

Informationen zur Governance

G1-1 – Unternehmenskultur	328	G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle	336
G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferant:innen	341	G1-6 – Zahlungspraktiken	346
G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	332	G – (Unternehmensspezifisch) Cybersicherheit	347

Der Abschnitt Governance behandelt unseren strategischen Schwerpunktbereich „Ethische Geschäftspraktiken“, der vom wesentlichen Thema G1 Unternehmensführung der ESRS abgedeckt wird. Der Abschnitt umfasst die folgenden wesentlichen Unterthemen: Unternehmenskultur, Management der Beziehungen zu Lieferant:innen einschließlich Zahlungspraktiken sowie das unternehmensspezifische Unterthema Cybersicherheit. Zusätzlich macht OMV Angaben zum Unterthema Korruption und Bestechung einschließlich deren Verhinderung und Aufdeckung sowie zu Schulung und Fällen, die mit Korruption und Bestechung in Verbindung stehen. Aus der Perspektive der doppelten Wesentlichkeit nach ESRS ist dieses Unterthema für OMV nicht wesentlich; zur Einhaltung der NaDiVeG-Anforderungen ist es jedoch enthalten. Alle Angaben zu diesem Unterthema wurden gemäß den ESRS-Vorgaben aufbereitet.

Um Leser:innen die Informationen leichter zugänglich zu machen, ist der Abschnitt Governance in drei Teile unterteilt: Ein Kapitel behandelt G1-1 Unternehmenskultur, G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung sowie G1-4 Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle; ein weiteres Kapitel behandelt G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferant:innen und G1-6 Zahlungspraktiken; und ein drittes behandelt G-(Unternehmensspezifisch) Cybersicherheit.



G1 Unternehmensführung

Wesentliches Thema: G1 Unternehmensführung

Wesentliches Unterthema: Unternehmenskultur

Gemäß NaDiVeG offengelegte Unterthemen: Korruption und Bestechung einschließlich deren Verhinderung und Aufdeckung sowie der Schulungen und Fälle, die mit Korruption und Bestechung in Verbindung stehen.

Pflege einer Unternehmenskultur, die Innovation, Nachhaltigkeit, Integrität, Transparenz und ein förderliches Arbeitsumfeld priorisiert, sowie Einhaltung von Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung und anderen gesetzlichen Vorgaben

Relevantes SDG:



SDG-Ziel:

16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

Unternehmenskultur

[G1-1.9] Unsere Unternehmenskultur ist in unseren zentralen Werten verankert: „We care“, „We’re curious“ und „We progress“. Diese Werte stärken unsere Kultur und signalisieren, was uns wichtig ist. Der Aufbau einer Unternehmenskultur, die auf diesen Werten basiert, kann uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, neue, verbesserte Arbeitsweisen ermöglichen und uns den Weg in eine nachhaltige Zukunft weisen. Wir integrieren unsere Werte in alles, was wir tun – von der Art und Weise, wie wir unsere Meetings abhalten, bis hin zu der Art und Weise, wie wir mit anderen außerhalb unserer Teams in Kontakt treten. Zudem beziehen wir externes Gedankengut in das Unternehmen ein. Unsere Werte sind auch Teil unserer Programme für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, and Environment; HSSE) und das Wohlergehen unserer Arbeitnehmer:innen. Mit unseren Vorschriften, Maßnahmen und Ressourcen wollen wir eine gesunde Unternehmenskultur mit einem hohen Maß an Integrität aufrechterhalten. Wir geben allen Arbeitnehmer:innen Leitlinien für das erwartete Verhalten bei OMV und den Umgang mit unseren Interessenträger:innen an die Hand. Ethisches und integriertes Handeln ist ein grundlegender Bestandteil der Unternehmenskultur von OMV und leitet die Entscheidungsfindungsprozesse auf allen Ebenen unserer Organisation.

Um unsere Unternehmenskultur zu fördern und die Integration unserer Werte zu beurteilen, tauschen wir uns regelmäßig mit unseren Arbeitnehmer:innen über verschiedene Initiativen und Feedback-Mechanismen aus, zum Beispiel über die alle zwei Jahre stattfindende Pulse-Check-Umfrage, Schulungsprogramme und interne Kommunikationskanäle wie unser Intranet. Dadurch wird sichergestellt, dass unsere Werte tief verankert sind und sich in unseren täglichen Aktivitäten und langfristigen strategischen Zielen widerspiegeln. Dieser Ansatz steht im Einklang mit unserer Transformationsstrategie und fördert ein Umfeld, in dem innovatives, ethisches und verantwortungsbewusstes Verhalten gedeiht. Durch unsere wertebasierte Unternehmenskultur bleiben wir außerdem ein starker Arbeitgeber in der Branche, der ein positives Arbeitsumfeld und Arbeitsplätze bietet und so für unsere Arbeitnehmer:innen wie auch die Interessengruppen, mit denen wir in Verbindung treten, tatsächliche positive Auswirkungen schafft. Mehr zu unseren wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit



G1 Unternehmensführung finden Sie im Abschnitt → [SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#).

Geschäftsethik sowie Korruptions- und Bestechungsbekämpfung

[NaDiVeG] Eine nachhaltige und ethische Herangehensweise bei all unseren Geschäftstätigkeiten ist für OMV entscheidend. Nur so können wir langfristig Wert schaffen und Werte sichern sowie vertrauensvolle Partnerschaften aufbauen. Gleichzeitig streben wir danach, Kund:innen sowie die besten Lieferant:innen, Investor:innen und Arbeitnehmer:innen zu gewinnen. Unser Anspruch ist, allen anwendbaren gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, wie etwa im Bereich der Korruptionsbekämpfung oder im Steuerrecht. Gleichzeitig achten wir auf Transparenz und wollen eine gute Corporate Governance umsetzen, um ethisch korrektes Verhalten sicherzustellen. Die Grundsätze guter Corporate Governance sind ein Schlüsselement für unser nachhaltiges Wachstum, die Steigerung des langfristigen Werts für unsere Aktionär:innen sowie die Stärkung des Vertrauens unserer Interessenträger:innen. Der OMV Konzern hat seinen Hauptsitz in Österreich, einem Land mit hohen Geschäftsethikstandards. Wir sind jedoch auch in mehreren Staaten im Mittleren Osten, in Nordafrika, Asien-Pazifik, Nord- und Südamerika und Europa tätig, die der Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index; CPI) von Transparency International als Hochrisikoländer einstuft. Wir streben danach, branchenspezifische Bestechungs- und Korruptionsrisiken zu vermeiden. Auch unsere Reputation ist uns sehr wichtig. Deshalb legen wir größten Wert darauf, die einheitliche Einhaltung unserer Geschäftsethikstandards überall sicherzustellen, wo wir tätig sind. Für die Sicherstellung des ethisch korrekten Verhaltens von OMV tragen letztlich der Vorstand und der Aufsichtsrat die Verantwortung.

[G1-1.9] Die Einhaltung ethischer Standards ist ein Schlüsselprinzip, das unsere Entscheidungen in geschäftlichen Fragen leitet. Die Verbindlichkeit dieses Ziels gilt auf allen Ebenen des OMV Konzerns – vom Topmanagement bis zu den einzelnen Arbeitnehmer:innen. Von unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir dasselbe Verständnis von und dasselbe Commitment zu ethischen Standards. Jede geschäftliche Aktivität – von der Planung der Geschäftsstrategie bis zum Tagesgeschäft – wird an der Einhaltung von Ethikstandards wie dem Code of Conduct (CoC), dem Code of Business Ethics und der Ethics & Integrity Policy gemessen. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung](#).

OMV hat den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet. Wir sind der Überzeugung, dass Nachhaltigkeit mit unserem Wertesystem und einem prinzipienbasierten Geschäftsansatz beginnt. Unter dem strategischen Schwerpunktbereich „Ethische Geschäftspraktiken“ haben wir unsere Verpflichtungen und Maßnahmen im Hinblick auf die Integrität unserer Arbeitnehmer:innen und Geschäftspartner:innen zusammengefasst. Die Etablierung einer Kultur der Integrität ist grundlegend für die weitere Unterstützung der UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung: Wir fördern beispielsweise die lokale Entwicklung der Wirtschaft durch regionalen Einkauf und stellen sicher, dass unser öffentliches Engagement und die Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen im Einklang mit den Klima-Commitments von OMV stehen.

G1-1 Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Code of Conduct

[G1-1.9] [MDR-P-65a-65f] In Bezug auf den Code of Conduct werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für G1 Unternehmensführung, der Überwachungsprozess, der Anwendungsbereich des Konzepts, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung des Konzepts (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#) behandelt.



People & Culture (P&C) Ethics Policy (Anhang zur HR-Direktive)

[G1-1.7] [MDR-P-65a] Die P&C Ethics Policy zur Nichtdiskriminierung befasst sich mit der Bedeutung der wertorientierten Entscheidungsfindung von OMV und unserem Commitment, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Personen mit Respekt und Würde behandelt werden. Jede:r Einzelne hat das Recht, in einer professionellen Atmosphäre zu arbeiten, die die Chancengleichheit bei der Beschäftigung fördert und rechtswidrige diskriminierende Praktiken, einschließlich Belästigung, verbietet. Die P&C Ethics Policy zur Nichtdiskriminierung sensibilisiert für und schützt Menschenrechte und fordert ausdrücklich Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle. Dieser Ansatz stärkt die Unternehmenskultur, was wiederum die wesentlichen Auswirkungen eines positiven Arbeitsumfelds und Beschäftigungschancen fördert und so die Bindung sowie das Engagement der Beschäftigten erhöht. Ohne eine starke Unternehmenskultur besteht ein höheres Risiko für unethisches Verhalten, geringes Engagement und geringere Produktivität, was die Lebensqualität der Beschäftigten beeinträchtigen kann. Die Überwachung dessen erfolgt anhand der gegenüber unmittelbaren Vorgesetzten oder Mitgliedern der Abteilung P&C geäußerten Bedenken, der über den SpeakUp-Kanal eingegangenen Beschwerden sowie der an eine Ombudsstelle oder eigens eingerichtete lokale Ausschüsse herangetragenen Anliegen. [MDR-P-65b-65f] Dieses Konzept ist Teil der weiter gefassten Personalrichtlinie. Sofern nicht anders angegeben, werden die wesentlichen Inhalte, der Anwendungsbereich des Konzepts, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung des Konzepts (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#) behandelt.

Code of Business Ethics

[MDR-P-65a] [NaDiVeG] Der Code of Business Ethics gibt Richtlinien vor, wie Integrität, ethische Praktiken und Transparenz im Geschäftsumfeld gefördert werden können, damit alle Arbeitnehmer:innen in Bezug auf verantwortungsvolles Verhalten die höchsten Standards wahren. Er beschreibt, wie OMV seinen geschäftsethischen und rechtlichen Pflichten intern nachkommt, und definiert die Regeln und Prozesse im Zusammenhang mit Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen, Spenden- und Sponsoringaktivitäten, dem Umgang mit Vermittler:innen und Lobbyist:innen sowie anderen Rechtsbereichen wie Handelssanktionen, Geldwäsche oder fairen Wettbewerb. OMV hat auch Vorschriften zur Einhaltung des Kapitalmarktrechts, einschließlich der Verhinderung von Insiderhandel, eingeführt. Diese Vorschriften sind in einer separaten Richtlinie, dem Issuer Compliance Standard, enthalten. Der Überwachungsprozess ist im Abschnitt → [Compliance-Management-System](#) näher beschrieben. Der Code of Business Ethics ergänzt die → [Whistleblowing-Richtlinie](#).

Wir fordern von allen Parteien, mit denen wir Partnerschaftsvereinbarungen, wie beispielsweise Joint Ventures eingehen, die Einhaltung internationaler Geschäftsgrundsätze. Unternehmen, die Dienstleistungen für OMV erbringen (z. B. Lieferant:innen), müssen die Grundsätze des OMV Code of Business Ethics und die OMV Geschäftsethikstandards gemäß dem Code of Conduct befolgen. Die im Code of Business Ethics dargelegten Richtlinien werden durch eine Reihe organisatorischer Maßnahmen ergänzt. So müssen zum Beispiel Führungskräfte jedes Jahr allfällige Interessenkonflikte offenlegen oder bestätigen, dass es keine derartigen Konflikte gibt. Darüber hinaus müssen Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen in besonders exponierten Positionen die Einhaltung der Regeln des Code of Business Ethics durch Unterzeichnung der Compliance-Erklärung bestätigen. Auch neue Arbeitnehmer:innen müssen die Regeln des Code of Business Ethics zur Kenntnis nehmen, sich ausdrücklich diesen Regeln verpflichten und bei ihrem Eintritt in OMV das E-Learning zu Geschäftsethik absolvieren. Dahingehend wird der Code of Business Ethics durch die Grundsätze der → [Ethics & Integrity Policy](#) ergänzt. Im Zusammenspiel untermauern all diese Vorgaben die wesentlichen positiven Auswirkungen in Bezug auf unsere Förderung einer rechtskonformen und ethischen Unternehmenskultur, die ihrerseits ein positives Arbeitsumfeld schafft.

[MDR-P-65b, 65c] [NaDiVeG] Die höchste Ebene, die den Code of Business Ethics, die Ethics & Integrity Policy und die Whistleblowing-Richtlinie unterzeichnet, ist der Vorstand von OMV, der auch die rechtliche Verantwortung trägt. Die Verantwortung für die Umsetzung und Verwaltung der entsprechenden Prozesse und Richtlinien liegt beim:bei der SVP Internal Audit & Compliance. Diese Richtlinien gelten für alle Arbeitnehmer:innen in allen Ländern, in denen OMV tätig ist. Die in diesen Dokumenten festgelegten Vorgehensweisen und Prozesse werden bei jeder voll konsolidierten OMV Tochtergesellschaft umgesetzt und gelten für jede Person, die für OMV arbeitet.



[G1-1.9] [MDR-P-65d] [NaDiVeG] Im OMV Code of Business Ethics sind unsere Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Veruntreuung, Schmiergeldzahlungen, Betrug, Diebstahl und andere Formen der Korruption sowie Geldwäsche und das Verbot jeglicher Unterstützung politischer Parteien einschließlich Spenden festgeschrieben. Dieser Code entspricht den Standards der österreichischen und internationalen Antikorruptionsvorschriften, insbesondere dem Antikorruptionsübereinkommen der OECD und dem UK Bribery Act. OMV ist Unterzeichner des UN Global Compact und bekennt sich zu den Werten der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Diese Leitsätze bringen die Erwartungen der Regierungen an verantwortungsvolles Verhalten von Unternehmen zum Ausdruck und decken sämtliche Schlüsselbereiche unternehmerischer Verantwortung ab, einschließlich der Verhinderung von Bestechung, anderer Arten der Korruption und Wettbewerbsverzerrung.

[MDR-P-65e, 65f] OMV holt mit seinem standardisierten „Know Your Customer“- (KYC-)Fragebogen Informationen von seinen Geschäftspartner:innen ein, um das Risiko von Korruption, Geldwäsche, Sanktionen und anderen illegalen Verhaltensweisen bewerten zu können. Derartige Nachfragen sind für OMV wichtig, um bei der Gestaltung und Weiterentwicklung des OMV Compliance-Management-Systems und der zugrunde liegenden Richtlinien und Verfahren – wie beispielsweise den hier aufgeführten – die Erwartungen seiner Geschäftspartner:innen und Interessenträger:innen berücksichtigen zu können. Der OMV Code of Business Ethics und die Ethics & Integrity Policy sind auf unserer Website öffentlich zugänglich. Innerhalb des Unternehmens werden diese Richtlinien im Intranet über interne Blogs, in Schulungen und über unsere Compliance-App kommuniziert. So stellen wir sicher, dass sich alle Arbeitnehmer:innen mit den Inhalten vertraut machen und diese auch richtig verstehen. Nach außen hin werden der Inhalt dieser Richtlinien und ihre Bedeutung für die Geschäftstätigkeit von OMV in regelmäßigen Meetings und bei Vertragsverhandlungen mit lokalen Gemeinschaften und anderen externen Interessenträger:innen (z. B. Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen) kommuniziert.

[G1-1.10g] [NaDiVeG] Es ist für uns wichtig sicherzustellen, dass alle unsere Arbeitnehmer:innen unsere ethischen Werte und Grundsätze in vollem Umfang kennen. Schulungen sind ein wesentliches Element, um unsere Arbeitnehmer:innen sowie alle Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands über unsere Vorschriften zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung zu informieren und das Bewusstsein für ethische Fragen zu schärfen.

[G1-1.10h] [NaDiVeG] Alle Arbeitnehmer:innen, denen eine Compliance-Schulung zugewiesen wird (d. h. die Schulungszielgruppen), werden zu Beginn des Schulungszyklus auf Basis der bestehenden Struktur und des jeweiligen Risikopotenzials definiert. Dazu gehören Vorstandsmitglieder, Senior Vice Presidents, Vice Presidents und Abteilungsleiter:innen. Die Zielgruppen umfassen außerdem alle Arbeitnehmer:innen, die direkt an Mitglieder der oben genannten Managementfunktionen berichten. Darüber hinaus müssen alle Arbeitnehmer:innen der Einkaufsabteilung an verpflichtenden Schulungen zum Thema Geschäftsethik teilnehmen. Organisatorische und personelle Veränderungen während eines Schulungszyklus werden fortlaufend berücksichtigt. Im Jahr 2025 setzte die Compliance-Abteilung die Verankerung ethischer Grundsätze im Konzern durch zusätzliche Schulungsmaßnahmen fort. Insgesamt wurden 22 Präsenz-Workshops und -Schulungen für Führungsteams zur Vermittlung der Grundsätze unserer Ethics & Integrity Policy abgehalten. Weitere Informationen zu den Schulungen finden Sie im Abschnitt → [Schulungen](#). Darüber hinaus integrierte OMV 2025 seine Erwartungen im Zusammenhang mit Ethik- und Integritätsstandards in laufende Gespräche mit wichtigen strategischen Lieferant:innen.

Ethics & Integrity Policy

[G1-1.7] [G1-1.9] [MDR-P 65a, 65d] [NaDiVeG] In der Ethics & Integrity Policy, die den Code of Business Ethics ergänzt und weltweit für alle Arbeitnehmer:innen von OMV gilt, sind die Grundsätze für ethisches und integriertes Handeln dargelegt. Diese Richtlinie soll als Leitfaden dafür dienen, wie die Geschäfte in OMV geführt werden und was über die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus als akzeptables oder wünschenswertes Verhalten angesehen wird. Sie ist zudem Teil der OMV Werte. Unterstützend zur Ethics & Integrity Policy wurde ein Ethics & Integrity Committee eingerichtet, das sicherstellt, dass das Unternehmen seinen ethischen Werten und Verpflichtungen gerecht wird. Die in dieser Richtlinie enthaltenen Leitlinien zeigen auf, wie Integrität, ethische Praktiken und Transparenz im Geschäftsumfeld gefördert werden können, damit alle Arbeitnehmer:innen in Bezug auf verantwortungsvolles Verhalten die Standards von OMV wahren. Dadurch trägt die Richtlinie zur Förderung positiver Auswirkungen in Form einer starken und ethischen Unternehmenskultur bei. Weitere Angaben zum Überwachungsprozess finden Sie im Abschnitt → [G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung](#).

Durch die Umsetzung der Ethics & Integrity Policy bekräftigt OMV als Unterzeichner des United Nations Global Compact (UNGC) sein Engagement. [MDR-P 65b–65c, 65e–65f] In Bezug auf dieses Konzept werden, sofern nicht anders



angegeben, der Anwendungsbereich des Konzepts, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung des Konzepts (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [Code of Business Ethics](#) behandelt.

Whistleblowing-Richtlinie

[G1-1.9] [G1-1.10a] [MDR-P 65a] [NaDiVeG] Unsere interne Whistleblowing-Richtlinie, die ebenfalls den Code of Business Ethics ergänzt, legt dar, wie unsere Arbeitnehmer:innen und externe Interessenträger:innen vertraulich und anonym Meldungen insbesondere im Zusammenhang mit Korruption, Bestechungsgeldern, Interessenkonflikten und dem Wettbewerbs- oder Kapitalmarktrecht vornehmen können. Die Richtlinie hält auch fest, wie derartige Fälle zu handhaben sind, und definiert einen besonderen Schutz für Hinweisgeber:innen gegen jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen bei OMV. Dies umfasst sämtliche Handlungen oder Unterlassungen in einem arbeitsbezogenen Kontext, wie beispielsweise Entlassung, Herabstufung, Verweigerung der Beförderung, negative Leistungsbeurteilung oder Disziplinarmaßnahmen. [G1-1.11] [MDR-P-65a, 65d] Diese Richtlinie und unser Whistleblowing-Kanal sind speziell auf die Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, ausgerichtet. Der Überwachungsprozess und die entsprechenden externen Audits zur Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems sind im Abschnitt Compliance-Management-System beschrieben. [MDR-P 65b–65c, 65e–65f] In Bezug auf diese Richtlinie werden, sofern nicht anders angegeben, der Anwendungsbereich des Konzepts, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung des Konzepts (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [Code of Business Ethics](#) behandelt.

Integrity Platform: Schutz von Hinweisgeber:innen

[G1-1.10a] [G1-1.10c-i, 10c-ii] [G1-1.10e] [NaDiVeG] Wir haben Kanäle zur möglichst frühzeitigen Feststellung ethischen Fehlverhaltens eingerichtet. Um vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung großer finanzieller Verluste oder von Reputationsschäden zu ergreifen, sind rechtzeitige Mitteilungen von entscheidender Bedeutung. Beobachten Arbeitnehmer:innen potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten bzw. Verstöße gegen interne Regeln oder gesetzliche Vorschriften oder erhalten sie davon Kenntnis, sind sie ermutigt, dies zu melden. Dabei spielt es keine Rolle, ob derartige Verstöße von Arbeitnehmer:innen oder von Geschäftspartner:innen begangen werden. Neben Arbeitnehmer:innen sind andere Interessenträger:innen ebenfalls eine wertvolle Informationsquelle. Auch sie können uns bei der Feststellung von Verstößen gegen Ethikstandards unterstützen. Zu diesem Zweck hat OMV einen Whistleblower-Mechanismus eingeführt – die sogenannte „Integrity Platform“. Sie ist für alle Personen online zugänglich (➔ <https://omv-group.integrityline.app>). Alle Personen können dort vertraulich Meldungen übermitteln, sei es insbesondere im Zusammenhang mit Korruption, Bestechungsgeldern, Interessenkonflikten und dem Wettbewerbs- oder Kapitalmarktrecht. Die Meldung kann auf Wunsch anonym erfolgen.

[G1-1.10c-i, 10c-ii] Werden die Informationen in gutem Glauben gegeben, wird den jeweiligen Arbeitnehmer:innen in ihrer Eigenschaft als Hinweisgeber:innen besonderer Schutz gewährt. Dies fördert wiederum die „Speak-up“-Kultur im Unternehmen. Meldungen ziehen zu keinem Zeitpunkt Nachteile für die Hinweisgeber:innen innerhalb von OMV nach sich. Hinweisgeber:innen werden gegen jegliche Form von Vergeltung geschützt. Dies umfasst sämtliche Handlungen oder Unterlassungen in einem arbeitsbezogenen Kontext, wie beispielsweise Entlassung, Herabstufung, Verweigerung der Beförderung, negative Leistungsbeurteilung oder Disziplinarmaßnahmen. Der Schutz für Hinweisgeber:innen ist gemäß den geltenden nationalen Rechtsvorschriften und Definitionen auch für Personen anwendbar, die nicht unmittelbar selbst Hinweisgeber:innen sind. Whistleblowing und der Schutz von Hinweisgeber:innen sind immer wieder Gegenstand interner Kommunikationskampagnen und Teil der Schulungen zum Thema Geschäftsethik, die entweder in Form von E-Learnings oder als Präsenzs Schulungen angeboten werden.

G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Compliance-Management-System

[G1-3.16] [G1-3.18a] [NaDiVeG] OMV verfügt über ein weitreichendes Compliance-Management-System, das auf den Anforderungen des IDW PS 980 basiert und Richtlinien, Audits und Schulungen umfasst, die auf die Verhinderung,



Aufdeckung, Kontrolle und Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorwürfen oder -fällen ausgerichtet sind. Das System zielt darauf ab, die OMV Richtlinien zur Geschäftsethik im gesamten Unternehmen zu verankern und deren korrekte Umsetzung zu gewährleisten. Die Ausgestaltung und Anwendung des OMV Compliance-Management-Systems wurden extern auf seine Eignung und Wirksamkeit geprüft. Das Ergebnis jedes Audits war, dass das System von OMV angemessen konzipiert ist und wirksam umgesetzt wird. So kann systematisches Fehlverhalten hinsichtlich Geschäftsethik und Korruptionsbekämpfung, Kapitalmarkt- und Wettbewerbsrecht sowie in Bezug auf Handelssanktionen verhindert, aufgedeckt und unterbunden werden. Die letzte Prüfung wurde 2023 von Ernst & Young (EY) nach dem Prüfungsstandard (PS) 980 des deutschen Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) durchgeführt. Es wurde bestätigt, dass OMV ein ambitioniertes, gut etabliertes und ausgereiftes Compliance-Programm unterhält, das für alle Compliance-Bereiche angemessen konzipiert ist und im gesamten OMV Konzern wirksam umgesetzt wird.

Umgang mit Fehlverhalten

[G1-3.18b] [G1-3.20] Arbeitnehmer:innen sind aufgefordert, jegliches Fehlverhalten zu melden. Dazu sieht die interne Whistleblowing-Richtlinie von OMV die Möglichkeit zur anonymen Meldung ebenso vor wie den Schutz der Identität von Hinweisgeber:innen und die Zusicherung von Vertraulichkeit sowie einen besonderen Schutz von Hinweisgeber:innen vor Vergeltungsmaßnahmen. Alle Whistleblowing-Meldungen werden streng vertraulich behandelt, in jeder Hinsicht sorgfältig geprüft und vom Whistleblowing Committee weiter verfolgt. Dieses Komitee, dem Mitglieder des Senior Managements angehören, ist von der in die Angelegenheit involvierten Management-Kette getrennt. Informationen zur Integrity Platform, den zugrunde liegenden Prozessen und dem Schutz von Hinweisgeber:innen finden sich in der Integrity Platform selbst, in einem eigenen Infobereich im Intranet und in der Compliance-App.

[G1-3.18c] [NaDiVeG] OMV hat eine strikte Null-Toleranz-Politik bei Verstößen gegen die im Code of Business Ethics festgelegten Regeln eingeführt. Die Ergebnisse von Compliance-Untersuchungen werden nach diesem Grundsatz bewertet. Sollte eine Untersuchung ergeben, dass sich eine Arbeitnehmer:in tatsächlich eines Fehlverhaltens schuldig gemacht hat, werden mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen mit der Geschäftsleitung und der Personalabteilung besprochen. Diese Maßnahmen richten sich nach Art und Schweregrad des Vergehens, wobei alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden. Compliance-Belange werden in regelmäßigen Meetings mit entweder dem Gesamtvorstand oder jedem einzelnen Vorstandsmitglied, in regelmäßigen Sitzungen des Prüfungsausschusses mit dem Aufsichtsrat oder in Meetings mit dem:der Vorsitzenden des Aufsichtsrats erörtert und berichtet.

Risikomanagement

[G1-3.18a] [NaDiVeG] Externe und interne Risikofaktoren, insbesondere Veränderungen des regulatorischen Rahmens sowie jüngste Entwicklungen oder Vorfälle, werden laufend überwacht, um deren mögliche Auswirkungen auf das ständige Risikopotenzial von OMV zu beurteilen. Diese laufende Risikoanalyse schließt auch eine institutionalisierte halbjährliche Risikoanalyse im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements (Enterprise-Wide Risk Management; EWRM) von OMV ein. Werden neue Risiken identifiziert, ergreift OMV Maßnahmen zu deren Beseitigung. Bevor wir in einem neuen Land tätig werden, führen wir eine Analyse der Situation in diesem Land im Hinblick auf Geschäftsethik und Sanktionsgesetze durch. Dieses Business Ethics Entry Assessment berücksichtigt auch eine Analyse des Corruption Perception Index von Transparency International für das jeweilige Land.

Auf der Grundlage des Bewertungsergebnisses wird die Corporate Governance an den lokalen Standorten angepasst, um die Einhaltung der OMV Ethikstandards zu gewährleisten. OMV hat einen Prozess zur Überprüfung sowohl potenzieller neuer als auch bestehender Geschäftspartner:innen anhand von EU- und US-Sanktionslisten implementiert. Zusätzlich zu diesen Sanktionsprüfungen werden vor einem Vertragsabschluss oder bei Bedarf auch während der Geschäftsbeziehung umfassendere Due-Diligence-Prüfungen durchgeführt. Insbesondere erfolgt eine eingehende Überprüfung von Partner:innen von M&A-Transaktionen und strategischen Partnerschaften oder Geschäftspartner:innen, die bereits im Zusammenhang mit illegalem Verhalten in den Medien standen. Eine derartige Überprüfung umfasst potenzielle Geschäftspartner:innen, deren direkte und indirekte Aktionär:innen, andere Investor:innen sowie die wirtschaftlichen Eigentümer:innen von direkt oder indirekt involvierten juristischen Personen.



Deutliche Warnsignale sind Verbindungen zu Regierungsvertreter:innen sowie anderen Personen und Unternehmen, die in öffentlichkeitswirksamen Medienberichten im Zusammenhang mit politischen Affären und Korruptionsfällen genannt werden, oder zu sanktionierten Unternehmen sowie jede andere vermutete Verwicklung in illegales Verhalten. In Fällen, in denen Vermittler:innen, Lobbyist:innen oder Berater:innen beauftragt werden, lassen wir von einem externen Dienstleistungsunternehmen umfassende Recherchen einschließlich Hintergrundprüfungen durchführen. Darüber hinaus führt die OMV Einkaufsabteilung Lieferantenbewertungen durch.

Schulungen

[G1-3.18a] [G1-3.20] [G1-3.21a, 21c] [NaDiVeG] Schulungen zum Thema Geschäftsethik konzentrieren sich insbesondere auf die Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Arbeitnehmer:innen erfahren, wie mit Einladungen, Geschenken und möglichen Interessenkonflikten umzugehen ist und dass von ihnen erwartet wird, Ethik- und Integritätsgrundsätze im Tagesgeschäft und bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden die Arbeitnehmer:innen in den Themen Spenden und Sponsoring sowie in den Anforderungen im Umgang mit Vermittler:innen und Lobbyist:innen geschult. Alle Schulungsprogramme zum Thema Compliance sind Teil unseres umfassenden Compliance-Management-Systems und werden von diesem gesteuert. Sie sind für Arbeitnehmer:innen, die als Zielgruppe für die jeweilige Schulung identifiziert wurden, verpflichtend. Mehr zum Umfang, in dem die Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane geschult werden, finden Sie in den entsprechenden Tabellen im Abschnitt → [G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle](#).

[G1-3.21a] Das Online-Schulungsmodul zum Thema Geschäftsethik, das alle zwei Jahre neu ausgerollt wird, richtet sich an alle voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer:innen von OMV, während die Teilnehmer:innen an Präsenzs Schulungen nach risikospezifischen Kriterien, wie zum Beispiel der Tätigkeit im Vertrieb oder im Einkauf, ausgewählt werden. Die von uns angebotenen Schulungen zum Kartellrecht konzentrieren sich auf die Regeln für den Umgang mit Mitbewerber:innen, Kund:innen und Lieferant:innen. Teilnehmer:innen der Online- und Präsenzs Schulungen werden nach risikospezifischen Kriterien (z. B. Budgetverantwortung, Entscheidungsbefugnis gegenüber Dritten, exponierte Funktionen wie Einkauf und Verkauf) ausgewählt und – einem regelmäßigen Schulungszyklus folgend – zur Teilnahme eingeladen.

Beratung

[G1-3.18a] [G1-3.20] [NaDiVeG] Alle Arbeitnehmer:innen von OMV haben die Möglichkeit, sich zu Compliance-Themen beraten zu lassen. Dabei ergänzen Beratung und Schulungen einander. Letztere dienen der Sensibilisierung der Arbeitnehmer:innen, damit sie in der Lage sind, potenzielle Risiken zu erkennen, und auch bereit sind, Beratung in Anspruch zu nehmen. Aufgabe der Beratung ist es, kritische Compliance-Situationen zu bewerten und rechtskonforme Lösungen zu bieten. Die Arbeitnehmer:innen können sich dazu entweder an lokale Compliance-Beauftragte vor Ort oder direkt an die Compliance-Abteilung in der Konzernzentrale wenden.

Integration in Geschäftsprozesse

[G1-3.18a] [NaDiVeG] Eine weitere präventive Maßnahme ist die Implementierung von Compliance-Prüfungen in Geschäftsprozesse. Die Ausgestaltung und der Grad der Automatisierung dieser Prüfungen variieren je nach Compliance-Bereich. Mit Blick auf Handelssanktionen erfolgt beispielsweise täglich ein vollautomatischer Abgleich aller in den Stammdatensystemen enthaltenen Daten mit Sanktionslisten. In bestimmten Ländern, in denen OMV tätig ist, wird eine automatische Integritätsprüfung der Geschäftspartner:innen durchgeführt. In anderen Bereichen erfolgt die Compliance-Prüfung aufgrund der im Code of Business Ethics definierten Prozessanforderungen unter expliziter Einbeziehung der Compliance-Organisation. Beispiele hierfür sind Prüfungen und Genehmigungen von Geschenken, Einladungen, Sponsoring- und Spendenaktivitäten, Hintergrundrecherchen vor der Einbeziehung bestimmter Geschäftspartner:innen (z. B. Vermittler:innen) und Bewertungen vor Aufnahme der Geschäftstätigkeit in einem neuen Land. Ergänzend zu den im Code of Business Ethics festgelegten Prozessen wird die Compliance-Organisation anlassspezifisch hinzugezogen, etwa bei der Entwicklung neuer Geschäftsstrategien oder Geschäftsmodelle oder der Durchführung von (Groß-)Projekten. Das bedeutet, dass Projekte bereits in einem frühen Stadium auf ihre Compliance hin geprüft werden.

Bewusstseinsbildung

[G1-3.20] [G1-3.21a-21c] [NaDiVeG] Für OMV ist es von strategischer Bedeutung, sicherzustellen, dass all unsere Arbeitnehmer:innen die ethischen Werte und Grundsätze des Unternehmens sowie die zugrunde liegenden



Richtlinien in vollem Umfang kennen. Schulungen sind ein wesentliches Element, um unsere Arbeitnehmer:innen über unsere Regeln und Richtlinien zur Geschäftsethik sowie zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung zu informieren und das Bewusstsein für ethische Fragen zu schärfen. Darüber hinaus gibt es einen eigenen Compliance-Bereich im Intranet, in dem die OMV Arbeitnehmer:innen detaillierte Informationen, Orientierungshilfen und Richtlinien zu allen Compliance-Bereichen und insbesondere zu Fragen der Geschäftsethik und Korruptionsbekämpfung finden. Außerdem sind Compliance-Themen, wie Whistleblowing und Schutz von Hinweisgeber:innen, Speaking-up und geschäftsethische Themen immer wieder Gegenstand interner Kommunikationsmaßnahmen, die im Intranet veröffentlicht werden. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [Kennzahlen](#).

[G1-3.18a] [G1-3.20] [G1-3.21a] Darüber hinaus hat OMV eine Compliance-App eingeführt, die Arbeitnehmer:innen auf ihren Mobiltelefonen nutzen können und die den schnellen Zugriff auf Unterlagen, Richtlinien und dazugehörige Tools für alle Compliance-Belange ermöglicht. Arbeitnehmer:innen können Anfragen zu sämtlichen ethischen Themen stellen, wie zum Beispiel zu Geschenken, Einladungen oder Interessenkonflikten. Weiters können Sponsoring- oder Spendenaktivitäten geprüft und registriert sowie neue Geschäftspartner:innen einer Handelssanktions- und Embargolistenprüfung unterzogen werden. Außerdem erfahren Arbeitnehmer:innen, wie man mit Insiderinformationen umgeht, und können Anträge zum Wertpapierhandel oder Anfragen zu kartellrechtlichen Angelegenheiten stellen. Und nicht zuletzt können nützliche Anleitungen zu allen ethischen Themen abgerufen und Meldungen zu ethischem Fehlverhalten über den sicheren Meldekanal der Integrity Platform übermittelt werden.

Kennzahlen und Ziele

Ziele



Förderung des Bewusstseins für ethische Werte und Prinzipien

[MDR-T-80a-80h] [NaDiVeG]

[MDR-T-80a] Wir legen größten Wert darauf, die einheitliche Einhaltung unserer Geschäftsethikstandards – festgelegt in unserem Code of Conduct, unserem Code of Business Ethics und unserer Ethics & Integrity Policy – überall sicherzustellen, wo wir tätig sind. Dies erreichen wir, indem wir Präsenz- oder Online-Schulungen zum Thema Geschäftsethik für alle definierten Zielgruppen durchführen und unter den betreffenden Arbeitnehmer:innen das Bewusstsein für ethische Werte und Prinzipien fördern.

2025

Durchführung von Präsenz- oder Online-Schulungen zum Thema Geschäftsethik für alle Arbeitnehmer:innen der Zielgruppe

2030

Förderung des Bewusstseins für ethische Werte und Prinzipien bei allen Arbeitnehmer:innen der Zielgruppe

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Alle Arbeitnehmer:innen der Zielgruppe von Unternehmen oder Anlagen aller Geschäftsbereiche von OMV, bei denen OMV 100% Betriebsführerschaft/Mehrheitsbesitz (exkl. Borealis) hat
Nicht im Umfang enthalten	Arbeitnehmer:innen von Anlagen/Unternehmen, die nicht von OMV betrieben werden bzw. sich nicht mehrheitlich im Besitz von OMV befinden und Arbeitnehmer:innen von Borealis
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2022
Bezugswert	Arbeitnehmer:innen der Zielgruppe von OMV und OMV Petrom (ohne Borealis)

[MDR-T-80f] Dieses Ziel stimmt mit unserem Commitment überein, die Geschäfte auf nachhaltige und ethische Art und Weise zu führen. Dies ist für OMV entscheidend, denn nur so können wir langfristig Wert schaffen und Werte sichern sowie vertrauensvolle Partnerschaften aufbauen. Gleichzeitig gelingt es uns so, Kund:innen sowie die besten



Lieferant:innen, Investor:innen und Arbeitnehmer:innen zu gewinnen. Die Zielgruppe der Arbeitnehmer:innen umfasst all jene, die innerhalb der definierten risikobasierten Zielgruppen für Schulungen zur Geschäftsethik identifiziert wurden. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Rahmen interner Workshops unter Einbeziehung relevanter interner Interessenträger:innen und Geschäftsfunktionen vorgeschlagen und vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Im Berichtsjahr wurden keine Änderungen an den Zielen, Kennzahlen oder Methoden vorgenommen. Dieses Ziel wird jährlich überprüft.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Insgesamt **10.501** OMV Arbeitnehmer:innen wurden im Jahr 2025 persönlich in Geschäftsethik/Korruptionsbekämpfung geschult. Diese Zahl setzt sich zusammen aus **785** OMV Arbeitnehmer:innen, die an Präsenzs Schulungen zu Geschäftsethik/Korruptionsbekämpfung teilnahmen, und **9.716** Arbeitnehmer:innen, die das E-Learning-Programm zu Geschäftsethik/Korruptionsbekämpfung absolvierten. Im Jahr 2025 wurden zudem **449** OMV Arbeitnehmer:innen in Präsenz in Wettbewerbsrecht geschult. Insgesamt **394** Arbeitnehmer:innen (2024: 629) von Borealis erhielten maßgeschneiderte Präsenzs Schulungen/virtuelle Schulungen zu Korruptionsbekämpfung (2025: 207; 2024: 323) bzw. Wettbewerbsrecht (2025: 187; 2024: 306).



G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 im Zusammenhang mit Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Schulungen zu Geschäftsethik/Bekämpfung von Korruption (Präsenzs Schulungen), Schulungen zum Wettbewerbsrecht (Präsenzs Schulungen), Unternehmensethik/Bekämpfung von Korruption (E-Learning-Programm) sowie Schulungen zum Wettbewerbsrecht (E-Learning-Programm) finden Sie im → [Anhang: G1-4 Korruptions- oder Bestechungsfälle](#).

Kennzahlen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung

[G1-4.21b] [G1-4.22, 24a, 24b] [G1-4.25a, 25b, 25c] [MDR-M.77c] [Freiwillig] [NaDiVeG]

		2025	2024
ESRS-Kennzahlen			
Präsenzs Schulungen			
Derzeit im laufenden Schulungszyklus für das Programm der Präsenzs Schulungen in Geschäftsethik/Korruptionsbekämpfung abgedeckte risikobehaftete Funktionen	%	63	39
Derzeit im laufenden Schulungszyklus für das Programm der Präsenzs Schulungen in Wettbewerbsrecht abgedeckte risikobehaftete Funktionen	%	82	38
E-Learning-Programm			
Durch das E-Learning-Programm zu Geschäftsethik/Korruptionsbekämpfung abgedeckte risikobehaftete Funktionen	%	97	n.a.
Sonstige Kennzahlen			
Verurteilungen wegen Verstoßes gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	Anzahl	0	0
Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	EUR Mio	0	0
Bestätigte Korruptions- oder Bestechungsfälle	Anzahl	0	0
Bestätigte Fälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder abgemahnt wurden	Anzahl	0	0
Bestätigte Fälle, in denen Verträge mit Geschäftspartner:innen aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung beendet oder nicht verlängert wurden	Anzahl	0	0
Freiwillige Kennzahlen			
Whistleblowing-Fälle im OMV Konzern, die der Compliance-Abteilung über die OMV Whistleblowing-Kanäle zur Kenntnis gebracht wurden ¹	Anzahl	69	60
Bestätigte Fälle von Interessenkonflikten	Anzahl	0	n.a.
Bestätigte Fälle von Geldwäsche oder Insiderhandel	Anzahl	0	n.a.
Standorte mit Ethikzertifizierung	%	100	n.a.
Standorte, die intern auf bestimmte Ethikbelange hin bewertet oder geprüft wurden	%	100	n.a.

1 Aufgrund von Verschwiegenheitsverpflichtungen können über Arten des Fehlverhaltens und ergriffene Maßnahmen keine Informationen veröffentlicht werden.



Schulungen zu Geschäftsethik/Bekämpfung von Korruption (Präsenzschulungen)

[G1-3.21a, 21b, 21c] [MDR-M.77c] [NaDiVeG]

	2025			
	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen (Anzahl)				
Zielgruppe insgesamt	1.178	824	47	n.a.
Im Berichtsjahr geschulte Personen insgesamt	402	152	13	383
Schulungsmethode und -dauer (Stunden)				
Präsenzschulungen	1	1	1	1
Computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Freiwillige computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Häufigkeit				
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	n.a.
Behandelte Themen				
Definition von Korruption	x	x	x	x
Konzepte (Code of Business Ethics, Ethics & Integrity Policy, Whistleblowing-Richtlinie)	x	x	x	x
Verfahren zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	x	x	x	x
Schutz von Hinweisgeber:innen	x	x	x	x

Schulungen zu Geschäftsethik/Bekämpfung von Korruption (Präsenzschulungen)

[G1-3.21a, 21b, 21c] [MDR-M.77c] [NaDiVeG]

	2024			
	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen (Anzahl)				
Zielgruppe insgesamt	920	723	59	n.a.
Im Berichtsjahr geschulte Personen insgesamt	357	344	22	844
Schulungsmethode und -dauer (Stunden)				
Präsenzschulungen	1	1	1	1
Computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Freiwillige computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Häufigkeit				
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	n.a.
Behandelte Themen				
Definition von Korruption	x	x	x	x
Konzepte (Code of Business Ethics, Ethics & Integrity Policy, Whistleblowing-Richtlinie)	x	x	x	x
Verfahren zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	x	x	x	x
Schutz von Hinweisgeber:innen	x	x	x	x



Schulungen zum Wettbewerbsrecht (Präsenzs Schulungen)

[G1-3.21a, 21b, 21c] [MDR-M.77c] [NaDiVeG]

	2025			
	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen (Anzahl)				
Zielgruppe insgesamt	850	181	45	n.a.
Im Berichtsjahr geschulte Personen insgesamt	449	88	19	n.a.
Schulungsmethode und -dauer (Stunden)				
Präsenzs Schulungen	1,5	1,5	1,5	n.a.
Computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Freiwillige computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Häufigkeit				
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	n.a.
Behandelte Themen				
Horizontale Beziehungen/Kartelle	x	x	x	n.a.
Vertikale Beziehungen	x	x	x	n.a.
Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung	x	x	x	n.a.
Vorgehen bei Hausdurchsuchungen	x	x	x	n.a.

Schulungen zum Wettbewerbsrecht (Präsenzs Schulungen)

[G1-3.21a, 21b, 21c] [MDR-M.77c] [NaDiVeG]

	2024			
	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen (Anzahl)				
Zielgruppe insgesamt	642	209	38	n.a.
Im Berichtsjahr geschulte Personen insgesamt	245	73	17	51
Schulungsmethode und -dauer (Stunden)				
Präsenzs Schulungen	1,5	1,5	1,5	1,5
Computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Freiwillige computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Häufigkeit				
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	Dreijähriger Schulungszyklus	n.a.
Behandelte Themen				
Horizontale Beziehungen/Kartelle	x	x	x	x
Vertikale Beziehungen	x	x	x	x
Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung	x	x	x	x
Vorgehen bei Hausdurchsuchungen	x	x	x	x



Geschäftsethik/Bekämpfung von Korruption (E-Learning-Programm)¹

[G1-3.21a, 21b, 21c] [MDR-M.77c] [NaDiVeG]

	2025			
	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen (Anzahl)				
Zielgruppe insgesamt	10.066	1.465	131	n.a.
Im Berichtsjahr geschulte Personen insgesamt	9.716	1.443	122	n.a.
Schulungsmethode und -dauer (Stunden)				
Präsenzschulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Computerbasierte Schulungen	0,75	0,75	0,75	n.a.
Freiwillige computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Häufigkeit				
Wie häufig sind Schulungen erforderlich? (OMV)	Zweijähriger Schulungszyklus	Zweijähriger Schulungszyklus	Zweijähriger Schulungszyklus	n.a.
Behandelte Themen				
Definition von Korruption	x	x	x	n.a.
Konzepte (Code of Business Ethics, Whistleblowing-Richtlinie)	x	x	x	n.a.
Verfahren zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	x	x	x	n.a.
Schutz von Hinweisgeber:innen	x	x	x	n.a.

¹ Dieses E-Learning-Programm wird alle zwei Jahre angeboten. Daher sind keine Vergleichswerte angegeben.

Schulungen zum Wettbewerbsrecht (E-Learning-Programm)¹

[G1-3.21a, 21b, 21c] [MDR-M.77c] [NaDiVeG]

	2024			
	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Sonstige eigene Arbeitskräfte
Abdeckung durch Schulungen (Anzahl)				
Zielgruppe insgesamt	858	201	27	n.a.
Im Berichtsjahr geschulte Personen insgesamt	811	188	23	n.a.
Schulungsmethode und -dauer (Stunden)				
Präsenzschulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Computerbasierte Schulungen	0,75	0,75	0,75	n.a.
Freiwillige computerbasierte Schulungen	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Häufigkeit				
Wie häufig sind Schulungen erforderlich? (OMV)	Zweijähriger Schulungszyklus	Zweijähriger Schulungszyklus	Zweijähriger Schulungszyklus	n.a.
Behandelte Themen				
Horizontale Beziehungen/Kartelle	x	x	x	n.a.
Vertikale Beziehungen	x	x	x	n.a.
Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung	x	x	x	n.a.
Vorgehen bei Hausdurchsuchungen	x	x	x	n.a.

¹ Dieses E-Learning-Programm wird alle zwei Jahre angeboten. Daher sind hier keine Vergleichswerte angegeben.



G1 Geschäftsethik sowie Korruptions- und Bestechungsbekämpfung bei Borealis

[G1-3.21b] [MDR-M.77c] [NaDiVeG]

Risikobehaftete Funktionen

	2025	2024
Abdeckung durch Schulungen		
Geschulte Personen insgesamt ¹	207	323
Schulungsmethode und Dauer		
Präsenzschulungen (Stunden)	n.a.	n.a.
Computerbasierte Schulungen (Stunden)	0,5	0,5
Freiwillige computerbasierte Schulungen (Stunden)	n.a.	n.a.
Häufigkeit		
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Jährlich	Jährlich

1 Die Anzahl für 2024 wurde nach einer Datenüberprüfung im Berichtszyklus 2025 aktualisiert, wodurch es zu überarbeiteten Definitionen für die Abdeckung durch Schulungen kam.

[MDR-M77a] Borealis verwendet die folgenden Leistungskennzahlen, um Performance und Wirksamkeit zu bewerten.

G1 Kennzahlen zur Bewertung eigener Performance und Wirksamkeit bei Borealis

[MDR-M77.a]

Kennzahl und Definition	Einheit	Methode	2025	2024
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen von Borealis, die das E-Learning zur Borealis Ethics & Integrity Policy, dem Code of Business Ethics und dem Code of Conduct abgeschlossen haben	%	Anzahl der Arbeitnehmer:innen von Borealis, die das E-Learning absolvierten, als Prozentsatz der Anzahl der Arbeitnehmer:innen von Borealis, denen das E-Learning zugewiesen wurde	93	85
Anzahl der von den eigenen Arbeitskräften von Borealis über die Whistleblower-Hotline erstatteten Meldungen	Anzahl	Die Daten stammen von EQS, dem externen Dienstleister für die Borealis Whistleblower-Hotline. Unbestätigte Fälle werden gezählt, es sei denn, der gemeldete Missstand stellt offensichtlich kein Fehlverhalten dar.	79	62
Anzahl der Verstöße oder Empfehlungen aus Rezertifizierungs- oder Überwachungsaudits nach ISO 37301/37001	Anzahl	Die verpflichtende jährliche Prüfung der Borealis GmbH wird vom externen Prüfungsunternehmen durchgeführt. Danach wird ein Bericht erstellt und verteilt, in dem jeder Verstoß beschrieben wird.	2	2

[MDR-M77b] Sofern nicht anders angegeben, wird die Messung aller unten angeführten Kennzahlen von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert. Die Anzahl der Verstöße oder Empfehlungen aus Rezertifizierungs- oder Überwachungsaudits nach ISO 37301/37001 wird von der Zertifizierungsstelle Austrian Standards validiert. Die ISO-Zertifikate können von der Borealis Website heruntergeladen werden: [➔ www.borealisgroup.com](https://www.borealisgroup.com). Mehr dazu finden Sie im [➔ Borealis Geschäftsbericht 2025 – Konzernlagebericht – Nachhaltigkeitserklärung](#).



G1 Unternehmensführung

Wesentliches Thema: G1 Unternehmensführung

Wesentliches Unterthema: Management der Beziehungen zu Lieferant:innen, einschließlich Zahlungspraktiken

Förderung starker Lieferantenbeziehungen, um eine widerstandsfähige und innovative Lieferkette zu gewährleisten, die unseren allgemeinen Fortschritt und Erfolg unterstützt, sowie Einbeziehung sozialer und ökologischer Aspekte (z. B. Geschäftsethik, Menschenrechte, Sicherheit und CO₂-Bilanz von Lieferant:innen) in das Lieferkettenmanagement

Relevante SDGs:



SDG-Ziele

13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken
16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferant:innen

[G1-2.12] Unser Ziel bei OMV ist es, Innovationen zu fördern, Wertschöpfung zu maximieren und verantwortungsvolles Wachstum in der Lieferkette zu ermöglichen. Dazu gehört die enge Zusammenarbeit mit unseren Partner:innen, Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen in Bezug auf alle anwendbaren Rechtsvorschriften, unsere internen Grundsätze zu Sicherheit und Umweltschutz sowie Menschenrechtsstandards. Durch die Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen in unsere gesamte Lieferkette (z. B. Audits, Bewertungen und Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung) wollen wir eine positive Veränderung in der Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen bewirken. Gleichzeitig gilt es, mögliche negative Auswirkungen ihnen gegenüber, wie wirtschaftliche Störungen aufgrund von Zahlungsverzögerungen, zu begrenzen.

Die wesentlichen potenziellen Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Management der Beziehungen zu Lieferant:innen, einschließlich Zahlungspraktiken, finden Sie im Abschnitt → [SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#). Dieses wesentliche Unterthema wird zentral vom OMV Konzerneinkauf gesteuert. Dieser wird vom: von der Chief Procurement Officer (CPO) geleitet, der: die an den: die Chief Financial Officer (CFO) berichtet. Bei OMV Petrom und bei Borealis gibt es lokale CPOs, die an die jeweiligen CFOs berichten.

Spezifische Konzepte und Verpflichtungen im Zusammenhang mit unserem Lieferantenmanagement

Code of Conduct

[MDR-P-65a-65f] In Bezug auf den Code of Conduct werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für Management der Beziehungen zu Lieferant:innen einschließlich Zahlungspraktiken, der Überwachungsprozess, der Anwendungsbereich des Konzepts, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei



der Festlegung des Konzepts (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte behandelt](#).

Konzernweite Beschaffungsrichtlinie und Purchase-to-Pay-Standard

[MDR-P-65a] Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie von OMV beschreibt den gesamten Prozess der Lieferantenbindung und des Lieferantenmanagements, einschließlich der Einbindung von Menschenrechtsaspekten in die Präqualifikation von Lieferant:innen sowie in Audits und Meetings. Durch die darin festgelegten Regelungen befasst sich diese Richtlinie sowohl mit den potenziellen positiven Auswirkungen unserer aktiven Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen als auch mit den potenziellen negativen Auswirkungen einer finanziellen Anfälligkeit unserer Geschäftspartner:innen durch deren erhebliche Abhängigkeit von OMV als Haupteinnahmequelle. Der Purchase-to-Pay-Standard definiert die Mindestanforderungen für den konzernweiten Purchase-to-Pay-Prozess, der alle bestehenden Regelungen innerhalb des Prozessumfangs umfasst. Dieser Standard betrifft Aktivitäten wie die Bestellung und den Einkauf von Waren und Dienstleistungen bei externen Lieferant:innen (ausgenommen Intercompany-Einkäufe) sowie deren Empfang, Abrechnung und Bezahlung. Im Zusammenspiel mit der konzernweiten Beschaffungsrichtlinie legt der Purchase-to-Pay-Standard die Verfahren und Zahlungsbedingungen fest, die den zeitlichen Rahmen für die Begleichung der Rechnungen unserer Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen vorgeben, um unsere potenziellen negativen Auswirkungen auf unsere Geschäftspartner:innen aufgrund von Zahlungsverzug zu mindern. Die Einkaufseinheiten „Governance & Analytics“ und „Strategy & Digitalization“ führen halbjährliche Kontrollen und Fortschrittsüberprüfungen anhand der Zielvorgaben durch, um die Wirksamkeit der Umsetzung der konzernweiten Beschaffungsrichtlinie zu überwachen.

[MDR-P-65b] Sowohl die konzernweite Beschaffungsrichtlinie als auch der Purchase-to-Pay-Standard gelten für OMV (OMV Aktiengesellschaft und alle ihre voll konsolidierten Tochtergesellschaften), einschließlich Borealis¹ und OMV Petrom und deren Tochtergesellschaften. Die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Mindeststandards gelten für alle Beschaffungsaktivitäten bei OMV, die vom OMV Konzerneinkauf verwaltet werden, während einige Waren und Dienstleistungen (wie zum Beispiel erneuerbare Kraftstoffe und Rohstoffe oder Handelsaktivitäten) von anderen Abteilungen eingekauft werden. [MDR-P-65c] Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie und der Purchase-to-Pay-Standard von OMV werden vom Vorstand unterzeichnet und genehmigt. Die oberste Verantwortung für die konzernweite Beschaffungsrichtlinie liegt beim:bei der Chief Procurement Officer. Für den Purchase-to-Pay-Standard ist hingegen der:die Chief Information Officer zuständig, der:die direkt an den:die CFO berichtet.

[MDR-P-65e] Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie und der Purchase-to-Pay-Standard wurden in umfassender Abstimmung mit internen Interessenträger:innen, einschließlich Kreditoren- und Unternehmensvertreter:innen, entwickelt. Sie basieren zudem auf Informationen, die im Zuge unserer Zusammenarbeit mit den externen Partnern CDP und EcoVadis eingeholt wurden. [MDR-P-65f] Die Bestimmungen stehen allen OMV Arbeitnehmer:innen über die Regulations Alignment Platform im OMV Intranet zur Verfügung. Relevante Aspekte für Lieferant:innen werden in vertragliche Vereinbarungen aufgenommen.

[G1-2.14] [G1-6.31] Zur Standardisierung der Zahlungsbedingungen für unsere Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen, einschließlich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), sind in unserer konzernweiten Beschaffungsrichtlinie und im Purchase-to-Pay-Standard Standardzahlungsfristen von 60 Tagen festgelegt. Wir überwachen kontinuierlich, dass die Zahlungsbedingungen mit den vertraglichen Vereinbarungen, die mit unseren Lieferant:innen getroffen wurden, übereinstimmen. Zu diesem Zweck schlägt das SAP-System einen Tag vor Ablauf der Zahlungsfrist alle fälligen Rechnungen zur Zahlung vor, die dann automatisch am nächsten Tag bezahlt werden, ohne dass ein manueller Eingriff erforderlich ist. Wenn Rechnungen zur Zahlung gesperrt werden (z. B. aus steuerlichen Gründen), werden die Gründe analysiert und Abhilfemaßnahmen eingeleitet.

Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie beschreibt spezifische Prozesse im Zusammenhang mit der Lieferantenbindung und dem Lieferantenmanagement. Diese umfassen:

Management der Beziehungen zu Lieferant:innen

[G1-2.15a] Das OMV Rahmenwerk für das Management der Beziehungen zu Lieferant:innen konzentriert sich darauf, strategische Beziehungen zu unseren Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen zu schaffen. Außerdem

1 Ausgenommen mtrn plastics GmbH, mtrn compact GmbH, Ecoplast Kunststoffrecycling GmbH, DYM Solution Co Ltd., Integra Plastics AD, Renasci Oostende Recycling N.V., Rialti Sp.A.



berücksichtigt dieses Rahmenwerk das Thema Nachhaltigkeit in der Lieferantensegmentierung, bei der Lieferantenleistung, bei Lieferantenmeetings und in Bezug auf Innovation bei Lieferant:innen. Um OMV bei seiner Transformation zu einem führenden Unternehmen im Bereich innovativer nachhaltiger Kraftstoffe, Chemikalien und Materialien sowie Kreislaufwirtschaft zu unterstützen, ist es unabdingbar, die Lieferant:innen zu Innovationen zu ermutigen. Dies trägt dazu bei, ihr Potenzial freizusetzen, und die innovativen Lösungen, die sie entwickeln, bieten eine gute Möglichkeit zur Intensivierung und Konsolidierung der Partnerschaften. Darüber hinaus kann eine aktive und faire Einbeziehung der Lieferant:innen in Nachhaltigkeitsaspekte positive Veränderungen in der Lieferkette bewirken. Gleichzeitig werden die potenziellen negativen Auswirkungen der finanziellen Anfälligkeit von Lieferant:innen aufgrund von Zahlungsverzug durch OMV gemindert.

Präqualifikation

[G1-2.15b] Die Präqualifikation von Lieferant:innen ist Teil der vorvertraglichen Tätigkeiten, bei denen OMV Informationen von potenziellen Lieferant:innen einholt, um die Einhaltung unserer Anforderungen in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, and Environment; HSSE) und Nachhaltigkeit zu bewerten. Ziel des Präqualifikationsprozesses ist es, potenzielle Lieferant:innen zu prüfen, bevor wir sie an Bord holen. So können wir sicherstellen, dass nur jene Lieferant:innen für eine zukünftige Zusammenarbeit infrage kommen, die unsere HSSE- und Nachhaltigkeitsstandards erfüllen. Die Präqualifikation basiert auf einer standardisierten Liste von Elementen und Zielen in Übereinstimmung mit dem HSSE-Managementsystem von OMV (z. B. HSSE-Richtlinie; ISO 9001, 14001, 45001) und unserem Nachhaltigkeits-Framework (z. B. Nachhaltigkeitsrichtlinie, Menschenrechts-Grundsatzerklärung und Beschwerdemechanismen).

Lieferantenauswahl

[G1-2.15b] Im Anschluss an die Präqualifikation wählt der Einkauf gemeinsam mit Unternehmensvertreter:innen im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens die geeignetsten Lieferant:innen auf der Grundlage eines vordefinierten Katalogs wirtschaftlicher und technischer Kriterien aus. Um Beschaffungsverfahren verstärkt auf Nachhaltigkeit auszurichten, werden soziale und Umweltkriterien bei der wirtschaftlichen Bewertung mit einbezogen. Zur Unterstützung der allgemeinen Nachhaltigkeitsziele 2030 des OMV Konzerns und der Ambition der Abteilung Sustainable Procurement, der Nachhaltigkeit bei der Beschaffung einen „Wert“ zu geben, nahm die Einkaufsabteilung zwei Kriterien zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung der Bieter:innen in deren wirtschaftliche Bewertung auf: das EcoVadis-Rating und die Beantwortung unseres Fragebogens zum Klimawandel.

Im Jahr 2025 lud OMV mehr als 1.000 Lieferant:innen ein, einen vereinfachten Fragebogen zum Klimawandel auszufüllen, der intern in Anlehnung an die Struktur des CDP-Fragebogens entwickelt wurde. Zusätzlich zur Berichterstattung über ihre Emissionen fragten wir die Lieferant:innen, ob sie CO₂-Reduktionsziele festgelegt haben, und luden sie ein, uns Initiativen oder Projekte zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes vorzustellen, an denen sie uns gerne beteiligen würden. Die Auswahl der Lieferant:innen erfolgte nach Einkaufsvolumen, um durch Einbindung unserer größten Geschäftspartner:innen die Auswirkungen zu maximieren. Darüber hinaus vermittelten wir unseren Lieferant:innen in persönlichen Treffen und Webinaren ein besseres Verständnis der Anforderungen des Fragebogens zum Klimawandel und erläuterten ihnen, warum diese Informationen für OMV wichtig sind.

Risikobewertungen

[G1-2.15a] Die Kenntnis des Risikos von Lieferant:innen ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung, ob und wie wir mit ihnen Geschäfte machen. Das vom OMV Einkauf in unserem internen IT-System erstellte Risikoprofil für Tier-1-Lieferant:innen soll die Widerstandsfähigkeit der Lieferkette stärken und helfen, die Anforderungen der Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive; CSRD) sowie der Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive; CSDDD) zu erfüllen. Die darin definierten Hauptrisikobereiche sind Nachhaltigkeit, Einkauf und HSSE. Zusätzlich hat OMV einen Screening-Prozess eingeführt, der sicherstellt, dass Vertragspartner:innen, gegen die von der EU oder internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen Sanktionen verhängt wurden, nicht als Einkaufspartner:innen akzeptiert werden.

Audits

[G1-2.15a] OMV führt zwei Arten von Audits seiner Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen durch: „Together for Sustainability“- (TfS-) Audits vor Ort, die sich auf die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens konzentrieren, und Audits, die von einem externen Prüfungsunternehmen vorgenommen werden. Die Audits werden im Rahmen des Präqualifikationsprozesses und/oder während des Vertragsabschlusses durchgeführt. Das Ziel der Audits ist, die



Performance unserer Lieferant:innen zu messen und Maßnahmen zu definieren, die es ihnen ermöglichen, ihre Performance zu optimieren und die Anforderungen von OMV zu erfüllen. Bei externen Audits achten wir besonders auf die finanzielle Stabilität unserer Lieferant:innen, ihre Strategie und Organisation, die Lieferkette, die Nachhaltigkeit (z. B. soziale und ökologische Aspekte) und ihre Cybersicherheitsleistung. Jedes mit einem Warnhinweis versehene Auditergebnis wird vom Einkaufsteam in Zusammenarbeit mit Vertreter:innen des Business und anderen relevanten Funktionen (z. B. HSSE, Rechtsabteilung, Interne Revision und Compliance) weiterverfolgt und analysiert. Die Lieferant:innen werden über das Ergebnis des Audits informiert und aufgefordert, einen Korrekturplan mit konkreten Maßnahmen und einen Zeitplan für deren Umsetzung vorzulegen. Im Jahr 2025 hatten 16 Audits (2024: 13) konkrete Maßnahmen zur Folge.

CO₂-Transparenz in der Lieferkette

[G1-2.15a] Unser Ziel ist es, den CO₂-Gehalt der von uns eingekauften Waren und Dienstleistungen fortlaufend zu überwachen und zu verringern. Nur gemeinsam mit unseren Lieferant:innen können wir Initiativen zur CO₂-Reduktion entwickeln, um die CO₂-Emissionen in der Lieferkette kontinuierlich zu senken und unsere Verpflichtungen aus dem Pariser Abkommen zu erfüllen. Zentrales Instrument zur Sicherstellung von Transparenz in Bezug auf CO₂-Ausstoß in der Lieferkette ist unser Fragebogen zum Klimawandel, der eng verknüpft ist mit unserem Ziel → [Einbindung der Lieferant:innen und Bewertung ihrer CO₂-Bilanz](#).

Aufbau von Lieferantenkapazitäten

[G1-2.15] OMV arbeitet mit seinen Lieferant:innen zusammen, um die Nachhaltigkeitsleistung insgesamt zu verbessern. Die Lieferant:innen werden zu persönlichen Treffen oder Webinaren eingeladen, um ihnen zu vermitteln, warum die Teilnahme an TfS-Bewertungen oder die Beantwortung unseres Fragebogens zum Klimawandel wichtig sind. Themen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit und CO₂-armer Beschaffung besprechen wir auch bei unseren jährlichen strategischen Lieferantenmeetings, und wir laden wichtige Lieferant:innen zu vertiefenden Workshops zum Thema Innovation ein. Im Jahr 2025 fanden 17 Meetings mit unseren strategischen Lieferant:innen statt, bei denen wirtschaftliche und technische Themen ebenso diskutiert wurden wie HSSE- und Nachhaltigkeitsbelange. Mit wichtigen Lieferant:innen wurden zusätzlich insgesamt 6 vertiefende Workshops zum Thema Innovation abgehalten.

Regionale Wertschöpfung

[G1-2.15a] Wir wollen die Gemeinden an den Standorten, an denen wir tätig sind, durch Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung unterstützen. Regionaler Einkauf stärkt die lokale Wirtschaft und erfüllt die Erwartungen der Nachbargemeinden in Bezug auf den regionalen Einkauf. Der verstärkte regionale Einkauf hatte in den letzten Jahren den zusätzlichen Vorteil, dass Unterbrechungen des Geschäftsbetriebs reduziert wurden. Außerdem hat er das Potenzial für eine bessere CO₂-Bilanz aufgrund der kürzeren Transportwege der eingekauften Waren. Im Jahr 2025 entfielen 70,9% der konzernweiten Ausgaben auf lokale Lieferant:innen (2024: 71,1%).

ESG-Initiativen im Lieferantenmanagement

[Freiwillig] ESG-Mindeststandards, wie zum Beispiel der Nachweis einer CSR-Richtlinie/Menschenrechts-Grundsatzerklärung oder die Befolgung unseres Code of Conduct, sind Teil unserer Präqualifikationsanforderungen. Darüber hinaus werden in der wirtschaftlichen Bewertung diejenigen Unternehmen höher bewertet, die das EcoVadis-Rating abgeschlossen und unseren Klimawandel-Fragebogen beantwortet haben bzw. zusagen, dies zu tun. So sichern wir die effektive Umsetzung der ESG-Initiativen in unserem Lieferantenmanagement. Lieferant:innen mit einem EcoVadis-Score unter 45 Punkten werden aufgefordert, ihre Leistung zu verbessern und im darauffolgenden Jahr die Bewertung zu wiederholen¹. Durch solche ESG-Initiativen im Lieferantenmanagement wollen wir unsere potenziellen positiven Auswirkungen auf die Unternehmenskultur unserer Lieferant:innen verstärken, was wiederum zu verbesserten Arbeitsbedingungen und höherer Lebensqualität für die Beschäftigten in der Lieferkette führen könnte. Wir tauschen uns nicht nur mit unseren Lieferant:innen, sondern auch mit Einkäufer:innen aktiv über nachhaltige Beschaffungspraktiken und Innovationen bei den Lieferant:innen aus. Unsere Einkäufer:innen werden außerdem regelmäßig darin geschult, wie sie die Einkaufsabteilung bei der Erreichung unserer Ziele für eine nachhaltige Beschaffung unterstützen können. Zu dem Zweck arbeiten sie mit den Lieferant:innen zusammen und regen diese zur Teilnahme an ESG-Bewertungen an, wie beispielsweise dem

1 Ein solches Rating führt nicht zum Ausschluss aus dem Vergabeverfahren.



EcoVadis-Rating oder unserem Fragebogen zum Klimawandel. Im Jahr 2025 konzentrierten sich die Schulungen unserer Einkäufer:innen zum Thema nachhaltige Beschaffung auf die Anwendung des neuen Code of Conduct von OMV bei der Lieferantenauswahl und Auftragsvergabe. Es wurden zwei Schulungen mit 190 Einkäufer:innen von OMV, OMV Petrom und Borealis abgehalten (verglichen mit 155 Schulungsteilnehmer:innen 2024).

Kennzahlen und Ziele

Ziele



Einbindung der Lieferant:innen und Bewertung ihrer CO₂-Bilanz

[Freiwillig] [MDR-T-80a-80j]

Ein Schwerpunktbereich unserer regelmäßigen Gespräche mit Lieferant:innen ist die Verringerung von CO₂-Emissionen. Diese jährliche Einbeziehung zahlreicher Lieferant:innen untermauert unser Ziel, bis 2030 eine aktive, klimabezogene Einbindung derjenigen Lieferant:innen aufrechtzuerhalten, auf die 80% des Einkaufsvolumens entfallen. Dies dient als Grundlage dafür, gemeinsame Initiativen zur CO₂-Reduktion anzustoßen und durchzuführen. [MDR-T-80a] Unser Ziel, bis 2025 die Lieferant:innen einzubinden, auf die 80% des Einkaufsvolumens entfallen, steht im Einklang mit unserer Verpflichtung, bis 2050 zu einem Unternehmen mit Netto-Null-Emissionen zu werden. Darüber hinaus unterstützt dieses Ziel unsere Ambition in der nachhaltigen Beschaffung, der Nachhaltigkeit beim Einkauf einen „Wert“ zu geben, wie in unserer → [konzernweiten Beschaffungsrichtlinie](#) festgelegt. Das bezieht sich nicht nur auf die Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit, sondern auch auf die Emissionen aus unserem Produktportfolio und andere Emissionen entlang der Wertschöpfungskette. [MDR-T-80h] An der Zielsetzung waren interne Interessenträger:innen wie Vorstandsmitglieder und die Abteilung Nachhaltigkeit genauso beteiligt wie externe Interessenträger:innen (z. B. CDP). Die endgültige Genehmigung erteilte der Vorstand von OMV.

2025

Einbindung aller Lieferant:innen, auf die 80% des Einkaufsvolumens entfallen, und Bewertung ihrer CO₂-Bilanz als Grundlage für die Definition und Durchführung gemeinsamer Initiativen zur Verringerung der CO₂-Emissionen

2030

Aufrechterhaltung von aktiver, klimabezogener Einbindung der Lieferant:innen, auf die 80% des Einkaufsvolumens entfallen, als Grundlage für die Definition und Durchführung gemeinsamer Initiativen zur Verringerung der CO₂-Emissionen

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Vorgelagerte Wertschöpfungskette – Tier-1-Lieferant:innen
Im Umfang enthalten	Lieferant:innen, die gemäß konzernweiter Beschaffungsrichtlinie in den Aufgabenbereich der Einkaufsabteilung fallen
Nicht im Umfang enthalten	Alle Lieferant:innen, die gemäß konzernweiter Beschaffungsrichtlinie nicht in den Aufgabenbereich der Einkaufsabteilung fallen
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2021
Bezugswert in %	33

[MDR-T-80f] Diese Kennzahl wurde eingeführt, um die Genauigkeit und Transparenz der Scope-3-Emissionen aus erworbenen Waren und Dienstleistungen zu verbessern. Wir haben uns für den 80/20-Ansatz entschieden und konzentrieren uns auf die Lieferant:innen, auf die 80% des Einkaufsvolumens entfallen, um die Wirkung zu maximieren. [MDR-T-80i] In Übereinstimmung mit unserer Überprüfung der Geschäftsstrategie und den aktuellen regulatorischen Entwicklungen in der EU, darunter das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und die Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive; CSDDD), wurde unser Ziel für 2030 nach der Genehmigung durch das Sustainability Coordination Forum von OMV im Oktober 2025 überarbeitet. Es gab keine Änderungen an den Methoden, die



regelmäßig überprüft werden, um zu gewährleisten, dass sie den neuesten Standards und Praktiken für nachhaltige Beschaffung entsprechen.

Stand 2025

[MDR-T-80j] **100%** der Lieferant:innen, auf die mehr als 80% des Einkaufsvolumens entfallen, konnten zur Bewertung ihrer CO₂-Bilanz sowie zur Definition und Durchführung gemeinsamer Initiativen zur Verringerung der CO₂-Emissionen verpflichtet werden (2024: 100%). Dieses Ziel wird jährlich überprüft.



G1-6 Zahlungspraktiken

Kennzahlen zu Zahlungspraktiken

[MDR-77.c] [G1-6.31] [G1-6.33a; 33b; 33c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

	Einheit	2025	2024
Zahlungen, die den Standardzahlungsbedingungen entsprechen ³	%	74,0	75,5
Durchschnittliche Zeit bis zur Bezahlung einer Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist ³	Tage	58,1	56,1
Aktuell laufende Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs	Anzahl	1	1
Lieferant:innen, die zur Beantwortung des Fragebogens zum Klimawandel aufgefordert wurden ¹	Anzahl	1.064	1.450
Gesamtzahl bewerteter Lieferant:innen mit negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette, die disqualifiziert wurden ¹	%	0,4	0,1
Betriebsstätten von Lieferant:innen, die durch ein nach ISO 14001 oder EMAS zertifiziertes Umweltmanagementsystem abgedeckt sind ²	%	68,5	68,9

1 Unternehmensspezifisch

2 Freiwillige Kennzahlen

3 Zur Standardisierung der Zahlungsbedingungen für unsere Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen, einschließlich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), sind in unserer konzernweiten Beschaffungsrichtlinie und im Purchase-to-Pay-Standard Standardzahlungsfristen von 60 Tagen festgelegt.

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu Zahlungspraktiken finden Sie im → [Anhang: G1-6 Zahlungspraktiken](#).



G-(Unternehmensspezifisch) Cybersicherheit

Wesentliches Thema: G1 Unternehmensführung

Wesentliches Unterthema: (Unternehmensspezifisch) Cybersicherheit

Schutz von Menschen, Vermögenswerten, Betrieben, Informationen und Ansehen vor jeglichen Cyberbedrohungen, Zwischenfällen oder Krisen, um die Kontinuität unserer Geschäftstätigkeit und den Schutz von Mensch und Umwelt zu gewährleisten

Die wesentliche Auswirkung im Zusammenhang mit dem Unterthema G-(Unternehmensspezifisch) Cybersicherheit finden Sie im Abschnitt → [SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#). Für die IT-Sicherheit ist das Group IT & Digital Office unter der Leitung des:der Chief Information Officer (CIO) zuständig, der:die direkt an den:die Chief Financial Officer (CFO) berichtet. Der:die Group CIO wird von dem:der Chief Information Security Officer (CISO) des Konzerns und dem Group IT/OT Governance Team unterstützt.

Spezifische Konzepte im Zusammenhang mit Cybersicherheit

IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframework

[MDR-P.65a] Bei OMV spielt IT/OT eine zentrale Rolle bei der Steuerung der Abläufe an unseren Produktionsstandorten über Systeme zur Prozesssteuerung und Überwachung unserer Anlagen. Eine Störung dieser Systeme, beispielsweise durch einen fortgeschrittenen Cyberangriff, könnte unter anderem physische Störfälle zur Folge haben, die die Umwelt und menschliche Gesundheit gefährden. Um diese potenziellen negativen Auswirkungen zu verhindern, hat OMV ein umfassendes IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframework umgesetzt. Das IT¹/OT²-Sicherheitsrichtlinienframework regelt eine Reihe umfassender Sicherheitskonzepte und Leitlinien, die die Sicherheit und Integrität der IT/OT-Systeme schützen. Dieses Framework ist von entscheidender Bedeutung für den Schutz kritischer Infrastrukturen und die Gewährleistung der Widerstandsfähigkeit von Prozesssteuerungssystemen gegen einen potenziellen fortschrittlichen Cyberangriff. Es besteht aus einer umfassenden Reihe interner Regelwerke, die auf die internationalen Normen ISO/IEC 27001:2022 und für die betreffenden OT-Steuerungssysteme auf IEC 62443 Bezug nehmen. Die Wirksamkeit des Informationssicherheitsmanagement-systems (ISMS) von OMV, das Teil des Sicherheitsframeworks ist, unterliegt regelmäßigen externen Prüfungen, und eine vollständige Rezertifizierungsprüfung wurde im Juli 2025 erfolgreich abgeschlossen. Die Zertifizierungsperiode für OMV läuft nun bis 2028. Das Framework umfasst auch das Commitment von OMV zur Sicherung des Betriebs seiner Services in bestimmten Bereichen, wie beispielsweise im Retail-Geschäft und den damit verbundenen PCI-DSS³-Anforderungen. [MDR-P.65b, 65c] Dieses Framework gilt für den OMV Konzern weltweit, einschließlich unserer Tochtergesellschaften Borealis GmbH⁴ und OMV Petrom S.A. Wo immer erforderlich, werden die jeweils geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften berücksichtigt. Es wird vom OMV Vorstand genehmigt, und die oberste Verantwortung für seine Umsetzung trägt der:die CIO. [MDR-P.65e, 65f] Das IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframework wurde im Rahmen umfassender Konsultationen mit internen Interessenträger:innen entwickelt, darunter Vertreter:innen unserer eigenen Belegschaft, des Betriebsrats und der Geschäftsbereiche. Alle im Framework

1 Informationstechnologie-(IT-)Sicherheit umfasst eine Reihe von Cybersicherheitsstrategien, die den unbefugten Zugriff auf Eigentum des Unternehmens wie Computer, Netzwerke und Daten verhindern. Sie wahrt die Integrität und Vertraulichkeit sensibler Informationen und verhindert Hackerangriffe.

2 OT-Sicherheit bezeichnet die Operational-Technology-(OT-)Hardware und -Software, die durch die direkte Überwachung und/oder Steuerung von physischen Geräten, Prozessen und Ereignissen im Unternehmen Veränderungen erkennen oder verursachen. OT ist in industriellen Steuerungssystemen (Industrial Control Systems; ICS) wie etwa einem SCADA-System üblich.

3 Payment Card Industry Data Security Standard

4 Bis 9. Dezember 2025



enthaltenen Konzepte, Richtlinien, internen Standards und Prozesse in Bezug auf IT/OT werden über interne Kommunikationskanäle und die OMV Regulations Alignment Platform im OMV Intranet regelmäßig an alle Arbeitnehmer:innen von OMV kommuniziert. Relevante Aspekte für bestimmte externe Interessenträger:innen, wie zum Beispiel Lieferant:innen, werden in vertragliche Vereinbarungen aufgenommen.

Maßnahmen im Zusammenhang mit der Cybersicherheit

[MDR-A.68a] Mithilfe der Maßnahmen, die wir zum Umgang mit potenziellen negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt als Folge eines fortschrittlichen Cyberangriffs umsetzen, wollen wir einen insgesamt hohen Standard an Cybersicherheit erreichen. Ein hoher Reifegrad in diesem Sinne bedeutet, dass sämtliche Abläufe quantitativ verwaltet werden und keine nennenswerten Cybersicherheitsvorfälle zu verzeichnen sind. Da der Faktor Mensch ausschlaggebend für die Gewährleistung der Cybersicherheit im täglichen Betrieb ist, werden unterschiedliche Sensibilisierungsmaßnahmen in allen möglichen Formaten entwickelt und bereitgestellt, um unsere Arbeitnehmer:innen entsprechend zu schulen. [MDR-A.69b] Im Jahr 2025 blieben diese Maßnahmen unter unserem Schwellenwert für wichtigste Maßnahmen.¹ Folglich wird dieses Thema im Jahresabschluss nicht berücksichtigt. Da die genauen Themengebiete und Inhalte unserer wichtigsten Maßnahmen sensible Informationen umfassen, deren Bekanntwerden OMV externen Risiken aussetzen könnte, machen wir von den Bestimmungen nach ESRS 1-7.7 Gebrauch, die die Auslassung vertraulicher Informationen zulassen. Daher werden keine genaueren Angaben zu den wichtigsten Maßnahmen in Bezug auf Cybersicherheit gemacht.

Innerhalb unserer Organisation bestehen folgende weitere Maßnahmen, die das Erreichen der im IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframework festgehaltenen Vorgaben sowie unserer Ziele im Hinblick auf Cybersicherheit stützen:

Risikobewertungen und Audits

[MDR-A.68a–68c, 68e] Das IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframework legt die Notwendigkeit einer Bewertung von Risiken im Zusammenhang mit Cyber-Assets in IT und OT konzernweit fest. Daher unterhält OMV seit 2019 ein Exzellenzprogramm für Informationssicherheit. Jedes Jahr werden auf der Grundlage von Vorevaluierungen verschiedene Projekte durchgeführt, die neu auftretende Risiken für die Cybersicherheit behandeln. Die Umsetzung dieser Projekte trägt zum angestrebten allgemeinen Reifegrad der Informationssicherheit bei OMV – wie in unserer Zielsetzung für die Cybersicherheit festgelegt – bei und hilft damit, die Gefährdung durch Cyberbedrohungen zu verringern. Der Umfang konzentriert sich auf unsere eigenen Tätigkeiten weltweit. Risikobewertungen sind ein fortlaufender Prozess, wohingegen die ISMS-Aktivitäten von OMV jährlich externen Audits unterzogen werden, um deren Einhaltung und Effizienz mit einer entsprechenden Zertifizierung zu überprüfen. Die jüngste Zertifizierung nach ISO/IEC 27001:2022 wurde im August 2025 erteilt.

Technische, proaktive und reaktive Maßnahmen

[MDR-A.68a–68e] Basierend auf den Leitlinien des IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframeworks wird das Sicherheitsrisiko durch die Einführung von neuen Tools, individuellen Erkennungsstrategien und Reaktionsplänen reduziert, um unsere physischen und digitalen Umgebungen gut abzuschirmen. Technische „Housekeeping“-Maßnahmen sorgen mit der neuesten Hard- und Software sowie adäquaten Informationssicherheitsprozessen für eine solide Basis. Wir implementieren Sicherheitspatches und bieten Leitlinien für konsistente Hard- und Softwarelebenszyklen an. Unsere fortlaufenden proaktiven und reaktiven Maßnahmen werden konstant entwickelt und umgesetzt und sorgen so für Transparenz rund um bestehende Risiken, Sicherheitslücken und Schwachstellen. Damit unterstützen sie die Zielsetzungen unseres IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframeworks. Wir integrieren diese Maßnahmen, um unsere Anlagen vor Eindringlingen zu schützen, eventuelle Schäden auf ein Minimum reduzieren und eine schnelle und vollständige Wiederherstellung unserer Systeme zu gewährleisten. Beispiele für derartige Maßnahmen sind

1 [MDR-A-69b] Als wichtigste Maßnahmen gelten jene, deren Umsetzung Investitionsausgaben (CAPEX) von mindestens EUR 5 Mio bis zum Ende des Planungszeitraums erfordern. Im Jahr 2025 wurde der Planungshorizont von fünf auf drei Jahre verkürzt, was zu niedrigeren zukunftsorientierten CAPEX im Vergleich zur Nachhaltigkeitserklärung 2024 führt. Die CAPEX umfassen Zugänge zu Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten (inkl. IFRS 16 Nutzungsrechte) und Ausgaben für Akquisitionen sowie at-equity bewertete Beteiligungen und andere Beteiligungen für vordefinierte CAPEX-Kategorien, die mit nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Nicht in den CAPEX-Zahlen enthalten sind Rekultivierungsvermögen, staatliche Zuschüsse, Fremdkapitalkosten, Zugänge zu veräußerten Vermögenswerten (unter bestimmten Bedingungen) und andere Zugänge, die per Definition nicht als Investitionsausgaben gelten. Im Rahmen der geltenden Rechnungslegungsvorschriften werden Ausgaben, die während der Projektdurchführung anfallen, in der Regel aktiviert und sind daher in den CAPEX-Zahlen enthalten. OPEX-Zahlen im Zusammenhang mit den wichtigsten Maßnahmen werden aufgrund der derzeit begrenzten Datenverfügbarkeit nicht ausgewiesen und können in künftige Berichte aufgrund neuer Berichterstattungsverfahren aufgenommen werden.



kontinuierliche Schwachstellen-Scans von Cyber-Assets, Simulationen von Sicherheitsverletzungen und Angriffen zur Bewertung potenzieller Angriffsflächen, laufende interne und externe Penetrationstests für kritische Anwendungen/Systeme sowie externe Audits zur Qualitätssicherung (ISO 27000, PCI-DSS, NIS usw.). Dieser Ansatz gewährleistet, dass wir proaktiv gegen potenzielle Bedrohungen vorgehen und die hohe Sicherheit unserer Systeme aufrechterhalten. Der Umfang konzentriert sich auf unsere eigenen Tätigkeiten weltweit. Die Einführung und Identifizierung neuer Tools, individueller Erkennungsstrategien und Reaktionspläne ist ein fortlaufender Prozess. Wir bearbeiten fortlaufend IT-Projekte, die von der Funktion IT Security Governance bewertet werden, um gezielt die Risiken von Cyberangriffen auf ein Minimum zu reduzieren.

Schulungen

[MDR-A.68a–68c, 68e] Die ständige Sensibilisierung und fortlaufende Schulung aller Arbeitnehmer:innen weltweit innerhalb unserer eigenen Betriebe zum Thema Cybersicherheit sind grundlegende Anforderungen des IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframeworks. OMV führt regelmäßige und ausführliche Schulungen durch, um das Bewusstsein unserer Arbeitnehmer:innen für Informationssicherheit auf einem angemessenen Niveau zu halten. Diese Schulungen decken allgemeine Fragen der Informationssicherheit, anlassbezogene Forderungen nach zeitnahen Gegenmaßnahmen für bestimmte Anwendungsfälle und zielgruppenorientierte Inhalte ab. Zu den Schulungsformaten gehören verpflichtende E-Learning-Kurse inklusive Wissensabfrage, themenbezogene Videos, Präsenzs Schulungen, Anti-Phishing-Trainings sowie der Austausch von Nachrichten über unser Intranet und interne Blog-Postings. Dieser facettenreiche Ansatz gewährleistet ein umfassendes Programm für kontinuierliches Lernen und damit eine effektive Vertiefung der Kenntnisse unserer Arbeitnehmer:innen in IT-Sicherheitsbelangen. So wird nicht nur die Zielsetzung des IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframeworks, sondern auch unser allgemeines Bestreben rund um Cybersicherheit untermauert.

Ziele im Zusammenhang mit der Cybersicherheit



Unsere Ambition

[MDR-T.81b-i] Unsere Ambition ist es, dass alle von der OMV Group IT bereitgestellten Dienste, Anlagen und Infrastrukturen auch im Hinblick auf Cybersicherheit entsprechend ihrem jeweiligen Schutzbedarf zur Verfügung gestellt werden. Um diese Ziele zu erreichen, wird eine Vielzahl von Maßnahmen durchgeführt. Diese beziehen sich entweder auf Menschen und Bewusstseinsbildung mittels prozess- und cyberrisikobasierter Initiativen oder auf technologische Implementierungen (Tools, Cyberabwehrkapazitäten, Endpunkterkennung usw.), um eine angemessene Cyberresilienz zu gewährleisten. Um die Wirksamkeit der in unserem IT/OT-Sicherheitsrichtlinienframework festgelegten Maßnahmen zu überprüfen, bewerten wir regelmäßig den Reifegrad unserer Sicherheitsdienste durch externe Audits auf der Grundlage gegebener Standards (CMMI).

Stand 2025

[MDR-T.81b-ii] Ransomware, Phishing-Angriffe, gezielte Cyberangriffe auf kritische Infrastruktur, Deepfakes und die Verbreitung von Fehlinformationen und Desinformationen durch den verstärkten Einsatz von KI rücken immer mehr in den Fokus und stellen auch OMV vor neue Herausforderungen. Mit gezielten Maßnahmen wie dem Einsatz neuester IT-Sicherheitstechnologien, umfassenden Schulungsmaßnahmen für unsere Arbeitnehmer:innen und ganzheitlichen Konzepten zur Cyberresilienz des Unternehmens sieht sich OMV gut auf diese neuen Herausforderungen vorbereitet.





Kennzahlen

Kennzahlen Cybersicherheit

[MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

	2025	2024
Bemerkenswerte Vorfälle im Bereich der Cybersicherheit	0	0
Anzahl bestätigter Vorfälle von Datenschutzverletzung bei personenbezogenen Kundendaten ¹	0	n.a.

¹ Freiwillige Kennzahl. Sofern nicht anders angegeben sind sonstige Kennzahlen unternehmensspezifisch.

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M-77 im Zusammenhang mit Cybersicherheit finden Sie im → [Anhang: G-\(Unternehmensspezifisch\) Cybersicherheit – Kennzahldefinitionen und Methoden](#).



Wien, 13. März 2026

Der Vorstand

Alfred Stern e.h.
Vorstandsvorsitzender und
Chief Executive Officer

Reinhard Florey e.h.
Chief Financial Officer

Martijn van Koten e.h.
Executive Vice President Fuels und
Executive Vice President Chemicals

Berislav Gaso e.h.
Executive Vice President Energy