OMV Aktiengesellschaft

OMV im Dialog

Corporate Social Responsibility Performance Report 2005/06

Mehr bewegen.

Inhalt

Keine der in diesem Performance Report bereitgestellten Informationen ist eine Aufforderung zum Kauf oder Handel mit Aktien, Wertpapieren jeglicher Art oder American Depository Receipts (ADR) der OMV Aktiengesellschaft oder soll eine solche Aufforderung sein.

Im Interesse des Textflusses und der Leserfreundlichkeit werden durchgehend geschlechtsunspezifische Termini verwendet: Die Bezeichnungen Kunden, Mitarbeiter, Partner, Vertragspartner, Aktionäre usw. beziehen jeweils die weibliche Form mit ein.

Statistische Daten beziehen sich auf den Berichtszeitraum 2005 und 2006 bzw. zur leichteren Vergleichbarkeit der Daten auf den Berichtszeitraum 2002 bis 2006.

Wir berichten über Beteiligungen und Joint Ventures, in denen die OMV einen beherrschenden Einfluss hat, oder über Konsortien, in denen wir Operator sind.

Eine detaillierte Version des vorliegenden CSR-Performance-Reports sowie zusätzliche Informationen zur gesellschaftlichen Verantwortung der OMV finden Sie im Portal www.omv.com unter OMV Aktiengesellschaft/Unser Engagement/Corporate Social Responsibility.

	Einleitung	**2**
01	**Vorwort des Vorstandsvorsitzenden**	**4**
02	**Organisation und Unternehmensprofil**	**6**
	Corporate Governance	7
	Vorstand und Aufsichtsrat	8
	Konzernstruktur	9
	Positionierung	11
	Unser CSR-Verständnis	12
03	**Im Brennpunkt**	**14**
	OMV Future Energy Fund	16
	Business Ethics	18
	Petrom	19
	Vom Stakeholder-Dialog zum Stakeholder-Involvement	22
04	**OMV Vision und Strategie**	**24**
	Vision, Mission und Strategie	26
	Ziele	27
05	**Ökonomie**	**28**
	Unser Zugang	30
	Nachhaltig Werte schaffen	31
	Wachstum in den Bereichen E&P, R&M, Gas	33
	Prüfung und offene Kommunikation	34
	Herausforderungen und Ziele	37
06	**Ökologie, Forschung und Entwicklung**	**38**
	Unser Zugang	40
	Unser Umgang mit Energie	41
	Klimaschutz und Treibhausgasemissionen	42
	Artenvielfalt	45
	Nachhaltiges Ressourcenmanagement	46
	Forschung und Entwicklung	49
	Herausforderungen und Ziele	51
07	**Soziales/Gesellschaft**	**52**
	Mitarbeiter	54
	Gesundheit	60
	Sicherheit	61
	Engagement für Menschenrechte	64
	Umfeld	67
	Kennzahlen	**70**
	Glossar	**80**
	GRI-Index	**82**
	Impressum	**U4**

Einleitung

Willkommen beim OMV CSR-Performance-Report 2005/06.

Im vorliegenden Bericht bilden wir den aktuellen Stand des Nachhaltigkeitsprozesses der OMV überblicksartig ab und entwickeln die Berichterstattung im Sinne der Leserinnen und Leser weiter. So finden Sie anknüpfend an die vorangegangenen Reports nicht nur die Fortführung bereits bestehender CSR-Aktivitäten, sondern auch neue Themenfelder, deren Berücksichtigung für uns sehr wesentlich war.

Für die OMV ist Corporate Social Responsibility zentraler Bestandteil einer profitablen und nachhaltigen Unternehmensführung. Wir sehen profitables Wachstum und Wertsteigerung nicht als Gegensatz zu gesellschaftlicher Verantwortung, sondern als unentbehrliche Vorraussetzung, um den Anforderungen an ein nachhaltig agierendes Unternehmen des 21. Jahrhunderts gerecht zu werden. Beides, Schritte für nachhaltige

wirtschaftliche Erfolge und das Bekenntnis zu sowie die Umsetzung von CSR, beruht auf langfristigen Entscheidungen und Prozessen.

Langfristige wirtschaftliche Erfolge sind unserem Verständnis nach eng mit dem Vertrauen aller unserer Interessensgruppen verbunden. Die Erwartungshaltungen unserer Stakeholder nehmen zu, und ein steigendes Interesse an CSR in unserem Umfeld und am Kapitalmarkt ist feststellbar. Dementsprechend haben wir nicht nur die Zusammenarbeit mit den Rating-Agenturen intensiviert, sondern auch ein regelmäßig stattfindendes Stakeholder-Forum etabliert, um den Meinungsaustausch zu forcieren.

Um die Wachstumspolitik der OMV erfolgreich fortzuführen, sind zeitgerechte Entwicklungsprogramme unserer Mitarbeiter und Karrierenachfolgeplanung zentrale Elemente der Personalpolitik. Die OMV sieht sich als Arbeitgeber erster Wahl und beteiligt Mitarbeiter am Unternehmenserfolg durch leistungsbezogene Bonifikationen und ein vom Unternehmen gestütztes Mitarbeiteraktienprogramm.

Aufgrund der internationalen Ausrichtung der OMV ist die Einhaltung der Menschenrechte ein wesentliches Ziel unserer Unternehmenskultur. Aus diesem Grund hat die OMV eine Menschenrechtspolitik verabschiedet und sich weiters einer umfassenden Menschenrechtsanalyse unterzogen. Dabei wurden Standards für die in unserem Geschäftsumfeld relevanten Menschenrechte definiert. Dieser Prozess soll 2007/08 insbesondere durch die konsequente Umsetzung fortgeführt werden. Auch die Vorbeugung gegen verbotene Kinderarbeit und Zwangsarbeit in unserer Lieferantenkette haben wir weiter ausgebaut.

Wichtige Schritte zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf Umweltebene bilden die Installierung eines Carbon-Managements, die Forcierung von Bio- und Erdgas sowie umfangreiche Investitionen zur Emissionsreduktion. Bedeutende Investitionen in der Petrom dienen der Verbesserung der Energieeffizienz.

Wir sind bestrebt, von Mal zu Mal unseren Bericht zu verbessern, um einerseits noch mehr auf die Interessen der Stakeholder einzugehen und andererseits unsere Prioritäten noch klarer herauszuarbeiten. Mit dem Performance-Report in seiner gedruckten Form können wir, wie eingangs erwähnt, nur versuchen, einen Überblick über die verschiedenen Themen zu geben. Informationen über unser Engagement für CSR, insbesondere über Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und gesellschaftliche Verantwortung finden Sie auf unserer Website www.omv.com.

Wir richten uns nach den Berichterstellungsstandards der Global Reporting Initiative (G3). Die Wirtschaftskennzahlen wurden von der Deloitte Wirtschaftsprüfungs GmbH überprüft (siehe Geschäftsberichte 2005 und 2006). Die im vorliegenden Bericht dargestellten Kennzahlen zu HSE wurden aus dem OMV HSE-Report 2005/06 übernommen. Dieser wurde von der Deloitte Statsautoriseret Revisionsaktieselskab überprüft. Die Prozesse zur Integration der Bereiche Menschenrechte und Business Ethics in unser Unternehmen wurden von externen Experten begleitet, die im OMV CSR-Performance-Report dazu Stellung nehmen. Der hier vorliegende Bericht entspricht unserer eigenen Einschätzung nach dem Application Level A+, wie es von der Global Reporting Initiative definiert wird.

Der letzte CSR-Performance-Report ist im Dezember 2005 (Berichtsperiode 2003/04) und der letzte HSE-Report im Juni 2007 (Berichtsperiode 2005/06) erschienen.

Vorwort des Vorstands-vorsitzenden

Sehr geehrte Damen und Herren,

die OMV hat sich in ihrem Code of Conduct zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik verpflichtet. Unsere Mitgliedschaft beim UN Global Compact unterstreicht unsere Bereitschaft, die Grundprinzipien der Nachhaltigkeit zu beachten. Unter Nachhaltigkeit im Unternehmen verstehen wir eine Entwicklung, die auf drei Säulen ruht: der ökonomischen Säule mit profitablem Wachstum, der ökologischen Säule zur Erhaltung der Lebensgrundlage auf der Erde und einer gesellschaftlich-sozialen Säule im Sinne eines gerechten und friedlichen Zusammenlebens und der Sicherung eines lebenswerten Lebens. Die OMV bekennt sich somit zum so genannten Prinzip der „Triple Bottom Line“ in der Überzeugung, dass ein Unternehmen nur dann nachhaltig handelt, wenn es alle drei Aspekte in seinen Entscheidungen und Aktivitäten berücksichtigt. CSR ist kein Ersatz für die unbestrittene Verpflichtung, nationale und internationale Gesetze einzuhalten. CSR heißt für uns, Verantwortung für die Umwelt und Gesellschaft über gesetzliche Verpflichtungen hinaus zu übernehmen.

Auch in der Berichterstattung über die Nachhaltigkeit ist es mir wichtig, den Leserinnen und Lesern dieses Verständnis zu vermitteln. Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die Jahre 2005 und 2006 und schließt teilweise das Rumpfjahr 2007 mit ein. Wir haben auch in Zukunft vor, alle zwei Jahre einen umfassenden Rechenschaftsbericht zu verfassen. Detaillierte Daten über Umwelt, Sicherheit und Gesundheit werden jährlich auf der Website der OMV veröffentlicht. Projekte und interessante aktuelle Neuigkeiten finden Sie ebenfalls auf der Website über Corporate Social Responsibility. Wir haben uns für eine zweijährige Vorlage des Performance-Reports entschieden, da für die Analyse und Weiterentwicklung von CSR-Standards eine Berichtsperiode von nur einem Jahr zu kurz ist und wir jeden Aktionismus vermeiden wollen.

Für den HSE-(Gesundheit, Sicherheit, Umwelt-) und den Governance-Teil gibt es externe Evaluierungen. Zwecks Überprüfbarkeit anderer Berichtsteile haben wir jene international anerkannten Experten um ihre Stellungnahme gebeten, die uns bei den großen Projekten federführend begleiten.

In unseren Nachhaltigkeitsberichten informieren wir über jene Gesellschaften der OMV Gruppe, in denen wir einen beherrschenden Einfluss haben, sowie über Joint Ventures des Geschäftssegments Exploration & Produktion, in denen wir Operator sind. Die Mehrheit an der AMI (Agrolinz Melamine GmbH) wurde bereits im 1. Halbjahr 2005 abgegeben, die Konsolidierung der Econ Gas GmbH erfolgte ab dem 4. Quartal 2006 – aus Zweckmäßigkeitsgründen sind beide Gesellschaften nicht in den vorliegenden Bericht inkludiert.

Wenn ich auf den zweijährigen Zeitraum seit Erscheinen des letzten Performance-Reports zurückblicke, so möchte ich folgende wichtige Entwicklungen hervorheben, an denen sich die Nachhaltigkeit deutlich machen lässt:

- Im ökonomischen Bereich sind dies die weitere Integration der Petrom, der Einstieg in die Türkei (durch den Erwerb von 34 % an der Petrol Ofisi) und die Internationalisierung der Gasgeschäfte;
- im ökologischen Bereich die Gründung und Entwicklung des OMV Future Energy Fund, der Verkauf unserer Beteiligung in Ecuador, umweltbedingte Investitionen in der Petrom und in der Produktentwicklung und
- im gesellschaftlich-sozialen Bereich die systematische, strukturierte Implementierung von CSR und des Code of Conduct im gesamten Unternehmen mit den Schwerpunkten auf Sicherheit und Gesundheit, Menschenrechten sowie dem Stakeholder-Dialog.

Das Motto dieses Berichts „OMV im Dialog“ soll die Innovationskraft und kulturelle Veränderung, die von Neugier, Offenheit, Respekt und Kooperation ausgeht, unterstreichen. Ich bin der Überzeugung, dass große Probleme aufgrund der Komplexität und Internationalisierung nicht von Unternehmen alleine gelöst werden können. Sie müssen sich vernetzen und mit NGOs und Regierungen Plattformen zur Erarbeitung von Lösungen bilden.

Die Herausforderungen der nächsten Jahre für die OMV sind auch Herausforderungen für gelebte CSR:

- Vollständige Integration der Petrom als ein Unternehmen mit Standards auf internationalem Niveau
- Beachtung unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung insbesondere im Bereich der Menschenrechte bei gleichzeitiger Diversifikation der Energieversorgung und damit Eintritt in gesellschafts- und umweltpolitisch problematische Länder bzw. Kooperation mit Partnern, deren Standards von international anerkannten abweichen
- Kontinuierliche Integration des Themenbereichs Klimaschutz in die strategische Ausrichtung der OMV

Natürlich treten bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zwischen wirtschaftlichen Notwendigkeiten und nachhaltigen Zielsetzungen mitunter Dilemmas deutlich zu Tage. Mit Corporate Social Responsibility als Management-Tool bemühen wir uns, eine Balance zu finden, weil nachhaltiger Geschäftserfolg nur auf Basis der Achtung von Umwelt, Gesundheit, Sicherheit, Kunden, Mitarbeitern und unserem Umfeld erzielbar ist.

Wolfgang Ruttenstorfer, Generaldirektor

Organisation und Unternehmensprofil

Corporate Governance

Die OMV hat sich verpflichtet, den österreichischen Corporate Governance Kodex einzuhalten. Diese Verpflichtung wird jährlich anhand des offiziellen Fragebogens des Arbeitskreises für Corporate Governance von einem Anwalt und von Deloitte evaluiert. Das Ergebnis wird auf der Website veröffentlicht. Die OMV hält alle C- und R-Regelungen des Kodex ein, nur 2005 wurde der Finanzkalender wegen Petrom-Koordinierungen um 29 Tage zu spät veröffentlicht.

Die OMV Governance folgt dem „two tier"-Prinzip: ein unabhängiger Vorstand, der die Geschäfte führt, und der Aufsichtsrat, der als kontrollierendes Organ fungiert. Die Geschäftsverteilung des Vorstands, die Aufgabe des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, die Kriterien der Unabhängigkeit und die diesbezüglichen Erklärungen sind auf der OMV Website veröffentlicht. Die Unabhängigkeitskriterien sind auf der Basis der Empfehlungen der EU und der österreichischen Kodex-Kommission erstellt. Nach diesen Kriterien sind alle Aufsichtsräte unabhängig, die Mehrheit davon ist auch von den Kernaktionären unabhängig.

Kein Mitglied des Aufsichtsrats ist oder war Mitglied des Vorstands. Auch Konzernverflechtungen gibt es nicht.

Die Vergütung des Vorstands und des Senior-Managements orientiert sich am Markt, verbunden mit einer starken Leistungskomponente. Die Vergütung besteht aus einem fixen Anteil und zusätzlichen variablen Anteilen. „Short term incentives" sind Bonusvereinbarungen abhängig von klaren Zielvorgaben. „Long term incentives" werden durch Aktienoptionspläne abgedeckt. Sie werden veröffentlicht und in der Hauptversammlung beschlossen. Die Vergütungen der Vorstände werden auch einzeln im Geschäftsbericht und auf der Website veröffentlicht.

In den jeweiligen Geschäftsordnungen sind Regelungen für Vorstand und Aufsichtsräte über Vorgangsweisen bei Interessenkonflikten enthalten. Darüber hinaus bestehen für den Vorstand noch weitere Vorschriften, die dem Prinzip folgen, mit Offenheit und Transparenz zu agieren und Missverständnisse durch das 4-Augen-Prinzip zu vermeiden.

Vorstandsmitglieder werden vom Nominierungsausschuss vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat nach einem festgelegten Besetzungsverfahren bestellt, in dessen Zentrum die Beurteilung der Fähigkeiten und Erfahrungen inklusive eines Gutachtens einer internationalen Personalagentur steht.

Konzernabschluss sowie Halbjahres- und Quartalsberichte werden nach IFRS (IAS 34) erstellt. Auch der Jahresabschluss der Petrom S.A. erfolgt seit 2005 nach IFRS. Ein Executive Risk Committee unterbreitet dem Vorstand, basierend auf den Ergebnissen des unternehmensweit eingeführten Risk-Monitors, Vorschläge für die Risikostrategie samt Maßnahmen. Die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements wird alljährlich in einer gesonderten Prüfung vom Wirtschaftsprüfer evaluiert. Der Bericht wird dem Prüfungsausschuss und dem Aufsichtsrat zur Erörterung vorgelegt.

Budget, Finanzkennziffern und Performance-Ziele werden regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft und Benchmarks herangezogen, die sich an den Peers der OMV orientieren.

Jedes Jahr wird gemeinsam mit dem Aufsichtsrat ausführlich die Strategie erörtert. Strategische Ziele werden in einer Balanced Scorecard messbar gemacht und regelmäßig mit Vorstand und Senior-Management evaluiert. Mittelfrist- und Jahrespläne werden vom Vorstand genehmigt und in den Geschäftsbereichen umgesetzt. Im Managementsystem sind jährlich Review-Prozesse vorgesehen. Die regelmäßigen Berichte des Vorstands an den Aufsichtsrat enthalten auch umwelt-, sicherheits- und gesundheitsrelevante Informationen.

OMV Vorstand
von links nach rechts:
Helmut Langanger
Werner Auli
Wolfgang Ruttenstorfer
Gerhard Roiss
David C. Davies

Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand

Der Vorstand besteht seit 1.1.2007 aus 5 Mitgliedern:

Wolfgang Ruttenstorfer, Vorsitzender des Vorstands

Gerhard Roiss, Stellvertreter des Vorstandsvorsitzenden und für das Raffinerie-, Marketing-, Petrochemie- und Chemiegeschäft zuständig

Werner Auli, Vorstand für den Geschäftsbereich Erdgas

David C. Davies, Finanzvorstand

Helmut Langanger, Vorstand für Exploration und Produktion

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Kapitalvertretern und fünf vom Betriebsrat entsandten Mitgliedern. Gemäß österreichischem Corporate Governance Kodex (ÖCGK) haben alle Kapitalvertreter erklärt, von der Gesellschaft und deren Vorstand unabhängig zu sein. Gemäß Regel 54 ÖCGK haben die Kapitalvertreter des Aufsichtsrats ihre Unabhängigkeit von den Großaktionären erklärt. Die Unabhängigkeitskriterien sind auf der Website veröffentlicht. Satzungsgemäß beschließt die Hauptversammlung jährlich die Vergütungen der gewählten Aufsichtsratsmitglieder für das abgelaufene Wirtschaftsjahr.

Der Aufsichtsrat hat vier Ausschüsse eingerichtet:
Präsidial- und Nominierungsausschuss
Prüfungsausschuss
Projektausschuss
Vergütungsausschuss

Für die Geschäftsjahre 2005/06 wurde folgendes Vergütungsschema beschlossen:
EUR 29.200 für den Vorsitzenden
EUR 21.900 für die Stellvertreter
EUR 14.600 für die Mitglieder
EUR 12.000 für den Vorsitzenden eines Ausschusses
EUR 10.000 für den stellvertretenden Ausschussvorsitzenden
EUR 8.000 für die Mitglieder eines Ausschusses
Das Sitzungsgeld beträgt EUR 365,00.

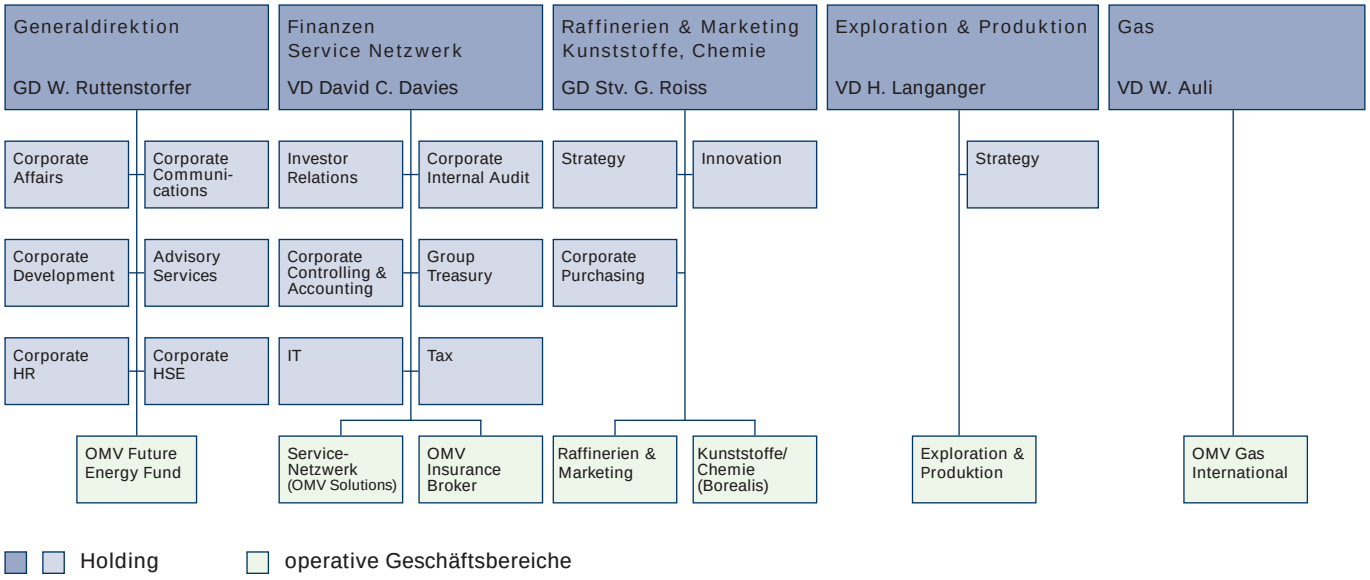
Alle Kapitalvertreter des Aufsichtsrats sind bis zur Hauptversammlung (HV) im Jahr 2009 bestellt.

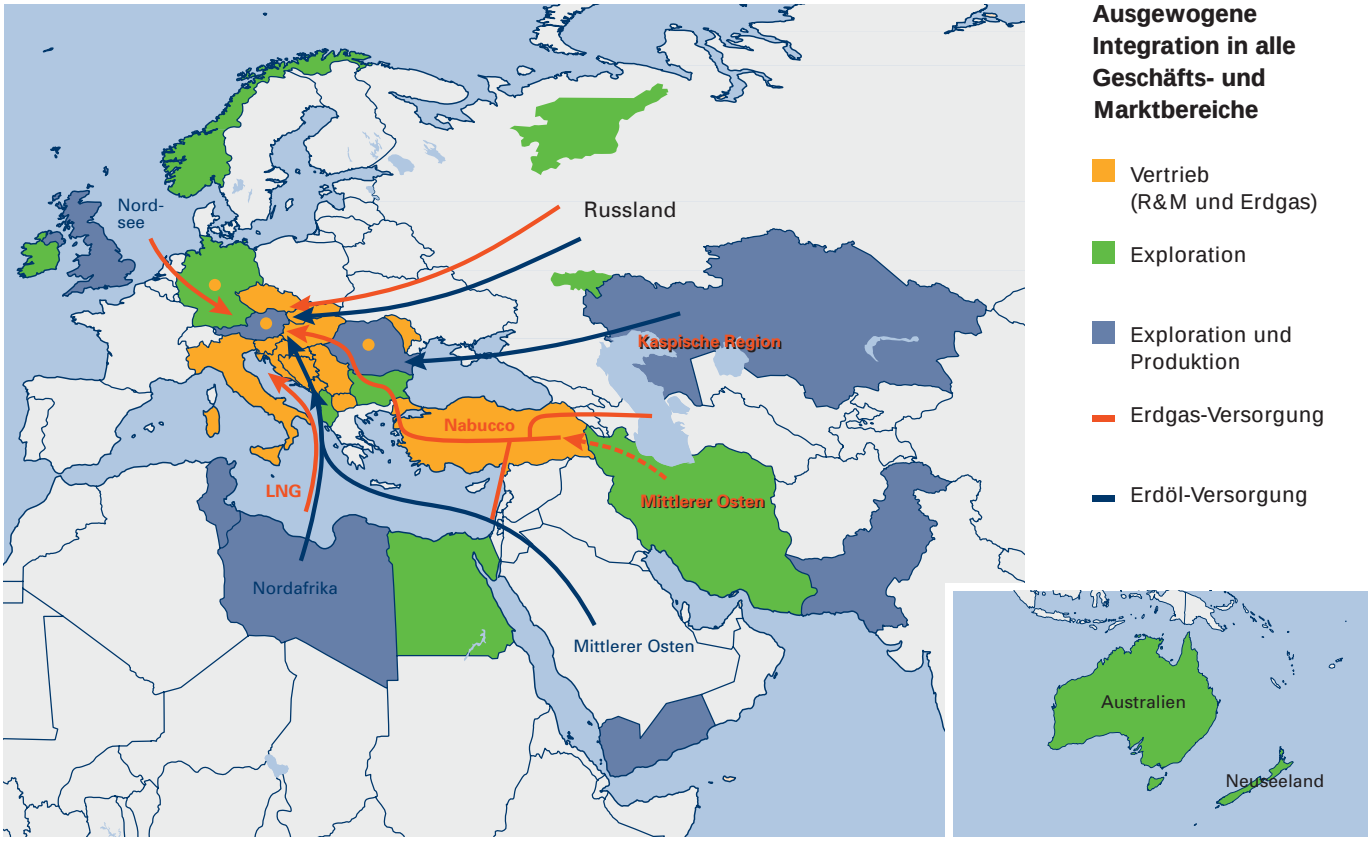
Konzernstruktur

Organisationsstruktur

Die Organisationsstruktur des Konzerns ist eine Management-Holding mit drei operativen, rechtlich selbstständigen Geschäftsbereichen. Alle kaufmännischen, administrativen und IT-Dienstleitungen sind im Sinne der Konzernoptimierung in der Gesellschaft OMV Solutions zusammengefasst. Konzernführungsfunktionen unterstützen den Vorstand in der Führung und berichten direkt an ihn. Die Kompetenzen der Management-Holding gehen deutlich über eine Finanz-Holding hinaus und tragen über das „dotted line"-Prinzip auch Verantwortung in den Geschäftsbereichen. Alle für Corporate Social Responsibility entscheidenden Bereiche werden von Konzernführungsfunktionen geleitet. Entsprechende Abteilungen in den Geschäften unterstützen das Line-Management. Die Petrom ist eine Aktiengesellschaft, in der der OMV Vorstand Mitglied des Aufsichtsrates ist und die Konzernführung der OMV eine starke beratende Aufgabe wahrnimmt. Im CSR-Committee der Petrom ist die OMV CSR-Verantwortliche vertreten.

OMV Konzern
Organigramm





Eigentumsstruktur

Die OMV Aktiengesellschaft ist seit 1987 ein börsenotiertes Untenehmen. Die OMV Aktionärsstruktur setzt sich aus 50,9 % Streubesitz, 31,5 % Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft (ÖIAG) und 17,6 % International Petroleum Investment Company (IPIC) aus Abu Dhabi zusammen. Das Grundkapital der OMV besteht aus 300.000.000 auf Inhaber lautenden Stückaktien. Es gilt das Prinzip „one share – one vote", d. h. keine Aktie ist mit besonderen Rechten ausgestattet. Zwischen den Kernaktionären IPIC und ÖIAG besteht ein Syndikatsvertrag, der ein gemeinsames Verhalten sowie Übertragungsbeschränkungen bzgl. der gehaltenen Aktien vorsieht.

Diese stabile Aktionärsstruktur bildet auch einen wesentlichen Beitrag zur Formulierung und Umsetzung einer Geschäftspolitik, die nicht auf kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern auf Nachhaltigkeit ausgerichtet ist.

Positionierung

Die OMV ist Mitteleuropas führender Erdöl- und Erdgaskonzern

Die OMV hat sich in den letzten Jahren durch die konsequente Umsetzung ihrer Wachstumsstrategie zum führenden Erdöl- und Erdgasunternehmen in Mitteleuropa entwickelt. Den OMV Konzern zeichnet ein hohes Maß an Integration aus, d. h. unsere Geschäftsbereiche sind entlang von Wertschöpfungsketten verknüpft: Wir fördern, wir transportieren, wir verarbeiten Mineralölprodukte und Erdgas und versorgen damit unsere Kunden. Unsere Kerngeschäfte umfassen Exploration und Produktion, Raffinerien und Marketing, Erdgas sowie Chemie. Wir fördern 324.000 boe/d und haben rund 1,3 Mrd boe/d sichere Reserven. Wir verfügen über eine Raffineriekapazität von 26,4 Mio t und betreiben ein Netz von 2.540 Tankstellen in 13 Ländern. Die OMV transportiert jährlich rund 47 Mrd m^3 Erdgas nach Westeuropa und betreibt Erdgasspeicher. Unsere Erdgasverkaufsmengen betragen 14,1 Mrd m^3. Neben unseren 100-%-Töchtern OMV Exploration & Production, OMV Refining & Marketing und OMV Gas sind wir zu 51 % an der Petrom, zu 50 % an der Gasvertriebsgesellschaft EconGas, zu 45 % am Bayernoil-Raffinerieverbund und zu 18,9 % an der ungarischen MOL beteiligt (Stand 1. Halbjahr 2007). Das Leistungsspektrum der 100%igen Tochter OMV Solutions umfasst sieben Service Lines: IT, Financial Service, HR Management & Consulting, HR Administration, Facility Management, Center for Occupational Health und Procurement (Stichtag: 31.12.2006).
Im Jahr 2005 hat sich die OMV im Bereich Chemie strategisch neu positioniert, indem ein 50-%-Anteil an AMI Agrolinz Melamine International an den Kernaktionär International Petroleum Investment Company (IPIC) aus Abu Dhabi verkauft wurde. Zudem wurde der Anteil an Borealis um 10 Prozentpunkte aufgestockt, womit die OMV Beteiligung nun bei 35 % liegt. IPIC hält die restlichen 65 %.
Um die Chemie-Aktivitäten zu bündeln, wurde der 50-%-Anteil an AMI Agrolinz Melamine International in Borealis eingebracht. Sowohl AMI als auch Borealis haben eine führende Position im Sektor Melamin bzw. Polyolefine. Mitte 2006 wurde die Borealis-Konzernzentrale von Kopenhagen nach Wien verlegt. Die bisherige 100-%-Tochter Polyfelt haben wir 2005 im Zuge der Fokussierung auf das Kerngeschäft verkauft. 2006 erwarben wir einen 34-%-Anteil an Petrol Ofisi, der führenden Marketinggesellschaft in der Türkei. Im Juni 2006 gründeten wir den OMV Future Energy Fund, der nachhaltige Energieprojekte fördern soll. Mit dem Erwerb von 74,9 % an Ringoil Holding & Trading Ltd gelang im Bereich Exploration und Produktion der Markteintritt in Russland. Der Konzern der OMV Aktiengesellschaft bietet seine Produkte und Dienstleistungen unter ca. 140 Marken an; die bedeutendsten sind folgende: die OMV als Corporate-Marke und -Logo sowie als Bestandteil vieler spezifischer Marken, insbesondere auch der Tankstellen, VIVA für Tankstellenshops und Tankstellenrestaurants und dort verkaufte Produkte, Bixxol für Schmierstoffe sowie OMV Future Energy Fund im Bereich der erneuerbaren Energie. Eine Reihe von Tankstellen wird unter den Marken avanti oder Stroh betrieben. Vorwiegend in Rumänien werden die Produkte und Dienstleistungen unter den Marken Petrom und PetromV angeboten.

Unser CSR-Verständnis

Corporate Social Responsibility (CSR) versteht die OMV als Schirm von Verhaltensweisen und Prozessen, um sowohl ökologische als auch gesellschaftlich-soziale Aspekte in der Unternehmensführung zu berücksichtigen.

Das beginnt in der Strategie, die ein Bekenntnis zur Nachhaltigkeit enthält und Ziele für CSR-Bereiche festlegt. Als Tool zur Verfolgung dieser Ziele dient die Balanced Scorecard (BSC). Sie formuliert messbare Kennzahlen und wird mehrmals jährlich an den Vorstand berichtet.

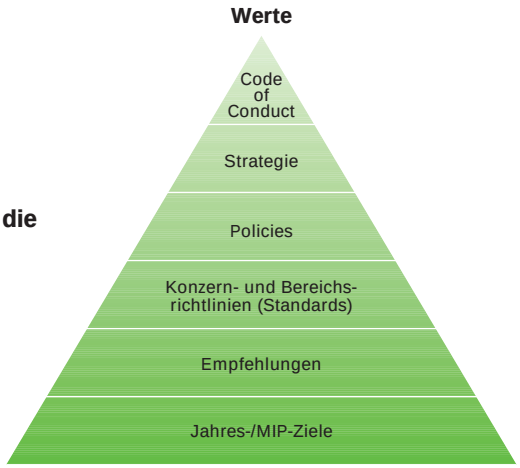
Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unserer strategischen Entscheidungen. Dazu einige Beispiele:
Wir wollen uns in Bezug auf HSE im ersten Quartil des Mitbewerbs positionieren.
Die OMV strebt eine Position im ersten Quartil unter den mittelgroßen, integrierten Öl- und Gasgesellschaften bis 2010 an. Der Vergleich von Schlüsselkennzahlen im HSE-Sektor soll den Weg zu diesem Ziel kurzfristig verfolgbar machen. Wir stärken den Gasbereich, für den jetzt ein eigenes Vorstandsmitglied zuständig ist. Dieser Schritt reflektiert die steigende Bedeutung des OMV Gasgeschäfts zur Deckung der steigenden Nachfrage für einen Energieträger, der weniger CO_2 produziert. Der Gasbereich wird neben Exploration & Produktion sowie Raffinerien & Marketing als drittes Standbein des Unternehmens ausgebaut. Wir haben ein Carbon-Management eingeführt. Als integriertes Öl- und Gasunternehmen liefert die OMV fossile Energieträger. Bei unseren Entscheidungen streben wir an, den Einfluss auf das Klima möglichst gering zu halten.

- Wir fördern die Energieeffizienz bei der Verwendung und bei der Herstellung unserer Produkte.
- Wir forcieren den Einsatz von Produkten mit geringerem Kohlenstoffgehalt (z. B. Erdgas).
- Wir unterstützen Projekte zur CO_2-neutralen Energiegewinnung.

Wir haben den OMV Future Energy Fund gegründet, über den auf Seite 16 noch berichtet wird.

Im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung macht die Entscheidung, sich mit Menschenrechten intensiv auseinanderzusetzen und den Stakeholder-Dialog vermehrt zu suchen, die nachhaltige Unternehmenspolitik deutlich.

Integration von CSR in die Unternehmenspolitik



Code of Conduct und UN Global Compact

Die OMV ist Mitglied des UN Global Compact und hat sich damit zur Umsetzung seiner zehn Prinzipien verpflichtet.
Basierend auf unseren Werten, dem UN Global Compact und universellen ethischen Standards hat die OMV in ihrem Code of Conduct einen Werte- und Verhaltenskatalog verfasst. Er enthält grundsätzliche Verpflichtungen zu den fünf Themenschwerpunkten:

- Mitarbeiter
- Menschenrechte
- HSE
- Beziehungen zu unserem Umfeld und
- Governance

Der Code of Conduct (CoC) ist das zentrale Dokument unseres Wertesystems und unserer Verhaltensnormen und die absolute Grundlage unseres Handelns. Es gibt uns Orientierung, wie wir unsere Ziele erreichen. Davon abgeleitet sind zu einigen Themenbereichen besondere Grundprinzipien/ Policies formuliert. Die konkretere Ausgestaltung erfolgt über verbindliche Konzernrichtlinien bzw. -standards. Diese regeln auch die Managementsysteme über die Implementierung des Code of Conduct im Konzern.

Der UN Global Compact (UNGC) ist eine von der UNO unterstützte weltweite Initiative, eine Kooperation von Unternehmen und Zivilgesellschaft, um nach universellen Prinzipien die Herausforderungen der Globalisierung zu meistern.

Die OMV bekennt sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Die zehn Prinzipien basieren auf der UN-Menschenrechtsdeklaration, einschlägigen Deklarationen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung. Wir verstehen sie als Grundsätze und Ziele, die in unserem Code of Conduct konkretisiert sind.

Die OMV sieht diese weltweite Kooperation innerhalb des UNGC als Lernplattform und beteiligt sich aktiv am Kommunikationsnetzwerk „Communication on Progress“. Die OMV wird daher als aktives Mitglied des UN Global Compact geführt und berichtet regelmäßig ihre Fortschritte zu diesem Commitment. Im Berichtszeitraum wurde innerhalb des Konzerns ein besonderer Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit dem Thema Menschenrechte und Antikorruption gelegt (im Einklang mit den zehn Prinzipien des UNGC). Im Sommer 2007 bestätigte die OMV ihr Engagement im Klimaschutz mit der Unterzeichnung des UN Global Compact-Statements „Caring for Climate: The Business Leadership Platform“.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu dem sich die OMV bekennt, finden Sie im Detail unter: www.unglobalcompact.org

Mehr Informationen zum Thema Klimaschutz finden Sie auf Seite 42.

03

Im Brennpunkt

„CSR ist integrierter Bestandteil unserer Strategie bei der Petrom. Wir achten daher darauf, dass wir unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft auch erfüllen können und die von uns eingeführten Programme nicht nur nachhaltige Ergebnisse liefern, sondern auch unsere Einstellung deutlich zum Ausdruck bringen.

Primär versuchen wir, jeden Mitarbeiter für das Thema soziale Verantwortung zu sensibilisieren und unsere unternehmerischen Gepflogenheiten durch eine Stärkung des Corporate Governance Kodex zu verbessern. Gleichzeitig sind wir als größtes Unternehmen in Rumänien auch bestrebt, einen aktiven Beitrag für die rumänische Gesellschaft zu leisten …

Mariana Gheorghe, CEO, Petrom

„Responsabilitatea socială corporatistă este parte integrantă a strategiei Petrom. Vrem să ne asigurăm că ne îndeplinim responsabilitatea faţă de societate, prin programe care generează nu doar rezultate pe termen lung, ci şi o atitudine.

În principal, vrem ca fiecare angajat al companiei să aibă un comportament social responsabil şi să ne îmbunătăţim practicile de business prin întărirea politicii de Guvernare Corporatistă. În acelaşi timp, fiind cea mai mare companie din România, Petrom este angajată activ pentru a-şi aduce contribuţia în beneficiul societăţii româneşti ...

Mariana Gheorghe, CEO, Petrom

OMV Future Energy Fund

Der OMV Future Energy Fund ist eine Tochtergesellschaft der OMV Aktiengesellschaft, die 2006 zur Bündelung und Förderung von Projekten im Bereich zukünftiger Energien gegründet wurde. Die Etablierung dieser Gesellschaft zeigt das Bekenntnis des Konzerns zum Thema „Erneuerbare Energien“. Erste Projekte wurden Ende 2006 initialisiert.

Mariana Gheorghe, CEO Petrom, im Dialog mit Attila Korodi, rumänischer Minister für Umwelt und Nachhaltige Entwicklung, beim Projektstart von „Verde la puterea Petrom“.

Als Energieunternehmen muss sich die OMV den Herausforderungen der wachsenden Energienachfrage, der Endlichkeit fossiler Energieträger sowie des Klimawandels stellen. Die OMV setzt sich dafür ein, im Bereich „Erneuerbare Energien“ Geschäftsmöglichkeiten zu finden, die sich in die Kerngeschäfte des Unternehmens integrieren lassen. Ziel ist es, über die nächsten Jahrzehnte ein profitables, stark wachsendes Geschäft im Bereich „Erneuerbare Energien“ aufzubauen.

Im Juni 2006 wurde daher mit der OMV Future Energy Fund GmbH eine eigene Gesellschaft gegründet, die sich der Identifikation, Begleitung und finanziellen Unterstützung von Projekten zu erneuerbaren Energien sowie der Reduktion von Emissionen innerhalb des OMV Konzerns widmet. Insgesamt ist der OMV Future Energy Fund mit einem Startkapital von EUR 100 Mio ausgestattet. Diese Summe macht jenen Investitionsanteil aus, der für die Wirtschaftlichkeit der diversen Projekte erforderlich ist.

Es handelt sich dabei um einen Kick-off-Beitrag für Forschungs- bzw. Pilotprojekte,

OMV future energy fund

um diesen über die Wirtschaftlichkeitsgrenze zu helfen. Der prozentuelle Anteil dieser Förderung an den Gesamtinvestitionskosten eines solchen Projekts variiert von Fall zu Fall. Ziel ist es, damit ein Gesamtvolumen von mehr als EUR 500 Mio in den drei OMV Geschäftsbereichen E&P, R&M sowie Erdgas auszulösen. Mit dem OMV Future Energy Fund will die OMV den Übergang von einem reinen Erdöl- und Erdgaskonzern zu einem Energiekonzern einleiten, der erneuerbare Energien in seinem Portfolio hat.

Der OMV Future Energy Fund forciert Technologien und Anwendungen in folgenden Bereichen:

- Energiegewinnung aus erneuerbaren Energieträgern, wie z. B. durch Produktion von Biotreibstoffen und Biogas sowie Forschungsprojekte zur Wasserstoffwirtschaft
- Reduktion von Treibhausgasen bei der Energiegewinnung aus fossilen Brennstoffen, wie z. B. durch Carbon Capture and Storage und emissionsfreie Kraftwerke
- Energiegewinnung durch Erhöhung der Energieeffizienz, wie z. B. durch Nutzung von Abwärme bei industriellen Prozessen
- Reduktion von Treibhausgasen bei industriellen Prozessen, wie z. B. durch den Einbau eines Katalysators

Ein unabhängiger Beirat, der aus vier international anerkannten Wissenschaftern und drei Vertretern der OMV besteht, wählte im Jahr 2006 sechs Projekte, die vom OMV Vorstand bestätigt wurden. Der OMV Future Energy Fund stellte hierfür insgesamt rund EUR 3,4 Mio zur Verfügung und löste damit ein Projektvolumen von insgesamt EUR 20,4 Mio aus.

Neben dem OMV Future Energy Fund sind nicht nur die drei OMV Geschäftsbereiche an dieser Gesamtsumme mit EUR 6,8 Mio beteiligt, sondern auch externe Projektpartner mit EUR 10,2 Mio. Konkret handelt es sich um Projekte zur zweiten Generation Biodiesel, Biogas, eine Wasserstofftankstelle in Stuttgart, eine weitere Wasserstofftankstelle sowie eine Forschungsstation im Hydrogen Center Austria in Graz, Injektion von CO_2 bei der Erdgasförderung sowie die Rückführung von CO_2 bei der Ölförderung.

Mehr Informationen zum OMV Future Energy Fund finden Sie unter www.omvfutureenergyfund.com.

Business Ethics

Jeder, der für die OMV oder in ihrem Namen arbeitet, muss seine Geschäfte mit Ehrlichkeit und Integrität durchführen. Jeder von uns ist verpflichtet, einen fairen Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kollegen, Kunden, Lieferanten, Kontraktoren, Geschäftspartnern, Wettbewerbsfirmen, Behörden und anderen Stakeholdern unseres Unternehmens zu pflegen.

Es gibt daher genaue Regelungen über integres Verhalten bei der Annahme von Geschenken oder Einladungen oder deren Gewährung Dritten gegenüber. Auch die Vorgangsweise bei Interessenkonflikten ist klar geregelt. Wir haben diese Regelungen gerade verschärft, dem Thema Antikorruption besonderes Augenmerk gewidmet und sie unter „Business Ethics“ zusammengefasst. Die Verschärfung liegt insbesondere in einem sorgfältigen Evaluierungsprozess für Vertragsabschlüsse, um auch im kritischen Umfeld redlich zu handeln.

Dies ist auch Teil unserer Verpflichtung aus dem Beitritt zum UN Global Compact. Standards, Helplines und Trainings, also das gesamte neue Programm, werden im ganzen Konzern 2007/08 ausgerollt.
In diesem Prozess orientieren wir uns an den von der Partnering Against Corruption Initiative (PACI) entwickelten Grundsätzen.

Ziel dieser branchen- und länderübergreifenden Initiative ist die Eindämmung von Korruption und Bestechung weltweit. In diesem internen Prozess wurden wir vom international anerkannten Basel Institute on Governance beraten.

Besondere, auf Korruptionsrisiken ausgerichtete Analysen gab es nicht. Es ist jedoch Teil jeder Prüfung von Internal Audit, bei den Gesellschaften oder Abteilungen auf die Wahrung von Integrität und aller damit zusammenhängenden Regeln der Business Ethics zu achten. Anlassbezogene Einzeluntersuchungen finden jedoch statt. In der OMV wurden 2005 drei und 2006 ein Dienstverhältnis wegen des Verstoßes gegen diesbezügliche interne Vorschriften gelöst.

Die Programme zur Integration der Petrom umfassen auch die Vermittlung der im Code of Conduct festgehaltenen Werte und Verhaltensweisen. Loyalität und Integrität waren Teil der „Developing Petrom“-Trainings.

„Ich begrüße das starke Commitment der OMV für Business-Integrität. In den letzten Monaten habe ich das Unternehmen intensiv im Prozess unterstützt, ein umfassendes Anti-Bribery-Compliance-System zu entwickeln und zu implementieren, das internationalen Standards entspricht.“

Mark Pieth, Präsident, Basel Institute on Governance

Petrom

Die Petrom ist das führende Erdöl- und Erdgasunternehmen in Südosteuropa. Die Kerngeschäfte umfassen Exploration und Produktion, Raffinerien und Marketing sowie Erdgas.

Die Förderung beträgt rund 204.000 boe/d bei sicheren Reserven von 940 Mio boe/d. Die Petrom verfügt über eine Raffinerie-kapazität von 8 Mio t und betreibt ein Netz von 804 Tankstellen. Die Petrom wurde ab 2006 in das Geschäftsbereichsreporting von E&P, R&M und Erdgas integriert.

Rollout des Code of Conduct

In der Petrom wurde 2006 ein Führungs-kräftetraining mit Schwerpunkt Unterneh-menskultur, Risikomanagement, Kommunikation, Human Resources, Strategie, Menschenrechte und Corporate Governance unter dem Titel „Developing Petrom“ durchgeführt. In Workshops mit Führungskräften wurden die Rolle des Code of Conduct in der täglichen Geschäftstätig-keit erörtert und Herausforderungen identifi-ziert. Wir verstehen dies als Prozess, der 2007/08 weitergeführt wird.

Human Resources

In der Petrom wurde eine neue Trainings-abteilung etabliert, um Trainingspläne für die Mitarbeiter zu entwickeln, weil wir die Weiterentwicklung als Voraussetzung unseres Wachstumskurses und als Grund-prinzip unserer HR-Politik betrachten. Im Jahr 2006 wurden EUR 4 Mio an Trainingskosten in der Petrom investiert, hinzu kamen Kosten für internationale Austauschprogramme im Ausmaß von EUR 1,5 Mio und Kosten für Raffinerieaus-tausch (Ausbildung von rumänischen Uni-Absolventen in der Raffinerie Schwechat, die ihr Know-how in der Petrom einbringen) im Ausmaß von EUR 300.000.

Alle für 2006 gesetzten Ziele bezüglich des Reorganisationsprozesses wurden erfüllt. Sie sind als Ergebnis eines offenen und weiterführenden Dialogs sowohl mit den Gewerkschaften als auch der Belegschaft im Hinblick auf Lösungsoptimierung unter Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften anzusehen.

Leider mussten wir uns im Zuge von not-wendigen Strukturierungsmaßnahmen in der Petrom 2005/06 von rund 10.000 Mit-arbeitern trennen, um die Produktivität des Unternehmens schrittweise an das interna-tionale Niveau heranzuführen und sie nach-haltig profitabel zu gestalten. Dies geschah mit Sozialplänen, die mit den Gewerk-schaften vereinbart wurden.

Darüber hinaus haben wir zeitgleich auch ein Outplacement-Programm mit dem Ziel begonnen, ehemaligen Arbeitnehmern die

Chance für einen Neustart in ihrer beruflichen Karriere zu geben – entweder durch Unterstützung bei der Neuorientierung am Arbeitsmarkt oder durch Mithilfe bei der Gründung eines eigenen Unternehmens. Zu diesem Zweck wurden landesweit 15 Transition Centers tätig. Diese im Laufe der Berichtsperiode implementierten und bis zu diesem Zeitpunkt in Rumänien noch unbekannten Programme haben bis 2006 ca. 20 % der ehemaligen Belegschaft adäquate Unterstützung zukommen lassen. In der Restrukturierungsphase wurde auf die interne Kommunikation über Newsletter, Mitarbeiterzeitung und zahlreiche Veranstaltungen besonderes Gewicht gelegt.

HSE

Zu Beginn des Jahres 2005 startete ein weitreichendes HSE-Integrationsprogramm in der Petrom, um die HSE-Standards schrittweise an jene der OMV bzw. an internationale Best-Practice-Modelle heranzuführen. Sukzessive erfolgten:

- Die Implementierung des HSE-Managementsystems und des HSE-Berichtswesens: Bereits 2005 wurden Sicherheitsdaten zuverlässig erfasst; nach intensiven Vorbereitungen konnten die Umweltdaten in der Petrom für 2006 erhoben und einer externen Prüfung erfolgreich unterzogen werden. Das HSE-Managementsystem wurde innerhalb des Petrom-Business-Management-Systems implementiert. Von 26 Richtlinien, die 2006 erlassen wurden, kamen allein acht aus dem HSE-Bereich. Zudem konnte im Bereich Petrom Refining 2006 die Zertifizierung des integrierten Managementsystems (ISO 9001 und ISO 14001) erlangt werden.

- Die systematische Stärkung des HSE-Bewusstseins und die Schaffung einer HSE-Kultur: Insbesondere im Sicherheitsbereich wurden umfassende Trainingsmaßnahmen durchgeführt und durch eine intensive Kommunikationskampagne unter dem Motto „Think:ahead and choose safety“ begleitet. Das Engagement des Topmanagements spielte dabei eine wesentliche Rolle. Mehr als 222.800 Schulungsstunden wurden im Jahr 2006 in der Petrom allein im Bereich HSE abgehalten. Priorität hatte außerdem die Entwicklung eines neuen Gesundheitskonzepts in der Petrom, bei dem ein moderner und umfassender Service für die Mitarbeiter im Vordergrund steht.

Die Investitionen in die Modernisierung der Infrastruktur tragen unmittelbar zur Verbesserung von Sicherheits- und Umweltstandards in der Petrom bei.

Social Sponsoring, Community Investment

Move & Help-Kampagne der Petrom
Die Petrom arbeitet gemeinsam mit dem rumänischen Roten Kreuz und mit UNICEF an langfristigen sozialen Programmen. Als Teil dieser Kampagne stellte die Petrom mehr als EUR 1,3 Mio für Unterstützungsprogramme, die Information der Bevölkerung über Katastrophenschutz und die Schulung von Eltern mit Kindern im Vorschulalter bereit. Außerdem unterstützte die Petrom mit der Errichtung von Häusern auch die Opfer der Hochwasser, die Anfang 2006 Gebiete in Rumänien verwüstet hatten.

Katastrophenschutzkampagne
Das Pilotprojekt wurde 2006 in den Regionen mit großen Katastrophenrisiken, nämlich in den Bezirken Prahova, Dambovita und Arges, weitergeführt. Die Kampagne begann damit, dass in einem Wohnwagen Informationsveranstaltungen für Bürger und informelle Meinungsmacher in den ausgewählten Gemeinden abgehalten wurden. Zu dieser Kampagne gehörte auch der an alle Bewohner der Region gerichtete „Freiwilligentag”. Im Rahmen dieses Programms wurden Freiwillige in den Zielregionen vom

Roten Kreuz in Katastrophenschutzmaßnahmen ausgebildet. Die Kosten dieses Programms in der Höhe von EUR 120.000 wurden von der Petrom mitgetragen.

Schulung von Eltern mit Vorschulkindern
Gemeinsam mit UNICEF Rumänien führte die Petrom das über einen Zeitraum von 18 Monaten in Bukarest und in 15 anderen Bezirken im ganzen Land entwickelte Projekt „Schulung von Eltern in rumänischen Kindergärten“ 2006 weiter. Das Projekt verfolgte das Ziel, Eltern einen besseren Zugang zu modernen Erziehungsmethoden zu bieten und gleichzeitig die aktive Teilnahme von Kindern am Schulprozess zu fördern.

Wiedereinführung von Sport an Schulen
Im September 2006 entwickelte die Petrom gemeinsam mit Fundatia Casa Campionilor eine EUR 150.000 teure Kampagne zur Wiederbelebung des Wettkampfsports unter Jugendlichen. Zielgruppe dieser Kampagne waren Jugendliche im Alter von 7 bis 18 Jahren. Im Rahmen dieses Programms finanzierte die Petrom für eine Gruppe von 12 Schülern beginnend mit 1. Oktober 2006 einjährige Trainingscamps in Constanta. Durch diese Aktivitäten soll ein gesunder Lebensstil gefördert werden.

Von der E&P-Division initiierte Projekte in der Petrom
2006 wurden vier Pilotprojekte für das Gemeinwesen in den Kommunen Balc, Valcani, Cosmesti und Schela gestartet. In zwei Projekten werden Schulen und Kindergärten modernisiert, bei einem Projekt wird die Abwasseranlage verbessert, und ein weiteres Projekt galt der Modernisierung von Feuerwehrausrüstung.

Ökologisches Sanierungsprojekt „Verde la puterea Petrom“
Die Petrom unterstützt das ökologische Sanierungsprojekt „Verde la puterea Petrom“, im Zuge dessen 200.000 m² Land saniert und an die Stadt Bukarest zurückgegeben werden. Das drei Jahre dauernde Projekt startete im Jahr 2007 und ist das erste dieser Art in Rumänien.

... Unsere Bemühungen gehen dabei in zwei Richtungen. Neben mehreren wichtigen sozialen, auf die Bedürfnisse der lokalen Bevölkerung ausgerichteten Programmen und der Führung eines aufrichtigen Stakeholder-Dialogs haben wir auch ein fundiertes internes Programm für die konzernweite Integration unseres Code of Conduct und unserer Werte sowie die Implementierung unserer CSR-Projekte eingeführt.

Damit wollen wir unseren langfristigen Einsatz für eine bessere Welt sowohl für die derzeitige als auch für die nächsten Generationen mittragen. Wir zeigen „Respekt für die Zukunft“; das ist auch der Name unserer CSR-Plattform.“

Mariana Gheorghe, CEO, Petrom

... Este un demers cu două directii. Pe de o parte angajăm un veritabil dialog al tuturor părţilor societăţii prin programe sociale importante care se adresează nevoilor comunităţii locale, şi pe de altă parte dezvoltăm un program intern solid care integrează, la nivelul întregii organizaţii, Codul de Conduită, Valorile companiei şi proiectele de responsabilitate socială.

Astfel înţelegem să ne aducem contribuţia pe termen lung, pentru crearea unei lumi mai bune, atât pentru generaţiile prezente, cât şi pentru cele viitoare.
Arătăm, astfel ‚Respect pentru Viitor'! Şi acesta este motivul pentru care ne-am ales chiar acest nume pentru programele noastre de CSR.''

Mariana Gheorghe, CEO, Petrom

Vom Stakeholder-Dialog zum Stakeholder-Involvement

Stakeholder-Dialoge gehören zu unserem Verständnis von CSR; sei es in formeller Form oder oft spontan – insbesondere wenn es gilt, sich mit kritischen Äußerungen auseinanderzusetzen. Einmal im Jahr organisiert die OMV einen formell angelegten Stakeholder-Dialog. Der 2005 initiierte Dialog (siehe Performance Report 2003/04) in Form von Round-Table-Gesprächen mit dem Vorstand wurde 2006 ausgeweitet.

Im Forum diskutierte die Mehrheit der Vorstandsmitglieder inklusive Generaldirektor auf breiter Basis mit über 50 Teilnehmern aus Politik, Wirtschaft, Menschenrechts- und Umweltorganisationen (mehr Infos unter www.omv.com).

Im Vorfeld des vorliegenden Berichts wurden Stakeholder zu den Erwartungshaltungen hinsichtlich CSR-Engagement und Berichterstattung der OMV befragt. Das Ergebnis zeigte deutlich, dass der offene Dialog von den Stakeholdern sehr begrüßt wird. Der überwiegende Teil der Befragten wünscht sich weiterhin einen regelmäßigen Informationsaustausch mit Vertretern der OMV, um die Entwicklungen im CSR-Bereich aber auch noch vorhandene Defizite zu diskutieren.

Unsere Stakeholder sind in der Weiterentwicklung unserer CSR-Aktivitäten eine treibende Kraft, insbesondere beim Thema „Issue Management“ und bei der Durchführung von lokalen Projekten wie Community Development. Dort werden die Stakeholder wie Anrainer, lokale Behörden und NGOs aktiv in die Entwicklung von Projekten nach dem Prinzip des Bottom-Up Approach miteinbezogen.

Bei der Identifizierung der Stakeholder des Konzerns orientieren wir uns an der Definition der GRI: „Stakeholder sind definiert als juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in beträchtlichem Maße von Aktivitäten, Produkten und/oder Dienstleistungen der Organisation betroffen sind.“ Siehe auch: www.globalreporting.org

Unsere Stakeholder setzen sich im Wesentlichen aus folgenden Gruppen zusammen: Investoren/Analysten, Mitarbeiter, SRI-Agenturen, Lieferanten, Wettbewerber, Geschäftspartner/Kontraktoren, Universitäten, Regierungen, NGOs, Medien, Communities/Meinungsbildner, Kunden.

Eine Auswahl unserer Mitgliedschaften sowie von Partnern, mit denen wir uns international vernetzen bzw. zu konkreten Problemlösungen zusammenarbeiten, finden Sie auf Seite 78. Ein Beispiel für lokales Stakeholder-Management finden Sie auf Seite 67.

Stakeholderforum
Werner Auli

„Nachhaltige Entwicklung ist für mich eine Voraussetzung, Unternehmen langfristig wettbewerbsfähig zu halten, und ein Tool zur Stärkung der Identifikation und Differenzierung unseres Unternehmens. Dazu dient insbesondere der Dialog mit unseren Stakeholdern. Daher soll das Motto dieses Berichts „OMV im Dialog“ die Innovationskraft und kulturelle Veränderung, die von Neugier, Offenheit, Respekt und Kooperation ausgehen, unterstreichen.”
Wolfgang Ruttenstorfer, Generaldirektor

”I see sustainable development as an essential precondition for maintaining OMV’s long-term competitiveness and as a tool to strengthen the identification and differentiation of our company. Dialogue with our stakeholders is particularly helpful here. This is why the motto of this report ”A dialogue with OMV“ aims to emphasise the innovativeness and cultural change that emanate from curiosity, openness, respect and cooperation.“
Wolfgang Ruttenstorfer, CEO and Chairman of the Board

OMV Vision und Strategie

Vision, Mission und Strategie

Vision

Als führender Öl- und Erdgaskonzern Mitteleuropas mit Sitz in Wien bringen wir Menschen in Bewegung.

Mission

Wir suchen, finden und fördern Öl und Gas auf vier Kontinenten. Wir versorgen Millionen Menschen mit Energie, Wärme, Mobilität sowie Produkten und Dienstleistungen des täglichen Lebens.

Wir setzen diese Aufgabe und Ziele mit Werten um, die uns für die künftigen Herausforderungen motivieren, unsere Identität stärken und differenzieren.

Strategie

Wir streben profitables, qualitatives Wachstum an, das mit Kennziffern und Zielen konkretisiert ist, und bekennen uns zu einer nachhaltigen Unternehmensführung.

Es ist vorhersehbar, dass unsere Gesellschaft für mehrere Jahrzehnte von einem Energiemix abhängig sein wird, bevor erneuerbare Energien in ausreichender Menge und Qualität zu leistbaren Preisen verfügbar sein werden. Daher verfolgt die OMV eine dreiteilige Strategie:

1. Wir betreiben unser Kerngeschäft, nämlich die Bereitstellung fossiler Treibstoffe, in der umweltverträglichsten, energieeffizientesten und klimafreundlichsten Art und Weise.

2. Wir entwickeln Kohlenstoffsequestrierungstechnologien (CCS) und -projekte als Zwischenschritt auf dem Weg zu erneuerbaren Energien und bieten Erdgas als Energieträger mit einem geringeren Kohlenstoffgehalt an.

3. Wir forcieren innovative Technologien und erweitern unsere Aktivitäten im Bereich „Erneuerbare Energien“ mit dem Ziel, hier in den kommenden Jahrzehnten einen profitablen Geschäftsbereich aufzubauen.

Weiterführende Informationen dazu finden Sie auf der Website unseres OMV Future Energy Fund unter www.omvfutureenergyfund.com.

David C. Davies und Wolfgang Ruttenstorfer mit Mitarbeitern beim Next Generation Forum.

Ziele

Unsere Ziele für 2010

Wir wollen jenes Öl- und Erdgasunternehmen sein, das von den Chancen des europäischen Wachstumsgürtels der EU-Erweiterungsländer am meisten profitiert und die zukünftige Versorgung durch eine starke Position in Exploration und Produktion sichert.

Wir wollen daher:
die Öl- und Erdgasproduktion auf 500.000 boe/d steigern;
die Raffineriekapazitäten auf bis zu 50 Mio t erhöhen, indem wir Akquisitionsmöglichkeiten nutzen;
im Marketing unsere Position mit einem 20-%-Marktanteil in Mitteleuropa ausbauen;
im Erdgasbereich einen Absatz von 20 Mrd m^3/Jahr erreichen;
einen ROACE von 13 % bei durchschnittlichen Marktparametern erreichen;
uns bei der Marktkapitalisierung deutlich von regionalen Mitbewerbern abheben.

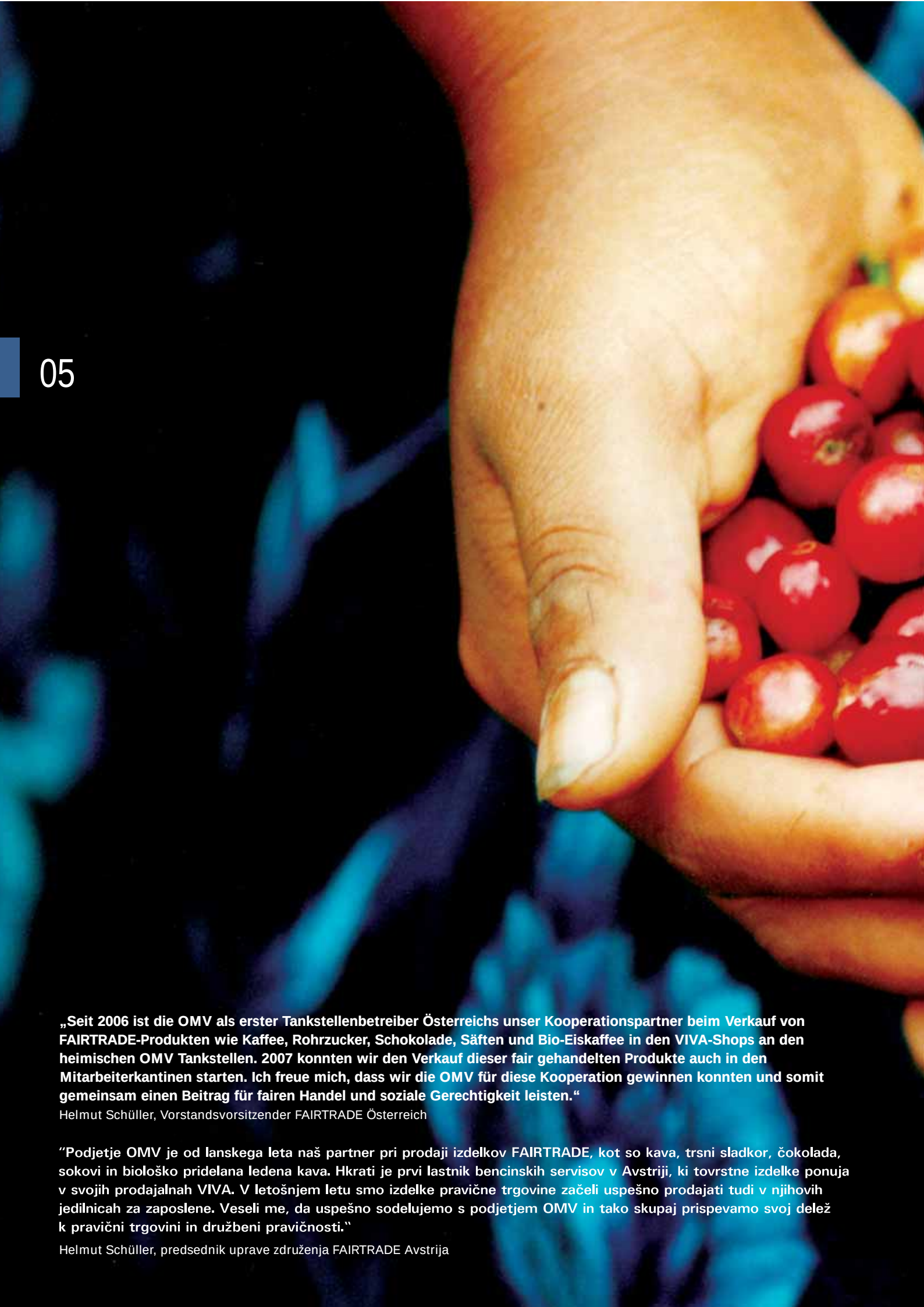
Klare Nummer 1 in Mitteleuropa
Wir wollen weiter wachsen und so unsere Position als Nummer eins behaupten und gleichzeitig unsere Profitabilität steigern. Dies bedeutet eine Fortsetzung unserer Expansion und die Festigung unserer Führungsposition gegenüber regionalen Mitbewerbern. Wir setzen weiterhin auf organisches Wachstum, unterstützt durch Akquisitionen. Im Bereich Exploration und Produktion werden wir uns auf unsere sechs Kernregionen konzentrieren, während wir bei Raffinerien und Marketing die Marktführerschaft im Wachstumsgürtel Europas weiter stärken wollen.

Erzielung von Synergien durch Integration
Wir wollen im internationalen Vergleich zum besten mittelgroßen integrierten Erdöl- und Erdgasunternehmen werden. Unsere Geschäftsbereiche sollen sich durch ein hohes Maß an Verknüpfung entlang der Wertschöpfungskette auszeichnen. Unsere Erdöl- und Erdgasproduktion soll mindestens 50 % der Raffineriekapazität abdecken. Im Erdgasgeschäft wollen wir mehr als ein Drittel des vom Unternehmen verkauften Volumens als Eigengas produzieren. Damit reduzieren wir die Abhängigkeit von Rohstoffmärkten und lukrieren die hohe Wertschöpfung der Primärproduktion im Unternehmen.

Werteprozess stärkt Unternehmenskultur
Im internen Annual Meeting 2006 wurde ein umfassender Werteprozess im Unternehmen initiiert. Ziel ist es, klar und authentisch zu definieren, wofür die OMV steht, was uns motiviert, differenziert und Orientierung gibt. 2008 schließlich soll dieser Werteprozess nach eingehender Diskussion und Abstimmung innerhalb der OMV abgeschlossen sein.

Wir wollen Nachhaltigkeit im Sinne der Triple Bottom Line erreichen
Im OMV Verständnis ist Corporate Social Responsibility (CSR) der Weg zur Nachhaltigkeit, die entsprechend der Triple Bottom Line auf drei Säulen, nämlich auf den ökonomischen, ökologischen und sozialen Werten, beruht.

Dies bedeutet
- die Fortsetzung des profitablen Wachstumskurses
- ein Bekenntnis zu geschäftlich rentablen erneuerbaren Energiequellen
- eine exzellente HSE-Performance (Gesundheit, Sicherheit, Umwelt)
- gesellschaftliche Verantwortung



„Seit 2006 ist die OMV als erster Tankstellenbetreiber Österreichs unser Kooperationspartner beim Verkauf von FAIRTRADE-Produkten wie Kaffee, Rohrzucker, Schokolade, Säften und Bio-Eiskaffee in den VIVA-Shops an den heimischen OMV Tankstellen. 2007 konnten wir den Verkauf dieser fair gehandelten Produkte auch in den Mitarbeiterkantinen starten. Ich freue mich, dass wir die OMV für diese Kooperation gewinnen konnten und somit gemeinsam einen Beitrag für fairen Handel und soziale Gerechtigkeit leisten.“

Helmut Schüller, Vorstandsvorsitzender FAIRTRADE Österreich

"Podjetje OMV je od lanskega leta naš partner pri prodaji izdelkov FAIRTRADE, kot so kava, trsni sladkor, čokolada, sokovi in biološko pridelana ledena kava. Hkrati je prvi lastnik bencinskih servisov v Avstriji, ki tovrstne izdelke ponuja v svojih prodajalnah VIVA. V letošnjem letu smo izdelke pravične trgovine začeli uspešno prodajati tudi v njihovih jedilnicah za zaposlene. Veseli me, da uspešno sodelujemo s podjetjem OMV in tako skupaj prispevamo svoj delež k pravični trgovini in družbeni pravičnosti."

Helmut Schüller, predsednik uprave združenja FAIRTRADE Avstrija

Ökonomie

Unser Zugang

Ziele 2005/06

	Umgesetzt	In Umsetzung
Integration der Petrom/ Kostenrestrukturierung		gemäß Zeitplan
Zugang zu neuen Kapitalmärkten	●	
Umsetzung Risikomanagement und Ausweitung auf Akquisitionen	●	
Investor Relations Kommunikation Petrom	●	

Um den Wert des Unternehmens nachhaltig und langfristig zu maximieren, ist es wesentlich, Investitionsentscheidungen nach Rentabilitätskriterien zu prüfen. Im OMV Konzern ist Value-Management daher ein wesentliches Element des Führungssystems, dem von der Unternehmensleitung sehr hohe Bedeutung beigemessen wird. Dem hohen Stellenwert des Value-Managements wird in Planungs- und Entscheidungsprozessen sowie im Informationssystem durch die erforderlichen Mess- und Steuerungsgrößen Rechnung getragen.
Die Zielsetzungen des OMV Konzerns sind im Wesentlichen die Steuerung der strategischen Ausrichtung und der operativen Führung der Geschäfte in Richtung:

- Steigerung des Marktwerts und des strategischen Geschäftswerts des Eigenkapitals
- Kapitalmarktorientierte Verzinsung für Aktionäre
- Wettbewerbskonforme operative Ergebnisentwicklung

Die konsequente Einhaltung dieses Ansatzes führt, je nach Betrachtungsebene, zu differenzierten Zielsystemen. In einer kurzfristigen Betrachtungsweise können sich diese Zielsysteme durchaus widersprechen, jedoch ist es wesentlich, dass langfristig alle drei oben erwähnten Zielsetzungen erfüllt werden.

Die Kooperation der OMV mit FAIRTRADE wird auf Seite 68 beschrieben.

Wirtschaftliche Leistung

Das Konzern-EBIT von EUR 2.061 Mio lag um 5 % über dem Niveau von 2005, während der Beitrag der Petrom zum EBIT um 16 % auf EUR 677 Mio anstieg. Der den OMV Aktionären zustehende Jahresüberschuss lag mit EUR 1.383 Mio um 10 % über dem von 2005. Das EBIT vor Sondereffekten fiel um 2 % auf EUR 2.257 Mio. Die Sondereffekte enthielten vor allem außerordentliche Erträge aus dem Verkauf von Offshore-Bohreinheiten der Petrom, die nicht zum Kerngeschäft zählen, außerordentliche Abschreibungen sowie Restrukturierungsaufwand. Durch das hohe Investitionsvolumen von über EUR 2,5 Mrd im Jahr 2006 sanken jedoch trotz dieses Ergebnisanstiegs die Ergebniskennzahlen. Der ROACE (return on average capital employed) verringerte sich von 20 % auf 18 %, der ROfA (return on fixed assets) von 29 % auf 27 %. Der ROE (return on equity) sank ebenso um 2 Prozentpunkte auf 20 %.

Marktpräsenz

Als führendes Erdöl- und Erdgasunternehmen Mitteleuropas ist der OMV Konzern im Bereich Raffinerien & Marketing (R&M) in 13 Ländern tätig und hat bereits sein Ziel für 2010, den Marktanteil auf 20 % zu erhöhen, erreicht. Im Bereich Exploration & Produktion ist die OMV in 20 Ländern auf sechs Kontinenten aktiv. Im Bereich Erdgas verfügt die OMV über Speicher sowie ein 2.000 km langes Leitungsnetz und transportiert jährlich rund 47 Mrd m^3 in Länder wie Deutschland oder Italien. Der Central European Gas Hub der OMV zählt zu den drei größten Hubs Europas.

Risikomanagement-System

Um konzernweit die Risikosensibilisierung zu erhöhen und die Risiken zu beherrschen, hat die OMV für den gesamten Konzern ein ganzheitliches Risikomanagement-System entwickelt, das Risiken auf allen Unternehmensebenen evaluiert, nach deren Dringlichkeit reiht und die Basis für entsprechende Maßnahmen bildet.

Die erforderliche Abzeichnung der Risikoberichte durch die Tochtergesellschaften und die einzelnen Unternehmenseinheiten gewährleistet darüber hinaus auch das diesbezügliche Engagement der zuständigen Führungsebenen. Im Rahmen dieses breit gefassten Bottom-Up-Prozesses bewerten unternehmensweit 150 Personen in 20 Ländern ungefähr 600 Risiken, fassen diese zu 285 wichtigen Risiken zusammen und heben die 15 Hauptrisiken sowie deren Vermeidungsstrategien gesondert hervor.

Dieser Prozess schließt Umwelt-, Sicherheits-, Gesundheits- und Menschenrechte mit ein. Die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements wird vom Abschlussprüfer einer gesonderten Prüfung unterzogen, die im Aufsichtsrat erörtert wird.

Nachhaltig Werte schaffen

Die Integration der Geschäftsbereiche, nämlich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Förderung, Verarbeitung und Marketing, und unsere starke geografische Positionierung im europäischen Wachstumsgürtel sind wesentliche Vorteile für die Steigerung der Profitabilität unseres Unternehmens. Sie sind wichtige Voraussetzungen für die weitere Wachstumsdynamik und schaffen Differenzierung und Stabilität.

Konzernlage in EUR Mio

	2006	2005	2004	2003
Umsatzerlöse (exklusive MÖSt)	18.970	15.580	9.829	7.644
Betriebserfolg (EBIT)	2.061	1.958	975	644
Jahresüberschuss	1.658	1.496	690	393
Mittelzufluss aus der Betriebstätigkeit	2.027	2.108	1.039	939
Investitionen	2.518	1.439	2.297	1.381
Mitarbeiter per 31. Dezember	40.993	49.919	57.480	6.137

Werte 2003 öHGB, danach IFRS

Das Jahr 2005 war von einem deutlichen Wachstumsschub geprägt. Die Ende Dezember 2004 akquirierte rumänische Öl- und Gasgesellschaft Petrom wurde in den Konzern konsolidiert und lieferte 2005 erstmals einen erheblichen Beitrag von EUR 583 Mio zum Betriebsergebnis, der deutlich über den Erwartungen lag.

Diese Ergebnissteigerung konnte vor allem dank der gestiegenen Rohöl- und Erdgaspreise erreicht werden, welche die aufgrund der Portfoliobereinigung leicht niedrigeren Produktionsmengen in E&P sowie die im Jahr 2006 deutlich tieferen Raffineriemargen mehr als ausgleichen konnten.

Die aufgrund der im Jahr 2006 getätigten Akquisitionen hohen Investitionen überstie-

Bilanzkennzahlen

	2006	2005	2004	2003
Return on average capital employed (ROACE) in %	18	20	15[1)]	12
Return on fixed assets (ROfA) in %	27	29	22[1)]	16
Return on equity (ROE) in %	20	22	19[1)]	15
Bilanzsumme in EUR Mio	17.804	15.451	13.236	7.517
Eigenkapital in EUR Mio	9.176	7.694	5.762	2.685
Nettoverschuldung in EUR Mio	630	-126	692	1.081
Eigenkapitalquote in %	52	50	44	36
Verschuldungsgrad (Gearing Ratio) in %	7	-2	12	40

[1)] adaptiert um Effekte aus dem Petrom-Erwerb
Werte 2003 öHGB, danach IFRS

gen die Innenfinanzierung und führten zu einer Erhöhung der Verbindlichkeiten gegenüber Banken. Die Nettoverschuldung (Net Debt) betrug damit EUR 630 Mio und stieg um EUR 756 Mio (2005: Net Cash EUR 126 Mio). In Relation zum Eigenkapital ergab sich per Ende 2006 ein Verschuldungsgrad (Gearing Ratio) von 7 % (2005: -2 %). Es ist zu beachten, dass die Petrom über einen Großteil der Liquidität (Net Cash von EUR 1.158 Mio im Jahr 2006) im Konzern verfügt. Zudem bestehen bei der Petrom auch 49 % Fremdanteile (EUR 2.165 Mio im Jahr 2006), welche die Eigenkapitalbasis für die Berechnung der Konzernverschuldung vergrößern.

Um das weitere Wachstum der Geschäfte und die Modernisierung der Petrom-Aktivitäten zu ermöglichen, planen wir in den nächsten Jahren durchschnittliche Investitionen von rund EUR 2 Mrd pro Jahr, wovon etwa EUR 900 Mio für die Petrom vorgesehen sind. Wesentliche Akquisitionen sind in dieser Summe nicht enthalten. Mit diesen hohen Investitionen schaffen wir Arbeitsplätze in Österreich und in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Die Ausgaben für CSR-Aktivitäten im Berichtszeitraum beliefen sich im Jahr 2005 auf EUR 9,0 Mio, im Jahr 2006 auf EUR 11,5 Mio (im Jahr 2005 wurden die Zahlen nach dem alten Berichtssystem erfasst; in den CSR-Ausgaben sind daher Ausgaben für die Unterstützung des Rallye-Sports und des nordischen Schisports enthalten; im Jahr 2006 sind Ausgaben für diese beiden Bereiche nicht enthalten).

Integration der Petrom im Plan

Im Fokus des Managements stand die weitere Integration der Petrom in den OMV Konzern. Im Laufe des Jahres 2005 wurden bei der Petrom eine neue Organisation aufgebaut sowie Maßnahmen gesetzt, um erste Ergebnisverbesserungen zu realisieren. Erste tief greifende Restrukturierungsschritte (Zentralisierung, Personalabbau, Schließung von dezentralen Verwaltungseinheiten, Ersatz der alten EDV-Systeme, Einführung von SAP, Modernisierung der Bohranlagen, Schließung von unrentablen Tankstellen, Maßnahmen zur Reduktion des Eigenverbrauchs in den Raffinerien etc.) wurden eingeleitet und ein umfassendes Investitionsprogramm zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Petrom wurde gestartet.

Aufbauend auf diesen ersten Restrukturierungserfolgen wurde im Jahr 2006 eine Fülle weiterer Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Petrom gesetzt. Schwerpunkt war und ist der Ersatz veralteter Anlagen und Technologien durch neue, moderne Anlagen und Prozesse. Oberste Priorität im Bereich E&P haben die Rekomplettierung (Erneuerung sämtlicher untertägiger Einrichtungen) von Ölsonden und die Modernisierung der bestehenden Produktionsanlagen in Rumänien, um den natürlichen Produktionsabfall zu dämmen und den derzeit sehr hohen Instandhaltungsaufwand deutlich zu reduzieren. 3D-Seismik-Programme, mit denen bereits 2005 begonnen wurde und die 2006 deutlich ausgebaut wurden, sollen besseren Aufschluss über das weitere Potenzial der Lagerstätten geben. Für die rumänische Raffinerie Petrobrazi wurde 2006 ein umfassendes Modernisierungspro-gramm definiert. Durch Investitionen von rund EUR 1 Mrd bis 2011 soll die Kapazität auf 6 Mio t erweitert werden. Vor allem aber verfolgt dieses Programm das Ziel, die Energieeffizienz und die Produktenstruktur zu verbessern, um damit die Profitabilität deutlich zu steigern.

Wachstum in den Bereichen E&P, R&M, Gas

Neben diesen wichtigen Restrukturierungsschritten bei der Petrom konnten auch wesentliche Wachstumsschritte erzielt werden: Im Bereich E&P begannen gegen Ende des Jahres 2006 das Gasfeld Pohokura in Neuseeland und das Ölfeld Habban im Jemen plangemäß mit der Förderung. Weiters verzeichneten wir in Libyen und Tunesien neue Öl- und Gasfunde, und mit dem Erwerb von 74,9 % an der Ringoil Holding & Trading Ltd Ende 2006 gelang der Markteintritt in Russland. Durch die Petrom-Akquisition erhöhte sich die Erdgasproduktion 2006 um zusätzlich ca. 6 Mrd m^3 auf eine Produktion von 8,84 Mrd m^3. In Pakistan sind wir größter ausländischer Gasproduzent.

Im Jahr 2005 konnte die OMV im Wiener Becken zwei wesentliche Erdgasfunde verzeichnen. In Strasshof wurden die gefundenen Reserven auf ca. 4 Mrd m^3 (25 Mio boe/d) geschätzt – das entspricht rund der Hälfte des jährlichen österreichischen Erdgasverbrauchs, in Ebenthal auf ca. 1,5 Mrd m^3 (10 Mio boe/d). Die OMV ist auf die Suche nach Öl und Gas in reifen Feldern mit hohem Alter spezialisiert. Dieses Know-how lässt insbesondere auf eine erfolgreiche Explorationstätigkeit in Rumänien hoffen, wo teilweise ähnliche Strukturen gegeben sind.

Der R&M-Bereich traf die Entscheidung zum Ausbau der Petrochemie in der deutschen Raffinerie Burghausen, und das Strukturverbesserungsprojekt bei Bayernoil wurde vorangetrieben. Ein strategisch bedeutender Schritt war die Akquisition von 34 % an der Marketinggesellschaft Petrol Ofisi, durch die wir Zugang zur Türkei, einem der größten Wachstumsmärkte Europas, erlangten. Es war geplant, Österreich ab 2006 via Pipeline (Bratislava bis Schwechat) mit Rohöl aus der rohstoffreichen Region Russlands zu beliefern, um das Land an ein zweites Rohöl-Pipelinesystem neben der Adria-Wien-Pipeline anzubinden. Das bedeutet eine Erhöhung der Versorgungssicherheit in Österreich. Unser Partner in der BSP-Gesellschaft ist die Transpetrol, die zum Yukos-Konzern gehört. Entscheidungen zur Yukos-Nachfolge in der Transpetrol und klare Entscheidungsstrukturen verzögern das Projekt weiter. Klärungen bezüglich der Route in der Slowakei werden bis Ende 2007 erwartet. Wesentlich dabei ist, den hohen Umweltschutzanforderungen gerecht zu werden. Die mögliche Inbetriebnahme wäre dann 2010.

Im Erdgassegment wurden die Erdgaslieferverträge mit der russischen Gazprom export bis 2027 verlängert und das Nabucco-Pipelineprojekt weiter vorangetrieben. Anfang 2006 hat die OMV ihr Gasgeschäft mit einer neuen Holdingstruktur gestärkt, bei der die OMV Gas International GmbH als Leitgesellschaft fungiert. Mit der Tochter OMV Gas GmbH verfügt die OMV in Österreich über ein insgesamt rund 2.000 km langes Erdgasleitungsnetz sowie über drei Erdgasspeicher mit einer Gesamtkapazität von über 2,1 Mrd m^3. Neben der Versorgung für Österreich wird über die Transitleitungen Erdgas nach Deutschland, Italien, Frankreich, Slowenien, Kroatien und Ungarn transportiert. Die OMV ist damit ein wichtiger Bestandteil des europäischen Erdgasverbundes und eine zentrale Erdgasdrehscheibe Europas. Die Transportkapazität beträgt 47 Mrd m^3.

Prüfung und offene Kommunikation

Konzernabschluss – Wirtschaftsprüfer – Reservenprüfung

Die Erstellung des Konzernabschlusses der OMV Aktiengesellschaft erfolgte unter Beachtung aller zum Erstellungszeitpunkt verpflichtenden IFRS, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind.

In einem Zweijahresrhythmus werden externe Gutachter mit der Reservenbewertung beauftragt.

Die gesamten sicheren Reserven per 31. Dezember 2005 betrugen 1.365 Mio boe/d (davon 374 Mio boe/d vom bestehenden OMV Portfolio und rund 991 Mio boe/d von der Petrom). DeGolyer & MacNaughton wurden beauftragt, eine unabhängige Bewertung unserer Öl- und Gasreserven gemäß SEC-Vorschriften durchzuführen. Das Ergebnis dieser Reservenbewertung bestätigte die von der OMV und der Petrom per 31. Dezember 2005 ausgewiesenen sicheren Reserven zur Gänze. Per 31. Dezember 2006 betrugen die sicheren Kohlenwasserstoffreserven 1.289 Mio boe/d (davon Petrom: 940 Mio boe/d). Dies führte im Dreijahresschnitt zu einer Reservenersatzrate von 406 %. Diese Reservenersatzrate inkludiert Revisionen früherer Bewertungen, Neufunde sowie Zu- und Verkäufe der letzten drei Jahre.

Im Jahr 2006 wurde die Berichterstattung der Petrom umgestellt. Seit Beginn 2006 werden die einzelnen Geschäftsbereiche den Geschäftsbereichen der OMV zugeordnet und dort in Summe für den Konzern dargestellt. Infolge dieser Umstellung wurden die Vergleichswerte aus dem Jahr 2005 entsprechend angepasst, weshalb es zu einer Änderung in der Struktur der Berichte im Vergleich zu den vergangenen Jahren kam.

Für sonstige Aufträge der Gesellschaft hat die Deloitte Wirtschaftsprüfungs GmbH im Jahr 2006 eine Gegenleistung von EUR 0,31 Mio (2005: EUR 0,39 Mio) erhalten. Das sind weniger als 20 % jenes Entgelts, das für die Konzernprüfung entrichtet wurde. Das Prinzip der internen Rotation wird beachtet.

Entwicklung der Aktie

Die Werte der Öl- und Gasindustrie profitierten im Börsenjahr 2005 von den laufend auf neue historische Höchststände steigenden Ölpreisen sowie von den zeitweise sehr hohen Raffineriemargen und hatten eine bessere Performance als der Gesamtmarkt. Die OMV Aktie entwickelte sich das fünfte Jahr in Folge besser als der FTSE Global Energy Index und verzeichnete einen Anstieg von 123 %. Im Börsenjahr 2006 zeigten sich die Werte der Öl- und Gasbranche jedoch zunehmend volatil, was stark durch schwankende Ölpreise sowie rückläufige Raffineriemargen beeinflusst war. Dadurch performte sie deutlich schwächer als der Gesamtmarkt. Die OMV Aktie entwickelte sich 2006 nach vielen Jahren der Outperformance schlechter als der FTSE Global Energy Index und verzeichnete einen Rückgang um 13 %. Dieser ist einerseits auf deutlich schwankende Ölpreise sowie rückläufige Raffineriemargen zurückzuführen, andererseits wirkte sich aber auch die angestrebte Fusion mit dem Verbund, die zuletzt durch das Nichtzustandekommen der politischen Rahmenbedingungen gescheitert war, negativ auf die Aktienkursentwicklung aus.

Die Marktkapitalisierung der OMV Aktie betrug per Jahresende 2006 EUR 12,98 Mrd (2005: EUR 14,78 Mrd).

Kennzahlen der OMV Aktie

	2006	2005	2004 [1]	2003 [1]
Anzahl der Aktien in Mio Stück [2]	298,71	298,68	298,65	268,76
Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV) [3] [4]	9	12	9	8
Kurs-Cashflow-Verhältnis (KCfV) [3] [4]	6,3	7,0	5,7	3,4
EUR				
Höchstkurs des Jahres	59,86	52,89	22,45	12,28
Tiefstkurs des Jahres	37,20	20,93	11,93	9,20
Schlusskurs zum 31.12.	42,99	49,50	22,17	11,81
Dividende je Aktie	1,05 [5]	0,90	0,44	0,40
Ausschüttungsgrad in % [3]	23	21	19	27
Ergebnis je Aktie [3]	4,64	4,21	2,55	1,46
Cashflow [6] je Aktie [3]	6,80	7,06	3,86	3,50
Buchwert je Aktie [3]	23,36	19,73	14,29	9,89
Dividendenrendite in % [3]	2,44	1,8	2,0	3,4
Marktkapitalisierung in EUR Mrd zum 31.12.	12,98	14,78	6,62	3,17

[1] Werte an Aktiensplit 1:10 angepasst
[2] Anzahl Stückaktien abzüglich eigener Anteile
[3] Werte bis 2003 öHGB, danach IFRS
[4] auf Basis Jahresschlusskurs
[5] Vorschlag an die Hauptversammlung
[6] aus der Betriebstätigkeit

Offene und konsistente Finanzmarktkommunikation

Auf zahlreichen Roadshows in Europa und Amerika konnten der Vorstand und Investor Relations den Kontakt mit Analysten, Investoren und Aktionären pflegen und vertiefen. Dabei fanden im Jahr 2006 rund 320 Einzelgespräche und Gruppenpräsentationen statt (2005: 250), an denen mehr als 1.400 Interessenten (2005: 1.100) teilnahmen. Insgesamt widmeten die Vorstände in direkten Gesprächen rund 280 Stunden (2005: 300) der Information von Investoren und Analysten. Um Transparenz, Service und Aktualität zu gewährleisten, werden alle wichtigen Informationen und Neuigkeiten für Aktionäre, Analysten und Anleiheinvestoren laufend im Internet unter www.omv.com veröffentlicht.
Schwerpunkt bei den Gesprächen mit Investoren und Analysten ist und bleibt der Fortschritt der Restrukturierung der Petrom. Deshalb veranstaltete die OMV im Oktober 2005 den OMV Capital Markets Day in Bukarest, Rumänien. Rund 60 Analysten und Investoren aus der ganzen Welt hatten dadurch erstmals die Möglichkeit, einen genauen Einblick in die Aktivitäten der Petrom zu erlangen.

Im Bereich SRI hat die OMV 2006 aktiv am Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen. Das ist die weltweit größte Initiative von 225 institutionellen Investoren (Verwaltung eines 31-Billionen-US-Dollar-Vermögens) zur Erreichung einer höheren Transparenz bei klimaschädlichen Treibhausgasemissionen wichtiger Unternehmen. Die Unternehmen können freiwillig einen Fragebogen bezüglich ihrer Emissionen ausfüllen, der zur kostenlosen Einsicht auf der Internetseite des CDP veröffentlicht wird. Mehr Infos finden Sie unter www.cdproject.net.

Strafzahlungen

Die Gesamtsumme der signifikanten Strafen im Berichtszeitraum 2005 und 2006 wegen der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften (ungeachtet eines spezifischen

Rechtsgrundes) im Konzern beträgt etwa EUR 338.000.

Die Gesamtsumme der signifikanten Strafen im Berichtszeitraum im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften in Bezug auf Lieferung und den Gebrauch von Produkten und Dienstleistungen im Konzern beträgt etwa EUR 60.000. Weiters wurden Strafen von insgesamt ca. EUR 25.000 verhängt, weil Tätigkeiten ohne behördliche Erlaubnis ausgeführt wurden.

Die OMV (ohne Petrom) musste keine Geldstrafen für die Nichteinhaltung von Umweltbestimmungen bezahlen. Die Petrom hatte 2006 Geldstrafen in Höhe von EUR 0,32 Mio zu leisten.

Ebenso gab es im Umweltbereich nicht monetäre HSE-Sanktionen aufgrund des Verstoßes gegen gesetzliche Verpflichtungen. Mit Ende 2006 schlossen die Behörden den Terminal Arad von Petrom Marketing. Nach der Implementierung von Konformitätsmaßnahmen wurde der Betrieb im Jänner 2007 wieder aufgenommen.

Die EU-Kommission hat uns nach der am 16.5.2006 durchgeführten Prüfung bei der OMV Gas GmbH keine Anhaltspunkte für Verstöße kartell- bzw. wettbewerbsrechtlicher Art durch Konzernunternehmen mitgeteilt und auch kein Verfahren eingeleitet.

Die Bundeswettbewerbsbehörde hat auf Antrag der Austrian Airlines AG die Preisgestaltung im Jet-A1-Geschäft untersucht und mittlerweile die Kartellaufsicht um Beurteilung ersucht, ob ein Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung vorliegt.

Förderungen

Die Agrolinz Melamine Deutschland GmbH hat für ihr Investitionsprojekt zur Errichtung von zwei Melaminanlagen in Piesteritz, Sachsen-Anhalt, Investitionszuschüsse von der Bundesrepublik Deutschland und aus Mitteln der Europäischen Union erhalten.

- Insgesamt erhielt die Gesellschaft EUR 40.264.235,65 und hat damit den Maximalbetrag der Förderzusage voll ausgeschöpft.
- Im vorhergehenden Berichtszeitraum gingen Zahlungen von TEUR 26.954 ein, im Zeitraum ab 2005 weitere TEUR 13.310.
- Der Abschlussbericht über die Verwendung der Fördermittel und die Nachweise der Einhaltung aller Auflagen wurden Ende 2006 von der Europäischen Kommission genehmigt. Damit ist das Vorhaben abgeschlossen.

Herausforderungen und Ziele

Die OMV sieht sich in den kommenden Jahren einer Vielzahl von Herausforderungen gegenüber und hat sich in allen Bereichen diesbezüglich ehrgeizige Ziele gesteckt:

- Weitere Steigerung der Konkurrenzfähigkeit der Petrochemieaktivitäten durch Wachstum und Integration – und dies in einem sehr volatilen Marktumfeld

OMV E&P

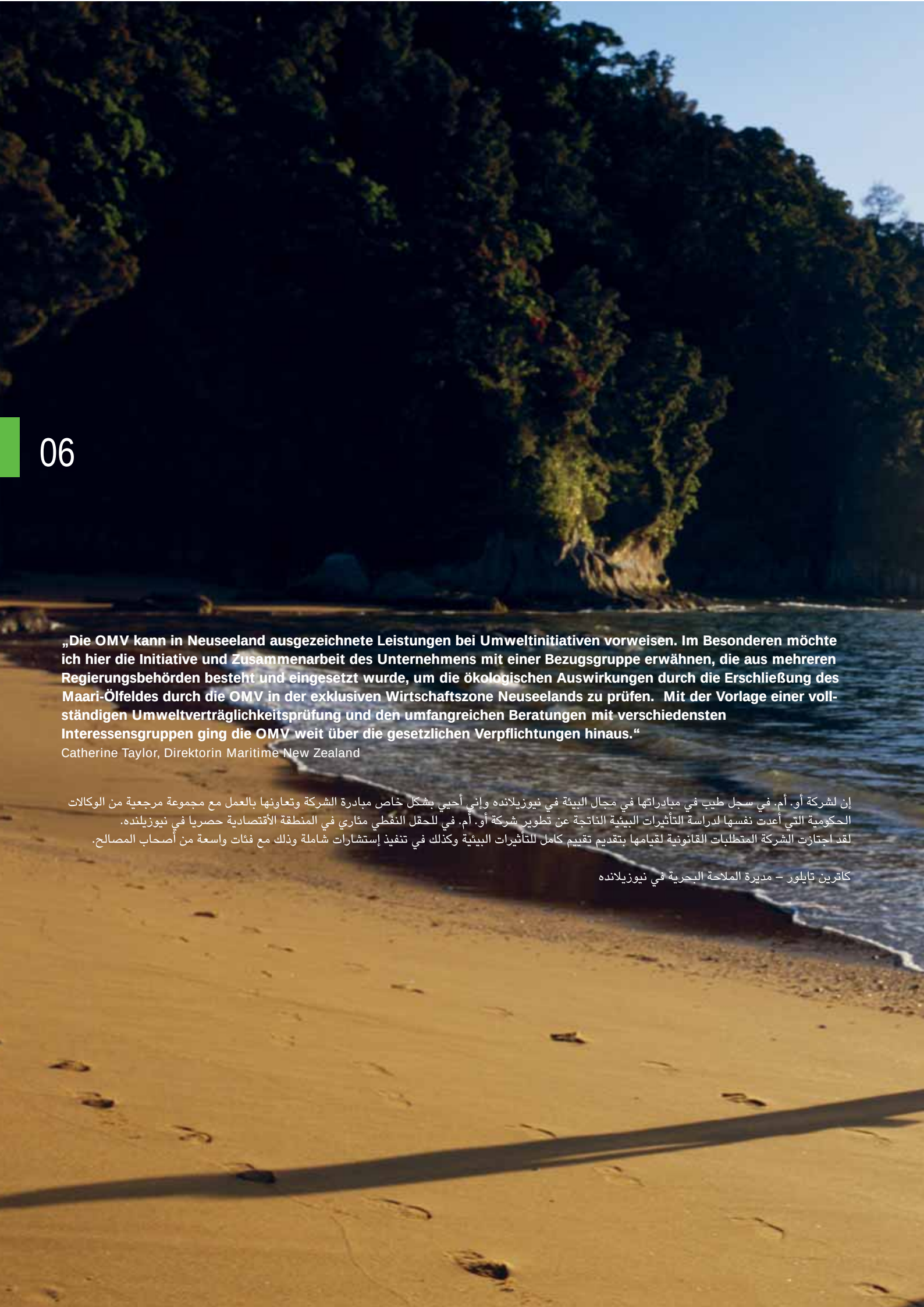
- Erreichung einer Produktionskapazität von 500.000 boe/d zu profitablen Bedingungen in einem hoch kompetitiven Umfeld und bei signifikant steigenden Kosten
- Ausbau der Kompetenz als Betriebsführer
- Expansion in neue Länder innerhalb der definierten Kernregionen
- Steigerung der Produktionseffizienz durch die Verlängerung der Lebenszeiten alter, reifer Lagerstätten in Österreich und Rumänien
- Modernisierung in der Petrom durch Einsatz neuester Technologien
- Sicherung der technischen Exzellenz von Mitarbeitern in einem „Arbeitnehmermarkt“

OMV R&M

- Steigerung der Profitabilität durch Nutzung der Marktführerschaft
- Fokussierung auf Qualität und Ausbau der Tankstellen zu Dienstleistungszentren
- Forcierter Ausbau des Non-Oil-Geschäftes und Umsetzung eines neuen VIVA-Shop- und Gastro-Konzepts
- Wahrnehmung von Möglichkeiten im Wachstumsgürtel Europas
- Steigerung der Effizienz der Petrom durch Restrukturierung und Modernisierung

OMV Gas

- Ausweitung der Gashandelsmengen mit EconGas in Zentraleuropa und Petrom in Südosteuropa
- Diversifikation der Gaslieferanten und -regionen durch neue langfristige Gaslieferverträge, um den zukünftigen Gasbedarf sichern zu können
- Vorantreiben des Einstiegs in die Stromerzeugung und- vermarktung im Rahmen der Vorwärtsintegration
- Ausbau der österreichischen Transportkapazitäten (WAG, TAG Pipeline) und der Gasspeicher
- Umsetzung des Nabucco-Projekts, um zusätzliche Gasmengen von der Kaspischen Region und aus dem Mittleren Osten nach Europa zu transportieren
- Aufbau einer LNG-Kette und im Zuge dessen Realisierung des Regasifizierungsterminals Adria LNG



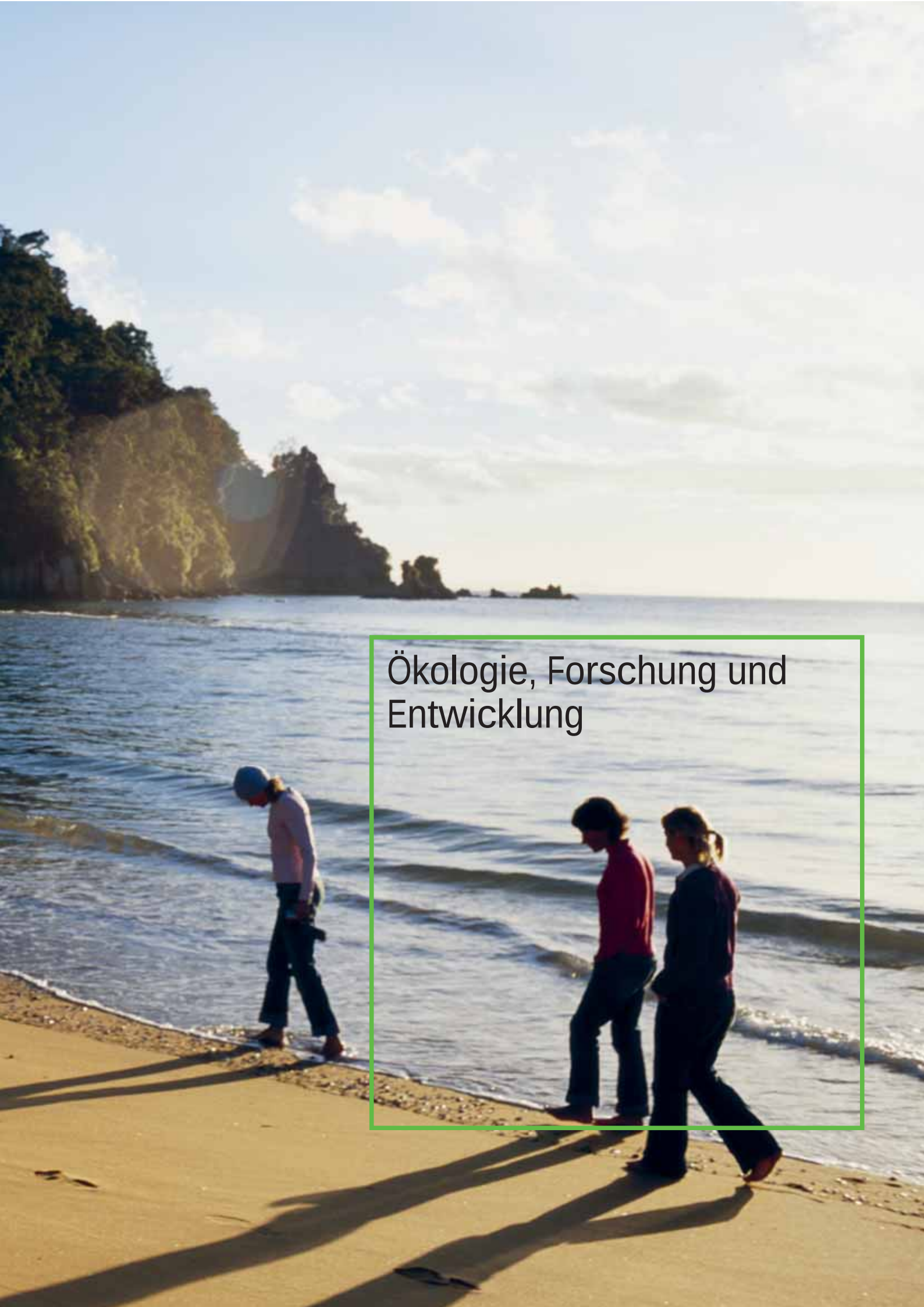
06

„Die OMV kann in Neuseeland ausgezeichnete Leistungen bei Umweltinitiativen vorweisen. Im Besonderen möchte ich hier die Initiative und Zusammenarbeit des Unternehmens mit einer Bezugsgruppe erwähnen, die aus mehreren Regierungsbehörden besteht und eingesetzt wurde, um die ökologischen Auswirkungen durch die Erschließung des Maari-Ölfeldes durch die OMV in der exklusiven Wirtschaftszone Neuseelands zu prüfen. Mit der Vorlage einer vollständigen Umweltverträglichkeitsprüfung und den umfangreichen Beratungen mit verschiedensten Interessensgruppen ging die OMV weit über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus.“

Catherine Taylor, Direktorin Maritime New Zealand

إن لشركة أو. أم. في سجل طيب في مبادراتها في مجال البيئة في نيوزيلانده وإني أحيي بشكل خاص مبادرة الشركة وتعاونها بالعمل مع مجموعة مرجعية من الوكالات الحكومية التي أعدت نفسها لدراسة التأثيرات البيئية الناتجة عن تطوير شركة أو. أم. في للحقل النفطي مئاري في المنطقة الأقتصادية حصريا في نيوزيلنده.
لقد اجتازت الشركة المتطلبات القانونية لقيامها بتقديم تقييم كامل للتأثيرات البيئية وكذلك في تنفيذ إستشارات شاملة وذلك مع فئات واسعة من أصحاب المصالح.

كاترين تايلور – مديرة الملاحة البحرية في نيوزيلانده



Ökologie, Forschung und Entwicklung

Unser Zugang

Ziele 2005/06	Umgesetzt	In Umsetzung
Ausbau Gas-/Erdgastankstellen; Markteinführung von Biofuels im Oktober 2005	●	
Steigerung Ökoeffizienz/CO_2-Reduktion/Steigerung Energieeffizienz: KPI-Projekt – Benchmarking mit vergleichbaren Unternehmen unserer Branche beginnend 2006-2010. Ziel 2010: im Top-Quartil zu liegen		●
Förderung der Biodiversität: Entwicklung von Standards für die OMV		●

Die wichtigsten Grundsätze für unsere konzernweite Umweltpolitik sind das Vorsorgeprinzip sowie ein aktives, auf die Minimierung der ökologischen Auswirkungen ausgerichtetes Umweltmanagement. Klimaschutzmaßnahmen an den einzelnen Produktionsstätten sowie durch die Qualität unserer OMV Produkte sind zusätzlich zur Förderung alternativer Energiequellen fester Bestandteil unseres Umweltmanagements.

Umweltthemen werden konzernweit vertikal und horizontal gemanagt. Sie werden bei verschiedenen Schritten in den Entscheidungsfindungsprozessen auf Unternehmensebene sowie auch auf Ebene der einzelnen Geschäftsbereiche berücksichtigt. Das Linienmanagement wird bei Umweltthemen von seinen jeweiligen HSE-Experten beraten.

Kontrolle und Weiterentwicklung

Auf Konzernebene können die für Umweltbelange wichtigen Leistungsindikatoren anhand des konzernweit etablierten Berichtssystems monatlich und jährlich kontrolliert werden. Fremdfirmen und Lieferanten müssen den Code of Conduct und damit auch die Umweltstandards der OMV befolgen.

In diesem Bericht nicht berücksichtigte GRI-Kernkennzahlen

Die folgenden Kernkennzahlen werden für OMV Geschäftsaktivitäten als minder relevant betrachtet und daher nicht routinemäßig in den HSE-Bericht aufgenommen:

- EN1 – verwendete Materialien nach Gewicht und Volumen;
- EN2 – Anteil der verwendeten Materialien, die recycelt werden.

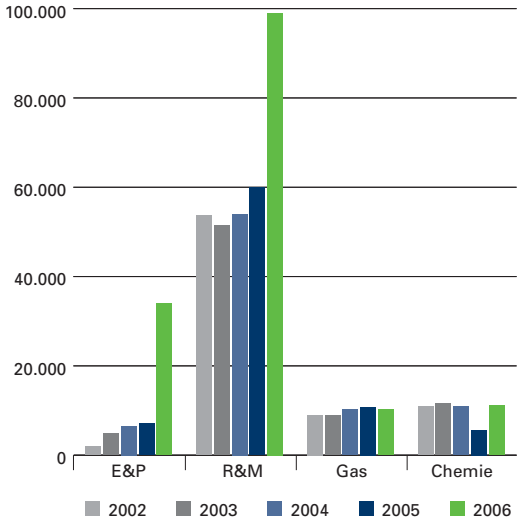
Unser Umgang mit Energie

Energieverbrauch

Durch die Integration der Petrom verdoppelte sich der Energieverbrauch des OMV Konzerns beinahe und erreichte 2006 154,4 PJ. Ungefähr 65 % des Energieverbrauchs entfallen auf R&M, wobei wiederum mehr als 50 % des Energiebedarfs im Raffineriebereich von den Raffinerien selbst durch Dampfproduktion als Teil der Raffinerieprozesse sowie durch Kraftwerke erzeugt werden. Die gesamte Energieproduktion erfolgt zu 100 % durch Kraft-Wärme-Kopplung.

Zugekaufte Energie, wie zum Beispiel Strom und Wärme, machen nur 2,3 % des Gesamtenergieverbrauchs aus; daher wird der indirekte Energieverbrauch nicht regelmäßig erfasst.

Gesamtenergieverbrauch gegliedert nach Geschäftsbereichen 2006



Energieeffizienz

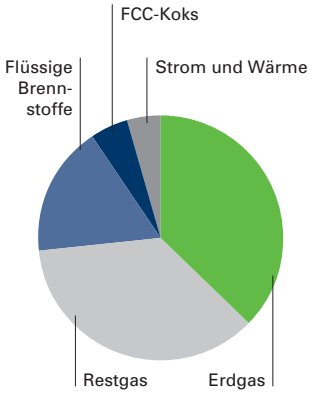
2005 lag einer unserer Hauptschwerpunkte in den OMV Raffinerien Schwechat und Burghausen sowie auch in den Petrom-Raffinerien Arpechim und Petrobrazi auf energiesparenden Projekten. Zu Energieeinsparungen trugen unter anderem bei: die Stilllegung von ineffizienten Brennkammern, die Optimierung der Wärmeleitung, die Reduzierung von Dampfmengen bei Prozesseinheiten, die Optimierung der Luftzufuhr bei den Prozessöfen sowie die Prozessverbesserung bei mehreren Einheiten. Viele der großen Energiesparprojekte sind Teil des umfangreichen Petrom-Investitionsprogramms.

Im Bereich Exploration und Produktion entwickelte OMV E&P die HSE-Strategie 2010 mit dem Hauptschwerpunkt auf Energieeffizienz. OMV E&P Austria führt derzeit große Verbesserungen an der bestehenden Infrastruktur durch. Dazu zählen unter anderem die Konsolidierung und Erneuerung der Sammelstationen und Tanklager sowie die Installation einer neuen Wasseraufbereitungsanlage.

Derzeit mengenmäßig nicht erfasste flüchtige Emissionen (z. B. aus Tanks) werden dadurch größtenteils eliminiert und die Energienutzung optimiert.

In den nächsten Jahren werden bei Petrom E&P einige hundert Dampfkessel ausgetauscht, was zu großen Energieeinsparungen und einer Verringerung der THG-Emissionen führen wird.

Energieträger gegliedert nach primären Energiequellen 2002-2006

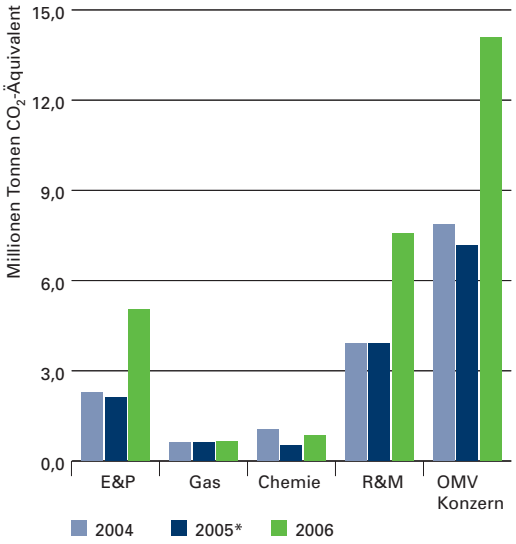


Klimaschutz und Treibhausgas-emissionen

Direkte Treibhausgasemissionen

Direkte Emissionen von Kohlendioxid (CO_2), Methan (CH_4) und Lachgas (N_2O) werden systematisch überwacht und berichtet. Die anderen Treibhausgase sind von geringer Bedeutung und werden daher in unseren THG-Zahlen nicht erfasst. Der große Anstieg unserer Treibhausgasemissionen auf 14,1 Mio t CO_2-Äquivalent ist auf die Expansion des OMV Konzerns, und hier im Besonderen auf den Erwerb der Petrom zurückzuführen.

Treibhausgasemissionen gegliedert nach Geschäftsbereichen



* 2005 wurden die Werte der Petrom noch nicht berücksichtigt.

2006 betrugen die CO_2-Emissionen der OMV (ohne Petrom) 5,8 Mio Tonnen (2005: 6,2). Davon stammten 67 % (2005: 62 %) von vier Anlagen, die dem EU-Emissionshandelssystem und damit definierten Emissionsgrenzen unterliegen. Mit dem EU-Beitritt Rumäniens am 1.1.2007 kamen auch 19 Anlagen der Petrom ins EU-Emissionshandelssystem.

Emissionshandel, Allokationsplan, Zuteilung von CO_2-Zertifikaten

Die OMV nimmt seit 1.1.2005 am EU-weiten Handel von Treibhausgasemissionszertifikaten teil.

Konzernweit wurden für jene vier Anlagen, die sich im Berichtszeitraum zu 100 % im Besitz der OMV befanden, mittels Bescheid 3,71 Mio Emissionszertifikate unentgeltlich zugeteilt. Der Großteil davon entfiel auf die beiden Raffineriestandorte in Burghausen, Deutschland, und Schwechat, Österreich.

Die Zuteilungen für 2005 lagen um insgesamt 4 % unter den tatsächlichen CO_2-Emissionen. Die OMV hat daher eine Unterallokation erhalten. Somit mussten für

das 1. Handelsjahr rund 0,14 Mio Zertifikate zur Deckung des Fehlbedarfs zugekauft werden. Das Ergebnis für 2006 ergab einen etwas höheren Zukaufsbedarf im Ausmaß von 0,16 Mio Zertifikaten. Das OMV Carbon-Management sorgt dafür, dass auch Anlagen bzw. Projekte mit Treibhausreduktionspotenzial über den Emissionshandel hinaus gefördert werden.

Indirekte Treibhausgasemissionen durch die Produkte (Scope 3)

Unsere systematische Bewertung der THG-Intensität von Produkten basiert auf dem Scope-3-Ansatz in Übereinstimmung mit dem GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Diese Informationen fließen unter anderem in die strategische Geschäftsentwicklung mit ein, um die Nachhaltigkeit unseres Geschäftsmodells zu stärken.

Durch unsere Investitionen in erneuerbare Energien und durch die nicht energetische Verwendung von Gas und Öl in unseren Downstream-Aktivitäten, nimmt die THG-Intensität unseres Produktportfolios leicht ab, auch wenn die THG-Emissionen in absoluten Zahlen aufgrund unseres Wachstums weiter steigen. In absoluten Zahlen ausgedrückt, betrugen die indirekten THG-Emissionen aus Produktverkäufen des OMV Konzerns im Jahr 2006 93 Mio t.

Verringerung der Treibhausgasemissionen

Aktivitäten zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen zählen zu den wichtigsten Anliegen des OMV Konzerns:

- **Energieeffizienz:** Alle Maßnahmen für eine effizientere Energienutzung tragen direkt zur Reduzierung der Treibhausgase bei und sind in allen Geschäftsbereichen ein Schwerpunktthema.
- **Abfackeln und Entgasen (flaring, venting):** Bei allen unseren Geschäftstätigkeiten gilt der Grundsatz, Abfackeln und Entgasen auf das jeweils absolut mögliche Mindestmaß zu reduzieren. Dies umfasst die Bereiche Produktion, Transport, Verarbeitung und Distribution von Öl, Gas und Produkten. Die E&P HSE-Strategie sieht die Minimierung von Flaring und Venting auf das absolut erforderliche Mindestmaß vor (z. B. kein kontinuierliches Abfackeln von Erdölbegleitgas nach 2010).
- **OMV Gaspipelines:** Unsere Gaspipelines sind dicht. Dennoch ist das Dichtungssystem der Kompressoren eine potenzielle Quelle für Methanemissionen im Gaspipelinesystem. Durch die Trockendichtungssysteme in der neuen Kompressorgeneration können diese Emissionen erheblich reduziert werden. Der schrittweise Austausch der Gasdruckregelventile durch elektrische Regelventile trägt ebenfalls zu einer Reduzierung der Methanemissionen von bis zu 80 % bei.
- **Produkte:** Durch Beimischung von Biotreibstoffen leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen im Transportbereich. Seit 2005 verkaufen wir in Österreich Dieseltreibstoff mit einem Biotreibstoffanteil von 5 % (2005: 35.500 Tonnen Biodiesel; 2006: 146.900 Tonnen). In Deutschland verkauften wir 2005: 36.200 Tonnen Biodiesel und 8.500 Tonnen Ethanol; 2006: 72.200 Tonnen Biodiesel und 15.400 Tonnen Ethanol. 2006 wurde Biodiesel auch in der Slowakei (2.900 Tonnen) und in Slowenien (500 Tonnen) verkauft.

Fallbeispiel: Bereichsübergreifende Reduzierung von THG
OMV Produkte tragen zu einer wesentlichen Verringerung der THG-Emissionen im Transportsektor bei. Der 5-%-Biodieselanteil im Diesel führte zu einer CO_2-Reduktion von 150.000 Tonnen im Jahr 2005 und von 440.000 Tonnen im Jahr 2006 im österreichischen Transportsektor. Angesichts der Treibstoffeinsparung durch verbesserte Produkte (AdBlue, schwefelarme Treibstoffe) und einer weiteren Erhöhung des Anteils an Biotreibstoffen (Biodiesel, Bioethanol, Bio-CNG) wird die OMV in den nächsten Jahren mehr als 1 Million Tonnen jährlich zur Reduzierung der CO_2-Emissionen im österreichischen Transportsektor beitragen.

Zahlreiche Investitionen zur Modernisierung bestehender Einrichtungen sowie in neue Anlagen tragen zu einer Reduzierung der Luftemissionen bei. In der Raffinerie Schwechat wird die Investition von EUR 140 Mio in eine SNOx-Anlage (zweite Auflage dieser Art) zu einer Reduzierung der SOx-Emissionen um 2.400 Tonnen pro Jahr (minus 65 %) und der NOx-Emissionen um 1.400 Tonnen pro Jahr (minus 55 %) führen (Betriebsbeginn 4. Quartal 2007).

Die OMV verwendet ozonzerstörende Substanzen nur in sehr geringen Mengen (in kg), und, wo immer möglich, werden sie durch andere Stoffe ersetzt, wiederverwendet oder recycelt.

Weitere Reduktion von Luftemissionen

Die Emissionen von Schwefeldioxid (SO_2), Stickstoffoxiden (NOx), flüchtigen organischen Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (NM-VOC) und Partikeln haben fast gleich stark mit dem Produktionsanstieg zugenommen und sind durch die Integration der Petrom-Zahlen 2006 stark gestiegen. Die Emissionen von SO_2 und NOx haben sich mit jeweils mehr als 13.000 Tonnen fast verdoppelt.

Artenvielfalt

Die OMV ist auch in Landschaftsschutzgebieten wie Wildreservaten und Tierschutzparks in Pakistan operativ tätig, mehrere Pipelines verlaufen quer durch Nationalparks, und in einigen Fällen wurden Naturschutzgebiete in unmittelbarer Nähe zu bereits bestehenden OMV Einrichtungen gegründet, wie zum Beispiel 1997 der Nationalpark Donau-Auen in unmittelbarer Nachbarschaft zum bestehenden Tanklager Lobau; in der Nähe der Raffinerie Burghausen wurde das FFH-Schutzgebiet Untere Salzach eingerichtet, und der Gas-Hub Baumgarten befindet sich ebenfalls innerhalb eines Landschaftsschutzgebietes.

OMV E&P Austria betreibt ungefähr 1.000 Öl- und Gassonden, die meisten davon in den landwirtschaftlichen Gebieten der Regionen Weinviertel und Marchfeld. Ungefähr acht Gassonden im Gebiet von Klosterneuburg (Feld Höflein) befinden sich innerhalb eines Landschaftsschutzgebietes, und jeweils eine Sonde ist im Nationalpark Donau-Auen südlich von Orth und in den Flußauen der March im Gebiet von Rabensburg (Natura 2000) installiert. Die größten Beeinträchtigungen gab es während der Errichtung dieser Sonden, der laufende Betrieb selbst hat keine größeren Auswirkungen auf die Artenvielfalt. Seismische Aktivitäten in den Gebieten von Hohenau, Marchfeld und Strasshof werden von den Naturschutzbehörden als „geringe Belastung“ ohne große negative Auswirkungen auf die Artenvielfalt und die Umwelt eingestuft.

Für neue Projekte und operative Tätigkeiten werden Fragen zur Artenvielfalt im Zuge der erforderlichen Umweltverträglichkeitsstudien und Genehmigungsverfahren (entsprechend den nationalen gesetzlichen Erfordernissen und der Best Practice) geklärt. Besondere Auflagen in sensiblen Gebieten werden umgesetzt, und die Einhaltung strenger nationaler Vorschriften und anderer Vorgaben der Naturschutzbehörden wird genau überwacht.

Nachhaltiges Ressourcen-management

Maßnahmen in der Wasser- und Abfallwirtschaft

Wasser wird hauptsächlich zur Dampferzeugung und Kühlung sowie in Prozessen bei Downstream-Aktivitäten verwendet. Die sparsame Verwendung von Wasser wird durch geschlossene Kühlkreislaufsysteme sichergestellt. Der Wasserverbrauch des OMV Konzerns ist insgesamt aufgrund der Dekonsolidierung des Chemiebereichs 2005 stark zurückgegangen, und zwar von 170 Mio m^3 pro Jahr auf ungefähr 55 Mio m^3. Der Grundwasserverbrauch liegt bei ca. 25 Mio m^3 pro Jahr.

Abwasser (insgesamt 38 Mio m^3) wird nach einer entsprechenden Aufbereitung auf dem Werksgelände oder außerhalb des Werksgeländes in OMV eigene oder kommunale Abwasseraufbereitungsanlagen eingeleitet.

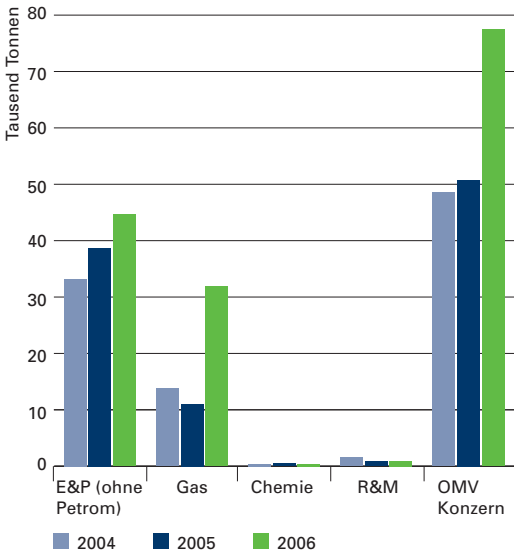
Große Mengen an salzhaltigem Wasser fallen bei E&P an, allein im Jahr 2006 waren es 47 Mio m^3. Bei der Öl- und Gasproduktion kann der Anteil des Produktionswassers bis zu 90 % betragen. 100 % des produzierten Wassers in Österreich und Pakistan und mehr als 95 % in Rumänien werden in geologische Formationen verpresst. Die restlichen Mengen werden entsprechend aufbereitet und entsorgt.

Der angefallene Abfall aus der laufenden Produktion ist aufgrund der Integration der Petrom im Zeitraum von 2004 bis 2006 um 60 % auf 77.552 Tonnen gestiegen (die Abfallzahlen von Petrom E&P sind hierbei noch nicht berücksichtigt, da die technischen und methodischen Aspekte für die Schätzung und das Berichten des Produktionsabfalls noch in Ausarbeitung sind). 2006 wurden 82 % des Produktionsabfalls wiederverwertet oder verbrannt (88 % bei der OMV Aktiengesellschaft).

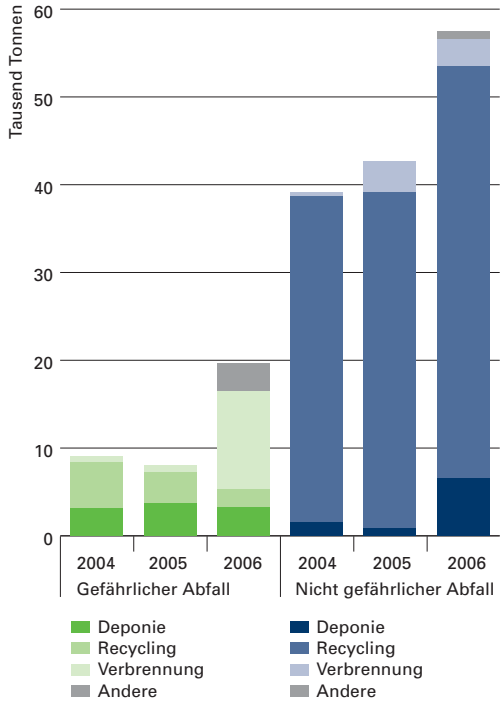
Es gab keinen Transport, Import oder Export von gemäß den Bestimmungen der Baseler Konvention als gefährlich eingestuftem Abfall.

Gewerbliche Kunden werden angehalten, altes Motoröl sicher und umweltfreundlich zu entsorgen. Tankstellenbetreiber sind verpflichtet, ihre Franchisepartner über die ordnungsgemäße Altölentsorgung zu instruieren. In mehreren Ländern wird die kostenlose Rücknahme von gebrauchtem Motoröl im Umfang des neu gekauften Motoröls angeboten. Mehr als 90 % der Petrom-Tankstellen nehmen altes Motoröl von den Kunden zurück.

Gesamter Produktionsabfall



Arten und Entsorgung von Produktionsabfall 2004-2006



Ökologische Aspekte in der Produktion

Die OMV Aktiengesellschaft verzeichnete für den Berichtszeitraum keine größeren Schadstoffaustritte. Alle undichten Stellen wurden rasch entdeckt und repariert, kleinere Mengen kontaminierter Erde wurden entfernt, und die Auswirkungen dieser Leckagen waren unerheblich. Demgegenüber ist aber die technische Integrität der Pipelines ein zentrales Thema in den Petrom-Anlagen. 2006 meldete die Petrom fünfzehn große Kohlenwasserstoffaustritte (>1.000 Liter) sowie eine wesentlich höhere Anzahl an kleineren Leckagen. Durch die Modernisierung der Infrastruktur und Korrosionsschutzprogramme wird die Anzahl der Leckagen in der nahen und mittleren Zukunft erheblich zurückgehen.

Moderne, saubere Produktentwicklung

Ganz im Sinne unserer europäischen Vorreiterrolle bei der Herstellung umweltfreundlicher Produkte hat die OMV mehrere Produktinnovationen lanciert, die den Verbrauch sauberer Kraftstoffe unterstützen sollen. Seit 1. Oktober 2005 verkaufen wir an allen Tankstellen in Österreich und Deutschland Diesel mit 5 % Biodieselanteil. Das AdBlue-Tankstellennetz wurde weiter ausgebaut und umfasst derzeit ca. 200 Tankstellen in 11 Ländern. Die THG-Intensität unseres Produktportfolios wird systematisch erfasst und bewertet.

Transport

Eine sichere und umweltfreundliche, aber gleichzeitig auch wirtschaftliche Beförderung unserer Produkte ist uns sehr wichtig. Der Transport über Pipelines ist die umweltfreundlichste Alternative. Hierbei wird nur wenig Energie verbraucht, und Straße und Schiene werden entlastet. Weniger Transporte auf der Straße verringern auch das Risiko von Zwischenfällen und von Emissionen in die Luft, einschließlich THG. Die einzelnen Raffinerien haben je nach Produktpalette, Standort der Kunden und regionalem Vertriebsnetz unterschiedliche Anteile an den verschiedenen Beförderungsarten. Lieferungen aus den Raffinerien erfolgen zwischen 20 und 35 % auf der Straße oder Schiene, bis zu 15 % mit dem Schiff und zwischen 30 und 50 % per Pipeline. Die Belieferung der Kunden erfolgt zu 51 % über Straßentransporte, zu 35 % aber auch per Bahn und zu 14 % per Schiff.

Die OMV hat keine eigene Tankerflotte; alle Schiffe werden über erstklassige Schiffsbroker gechartert, die sicherstellen müssen, dass die Schiffe dem italienischen ISPS-Code entsprechen, die Triester Hafenvorschriften befolgen und alle Anforderungen der Richtlinie 95/21/EC der Europäischen Kommission erfüllen. Seit 2004 hat die OMV die Altersgrenze für gecharterte Schiffe auf 15 Jahre gesenkt. Die Petrom akzeptiert bis zu 20 Jahre alte Schiffe, aber rund 80 % der eingesetzten Schiffe sind jünger als 10 Jahre und doppelwandig.

Durch die Vorgabe strenger technischer Standards und die Einhaltung der EU-Emissionsstandards werden Treibstoffverbrauch und Luftemissionen der OMV eigenen LKW-Flotte sowie der für sie tätigen Frächter verringert. Die Transportwege werden durch die Nutzung modernster Logistiksysteme optimiert, auch für Frächter, und zwar mit dem Ziel, die Lieferaufträge mit einem Minimum an Kilometern, Zeit und Kosten zu erfüllen.

Umweltkosten

Die im Jahr 2006 erstmals nach der IFAC-Richtlinie erhobenen Kosten für den Umweltschutz betrugen EUR 116 Mio (davon entfielen EUR 35 Mio auf integrierte Prävention). Darüber hinaus flossen EUR 18 Mio der aktuellen Ausgaben direkt in Präventivmaßnahmen für die Verringerung der Umweltbelastung durch Produkte, wie etwa in die Entschwefelung oder die Wasserstoffproduktion für die Entschwefelung. 2006 betrugen die Investitionen für den Umweltschutz EUR 60 Mio (davon entfielen EUR 36 Mio auf integrierte Prävention).

Forschung und Entwicklung

Kooperationen mit Universitäten

In Österreich bestehen intensive Kooperationsbeziehungen mit den für uns relevanten Universitäten. Neben namhaftem Sponsoring und dem Zurverfügungstellen von Vortragenden an der Montanuniversität Leoben ist die enge Kooperation mit der Wirtschaftsuniversität Wien hervorzuheben (ZBP Zentrum für Berufsplanung, CEMS Community of European Management Schools, CoE Center of Excellence etc).

In Kooperation mit dem Land Oberösterreich und bestehenden Forschungseinrichtungen in Oberösterreich – besonders der Johannes Kepler Universität in Linz – wurde im Jahr 2006 das internationale Forschungszentrum von Borealis in Linz ausgebaut. Das Forschungspersonal wurde von 120 Mitarbeitern auf 200 aufgestockt. Innerhalb von fünf Jahren – beginnend im Jahr 2006 – werden rund EUR 25 bis 30 Mio in den infrastrukturellen Ausbau des Forschungsstandortes Linz investiert. Der Forschungsschwerpunkt liegt im Bereich Polypropylen, und mit seiner Pilotanlage zur Entwicklung technischer Compounds ist der Forschungsstandort Linz ein wichtiger Partner für den Automotive-Bereich.

Weiters wurden – in Abstimmung mit dem Engagement der OMV in Linz – die kunststofftechnischen und polymerwissenschaftlichen Ausbildungs- und Forschungsprogramme der Montanuniversität Leoben unterstützt. Die OMV und deren Tochter Borealis stellten dafür EUR 3 Mio bereit, weitere EUR 3 Mio wurden von der österreichischen Kunststoffindustrie bereitgestellt. Ziel ist es, die Universitäten Linz und Leoben als „Centers of Excellence“ für Lehre und Forschung im Kunststoffbereich aufzubauen.

Über 1.200 Menschen nutzten anlässlich der „Langen Nacht der Forschung“ 2005 die Möglichkeit zum Dialog mit OMV Forschern in der Raffinerie Schwechat.

Biofuels

Die OMV bekennt sich zur Biokraftstoffrichtlinie und unterstützt das Ziel einer Substitution von 10 % der fossilen Kraftstoffe durch biogene Kraftstoffe bis zum Jahr 2020. Wir untersuchten in den letzten Jahren intensiv die Möglichkeiten der direkten Verarbeitung von Ölen biogenen Ursprungs in der Raffinerie. Ziel dieser Arbeiten war, biogene Komponenten zu entwickeln, die in ihren Eigenschaften konventionelle Kraftstoffe und derzeit eingesetzte Biokraftstoffe übertreffen.

Seit 2004 mischt die OMV ihren Kraftstoffen biogene Komponenten bei, sowohl auf der Benzinseite (Ethanol und ETBE – Ethyltertiärbutylether) als auch auf der Dieselseite (FAME – Biodiesel).

Superethanol E85

Superethanol E85, ein neuer Kraftstoff der zu 85 % aus Bioethanol und 15 % Benzin besteht, soll langfristig einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Steigerung des

Biokraftstoffanteils im Verkehrssektor leisten. Daher wird in Österreich eine Initiative unterstützt, diesen Kraftstoff am Markt einzuführen; bis 2010 sollen ihn 100 Tankstellen anbieten. Für die Verwendung dieses Kraftstoffes sind neue Fahrzeuge notwendig, die sowohl mit Benzin als auch mit E85 betrieben werden können (FFV – Flexible Fuel Vehicles). Die OMV hat auch in diesem Bereich eine Vorreiterrolle bei der Forcierung des Ausbaus der Infrastruktur übernommen.

Erdgas und Biogas

Seit 1997 hat die OMV Erdgastankstellen (CNG, Compressed Natural Gas) im Netz. Im Vergleich zu Diesel verursacht CNG um 5 bis 10 % weniger CO_2-Emissionen und reduziert den Ausstoß von NOx um 80 bis 90 % und von Partikeln um 95 %. Der Ausbau des Erdgastankstellennetzes wird ständig vorangetrieben. Da die Rahmenbedingungen von Land zu Land sehr unterschiedlich sind, ist auch der Fortschritt von den regionalen Rahmenbedingungen abhängig. Seit 2005 wird in einer Pilotanlage Biogas auf Erdgasqualität gereinigt und in das Netz eingespeist, 2007 wird im Rahmen eines Forschungsprojekts eine große Biogasanlage mit neuer Reinigungstechnologie zusätzlich ans Netz angeschlossen.
Nach unserer Einschätzung wird sich Erdgas in Kombination mit Biogas mittelfristig als zusätzlicher Kraftstoffpfad neben Benzin und Diesel etablieren. Bis 2010 will die OMV z. B. in Österreich rund 80 CNG-Tankstellen in Betrieb haben und in Zentraleuropa das Netz auf bis zu 10 % der klassischen OMV Tankstellen ausweiten. In Rumänien wird an 34 Petrom-Tankstellen LPG Autogaz verkauft.

Spritsparinitiative

Kleine Verhaltensänderungen zeigen oft eine erstaunlich große Wirkung. So kann jeder Autofahrer den Kraftstoffverbrauch seines Autos bis zu 30 % zu seinem Gunsten bzw. Ungunsten durch die Fahrweise beeinflussen. Damit kann jeder Autofahrer nicht nur einen wichtigen Beitrag für die Umwelt leisten, sondern auch Geld sparen. Seit 2004 unterstützt die OMV die im Rahmen des klima:aktiv-Programms ins Leben gerufene Spritsparinitiative des Umweltministeriums mit Infokampagnen an den Tankstellen, Informationsfoldern für die Autofahrer und mit Gewinnen für Spritsparwettbewerbe. Mehr Infos zum Spritsparen finden Sie unter www.spritspar.at.

Wasserstoff

Wasserstoff ist nur so umweltfreundlich wie die Technologie, mit der er produziert wird, und daher noch kein Garant für eine nachhaltige Entwicklung. Heute werden 98 % des verwendeten Wasserstoffs aus fossilen Energieträgern – meist aus Erdgas – generiert. Vor der breiten Einführung von Wasserstoff zum Antrieb von Fahrzeugen müssen noch erhebliche technische Barrieren überwunden werden. Die OMV beteiligt sich am Christian-Doppler-Labor für Brennstoffzellensysteme und am Hydrogen Center Austria (HyCentA). Im Herbst 2005 eröffnete die OMV die erste Tankstelle Österreichs zur Abgabe von flüssigem und gasförmigem Wasserstoff. Die nächste Wasserstofftankstelle wird gerade am Flughafen Stuttgart errichtet. Diese Tankstelle wird weltweit die erste Tankstelle mit Hochdruckwasserstoff (700 bar) sein; die Energiedichte ist dabei vergleichbar mit flüssigem Wasserstoff bei deutlich höherer Effizienz.

AdBlue

Der Euro-4-Emissionsstandard macht für LKW-Dieselmotoren ab 2006 eine Abgasnachbehandlung erforderlich. Die SCR-(Selective Catalytic Reduction-)Technologie gilt als effizienteste Methode, um Emissionen zu reduzieren und gleichzeitig Kraftstoff zu sparen. Hierzu hat die OMV

gemeinsam mit führenden Nutzfahrzeugherstellern die Harnstofflösung AdBlue entwickelt. Durch die AdBlue-Lösung werden Stickoxide in Stickstoff und Wasser umgewandelt. Die OMV war internationaler Vorreiter bei der LKW-Schadstoffminimierung und eröffnete bereits im März 2003 die weltweit erste AdBlue-Tankstelle für Nutzfahrzeuge. Im ersten Quartal 2007 führten 200 OMV Tankstellen vorwiegend an den Hauptverkehrsrouten in Mittel- und Osteuropa das Produkt AdBlue.

Schwefelfreie Kraftstoffe

Seit 1. Jänner 2004 – 5 Jahre vor dem von der EU vorgeschriebenen Termin – werden an OMV Tankstellen und Direktkunden in Österreich nur mehr schwefelfreie Kraftstoffe geliefert. Zeitgleich hat die OMV auch auf ihrem gesamten Markt in Südosteuropa im Rahmen der Premiumkraftstoff-Strategie sukzessive schwefelfreie Benzin- und Dieselkraftstoffe eingeführt. Außerdem haben wir das schwefelarme (50 ppm) OMV econPlus-Heizöl eingeführt und damit einen Beitrag zur Modernisierung der Heizungsanlagen sowie zur Emissionsreduzierung und Steigerung der Heizqualität geleistet.

REACH

REACH (engl. Abkürzung für Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe), die neue Chemikalienverordnung der EU, betrifft auch Substanzen, die in der Ölindustrie produziert werden. Innerhalb der OMV wurde eine breite Projektstruktur für die Implementierung von REACH geschaffen. Als zentrale Koordinationsstelle wurde ein in der Raffinerie Schwechat beschäftigtes Kernteam gebildet, das dieses mehrere Organisationsbereiche umspannende Projekt leitet. Durch den Beitritt Rumäniens zur EU ist auch die Petrom von dieser neuen Verordnung betroffen und daher Teil des Projekts.

Herausforderungen und Ziele

- **HSE-Management und HSE-Leistungen**

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bezüglich unserer HSE-Leistung zum besten Quartil aus einer Peer-Gruppe vergleichbarer integrierter Öl- und Gasunternehmen mittlerer Größe zu gehören. Um das zu erreichen, arbeiten wir am weiteren Ausbau und der Stärkung des HSE-Managementsystems und setzen weiterhin Schwerpunkte auf HSE-Schulungen, weil kompetente Mitarbeiter eine Grundvoraussetzung zur Erreichung dieses Ziels sind.

- **Einsatz von Schlüsselindikatoren zur Performanceverbesserung**

Bei den Schlüsselindikatoren (KPIs) für die Umwelt haben wir für die aktuelle Wachstumsphase ein Leitindikatorsystem entwickelt. Jeder Geschäftsbereich muss seine KPIs mit jenen der Mitbewerber genau vergleichen und die für die Erreichung des Gesamtziels erforderlichen Investitionen rechtzeitig durchführen.

- **THG-Intensität des Portfolios und strategischer Nachhaltigkeitspfad**

Als Energieunternehmen müssen wir Antworten auf die großen Herausforderungen unserer Zeit, nämlich den steigenden Energiebedarf, den beschränkten Vorrat an fossilen Treibstoffen und den Klimawandel, finden. Daher suchen wir nach neuen Geschäftsmöglichkeiten in Zusammenhang mit erneuerbarer Energie, die in das Kerngeschäft unserer Gruppe integriert werden können. Wir sind überzeugt, dass wir in den nächsten Jahrzehnten erneuerbare Energie als profitablen und stark wachsenden Geschäftsbereich in unserem Unternehmen verankern können.

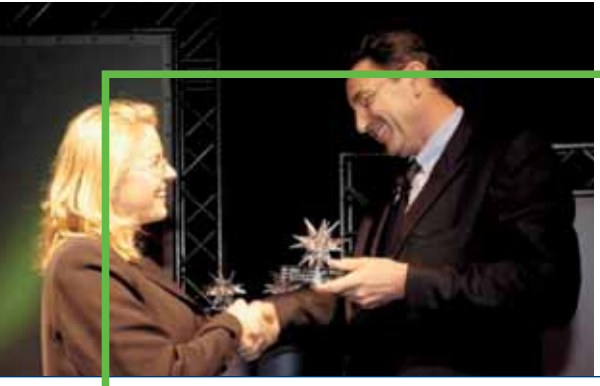
„Auch wenn es noch keine landesweite Studie über die weite Verbreitung von Hepatitis in Pakistan gibt und die vorliegenden Statistiken nur einzelne Studien mit verschiedenen Schwerpunktgebieten zusammenfassen, können wir dennoch sagen, dass Hepatitis B eine extrem häufige Krankheit in Pakistan ist, die vor allem Frauen und Kinder betrifft. Mit dem Hepatitis-B-Vorsorgeprogramm, das die OMV in Zusammenarbeit mit der WHO und der österreichischen Entwicklungsagentur durchgeführt hat, konnte ein erster wichtiger Schritt gesetzt werden, um die weitere Verbreitung dieser Krankheit einzudämmen. Von besonderer Bedeutung ist dabei das anhaltende Engagement der Unternehmen, vor allem für die Verbesserung der sozialen und gesundheitlichen Standards der Bevölkerung.“

Tariq Ijaz, M.D., Medical Advisor, OMV (Pakistan) Exploration GmbH

اگر چہ پاکستان میں ہیپاٹائٹس کی موجودگی پر ملک گیر سطح پر کوئی تحقیق یا مطالعہ موجود نہیں اور موجودہ اعداد و شمار مقامی سطح پر کیے گئے مختلف سروے کا مجموعہ ہیں۔ لیکن اس کے باوجود ہم یہ کہہ سکتے ہیں کہ پاکستان میں ہیپاٹائٹس بی ایک نہایت عام بیماری ہے جو کہ عمومی طور پر بچوں اور عورتوں پر اثر انداز ہورہی ہے۔ ہیپاٹائٹس بی کے بچاؤ اور روک تھام کا یہ پروگرام جو کہ OMV (پاکستان) اور آسٹریلین ڈویلپمنٹ ایجنسی (ADA) کے مشترکہ مالی تعاون سے ترتیب دیا گیا ہے۔ اس بیماری کے پھیلاؤ کی روک تھام کی جانب ایک اہم قدم ہے۔ علاوہ ازیں ورلڈ ہیلتھ آرگنائزیشن (WHO) اور ضلعی انتظامیہ خیر پور اور سکھر کی تکنیکی معاونت بھی اس پروگرام کو عملی جامہ پہنانے میں شامل ہے۔ اس ضمن میں سماجی اور صحت عامہ کے معیار کو بہتر بنانے میں کمپنیوں کی لگاتار کاوش ایک سنگ میل کی حیثیت رکھتی ہے۔

طارق اعجاز میڈیکل مشیر، OMV (پاکستان) ایکسپلوریشن GmbH

Soziales / Gesellschaft



Mitarbeiter

Ziele 2005/06	Umgesetzt	In Umsetzung
Implementierung der im Code of Conduct festgeschriebenen Wertehaltung konzernweit		●
Gesellschaftlich verantwortungsvolles Integrationsmanagement in der Petrom	●	
Ausbau der Mitarbeiterqualifikationen hinsichtlich der Wachstumsstrategie		●
Weitere Maßnahmen zur Schließung der Lücke in Bezug auf Frauen-/Männergehälter	●	
Ausbau Innovationsmanagement	●	
Frauenförderung		●
Nachhaltige Karriere-/Nachfolgeplanung	●	

Unser Zugang

Der Bereich Human Resources begleitet den Arbeitnehmer in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses wie Begründung desselben, Training und Weiterbildung, Förderungen, aber auch betriebliche Gesundheit und Arbeitssicherheit in enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Zentrum und dem Bereich HSE. Das lokale Management nimmt dabei die zentrale Rolle ein. Bei besonders bedeutsamen oder übergreifenden Themenstellungen mit möglicher Auswirkung auf den Konzern muss das lokale Management die Vorgaben der in der OMV Holding zentral angesiedelten Stelle Human Resources beachten. Vor allem strategische Entscheidungen mit Bedeutung für die gesamte Arbeitnehmerschaft im OMV Konzern werden an zentraler Stelle getroffen.

Unsere Leistungen

Implementierung der im Code of Conduct festgeschriebenen Wertehaltung konzernweit

Im Jahr 2005 wurden alle Konzernrichtlinien überarbeitet, gekürzt und auf den aktuellsten Stand gebracht, um damit den Code of Conduct effizient und auf die HR-Themen bezogen zu konkretisieren und in Verhaltensregeln zu „übersetzen“. Sie definieren Standards zu den wichtigsten HR-Themen und geben den Mitarbeitern Orientierung und Anleitung für den täglichen Umgang mit den wesentlichsten HR-Themen wie

- OMV Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik
- Karriere- und Nachfolgeplanung
- Vergütungsmanagement
- Wahrnehmung öffentlicher bzw. politischer Ämter und Funktionen
- Antidiskriminierung
- Suchtmittelmissbrauch

Das Hepatitis-B-Vorsorgeprogramm wird auf Seite 69 beschrieben.

Wachstum der Mitarbeiteranzahl
Durch die Akquisition der Petrom hat sich die Belegschaftsstruktur wesentlich verändert: Während im Jahr 2004 eine Summe von 6.475 Mitarbeitern für die OMV tätig waren, sind es im Jahr 2006 38.436. Eine detaillierte Aufstellung der Belegschaftsstruktur ist im Kapitel „Kennzahlen“ (Seite 74) dargestellt.

Aus- und Weiterbildung
Die Qualifikation und kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter ist eine wesentliche Komponente unseres wirtschaftlichen Erfolges. Im Jahr 2005 nahmen insgesamt 5.336 Mitarbeiter an Trainings- und Weiterbildungsveranstaltungen teil, im Jahr 2006 waren es 15.606 (siehe auch Kapitel „Kennzahlen“, Seite 76).

Ausbau der Mitarbeiterqualifikationen hinsichtlich Wachstumsstrategie und nachhaltiger Karriere- und Nachfolgeplanung
In der Berichtsperiode wurden mehrere (internationale) Programme sowohl in den OMV Gesellschaften als auch konzernweit entwickelt (z. B. STEP, ein Kompetenztrainings- und Förderungsprogramm, STEP to SUCCESS im Bereich Exploration und Produktion, sowie POWER2LEAD, POWER2MANAGE und das NEXT GENERATION FORUM 2006 als konzernweite Tools sowie ROPE und Talent Management in R&M).

Maßnahmen zur Schließung der Lücke in Bezug auf Frauen- und Männergehälter sowie Frauenförderung
Durch die Weiterführung des Projekts „Chancengleichheit“ wurden etwaige finanzielle Benachteiligungen von Frauen durch spezifisch zugeordnete Lohn- und Gehaltsanpassungen im Jahr 2005 berücksichtigt. Bei Neuaufnahmen konnte im Jahr 2005 ein Frauenanteil von 31,4 % erreicht werden, im Jahr 2006 27,1 %.

Gesellschaftlich verantwortungsvolles Integrationsmanagement Petrom
Siehe Bericht Petrom (Seite 19ff)

Besetzen des Senior-Managements (Executives)
Abhängig von der Natur des Geschäfts und dem jeweiligen Land wird angestrebt, möglichst mit lokalem Management zu besetzen. So ist es beispielsweise in der Petrom das Ziel, die Anzahl der Expats um 50 % zu reduzieren (bis 2011). Die kürzlich ernannte CEO in der Petrom wurde ebenso als regionale Managerin bestellt.

Diversität, Chancengleichheit – Zusammensetzung des Managements der OMV: Altersgruppen, Minderheitenzugehörigkeit, andere Faktoren
Im Rahmen der Karriere- und Nachfolgeplanung konnte 2006 im Vergleich zu 2005 eine Erhöhung des Frauenanteils in Key Positions im Bereich der ersten und zweiten Führungsebene von ca. 30 % erzielt werden (Anstieg von 13 auf 17 %).

Aufgrund der demografischen Entwicklung in der OMV wurde im Jahr 2006 ein umfangreiches Projekt gestartet, das sich mit der – vor allem in Europa – zunehmenden Überalterung der Belegschaft auseinandersetzt. Vor allem Fragen wie Belastung der Gesundheit, Wissensweitergabe, alternative Arbeitszeitmodelle und Alternativen zu Frühpensionierungen spielen dabei eine zentrale Rolle. Die OMV hat sich 2005 im Rahmen der Konzernrichtlinie Antidiskriminierung bei allen Beschäftigungsverhältnissen, -richtlinien und -verfahren zur Chancengleichheit aller Mitarbeitergruppen verpflichtet.

Diskriminierung, Beschwerdewesen
Erfreulicherweise kam es in der Berichtsperiode 2005/06 zu keinen formellen Beschwerden in Zusammenhang mit Diskriminierung. Lediglich bei Umfragen zu HCM (Human Capital Management) gab es teilweise informelle Einwände. Die Umfrage unter den Mitarbeitern erfolgt alljährlich weltweit und vollständig anonym und ist ein ausgezeichnetes Stimmungsbarometer zu den Themen Zusammenarbeit, Aufgaben und Zielorientierung, Information und Kommunikation, Arbeitssituation, berufliche Entwicklung, Führung, Prozessorientierung sowie Werte und Image.

4.231 OMV Mitarbeiter, das sind fast 80 Prozent der Befragten, haben 2006 an der HCM-Mitarbeiterbefragung teilgenommen. Die hohe Beteiligung an der Befragung zeigt, dass es den Mitarbeitern sehr wichtig ist, ihr Arbeitsumfeld aktiv mitzugestalten. In der Petrom gab es für den Berichtszeitraum keine Beschwerden.

Gewerkschaftsfreiheit, Arbeitnehmervertretungen
Im Jahr 2005 wurden die Interessen von 97,1 % (2006: 96 %) unserer Arbeitnehmer durch gesetzliche oder freiwillige Gewerkschaften, Betriebsräte bzw. kollektivvertragliche Vereinbarungen vertreten.
Für über 99 % unserer Arbeitnehmer ist der gesetzliche Mindestlohn über gesetzliche oder kollektivvertragliche Regelungen garantiert. Geschäftstätigkeiten, im Zuge derer die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen gefährdet gewesen wären, wurden nicht identifiziert.

2005 gab es für 91,4 % der Mitarbeiter (2006: 88,6 %) Mindestankündigungsfristen für größere betriebliche Änderungen bzw. Umstrukturierungen.

Ausführungen des Betriebsrates der OMV
Erstmals in Österreich gibt es seit Februar 2007 ein einheitliches Kollektivvertragsdokument für Arbeiter und Angestellte. Damit ist für den Bereich der österreichischen Erdölindustrie der Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten abgeschafft, insbesondere gilt gleiches Rahmenrecht und gleiches Entgeltsystem für beide Arbeitnehmergruppen.

Die Ausbildung von Lehrlingen ist ein großes Anliegen der Belegschaftsvertretung. Das spiegelt sich auch im neuen Ausbildungszentrum, von dem auch Lehrlinge anderer Betriebe profitieren, durch die hohe Qualität wider. Die Anzahl der Lehrlinge konnte in der Berichtsperiode gesteigert werden. Die Anzahl der Lehrlinge in Österreich betrug Ende 2005 84, Ende 2006 90

und für 2007 sind 115 geplant. In der OMV Deutschland waren bzw. sind in den drei genannten Jahren jeweils acht Auszubildende beschäftigt. Ein Ausbildungsprogramm für rumänische Lehrlinge in Österreich soll erarbeitet werden, um damit das spezifische praxisbezogene Know-how in die Petrom zu transferieren.

In Rumänien gibt es kein duales Ausbildungssystem, in dem die Auszubildenden im Betrieb beschäftigt werden, sondern nur Schulen – der Eintritt in den Betrieb erfolgt erst nach abgeschlossener Ausbildung. Für andere Betriebe bzw. Gesellschaften (Pakistan, Libyen, OMV UK, OMV Slovensko, OMV Ceska usw.) liegen keine Angaben vor. In diesen Ländern gibt es keine Belegschaftsvertretung.

Mit Juli 2006 wurde eine neue Betriebsvereinbarung über die Errichtung eines europäischen Betriebsrates abgeschlossen. Damit konstituierte sich der Europäische Betriebsrat, bestehend aus Arbeitnehmervertretern aus Deutschland und Österreich.

Durch das Projekt „ArbeitnehmerInnenrechte“, das gemeinsam mit der gewerkschaftlichen Organisation „weltumspannend arbeiten“ den Kollegen des Konzerns vorgestellt wird, will die Konzernvertretung die Kollegen für das Thema Arbeitsrecht sensibilisieren. Denn noch immer werden weltweit viele Arbeitnehmerrechte mit Füßen getreten. Dazu zählen die Auswirkungen der Standortpolitik, Menschenrechtsverletzungen, verbotene Kinderarbeit, die informelle Wirtschaft und Frauenrechte.

Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen

Pensionsregelungen in der OMV Österreich
Die OMV hat mit einer überbetrieblichen Pensionskasse Pensionskassenverträge für ihre Arbeitnehmer abgeschlossen.
1993 erfolgte der Beitritt der OMV zu dieser Pensionskasse. Dabei wird, je nach Lebens- und Dienstalter, zwischen einem leistungs- und einem beitragsorientierten Modell entschieden.

Ausbau Innovationsmanagement
Durch das Ideenmanagement werden unternehmerisches und abteilungsübergreifendes Denken und Handeln gefördert. Dabei gilt das Motto Idee = Erfolg^2.
Das innerbetriebliche Vorschlagswesen wurde im Jahr 2005 in einem elektronischen Workflow abgebildet und in allen Unternehmensbereichen, begleitet durch eine Kommunikationskampagne, revitalisiert. Die Implementierung des neuen Systems ist sehr erfolgreich abgeschlossen worden. Ideen der Mitarbeiter bewirkten im Jahr 2005 Einsparungen von EUR 5.031.819 und 2006 von insgesamt EUR 9.450.614. Die durchschnittliche Prämie lag bei EUR 225, die höchste bei EUR 11.217.

OMV Experience Day – Internationales Mitarbeiterfest anlässlich des Konzernjubiläums
Im Juni 2006 wurde das 50-jährige Konzernjubiläum im Messezentrum in Wien gefeiert. Der OMV Experience Day wurde zum Anlass genommen, die Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen und eine Kommunikationsplattform zu bieten. 3.300 Mitarbeiter aus 23 Ländern nahmen an diesem Event teil.

CSR-Workshops und -Trainings
Im Berichtszeitraum haben 854 Führungskräfte und Mitarbeiter im OMV Konzern inkl. Petrom an Trainings und Workshops zum Thema CSR, wie etwa Unternehmenskultur, Bedeutung des UN Global Compact, Menschenrechte, Stakeholder-Dialog usw. teilgenommen. An Schulungen im Bereich HSE waren dies konzernweit 312.800 Trainingsstunden.

Für 2007 ist geplant, CSR voll in das Führungskräftetraining einzubauen. Im Rahmen des konzernweiten Menschenrechte- und Antikorruptionsprogramms, dessen Entwicklung 2006 begonnen wurde, sind für 2007/08 auch verpflichtende interne Trainings geplant.

Herausforderungen und Ziele

- **Ausbau der Internationalisierung**
  Im Sinne der Einführung von einheitlichen HR-Instrumenten und -Systemen für die OMV Gruppe weltweit, soweit sinnvoll, rechtlich möglich und kulturell akzeptabel.

- **Ausbau Lebensarbeitszeitmodelle/Work Life Balance in der OMV, Demografie**
  Der Anstieg der Dauer der Betriebszugehörigkeit und des Durchschnittsalters der Arbeitnehmer in der OMV ist wie bei anderen Branchen österreichweit sehr hoch. Dadurch bedingt entsteht ein vermehrter Bedarf an Instrumenten, die einen besseren Umgang mit längerer Lebensarbeitszeit erlauben.

- **Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff**
  Mit der Implementierung eines neuen Kollektivvertrags im Bereich Mineralölindustrie wird für Österreich die Umsetzung eines einheitlichen Entgelt- und Beschäftigungsgruppenschemas mit einheitlichen Lohn- und Gehaltstabellen für Arbeiter und Angestellte geschaffen. Die Umsetzung einer Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten, soweit dies rechtlich möglich ist, hat es in Österreich bis jetzt in dieser Form in keiner Branche gegeben und stellt für die OMV eine große Herausforderung dar.

- **Erweiterung europäischer Betriebsrat**
  Mit dem EU-Beitritt von Rumänien und Bulgarien zum 01.01.2007 wurde der für die OMV eingerichtete europäische Betriebsrat erweitert. Die Nominierung von weiteren Mitgliedern stellt aufgrund der hohen Arbeitnehmeranzahl der Petrom an die derzeit als europäische Betriebsratsmitglieder entsandten Arbeitnehmer hohe Anforderungen.

Gesundheit

Ziele 2005/06	Umgesetzt	In Umsetzung
HSE-Training für jeden Mitarbeiter		●
Petrom HSEQ Integration, Evaluation und Design: Detailanalysen von Assets, Gesundheitsstandards und Hauptrisiken in Verbindung mit der Prozesssicherheit, Schutz- und Krisenmanagement; HSEQ-Management-Systeme: Übertragung der OMV HSE-Policy und einer neuen HSEQ-Organisation mit der Verteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Programme zur HSEQ-Bewusstseinsbildung	●	
Medizinische Mindeststandards: konzernweite Definition	●	
HSE-Berichterstattung: Aufbau eines konzernweiten Non-Financial-IT-Reporting-Tools (HSE-Monitor); Incident Reporting und Investigation Database Safe.Net bei E&P entwickelt und im Rollout für gesamte OMV 2006 vorgesehen		●

Unser Zugang

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter gilt als wichtiger Vermögenswert und bedeutende Ressource. Der OMV Konzern legt großen Wert auf eine umfangreiche und qualitativ hochwertige arbeitsmedizinische Versorgung. Im Mittelpunkt steht dabei das konzernweite Bemühen, die Gesundheit am Arbeitsplatz durch Umsetzung von allgemeingültigen Standards für alle Gesundheitsleistungen zu fördern – von der Präventivmedizin bis zur Heilbehandlung und Notfallversorgung, sowie von Standards für das Gesundheitsmanagement zur Gefahrenbewertung und Bedarfsermittlung an den einzelnen Betriebsstätten. Die Experten des Arbeitsmedizinischen Zentrums unterstützen das Linienmanagement aller Bereiche bei der Erfüllung seiner Verantwortung für die Gesundheit am Arbeitsplatz.

Unsere Leistungen

Die Entwicklung eines neuen Gesundheitskonzepts in der Petrom ist das arbeitsmedizinische Programm mit den bislang größten Auswirkungen auf Mitarbeiter und die Gesellschaft. Da die Betriebe der Petrom in ganz Rumänien verstreut sind, bestand eine wichtige Aufgabe darin, Gesundheitszentren vor Ort einzurichten. Die Standardisierung der medizinischen Einrichtungen sowie die Schulungen für das medizinische Personal werden auch in Zukunft weitergeführt.

Allgemeine Vorsorgeuntersuchungen werden an den OMV Betriebsstandorten regelmäßig angeboten. Für einen besseren Wissensaustausch gibt es Informationsveranstaltungen wie die „Safety Hour“, bei denen Themen wie Ernährungsgewohnheiten, Ergonomie bei Computerarbeit oder die Vogelgrippe behandelt werden.

Die OMV ist sich der Bedeutung von AIDS bewusst und befasst sich mit diesem Thema im Rahmen des konzernweiten Gesundheitsmanagementsystems. Der OMV Gesundheitsstandard sieht vor, dass AIDS im

Sicherheit

Ziele 2005/06	Umgesetzt	In Umsetzung
LTIR-Reduktion der Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen auf weniger als 2 pro 1 Million Arbeitsstunden bei eigenen Mitarbeitern und kleiner als 3 bei Kontraktoren	●	
Safety Index mit Schlüsselindikatoren zu Safety Audits, Near Miss Reporting und Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen	●	

Rahmen spezieller Präventivprogramme thematisiert und Teil unserer allgemeinen Gesundheitsschulungsmodule wird.

Als Unternehmen sind wir durch die Erstellung von entsprechenden Krisenmanagement- und Notfallplänen sowie durch die Unterstützung von Präventiv- und Heilbehandlungen auf eine Grippepandemie vorbereitet.

Herausforderungen und Ziele

- **Erfüllung konzernweiter Gesundheitsstandards und Einrichtung von Gesundheitszirkeln**
  Durch die OMV Expansion in relativ abgelegene Orte und Länder sind im Vorfeld besondere arbeitsmedizinische Vorbereitungen erforderlich. Die Ziele der OMV umfassen eine 90%ige Erfüllung der Gesundheitsstandards, die vollständige Implementierung des Gesundheitsprojekts bei der Petrom sowie eine aktive Rolle der Mitarbeiter für ihre persönliche Gesundheit. In Zusammenhang damit ist die konzernweite Einrichtung von Gesundheitszirkeln geplant.

Unser Zugang

Ein Grundsatz unserer HSE-Politik lautet: Jeder Mitarbeiter, der bei der oder für die OMV arbeitet, muss physisch und psychisch gesund nach Hause zurückkehren, und alle Arbeitsplätze und Prozesse müssen für die OMV, unsere Interessengruppen und die Umwelt sicher sein. Wir sind der Auffassung, dass alle Unfälle vermeidbar sind, und bemühen uns, die Risiken und Gefahren so niedrig wie möglich zu halten.

Wichtige Sicherheitskennzahlen werden monatlich überprüft. Standardisierte Abläufe stehen für die laufende Nachbearbeitung von Störfällen, das Verfassen von Berichten, die Durchführung von Untersuchungen und die Weitergabe von Erfahrungen zur Verfügung.

Sicherheitsleistung

Der Berichtszeitraum wurde von einer großen Zahl tödlicher Arbeitsunfälle überschattet: 6 Petrom-Mitarbeiter und 8 Mitarbeiter von Fremdfirmen verloren 2006 ihr Leben, während sie für unser Unternehmen tätig waren; 2005 waren es 3 eigene Mitarbeiter

Indikator	OMV[1)]	Petrom	OMV Konzern 2005	OMV[1)]	Petrom	OMV Konzern 2006
Mitarbeiter	5.226	44.693	49.919	5.180	35.813	40.993
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0	3	3	0	6	6
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	0,00	3,94	3,49	0,00	8,45	7,45
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	22	50	72	23	50	73
Unfallhäufigkeit (LTIR)	2,21	0,66	0,87	2,56	0,79	0,98
Ausfalltage	372	561	934	439	1.388	1.827
Kontraktoren						
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	1	7	8	1	7	8
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	5,51	20,75	15,42	6,69	17,22	14,31
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	62	62	124	22	46	68
Unfallhäufigkeit (LTIR)	3,47	1,84	2,54	1,54	1,30	1,36
Ausfalltage	847	89	936	965	1.345	2.310

[1)] OMV ohne Petrom
Tödliche Arbeitsunfälle (FAR): die Anzahl der Todesfälle bei Mitarbeitern und/oder Fremdfirmen pro 100 Millionen geleisteter Arbeitsstunden
Lost Time Injury Rate (LTIR): durchschnittliche Verletzungshäufigkeit pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden

und acht Mitarbeiter von Fremdfirmen. Acht Todesfälle waren auf Verkehrsunfälle zurückzuführen. Eine Entwicklung, die wir äußerst bedauern.

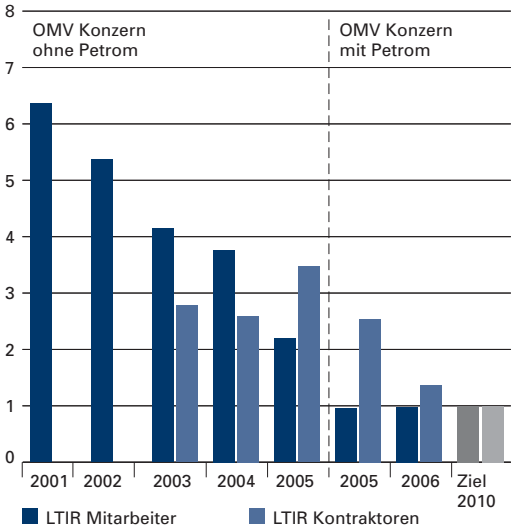
Die Unfallhäufigkeit (Lost Time Injury Rate – LTIR) bei der OMV Aktiengesellschaft verringerte sich zwischen 2001 und 2005 um 66 % auf 2,21 für eigene Mitarbeiter; wir führen diesen Erfolg direkt auf unser Sicherheitsprogramm „Think:ahead – discover safety“ zurück. 2006 betrug die LTIR für die gesamte Gruppe einschließlich Petrom 0,98 Zwischenfälle pro Million Arbeitsstunden für konzerneigene Mitarbeiter und 1,36 für Mitarbeiter von Fremdfirmen.

2006 kam es zwei Mal zu einem Ausfall von Anlagen infolge von Bränden aufgrund von technischen Defekten in der Raffinerie Schwechat. Durch das prompte und professionelle Eingreifen des operativen Personals sowie der Feuerwehr und den nach bestehenden Notfalleinsatzplänen straff organisierten Ablauf der Schadensbekämpfung gab es keine Personenschäden, und es bestand zu keiner Zeit Gefahr für die Anrainer und die Umgebung der Raffinerie. Die Anlage wurde nach Erhebung der Ursachen beide Male umgehend instand gesetzt und nach kürzestmöglicher Zeit wieder in Betrieb genommen. Es wurden dabei technische Maßnahmen getroffen, um künftig vergleichbare Schäden zu verhindern. Zur vertieften Ursachenfindung und Risikoanalyse wurde die Firma Det Norske Veritas (DNV) beauftragt. Als Ergebnis dieser Untersuchungen wurden seitens der DNV Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der Prozesssicherheit erstellt. Die Ausarbeitung und die Umsetzung dieser Empfehlungen werden bereits durchgeführt.

Schulung und Bewusstseinsbildung

Als Teil unseres „Think:ahead – discover safety”-Programms führten HSE-Mitarbeiter bei der OMV und der Petrom umfangreiche HSE-Schulungsprogramme durch. Zielpersonen für diese Schulungen waren Führungskräfte und Mitarbeiter aller Unternehmensebenen sowie der für uns tätigen Fremdfirmen.

Unfallhäufigkeit (LTIR) 2001-2006



OMV Mitarbeiter absolvierten 312.800 HSE-Schulungsstunden, davon entfielen allein 222.800 Stunden auf Petrom-Mitarbeiter.

Mit der „Think:ahead and talk about it"-Kampagne gewann die OMV den DuPont Safety Award 2006 für Europa, den Nahen Osten und Afrika in der Kategorie „Innovation".

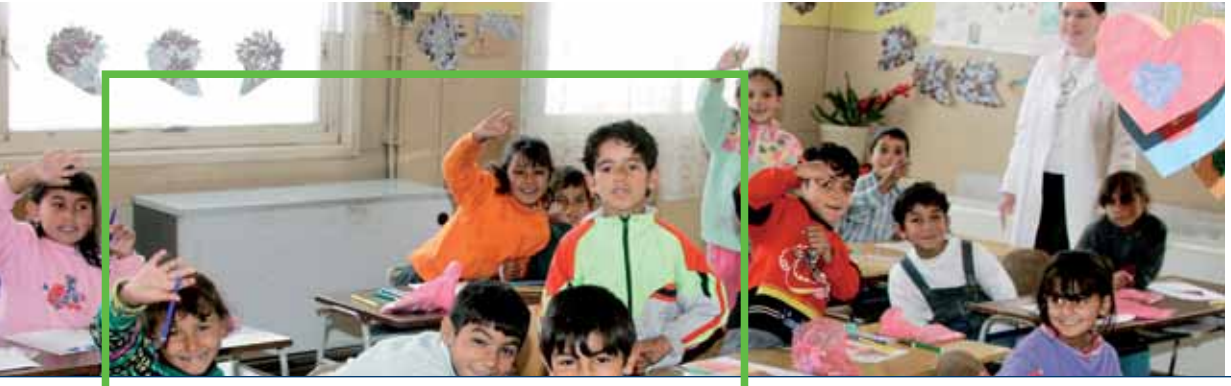
Herausforderungen und Ziele

- **Reduzierung der Arbeitsunfälle**
  In der OMV Geschäftsstrategie wurden zwei ehrgeizige Ziele für 2010 vorgegeben: konzernweit weniger als 1 Unfall mit Arbeitsausfall pro 1 Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIR) und kein Störfall der Stufe 4 oder höher. Das bedeutet: kein Todesfall und kein für die Prozesssicherheit relevanter Störfall, der zu einem teilweisen Verlust der Anlage führt.

- **Konsolidierung des Sicherheitsprogramms bei der Petrom**
  Die größte Herausforderung für eine Verbesserung der Sicherheitsleistung liegt in der konsequenten Einführung des Sicherheitsprogramms bei der Petrom, einschließlich der Investitionen in die Integrität der Werke, detaillierter Managementvorgaben für die für uns tätigen Fremdfirmen, umfangreicher Straßensicherheitsprogramme und einer Weiterführung der etablierten OMV Sicherheitskultur.

HSE-Schulungen 2006

	Schulungs-stunden	Schulungsstunden/ Mitarbeiter
OMV Konzern	312.800	7
OMV (ohne Petrom)	90.000	16
Petrom	222.800	6
Pro Geschäftsbereich		
R&M	82.300	4
E&P	220.800	10
Gas	1.700	5
Holding und andere	8.000	3



Engagement für Menschenrechte

Ziele 2005/06	Umgesetzt	In Umsetzung
Förderung der Menschenrechte in unserem nationalen und lokalen Umfeld		●
Bewusstseinsbildung für Menschenrechtsthemen im CEE-Umfeld		Im Rahmen von Einzelprojekten
Weitere Ausrichtung an den UN-Millennium-Entwicklungszielen bei unserer Entwicklungsarbeit und unseren humanitären Projekten		●
Einbindung von Menschenrechtsthemen in unserem Supply Chain Management	●	
Weiterer Ausbau des Community-Development-Projekts (CDP) in Pakistan in den Bereichen Bildung, Wasserversorgung, Gesundheit, landwirtschaftliche Entwicklung und Einkommensgenerierung	●	

Unser Zugang

Die OMV hat sich mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet, in ihrem Einflussbereich die Menschenrechte zu respektieren, zu schützen und ihre Erfüllung zu unterstützen. Die Menschenrechte berühren zahlreiche Aspekte des sozialen, wirtschaftlichen und politischen Lebens und sind ihrem Wesen nach umfassend. Sie schützen die menschliche Würde auf der Grundlage der Gleichheit aller und dienen der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse.

Menschenrechte verstehen wir umfassend, und wir orientieren uns an der Menschenrechtsmatrix der Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR). Wir sind uns der Verantwortung auch als Unternehmen bewusst und definieren sie klar. Wir sehen im Dialog das adäquate Mittel, vor Ort Lösungen zu erarbeiten. Wir fördern bei Management und Mitarbeitern die Bereitschaft, sich dieser Herausforderung zu stellen.

Die OMV arbeitet mit Menschenrechtsexperten unter der Federführung des Boltzmann-Instituts für Menschenrechte an einer Menschenrechte-Gap-Analyse und hat eine Menschenrechtspolitik beschlossen, in der Menschenrechte als wesentliches Element einer umfassenden CSR-Politik festgelegt werden. Das Menschenrechteprogramm umfasst die Erstellung von Standards für die OMV und wird unter aktiver Einbeziehung der Führungskräfte aus den Geschäftsbereichen der OMV und der Petrom entwickelt. Dabei wurde der Fokus auf folgende Themenbereiche gesetzt: Arbeitsrechte im Allgemeinen, Entlohnung, Gleichstellung im Besonderen, freie Meinungsäußerung, Umgang mit dem Einsatz von Sicherheitskräften, Minderheiten und indigene Bevölkerungsgruppen, Bildung, Hebung des Lebensstandards von lokalen Communities, verbotene Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Für diese Schwerpunkte werden Standards, Konzernrichtlinien bzw. Guidelines erarbeitet sowie vorhandene auf Vollständigkeit überprüft. Als nächster Schritt sind praxisnahe Tools zur Implementierung, etwa anhand von Checklisten, auszuarbeiten.

Unternehmen und ihre Verantwortung gegenüber der Menschenrechtspolitik einzelner Länder

Das Bekenntnis zu CSR und die unternehmerische Verantwortung, für Menschenrechte einzutreten, hat nichts mit der Politik auf der großen Weltbühne zu tun. Natürlich verurteilen wir Menschenrechtsverletzungen, wo immer sie auftreten. Aber nach dem allgemeinen internationalen

Verständnis von Menschenrechten sind Unternehmen dafür verantwortlich, dass sie sehr genau prüfen und beobachten, ob in ihrem Einflussbereich Menschenrechtsverletzungen stattfinden und ob sie daraus unmittelbar Vorteile ziehen. Dieser Verpflichtung kommt die OMV selbstverständlich nach. Wir sind z. B. seit 2001 im Iran und orientieren uns dort mit Erfolg an internationalen Menschenrechtsstandards. Darüber hinaus werden wir uns selbstverständlich an alle verbindlichen UNO- und EU-Regelungen halten.

Unsere Leistung

Bereits 2004/05 hat die OMV anhand eines Pilotprojekts zum Thema verbotene Kinder- und Zwangsarbeit in ihrer Lieferantenkette Standards ausgearbeitet und diese in die Verträge integriert. 2006 wurden Self-Assessment-Fragebögen an die Lieferanten ausgesandt. Eine Evaluierung des Status quo wurde von Menschenrechtsexperten vorgenommen, und Schritte der Verbesserung wurden vorgeschlagen. Insbesondere wird die Auswertung der Fragebögen im Einkaufsprozess eine der empfohlenen Maßnahmen sein. Die Identifikation von Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit wurde in der Weise vorgenommen, dass das Länderrisiko mit dem lokalen Beschaffungsmanagement erörtert wurde.

Das 2003 als Pilotprojekt begonnene Menschenrechtstraining von privaten Sicherheitskräften in Pakistan wird 2007/08 auf weitere OMV Länder ausgedehnt.

Durch die Unterstützung von „Reporter ohne Grenzen“ finanziert die OMV den „Press Freedom Award for a Free Europe“, der von einer Fachjury für engagierten Journalismus in ausgewählten osteuropäischen Ländern vergeben wird.

Mehr zum Thema Menschenrechte finden Sie unter www.omv.com.

„Die OMV hat 2006 einen umfassenden Prozess zur Festlegung von Menschenrechtsstandards begonnen. Das Unternehmen wird dabei vom Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte und der HumanRightsConsulting Vienna begleitet und beraten.

Die OMV hat eine Menschenrechtspolitik beschlossen, in der Menschenrechte als wesentliches Element einer umfassenden CSR-Politik festgelegt werden. In Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen wurde eine eigene OMV Matrix erarbeitet, in der die für die OMV relevanten menschenrechtlichen Standards genauer definiert werden.

Das Commitment der OMV ist umfassend. Die Herausforderung liegt nun darin, im intensiven Dialog mit den operativen Geschäftsbereichen die in der Matrix definierten Menschenrechtsstandards in der Praxis umzusetzen.“

Manfred Nowak, Leiter des Wiener Ludwig Boltzmann Instituts für Menschenrechte (BIM) und Sonderberichterstatter der Vereinten Nationen über Folter.

Menschenrechte in anderer Struktur:

- Recht auf Gesundheit: Seite 20, 54, 60, 68, 69
- Recht auf Bildung: Seite 20, 49, 54, 64, 68, 69
- Engagement gegen Kinderarbeit bzw. Zwangsarbeit: Seite 64, 65
- Gleichheit/Nichtdiskriminierung: Seite 54, 56
- Meinungsfreiheit: Seite 56, 64
- ILO-Standards: Seite 13, 56, 64
- Supply-Chain – Zulieferkette: Seite 40, 65
- Lebensqualität der Communities: Seite 64, 68, 69
- Umgang mit dem Einsatz von Sicherheitskräften: Seite 64, 66

Herausforderungen und Ziele

Ein profitabler Wachstumskurs und eine Sicherung des Energiebedarfs aus verschiedenen Regionen für unsere Kernmärkte führen zwangsläufig dazu, in Ländern nach Öl und Gas zu suchen, deren Politik allgemein und deren Menschenrechtsverletzungen im Besonderen kritisiert werden. Die Herausforderung lautet, einerseits alles zu tun, um in unseren Einflussbereich (sphere of influence) die Menschenrechtsverpflichtungen zu erfüllen und Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen zu unterstützen, von denen wir bei unseren Geschäftsaktivitäten profitieren oder bei denen uns so genannte Complicity vorgeworfen werden könnte, andererseits aber auch klarzumachen, wo die Grenzen dieser Verantwortung liegen, und sie klar von politischer Einflussnahme für alle Zustände in einem Land zu trennen und dies glaubhaft zu kommunizieren.

Die konkreten Ziele sind:

- Steigerung des Bewusstseins dafür, dass Verantwortung für Menschenrechte besteht, und klare Kommunikation über Grenzen einer unternehmerischen Verantwortung nach außen
- Förderung der Dialogkultur mit allen Stakeholdern vor Ort, um die Situation zu verstehen und bedarfsorientierte Verbesserungen im Rahmen des Könnens und Vermögens zu planen, zu fördern und aktiv dazu beizutragen
- Human Rights Matrix vor Ort und auf Basis der konkreten Umstände interpretieren, den Handlungsbedarf ermitteln und Maßnahmen planen
- Weiterentwicklung des Supply Chain Management bezüglich Zwangs- und Kinderarbeit – Monitoring durchführen
- Trainings von Sicherheitskräften in Bezug auf Menschenrechte fortführen

Umfeld

Ziele 2005/06	Umgesetzt	In Umsetzung
Antikorruption-Bewusstseinssteigerung		●
Kontinuierlicher Stakeholder-Dialog		●
Awareness-Steigerung zum Wettbewerbsrecht	●	

Krisenkommunikation

Professionelle Krisenkommunikation nimmt naturgemäß einen wichtigen Stellenwert bei der OMV ein. Daher trainieren die Kommunikationsverantwortlichen die entsprechenden Abläufe bzw. sind fixer Bestandteil in den regelmäßig stattfindenden Krisenübungen, sei es der Geschäftsbereiche oder auf Holding-Ebene.

Community Development

Im Bereich Community Development wurde gemeinsam mit dem ICEP (Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten) ein Handbuch entwickelt, das 2007/08 eingeführt werden soll. Darin wird das Prozedere von Entwicklungsprojekten rund um die OMV Anlagen unter besonderer Bedachtnahme des Stakeholder-Involvements (Bottom-Up Approach) festgehalten. Die Herausforderung 2007/08 wird darin bestehen, diesen Ansatz konzernweit zu implementieren. Im Bereich E&P existieren bereits Richtlinien zu Community Relations, Community Development und zum Einsatz von Sicherheitskräften.

Politische Meinungsbildung und Lobbying

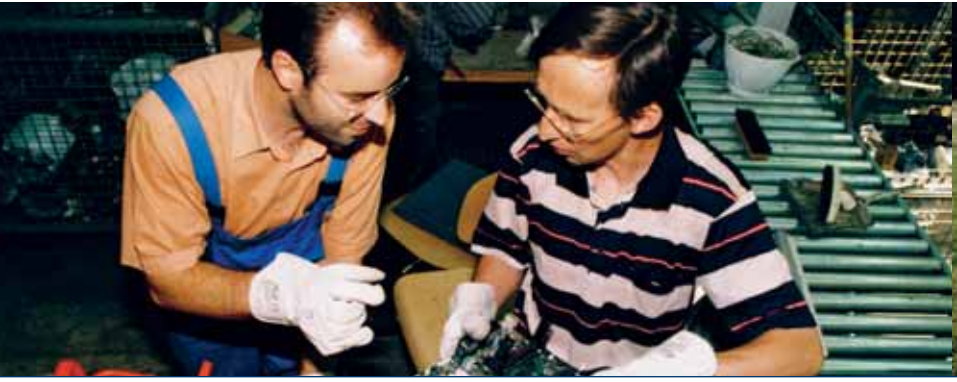
Wir agieren sachpolitisch und nicht parteipolitisch. Wir bekennen uns dazu, unsere Interessen bei der Gesetz- und Normenentwicklung und im legistischen Vorfeld proaktiv zu vertreten. Finanzielle Unterstützung für politische Funktionsträger oder Organisationen können missinterpretiert werden, und wir leisten daher keine Spenden an Kandidaten für ein öffentliches oder politisches Amt und für politische Parteien.

Lobbyisten haben ein besonderes Reporting an den Vorstand und Corporate Affairs zu erstatten. Unser Lobbyist in Brüssel ist dem SEAP (Society of European Affairs Professionals) beigetreten.

Stakeholder-Management in Pakistan

Die OMV hat in den letzten Jahren ein gutes Verhältnis zur lokalen Bevölkerung in der oberen Sindh-Provinz in Pakistan aufgebaut und ist im Rahmen der Expansion ihrer Geschäftstätigkeit in die Distrikte Khairpur und Sukkur dabei, dieses auszubauen. Nach Überwindung der zahlreichen Herausforderungen der letzten Jahre konnte ein fairer und transparenter Dialog mit allen Stakeholdern etabliert werden.

Lokale Entwicklungsinitiativen wurden vor allem in den Bereichen Gesundheit (hier mit



Schwerpunkt auf primärer Gesundheitsversorgung, Mutter-Kind-Programmen und einer Hepatitis-B-Impfaktion), Bildung (z. B. Zugang zur Grundschule durch Verbesserung der Schulinfrastruktur sowie Erhöhung der Unterrichtsqualität durch entsprechende Weiterbildung der lokalen Lehrer) und Abdeckung der Grundbedürfnisse durch Bereitstellung von sauberem Trinkwasser für abgelegene Siedlungen in Wüstengebieten gesetzt. Diese Anstrengungen wurden durch mehrere Pilotprojekte, wie etwa Elektrifizierung von Dörfern zur Steigerung der Lebensqualität, Musterobstbetriebe mit verbesserten Bewirtschaftungsmethoden, Verbesserung der lokalen Nutztierhaltung sowie regionale Schulungszentren für eine bessere handwerkliche Ausbildung der Frauen, noch weiter unterstützt.

In unserem Code of Conduct, der das Wertesystem der OMV beschreibt, haben wir festgeschrieben, wie wir die Beziehungen zu den Anspruchsgruppen in unserem Umfeld gestalten.

Mehr zum Thema Stakeholder-Dialog finden Sie auf Seite 22.

Brückenschlag

CSR Austria (jetzt respACT austria) launchte 2005 in Ostösterreich die Initiative Brückenschlag Austria, bei der Führungskräfte aus Unternehmen fünf Tage in Sozialinstitutionen ihrer Wahl arbeiten. In diesem Projekt erleben sich Manager im Umgang mit menschlichen Grenzsituationen und erfahren die eigenen sozialen Fähigkeiten und Grenzen in einem fremden Umfeld. Sie beobachten professionelle Helfer und lernen Strukturen, Werte und Kultur sozialer Arbeit kennen. Sie erfahren die Realität von Menschen, die durch Armut, Krankheit, Behinderung und gesellschaftliche Faktoren zu Randgruppen werden. Der Einsatz bietet Führungskräften die Möglichkeit, persönliche Kompetenzen wie Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, Kreativität und Flexibilität, Authentizität und Toleranz zu erweitern. Das Projekt wird seit Beginn auch in der OMV angeboten.

Dialog mit den Tankstellenpartnern

Der faire Umgang mit den Tankstellenpartnern ist uns wichtig. Demgemäß halten wir über umfangreiche Informationen, regelmäßige Veranstaltungen, ein jährlich stattfindendes marktweites Event, Workshops zu ausgewählten Themen sowie über eine eigene Partnerzeitschrift engen Kontakt zu unseren Partnern und binden diese auch strukturell ein. Persönlichkeitstrainings, Leadership und Mitarbeiter-Coaching bieten zudem die Basis für eine notwendige Weiterentwicklung jedes einzelnen. Eine ökonomische Einbindung unserer Tankstellenpartner findet im Speziellen bei der Autowäsche mittels Verkaufsbeteiligung statt.

FAIRTRADE-Produkte im Verkauf bei der OMV

Seit Jänner 2006 bietet die OMV als erster Tankstellenbetreiber in Österreich FAIRTRADE-Produkte wie Kaffee, Fruchtsäfte, Schokoladen und Rohrzucker aus Entwicklungsländern an. Mit dieser Kooperation unterstützt der Konzern aktiv eine wirkungsvolle Entwicklungszusammenarbeit. Das FAIRTRADE-Angebot in den OMV VIVA-Shops (derzeit 190 Shops, in den nächsten Jahren Ausbau auf über 200) wird gesondert beworben. 2007 konnte auch der Kantinenbetreiber Eurest dafür gewonnen werden, FAIRTRADE-Produkte in OMV Kantinen anzubieten (mehr Infos unter www.fairtrade.at).

Social Sponsoring, Community Investment

OMV Move & Help
Das bereits 2004 ins Leben gerufene Bildungsprojekt OMV Move & Help in Kooperation mit der Caritas, dem SOS-Kinderdorf und UNICEF wurde 2005/06 fortgesetzt und weiter ausgebaut. Mehr als 35.000 Kinder und Jugendliche wurden 2005 in Bulgarien, Österreich, Pakistan, Rumänien und der Slowakei mit insgesamt EUR 309.000 unterstützt. Im Jahr 2006 wurde das Programm durch Bildungsprojekte in Ungarn und der Tschechischen Republik ergänzt. 2006 wurde auch der OMV Move & Help-Bildungsfonds gemeinsam mit dem SOS-Kinderdorf ins Leben gerufen. Bis 2008 fließen jährlich EUR 100.000 in diesen Fonds. Damit kann die Ausbildung von mindestens 60 Kindern und Jugendlichen in Österreich langfristig sichergestellt werden. Insgesamt setzten die OMV Partner Caritas, SOS-Kinderdorf und UNICEF im Jahr 2006 eine Summe von EUR 620.000 aus OMV Move & Help-Aktivitäten für die Förderung von Kindern und Jugendlichen in Europa und Pakistan ein.

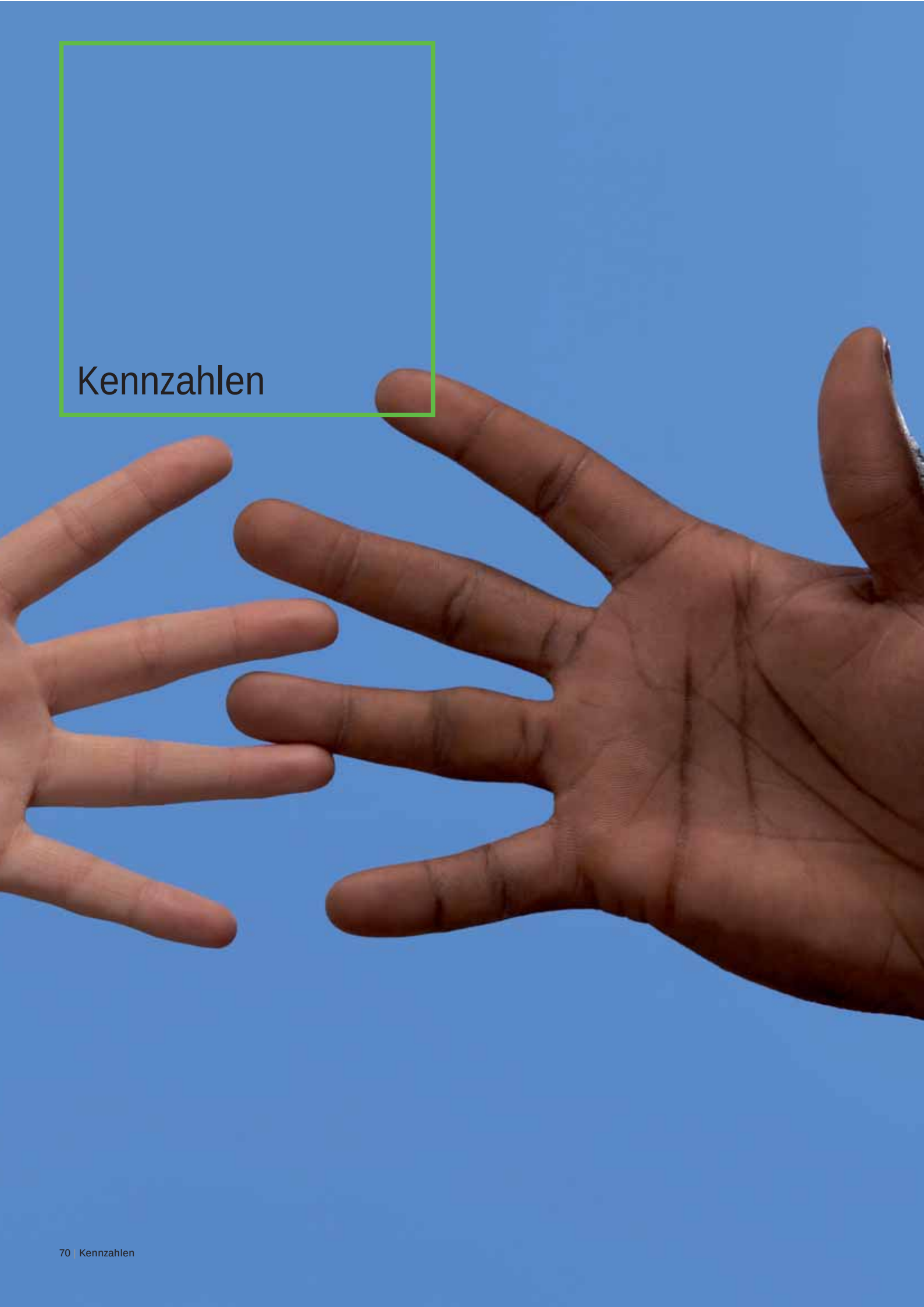
Pakistan Case Study: Hepatitisprophylaxeprojekt
Im Rahmen des Community-Development-Projekts in Pakistan wurde als Beitrag zu den Millennium Development Goals (MDGs) gemeinsam mit den Ärzten der OMV und auf Wunsch der lokalen Bevölkerung in der Provinz Sindh von der OMV ein Hepatitis-B-Prophylaxeprogramm gestartet, bei dem in einem Zeitraum von drei Jahren bis 2008 6.000 Kinder und 3.000 Mütter geimpft werden. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit der WHO durchgeführt und als Private Public Partnership (PPP) zu gleichen Teilen von der Austrian Development Agency (ADA) und der OMV finanziert und beinhaltet auch eine Aufklärungskampagne in lokaler Sprache. Das Projektvolumen beträgt EUR 100.000. Das Programm wurde für den österreichischen CSR-Preis Trigos 2007 nominiert und im Mai 2007 in der Kategorie „Gesellschaft Groß“ ausgezeichnet.

Erdbebenhilfe in Pakistan
Nach dem schweren Erdbeben in Pakistan im Dezember 2005, bei dem rund 80.000 Menschen umkamen, spendete die OMV US$ 500.000.

Case Study Neuseeland: OMV finanziert die Isolierung von alten South-Taranaki-Häusern
Die nachträgliche Isolierung von alten Taranaki-Häusern hat durch die NZ$-25.000-Spende großen Auftrieb erhalten.

Tausende Taranaki-Häuser sind aufgrund fehlender Isolierung kalt, feucht und zugig. Das „Healthy Homes Taranaki“-Programm wurde mit dem Ziel ins Leben gerufen, dass bis zum Jahr 2014 alle Häuser in Taranaki gesundheitsverträglich und sicher sind. Bis jetzt wurden im Rahmen dieses Projekts mehr als 200 Häuser im südlichen Taranaki-Gebiet nachträglich isoliert.

Kennzahlen



Methodik der Datenerhebung
Die Datenerfassung der Wirtschaftskennzahlen erfolgte – wie auch in den Geschäftsberichten – unter Beachtung aller zum Erstellungszeitpunkt verpflichtenden IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind.

Wirtschaft

EC1	Finanzkennzahlen			
	2006	**2005**	**2004**	**2003**
Umsatzerlöse (exkl. MÖSt) (in EUR Mio)	18.970	15.580	9.829	7.644
Betriebserfolg (EBIT) (in EUR Mio)	2.061	1.958	975	644
Finanzerfolg (in EUR Mio)	95	-11	40	-47
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (in EUR Mio)	2.156	1.948	1.015	596
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag (in EUR Mio)	-506	-488	-324	-203
Jahresüberschuss (in EUR Mio)	1.658	1.496	690	393
Jahresüberschuss nach Minderheiten (in EUR Mio)	1.383	1.256	689	392

EC1	Konzernumsatz und Betriebserfolg nach Bereichen			
Konzernumsatz (in EUR Mio)*	**2006**	**2005**	**2004**	**2003**
Exploration und Produktion	782	938	324	341
Raffinerien und Marketing inkl. Petrochemie	16.197	13.634	8.378	6.022
Erdgas	1.948	796	726	785
Chemie	–	203	392	490
Konzernbereich und Sonstiges	43	9	8	6
Betriebserfolg (EBIT) (in EUR Mio)*	**2006**	**2005**	**2004**	**2003**
Exploration und Produktion	1.908	1.594	469	303
Raffinerien und Marketing inkl. Petrochemie	121	411	481	265
Erdgas	135	68	76	79
Chemie	–	6	20	43
Konzernbereich und Sonstiges	-103	-121	-71	-46

* Werte 2003 nach öHGB, ab 2004 nach IFRS

EC1	Steuern			
Steuer	**2006 *)**	**2005 *)**	**2004**	**2003**
Steuerleistung (in EUR Mio)	9.847	8.650	5.867	4.219
Mineralölsteuer	5.436	4.912	3.490	2.392
Umsatzsteuer	3.563	2.932	1.854	1.455
An Mineralölsteuer und Umsatzsteuer wurden eingehoben (in EUR Mio)	8.999	7.844	5.343	3.848
Aufwendungen für Steuern vom Einkommen und Ertrag (in EUR Mio)	506	488	312	203
Implizite Steuern aus Produktionsteilungsverträgen (in EUR Mio)	199,9	206,7	171	131
Steuern und Abgaben für Personal	90	128	81	76
Steuern und Abgaben sonstige (Förderzinse etc.)	251	191	40	38
Österr. Steuerleistung im Verhältnis des Umsatzes (in Prozent)	34 %	30 %	39 %	43 %

*) inkl. Petrom ab 2005

Methodik der Datenerhebung
Die Datenerfassung auf dem Level der einzelnen Anlagen erfolgte mithilfe standortspezifischer Methoden und Systeme. Die Berichterstattung und die konzernweite Konsolidierung wurden anhand einer zentralen Datenbank realisiert. Die Daten wurden systematisch auf Plausibilität geprüft (einschließlich Vergleiche von Zeitreihen zwischen Anlagen und mit industriespezifischen Kennzahlen) und Feedback- und Kommentarschleifen mit den berichtenden Anlagen und Abteilungen unterworfen. Zudem sicherte eine externe Prüfung eine hohe Datenqualität.

Umwelt

EN3	Energieverbrauch					
	2006	**2006** (davon Petrom)	**2005**	**2004**	**2003**	**2002**
PJ	154,5	80,4	83,6	81,5	76,9	76,5

EN8	Wasserverbrauch gesamt					
	2006	**2006** (davon Petrom)	**2005**	**2004**	**2003**	**2002**
Mio m³	88,5	69,6	102	184	193	185
Grundwasserverbrauch						
	2006	**2006** (davon Petrom)	**2005**	**2004**	**2003**	**2002**
Mio m³	27,5	10,8	20,5	19,5	21,8	19,9

EN16	Emissionen					
Treibhausgase (direkt)						
	2006	**2006** (davon Petrom)	**2005**	**2004**	**2003**	**2002**
Mio t CO_2-Äquivalent	14,1	6,6	7,2	7,8	7,5	5,8
CO_2						
	2006	**2006** (davon Petrom)	**2005**	**2004**	**2003**	**2002**
Mio t	11,6	5,8	6,2	6,7	5,7	5
CH_4						
	2006	**2006** (davon Petrom)	**2005**	**2004**	**2003**	**2002**
t	95.285*	18.001	37.426	44.052	51.363	2.176
N_2O						
	2006	**2006** (davon Petrom)	**2005**	**2004**	**2003**	**2002**
t	1.384**	1.384	442	906,5	2.850	2.603

* Aufgrund eines Ausrüstungsfehlers (bei einem Ofen) in Kadanwari waren die Methanemissionen 2006 wesentlich höher als 2005. Eine Studie zur Emissionssenkung wurde 2006 begonnen, und die Mittel für eine ökonomische Lösung dieses Problems wurden genehmigt. Bis Ende 2008 sollten die THG-Emissionen stark zurückgehen.

** Aufgrund der Dekonsolidierung der AMI wurden die N_2O-Emissionen nahezu eliminiert. N_2O-Emissionen aus anderen Quellen sind unter den Berichtsgrenzen.

EN20 NOx, SOx und andere signifikante Emissionen

SO2

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	13.247	7.180	5.861	6.484	6.006	5.947

NOx

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	13.439	7.022	7.264	7.819	6.543	6.686

NM-VOC

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	6.028	4.493	1.649	2.519	1.911	1.929

Staubemissionen

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	2.369	2.233	183	293	305	282

EN21 Abwasser

CSB

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	2.939	2.660	240	630	654	901

Kohlenwasserstoffe

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	72,8	70,5	3,3	2,4	3,0	2,8

N gesamt

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	349	243	441	1.546	1.353	1.243

EN22 Abfall

Nicht gefährlicher Produktionsabfall

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	57.456	11.073	42.537	39.244	38.211	41.555

Gefährlicher Produktionsabfall

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	19.835	12.164	8.174	9.058	8.295	9.831

Altöl

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	262	123	296	495	474	434

Gesamtabfall

	2006	2006 (davon Petrom)	2005	2004	2003	2002
t	77.552	23.359	51.007	48.857	46.946	51.823
Davon verwendet (%)	82	66	91	91	83	63

Methodik der Datenerhebung
Die Datenerhebung für den vorliegenden Bericht erfolgte durch Erhebungen mittels Fragebögen, die weltweit über die Divisionen an die lokalen HR-Abteilungen übermittelt wurden. Darüber hinaus wurden Kennzahlen mittels Abfragen aus dem SAP erhoben.

Soziales / Gesellschaft

LA1 **Gesamtzahl der Mitarbeiter nach Anstellungsart und Region**

Belegschaftsstruktur 2005

	Europa ohne Österreich	Afrika/ Mittlerer Osten	Rest der Welt	Österreich	**Gesamt**
Mitarbeiter/Beschäftigte gesamt	44.848	620	47	3.369	48.884
Mitarbeiter/Beschäftigte Status					
Angestellte	11.725	329	47	2.221	14.322
Arbeiter	33.123	291	0	1.148	34.562
Summe	44.848	620	47	3.369	48.884
Mitarbeiter/Beschäftigte Vertragstyp					
Vollzeit	44.818	619	43	3.276	48.756
Teilzeit	30	1	4	93	128
Summe	44.848	620	47	3.369	48.884

Belegschaftsstruktur 2006

	Europa ohne Österreich	Afrika/ Mittlerer Osten	Rest der Welt	Österreich	**Gesamt**
Mitarbeiter/Beschäftigte gesamt	34.194	675	54	3.513	38.436
Mitarbeiter/Beschäftigte Status					
Angestellte	10.897	389	54	2.473	13.813
Arbeiter	23.297	286	0	1.040	24.623
Summe	34.194	675	54	3.513	38.436
Mitarbeiter/Beschäftigte Vertragstyp					
Vollzeit	34.164	672	51	3.399	38.286
Teilzeit	30	3	3	114	150
Summe	34.194	675	54	3.513	38.436

Daten zur Belegschaftsstruktur 2005 und 2006 enthalten Zahlen für SC Petrom, nicht jedoch für Firmenzweige, in denen die Petrom Gesellschafter ist.

LA2 **Geschaffene Beschäftigung (netto)**

2005

	Europa ohne Österreich**	Afrika/ Mittlerer Osten	Rest der Welt	Österreich	**Gesamt**
Neu geschaffene Beschäftigung (new recruitments)	165	132	14	392	703
Davon neu geschaffene Arbeitsplätze	76	73	12	139	300
Vertragsbeendigungen	113	46	3	346*	162
Summe Beschäftigte	1.281	574	47	3.369	5.271

* Darin auch Sozialplanlösungen und Pensionierungen enthalten / ** Ohne Daten für OMV Italia und SC Petrom

2006

	Europa ohne Österreich**	Afrika/ Mittlerer Osten	Rest der Welt	Österreich	**Gesamt**
Neu geschaffene Beschäftigung (new recruitments)	176	138	17	361	692
Davon neu geschaffene Arbeitsplätze	95	66	10	228	399
Vertragsbeendigungen	111	82	8	397*	598
Summe Beschäftigte	1.338	675	54	3.513	5.580

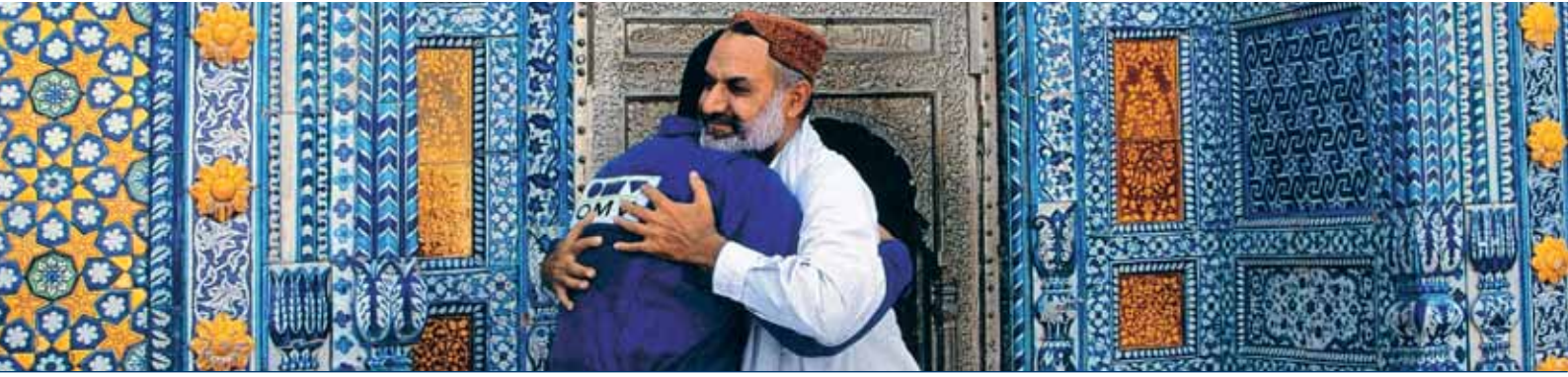
* Darin auch Sozialplanlösungen und Pensionierungen enthalten / ** Ohne Daten für OMV Italia und SC Petrom

LA7 **Sicherheitskennzahlen (berücksichtigen Petrom ab 2005)**

Eigene Mitarbeiter

	Einheit	**2006**	**2006** davon Petrom	**2006** davon OMV exkl. Petrom	**2005**	**2005** davon Petrom	**2005** davon OMV exkl. Petrom	**2004**	**2003**	**2002**
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	6	6	0	3	3	0	0	1	0
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	Anzahl	73	50	23	72	50	22	38	37	45
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle (FAR)	pro 100 Mio Arbeitsstd.	7,45	8,45	0,00	3,49	3,94	0,00	0,00	10,93	0,00
Unfall-häufigkeit (LTIR)	pro 1 Mio ArbeitsStd.	0,98	0,79	2,56	0,87	0,66	2,21	3,76	4,15	5,40
Unfall-schwere (LTIS)	pro 1 Mio Arbeitsstd.	22,70	19,00	50,8	10,80	n.b.	37,4	106,00	82,20	n.b.
Kontraktoren										
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	8	7	1	8	7	1	2	3	n.b.
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	Anzahl	68	46	22	124	62	62	41	43	n.b.
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle (FAR)	pro 100 Mio Arbeitsstd.	14,31	17,22	6,69	15,42	20,75	5,51	12,07	n.b.	n.b.
Unfall-häufigkeit (LTIR)	pro 1 Mio ArbeitsStd.	1,36	1,30	1,54	2,54	1,84	3,47	2,59	2,78	n.b.
Unfall-schwere (LTIS)	pro 1 Mio Arbeitsstd.	41,10	33,10	64,6	18,00	n.b.	46,7	46,80	n.b.	n.b.

n.b. ... nicht berichtet



LA10 **Training und Weiterbildung**

2005

	Europa ohne Österreich*	Afrika/ Mittlerer Osten	Rest der Welt	**Gesamt**
Oberes Management				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	40	23	4	67
Summe Trainingskosten (in EUR)	47.663,57	11.526,76	4.817,32	64.007,65
Summe Trainingsstunden	1504,50	437	30	1.971,50
Mittleres Management				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	161	268	11	440
Summe Trainingskosten (in EUR)	152.135,96	102.345,97	11.566,68	266.048,61
Summe Trainingsstunden	6.750	4.705	90	11.545
Akademiker				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	258	303	27	588
Summe Trainingskosten (in EUR)	180.027	113.947,62	30.559,92	324.534,54
Summe Trainingsstunden	7.048	5.430	273	12.751
Techniker				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	254	186	5	445
Summe Trainingskosten (in EUR)	141.237	80.544,89	5.199,47	226.981,36
Summe Trainingsstunden	4.541	2.992	740	8.273
Administration				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	295	45	13	353
Summe Trainingskosten (in EUR)	115.235	10.117,69	6.102,78	131.455,47
Summe Trainingsstunden	8.929	497	31	9.457
Instandhaltung				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	60	67	0	127
Summe Trainingskosten (in EUR)	39.000	15.317,19	0	54.317
Summe Trainingsstunden	1.000	1.168	0	2.168
Zwischengesamtsumme ohne Österreich				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				2.020,00
Summe Trainingskosten (in EUR)				1.067.344,82
Summe Trainingsstunden				46.165,50
Österreich**				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				3.303
Summe Trainingskosten (in EUR)				4.181.820,00
Summe Trainingsstunden				137.800,00
Italien**				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				13
Summe Trainingskosten (in EUR)				9.020,00
Summe Trainingsstunden				164,00
Gesamt				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				5.336,00
Summe Trainingskosten (in EUR)				5.258.184,82
Summe Trainingsstunden				184.129,50

* Ohne Daten für Italien und Ungarn / ** Daten für Österreich und Italien sind nicht in Kategorien aufgeteilt vorhanden.

2006

	Europa ohne Österreich*	Afrika/ Mittlerer Osten	Rest der Welt	**Gesamt**
Oberes Management				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	43,00	24,00	4,00	71,00
Summe Trainingskosten (in EUR)	65.416,75	11.358,65	5.130,18	81.905,58
Summe Trainingsstunden	1.826,25	871,00	65,00	2.762,25
Mittleres Management				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	167,00	210,00	8,00	385,00
Summe Trainingskosten (in EUR)	175.211,14	134.922,87	8.537,87	318.671,88
Summe Trainingsstunden	5.731,00	4.815,00	158,00	10.704,00
Akademiker				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	293,00	309,00	25,00	627,00
Summe Trainingskosten (in EUR)	223.404,00	188.440,03	32.445,14	444.289,17
Summe Trainingsstunden	8.757,00	7.162,00	602,00	16.521,00
Techniker				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	272,00	149,00	5,00	426,00
Summe Trainingskosten (in EUR)	189.550,00	96.886,45	20.222,96	306.659,41
Summe Trainingsstunden	5.382,00	3.818,00	355,00	9.555,00
Administration				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	378,00	39,00	16,00	433,00
Summe Trainingskosten (in EUR)	178.950,00	18.365,37	11.920,66	209.236,03
Summe Trainingsstunden	12.511,00	585,00	372,00	13.468,00
Instandhaltung				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl	64,00	57,00	–	121,00
Summe Trainingskosten (in EUR)	53.000,00	11.339,37	–	64.339,37
Summe Trainingsstunden	1.200,00	1.233,00	–	2.433,00
SC Petrom gesamt**				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				10.000,00
Summe Trainingskosten (in EUR)				5.023.582,86
Summe Trainingsstunden				1.335.033,00
Zwischengesamtsumme ohne Österreich				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				12.063,00
Summe Trainingskosten (in EUR)				6.448.684,30
Summe Trainingsstunden				1.390.476,25
Österreich**				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				3.543
Summe Trainingskosten (in EUR)				4.644.254,00
Summe Trainingsstunden				138.776,00
Gesamt				
Mitarbeiter-Teilnehmer-Anzahl				15.606,00
Summe Trainingskosten (in EUR)				11.092.938,30
Summe Trainingsstunden				1.529.252,25

* Ohne Daten für Italien und Ungarn / ** Daten für Österreich und SC Petrom sind nicht in Kategorien aufgeteilt vorhanden.

Mitgliedschaften (Auswahl)

ABCSD – Austrian Business Council for Sustainable Development ist der österreichische Netzwerkpartner des WBCSD

ARGE Biokraft

Austrom – Österreichisch-Rumänische Gesellschaft

B.A.U.M (Mitglied von INEM – International Network for Environmental Management) Österreichisches Netzwerk für nachhaltiges Management

Concawe – CONservation of Clean Air and Water in Europe

Europia – European Petroleum Industry Association

Industriellenvereinigung

IPIECA – International Petroleum Industry Environmental Conservation Association

Kompetenzzentrum für umweltfreundliche Stationärmotoren GmbH

OENWE – Österreichisches Netzwerk für Wirtschaftsethik –
EBEN – European Business Ethics Network Austria

OGP International Association of Oil & Gas Producers

respACT austria (Mitglied von CSR Europe) – Die OMV ist Mitglied von respACT. Vorstandsdirektor Ruttenstorfer ist Vizepräsident von respACT.

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)

UNGC – UN Global Compact

Universitätslehrgänge „Renewable Energy in Central & Eastern Europe“

Preise / Awards (Auswahl)

2005

1. Platz in der Kategorie „Corporate Governance“ beim GEWINN-Börsepreis

„Corporate Governance“-Preis,
verliehen von der Österreichischen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (ÖVFA)

Erstes österreichisches CSR-Ranking, durchgeführt vom BMSG: 2. Platz (30 beste österreichische Unternehmen im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung)

„Best Partner 2005“-Award
In Anerkennung für herausragende Business-Standards in Serbien-Montenegro erhielt die OMV Yugoslavia diesen Preis, der ausländische Unternehmen und deren lokales Management für ihre Geschäftstätigkeit mit höchsten professionellen und ethischen Standards auszeichnet.

Das OMV Move & Help Education Program
wurde mit dem Deutschen PR-Preis 2005 in der Kategorie „Sponsoring“ ausgezeichnet. Ausschlaggebend für die Entscheidung der internationalen Jury waren die hohe Glaubwürdigkeit, Konsequenz und Langfristigkeit des sozialen Hilfsprogramms sowie die Einbringung aller Zielgruppen. Allein 2004 konnten über 1.700 Kinder und Jugendliche in Mittel- und Osteuropa mit mehr als EUR 300.000 unterstützt werden.

Die Investor-Relations-Arbeit
wurde von einer internationalen Jury als beste IR-Arbeit Österreichs prämiert; bei einer weiteren nationalen Börsepreisverleihung wurde der 3. Platz erreicht. Im Jahr 2006 wurde der OMV erneut der „Value Management“-Preis für die höchste Wertsteigerung in drei Jahren verliehen. Der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2005 wurde von einer nationalen Jury mit dem 2. Platz in der Kategorie „Business Reporting“ prämiert.

2006

Zweites österreichisches CSR-Ranking: 3. Platz in der Branche „Rohstoffe und Energie“
(100 beste österreichische Unternehmen im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung)

OMV Solutions ist ein ausgezeichneter ÖkoBusinessPlan-Betrieb

Das internationale Bildungsprogramm der OMV „Move & Help“
wurde am 24. Mai mit dem europäischen SABRE (Superior Achievement in Branding and Reputation) Award ausgezeichnet. Der Preis wird für besonders eindrucksvolle PR- und Marketingarbeit in Europa verliehen. Ausschlaggebend für die Entscheidung der Jury waren die Internationalität des Programms, die geleistete Kommunikationsarbeit, die langfristige Ausrichtung sowie die Kooperation mit den Partnerorganisationen Caritas, SOS-Kinderdorf und UNICEF. Mit OMV Move & Help werden Bildungsprojekte für 35.000 sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche in Europa und Pakistan unterstützt und mittels stringenter Kommunikation begleitet. Nach dem Deutschen PR-Preis im Vorjahr wurde Move & Help damit bereits zum zweiten Mal auf europäischer Ebene ausgezeichnet.

Dupont Safety Award für die Regionen Europa, Naher Osten und Afrika in der Kategorie „Innovation“

2007

Die OMV ist Preisträger des Trigos für das Hepatitisprophylaxeprojekt in Pakistan in der Kategorie „Gesellschaft Groß“.

Glossar

ADA	Austrian Development Agency
APK	Allgemeine Pensionskasse
BLIHR	Business Leaders Initiative on Human Rights
BMSG	Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz
boe/d	barrels of oil equivalent/day
BSC	Balanced Scorecard
CCS	Carbon Dioxide Capture and Storage (Sequestrierung)
CDP	Carbon Disclosure Project
CDP	Community-Development-Programm
CEE	Central and Eastern Europe (mittel- und osteuropäische Länder)
CEO	Chief Executive Officer
CH_4	Methan
CNG	Compressed Natural Gas
CO_2	Kohlenstoffdioxid
CoC	Code of Conduct
CSB	Chemischer Sauerstoffbedarf
CSR	Corporate Social Responsibility
E&P	Exploration und Produktion
E85	Kraftstoff, der aus 85 % Ethanol und 15 % Benzin besteht
EBIT	Earnings before interest and taxes; Betriebserfolg
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
ETBE	Ethyltertiärbutylether
EU	Europäische Union
EUR	Euro
FAME	Fatty Acid Methyl Ester
FAR	Fatality Rate (Todesfallrate)
FCC	Fluid Catalytic Cracking
FFH	Fauna-Flora-Habitat-Richtlinie, EU-Richtlinie, 1992
FFV	Flexy Fuel Vehicles
GHG	Greenhouse Gas
GRI	Global Reporting Initiative
HCM	Human Capital Management
HR	Human Resources
HSE/HSEQ	Health, Safety, Environment / Quality
HV	Hauptversammlung
IAS	International Accounting Standards
ICEP	Institut zur Cooperation bei Entwicklungs-Projekten
IFAC	International Federation of Accountants (Internationale Vereinigung der Wirtschaftsprüfer)
IFRS	International Financial Reporting Standards
ILO	International Labour Organization
IPIC	International Petroleum Investment Company
IR	Investor Relations
ISO 14001	Umweltmanagementnorm

ISO 9001	Qualitätsmanagementnorm
ISPS-Code	International Ship and Port Facility Security Code
IT	Informationstechnologie
KPI	Key Performance Indicator
LNG	Liquified Natural Gas (Flüssigerdgas)
LPG	Liquified Petroleum Gas
LTIR	Lost Time Injury/Incident Rate
MDG	Millennium Development Goals
Mio	Million
MIP	Mittelfristplanung
MÖSt	Mineralölsteuer
Mrd	Milliarde
NGO	Non-Governmental Organisation
NM-VOC	Flüchtige organische Kohlenstoffverbindungen ohne Methan (non-methane volatile organic compounds)
NOx	Stickstoffoxide
N_2O	Distickstoffmonoxid
NZ$	Neuseeland-Dollar
ÖCGK	Österreichischer Corporate Governance Kodex
öHGB	Österreichisches Handelsgesetzbuch
ÖIAG	Österreichische Industrieholding AG
ÖVFA	Österreichische Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management
PACI	Partnering Against Corruption Initiative
PJ	Peta-Joule
ppm	Parts per million, eine Maßangabe für Genauigkeit/Konzentration von Lösungen
PR	Public Relations
R&M	Raffinerien und Marketing
REACH	Registration, Evaluation and Authorisation of Chemicals (Verordnung)
ROACE	Return on average capital employed; %-Verhältnis NOPAT (net operating profit after tax) zu durchschnittlich eingesetztem Kapital (Eigenkapital inklusive Fremdanteile zuzüglich Nettoverschuldung und Pensionsrückstellungen, abzüglich Wertpapierdeckung für Pensionsrückstellungen)
ROE	Return on equity; %-Verhältnis Jahresüberschuss zu durchschnittlichem Eigenkapital
ROfA	Return on fixed assets; %-Verhältnis EBIT zu durchschnittlichem immateriellem und Sachanlagevermögen
SAP	Kaufmännisches Verwaltungsprogramm (Software)
SCR	Selective Catalytic Reduction
SEAP	Society of European Affairs Professionals
SEC	Securities and Exchange Commission
SOx	Schwefeloxide
SO_2	Schwefeldioxid
SRI	Socially Responsible Investment
TAG	Trans-Austria-Gasleitung
TEUR	Tausend Euro
THG	Treibhausgase
UN	United Nations
UNGC	United Nations Global Compact
UNICEF	United Nations International Children´s Emergency Fund (Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen)
US$	US-Dollar
WAG	West-Austria-Gasleitung
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

GRI-Index

Legende:

Entspricht dem UN Global Compact

■ Umfassender Bericht

● Partiell abgedeckt

○ Kein Bericht

EC1 Kernindikatoren

EC5 Zusätzliche Indikatoren

Profil

G3-Code	Inhalt nach GRI	Abgedeckt im Bericht	Seite
Strategie und Analyse			
1.1	Stellungnahme Vorstand	■	4
1.2	Darstellung der Auswirkungen, Risiken und Chancen durch Nachhaltigkeit	■	13, 16, 22, 31, 42, 43
Profil			
2.1-2.10	Organisationsprofil	■	7-11, 32, 33, 79
3.1-3.4	Reportprofil	■	2-3
3.5-3.11	Umfang und Abgrenzung des Reports	■	U2, 4, 34, 71-72, 74
3.12	GRI Content Index	■	82-85
3.13	Bestätigung durch externe Begutachtung	■	3, 7, 34
Governance, Verpflichtungen und Engagement			
4.1-4.10	Governance-Strukturen und Managementsysteme	■	7, 8, 13, 26, 35
4.11-4.13	Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen	■	13, 67, 78
4.14-4.17	Einbeziehung von Stakeholdern	■	21, 22

Wirtschaft

G3-Code	Inhalt nach GRI	Abgedeckt im Bericht	Seite
Ökonomische Leistung			
EC1	Direkter generierter und verteilter ökonomischer Mehrwert	■	30-35, 71
EC2	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels	■	16, 42
EC3	Art und Umfang betrieblicher Altersvorsorgemodelle	●	58
EC4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	■	36
Marktpräsenz			
EC5	Eintrittsgehälter im Vergleich zu Mindestlöhnen	○	
EC6	Ausgaben für lokale Lieferanten	○	
EC7	Einstellung lokaler Mitarbeiter	■	55
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
EC8	Investitionen in Infrastruktur und Dienstleistungen im öffentlichen Interesse	●	21, 69
EC9	Art und Umfang indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	○	

Umwelt

G3-Code	Inhalt nach GRI	Abgedeckt im Bericht	Seite
Materialien			
EN1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen	○	
EN2	Recyclingmaterialien gemessen am Gesamtmaterialeinsatz	○	
Energie			
EN3	Direkter Energieverbrauch	■	41, 72
EN4	Indirekter Energieverbrauch	○	
EN5	Energieeinsparungen durch effizienten Energieeinsatz	■	41
EN6	Maßnahmen zur Erstellung energieeffizienter oder auf erneuerbarer Energie basierender Produkte	■	47, 49-51
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	○	
Wasser			
EN8	Gesamter Wasserverbrauch	■	46, 72
EN9	Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind	○	
EN10	Anteil und Volumen an wiederaufbereitetem und weiterverwendetem Wasser	●	46
Biodiversität			
EN11	Ort und Größe von Grundstücken in Gebieten und um Gebiete mit hohem Biodiversitätswert	●	45
EN12	Auswirkungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert	●	45
EN13	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	○	
EN14	Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	○	
EN15	Vom Aussterben bedrohte Arten, die in Gebieten leben, in denen eine Geschäftstätigkeit vorliegt	○	
Emissionen, Abwasser und Abfall			
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	■	42, 43, 72
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	■	43, 44
EN18	Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	■	43
EN19	Emissionen ozonabbauender Substanzen	●	44
EN20	NOx, SOx und andere wichtige Luftemissionen	■	44, 73
EN21	Abwassermenge insgesamt	■	46, 73
EN22	Abfallmenge insgesamt	■	46, 73
EN23	Größere Freisetzung von Substanzen	■	47
EN24	Transport, Import, Export oder Behandlung von Sonderabfall	○	
EN25	Vom Abwasser betroffene Lebensräume und Gewässer	○	
Produkte und Dienstleistungen			
EN26	Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen	■	47, 49-51
EN27	Wiederverwendetes oder recyceltes Verpackungsmaterial	○	
Gesetzeskonformität			
EN28	Bußgelder und Strafen für die Nichteinhaltung gesetzlicher Umweltregelungen	■	36

Transport			
EN29	Umweltbelastungen durch Transportmittel	■	47
Umweltschutzausgaben und -investitionen insgesamt			
EN30	Umweltausgaben	■	48

Soziales/Gesellschaft

G3-Code	Inhalt nach GRI	Abgedeckt im Bericht	Seite
Arbeitspraxis und Arbeitsqualität			
Beschäftigung			
LA1	Belegschaft	■	55, 74
LA2	Fluktuation	■	75
LA3	Betriebliche Leistungen	○	
Beziehung zwischen Arbeitnehmern und dem Management			
LA4	Kollektivverträge	■	56
LA5	Mindestzeitraum für die Ankündigung operationaler Veränderungen	■	56
Gesundheit und Sicherheit			
LA6	Anteil der Mitarbeiter, die in Sicherheits- und Gesundheitskomitees vertreten sind	○	
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	■	61-63, 75
LA8	Programme zur Unterstützung der Mitarbeiter bei schweren Krankheiten	■	62
LA9	Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in Tarifverträgen	○	
Aus- und Weiterbildung			
LA10	Durchschnittliche Anzahl an Trainingsstunden	■	55, 58, 76-77
LA11	Programme für lebenslanges Lernen und den Übergang vom Berufsleben in die Pension	●	19, 55
LA12	Feedback an Mitarbeiter bezüglich ihrer Leistung und Karriereentwicklung	○	
Vielfalt und Chancen			
LA13	Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft	■	55
LA14	Lohnverhältnis zwischen Männern und Frauen	●	55
Menschenrechte			
Investitions- und Beschaffungspraktiken			
HR1	Überprüfung der Menschenrechte in wichtigen Investitionsverträgen	○	
HR2	Überprüfung der Lieferanten und Subunternehmer hinsichtlich der Beachtung und Wahrung der Menschenrechte	●	65
HR3	Training zur Überwachung von Menschenrechten	■	58, 65
Nichtdiskriminierung			
HR4	Maßnahmen bei Diskriminierung	■	56
Gewerkschaftsfreiheit und Tarifverhandlungen			
HR5	Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	■	56

Kinderarbeit			
HR6	Maßnahmen zur Abschaffung von Kinderarbeit	●	64 – 66
Zwangsarbeit und Arbeitsverpflichtung			
HR7	Maßnahmen zur Abschaffung von Zwangsarbeit oder Arbeitsverpflichtung	●	64 – 66
Sicherheitspraktiken			
HR8	Menschenrechtstraining für Sicherheitspersonal	●	65
Rechte der indigenen Bevölkerung			
HR9	Verletzungen der Rechte der indigenen Bevölkerung und ergriffene Gegenmaßnahmen	○	
Gesellschaft			
Beziehungen zur Gemeinde			
SO1	Regelung der Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen in den jeweiligen Gebieten	●	67
Bestechung und Korruption			
SO2	Untersuchung der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken	●	18
SO3	Training gegen Korruption	■	18, 58
SO4	Maßnahmen bei Korruptionsfällen	■	18
Politische Unterstützungen			
SO5	Politisches Engagement und Lobbying	■	67
SO6	Zahlungen an politische Parteien, Personen und Institutionen	○	
Wettbewerbswidriges Verhalten			
SO7	Gerichtsentscheide zu Kartell- und Monopolregulierungen	○	
Einhaltung von Gesetzesvorschriften			
SO8	Bußgelder und Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	■	35, 36
Produktverantwortung			
Kundengesundheit und -sicherheit			
PR1	Bewertung der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	○	
PR2	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	○	
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
PR3	Für Verfahren erforderliche Produktinformationen	○	
PR4	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zu Produktinformationen	○	
PR5	Kundenzufriedenheit	○	
Werbung			
PR6	Einhaltung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	○	
PR7	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	○	
Schutz der Privatsphäre			
PR8	Beschwerden über Verletzung der Privatsphäre von Kunden	○	
Einhaltung von Gesetzesvorschriften			
PR9	Bußgelder für Verstöße gegen Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	■	36

Legende:

Entspricht dem UN Global Compact

■ Umfassender Bericht

● Partiell abgedeckt

○ Kein Bericht

EC1 Kernindikatoren

EC5 Zusätzliche Indikatoren

Impressum

Medieninhaber und Verleger
OMV Aktiengesellschaft

Kontakt
OMV Aktiengesellschaft, Corporate Affairs
Otto-Wagner-Platz 5, A-1090 Wien
+43 (1) 40 440-21225
info.corporate-responsibility@omv.com
www.omv.com

Inhaltliche Konzeption
OMV Corporate Affairs
brainbows informationsmanagement gmbh

Text
OMV Aktiengesellschaft

Grafik
ZS communication + art GmbH

Fotos
Hans Fleischner, GEPA, Getty Images, Robert Alexander Herbst, OMV Mitarbeiter, OMV Bilddatenbank, Reiner Riedler, Hans Ringhofer, K. Stögmüller

Papier
Dieses Produkt wurde auf Lenza Bright, einem in Österreich hergestellten Papier, gedruckt. Dieses Papier enthält zumindest 50 % FSC-Fasern, wird elementar chlorfrei gebleicht und entspricht damit den Anforderungen des Forest Stewardship Council (FSC) für Papiere aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Darüber hinaus ist Lenza Bright auch mit dem skandinavischen Umweltlabel „Nordic Svan“ ausgezeichnet.

FSC Mix
Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften
Zert.-Nr. GFA-COC-1087
www.fsc.org
© 1996 Forest Stewardship Council
www.gugler.at

Druck
gugler* cross media (Melk/Donau).
Bei der mit Ökostrom durchgeführten Produktion wurden sowohl die Anforderungen des Österreichischen Umweltzeichens als auch die strengen Öko-Richtlinien von greenprint* erfüllt. Sämtliche während des Herstellungsprozesses anfallenden Emissionen wurden im Sinne einer klimaneutralen Druckproduktion neutralisiert. Der Gesamtbetrag daraus fließt zu 100 % in ein vom WWF ausgewähltes Klimaschutzprojekt in Karnataka, Indien (http://www.greenprint.at/uploads/myclimate_portfolio.pdf).

greenprint*
klimaneutral gedruckt.

Verlagsort
Wien

Herstellungsort
Wien, Auflage Oktober 2007