

Nachhaltigkeits- bericht 2014



OMV Resourcefulness

Zum Bericht

OMV Nachhaltigkeitsbericht 2014

Dieser Bericht bezieht sich auf die Geschäftstätigkeit des OMV Konzerns mit Hauptsitz in Wien, Österreich, im Geschäftsjahr 2014.

OMV ist als integrierter, internationaler Öl- und Gaskonzern in den Geschäftsbereichen Upstream (Exploration und Produktion) und Downstream (Raffinerien und Marketing inklusive Petrochemie; Gas und Power) tätig.

Mehr Informationen über den OMV Konzern finden Sie im **Geschäftsbericht 2014**.

Wir berichten seit 2001 (Geschäftsjahr) regelmäßig über Nachhaltigkeit beziehungsweise Corporate Social Responsibility. Dieser Bericht zeigt sehr ausführlich, wie wir die wesentlichen Aspekte zu Umwelt, Gesellschaft und Governance managen.

Der OMV Nachhaltigkeitsbericht 2014 wurde in Übereinstimmung mit den Vorgaben für die G4-„Kern“-Option der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und orientiert sich an den GRI-G4-Sektorangaben für die Öl- und Gasindustrie. Dies zeigt die logische Weiterentwicklung des Berichts 2013, der anhand der GRI-3.1-Sektorergänzungen für die Öl- und Gasindustrie erstellt wurde.

Im Sinne dieses neuen Rahmenwerks für Nachhaltigkeitsberichterstattung konzentrieren wir uns im vorliegenden Bericht auf Angaben zu Aspekten, die im Rahmen einer Stakeholder-Beratung und des Materialitätsprozesses (siehe dazu Seite 17) als sehr bedeutend definiert wurden. Darüber hinaus liegt unser Fokus auf Themen, die in den GRI-G4-Sektorangaben für den Öl- und Gassektor hervorgehoben werden.

Das Foto auf der Titelseite zeigt Studierende in der University of Cambridge.



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Inhalt

1. Überblick

Vorstandsvorsitzender Gerhard Roiss gibt eine Einführung in den Bericht und das Thema Nachhaltigkeit bei OMV. Wir skizzieren die Höhepunkte unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten im Berichtsjahr 2014 und geben einen Überblick über unsere Tätigkeit und Strategie.

Vorstandsvorsitzender Gerhard Roiss im Gespräch	1
Höhepunkte unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten	3
Der OMV Konzern	4

3. Schwerpunkte

Ausführliche Informationen zur Umsetzung unseres Bekenntnisses zu Nachhaltigkeit – gegliedert in die Themen, die uns besonders wichtig sind, etwa Sicherheit, Klimaschutz und Community Relations.

Gesundheit, Sicherheit und Security	19
Umweltmanagement	25
Personalentwicklung und Vielfalt	34
Business Ethics	40
Menschenrechte	45
Community Relations	49
Lieferkettenmanagement	53
Risikomanagement und Public Affairs	56

2. Unser strategischer Ansatz

Vorstellung der Nachhaltigkeitsstrategie Resourcefulness und Beschreibung ihrer drei Säulen sowie des Managements von Resourcefulness im Detail. Wir informieren auch darüber, wie Nachhaltigkeit in unsere Geschäftstätigkeit integriert wird.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Resourcefulness	7
Eco-Innovation	9
Eco-Efficiency	11
Skills to Succeed	13
Stakeholder-Einbindung	15
Materialität	16

4. Unsere Leistung im Detail

Detaillierte Informationen und Daten, die unsere Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit belegen. Hier findet sich auch der externe Bestätigungsvermerk für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Zusätzliche Kennzahlen	59
Bestätigungsbericht	69
Mitgliedschaften	71
Abkürzungen und Definitionen	73
Impressum	74

Vorstandsvorsitzender Gerhard Roiss im Gespräch



Es ist eine Freude für mich, Ihnen den neuen OMV Nachhaltigkeitsbericht zu präsentieren.

Sie finden darin unseren Ansatz sowie unsere Fortschritte bei der Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in alle Tätigkeitsbereiche des Konzerns.

Der Bericht orientiert sich an den zentralen Themen, auf die wir fokussieren, und macht unsere Erfolge und Herausforderungen sichtbar. Er ist zugleich unser Fortschrittsbericht zum UN Global Compact, zu dem wir uns ausdrücklich bekennen.

Die OMV hat eine lange Tradition im Management von ökologischen und sozialen Themen. Wir können hier auf eine Bilanz verweisen, die unser starkes Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Stakeholdern, der Gesellschaft und der Umwelt widerspiegelt. Wir sind überzeugt, dass wir als integrierter, internationaler Öl- und

Gaskonzern nur dann auf nachhaltige Weise wachsen können, wenn wir die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Stakeholder, die MitarbeiterInnen und die Umwelt kennen und berücksichtigen.

Warum ist Nachhaltigkeit für die OMV wichtig?

Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie Resourcefulness ist es, langfristige Win-Win-Situationen für die Gesellschaft, die Umwelt und die OMV zu schaffen.

Der starke Fokus auf Eco-Innovation, Eco-Efficiency und Skills to Succeed ermöglicht uns, die gesellschaftliche Akzeptanz unserer Geschäftstätigkeit zu wahren, die Kundenzahl und die Marktpräsenz zu sichern und zu erhöhen, die Effizienz zu steigern und unsere Kosten zu managen. Das hilft uns auch, Risiken vorherzusehen und zu steuern, mit innovativen Produkten neue Märkte zu erschließen und die

besten Talente zu gewinnen und zu halten. Kurz gesagt: Nachhaltigkeit stellt die Basis für all unser Handeln dar und versetzt uns in die Lage, unser Unternehmen stark und zukunftsfähig zu machen.

Welche strategischen Prioritäten verfolgt die OMV in Sachen Nachhaltigkeit?

Die drei strategischen Schwerpunktthemen Eco-Innovation, Eco-Efficiency und Skills to Succeed sind die Haupttreiber unserer Nachhaltigkeitsagenda und ergänzen unsere Geschäftsstrategie und -ziele.

Nachhaltigkeit betrifft uns aber auch in vielen Themen unseres Alltagsgeschäfts und erfordert das proaktive Management einer breiten Palette wesentlicher Aspekte in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance. So haben Gesundheit, Sicherheit, Security und Umweltschutz (HSSE) seit langem höchste Priorität für uns. Unser Fokus auf Nachhaltigkeit stellt sicher, dass das so bleibt. Auch andere wesentliche Themen wie Vielfalt, Stakeholder-Einbindung, Menschenrechte, Business Ethics und Governance werden aktiv gemanagt.

Welche Rahmenbedingungen prägen die Prioritäten im Nachhaltigkeitsmanagement der OMV?

Die Treiber für die Nachhaltigkeitsagenda unserer Branche sind regulatorische, operative und finanzielle Faktoren sowie Reputationsaspekte. Wie die gesamte Öl- und Gasindustrie sind wir mit einer weltweit schleppenden Nachfrage, genaueren Prüfungen und höheren Anforderungen im Umwelt- und Sozialbereich konfrontiert. Im letzten Jahr wurden diese Herausforderungen durch die Volatilität der Marktpreise noch verschärft.

Gerhard Roiss im Gespräch (Fortsetzung)

Welche besondere Ereignisse gibt es für 2014 zu berichten?

Wir gehen keine Kompromisse ein, wenn es um die Sicherheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kontraktorinnen und Kontraktoren oder der Gemeinschaft an unseren Standorten geht. Dazu haben wir verbindliche Regelungen und Systeme zur Unfallvermeidung sowie Schulungsprogramme eingerichtet. So führten wir im Berichtsjahr mehr als 281.000 Stunden HSSE-Schulungen durch und die Unfallhäufigkeit lag bei 0,44.

Trotz aller Bemühungen müssen wir uns der traurigen Tatsache stellen, dass 2014 zwei Mitarbeiter bei Arbeitsunfällen ums Leben kamen. Diese Zwischenfälle erinnern uns auf tragische Weise daran, dass für jede und jeden von uns Sicherheit bei allen Tätigkeiten oberste Priorität haben muss.

Wir investieren in aktives Umwelt- und Energiemanagement, um sicherzustellen, dass wir unsere Produkte auf nachhaltige und ressourcen-effiziente Weise herstellen und verarbeiten. 2014 gaben wir EUR 108 Mio für Umweltschutz aus und führten 1.250 Maßnahmen an den 43 wichtigsten Standorten durch.

Wir investieren erhebliche Mittel in die Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Talente auf allen Ebenen zu rekrutieren und zu halten. So boten wir 2014 mehr als 700.000 Schulungsstunden für unsere MitarbeiterInnen an und bemühen uns besonders, künftige Führungskräfte und Expertinnen und Experten zu identifizieren. In Bezug auf Inter-

nationalität und Geschlechtervielfalt zielen wir darauf ab, bis 2020 bei den Senior Vice Presidents einen Frauenanteil von 30% und einen Anteil internationaler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Nicht-ÖsterreicherInnen) von 50% zu erreichen.

Wir unterstützen unsere Anrainergemeinden durch lokale Beschäftigung und Lieferantentwicklung. Außerdem fördern wir Bildungsprogramme in den Bereichen Technik und Unternehmertum, vor allem für Frauen. 2014 profitierten mehr als 82.000 Menschen von unseren Initiativen. Ein Beispiel ist das von uns initiierte Women's Empowerment Program in Pakistan. Ziel dieser Initiative ist, die Bildungschancen und wirtschaftliche Teilnahme von Frauen aus der lokalen Bevölkerung zu erhöhen.

Im Jahr 2014 überarbeiteten wir auch unsere Materialitätsmatrix und konsultierten dafür mehr als 400 interne und externe Stakeholder. Die Themen, die von den Stakeholdern als besonders bedeutend eingestuft wurden, stehen bereits auf unserer Agenda und sind in diesem Bericht thematisiert.

Welchen Nachhaltigkeitsthemen wird sich die OMV in Zukunft widmen?

Wir bewegen uns in einem herausfordernden, von Wettbewerb geprägten Umfeld und bleiben den zentralen Nachhaltigkeitsgrundsätzen unserer Resourcefulness-Strategie treu. Wir werden die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter proaktiv managen und erhöhen, unsere Umweltauswirkungen minimieren, die Integrität unserer Anlagen schützen und in

Innovation und Effizienz sowie in die Gewinnung und Entwicklung von Talenten investieren.

Zu unseren Prioritäten für 2015 zählen dementsprechend die Finalisierung und Implementierung unserer Klimaschutz- und Wasserstrategien sowie die konzernweite Durchführung der Bewertung von Umweltrisiken. Wir werden unsere Energieeffizienz weiter steigern und die Treibhausgasemissionen, den Wasserverbrauch und das Abfallvolumen reduzieren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Konzernbereiche unterstützen unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele. Dazu zählt auch ganz wesentlich unser Anliegen, ein Klima des Vertrauens und Respekts aufzubauen und so den optimalen Rahmen für jene langfristigen Win-Win-Situationen zu schaffen, die echten, messbaren und bleibenden Nutzen schaffen.

Ich bin überzeugt, dass wir unserem Ziel, eine nachhaltige Energieversorgung zu gewährleisten, durch nachhaltiges Handeln näher kommen. Heute wie auch in Zukunft.

Gerhard Roiss

Höhepunkte unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten

Ratings



OMV ist seit 2013 im **United Nations Global Compact 100** gelistet.



oekom research bewertete die Leistungen im Bereich Gesellschaft und Umwelt von 26 großen globalen Öl- und Gasunternehmen. OMV erhielt „Prime Status“ und ein Rating von B- auf einer Skala von A+ bis D-.



OMV ist im **Ethibel EXCELLENCE** Investment Register gelistet.



OMV ist das dritte Jahr in Folge in den **STOXX® Global ESG Leaders**-Indizes enthalten.



OMV wurde in den **Euronext-Vigeo Eurozone 120 Index** (enthält die 120 Unternehmen mit den erfolgreichsten Nachhaltigkeitsleistungen) aufgenommen.



Die **Carbon Disclosure Project (CDP)**-Bewertung von OMV verbesserte sich signifikant von 81B auf 99B. OMV befindet sich nun unter den Top-Fünf-Unternehmen im Energie- und Rohstoffsektor innerhalb der DACH-Region und ist im Climate Disclosure Leadership Index gelistet.



OMV ist als „Constituent“ im **MSCI Global Sustainability Index** enthalten und erhielt ein AAA Ranking (Best in Class).

Auszeichnungen

OMV wurde bei den „Oliver Kinross Africa Oil & Gas Awards 2014“ für das Projekt **Libya Youth Centre** ausgezeichnet.

OMV wurde beim „European Excellence Award 2014“ für den **OMV Petrom Community Involvement Report 2013** ausgezeichnet.

OMV wurde bei den „PR Daily's 2013 Corporate Social Responsibility Awards“ für die **OMV Petrom Volunteering Championship** ausgezeichnet.

OMV wurde beim „Oil Field Magazine Award“ für das Projekt **Skills to Succeed Tataouine** ausgezeichnet.

OMV wurde bei den „IPRA Golden World Awards“ für das OMV Petrom Projekt **Made in Andrei's Country** ausgezeichnet.

Der OMV Konzern

Fokussiert, integriert und profitabel

■ Aktuelle Position

Wachsender
Upstream-Bereich

1

Optimierter
Downstream-Bereich

2



309 kboe/d
Erdöl- und
Erdgasproduktion

EUR **35.913** Mio
Konzernumsatz

Mit einem Konzernumsatz von EUR 35.913 Mio, 25.501 MitarbeiterInnen und einer Marktkapitalisierung von EUR 7 Mrd per Ende 2014 ist die OMV Aktiengesellschaft eines der größten börsennotierten Industrieunternehmen Österreichs.

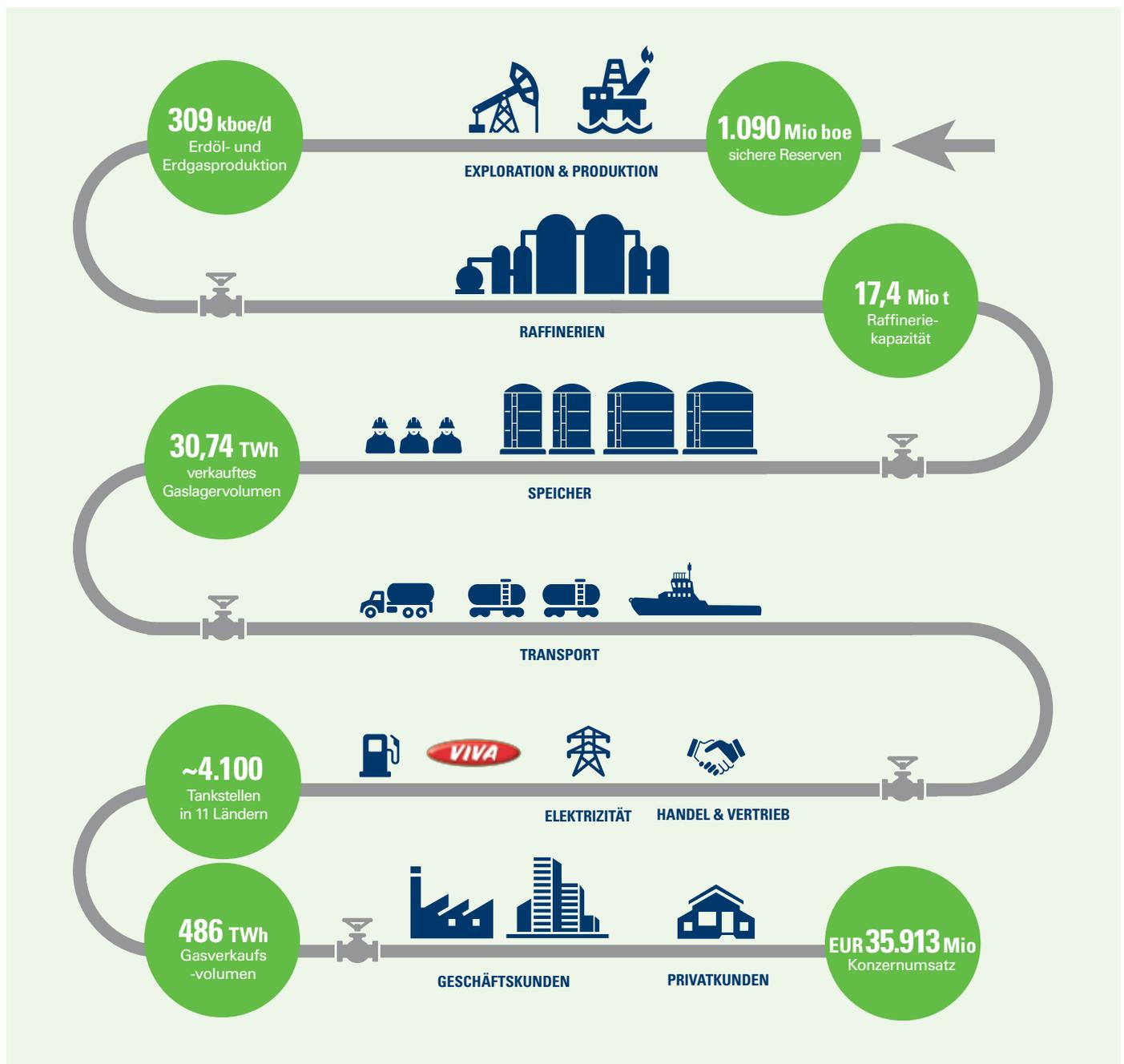
OMV ist als integriertes, internationales Öl- und Gasunternehmen im Upstream- (Exploration und Produktion) und Downstream-Bereich (Gas und Power; Raffinerien und Marketing inklusive Petrochemie) tätig und in rund 30 Ländern aktiv.

Der OMV Aufsichtsrat hat unsere Strategie im Oktober erneut bestätigt – der Fokus liegt weiter auf Wachstum im Upstream-Bereich. Außerdem wurde beschlossen, die Geschäftsbereiche Gas und Power (G&P) und Raffinerien und Marketing (R&M) zu einem neuen Geschäftsbereich Downstream zu kombinieren.

Mehr Informationen über den OMV Konzern finden Sie im **Geschäftsbericht**.

Unser Kerngeschäft

OMV ist als integriertes, internationales Öl- und Gasunternehmen im Upstream- und Downstream-Bereich tätig.



Unser operatives Umfeld

Die Öl- und Gasindustrie ist mit einer weltweit schleppende Nachfrage, genaueren Prüfungen und höheren Anforderungen im Umwelt- und Sozialbereich konfrontiert.

Das Umfeld für die Öl- und Gasindustrie

Wir haben im Zuge unserer Materialitätsprozesse zur Berichterstattung verschiedene unabhängige Quellen für Recherchen und zur Orientierung genutzt. (Mehr über die Methodik finden Sie auf Seite 16).

Die meisten Themen, die in den GRI-G4-Sektorangaben und anderen unabhängigen Berichten – etwa im Bericht zu Globalen Risiken 2014 des Weltwirtschaftsforums – als wichtige Aspekte angeführt sind, sind im Einklang mit den Ergebnissen unserer Materialitätsanalyse.

Wir sind uns bewusst, dass sich OMV ebenso wie die anderen Akteure der Öl- und Gasindustrie mit folgenden Herausforderungen – gleichzeitig aber auch Chancen – konfrontiert sieht:

- ▶ Anpassung an das wachsende Angebot und die verhaltene Nachfrage
- ▶ Reaktion auf die aktuelle Volatilität des Ölpreises
- ▶ Antwort auf schärferen Wettbewerb und operative Herausforderungen bei Zugang zu und Sicherung der verbleibenden konventionellen Reserven
- ▶ Auseinandersetzung mit regulatorischen Einschränkungen, aber auch Geschäftsmöglichkeiten bei der Entwicklung CO₂-ärmerer Energiequellen und der Transformation des Energiemarkts

- ▶ proaktives Umweltmanagement und Umweltschutz sowie Reaktion auf den Klimawandel
- ▶ proaktives Management und Verbesserungsmaßnahmen in den Bereichen Gesundheit & Sicherheit sowie beim Beziehungsmanagement zu den wichtigsten Stakeholdern, darunter Regierungen, Supplier und Anrainergemeinden
- ▶ proaktives Monitoring und Reaktionen auf politische Instabilität zum Schutz der Anlagenintegrität und der Prozesssicherheit in manchen unserer Standortländer

Fokus auf Klimawandel und Umweltrisiken

Für einen Öl- und Gaskonzern umfassen die Risiken und Chancen im Umweltbereich regulatorische, operative, die Reputation betreffende sowie finanzwirtschaftliche Einflüsse.

Hauptrisiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel sind unter anderem die Auswirkungen der Energie- und Klimapolitik, strengere Vorschriften im Emissionshandel, Kostenrisiken durch nicht prognostizierbare Änderungen des Marktpreises für CO₂-Emissionen, steigende Versicherungsprämien und ähnliche Risiken.

Umweltrisiken managen

Zu allen erkannten Risiken bezüglich der potenziellen Auswirkungen des Klimawandels haben wir Gegenmaßnahmen geprüft, geplant oder bereits umgesetzt. Dazu zählen der Einsatz ökonomischer Instrumente wie Emissionshandel, Portfoliomanagement der THG-Emissionen sowie die umfassende Berücksichtigung von

THG-Emissionen und anderen Aspekten des Klimawandels in wichtigen Geschäftsprozessen – zum Beispiel in der Strategie – sowie operative und technische Maßnahmen. Details dazu finden Sie auf Seite 25.

Konkrete Risiken im Zusammenhang mit dem Emissionshandelssystem der EU

Unsere Branche sieht sich mit strengen gesetzlichen Vorschriften im Umweltbereich konfrontiert, insbesondere bei den Emissionsreduktionszielen der Europäischen Union für 2020 und dem Emissionshandelssystem der EU (EU ETS).

Risiken in Bezug auf das EU ETS werden gesondert erfasst und auf Konzernebene zusammengeführt. Der Fokus lag 2014 weiterhin auf der bestmöglichen Erfüllung aller Vorgaben der Phase drei des EU ETS. Wir verfolgen einen integrierten Ansatz, um die Kontroll- und Berichtsprozesse der EU ETS-Anlagen zu verbessern, und haben dazu auf die Geschäftsbereiche abgestimmte Handelsstrategien erstellt. Wir werden die Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie mögliche Änderungen von Emissionshandelssystemen, die sich auf unsere Tätigkeit auswirken könnten, weiterhin aufmerksam beobachten.

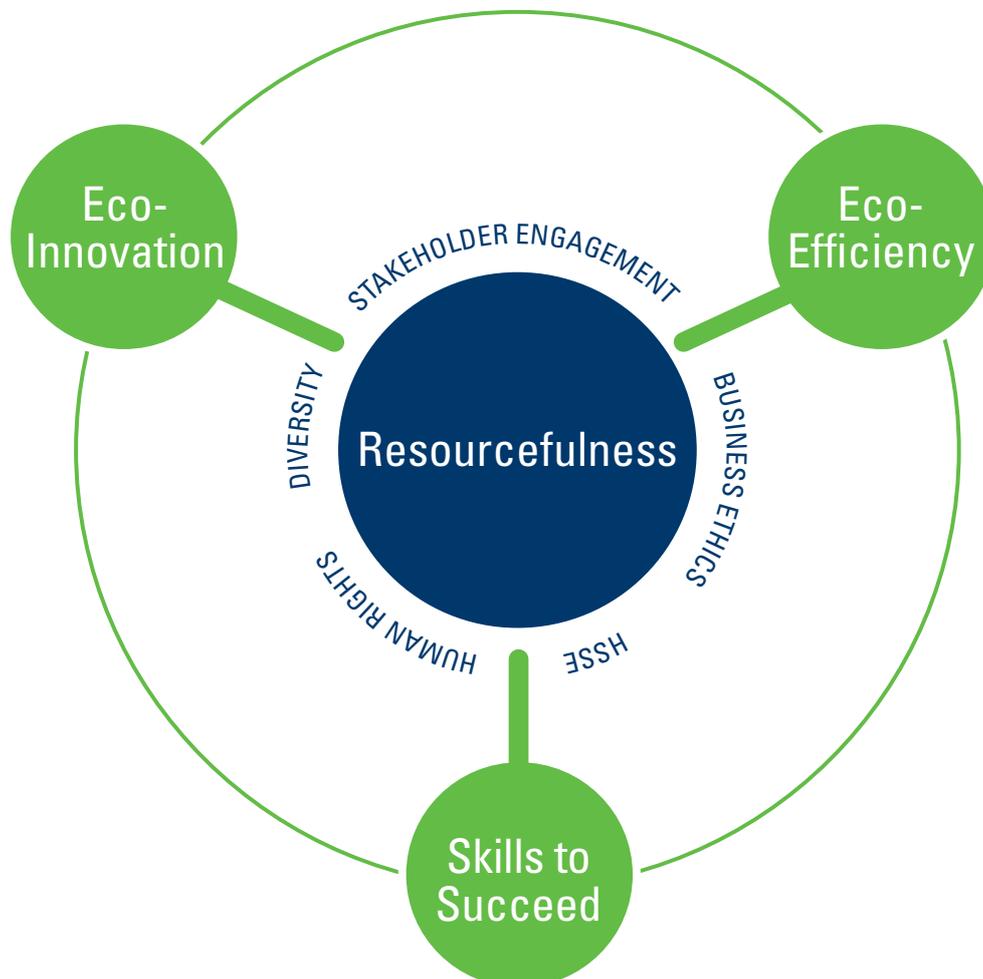
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Resourcefulness

Resourcefulness vereint als übergreifende Strategie alle unsere Verantwortlichkeiten zu den Themen Gesundheit, Sicherheit, Security, Umwelt, Vielfalt, Business Ethics, Menschenrechte und Stakeholder Engagement. Die Strategie ist in drei Schwerpunkten zusammengefasst, wie in der Grafik unten dargestellt.

Unterstützung für unsere Geschäftsstrategie

Resourcefulness ist unser Weg, um nachhaltig und verantwortungsvoll profitables Wachstum zu erreichen und unterstützt unsere Strategie „Profitables Wachstum“. So schaffen wir langfristige Win-Win-Situationen für die Gesellschaft, die Umwelt und OMV.

Die Struktur von Resourcefulness umfasst alle unsere Schwerpunktthemen



Wie wir Nachhaltigkeit managen

Das Management und die Kontrolle der Nachhaltigkeit obliegt zwei Gremien: dem Resourcefulness Executive Team und dem Resourcefulness Advisory Board.

Resourcefulness Executive Team (RET) – die interne Umsetzung

Das vom Vorstandsvorsitzenden geleitete Resourcefulness Executive Team wird von der Abteilung Corporate Sustainability gesteuert. Ihm gehören Senior Vice Presidents, Vice Presidents und AbteilungsleiterInnen aller Geschäftsbereiche an sowie je eine Vertreterin oder ein Vertreter für jeden Schwerpunkt von Resourcefulness (Eco-Efficiency, Eco-Innovation, Skills to Succeed, Stakeholder Engagement, HSSE, Business Ethics, Menschenrechte, Vielfalt). Das RET tritt in der Regel vier bis sechs Mal pro Jahr zusammen (vier Mal im Jahr 2014) und

ist für die Entwicklung der OMV Nachhaltigkeitsstrategie und deren Umsetzung in der Geschäftstätigkeit verantwortlich. Das RET prüft und genehmigt alle Projekte mit Nachhaltigkeitsbezug und überwacht deren Umsetzung. Es steht auch in Kontakt mit dem externen Resourcefulness Advisory Board und sorgt für die Überführung der Ergebnisse aus dem RAB in die Strategie und Aktivitäten der OMV.

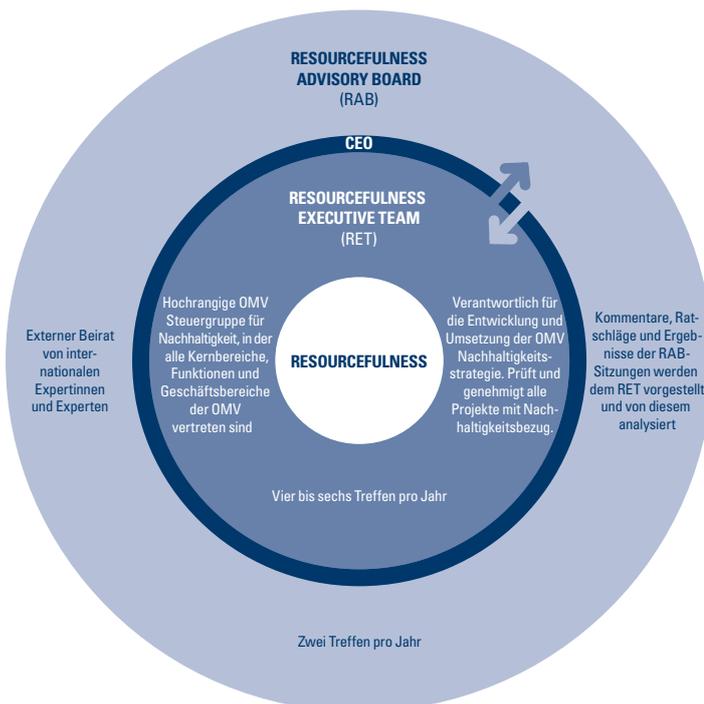
Resourcefulness Advisory Board (RAB) – der Blick von außen

Auch das Resourcefulness Advisory Board wird vom Vorstandsvorsitzenden geleitet. Ihm gehören zehn hochrangige internationale ExpertInnen mit akademischem Hintergrund an, die Expertise in Governance, Business Ethics, Menschenrechten, Vielfalt, Eco-Efficiency, Eco-Innovation und Skills to Succeed einbringen.

Das RAB tagt zwei Mal jährlich. Seine Mitglieder stellen ihre Expertise für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und die Verbesserung unserer Leistungen zur Verfügung. Sie geben uns Rückmeldungen zu unseren Leistungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit und zeigen Verbesserungspotenzial auf. Die Ergebnisse aller RAB-Sitzungen werden bei den RET-Treffen vorgestellt. Dabei finden Diskussionen statt, wie diese Vorschläge aufgenommen und bei der Entwicklung neuer Nachhaltigkeitsprogramme genutzt werden können.

Der externe Beirat RAB leistet einen wichtigen Beitrag, indem er unsere Aktivitäten kritisch hinterfragt und uns eine wertvolle Außensicht auf unsere Vorhaben und Fortschritte bietet. Er informiert die OMV auch über Herausforderungen, die langfristige Nachhaltigkeitstrends, aktuelle Entwicklungen, Praxisbeispiele und neue Forschungsergebnisse betreffen. Alle Managementebenen sind mit der Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten betraut. Zudem ist Resourcefulness ein integraler Bestandteil unserer Management-by-Objectives-Programme.

Wir messen die Auswirkungen von Resourcefulness mit konkreten Methoden und Instrumenten und können so die besten Entscheidungen für OMV, die Umwelt und unsere Stakeholder treffen. Dementsprechend hat OMV eine Reihe von Leistungsindikatoren für alle Schwerpunkte von Resourcefulness entwickelt (Eco-Efficiency, Eco-Innovation, Skills to Succeed, Stakeholder Engagement, HSSE, Business Ethics, Menschenrechte, Vielfalt), um Nachhaltigkeit innerhalb der gesamten Organisation zu steuern.





Unser Zugang zu Nachhaltigkeit Eco-Innovation



EUR **25** Mio
Ausgaben für
Forschung und
Entwicklung
in 2014

EUR **46** Mio
Ausgaben für
Demonstrations-
projekte
in 2014

Worum es geht

Wir investieren in die Erforschung und Entwicklung neuer Energiequellen und Technologien, um die Herausforderungen der Zukunft bewältigen zu können. Unsere Anstrengungen gelten neben der Effizienzsteigerung vor allem der besseren Nutzung zukünftiger Energiequellen.

Dabei konzentrieren wir uns auf die Produktion von fortschrittlichen Biokraftstoffen als Alternative zu Diesel und Kerosin, den Aufbau der Betankungs-Infrastruktur für die Wasserstoffmobilität, die Umwandlung von Überschussstrom in Wasserstoff, die direkte Umwandlung von Sonnenenergie in Wasserstoff sowie das chemische Recycling von Kunststoffabfällen am Ende des Lebenszyklus.



Unser Zugang zu Nachhaltigkeit Eco-Innovation (Fortsetzung)

Wasserstofftechnologie

Wir haben am 17. Oktober 2012 die erste öffentliche Wasserstofftankstelle in Österreich eröffnet. Wasserstofftechnologien werden in Zukunft eine wesentliche Rolle spielen. Gemeinsam mit unseren fünf Partnern in der deutschen Initiative H2 Mobility haben wir ein Gemeinschaftsunternehmen gegründet, um in Deutschland ein landesweites Wasserstofftankstellen-Netz für Brennstoffzellenfahrzeuge aufzubauen. Bis 2023 soll das Netzwerk auf etwa 400 Wasserstofftankstellen in ganz Deutschland erweitert werden.

Das Christian-Doppler-Labor (CD-Labor) in Cambridge konnte in den vergangenen zwei Jahren bereits gute Fortschritte bei der Entwicklung eines umweltfreundlicheren Herstellprozesses für Synthesegas (SynGas) aus Kohlendioxid und Wasser machen. Dieser Prozess wäre sowohl erneuerbar als auch CO₂-neutral. SynGas lässt sich in flüssige Kraftstoffe wie Benzin oder Diesel umwandeln und wird häufig als Rohstoff für die chemische Industrie verwendet. OMV beteiligt sich als Industriepartner mit rund 50% an diesem Forschungsprojekt des CD-Labors. CD-Labore werden auch vom Österreichischen Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sowie von der Österreichischen Nationalstiftung für Forschung, Technologie und Entwicklung gefördert.

Ziel des Projekts wind2hydrogen ist, die nötigen Rahmenbedingungen für die Herstellung von erneuerbarem Wasserstoff zu schaffen. Elektrische Energie kann in Form von Wasserstoff leichter gespeichert, transportiert und bedarfsgerecht eingesetzt werden. Mitte 2015 werden wir an einem OMV Standort eine 100 kW Pilotanlage errichten. Die Neuentwicklung eines Hochdruck-PEM-Elektrolyseurs (163 bar) stellt eine technische Innovation dar, die deutliche Vorteile bei der Anwendung des Wasserstoffs in der Mobilität und der Einspeisung ins hochrangige Leitungsnetz hat. Das Projekt wird vom österreichischen Klima- und Energiefonds gefördert und ist Teil des Programms „Energy Mission Austria“.

Fortschrittliche erneuerbare Biokraftstoffe

In der Raffinerie Schwechat betrieben wir 2014 erfolgreich unsere hochinnovative BioCRACK™-Pilotanlage zur Herstellung von Biokraftstoffen der zweiten Generation im nicht-kommerziellen Maßstab. Alle Tests, bei denen auch alternative Rohstoffe wie zum Beispiel Stroh zum Einsatz kamen, sind nun abgeschlossen. Während sich die Technologie im Dauerbetrieb bewährt hat, konnte jedoch die erforderliche Wirtschaftlichkeit unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nicht belegt werden.

In Deutschland beteiligen wir uns an einem Konsortium unter Federführung des Forschungszentrums Jülich, das den Nachweis erbringen möchte, dass Mikroalgen für die wirtschaftlich sinnvolle Umwandlung in einen alternativen Flugzeugtreibstoff in Deutschland kultiviert werden können. Am Projekt AUFWIND arbeiten zwölf Partnerorganisationen aus Forschung und Wirtschaft mit. Die Forscher aus Jülich untersuchen die mögliche Verwendung von Biomasse aus Mikroalgen als Basis für die Kerosinherstellung. In diesem innovativen Projekt soll die Gewinnung von Öl aus Algen durch die Erprobung verschiedener Photobioreaktor-Technologien und deren Anpassung an mitteleuropäische Bedingungen optimiert werden. Ziel ist es, die technische, wirtschaftliche und ökologische Machbarkeit zu prüfen.

Juli 2014

Unterzeichnung der Partner-Vereinbarung zur Gründung von H2 Mobility Deutschland

72%

Anteil von Eco-Innovation an den gesamten Forschungsausgaben 2014



Unser Zugang zu Nachhaltigkeit Eco-Efficiency

**25%**

Verbesserung der
Energieeffizienz in der
Raffinerie Petrobrasi
seit 2009

683.000

t CO₂-Äquiv.
seit 2007 durch THG-
Projekte eingespart

Worum es geht

Um die Versorgungssicherheit zu garantieren, produzieren und verarbeiten wir Öl und Gas. Wir tun dies so effizient und sicher wie möglich. In Zukunft werden wir uns noch stärker auf Erdgas ausrichten, das als sauberster fossiler Energieträger zunehmend zum wichtigsten Rohstoff für die Strom- und Wärmeerzeugung in Europa wird. Einen besonderen Fokus im Bereich Eco-Efficiency richten wir auf die Themen Wasser und Klimaschutz.

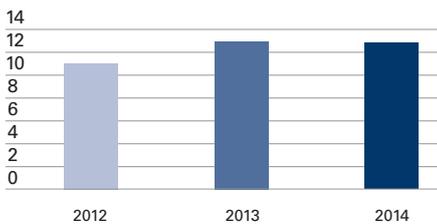


Unser Zugang zu Nachhaltigkeit Eco-Efficiency (Fortsetzung)

CO₂-Management

Die Öl- und Gasindustrie ist eine energieintensive Branche, in der der Energieeinsatz einen erheblichen Teil der Betriebskosten verursacht. Daher hat die Steigerung der Energieeffizienz für OMV hohe Priorität, nicht zuletzt weil sich dadurch auch die Treibhausgas (THG)-Emissionen senken lassen. Unsere Klimaschutzstrategie und die Reduktion von Treibhausgasen stehen daher im Zentrum unseres Energiemanagements. Wir haben uns 2008 klar dazu bekannt, bis 2015 die Emissionsintensität aller Beteiligungen zu senken, bei denen die OMV Betriebsführerin ist und dafür konkrete Ziele festgelegt. Unsere Klimaschutzstrategie wird derzeit aktualisiert und an die Geschäftsstrategie „Profitables Wachstum“ angepasst.

Treibhausgasemissionen (direkt, Scope 1) (Mio t CO₂-Äquivalent)



Alle Raffinerien des OMV Konzerns haben nach ISO 50001:2011 zertifizierte Energiemanagementsysteme implementiert. Wir haben Systeme und Prozesse eingeführt, mit denen wir Energieziele festlegen, den Energieverbrauch erfassen und die Energieeffizienz kontinuierlich verbessern.

Wassermanagement

Die effiziente Nutzung von Wasser ist für OMV ein wesentlicher Aspekt bei allen unseren Prüfungen der Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Sowohl bei der Planung von Anlagen als auch durch unsere Umweltmanagementpläne wollen wir die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Wasserressourcen so gering wie möglich halten.

Wasserentnahme nach Quellen



An vielen unserer Standorte stellt Wasserknappheit ein besonderes Umweltproblem dar, vor allem im Block S2 in einem Wüstengebiet im Jemen. Wir haben dort eine neue Anlage zur Abwasserbehandlung errichtet und können nun das behandelte Abwasser zur Bewässerung und Staubbindung einsetzen.

OMV verpresst in Österreich, Pakistan, Libyen und Kasachstan 100% und in Rumänien 95% des Produktionswassers nach entsprechender Behandlung. Der Rest wird behandelt und entsorgt. In Neuseeland wird das Produktionswasser nach einer Behandlung, die den gesetzlich vorgeschriebenen Qualitätsstandards entspricht, ins Meer geleitet.



Zentrale Rolle für Erdgas

Erdgas ist der sauberste fossile Energieträger. Daher ist eine entsprechende Positionierung von Erdgas für OMV von großer Bedeutung. Wir fördern mit Nachdruck die Verwendung von Gas im Energiesektor.



Unser Zugang zu Nachhaltigkeit Skills to Succeed

**4 KPIs**Für lokale
Wirtschafts-
entwicklung**>82.000**Begünstigte durch
Skills to Succeed-
Projekte

Worum es geht

Wir initiierten 2014 weltweit mehrere neue Projekte mit dem Ziel, vor allem jungen Frauen eine Ausbildung zu ermöglichen, sie für technische Berufe zu begeistern und die unternehmerischen Kompetenzen von Frauen und Männern zu fördern. Außerdem führten wir unsere in den Vorjahren gestarteten Hauptprojekte für Bildung und Kompetenzentwicklung weiter, die zur Stärkung der lokalen Wirtschaft beitragen.

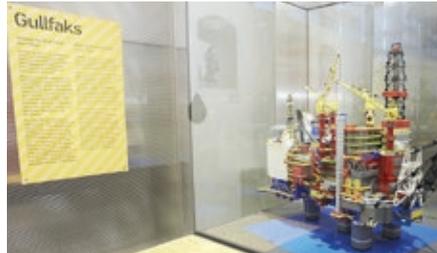


Unser Zugang zu Nachhaltigkeit Skills to Succeed (Fortsetzung)



Österreich: Technikqueens

90% aller Industrieunternehmen in Österreich finden nicht genügend qualifizierte Fachkräfte im Bereich Technik. Gleichzeitig sind Frauen in technischen Berufen weiterhin die Ausnahme. So liegt in Österreich der Frauenanteil technischer Fachkräfte bei nur 15 Prozent. OMV bewegt sich dabei im Mittelfeld. „Österreich sucht die Technikqueens“ ist eine Initiative unter Federführung der OMV, die Mädchen und junge Frauen für technische Berufe begeistern will. Der Wettbewerb findet sowohl online als auch offline statt. Den besten Teilnehmerinnen winken Stipendien, Kurse, ein Mentoringprogramm und die Möglichkeit Praktika bei OMV zu absolvieren. Nach dem erfolgreichen Pilotdurchgang fand 2014 eine zweite Runde statt, an der sich mehr als 1.400 Mädchen beteiligten. Für den Durchgang 2015 konnte OMV einen attraktiven Industriepartner gewinnen, um die Initiative noch weiter auszuweiten.



Österreich: Technisches Museum

Im Technischen Museum in Wien wurde 2014 der Ausstellungsbereich „Erdöl & Erdgas“ mit technischer und finanzieller Unterstützung der OMV neu gestaltet. Ziel ist es, Kinder und Jugendliche ebenso wie Erwachsene über die Erdöl- und Erdgasbranche zu informieren und sie dafür zu begeistern. Auf 250 m² zeigt die Ausstellung das Zusammenspiel zwischen Erdöl, Erdgas, Mensch, Umwelt und Technik aus österreichischer Perspektive.



Pakistan: Women's Empowerment Program

Dieses Programm hat das Ziel, Frauen in den Anrainergemeinden unserer Betriebsstätten in Pakistan Zugang zu Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen und ökonomische Chancengleichheit zu fördern. 2014 unterstützte OMV die erste Sekundarschule für je 180 Mädchen und Jungen in Kathore. Außerdem vergaben wir Stipendien zum Besuch einer Oberstufenschule für acht Mädchen und zu einem technischen Studium für fünf junge Frauen. Wir hoffen, dass die Bildungswege dieser Mädchen in ihrem Umfeld Vorbildwirkung entfalten. OMV hat den Aufbau von Mikrofinanzdienstleistungen und Ausbildungsprogrammen für Business Development und Management initiiert, die insgesamt 2.000 Frauen den Weg ins Unternehmertum erleichtern sollen. Ein wichtiger Meilenstein in diesem Programm ist auch, dass im Produktionsbetrieb von OMV Pakistan erstmals Frauen als Technikerinnen eingesetzt wurden und der Frauenanteil bei Fach- und Führungskräften erhöht wurde.

Stakeholder-Einbindung

Als Stakeholder identifiziert OMV all jene Personen und Institutionen, die potenziell von unseren Dienstleistungen, Betriebstätigkeiten und Produkten betroffen sind und die Einfluss auf und Interesse am Erfolg oder Misserfolg der OMV haben.

Unsere wichtigsten Stakeholder

Folgende Gruppen wurden als Hauptstakeholder definiert. Sie sind für unsere Geschäftstätigkeit und unsere Wachstumsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung.

Unsere wichtigsten Stakeholder sind (alphabetisch gereiht):

- ▶ Anrainergemeinden
- ▶ AnteilseignerInnen/Kapitalmärkte
- ▶ Behörden
- ▶ Branchenverbände und -Netzwerke
- ▶ GeschäftspartnerInnen
- ▶ Gesellschaft
- ▶ Kundinnen und Kunden
- ▶ Medien
- ▶ Wettbewerb
- ▶ NGOs/NPOs
- ▶ OMV MitarbeiterInnen
- ▶ Supplier und Kontraktorinnen und Kontraktoren
- ▶ Universitäten und Forschungseinrichtungen

Nach einer ersten Auswahl wurden die Stakeholder anhand der EinflussInteressen-Matrix priorisiert. Dieser Reihung liegen die Anforderungen und Bedürfnisse unserer allgemeinen Geschäftstätigkeit und konkreter Projekte sowie die gesellschafts-politischen Rahmenbedingungen zugrunde.

Wie wir die Stakeholder einbinden

Weil Nachhaltigkeit die aktive Einbindung interner und externer Stakeholder erfordert, versetzt sie uns auch in die Lage, die raschen Veränderungen im Geschäftsumfeld und in der Erwartungshaltung der Gesellschaft – etwa in der Zivilgesellschaft, den Anrainergemeinden oder im Universitätsbereich – rechtzeitig zu erkennen und zu nutzen. Unser Dialog mit Stakeholdern ist von regelmäßigem Kontakt und dem Aufbau langfristiger, für beide Seiten förderlicher Beziehungen geprägt.

Die Hauptelemente unseres Stakeholder-Managementprozesses sind die Auswahl und Priorisierung der Kontaktaufnahme mit Stakeholdern und die Interaktion mit ihnen (Planung, Durchführung und Auswertung der Aktivitäten).

Unsere Regelungen sehen vor, dass wir für neue Aktivitäten Pläne zur Stakeholder-Einbindung erstellen. Darin enthalten sind eine Beschreibung der Stakeholder eines Projekts sowie eine Einschätzung ihrer Erwartungen und der Möglichkeiten, diese zu managen. Wir prüfen und überwachen unsere Stakeholder-Pläne regelmäßig. Wie oft wir mit unseren Stakeholdern Kontakt haben, hängt von den Rahmenbedingungen eines Projekts ab und davon, wie aktiv sich die Stakeholder einbringen. Die Bandbreite reicht von mehrmals pro Monat bis einmal jährlich.

In Einklang mit den GRI-G4-Anforderungen haben wir für diesen Bericht die Stakeholder konsultiert und einen Materialitätsprozess durchgeführt. Mehr dazu auf Seite 16.



Was wir 2014 erreicht haben

OMV Petrom organisierte 2014 einen groß angelegten Stakeholder-Dialog in Bukarest. Die 132 internen und externen TeilnehmerInnen repräsentierten verschiedene Stakeholder-Gruppen wie MitarbeiterInnen, GeschäftspartnerInnen, Kundinnen und Kunden, Supplier, Verbände, Consultants, NGOs, Universitäten, Banken und Behörden.

8

Workshops zur
Stakeholder-Analyse
in 2014
durchgeführt

8.166

Stakeholder per
31.12.2014 in unserer
Stakeholder-
Datenbank
erfasst

Reihung der wesentlichen Aspekte

Gemäß dem G4-Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) steht die Materialität im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Wir führten 2014 Konsultationen mit Stakeholdern und eine Materialitätsanalyse durch, um jene Themen zu identifizieren und zu reihen, die für uns und unsere wichtigsten Stakeholder von entscheidender Bedeutung sind. Dieser Prozess war gleichzeitig Anlass dafür, mit unseren wichtigsten internen und externen Stakeholdern in Kontakt zu treten und sie zu konsultieren.

In einem weitreichenden Prozess (Details dazu auf Seite 17) zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen konnten wir aus unseren wesentlichen Themen 18 konkrete Aspekte auswählen, reihen und im Detail beschreiben.

Dadurch sehen wir klarer, welche Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance wir besonders ins Auge fassen müssen – sowohl in der Nachhaltigkeitsberichterstattung als auch darüber hinaus.

Bedeutung für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wir gehen in diesem Bericht deutliche und detailliert auf jene Aspekte ein, die für uns von hoher Bedeutung sind. Unser Nachhaltigkeitsbericht erhält dadurch eine stärkere strategische Ausrichtung und eine klarere Linie. Wir berichten auch weiterhin über ausgewählte Themen, die laut der Einstufung nur von moderater oder geringer Bedeutung sind, geben dazu aber weniger Details bekannt und behandeln sie nicht so prominent wie die Aspekte mit hoher Bedeutung.

Unsere Materialitätsmatrix

Hohe Bedeutung

- ▶ Gesundheit und Sicherheit
- ▶ Ölaustritte
- ▶ Security
- ▶ Business Ethics und Korruption
- ▶ Energieeffizienz
- ▶ Regulatorisches Umfeld
- ▶ Gewinnung, Bindung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden
- ▶ Auswirkungen des Klimawandels
- ▶ Governance
- ▶ Community Engagement
- ▶ Vielfalt
- ▶ Menschenrechte

Moderate Bedeutung

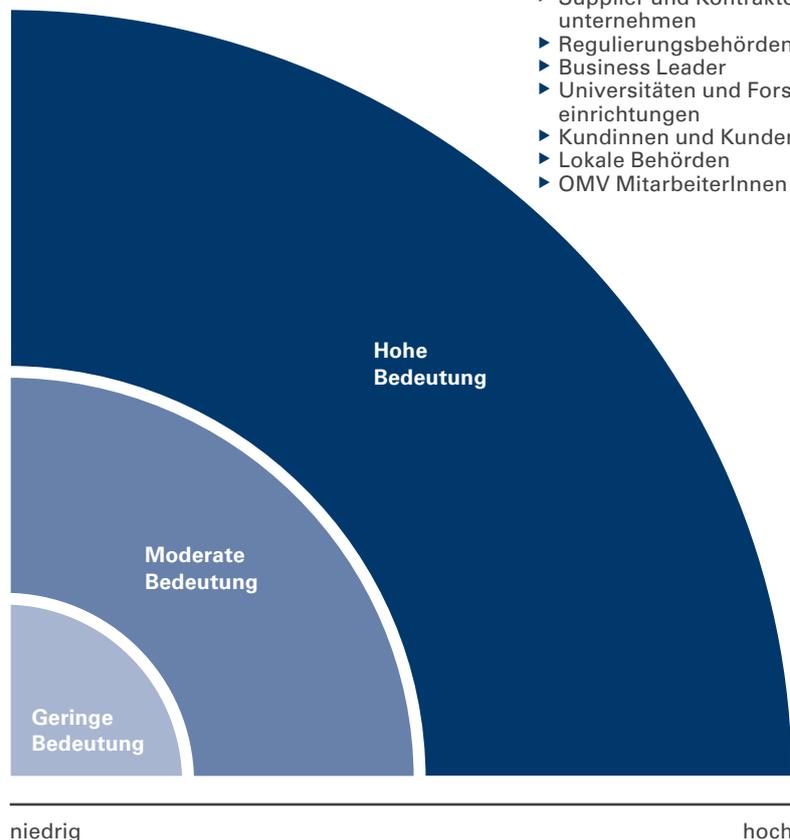
- ▶ Wassermanagement
- ▶ Erneuerbare Energien
- ▶ Lieferkettenmanagement
- ▶ Forschung und Entwicklung

Geringe Bedeutung

- ▶ Unkonventionelle Energieträger
- ▶ Biodiversität

Einbezogene Stakeholder

- ▶ Finanz- und SRI-Analystinnen und -Analysten
- ▶ NGOs
- ▶ Supplier und Kontraktorenunternehmen
- ▶ Regulierungsbehörden
- ▶ Business Leader
- ▶ Universitäten und Forschungseinrichtungen
- ▶ Kundinnen und Kunden
- ▶ Lokale Behörden
- ▶ OMV MitarbeiterInnen



Unser Wesentlichkeitsprozess im Detail

Hier beschreiben wir unsere Konsultationen mit Stakeholdern und die Materialitätsanalyse, die wir 2014 durchführten, im Detail.

Arbeitsumfang

Die Grenzen unseres Nachhaltigkeitsberichts 2014 weichen geringfügig vom Arbeitsumfang unserer Materialitätsanalyse ab. Um den Materialitätsprozess repräsentativ und sachdienlich, gleichzeitig aber praktisch und effizient zu gestalten, berieten wir uns mit den wesentlichen internen und externen Stakeholdern in den wichtigsten Standortländern Österreich, Rumänien und der Türkei.

Wir halten die Ergebnisse dieses Materialitätsprozesses für alle in diesem Bericht erfassten Geschäftseinheiten der OMV für relevant.

Recherchen und Benchmarking

Als ersten Schritt führten wir ein Benchmarking gegen Peer-Unternehmen durch und analysierten unabhängige Forschungsberichte über Risiken und Chancen von Nachhaltigkeit im globalen Kontext und innerhalb der Branche. Wir führten auch Sekundärforschung zu den aktuellen Trends und eine Medienanalyse der branchenrelevanten Nachhaltigkeitsthemen durch.

In dieser ersten Phase prüften wir auch bestehende, zukünftige und potenzielle gesetzliche Vorgaben sowie freiwillige und verpflichtende Vereinbarungen, die für unsere Branche, Stakeholder und Standortländer relevant sind.

Reihung der zu konsultierenden Stakeholder

OMV steht mit unterschiedlichsten Stakeholder-Gruppen in Kontakt (siehe Seite 16). Bei der Durchführung der Materialitätsanalyse reiheten wir die Gruppen und Einzelpersonen, die wir konsultieren wollten, nach den folgenden Kriterien: Ob sie LeserInnen und Hauptzielgruppe unserer Nachhaltigkeitsberichte sind; nach ihrem Beitrag zum Berichtsprozess; sowie nach ihrem Interesse an und ihrem Einfluss auf dessen Ergebnis.

Nach Beratungen mit zentralen Konzernfunktionen legten wir die wichtigsten Stakeholder-Gruppen (und bestimmte Untergruppen) für unseren Materialitätsprozess und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung fest (siehe Seite 15).

Reihung der Aspekte für die Konsultationsgespräche

Bei der Auswahl jener Aspekte, die von den Stakeholdern nach Wichtigkeit gereiht werden sollten, nutzten wir folgende Informationsquellen: Die Ergebnisse unserer Recherchen, des Benchmarkings und der Medienanalyse; Themen, die von der Branche oder unabhängigen Organisationen und Publikationen als wesentlich eingestuft werden; unsere letzte Materialitätsanalyse; die Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie Resourcefulness sowie unsere Geschäftsstrategie „Profitables Wachstum“.

Wir folgten den G4-Vorgaben, um klar zwischen Risiken, Chancen und wesentlichen Themen zu unterscheiden.

Konsultation von Stakeholdern und Reihung der wesentlichen Aspekte

Wir luden mehr als 400 interne und externe Stakeholder ein, mit uns in Kontakt zu treten – persönlich, telefonisch oder im Rahmen einer Online-Umfrage. Wir baten sie, alle Themen, die wir ermittelt hatten, nach ihrer Bedeutung (unbedeutend, von geringer, moderater oder hoher Bedeutung) einzustufen.

Wir ersuchten sie auch, andere Themen zu nennen, die ihrer Meinung nach für uns von hoher Bedeutung sind. So wurde etwa Vielfalt als eigener wesentlicher Aspekt definiert und in die endgültige Matrix aufgenommen.

Die von uns eingebundenen internen Stakeholder stellten eine repräsentative Auswahl aller wichtigen Konzernfunktionen (z.B. HSSE, Recht, Controlling, Finanzen, Human Resources, Business Ethics und Strategie) und unserer Geschäftsbereiche dar. Die Hierarchieebenen reichten dabei von Senior Vice Presidents über Vice Presidents und Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter bis zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die von uns eingebundenen externen Stakeholder (siehe Liste auf Seite 16) repräsentierten internationale, nationale und lokale Organisationen und Institutionen.

Wie geht es weiter?

Wir werden unsere Recherchen (Benchmarking, Medienanalyse und unabhängige Forschungsarbeiten) jährlich aktualisieren, anpassen und überarbeiten. Wir planen, ab 2014 alle drei Jahre eine umfassende Materialitätsanalyse durchzuführen.

>400

Stakeholder in die
Materialitätsanalyse
eingebunden

Schwerpunkte



Gesundheit, Sicherheit und Security

Wie wir durch gezielte Schulungsmaßnahmen und Risiko- und Prozessmanagement sichere und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen für unsere MitarbeiterInnen und KontraktorInnen und Kontraktoren schaffen

Seite 19



Umweltmanagement

Wie wir durch das Vorsorgeprinzip und einen proaktiven Ansatz im Umwelt-, Energie- und THG-Management die Auswirkungen unserer Aktivitäten möglichst gering halten

Seite 25



Personalentwicklung und Vielfalt

Wie wir OMV zu einem bevorzugten Arbeitgeber machen, indem wir den Mitarbeitenden die passenden Entwicklungsmöglichkeiten bieten, Spitzenleistung belohnen und den Dialog fördern

Seite 34



Business Ethics

Wie wir durch klare Richtlinien und eine Null-Toleranz-Politik eine proaktive Haltung in Bezug auf Ehrlichkeit und Integrität in allen Bereichen fördern

Seite 40



Menschenrechte

Wie wir die Einhaltung der Menschenrechte durch einen Zugang fördern, der primär auf Bewusstseinsbildung sowie Due-Diligence und Beschwerdemechanismen setzt

Seite 45



Community Relations

Wie wir gute Beziehungen zu den lokalen Anrainergemeinden aufbauen und pflegen

Seite 49



Lieferkettenmanagement

Wie wir entlang der gesamten Lieferkette die Nachhaltigkeit fördern, indem wir die Leistung unserer Supplier überwachen und bewerten

Seite 53



Risikomanagement und Public Affairs

Wie wir auf allen Ebenen der Organisation Risiken überwachen und minimieren

Seite 56

Gesundheit, Sicherheit und Security



Unsere Schwerpunkte



Gesundheit

Hohe Standards in der Arbeitsmedizin halten und Gesundheitsprogramme durchführen



Sicherheit

Konsequentes Risikomanagement, sichere Arbeitsbedingungen und Schulungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Wohlergehen unserer MitarbeiterInnen

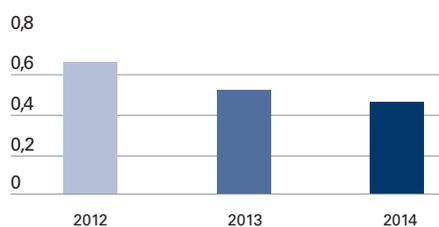


Security und Resilienz

Weiterentwicklung unserer informationsgestützten Security-Strategie zur Absicherung unserer Geschäftstätigkeit

Unsere Leistungen

Unfallhäufigkeit (eigene MitarbeiterInnen)
(LTIR)



>281.000
HSSE-Schulungs-
stunden

135.106
Ärztliche
Behandlungen

>1.700
Notfallübungen

Gesundheit

In unserer HSSE-Politik kommt zum Ausdruck, wie OMV ihre Verantwortung für die körperliche und psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen definiert. Unser Ziel ist, im ganzen Konzern einheitliche, hohe Standards für die medizinische Versorgung zu haben, das Gesundheitsbewusstsein durch Kampagnen zu fördern sowie Gesundheitsrisiken systematisch zu bewerten und zu reduzieren.

Die zentralen Gesundheitsrisiken

Die Gesundheitsrisikobewertung (Health Risk Assessment; HRA) für OMV MitarbeiterInnen in der Produktion zeigte, dass diese vor Ort chemischen und physikalischen Belastungen wie Hitze, Kälte und Vibrationen ausgesetzt sind. Neben diesen für Produktionspersonal in der Öl- und Gasindustrie üblichen Faktoren sind wir uns aber auch der zu beachtenden psychischen Belastungen bewusst. Die OMV Gesundheitsteams wollen mit ihrer Arbeit zu einer Erfassung dieser Risiken beitragen und – gemeinsam mit dem HSSE- und Line Management – die MitarbeiterInnen für Risiken sensibilisieren und über Risikovermeidung informieren.

Wie wir Gesundheit managen

Wir haben eine eigene Abteilung für Gesundheitsmanagement (Health Management Department; HMD) eingerichtet, deren Ziel es ist, das Gesundheitsbewusstsein zu fördern und zu stärken. Der Schwerpunkt der Arbeit des HMD lag 2014 auf der Durchführung von Gesundheitsaudits, bei denen weltweit die Einhaltung von Gesundheitsstandards und Arbeitsanweisungen, etwa zu Vorsorge- und Notfallmedizin, geprüft wurde. Das HMD aktualisierte

und ergänzte seine bestehende Wissensmanagement-Datenbank für Faktoren, die die Gesundheit unserer MitarbeiterInnen beeinflussen. So sammeln etwa die lokalen Ambulanzen wissenschaftliche Daten über gesundheitsgefährdende Stoffe.

Internationale medizinische Dienstleistungen

Im Herbst 2014 haben wir eine neue Abteilung für Internationale Medizindienstleistungen (International Medical Services) gegründet. Sie fördert unsere bereits bestehenden Gesundheitsaktivitäten weltweit und trägt bei neuen Projekten zur Einrichtung einer adäquaten medizinischen Infrastruktur bei.

Resilienz in medizinischen Notfällen

Besonderes Augenmerk galt der Einsatzbereitschaft bei medizinischen Notfällen. Das erste Glied in der Rettungskette ist die Erste Hilfe. Daher setzen wir an allen Standorten weltweit einen Fokus auf Erste-Hilfe-Schulungen in Kooperation mit kompetenten Partnerorganisationen wie medizinischen Hochschulen oder nationalen Rettungsorganisationen.

Vorsorgeprogramme, Schulungsmaßnahmen und Impfungen

Wie schon in den Vorjahren setzten wir 2014 erneut einen Schwerpunkt auf Vorsorgeprojekte, die das Gesundheitsbewusstsein der MitarbeiterInnen fördern. So boten wir in Rumänien Screenings für Herz-Kreislauf- und Lebererkrankungen an, die von 9.400 Mitarbeitenden genutzt wurden. Wir führten je nach Anforderungen vor Ort auch Impfaktionen gegen Grippe, Hepatitis und FSME durch.

OMV Österreich, in Gänserndorf organisiert einen Gesundheitszirkel. Interessierte MitarbeiterInnen treffen sich viermal jährlich und suchen gemeinsam mit dem lokalen Gesundheitsteam nach maßgeschneiderten Lösungen für Gesundheitsthemen aus ihrem Arbeitsalltag. Im Berichtsjahr widmeten sie sich Themen wie Hautschutz, Vorbeugung von Schäden am Halte- und Stützapparat und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz.



Bewusstseinskampagnen bei OMV Petrom

- „Schnell handeln. Leben retten! Der Herzinfarkt wartet nicht.“ Im Zentrum dieser Kampagne stehen Herz-Kreislauf-Notfälle. An 23 Standorten fanden 36 Treffen mit Kardiologinnen und Kardiologen statt, an denen mehr als 1.600 Mitarbeitende teilnahmen.
- „Health:On!“-Kampagne im Oktober 2014. Über eine interaktive Kommunikationsplattform wollen wir die Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Gesundheitsfragen verändern und sie dazu motivieren, an den verschiedenen Gesundheitsprogrammen teilzunehmen. Die Möglichkeiten von „Health:On!“ wurden in Roadshows an 16 OMV Petrom Standorten präsentiert, die von mehr als 1.300 Mitarbeitenden besucht wurden.

Sicherheit

Bindende Konzernrichtlinien sind unser Ansatz zur Unfallvermeidung. Wir haben Prozesse zur Gefahrenerkennung und zum Risikomanagement eingerichtet, um Zwischenfälle zu vermeiden.

Durch Schulung fördern wir die Befähigung und Motivation unserer MitarbeiterInnen, um jederzeit sicher zu arbeiten. Zusätzlich investieren wir in Technik, Programme und Prozesse um sicherzustellen, dass unsere Standorte und Anlagen für unsere MitarbeiterInnen, unsere Stakeholder und die Umwelt sicher sind.

Zum Ausdruck kommen unsere Bemühungen um Sicherheit in den Goldenen HSSE-Regeln (siehe Seite 61). Diese gehen auf eine industrieweite Studie zurück, bei der die Ursachen von Zwischenfällen und tödlichen Unfällen untersucht wurden.

HSSE Managementsystem

2014 haben wir einen neuen Standard für Gefahrstoffmanagement sowie einen Standard für Sicherheitsanforderungen vor Inbetriebnahme konzernweit implementiert.

Des Weiteren veröffentlichten wir eine Reihe von Standards, in denen die Anforderungen unseres Systems für Arbeitssicherheit für den gesamten Geschäftsbereich E&P definiert sind. Wir sichern die Einhaltung unserer Standards durch Audits und Überprüfungen. Daraus werden entsprechende Maßnahmen abgeleitet. Durch Nachverfolgung der Maßnahmenumsetzung gewährleisten wir die nachhaltige Verbesserung der Sicherheit im Konzern. Die Action Item Response Rate (AIRR; Anzahl rechtzeitig durchgeführter Maßnahmen) ist Teil der Ziele für das

Senior Management. 2014 betrug unsere AIRR 82%.

Schulungsmaßnahmen

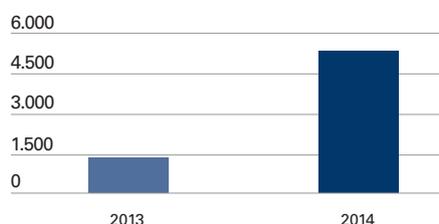
Um das Bewusstsein für die häufigsten Verletzungsursachen zu erhöhen, haben wir spezielle Schulungsprogramme entwickelt und eingeführt. Allen Mitarbeitenden stehen nun sieben Module eines Computerkurses in mehreren Sprachen zur Verfügung, der Basiswissen zu Prozesssicherheit vermittelt. Mehr als 1.800 dieser Schulungen wurden absolviert.

Maßnahmen im Bereich Prozesssicherheit

Gemäß unserem Managementplan zur Verbesserung der Prozesssicherheit im Zeitraum 2012-2016, haben wir das Berichtswesen von Prozesssicherheitsindikatoren verbessert. Die Anzahl der berichteten Tier 3-Zwischenfälle stieg von 1.317 in 2013 auf 5.304 in 2014.

Wir widmen uns weiterhin der Umsetzung von Maßnahmen, die bei Risikobewertungen sowie internen und externen Audits vor allem im Hinblick auf gravierende Unfälle definiert wurden.

Berichtete Tier 3-Zwischenfälle
(Anzahl Berichte)



Wir fördern die Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Unfallhäufigkeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR) für eigene MitarbeiterInnen und Kontraktorunternehmen verbesserte sich 2014 auf 0,44 (2013: 0,52). Die Einbindung der Führungskräfte in

die Untersuchung und Analyse von schweren Zwischenfällen und Zwischenfällen mit hohem Schadenspotenzial ist von entscheidender Bedeutung, um Erfahrungen weiterzugeben und Maßnahmen konzernweit umzusetzen. Alle MitarbeiterInnen und KontraktorInnen sind angehalten, unsichere Arbeitsbedingungen und unsicheres Verhalten zu melden, damit Situationen mit Unfallgefahr erkannt und verhindert werden können. 2014 erhielten wir über unser Berichtssystem rund 200.000 Berichte zu unsicheren Arbeitsbedingungen beziehungsweise unsicherem Verhalten.

Verkehrssicherheit

Wir haben einen Konzernstandard für Personentransporte erstellt, der auch Fahrzeugspezifikationen enthält. Er wird derzeit mit den Geschäftsbereichen abgestimmt. Defensives Fahrverhalten trägt zur Verkehrssicherheit bei und wurde 2014 im Rahmen von mehr als 2.600 Schulungen konzernweit trainiert.

Sicherheit bei KontraktorInnen

Wir übernehmen Verantwortung für die Sicherheit aller von uns an Fremdfirmen oder KontraktorInnen und Kontraktoren vergebenen Arbeiten. Daher haben wir Prozesse eingeführt, mit denen wir diese zur Einhaltung unserer Standards verpflichten. Wenn möglich nutzen wir die Partnerschaft, um voneinander zu lernen und unsere Sicherheitsleistung gemeinsam zu verbessern. Mit großem Bedauern müssen wir für 2014 drei tödliche Arbeitsunfälle melden (zwei Mitarbeiter und ein Kontraktor). Zwei starben bei Stromunfällen, einer bei einem Sturz aus großer Höhe. Diese tragischen Unfälle führten uns eindringlich vor Augen, wie wichtig es ist, bei allen Handlungen die Sicherheit an erste Stelle zu setzen.

Security und Resilienz

Die Öl- und Gasindustrie unterliegt aufgrund ihres Geschäftsgegenstands und ihrer Standortländer gewissen politischen Risiken und Sicherheitsrisiken.

Wir begegnen diesen Risiken durch eine Security-Strategie, die für zeitgerechte exakte Informationen über die aktuelle Situation in jenen Regionen und Ländern sorgt, in denen wir tätig sind.

Internationale und brancheninterne Security-Kooperationen

Wir stehen in engem Kontakt mit Behörden und Informationsdiensten. OMV ist über ihre Expertinnen und Experten Mitglied bei ASIS International und dem International Security Committee der IOGP (International Association of Oil and Gas Producers). Wir beteiligen uns auch an Initiativen von NATO, EU und dem österreichischen Staat zum Schutz von kritischer Infrastruktur.

Das Security-Management von OMV

Die Abteilung Security & Resilience arbeitet mit anderen Unternehmensbereichen zusammen, um Standards einzuführen und Schulungsprogramme anzubieten, welche die Sicherheit unserer MitarbeiterInnen, zentraler Anlagen sowie unserer Produktion gewährleisten. In dieser Abteilung wird auch ein transparenter und standardisierter Prozess definiert, der unter anderem das Management von privaten und öffentlichen Sicherheitsdienstleistungen an unseren Betriebsstätten vorgibt.

Für jedes Land, in dem wir tätig werden wollen, führen wir eine strenge Überprüfung von Security- und Resilienz-Aspekten durch. Das betrifft insbesondere Regionen, in denen großflächige politische Umwälzungen oder soziale Unruhen plötzlich den Alltag prägen können.

So ergab sich beispielsweise als Folge des Arabischen Frühlings in Nordafrika eine ganze Reihe von Sicherheitsthematiken, vom zerfallenden Staat in Libyen bis hin zur noch schwachen Demokratie in Tunesien.

Die Abteilung Security & Resilience ermöglicht es uns, auch unter so schwierigen Bedingungen erfolgreich zu arbeiten. Wir haben in Libyen und der Region Kurdistan im Irak die Sicherheitssituation genau überprüft und geordnete Evakuierungen durchgeführt, wodurch es gelang, die Sicherheit der MitarbeiterInnen und die Geschäftskontinuität zu gewährleisten.

Es ist eine traurige Tatsache, dass in mehreren Ländern, in denen wir derzeit tätig sind, aufgrund der Sicherheitslage das Risiko von Entführungen besteht. Wir widmen uns diesem Thema proaktiv durch das Angebot eines „Kidnap & Response“ (K&R)-Schulungspakets. Damit wollen wir unsere MitarbeiterInnen über die Gefahr einer möglichen Entführung und geeignete Vermeidungsstrategien informieren.



Wie wir unsere MitarbeiterInnen schützen

In Hochrisikoländern hält OMV engen Kontakt mit Sicherheitsfachleuten. Wir sind dadurch in der Lage, vorausschauende Entscheidungen zur Gewährleistung der Sicherheit zu treffen. So konnten wir beispielsweise in Tunesien die Sicherheitsvorkehrungen rasch verstärken, als wir eine zunehmende Bedrohung in der Wüstenregion im Süden feststellten.

Um die Sicherheit der MitarbeiterInnen auf Dienstreisen zu gewährleisten, hat OMV Security eine wegweisende integrierte Plattform für Reisesicherheit erstellt, auf der Tipps, Genehmigungen und Unterstützung in Reisefragen zu finden sind.

Bei der Vorbereitung auf Notfälle setzen wir auf regelmäßige Übungen, die Definition von Kernprozessen und die Durchführung von adäquaten Schulungsmaßnahmen für das gesamte eigene und externe Personal.

Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Gesundheit und Sicherheit



Was wir für 2014 geplant hatten



Gesundheit

- ▶ Anpassung der Gesundheitsrisikobewertung (HRA)
- ▶ Audits weiterer Ambulanzen mit dem Ziel, dass ab 2015 alle unsere Ambulanzen mindestens alle drei Jahre vom OMV Gesundheitsmanagement-Team besucht werden
- ▶ Entwicklung neuer Kampagnen für mehr Gesundheitsbewusstsein
- ▶ Internationales Ärztetreffen zum Know-how-Austausch unter den internationalen Teams im Gesundheitsbereich



Sicherheit

- ▶ HSSE-Risikomanagement in Routine-tätigkeiten integrieren
- ▶ Erhöhung des Gefahrenbewusstseins und des Managements der Sicherheitskompetenzen
- ▶ Vervollständigen des OMV HSSE-Regelwerks durch Analyse der Prozesslandschaft und Schließen von Lücken
- ▶ Kontinuierliche Verbesserungen von Transport- und Verkehrssicherheit, Sicherheitsmanagement bei Kontraktoren und Kontraktoren sowie bei der Analyse von Zwischenfällen mit hohem Gefahrenpotenzial, um aus diesen Erfahrungen zu lernen



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Entwicklung von HRA-Infos, Versand an internationale Teams und Durchführung
- ▶ 19 Ambulanzen wurden durch das OMV Gesundheitsmanagement geprüft
- ▶ 51 Ambulanzen führten Self Audits durch
- ▶ Entwicklung von Bewusstseinskampagnen zu „gesundem Lebensstil“, „gesunder Haut“, „Computerarbeit & Augen“ und „Zahngesundheit“
- ▶ Konzernweite Implementierung des HSSE-Risikomanagement-Pakets
- ▶ Computer-Schulungen zum Prozesssicherheitsmanagement
- ▶ Erste Schulungen für Risikobewusstsein zum Thema „Eingeklemmt und getroffen werden“ und zu Transportrisiken
- ▶ Konzernweite Implementierung von Standards für das Gefahrstoffmanagement sowie Sicherheitsanforderungen vor Inbetriebnahme. Verstärkte Beteiligung der obersten Führungsebene an der Untersuchung von Zwischenfällen mit neuerlichem Schwerpunkt auf Zwischenfällen mit hohem Gefahrenpotenzial



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Erstellung von Infomaterial für Bewusstseinsbildung und Gesundheitsförderung zum Thema „Ermüdungserscheinungen und reisebedingte Belastungen“
- ▶ Erstellung von Unterlagen für medizinisches Personal über die neuen Richtlinien zu Erster Hilfe und Reanimation
- ▶ Durchführung der Gesundheitsaudits nach dem Auditplan
- ▶ Bewusstseinsbildung für „Gesundheit als wertvolles Gut“
- ▶ Erstellung von Unterlagen für medizinisches Personal zu „Gesundheit & Umwelt“
- ▶ Entwicklung und Umsetzung von zusätzlichen Schulungen und Informationsmaterialien zur Stärkung unserer Vision „ZERO Harm – NO Losses“
- ▶ Entwicklung kombinierter Leistungsindikatoren zur Verbesserung der Sicherheitsleistung
- ▶ Konsolidierung der Maßnahmen zur Vermeidung von schwerwiegenden Unfällen durch Ausdehnung des Fahrplans für Prozesssicherheitsmanagement bis 2020

Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Security und Resilienz



Was wir für 2014 geplant hatten

- ▶ Security-Managementsysteme einführen und Systeme zur Gefährdungseinschätzung entwickeln, um bestehende und zukünftige Sicherheitsrisiken zu identifizieren
- ▶ Sicherheitsmaßnahmen in Betriebs- und Investitionsentscheidungen integrieren
- ▶ Resilienz im Krisenfall sichern



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Einführung eines Managementprozesses für Kapitalprojekte, in dem Security-relevante Ergebnisse für die einzelnen Projektphasen sowie die ernannten discipline authorities aufgelistet werden
- ▶ Krisenübung bei E&P anhand des Szenarios der Geiselnahme von In Aménas (Algerien)
- ▶ Implementierung des neuen einheitlichen Prozesses zur Erfassung von Security-Risiken
- ▶ Einführung der Plattform für Reisesicherheit bei OMV zur Erfüllung der Fürsorgepflicht
- ▶ Durchführung von „Kidnap & Response“ (K&R)-Schulungen in Hochrisikoländern



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Sicherstellung der wirksamen konzernweiten Umsetzung unserer Security-Standards durch einen auditierbaren Prozess, der Corporate Governance und Fürsorgepflicht fördert
- ▶ Verstärkte Integration der Security-Informationen-Plattform
- ▶ Verstärkte Förderung der Sicherheit von OMV Mitarbeitenden auf Dienstreisen durch Managementsystem für Reisesicherheit und entsprechende Schulungen

Umweltmanagement



Unsere Schwerpunkte



Management von Umwelttrisiken

Laufende Implementierung, um Umwelttrisiken umfassender zu erkennen, zu bewerten und zu managen



CO₂-Management

Adaptierung der OMV Klimaschutzstrategie und Erstellung von Arbeitsanweisungen für THG-Bilanzierung und -Berichtswesen an allen E&P-Standorten

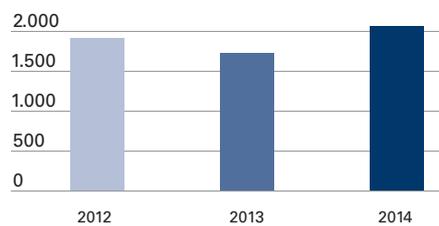


Wassermanagement

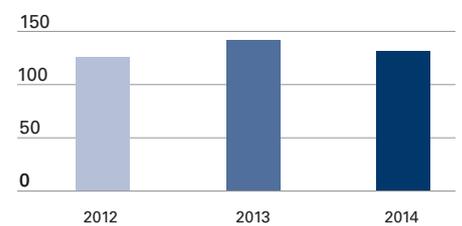
Entwicklung einer Wassermanagementstrategie und Erstellung eines Fahrplans bis 2021

Unsere Leistungen

Kohlenwasserstoffaustritte (Anzahl Austritte)



Energieverbrauch (PJ)



EUR **67** Mio

Ausgaben für integrierte Vermeidung von Umweltverschmutzung

EUR **36** Mio

Maßnahmen zur direkten Reduktion der Umweltauswirkungen

99B

Verbesserte CDP-Bewertung nach 81B in 2013

Umweltmanagement (Fortsetzung)

Zertifizierungen

Unser gesamter Raffinerie- und Petrochemie-Bereich verwendet ein zentrales integriertes Managementsystem (C-IMS), welches auch die Anforderungen von ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001 und OHSAS 18001 abdeckt. Die Raffinerie Petrobrazil wird in Zukunft auch in das C-IMS integriert.

Alle Terminals von OMV Petrol Ofisi und das Schmiermittelwerk sind nach ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18001 zertifiziert.

OMV Deutschland GmbH ist außerdem nach EMAS III (Eco Management and Audit Scheme) zertifiziert.

OMV E&P Pakistan und OMV E&P UK sind beide extern nach ISO 14001 zertifiziert.

Standards und Ziele

Wir definieren Jahresziele und legen sie auf die einzelnen Geschäftsbereiche um. Auf Konzernebene erfolgt die Überwachung der Umweltkennzahlen regelmäßig im Rahmen standardisierter Berichtsprozesse.

Wir setzen auf konzernweite Umweltvorschriften, Managementinstrumente und Berichtssysteme, um unsere Umweltleistung zu verbessern. Alle OMV Standorte sind verpflichtet, ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 einzuführen und anzuwenden. Parallel dazu stellen wir durch laufende Schulungs- und Kommunikationsaktivitäten den konzernweiten Austausch von Best Practice beim Umweltmanagement sicher.

Interne Kommunikation

2014 standen bei unserer konzernweiten Kommunikation Themen wie das Management von Biodiversität, Abfackeln und Ablassen von Gas, Energie und Wasser im Mittelpunkt. Wir haben ein konzernweites Netzwerk für Umweltmanagement aufgebaut, in dem UmweltexpertenInnen aus allen Geschäftsbereichen vertreten sind.

Mithilfe dieses Netzwerks wollen wir unser Management der Umweltauswirkungen verbessern und uns Umweltschutzthemen widmen.

Risiken

2014 setzten wir die Einführung eines Rahmenwerks und einer Methodik zur konzernweit einheitlichen Erfassung und Bewertung von Umwelt Risiken fort. Das Rahmenwerk basiert auf Best-Practice-Standards und entspricht den Vorgaben von ISO 14001. Damit sichern wir eine konsistente qualitative Beurteilung der Betriebsrisiken und Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit.

Das auf diese Weise erstellte Risikoregister enthält auch Informationen über bereits bestehende sowie noch umzusetzende Maßnahmen zur Steuerung der Umweltrisiken. Wesentliche Risiken werden in das unternehmensweite Risikomanagement (UWRM) aufgenommen.

Die Einschätzung der möglichen Auswirkungen unserer künftigen Upstream-Aktivitäten wurde durch eine strategische Erfassung der Umweltrisiken vor dem Eintritt in neue Länder verbessert. Dazu gehört auch die Beurteilung der lokalen Gesetzeslage und der möglichen Beeinträchtigung von sensiblen oder geschützten Gebieten

oder gefährdeten Arten durch unsere Tätigkeit.

Ölaustritte und Leckagen

Der Konzern setzt sich die Vermeidung beziehungsweise Verringerung der Zahl von Austritten und Leckagen zum Ziel. OMV berichtete 2014 sieben große (L3-L5 gemäß unserer internen Definition) Kohlenwasserstoffaustritte – fünf bei OMV Petrom und zwei bei OMV Petrol Ofisi – und 2.056 kleinere Austritte (2013: 0 beziehungsweise 1.715 Austritte).

Die Menge der Kohlenwasserstoffaustritte betrug etwa 150.000 Liter (2013: etwa 52.000 Liter). Die Austritte 2014 waren auf Prozesssicherheitszwischenfälle zurückzuführen, die meist durch Korrosion alternder Ausrüstung oder Sicherheitszwischenfälle verursacht wurden.

2014 probte OMV in Norwegen erfolgreich die Bewältigung eines schwerwiegenden Austritts bei einer Offshore-Anlage. Dies geschah im Rahmen einer Planübung mit Beteiligung von Dritten (zum Beispiel Behörden und Medien). Die Übung war Teil der Vorbereitungen für die bevorstehenden Bohraktivitäten in der Barentssee.

OMV orientiert sich an der Best Practice in der Branche und geht weiter, als gesetzliche Anforderungen vorschreiben. So kommen bei der Bohrung Wisting modernste Technik zur Erkennung von Austritten und ein Überwachungssystem auf dem Versorgungsschiff zum Einsatz. Damit lassen sich Austritte rund um die Uhr erkennen, was eine wesentliche Verbesserung gegenüber Infrarotkameras oder Radarüberwachung darstellt.

Umweltmanagement (Fortsetzung)

Abfallmanagement

Bei der Geschäftstätigkeit von OMV fallen feste und flüssige Abfälle an, etwa Ölschlämme, Chemikalien, verbrauchte Katalysatoren und Bauschutt.

Bei OMV Petrom läuft ein umfangreiches Programm, um die nötige Infrastruktur zur Behandlung belasteter Böden und zur Stilllegung von rund 26.000 alten Bohrstellen und 1.100 Produktionsanlagen zu schaffen. OMV Petrom E&P hat dafür bereits elf Anlagen zur biologischen Sanierung und vier Deponien gebaut.

Bohrspülungen werden entsprechend unseren umfassenden Abfallminimierungs- und Abfallwirtschaftskonzepten soweit möglich wiederverwertet. Bohrschlamm und Bohrklein machen den Großteil der gesamten Abfallmenge von OMV E&P Aktivitäten aus. Das Bohrklein wird behandelt und danach unter Einhaltung der entsprechenden nationalen Vorschriften und der besten verfügbaren Technik entsorgt.

Bei unseren Bohrungen setzen wir, soweit technisch machbar, wasserbasierte Bohrspülungen ein. 90% der Bohrspülungen und des Bohrkleins, die bei OMV E&P Aktivitäten anfallen, sind wasserbasiert (übrige 10%: nicht-wasserbasierte Bohrspülungen; NADF). Die Verwendung von dieselbasierten Bohrspülungen wurde an allen OMV Standorten vollständig beendet.

Biodiversität und Flächennutzung

Bevor wir neue Projekte einführen oder neue Tätigkeiten aufnehmen, klären wir deren Auswirkungen auf die Biodiversität und prüfen die Umweltfolgen. Wenn wir Projekte unweit sensibler Ökosysteme oder gefährdeter Arten entwickeln, stellen wir durch genaue Beobachtung sicher, dass sich unsere Aktivitäten nicht negativ auf diese auswirken.



Biodiversitäts-Screenings

Wir haben erste Screenings der Biodiversität durchgeführt um zu erkennen, ob sich unsere Betriebsflächen mit Schutzgebieten oder dem Lebensraum bedrohter Arten überschneiden. Solche Daten sind wichtig, damit wir Hochrisiko-Gebiete identifizieren und die nächsten Schritte bei möglichen Problemen in Bezug auf die Biodiversität planen können.

23%

Reduktion der
gesamten
Abfallmenge
(2014 versus 2013)

Treibhausgas- und Energiemanagement

Wir sind in einer energieintensiven Branche tätig, in der der Energieeinsatz einen erheblichen Teil der Betriebskosten verursacht. Durch einen verbesserten Energieeinsatz können wir neben den Kosten auch die THG-Emissionen senken.

Der Gesamtenergieverbrauch der OMV lag 2014 bei 130,5 PJ (2013: 141,5 PJ). Zugekaufte Energie (Strom, Wärme) machte nur 4,2% des gesamten Energieverbrauchs aus.

Das Energiemanagementsystem von OMV Petrom wurde 2014 nach ISO 50001 zertifiziert. Die Zertifizierung erfasst alle Upstream- und Downstream-Aktivitäten bei OMV Petrom. Neben OMV Petrom sind auch die Raffinerien Schwechat und Burghausen sowie Gas Connect Austria nach ISO 50001 zertifiziert.

Reduktion der Treibhausgas-Emissionen

Unsere Klimaschutzstrategie wird derzeit geprüft. Parallel dazu konzentrieren wir uns weiterhin auf eine vollständige und exakte Bilanzierung der THG-Emissionen aus unseren Upstream-Aktivitäten sowie auf Projekte zur Vermeidung von Abfackeln und Ablassen von Gas.

Wir haben bei E&P einen neuen Umweltstandard eingeführt, der die vollständige Vermeidung des kontinuierlichen Abfackelns und Ablassens von Gas (außer aus Sicherheitsgründen) bei neuen Projekten vorsieht.

Wir haben die THG-Intensität (t CO₂-Äquivalent pro t Öläquivalent) als KPI bei E&P definiert, der von allen Gesellschaften quartalsweise berichtet wird.

Klimaschutzstrategie

Unsere Klimaschutzstrategie wurde 2007 verabschiedet. Darin haben wir für 2015 folgende Hauptziele definiert:

- ▶ Reduktion der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in den Geschäftsbereichen E&P und R&M um 1 Mio t CO₂-Äquivalent oder mindestens 10% gegenüber dem Ausgangswert von 2007 durch Effizienzsteigerungen
- ▶ Begrenzung der CO₂-Emissionen des Stromerzeugungs-Portfolios auf unter 0,37 t CO₂ pro MWh durch Einsatz modernster Technologien

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Direkt unseren Aktivitäten zurechenbare Emissionen (Scope 1) von Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄) und Lachgas (N₂O) beliefen sich 2014 auf 12,8 Mio t (2013: 12,9 Mio t) CO₂-Äquivalent. Sonstige Treibhausgase sind von geringerer Bedeutung für unsere Tätigkeit und werden daher in der Bilanzierung nicht berücksichtigt.

Seit 2007 (Ausgangspunkt für Vergleichswerte) konnten wir als direkte Folge von Aktivitäten zur Emissionsreduktion im OMV Konzern rund 683.000 t CO₂-Äquivalent (Scope 1) einsparen. Den größten Beitrag dazu leistete der Geschäftsbereich R&M.

R&M

Der Geschäftsbereich R&M hat seit 2007 durch verschiedene Maßnahmen die jährlichen Emissionen um mehr als 580.000 t CO₂-Äquivalent gesenkt. In der Raffinerie Petrobrazi ermöglichten Umstrukturierungsmaßnahmen Einsparungen von ungefähr 424.000 t CO₂-Äquivalent. R&M sieht Möglichkeiten für eine weitere Reduktion von etwa 100.000 t CO₂-Äquivalent im Jahr 2015.

E&P

Der Geschäftsbereich E&P hat seit 2007 durch Maßnahmen zur Senkung der THG-Emissionen und des Energieverbrauchs insgesamt 103.000 t CO₂ eingespart. Wir sehen bei E&P Möglichkeiten zur Reduktion um circa weitere 335.000 t CO₂-Äquivalent im Jahr 2015.



Erhöhung der Energieeffizienz in der Raffinerie Petrobrazi in Rumänien

Im Jahr 2014 schloss OMV Petrom erfolgreich das 2010 begonnene Modernisierungsprogramm der Raffinerie Petrobrazi ab. Dadurch konnte die Energieeffizienz gegenüber 2009 um 25% verbessert werden. Die wesentlichen Maßnahmen 2014 umfassten eine Modernisierung der Verbrennungsanlagen der Atmosphärischen und Vakuum-Destillation DAV (woraus wir eine Reduktion der CO₂-Emissionen um rund 30.000 t/Jahr erwarten), eine Verbesserung der Wärmeintegration beim Vorgang des flüssigen katalytischen Crackens (FCC) und die Optimierung des Gasverbrauchs bei Verbrennungsprozessen.

25%

Verbesserung der Energieeffizienz der Raffinerie Petrobrazi seit 2009

Treibhausgas- und Energiemanagement (Fortsetzung)

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)

Scope 2-Emissionen, die auf den Zukauf von Strom und Wärme zurückgehen, machen nur 0,24% unserer gesamten THG-Emissionen aus.

Die Scope 2-Emissionen stammen in erster Linie aus den energieintensiven Geschäftsbereichen E&P und R&M.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Scope 3-Emissionen durch die Verwendung und Weiterverarbeitung unserer Produkte sind für OMV wesentlich und werden daher berichtet. Weitere Scope 3-Emissionen, die zum Beispiel bei Dienstreisen von MitarbeiterInnen oder in der Logistik anfallen, sind nicht wesentlich und werden daher in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

Die Scope 3-Emissionen von OMV verringerten sich auf rund 112 Mio t (2013: 174 Mio t) CO₂-Äquivalent in 2014. In diesem Wert sind die Produktumsätze der vollkonsolidierten Gesellschaften vollständig enthalten.

Direkte CO₂-Emissionen, die dem Emissionshandelssystem der EU unterliegen

OMV unterliegt dem Emissionshandelssystem der EU (EU ETS). Zum Jahresende 2014 waren davon 17 unserer Anlagen betroffen: Sechs in Österreich, eine in Deutschland und zehn in Rumänien. Rund 43% der direkten THG-Emissionen der OMV (5,5 Mio t) entfielen auf CO₂-Emissionen aus Anlagen, die dem EU ETS unterliegen.

~43%

Der direkten THG-Emissionen von OMV unterliegen dem EU ETS

130,5 PJ

Gesamter Energieverbrauch

683.000

t CO₂-Äquiv.

Einsparung durch THG-Projekte seit 2007



Reduktion des Abfackelns in Tunesien

Als Betriebsführer der Cherouq Lizenz hat OMV ein Projekt zur Reduktion der abgefackelten Gasmengen in der zentralen Gasaufbereitungsanlage (Central Processing Facility/CPF) Waha gestartet, das rund 113.000 t CO₂-Äquivalent pro Jahr einspart.



Steigerung der Energieeffizienz bei E&P

OMV Petrom E&P betreibt Projekte zur Kraft-Wärme-Kopplung (CHP) und Erzeugung von Strom aus Begleitgas (Gas to Power; G2P). Aus diesen Anlagen stammten 2014 knapp 50% des jährlichen Energiebedarfs der Onshore-Anlagen von OMV Petrom E&P. Die Projekte ermöglichten 2014 eine Reduktion der indirekten CO₂-Emissionen um rund 95.000 t.

Wassermanagement

Wir nutzen Wasser aus verschiedenen Quellen zur Dampferzeugung, zum Kühlen und in industriellen Prozessen. Beim Umgang mit Wasserressourcen und beim Abwassermanagement handeln wir gemäß unseren Konzernstandards, die optimierte Prozesse zur effizienten Wassernutzung und die Suche nach alternativen Wasserquellen vorsehen.

Weil wir davon ausgehen, dass die Wasserknappheit sich verstärken und damit die Nachfrage nach der limitierten Ressource Frischwasser weiter steigen wird, ist wirksames Wassermanagement für uns von zentraler Bedeutung. Daher entwickelten wir 2014 ein Rahmenwerk für das Wassermanagement einschließlich eines „Water Ambition Statements“ sowie einer Wassermanagementstrategie 2021.



Die fünf ambitionierten Ziele, die wir in unserem Water Ambition Statement definiert haben, sind:

- ▶ Wir sehen Wasser als wertvolle, begrenzte Ressource und setzen einen Schwerpunkt auf nachhaltige Wassernutzung.

- ▶ Wir verpflichten uns, alle anzuwendenden gesetzlichen Anforderungen oder aber die OMV Regelungen einzuhalten, wenn diese strengere Vorgaben enthalten.
- ▶ Das Wassermanagement ist ein wesentlicher Faktor für den Erhalt der „sozialen Lizenz“ für unsere Tätigkeit. OMV kooperiert mit den lokalen Anrainergemeinden und erweist sich als verantwortungsbewusster Partner.
- ▶ Wir verpflichten uns zu Transparenz im Zusammenhang mit der Auswirkung unserer Tätigkeiten auf die Wasserressourcen.
- ▶ Alle OMV MitarbeiterInnen tragen Verantwortung dafür, die Auswirkung unserer Tätigkeit auf Wasserressourcen so gering wie möglich zu halten.

Die dreiphasige Umsetzung unserer Wassermanagementstrategie (kurz-, mittel- und langfristig) ist im strategischen Fahrplan bis 2021 festgehalten und nach fünf strategischen Säulen gegliedert:

- ▶ **Transparenz:** Verbesserung der Verfügbarkeit und Qualität der wasserbezogenen Daten sowie kontinuierliche Verbesserung der „Water Disclosure“ als integriertes Öl- und Gasunternehmen.
- ▶ **Risiken und Chancen:** Wasserbezogene Risiken aller bestehenden Standorte und zukünftigen Aktivitäten kennen und managen und Einhaltung der Gesetze sicherstellen.
- ▶ **Wassereffizienz und Abwasserbehandlung:** Bei allen Aktivitäten, wo OMV Betriebsführer ist, Intensität der Frischwasserentnahme senken und Qualität der Abwässer verbessern sowie mit aktuellen und zukünftigen Wasserquellen nachhaltig umgehen.

- ▶ **Schulung und Bewusstseinsbildung:** Bewusstsein für Wasserthemen schaffen und konzernweit Kompetenzen aufbauen.
- ▶ **Austausch mit Stakeholdern:** Rund um Wasserthemen vertrauensvolle Beziehungen zu externen Stakeholdern aufbauen und das Menschenrecht auf Wasser im Umfeld unserer Standorte fördern.

Wir haben des Weiteren im gesamten Konzern Risikoeinschätzungen zu Wasserthemen durchgeführt, um festzustellen, an welchen Orten Wasserknappheit und Wasserstress kritische Anliegen sind, und um für alle Aktivitäten Wasserrisikoprofile zu erstellen. Orte mit akutem und/oder potenziellem Wassermangel beziehungsweise Wasserstress wurden in Kasachstan, Pakistan, Tunesien, im Jemen und in der Türkei identifiziert.

Zur Durchführung dieser Einschätzung nutzten wir das IPIECA Global Water Tool und den Water Risk Filter. An einem Pilotstandort verwendeten wir außerdem das Local Water Tool for Oil and Gas, das von der Global Environmental Management Initiative (GEMI) und IPIECA erstellt wurde. Ab 2015 werden wir weitere detaillierte Wasserrisiko-Bewertungen durchführen, beginnend an einem bereits definierten Standort mit hoher Dringlichkeit.

39,5 Mio m³
Gesamte
Wasserentnahme

Biokraftstoffe

Die von OMV 2014 zugekauften Volumina an Biokraftstoffen erfüllten zur Gänze die strengen Nachhaltigkeitskriterien der Erneuerbare-Energien-Richtlinie (2009/28/EG) der Europäischen Union.

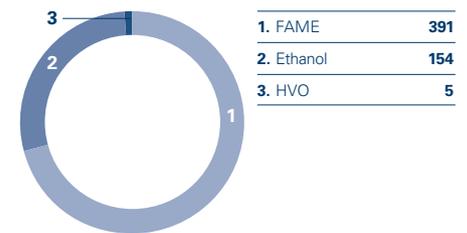
Die darin enthaltenen Vorgaben konzentrieren sich auf die Anwendung ausreichend strenger ökologischer und sozialer Prüfkriterien entlang der gesamten Lieferkette der Biokraftstoffe, um die Nachhaltigkeit zu garantieren. Die EU-Mitgliedsstaaten waren aufgefordert, in den letzten Jahren die Richtlinie in ihre nationalen Gesetze überzuführen und internationale Zertifizierungsprogramme zuzulassen.

Die Gesetzgebung in Deutschland und Österreich schreibt dementsprechend vor, dass alle Biokraftstoffe Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Auch in Rumänien wird die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien verlangt. In der Türkei sind derzeit noch keine Nachhaltigkeitsaspekte in den gesetzlichen Vorschriften für Biokraftstoffe enthalten.

OMV Refining & Marketing hat als erstes Öl- und Gasunternehmen in Österreich Biotreibstoffe aus biogenem Material, die auf nachweisbar nachhaltige Weise hergestellt wurden, landesweit über das eigene Tankstellennetz vertrieben.

Die Nachhaltigkeit der dabei verwendeten biogenen Ausgangsstoffe wurde durch ein EU-ISCC-Zertifikat für den Geschäftsbereich R&M bestätigt – ein Beleg dafür, dass wir strengste gesetzliche Nachhaltigkeitskriterien erfüllen. Auch OMV Ungarn, OMV Tschechien und OMV Slowenien sind nach EU-ISCC zertifiziert.

Biokraftstoff Volumina 2014
(in kt)



Produktverantwortung

Unser Ziel ist, Produkte anzubieten, die den qualitativen und finanziellen Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden entsprechen. Entlang des gesamten Herstellungs- und Vertriebsprozesses sind Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit integrale Elemente unseres Qualitätsmanagements.

So ist das gesamte Volumen des von OMV verkauften Benzins und Diesels schwefelfrei (Schwefelgehalt <10 mg/kg). Bei der Bewertung von F&E-Projekten beachten wir bereits die möglichen CO₂-Emissionen.

Produktverantwortung und -sicherheit

Neben Treibstoffen wie Benzin und Diesel stellt OMV auch zahlreiche weitere Produkte her, etwa Flugzeugtreibstoff, Bitumen, Erdgas, Heizöl und Sonderprodukte der Petrochemie. Die Qualität und Sicherheit unserer Produkte garantieren wir durch die Einhaltung interner Richtlinien sowie internationaler und nationaler Verordnungen. Mithilfe standardisierter Prozesse, Qualitätstests entlang der gesamten Wertschöpfungskette und eines hoch entwickelten Rückverfolgungssystems sorgen wir für die Qualität und Sicherheit unserer Produkte.

REACH und CLP

Um die Einhaltung der EU-Verordnungen über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) und die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (CLP) sicherzustellen, haben wir geeignete Prozesse und Arbeitsabläufe entwickelt.

Wir sorgen für die Nachpflege und Aktualisierung der vorgeschriebenen Registrierungen und beteiligen uns an Foren zum Austausch von Stoffinformationen (SIEFs) und an REACH-Arbeitsgemeinschaften (CONCAWE, Lower Olefins and Aromatics, Fuel Ethers, etc.) sowie an Arbeitsgruppen von Branchenverbänden der Erdöl- und der Chemischen Industrie.

Sicherheitsdatenblätter zu allen OMV Produkten können auf der **OMV Website** abgerufen werden. Entsprechend den Vorgaben von REACH enthalten diese Dokumente ausführliche Informationen über mögliche Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrisiken sowie Hinweise für MitarbeiterInnen und Kundinnen und Kunden zum sicheren Umgang mit unseren Produkten.



Unsere Produkte

Alle von uns hergestellten, verkauften oder gehandelten Produkte erfüllen die geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Überdies bieten wir laufend Produktschulungen für MitarbeiterInnen, Supplier, TankstellenpartnerInnen und unsere Kundschaft an und stellen immer detaillierte Informationen über unsere Produkte zur Verfügung.

Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Umweltmanagement



Was wir für 2014 geplant hatten

- ▶ Adaptierung der OMV Klimaschutzstrategie und Erstellung von Arbeitsanweisungen für THG-Bilanzierung und -Berichtswesen an allen E&P-Standorten
- ▶ Entwicklung einer Wassermanagementstrategie und Erstellung eines Fahrplans bis 2021
- ▶ Implementierung unserer Methodik zur Erfassung von Umweltrisiken



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Neuen Umweltstandard bei E&P eingeführt, der die vollständige Vermeidung des kontinuierlichen Abfackelns und Ablassens von Gas (außer aus Sicherheitsgründen) für neue Projekte vorsieht
- ▶ THG-Intensität und Energieintensität als KPIs im Upstream-Bereich eingeführt
- ▶ Zahlreiche Projekte zur THG- und Energieeinsparung umgesetzt
- ▶ Aktionspläne zur Reduktion von Abfackeln und Ablassen von Gas für alle Anlagen von OMV Petrom E&P erstellt
- ▶ Erhebliche Reduktion der abgefackelten Gasmengen durch Errichtung einer Gasaufbereitungsanlage in Waha im Süden Tunesiens
- ▶ In einer Studie Möglichkeiten geprüft, im Jemen das Abfackeln zu reduzieren
- ▶ Wesentliche Auswirkungen unseres Umgangs mit Wasser erhoben und Ausarbeitung eines „Water Ambition Statements“ begonnen
- ▶ Energiemanagementsysteme in Österreich, bei Gas Connect Austria und OMV Petrom eingeführt
- ▶ Umsetzung einer konzernweiten Methodik zur Erfassung von Umweltrisiken begonnen



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Adaptierung der OMV Klimaschutzstrategie abschließen
- ▶ Weitere Effizienzsteigerung zur Reduktion der direkten THG-Emissionen von E&P und R&M als Beitrag zur Erreichung des Scope 1-Ziels unserer Klimaschutzstrategie (Einsparung von 1 Mio t CO₂-Äquivalent oder mindestens 10% gegenüber dem Ausgangswert von 2007)
- ▶ Projekte zur Reduktion von Abfackeln und Ablassen von Gas fortführen
- ▶ Weitere Upgrades der Anlagen in Waha und Bau der Anguid-Pipeline sollen Beendigung des routinemäßigen Abfackelns bei Betriebskonzessionen im Süden Tunesiens ermöglichen. Starke Fokus auf Energieeffizienz beibehalten
- ▶ Den starken Fokus auf Energieeffizienz weiterführen
- ▶ Wassermanagementstrategie und Fahrplan bis 2021 implementieren
- ▶ Methodik zur Erfassung von Umweltrisiken weiter umsetzen

Personalentwicklung und Vielfalt



Unsere Schwerpunkte



Vielfalt

Vielfalt in Bezug auf Internationalität und Geschlecht weiter erhöhen, mit dem Ziel, bis 2020 im Bereich der Senior Vice Presidents 30% Frauen und 50% internationale MitarbeiterInnen zu erreichen



Engagement der MitarbeiterInnen

Motivation zur Übernahme von Verantwortung in individuellen Resourcefulness-Projekten



Personalentwicklung und Weiterbildung

In die Weiterbildung und Entwicklung unserer MitarbeiterInnen investieren, um Talente auf allen Ebenen zu rekrutieren und zu halten

Unsere Leistungen

14,6%

Frauenanteil bei Senior Vice Presidents

723.445

Stunden Weiterbildung im Jahr 2014

47,9%

Anteil internationaler MitarbeiterInnen bei Senior Vice Presidents

Personalentwicklung

Für die Verwaltung unserer Skill Pools haben wir ein solides Rahmenwerk an Richtlinien, Prinzipien und Instrumenten eingerichtet. Es umfasst ein breites Spektrum an bewährten Prozessen, etwa für das Recruitment, die Einführungsphase, die Karriereplanung, die Personalentwicklung und die Nachfolgeplanung.

In unserem technischen E&P-Skill Pool sind 4.000 Personen (20% der MitarbeiterInnen von E&P) erfasst. Das sind 30% mehr als noch 2011.

Skill-Pool-Management

Wir verfügen über ein eigenes Team zum Management unseres Skill Pools. Dabei arbeiten wir im Rahmen der Betriebsvereinbarung, die wir mit den österreichischen Behörden unterzeichnet haben. Das Team ist auch für HR-Richtlinien, Transparenz und das damit verbundene Berichtswesen verantwortlich.

Zum Management unseres Skill Pools setzen wir proaktive Maßnahmen in den Bereichen:

- ▶ Recruitment
- ▶ Einführungsprogramme
- ▶ Karriereplanung
- ▶ Lohngleichheit
- ▶ Mobilität
- ▶ Gesundheit
- ▶ Leistungsbeurteilung
- ▶ Entwicklung und Coaching
- ▶ Nachfolgeplanung

In den kommenden zwei Jahren wollen wir die HR-Strategie an unsere Geschäftsstrategie anpassen. Dazu muss unsere Kompetenzlandkarte zu 90% fertiggestellt werden. Alle MitarbeiterInnen füllen eine Kompetenzbewertung aus. Zwischen bestehenden und benötigten Kompetenzen sollte nicht mehr als 25% Differenz bestehen.

Talententwicklung

Die Talententwicklung stellt weiterhin ein zentrales Thema für uns dar. Im Jahr 2014 führten wir drei Programme für insgesamt 85 MitarbeiterInnen (High Potentials bzw. Executive Potentials) durch. 45 Führungskräfte nahmen außerdem an einem speziell auf sie zugeschnittenen Entwicklungsprogramm teil. Das Integrierte Schulungsprogramm für Universitätsabsolventinnen und -absolventen (IGD) startete mit 130 Teilnehmenden.

Leistungsbeurteilungen

Wir glauben, dass alle MitarbeiterInnen einmal jährlich Gelegenheit zu einer Leistungsbeurteilung oder einem Gespräch mit ihrer Führungskraft haben sollen. 2014 erreichten wir hier eine Quote von 48,3% (wobei zu beachten ist, dass Leistungsbeurteilungen nicht für alle Mitarbeiterkategorien verpflichtend sind). 33,4% davon entfielen auf Frauen. 70% der Ergebnisse wurden in einem konzernweit verwendeten IT-Tool erfasst.

MBA-Stipendien im Energiebereich

Seit 2012 haben wir 18 MitarbeiterInnen unterstützt, die berufsbegleitend ein MBA-Studium absolvieren und dabei Managementkompetenz im Bereich der Energiewende erwerben.

Schulungszentrum von OMV Petrom

Die Aktivitäten des Schulungszentrums haben zum Ziel, die aktuellen und zukünftigen Entwicklungsanforderungen der MitarbeiterInnen in der Produktion abzudecken. Bis Ende 2014 hatten etwa 3.900 MitarbeiterInnen von OMV Petrom an Weiterbildungen teilgenommen.

Zusammenarbeit von OMV und TÜV Austria

In Gänserndorf, Österreich, betreiben wir ein weiteres Zentrum für Berufsbildung. Hier werden jährlich mehr als 100 Lehrlinge ausgebildet. Im September 2014 starteten 35 neue Lehrlinge ihre Berufslaufbahn.

68

Teilnehmende an Programmen zur Talententwicklung setzten aktiv Resourcefulness-Projekte um

4.000

Mitarbeitende im Skill Pool erfasst

Attraktivität für Talente

Gewinnung der besten Talente

Um für die besten Talente attraktiv zu sein, setzen wir auf:

- ▶ Enge Zusammenarbeit mit Universitäten
- ▶ Teilnahme an Jobmessen im In- und Ausland
- ▶ Klare Botschaften zu Vielfalt und Karrieremöglichkeiten in unseren Kommunikationskanälen
- ▶ Möglichkeit zu attraktiven Praktika für Universitätsabsolventinnen und -absolventen
- ▶ Klare Kommunikation unserer Employer Value Proposition in unseren Zielmärkten und Darstellung von OMV als bevorzugter Arbeitgeber

Neueinstellungen

Durch die gezielte Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Arbeitserfahrung erhöhen wir die Vielfalt und sichern uns ein breites Spektrum an Praxiswissen und neuen Ideen.

2013 und 2014 rekrutierten wir 980 Expertinnen und Experten für die technischen Skill Pools von E&P.

Auf der Suche nach den High Potentials von morgen

Die Talente-Entwicklung war auch im Berichtsjahr ein großer Schwerpunkt im gesamten Konzern. Ein fundierter Prozess zur Suche nach und Überprüfung von Talenten sorgt für kontinuierlichen Nachschub. 2014 führten wir drei Entwicklungsprogramme für insgesamt 85 MitarbeiterInnen (High Potentials bzw. Executive Potentials) durch. Für 45 ManagerInnen starteten wir gemeinsam mit IMD ein Programm zur Führungskräfteentwicklung. 130 neu eingestellte AkademikerInnen stiegen in das Integrierte Schulungsprogramm

für Universitätsabsolventinnen und -absolventen (Integrated Graduate Development Program) ein, das uns helfen soll, den zukünftigen Bedarf an Expertise im Upstream-Bereich zu decken.

Talentsuche mit Social Media

Über soziale Medien stehen wir im Kontakt mit vielen aktuellen und potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So haben wir auf LinkedIn etwa 30.000 Follower, vor allem aus der Öl- und Gasindustrie. Wir sind auch als Partnerunternehmen auf eFellows.net aktiv, einem Studentennetzwerk für High Potentials mit mehr als 40.000 Mitgliedern.

Des Weiteren nutzen wir unsere Online-Plattform auf „Whatchado“, um Imagevideos und Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu präsentieren. Auf Whatchado kann sich der OMV Konzern als moderner und attraktiver Arbeitgeber darstellen.

Gezielte Ansprache von Frauen

Unser Frauenstipendium für Technikerinnen soll junge Frauen zur Entscheidung für ein technisches Studium motivieren. Pro Jahr vergeben wir 15 Stipendien an junge Frauen. 2014 stellten wir ihnen auch Praktikumsplätze zur Verfügung.

Wir fördern außerdem ein Bachelorprogramm für Erdölwissenschaften, von dem seit 2012 26 Studentinnen profitiert haben.

Interesse für Wissenschaft und Technik fördern

Wir unterstützen das IMBA (Institut für Molekulare Biotechnologie GmbH), das mit dem Vienna Open Lab ein molekularbiologisches und chemisches Mitmachlabor betreibt. Durch praktisches Experimentieren sollen hier Kinder und Jugendliche für Wissenschaft und Technik begeistert werden.

Das Labor bietet Workshops zu Technologien an, die mit den von uns angewendeten Verfahren verwandt sind. Im Jahr 2014 konnten wir durch die Partnerschaft rund 7.500 TeilnehmerInnen interessieren.



Stipendien

Gemeinsam mit der Montanuniversität Leoben haben wir die International Petroleum Academy initiiert, um unsere Rekrutierungsbasis zu verbreitern. Im Rahmen dieser Partnerschaft haben 2014 16 Studierende aus fünf Ländern ein Stipendium erhalten.

980

Technische E&P-Skill-Pool-Expertinnen und -Experten in 2014 eingestellt

Vergütungen, Sozialleistungen und Mitarbeiterbindung

Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten unserer ArbeitnehmerInnen sind in Arbeitsverträgen festgehalten. Fast alle MitarbeiterInnen (99,49%) haben das Recht zur Ausübung von Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Mindestlöhne oder -gehälter sind für 98,29% der Belegschaft gesetzlich oder durch kollektivvertragliche Regelungen verankert. 81,26% unserer Mitarbeitenden werden durch lokale Gewerkschaften oder Betriebsräte vertreten.

Belegschaft und lokale Beschäftigung

96,27% unserer Belegschaft sind im Fall von Restrukturierungsmaßnahmen durch arbeitsrechtlich oder kollektivvertraglich geregelte Kündigungsfristen geschützt.

Gleitzeit und Heimarbeitsplätze

Wir ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexible Arbeitszeiten oder einen Heimarbeitsplatz, wenn sie dies wünschen. So haben wir in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Möglichkeit geschaffen, dass MitarbeiterInnen in Elternteilzeit auch von zu Hause arbeiten können. Im Rahmen der Home-Office-Vereinbarung können Männer und Frauen pro Woche 50% der Arbeitstage von zu Hause arbeiten und 50% an ihrem OMV Arbeitsplatz.

Mitarbeiterbeteiligungsmodell

Wir möchten unsere MitarbeiterInnen am Unternehmenserfolg teilhaben lassen. Im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsmodells „3+1“ erhalten sie beim Erwerb von jeweils drei Aktien eine Gratisaktie von OMV.

2014 nahmen 1.145 Personen weltweit das Modell in Anspruch und erwarben insgesamt 238.580 Aktien.

Pensionen und Krankenversicherung

Wir haben für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Pensionsvorsorgepläne eingerichtet. Für MitarbeiterInnen, die im Ausland stationiert sind, und die sie begleitenden Familienmitglieder bieten wir weltweit sowohl einen erhöhten Versicherungsschutz als auch eine Krankenversicherung an.

Zusatzleistungen für PendlerInnen

Wir erstatten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Wien zu ihrem OMV Arbeitsplatz pendeln, einen Teil (50% brutto) der Kosten für öffentliche Verkehrsmittel.

Einbindung der MitarbeiterInnen ins Konzept Resourcefulness

Wir sorgen für eine konzernweite Umsetzung von Resourcefulness, indem wir unsere MitarbeiterInnen motivieren, Resourcefulness aktiv zu unterstützen und in das eigene Handeln zu integrieren.

Unsere Schwerpunkte dabei:

- ▶ Interne Schulungsprogramme, in denen die MitarbeiterInnen die Bedeutung von Resourcefulness für ihre Arbeit reflektieren
- ▶ Aufnahme von Resourcefulness-Zielen in die persönlichen Management-by-Objectives-Pläne; derzeit machen sie 10% der persönlichen Ziele aus

- ▶ Ermutigung der Teilnehmenden an unseren Programmen zur Talente- und Führungskräfteentwicklung zur Übernahme von Resourcefulness-Projekten, um den Nachhaltigkeitsgedanken zu fördern und künftige Führungskräfte in die Lage zu versetzen, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu verbinden



2014 führten die TeilnehmerInnen der Programme Executive Challenge und Talent Challenge elf Resourcefulness-Projekte aus verschiedenen Strategiebereichen, wie Skills to Succeed, Eco-Efficiency und Engagement der MitarbeiterInnen aus.

3.404

Resourcefulness-Ziele in Management-by-Objectives-Vereinbarungen aufgenommen

81%

Der MitarbeiterInnen sind durch lokale Gewerkschaften oder Betriebsräte vertreten

Vielfalt

Die OMV bekennt sich zu einer konzernweiten Diversity-Strategie, die sich bis 2020 auf zwei Aspekte der Vielfalt konzentriert: Geschlecht und Internationalität.

Als Industrieunternehmen mit sehr technischem Fokus ist es für OMV eine besondere Herausforderung, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bei allen Geschäftstätigkeiten des Unternehmens zu erreichen. Dazu gehört auch die aktive Förderung von Frauen in Führungspositionen. Unser strategisches Ziel ist es, den bestmöglichen Diversity-Mix im Senior Management zu erreichen und den Frauenanteil im Bereich der Senior Vice Presidents bis 2020 auf 30% zu erhöhen.

In Bezug auf internationale MitarbeiterInnen haben wir drei Leistungsindikatoren festgelegt, die auf ein geeignetes Nationalitätenverhältnis in der Führung größerer Geschäftseinheiten der OMV und im Senior Management insgesamt abzielen.

Per 31. Dezember 2014 wurden 14,6% der Senior-Vice-President-Positionen von Frauen eingenommen sowie 47,9% von Personen nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit.

Beim Frauenanteil an den Entwicklungsprogrammen von OMV konnten wir ebenfalls Verbesserungen erzielen: Im Integrierten Schulungsprogramm für Universitätsabsolventinnen und -absolventen (IGD) ist der Frauenanteil von 29% (2013) auf 34% (2014) gestiegen, bei den OMV Programmen zur Talententwicklung von 36% auf 42%.

Programme zur Frauenförderung und für Work-Life-Balance

Wir haben bereits eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet und erfolgreich durchgeführt, um die Vielfalt innerhalb der OMV zu fördern. Ein besonderes Anliegen ist uns die Einstellung und Entwicklung von Frauen in technischen Positionen. So vergeben wir beispielsweise Stipendien für Frauen in Technikstudien. Für weibliche Talente bieten wir außerdem ein Mentoringprogramm an, um sie in ihrer persönlichen Entwicklung und beim Erreichen ihrer beruflichen Ziele zu unterstützen.

Durch neue, flexible Arbeitszeitmodelle wie Jobsharing, Gleitzeit und Heimarbeitsplätze trägt die OMV als Arbeitgeberin zur Work-Life-Balance der MitarbeiterInnen bei und unterstützt Eltern dabei, trotz Teilzeitarbeit ihre Karriere weiterzuerfolgen.

Gerechte Entlohnung

Die Höhe unserer Einstiegsgehälter unterscheidet sich nicht in Abhängigkeit von Geschlecht, Nationalität oder anderen Kriterien. Diese nicht diskriminierende Entlohnung wird auch für alle weiteren Karrierestufen geboten. Die Eintrittsgehälter werden jedes Jahr überprüft und an die lokalen Marktgegebenheiten angepasst.

30%

Angestrebter Frauenanteil bei Senior Vice Presidents bis 2020

>60

Verschiedene Nationalitäten in der aktuellen OMV Belegschaft

Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Personalentwicklung und Vielfalt



Was wir für 2014 geplant hatten

- ▶ Entwicklung eines strukturierten und transparenten Rahmens für Karrieregespräche in Bezug auf die Zeitleisten für Karriere- und Entwicklungsschritte
- ▶ Intensivierung des internen Mitarbeiteraustausches
- ▶ Weiterführung der Mitarbeiterbindung bei Nachhaltigkeitsaktivitäten
- ▶ Schulungsmaßnahmen an 200 Tagen pro Jahr für circa 3.600 Personen durchführen
- ▶ Fokus auf Kernfächer wie Elektrotechnik, Messtechnik, Mechanik, Produktion, Schweißen/Fertigung, Bohrlochwartung und HSSE
- ▶ Schaffung einer offeneren und transparenteren Kommunikationskultur beim Thema Karriereentwicklung



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Implementierung des Transparenzprojekts in HR
- ▶ Aufrechterhaltung interner Mitarbeiteraustausche auf einem Niveau von ungefähr 110
- ▶ Weitere Aktivitäten zum Nachhaltigkeits-Engagement der MitarbeiterInnen
- ▶ Bereitstellung von mehr als 720.000 Schulungsstunden und erfolgreicher Aufbau des Technischen Schulungszentrums von OMV Petrom
- ▶ Stärkung der Universitätskooperationen mit MUL und WU Wien
- ▶ Vereinbarung zu neuem Gleitzeitmodell und zu Heimarbeitsplätzen



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Verbesserung der Leistungskultur
- ▶ Weitere Stärkung der Universitätskooperationen
- ▶ Umsetzung des Projekts für Gleitzeit und Heimarbeitsplätze
- ▶ Steigerung des Anteils weiblicher und internationaler Führungskräfte auf allen Ebenen
- ▶ Skill Pool Management:
 - Weitere Umsetzung von technischen Skill Pools bei E&P
 - Verbesserung der Ressourcenplanung in den Skill Pools

Business Ethics



Unsere Schwerpunkte



Externe Zertifizierung

Die OMV ist Österreichs erstes ATX-Unternehmen mit geprüftem Compliance-Managementsystem gemäß IDW Prüfungsstandard 980



Organisation

Unsere Compliance-Organisation trägt zur Umsetzung der OMV Standards bei und überwacht, ob alle Bereiche des Konzerns die anzuwendenden Gesetze und Regelungen einhalten



Schulungen

Wir führen laufend Schulungsmaßnahmen zu Compliance-Themen im gesamten Konzern durch

Unsere Leistungen



Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung

Behandlung von Korruption und Bestechung in unserem Code of Business Ethics

Als Basis unserer Governance-Verfahren dient der Code of Business Ethics (siehe Seite 42). Darin sind die Zahlung von Bestechungs- und Bewirkungsgeldern sowie Spenden an politische Parteien ausdrücklich verboten. Der Code of Business Ethics definiert auch klare Regeln zu Interessenskonflikten, Geschenken, Einladungen, Spenden, Vermittlern und Lobbyisten.

Der Code of Business Ethics, dessen Umsetzung durch das Compliance-Managementsystem gefördert wird, legt unsere Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Betrug, Diebstahl und andere Formen von Korruption fest.

Nähere Informationen zu unserem Compliance-Managementsystem, welches Maßnahmen gegen Korruption und Bestechung umfasst, finden Sie auf Seite 43.

2014 wurden gegen die OMV keine Geldbußen oder Sanktionen wegen Verstößen im Zusammenhang mit Bestechung oder Korruption verhängt.

Zwei Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens waren noch anhängig.

Verantwortungsvolle Governance

Im Jahr 2014 hat die Interne Revision 38 Compliance Audits durchgeführt, die alle Aspekte von Business Ethics umfassten.

Risikobezogene Audits, einschließlich Untersuchungen zu Betrugs- und Korruptionsthemen, sind integraler Bestandteil des Auditplans der Internen Revision. In mehreren Fällen mutmaßlichen Fehlverhaltens, die 2014 bei den Audits bemerkt oder uns direkt berichtet wurden, hat die Interne Revision Erhebungen durchgeführt.

Zusätzlich wurden 16 Supplier Audits in sechs Ländern durchgeführt, um die Einhaltung der Compliance-Richtlinien der OMV und das Bestehen einer adäquaten Compliance-Organisation zu überprüfen. (Mehr zum Lieferkettenmanagement finden Sie auf Seite 53.)

Es ist die Verantwortung all unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von ihnen beobachtete oder bemerkte tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen den Code of Business Ethics sowie alle anderen Fälle von Korruption aufzuzeigen und an die Compliance-Abteilung zu melden. Das gilt für Verstöße durch OMV MitarbeiterInnen ebenso wie für solche, die durch GeschäftspartnerInnen begangen werden. Die Meldungen sind über die Ethics Helpline, das Intranet oder per E-Mail an die Compliance-Abteilung möglich.



PetrOmbudsman

Die 2014 eingeführte Stelle „PetrOmbudsman“ bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von OMV Petrom die Möglichkeit, offen über ihre Ideen und Anliegen rund um ihren Arbeitsplatz zu sprechen. Expertinnen und Experten, die das Unternehmen und seine Werte gut kennen, hören ihnen hier zu und geben Ratschläge.

So können MitarbeiterInnen mit den Expertinnen und Experten gemeinsam nach der besten Lösung für jede Situation suchen. Die Prinzipien der Stelle PetrOmbudsman sind Unabhängigkeit, Neutralität, Vertraulichkeit und Zwanglosigkeit.

0

Geldbußen oder Sanktionen im Zusammenhang mit Bestechung und Korruption

Grundsätze und Standards

Code of Conduct

Die Grundprinzipien unseres Handelns haben wir in einem Verhaltenskodex, dem Code of Conduct, festgeschrieben, der für alle MitarbeiterInnen in allen Geschäftsbereichen sowie für alle Kontraktorinnen und Kontraktoren verbindlich ist. Der Code of Conduct wird von unseren Werten getragen und dient dem Konzern als zentrales Dokument dafür, wie wir unsere Aufgaben erfüllen, unsere Strategie umsetzen und die operativen und wirtschaftlichen Ziele erreichen.

Die Umsetzung des Code of Conduct betrifft alle Bereiche des Nachhaltigkeitsmanagements, besonders aber die Themen:

- ▶ Stakeholder Relations
- ▶ Gesundheit, Sicherheit, Security und Umweltschutz (HSSE)
- ▶ Menschenrechte
- ▶ MitarbeiterInnen
- ▶ Governance

Code of Business Ethics

Der Code of Business Ethics behandelt:

- ▶ Interessenkonflikte
- ▶ Bestechungs- und Bewirkungsgelder
- ▶ Umgang mit Vermittlern und Lobbyisten
- ▶ Geschenke und Einladungen
- ▶ Spenden
- ▶ Wettbewerbs- und Kartellrecht
- ▶ Außenhandelsrecht und Embargos
- ▶ Datenschutz

Der Code of Business Ethics ist ausnahmslos für alle MitarbeiterInnen verbindlich. Wenn sie gegen diesen Code verstoßen, haben sie mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Entlassung zu rechnen. Zudem können sie OMV und sich selbst strafrechtlich haftbar machen.

OMV ist in zahlreichen Ländern mit unterschiedlichen Kulturen und Gesetzen tätig. Wir wenden im gesamten Konzern einheitlich hohe Compliance-Standards an und stellen sicher, dass an allen Standorten die jeweils gültigen Gesetze eingehalten werden.

Der Code of Business Ethics untersagt Zuwendungen jeglicher Art an politische Parteien.

Die zehn Prinzipien des UNGC

Die Grundlagen der zehn universell anerkannten Prinzipien des Global Compact aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sind:

- ▶ die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte,
- ▶ die Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation,
- ▶ die Grundsätze der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung und
- ▶ die UN-Konvention gegen Korruption.

Der Global Compact fordert Unternehmen auf, sich zu einem Katalog von Grundwerten aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu bekennen, sie zu unterstützen und innerhalb ihres Einflussbereichs in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte

- ▶ Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- ▶ Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

UN Global Compact

OMV hat den UN Global Compact (UNGC) unterzeichnet und sich damit zur Einhaltung seiner zehn Prinzipien verpflichtet. Der OMV Code of Conduct enthält klare Verhaltensregeln, die dem UNGC entsprechen.

Arbeitsnormen

- ▶ Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- ▶ Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- ▶ Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- ▶ Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

- ▶ Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- ▶ Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern und
- ▶ Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsbekämpfung

- ▶ Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

6

Sprachen, in denen
unser Code of
Business Ethics
verfügbar ist

Compliance

Compliance-Management bei OMV

Unsere Compliance-Organisation trägt zur Umsetzung unserer Standards bei und überwacht, ob alle Bereiche des Konzerns die jeweiligen Gesetze und Regelungen und alle Bestimmungen unseres Code of Business Ethics einhalten.

Die Compliance-Organisation besteht aus einer Compliance-Abteilung, die konzernweit verantwortlich ist und bei OMV Petrom von der Abteilung Corporate Affairs & Compliance sowie bei OMV Petrol Ofisi von der Abteilung Compliance unterstützt wird.

Zudem waren 2014 in den verschiedenen OMV Standortländern insgesamt 17 lokale Compliance-Verantwortliche bestellt, die auf lokaler Ebene die Compliance-Organisation unterstützen. Insgesamt sind 41 Personen ganz oder teilweise mit Compliance-Aufgaben befasst.

Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Das Compliance-Managementsystem von OMV

Das Compliance-Managementsystem von OMV war das erste in Österreich, das gemäß dem strengen und umfassenden IDW Prüfungsstandard 980 zertifiziert wurde. Die Zertifizierung für den OMV Konzern wurde auf Basis einer Prüfung durch KPMG nach Vor-Ort-Prüfungen in Österreich, Rumänien, Bulgarien und Kasachstan erteilt.

Compliance-Schulungen

Zum Thema Compliance finden regelmäßig Schulungen statt, um die Einhaltung interner und externer Vorschriften und Gesetze sicher zu stellen. Die Teilnahme an Präsenztrainings zu Kapitalmarktrecht, Business Ethics und Wettbewerbsrecht ist für ausgewählte MitarbeiterInnen verpflichtend vorgeschrieben. Für die Schulung zum Wettbewerbsrecht haben wir außerdem ein E-Learning-Programm entwickelt.

2014 wurden insgesamt 1.376 MitarbeiterInnen in Business Ethics, 516 in Wettbewerbsrecht und weitere 547 in Kapitalmarktrecht geschult.

Compliance-Risikoanalyse

Wir führen laufend Risikoanalysen durch, um für kontinuierliche Verbesserungen zu sorgen. Wir bewerten dabei interne und externe Risikofaktoren, insbesondere Änderungen des gesetzlichen Rahmenwerks, und aktuelle Entwicklungen oder Ereignisse im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Risikosituation der OMV.

Ein Element der laufenden Risikoanalyse ist die halbjährliche Risikobewertung im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements (UWRM). Diese wird in Zusammenarbeit mit den Compliance Officers vor Ort und mit der Abteilung Risk and Insurance Management durchgeführt, wobei der Schwerpunkt auf Business Ethics liegt.



Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Business Ethics



Was wir für 2014 geplant hatten

- ▶ Weiterentwicklung der Compliance-Organisation bei OMV Petrol Ofisi
- ▶ Plan zur Vorbereitung der Zertifizierung des Compliance-Managementsystems von OMV Petrol Ofisi
- ▶ Klarer Fokus auf Energie-(REMIT) und Finanzmarktregulierung (EMIR)



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Weiterentwicklung der Compliance-Organisation bei OMV Petrol Ofisi
 - Trennung der Internen Revision und Compliance-Abteilung durch organisatorische Änderungen
 - Einstellung eines neuen Leiters für die Compliance-Abteilung bei OMV Petrol Ofisi
- ▶ Plan zur Vorbereitung der Zertifizierung des Compliance-Managementsystems von OMV Petrol Ofisi:
 - Entwicklung und Durchführung des EMRA-Projekts
- ▶ Klarer Fokus auf Energie- (REMIT) und Finanzmarktregulierung (EMIR)
- ▶ EMIR:
 - Aufbau des Berichtswesens für Derivatgeschäfte an REGIS-TR
 - Einführung einer internen Regelung
- ▶ REMIT:
 - Aufbau eines Integritätsprozesses



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Weiterentwicklung der Compliance-Organisation bei OMV Petrol Ofisi
- ▶ Weitere Vorbereitungen zur Zertifizierung des Compliance-Managementsystems von OMV Petrol Ofisi
- ▶ Einführung des REMIT-Berichtswesens im gesamten Konzern
- ▶ Fokus auf zukünftige MiFiD II-Regelung (Markets in Financial Instruments Directive II)

Menschenrechte



Unsere Schwerpunkte



Due-Diligence-Prozess

Systematische Risikoerfassung und Umsetzung nötiger Maßnahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen



Zugang zu Störungsbehebung

Sicherstellung wirksamer Beschwerdemechanismen als Voraussetzung für das Risikomanagement im Bereich Menschenrechte



Bewusstseinsbildung

Intensive Bewusstseinsbildung und verstärkte Integration von Menschenrechten in unsere Geschäftsprozesse

Unsere Leistungen

324

Teilnehmende an Menschenrechtsschulungen in 2014

3

Leistungsindikatoren (KPIs) in 2014 definiert und eingeführt

A

Rating von oekom in der Kategorie Menschenrechte

Unser Zugang zu Menschenrechten

Das Thema Menschenrechte ist seit vielen Jahren von großer Bedeutung für unsere Aktivitäten. Sie zu achten und zu fördern ist ein zentrales Element unserer Resourcefulness-Strategie.

Menschenrechtspolitik

Als Unterzeichnerin des UN Global Compact und Befürworterin der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte betrachtet die OMV Menschenrechte als allgemein gültige Werte, an denen wir unser Verhalten in allen Tätigkeitsbereichen ausrichten. Wir achten, erfüllen und fördern Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in international anerkannten Verträgen, etwa jenen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), definiert sind.

Managementsystem für Menschenrechte

Wir legen besonderes Gewicht auf einen gut strukturierten Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte und auf die Einrichtung wirksamer Beschwerde-mechanismen auf operativer Ebene, um unsere Verantwortung in Bezug auf Menschenrechte konkret umzusetzen und uns nicht der Mittäterschaft an Menschenrechtsverletzungen auszusetzen. Als Teil unserer Verantwortung sehen wir aber auch, dass wir durch unsere Aktivitäten selbst positiv zur Erfüllung der Menschenrechte beitragen.

Menschenrechtsmatrix

OMV hat ihre Verantwortlichkeiten für Menschenrechte in einer umfassenden Menschenrechtsmatrix dargestellt, die sowohl die Basis als auch ein wesentliches Umsetzungs-Tool für unsere Aktivitäten zum Thema Menschenrechte ist. Die Matrix behandelt auch die

besonders sensiblen Themen Sicherheitsvorkehrungen und Lieferkettenmanagement sowie den Umgang mit indigenen Völkern. Wir haben unsere Verantwortlichkeiten in die Kategorien „essenziell“, „erwartet“ und „erwünscht“ gegliedert. Sie betreffen unseren Umgang mit wesentlichen Stakeholdern, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Anrainergemeinden, Kontraktorunternehmen, Geschäftspartnerinnen und -partnern, Kundinnen und Kunden und ähnlichen Gruppen.

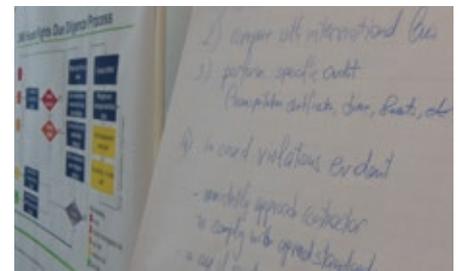
Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte

Unser Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte umfasst unter anderem die Einschätzung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen bei bestehenden und zukünftigen Aktivitäten sowie Maßnahmen zum Risikomanagement. Dieser kontinuierliche Prozess wird regelmäßig adaptiert. Wir bedienen uns dabei externer Ressourcen und Expertise, unter anderem von externen Stakeholdern, vor allem von betroffenen Gruppen. Die Komplexität des Prozesses variiert je nach der allgemeinen Menschenrechtslage in einem Land, der Art, den Umständen und dem Umfang unserer Geschäftstätigkeit vor Ort und dem Ausmaß, in dem unsere Aktivitäten die Menschenrechte beeinträchtigen könnten. Unsere Toolbox umfasst: Landeseintrittsprüfung, Vorab-Stakeholder-Konsultation, Menschenrechtsverträglichkeitsprüfung, Selbst-Evaluierung, Vor-Ort-Audits und Lieferanten-Audits.

Beschwerdemechanismen und Vorfälle

Wir haben 2014 eine Toolbox zur Einführung und Vereinheitlichung unserer wirksamen, operativen Beschwerde-

mechanismen für alle von E&P betriebenen Anlagen entwickelt. Im Berichtsjahr wurden uns keine Beschwerden/Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten gemeldet.



Schulungen und Bewusstseinsbildung

Wir haben 2014 neue KPIs zur Stärkung des Bewusstseins für Menschenrechte bei eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei A-Suppliern definiert. In Algerien, Österreich, Gabun, der Region Kurdistan im Irak, Madagaskar, Namibia, Neuseeland, Rumänien, Pakistan und Tunesien haben 324 MitarbeiterInnen an Schulungen zum Thema Menschenrechte teilgenommen. Darüber hinaus wurden auch Fortbildungen zum Thema Menschenrechte für alle externen PrüferInnen der Lieferkette bei „A“-Suppliern sowie 14 MitarbeiterInnen eines potenziellen zukünftigen Suppliers in Rumänien durchgeführt.

Bei OMV Petrom absolvierten rund 30 MitarbeiterInnen ein Schulungsprogramm, in dem die Auswirkungen von Menschenrechtsverletzungen innerhalb einer Organisationskultur sowie Strategien und Strukturen behandelt wurden, die Diskriminierung verhindern helfen.

0

Vorfälle im Zusammenhang mit indigenen Völkern an unseren Betriebsstätten 2014 gemeldet

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Menschenrechte bei OMV

Ausgangspunkt

Die sich verschlechternde Menschenrechtslage im Sudan war 2002 einer der ausschlaggebenden Gründe dafür, dass sich OMV verstärkt mit dem Thema Menschenrechte befasste und 2003 den UN Global Compact unterzeichnete. Das war der Auftakt für das „1. Jahrzehnt professionellen Risikomanagements zu Menschenrechten bei OMV.“

Damals kritisierten uns Menschenrechtsorganisationen, Parlamente sowie Medien massiv für unsere Präsenz im Sudan. Nach internen Diskussionen entwickelten wir eine konsequente Ausstiegsstrategie, die auch wirtschaftlich machbar war, und entschlossen uns zum Verkauf unserer Geschäftsanteile im Sudan.

Wir zogen damit eine klare Grenze zwischen unseren wirtschaftlichen Interessen und den Risiken und Auswirkungen in Bezug auf die Menschenrechte. Wir erkannten, wie wichtig es ist, das Geschäftsumfeld genau zu analysieren, bevor wir in einem neuen Land Geschäftsanteile erwerben. Wir entschieden, diese Analyse in Zukunft im Rahmen einer umfassenden Landeseintrittsprüfung durchzuführen.

Wo wir heute stehen

Menschenrechte sind heute auf allen Ebenen ein unverzichtbarer Aspekt unserer Geschäftstätigkeit, etwa im Risikomanagement. Sie tragen wesentlich zur erfolgreichen Umsetzung unserer ambitionierten Geschäftsstrategie bei.

2003

- ▶ Unterzeichnung des UN Global Compact und Entwicklung des Code of Conduct
- ▶ Durchführung der ersten Mitarbeiterschulung zu Menschenrechten

2005

- ▶ Aufnahme von Menschenrechtsklauseln in Verträge mit Suppliern

2008

- ▶ Einführung der Menschenrechtspolitik und -matrix bei OMV Petrom

2010

- ▶ Einführung des E-Learning-Programms zu Menschenrechten
- ▶ Menschenrechtsschulungen für eigene MitarbeiterInnen und das Personal von Sicherheitsdienstleistern in acht Ländern
- ▶ Erste Supplier Audits zu Menschenrechten

2012

- ▶ Entwicklung eines Due-Diligence-Prozesses für Menschenrechte und Anwendung auf die E&P-Investitionen in Sub-Sahara Afrika

2014

- ▶ Festlegung von Zielen für KPIs zu Menschenrechten
- ▶ Abschluss des konzernweiten Screenings von indigenen Völkern
- ▶ Beginn der Implementierung und Vereinheitlichung der operativen Beschwerdemechanismen

2004

- ▶ Beginn der Zusammenarbeit mit externen Menschenrechtsexpertinnen und -experten

2007

- ▶ Fertigstellung der Menschenrechtspolitik und Testlauf für die Menschenrechtsmatrix

2009

- ▶ Selbst-Evaluierungs-Tools von OMV in E&P-Ländern durch externe Menschenrechtsexpertinnen und -experten getestet
- ▶ Erste Sitzung des OMV CSR Komitees (heute RET) zur Unterstützung des Vorstands bei Menschenrechtsfragen

2012

- ▶ Aufnahme der Menschenrechte als Kernelement der Resourcefulness-Strategie

2013

- ▶ Untersuchung von mehr als 20 Ländereintrittsoptionen mit Risikoeinschätzung zum Thema Menschenrechte
 - ▶ Entwicklung von KPIs zu Menschenrechten
- ▶ Unterzeichnung des UNGC und der Women's Empowerment Principles durch OMV Petrom

Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Menschenrechte



Was wir für 2014 geplant hatten

- ▶ Bewusstseinsbildung und Expertise entlang des gesamten Geschäftsprozesses (vom Eintritt bis zum Verlassen eines Landes)
- ▶ Weitere Schulungen mit Schwerpunkt auf Hochrisikoländer
- ▶ Verträglichkeitsprüfungen mit Fokus auf Eintritt in neue Länder
- ▶ Entwicklung eines konzernweiten Prozesses für Beschwerdemechanismen
- ▶ Einrichtung weiterer Beschwerdemechanismen



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Unterstützung beim Eintritt in neue Länder durch einen Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte
- ▶ Schulungen mit Schwerpunkt auf Hochrisikoländer
- ▶ Überprüfung, ob unsere Betriebsgebiete sich mit indigenem Land überschneiden
- ▶ Entwicklung einer Toolbox für operative Beschwerdemechanismen
- ▶ Beginn der Implementierung und Vereinheitlichung von wirksamen operativen Beschwerdemechanismen
- ▶ Wir erhielten zahlreiche Anfragen zu unseren Best-Practice-Methoden, vor allem von unseren Kolleginnen und Kollegen aus der Öl- und Gasbranche



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Bewusstseinsbildung und Expertise entlang des gesamten Geschäftsprozesses (vom Eintritt bis zum Verlassen eines Landes)
- ▶ Bereitstellung von Fortbildungsmaßnahmen mit Schwerpunkt auf Hochrisikoländer
- ▶ Vollständige Umsetzung unserer wirksamen operativen Beschwerdemechanismen bei von uns betriebenen E&P-Beteiligungen

Community Relations



Unsere Schwerpunkte



Community Relations

Gute Beziehungen zu Anrainergemeinden aufbauen und pflegen



Instrumente und Prozesse

Neue Instrumente entwickeln und interne Prozesse verbessern, um die „soziale Lizenz“ von OMV abzusichern



Lokale Projekte

Lokale Gemeinschaften durch Community-Relations-Projekte stärken, mit Schwerpunkt auf der wirtschaftlichen Entwicklung

Unsere Leistungen

20

Länder mit
Community-Relations-
Projekten

>1.400

Teilnehmende an
berufsbildenden
Maßnahmen in sieben
Ländern

50

MitarbeiterInnen
in vier Community-
Relations-Schulungen
eingebunden

Community Relations (Fortsetzung)

Der regelmäßige Kontakt zu lokalen Anrainergemeinden ist für OMV Teil des Geschäftsalltags.

Wir kommunizieren mit den lokalen Anrainergemeinden transparent und zeitnah, um sicherzustellen, dass ihre Meinungen und Anliegen Gehör finden und aufgegriffen werden. Diese Praxis hilft uns, gute Beziehungen zu jenen aufzubauen, die von unseren Aktivitäten betroffen sind, und trägt zu einem günstigen Umfeld für unsere Geschäftstätigkeit bei.

Die Community Relations von OMV werden von Expertenteams sowohl auf Konzern- als auch auf Geschäfts-Ebene gesteuert. Diese managen Community-Relations-Aktivitäten an allen unseren Betriebsstandorten. Die Teams treffen sich jährlich zu einer Abstimmung der Community-Relations-Aktivitäten und -Strategie, zum Austausch von Erfahrungen, Best Practices und zur Gestaltung besserer Programme für die kommenden Jahre. Wir steigern die Effizienz und Effektivität unserer Community-Relations-Aktivitäten durch interne Fortbildungen für die Community-Relations-Expertinnen und Experten sowie das Line Management. 2014 schulten wir 50 MitarbeiterInnen aus neun Ländern im Rahmen von vier internen Community-Relations-Workshops.

Die von uns entwickelten Community-Projekte haben zum Ziel, die wirtschaftliche Unabhängigkeit zu fördern, Arbeitsplätze zu schaffen und die wirtschaftliche Entwicklung in den Gemeinschaften zu fördern, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind.

Dazu erheben wir die wirtschaftlichen Bedürfnisse vor Ort und entwickeln entsprechende Projekte. Die Community-Relations-Prozesse und -Projekte helfen uns, Vertrauen und Respekt in der Zusammenarbeit mit unseren Anrainergemeinden aufzubauen. Sie tragen auch dazu bei, die „soziale Lizenz“ von OMV abzusichern und Win-Win-Situationen für alle zu schaffen.

OMV Petrom führte in 85 Anrainergemeinden fundierte Erhebungen durch. Dabei wurden die Bedürfnisse sowie die Meinungen zur Geschäftstätigkeit und zum lokalen Engagement von OMV Petrom erhoben. Die Ergebnisse dienen als Ausgangsbasis für die Gestaltung und Entwicklung von neuen Community-Projekten.

Gemeinsam mit der Austrian Development Agency (ADA) führten wir im Jemen eine Grundlagenstudie durch, um zum Thema Berufsausbildung die Situation und die Bedürfnisse zu erheben und daraus entsprechende Berufsbildungsprojekte zu entwickeln.

Unsere Auswirkungen auf lokale Anrainergemeinden

Unsere Tätigkeit als Erdöl- und Erdgasunternehmen kann sich in erheblichem Ausmaß auf die AnrainerInnen unserer Betriebsstätten auswirken. Beim Feld Sawan North in Pakistan und bei ähnlichen Umsiedlungsprojekten haben wir gelernt, wie wichtig es ist, für die Verhandlungen mit Grundstücksbesitzern genügend Zeit einzuplanen. Wir profitieren auch von der ständigen Anwesenheit von Personen mit Community-Relations-Expertise. Sie werden, wenn nötig, von Vermittlerinnen oder Vermittlern, etwa von Regierungen oder von angesehenen Personen aus der Gemeinschaft bei Problemen in der laufenden Umsetzung unterstützt. Durch unseren proaktiven Zugang, klare Kommunikation und realistische Zeitpläne tragen wir zu Lösungen bei, die für alle Beteiligten vorteilhaft sind.

Beschwerdemechanismen für Gemeinden

In Ländern, in denen wir lokale Beschwerdemechanismen (Rumänien, Pakistan und Jemen) eingerichtet haben, werden die gemeldeten Beschwerdefälle von den betroffenen Unternehmenseinheiten vor Ort gelöst. Bei solchen Beschwerden geht es in der Regel um Probleme mit den Anrainergemeinden an unseren Betriebsstätten.

2014 wurden uns in Rumänien 857 gesellschaftliche Beschwerdefälle zu Anliegen lokaler Gemeinschaften gemeldet und 660 geklärt. Im Jemen wurden fünf solcher Beschwerden eingereicht und vier geklärt.

Die ausstehenden, bisher ungeklärten Fälle werden derzeit ausgewertet.

Community Relations (Fortsetzung)



Rumänien: „Made in Andrei's Country“

Diese Initiative für Social Enterprises hat zum Ziel, die lokalen Gemeinschaften wirtschaftlich zu stärken. 2014 unterstützten wir die Entwicklung von zehn Social Enterprises in acht OMV Petrom Anrainergemeinden, die 35 neue Arbeitsplätze schufen. 182 Personen erhielten Schulungen und Beschäftigung in verschiedenen Berufsfeldern. Außerdem konnten 127 lokale Produktions- und Lieferfirmen durch Geschäftsbeziehungen mit den neuen Social Enterprises zusätzlichen Umsatz generieren.



Pakistan: Umsiedlungsprojekt in Sawan North

Bei Umsiedlungsprojekten kommt Community Relations eine zentrale Rolle zu. Solche Projekte sind eine große Herausforderung, aber unumgänglich bei unseren Tätigkeiten. 2014 wurden rund 40 Familien – insgesamt etwa 400 Personen – im Zuge der Vorbereitungen für die Bohrung Sawan North umgesiedelt. Die Grundstücksbesitzer wurden auf Basis ihrer anerkannten Ansprüche für Land, Häuser, Ernten und Bäume vollständig entschädigt.



Tunesien: Skills to Succeed-Programm in Tataouine

Dieses Programm im Süden Tunesiens fördert die Beschäftigungsfähigkeit durch Fachschulungen und schafft zusätzliche Verdienstmöglichkeiten. 2014 konnten 68 Personen die Facharbeiterausbildung mit einem Zertifikat abschließen. Des Weiteren unterstützten wir 473 AnrainerInnen durch die Vermittlung von Kompetenzen, Ausrüstung und finanzieller Förderung bei der Realisierung ihrer Geschäftsidee. Außerdem wurden 77 Mitglieder lokaler NGOs in technischen Fähigkeiten und soft skills geschult, um die entstehende Zivilgesellschaft in Tataouine zu fördern.

Türkei: „Tree of Heart“

Frauen aus einkommensschwachen Familien lernen in diesem Projekt, wie sie ihre bisherigen Handwerksprodukte aufwerten können. Sie erhalten die Möglichkeit, diese Produkte in ausgewählten OMV Petrol Ofisi Tankstellen anzubieten. 2014 verkauften wir mit Unterstützung der KEDV (einer Stiftung zur Frauenförderung) in 55 Tankstellen rund 3.000 Artikel, die 200 Frauen hergestellt hatten.



Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Community Relations



Was wir für 2014 geplant hatten

- ▶ Schulungen zur Vertiefung von Wissen und Fähigkeiten der Community-Relations-Teams und des Line Managements im ganzen Konzern
- ▶ Entwicklung weiterer Community-Relations-Projekte mit Schwerpunkt auf „Skills to Succeed“



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Schulungen in Stakeholder-Einbindung, Community Relations und Community Development für 50 Teilnehmende aus neun Ländern
- ▶ Umsetzung von mehr als 80 Initiativen mit Schwerpunkt auf „Skills to Succeed“
- ▶ Entwicklung und Umsetzung von Projekten zum Empowerment von Frauen in ihren Gemeinschaften



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Stärkung des projektbasierten Lernens durch systematischeren Ansatz in allen OMV Standortländern
- ▶ Vertiefung unseres Wissens und unserer Kompetenzen durch Schulungen zu Community Relations und Community Development
- ▶ Entwicklung weiterer Community-Relations-Projekte mit Fokus auf Berufsbildung und Stärkung der lokalen Wirtschaft

Lieferkettenmanagement



Unsere Schwerpunkte



Leistungen der Supplier

Förderung von Nachhaltigkeit entlang der gesamten Lieferkette durch Überprüfung und Messung der Leistungen unserer Lieferanten



Beziehung zu Suppliern

Impulse nach dem Suppliers' Day in Rumänien weiterverfolgen, um die Beziehungen zu unseren Suppliern weiterzuentwickeln



Bewusstseinsbildung bei Suppliern

Bewusstsein der Supplier für Menschenrechte und Business Ethics stärken

Unsere Leistungen

16

Umfassende Audits bei Kontraktorunternehmen in 2014 durchgeführt

98,4%

Unserer „A“-Supplier haben den OMV Code of Conduct unterzeichnet

229

Unserer „A“-Supplier wenden einen eigenen Verhaltenskodex an

Lieferkettenmanagement (Fortsetzung)

Beschaffung und Compliance

Unsere Supplier müssen neben den gesetzlichen Vorschriften auch unsere HSSE-Standards erfüllen. Daneben verlangen wir von allen Supplier dass sie die Vorgaben unseres Code of Conduct einhalten.

2014 haben 437 aller „A“-Supplier (entspricht 98,4%) von OMV den OMV Code of Conduct unterzeichnet. 229 davon (das sind 51,6% aller „A“-Supplier) legten uns einen eigenen Code of Conduct vor.

Als „A“-Supplier bezeichnet OMV jene Supplier und Contractors, die im Jahr 2014 80% des Gesamteinkaufsvolumens der Einkaufsabteilungen im gesamten Konzern abdeckten. Bei Audits unterziehen wir unsere Kontraktorunternehmen einer Überprüfung und Überwachung ihrer Leistung inklusive der Einhaltung der Grundsätze unseres Code of Conduct und der HSSE-Standards.

2014 führten wir 16 umfassende Audits von Kontraktorunternehmen durch. Die Supplier erhielten Feedback über die Ergebnisse, um ihre Leistungen verbessern zu können.

Zusammenarbeit mit lokalen Suppliern

OMV hat keine explizite Unternehmensrichtlinie, die den Einsatz lokaler Supplier vorgibt oder fördert. Trotzdem stärken wir gemäß der Resourcefulness-Strategie die regionale Beschaffung, um die lokale Wertschöpfung zu erhöhen. 2014 entfielen 80% der gesamten Ausgaben auf lokale Supplier. Gemäß unserer Strategie, stets die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt an den Standorten zu beachten, ist es uns ein Anliegen, den Zugang zur lokalen Wertschöpfung kontinuierlich zu verbessern.

Wir unterstützen lokale Supplier bei Qualifizierungsmaßnahmen, damit sie höhere technische, HSSE- und Geschäftsstandards einhalten können. So fand beispielsweise im September 2014 in Rumänien ein Suppliers' Day statt, der es uns ermöglicht, die Partnerschaft mit unseren Suppliern weiterzuentwickeln.



Suppliers' Day bei OMV Petrom

2014 organisierte OMV Petrom eine Veranstaltung, um die erfolgreiche Partnerschaft mit unseren Suppliern zu feiern. Dieser sogenannte Suppliers' Day fand im September 2014 statt. Zu den 245 Besuchern zählten Supplier, BehördenvertreterInnen sowie Führungskräfte und MitarbeiterInnen von OMV Petrom.

245

Teilnehmende am
Suppliers' Day von
OMV Petrom

Umgesetzte und geplante Maßnahmen – Lieferkettenmanagement



Was wir für 2014 geplant hatten

- ▶ Weitere Beobachtung und Überprüfung der Leistungen von Suppliern
- ▶ Weiterverfolgung von Ergebnissen der Supplier Fair von OMV Petrom in Rumänien
- ▶ Stärkung der Partnerschaft mit unseren Suppliern im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung (Suppliers' Day in Rumänien)
- ▶ Stärkung des Bewusstseins für Compliance-Themen (zum Beispiel Business Ethics, Code of Conduct und Menschenrechte) bei Suppliern



Was wir 2014 erreicht haben

- ▶ Leistungen der Supplier beobachtet und überprüft (16 umfassende Supplier Audits im Jahr 2014)
- ▶ Ergebnisse der Supplier Fair von OMV Petrom in Rumänien weiterverfolgt
- ▶ Suppliers' Day mit mehr als 240 Teilnehmenden bei OMV Petrom organisiert
- ▶ Bewusstsein für Compliance-Themen (zum Beispiel Business Ethics, Code of Conduct und Menschenrechte) bei Suppliern gestärkt



Was wir 2015 (und darüber hinaus) vorhaben

- ▶ Weitere Beobachtung und Überprüfung der Leistungen von Suppliern
- ▶ Weiterverfolgung von Impulsen des Suppliers' Day von OMV Petrom in Rumänien
- ▶ Umsetzung von zwei Initiativen, um lokale Supplier in ihrer Entwicklung zu fördern (inkl. E&P Standorte)
- ▶ Weitere Stärkung des Bewusstseins für Compliance-Themen (z.B. Business Ethics, Code of Conduct und Menschenrechte) bei Suppliern

Risikomanagement und Public Affairs



Unsere Schwerpunkte



Public Affairs

Kontakt mit EntscheiderInnen aus Politik und Verwaltung sowie Informationen der Stakeholder über die Geschäftsentwicklung



Datensysteme

Unterstützung des Risikomanagements und unserer Nachhaltigkeitsziele durch Investitionen in leistungsfähige, sichere und verlässliche IT-Anwendungen und Infrastruktur



Risikomanagement

Risikosteuerung und -minimierung auf allen Ebenen des Unternehmens

Unsere Leistungen

>20

Chancen- und Risikokategorien festigen das Risikoprofil

>30

Länder, in denen RisikokoordinatorInnen den Prozess unterstützen

Risikomanagement und Public Affairs (Fortsetzung)

Risikomanagement

Um Risiken zu managen, nutzen wir eine Reihe von Managementsystemen und wenden Richtlinien an, um stets sicher und im Rahmen der Gesetze zu arbeiten.

Wie wir Risiko definieren

Unter Risiko verstehen wir ein Ereignis oder eine Entwicklung innerhalb oder außerhalb der OMV, das oder die sich potenziell negativ oder positiv auf die Fähigkeit des Unternehmens auswirken kann, seine Aufgaben zu erfüllen und seine Ziele zu erreichen.

Wir haben die Risikokategorien nach logischen und einheitlichen Gesichtspunkten festgelegt, um auf dieser Basis Risiken zusammenzufassen und das Risikoprofil des Gesamtkonzerns zu ermitteln.

Das Risikomanagement verläuft auf zwei Schienen:

- ▶ Bottom-Up-Prozess zur Ermittlung der Risikoauswirkung auf den Mittelfristplan, sowie anschließende Entwicklung von Handlungsplänen auf Ebene der Beteiligungen oder Geschäftsbereiche.
- ▶ Top-Down-Prozess, in dem wir festlegen, wie wir strategische Risiken langfristig ermitteln und in der gesamten Organisation darauf reagieren.

Die so erstellte Risikoliste wird aggregiert und analysiert, damit wir die Risikointegration und Wechselwirkungen quer über Risikoarten und Geschäftsbereiche verstehen und ein Gesamtbild der Schlüsselrisiken für den Konzern erhalten.

Für beide Prozesse bestehen ähnliche oder gemeinsame Unterprozesse innerhalb des unternehmensweiten Risikomanagements (UWRM), die eine umfassende Einbindung von Stakeholdern und gemeinsame Datennutzung vorsehen. Des Weiteren führen die UWRM-Stakeholder ausführliche Neubewertungen von bereits festgestellten Risiken durch.

Risikobewertung

Wir führen laufend Überprüfungen der aktuellen und zukünftigen finanziellen sowie nicht-finanziellen Risiken (inklusive Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit) durch, schätzen die Bedeutung dieser Trends für OMV ab und planen entsprechende Maßnahmen. Die Ergebnisse der Überprüfung der Schlüsselrisiken werden zweimal jährlich berichtet.

Folgende nicht-finanzielle und finanzielle Schlüsselrisiken wurden in Bezug auf die Erreichung des Mittelfrist-Plans ermittelt: Marktpreisrisiken, Länderrisiken, rechtliche und Compliance-Risiken, Geschäftsprozessrisiken, Währungsrisiken (vor allem hinsichtlich USD, RON und TRY), Personalrisiken und Risiken in Bezug auf Katastrophen.

Die Risikokultur des Konzerns wird durch eine IT-Anwendung unterstützt, welche dem Risikomanagementprozess innerhalb des Konzerns folgt: Risikoidentifikation, Risikoanalyse, Risikobewertung, Risikobewältigung, Berichterstattung und Monitoring mittels fortlaufender Überwachung von Änderungen des Risikoprofils.

Risikobewältigung

In unserer Geschäftspolitik ist eine kontinuierliche strukturierte und systematische Zusammenfassung aller konzernrelevanten Risiken festgelegt, damit wir diese auf allen Führungsebenen sicher überwachen und kontrollieren können. Das Monitoring der Schlüsselrisiken erfolgt zentral. Ein funktionsübergreifendes Komitee (Risk Committee), bestehend aus Mitgliedern des Senior Managements, stellt sicher, dass ein unternehmensweites Risikomanagement-Programm implementiert ist, um übergreifende Risiken innerhalb des Konzerns effektiv zu managen.

Public Affairs

Unser Public-Affairs-Team hält Kontakt mit Entscheiderinnen und Entscheidern aus Politik und Verwaltung. Es informiert unsere Stakeholder über die Geschäftsentwicklung und über unsere Sichtweisen und Bedenken zu relevanten Themen. Das jährliche Budget für unsere Vertretung in Brüssel liegt zwischen EUR 250.000 und 300.000.

Unsere Leistung im Detail

Zusätzliche Kennzahlen

Seite 59

Bestätigungsbericht

Seite 69

Mitgliedschaften

Seite 71

Abkürzungen und Definitionen

Seite 73

Impressum

Seite 74

Zusätzliche Kennzahlen

Wertbildung und -ausschüttung an Stakeholder

Erzeugter monetärer Wert in 2014

	EUR Mio
Nettoverkaufserlöse und Verkehrssteuern	46.357
Dividenden und Zinsen	229
Erträge aus dem Verkauf von Vermögenswerten	127
Gesamt	46.713

Ausschüttung nach Stakeholdergruppen in 2014

		EUR Mio	%
Supplier	Betriebskosten (Lizenzzahlungen; inkl. Abschreibungen)	33.369	71,43
Regierungen	Steuern (Einkommenssteuern + Verbrauchssteuern + Lizenzzahlungen)	11.198	23,97
MitarbeiterInnen	Löhne, Gehälter, sonstige betriebliche Leistungen	1.290	2,76
KapitalgeberInnen	Zinsaufwendungen	362	0,78
Aktionärinnen und Aktionäre (und HybridkapitalbesitzerInnen)	Dividendenausschüttung	650	1,39
Gesellschaft	Investitionen in das Gemeinwesen	23,57	0,05
Gesamt		46.892	100,38
Einbehaltener monetärer Wert		-179	-0,38

Wesentliche finanzielle Zuwendungen von Regierungen oder Regierungsorganisationen in 2014

Unternehmensname	EUR	Beschreibung
Adria-Wien Pipeline GmbH	1.000	Bildungsprämie
Gas Connect Österreich GmbH	52.000	Lehrlingsförderung, Förderung AMS Kurse

Erhebliche monetäre Bußgelder in 2014¹

	EUR
Geldwert wesentlicher Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf Distribution und Verwendung von Produkten	61.747
Geldwert wesentlicher Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich	259.563
Geldwert sonstiger Bußgelder wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	214.286
Gesamt	535.596

¹ Es werden nur Geldbußen über EUR 10.000 berichtet, die im Jahr 2014 gezahlt wurden. Andere Strafen, zu denen OMV Klage bei Gericht eingereicht hat, werden nicht berichtet.

Gesundheit

Anzahl der Konsultationen bzw. Untersuchungen

	OMV Petrom	OMV ¹	2014 Gesamt	OMV Petrom	OMV ¹	2013 Gesamt	OMV Petrom	OMV ¹	2012 Gesamt
Ärztliche Behandlungen	80.850	54.256	135.106	84.641	63.146	147.787	61.372	47.525	108.897
Behandlungen durch Sanitätspersonal	107.877	46.641	154.508	114.308	44.980	159.288	79.297	39.156	118.453
Physiotherapeutische Behandlungen	10.470	4.832	15.302	11.779	4.284	16.063	10.930	4.313	15.243
Gesetzlich erforderliche Untersuchungen	17.360	1.895	19.255	18.001	3.120	21.121	19.057	1.644	20.701
Freiwillige Untersuchungen	17.950	2.194	20.144	16.245	1.939	18.184	16.973	1.144	18.117
Impfungen	4.177	2.873	7.050	5.739	3.179	8.918	7.745	2.644	10.389

¹ ohne OMV Petrom.

Sicherheit

Arbeitssicherheit im OMV Konzern

OMV MitarbeiterInnen		2014	2013	2012
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	2	3	1
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit ¹	Anzahl	21	23	34
Wegunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	0	1
Wegunfälle ²	Anzahl	10	15	19
Unfallhäufigkeit (LTIR)	pro Mio Arbeitsstunden	0,46	0,52	0,66
Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle (TRIR) ³	pro Mio Arbeitsstunden	0,98	1,11	1,15
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle (FAR)	pro 100 Mio Arbeitsstunden	4,02	5,95	1,88
Unfallschwere (LTIS)	pro Mio Arbeitsstunden	18,44	14,85	20,34
KontraktorInnen und Kontraktoren				
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	Anzahl	1	1	2
Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit ¹	Anzahl	47	55	68
Wegunfälle mit Todesfolge	Anzahl	0	1	0
Wegunfälle ²	Anzahl	7	10	1
Unfallhäufigkeit (LTIR)	pro Mio Arbeitsstunden	0,42	0,52	0,71
Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle (TRIR) ³	pro Mio Arbeitsstunden	0,96	1,30	1,72
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle (FAR)	pro 100 Mio Arbeitsstunden	0,88	0,92	2,02
Unfallschwere (LTIS)	pro Mio Arbeitsstunden	16,62	15,53	23,49
Gesamt (OMV MitarbeiterInnen und KontraktorInnen und Kontraktoren)				
Unfallhäufigkeit (LTIR)	pro Mio Arbeitsstunden	0,44	0,52	0,69
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle (FAR)	pro 100 Mio Arbeitsstunden	1,84	2,52	1,97
Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle (TRIR) ³	pro Mio Arbeitsstunden	0,97	1,24	1,52

1 Ausfallzeit: Kalendertage. Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit: Unfälle mit mehr als einem Ausfalltag.

2 Unfälle auf dem üblichen, tätigkeitsbezogenen Weg vom Privathaushalt zum Arbeitsplatz oder am Rückweg, die zu einem Personenschaden mit verletzungsbedingten Arbeitsausfalltagen (LWDI) führen.

3 Die Kennzahl TRIR umfasst Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit, Unfälle, die eine medizinische Behandlung erfordern (MTI) sowie Zwischenfälle mit Schonarbeitsplatz (RWI).

Die Goldenen HSSE-Regeln



Fragen!

Im Zweifelsfall immer fragen!



Risikobewertung

Verstehen Sie vor Beginn einer Tätigkeit immer alle damit verbundenen Gefahren!



Arbeitsfreigabe

Holen Sie für jede Arbeitsaufgabe immer eine Arbeitsfreigabe oder Bewilligung ein!



Arbeiten in der Höhe

Arbeiten Sie in der Höhe immer mit Absturzsicherungen!



Hebearbeiten

Beachten Sie stets alle Grundregeln und planen Sie alle Hebearbeiten!



Sauberkeit und Ordnung

Halten Sie Ihren/unseren Arbeitsplatz immer sauber und ordentlich!



Arbeit unterbrechen

Stoppen Sie alle unsicheren Arbeiten, Handlungen und Situationen!



Sicherheit im Straßenverkehr

Fahren Sie vorausschauend und halten Sie die Straßenverkehrsordnung ein!



Umweltmanagement

Umweltkennzahlen im Überblick

Umweltkennzahlen ¹	Einheit	2014	2013	2012
Energie				
Energieverbrauch ²	PJ	130,5	141,5	125,2
THG-Emissionen				
THG (direkt, Scope 1) ³	Mio t CO ₂ -Äquivalent	12,8	12,9	11,0
CO ₂	Mio t	10,8	10,9	9,1
CH ₄	t	92.064	93.258	87.577
N ₂ O	t	82	89	77
THG (indirekt, Scope 2) ⁴	Mio t CO ₂ -Äquivalent	0,3	0,7	0,6
THG (indirekt, Scope 3) ⁵	Mio t CO ₂ -Äquivalent	112	174	172
Sonstige Luftemissionen				
SO ₂	t	3.017	3.350	3.422
NO _x	t	15.069	11.544	12.351
NM-VOC ⁶	t	15.726	12.932	13.480
Staubemissionen	t	244	256	238
Ozon abbauende Substanzen	t	0,4	0,2	0,4
Abfackeln und Ablassen von Gas				
Abgefackelte Kohlenwasserstoffe ⁷	t	636.942	322.984	215.165
Abgelassene Kohlenwasserstoffe ⁸	t	79.362	79.411	104.681
Wasser				
Wasserentnahme ⁹	Mio m ³	39,5	45,7	46,5
Davon Grundwasser	Mio m ³	25,7	25,8	25,2
Davon Oberflächenwasser	Mio m ³	10,9	13,6	15,4
Davon Wasser aus öffentlichen Systemen	Mio m ³	2,8	6,4	5,9
Wasserentnahme (andere als gesamte Wasserentnahme nach Quellen) ¹⁰	Mio m ³	362,6	61,3	0,8
Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser ¹¹	Mio m ³	6,0	3,5	5,4
Abwasser				
Abwasser	Mio m ³	21	24	26
Chemischer Sauerstoffbedarf	t	888	1.043	1.065
Kohlenwasserstoffe	t	34	42	41
Stickstoff	t	98	131	162
Abfall¹²				
Gesamtabfall	t	683.051	882.772	887.611
Nicht gefährlicher Abfall	t	452.041	665.677	595.543
Gefährlicher Abfall	t	231.010	217.094	292.068
Zwischenstaatlich verbrachte, als gefährlich eingestufte Abfälle (lt. Basler Übereinkommen)	t	0	0	0
Austritte				
Austritte	Anzahl	2.063	1.715	1.905
Aufwendungen für Umweltschutz				
Aufwendungen für Umweltschutz, exkl. Abschreibungen	Mio EUR	200	189	210
Umweltinvestitionen für in Betrieb gesetzte Anlagen	Mio EUR	108	92	98

1 OMV Petrol Ofisi und Gaskombikraftwerk Samsun wurden ab 2013 miteinbezogen. Die Daten der einzelnen Jahre sind aufgrund verschiedener Faktoren nicht immer vergleichbar, z.B. wegen Betriebsänderungen oder adaptierter Schätzungs- und Berechnungsmethoden.

2 Rückgang 2014 aufgrund geringerer Elektrizitätsproduktion im Gaskombikraftwerk Brazi und Divestment der Trans-Austria Pipeline (TAG).

3 Anstieg 2013 auf Inbetriebnahme des Gaskombikraftwerks Samsun und den ganzjährigen Betrieb des Gaskombikraftwerks Brazi und der Betriebsstätten im Jemen zurückzuführen.

4 Der Rückgang in 2014 ist auf den Anstieg der von OMV Petrom selbst erzeugten Elektrizität und auf eine gesteigerte Berichtsgenauigkeit zurückzuführen.

5 Umfasst Scope 3-Emissionen durch den Verbrauch und die Weiterverarbeitung von verkauften Produkten.

Enthält den Gesamtumsatz von Unternehmen, bei denen OMV die Betriebsführerschaft oder die finanzielle Kontrolle hat. Ohne reine „Handels-spanne“-Umsätze sowie konzerninterne Umsätze. Rückgang 2014 primär auf Aufteilung von „Sonstige petrochemische Produkte“ in Unterproduktgruppen und daher genauere Berechnung der Emissionsfaktoren zurückzuführen (rund 65% des Rückgangs entfallen auf neue Emissionsfaktoren, 35% auf geringere Verkaufsmengen).

6 Anstieg 2014 auf erhöhte Produktion im Jemen zurückzuführen.

7 Anstieg 2014 auf erhöhte Produktion im Jemen und damit verbundenes Abfackeln von Begleitgas zurückzuführen.

8 Rückgang 2014 vor allem auf Projekte zur Reduktion des Ablassens bei OMV Petrom zurückzuführen.

9 Ausgenommen Wasser zur Durchlaufkühlung (gesondert berichtet).

10 Wassermenge, die zur Durchlaufkühlung entnommen und unverändert (ausgenommen thermische

Effekte) in die Wasserquelle rückgeführt wird, sowie Grundwasser, das nur zur Sanierung oder zur Eindämmung der Migration von verschmutztem Grundwasser entnommen wird (IPIECA 2010). Anstieg 2014 auf ganzjährigen Betrieb des Gaskombikraftwerks Samsun zurückzuführen.

11 Anstieg aufgrund verbesserter Bilanzierungsmethoden.

12 Gesamtabfall inklusive Abfällen aus Einmalprojekten.

Umweltmanagement (Fortsetzung)

THG-Intensität des OMV Produktportfolios ¹				
	Einheit	2014	2013	2012
Öl für Energie	Mio t CO ₂ -Äquivalent	83,6	89,3	88,4
Öl für nicht-energetische Nutzung ¹	Mio t CO ₂ -Äquivalent	4,6	53,4	54,2
Gas für Energie	Mio t CO ₂ -Äquivalent	22,7	29,9	28,4
Gas für nicht-energetische Nutzung	Mio t CO ₂ -Äquivalent	0,8	1,0	0,9
Chemikalien	Mio t CO ₂ -Äquivalent	0,01	0,01	0,01
Summe THG (indirekt, Scope 3) ¹	Mio t CO ₂ -Äquivalent	112	174	172
THG-Intensität	Mio t THG pro Mio t Öläquivalent	2,6	3,7	3,7

¹ Rückgang 2014 primär auf Aufteilung von „Sonstige petrochemische Produkte“ in Unter-Produktgruppen und daher genauere Berechnung der Emissionsfaktoren zurückzuführen (rund 65% des Rückgangs entfallen auf neue Emissionsfaktoren, 35% auf geringere Verkaufsmengen).

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gesamtzahl MitarbeiterInnen nach Anstellungsart und Region per 31.12.2014

MitarbeiterInnen	Österreich ¹	Rumänien/ Übriges Europa	Mittlerer Osten/ Afrika	Rest der Welt	Gesamt
Gesamt	3.603	19.025	2.352	521	25.501
Status					
Angestellte	2.761	9.113	1.697	315	13.886
ArbeiterInnen	721	9.912	655	206	11.494
Lehrlinge	121	–	–	–	121
Vertragstyp					
Vollzeit	3.407	19.003	2.350	521	25.281
Teilzeit ²	196	22	2	–	220
Geschlecht					
Männer	2.743	14.350	2.010	394	19.497
Frauen	860	4.675	342	127	6.004
Vertragstyp					
Befristet ³	134	323	449	–	906

1 Inklusive Gas Connect Austria GmbH, Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H., EconGas GmbH und Adria Wien Pipeline GmbH.

2 Bei OMV Petrom besteht die Option, die tägliche Arbeitszeit zur Erziehung eines Kindes bis zum Alter von zwei beziehungsweise drei Jahren zu reduzieren. MitarbeiterInnen werden in der Kategorie „Vollzeit“ erfasst.

3 Ein befristetes Dienstverhältnis ist auf bestimmte Zeit abgeschlossen und endet mit einem konkreten Ereignis wie etwa der Beendigung eines Projekts oder eines Arbeitsabschnitts bzw. der Rückkehr ersetzter Personen o.ä.; nicht in Summe der MitarbeiterInnen enthalten, nur gesondert ausgewiesen.

Geschaffene Beschäftigung (netto) und durchschnittliche Fluktuation nach Region 2014

MitarbeiterInnen	Österreich ¹	Rumänien/ Übriges Europa	Mittlerer Osten/ Afrika	Rest der Welt	Gesamt
Neueinstellungen	191	755	304	50	1.300
Davon neu geschaffene Arbeitsplätze	139	485	127	14	765
Davon Nachbesetzungen	52	270	177	36	535
Vertragsbeendigungen ²	150	3.255	261	53	3.719

1 Österreich: Es sind nur Firmen inkludiert, die zur Gehaltsverrechnung SAP verwenden. Daher fehlen Firmen wie EconGas GmbH, Gas Connect Austria GmbH, Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H und Adria Wien Pipeline GmbH.

2 Einschließlich Sozialplanlösungen und Pensionierungen.

Zusätzliche Informationen

Anteil der MitarbeiterInnen, die das Recht auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen haben	99,49%
Anteil der MitarbeiterInnen, die durch lokale Gewerkschaften oder Betriebsräte vertreten sind	81,26%
Anteil der MitarbeiterInnen, für die Mindestlöhne oder -gehälter durch gesetzliche Regelungen oder Kollektivverträge festgelegt sind	98,29%
Anteil der Belegschaft, der im Fall von Restrukturierungsmaßnahmen durch arbeitsrechtlich oder kollektivvertraglich geregelte Kündigungsfristen geschützt ist	96,67%

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fortsetzung)

Details zu Neueinstellungen nach Region und Alter 2014

	< 30		Alter 30 – 50		> 50		Gesamt	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Österreich¹								
Männer	64	71,11%	57	61,96%	9	100,00%	130	68,06%
Frauen	26	28,89%	35	38,04%	–	0,00%	61	31,94%
Gesamt	90	100,00%	92	100,00%	9	100,00%	191	100,00%
Rumänien/Restliches Europa								
Männer	188	57,67%	235	63,86%	50	81,97%	473	62,65%
Frauen	138	42,33%	133	36,14%	11	18,03%	282	37,35%
Gesamt	326	100,00%	368	100,00%	61	100,00%	755	100,00%
Mittlerer Osten/Afrika								
Männer	80	72,73%	163	86,24%	5	100,00%	248	81,58%
Frauen	30	27,27%	26	13,76%	–	0,00%	56	18,42%
Gesamt	110	100,00%	189	100,00%	5	100,00%	304	100,00%
Rest der Welt								
Männer	15	68,18%	11	61,11%	10	100,00%	36	72,00%
Frauen	7	31,82%	7	38,89%	–	0,00%	14	28,00%
Gesamt	22	100,00%	18	100,00%	10	100,00%	50	100,00%

¹ Österreich: Es sind nur Firmen inkludiert, die zur Gehaltsverrechnung SAP verwenden. Daher fehlen Firmen wie EconGas GmbH, Gas Connect Austria GmbH, BaumgartenOberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H und Adria Wien Pipeline GmbH.

Details zu Vertragsbeendigungen nach Region und Alter 2014

	< 30		Alter 30 – 50		> 50		Gesamt	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Österreich¹								
Männer	1	20,00%	28	63,64%	89	88,12%	118	78,67%
Frauen	4	80,00%	16	36,36%	12	11,88%	32	21,33%
Gesamt	5	100,00%	44	100,00%	101	100,00%	150	100,00%
Rumänien/Restliches Europa								
Männer	100	50,76%	1.253	66,19%	855	73,39%	2.208	67,83%
Frauen	97	49,24%	640	33,81%	310	26,61%	1.047	32,17%
Gesamt	197	100,00%	1.893	100,00%	1.165	100,00%	3.255	100,00%
Mittlerer Osten/Afrika								
Männer	32	60,38%	154	86,52%	27	90,00%	213	81,61%
Frauen	21	39,62%	24	13,48%	3	10,00%	48	18,39%
Gesamt	53	100,00%	178	100,00%	30	100,00%	261	100,00%
Rest der Welt								
Männer	15	65,22%	15	65,22%	6	85,71%	36	67,92%
Frauen	8	34,78%	8	34,78%	1	14,29%	17	32,08%
Gesamt	23	100,00%	23	100,00%	7	100,00%	53	100,00%

¹ Österreich: Es sind nur Firmen inkludiert, die zur Gehaltsverrechnung SAP verwenden. Daher fehlen Firmen wie EconGas GmbH, Gas Connect Austria GmbH, Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H und Adria Wien Pipeline GmbH.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fortsetzung)

Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden und -kosten nach Mitarbeiterkategorie und Region 2014

	Österreich ¹	Rumänien/ Übriges Europa	Mittlerer Osten/ Afrika	Rest der Welt	Gesamt
Oberes Management					
Anzahl TeilnehmerInnen	38	16	5	0	59
Summe Schulungskosten nach Region	EUR 190.000	EUR 57.000	EUR 6.000	EUR 0	EUR 253.000
Summe Schulungsstunden nach Kategorie	2.453	954	132	0	3.539
Management					
Anzahl TeilnehmerInnen	426	1.238	268	10	1.942
Summe Schulungskosten nach Region	EUR 1.120.000	EUR 2.118.000	EUR 483.000	EUR 32.000	EUR 3.753.000
Summe Schulungsstunden nach Kategorie	18.919	66.101	12.548	345	97.913
Expertinnen und Experten					
Anzahl TeilnehmerInnen	882	2.026	788	55	3.751
Summe Schulungskosten nach Region	EUR 2.958.000	EUR 2.811.000	EUR 1.516.000	EUR 197.000	EUR 7.482.000
Summe Schulungsstunden nach Kategorie	55.856	112.400	46.972	7.875	223.103
ProjektmanagerInnen					
Anzahl TeilnehmerInnen	66	301	22	2	391
Summe Schulungskosten nach Region	EUR 226.000	EUR 417.000	EUR 47.000	EUR 7.000	EUR 697.000
Summe Schulungsstunden nach Kategorie	3.543	13.820	791	151	18.305
TechnikerInnen					
Anzahl TeilnehmerInnen	759	7.447	916	8	9.130
Summe Schulungskosten nach Region	EUR 737.000	EUR 5.449.000	EUR 578.000	EUR 13.000	EUR 6.777.000
Summe Schulungsstunden nach Kategorie	22.591	299.824	41.320	198	363.933
Administration					
Anzahl TeilnehmerInnen	53	227	152	4	436
Summe Schulungskosten nach Region	EUR 54.000	EUR 137.000	EUR 112.000	EUR 10.000	EUR 312.000
Summe Schulungsstunden nach Kategorie	1.866	10.225	4.428	133	16.652
Summe					
Anzahl TeilnehmerInnen	2.224	11.255	2.151	79	15.709
Summe Schulungskosten nach Region	EUR 5.284.000	EUR 10.988.000	EUR 2.743.000	EUR 259.000	EUR 19.273.000
Summe Schulungsstunden nach Kategorie	105.228	503.324	106.191	8.702	723.445

¹ Österreich: Es sind nur Firmen inkludiert, die zur Gehaltsverrechnung SAP verwenden. Daher fehlen Firmen wie EconGas GmbH, Gas Connect Austria GmbH, Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H und Adria Wien Pipeline GmbH.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fortsetzung)

Vielfalt 2014 (Mitarbeiterstand per 31.12.2014)

	Geschlecht				Alter						Nationalität		Gesamt
	Frauen		Männer		<30		30-50		>50		Nicht-ÖsterreicherInnen		
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	
Aufsichtsrat	3	20,0%	12	80,0%	0	0,0%	6	40,0%	9	60,0%	4	26,7%	15
Vorstand	0	0,0%	5	100,0%	0	0,0%	1	20,0%	4	80,0%	3	60,0%	5
Oberes Management	7	14,6%	41	85,4%	0	0,0%	22	45,8%	26	54,2%	23	47,9%	48
Österreich ¹	753	23,6%	2.433	76,4%	511	16,0%	1.872	58,8%	803	25,2%	385	12,1%	3.186
Rumänien	4.247	24,2%	13.338	75,8%	796	4,5%	5.383	30,6%	11.406	64,9%	57	0,3%	17.585

¹ Österreich: Es sind nur Firmen inkludiert, die zur Gehaltsverrechnung SAP verwenden. Daher fehlen Firmen wie EconGas GmbH, Gas Connect Austria GmbH, Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H und Adria Wien Pipeline GmbH.

Elternkarenz im Jahr 2014

MitarbeiterInnen	Österreich ¹	Rumänien/ Restliches Europa	Mittlerer Osten/ Afrika	Rest der Welt	Gesamt
Anspruchsberechtigte MitarbeiterInnen per 31.12.2014					
Männer	2.431	14.342	1.090	393	18.256
Frauen	754	4.657	336	129	5.876
MitarbeiterInnen, die 2014 in Elternkarenz waren					
Männer	24	42	54	1	121
Frauen	82	163	14	10	269

¹ Österreich: Es sind nur Firmen inkludiert, die zur Gehaltsverrechnung SAP verwenden. Daher fehlen Firmen wie EconGas GmbH, Gas Connect Austria GmbH, Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H und Adria Wien Pipeline GmbH.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Fortsetzung)

Frauenanteil an der Belegschaft 2014

Österreich	
Österreich ¹	23,6%
Restliches Europa	
Bulgarien	51,9%
Deutschland	11,9%
Großbritannien	56,1%
Norwegen	47,4%
Republik Moldau	41,9%
Rumänien	24,2%
Schweiz ²	11,6%
Serbien	54,3%
Slowakei	72,7%
Slowenien	60,6%
Tschechische Republik	36,1%
Ungarn	34,8%
Mittlerer Osten/Afrika	
Iran	40,0%
Jemen	9,4%
Libyen	21,9%
Madagaskar	25,0%
Pakistan	6,4%
Region Kurdistan im Irak	12,0%
Tunesien	22,9%
Türkei	18,3%
Rest der Welt	
Kasachstan	19,8%
Neuseeland	41,6%
Singapur	100,0%

Anteil lokaler ArbeitnehmerInnen 2014

Österreich	
Österreich ¹	87,9%
Restliches Europa	
Bulgarien	100,0%
Deutschland	90,8%
Großbritannien	78,6%
Norwegen	81,1%
Republik Moldau	100,0%
Rumänien	99,9%
Schweiz ²	1,9%
Serbien	100,0%
Slowakei	72,7%
Slowenien	100,0%
Tschechische Republik	97,2%
Ungarn	100,0%
Mittlerer Osten/Afrika	
Iran	100,0%
Jemen	100,0%
Libyen	93,8%
Madagaskar	100,0%
Pakistan	99,8%
Region Kurdistan im Irak	96,0%
Tunesien	98,3%
Türkei	100,0%
Rest der Welt	
Kasachstan	99,3%
Neuseeland	67,3%
Singapur	100,0%

¹ Österreich: Es sind nur Firmen inkludiert, die zur Gehaltsverrechnung SAP verwenden. Daher fehlen Firmen wie EconGas GmbH, Gas Connect Austria GmbH, Baumgarten-Oberkappel Gasleitungsgesellschaft m.b.H und Adria Wien Pipeline GmbH.

² Inklusive OEPL/OMV International Oil & Gas GmbH.

Bestätigungsbericht

An den Vorstand der OMV Aktiengesellschaft

Unabhängiger Bestätigungsbericht

Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit zu spezifischen Schwerpunktbereichen im Nachhaltigkeitsbericht 2014 der OMV Aktiengesellschaft.

Der englische Text des unterschriebenen Bestätigungsberichtes, welcher sich auf die englische Version des Nachhaltigkeitsberichtes 2014 bezieht, stellt die ausschließlich rechtsverbindliche Fassung dar. Die deutsche Übersetzung hat keinerlei Rechtswirkung, insbesondere kann sie nicht zur Interpretation des englischen Textes herangezogen werden.

Auftragsgegenstand

Wir wurden von der OMV Aktiengesellschaft (nachfolgend „OMV“) mit der Durchführung einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit (nachfolgend „Prüfung“) zu Informationen und Daten spezifischer Schwerpunktbereiche im vorliegenden „Nachhaltigkeitsbericht 2014“ inklusive dem separat veröffentlichten „GRI Content Index 2014“ (nachfolgend „Bericht“) nach der GRI G4 KERN-Option beauftragt.

Die geprüften Daten und Informationen sind mit „X“ im „GRI Content Index 2014“, welcher online **hier** verfügbar ist, markiert, und umfassen folgende Schwerpunktbereiche:

- ▶ Umweltkennzahlen: direkte THG Emissionen (Scope 1), indirekte THG Emissionen (Scope 2), indirekte THG Emissionen (Scope 3), Menge an Kohlenwasserstoffaustritten
- ▶ Arbeitssicherheitskennzahlen für Mitarbeiter und Kontraktoren: Arbeitsunfälle mit Todesfolge, Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit, Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle (FAR), Unfallhäufigkeit (LTIR), Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle (TRIR), Unfallschwere (LTIS), Wegunfälle mit Todesfolge, Wegunfälle

Unsere Prüfungshandlungen wurden gesetzt, um eine begrenzte Prüfsicherheit als Grundlage für unsere Beurteilung zu erlangen. Der Umfang der Prüfungshandlungen zur Einholung von Prüfungsnachweisen ist geringer als jener für hinreichende Prüfsicherheit (wie beispielsweise bei einer Jahresabschlussprüfung), sodass ein geringerer Grad an Prüfsicherheit gegeben ist.

Gemäß der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe“¹ ist unsere Haftung beschränkt.

Demnach haftet der Berufsberechtigte nur für vorsätzliche und grob fahrlässig verschuldete Verletzungen der übernommenen Verpflichtungen. Im Falle grober Fahrlässigkeit beträgt die maximale Haftungssumme gegenüber der OMV und etwaigen Dritten insgesamt EUR 726.730.

Einschränkungen des Prüfauftrages

- ▶ Unsere Prüfung beschränkte sich auf die definierten Schwerpunktbereiche und die festgelegten Leistungsindikatoren.
- ▶ Zahlen, die aus externen Studien entnommen wurden, wurden nicht geprüft. Es wurde lediglich die korrekte Übernahme der relevanten Angaben und Daten in den Bericht überprüft.
- ▶ Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften finanziellen Leistungsindikatoren und Aussagen, sowie Informationen aus dem Corporate Governance Bericht wurden von uns keiner weiteren Prüfung unterzogen. Wir überprüften lediglich die GRI-konforme Darstellung dieser Daten im Bericht.
- ▶ Unsere Prüfungshandlungen auf operativer Ebene beschränkten sich auf einen Standortbesuch in der Türkei, einen Standortbesuch in Rumänien und eine Fernüberprüfung in Pakistan.
- ▶ Die Prüfung zukunftsbezogener Angaben war nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Kriterien

Wir beurteilten die Informationen im Bericht auf Basis der folgenden für das Geschäftsjahr 2014 maßgeblichen Kriterien (nachfolgend „die Kriterien“):

- ▶ GRI G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung²

Wir gehen davon aus, dass diese Kriterien für die Durchführung unseres Prüfauftrages angemessen sind.

Verantwortung des Managements

Das Management der OMV ist für die Erstellung des Berichts, sowie für die darin enthaltenen Informationen, in Übereinstimmung mit den oben genannten Kriterien, verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Entwicklung, Implementierung und Sicherstellung von internen Kontrollen.

¹ Fassung vom 21. Februar 2011, herausgegeben von der Kammer der Wirtschaftstreuhandberufe, Kapitel 8, http://www.kwt.or.at/de/PortalData/2/Resources/downloads/downloadcenter/AAB_2011_de.pdf

² <https://www.globalreporting.org/reporting/g4/Pages/default.aspx>

Bestätigungsbericht (Fortsetzung)

Unsere Verantwortung

Unsere Verantwortung besteht darin, ein Urteil über die Informationen im Bericht auf Basis einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit abzugeben.

Wir haben unseren Prüfauftrag unter Beachtung des „International Federation of Accountants’ ISAE 3000“¹-Standards sowie des von der „International Federation of Accountants“ (IFAC) herausgegebenen „Code of Ethics for Professional Accountants“ – worin Regelungen zu unserer Unabhängigkeit enthalten sind – geplant und durchgeführt.

Unsere Vorgehensweise

Wir haben alle erforderlichen Prüfungshandlungen durchgeführt, um eine ausreichende und geeignete Basis für unser Urteil sicherzustellen. Die Prüfung wurde am Hauptsitz der OMV in Wien, am Hauptsitz der OMV Petrom in Bukarest, sowie an den drei genannten Standorten durchgeführt. Wesentliche Prüfungshandlungen von uns waren:

- ▶ Durchsicht von Konzernregulativen der OMV (Direktiven, Standards und Richtlinien) bezüglich der definierten Schwerpunktbereiche;
- ▶ Durchführung von Interviews mit Unternehmensverantwortlichen in Österreich und Rumänien, um relevante Systeme, Prozesse und interne Kontrollen bezüglich der definierten Schwerpunktbereiche, welche die Erhebung der Informationen für den Bericht unterstützen, zu identifizieren und zu verstehen;
- ▶ Durchsicht der relevanten Dokumente auf Konzern-, Vorstands- und Managementebene, um Bewusstsein und Priorität der Themen und definierten Schwerpunktbereiche im Bericht zu beurteilen und um zu verstehen, wie Fortschritte überwacht werden;
- ▶ Beurteilung von Risikomanagement- und Governance-Prozessen, welche die definierten Schwerpunktbereiche unterstützen;
- ▶ Durchsicht der Management- und Berichterstattungsprozesse im Zusammenhang mit den Schwerpunktbereichen auf Standort und Konzernebene;
- ▶ Durchführung eines Standortbesuchs in Rumänien (Asset VIII), eines Standortbesuchs in der Türkei und einer Fernüberprüfung in Pakistan, um Prozesse und Fortschritte zu erheben und Nachweise in den Schwerpunktbereichen zu erhalten;

- ▶ Durchführung von stichprobenartigen Daten Walk-throughs zur Beurteilung der Anwendung der Konzernvorgaben hinsichtlich der Datenaggregations- und berichterstattungsprozesse für Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2), sowie für Arbeitsplatzsicherheits- und Umweltzwischenfällen auf Standortebeine;
- ▶ Durchführung von stichprobenartigen Datenprüfungen hinsichtlich Genauigkeit und Vollständigkeit der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2), sowie der Arbeitsplatzsicherheits- und Umweltzwischenfällen auf Standortebeine;
- ▶ Stichprobenartige Überprüfung der Daten und Prozesse, um zu erheben, ob diese auf Konzernebene angemessen übernommen, konsolidiert und berichtet worden sind. Dies umfasste die Überprüfung der Berichterstattungsprozesse für Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3), sowie für Arbeitsplatzsicherheits- und Umweltzwischenfälle und
- ▶ Durchführung einer formalen Prüfung des GRI Content Index.

Unsere Bestätigung

Auf Grundlage unserer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Prüfsicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Informationen im Bericht nicht in Übereinstimmung mit den oben definierten Kriterien sind.

Wien, 27. Mai 2015

ERNST & YOUNG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H

Gerhard Schwartz e.h.

Georg Rogl e.h.

Douglas Johnston e.h.



¹ International Federation of Accountants’ International Standard for Assurance Engagements Other than Audits or reviews of Historical Financial Information (ISAE3000) effective for assurance statements dated after January 1, 2005

Mitgliedschaften

OMV Group

- ▶ A3PS – Österreichische Plattform zur Förderung von alternativen Antriebssystemen
- ▶ Aireg – Aviation Initiative for Renewable Energy in Germany e.V.
- ▶ Aktienforum
- ▶ ARGE Biokraft
- ▶ BUSINESSEUROPE
- ▶ CEDIGAZ
- ▶ Christian Doppler Forschungsgesellschaft
- ▶ CIRA – Cercle Investor Relations Austria
- ▶ CONCAWE – European Oil Companies' Organisation for Environment, Health and Safety in Refining and Distribution
- ▶ DEA – Drilling Engineering Association
- ▶ DGMK – Deutsche Wissenschaftliche Gesellschaft für Erdöl, Erdgas und Kohle e.V.
- ▶ Energy Community
- ▶ ERT – European Round Table of Industrialists
- ▶ Eurogas – The European Union of the Natural Gas Industry
- ▶ European Energy Forum
- ▶ European Turbine Network
- ▶ Forum „Technik und Gesellschaft“ der Technischen Universität Graz
- ▶ FuelsEurope
- ▶ Gas Infrastructure Europe (GIE)
- ▶ Gas Naturally
- ▶ Geological Society
- ▶ Global Gas Centre
- ▶ GMN – Geopressure Management Network
- ▶ GPA Europe
- ▶ IADC – International Association of Drilling Contractors
- ▶ IFP Energies Nouvelles
- ▶ IGU – International Gas Union
- ▶ INES – Initiative Erdgasspeicher Deutschland
- ▶ Inflow Control Technology Forum
- ▶ IOGP – International Association of Oil & Gas Producers
- ▶ IPIECA – International Petroleum Industry Environmental Conservation Association
- ▶ IV – Industriellenvereinigung
- ▶ Mineralölwirtschaftsverband e.V. (MWV)
- ▶ NUMOV – Nah- und Mittelost-Verein e.V.
- ▶ ÖGEW – Österreichische Gesellschaft für Erdölwissenschaften
- ▶ ÖGVW: Österreichische Vereinigung für das Gas- und Wasserfach
- ▶ Österreichische Geologische Gesellschaft
- ▶ PEA – Production Engineering Association
- ▶ PPDM – Professional Petroleum Data Management Association
- ▶ PRVA – Public Relations Verband Austria
- ▶ PWRI OPNet – Produced Water Re-Injection Operational Network
- ▶ respACT – Austrian Business Council for Sustainable Development
- ▶ RSPO – Round Table on Sustainable Palm Oil
- ▶ SPE – Society of Petroleum Engineers
- ▶ TMN – Technology Management Network
- ▶ UNGC – United Nations Global Compact
- ▶ VGB PowerTech e. V.
- ▶ WEC – World Energy Council
- ▶ WKÖ – Wirtschaftskammer Österreich

Mitgliedschaften (Fortsetzung)

OMV Petrom

- ▶ AFEER – Verband der rumänischen Stromversorger
- ▶ American Productivity and Quality Center
- ▶ Arbeitgeberverband „Gaz“
- ▶ Arbeitgeberverband „Petrogaz“
- ▶ Aspen Institute Romania
- ▶ Austrian Business Club Bucharest
- ▶ British Romanian Chamber of Commerce
- ▶ Bucharest GeoScience Forum
- ▶ Chambre de Commerce, d'Industrie et d'Agriculture Francaise en Roumanie
- ▶ CNCPIR – Kammer der Anwälte für Gewerbliche Schutzrechte
- ▶ CO₂ Club Romania
- ▶ CONCAWE (via OMV)
- ▶ Concordia – Vereinigung der rumänischen Arbeitgeberverbände (über den Arbeitgeberverband der Öl- und Gasindustrie)
- ▶ Corporate Governance Institut an der Bukarester Börse
- ▶ Fachausschuss Energie, Öl und Gas (über den Arbeitgeberverband der Öl- und Gas-Industrie)
- ▶ Foreign Investors Council (FIC)
- ▶ HR Club
- ▶ Industrie- und Handelskammer der Stadt Prahova
- ▶ Institute of Professional Representatives before the European Patent Office (EPI)
- ▶ Romanian Black Sea Titleholders Association
- ▶ Romanian of Precursors Operators Association
- ▶ ROPEPCA – Rumänischer Wirtschaftsverband für Erdöl-Exploration und -Produktion
- ▶ Rumänisch-Deutsche Industrie- und Handelskammer
- ▶ Rumänische Erdöl-Gesellschaft (ARP)
- ▶ Rumänische Gesellschaft für den Club of Rome (ARCoR)
- ▶ Rumänisches Komitee des CIGRE (Conseil International des Grands Reseaux Electriques)
- ▶ Rumänisches Komitee des Weltenergierats (WEC)
- ▶ Rumänischer Verband für Elektronik und Software
- ▶ Rumänischer Verband für Normung (ASRO)
- ▶ Rumänischer Verband zur Förderung der Energieeffizienz
- ▶ Rumänisch-Südafrikanischer Wirtschaftsverband (ROSABA)
- ▶ Society of Petroleum and Gas Engineers (SPE), Sektion Rumänien
- ▶ The Investor Relations Society
- ▶ Verband der Arbeitgeber der Öl- und Gas-Industrie (über Petrogaz)
- ▶ Verband der Energieabnehmer in Rumänien (ANCER)
- ▶ Verband der Privatinvestoren in Rumänien

Abkürzungen und Definitionen

- ▶ bbl/d – Barrel pro Tag
- ▶ bcm – Billion cubicmetres
- ▶ bn – Billion
- ▶ boe, boe/d – Barrel Öläquivalent; boe pro Tag
- ▶ CAPEX – Capital Expenditure
- ▶ CH₄ – Methan
- ▶ CLP – EU-Verordnung über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen
- ▶ CO₂ – Kohlendioxid
- ▶ E&P – Exploration und Produktion
- ▶ EMIR – European Market Infrastructure Regulation
- ▶ EU ETS – EU Emissions Trading Scheme; Emissionshandelssystem der EU
- ▶ FAME – Fettsäuremethylester (Biokraftstoff)
- ▶ G&P – Gas und Power
- ▶ GHG – Greenhouse gases
- ▶ GJ – Gigajoules
- ▶ GRI – Global Reporting Initiative
- ▶ H₂ – Wasserstoff
- ▶ HAZID – Hazard Identification; Untersuchungsverfahren zur Bewertung und Minimierung von Gefährdungen
- ▶ HAZOP – Hazard and Operability Studies; Untersuchungsverfahren zur Sicherheit technischer Anlagen
- ▶ HRA – Health Risk Assessment; Gesundheitsrisikobewertung
- ▶ HSSE – Health, Safety, Security and Environment; Gesundheit, Sicherheit und Umwelt
- ▶ HVO – Hydrogenated Vegetable Oils (Biokraftstoff)
- ▶ IEA – Internationale Energieagentur
- ▶ ISCC – Zertifizierungssystem für Nachhaltigkeit und THG-Emissionen
- ▶ ISO – Internationale Organisation für Normung
- ▶ kboe/d – 1000 Barrel Öläquivalent pro Tag
- ▶ KPI – Key Performance Indicator; Leistungsindikator
- ▶ kt – Kilotonne, 1,000 tonnes
- ▶ LTIR – Lost Time Injury Rate; Unfallhäufigkeit (LTIR) pro 1 Mio Arbeitsstunden
- ▶ m³ – Cubic meter
- ▶ MAE – Major Accident Event; schwerwiegender Unfall
- ▶ Mio – Million
- ▶ MW, MWh – Megawatt, Megawattstunde
- ▶ N₂O – Distickstoffmonoxid
- ▶ NGO – Non-Governmental Organization; Nichtregierungsorganisation
- ▶ NM-VOC – flüchtige organische Verbindungen ohne Methan
- ▶ NO_x – Stickoxide
- ▶ OHSAS – Occupational Health and Safety Assessment Series; Arbeitsschutzmanagementsystem
- ▶ PJ – Petajoules
- ▶ PSM – Process Safety Management
- ▶ R&D – Research and Development
- ▶ R&M – Raffinerien und Marketing
- ▶ REACH – EU-Chemikalienverordnung Authorisation, and Restriction of Chemicals
- ▶ SO₂ – Schwefeldioxid
- ▶ SVP – Senior Vice President
- ▶ t – Tonne
- ▶ THG Treibhausgase
- ▶ toe
- ▶ TRIR – Total Recordable Injury Rate; Häufigkeit der gesamtberichtspflichtigen Arbeitsunfälle
- ▶ TW, TWh – Terawatt, Terawattstunde
- ▶ UWRM – Enterprise Wide Risk Management

Impressum

Medieninhaber und Verleger

OMV Aktiengesellschaft
Trabrennstraße 6–8
1020 Wien, Österreich
info.sustainability@omv.com

Fotos

OMV Archiv

Design und Beratung

Radley Yeldar

Disclaimer

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

Im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit wurden wo möglich geschlechtsunspezifische Termini verwendet. Männliche Bezeichnungen beziehen wo zutreffend jeweils die weibliche Form mit ein.

Dieser Bericht beinhaltet die Zukunft betreffende Aussagen. Diese Aussagen sind durch Bezeichnungen wie „Ausblick“, „erwarten“, „rechnen“, „beabsichtigen“, „planen“, „Ziel“, „Einschätzung“, „können/ könnten“, „werden“ und ähnliche Begriffe gekennzeichnet oder können sich aus dem Zusammenhang ergeben. Aussagen dieser Art beruhen auf aktuellen Erwartungen und Annahmen von OMV sowie OMV aktuell zur Verfügung stehenden Informationen.

Die Zukunft betreffende Aussagen unterliegen ihrer Natur nach bekannten und unbekanntem Risiken und Unsicherheiten, weil sie sich auf Ereignisse beziehen und von Umständen abhängen, die in der Zukunft eintreten werden oder eintreten können und die außerhalb der Kontrolle von OMV liegen. Folglich können die tatsächlichen Ergebnisse erheblich von jenen Ergebnissen, welche durch die Zukunft betreffende Aussagen beschrieben oder unterstellt werden, abweichen. EmpfängerInnen dieses Berichts sollten die Zukunft betreffende Aussagen daher mit der gebotenen Vorsicht zur Kenntnis nehmen.

Weder die OMV noch irgendeine andere Person übernimmt für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Bericht enthaltenen die Zukunft betreffenden Aussagen Verantwortung. OMV lehnt jede Verpflichtung ab, diese Aussagen im Hinblick auf tatsächliche Ergebnisse, geänderte Annahmen und Erwartungen sowie zukünftige Entwicklungen und Ereignisse zu aktualisieren. Dieser Bericht stellt keine Empfehlung oder Einladung zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren von OMV dar.