP LEARNING JOURNEY

„Safety Leadership" als Kompetenz aufbauen

Führungskräfte prägen das Arbeitsumfeld durch ihr Verhalten und ihre Entscheidungen und fungieren als Vorbilder. So tragen sie dazu bei, ein unterstützendes Umfeld für die Entwicklung der angestrebten Kultur zu schaffen.

Die Safety Leadership Learning Journey ist ein Trainingsprogramm für das gesamte erweiterte Führungsteam der Wintershall Dea. Es unterstützt Führungskräfte dabei, ihre Rolle bei der Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds zu verstehen. Das Programm hat zum Ziel:

- einen einheitlichen globalen Rahmen zu schaffen, um ein gemeinsames HSEQ-Verständnis zu kreieren,
- Führungskräfte über HSEQ- und Safety-Leadership-Themen zu informieren und ihr Bewusstsein für ihre Rolle als Führungskraft hinsichtlich Sicherheit zu schärfen und
- Führungskräfte dabei zu unterstützen, globale Unternehmensziele in konkrete Maßnahmen zu übersetzen.

Die Weichen auf Erfolg stellen

Jedes erfolgreiche Programm beginnt mit einem starken Engagement der Unternehmensführung. Die Vorstandsmitglieder der Wintershall Dea unterstützen die Lernreise und nehmen auch selbst daran teil. Sie treten als die ersten Safety Leader des Unternehmens auf und fungieren als starke Vorbilder, um nachhaltige Veränderungen auf allen Ebenen einzuleiten und voranzutreiben.

Die Ziele der Safety Leadership Learning Journey wurden gemeinsam mit dem Vorstand festgelegt. Das Programm zielt darauf ab, Führungskräfte bei ihrer Weiterentwicklung auf drei Ebenen zu unterstützen: ihr Beitrag zu Sicherheit bei Winterhall Dea auf persönlicher, Team- und Unternehmensebene – im Einklang mit den Unternehmenszielen und der angestrebten Unternehmenskultur.

Das Erlernen und Aneignen neuer Verhaltensweisen braucht Zeit. Deshalb wurde eine Lernreise konzipiert, die auf kleinen, leicht umsetzbaren Lerneinheiten in Kombination mit Reflexion und Fallstudien basiert. Auf diese Weise können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die vorgestellten Konzepte in ihrer täglichen Arbeit direkt anwenden. Die Reflexion findet im Rahmen geleiteter Gruppenarbeiten statt, der sogenannten Safety Companion Sessions. Diese Sessions bieten den Teilnehmenden Raum, um Gedanken auszutauschen und das Gelernte und Erlebte mit anderen zu teilen. Zusätzlich zu den obligatorischen Lerninhalten werden optionale Materialien und ausführliche Hintergrundinformationen („Underpinning Knowledge") für verschiedene Erfahrungslevel angeboten, um das Verständnis von Sicherheit – nicht nur im operativen Sinne, sondern in allen Bereichen der Organisation – zu vertiefen.

> „Jeder Dialog ist eine Gelegenheit, Einfluss zu nehmen und Sicherheit voranzutreiben. Als ‚Safety Leader' muss es unser Ziel sein, diese jederzeit zu nutzen."

Ole Martin Dahle
Vice President HSEQ, Norwegen

Überblick über das Programm

Die Safety Leadership Learning Journey baut auf den vier Unternehmenswerten der Wintershall Dea auf und erstreckt sich über 18 Monate. Jedes Modul konzentriert sich auf die Entwicklung von zwei bis drei Kompetenzen, basierend auf Industriestandards, die den Führungskräften dabei helfen, die Werte des Unternehmens in konkretes Sicherheitsverhalten umzusetzen.

Fortsetzung der Reise

Für die aktuelle Teilnehmergruppe wird das Programm Mitte 2022 enden. Die Safety Leadership Learning Journey wird zukünftig integraler Teil der Führungskräfteentwicklung bei Wintershall Dea sein. Das für die Safety Leadership Learning Journey entwickelte Material wird als Teil einer „Safety Leadership Toolbox" für jede(n) im #teamwintershalldea zur Verfügung gestellt werden.

DIE MODULE

#1 „We care" bedeutet, Informationen zu erschließen und einen Dialog anzustoßen, indem ein sicherer Raum geschaffen, die richtigen Fragen gestellt, zugehört und respektvoll kommuniziert wird.

#2 „We are open-minded" bietet die Möglichkeit, den gesammelten Informationen eine Bedeutung zu geben, indem Zusammenarbeit gefördert wird, Offenheit zu lernen besteht und Glaubwürdigkeit im Handeln gezeigt wird.

#3 „We are brave" besagt, das Gelernte in die Tat umzusetzen. Dazu wird ermittelt, welche Veränderungen erforderlich sind, um Sicherheit am Arbeitsplatz zu erhöhen, und es werden – entsprechend der Rolle im Unternehmen – passende Ziele und Aktivitäten abgeleitet.

#4 „We trust" heißt das Gelernte weiter vertiefen, um die Wirkung des persönlichen Handelns im eigenen Team und darüber hinaus auszubauen.

CEO Mario Mehren und COO Dawn Summers besuchen den Standort in Barnstorf.

> „Wir sind die Safety Leadership Learning Journey angetreten, um eine Kultur zu entwickeln, in der sich jede/-r sicher fühlt, Bedenken, Fragen und Ideen zu teilen und so Wintershall Dea noch sicherer zu machen."

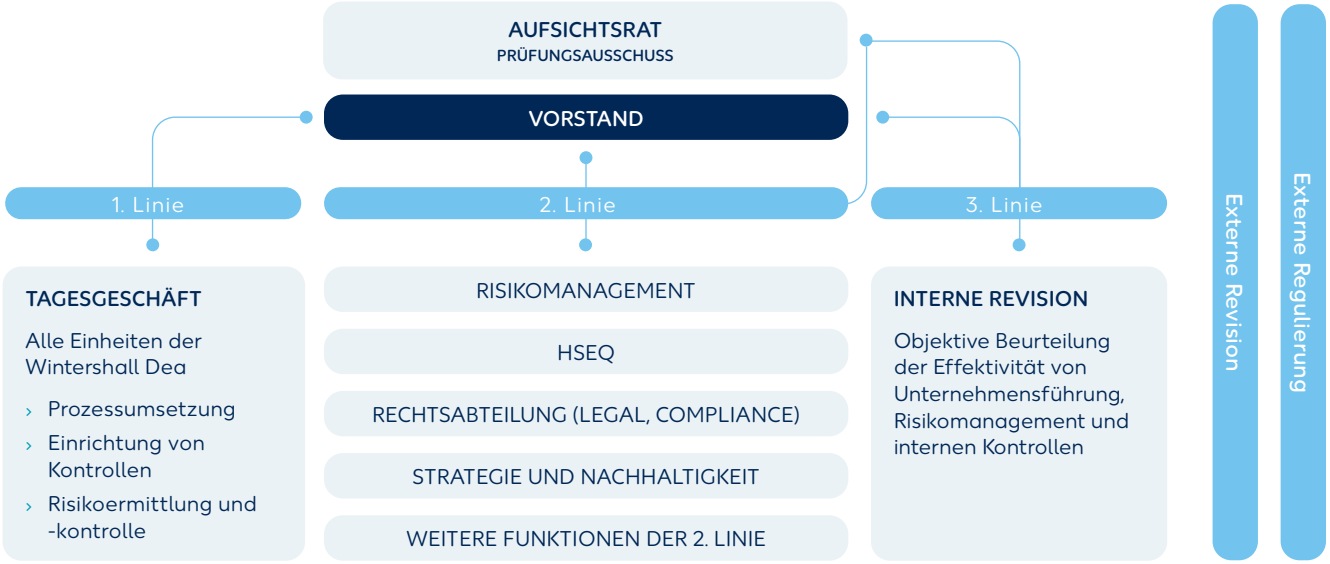
Kathleen Wendt
Head of HSEQ Culture und Projektmanagerin des Safety Leadership Learning Journey Projektes

RISIKOMANAGEMENT

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

Wintershall Dea hat ein integriertes Risikomanagementsystem entwickelt und eingeführt. Dieses orientiert sich an dem international anerkannten Rahmenwerk des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) und branchenüblichen Best Practices. Ziel des Risikomanagements von Wintershall Dea ist es, Chancen und Risiken möglichst früh zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen Chancen wahrzunehmen, Risiken zu vermeiden, die sich bestandsgefährdend auf die Existenz von Wintershall Dea auswirken können, und geschäftliche Einbußen zu begrenzen. Das Risikomanagement ist integriert in zentrale Management- und Unternehmensführungsprozesse wie Strategie- und Geschäftsplanung, Berichterstattung sowie Genehmigungs- und Auditprozesse. Gemäß der Risiko-Governance-Struktur liegt die zentrale Gesamtverantwortung für das gruppenübergreifende Risikomanagement und die Risikoüberwachung beim Vorstand der Wintershall Dea. Der Prüfungsausschuss der Anteilseigner befasst sich im Rahmen seiner Überwachung des Vorstands mit der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems. Der Vorstand wird von der Einheit Risk Management unterstützt. Diese entwickelt den Risikomanagementprozess, legt relevante Strukturen und Methodologien fest und sorgt auf Gruppenebene für die nötige Transparenz bezüglich Chancen und Risiken wie auch Risikobewältigungsmaßnahmen. Das Management von Risiken und Chancen wird größtenteils an Risikoeigner in den Geschäfts- und Unternehmenseinheiten delegiert, bei denen sie eintreten können.

ORGANISATION RISIKOMANAGEMENT



Risiken und Chancen werden anhand von Leistungskennzahlen auf Gruppenebene bewertet. Der Risikobewertungsprozess stellt eine systematische Beurteilung jedes einzelnen Risikos dar, die in der Zuweisung einer Eintrittswahrscheinlichkeit und einer Einschätzung der quantitativen beziehungsweise qualitativen Auswirkungen sowie des relevanten Zeitrahmens resultiert. Quantifizierbare Risiken werden auf Basis probabilistischer Methoden aggregiert. Nicht quantifizierbare Chancen und Risiken werden mithilfe von Matrizen zusammengefasst. Die Beurteilung der Wesentlichkeit basiert auf der Bewertung von Risiken und Chancen.

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

Weitere Informationen siehe Geschäftsbericht 2021, S. 93.

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

COMPLIANCE

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

Vorrangiges Ziel unseres Compliance-Management-Systems ist die Sicherstellung des regelkonformen Verhaltens der Wintershall Dea, ihrer Organe und Mitarbeitenden sowie gegebenenfalls Dritter hinsichtlich aller das Unternehmen betreffenden gesetzlichen, internen und externen Vorschriften durch geeignete Maßnahmen. Dies umfasst nicht nur die Regeltreue an sich, sondern auch die formelle und informelle Organisation von regelkonformem Verhalten durch die Implementierung entsprechender Maßnahmen. Aus diesem Grund sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, zeitnah nach ihrem Eintritt in das Unternehmen und später regelmäßig an Schulungen teilzunehmen.

COMPLIANCE-PROGRAMM UND VERHALTENSKODEX

Mit ihrer langen Tradition hat Wintershall Dea als verantwortlich handelndes Unternehmen die Energiebranche maßgeblich mitgeprägt. Unser Compliance-Programm umfasst sowohl präventive als auch detektive Maßnahmen und regelt auch das Vorgehen bei festgestellten Compliance-Verstößen. Ein wesentliches Element des Compliance-Programms ist unser konzernweit gültiger Verhaltenskodex, der auf unseren Unternehmenswerten sowie internationalen Standards basiert und unseren Umgang mit Menschen, Umwelt, Vermögenswerten, Informationen, Geschäftspartnern und Dritten regelt. Unsere Reputation kann nur dann dauerhaft bestehen, wenn wir uns bei unserem unternehmerischen Handeln an die vom Verhaltenskodex gesetzten Maßstäbe halten und bereit sind, uns daran messen zu lassen. Der Verhaltenskodex ist Grundlage aller unserer Geschäftsaktivitäten. Wintershall Dea setzt höchste Maßstäbe an ihre Geschäftspartner und erwartet, dass diese unseren Unternehmensgrundsätzen oder vergleichbaren Grundsätzen gerecht werden. Entspricht ein Geschäftspartner diesen Anforderungen nicht, sind wir bereit, geeignete Maßnahmen zu ergreifen – bis hin zu einer Beendigung der Geschäftsbeziehung.

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

INHALT DES VERHALTENSKODEX

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

MENSCHEN, UMWELT UND VERMÖGENSWERTE

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

INFORMATIONEN

- Insiderhandel
- Datenschutz
- Kommunikation

GESCHÄFTSPARTNER UND DRITTE

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

COMPLIANCE-ORGANISATION

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

COMPLIANCE-RISIKEN

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

BESCHWERDEMECHANISMUS

Bei Verdachtsfällen sind unsere Mitarbeitenden angehalten, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen und Rat zu suchen. Sie können sich für Unterstützung sowohl an ihre Vorgesetzten als auch an die Rechtsabteilung und die Compliance-Manager des Unternehmens wenden. Mitarbeitende und Dritte (einschließlich betroffener Gemeinden) haben die Möglichkeit, potenzielle Compliance-Verstöße über unser Hinweisgebersystem SpeakUp zu melden. Die Meldungen können in verschiedenen Sprachen völlig anonym per Telefon oder über eine sichere Website eingereicht werden. Die Compliance-Abteilung überprüft die eingegangenen Meldungen und ergreift gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen. Mitarbeitende oder dritte Parteien werden nicht mit Disziplinarmaßnahmen oder nachteiliger Behandlung aufgrund der Äußerung berechtigter Bedenken in gutem Glauben konfrontiert, auch nicht, wenn sich diese als falsch erweisen (keine Vergeltungsmaßnahmen).

ANHANG

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

Seite 67

Abkürzungsverzeichnis

Seite 69

Kontakt/Impressum

Seite 73

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

UNSERE INDIZES

Wir berichten gemäß den Standards des United Nations Global Compact, der Global Reporting Initiative und der Task Force on Climate-related Financial Disclosures.

Unsere Indizes finden Sie auf unserer Website.

www.wintershalldea.com

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT[1]

AN DEN VORSTAND DER WINTERSHALL DEA AG, CELLE

Wir haben ausgewählte Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung in den Kapiteln „Umwelt", „Mitarbeitende" und „Gesundheit und Sicherheit", veröffentlicht im Nachhaltigkeitsbericht 2021 (im Folgenden: „Bericht") der Wintershall Dea AG (bis 26. Juli 2021: Wintershall Dea GmbH), Celle (im Folgenden: „Gesellschaft") für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die ausgewählten Angaben, die Teil unserer Prüfung sind, sind im Bericht in Klammern gesetzt.

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

[1] Unsere Prüfung gilt für ausgewählte Informationen in der englischsprachigen Version des Sustainability Report 2021 der Wintershall Dea AG. Dieser Text ist eine Übersetzung der maßgeblichen englischsprachigen Bescheinigung.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die quantitativen und qualitativen Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung im Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement

durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung im Nachhaltigkeitsbericht der Wintershall Dea AG im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Wintershall Dea AG in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Beurteilung der Eignung der intern entwickelten Definitionen
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Business Units in Argentinien und Norwegen (remote)
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

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

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung im Nachhaltigkeitsbericht der Wintershall Dea AG im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten Berichtskriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Vorstand der Wintershall Dea AG, Celle, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Vorstand der Wintershall Dea AG, Celle, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 14. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Original englische Version unterschrieben von:

Glöckner **ppa. Zimen**
Wirtschaftsprüfer

6 EINFÜHRUNG
10 GRUNDLAGEN
20 UMWELT
40 SOZIALES
57 UNTERNEHMENSFÜHRUNG
66 ANHANG

VERZEICHNIS

ABKÜRZUNGEN

%, €

%
Prozent

€
Euro

1, 2, 3

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

A

ADIPEC
Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference

ADNOC
Abu Dhabi National Oil Company

AG
Aktiengesellschaft

B

BDEW
Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft

BIP
Bruttoinlandsprodukt

C

CAPEX
Investitionsaufwand

CCS
Carbon Capture & Storage

CDP
Carbon Disclosure Project

CEO
Chief Executive Officer

CEOR
Chemical Enhanced Oil Recovery

CH_4
Methan

CO
Kohlenmonoxid

CO_2
Kohlendioxid

COO
Chief Operating Officer

COSO
Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

COVID-19
Coronavirus disease 2019

CSR
Corporate Social Responsibility

CTO
Chief Technology Officer

D

D-EITI
Deutschland Extractive Industries Transparency Initiative

E

E&P
Exploration & Produktion

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

EGPC
Egyptian General Petroleum Corporation

ESG
Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance)

ESIA
Environmental and Social Impact Assessment

ETP
Energy Transition – unser Beitrag zur Energiewende

EU
Europäische Union

F

FAT
Tödliche Unfälle

FTE
Vollzeitäquivalent

G

GmbH
Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GRI
Global Reporting Initiative

H

HEPA
High Efficiency Particle

HPI
Health Performance Index (Kennzahl für die Gesundheitsschutzleistung)

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

I

ILO
Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)

IMEO
International Methane Emissions Observatory

IOGP
International Association of Oil and Gas Producers

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

IPO
Initial Public Offering

IR
Infrared (Infrarot)

ISO
Internationale Organisation für Normung

ISSB
International Sustainability Standards Board

J

JV
Joint Venture

K

KIT
Karlsruher Institut für Technologie

KPI
Key Performance Indicator

KWK
Kraft-Wärme-Kopplung

L

LATAM
Lateinamerika

LDAR
Leak Detection and Repair

LSR
Life-Saving Rules

LTI
Lost Time Injury

LTIR
Unfälle mit Ausfallzeit pro 1 Million Arbeitsstunden (Lost Time Injury Rate)

LWDC
Unfall mit > 1 Tag Ausfallzeit

M

M&A
Merger & Acquisition

MENA-Region
Mittlerer Osten & Nordafrika

MGP
Methane Guiding Principles

MNE Declaration
Die ILO Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik ist das einzige ILO-Instrument, das direkte Richtlinien für Unternehmen (multinational und national) zu Sozialpolitik und inklusiven, verantwortungsvollen und nachhaltigen Bedingungen am Arbeitsplatz bietet.

N

N_2O
Distickstoffmonoxid

NBS
Nature-Based Solutions

NCS
Natural Climate Solutions

NMVOC
Flüchtige organische Stoffe ohne Methan

NO_x
Stickoxide

O

OECD
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development)

OGCI
Oil and Gas Climate Initiative

OGMP 2.0
Oil and Gas Methane Partnership 2.0

OPEC+
Organisation Erdöl exportierender Staaten

OSRL
Oil Spill Response Limited

OTH
Ostbayrische Technische Hochschule

P

PSE
Prozesssicherheitsereignisse

S

SDG
Ziele der Vereinten Nationen zur nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals of the United Nations)

SEC
Sustainability Expert Committee

SO_2
Schwefeldioxid

SOS
Save our Ship

SO_x
Schwefeloxide

SPEAD
Special, Professional, Experts, Accelerated Development

T

TCFD
Task Force on Climate-related Financial Disclosures

THG
Treibhausgas

TRI
Summe aller Unfallereignisse

TRIR
Gesamtzahl meldepflichtiger Vorfälle pro 1 Million Arbeitsstunden (Total Recordable Injury Rate)

U

UK
United Kingdom

UN
Vereinte Nationen

UNESCO
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation

UNGP
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

V

VAE
Vereinigte Arabische Emirate

VNG
VerbundNetzGas

VPSHR
Voluntary Principles of Security and Human Rights

W

WBCSD
World Business Council for Sustainable Development

MASSEINHEITEN

bbl
Barrel

CO_2e/boe
CO_2-Äquivalent pro Barrel Öläquivalent

GJ
Gigajoule

m^3
Kubikmeter

mboe
Tausend Barrel Öläquivalent

mboe/d
Tausend Barrel Öläquivalent pro Tag

mmboe
Millionen Barrel Öläquivalent

mmtpa
Millionen Tonnen pro Jahr

PJ
Petajoule

t
Tonne

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Wintershall Dea AG
Friedrich-Ebert-Straße 160
34119 Kassel

Wintershall Dea AG
Überseering 40
22297 Hamburg

www.wintershalldea.com

KONZEPT UND GESTALTUNG

Wintershall Dea AG
Friedrich-Ebert-Straße 160, 34119 Kassel

MPM Corporate Communication Solutions,
Mainz, www.mpm.de

VERÖFFENTLICHUNGSTERMIN

22. März 2022

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Wintershall Dea AG liegt jeweils in deutscher und englischer Sprache vor.

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

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

KONTAKT

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

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

BILDNACHWEISE UND QUELLEN

Seite 6: Wintershall Dea/Flying Focus
Seite 6: Wintershall Dea/Frank Schinski
Seite 7: Wintershall Dea/Frank Schinski
Seite 10: Julia Schmitt/Studioline
Seite 14: Wintershall Dea/Ingmar Nolting
Seite 19: Julia Schmitt/Studioline
Seite 20: Wintershall Dea/Bernd Schoelzchen
Seite 27: Wintershall Dea/Ingmar Nolting
Seite 28: Wintershall Dea/Bernd Schoelzchen
Seite 29: Wintershall Dea/Bernd Schoelzchen
Seite 42: Natasya Maura
Seite 51: Jan-Niklas Suchara/Studioline
Seite 55: Wintershall Dea/Marlene Reyes Castillo; Abdulsalam Elmadani
Seite 56: Wintershall Dea/Ahmed El Naggar; Wintershall Dea/Tatiana Oduwan
Seite 60: Wintershall Dea/Romanus Fuhrmann
Seite 61: Wintershall Dea/Thor Oliversen
Seite 62: Wintershall Dea
Seite 62: Wintershall Dea/Christian Burkert