

Sozialinformationen

S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	245	S3 – Betroffene Gemeinschaften	312
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	296		

In diesem Kapitel informieren wir über Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen sowie Menschenrechte und Gleichbehandlung im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten. Dabei stehen unsere drei wesentlichen Interessengruppen im Fokus: Arbeitskräfte des Unternehmens (S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2) und betroffene Gemeinschaften (S3).

Unsere Geschäftsaktivitäten wirken sich auf unterschiedliche Weise auf Menschen aus, sowohl positiv als auch negativ. Unsere gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“) beruht darauf, dass wir Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte achten und positive Beziehungen zu unseren Arbeitnehmer:innen und betroffenen Gemeinschaften pflegen. Aus diesem Grund legen wir in diesem Bereich besonderen Wert auf hohe Standards.

Wir sind uns zudem dessen bewusst, dass die Energiewende soziale Auswirkungen hat. OMV ist bestrebt, den Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Arbeitnehmer:innen und betroffene Gemeinschaften gerecht zu gestalten („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.

Menschenrechte sind universell und leiten unser Verhalten bei all unseren Maßnahmen. Als Unterzeichner des United Nations Global Compact bekennt sich OMV voll und ganz zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und will durch gezielte Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen, die auf lokale Bedürfnisse und die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals; SDGs) ausgerichtet sind, einen Beitrag zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung leisten. OMV bemüht sich, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein. Wir sind bestrebt, bei allen unseren geschäftlichen Aktivitäten die Menschenrechte zu achten und nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, an denen wir beteiligt sind, aufzugreifen. Wir konzentrieren uns insbesondere auf die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Menschenrechte von Einzelpersonen und Gruppen, die mit größerer Wahrscheinlichkeit schutzbedürftig sind, wie indigene Bevölkerungsgruppen, Frauen oder Kinder.



S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Wesentliches Thema: S1 Arbeitskräfte des Unternehmens¹

Wesentliche Unterthemen: Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, sonstige arbeitsbezogene Rechte

Unser Ziel ist es, eine talentierte und qualifizierte Belegschaft aufzubauen und zu binden. Wir schaffen stabile Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen, fördern Weiterbildungen für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft („Just Transition“) und setzen uns aktiv für Chancengleichheit ein. So entsteht ein respektvolles und psychologisch sicheres Umfeld, in dem sich alle Arbeitnehmer:innen selbst verwirklichen können. Wir achten und wahren die Menschenrechte (z. B. Arbeitsrechte, Vereinigungsfreiheit und Landrechte), reduzieren Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und fördern auf integrative Weise die physische und psychische Gesundheit unserer Arbeitnehmer:innen.

Relevante SDGs:



SDG-Ziele:

- 3.9 Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern
- 4.4 Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen
- 4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung
- 5.1 Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden
- 5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen
- 8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren
- 8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen
- 8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldat:innen, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen
- 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer:innen, einschließlich der Wanderarbeitnehmer:innen, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern
- 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern
- 16.1 Alle Formen der Gewalt und die gewaltbedingte Sterblichkeit überall deutlich verringern

Unsere wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit S1 Arbeitskräfte des Unternehmens finden Sie im Abschnitt → [SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#). Die Verantwortung für S1 Arbeitskräfte des Unternehmens wird innerhalb von OMV von verschiedenen Abteilungen gemeinsam getragen. Die Verantwortung für Menschenrechte ist in unserer Unternehmensführung verankert. Die Hauptverantwortung für das Thema Menschenrechte bleibt weiterhin bei dem:der Generaldirektor:in, wobei der:die CFO Mitverantwortung trägt. Beide werden halbjährlich über Erfolge, Herausforderungen und wichtige Belange im Zusammenhang mit Menschenrechten informiert. Die Governance der Aspekte Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, and Environment; HSSE) wird zentral durch die HSSE-Konzernfunktion gesteuert. Diese Funktion steht unter der Leitung des:der VP HSSE, der:die direkt an den:die

¹ In diesem Kapitel werden „andere Arbeitskräfte an OMV Standorten“ als gleichwertig mit „Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen“ erachtet, und die Begriffe werden synonym verwendet.



Generaldirektor:in berichtet. Die HSSE-Abteilungen von OMV Petrom und Borealis regeln die jeweiligen eigenen Belange und koordinieren lokale HSSE-Beauftragte und Expert:innen. Die OMV Abteilung People & Culture (P&C) ist für eine Vielzahl von Funktionen verantwortlich, die für unseren Unternehmenserfolg von entscheidender Bedeutung sind, beispielsweise die Talentakquise. Das Führungsteam von OMV P&C berichtet direkt an den:die Senior Vice President (SVP) von P&C, der:die wiederum direkt an den:die Generaldirektor:in berichtet.

S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Über verschiedene Konzepte, Richtlinien und interne Commitments stellen wir einen soliden Rahmen für die Interaktion mit unseren Arbeitskräften bereit. Damit gewährleisten wir, dass bestimmte Grundsätze und Standards jederzeit eingehalten werden und die identifizierten wesentlichen Auswirkungen und Risiken abgedeckt sind. Die relevantesten dieser Konzepte und Richtlinien sind im Folgenden aufgeführt.

Code of Conduct

[MDR-P-65a- 65f] In Bezug auf den Code of Conduct (CoC) werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, 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. [S1-1.20a] [S1-1.21, S1-1.AR 12] In Bezug auf Menschenrechte, einschließlich Arbeitnehmerrechte, legt der OMV Code of Conduct eine klare Verpflichtung zur Einhaltung internationaler Standards fest, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit¹ und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen verankert sind. OMV erachtet die Grundsätze dieser Standards als Basis für seine Unternehmensführung sowie für die Interaktionen mit den Arbeitskräften des Unternehmens und erwartet von allen Arbeitnehmer:innen, dass sie entsprechend handeln. Unsere Geschäftspartner:innen sind aufgefordert, den OMV CoC zu unterzeichnen und damit die Einhaltung der Standards zu bestätigen.

Zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Standards haben wir verschiedene Mechanismen eingerichtet. Einer dieser Mechanismen ist unser Menschenrechtsmanagementsystem, das strenge Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht sowie Audits, Beschwerdemechanismen und kontinuierliche Überprüfungen umfasst. Ferner sind professionelle Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Menschenrechte von entscheidender Bedeutung. Damit wird unser Engagement für die Menschenrechte zur gelebten Realität. [S1-1.20b] Die Achtung der Interessen unserer Arbeitnehmer:innen ist ein zentraler Aspekt des Ansatzes, den OMV in Bezug auf Menschenrechte verfolgt. Deshalb legen wir Wert auf eine proaktive und respektvolle Einbeziehung unserer Arbeitskräfte. Dazu gehören unter anderem der kontinuierliche Austausch mit Arbeitnehmervertreter:innen, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, die Durchführung regelmäßiger Umfragen sowie die Bereitstellung von Kanälen für Meinungsäußerungen und Beschwerden, wie beispielsweise unsere Integrity Platform. Einzelheiten finden Sie unter → [S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen](#). [S1-1.20c] Der CoC legt außerdem unser Commitment fest, im Einklang mit internationalen Standards Abhilfemaßnahmen für Auswirkungen auf die Menschenrechte anzubieten oder zu ermöglichen. Mehr dazu finden Sie unter → [S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können](#).

[S1-1.22] [S1-1.24a-24c; AR 13; AR 16] Im Rahmen unseres Engagements für die Menschenrechte und unseres CoC verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel und jeglicher Form von Sklaverei oder Kinderarbeit innerhalb unserer Belegschaft. Wir unterstützen damit auch die Ziele des

1. 1. Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes; 2. Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen; 3. Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit; 4. Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit; 5. Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; 6. Übereinkommen (Nr. 182) über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit; 7. Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; 8. Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.



UK Modern Slavery Act von 2015 in vollem Umfang und setzen uns dafür ein, unser Geschäft und unsere Lieferkette frei von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel zu betreiben. Die Erklärung von OMV zu moderner Sklaverei und Menschenhandel führt detailliert auf, welche Gegenmaßnahmen wir diesbezüglich in allen Geschäftsbereichen und in der Wertschöpfungskette ergreifen. Wir erkennen Schutzbedürftigkeit als entscheidenden Faktor für die Wahrnehmung von Menschen- und Arbeitsrechten an. Unser besonderes Augenmerk gilt dabei Personen und Gruppen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit benachteiligt oder schutzbedürftig sind, wie junge Arbeitnehmer:innen, Kinder, Frauen, Arbeitsmigrant:innen, indigene Völker und Menschenrechtsaktivist:innen.

Dementsprechend engagieren wir uns für Diversität und dulden keinerlei rassistische Diskriminierung oder Diskriminierung aus anderen Gründen, wie aufgrund von Hautfarbe, sexueller Identität, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glaube, politischer oder sonstiger Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, indigener Herkunft, Vermögen, Ehe- oder Familienstand, Behinderung, Gesundheitszustand einschließlich psychischer Gesundheit oder eines sonstigen Status. Dies gilt sowohl für die Arbeitskräfte unseres Unternehmens als auch für Bewerber:innen. Wir dulden keinerlei Form von Missbrauch, Belästigung oder Diskriminierung in jeglichen Situationen, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses oder im Zusammenhang mit einer beschäftigungsbezogenen Aktivität stattfinden. Wie in unserem Code of Conduct dargelegt, sind wir bestrebt, ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das Chancengleichheit für alle fördert. Dies erreichen wir in erster Linie durch unsere verschiedenen Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)-Initiativen. [S1-1 AR 10] Seit der umfassenden Überarbeitung des CoC im Jahr 2024 wurde im Berichtsjahr eine geringfügige Änderung in Bezug auf die Arbeitskräfte unseres Unternehmens vorgenommen: Menschenrechtsfragen wurden ausdrücklich in die Liste der Themen aufgenommen, die über die Integrity Platform als Beschwerden eingereicht werden können.

Standard für unternehmensweites Risikomanagement

[MDR-P-65a-65f] In Bezug auf den Standard für unternehmensweites Risikomanagement (Enterprise-Wide Risk Management; EWRM) werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, 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.

Konzepte im Zusammenhang mit Menschenrechten

Menschenrechts-Grundsaterklärung

[S1-1.17] [S1-1.19] [MDR-P-65a-65f] In Bezug auf die Menschenrechts-Grundsaterklärung werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, 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.

[S1-1.20a] [S1-1.21] [S1-1.22] [S1-1.24a, 24b] Die Menschenrechts-Grundsaterklärung untermauert ausdrücklich unsere im Code of Conduct festgelegten Menschenrechtsverpflichtungen und bestätigt die vollständige Übereinstimmung mit internationalen Standards und Verträgen sowie die Bekämpfung jeglicher Diskriminierung aus den oben genannten Gründen. Die Menschenrechts-Grundsaterklärung legt spezifische Menschenrechtsverpflichtungen fest, die für die Arbeitskräfte unseres Unternehmens relevant sind, wie unten aufgeführt.

Arbeitnehmerrechte

[S1-1.20a] Dazu gehören angemessene und existenzsichernde Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Tarifverhandlungen sowie Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und moderne Sklaverei. Wir unterstützen die in der Erklärung der ILO definierten fünf grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir haben uns zur Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmer:innen in Übereinstimmung mit den Kernarbeitsnormen der ILO verpflichtet und erwarten dies auch von unseren Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen sowie von Joint Ventures, an denen wir beteiligt sind. Wenn lokale arbeitsrechtliche Normen unter den OMV Standards liegen, die auf internationalem Recht zum Schutz der Menschenrechte basieren, richtet sich OMV nach seinen eigenen höheren Standards, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist. OMV ist bestrebt, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein. Die



Wahrung und Förderung von Arbeitnehmerrechten ist eine wesentliche Voraussetzung für die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in einem lokalen und internationalen Umfeld. Sie ist auch entscheidend dafür, dass sich unsere Arbeitnehmer:innen weltweit – im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen – beruflich weiterentwickeln und ihre persönlichen Ziele verwirklichen können. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt Betriebliche Veränderungen und Mindestkündigungsfristen.

Sicherheit

[S1-1.20a] Dazu gehören präventive, defensive und gemeinschaftsorientierte Sicherheitsansätze, klare Richtlinien sowie Supervision und Schulungen, die im Einklang mit allen einschlägigen Gesetzen und internationalen Standards oder Initiativen stehen, einschließlich der Freiwilligen Grundsätze zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights; VPs) und des Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsdienstleister:innen (International Code of Conduct for Private Security Service Providers; ICoC).

Gesundheit und Arbeitsschutz

[S1-1.20a] [S1-1.23] Dazu gehören das Managementsystem von OMV für Arbeits- und Gesundheitsschutz, einschließlich der Richtlinie und des Managementsystems zur Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz, sowie entsprechende Vorkehrungen in den lokalen Gemeinschaften.

Umwelt und Klimawandel

[S1-1.20a] OMV erkennt das Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt als ein Menschenrecht an, das untrennbar mit vielen anderen Menschenrechten verbunden ist. Mit unserer OMV Strategie 2030 haben wir uns verpflichtet, die Energiewende zu unterstützen und zu beschleunigen, ein verantwortungsvolles Ressourcenmanagement zu betreiben und die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Im Wissen um die sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, ist OMV bestrebt, zu einem gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für die Arbeitskräfte des Unternehmens und betroffene Gemeinschaften beizutragen („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.

Die OMV Menschenrechts-Grundsaterklärung stellt unser umfassendes Commitment zur Wahrung der Menschenrechte in unseren Geschäftstätigkeiten, zur Ermittlung aller potenziellen bzw. tatsächlichen nachteiligen Auswirkungen und zum angemessenen Umgang damit dar. Dies wird durch unser Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ermöglicht, das auf zwei wesentlichen Mechanismen basiert:

Menschenrechtsmanagementsystem

[S1-1.20a] [S1-1.21] Das OMV Menschenrechtsmanagementsystem (Human Rights Management System; HRMS) bietet einen Rahmen für das aktive Management der Auswirkungen und Risiken von OMV im Bereich der Menschenrechte und unterstützt das Engagement des Unternehmens für die Achtung der Menschenrechte, wie es in der Menschenrechts-Grundsaterklärung des OMV Konzerns dargelegt ist. Das HRMS besteht aus der OMV Menschenrechtsverantwortungsmatrix, einer Beschreibung des Verfahrens zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence; HRDD) von OMV sowie der entsprechenden Rollen und Verantwortlichkeiten bei deren Umsetzung. Wir haben spezifische Anforderungen unter anderem in Bezug auf Arbeits- und Ruhezeiten, angemessene existenzsichernde Löhne sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz festgelegt. Diese Anforderungen, die alle im Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards stehen, sind in unsere Menschenrechtsverantwortungsmatrix integriert, die die Grundlage für alle unsere Sorgfaltsprüfungen bildet. Wo immer wir Lücken in der Umsetzung dieser internationalen Standards feststellen, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bzw. von der ILO oder der OECD festgelegt sind, entwickeln wir Aktionspläne, um diese Lücken zu schließen und unserer Verpflichtung in vollem Umfang gerecht zu werden.

[S1-1.20b] Bei der Überarbeitung unserer Menschenrechtsgrundsätze und -prozesse, einschließlich der Menschenrechts-Grundsaterklärung von 2022 und des Menschenrechtsmanagementsystems von 2024, bezogen wir eine Vielzahl interner Interessenträger:innen in die Gap-Analyse und Konsultationsphase mit ein. Die Arbeitnehmervertreter:innen wurden auch zu unserem Vorschlag, das E-Learning zu Menschenrechten zu einer obligatorischen Schulungsanforderung für Arbeitnehmer:innen zu machen, konsultiert und haben diesen unterstützt. [S1-1.20c] OMV hat sich öffentlich verpflichtet, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, an denen wir beteiligt sind, zu adressieren und angemessene Maßnahmen zu deren Vermeidung, Minderung und, falls



erforderlich, Wiedergutmachung zu ergreifen. Wir erachten Beschwerdemechanismen als unverzichtbares Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, Arbeitnehmer:innen und andere Interessenträger:innen. Unser Ziel besteht darin, alle eingegangenen Beschwerden in Übereinstimmung mit den UN-Wirksamkeitskriterien zu bearbeiten, unabhängig davon, ob sie auf tatsächliche oder vermeintliche Sachverhalte zurückzuführen sind und ob der:die Beschwerdeführer:in bekannt oder anonym ist.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und Menschenrechtsverantwortungsmatrix

[S1-1.21] Das Verfahren zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht folgt den Schritten, die in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte definiert sind, und lässt sich in vier wichtigen Schritten zusammenfassen: Ermitteln, Adressieren, Wirksamkeitskontrolle und Abhilfe. Die Menschenrechtsverantwortungsmatrix ist unser präventives Instrument zur Adressierung von negativen Auswirkungen, die im Zusammenhang mit der Anwendung der Menschenrechtsgrundsätze festgestellt werden. In allen Phasen des fortlaufenden Verfahrens zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verwenden wir sie als gemeinsame Grundlage. Dabei stellen wir die Gegebenheiten vor Ort den in der Matrix definierten konkreten Verantwortlichkeiten gegenüber und identifizieren alle Abweichungen, auf die wir uns konzentrieren müssen. Dieser Ansatz hilft uns dabei, alle potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte zu identifizieren und Prioritäten für das Management unserer Auswirkungen zu setzen.

Konzepte in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Alle Konzepte für Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen sind durch die HSSE-Strategie 2030 des OMV Konzerns miteinander verbunden. Diese Strategie basiert auf der HSSE-Direktive und skizziert konkrete mittelfristige Ziele zur Unterstützung der Geschäftsstrategie des Konzerns. Mehr dazu finden Sie unter → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#).

[MDR-P-65a] Diese Konzepte zielen alle darauf ab, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei OMV in verschiedenen Phasen und durch verschiedene Initiativen zu verbessern. So tragen sie dazu bei, mögliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeitskräfte, die durch eine unangemessene Personalbesetzung entstehen könnten, zu minimieren. Außerdem unterstützen sie unseren potenziellen und tatsächlichen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit und Gesundheit unserer Arbeitnehmer:innen, indem sie für einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz sorgen. [S1-1.23] Die Konzepte und Bestimmungen im Zusammenhang mit Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen bilden auch das Konzept und Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen bei OMV. Konkret sind die Konzepte zur Verhütung von Arbeitsunfällen die HSSE-Direktive, der Standard für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz und das HSSE-Risikomanagement. Das HSSE-Managementsystem umfasst auch ein Element, das sich speziell der Prävention von Arbeitsunfällen widmet.

HSSE-Direktive

[MDR-P-65a-65f] [S1-1.19] In Bezug auf die HSSE-Direktive werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, 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.

Die spezifischen HSSE-Commitments, die in dieser Direktive festgeschrieben und für alle Arbeitnehmer:innen unter den Arbeitskräften des Unternehmens relevant sind, sind im Folgenden aufgeführt.

Risikobewertungen

[MDR-P-65a] Unser Risikomanagementansatz umfasst die Identifizierung von Gefahren, die Bewertung von Risiken und die Implementierung geeigneter Kontrollen. Vorschriften für das Risikomanagement werden entwickelt, aufrechterhalten und angewendet. HSSE-Risiken bei Übernahmen und Veräußerungen werden bewertet, um eine solide Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Alle Standorte und Aktivitäten werden systematisch und in regelmäßigen Abständen überprüft. Verfahren und Vorschriften werden auf ihre HSSE-Auswirkungen geprüft. Arbeitsmedizinische Untersuchungen werden durchgeführt, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer:innen durch ihre spezifische Arbeit oder ihr Arbeitsumfeld Schaden erleiden. Die Risiken werden entsprechend folgender Hierarchie kontrolliert: Beseitigen – Tolerieren – Reduzieren – Übertragen („Eliminate – Tolerate – Reduce – Transfer“). Der Prozess der Gefahrenermittlung und Risikobewertung wird dokumentiert, aufrechterhalten und am Ort des Einsatzes verfügbar gemacht. Festgestellte Probleme werden gemeldet und adressiert, Folgemaßnahmen



entsprechend ihrer Priorität zeitnah umgesetzt und ihre Wirksamkeit überprüft. Personen, die Gefahren ausgesetzt sind, werden auf die Risiken, die durchgeführten Kontrollen und ihre Verantwortlichkeiten aufmerksam gemacht. Gefahrenregister und Risikobewertungen werden regelmäßig aktualisiert und überprüft. Wesentliche Risiken und deren entsprechende Minderungsmaßnahmen werden im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagement-(EWRM-)Systems evaluiert und überwacht und in einer konzernweiten Datenbank, dem Active Risk Management System (ARMS), dokumentiert. Sie werden dem Topmanagement berichtet – zumindest zweimal jährlich, aber immer, sobald neue Themen anstehen. Das Senior Management ist in die Überprüfung der als vorrangig eingestuften Risiken direkt eingebunden.

Audits

[MDR-P-65a] Um die effektive Umsetzung der HSSE-Vorschriften zu bewerten und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln, haben wir ein Audit- und Überprüfungssystem eingerichtet. Dieses System stellt sicher, dass HSSE-relevante Informationen und Daten regelmäßig gesammelt, gemeldet, kompiliert und analysiert werden. Unsere HSSE-Vorschriften werden von unabhängiger Seite überprüft, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Die HSSE-Aspekte aller Tätigkeiten werden regelmäßig von uns selbst und von unabhängigen Stellen gemäß den festgelegten Verfahren geprüft. Wir stellen sicher, dass Ressourcen für die Durchführung dieser Audits und Überprüfungen zur Verfügung stehen. Maßnahmen, die sich aus Audits und Überprüfungen ergeben, werden hinsichtlich ihrer Qualität bewertet und überwacht, bis sie zufriedenstellend geklärt sind. Wir sorgen dafür, dass Systeme, Konzepte, Arbeitsprozesse, Aktivitäten oder Aufgaben den festgelegten Vorschriften entsprechen, und überprüfen die Möglichkeit des Zugriffs auf die geltenden HSSE-Vorschriften.

Meldung und Untersuchung von Zwischenfällen als Abhilfemaßnahme

[MDR-P-65a] Alle Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen sind angehalten, dem Linienmanagement unsichere Arbeitsbedingungen und unsicheres Verhalten zu melden, damit Situationen mit Unfallgefahr erkannt und verhindert werden können. Wir begrüßen diese Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen auf lokaler Ebene. Alle Zwischenfälle, Gefahrensituationen, HSSE-Begehungen, Audits, Erkenntnisse und festgelegten Maßnahmen werden in unserem zentralen HSSE-Melderegister erfasst und nachverfolgt. Über die Learning-Plattform „My Success Factors“ finden regelmäßige Online-Schulungen statt, um die effektive Nutzung des HSSE-Melderegisters sicherzustellen.

Gesundheitsstandard

[S1-1.19] [MDR-P-65a] Der OMV Gesundheitsstandard bietet Leitlinien, um die potenziellen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen, die durch eine Diskrepanz zwischen Personalbedarf und projektbedingtem Druck entstehen können, abzumildern. Damit wird eine wirksame Gesundheitsversorgung für Arbeitnehmer:innen im gesamten Unternehmen sichergestellt, wobei der Schwerpunkt auf dem Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowohl für die Arbeitskräfte unseres Unternehmens als auch für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, die an OMV Standorten arbeiten, liegt. Gemäß dem Standard basiert die Gesundheitsversorgung des OMV Konzerns auf vier Säulen: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, kurative Medizin, Notfallversorgung und -vorsorge sowie Präventionsprogramme für physische und psychische Gesundheit. Darüber hinaus enthält der Standard die wichtigsten Prinzipien, Rollen und Verantwortungsbereiche sowie Kommunikationswege innerhalb des OMV Konzerns und gibt den Rahmen für das Management der Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsversorgung sowie für die Zusammenarbeit zwischen den HSSE-Spezialist:innen vor. Er ergänzt die lokalen rechtlichen Anforderungen, wodurch es uns möglich ist, ein weitgehend einheitliches Niveau von Gesundheitsdiensten und den Zugang zu medizinischen Einrichtungen an allen Standorten von OMV sicherzustellen. [MDR-P-65b- 65f] In Bezug auf den Gesundheitsstandard sind, sofern nicht anders angegeben, sein Anwendungsbereich, 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), der Überwachungsprozess und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, dieselben wie für die HSSE-Direktive und werden im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#) behandelt. Zusätzlich gilt der OMV Gesundheitsstandard auch für das medizinische Personal, das medizinische Dienstleistungen und medizinische Beratungsdienste für die OMV Konzerngesellschaften erbringt.

Standard für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen

[S1-1.19] [MDR-P-65a] OMV ist bestrebt, seinen Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Wir erachten dies nicht nur als moralische Verpflichtung, sondern auch als wichtige



Voraussetzung, um einen reibungslosen Betrieb ohne kostspielige Anlagenabschaltungen oder Verzögerungen aufgrund von Zwischenfällen zu gewährleisten. Der Standard von OMV für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen enthält eine klare Darstellung des systematischen Ansatzes, der (über die lokalen/nationalen Gesetze hinaus) zu befolgen ist. Er umfasst auch Vorschriften sowie Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Meldung, Berichterstattung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen innerhalb des Unternehmens. Darüber hinaus finden sich darin geeignete Präventiv- und Korrekturmaßnahmen. Damit soll sichergestellt werden, dass sämtliche Zwischenfälle zeitgerecht identifiziert und gemeldet werden. Arbeitsbedingte Zwischenfälle mit Auswirkungen oder potenziell schwerwiegenden Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Menschen, die Umwelt, die Arbeitskräfte unseres Unternehmens, die Qualität, unsere Kund:innen, unser Kapital und unsere Anlagen, unsere Reputation, das Medieninteresse oder die Compliance werden gründlich untersucht. Dabei gilt es auch, ihre direkten, zugrunde liegenden und systemischen Ursachen zu ermitteln. [MDR-P 65b-65f] In Bezug auf den Standard für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen sind, sofern nicht anders angegeben, 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), der Überwachungsprozess und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, dieselben wie für die HSSE-Direktive und werden im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#) behandelt.

Standard für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz

[S1-1.19] [MDR-P-65a, 65d] Der Standard für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein integraler Bestandteil des HSSE-Managementsystems des Konzerns. Dafür kommen standardisierte Anweisungen, Verfahren und Spezifikationen zur Anwendung, um sicheres Arbeiten zu gewährleisten. Zu den grundlegenden Komponenten gehören unsere Organisation, die Ressourcen und Managementprozesse, die Performance, die Sicherheitskultur sowie dokumentierte Praktiken, die mit der ISO 45001 in Einklang stehen. Ziel ist es, einen Rahmen für die Prävention von arbeitsbezogenen Zwischenfällen zu schaffen, Arbeitssicherheitsziele zu entwickeln und umzusetzen und systematische Prozesse zu etablieren, bei denen Sicherheitsrisiken und Verbesserungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Dazu gehören die Ermittlung von Gefahren, die Bewertung von Arbeitssicherheitsrisiken und die Einrichtung von betrieblichen Kontrollen, mit denen sich solche Risiken auf ein Minimum beschränken lassen. Darüber hinaus geht es um eine Sensibilisierung für Arbeitssicherheitsrisiken und deren Minderung durch Informationen, Kommunikation und Schulungen, eine kontinuierliche Bewertung und Verbesserung der Sicherheitsperformance, die Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen und die Förderung einer ausgereiften Sicherheitskultur. Hierbei müssen die Einbindung von Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen sowie deren Informierung und Beteiligung sichergestellt werden. [MDR-P 65b-65c, 65e-65f] In Bezug auf den Standard für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz sind, 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), der Überwachungsprozess und die Art und Weise, wie das Konzept potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, dieselben wie für die HSSE-Direktive und werden im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#) behandelt.

Konzepte in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle und sonstige arbeitsbezogene Rechte

Unsere Konzepte in Bezug auf gleiche Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und andere arbeitsbezogene Rechte basieren auf der OMV „People & Culture“-Strategie 2030, die die Vision und kulturelle Orientierung für alle unsere Personalangelegenheiten vorgibt und sich auf die Arbeitnehmererfahrung („Employee Experience“), die organisatorische Entwicklung („Organizational Evolution“), neue Arbeitsweisen („New Ways of Working“) und die Förderung von Talenten („Growing Talent“) konzentriert. Die Strategie ist eng auf die Geschäftsstrategie des Unternehmens für 2030 abgestimmt und ermöglicht es OMV somit, seine Transformations- und Wachstumsziele zu erreichen und gleichzeitig eine leistungsstarke, inklusive und innovative Kultur zu fördern, die die Entwicklung von Führungskräften, das Talentmanagement, die Diversität und die organisatorische Effektivität unterstützt.

Personalrichtlinie

[S1-1.19] [MDR-P-65a, 65b] Die Personalrichtlinie (HR-Direktive) von OMV schafft den operationellen Rahmen und die entsprechende Governance zur Umsetzung der Ambitionen der P&C-Strategie. Dabei werden HR-Prozesse und -Regelungen im gesamten OMV Konzern und allen seinen Unternehmen, mit Ausnahme von Borealis, entwickelt. Sie umreißt die wichtigsten Grundsätze, Werte und organisatorischen Strukturen für HR-Funktionen und



geht detailliert auf Rollen und Verantwortlichkeiten, HR-Prozesse und die Governance ein. Ziel der Richtlinie ist es, Konsistenz, interne Gleichbehandlung und Transparenz in der Personalpolitik zu gewährleisten. Darüber hinaus unterstützt sie die Konzernstrategie und schafft einen Mehrwert, indem das gesamte Unternehmen in Personalangelegenheiten einbezogen wird. Sie deckt Bereiche wie Vergütungsmanagement, Talentakquise, Personalentwicklung, internationale Mobilität und Personaladministration ab, wobei lokale Gesetze und länderspezifische Vorschriften berücksichtigt werden. Mit ihren besonderen Bestimmungen zur Personalentwicklung trägt unsere HR-Direktive dazu bei, das Risiko einer ineffizienten Umschulung und Weiterbildung und damit das Risiko einer erfolglosen Umsetzung unserer Strategie zu mindern. Durch die Regulierung der Rekrutierung von Talenten, der Personalverwaltung und arbeitszeitbezogener Belange trägt die Direktive auch dazu bei, die potenziellen negativen Auswirkungen auf das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zu mindern, die durch falsch abgestimmten Personalbedarf und Ressourcenengpässe bei Projekten verursacht werden. Nicht zuletzt tragen die Grundsätze der Richtlinie in Bezug auf Gleichbehandlung, Transparenz, Vergütungsmanagement sowie Arbeitszeit und Flexibilität dazu bei, unseren tatsächlichen und potenziellen positiven Einfluss auf die Steigerung der Zufriedenheit, Produktivität und Gesundheit unserer Arbeitnehmer:innen durch gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu nutzen. Die Wirksamkeit der Direktive wird regelmäßig von den jeweiligen Funktionen durch Bewertungen und die Verfolgung des Fortschritts anhand von Zielvorgaben überwacht.

Unterstützt wird diese Richtlinie durch ihren Anhang 1, der die People & Culture Ethics Policy enthält. Darin ist festgeschrieben, dass OMV keine Form von Missbrauch, Belästigung oder Diskriminierung in jeglicher Art und Weise, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses stattfinden, toleriert. [S1-1.24a] Die HR-Direktive und die People & Culture Ethics Policy unterstreichen die Bedeutung, die dem Umgang mit Diversität bei OMV zukommt. Diversität ist für uns eine wesentliche Stärke, auf der wir aktiv aufbauen. Gleichzeitig schaffen wir ein Umfeld, in dem alle Arbeitnehmer:innen frei von Belästigung, unrechtmäßiger Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen arbeiten können. Unser Ziel ist es, fortlaufend neue Initiativen und Maßnahmen zu entwickeln, um die Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb unseres Unternehmens weiter auszubauen. [S1-1.24d] Über unseren SpeakUp-Kanal kann jede:r online Bedenken hinsichtlich schwerwiegenden arbeitsbezogenen Fehlverhaltens, einschließlich Belästigung und diskriminierender Praktiken, äußern. [S1-1 AR 10] Die HR-Direktive wurde mit Leitlinien zu diesem internen Beschwerdekanaal („SpeakUp-Kanal“) aktualisiert, der den Arbeitnehmer:innen unseres Unternehmens zur Verfügung steht.

[MDR-P-65c] Der:die Senior Vice President der Abteilung People & Culture trägt die oberste Verantwortung für die Umsetzung der HR-Direktive und der People & Culture Ethics Policy. [MDR-P-65e] Fachexpert:innen von OMV (z. B. aus der P&C-Abteilung, Menschenrechtsexpert:innen, juristische Expert:innen) waren entweder direkt an der Entwicklung der HR-Direktive und der P&C Ethics Policy beteiligt oder wurden im Rahmen des internen Konsultationsprozesses um Feedback zu den Entwürfen der Konzepte gebeten. [MDR-P-65f] Die HR-Direktive und die People & Culture Ethics Policy werden allen OMV Arbeitnehmer:innen über die Regulations Alignment Platform im OMV Intranet und bei Bedarf im Rahmen von Schulungen zur Verfügung gestellt.

Die spezifischen Menschenrechtsverpflichtungen, die in der HR-Direktive festgeschrieben und für die Arbeitskräfte des Unternehmens relevant sind, sind im Folgenden aufgeführt.

Arbeitszeiten und Flexibilität

[S1-1.20a] [MDR-P-65a] Wir sorgen für die Einhaltung maßgeblicher lokaler Arbeitszeit- und Überstundenregelungen. Wir ermöglichen auch Teilzeitarbeit. Unsere Teilzeitkräfte haben generell Anspruch auf die gleichen Zusatzleistungen wie Vollzeitkräfte, außer wenn diese Leistungen an den Umfang der geleisteten Arbeitsstunden gebunden sind (z. B. eine bestimmte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Monat, wobei Vollzeitkräfte Anspruch auf mehr Homeoffice-Tage haben als Teilzeitkräfte). Entsprechend den lokalen gesetzlichen Vorschriften bieten wir weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten an, wie etwa spezielle Teilzeitarbeit für bestimmte Altersgruppen oder Möglichkeiten für das Arbeiten von zu Hause aus, wodurch sich unsere Arbeitnehmer:innen die Zeit flexibler einteilen können. Wir bieten verschiedene Formen von lang- und kurzfristigen Unterbrechungen der Berufstätigkeit an, wie Sabbaticals und Elternzeit oder andere Formen des Betreuungsurlaubs.

Betriebliche Veränderungen und Mindestkündigungsfristen

[S1-1.20a] [MDR-P-65a] Unsere Personalpolitik basiert auf langfristiger Beschäftigung. Sowohl die Arbeitnehmer:innen als auch unser Unternehmen profitieren von langfristigen Arbeitsverhältnissen. In diesem Zusammenhang sind wir



uns bewusst, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht nur für die einzelnen Arbeitnehmer:innen, sondern auch für die Gesellschaft und die betroffene Region ein großes Anliegen darstellt. Wir streben daher danach, dieser Verantwortung durch die Entwicklung umfassender Geschäftskontinuitätspläne gerecht zu werden. Wo geschäftliche, organisatorische oder sicherheitsrelevante Veränderungen Anpassungen am Arbeitsplatz oder sogar eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfordern, evaluieren wir alle Optionen, führen konstruktive Dialoge und reagieren mit größtmöglicher Sorgfalt und Sensibilität. Für fast alle unsere Arbeitnehmer:innen gelten im Falle von Umstrukturierungen arbeitsrechtliche oder tarifvertragliche Kündigungsfristen. In Fällen, in denen eine Trennung von Arbeitnehmer:innen unvermeidbar wird, berücksichtigen wir die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen auf die betroffenen Personen im größtmöglichen Umfang. Wir verpflichten uns, in jedem Land, in dem wir tätig sind, die lokalen Gesetze hinsichtlich der Mindestkündigungsfristen einzuhalten.

Entlohnung und Vergütung

[S1-1.20a] [MDR-P-65a] Wir verpflichten uns, in den Regionen, in denen wir tätig sind, lokal angemessene Löhne zu zahlen. Für fast alle unsere Arbeitnehmer:innen sind Mindestlöhne oder -gehälter gesetzlich festgelegt oder tarifvertraglich vereinbart. Zu diesem Zweck werden jährliche Vergütungsüberprüfungen durchgeführt. OMV beobachtet kontinuierlich Markttrends und internationale bewährte Verfahren, um die bestqualifizierten Talente aus aller Welt zu gewinnen, zu motivieren und zu halten. Grundgehälter werden gemäß international anerkannten Methoden zur Bestimmung von Marktvergütungsniveaus festgelegt und entsprechen den relevanten gesetzlichen Vorschriften, wie zum Beispiel Tarifverträgen. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und auf die Position und Expertise der Arbeitnehmer:innen zugeschnitten. OMV fördert gleiche Bezahlung in allen Karrierestufen, zum Beispiel durch die Festlegung standardisierter Einstiegsgehälter, die jährlich entsprechend der lokalen Marktsituation überprüft werden. Zur Förderung und Unterstützung der OMV Strategie bieten wir überdies auch Vergütungs- und Leistungspakete, die auf den relevanten Arbeitsmärkten in der Öl-, Gas- und Chemieindustrie wettbewerbsfähig sind.

People & Culture Ethics Policy zur Nichtdiskriminierung

[S1-1.19] [S1-1.24a-24d] [MDR-P-65a] Mit unserer People & Culture Ethics Policy möchten wir gleiche Beschäftigungschancen ohne Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, auf der Grundlage der im Abschnitt → Code of Conduct genannten Gründe gewährleisten. Diese Richtlinie gilt für alle Bewerber:innen und Arbeitnehmer:innen, alle Tochtergesellschaften, an denen OMV eine Mehrheitsbeteiligung hält, sowie alle verbundenen Unternehmen unter der Kontrolle von OMV, die diese Richtlinie entweder unverändert anwenden oder Richtlinien einführen, die mit dieser Richtlinie im Einklang stehen. Unabhängig von der Identität bzw. der Position des:der Zuwiderhandelnden sollen alle wahrgenommenen Fälle von Diskriminierung und Belästigung bei OMV gemeldet werden, und Vergeltungsmaßnahmen sind bei OMV untersagt. Eigens zu diesem Zweck hat OMV Kanäle entwickelt, über die Interessenträger:innen ihren Beschwerden Ausdruck verleihen können. Alle gemeldeten Anschuldigungen wegen Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung werden unverzüglich untersucht, wobei unter anderem die Grundsätze der Vertraulichkeit, der Anonymität, der fairen und gleichen Behandlung sowie des angemessenen Schutzes eingehalten werden. Über diese Richtlinie fördert OMV die Zufriedenheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer:innen, indem ein sicheres, respektvolles und motivierendes Umfeld geschaffen wird. Die wirksame Umsetzung dieser Richtlinie wird durch Stichprobenkontrollen, Untersuchungen von Beschwerden und interne Audits überwacht. [MDR-P-65b-65c, 65e-65f] In Bezug auf die P&C Ethics Policy sind, 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, identisch mit der HR-Direktive.

Vision zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion

[S1-1.24a] OMV verpflichtet sich, gleiche Beschäftigungschancen zu gewährleisten, wie es in der P&C Ethics Policy festgeschrieben ist, um unsere positiven Auswirkungen für alle Arbeitnehmer:innen zu verstärken. Die „Diversity, Equity & Inclusion“- (DE&I-)Vision baut auf bestehenden Konzepten auf und unterstützt das Bestreben von OMV, eine faire Behandlung und Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten, Diskriminierung nicht zu tolerieren und ein inklusives Arbeitsumfeld zu fördern. Die DE&I-Vision des OMV Konzerns gründet auf drei wichtigen Säulen: Vielfalt der Gedanken und Erfahrungen, Chancengleichheit sowie inklusive und sichere Räume. Diese Vision stützt sich auf folgende Konzepte, in denen niedergelegt ist, dass OMV Missbrauch, Belästigung oder Diskriminierung in keinerlei arbeitsbezogener Situation duldet: den Code of Conduct, die HR-Direktive (einschließlich der P&C Ethics Policy) und die Menschenrechts-Grundsatzerklärung. [S1-1.24c] Darüber hinaus



engagiert sich OMV für inklusive Praktiken und positive Handlungen für besonders schutzbedürftige Gruppen innerhalb seiner Belegschaft. Insbesondere für Frauen stellen wir durch unsere Initiativen zur Chancengleichheit die Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung, Einstellung und Beförderung sicher. Darüber hinaus hat OMV unterstützende Maßnahmen eingeführt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, Mutterschaftsurlaub ermöglichen und die Karriereentwicklung von Frauen unterstützen.

[S1-1.24d] In Österreich bieten wir Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienfreundliche Räumlichkeiten. Im Headoffice gibt es beispielsweise einen verschließbaren Ruheraum für schwangere Arbeitnehmerinnen und in der Raffinerie Schwechat ein voll ausgestattetes Eltern-Kind-Büro mit Arbeitsplätzen und Spielbereichen. Im Jahr 2025 hatten bei OMV 100% der Frauen und 100% der Männer Anspruch auf Familienurlaub. 10% der Frauen und 5,6% der Männer nahmen diese Möglichkeit in Anspruch. [S1-1.24d] Alle diese Grundsätze werden Hand in Hand mit den entsprechenden Konzepten und durch eine konzernweite DE&I-Governance-Struktur sowie freiwillige Arbeitnehmerressourcengruppen (Employee Resource Groups; ERGs) umgesetzt. Zusätzlich ist das Erreichen unserer Diversitätsziele in den ESG-Zielen im Long-Term Incentive Plan (LTIP) festgeschrieben, der an die Vorstandsvergütung geknüpft ist. Wir haben Diversitätsziele in unseren Personalprozessen, wie etwa Rekrutierung, Talent- und Nachfolgeplanung, Lernen und Führungskräfteentwicklung, verankert. Damit wollen wir sicherstellen, dass weibliche Talente identifiziert und Frauen über ihre gesamte Karriere hinweg unterstützt werden. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S1-5 Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#).

S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Im Hinblick auf einen angemessenen Umgang mit unseren wesentlichen Auswirkungen und Risiken achten wir darauf, eine kontinuierliche Einbeziehung der Arbeitskräfte unseres Unternehmens und deren Vertreter:innen zu gewährleisten. Dazu gehören:

Einbeziehung in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

[S1-1.25] [S1-2.27a, 27b] Sicherheitsbegehungen und Kampagnen zur Sensibilisierung für HSSE, die sich an Arbeitnehmer:innen richten, werden laufend durchgeführt, um sicherzustellen, dass Sicherheit in unserer Unternehmenskultur verankert ist. Wir legen verstärktes Augenmerk auf die Verbesserung unserer HSSE-Begehungen und fördern diesbezüglich einen offenen Dialog. Nur so können wir das Verständnis für die Herausforderungen im Feld vertiefen und größeres Vertrauen zwischen Belegschaft und Management schaffen. Feedback fließt in die HSSE-Pläne ein (sowohl auf lokaler Ebene als auch auf Ebene des Konzerns) und wird über unser HSSE-Melderegister überwacht. Praktische Schulungen zu lebensrettenden Regeln (Life-Saving Rules; LSRs) werden fortgesetzt und systematisch in den Sicherheitszentren durchgeführt. Die LSRs werden mit den Arbeitnehmer:innen im Rahmen von Sensibilisierungsprogrammen, Workshops, HSSE-Begehungen und verschiedenen Teammeetings laufend diskutiert. Arbeitnehmer:innen starten, implementieren, bewerten und verbessern Gesundheits- und Sicherheitsprogramme mit großem Engagement. Sie arbeiten eng mit ihren Vorgesetzten zusammen, um gemeinsam Lösungen für häufige Probleme zu finden. So können Vorgesetzte Schwachstellen lokalisieren, während Arbeitnehmer:innen motiviert und ermutigt werden, ihre eigene Sicherheit zu verbessern. Aktivitäten zur Förderung der Sicherheit stehen in unserer Organisation stets im Mittelpunkt. Dazu gehören eigene Ressourcen und konkrete Maßnahmen, die monatlich, vierteljährlich und jährlich umgesetzt werden. Die finanziellen und personellen Ressourcen im Bereich Gesundheit und Sicherheit umfassen Mittel für Engagement-Aktivitäten wie HSSE-Kampagnen, HSSE-Begehungen, Schulungsprogramme und Workshops sowie eigenes Personal für Gesundheit und Sicherheit.

Die Aktivitäten im Zusammenhang mit HSSE-Themen finden auf verschiedenen Ebenen innerhalb des OMV Konzerns statt. Auf Konzernebene gehören dazu die Erstellung eines HSSE-Jahresplans für den Konzern, die Kommunikation und Abstimmung der Kontaktpersonen (Points of Contact; PoCs) in den Sicherheitszentren, die Unterstützung von HSSE-Systemen innerhalb der Organisation sowie die Umsetzung einer konzernweiten Kommunikationsstrategie. Zudem umfassen die Konzerninitiativen HSSE-Kampagnen und -veranstaltungen wie die HSSE Manager Days, den Welttag für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Weltwoche für psychische Gesundheit und die HSSE-Führungskräftebildungsprogramme. Auf lokaler Ebene bestehen diese



Einbeziehungsaktivitäten aus regelmäßigen Meetings und HSSE-Tagen. Durch sie soll sichergestellt werden, dass Informationen sowohl in lokale als auch in konzernweite HSSE-Pläne und interne Kommunikationskampagnen einfließen. [S1-2.27e] Die Wirksamkeit unseres Engagements in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit wird durch Feedback von Teilnehmer:innen, einschließlich Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen, sowie durch jährliche interne Audits bewertet. Wenn negatives Feedback eingeht oder bei Sicherheitsbegehungen unsichere Praktiken festgestellt werden, wird die Ursache untersucht und gemeldet. Interne Audits werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere Sicherheitsmaßnahmen und -protokolle unseren internen Richtlinien entsprechen. Die ermittelten Verbesserungsbereiche werden anschließend in die jährlichen HSSE-Pläne aufgenommen.

[S1-2.27c] Der:die VP der HSSE-Abteilung, der:die direkt an den:die Generaldirektor:in berichtet, ist für die Überwachung aller Initiativen im Zusammenhang mit unserem HSSE-Engagement verantwortlich.

Einbeziehung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle und sonstige arbeitsbezogene Rechte

[S1-2.27a, 27b] Wir treten mit den Arbeitskräften unseres Unternehmens und Arbeitnehmervertreter:innen durch direkte Kommunikation und Initiativen zur Wertschöpfung in Austausch – unser wichtigstes Instrument sind die alle zwei Jahre stattfindenden Pulse-Check-Umfragen sowie vierteljährliche Veranstaltungen mit dem Topmanagement. Diese vierteljährlichen Veranstaltungen umfassen Diskussionen über Finanzergebnisse und Q&A Sessions, während Townhall-Meetings einen offenen Dialog ermöglichen. OMV unterstützt auch Tarifverhandlungen, um die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer:innen zu vertreten und zu schützen. Ein Europäischer Betriebsrat, der durch eine Vereinbarung zwischen OMV und Arbeitnehmervertreter:innen in der EU/im EWR eingerichtet wurde, regelt die Informations- und Konsultationsrechte sowie die Finanzierung. Der Rat und sein Lenkungsausschuss treten regelmäßig zusammen, wobei Vertreter:innen von OMV auf Einladung an den Sitzungen teilnehmen. In Ländern mit Betriebsräten oder Arbeitnehmervertreter:innen steht die lokale Geschäftsleitung regelmäßig oder bei Bedarf mit diesen in Kontakt, sei es durch Besprechungen oder schriftliche Kommunikation. Arbeitnehmervertreter:innen werden immer dann eingebunden, wenn die Interessen der Arbeitskräfte betroffen sind, sowie in allen Phasen, die nach lokalem Recht vorgeschrieben sind.

Der Pulse Check, unser Hauptinstrument zur Messung des Engagements unserer Arbeitnehmer:innen, ist ein wesentlicher Bestandteil unserer „People & Culture“-Strategie in Bezug auf die Arbeitnehmerefahrung. Er bietet den Arbeitnehmer:innen die Gelegenheit, sich zu äußern und ihre Gedanken und Ideen zu teilen. Der Pulse Check umfasst die Bereiche Purpose, Arbeitszufriedenheit, Motivation und Wohlbefinden. Er bewertet mehrere Schlüsselindikatoren, darunter Sicherheit, Innovation, Vorgesetzte, Mitarbeiterentwicklung, Strategie, Empowerment/Beteiligung, Well-being, Werte, Nachhaltigkeit, transformationale Führung und Inklusion. Der Pulse Check findet sowohl auf Ebene der Organisation als auch auf lokaler Ebene statt. Führungskräfte erhalten ein ausführliches Debriefing-Paket mit allen relevanten Informationen. Die wichtigsten Erkenntnisse werden den Arbeitnehmer:innen über interne Kommunikationskanäle mitgeteilt. [S1-2.27c] Die Abteilungen People & Culture bei OMV, OMV Petrom und Borealis haben Ressourcen bereitgestellt, um die Planung und Ausführung der Pulse-Check-Umfrage und entsprechende Folgemaßnahmen zu unterstützen. Die Führungskräfte sind aufgefordert, innerhalb ihrer Teams ein Debriefing zu den Ergebnissen der Befragung durchzuführen und gemeinsam mit ihren Teams in speziellen Workshops Aktionspläne zu entwickeln.

[S1-2.27e] Basierend auf dem Feedback aus der letzten Pulse-Check-Umfrage im vierten Quartal 2024, wurden auf Konzernebene wichtige Schwerpunktbereiche zur Stärkung der Arbeitnehmereinbeziehung definiert. Die Einbeziehung dieses Feedbacks in Aktionspläne war eine Priorität für das Jahr 2025. Diese Aktionspläne werden gemeinsam mit den Arbeitnehmer:innen in speziellen Workshops entwickelt und über interne Kommunikationskanäle an die Arbeitskräfte des Unternehmens weitergegeben. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Feedback systematisch erfasst und in Entscheidungsprozesse integriert wird und dass die Arbeitnehmer:innen darüber informiert werden, wie ihre Beiträge die Entscheidungen beeinflusst haben. [S1-2.AR 24e] Im Zuge der Transformation von OMV zu einem kohlenstoffarmen Geschäft ermöglicht uns der Pulse Check nicht nur, das Engagement unserer Arbeitnehmer:innen im Auge zu behalten, sondern auch in Erfahrung zu bringen, inwieweit sie das Gefühl haben, einen Beitrag zur Strategie zu leisten, mit den richtigen Kompetenzen für die Zukunft ausgestattet zu werden und die Nachhaltigkeitsziele zu verstehen.

[S1-2.27e] Anhand der Pulse-Check-Rücklaufquote lässt sich die Wirksamkeit der Maßnahmen ablesen, da die Arbeitnehmer:innen das Gefühl haben, dass wir ihnen zuhören und entsprechend handeln. Beim Pulse Check 2024



erreichten wir eine sehr hohe Rücklaufquote von 86% auf Konzernebene. Im Vergleich zu 2023 wechselten 3% der Arbeitnehmer:innen im Konzern (OMV 7%) von „aktiv unengagiert/passiv“ zu „mäßig/sehr engagiert“, was einen Anstieg des Engagement-Werts für den OMV Konzern um insgesamt 3% bedeutet. Dieser positive Trend ist bei beiden Geschlechtergruppen zu beobachten. Seit 2022 ist der Wert für unengagierte Arbeitnehmer:innen kontinuierlich zurückgegangen, und die Diskrepanz zur Benchmark des Sektors Öl, Gas und Verbrauchskraftstoffe wird geringer.

[S1-2.28] Bei OMV ist es für unser Commitment für DE&I von zentraler Bedeutung, die Perspektiven aller Arbeitnehmer:innen zu verstehen, insbesondere derjenigen, die möglicherweise marginalisiert oder schutzbedürftig sind. Unser Pulse Check enthält einen Standard zum Thema Inklusion und 64% der Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns stimmen zu, dass wir uns bemühen, die vielfältigen Talente, Erfahrungen und Hintergründe aller Arbeitnehmer:innen einzubeziehen und voll auszuschöpfen. Zur Untermauerung dieser Bemühungen verfügen wir über DE&I-Arbeitnehmerressourcengruppen (Employee Resource Groups; ERGs) und DE&I-Botschafter:innen, die sich für DE&I im Tagesgeschäft und bei strategischen Entscheidungen einsetzen. Wir veranstalten konzernweite Events mit Q&A Sessions, die als Plattform für einen offenen Dialog dienen und auf alle Bedenken oder Vorschläge unserer vielfältigen Belegschaft eingehen. Ferner haben wir eine E-Mail-Adresse, über die Arbeitnehmer:innen ihre Erfahrungen und Ideen zum Thema DE&I mitteilen können, sowie den SpeakUp-Kanal eingerichtet, über den Fehlverhalten gemeldet werden kann. Unser Commitment zu Transparenz spiegelt sich in unserer DE&I-Berichterstattung wider, die detaillierte Informationen über Geschlecht, Alter und Nationalität liefert. Diese Berichte werden im Rahmen des Talentmanagementprozesses auf unseren jährlichen Group People Days geteilt, um sicherzustellen, dass unsere Fortschritte und Herausforderungen für alle Interessenträger:innen sichtbar sind, und um unsere fortlaufenden Bemühungen zur Förderung eines inklusiven und gerechten Arbeitsplatzes zu unterstützen. Mit diesen umfassenden Schritten möchte OMV ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Arbeitnehmer:innen wertgeschätzt und gehört fühlen.

S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

SpeakUp-Kanal

[S1-3.30, S1-3.32a-32c] Wir betrachten Beschwerdemechanismen als ein wichtiges Instrument zur Verhinderung, Bewältigung und Behebung negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte unseres Unternehmens und andere Interessenträger:innen. Im Einklang mit den UN-Wirksamkeitskriterien sind wir bestrebt, alle eingegangenen Beschwerden zu bearbeiten, unabhängig davon, ob sie auf tatsächliche oder vermeintliche Sachverhalte zurückzuführen sind und ob der:die Beschwerdeführer:in bekannt oder anonym ist. Wenn wir wesentliche negative Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben, verpflichten wir uns, angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen oder dazu beizutragen. Zu den verfügbaren Kanälen für die Meldung arbeitsbezogener Beschwerden gehören lokale Meldemechanismen auf Unternehmensebene und unser Online-SpeakUp-Kanal. All diese Kanäle werden von OMV eingerichtet und verwaltet.

Der SpeakUp-Kanal bietet den Arbeitskräften unseres Unternehmens und anderen Interessenträger:innen eine sichere Plattform, um vertraulich und bei Bedarf auch anonym Informationen über von ihnen wahrgenommenes oder beobachtetes potenzielles Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu teilen. Dieser ist Teil unserer Whistleblowing Integrity Platform, wird jedoch unabhängig von der P&C-Funktion verwaltet. Die P&C-Funktion ist für den Betrieb des SpeakUp-Kanals verantwortlich und verwaltet die Kommunikation mit den Meldenden zu arbeitsplatzbezogenen Beschwerden über das zugehörige IT-Tool. Geschultes P&C-Personal überwacht den Beschwerdebehandlungsprozess und stellt sicher, dass alle Beschwerden einheitlich und fair bearbeitet werden. Der Prozess umfasst: ein erstes Pre-Screening zur Priorisierung der Fälle, Zuweisung, Planung, interne Untersuchung, geeignete Lösungsmaßnahmen, klare Kommunikation der Ergebnisse, Follow-up zur Gewährleistung einer wirksamen Umsetzung (sofern erforderlich) und Dokumentation nach Abschluss. [S1-3.32d] Wir bieten umfassende Schulungen für Arbeitnehmer:innen an, die mit der Überwachung und Unterstützung des Beschwerdeprozesses befasst sind. Wir informieren alle unsere Arbeitnehmer:innen und die Geschäftsführung über die Verfügbarkeit dieser Kanäle über unsere internen Kommunikationstools. Dabei betonen wir die Bedeutung der Nutzung der Beschwerdekkanäle und der Aufrechterhaltung einer offenen Kommunikation. Auf unseren Intranet- und Internetseiten finden sich detaillierte



Informationen über die Funktionsweise, Prozesse und Zwecke der Beschwerdebearbeitung. Diese Informationen helfen dabei, Erwartungen zu formulieren und eine ordnungsgemäße Berichterstattung sicherzustellen.

[S1-3.32e] OMV bewertet die Wirksamkeit der angebotenen Abhilfemaßnahmen, indem das Unternehmen Feedback von Arbeitnehmer:innen einholt, die für die Lösung von Problemen erforderliche Zeit im Auge behält und prüft, ob ähnliche Probleme erneut auftreten. Um eine Wiederholung zu verhindern, stellt OMV sicher, dass die umgesetzten Maßnahmen kontinuierlich überwacht und bei Bedarf verbessert werden. So werden beispielsweise Stichprobenkontrollen und interne Audits durchgeführt, um die Wirksamkeit der Maßnahme und etwaige Lücken oder Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln.

[S1-3.33] Um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft diesem Kanal bei der Meldung von Bedenken vertrauen kann, arbeiten wir auch an der Umsetzung wirksamer Feedback-Mechanismen. So machen wir zum Beispiel die Themen des SpeakUp-Kanals zu einem regelmäßigen Tagesordnungspunkt bei Besprechungen mit dem Betriebsrat und führen Feedback-Meetings mit Fallmanager:innen und Administrator:innen durch. Bestimmungen zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die arbeitsbezogenes Fehlverhalten melden, sind in unserem Code of Conduct, unserer P&C Ethics Policy und unserem P&C-Verfahren zur Meldung von Fehlverhalten festgelegt. Diese Bestimmungen schützen Arbeitnehmer:innen insbesondere davor, negative Konsequenzen in Bezug auf ihren beruflichen Aufstieg, ihre Fortbildung, ihr Einkommen oder andere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu erfahren, wie beispielsweise Entlassung, Herabstufung, Verweigerung der Beförderung, negative Leistungsbeurteilungen oder Disziplinarmaßnahmen für Meldungen, die in gutem Glauben gemacht wurden. Zusätzlich zu unserem SpeakUp-Kanal bieten wir verschiedene andere lokale Kanäle auf Unternehmensebene an, wie Hotlines für Arbeitnehmer:innen und für die jeweilige Problemstellung zuständige Ansprechpartner:innen (z. B. People & Culture, Compliance, HSSE-Vertreter:innen oder PetrOmbudsman). In vielen unserer Unternehmen sind Arbeitnehmervertretungen wie Betriebsräte eingerichtet, die bei Beschwerden weitere Unterstützung bieten.

S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Wir haben eine Reihe von Maßnahmen für den Umgang mit unseren wesentlichen Auswirkungen und Risiken in Bezug auf die Arbeitskräfte unseres Unternehmens eingeführt, von denen viele kontinuierlich umgesetzt werden. Nach einem Kurzüberblick und allgemeinen Informationen werden diese Maßnahmen und Initiativen im Folgenden ausführlicher vorgestellt – gegliedert nach unseren Schwerpunktbereichen Menschenrechte, HSSE und Gleichbehandlung für alle.

Angesichts der geopolitischen Spannungen im Nahen Osten, einschließlich militärischer Aktionen im Iran, in den VAE und anderen Regionen, hat OMV alle Vorsichtsmaßnahmen getroffen – und ergreift diese weiterhin –, um mögliche Auswirkungen auf unsere eigenen Mitarbeiter:innen so weit wie möglich zu minimieren. Derzeit bleiben potenzielle Folgen ungewiss und hängen von zukünftigen Entwicklungen ab; die Situation wird entsprechend weiter beobachtet.

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A-68a] Um unseren Menschenrechtsverpflichtungen gemäß unserem Code of Conduct und unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung nachzukommen und den wesentlichen negativen Auswirkungen einer unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsstandards entgegenzuwirken, haben wir folgende Maßnahmen festgelegt: Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken sowie Durchführung von Schulungen und Sensibilisierung im Bereich der Menschenrechte. [S1-4.39] Diese Maßnahmen werden auf der Grundlage der Ergebnisse der ersten Phase der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung entwickelt, die die jährliche Erfassung der Auswirkungen und Risiken in Bezug auf Menschenrechte umfasst. Dieser Prozess erfolgt in Zusammenarbeit mit Menschenrechtsexpert:innen auf Konzernebene, lokalen Menschenrechtsbeauftragten sowie Fachexpert:innen und stützt sich auf Konsultationen mit internen Interessenträger:innen, externen Expert:innen sowie betroffenen Rechteinhaber:innen. [S1-4.43] Zur ordnungsgemäßen Umsetzung der Maßnahmen hat OMV folgende Ressourcen bereitgestellt: drei Menschenrechtsexpert:innen – zwei bei OMV und eine:n bei OMV Petrom. Darüber hinaus steuert und unterstützt ein dreiköpfiges Expertenteam für Compliance bei Borealis die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Sie stellen Instrumente, Anleitungen, Trainings und Fachwissen zur Verfügung, um die oben beschriebenen Schritte der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung durchzuführen. Diese Bemühungen werden von 23 Menschenrechtsbeauftragten und den entsprechenden Fachexpert:innen innerhalb des Unternehmens unterstützt.



[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A-68a] Zur Unterstützung unserer HSSE-Direktive und der konkreten Ziele der HSSE-Strategie des Konzerns sowie zur Bewältigung der potenziellen negativen Auswirkungen einer Diskrepanz zwischen Personalbedarf und Ressourcen mit Auswirkungen auf das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement werden im Rahmen der umfassenderen HSSE-Strategie jährliche HSSE-Pläne entwickelt. Die HSSE-Strategie wird mithilfe dieser Jahrespläne und der entsprechenden Ziele umgesetzt. Mit einem kombinierten Top-down- und Bottom-up-Ansatz werden 47 lokale HSSE-Jahrespläne entwickelt und zentral überwacht. Die Projekte werden jährlich entsprechend unserer P&C-Strategie priorisiert und umgesetzt. [S1-4.43] OMV unternimmt Anstrengungen und setzt Personal ein, um sicherzustellen, dass alle in den HSSE-Plänen festgelegten Maßnahmen umgesetzt werden.

[S1-4.37] [S1-4.38c] [S1-4.40a] [MDR-A-68a] Zur Bewältigung der anderen wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit unserer Belegschaft, insbesondere zur Steigerung der Zufriedenheit, Gesundheit und Produktivität der Arbeitnehmer:innen durch die Sensibilisierung für Menschenrechte und die Minderung des Risikos einer Stagnation aufgrund ineffizienter Umschulungen und Schulungen, haben wir spezifische Maßnahmen definiert. Beispiele hierfür sind Schulungen und Kompetenzentwicklung, die Entwicklung transformativer Führungskompetenzen, die Akquise und Bindung von Talenten, Performance-Management und Karriereentwicklung sowie die Sensibilisierung für DE&I. Wir sind uns des Risikos bewusst, das ein Mangel an Fachkenntnissen und Fähigkeiten für unseren Fortschritt darstellt. Deshalb verpflichten wir uns, unsere Schulungsprogramme kontinuierlich zu verbessern, um die Qualifikation unserer Arbeitskräfte sicherzustellen sowie die Einhaltung aller notwendigen Vorschriften zu gewährleisten. Diese Maßnahmen tragen somit zur Erfüllung der Ziele unserer HR-Direktive und der P&C Ethics Policy bei. [S1-4.43] OMV setzt erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen ein, um wesentliche Risiken zu mindern und zur Entwicklung der Bevölkerung und der Kultur in den Gebieten, in denen wir tätig sind, beizutragen. Dazu gehören ein jährliches Budget für die Umsetzung der in der „People & Culture“-Strategie definierten Maßnahmen sowie dediziertes P&C-Personal im gesamten Unternehmen. [S1 4.AR 47] Ergänzend zu diesen Maßnahmen werden unsere wesentlichen Risiken im Rahmen des regulären unternehmensweiten Risikomanagementprozesses (EWRM) gesteuert sowie regelmäßig bewertet, behandelt und überwacht. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [ESRS-2 Allgemeine Angaben](#).

[MDR-A-69a, 69b] Trotz der für die angeführten Maßnahmen und Initiativen bereitgestellten Ressourcen hat keine davon im Berichtsjahr unseren Schwellenwert für die wichtigsten Maßnahmen¹ überschritten. Daher wurden diese Datenanforderungen nicht ausgewiesen. [S1-4.AR 43] Im Wissen um die sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, ist OMV bestrebt, zu einer gerechten Gestaltung des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Arbeitnehmer:innen beizutragen („Just Transition“)² und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren. Für unsere P&C-Strategie und die laufende Transformation hat die Entwicklung unserer Arbeitnehmer:innen höchste Priorität. Wir müssen Arbeitnehmer:innen mit vielfältigen Kompetenzen identifizieren und integrieren. Es ist von entscheidender Bedeutung, ein Gleichgewicht zwischen der Umschulung von Arbeitnehmer:innen für die Entwicklung neuer Energielösungen und der Bindung und Fortbildung von Arbeitnehmer:innen mit den für unser Geschäft erforderlichen Fähigkeiten zu finden.

[S1-4.41] Als Basis jedweder Maßnahmen verpflichtet sich OMV sicherzustellen, dass unsere Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere eigenen Arbeitskräfte verursachen oder dazu beitragen. Wir priorisieren den Datenschutz und die Datensicherheit, indem wir sicherstellen, dass Arbeitnehmerinformationen verantwortungsvoll, ethisch und in Übereinstimmung mit allen geltenden Vorschriften behandelt werden, indem Zugriffsrechte nur berechtigten Personen gewährt werden. Es werden Stichprobenkontrollen und interne Audits durchgeführt, um zu gewährleisten, dass nur autorisierte Personen Zugriff auf personenbezogene Daten haben. [S1-4.AR 45] Mehr darüber, ob und wie externe Entwicklungen in Bezug auf Abhängigkeiten, die zu Risiken werden,

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 Nachhaltigkeitsklärung 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 Reaktivierungsvermögen, 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.

2 „Just Transition“ bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft gemäß den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation für einen gerechten Klimaübergang.



berücksichtigt wurden, finden Sie im Abschnitt → [IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen](#).

Maßnahmen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken

[S1-4.41] [S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A-68a] Die Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken dient als Präventivmaßnahme, um sicherzustellen, dass unsere aktuellen und künftigen Geschäftstätigkeiten keine negativen Auswirkungen auf die betroffenen Rechteinhaber:innen, einschließlich der Arbeitskräfte unseres Unternehmens, der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und der betroffenen Gemeinschaften, verursachen oder zu solchen beitragen. Außerdem gilt es, negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu adressieren, wo immer sie nicht ausreichend verhindert werden können. OMV hat Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen entwickelt, um die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen und Risiken im Bereich der Menschenrechte in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit zu identifizieren und zu bewerten – noch bevor wir in einem neuen Land oder einer neuen Region tätig werden oder Unternehmen akquirieren. Die Erkenntnisse werden dem zuständigen Vorstandsmitglied dargelegt und fließen in die Entscheidung für oder gegen ein Engagement in einem Land ein. Wir nutzen diese Bewertungen zur Ableitung konkreter Due-Diligence-Maßnahmen, um unserer Verantwortung in Bezug auf die Menschenrechte bei allen Aktivitäten gerecht zu werden. Diese Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte ist ein fortlaufender Prozess, der mit dem Einstieg in neue Geschäftsaktivitäten beginnt und während unserer laufenden Geschäftstätigkeit sowie bei Stilllegung oder Veräußerung fortgesetzt wird.

[MDR-A-68a-68c, 68e] Im Jahr 2025 führten wir für vier Länder Bewertungen der Menschenrechtssituation im Zusammenhang mit einer neuen potenziellen Geschäftstätigkeit von OMV in diesen Ländern durch, die Vorschläge für konkrete Abhilfemaßnahmen für den Fall eines Markteinstiegs beinhalteten. Dabei analysierten wir, inwieweit OMV im Fall einer Entscheidung für eine geplante Geschäftstätigkeit potenziell negative Auswirkungen auf die Menschenrechte der Arbeitskräfte des Unternehmens verursachen könnte und wie diese Auswirkungen adressiert werden könnten. Außerdem führten wir im Jahr 2025 eine Exit-Prüfung für den Jemen durch, bei der wir die Auswirkungen auf die Menschenrechte der Arbeitskräfte unseres Unternehmens im Zusammenhang mit dem Rückzug von OMV aus dem Jemen und der Übertragung von OMV Anlagen an die jemenitische Regierung untersuchten. Zudem führte OMV mit Unterstützung externer Menschenrechtsexpert:innen eine Überprüfung der Menschenrechtsmanagementsysteme der Niederlassung in den Vereinigten Arabischen Emiraten durch. Die wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen wurden in speziellen Workshops mit internen Teams und externen Expert:innen diskutiert. Die Überprüfung bewertete die Managementsysteme und -prozesse von OMV Abu Dhabi zur Ermittlung und Bewältigung nachteiliger Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette im Rahmen von Joint-Venture-Aktivitäten unter Gewährleistung der Einhaltung der Vorschriften des Gastlandes. Die Empfehlungen konzentrierten sich darauf, bestehende Due-Diligence-Systeme zu nutzen, um die Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte innerhalb von Joint Ventures effektiver zu steuern. Diese Empfehlungen wurden in einen umfassenden Aktionsplan für OMV Abu Dhabi aufgenommen. Über unsere neu eingeführte jährliche Bewertung der Auswirkungen und Risiken in Bezug auf die Menschenrechte identifizieren wir auch Länder und Geschäftsumfelder mit erhöhtem Risiko für Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte und schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Beschränkungen der Vereinigungsfreiheit.

[MDR-A-68b, 68c] Diese fortlaufenden Initiativen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht für die Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken sind für unsere aktuellen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten weltweit relevant und konzentrieren sich auf die Arbeitskräfte unseres Unternehmens sowie auf die Aktivitäten unserer Geschäftspartner:innen. [S1-4.38d] Um die Wirksamkeit unserer Initiativen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zu verfolgen und zu bewerten, nutzen wir eine fortlaufende Überwachung (z. B. Menschenrechtskontrollen vor Ort) und das Human Rights Self-Assessment Tool. Der Selbstbewertungsfragebogen, der auf unserer Menschenrechtsverantwortungsmatrix basiert, behandelt Themen wie die Einbeziehung von Rechteinhaber:innen, Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dieser wird vom lokalen Management ausgefüllt, bevor er von unabhängigen externen Menschenrechtsexpert:innen analysiert und ausgewertet wird. Auf der Grundlage der Ergebnisse erarbeiten wir einen Aktionsplan, um die aufgeworfenen Bedenken auszuräumen und die bei der Umsetzung unserer Menschenrechtsverpflichtungen identifizierten Lücken zu schließen. Die Durchführung von Human Rights Self-Assessments ist entscheidend, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zum Umgang mit den Auswirkungen auf



die Menschenrechte unserer Arbeitskräfte zu überprüfen. Infolgedessen wurden seit 2017 keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen oder Vorfälle im Zusammenhang mit Kinderarbeit oder Zwangsarbeit gemeldet.

[MDR-A-68e] Nach dem Human Rights Self-Assessment im Jahr 2024 setzte OMV Tunesien im Rahmen des Aktionsplans mehrere Menschenrechtsinitiativen um. Im Jahr 2025 gelang es dem Unternehmen, seine gesellschaftliche Akzeptanz zu bewahren, indem es seine Community-Relations- und Sozialinvestitionsprogramme fortsetzte und sich dabei auf den Zugang zu Grundversorgungsleistungen, Bildung und Beschäftigung konzentrierte. Darüber hinaus wurde die People & Culture Policy von OMV Tunesien aktualisiert, um den SpeakUp-Kanal einzuführen und die Bedeutung der kollektiven Vertretung, der Gleichstellung am Arbeitsplatz, der Nichtdiskriminierung und fairer Arbeitsbedingungen zu unterstreichen.

Schulungen zu Menschenrechten

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A-68a-68c] Besonderes Augenmerk legen wir auf Schulungen. Damit wird unser Engagement für die Menschenrechte zur gelebten Realität und negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte unseres Unternehmens werden verhindert. Alle Arbeitnehmer:innen sind aufgefordert, unseren interaktiven E-Learning-Kurs über Menschenrechte zu absolvieren, der seit 2020 Teil des Lehrplans für alle unsere Arbeitnehmer:innen weltweit und nun eine fortlaufende Maßnahme ohne zeitliche Begrenzung ist. Der Kurs vermittelt ein grundlegendes Verständnis für Menschenrechte im Geschäftskontext, gibt Einblicke in unsere spezifischen Verantwortlichkeiten und Werkzeuge zu Sorgfaltsprüfungen und informiert darüber, was im Falle einer beobachteten oder vermuteten Menschenrechtsverletzung zu tun ist. In unserer Tochtergesellschaft Borealis wird ein für die gesamte Belegschaft verpflichtender E-Learning-Kurs zum Thema Menschenrechte angeboten. Er ist in neun Sprachen verfügbar und deckt alle relevanten Menschenrechtsaspekte ebenso ab wie transparente Informationen und Erkenntnisse im Zusammenhang mit dem Vorfall, der sich 2022 beim Bau der PDH-Anlage in Kallo ereignete. Mehr dazu finden Sie im [OMV Nachhaltigkeitsbericht 2022](#).

Im Jahr 2025 absolvierten 4.339¹ Arbeitnehmer:innen den E-Learning-Kurs zu Menschenrechten, und insgesamt 49 Teilnehmer:innen lernten in von Referent:innen geleiteten Einheiten über Menschenrechte im geschäftlichen Kontext, neue und anstehende regulatorische Anforderungen, das Menschenrechtsmanagementsystem von OMV und weitere Schwerpunktthemen. Bis Ende 2025 wurden 78,5% der Arbeitnehmer:innen von Borealis, OMV Petrom und OMV in Menschenrechten geschult. [S1-4.38d] Zur Überprüfung der Wirksamkeit unserer Schulungen bitten wir die Teilnehmer:innen um Feedback anhand eines standardisierten Fragebogens. Ferner helfen uns Human Rights Self-Assessments dabei, die Wirksamkeit unserer Schulungsinitiativen zu beurteilen. Schließlich haben wir uns zum Ziel gesetzt, alle OMV Arbeitnehmer:innen zum Thema Menschenrechte zu schulen, was uns dabei unterstützt, den Fortschritt der Schulungsinitiativen zu verfolgen (siehe Abschnitt → [S1-5 Ziele im Zusammenhang mit Menschenrechten](#)).

[MDR-A-68e] Neben der Schulung aller Arbeitnehmer:innen in den Grundlagen richteten wir im Jahr 2025 unsere Bemühungen strategisch darauf aus, maßgeschneiderte Schulungsprogramme für unsere 23 neu ernannten Menschenrechtsbeauftragten anzubieten und Arbeitnehmer:innen anzusprechen, die das E-Learning zum Thema Menschenrechte noch nicht abgeschlossen hatten. Infolgedessen nahm die Mehrheit der Menschenrechtsbeauftragten (78,3%) an speziellen Webinaren teil, und wir erreichten eine Gesamtabschlussquote von 78,5% geschulten Arbeitnehmer:innen. Schulungen zum Thema Menschenrechte werden auch Arbeitskräften in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette angeboten. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#).

Bewusstseinsbildung

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] [MDR-A-68a] Wir führen auch interne Sensibilisierungskampagnen im gesamten Konzern durch, um unsere Belegschaft über unseren Ansatz und Präventionsmaßnahmen in Bezug auf wesentliche Menschenrechtsprobleme wie Menschenhandel zu informieren. Im Jahr 2025 haben wir weiter daran gearbeitet, die oberste Führungsebene in das Thema Menschenrechte einzubeziehen. Als wichtige Persönlichkeiten und Mitverantwortliche in Bezug auf das Thema Menschenrechte im OMV Konzern wurden der:die Generaldirektor:in und der:die CFO von unseren Menschenrechtsexpert:innen direkt über Aktualisierungen unserer Konzepte, Richtlinien und Sorgfaltspflichten informiert. Menschenrechtsthemen wurden zudem mit den Geschäftsführer:innen

1. In den absoluten Zahlen sind Vorstandsmitglieder, externe Arbeitskräfte, Leiharbeitskräfte und Praktikant:innen enthalten.



und Führungsteams der jeweiligen Geschäftsbereiche besprochen und die Zusammenfassungen in schriftlicher Form übermittelt. [MDR-A-68b, 68c] Unsere Sensibilisierungskampagnen richten sich an unsere eigenen Arbeitnehmer:innen und finden das ganze Jahr über ohne zeitliche Begrenzung statt. [S1-4.38d] Zur Überprüfung der Wirksamkeit unserer Sensibilisierungsmaßnahmen verwenden wir das Human Rights Self-Assessment Tool.

Maßnahmen in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Gesundheitsvorsorge

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] [MDR-A 68a] Die Gesundheitsvorsorge ist unsere proaktive Maßnahme, um die langfristige Gesundheit unserer Arbeitnehmer:innen zu fördern und zu erhalten. Dies erreichen wir durch die Umsetzung einer Vielzahl von Initiativen und Projekten im gesamten OMV Konzern. An seinen operativen Betriebsstandorten unterhält OMV insgesamt 42 medizinische Einrichtungen bzw. arbeitet mit diesen zusammen. Um Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu begegnen, führt unser medizinisches Personal Vorsorgeuntersuchungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen jener Länder durch, in denen wir tätig sind. Vorsorgeprogramme zielen nicht nur auf bestimmte Krankheiten ab, sondern umfassen auch Schulungen zum Stressmanagement und Kampagnen für einen gesunden Lebensstil. [S1-4.38d] Um die Wirksamkeit dieser medizinischen Einrichtungen zu überprüfen, werden interne Audits durchgeführt. So wird sichergestellt, dass die Qualität der Vorsorgeuntersuchungen unserem Gesundheitsstandard und den gesetzlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, entspricht.

[MDR-A 68b, 68c, 68e] Die Vorsorgeuntersuchungen, die von den medizinischen Einrichtungen an unseren Standorten angeboten werden, stehen sowohl den Arbeitskräften unseres Unternehmens als auch den anderen Arbeitskräften an OMV Standorten zur Verfügung. Zusätzliche Gesundheitsinitiativen und Sensibilisierungskampagnen wie das Hautkrebsscreening, Herz-Kreislauf-Programme und augenärztliche Vorsorgeuntersuchungen sind den Arbeitskräften unseres Unternehmens vorbehalten. Im Jahr 2025 wurden zahlreiche Webinare zum Thema Gesundheitsvorsorge zu verschiedenen Aspekten organisiert, von psychischer Gesundheit bis hin zu Herz-Kreislauf-Aufklärung. Da der Fokus 2025 auf der psychischen Gesundheit lag, wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, die Verschlechterung der ersten Anzeichen psychischer Erkrankungen zu verhindern. Zehn Webinare widmeten sich diesem Thema, wobei unser Netzwerk von Ersthelfer:innen für psychische Gesundheit das angestrebte Ziel von 60 Arbeitnehmer:innen erreichte. In sechs intensiven Workshops, die wir zusammen mit den Abteilungen durchführten, erfuhren unsere Arbeitnehmer:innen, wie sich erste Anzeichen von psychischen Erkrankungen wie Burnout erkennen lassen. Ebenso wurden sie darüber informiert, dass sie sich an unsere Gesundheitszentren wenden können, wenn sie Unterstützung benötigen. [S1-4.38d] Zur Fortsetzung der Vorsorge mit Schwerpunkt auf der psychischen Gesundheit haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2030 mindestens 30% aller Arbeitnehmer:innen an mindestens einer Maßnahme zur psychischen Gesundheit zu beteiligen (siehe Abschnitt → [S1-5 Ziele in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#)). Dadurch können wir den Fortschritt der damit verbundenen Aktivitäten überprüfen.

Schulungen, Bewusstseinsbildung und Förderung der Sicherheit

[MDR-A 68a-68c] [S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Aktivitäten zur Förderung der Sicherheitskultur sind Teil unserer Präventiv- und Verbesserungsmaßnahmen, die sich fortlaufend an alle Arbeitnehmer:innen richten. Alle Arbeitnehmer:innen von OMV aller Ebenen werden regelmäßig für ihre Aufgaben und Zuständigkeiten geschult. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind unerlässlich, um die Belegschaft und Führungskräfte über Gefahren am Arbeitsplatz und die entsprechenden Kontrollmechanismen zu informieren, damit sie die Gefahren genau kennen, die Risiken beseitigen oder mindern sowie sicher arbeiten können. Alle Arbeitnehmer:innen müssen mit der HSSE-Richtlinie, internen HSSE-Vorschriften und den einschlägigen Gesetzen sowie insbesondere mit den lebensrettenden Regeln (Life-Saving Rules; LSRs) vertraut sein. Nach der Aktualisierung und konzernweiten Angleichung unserer LSRs führten wir ein umfassendes Programm zur Schulung unserer Arbeitnehmer:innen in unserem LSR-Sicherheitsbildungszentrum durch. Alle Schulungsmaßnahmen tragen aktiv zum HSSE-Bewusstsein bei und entwickeln dieses als Teil der Unternehmenskultur weiter, indem sie beispielsweise unsicheres oder verantwortungsloses Verhalten bei der Arbeit und unsichere Zustände stoppen und melden sowie alle Beinaheunfälle, Zwischenfälle und Verstöße melden. [S1-4.38d] Anhand dieser Berichte verfolgen wir die Wirksamkeit von Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und der Förderung von Sicherheitspraktiken.



Sicherheitsschulungszentren für lebensrettende Regeln

[S1-4.38a, 38c] [MDR-A 68a-68c, 68e] Im Jahr 2024 starteten wir mit der Umsetzung unseres neuen Konzepts für praktische Schulungen zu unseren lebensrettenden Regeln an 20 Betriebsstandorten. Seitdem werden die Arbeitskräfte unseres Unternehmens in eigens dafür eingerichteten Sicherheitsschulungszentren geschult, um dann vor Ort als Multiplikator:innen für Sicherheit zu agieren. Dies trägt dazu bei, das Verhältnis zwischen den Arbeitskräften und dem Management zu verbessern und sicheres Verhalten zu fördern und wirkt sich insgesamt positiv auf unsere Standorte aus. Ein Schwerpunkt der Sicherheitszentren ist die Erhöhung des Bewusstseins für Sicherheit und die Vertiefung des einschlägigen Know-hows durch praktische Schulungen zur Vermeidung schwerer Zwischenfälle. Sicherheitsprogramme wurden mit dem Ziel der Konsolidierung und Verbesserung der Sicherheitsperformance implementiert. Zur Hervorhebung ihrer Bedeutung werden sie vom Senior Management als Sponsor unterstützt und geleitet. [S1-4.38d] Alle diese Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau – Schulungen, Sensibilisierung, Sicherheitsförderung und die LSR-Sicherheitsschulungszentren – stehen in Zusammenhang mit unseren Zielen in Bezug auf die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und der Arbeitsunfälle mit Todesfolge, da unsere Performance hinsichtlich dieser Ziele unter anderem die Wirksamkeit unserer Initiativen zum Kapazitätsaufbau widerspiegelt (siehe → [S1-5 Ziele in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#)).

Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle und sonstige arbeitsbezogene Rechte

Schulungen und Kompetenzentwicklung

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] [S1-4.40a] [MDR-A 68a-68c] Durch das Angebot wettbewerbsfähiger Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten für die Arbeitskräfte unseres Unternehmens innerhalb des gesamten Konzerns möchten wir das Risiko einer ineffizienten Umschulung mindern und eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Weiterentwicklung fördern. Um den Anforderungen unseres dynamischen Geschäftsumfelds gerecht zu werden und bis 2050 das Netto-Null-Ziel zu erreichen, konzentrieren wir uns bei der Entwicklung unserer Arbeitnehmer:innen auf mehrere Schlüsselbereiche.

Im Jahr 2025 konzentrierten sich die Schulungsangebote auf HSSE, gesetzlich vorgeschriebene, verpflichtende und geschäftskritische Themen. Wir haben unsere Zusammenarbeit mit LinkedIn Learning fortgesetzt und bieten die Digital Academy an, die Schulungen bereitstellt, um allen die Teilnahme am lebenslangen Lernen zu ermöglichen und Kompetenzen in den Bereichen aufzubauen, die für die Umsetzung der OMV Digital Journey erforderlich sind. Die Data Academy, eine globale Initiative für alle Finanzarbeitskräfte, bietet datenbezogene Schulungen, die vollständig in das Kompetenzmanagement, die Kompetenzdefinition und die DataCamp-Lehrpläne integriert sind und umfassende Kurse für alle Kompetenzniveaus bereitstellen. Darüber hinaus unterstützt ein globales Data-Analytics-Programm die Weiterbildung in den Bereichen Datenanalyse und -wissenschaft. OMV hat auch einen globalen KI-Lernpfad über LinkedIn Learning für alle Kompetenzniveaus erstellt. Diese Initiativen bereiten die Arbeitnehmer:innen auf ein sich schnell entwickelndes berufliches Umfeld und das wachsende Feld der Digitalisierung vor. Das Führungskräfteportfolio von OMV unterstützt neue Führungskräfte dabei, ihre Rolle schnell und effizient zu übernehmen, Führungskompetenzen zu entwickeln und relevante Tools kennenzulernen. Zudem hilft ein modulares Programm neuen und bestehenden Führungskräften dabei, ihre Kompetenzen im Umgang mit Menschen und Geschäftsprozessen zu verbessern. Um das Risiko einer ineffizienten Umschulung unserer Belegschaft zu mindern, insbesondere im Hinblick auf den Übergang zu einer grüneren, klimaneutralen Wirtschaft, werden spezifische Initiativen zur Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer:innen in technischen Bereichen fortgesetzt, z. B. Schulungen zu grünen Gasen und Energieeffizienz. Die Weiterbildungs- und Kompetenzentwicklungsaktivitäten sowie deren Fortschritte stehen in direktem Zusammenhang mit unserem Ziel, die durchschnittliche Anzahl der jährlichen Lernstunden pro Arbeitnehmer:in zu erhöhen (siehe Abschnitt → [S1-5 Ziele in Bezug auf die Gleichbehandlung der Arbeitskräfte des Unternehmens](#)). [S1-4.38d] Die Messung der Wirksamkeit von Schulungen erfolgt anhand von Schulungsbewertungsformularen, die den Schulungsteilnehmer:innen nach Abschluss der betreffenden Schulung ausgehändigt werden.

Transformationale Führungskompetenzen

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38d] [S1-4.40a] [MDR-A 68a-68c] Die transformationalen Führungskompetenzen (Transformational Leadership Competencies; TLCs) bilden die Grundlage für das konzernweite obligatorische Leadership Assessment, das Teil des Rekrutierungsprozesses für wichtige Management- und Projektmanagementpositionen ist und von einem externen Partner durchgeführt wird. Unter Einsatz standardisierter Bewertungsmethoden werden Kandidat:innen identifiziert und ausgewählt, die nicht nur über die notwendigen Fähigkeiten und Fachkenntnisse



verfügen, sondern sich auch an unserem Commitment zu nachhaltigen Führungspraktiken orientieren. Diese Maßnahme ist ein fortlaufender Prozess und richtet sich speziell an Führungskräfte unseres Unternehmens. Die Maßnahme unterstützt auch unser Ziel, bis 2030 den Anteil von Frauen in der oberen Führungsebene auf 30% zu erhöhen (siehe Abschnitt → [S1-5 Ziele in Bezug auf die Gleichbehandlung der Arbeitskräfte des Unternehmens](#)).

Die transformationalen Führungskompetenzen werden in unseren Schulungsprogrammen angewendet und vor diesem Hintergrund mithilfe der Schulungsbewertungsformulare bewertet. Durch ihre Integration in unsere Schulungsprogramme und deren kontinuierliche Bewertung anhand dieser Formulare können wir die Effektivität unserer Führungsentwicklungsmaßnahmen präzise messen und sicherstellen, dass sie Führungskräfte optimal fördern. Dieser Prozess ermöglicht es uns, die Auswirkungen unserer Schulungen auf die Mitarbeiterperformance, das Engagement und die gesamte Unternehmenskultur zu beurteilen und sicherzustellen, dass unsere Initiativen positive Ergebnisse für unsere Belegschaft erzielen.

Akquise und Bindung von Talenten

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] [MDR-A-68a] [S1-4.40a] Bei OMV nutzen wir gemeinsame interne Job Boards, um vielfältige Karrieremöglichkeiten anzubieten. Extern entwickeln wir durch Partnerschaften mit wichtigen Universitäten starke Talent-Pipelines und bieten Ausbildungsplätze und Praktika mit Schwerpunkt auf technischen und kaufmännischen Tätigkeiten an. Sowohl im Geschäftsbereich Energy als auch im Geschäftsbereich Fuels führen wir regelmäßig Programme für hoch qualifizierte Hochschulabsolvent:innen durch, um sie bei der Entwicklung ihrer Karrieren zu unterstützen. Das Integrated Graduate Development (IGD) Program in Energy konzentriert sich auf ein verbessertes Verständnis der Energiewertschöpfungskette sowie die Entwicklung von Soft Skills und technischen Fähigkeiten mit Schwerpunkt auf dem Low-Carbon-Geschäft. Das Fuels & Feedstock Fresh Graduate Program richtet sich an Absolvent:innen der Ingenieurwissenschaften oder Betriebswirtschaftslehre und bietet virtuelle sowie Präsenzs Schulungen, kombiniert mit Standortbesuchen und Treffen mit Führungskräften. Beide Programme unterstützen die Karriereentwicklung junger Arbeitnehmer:innen, indem sie technische und betriebswirtschaftliche Kompetenzen verbessern, die für eine herausragende Arbeitsleistung erforderlich sind. Im Jahr 2025 nahmen 86 Arbeitnehmer:innen am IGD-Programm und 34 Arbeitnehmer:innen am Fuels & Feedstock-Programm teil. [S1-4.38d] Um die Wirksamkeit der Qualität dieser Programme zu verfolgen, werden alle Teilnehmer:innen aufgefordert, in einer Umfrage am Ende des Kurses Feedback zu geben. [MDR-A 68b, 68c] Diese Maßnahmen richten sich an alle Arbeitskräfte unseres Unternehmens sowie an externe Interessenträger:innen, die sich für eine Karriere bei OMV interessieren, und werden fortlaufend umgesetzt.

[MDR-A-68e] Um Talente zu binden, haben wir laufende Leadership-Programme eingerichtet. Diese Programme unterstützen sowohl alle Arbeitnehmer:innen, die neue Führungsaufgaben übernehmen, als auch aktuelle Führungskräfte, die ihre Grundkenntnisse in der Mitarbeiterführung auffrischen wollen. Das „Leading Ahead“-Programm von OMV wurde im Jahr 2025 gemeinsam mit Borealis und OMV Petrom mit dem Ziel fortgesetzt, Toptalenten des Konzerns vielfältige Möglichkeiten zur Entwicklung von Führungskompetenzen und eine umfassende Karriereplattform zu bieten. Im Rahmen unserer fortschreitenden Transformation setzen wir alles daran, dass alle miteinbezogen werden. Daher bieten wir Schulungen zur Gestaltung eines CO₂-armen Unternehmens an und bauen unsere Initiativen zur Fortbildung unserer Belegschaft weiter aus. Ziel ist es, das Fachwissen auf dem neuesten Stand zu halten, da uns bewusst ist, dass vorhandene Kenntnisse auch auf neue Energielösungen übertragen werden können. Dadurch wird das Risiko gemindert, dass fehlende Kompetenzen bei den Arbeitskräften die Umsetzung unserer Transformationsstrategie gefährden könnten.

Performance-Management und Karriereentwicklung

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A-68a-68c] OMV legt Wert auf eine Organisationsstruktur, die Verantwortlichkeiten und hierarchische Positionen klar und transparent definiert. Bei OMV und OMV Petrom haben wir für eine erfolgreiche Karriereentwicklung für unsere Arbeitnehmer:innen unternehmensweit gültige Karrierepfade etabliert, die die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen für jede Position beschreiben. Unser jährlicher Beurteilungsprozess dient dazu, unsere Arbeitnehmer:innen und Führungskräfte in der strukturierten und systematischen Planung von Performance und persönlicher Entwicklung im Unternehmen zu unterstützen. Die Arbeitnehmer:innen legen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Leistungs- und Entwicklungsziele fest, überprüfen die Fortschritte und evaluieren die Erfolge. Dies wirkt sich letztendlich auf die jährliche Vergütung und Anerkennung der Arbeitnehmer:innen aus. Der Fortschritt wird jährlich anhand der Abschlussquoten der Leistungsbeurteilungen überwacht. [S1-4.38d] Die Nachfolgeplanung ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Verfolgung und Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahme. Indem wir sicherstellen, dass Kandidat:innen für verfügbare Positionen aus einem



klar definierten Nachfolgeplan ausgewählt werden, können wir den Erfolg unserer Talententwicklungsprogramme, Führungstrainings und Karriereentwicklungsinitiativen messen. Dieser Prozess hilft uns, zu bewerten, wie effektiv wir unsere Arbeitskräfte auf zukünftige Rollen vorbereiten, und unterstützt somit unsere Gesamtstrategie für die Entwicklung der Arbeitskräfte und die organisatorische Resilienz. Ebenso lässt sich dadurch das Risiko von unzureichend qualifizierten Arbeitskräften mindern.

Diversität, Gleichstellung und Inklusion

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A-68a, 68b, 68c, 68e] Im Jahr 2025 führten wir unsere DE&I-Initiativen fort, um unsere Ziele für 2030 zu unterstützen: die Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 30%, die Sicherstellung, dass mindestens 20% (Stretch-Ziel 30%) der Vorstandsmitglieder weiblich sind, und die Schaffung eines inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfelds für Menschen mit Behinderung (siehe Abschnitt → [S1-5 Ziele im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung für die Arbeitskräfte des Unternehmens](#)). Diversität wird durch unsere Arbeitnehmerressourcengruppen in sechs Workstreams innerhalb von OMV gefördert: Barrierefreiheit, Gender, Generationen, Interkulturelles, LGBTQ+ und Elternschaft/Pflege. Die unternehmensübergreifenden Arbeitnehmerressourcengruppen organisierten mehrere Veranstaltungen: die Internationale Frauenwoche, Veranstaltungen zum Pride Month, den International Day of Tolerance und das Positively Purple Event. Darüber hinaus wurden Generations Coffee Mornings eingeführt, Community-Lunches veranstaltet und interne Blogartikel veröffentlicht, die zur zunehmenden Sichtbarkeit von DE&I im OMV Konzern beitragen.

Das DE&I-Playbook dient als umfassendes Toolkit, um Vorgesetzte beim Aufbau eines inklusiven Arbeitsumfelds zu unterstützen. Darüber hinaus bietet das DE&I Learning Hub eine breite Palette von LinkedIn-Schulungsmodulen, mit denen die Fähigkeiten sowohl von Führungskräften als auch von Arbeitnehmer:innen verbessert werden sollen. Im Jahr 2025 startete OMV ein neues DE&I-Schulungsprogramm für Führungskräfte und Arbeitnehmer:innen, das sich mit den Grundlagen von DE&I, der Bedeutung von Zugehörigkeit und praktischen Ansätzen für aktive Inklusion befasst. Um Feedback aus unterschiedlichen Perspektiven zu sammeln, wurden zwei Pilotveranstaltungen organisiert. Die Schulungen werden von internen Schulungsleiter:innen durchgeführt und finden zweimonatlich statt. Zusammen mit unseren DE&I-Botschafter:innen wurden mehrere Veranstaltungen in verschiedenen Geschäftsbereichen organisiert. Diese Workshops konzentrierten sich darauf, zu sensibilisieren, die spezifischen DE&I-Anforderungen von OMV zu ermitteln und Möglichkeiten zur Schaffung und Aufrechterhaltung eines inklusiven Arbeitsumfelds zu untersuchen.

Der Workstream Gender organisierte eine Veranstaltung zum Internationalen Frauentag unter dem Motto #AccelerateAction, einschließlich einer Keynote und einer Podiumsdiskussion mit Führungskräften von OMV. In unseren Geschäftsbereichen beging OMV den Internationalen Tag der Frauen in der Technik und wurde für sein Engagement in der Ausbildung und Chancengleichheit junger Frauen in technischen Berufen mit dem amaZone Award ausgezeichnet. Im Segment Chemicals befasste sich ein spezieller Workshop mit der Bindung weiblicher Fachkräfte, der Überwindung von Vorurteilen und der Unterstützung von Müttern, die aus dem Elternurlaub zurückkehren. Um Frauen im Geschäftsbereich Energy zu vernetzen und zu stärken, wurde das Netzwerk „femmesforward“ als Pilotprogramm ins Leben gerufen. Ziel dieses Programms ist es, den Austausch von Wissen und Erfahrungen innerhalb des Geschäftsbereichs Energy zu fördern. Unser Workstream Barrierefreiheit setzte seine Sensibilisierungsmaßnahmen mit dem jährlichen Positively Purple Event fort.

Alle diese Initiativen richten sich an alle Arbeitskräfte des Unternehmens und finden fortlaufend statt. Sie tragen zur Schaffung eines vielfältigen, inklusiven, günstigen und gerechten Arbeitsplatzes für alle bei, was wiederum unseren positiven Einfluss auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer:innen fördert.

[S1-4.38d] Das Ergebnis der Frage zu „Inklusion“ im Pulse Check und unsere Schulungsbewertungsformulare sind wesentliche Werkzeuge zur Verfolgung und Bewertung der Wirksamkeit unserer DE&I-Programme. Diese Tools helfen uns, zu messen, wie gut wir ein vielfältiges und inklusives Umfeld fördern, wie wirksam unsere Schulungen zu DE&I-Themen sind und welche Fortschritte wir insgesamt im Hinblick auf unsere DE&I-Ziele bereits erzielt haben.



Kennzahlen und Ziele

S1-5 Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

Um die Wirksamkeit und den Fortschritt unserer Konzepte und Maßnahmen zur Eindämmung wesentlicher Auswirkungen und Risiken in Bezug auf die Arbeitskräfte unseres Unternehmens zu verfolgen, haben wir messbare, ergebnisorientierte und zeitgebundene Ziele festgelegt. Zur Bewältigung der negativen Auswirkungen einer unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsstandards und einer mangelnden Abstimmung von Personalbedarf und Ressourcen, die sich auf das Sicherheits- und Gesundheitsmanagement auswirken können, streben wir an, unsere Arbeitskräfte in Menschenrechtsfragen, einschließlich des Rechts auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz, zu schulen. Zudem fördern wir eine Sicherheitskultur im Unternehmen über Ziele, die sich auf psychische Gesundheit, Unfallverhütung, Null Todesfälle und sichere Arbeitspraktiken konzentrieren. Zur Verstärkung der positiven Auswirkungen einer erhöhten Sensibilisierung für Menschenrechte fördert OMV ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld mit Zielen wie der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, der Förderung der internationalen Vertretung im Management und der Sicherstellung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Das wesentliche Risiko ineffizienter Umschulung und Weiterbildung wird durch unser Ziel adressiert, die durchschnittliche Anzahl der jährlichen Lernstunden pro Arbeitnehmer:in zu erhöhen. Wie unsere Konzepte und Maßnahmen sind auch unsere Ziele entsprechend unseren Schwerpunktbereichen Menschenrechte, HSE und Gleichbehandlung für alle strukturiert und werden im folgenden Abschnitt näher dargelegt.

Ziele im Zusammenhang mit Menschenrechten



Schulung aller Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten

[S1-5.44a, 44b] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Professionelle Schulungen in Bezug auf und die Sensibilisierung für Menschenrechte sind von entscheidender Bedeutung, um unser Engagement für die Menschenrechte, wie es in unserem Code of Conduct und der Menschenrechts-Grundsaterklärung dokumentiert ist, mit Leben zu erfüllen. Es ist wichtig, dass unsere Arbeitskräfte ihre eigenen Rechte sowie die Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und der betroffenen Gemeinschaften kennen. Mit diesem Wissen werden sie für Menschenrechte sensibilisiert, können gemeinsam bessere Arbeitsbedingungen schaffen und negative Auswirkungen einer unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsstandards erkennen und adressieren. Deshalb ist unser verpflichtendes E-Learning zum Thema Menschenrechte ein wesentlicher Bestandteil des Schulungsprogramms für alle Arbeitnehmer:innen weltweit.

2025

Alle Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten schulen

2030

Alle Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten schulen

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Alle Arbeitnehmer:innen von OMV (auf Basis der Personenzahl)
Nicht im Umfang enthalten	Arbeitnehmer:innen von Lieferant:innen/Vertragsunternehmen
Geografische Abdeckung	Alle Arbeitnehmer:innen konzernweit
Basisjahr	2019
Bezugswert in %	47

[MDR-T-80f] Das Ziel wurde festgelegt, um einen messbaren und vergleichbaren KPI zu schaffen und durch Schulungs- und Sensibilisierungsinitiativen die Fähigkeiten im Umgang mit Menschenrechten zu verbessern. Zum Zeitpunkt der



Festlegung dieses Ziels hatten nur wenige Mitbewerber:innen messbare Ziele im Zusammenhang mit Menschenrechten, und wir erkannten das Schulungsziel als ein wertvolles Instrument zur Unterstützung der Umsetzung unseres Commitments. Ursprünglich konzentrierte sich der KPI auf eine spezifische Zielgruppe (Arbeitskräfte in Konzernfunktionen, die Menschenrechtsrisiken managen, sowie entsprechende Funktionen in Ländern mit erhöhten Menschenrechtsrisiken) mit einem Bezugswert von 4%, die im Jahr 2017 geschult wurden. Bis 2019 hatten wir bereits 82% der Arbeitnehmer:innen dieser Gruppe geschult und beschlossen, den Umfang auf die gesamte Belegschaft auszuweiten, wobei wir einen neuen Bezugswert von 47% geschulten Arbeitnehmer:innen im Jahr 2019 festlegten. [S1-5.47a, MDR-T-80h, 80i] Interne Interessenträger:innen, die in der Festlegung des Ziels involviert waren, umfassten Vorstandsmitglieder (z. B. im Rahmen von Vorstands-Workshops während der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2017/18), den Betriebsrat (Diskussion und Zustimmung zum verpflichtenden E-Learning-Modul 2022) und die Abteilung P&C Learning Services (laufende Beratung und Abstimmung mit Expert:innen). Das Ziel wurde durch den OMV Vorstand freigegeben. Im Berichtsjahr wurden keine Änderungen an diesem Ziel oder den damit verbundenen Kennzahlen vorgenommen.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Das Ziel wird zweimal jährlich überwacht und jährlich berichtet. **78,5%** (2024: 80%) der Arbeitnehmer:innen wurden in Menschenrechten geschult. Im Jahr 2025 absolvierten **4.339** (2024: 6.868) Arbeitnehmer:innen den E-Learning-Kurs zu Menschenrechtsthemen, und **49** (2024: 23) Arbeitnehmer:innen nahmen an einer virtuellen bzw. Präsenzschiung zu Menschenrechten teil. Das Ziel, bis 2025 100% der Arbeitnehmer:innen zu schulen, wurde nicht vollständig erreicht. Ein maßgeblicher Faktor war die Integration („In-Setting“) einer großen Anzahl von Arbeiter:innen, die im Rahmen dieser spezifischen Zielvorgabe nicht vorgesehen war. Darüber hinaus haben diese Arbeitnehmer:innen nur eingeschränkten Zugang zur Online-Lernplattform.



[S1-47b, 47c] Der Fortschritt gegenüber dem Ziel wird zweimal jährlich, kombiniert mit den jährlichen Zahlen, überwacht und bietet einen Einblick in die Performance bei diesem Ziel. Unser:e Generaldirektor:in und unser:e CFO erhalten im Rahmen unserer halbjährlichen Briefings zu Menschenrechten Updates zu den Fortschritten in Bezug auf die Zielerreichung. Nur ausgewählte Arbeitnehmer:innen sind an der Verfolgung der Performance von OMV im Hinblick auf dieses Ziel beteiligt, wie zum Beispiel Menschenrechtsexpert:innen von OMV, die untereinander sowie mit den für Weiterbildung und Entwicklung zuständigen Expert:innen über die Fortschritte und Maßnahmen zur Verbesserung der Performance diskutieren. Der Fortschritt wird hinsichtlich der Wirksamkeit der zugehörigen Maßnahmen zur Schulung zu Menschenrechten überwacht. Über Einbindung der Schulungsteilnehmer:innen und der Menschenrechtsbeauftragten durch Umfragen können verbesserungswürdige Bereiche identifiziert werden.

Ziele in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen¹



Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle

[S1-5.44a] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Unterstützt durch die HSSE-Direktive und in Übereinstimmung mit den Bestimmungen unseres Code of Conduct definiert die HSSE-Strategie 2030 des OMV Konzerns mehrere strategische Ziele. Dieses Ziel in Bezug auf die Quote der Arbeitsunfälle unterstützt das strategische Ziel der „Gewährleistung der Sicherheit sowie der

¹ [MDR-T-80a-80j] Die Ziele in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen in S1 Arbeitskräfte des Unternehmens (mit Ausnahme des Ziels für Gesundheitsvorsorgeprogramme) und S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette gelten für alle unsere eigenen Arbeitnehmer:innen und Fremdarbeitskräfte (Leiharbeitskräfte, z. B. Ingenieur:innen und Techniker:innen, Außendienstmitarbeiter:innen, HSSE-Kräfte, Projektmanager:innen, Arbeitnehmer:innen in der Lieferkette und Beschaffung sowie Beschäftigte in Recht und Compliance) und alle anderen Arbeitskräfte, die an OMV Standorten tätig sind, d. h. Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen und Subunternehmen. Um die Vergleichbarkeit dieser Indikatoren innerhalb der Branche zu gewährleisten, werden die Ziele auf der Grundlage von Leitlinien für bewährte Verfahren in der Öl-, Gas- und Chemieindustrie festgelegt. Alle Ziele werden monatlich überwacht und jährlich überprüft, um unsere Performance im Jahresvergleich zu bewerten und mögliche Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln.



körperlichen und geistigen Unversehrtheit der Menschen“ und adressiert damit alle potenziellen negativen Auswirkungen auf das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement.

2025	2030
Mindestens das zweite Quartil im jeweiligen Geschäftsbereich	Erstes Quartil im jeweiligen Geschäftsbereich

Relatives Ziel	
Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen
Im Umfang enthalten	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist. Wir ziehen Vergleiche für jeden Geschäftsbereich und jede Region (in der Regel auf Kontinentebene), in der wir tätig sind. Relevante Branchenverbände (z. B. IOGP, Concawe, Cefic, Solomon, NACE)
Nicht im Umfang enthalten	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat; bei denen OMV nicht die Managementkontrolle innehat; M&A in der Integrationsphase
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2024
Bezugswert	Der KPI wird für jedes Jahr unabhängig berechnet, ohne Bezugnahme auf frühere Jahre.

[MDR-T-80f] Die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR) ist die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Todesfälle, Fälle mit Ausfalltagen, Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und Fälle, die einer medizinischen Behandlung bedürfen) pro 1.000.000 Arbeitsstunden. Die TRIR wird auf jährlicher Basis berechnet und als kombinierte Quote berichtet, die sowohl Daten von Arbeitnehmer:innen als auch von anderen Arbeitskräften an OMV Standorten enthält (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette unter OMV Managementkontrolle). Die folgenden Quellen werden zur Definition oder zum Benchmarking dieses KPI verwendet: OMV HSSE-Richtlinie/-Direktive, OMV Konzern-HSSE-Richtlinie und internes HSSE-Reporting-Tool. Die Berichterstattung erfolgt gemäß den IOGP-Standards für die Berichterstattung über Sicherheits- und Umweltdaten, den Concawe-Berichterstattungsrichtlinien und den Ipeica/IOGP-Gesundheitsleistungsindikatoren, die als Leitfaden für die Öl- und Gasindustrie dienen. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Rahmen interner Workshops unter Einbeziehung relevanter interner Interessenträger:innen und Geschäftsfunktionen vorgeschlagen und 2024 vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen an diesem Ziel.

Stand 2025

[MDR-T-80j] TRIR: **1,38** pro 1 Mio Arbeitsstunden (2024: 1,33)

HSSE-Begehungen (HSSE Engagement Walks; HSSE EWs)

[S1-5.44a, 44b] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Ein weiteres strategisches Ziel der HSSE-Strategie 2030 des OMV Konzerns lautet: „Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz von Verfahren, Vorschriften und Instrumenten“. Das Ziel im Zusammenhang mit den HSSE-Begehungen (HSSE Engagement Walks) besteht somit darin, sicheres Arbeiten vor Ort zu gewährleisten, positive Beobachtungen auszutauschen, unsichere Situationen und Verhaltensweisen zu beseitigen und Engagement zu fördern, um so potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen zu minimieren und positive Auswirkungen zu verstärken.



2025

30% der HSSE EWs sollten den nachstehenden Schwerpunktbereichen zugeordnet werden:
 1. EWs mit Fokus auf LSRs, 2. EWs mit Auftragnehmer:innen,
 3. EWs zur Schulung von Neueinsteiger:innen und weniger erfahrenen Arbeitnehmer:innen

2030

Ab 2030 wird auch die Anzahl der HSSE EWs mit Belohnungen für positive Beobachtungen in die Berechnung integriert, wie für 2025 angeführt

Relatives Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten (einschließlich ggf. kontrahierter Dienstleistungen)
Im Umfang enthalten	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
Nicht im Umfang enthalten	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2025
Bezugswert	n.a. Dieses Ziel wurde ab 2025 festgelegt, wobei der Wert für 2025 als Basiswert für die folgenden Jahre dient.

[MDR-T-80f] Das Ziel wird gemäß folgender Formel berechnet: $(\text{Anzahl EWs mit Fokus auf LSRs} + \text{Anzahl EWs mit Auftragnehmer:innen} + \text{Anzahl EWs geocoacht}) / (\text{Gesamtanzahl der EWs}) \times 100$. Die Anzahl EWs mit LSRs bezieht sich auf HSSE EWs mit Schwerpunkt auf lebensrettenden Regeln (LSRs), die Anzahl EWs mit Auftragnehmer:innen bezieht sich auf mit anderen Arbeitskräften an OMV Standorten durchgeführte HSSE EWs und die Anzahl EWs geocoacht bezieht sich auf EWs zur Schulung von Neueinsteiger:innen und weniger erfahrenen Arbeitnehmer:innen.

[MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Rahmen interner Workshops vorgeschlagen, an denen relevante interne Interessenträger:innen teilnahmen, darunter von Group HSSE (z. B. in den Raffinerien), Group Sustainability und bestimmten Geschäftsfunktionen. Es wurde vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Das Ziel konzentriert sich auf die Verringerung negativer Auswirkungen auf die Sicherheit. Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen an diesem Ziel. Dieses Ziel soll sicheres Arbeiten vor Ort gewährleisten, um wesentliche Auswirkungen auf unsere eigenen Arbeitnehmer:innen und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, die an unseren Standorten tätig sind, zu verringern.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Im Jahr 2025 wurden **37%** der HSSE EWs mit Fokus auf LSRs, EWs mit Auftragnehmer:innen und EWs zur Schulung von Neueinsteiger:innen und weniger erfahrenen Arbeitnehmer:innen durchgeführt.

Gesundheitsvorsorgeprogramme mit Schwerpunkt auf psychischem Wohlbefinden

[S1-5.44a, 44b] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Ein weiteres strategisches Ziel der HSSE-Strategie 2030 des OMV Konzerns ist die „Verbesserung der Arbeitsfähigkeit durch integriertes Gesundheitsmanagement“. Das Ziel im Bereich der Gesundheitsvorsorge unterstützt dieses Ziel und steht im Einklang mit unserem Commitment, unsere Arbeitnehmer:innen bei der Verbesserung ihres psychischen Wohlbefindens und ihrer körperlichen Gesundheit zu unterstützen. Dadurch verringern wir unsere potenziellen negativen Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden und verstärken unsere positiven Auswirkungen.



2025

Mindestens drei Konzernmaßnahmen (Webinare, Umfragen, Vorträge) zu Themen der psychischen Gesundheit

2030

Erreichen einer Beteiligung von mindestens 30% aller Arbeitnehmer:innen an mindestens einer Maßnahme zur psychischen Gesundheit

Relatives Ziel von 2025 bis 2030; absolutes Ziel ab 2030

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Arbeitnehmer:innen des Unternehmens
Im Umfang enthalten	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
Nicht im Umfang enthalten	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2023
Bezugswert in %	0

[MDR-T-80f] Die Methode zur Berechnung der Zielerreichung für das Jahr 2025 besteht darin, die Anzahl von jeder Art von Veranstaltungen zur psychischen Gesundheit zu melden, die von der für das Gesundheitsmanagement zuständigen Abteilung pro Jahr organisiert werden, einschließlich interner Kommunikation (Blogs, MyNews), Webinaren und Schulungskursen zur psychischen Gesundheit. Für das Jahr 2030 besteht die Methode in der Berechnung des prozentualen Anteils der Gesamtzahl der Personen, die in den letzten fünf Jahren an mindestens einer der organisierten Aktivitäten zu Themen der psychischen Gesundheit teilgenommen haben, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen. Die Annahme bezüglich der Anzahl der Teilnehmer:innen an den Online-Veranstaltungen basiert auf der Anzahl der Personen, die die Einladung zur Schulung angenommen haben.

[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.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Im Jahr 2025 haben wir die Anzahl der Arbeitnehmer:innen, die an Webinaren teilnehmen, verdreifacht. Fast 1.000 Personen nahmen an den zehn Webinaren teil, die zu diesem Thema organisiert wurden. Bis Ende 2025 haben wir unser Netzwerk von Ersthelfer:innen für psychische Gesundheit auf insgesamt **60** Personen ausgebaut (2024: 12) und damit die Abdeckung auf mehrere OMV Standorte ausgeweitet. Dank dieses Wachstums konnten wir ein robustes Wissensnetzwerk zum Thema psychische Gesundheit aufbauen, das bei Bedarf jederzeit bereitsteht, um Arbeitnehmer:innen im gesamten Unternehmen zu unterstützen. Sechs Abteilungsworkshops wurden organisiert, von denen die Hälfte als Präsenzveranstaltungen abgehalten wurde. Diese Veranstaltungen haben interessante Diskussionen angestoßen und viele unserer Arbeitnehmer:innen über Themen der psychischen Gesundheit informiert.

Arbeitsunfälle mit Todesfolge

[S1-5.44a] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Unser Ziel im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen mit Todesfolge ist ein weiteres Ziel, das unser strategisches Ziel der HSSE-Strategie 2030 des OMV Konzerns der „Gewährleistung der Sicherheit sowie der körperlichen und geistigen Unversehrtheit von Menschen“ unterstützt und damit unseren potenziellen negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit entgegenwirkt.

2025

0

2030

0



Absolutes Ziel	
Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen
Im Umfang enthalten	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
Nicht im Umfang enthalten	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat; bei denen OMV nicht die Managementkontrolle innehat; M&A in der Integrationsphase
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2023
Bezugswert	1

[MDR-T-80f] Die Methode zur Ermittlung der Arbeitsunfälle mit Todesfolge basiert auf den in der HSSE-Richtlinie von OMV festgeschriebenen Leitlinien und orientiert sich an Berichtsstandards wie den Sicherheits- und Umweltdatenberichten der IOGP, den Concawe-Berichtsrichtlinien und den Ipieca/IOGP-Indikatoren für Gesundheitsleistung, die Leitlinien für die Öl- und Gasindustrie darstellen. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Zuge interner Workshops unter Beteiligung relevanter interner Interessenträger:innen und Geschäftsfunktionen vorgeschlagen und vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80j] Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen an diesem Ziel.

Stand 2025

[MDR-T-80j] **1** Arbeitsunfall mit Todesfolge (2024: 0)



[S1-5.47a-47c] Das Verfahren zur Festlegung unserer HSSE-Ziele in Bezug auf Zwischenfälle, HSSE-Begehungen, Gesundheitsvorsorgeprogramme und Arbeitsunfälle mit Todesfolge umfasste eine Auswertung der Ergebnisse gemeldeter HSSE-Zwischenfälle, interner Audits und Bewertungen von Auftragnehmer:innen, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Es folgten Konsultationen mit internen Interessenträger:innen wie Vorstandsmitgliedern und der Abteilung Group Sustainability sowie ein Benchmarking mit bewährten Verfahren und Richtlinien von IOGP und Concawe. Bei der Festlegung der Ziele haben wir uns nicht direkt mit Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht. Wir überwachen unsere Performance in Bezug auf diese Ziele monatlich und prüfen sie jährlich. Die monatliche Überwachung der Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele in Verbindung mit den Zahlen im Jahresvergleich gibt Aufschluss über die Wirksamkeit der zur Erreichung dieser Ziele ergriffenen Maßnahmen. Wenn ein negativer Trend beobachtet wird, untersuchen wir die Ursache und stellen sicher, dass die daraus gewonnenen Erkenntnisse an die betroffenen Interessenträger:innen (z. B. Arbeitnehmer:innen, Geschäftspartner:innen und Lieferant:innen/Auftragnehmer:innen) weitergegeben werden.

Ziele im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle und sonstigen arbeitsbezogenen Rechten



Frauen auf Führungsebene

[S1-5.44b] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] OMV verpflichtet sich, den Frauenanteil auf Führungsebene zu erhöhen, um gleiche Beschäftigungschancen zu gewährleisten, wie es in der P&C Ethics Policy festgeschrieben ist. Dieses Ziel leitet sich aus der DE&I-Vision von OMV ab und unterstützt das Bestreben von OMV, eine faire Behandlung und Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten, Diskriminierung nicht zu tolerieren und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu fördern, um so die positiven Auswirkungen eines vielfältigen, inklusiven und gerechten Arbeitsumfelds aufrechtzuerhalten.



2025

Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 25%

2030

Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 30%

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Absoluter Personalstand von OMV
Nicht im Umfang enthalten	Ohne Akquisitionen, Personenzahl des Borealis Konzerns an Standorten in den USA
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2021
Bezugswert in %	20,9

[MDR-T-80f] Führungsebene ist definiert als OMV Stufe 15 und höher sowie Borealis Stufe 14 und höher, um sich in Richtung der EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (2022/2381) zu bewegen. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] An diesem Ziel wurden im Berichtsjahr geringfügige Änderungen vorgenommen. Im Jahr 2025 änderte OMV den Anwendungsbereich dieses Ziels von „ohne Akquisitionen, Personenzahl von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und SapuraOMV“ zu „ohne Akquisitionen, Personenzahl des Borealis Konzerns an Standorten in den USA“. Dies ist bedingt durch die Integration von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und den Verkauf von SapuraOMV. Aus Gründen der Einhaltung der US-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetze wurden Positionen und Stelleninhaber:innen an Standorten in den USA ausgeschlossen. Darüber hinaus wurden die Definitionen der Führungsebenen von OMV geringfügig angepasst. Aus Konsistenzgründen wurde der Titel dieses Ziels entsprechend aktualisiert.

Stand 2025

[MDR-T-80j] **24,2%** Frauen auf Führungsebene (2024: 23,7%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

Weibliche Vorstandsmitglieder

[S1-5.44b] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] OMV hat sich dazu verpflichtet, die Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder von OMV, OMV Petrom und Borealis zu erhöhen. Dies wird durch unsere P&C Ethics Policy unterstützt, die Chancengleichheit ohne Diskriminierung oder Belästigung aus irgendeinem Grund vorschreibt. Das Ziel konzentriert sich darauf, die positiven Auswirkungen in Bezug auf Chancengleichheit für alle in der OMV Kultur durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führungsebene voranzutreiben.

2030

Mindestens 20% weibliche Vorstandsmitglieder (Stretch-Ziel: 30%)

**Absolutes Ziel**

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Vorstände von OMV, OMV Petrom und Borealis
Nicht im Umfang enthalten	Vorstände von nicht von OMV betriebenen Anlagen und Minderheitsbeteiligungen
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2021
Bezugswert in %	26.7

[MDR-T-80f] Die Methode basiert auf der EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (2022/2381) und zielt darauf ab, die Einhaltung dieser Richtlinie zu erreichen. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen des Ziels und der Kennzahlen.

Stand 2025

[MDR-T-80j] **14,3%** weibliche Vorstandsmitglieder (2024: 20%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

Topmanagement mit internationaler Erfahrung

[S1-5.44b] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] OMV hat sich dazu verpflichtet, den Anteil von Führungskräften mit internationaler Erfahrung zu erhöhen. Dies wird durch unsere P&C Ethics Policy unterstützt, die Chancengleichheit ohne Diskriminierung oder Belästigung aus irgendeinem Grund vorschreibt. Das Ziel konzentriert sich darauf, die positiven Auswirkungen in Bezug auf Chancengleichheit für alle in der OMV Kultur durch eine verstärkte Internationalität im Topmanagement zu fördern.

2025

Beibehaltung des Anteils des Topmanagements mit internationaler Erfahrung bei 75%

2030

Beibehaltung des Anteils des Topmanagements mit internationaler Erfahrung bei 75%

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Absoluter Personalstand von OMV
Nicht im Umfang enthalten	Ohne Akquisitionen, Personenzahl des Borealis Konzerns an Standorten in den USA
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2021
Bezugswert in %	71.8

[MDR-T-80f] Die Methode basiert auf der EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (2022/2381) und zielt darauf ab, die Einhaltung dieser Richtlinie zu erreichen. Dieses Ziel gilt für das Topmanagement, zu dem definitionsgemäß die OMV Senior Vice Presidents sowie die Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und des Borealis Konzerns gehören. Internationale Erfahrung bedeutet definitionsgemäß mindestens drei Jahre Berufserfahrung in Ländern, für die die Person nicht die Staatszugehörigkeit besitzt. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] An diesem Ziel wurden im Berichtsjahr geringfügige Änderungen



vorgenommen. Im Jahr 2025 änderte OMV den Anwendungsbereich dieses Ziels von „ohne Akquisitionen, Personenzahl von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und SapuraOMV“ zu „ohne Akquisitionen, Personenzahl des Borealis Konzerns an Standorten in den USA“. Dies ist bedingt durch die Integration von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und den Verkauf von SapuraOMV. Aus Gründen der Einhaltung der US-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetze wurden Positionen und Stelleninhaber:innen an Standorten in den USA ausgeschlossen. Darüber hinaus wurden die Definitionen der Führungsebenen von OMV geringfügig angepasst. Aus Konsistenzgründen wurde der Titel dieses Ziels entsprechend aktualisiert.

Stand 2025

[MDR-T-80j] **75,5%** des Topmanagements mit internationaler Erfahrung (2024: 72,3%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

Internationales Senior Management

[S1-5.44b] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] OMV möchte den Anteil an internationalen Arbeitnehmer:innen auf Ebene des Senior Managements erhöhen. Dies wird durch unsere P&C Ethics Policy unterstützt, die Chancengleichheit ohne Diskriminierung oder Belästigung aus irgendeinem Grund vorschreibt. Das Ziel konzentriert sich darauf, die positiven Auswirkungen in Bezug auf Chancengleichheit für alle in der OMV Kultur durch ein verstärkt internationales Senior Management voranzutreiben.

2030

Erhöhung des Anteils des internationalen Senior Managements auf 65%

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Absoluter Personalstand von OMV
Nicht im Umfang enthalten	Ohne Akquisitionen, Personenzahl des Borealis Konzerns an Standorten in den USA
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2021
Bezugswert in %	60

[MDR-T-80f] Dieses Ziel gilt für das Senior Management, definiert als OMV Stufe 15 und höher sowie Borealis Stufe 14 und höher. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] An diesem Ziel wurden im Berichtsjahr geringfügige Änderungen vorgenommen. Im Jahr 2025 änderte OMV den Anwendungsbereich dieses Ziels von „ohne Akquisitionen, Personenzahl von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und SapuraOMV“ zu „ohne Akquisitionen, Personenzahl des Borealis Konzerns an Standorten in den USA“. Dies ist bedingt durch die Integration von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und den Verkauf von SapuraOMV. Aus Gründen der Einhaltung der US-amerikanischen Antidiskriminierungsgesetze wurden Positionen und Stelleninhaber:innen an Standorten in den USA ausgeschlossen. Darüber hinaus wurden die Definitionen der Führungsebenen von OMV geringfügig angepasst. Aus Konsistenzgründen wurde der Titel dieses Ziels entsprechend aktualisiert.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Internationales Senior Management: **61%** (2024: 60,3%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.



Schaffung eines inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfelds für Menschen mit Behinderung

[S1-5.44b] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] OMV setzt sich für die Schaffung eines inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfelds ein, in dem Menschen mit Behinderung für OMV arbeiten können. Dies wird durch unsere P&C Ethics Policy unterstützt, die Chancengleichheit ohne Diskriminierung oder Belästigung aus irgendeinem Grund vorschreibt. Das Ziel konzentriert sich darauf, die positiven Auswirkungen in Bezug auf Chancengleichheit für alle in der OMV Kultur durch ein verstärkt inklusives und barrierefreies Arbeitsumfeld voranzutreiben. Das Ziel besteht aus zwei Komponenten, die im Folgenden erläutert werden.

2025

- (1) Verbesserung im Schwerpunktbereich „Inklusion“ beim Pulse Check um +1% gegenüber dem Bezugswert
- (2) Verbesserung der gemeldeten Anzahl der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung in den rechtlichen Einheiten des OMV Konzerns in Österreich

2030

- (1) Verbesserung im Schwerpunktbereich „Inklusion“ beim Pulse Check um +5% gegenüber dem Bezugswert
- (2) 1% Anstieg der gemeldeten Anzahl der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung in den rechtlichen Einheiten des OMV Konzerns in Österreich

Relatives Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	(1) Die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds gilt für alle Länder. (2) Das Ziel für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gilt nur für Österreich. Gemäß österreichischer Gesetzgebung werden Mitarbeiter:innen nur dann als Personen mit begünstigter Behinderung gezählt, wenn ihr bestätigter Grad der Behinderung 50 % oder höher ist.
Nicht im Umfang enthalten	(1) Kein Land ist von der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds ausgenommen. (2) Andere Länder als Österreich sind vom Ziel für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ausgeschlossen.
Geografische Abdeckung	(1) Konzernweit für die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds (2) Österreich für das Ziel der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
Basisjahr	2024
Bezugswert in %	(1) DE&I-Wert von 64% beim konzernweiten OMV Pulse Check (2) Durchschnittlich 0,9% Arbeitnehmer:innen mit Behinderung in den rechtlichen Einheiten von OMV in Österreich (Bandbreite 0,3 bis 1,6%)

[MDR-T-80f] Zu den wesentlichen Annahmen, die bei der Festlegung des Ziels zugrunde gelegt wurden, gehören die folgenden: In den einzelnen Ländern gibt es unterschiedliche Rechtsvorschriften, Definitionen und Richtlinien zum Arbeitnehmerschutz (z. B. Mindestprozentsatz an Arbeitskräften), und in einigen Fällen gibt es überhaupt keine Rechtsvorschriften. Nicht alle rechtlichen Einheiten verfügen über ausreichend sichere Arbeitsplätze für Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Daher kann OMV nicht in allen Einheiten eine 100%ige Konformität erreichen. Nur rechtliche Einheiten des OMV Konzerns mit ausreichend sicheren Arbeitsplätzen in Ländern mit Behindertengesetzgebung sind qualifiziert. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Das Ziel wurde im Berichtszeitraum aktualisiert, um wesentliche Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit einem barrierefreien und inklusiven Arbeitsumfeld zu berücksichtigen. Dazu wurden der Zeithorizont erweitert und der geografische Anwendungsbereich näher spezifiziert.

Stand 2025

[MDR-T-80j] (1) **64%** gemäß dem Pulse Check. Der Pulse Check wird alle zwei Jahre durchgeführt.
(2) Die rechtlichen Einheiten des OMV Konzerns in Österreich beschäftigten durchschnittlich **1,3%** (2024: 0,9%) Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Das Ziel wird jährlich überwacht und überprüft.



Jährliche Lernstunden

[S1-5.44b, 44c] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] OMV hat sich dazu verpflichtet, den Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Arbeitnehmer:innen gerecht zu gestalten („Just Transition“) und die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen zu adressieren, die aus diesem Übergang resultieren. Dazu gehört auch die Herausforderung, die Kompetenzen der Arbeitnehmer:innen auf dem neuesten Stand zu halten. Dieses Commitment spiegelt sich in unserer HR-Direktive wider, die das Ziel beinhaltet, Arbeitnehmer:innen mit den Fähigkeiten auszustatten, die zur Unterstützung der aktuellen und zukünftigen Geschäftstätigkeiten erforderlich sind. Daher trägt das Ziel im Zusammenhang mit den Lernstunden dazu bei, unser Risiko in Bezug auf ineffiziente Umschulungen und Weiterbildungen zu mindern, die die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie 2030 gefährden könnten.

2030

Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl der jährlichen Lernstunden auf mindestens 30 Stunden pro Arbeitnehmer:in

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Arbeitskräfte von OMV
Nicht im Umfang enthalten	OMV Russland, OMV Orient Upstream GmbH, DYM Solutions, Integra, Riatti, Renasci
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2022
Bezugswert in Stunden	23

[MDR-T-80f] Die Erhöhung der Lernstunden von Arbeitnehmer:innen wird die notwendige Kompetenzentwicklung in ausreichendem Maße unterstützen. Eine Steigerung der Anzahl an Lernstunden ist erforderlich, um den Bedarf an verpflichtenden/HSSE-Schulungen zu decken und die notwendige Weiterbildung und Umschulung zu gewährleisten. Ausgehend von einem Vergleich mit anderen Unternehmen der Branche und der Annahme, dass eine jährliche Erhöhung um durchschnittlich 3–4 Stunden realistisch und umsetzbar ist, haben wir das Ziel auf 30 Stunden festgelegt. Die verwendete Kennzahl ist die Gesamtzahl der den Arbeitnehmer:innen bereitgestellten Schulungsstunden geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen (Personalstand zum 31. Dezember).

[MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80j] An diesem Ziel wurden im Berichtsjahr keine Änderungen vorgenommen.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Lernstunden: **24** (2024: 23). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.



[S1-5.47a-47c] Der Prozess zur Festlegung aller unserer Ziele im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle und sonstigen arbeitsbezogenen Rechten umfasst eine Bewertung früherer Daten, externer Best Practices und gesetzlicher Anforderungen. Darauf folgen Konsultationen mit Group Sustainability und Group DE&I Governance und schließlich die Genehmigung durch den Konzernvorstand. Alle Ziele werden jährlich überprüft, und wir überwachen unsere Performance im Zusammenhang mit diesen Zielen vierteljährlich. Eine Ausnahme bildet das Ziel im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit der Arbeitskräfte, dessen Performance wir jährlich überprüfen. Die Überwachung der Performance in Verbindung mit den Zahlen im Jahresvergleich gibt Aufschluss über die Wirksamkeit der zur Erreichung dieser Ziele ergriffenen Maßnahmen. Die



Ziele und ihre Ergebnisse werden dem Führungsteam und dem Vorstand während der Group People Days mitgeteilt, um potenzielle positive oder negative Trends und Verbesserungsmaßnahmen zu diskutieren.

S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen von OMV

Arbeitnehmer:innen nach Geschlecht¹

[S1-6.50a] [MDR-M.77c]

Personenzahl

	31. Dezember 2025		31. Dezember 2024	
	Anzahl	%	Anzahl ²	% ²
Männlich	16.573	74,3	17.557	74,5
Weiblich	5.742	25,7	6.000	25,5
Divers	0	0,0	0	0,0
Keine Angaben	0	0,0	0	0,0
Gesamt	22.315	100,0	23.557	100,0

1 Einschließlich OMV Vorstandsmitglieder

2 Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen

Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf Angabepflichten gemäß MDR-M-77 zu Arbeitnehmer:innen nach Geschlecht, Arbeitnehmer:innen nach Region, Land, Geschlecht und lokaler Staatszugehörigkeit, Arbeitnehmer:innen nach lokaler Staatszugehörigkeit und Managementposition, Arbeitnehmer:innen nach Geschlecht, Region, Beschäftigungsverhältnis und Art des Vertrags, Anzahl der ausgeschiedenen Arbeitnehmer:innen und Fluktuationsrate sowie Neueinstellungen nach Region, Geschlecht, Alter und Karrierestufe finden Sie im → [Anhang: S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer:innen von OMV – Kennzahldefinitionen und Methoden.](#)

[S1-6.50f] Siehe → [Anhangangabe 12 – Personalaufwand und durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmer:innen](#) (basierend auf unterschiedlichen Berechnungsmethoden: Durchschnittswerte in Anhangangabe 12 und Jahresendwerte in S1-6).



Arbeitnehmer:innen nach Region, Land, Geschlecht und lokaler Staatszugehörigkeit²

[S1-6.50a] [S1-6.51] [MDR-M.77c] [Freiwillig]

Personenzahl

	31. Dezember 2025							31. Dezember 2024						
	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Personenzahl gesamt	Davon lokale Staatszugehörigkeit ¹	% ¹	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Personenzahl gesamt ³	Davon lokale Staatszugehörigkeit	%
Österreich														
Österreich	1.554	3.802	0	0	5.356	4.001	74,7	1.599	3.808	0	0	5.407	3.991	73,8
Übriges Europa														
Belgien	234	1.016	0	0	1.250	1.188	95,0	238	1.027	0	0	1.265	1.176	93,0
Bulgarien	69	123	0	0	192	190	99,0	73	129	0	0	202	201	99,5
Kroatien	0	1	0	0	1	1	100,0	0	1	0	0	1	1	100,0
Tschechien	21	26	0	0	47	44	93,6	21	25	0	0	46	43	93,5
Dänemark	0	0	0	0	0	0	0,0	0	1	0	0	1	1	100,0
Finnland	224	716	0	0	940	904	96,2	223	720	0	0	943	910	96,5
Frankreich	4	13	0	0	17	14	82,4	5	13	0	0	18	15	83,3
Deutschland	120	800	0	0	920	800	87,0	118	792	0	0	910	792	87,0
Ungarn	35	63	0	0	98	98	100,0	34	59	0	0	93	93	100,0
Italien	21	186	0	0	207	168	81,2	19	180	0	0	199	163	81,9
Moldau	25	16	0	0	41	39	95,1	23	21	0	0	44	41	93,2
Niederlande	9	97	0	0	106	101	95,3	10	107	0	0	117	108	92,3
Norwegen	39	47	0	0	86	69	80,2	40	47	0	0	87	69	79,3
Polen	2	5	0	0	7	7	100,0	2	5	0	0	7	7	100,0
Rumänien	2.644	7.637	0	0	10.281	10.211	99,3	2.855	8.488	0	0	11.343	11.280	99,4
Russland	0	0	0	0	0	0	0,0	1	2	0	0	3	3	100,0
Serbien	23	22	0	0	45	45	100,0	25	22	0	0	47	47	100,0
Slowakei	148	54	0	0	202	181	89,6	140	46	0	0	186	164	88,2
Slowenien	0	1	0	0	1	1	100,0	0	1	0	0	1	1	100,0
Spanien	2	9	0	0	11	8	72,7	2	9	0	0	11	8	72,7
Schweden	254	769	0	0	1.023	1.001	97,9	246	740	0	0	986	957	97,1
Schweiz	6	58	0	0	64	0	0,0	5	60	0	0	65	2	3,1
Türkei	20	34	0	0	54	53	98,2	24	32	0	0	56	56	100,0
Großbritannien	19	63	0	0	82	70	85,4	20	72	0	0	92	77	83,7
Mittlerer Osten und Afrika														
Iran	0	3	0	0	3	3	100,0	0	3	0	0	3	3	100,0
Libyen	5	25	0	0	30	29	96,7	5	24	0	0	29	28	96,6
Marokko	0	1	0	0	1	1	100,0	0	1	0	0	1	1	100,0
Südafrika	2	0	0	0	2	2	100,0	1	0	0	0	1	1	100,0



Arbeitnehmer:innen nach Region, Land, Geschlecht und lokaler Staatszugehörigkeit²

[S1-6.50a] [S1-6.51] [MDR-M.77c] [Freiwillig]

Personenzahl

	31. Dezember 2025							31. Dezember 2024						
	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Personenzahl gesamt	Davon lokale Staatszugehörigkeit ¹	% ¹	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Personenzahl gesamt ³	Davon lokale Staatszugehörigkeit	%
Tunesien	59	332	0	0	391	389	99,5	44	225	0	0	269	267	99,3
Vereinigte Arabische Emirate	24	66	0	0	90	0	0,0	23	69	0	0	92	1	1,1
Jemen	0	0	0	0	0	0	0,0	14	230	0	0	244	243	99,6
Rest der Welt														
Argentinien	0	1	0	0	1	1	100,0	0	1	0	0	1	1	100,0
Brasilien	48	102	0	0	150	150	100,0	50	98	0	0	148	148	100,0
Chile	4	2	0	0	6	5	83,3	3	2	0	0	5	4	80,0
China	1	1	0	0	2	2	100,0	1	1	0	0	2	2	100,0
Kolumbien	4	3	0	0	7	7	100,0	4	3	0	0	7	7	100,0
Mexiko	1	3	0	0	4	4	100,0	1	3	0	0	4	4	100,0
Neuseeland	57	159	0	0	216	168	77,8	65	173	0	0	238	179	75,2
Singapur	2	6	0	0	8	2	25,0	1	9	0	0	10	2	20,0
Südkorea	18	93	0	0	111	92	82,9	19	87	0	0	106	87	82,1
USA	44	218	0	0	262	245	93,5	46	221	0	0	267	246	92,1
Gesamt	5.742	16.573	0	0	22.315	20.294	90,9	6.000	17.557	0	0	23.557	21.430	91,0

1 Freiwillige Kennzahlen

2 Einschließlich OMV Vorstandsmitglieder

3 Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen



Arbeitnehmer:innen¹ nach lokaler Staatszugehörigkeit und Managementposition

[MDR-M.77c] [Freiwillig]

%

	31. Dezember 2025	
	Anteil an der Gesamtbelegschaft ²	Anteil an allen Managementpositionen
Rumänisch	46,8	32,3
Österreichisch	18,3	26,8
Belgisch	5,5	7,7
Deutsch	4,6	5,8

1 Freiwillige Kennzahlen. Die Tabelle enthält neue Kennzahlen. Die Daten für 2024 sind nicht verfügbar.

2 Einschließlich OMV Vorstandsmitglieder

Arbeitnehmer:innen¹ nach Geschlecht, Region, Beschäftigungsverhältnis und Art des Vertrags

[S1-6.50b-i, b-ii, b-iii] [S1-6.50d] [S1-6.51] [S1-6.52a, 52b] [MDR-M.77c]

Personenzahl

	31. Dezember 2025				
	Österreich	Übriges Europa	Mittlerer Osten und Afrika	Rest der Welt	Gesamt
Art des Vertrags					
Arbeitnehmer:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	4.996	15.288	509	751	21.544
davon weiblich	1.455	3.808	86	172	5.521
davon männlich	3.541	11.480	423	579	16.023
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Arbeitnehmer:innen mit befristeten Arbeitsverträgen²	360	387	8	16	771
davon weiblich	99	111	4	7	221
davon männlich	261	276	4	9	550
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Beschäftigungsverhältnis					
Vollzeitkräfte³	4.858	15.080	517	751	21.206
davon weiblich	1.178	3.769	90	167	5.204
davon männlich	3.680	11.311	427	584	16.002
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Teilzeitkräfte	498	595	0	16	1.109
davon weiblich	376	150	0	12	538
davon männlich	122	445	0	4	571
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Abrufkräfte	0	0	0	0	0

1 Einschließlich OMV Vorstandsmitglieder

2 Ein befristeter Arbeitsvertrag ist von begrenzter Dauer und endet mit einem bestimmten Ereignis, wie zum Beispiel dem Abschluss eines Projekts, der Rückkehr von vertretenem Personal usw.

3 Bei OMV Petrom besteht die Option, die tägliche Arbeitszeit zur Erziehung eines Kindes bis zum Alter von zwei bzw. drei Jahren zu reduzieren. Diese Mitarbeiter:innen werden in der Kategorie „Vollzeit“ erfasst.



Arbeitnehmer:innen¹ nach Geschlecht, Region, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsvertrag

[S1-6.50b-i, b-ii, b-iii] [S1-6.50d] [S1-6.51] [S1-6.52a, 52b] [MDR-M.77c]

Personenzahl

31. Dezember 2024

Art des Vertrags	31. Dezember 2024				Gesamt
	Österreich	Übriges Europa	Mittlerer Osten und Afrika	Rest der Welt	
Arbeitnehmer:innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen	4.961	16.154	633	770	22.518
davon weiblich	1.467	3.972	85	183	5.707
davon männlich	3.494	12.182	548	587	16.811
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Arbeitnehmer:innen mit befristeten Arbeitsverträgen²	446	569	6	18	1.039
davon weiblich	132	152	2	7	293
davon männlich	314	417	4	11	746
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Beschäftigungsverhältnis					
Vollzeitkräfte³	4.924	16.186	612	769	22.491
davon weiblich	1.222	3.967	84	177	5.450
davon männlich	3.702	12.219	528	592	17.041
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Teilzeitkräfte	483	537	27	19	1.066
davon weiblich	377	157	3	13	550
davon männlich	106	380	24	6	516
davon divers	0	0	0	0	0
davon keine Angaben	0	0	0	0	0
Abrufkräfte	0	0	0	0	0

1 Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen

2 Ein befristeter Arbeitsvertrag ist von begrenzter Dauer und endet mit einem bestimmten Ereignis, wie zum Beispiel dem Abschluss eines Projekts, der Rückkehr von vertretenem Personal usw.

3 Bei OMV Petrom besteht die Option, die tägliche Arbeitszeit zur Erziehung eines Kindes bis zum Alter von zwei bzw. drei Jahren zu reduzieren. Diese Mitarbeiter:innen werden in der Kategorie „Vollzeit“ erfasst.


Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen verlassen haben, und Quote der Arbeitnehmerfluktuation^{1,2}

[S1-6.50c] [MDR-M.77c] [Freiwillig]

Personenzahl

	2025				GESAMT
	Österreich	Übriges Europa	Mittlerer Osten und Afrika	Rest der Welt	
Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen verlassen haben	306	2.063	163	135	2.667
Quote der Arbeitnehmerfluktuation	5,7%	13,2%	31,5%	17,6%	12,0%
Freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer:innen	47	62	10	24	143
Quote der Arbeitnehmerfluktuation – freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer:innen	0,9%	0,4%	1,9%	3,1%	0,6%
Zahl der ausgeschiedenen Arbeitnehmer:innen nach Geschlecht					
Weiblich	102	500	12	43	657
Männlich	204	1.563	151	92	2.010
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Keine Angaben	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Zahl der ausgeschiedenen Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppe					
Unter 30 Jahren	44	222	4	24	294
30 bis 50 Jahre	140	376	116	80	712
Über 50 Jahre	122	1.465	43	31	1.661
Quote der Arbeitnehmerfluktuation nach Geschlecht					
Weiblich	1,9%	3,2%	2,3%	5,6%	2,9%
Männlich	3,8%	10,0%	29,2%	12,0%	9,0%
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Keine Angaben	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Quote der Arbeitnehmerfluktuation nach Altersgruppe					
Unter 30 Jahren	0,8%	1,4%	0,8%	3,1%	1,3%
30 bis 50 Jahre	2,6%	2,4%	22,4%	10,4%	3,2%
Über 50 Jahre	2,3%	9,3%	8,3%	4,0%	7,4%

1 Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen verlassen haben, und gesamte Quote der Arbeitnehmerfluktuation sind ESRS-Kennzahlen. Alle anderen Kennzahlen sind freiwillig.

2 Ohne Jemen (242 Arbeitnehmer:innen) aufgrund des Rückzugs aus dem Land



Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen verlassen haben, und Quote der Arbeitnehmerfluktuation¹

[S1-6.50c] [MDR-M.77c] [Freiwillig]

Personenzahl

	2024				GESAMT
	Österreich	Übriges Europa	Mittlerer Osten und Afrika	Rest der Welt	
Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die das Unternehmen verlassen haben	276	1.071	76	128	1.551
Quote der Arbeitnehmerfluktuation	5,1%	6,4%	11,9%	16,2%	6,6%
Freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer:innen	106	173	38	57	374
Quote der Arbeitnehmerfluktuation - freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer:innen	2,0%	1,0%	6,0%	7,2%	1,6%
Zahl der ausgeschiedenen Arbeitnehmer:innen nach Geschlecht					
Weiblich	90	296	11	30	427
Männlich	186	775	65	98	1.124
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Keine Angaben	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Zahl der ausgeschiedenen Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppe					
Unter 30 Jahren	39	201	0	19	259
30 bis 50 Jahre	144	311	60	79	594
Über 50 Jahre	93	559	16	30	698
Quote der Arbeitnehmerfluktuation nach Geschlecht					
Weiblich	5,6%	7,2%	12,6%	15,8%	7,1%
Männlich	4,9%	6,2%	11,8%	16,4%	6,4%
Divers	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Keine Angaben	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Quote der Arbeitnehmerfluktuation nach Altersgruppe					
Unter 30 Jahren	6,3%	16,9%	0,0%	32,2%	13,8%
30 bis 50 Jahre	4,2%	4,3%	11,6%	15,9%	5,1%
Über 50 Jahre	7,1%	6,7%	13,5%	12,9%	7,0%

¹ Exklusive Veräußerung von SapuraOMV (240 Arbeitnehmer:innen)



Neueinstellungen nach Region, Geschlecht, Alter und Karrierestufe

[MDR-M.77c] [Freiwillig]

	2025									
	Österreich		Übriges Europa		Mittlerer Osten und Afrika		Rest der Welt		Gesamt	
	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%
Gesamt nach Region	242	14,4	1.037	61,8	284	16,9	115	6,9	1.678	100,0
Geschlecht										
Männlich	188	77,7	737	71,1	255	89,8	92	80,0	1.272	75,8
Weiblich	54	22,3	300	28,9	29	10,2	23	20,0	406	24,2
Divers	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Keine Angaben	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Gesamt	242	100,0	1.037	100,0	284	100,0	115	100,0	1.678	100,0
Alter										
Unter 30 Jahren	110	45,5	352	33,9	15	5,3	46	40,0	523	31,2
30 bis 50 Jahre	114	47,1	440	42,4	223	78,5	60	52,2	837	49,9
Über 50 Jahre	18	7,4	245	23,6	46	16,2	9	7,8	318	19,0
Gesamt	242	100,0	1.037	100,0	284	100,0	115	100,0	1.678	100,0
Stufe										
Oberste Führungsebene ¹	1	0,4	2	0,2	0	0,0	0	0,0	3	0,2
Advanced Level	13	5,4	14	1,4	0	0,0	1	0,9	28	1,7
Core Level	23	9,5	110	10,6	1	0,4	11	9,6	145	8,6
Primary Level	27	11,2	177	17,1	11	3,9	9	7,8	224	13,4
Entry Level	170	70,3	591	57,0	272	95,8	65	56,5	1.098	65,4
Nicht klassifiziert	8	3,3	143	13,8	0	0,0	29	25,2	180	10,7
Gesamt	242	100,0	1.037	100,0	284	100,0	115	100,0	1.678	100,0

¹ Oberste Führungsebene = Executives; dazu zählen OMV Senior Vice Presidents sowie Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und Borealis.



Neueinstellungen nach Region, Geschlecht, Alter und Karrierestufe

[MDR-M.77c] [Freiwillig]

	2024									
	Österreich		Übriges Europa		Mittlerer Osten und Afrika		Rest der Welt		Gesamt	
	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%
Gesamt nach Region	444	9,7	3.973	86,8	20	0,4	143	3,1	4.580	100,0
Geschlecht										
Männlich	312	70,3	3.376	85,0	16	80,0	104	72,7	3.808	83,1
Weiblich	132	29,7	597	15,0 ²	4	20,0	39	27,3	772	16,9
Divers	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Keine Angaben	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Gesamt	444	100,0	3.973	100,0	20	100,0	143	100,0	4.580	100,0
Alter										
Unter 30 Jahren	145	32,7	2.433	61,2	0	0,0	31	21,7	2.609	57,0
30 bis 50 Jahre	270	60,8	1.486	37,4	20	100,0	99	69,2	1.875	40,9
Über 50 Jahre	29	6,5	54	1,4	0	0,0	13	9,1	96	2,1
Gesamt	444	100,0	3.973	100,0	20	100,0	143	100,0	4.580	100,0
Stufe										
Oberste Führungsebene ¹	3	0,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,1
Advanced Level	15	3,4	22	0,6	0	0,0	1	0,7	38	0,8
Core Level	107	24,1	182	4,6	1	5,0	20	14,0	310	6,8
Primary Level	129	29,1	291	7,3	7	35,0	27	18,9	454	9,9
Entry Level	172	38,7	3.265	82,2	11	55,0	78	54,6	3.526	77,0
Nicht klassifiziert	18	4,1	213	5,4	1	5,0	17	11,9	249	5,4
Gesamt	444	100,0	3.973	100,0	20	100,0	143	100,0	4.580	100,0

1 Oberste Führungsebene = Executives; dazu zählen OMV Senior Vice Presidents sowie Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und Borealis.

2 Zahl aufgrund eines Berichtsfehlers von 77,33 auf 15,3 korrigiert

S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte in der Belegschaft von OMV

Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

[S1-7.55a] [MDR-M.77c]

Anzahl¹

	31. Dezember 2025	31. Dezember 2024
Gesamtzahl der Fremdarbeitskräfte unter den Arbeitskräften des Unternehmens	91	182

1 Zahlen: Fremdarbeitskräfte/Leiharbeitskräfte werden als Manpower (MP/MP-FTE) und nicht als Personenzahl gezählt.

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu den Merkmalen der Fremdarbeitskräfte in der Belegschaft von OMV finden Sie im → [Anhang: S1-7 Merkmale der Fremdarbeitskräfte in der Belegschaft von OMV – Kennzahldefinitionen und Methoden.](#)

S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

[S1-8.60a, 60b] 91% (2024: 92%) unserer gesamten Arbeitnehmer:innen sind durch Tarifverträge abgedeckt. Im EWR haben wir mehr als einen Tarifvertrag.

[S1-8.63b] OMV schloss im Jahr 2013 mit der Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats und verlängerte diese im Jahr 2021. Der Europäische Betriebsrat und sein Lenkungsausschuss treten regelmäßig zusammen. Vertreter:innen des Managements, einschließlich der Mitglieder des Vorstands der OMV Aktiengesellschaft, nehmen auf Einladung des Europäischen Betriebsrats an diesen Sitzungen teil.



Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu tarifvertraglicher Abdeckung und sozialem Dialog finden Sie im → [Anhang: S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog – Kennzahldefinitionen und Methoden.](#)

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

[S1-8.60a, 60b, 60c] [S1-8.63a, 63b] [S1 AR 70] [MDR-M.77c]

Abdeckungs- quote	Tarifvertragliche Abdeckung				Sozialer Dialog	
	Arbeitnehmer:innen – nur EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmer:innen, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)		Arbeitnehmer:innen – Nicht-EWR- Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitnehmer:innen, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)		Vertretung am Arbeitsplatz – nur EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmer:innen, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)	
	31. Dezember 2025	31. Dezember 2024	31. Dezember 2025	31. Dezember 2024	31. Dezember 2025	31. Dezember 2024
0–19%			Übriges Europa (0,1%)	Übriges Europa (0,13%); Rest der Welt (19%)		
20–39%			Rest der Welt (20%)			
40–59%			Mittlerer Osten und Afrika (52%)			
60–79%						Rumänien (79,4%)
80–100%	Österreich (100%), Rumänien (100%)	Österreich (100%), Rumänien (100%)		Mittlerer Osten und Afrika (80%)	Österreich (99%), Rumänien (82%)	Österreich (99%)



S1-9 Diversitätskennzahlen

Diversitätskennzahlen³

[S1-9.66a, 66b] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

	31. Dezember 2025							
	Altersgruppe			Geschlecht				Gesamt
	Unter 30 Jahren	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	
OMV Vorstand¹								
Personenzahl	0	0	4	0	4	0	0	4
%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Oberste Führungsebene (Executives)⁴								
Personenzahl	0	15	34	7	42	0	0	49
%	0,0	30,6	69,4	14,3	85,7	0,0	0,0	0,2
Advanced Level¹								
Personenzahl	0	495	404	219	680	0	0	899
%	0,0	55,1	44,9	24,4	75,6	0,0	0,0	4,0
Senior-Management (Executives² und Advanced Level)								
Personenzahl	0	510	438	226	722	0	0	948
%	0,0	53,8	46,2	23,8	76,2	0,0	0,0	4,3
Junior Management^{2,5}								
Personenzahl	16	867	506	357	1.032	0	0	1.389
%	1,2	62,4	36,4	25,7	74,3	0,0	0,0	6,2
Gesamtes Management (Senior Management und Junior Management)^{2,6}								
Personenzahl	16	1.377	944	583	1.754	0	0	2.337
%	0,7	58,9	40,4	25,0	75,1	0,0	0,0	10,5
Managementpositionen in umsatzgenerierenden Funktionen²								
Personenzahl	15	981	698	339	1.355	0	0	1.694
%	0,9	57,9	41,2	20,0	80,0	0,0	0,0	0,8
Arbeitnehmer:innen in MINT-Positionen^{2,7}								
Personenzahl	790	4.346	3.093	1.503	6.726	0	0	8.229
%	9,6	52,8	37,6	18,3	81,7	0,0	0,0	36,9
Gesamt								
Personenzahl	1.792	11.141	9.382	5.742	16.573	0	0	22.315
%	8,0	49,9	42,0	25,7	74,3	0,0	0,0	100,0

1 Unternehmensspezifisch

2 Freiwillige Kennzahlen

3 Einschließlich OMV Vorstandsmitglieder

4 Zu den Executives zählen OMV Senior Vice Presidents sowie Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und Borealis.

5 Das Junior Management umfasst Abteilungsleiter:innen und Teamleiter:innen (neue Kennzahl im Jahr 2025; keine Vergleichszahlen für 2024 verfügbar).

6 „Gesamtes Management“ umfasst die oberste Führungsebene (Karrierestufe Executives), die Karrierestufe Advanced und das Junior Management (neuer KPI im Jahr 2025; keine Vergleichszahlen für 2024 verfügbar).

7 MINT: neuer KPI im Jahr 2025; keine Vergleichszahlen für 2024 verfügbar

**Diversitätskennzahlen^{1,3}**

[S1-9.66a, 66b] [Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77c]

31. Dezember 2024

	Altersgruppe			Geschlecht			Keine Angaben	Gesamt
	Unter 30 Jahren	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre	Weiblich	Männlich	Divers		
OMV Vorstand								
Personenzahl	0	1	4	1	4	0	0	5
%	0,0	20,0	80,0	20,0	80,0	0,0	0,0	100,0
Oberste Führungsebene (Executives)²								
Personenzahl	0	17	30	8	39	0	0	47
%	0,0	36,2	63,8	17,0	83,0	0,0	0,0	100,0
Advanced Level								
Personenzahl	0	505	376	212	669	0	0	881
%	0,0	57,3	42,7	24,1	75,9	0,0	0,0	100,0
Gesamt³								
Personenzahl	1.877	11.677	10.003	6.000	17.557	0	0	23.557
%	8,0	49,6	42,5	25,5	74,5	0,0	0,0	100,0

1 Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen

2 Zu den Executives zählen OMV Senior Vice Presidents sowie Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und Borealis.

3 Einschließlich OMV Vorstandsmitglieder

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zur Diversität finden Sie im → [Anhang: S1-9 Diversitätskennzahlen – Kennzahldefinitionen und Methoden](#).

S1-10 Angemessene Entlohnung

[S1-10.69] 100% der Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns erhalten eine angemessene Entlohnung, die den geltenden Benchmarks entspricht. Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu angemessener Entlohnung finden Sie im → [Anhang: S1-10 Angemessene Entlohnung – Kennzahldefinitionen und Methoden](#). Weitere Details zu unseren Richtlinien siehe → [ESRS -2 Übergeordnete Konzepte und S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#).



S1-11 Soziale Absicherung

[S1-11.74] Alle unsere Arbeitnehmer:innen sind gegen Einkommensverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse sozial abgesichert, mit Ausnahme der in dieser Tabelle aufgeführten Kategorien von Arbeitnehmer:innen und Lebensereignissen in den jeweiligen Ländern:

Kennzahlen zur sozialen Absicherung

[S1-11.75] [MDR-M.77c]

		2025		2024		
		Neuseeland	Großbritannien	Neuseeland	Großbritannien	Jemen ²
Krankheit	Angestellte	•	•	•	•	
	Arbeiter:innen	•		•		
	Executives	•		•		
Arbeitslosigkeit ¹	Angestellte	•		•		•
	Arbeiter:innen	•		•		•
	Executives	•		•		•
Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit	Angestellte		•		•	
	Arbeiter:innen					
	Executives					
Elternzeit	Angestellte		•		•	•
	Arbeiter:innen					•
	Executives					•
Ruhestand	Angestellte		•		•	
	Arbeiter:innen					
	Executives					

1 Ab dem Zeitpunkt, zu dem der:die Arbeitnehmer:in für das Unternehmen tätig ist

2 Jemen: keine Zahlen für 2025 aufgrund des Rückzugs aus dem Land

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zur sozialen Absicherung finden Sie im → [Anhang: S1-11 Soziale Absicherung – Kennzahldefinitionen und Methoden](#).

S1-12 Menschen mit Behinderungen

[S1-12.77] [S1-12.79] [S1-12.AR 76] [MDR-M.77c] Weltweit sind 0,8% (2024: 0,7%) der Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns Menschen mit Behinderungen. Die Zahl der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung wird für jedes Land gemäß den Bestimmungen der lokalen Gesetze angegeben. Die für das Jahr 2024 gemeldeten Zahlen bilden ein Basisjahr, auf dessen Grundlage die Länder eine Steigerung dieser Zahlen anstreben können. Die rechtlichen Einheiten des OMV Konzerns in Österreich streben an, ihren relativen Referenzwert (0,9%) an Arbeitnehmer:innen mit Behinderung bis 2030 um 1% zu erhöhen. Im Jahr 2025 beschäftigten die rechtlichen Einheiten des OMV Konzerns in Österreich 1,3% (2024: 0,9%) Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Außerdem messen wir mit dem Pulse Check, wie die Arbeitnehmer:innen den Arbeitsplatz erleben. Beim letzten Pulse Check im Jahr 2024 erhielten wir zu diesem Schwerpunktbereich eine positive Rückmeldung. Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu Menschen mit Behinderungen finden Sie im → [Anhang: S1-12 Menschen mit Behinderungen – Kennzahldefinitionen und Methoden](#).



S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

[S1-13.83a, 83b, AR 77] [S1-13 AR 77b] [S1-13.84] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

Personenzahl

	2025				
	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Gesamt
Kennzahlen zu Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen					
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben ³	79,7	53,0	0,0	0,0	60,0
Schulungskennzahlen⁴					
Gesamtzahl der Schulungsstunden für alle Arbeitnehmer:innen ¹	135.687	400.196	0	0	535.883
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer:in	24	25	0	0	24
Anzahl der Arbeitnehmer:innen, die im vergangenen Jahr in Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards geschult wurden ¹	4.675	15.295	0	0	19.970
Durchschnittliche Stundenanzahl von Gesundheits-, Sicherheits- und Notfallschulungen für Arbeitnehmer:innen ¹	7	10	0	0	9
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden nach Beschäftigungsart					
Oberste Führungsebene (Executives)	30	17	0	0	19
Advanced Level	25	20	0	0	22
Core Level	25	23	0	0	24
Primary Level	26	27	0	0	27
Entry Level	21	25	0	0	24
Nicht klassifiziert	18	14	0	0	15
Anzahl der Schulungsteilnehmer:innen ¹	6.065	17.278	0	0	23.343
Prozentsatz der zu Diskriminierung und Belästigung geschulten Arbeitnehmer:innen ²	21,0	18,0	0,0	0,0	19,0
Schulungsausgaben (EUR) ¹	1.882.673	5.342.377	0	0	7.225.050

1 Unternehmensspezifische Kennzahlen

2 Freiwillige Kennzahlen

3 Prozentsatz der Mitarbeitenden, die 2024 an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben, berechnet auf Basis des Headcounts S1-6 im Jahr 2024. Im Vorjahr wurde der Prozentsatz nur auf Grundlage der Mitarbeitenden berechnet, die für Leistungsbeurteilungen berechtigt waren (mit Ausnahme von Arbeiter:innen bei OMV Petrom und Ecoplast, mtm, DYM, Integra, Rialti und Renasci bei Borealis).

4 Schulungszahlen: ohne Konferenzen; Schulungen für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder von OMV sowie externe Arbeitnehmer:innen, ohne OMV Russia Upstream, OMV Orient Upstream; ohne DYM Solutions, Integra, Rialti, Renasci



Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

[S1-13.83a, 83b, AR 77] [S1-13 AR 77b] [S1-13.84] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

Personenzahl

	2024				Gesamt
	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	
Kennzahlen zu Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen					
Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben ¹	82,0	64,1	0,0	0,0	69,1
Kennzahlen zu Schulungen					
Gesamtzahl der Schulungsstunden für alle Arbeitnehmer:innen ²	158.778	375.064	0	0	533.842
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer:in ²	27	22	0	0	23
Anzahl der Arbeitnehmer:innen, die im Berichtsjahr in Gesundheits- und Sicherheitsstandards geschult wurden ²	4.502	12.949	0	0	17.451
Durchschnittliche Stundenanzahl von Gesundheits-, Sicherheits- und Notfallschulungen für Arbeitnehmer:innen ²	7	9	0	0	8
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden nach Beschäftigungsart ²					
Oberste Führungsebene (Executives)	60	49	0	0	51
Advanced Level	41	28	0	0	31
Core Level	33	26	0	0	28
Primary Level	31	29	0	0	30
Entry Level	20	18	0	0	18
Nicht klassifiziert	15	17	0	0	17
Anzahl der Schulungsteilnehmer:innen ²	5.737	15.011	0	0	20.748
Prozentsatz der zu Diskriminierung und Belästigung geschulten Arbeitnehmer:innen ²	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Schulungsausgaben (EUR) ²	3.397.045	7.830.491	0	0	11.227.536

1 Prozentsatz der Mitarbeitenden, die 2023 an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsgesprächen teilgenommen haben, berechnet auf Basis des Headcounts S1-6 im Jahr 2023. Im Vorjahr wurde der Prozentsatz nur auf Grundlage der Mitarbeitenden berechnet, die für Leistungsbeurteilungen berechtigt waren (mit Ausnahme von Arbeiter:innen bei OMV Petrom und Ecoplast, mtm, DYM, Integra, Rialti und Renasci bei Borealis). Die Methode wurde geändert, um sie an ESRS S1-13.83a, AR 77b anzugleichen. (2024: Weiblich 91,5%, Männlich: 86,6%, Gesamt 88,3%).

2 Schulungszahlen: ohne Konferenzen; Schulungen für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder von OMV sowie externe Arbeitnehmer:innen, ohne OMV Russia Upstream, OMV Orient Upstream; ohne DYM Solutions, Integra, Rialti, Renasci

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu Weiterbildung und Kompetenzentwicklung finden Sie im → [Anhang: S1-13 Weiterbildung und Kompetenzentwicklung – Kennzahldefinitionen und Methoden.](#)

S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit⁴

[S1-14.88a, 88b, 88c] [S1-14.89] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

		2025	2024
Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind (Arbeitnehmer:innen)	%	100	100
Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind (Fremdarbeitskräfte)	%	100	100
Arbeitssicherheit – Arbeitnehmer:innen			
Anzahl der gearbeiteten Stunden ¹	1.000 Stunden	40.025	36.976
Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle ¹	pro 100 Mio Arbeitsstunden	0,00	0,00
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injuries)	Anzahl	61	52
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,57	1,41
Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR) ¹	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,00	1,05



Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit⁴

[S1-14.88a, 88b, 88c] [S1-14.89] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

		2025	2024
	Durchschnittliche Anzahl von LWDs pro LWDI	32,30	29,23
Schwere der Unfälle mit Ausfallzeit¹			
Arbeitssicherheit – Fremdarbeitskräfte			
Anzahl der gearbeiteten Stunden ¹	1.000 Stunden	292	0
Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle ¹	pro 100 Mio Arbeitsstunden	0,00	0,00
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injuries)	Anzahl	2	0
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	6,84	0,00
Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR) ¹	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,00	0,00
	Durchschnittliche Anzahl von LWDs pro LWDI	0,00	0,00
Schwere der Unfälle mit Ausfallzeit¹			
Arbeitssicherheit – andere Arbeitskräfte an OMV Standorten			
Anzahl der gearbeiteten Stunden ¹	1.000 Stunden	67.216	72.562
Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	1	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführen sind	Anzahl	1	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle ¹	pro 100 Mio Arbeitsstunden	1,49	0,00
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injuries) ¹	Anzahl	85	94
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR) ¹	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,26	1,30
Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR) ¹	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,67	0,87
	Durchschnittliche Anzahl von LWDs pro LWDI	33,42	38,38 ³
Schwere der Unfälle mit Ausfallzeit¹			
Arbeitssicherheit – Arbeitnehmer:innen und andere Arbeitskräfte an OMV Standorten²			
Anzahl der gearbeiteten Stunden ¹	1.000 Stunden	107.240	109.540
Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	1	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführen sind	Anzahl	1	0
davon Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Erkrankungen zurückzuführen sind	Anzahl	0	0
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro 100 Mio Arbeitsstunden	0,93	0,00
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injuries)	Anzahl	148	146
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,38	1,33
Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,79	0,93
	Durchschnittliche Anzahl von LWDs pro LWDI	32,89	36,67 ³

1 Unternehmensspezifisch

2 Freiwillige Kennzahlen

3 Die Daten wurden überarbeitet, um den tatsächlichen Wert der LWDs im Zusammenhang mit LWDI korrekt widerzuspiegeln.

4 Die Tabelle zeigt Statistiken zu allen Vorfällen, die entweder unsere eigene Belegschaft oder Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette unter OMV Managementkontrolle betreffen. Im Jahr 2024 (2025: 0) gab es einen Todesfall in der Wertschöpfungskette von Borealis, der jedoch außerhalb unserer Managementkontrolle lag und deshalb gemäß den Berichtsrichtlinien von OMV nicht in die Statistik aufgenommen wurde.



Weitere Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit²

[S1-14.90] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

		2025	2024
Standorte nach ISO 45001 zertifiziert ²	%	38,0	42,0
Durch diese Zertifizierung abgedeckte Arbeitnehmer:innen von OMV	%	35,0	31,0
Von OMV Corporate Health auditierte Kliniken ¹	Anzahl	14	10

1 Unternehmensspezifisch

2 Freiwillige Kennzahlen

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu Gesundheitsschutz und Sicherheit finden Sie im → [Anhang: S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit – Kennzahldefinitionen und Methoden.](#)

S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Prozentsatz der Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben, im Vergleich zu jenen, die sie in Anspruch genommen haben

[S1-15.93a, 93b] [S1-15.94] [MDR-M.77c]

In %

Geschlecht	2025		2024	
	Anspruchsberechtigt	In Anspruch genommen	Anspruchsberechtigt	In Anspruch genommen
Weiblich	100,0	10,0	100,0	8,2
Männlich	100,0	5,6	98,7	5,3
Divers	0,0	0,0	0,0	0,0
Keine Angaben	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	100,0	6,7	99,0	6,1

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben finden Sie im → [Anhang: S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – Kennzahldefinitionen und Methoden.](#)



S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

[S1-16.97a] Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle für alle Arbeitnehmer:innen: 1,5% (2024: 1,0%^{2,3}). [MDR-M.77c] [S1-16.97b, 97c] Jährliche Gesamtvergütungsquote (Verhältnis der Vergütung des:der Generaldirektor:in zum Median der Vergütung aller Arbeitnehmer:innen): 73:1 (2024: 76:1). Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu den Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) finden Sie im → [Anhang: S1-16 Vergütungskennzahlen \(Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung\) – Kennzahldefinitionen und Methoden](#).

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle¹

[S1-16-98] [S1-16.97a] [MDR-M.77c]

Personenzahl per. 31 Dezember 2025 / Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle 2025														
Land	Oberste Führungsebene		Advanced Level		Core Level		Primary Level		Entry Level		Nicht klassifiziert		Gesamt	
	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)
Österreich	39	11,5	453	9,3	1.389	5,5	1.559	10,8	1.752	7,6	69	-1,5	5.261	8,1
Belgien	0	n.a.	72	12,5	237	4,3	325	9,3	586	0,3	30	-7,2	1.250	-3,9
Deutschland	2	n.a.	31	6,2	152	1,2	222	20,7	261	-42,7	240	29,1	908	13,0
Finnland	0	n.a.	27	-10,4	163	2,8	225	-1,8	500	3,3	25	-3,5	940	-7,7
Rumänien	6	n.a.	146	16,3	953	19,6	2.100	10,2	6.894	-1,2	135	20,6	10.234	-15,6
Schweden	0	n.a.	31	13,7	138	4,5	269	1,9	585	5,2	0	n.a.	1.023	2,0
Gesamt alle Länder OMV Konzern													22.136	1,5



Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle¹

[S1-16-98] [S1-16.97a] [MDR-M.77c]

Personenzahl per Dezember 31. 2024 / Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle 2024

Land	Oberste Führungsebene		Advanced Level		Primary Level		Core Level		Entry Level		Nicht klassifiziert		Gesamt	
	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst- gefälle zwischen Männern und Frauen (%)
Österreich	40	13,5	472	12,5	1.625	8,9	1.401	7,0	1.774	5,0	62	24,5	5.374	9,8
Belgien	n.a.	n.a.	79	19,1	333	8,0	241	3,1	583	0,6	29	5,1	1.265	-2,5
Deutschland	2	n.a.	30	19,1	222	23,4	152	3,5	264	-52,4	235	5,4	905	17,0
Finnland	n.a.	n.a.	31	-11,6	224	-1,0	155	0,8	507	2,8	26	-7,0	943	-8,4
Rumänien ²	5	n.a.	109	13,4	2.244	8,6	857	5,9	7.905	0,6	124	20,1	11.244	-16,8
Schweden	n.a.	n.a.	30	12,5	255	2,4	128	3,9	573	5,5	n.a.	n.a.	986	1,9
Gesamt alle Länder³													23.296	1,0

1 Mit Ausnahme der OMV Vorstandsmitglieder

2 Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen

3 Neufestsetzung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles von 1,4 (einschließlich Vorstandsmitglieder) auf 1,0 (ohne Vorstandsmitglieder)

n.a. Aus Datenschutzgründen wird das Verdienstgefälle nicht angegeben, wenn die Zielgruppe nach Karrierestufe zu klein ist.



Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und auf die Position und Expertise der Arbeitnehmer:innen zugeschnitten. OMV fördert gleiche Bezahlung in allen Karrierestufen, zum Beispiel durch die Festlegung standardisierter Einstiegsgehälter, die jedes Jahr entsprechend der lokalen Marktsituation überprüft werden.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

[S1-17-103a, 103b, 103c] [S1-17.104] [S1-17-104a, 104b] [S1-17 AR 106] [MDR-M.77c] [Freiwillig]

		2025	2024
ESRS Kennzahlen			
Zahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können ¹	Anzahl	83	27
Zahl der Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Anzahl	43	31
Betrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Fällen von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, und eingereichten Beschwerden sowie ein Abgleich der angegebenen Geldbeträge mit dem aussagekräftigsten im Abschluss angegebenen Betrag	EUR Mio	0	0
Schwerwiegende Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Anzahl	0	0
Davon schwerwiegende Vorfälle von Kinderarbeit	Anzahl	0	0
Davon schwerwiegende Vorfälle von Zwangsarbeit	Anzahl	0	0
Davon schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte, in denen das Unternehmen eine Rolle bei der Gewährleistung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen übernommen hat	Anzahl	0	0
Davon Fälle des Verstoßes gegen die UNGC-Grundsätze und gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Anzahl	0	0
Betrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen in Verbindung mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	EUR Mio	0	0
Beschwerden, die bei nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingebracht wurden	Anzahl	0	0
Freiwillige Kennzahlen			
Menschenrechtsbewertungen			
Gesamtzahl der Betriebsstandorte, die in den letzten drei Jahren bewertet wurden	%	100,0	n.a.
davon Fälle, in denen Auswirkungen auf die Menschenrechte oder Risiken identifiziert wurden	%	9,5	n.a.
davon Fälle, in denen Maßnahmen zur Schadensminderung ergriffen wurden	%	100,0	n.a.

¹ Wir stufen alle Beschwerden, die von den Arbeitskräften unseres Unternehmens über diese Kanäle eingereicht werden, als Menschenrechtsbeschwerden ein. Im Jahr 2025 haben wir 106 Menschenrechtsbeschwerden (begründete und unbegründete) von den Arbeitskräften unseres Unternehmens erhalten.

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 zu Vorfällen, Beschwerden und schwerwiegenden Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten finden Sie im → [Anhang: S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten – Kennzahldefinitionen und Methoden.](#)



S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wesentliches Thema: S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wesentliche Unterthemen: Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie sonstige arbeitsbezogene Rechte (z. B. Kinderarbeit)

Schutz der Grundrechte der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette, einschließlich Arbeitnehmerrechten wie Vereinigungsfreiheit und Nichtdiskriminierung, bei gleichzeitiger Schaffung stabiler Arbeitsplätze und Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten

Relevante SDGs:



SDG-Ziele:

- 4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung
- 8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen
- 8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldat:innen, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen
- 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer:innen, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

Die wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette finden Sie im Abschnitt → [SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#).

S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

[MDR-P-65a] [S2-1.14] [S2-1.16] Für das Management der identifizierten wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten in der Wertschöpfungskette und unserer wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit Rufschädigung aufgrund von Menschenrechtsverletzungen sowie dem Verlust qualifizierter Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette dienen unser Code of Conduct und unsere Menschenrechts-Grundsatzserklärung als übergreifende Dokumente, die unsere allgemeinen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette darlegen. Die HSSE-Direktive und die konzernweite Beschaffungsrichtlinie umfassen spezifische Anforderungen an die von OMV beauftragten Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Dies gilt unter anderem für jene Arbeitskräfte, die ausgelagerte Dienstleistungen erbringen (z. B. Sicherheit, Catering), sowie für Lieferant:innen von Ausrüstung, die vertraglich vereinbarte regelmäßige Wartungsarbeiten an von OMV kontrollierten Standorten durchführen.

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 S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, 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. [S2-1.16] Unser Code of Conduct gilt gleichermaßen für alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. [S2-1.18] Durch unseren Code of Conduct lehnen wir Zwangsarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel strikt ab. Unsere Partner:innen in der Lieferkette müssen als Teil ihres Vertrags unseren Code of Conduct unterzeichnen und diesen Commitments zustimmen. OMV behält sich das Recht vor, die Vertragsbeziehungen mit Lieferant:innen zu kündigen, wenn Verstöße gegen unseren Code of Conduct festgestellt und nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums behoben werden.

Menschenrechts-Grundsaterklärung

[MDR-P-65a-65f] In Bezug auf die Menschenrechts-Grundsaterklärung werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, 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. [S2-1.16] Unsere Menschenrechts-Grundsaterklärung gilt gleichermaßen für alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Die in der Menschenrechts-Grundsaterklärung dargelegten spezifischen Commitments für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette umfassen:

Gesundheit und Arbeitsschutz

[S2-1.17a] Das Commitment von OMV zur Achtung der Menschenrechte der Arbeitskräfte unseres Unternehmens und aller Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette gemäß den Kernarbeitsnormen und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sind im Abschnitt → [S1-1 Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens](#) zu finden. Ein zentrales Menschenrecht ist das Recht auf einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz. Daher haben wir uns insbesondere für die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette verpflichtet, Standards einzuhalten, um ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Unser Sicherheitsmanagementsystem stützt sich auf die HSSE-Strategie des OMV Konzerns, die HSSE-Direktive und verschiedene Konzernvorschriften von OMV. Mit der Unterzeichnung unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichten sich Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen, dieselben Menschenrechtsstandards einzuhalten, die auch in unserem Code of Conduct dargelegt sind. Wir bemühen uns um eine Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen, die unsere Grundsätze achten, und verlangen von unseren Geschäftspartner:innen, diese Anforderungen sofern anwendbar auch an ihre eigenen Geschäftspartner:innen weiterzugeben. Auf diese Weise wollen wir starke Menschenrechtsgrundsätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette unterstützen.

Sorgfaltspflicht und Einbeziehung

[S2-1.17b] Im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umfasst unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht die kontinuierliche Einbindung und Konsultation externer Interessenträger:innen, einschließlich jener, auf die unsere Geschäftstätigkeiten Auswirkungen haben. Wir sind bestrebt, die Perspektive der Rechteinhaber:innen einzunehmen und zu gewährleisten, dass neben den geschäftsbezogenen Risiken auch tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen professionell bewertet und entsprechend behandelt werden. OMV bezieht die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette über jährliche Umfragen und regelmäßige Townhall-Meetings mit ein. Einige Beispiele für diese Einbeziehung sind die Durchführung von Lieferantenaudits und -bewertungen, die Abhaltung von Meetings zur Servicequalität, die Veranstaltung von Foren und Sitzungen zur Sicherheitsperformance mit Auftragnehmer:innen, die Durchführung von HSSE-Begehungen mit den Vorgesetzten der Auftragnehmer:innen in ihren Einrichtungen sowie die Organisation jährlicher Treffen mit strategischen Lieferant:innen und Veranstaltungen zum Tag der Nachhaltigkeit für Lieferant:innen. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen](#). [S2-1.17c] Um negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten zu beheben, die die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette betreffen könnten, bieten wir Beschwerdemechanismen an, die es ihnen ermöglichen, ihre Bedenken zu melden – auf Wunsch auch anonym. Mehr dazu finden Sie unter → [S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können](#).



Übereinstimmung mit international anerkannten Instrumenten

[S2-1.17] [S2-1.19] [S2-1.AR 14] Die OMV Menschenrechts-Grundsatzerklärung und das OMV Menschenrechtsmanagementsystem basieren auf internationalen Menschenrechtsstandards und -gesetzen, wie der Internationalen Menschenrechtscharta, dem humanitären Völkerrecht (sofern anwendbar), den Kernarbeitsnormen der ILO, dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Als engagiertes Mitglied der Initiative zu den Freiwilligen Grundsätzen zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights; VPs) haben wir uns verpflichtet, im Einklang mit diesen Grundsätzen und dem Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsdienstleister (International Code of Conduct for Private Security Service Providers; ICoC) zu handeln. OMV hat sich darüber hinaus zur Einhaltung des UK Modern Slavery Act 2015 verpflichtet und veröffentlicht jedes Jahr eine Erklärung zu moderner Sklaverei und Menschenhandel. Darin werden die Maßnahmen dargelegt, die wir ergriffen haben und weiterhin ergreifen, um moderne Sklaverei oder Menschenhandel innerhalb der Wertschöpfungskette von OMV und den damit verbundenen Geschäftstätigkeiten zu verhindern.

HSSE-Direktive

[MDR-P-65a-65f] In Bezug auf die HSSE-Direktive werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, 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. [S2-1.16] Unsere HSSE-Direktive gilt gleichermaßen für alle vorhin erwähnten Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Kontraktoren-HSSE-Managementstandard

[MDR-P-65a] Der Kontraktoren-HSSE-Managementstandard bietet Leitlinien zum Umgang mit den negativen Auswirkungen, die sich aus dem Versäumnis ergeben, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen zu gewährleisten. Damit trägt dieser Standard zur Sicherheit unserer Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette unter OMV Managementkontrolle bei. Der Standard definiert die wichtigsten HSSE-Verantwortlichkeiten für alle Arbeitnehmer:innen, Partner:innen und Auftragnehmer:innen von OMV, von denen erwartet wird, dass sie sich an die in der HSSE-Direktive und unserem Managementsystem festgelegten Leitlinien halten. Unsere Tochtergesellschaft Borealis verpflichtet sich zur Implementierung der Richtlinien der Responsible Care Global Charter, einer freiwilligen Initiative der Chemieindustrie, die eine kontinuierliche Verbesserung der Performance in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit anstrebt. Die Wirksamkeit unserer HSSE-Konzepte wird regelmäßig von den jeweiligen Funktionen durch Audits, HSSE-Bewertungen, Standortbegehungen und die Verfolgung des Fortschritts anhand von Zielvorgaben überwacht.

[MDR-P-65b] [S2-1.16] Dieser Standard gilt weltweit auch für alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, die unter OMV Managementkontrolle stehen. Im Hinblick auf die Einhaltung lokaler Rechtsvorschriften gelangen zusätzlich eigene Bestimmungen zur Anwendung. Dies betrifft die OMV Aktiengesellschaft und alle ihre Tochtergesellschaften, die Borealis GmbH und die OMV Petrom S.A. mit ihren jeweiligen Tochtergesellschaften. In geringem Umfang gibt es auch Ausnahmeregelungen. So gelten zum Beispiel bei Borealis separate Richtlinien für unternehmensspezifische betriebliche Vorfälle. Die Richtlinie gilt auch für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, einschließlich externer Expert:innen, die OMV Konzernunternehmen fachlich beraten, sowie für alle Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen. [MDR-P 65c] Die Mitglieder des Vorstands sind die oberste Ebene, die für die Genehmigung und Umsetzung des Standards verantwortlich ist. [MDR-P-65f] Die im Standard definierten detaillierten Aspekte des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements werden beim Onboarding von Auftragnehmer:innen behandelt, während andere für Lieferant:innen relevante Aspekte in die vertraglichen Vereinbarungen aufgenommen werden.

Konzernweite Beschaffungsrichtlinie

[MDR-P-65a] Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie legt den Rahmen, die Grundsätze und die Regeln für das Management der Beschaffungsaktivitäten von OMV fest, einschließlich des Managements der Lieferantenbeziehungen, der Beschaffungsprozesse und des Vertragsmanagements. Sie unterstreicht, wie wichtig eine frühzeitige Einbindung der Einkaufsabteilung, ethische Werte und die Einhaltung rechtlicher Anforderungen



sind, um Transparenz, Effizienz und Wertschöpfung zu gewährleisten. Das Dokument beschreibt den gesamten Prozess der Lieferanteneinbeziehung und des Lieferantenmanagements und erläutert detailliert, wie Menschenrechtsaspekte in die Präqualifikation und Audits von Lieferant:innen sowie in Meetings mit Lieferant:innen integriert werden. Die Richtlinie legt damit den Rahmen für unser Ziel in Bezug auf Lieferantenbewertungen fest (siehe → [S2-5 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)). Ihre Wirksamkeit wird von der Einkaufseinheit „Strategy & Digitalization“ anhand der Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels überwacht. Indem wir die Menschenrechte in diesen wichtigen Beschaffungsaktivitäten verankern, stellen wir sicher, dass unsere Lieferkette ethisch und verantwortungsvoll arbeitet und international anerkannte Standards im Hinblick auf Menschenrechte erfüllt. Dieser Ansatz führt zu verbesserten Arbeitsbedingungen und Chancen für die Arbeitskräfte in der gesamten Wertschöpfungskette und verringert das Risiko einer Rufschädigung, die durch ungleiche Behandlung entstehen könnte. Die Richtlinie behandelt somit sowohl unsere negativen als auch unsere positiven wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen und dem Risiko der Rufschädigung durch ungleiche Behandlung und ungleiche Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Die Richtlinie definiert außerdem qualitative Ziele in Bezug auf die sozialen Praktiken von Lieferant:innen, indem sie zwei Kriterien zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsperformance von Bieter:innen in deren wirtschaftlicher Bewertung festlegt: die Teilnahme an der EcoVadis-Bewertung und das Beantworten des Fragebogens zum Klimawandel, wie im Abschnitt „Bewertung von Angeboten“ der konzernweiten Beschaffungsrichtlinie beschrieben. 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-65f] In Bezug auf die konzernweite Beschaffungsrichtlinie werden, sofern nicht anders angegeben, 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 → [G1 Unternehmensführung](#) behandelt. [S2-1.16] Diese Richtlinie gilt für Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen. Die Richtlinie legt spezifische Anforderungen fest in Bezug auf:

Präqualifikation

[MDR-P-65a] Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie verlangt ein umfassendes Präqualifizierungsverfahren für Lieferant:innen, um sicherzustellen, dass diese von Beginn unserer Geschäftsbeziehung an unsere Standards in Bezug auf ökologische, soziale, wirtschaftliche und nachhaltige Beschaffung einhalten. Über solche Maßnahmen möchten wir die Wahrscheinlichkeit negativer Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsdefiziten minimieren und von vornherein ein Umfeld schaffen, das positive Auswirkungen in der Wertschöpfungskette begünstigt. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [G1 Unternehmensführung](#).

Lieferantenauswahl

[MDR-P-65a] Eine vergleichbare Logik gilt für die Lieferantenauswahl, wobei strenge Kriterien sicherstellen, dass Auftragnehmer:innen unsere Standards kennen und einhalten. Auf diese Weise entsteht eine Lieferkette, die weniger anfällig für Menschenrechtsverletzungen ist, die wiederum negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Reputationsrisiken für OMV mit sich bringen können. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [G1 Unternehmensführung](#).

Standard für unternehmensweites Risikomanagement

[MDR-P-65a-65f] In Bezug auf den Standard für unternehmensweites Risikomanagement (Enterprise-Wide Risk Management; EWRM) werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, 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. [S2-1.16] Der EWRM-Standard gilt gleichermaßen für alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.



S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

[S2-2.22a, 22b] OMV fördert die Zusammenarbeit mit und Einbeziehung von Auftragnehmer:innen und Subunternehmer:innen zu Gesundheit, Sicherheit und anderen Nachhaltigkeitsthemen. Die Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, wie vorstehend erwähnt, erfolgt auf allen Stufen unserer Geschäftsbeziehungen sowie auf allen Ebenen von Interessenträger:innen (sowohl mit der Geschäftsführung als auch mit Arbeitskräften vor Ort) und findet in unterschiedlicher Form statt. Um die Sensibilisierung für die Verankerung von HSSE- und Nachhaltigkeitsgrundsätzen in unserer Wertschöpfungskette zu erhöhen, organisieren wir jährliche Foren und Schulungen für Auftragnehmer:innen, bei denen wir uns mit Vertreter:innen des Managements unserer Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen austauschen. Darüber hinaus halten wir vierteljährliche Service-Meetings zwischen Vertreter:innen des OMV Business, von HSSE und der Einkaufsabteilung und ausgewählten Vertreter:innen der Vertragsunternehmen ab, um die Serviceleistung zu überprüfen und zu verbessern. Um die Bedingungen vor Ort besser zu verstehen, führen wir gemeinsame HSSE-Begehungen sowie Menschenrechtprüfungen vor Ort durch. Wir führen jährliche HSSE-, TFS- und Kontraktorenaudits mit externen Prüfungsunternehmen durch, um die Wirksamkeit der ergriffenen Korrekturmaßnahmen zu bewerten (siehe Abschnitt → [S2-4 Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)). [S2-2.22c] Die Verantwortlichkeiten und Aufgaben für das Kontraktoren-HSSE-Management werden zwischen den Bereichen Business, Procurement und HSSE aufgeteilt. Der:die VP HSSE, der:die direkt dem:der Generaldirektor:in unterstellt ist, und die SVPs Procurement sowie Investor Relations & Sustainability, die direkt dem:der CFO unterstellt sind, überwachen diese Einbeziehung aller vorhin beschriebenen Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

[S2-2.22e] Die Wirksamkeit der Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette oder ihrer Vertreter:innen wird mithilfe einer Reihe von Instrumenten bewertet. Wir führen eine 360-Grad-Bewertung durch, um zu verstehen, ob die Regelmäßigkeit und das Format der bei OMV eingesetzten Methoden zur Einbeziehung der Lieferant:innen den erwarteten Anforderungen entsprechen. Wir verfolgen außerdem die Wirksamkeit der Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette mit Instrumenten wie dem Human Rights Self-Assessment (siehe Abschnitt → [S2-4 Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)). [S2-2.23] OMV unternimmt konkrete Schritte, um Einblicke in die Sichtweisen der Arbeitskräfte zu gewinnen, die besonders schutzbedürftig sein könnten. Wir identifizieren diese schutzbedürftigen Gruppen und haben über unsere Beschwerdekanaäle und TFS-Audits Feedbackmechanismen eingerichtet, um Einblicke von Arbeitskräften zu sammeln, die besonders anfällig für Auswirkungen oder Marginalisierung sein könnten. Darüber hinaus führen wir während der Audits Gespräche mit den Arbeiter:innen der Vertragsunternehmen, um deren Sichtweisen besser zu verstehen und potenzielle Probleme zu identifizieren. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [Audits](#).

S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

[S2-3.27a] Wir betrachten Beschwerdemechanismen als ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management negativer Auswirkungen auf unsere Interessenträger:innen, einschließlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Gemäß den UN-Wirksamkeitskriterien sind wir bestrebt, alle eingegangenen Beschwerden zu bearbeiten, unabhängig davon, ob sie auf tatsächliche oder vermeintliche Sachverhalte zurückzuführen sind und ob der:die Beschwerdeführer:in bekannt oder anonym ist. Diese Mechanismen bieten einen Kanal zur Ermittlung potenzieller oder tatsächlicher negativer Auswirkungen, zur Beilegung von Beschwerden und, falls wir eine negative Auswirkung verursacht oder dazu beigetragen haben, zur Behebung der Auswirkung auf die Rechteinhaber:innen. Wir erkennen an, dass durch diese Mechanismen die Rechte der Interessenträger:innen, rechtliche Schritte einzuleiten oder sonstige Rechtsbehelfe in Anspruch zu nehmen, nicht beeinträchtigt werden dürfen. Jede Beschwerde einer Arbeitskraft in der Wertschöpfungskette wird untersucht, wobei Vertraulichkeit, Datenschutz, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, Gleichbehandlung, Objektivität und Unparteilichkeit gewährleistet sind. Wo immer OMV negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten verursacht oder dazu beigetragen hat, ergreifen



wir Abhilfemaßnahmen, um diesen entgegenzuwirken oder sie zu mildern, wie etwa durch finanzielle oder nicht finanzielle Entschädigung, Restitution, Wiederherstellung, Rehabilitation oder andere Abhilfemaßnahmen. Bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Abhilfemaßnahme arbeiten wir mit den betroffenen Rechteinhaber:innen zusammen und stellen sicher, dass die Abhilfemaßnahme rechtskonform ist und nicht zu Folgeschäden führt. Die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette können ihre Anliegen über die folgenden Kanäle vorbringen: den SpeakUp-Kanal (auf unserer Integrity Platform) und unsere Community-Beschwerdemechanismen. [S2-3.28] Diese beiden Kanäle sind gegen Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wobei über unseren Code of Conduct Methoden wie der für OMV gesetzlich vorgeschriebene Schutz für Hinweisgeber:innen zum Einsatz kommen. Sie werden in Schulungen, Besprechungen und Veranstaltungen vermittelt und sind auf unserer Website und an den Standorten (z. B. über CGMs) öffentlich zugänglich. Bei Audits werden Gespräche mit Arbeiter:innen geführt, um ihr Vertrauen in diese Beschwerdekkanäle zu bewerten.

SpeakUp-Kanal

[S2-2.27a, 27b] [S2-3 AR 23] Unser allgemeiner Ansatz und der entsprechende Prozess zur Behebung einer identifizierten wesentlichen negativen Auswirkung in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette besteht in der Bereitstellung von Beschwerdemechanismen. OMV hat daher den SpeakUp-Kanal eingerichtet, der technisch Teil unserer Integrity Platform für Hinweisgeber:innen ist. Diese bietet unseren Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und anderen Interessenträger:innen eine sichere Plattform, um vertraulich und, falls erforderlich, anonym Bedenken in Bezug auf schwerwiegendes arbeitsbezogenes Fehlverhalten, einschließlich Diskriminierung, Belästigung, ungleicher Beschäftigungschancen und jeglicher Verletzung arbeitsbezogener Menschenrechte (wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel) zu äußern und diese untersuchen zu lassen. [S2-2.27c] OMV führte im Jahr 2025 Kommunikationsmaßnahmen für unsere Geschäftspartner:innen durch, um den Zugang zum SpeakUp-Kanal für Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette zu verbessern. Zu diesen Maßnahmen gehörten die Vorstellung dieses Beschwerdekkanals in Besprechungen mit Auftragnehmer:innen, und wir initiierten zudem die Verteilung von Informationsplakaten an den Betriebsstandorten. [S2-2.27d] Mehr über das Verfahren, mit dem wir die Verfügbarkeit des SpeakUp-Kanals unterstützen, sowie zu unserem Ansatz zur Verfolgung, Überwachung und Sicherstellung der Wirksamkeit unseres SpeakUp-Kanals finden Sie im Abschnitt → [S1-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können.](#)

Community-Beschwerdemechanismen (CGMs)

[S2-3.27a-27c] Bei Menschenrechtsproblemen, wie unangemessenen Arbeitsbedingungen, oder anderen Belangen in Verbindung mit OMV Geschäftstätigkeiten kann jede externe Partei – auch Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – lokal verfügbare Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs) nutzen. Diese Mechanismen werden im Einklang mit den Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie geltenden nationalen Vorschriften für Beschwerdeverfahren entwickelt und stehen an unseren Betriebsstandorten zur Verfügung. Sie ermöglichen die Meldung von Beschwerden, die Identifizierung potenziell nachteiliger Auswirkungen, die Lösung von Problemen und das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen, wenn OMV negative Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen hat. Die CGMs, die von Community-Relations-Teams oder speziellen Beauftragten gemanagt werden, stehen an unseren Standorten zur Bearbeitung von Beschwerden von externen Interessenträger:innen zur Verfügung. In Übereinstimmung mit dem Code of Conduct von OMV müssen Geschäftspartner:innen von OMV, soweit gesetzlich zulässig, ebenfalls über einen zugänglichen und wirksamen Beschwerdemechanismus (oder einen anderen Mechanismus nach geltendem Recht) für ihre eigenen Arbeitskräfte und andere Interessenträger:innen verfügen, damit Menschenrechtsverletzungen gemeldet werden können. Bei Kontrollen der Einhaltung der Menschenrechte (z. B. bei Kontrollen vor Ort) überprüfen wir die Zugänglichkeit dieser Beschwerdemechanismen für Arbeitskräfte. [S2-3.27d] Wir sind bemüht, alle Beschwerden umgehend zu lösen. Je nach Schweregrad und Art des Sachverhalts können die Reaktionszeiten zwischen 24 Stunden für dringende Fälle und maximal 45 Tagen für Fälle, die eingehende Untersuchungen erfordern, liegen. Unser Ansatz steht im Einklang mit dem bewährten Verfahren von Ipieca und den Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und stellt sicher, dass unsere CGMs legitim, zugänglich, berechenbar, gerecht, transparent und rechtekompatibel sind, sich kontinuierlich verbessern und auf Dialog basieren. Mehr über das Verfahren, mit dem wir die Verfügbarkeit unserer CGMs unterstützen, sowie über unseren Ansatz zur Verfolgung, Überwachung und Sicherstellung seiner Wirksamkeit finden Sie im Abschnitt → [S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können.](#)



S2-4 Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

[S2-4.31] Es wurden spezielle Maßnahmen festgelegt, um die wesentlichen negativen Auswirkungen und Risiken in Bezug auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu adressieren, wie zum Beispiel die unzureichende Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen, einschließlich des Versäumnisses, Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten oder die Menschenrechte zu achten, der Verlust von Fachkräften entlang der Wertschöpfungskette und die Rufschädigung aufgrund von ungleicher Behandlung und ungleichen Chancen. Diese Maßnahmen unterstützen zudem die positiven wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf die Förderung starker Menschenrechtsgrundsätze entlang der Wertschöpfungskette. Dazu gehören die Durchführung von Bewertungen von Auswirkungen und Risiken, Menschenrechtsüberprüfungen, Audits, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen. Außerdem betrachten wir die aktive Zusammenarbeit mit Auftragnehmer:innen zu Sicherheitsthemen nicht nur als Mittel zur Kommunikation und zum Austausch, sondern ebenso als praktische Maßnahme zum Management unserer Auswirkungen und Risiken. [S2-4.33c] Verfahren zur Ermöglichung oder Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen im Falle wesentlicher negativer Auswirkungen werden über unseren SpeakUp-Kanal eingerichtet, gemäß Beschreibung unter → [S2-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können](#).

[S2-4.38] OMV setzt erhebliche Ressourcen zur Umsetzung dieser Maßnahmen ein, wobei besondere Berücksichtigung der Schulung und Bewusstseinsbildung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zukommt. Die für nachhaltige Beschaffung, Innovationen bei Lieferant:innen und HSSE zuständigen Abteilungen organisieren auch Webinare und Schulungen, um sie für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und die Sicherheit an den Auftragnehmerstandorten zu erhöhen. Das Menschenrechtsmanagement ist in der gesamten Organisation integriert, wie beispielsweise in Beschaffung, Sicherheit, HSSE und Community Relations. Wir nutzen auch externe Ressourcen für Bewertungen, Audits und andere damit verbundene Aktivitäten.

Angesichts der geopolitischen Spannungen im Nahen Osten, einschließlich militärischer Aktionen im Iran, in den VAE und anderen Regionen, hat OMV alle notwendigen Vorsichtsmaßnahmen ergriffen – und ergreift diese weiterhin –, um sicherzustellen, dass mögliche Auswirkungen auf Beschäftigte in der Wertschöpfungskette unter unserer Managementkontrolle so weit wie möglich minimiert werden. Derzeit bleiben potenzielle Folgen ungewiss und hängen von zukünftigen Entwicklungen ab; die Situation wird entsprechend weiterhin beobachtet.

Bewertungen der menschenrechtlichen Auswirkungen und Risiken sowie Menschenrechtsüberprüfungen

[MDR-A-68a] [S2-4.32a] [S2-4.33a] [S2-4.34a] [S2-4.35] Die Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken dient als fortlaufende Präventivmaßnahme, um sicherzustellen, dass unsere aktuellen und künftigen Geschäftstätigkeiten keine negativen Auswirkungen auf die betroffenen Rechteinhaber:innen, einschließlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, verursachen oder zu ihnen beitragen. Außerdem gilt es, negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu adressieren. OMV hat Instrumente und Techniken zur Sorgfaltspflicht entwickelt, damit wir unsere Menschenrechtsverpflichtungen gemäß unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung und unserem Code of Conduct einhalten. Hierzu gehören übergeordnete Bewertungen wie Prüfungen zum Markteintritt in ein Land, Menschenrechtsüberprüfungen von potenziellen Geschäftspartner:innen und die Erfassung von Auswirkungen und Risiken in Bezug auf Menschenrechte sowie eingehende Bewertungen wie Folgenabschätzungen, Selbstbewertungen und Audits, die in der Regel durchgeführt werden, wenn die übergeordneten Bewertungen mögliche Probleme aufzeigen. Wir konzentrieren uns insbesondere auf die Prävention der identifizierten wesentlichen negativen Auswirkungen und Risiken. Dazu gehören die unzureichende Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen und die mangelnde Gewährleistung angemessener Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen sowie die daraus resultierenden Risiken der Rufschädigung durch ungleiche Behandlung und ungleiche Chancen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und des Rückgangs der Fachkompetenz der Belegschaft entlang der Wertschöpfungskette. [S2-4.32c] Zugleich unterstützen uns diese Instrumente zur Sorgfaltspflicht auch dabei, die positiven Auswirkungen strenger Menschenrechtsgrundsätze entlang der Wertschöpfungskette zu fördern. [MDR-A 68e] Im Jahr 2025 wurden insgesamt 55 Menschenrechtsüberprüfungen und



-bewertungen im OMV Konzern durchgeführt (2024: 20)¹. Die positiven und negativen Erkenntnisse daraus werden in Berichten zusammengefasst, die den zuständigen Manager:innen vorgelegt werden, und es werden Aktionspläne zur Bewältigung der identifizierten Auswirkungen oder Risiken definiert. [MDR-A68b, 68c] Dieser Prozess zur Ermittlung und Beurteilung von Auswirkungen und Risiken ist für unsere derzeitigen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen weltweit relevant. Er konzentriert sich auf die Arbeitskräfte unseres Unternehmens und die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, vor allem auf jene, die als Auftragnehmer:innen vor Ort oder in der vorgelagerten Wertschöpfungskette arbeiten. Dies ist ein fortlaufender Prozess.

[MDR-A-68a, 68b] [S2-4.33a] Auf höherer Ebene führten wir im Jahr 2025 eine konzernweite Erfassung der Auswirkungen und Risiken in Bezug auf Menschenrechte durch, die von nun an jährlich überprüft und aktualisiert wird. Dieses neu eingerichtete Werkzeug ermöglicht eine umfassende Identifizierung der Auswirkungen und Risiken, die mit den von uns betriebenen und nicht von uns betriebenen Betriebsstandorten verbunden sind, basierend auf dem jeweiligen Länderkontext sowie der Art der Geschäftsaktivitäten. Die identifizierten Auswirkungs- und Risikoniveaus bestimmen Umfang und Intensität der weiteren Sorgfaltspflichtmaßnahmen in Bezug auf Menschenrechte, einschließlich verstärkt tiefergehender Menschenrechtsbewertungen. Dies betrachten wir als fortlaufenden Prozess, der mit dem Einstieg in neue Geschäftsaktivitäten beginnt und während unserer laufenden Geschäftstätigkeit sowie bei Stilllegung oder Veräußerung fortgesetzt wird.

Ein weiteres Beispiel sind unsere Menschenrechtsüberprüfungen, anhand derer wir die Kompetenz unserer Geschäftspartner:innen zur Einhaltung der Menschenrechtsverpflichtungen von OMV prüfen. [MDR-A 68e] Im Jahr 2025 wurden insgesamt 49 Menschenrechtsüberprüfungen im OMV Konzern durchgeführt. Diese Überprüfungen unterstützen uns dabei, eventuelle Lücken zu ermitteln und das Risiko für OMV bei der Zusammenarbeit mit dem:der jeweiligen Geschäftspartner:in zu definieren.

[MDR-A-68a, 68b] [S2-4.33a] Im Anschluss an die übergeordneten Bewertungen führten wir im Jahr 2025 eine tiefgreifende Exit-Prüfung für den Jemen durch, bei der die mit dem Rückzug von OMV verbundenen Menschenrechtsrisiken untersucht wurden. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf den aktuellen und potenziellen Auswirkungen auf die lokalen Gemeinschaften und die Belegschaft, einschließlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Zudem wurden die mit dem Rückzug verbundenen Risiken bewertet, die Verantwortung von OMV für negative Auswirkungen analysiert und Maßnahmen zur Risikominderung und -behebung empfohlen, um diese Risiken während und nach dem Rückzug zu steuern. Diese tiefgehenden Prüfungen stehen im Zusammenhang mit unserem Ziel, bis 2030 Menschenrechtsbewertungen einschließlich Aktionsplänen in allen Hochrisikoländern alle fünf Jahre durchzuführen. (siehe Abschnitt → [S2-5 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)).

[S2-4.32d] Zur Verfolgung der Wirksamkeit unserer Bewertungen der menschenrechtlichen Auswirkungen und Risiken sowie Menschenrechtsüberprüfungen setzen wir das Human Rights Self-Assessment Tool ein. Der Selbstbewertungsfragebogen, der auf unserer Menschenrechtsverantwortungsmatrix basiert, behandelt Themen wie die Einbeziehung von Rechteinhaber:innen, Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Dieser wird vom lokalen Management ausgefüllt, bevor er von unabhängigen externen Menschenrechtsexpert:innen analysiert und ausgewertet wird. Auf der Grundlage der Ergebnisse erarbeiten wir einen Aktionsplan, um die aufgeworfenen Bedenken auszuräumen und die bei der Umsetzung unserer Menschenrechtsverpflichtungen identifizierten Lücken zu schließen.

Audits

[MDR-A 68a, 68b, 68c] [S2-4.32a] [S2-4.33a, 33b] [S2-4.35] Audits sind sowohl eine präventive als auch eine Überwachungsmaßnahme, die in der konzernweiten Beschaffungsrichtlinie festgelegt ist. Sie dienen der Überprüfung, ob unsere strengen Menschenrechtsgrundsätze entlang der Wertschöpfungskette eingehalten werden. Damit soll den negativen Auswirkungen und Risiken, die mit einer unzureichenden Anwendung der Menschenrechtsgrundsätze verbunden sind, sowie dem Risiko einer möglichen Rufschädigung aufgrund von ungleicher Behandlung und ungleichen Chancen entgegengewirkt werden. Seit 2021 ist OMV Mitglied von Together for Sustainability (TfS), einem globalen Netzwerk von 53 Unternehmen, das den Standard für die Umwelt-, Sozial- und Governance-Performance in den Lieferketten der chemischen Industrie festlegt. Das TfS-Programm basiert auf den Grundsätzen des UN Global Compact und von Responsible Care. Die TfS-Mitgliedschaft hilft OMV dabei,

1. Diese Zahl schließt die unten erwähnte konzernweite Erfassung von Auswirkungen und Risiken in Bezug auf Menschenrechte nicht mit ein.



Nachhaltigkeit noch fester im Tagesgeschäft zu verankern und Nachhaltigkeitsanforderungen in unsere Lieferkette zu integrieren. OMV führt jedes Jahr zwei Arten von Audits ausgewählter Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen durch: TFS-Audits vor Ort, die sich auf die Nachhaltigkeitsperformance konzentrieren, und Remote Audits, die von externen Prüfungsunternehmen vorgenommen und sich auf finanzielle Stabilität, Strategie, Organisation, Lieferkette, Nachhaltigkeit und Cybersicherheitsperformance konzentrieren. Beiderlei Audits werden fortlaufend während der Präqualifikation bzw. der Vertragsausführung durchgeführt und zielen darauf ab, die Performance unserer Lieferant:innen zu messen und zu verbessern. Damit sind sie direkt mit unserem Ziel für 2030 verbunden, sicherzustellen, dass 100% der Lieferant:innen, auf die 80% des Einkaufsvolumens entfallen, über eine gültige TFS-Nachhaltigkeitsbewertung und/oder ein entsprechendes Audit verfügen (siehe Abschnitt → [S2-5 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)). [S2-4.32d] Die Wirksamkeit der Audits wird auf der Grundlage von Verbesserungsplänen bewertet. Mit einem Warnhinweis versehene Auditergebnisse werden 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.

Schulungen und Bewusstseinsbildung

[MDR-A68a] [S2-4.32a, 32c] Verbesserungsmaßnahmen wie Schulungen, Webinare und andere Informationsveranstaltungen sind dazu bestimmt, Kapazitäten und Wissen über Menschenrechte und HSSE-Grundsätze entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette weiterzuentwickeln. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, unsere negativen Auswirkungen zu mindern, die durch eine unzureichende Anwendung der Menschenrechte aufgrund mangelnden Wissens entstehen könnten, und verringern damit auch das daraus resultierende Risiko einer Rufschädigung. Die Schulungen behandeln zudem das Risiko einer Verschlechterung der Arbeitsqualität aufgrund des Verlusts von Fachwissen und Kompetenzen in der Wertschöpfungskette. Schließlich ermöglichen Schulungen die positive Auswirkung starker Menschenrechtsprinzipien, die entlang der Wertschöpfungskette angewendet werden. Vor diesem Hintergrund unterstützen diese Maßnahmen die Ziele unseres Code of Conduct, unserer HSSE-Direktive, unseres Kontraktoren-HSSE-Managementstandards und unserer konzernweiten Beschaffungsrichtlinie. Schulungen werden auch durch unser Ziel in Bezug auf das Onboarding von Auftragnehmer:innen unterstützt (siehe Abschnitt → [S2-5 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)).

Im Berichtszeitraum setzte OMV seine Maßnahmen zum Schutz der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette fort, indem das Unternehmen Schulungen bereitstellte. Werden beispielsweise Lieferant:innen dazu aufgefordert, eine EcoVadis-Bewertung zu absolvieren, erhalten sie auch Zugang zu einer E-Learning-Plattform mit Kursen zu nachhaltigen Geschäftspraktiken (einschließlich Arbeitspraktiken und Menschenrechten). Darüber hinaus können sich unsere Lieferant:innen auch auf der Plattform der TFS Academy registrieren, auf der eine Vielzahl von Kursen zu Themen wie Diskriminierung und Belästigung, Menschenhandel, moderne Sklaverei, Kinderarbeit, Erkennung und Prävention von Zwangsarbeit usw. angeboten wird. Außerdem sorgt die Schulung unserer eigenen Arbeitskräfte im Bereich der Menschenrechte dafür, dass sie in der Lage sind, diese Standards in der gesamten Wertschöpfungskette einzuhalten und für sie einzutreten und so zu besseren Arbeitsbedingungen und einer fairen Behandlung aller Arbeitskräfte beizutragen. [MDR-A-68e] Im Jahr 2025 wurden 86 (2024: 26) Lieferant:innen in Sozialbelangen geschult. Menschenrechtsschulungen tragen zu unserem Ziel im Zusammenhang mit Menschenrechtsüberprüfungen und der Entwicklung von Aktionsplänen bei, da sie unsere Arbeitnehmer:innen in die Lage versetzen, solche Aktionspläne besser zu entwickeln, umzusetzen und deren Wirksamkeit zu verfolgen (siehe → [S2-5 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)).

[MDR-A68b, 68c] [S2-4.32d] OMV arbeitet auch gemeinsam mit seinen Lieferant:innen an bewusstseinsbildenden Maßnahmen zur Verbesserung der gesamten Nachhaltigkeitsperformance. Die Schulung und Sensibilisierung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ist von entscheidender Bedeutung für unsere globalen Geschäftsaktivitäten. Diese Bemühung konzentriert sich in erster Linie auf Geschäftspartner:innen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere auf jene, die als Auftragnehmer:innen vor Ort arbeiten. Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen sind fortlaufende Prozesse. Um deren Wirksamkeit zu verfolgen, überwacht OMV den Fortschritt der Lieferant:innen über verbesserte EcoVadis-Ergebnisse, die die Verbesserungen ihrer Nachhaltigkeitsperformance widerspiegeln.



Sicherheit von Auftragnehmer:innen

[MDR-A 68a-68c] [S2-4.32a, 32c, 32d] [S2-4.34a] Zusätzlich zu allen oben beschriebenen Maßnahmen ergreifen wir weitere Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit unserer Auftragnehmer:innen, um mögliche negative Auswirkungen aufgrund unzureichender Gesundheits- und Sicherheitsstandards an den Standorten unserer Auftragnehmer:innen und das daraus resultierende Risiko einer Rufschädigung zu mindern. Die aktive Verbesserung der Sicherheit von Auftragnehmer:innen hat auch positive Auswirkungen, da sie einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für die Arbeitnehmer:innen in der Wertschöpfungskette schafft. Sicherheitsmaßnahmen für Auftragnehmer:innen sind für unsere derzeitigen Geschäftsaktivitäten weltweit relevant. Sie konzentrieren sich auf unsere Geschäftspartner:innen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, vor allem auf jene, die als Auftragnehmer:innen vor Ort arbeiten. Dabei handelt es sich um einen fortlaufenden Prozess, der durch unseren Kontraktoren-HSSE-Managementstandard geregelt wird. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird anhand der Performance im Vergleich zu unserem Ziel in Bezug auf das Onboarding von Auftragnehmer:innen verfolgt (siehe Abschnitt → [S2-5 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)). Unser Kontraktoren-HSSE-Managementprozess beginnt, sobald wir die Leistungsbeschreibung mitsamt den dazugehörigen Risiken, Informationen über HSSE-Anforderungen und den HSSE-Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators; KPIs) ausgeben. Der Prozess setzt sich mit der HSSE-Evaluierung und gegebenenfalls einem HSSE-Audit durch die gesamte Ausschreibungsphase fort. Sobald die Vertragsbedingungen vereinbart sind und der Auftrag vergeben ist und noch bevor mit der Ausführung der Arbeiten vor Ort begonnen wird, bekräftigen wir unsere Erwartungen und Anforderungen bei Kick-off-Meetings, während der Unterweisung in HSSE-Belangen sowie im Rahmen von standortspezifischen Schulungen und anderen gemeinsamen Treffen.

Alle Auftragnehmer:innen nehmen an einer eigens für sie entwickelten Sicherheitsschulung teil. Außerdem bieten wir in unserem Sicherheitsschulungszentrum für lebensrettende Regeln (Life-Saving Rules; LSR) ein umfassendes Programm zur Schulung anderer Arbeitskräfte an OMV Standorten an. Die Anwesenheit von Auftragnehmer:innen an unseren Standorten wird mithilfe von Registrierungssystemen entweder elektronisch (z. B. in den Raffinerien) oder in Papierform (z. B. Anwesenheitsblatt, Arbeitserlaubnis und Einweisungsblatt) rund um die Uhr überwacht. Während der Vertragslaufzeit überwachen wir unsere Auftragnehmer:innen mittels Supervision, Audits, Inspektionen, gemeinsamer HSSE- oder Sicherheitsbegehungen, Besprechungen zur Servicequalität, Foren und Workshops. Die Ergebnisse dienen dem Informationsaustausch und bilden die Grundlage für Verbesserungsvorschläge für unsere HSSE-Performance als Team. Zur Schärfung des Bewusstseins und Vertiefung des Know-hows von Bedarfsträger:innen (d. h. Personen, die Bedarf an externen Dienstleistungen haben), Arbeitnehmer:innen aus dem Einkauf sowie HSSE-Expert:innen für unseren Kontraktoren-HSSE-Managementprozess führten wir weiterhin spezielle Schulungen durch, in denen erläutert wird, wie die HSSE-Anforderungen und -Tools in den Source-to-Contract-Prozess integriert sind. Bei OMV wurden zudem die HSSE Contractor Awards eingeführt, um jene Auftragnehmer:innen zu würdigen und zu belohnen, die außergewöhnliche Sicherheitspraktiken demonstrieren. OMV beteiligt sich auch aktiv an Branchennetzwerken, um bewährte Verfahren im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit auszutauschen und regelmäßig von Branchenführer:innen zu lernen, beispielsweise im Rahmen der International Association of Oil & Gas Producers (IOGP).

[S2-4 AR 43] Um ein ordnungsgemäßes Management unserer wesentlichen Risiken in der Wertschöpfungskette, insbesondere bei Auftragnehmer:innen/Lieferant:innen, zu gewährleisten, werden diese in unser bestehendes Risikomanagementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, and Environment; HSSE) integriert. Mithilfe dieses etablierten Rahmenwerks identifiziert, bewertet und mindert OMV systematisch unsere potenziellen negativen Auswirkungen und damit verbundenen Risiken. Zu den wichtigsten Bestandteilen dieses Verfahrens gehören regelmäßige Audits, strenge Präqualifikationsverfahren und die kontinuierliche Einbeziehung von Interessent:innen. [MDR-A-69a, 69b] Trotz der für die angeführten Maßnahmen und Initiativen bereitgestellten Ressourcen hat keine davon im Berichtsjahr unseren Schwellenwert¹ von EUR 5 Mio CAPEX für die wichtigsten

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.



Maßnahmen überschritten. Vor diesem Hintergrund wurden die Datenanforderungen in Bezug auf CAPEX nicht berücksichtigt.

Kennzahlen und Ziele

S2-5 Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

[MDR-T-80a] [S2-5.39a, 39c] Um die Wirksamkeit und den Fortschritt unserer Konzepte und Maßnahmen zur Eindämmung wesentlicher Auswirkungen und Risiken in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu verfolgen, haben wir messbare, ergebnisorientierte und zeitgebundene Ziele festgelegt. Zunächst sind wir kontinuierlich bestrebt, unsere potenziellen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette aufgrund einer unzureichenden Anwendung der Menschenrechte zu minimieren und unsere positiven Auswirkungen durch die Einhaltung strenger Menschenrechtsgrundsätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verstärken. Zur Unterstützung dieser Ziele arbeiten wir darauf hin, bis 2030 in 100% der Hochrisikoländer Menschenrechtsprüfungen durchzuführen. Im Zusammenhang mit diesen potenziellen negativen und potenziellen sowie tatsächlichen positiven Auswirkungen steht auch das Ziel in Bezug auf Lieferantenbewertungen. Ferner trägt dieses Ziel dazu bei, das Risiko einer Rufschädigung aufgrund von Menschenrechtsdefiziten zu mindern, da es eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferant:innen erfordert. Schließlich haben wir ein Ziel für das Onboarding von Auftragnehmer:innen festgelegt, das kontinuierliches Lernen und die Kapazitätsentwicklung in der Wertschöpfungskette unterstützt und speziell mit HSSE verknüpft ist. Daher bezieht sich dieses Ziel sowohl auf unsere positiven als auch auf unsere negativen Auswirkungen und behandelt das Risiko eines Rückgangs der Fachkompetenz unserer Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Weitere Einzelheiten zu diesen Zielen sind im nachstehenden Abschnitt aufgeführt.



Durchführung von Menschenrechtsprüfungen

[S2-5.39a, 39c] [S2-5.41] [MDR-T-80a-80]

[MDR-T-80a] Der Code of Conduct und die Menschenrechts-Grundsatzerklärung von OMV unterstreichen unser uneingeschränktes Bekenntnis zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Unser Ziel, bis 2030 Menschenrechtsbewertungen einschließlich Aktionsplänen in allen Hochrisikoländern alle fünf Jahre durchzuführen, bekräftigt unser Commitment, die Auswirkungen auf die Menschenrechte der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren und zu beseitigen. Mithilfe dieser Bewertungen können wir potenzielle negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen im Zusammenhang mit Menschenrechten identifizieren, vermeiden und mildern. Dies gilt insbesondere für Hochrisikoländer und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Auf diese Weise können wir unsere Aktionspläne effektiver festlegen und umsetzen.

2030

Menschenrechtsbewertungen¹ einschließlich Aktionsplänen in allen Hochrisikoländern alle fünf Jahre bis 2030 durchgeführt

¹ Im Rahmen dieses Ziels definieren wir Menschenrechtsbewertungen als tiefgreifende Bewertungen wie Folgenabschätzungen, Selbstbewertungen und Audits. Prüfungen zum Markteintritt in ein Land, Menschenrechtsüberprüfungen sowie die Erfassung von Auswirkungen und Risiken in Bezug auf Menschenrechte sind nicht im Umfang enthalten.

**Absolutes Ziel**

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten (einschließlich ggf. kontrahierter Dienstleistungen)
Im Umfang enthalten	JVs, eigene Tätigkeiten, operative Partner:innen mit einem OMV Anteil von mehr als 10%
Nicht im Umfang enthalten	Minderheitsbeteiligungen von 10% oder weniger
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2022
Bezugswert in %	4/15 Ländern: 26,6%

[MDR-T-80f] Zur Identifizierung und Adressierung von Menschenrechtsauswirkungen und -risiken in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette hält sich OMV an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) und an die Anforderungen des UN Global Compact (UNGC) in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, die nun auch in den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) enthalten sind. In unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette sind die Verfahren für lokale Lieferant:innen in die Due-Diligence-Aktivitäten auf Länder- oder Anlagenebene integriert. Wir dokumentieren jährlich alle Aktivitäten zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, einschließlich Aktionsplänen für unsere Geschäftsaktivitäten. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde nach Konsultationen mit Vorstandsmitgliedern, SVPs und HSSE festgelegt und vom Vorstand genehmigt. Es wurden keine Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Zielsetzung involviert. [MDR-T-80i] An den Zielen wurden im Berichtsjahr keine Änderungen vorgenommen. Die Messmethoden werden regelmäßig dahingehend überprüft, ob sie den neuesten Standards und Praktiken entsprechen.

Stand 2025

[MDR-T-80j] In den letzten fünf Jahren wurden für **66,7%** (6 von 9; 2024: 70%) unserer Geschäftstätigkeiten in Hochrisikoländern eine Menschenrechtsbewertung durchgeführt und Aktionspläne entwickelt. Dieses Ziel wird jährlich überwacht und überprüft.



[S2-5.42a] Der Zielsetzungsprozess umfasst eine Bewertung unserer aktuellen Performance, die Identifizierung der wichtigsten Bereiche mit Verbesserungsbedarf sowie ausführliche Konsultationen mit den Geschäftsbereichen, Fachexpert:innen und dem Senior Management. Obwohl wir uns nicht direkt mit den Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht haben, wurde das Ziel in dem Bewusstsein festgelegt, dass Menschenrechtsprüfungen unerlässlich sind, um tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf die Rechte der Betroffenen, einschließlich jener der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, sowie damit verbundene Geschäftsrisiken zu ermitteln und entsprechend zu behandeln. [S2-5.42b] Um realistische Ziele zu setzen, wurde ein Benchmarking mit Branchenstandards durchgeführt. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind nicht in die Überwachung unserer Performance hinsichtlich dieses gesetzten Ziels involviert. [S2-5.42c] Die Zahlen im Jahresvergleich geben Aufschluss über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, die zur Erreichung ergriffen werden. Wird ein negativer Trend festgestellt, analysieren wir die Ursachen und ermitteln Maßnahmen zur Verbesserung der Performance. So können wir beispielsweise Workshops veranstalten, um das interne Bewusstsein für unsere Verantwortung im Bereich der Menschenrechte und die Bedeutung ausführlicher Bewertungen zu schärfen.

**TfS-Bewertungen und Nachhaltigkeitsbewertungen von Lieferant:innen**

[S2-5.39b] [S2-5.41] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Wie in unserer konzernweiten Beschaffungsrichtlinie festgelegt, verpflichtet sich OMV, das Management und die Performance im Bereich der Nachhaltigkeit bei unseren eigenen Tätigkeiten und in unserer Wertschöpfungskette kontinuierlich zu verbessern. Zu diesem Zweck ist es unser Ziel, ein aktives Mitglied von TfS zu sein und bis 2025 Nachhaltigkeitsbewertungen für alle Lieferant:innen durchzuführen, auf die mehr als 80% des Einkaufsvolumens entfallen. Wir möchten dieses Ziel bis 2030 jährlich aufrechterhalten. Mit diesem Commitment wollen wir die Nachhaltigkeit bei den täglichen Beschaffungsaktivitäten verbessern, einen besseren Überblick über



die ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen der gekauften Waren und Dienstleistungen bieten und ehrgeizigere Nachhaltigkeitsziele in der Lieferkette verankern.

2025	2030
Aktive Tätigkeit im Rahmen der „Together for Sustainability“- (TfS-) Initiative und Durchführung von Nachhaltigkeitsbewertungen aller Lieferant:innen, auf die >80% des Einkaufsvolumens entfallen	Sicherstellen, dass 100% der Lieferant:innen, auf die 80% des Einkaufsvolumens entfallen, über eine gültige TfS-Nachhaltigkeitsbewertung und/oder ein entsprechendes Audit verfügen
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	2022
Bezugswert in %	36

[MDR-T-80f] Dieses Ziel wurde im Rahmen des Commitments von OMV zu TfS und in Übereinstimmung mit anderen TfS-Mitgliedern festgelegt. Ziel ist es, sich auf EcoVadis-Bewertungen für Lieferant:innen mit dem höchsten Einkaufsvolumen und auf TfS-Audits für jene aus Ländern mit hohem Risiko in Bezug auf Menschenrechte oder Arbeitsrechte (z. B. Südostasien) zu konzentrieren. Zusätzlich zu den Lieferant:innen, die 80% des Einkaufsvolumens ausmachen, werden jedes Jahr Lieferant:innen mit einem EcoVadis-Score unter 45 Punkten aufgefordert, sich einer neuen EcoVadis-Bewertung zu unterziehen, um ihre Performance zu verbessern. [MDR-T-80h] Interne Interessenträger:innen, wie Vorstandsmitglieder und die Abteilung Group Sustainability, sowie externe Interessenträger:innen, einschließlich der TfS-Organisation, wurden durch Konsultationen in den Zielsetzungsprozess einbezogen. Das Ziel wurde vom OMV Vorstand genehmigt. [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. Im Berichtsjahr gab es 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] Lieferant:innen, auf die **80%** des Einkaufsvolumens entfallen, wurden bewertet (2024: 65%). Dieses Ziel wird monatlich überwacht und jährlich überprüft.

[S2-5.42a] Der Zielsetzungsprozess umfasst eine gründliche Bewertung unserer aktuellen Performance, die Identifizierung der wichtigsten Bereiche mit Verbesserungsbedarf und Konsultationen mit internen Interessenträger:innen wie Vorstandsmitgliedern und der Abteilung Group Sustainability sowie mit externen Interessenträger:innen wie der TfS-Organisation. Wir haben uns nicht direkt mit Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht. Als TfS-Mitglied fordern wir unsere Lieferant:innen auf, Nachhaltigkeitsbewertungen (über EcoVadis) und Audits durchzuführen, um ihre ESG-Performance zu bewerten. [S2-5.42b] Der Austausch von Ergebnissen innerhalb des TfS-Netzwerks verringert Doppelungen und kommt der gesamten Lieferkette zugute. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette involvieren wir nicht in die Überwachung unserer Performance hinsichtlich der Ziele. [S2-5.42c] Die monatliche Überprüfung der Fortschritte bei der Verwirklichung dieses Ziels sowie die Zahl im Vergleich zum Vorjahr geben Aufschluss über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, die zur Erreichung ergriffen werden. Wenn die Performance einen negativen Trend anzeigt, analysieren wir die Gründe und ermitteln mögliche Maßnahmen, um unsere Performance in Bezug auf dieses Ziel zu verbessern. So können beispielsweise zusätzliche Schulungen mit unseren Auftragnehmer:innen durchgeführt



werden, um das Bewusstsein für die Bedeutung der Durchführung der TfS-Nachhaltigkeitsbewertungen (über EcoVadis) zu schärfen.



Onboarding von Auftragnehmer:innen

[S2-5.41] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Unterstützt durch die HSSE-Direktive und in Übereinstimmung mit den Bestimmungen unseres Code of Conduct definiert die HSSE-Strategie 2030 des OMV Konzerns mehrere strategische Ziele. Das Ziel im Zusammenhang mit dem Onboarding von Auftragnehmer:innen unterstützt das Ziel der „Entwicklung von Managementfähigkeiten von Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen auf allen Ebenen, sowohl intern als auch extern“. Dazu gehören das ordnungsgemäße Onboarding wichtiger Auftragnehmer:innen und die Bereitstellung spezieller HSSE-Unterstützung während der Anfangsphase, wie auch im Standard für das Kontraktoren-HSSE-Management dargelegt. [MDR-T-80c] Dieses Ziel umfasst alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette an OMV Standorten, wie etwa jene Arbeitskräfte, die ausgelagerte Dienstleistungen erbringen (z. B. Sicherheit), sowie Lieferant:innen von Ausrüstung, die vertraglich vereinbarte regelmäßige Wartungsarbeiten an von OMV kontrollierten Standorten durchführen.

2025

Abschlussrate der Schulungen zu lebensrettenden Regeln in Sicherheitszentren für externe Arbeitskräfte (phasenweise Einführung)

Ziel: 85% der Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen¹ gemäß Abteilungsplänen geschult.

Relatives Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten (einschließlich ggf. kontrahierter Dienstleistungen)
Im Umfang enthalten	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
Nicht im Umfang enthalten	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat, bzw. die über kein Sicherheitszentrum verfügen
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2025
Bezugswert	n.a.

[MDR-T-80f] Die Methode zur Ermittlung der Abschlussrate von Auftragnehmer:innen (Completion Rate; CR) basiert auf der folgenden Berechnung: Anzahl der im Sicherheitszentrum für lebensrettende Regeln (Life-Saving Rules; LSR) geschulten Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen geteilt durch die Anzahl der Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen, die im LSR-Sicherheitszentrum geschult werden sollen, multipliziert mit 100. Das Ergebnis sollte bei 85% oder höher liegen. [MDR-T-80h] Die Kennzahl und das Ziel wurden im Leading KPI Framework während interner Workshops vorgeschlagen, an denen interne Interessenträger:innen aus HSSE und Group Sustainability sowie aus spezifischen Geschäftsfunktionen teilnahmen, die eng mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zusammenarbeiten (z. B. in der Raffinerie). Die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette oder ihre Vertreter:innen waren nicht direkt an diesem Prozess beteiligt. Das Leading KPI Framework wurde anschließend vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Im Berichtsjahr wurden keine Änderungen vorgenommen.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Bis Ende 2025 wurde das Ziel einer Abschlussrate von **85%** erreicht: CR = 135%, da mehr Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen geschult wurden als geplant.

¹ In diesem Kapitel werden „andere Arbeitskräfte an OMV Standorten“ als gleichwertig mit „Arbeitnehmer:innen von Vertragsunternehmen“ erachtet, und die Begriffe werden synonym verwendet.



[S2-5.42a] Das Verfahren zur Festlegung des Ziels für das Onboarding von Auftragnehmer:innen umfasste eine Auswertung der Ergebnisse von Auftragnehmerbewertungen und -audits, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Es folgten Konsultationen mit internen Interessenträger:innen wie Vorstandsmitgliedern und der Abteilung Group Sustainability sowie ein Benchmarking mit bewährten Verfahren und Richtlinien von IOGP und Concawe. [S2-5.42b] Wir überwachen unsere Performance in Bezug auf dieses Ziel jährlich. [S2-5.42c] Die vierteljährliche Überprüfung der Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels sowie die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr geben Aufschluss über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, die zur Erreichung ergriffen werden. Wird ein negativer Trend festgestellt, kommunizieren wir die gewonnenen Erkenntnisse gegenüber Auftragnehmer:innen, implementieren Verbesserungen an den Standorten und tauschen bewährte Sicherheitsverfahren aus.



Kennzahlen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Kennzahlen zu Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

[S2-4.36] [S2-1.19] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch] [Freiwillig]

		2025	2024
ESRS-Kennzahlen			
Schwerwiegende Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Anzahl	0	0
Davon gemeldete Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards in der Wertschöpfungskette von OMV	Anzahl	0	0
Gesamtzahl von menschenrechtlichen Beschwerden, die über den SpeakUp-Kanal und CGMs von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette eingegangen sind		77	n.a.
Unternehmensspezifische und freiwillige Kennzahlen			
Vom OMV Einkauf mit einem externen Prüfungsunternehmen durchgeführte Audits	Anzahl	33	42
Über EcoVadis durchgeführte TFS-(Neu-)Bewertungen	Anzahl	632	570
Durchgeführte TFS-Audits	Anzahl	23	13
Lieferant:innen mit einem gültigen EcoVadis-Rating (nicht älter als 3 Jahre)	Anzahl	900	697
Lieferant:innen mit einem verbesserten EcoVadis-Rating	%	78,0	67,0
Einkäufer:innen über alle Standorte hinweg, die an Veranstaltungen zur Sensibilisierung für das Thema nachhaltige Beschaffung teilnahmen	Anzahl	190	155
Neue Lieferant:innen, die anhand von sozialen Kriterien (z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Tarifverträgen) und Umweltkriterien bewertet wurden	Anzahl	1.175	1.531
Neue Lieferant:innen mit negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette, die disqualifiziert wurden	%	0,1	1,0
Lieferant:innen, die in Sozialbelangen geschult wurden	Anzahl	86	26
Auf lokale Lieferant:innen entfallene Ausgaben	%	70,9	71,1



Zusätzliche Kennzahlen

[MDR-M.77c] [Freiwillig]

		2025
Gesamtzahl der Tier-1-Lieferant:innen	Anzahl	14.000
Gesamtzahl der bedeutenden Lieferant:innen in Tier 1	Anzahl	300
Gesamtausgaben für bedeutende Lieferant:innen in Tier 1	%	80,0
Gesamtzahl der bedeutenden Lieferant:innen außerhalb von Tier 1	Anzahl	0
Gesamtzahl der bedeutenden Lieferant:innen (Tier 1 und außerhalb von Tier 1)	Anzahl	300
Gesamtzahl der bewerteten bedeutenden Tier-1- und Nicht-Tier-1-Lieferant:innen durch Desktop- oder Vor-Ort-Prüfung	Anzahl	56
Ziel für die Anzahl der anhand von Dokumentenprüfungen oder Vor-Ort-Bewertungen bewerteten Lieferant:innen	Anzahl	12
Anzahl der bewerteten Lieferant:innen mit erheblichen tatsächlichen/potenziellen negativen Auswirkungen	Anzahl	16
Lieferant:innen mit erheblichen tatsächlichen/potenziellen negativen Auswirkungen und vereinbarten Korrekturmaßnahmen/Verbesserungsplänen	%	100,0
Anzahl der Lieferant:innen mit erheblichen tatsächlichen/potenziellen negativen Auswirkungen, die beendet wurden	Anzahl	0
Gesamtzahl der Lieferant:innen in Programmen zum Kapazitätsaufbau	Anzahl	289
Gesamtzahl der Auftragnehmer:innen und Tier-1-Lieferant:innen, die in den letzten drei Jahren in Bezug auf Menschenrechte bewertet wurden	%	7,2
davon Fälle, in denen Risiken identifiziert wurden	%	0,1
davon Fälle, in denen Maßnahmen zur Schadensminderung ergriffen wurden	%	100,0

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M.77 im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette finden Sie im → [Anhang: S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – Kennzahldefinitionen und Methoden](#).



S3 Betroffene Gemeinschaften

Wesentliches Thema: S3 Betroffene Gemeinschaften

Wesentliche Unterthemen: Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften; Bürgerrechte und politische Rechte von Gemeinschaften; sowie Rechte indigener Völker

Steuerung der Auswirkungen unserer Aktivitäten auf lokale Gemeinschaften (z. B. lokale Beschäftigung und Entwicklung von Fertigkeiten, Auswirkungen auf die Infrastruktur, Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Wohlergehen), auch durch gezielte Sozialinvestitionen

Relevante SDGs:



SDG-Ziele:

- 1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben
- 8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen
- 16.6 Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
- 16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

Die wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit S3 Betroffene Gemeinschaften finden Sie im Abschnitt → [SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell](#). Dieses Thema wird zentral von der Abteilung Group Sustainability unter der Leitung des:der SVP Investor Relations & Sustainability gesteuert, der:die direkt dem:der CFO untersteht. Die Nachhaltigkeitsabteilungen von OMV Petrom und Borealis steuern ihre jeweiligen eigenen Belange und koordinieren ihre lokalen Community-Relations-Beauftragten.

S3-1 Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

[S3-1.12] [S3-1.14] [S3-1 AR 9] Für das Management der identifizierten wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit allen betroffenen Gemeinschaften im Umfeld unserer Aktivitäten dienen unser Code of Conduct (CoC) und unsere Menschenrechts-Grundsatzerklärung als übergeordnete Frameworks, die unser allgemeines Commitment gegenüber betroffenen Gemeinschaften und hinsichtlich ihrer Menschenrechte darlegen. Die Nachhaltigkeitsrichtlinie beschreibt zusätzlich spezifische Prozesse und deckt das Thema der sozialen Verantwortung ab, darunter Community Relations und Sozialinvestitionen. Die Nachhaltigkeitsrichtlinie wurde im Jahr 2025 aktualisiert und umfasst damit neue Anforderungen in Bezug auf Community Relations und Sozialinvestitionen, einschließlich eines Verweises auf das Handbuch zu Community Relations und Sozialinvestitionen (Community Relations & Social Investments (CR & SI) Handbook). Dieses enthält zusätzliche Leitlinien für die Verwaltung dieser Aktivitäten und steht allen lokalen OMV Beauftragten für Community Relations und Sozialinvestitionen zur Verfügung.



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 S3 Betroffene Gemeinschaften, 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, in den Konzepten im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#) behandelt.

Menschenrechts-Grundsaterklärung

[MDR-P-65a-65f] In Bezug auf die Menschenrechts-Grundsaterklärung werden, sofern nicht anders angegeben, die wichtigsten Inhalte des Konzepts mit Relevanz für S3 Betroffene Gemeinschaften, 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, in den Konzepten im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#) behandelt.

Spezifische Commitments gegenüber betroffenen Gemeinschaften und indigenen Völkern

[S3-1.15] [MDR-P-65a] Über spezifische Bestimmungen in der Menschenrechts-Grundsaterklärung verpflichtet sich OMV, jeglichen nachteiligen Auswirkungen auf lokale Kultur, Religion, Bräuche und Traditionen, die Rechte indigener Völker, legitime Landrechte und die Lebensgrundlagen entgegenzuwirken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit sowie durch unsere Community-Investitionsprojekte ergeben oder durch diese begünstigt werden.

[S3-1.16a] OMV hält sich an den Grundsatz der freien, vorherigen und informierten Zustimmung gemäß dem International Finance Corporation (IFC) Performance Standard 7 und dem ILO-Übereinkommen 169. Dieses Commitment umfasst Konsultationen der betroffenen Gemeinschaften, um sicherzustellen, dass die Rechte, die Kultur und die Bräuche indigener Völker respektiert und geschützt werden. OMV ist bestrebt, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden, und verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber unrechtmäßiger Landaneignung. Wir achten die legitimen Besitzrechte im Zusammenhang mit Land und natürlichen Ressourcen, einschließlich Wasser, gemäß dem IFC Performance Standard 5. Falls Aktivitäten von OMV zu einer Beeinträchtigung der Rechte von betroffenen Gemeinschaften, insbesondere von indigenen Völkern, führen könnten, verpflichten wir uns, in Absprache mit den entsprechenden Interessenträger:innen, einschließlich der staatlichen Stellen des jeweiligen Landes, Pläne zur Schadensbegrenzung, Wiedergutmachung und Entschädigung zu entwickeln. [S3-1.16b, 16c] Wir verpflichten uns zu einem regelmäßigen Dialog mit den lokalen Gemeinschaften, um deren Bedürfnisse, Belange und Interessen zu verstehen. Die Formen der Einbeziehung lokaler Gemeinschaften sind auf den jeweiligen lokalen Kontext zugeschnitten. Durch Einbeziehung der ermittelten lokalen Bedürfnisse werden unsere Investitionsprioritäten gesetzt. Wir verpflichten uns, Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs) an sämtlichen Betriebsstandorten verfügbar zu machen. Ein CGM ist ein formalisiertes Verfahren, um Beschwerden systematisch und transparent zu bearbeiten und Abhilfemaßnahmen bereitzustellen (siehe Abschnitt → [Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können](#)). [S3-1.17] Die Menschenrechts-Grundsaterklärung und das Menschenrechtsmanagementsystem von OMV orientieren sich an der Internationalen Menschenrechtscharta, humanitärem Völkerrecht (sofern anwendbar), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO), dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, um sicherzustellen, dass die Rechte betroffener Gemeinschaften und die Rechte indigener Völker respektiert und geschützt werden. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Übergeordnete Konzepte](#).

Nachhaltigkeitsrichtlinie

[S3-1.12] [MDR-P-65a] Um sicherzustellen, dass lokale Gemeinschaften in der Nähe unserer Betriebe von unserer Präsenz profitieren, legt die Nachhaltigkeitsrichtlinie die Anforderungen für die Erlangung und Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Akzeptanz („Social License to Operate“) durch partnerschaftliche Community Relations und Sozialinvestitionen fest. Sozialinvestitionen befassen sich mit den ermittelten Bedürfnissen der Gemeinschaft und sind darauf ausgerichtet, potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften abzumildern, die durch die mangelnde Achtung ihrer Rechte während der Geschäftstätigkeit des Unternehmens entstehen können. Gleichzeitig fördern sie die tatsächlichen und potenziellen positiven Auswirkungen einer



respektvollen und vertrauensvollen Beziehung. Sie schaffen zudem wertvolle Geschäftsmöglichkeiten, indem sie das Vertrauen, die Zusammenarbeit und den gegenseitigen Nutzen zwischen OMV und den betroffenen Gemeinschaften fördern. Mit der Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinie durch regelmäßige Selbstbewertungen stellen wir sicher, dass die Anforderungen konsequent angewendet werden. Dadurch können wir auch Möglichkeiten für kontinuierliche Verbesserungen identifizieren. [MDR-P-65b] Die Nachhaltigkeitsrichtlinie gilt für die Aktivitäten von OMV weltweit, einschließlich Borealis und OMV Petrom.

[MDR-P-65c] Die endgültige Genehmigung der Nachhaltigkeitsrichtlinie obliegt dem Vorstand. Die Expert:innen von Group Sustainability steuern die gesamte Agenda und die Ziele im Bereich Community Relations und stellen dem Unternehmen Werkzeuge, Schulungen, Anleitungen, Fachwissen und Unterstützung zur Verfügung, um die Community Relations je nach Bedarf zu gestalten. Die Verantwortung obliegt den jeweiligen SVPs/Geschäftsführer:innen, die lokale Beauftragte für Community Relations und Sozialinvestitionen in ihren jeweiligen Geschäftsbereichen ernennen, soweit diese Geschäftsbereiche aus Sicht der Community Relations relevant sind. Die lokalen Beauftragten sind dafür verantwortlich, Beziehungen zu lokalen Interessenträger:innen aufzubauen und zu pflegen, lokale Anliegen und Beschwerden gemäß den Community-Beschwerdemanagementsystemen zu bearbeiten sowie Sozialinvestitionen zu planen und umzusetzen. Darüber hinaus sind die lokalen Beauftragten dafür verantwortlich, die Einstellungen der Interessenträger:innen aus den lokalen Gemeinschaften gegenüber dem Unternehmen im Auge zu behalten, um negative Auswirkungen für das Unternehmen zu mindern. Außerdem obliegt es ihnen, das Linienmanagement über schwerwiegende soziale Probleme zu informieren, die weitreichende Auswirkungen auf Projektaktivitäten haben. Der in der Nachhaltigkeitsrichtlinie geregelte Prozess der Beziehungen zu und der Einbeziehung von Gemeinschaften dient der Überwachung der Wirksamkeit.

[MDR-P-65d] Über das übergeordnete Nachhaltigkeits-Framework von OMV (siehe Abschnitt → [ESRS 2 GOV-1 Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane](#)) und zugehörige Aktivitäten ist die Nachhaltigkeitsrichtlinie darauf ausgerichtet, zur Erreichung der SDGs beizutragen. In Übereinstimmung mit diesen Bemühungen priorisieren wir Sozialinvestitionen gemäß definierten strategischen sozialen Aktivitäten (einschließlich Community-Investitionen), um auf die Bedürfnisse der betroffenen Gemeinschaften einzugehen und positive Veränderungen, die sich aus unseren Geschäftstätigkeiten ergeben, zu steuern. [MDR-P-65e] Fachexpert:innen und relevante Abteilungen von OMV waren entweder direkt an der Entwicklung der Richtlinie beteiligt oder wurden im Rahmen des internen Konsultationsprozesses um Feedback zum Entwurf der Richtlinie gebeten. [MDR-P-65f] Die Richtlinie steht allen Arbeitnehmer:innen intern über entsprechende Plattformen zur Verfügung.

S3-2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen

Im Zusammenhang mit unserem Community-Relations-Management verstehen wir die Einbeziehung betroffener Gemeinschaften sowohl als Mittel zur Kommunikation und zum Aufbau gegenseitigen Verständnisses als auch als konkrete Maßnahme zum Management unserer wesentlichen Auswirkungen. Diese Einbeziehung erfolgt auf unterschiedliche Weise und zu verschiedenen Zwecken gemäß Erläuterung unter → [S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können](#) und → [S3-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften](#).

[S3-2.21a] Die Einbeziehung von Interessenträger:innen ist ein fortlaufender Prozess, der die Ermittlung und Analyse von Interessenträger:innen, die regelmäßige Offenlegung und Verbreitung von Informationen, aussagekräftige Konsultationen und Beteiligungen, die Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Beschwerdemechanismus sowie die fortlaufende Kommunikation zu Themen, die für die Gemeinschaften als vorrangig ermittelt wurden, umfasst. Die Einbeziehung betroffener Gemeinschaften hängt von der Projektphase und dem Reifegrad des Projekts ab. Bei neuen Unternehmensprojekten erfolgt die Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in der Regel über deren legitime Vertreter:innen. Bei Projekten, die eine Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung (Social and Human Rights Impact Assessment; SHRIA) erfordern, erfolgt während der Projektvorbereitung auch eine direkte Einbeziehung der Mitglieder der betroffenen Gemeinschaften sowie glaubwürdiger Vertreter:innen, etwa durch Fokusgruppen und Interviews. Bei ausgereiften Projekten, wie zum Beispiel in Raffinerien oder Produktionsstätten, erfolgt die Einbeziehung der betroffenen Gemeinschaften sowie der legitimen Vertreter:innen direkt.



[S3-2.21b] Wir beziehen lokale Gemeinschaften in jeder Phase unserer Projekte ein, um deren Sichtweisen in unsere Aktivitäten zu integrieren. Jeder Betriebsstandort ist dafür verantwortlich, eine Analyse der Interessenträger:innen durchzuführen und einen Plan zur Einbeziehung von Interessenträger:innen (Stakeholder Engagement Plan) zu entwickeln, in dem die Häufigkeit und Art der Einbeziehung entsprechend den lokalen Gegebenheiten festgelegt werden. Zu den Arten der Einbeziehung können beispielsweise persönliche Treffen, E-Mail-Updates, Kommunikation über soziale Medien und die Teilnahme an lokalen Versammlungen gehören. Die Häufigkeit der Einbeziehung richtet sich nach dem Plan zur Einbeziehung von Interessenträger:innen, ist von Projekt zu Projekt unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel der Größe und Art des Projekts, der geografischen Lage und den spezifischen Merkmalen des jeweiligen Projekts. An einigen Standorten kann die Einbeziehung beispielsweise weniger häufig erfolgen, weil die Projekte bereits gut etabliert sind oder OMV den lokalen Gemeinschaften bereits bekannt ist (z. B. in Österreich), während sie an anderen Standorten aufgrund des Bedarfs an kontinuierlicher Entwicklung und Kommunikation häufiger stattfinden kann. Bei neuen Projekten, die potenziell erhebliche Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben könnten, wird eine Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung (Social and Human Rights Impact Assessment; SHRIA) durchgeführt, die nach Möglichkeit Feldforschung an und um die Standorte sowie eine konstruktive, diskriminierungsfreie und persönliche Einbeziehung umfasst. Gemäß den internen Richtlinien für die Durchführung von SHRIAs umfassen diese eine Bestandsaufnahme, eine Analyse der Interessenträger:innen, die Ermittlung und Analyse der Auswirkungen sowie vorgeschlagene Maßnahmen zur Minderung negativer Auswirkungen. Falls relevant, erfolgt auch eine Bewertung der Bedürfnisse der Gemeinschaft, um positive Ergebnisse zu erzielen und die positiven Auswirkungen des Projekts zu steigern. Wo immer möglich, werden SHRIAs auf partizipative Weise durchgeführt, indem wir uns direkt mit potenziell betroffenen Gemeinschaften beraten. Unsere Standards verlangen, dass die Ergebnisse der SHRIAs den betroffenen Interessenträger:innen möglichst über angemessene Mittel zur Kenntnis gebracht werden. Basierend auf diesen Bewertungen entwickeln und implementieren wir standortspezifische Strategien für Community Relations, Pläne zur Einbeziehung der Interessenträger:innen, Community-Beschwerdemechanismen und Sozialinvestitionen. Gelegentlich wird die SHRIA in eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung (Environmental and Social Impact Assessment; ESIA) integriert, um Synergien zu nutzen und die Effizienz zu steigern. Neben den SHRIAs führen wir kulturelle Folgenabschätzungen für bestimmte Gemeinschaften durch, wie etwa indigene Bevölkerungsgruppen.

Um beispielsweise negative Auswirkungen auf kulturell bedeutsame Stätten zu vermeiden, haben wir die anfängliche Planung von Geschäftsprojekten geändert und unter anderem den Verlauf von Bohrungen angepasst. Während des gesamten Projektlebenszyklus und abhängig von der jeweiligen Projektphase werden die Sichtweisen der Gemeinschaftsmitglieder berücksichtigt, beispielsweise hinsichtlich der Planung von Zugangswegen und Zeiten, in denen die Arbeiten durchgeführt werden, sowie hinsichtlich der Formen von Community-Investitionen.

Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit betroffenen Gemeinschaften und bemühen uns, sie im Voraus über alle geplanten Geschäftsaktivitäten zu informieren, die sie betreffen könnten. In der Nähe unserer Raffinerien werden beispielsweise Interessenträger:innen wie lokale Behörden und Anrainer:innen proaktiv im Vorhinein über Arbeiten in Kenntnis gesetzt, die zu Störungen führen können (z. B. Lärm bei Wartungsarbeiten). Je nach Situation erfolgt die Verständigung im Rahmen von Treffen mit Interessenträger:innen, über soziale Medien, Broschüren oder andere Kanäle.

Wenn Anlagen stillgelegt werden oder wir uns von einem Standort zurückziehen, befasst sich unser Community-Relations-Team mit den potenziellen sozialen Auswirkungen, indem es beispielsweise gezielte Programme zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften erstellt, eine Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung durchführt und Managementpläne und Ausstiegsstrategien für laufende Projekte zur Entwicklung von Gemeinschaften erarbeitet. Im Jahr 2025 führten wir eine umfassende Bewertung mit unabhängigen Menschenrechtsexpert:innen für den Jemen durch, bei der die mit dem Rückzug von OMV aus dem Jemen verbundenen Menschenrechtsrisiken untersucht wurden. Das Hauptaugenmerk lag dabei auf den aktuellen und potenziellen Auswirkungen auf die lokalen Gemeinschaften und die Belegschaft, einschließlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Zudem wurden die mit dem Rückzug verbundenen Risiken bewertet, die Verantwortung von OMV für negative Auswirkungen analysiert und Maßnahmen zur Risikominderung und -behebung empfohlen, um diese Risiken während und nach dem Rückzug zu steuern.

[S3-2.21c] Die Abteilung Group Sustainability von OMV steuert, regelt und berichtet über die konzernweiten Aktivitäten im Bereich Community Relations und Sozialinvestitionen (CR & SI). Group Sustainability legt zudem die



gesamte Agenda und die Ziele im Bereich CR & SI fest und stellt dem Unternehmen Werkzeuge, Schulungen, Anleitungen, Fachwissen und Unterstützung zur Verfügung, um CR & SI je nach Bedarf zu gestalten. Lokale Beauftragte für CR & SI sind für die Entwicklung und Umsetzung lokaler CR & SI-Aktivitäten verantwortlich, um die Nachhaltigkeitsagenda des Konzerns zu unterstützen. Die CR & SI-Expert:innen innerhalb der Abteilung Group Sustainability sind die führende Instanz, die die Community Relations und Sozialinvestitionen auf Konzernebene steuert. Die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung der CR & SI-Aktivitäten, einschließlich der Umsetzung von Plänen zur Einbeziehung von Interessenträger:innen, obliegt den Geschäftsführer:innen/-Standortleiter:innen. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie können jeder Geschäftsbereich und alle Tochtergesellschaften im Rahmen der Prozesse der Nachhaltigkeitsstrategie von OMV soziale Investitionen und Projekte zu Investitionen in Gemeinschaften initiieren. Die CR & SI-Expert:innen innerhalb der Abteilung Group Sustainability sorgen zudem dafür, dass die Ergebnisse der Einbeziehungen in die Strategie des OMV Konzerns für Community Relations und Sozialinvestitionen einfließen. Wir halten beispielsweise strukturierte vierteljährliche Abstimmungsgespräche und bei Bedarf auch Ad-hoc-Besprechungen mit unseren lokalen Community-Relations-Beauftragten ab, um die lokale Umsetzung unserer globalen Community-Relations- und Entwicklungscommitments zu überwachen und zu steuern. Wir organisieren auch einen regelmäßigen Dialog zwischen allen Ländern, um Herausforderungen und Erfahrungen mit bewährten Verfahren als Ergänzung zu den bereitgestellten Leitlinien zu teilen.

[S3-2.21d] Unmittelbar nach der Lösung eines Problems oder dem Start eines Sozialinvestitionsprogramms holen wir das Feedback unserer Interessenträger:innen ein. Die Wirksamkeit der Einbeziehung unserer Interessenträger:innen wird durch die Erfassung und Auswertung derartigen Feedbacks bewertet. Dieses Feedback wird lokal durch Umfragen oder direkte Einbeziehung gesammelt und anschließend analysiert, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln, den Fortschritt im Hinblick auf unsere Einbeziehungsziele zu verfolgen und sicherzustellen, dass unsere Interaktion mit den betroffenen Gemeinschaften produktiv und sinnvoll ist. Unsere Community- und Sozialinvestitionen sind von den Bedürfnissen gelenkt, die bei den SHRIAs sowie den fortlaufenden Konsultationen mit den betroffenen Gemeinschaften ermittelt werden. Wir priorisieren die Kooperationsprojekte mit lokalen Interessenträger:innen jährlich, um den sozialen Nutzen unserer Investitionen zu maximieren.

Einbeziehung schutzbedürftiger Gruppen

[S3-2.22] Wir legen unser Augenmerk auf mögliche Auswirkungen auf Menschenrechte, insbesondere jene von potenziell gefährdeten Einzelpersonen und Gruppen, wie indigenen Bevölkerungsgruppen, Frauen und Kindern. Im SHRIA-Framework wird beispielsweise besonderer Wert auf die direkte Einbeziehung dieser potenziell schutzbedürftigen Gruppen gelegt, wie etwa durch spezielle Fokusgruppen, an denen ausschließlich Frauen teilnehmen. In enger Zusammenarbeit mit NGOs wollen wir zudem durch verschiedene soziale Projekte, Sponsorings und Spendenaktionen Einblicke in bestimmte Gruppen der von uns betroffenen Gemeinschaften gewinnen. Unser Dialog mit den Interessenträger:innen, unsere Beschwerdemechanismen und unsere SHRIAs erleichtern den Erhalt von direktem Feedback von betroffenen Gemeinschaften und stellen sicher, dass ihre Anliegen gehört und gelöst werden. Über diesen kooperativen Ansatz können wir vulnerable Gruppen ermitteln und schützen.

[S3-2.23i-23iii] Alle Projekte des OMV Geschäftsbereichs Energy erfordern in der Entwicklungsphase eine Konsultation der Gemeinschaften. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn das Projekt Auswirkungen auf indigene Gemeinschaften haben könnte und eine freie, vorherige und informierte Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) erforderlich ist. Unsere betroffenen Gemeinschaften in Neuseeland schließen indigene Völker ein. In unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung verpflichten wir uns, ihre Menschenrechte zu respektieren und zu wahren, insbesondere ihr kulturelles, intellektuelles, religiöses und spirituelles Eigentum, die Aktivitäten, die sich auf ihr Land und ihre Gebiete auswirken, und die legislativen oder administrativen Maßnahmen, die sie betreffen. Wir verpflichten uns zur Konsultation der Gemeinschaften und erkennen den Grundsatz der freien, vorherigen und informierten Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) in Übereinstimmung mit dem Performance Standard 7 der International Finance Corporation (IFC) und dem ILO-Übereinkommen 169 an. OMV berücksichtigt und respektiert die legitimen Besitzrechte im Zusammenhang mit Eigentum und der Nutzung von Land und natürlichen Ressourcen (einschließlich Wasser), wie im IFC Performance Standard 5 festgelegt. Wir verpflichten uns, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber unrechtmäßiger Landaneignung und respektieren gleichzeitig das Recht auf Wasser. Sollte es zu einer Beeinträchtigung der Rechte lokaler Gemeinschaften, insbesondere jener indigener Völker, durch OMV kommen, verpflichten wir uns, in enger Absprache mit allen Interessenträger:innen, einschließlich der staatlichen Stellen des jeweiligen Landes,



angemessene Pläne zur Schadensbegrenzung, Wiedergutmachung und Entschädigung zu entwickeln (siehe Abschnitt → [S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können](#)).

Die Standorte von OMV Neuseeland sind seit langem etabliert. Als betroffene Gemeinschaften wurden dort Landwirtschaftsbetriebe in der Nachbarschaft und indigene Bevölkerungsgruppen ermittelt, die mit Land und Meer verbunden sind. Die Māori, die als das indigene Volk Neuseelands anerkannt sind und dem Vertrag von Waitangi unterliegen, haben das Recht, ihre Lebensweise und Ressourcen zu schützen. Der Vertrag beeinflusst die Geschäftstätigkeit von OMV Neuseeland und unterstreicht die enge Zusammenarbeit mit den iwi (Stämmen) und hapū (Unterstämmen), um eine laufende gesellschaftliche Akzeptanz aufrechtzuerhalten. Die langjährige Beziehung zu den iwi und hapū basiert auf gegenseitigem Respekt und wechselseitiger Kommunikation, wobei es die iwi vorziehen, zeitweise getrennt von größeren Gruppen einbezogen zu werden. Zu den Einbeziehungsmethoden gehören Telefonate, persönliche Meetings, Foren mit mehreren Gruppen, Standortbesuche und E-Mails. Die Häufigkeit dieser Interaktionen hängt von den Aktivitäten am Standort oder laufenden Projekten ab, wobei einige monatlich, andere wiederum je nach Bedarf stattfinden. In den Diskussionen geht es um die Auswirkungen und Minderungsmaßnahmen, insbesondere um die kulturellen Auswirkungen. Häufig bedarf es einer Bewertung der kulturellen Auswirkungen durch die indigene Gruppe. Auch Möglichkeiten der Zusammenarbeit, wie etwa Kulturbeobachter:innen, Einführungen in die jeweilige Kultur und Beschäftigungsmöglichkeiten, werden untersucht.

S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

[S3-3.27a-27d] Unser Umgang mit Beschwerden aus den lokalen Gemeinschaften folgt dem Vorsorgeprinzip und sichert uns die lokale Zustimmung für die Geschäftstätigkeit von OMV. Dazu gehört, dass wir frühzeitig die Bedenken der lokalen Bevölkerung identifizieren und lösen. Wir achten darauf, dass unsere Geschäftstätigkeiten für die Anrainer:innen möglichst störungsfrei ablaufen. Dennoch kann es zu Beschwerden kommen. Wir handhaben diese Beschwerden mithilfe lokaler Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs). Die CGMs helfen OMV und den potenziell von seiner Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen, und bieten je nach Fall Zugang zu entsprechenden Lösungen. Bei OMV sind lokale CGMs ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, da wir Sachverhalte frühzeitig erkennen, bearbeiten und deren Eskalation vermeiden können. Zudem können wir Abhilfemaßnahmen ergreifen, falls dennoch negative Auswirkungen auftreten. Sie schaffen Vertrauen bei den lokalen Gemeinschaften, helfen dabei, wertvolles Feedback von den Gemeinschaften zu sammeln, das die Projektentwicklung verbessert, und stellen sicher, dass wir unsere gesellschaftliche Akzeptanz aufrechterhalten können.

Die Einrichtung von CGMs ist ein formalisierter Prozess, um Belange und Beschwerden von Gemeinschaften und anderen Interessenträger:innen systematisch und transparent zu verwalten und Abhilfemöglichkeiten anzubieten. Auf Basis der Konzernprozesse fordern die lokalen Verfahren einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Dokumentation, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Hierzu gehören die Umsetzung angemessener und leicht zugänglicher Beschwerdekanäle für betroffene Gemeinschaften am Standort durch die zuständigen Geschäftsführer:innen, der Aufbau und die Aufrechterhaltung von Beziehungen zu Interessenträger:innen aus den lokalen Gemeinschaften, die Auseinandersetzung mit lokalen Anliegen und Beschwerden und nach Bedarf das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen. Mögliche Abhilfemaßnahmen sind Entschuldigungen, finanzielle oder nicht finanzielle Entschädigungen, die Vermeidung von Schäden durch gerichtliche Verfügungen oder Garantien für die Nichtwiederholung, Strafsanktionen (wie Bußgelder), Rückgabe, Wiederherstellung und Rehabilitation. Wir nutzen einen systematischen Ansatz zur Verfolgung und Überwachung von Problemen, die durch unsere Beschwerdemechanismen aufgeworfen werden. Jede Beschwerde wird gründlich untersucht und behandelt, um sicherzustellen, dass Mitglieder der betroffenen Gemeinschaften Zugang zu geeigneten und auf ihren spezifischen Fall zugeschnittenen Abhilfemaßnahmen haben.

Unser Beschwerdemanagement soll die Richtlinien von Ipieca und die Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vollumfänglich erfüllen. Gemäß den Wirksamkeitskriterien muss ein



Beschwerdemechanismus legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtekompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein sowie auf Dialog und Austausch aufbauen.

Durch lokale Mechanismen können Fälle zeitnah durch Mitarbeitende bearbeitet werden, die mit den lokalen Gegebenheiten vertraut sind. Wir bemühen uns, alle Beschwerden umgehend zu lösen. Je nach Schweregrad und Art des Sachverhalts können die Reaktionszeiten zwischen 24 Stunden für dringende Fälle und maximal 45 Tagen für Fälle, die eingehende Untersuchungen erfordern, liegen. Ein praktisches Beispiel dafür ist das sogenannte „Grüne Telefon“ in der Raffinerie Schwechat, das seit einigen Jahren allen Anrainer:innen rund um die Uhr direkten Kontakt ermöglicht. Jeder Anruf wird von dem:der Schichtleiter:in beantwortet. Bei Lärm- oder Geruchswahrnehmungen, die die Hauptursache für Beschwerden in der Raffinerie sind, erfolgt unverzüglich eine Überprüfung der Raffinerie vor Ort zur Ermittlung möglicher Ursachen, die ehestmöglich behoben werden. Die lokalen Kanäle können sich also unterscheiden und werden an die Bedürfnisse der Rechteinhaber:innen angepasst.

Community-Beschwerdemechanismen sind in allen von OMV betriebenen Anlagen des Geschäftsbereichs Energy, in den OMV Raffinerien Schwechat (Österreich) und Burghausen (Deutschland) sowie in der Raffinerie Petrobrazil und dem Kraftwerk Brazi von OMV Petrom in Rumänien eingerichtet. Borealis verfügt über ein Hotline-System, über das interne und externe Interessenträger:innen Beschwerden einbringen können. Einzelheiten zu den verfügbaren Kanälen sind auf unseren Länderwebsites und an den Standorten zu finden. Wir unterstützen außerdem die Einrichtung von Beschwerdemechanismen in unseren Geschäftsbeziehungen. So haben wir beispielsweise im Jemen, aus dem wir uns 2025 zurückgezogen haben, wichtige Auftragnehmer:innen bei der Einführung von Beschwerdemechanismen unterstützt.

[S3-3.AR 22] Sollte es zu einer Beeinträchtigung der Rechte lokaler Gemeinschaften, insbesondere jener indigener Völker, durch OMV kommen, verpflichten wir uns, in enger Absprache mit allen Interessenträger:innen, einschließlich der staatlichen Stellen des jeweiligen Landes, angemessene Pläne zur Schadensbegrenzung, Wiedergutmachung und Entschädigung zu entwickeln. So sorgen wir beispielsweise bei Bedenken oder Beschwerden im Zusammenhang mit Entschädigungen für die Nichtnutzung von Land (wie etwa durch oberirdische Rohrleitungen, Freileitungen oder Betonblöcke) für eine angemessene finanzielle Entschädigung für die Landnutzung oder bieten, wenn möglich, ein Ersatzgrundstück an. Wenn ein Standort nach Abschluss des Projekts stillgelegt wird, stellen wir außerdem sicher, dass er ordnungsgemäß wiederhergestellt und saniert wird. Besondere Umsicht ist auch im Umgang mit indigenen Gruppen geboten, insbesondere in Bezug auf Land- und Eigentumsrechte. Für nicht indigene Gruppen mag eine Entschädigung eine angemessene Abhilfemaßnahme darstellen, für indigene Gruppen hat das Land ihrer Vorfahren jedoch oft eine besondere Bedeutung. Bei der Ausgestaltung unserer Einbeziehungs- und Abhilfemaßnahmen berücksichtigen wir die Bräuche, Traditionen, Regeln und Rechtssysteme indigener Völker.

OMV hat sich das Ziel gesteckt, die CGMs an allen Standorten bis 2025 anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen zu bewerten (siehe Abschnitt → [S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften](#)). Bei den CGM-Bewertungen werden die bestehenden Prozesse und Praktiken überprüft und praktische Verbesserungsmaßnahmen identifiziert. Die Aktionspläne zur Verbesserung der CGMs werden von lokalen Community-Relations-Beauftragten umgesetzt und von der Konzernfunktion Community Relations & Social Investments überwacht.

[S3-3.28] [S3-3 AR 21] Beschwerden können auf Wunsch anonym eingereicht werden. Sie können persönlich, im Namen einer anderen Person oder als Sammelbeschwerde eingereicht werden, beispielsweise von einer Gruppe von Gemeinschaftsmitgliedern mittels eines gemeinsamen Schreibens von einem:einer Bürgermeister:in, der:die im Namen der Gemeinschaft an OMV herantritt, oder über eine Gewerkschaft, die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette vertritt. Es gibt keine Beschränkungen hinsichtlich der Art der vorgebrachten Sachverhalte, und die Beschwerdekanäle sind nicht exklusiv in Bezug darauf, wer Beschwerden einreichen kann. Beschwerden werden vertraulich behandelt. OMV unternimmt keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Gemeinschaftsmitgliedern, die eine Beschwerde vorbringen. Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gemäß unserem Code of Conduct ist eine wichtige Maßnahme, um zu gewährleisten, dass sich die Gemeinschaftsmitglieder sicher fühlen, wenn sie Bedenken äußern, einschließlich negativer Aspekte im Zusammenhang mit ihren Rechten, ihrem kulturellen Erbe oder Zwangsumsiedlungen. Wir bestärken die Gemeinschaftsmitglieder aktiv darin, Sachverhalte anzusprechen, und verpflichten uns, sie vor jeglicher Form von Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, die sich aus der Weitergabe ihres Feedbacks oder ihrer Bedenken ergeben



könnten. Die CGMs helfen OMV und den potenziell von seiner Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen. Die CGMs von OMV hindern betroffene Gemeinschaften jedoch nicht daran, zur Behandlung ihrer Beschwerden auf gerichtliche oder andere Verfahren zuzugreifen.

Die Verfügbarkeit des Beschwerdemechanismus wird allen externen Interessenträger:innen mitgeteilt. Er ist so konzipiert, dass er für alle Mitglieder betroffener Gemeinschaften, insbesondere für schutzbedürftige Gruppen, leicht zugänglich ist. Wir sind uns der spezifischen Rolle und Vulnerabilität von Menschenrechtsverteidiger:innen bewusst, und treten Drohungen, Einschüchterungen und physischen, verbalen oder rechtlichen Angriffen gegen diese in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit entschieden entgegen. Um sicherzustellen, dass die von OMV betroffenen Gemeinschaften nicht nur unsere Beschwerdeverfahren kennen, sondern auch auf deren Wirksamkeit vertrauen, überwachen wir die Anzahl und Art der eingereichten Beschwerden. Wir analysieren das Verhältnis zwischen eingehenden Beschwerden und gelösten Beschwerden, einschließlich jener, die durch Abhilfemaßnahmen gelöst wurden, um einen Einblick in die Zuverlässigkeit unseres Verfahrens zu erhalten. Ferner führt OMV Bewertungen der CGM-Prozesse durch, um deren Wirksamkeit zu gewährleisten. Im Rahmen dieser Bewertungen werden interne und externe Interessenträger:innen zum Beispiel in Form von Interviews zur aktuellen Leistung der CGMs und zur Art der Gestaltung eventuell erforderlicher Verbesserungen befragt.

S3-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

[MDR-A-68a-68c] [S3-4.30] [S3-4.35] Wir haben spezielle Maßnahmen definiert, um unsere wesentlichen negativen Auswirkungen auf Gemeinschaften zu adressieren, die sich aus der Nichtbeachtung, dem mangelnden Schutz und der Nichterfüllung wirtschaftlicher, sozialer, bürgerlicher und kultureller Rechte oder aus der fehlenden Sicherstellung einer angemessenen Konsultation, Entschädigung und Wiedergutmachung oder aus der fehlenden Bereitstellung und Ermöglichung von Abhilfemaßnahmen ergeben. Gleichzeitig möchten wir unsere wesentlichen positiven Auswirkungen durch den Aufbau respektvoller und vertrauensvoller Beziehungen stärken und so zur nachhaltigen Verbesserung des Lebensstandards und zur langfristigen Widerstandsfähigkeit der lokalen Gemeinschaften beitragen. Die Maßnahmen sind fortlaufend und adressieren die Auswirkungen sowohl unserer eigenen Geschäftstätigkeit als auch unserer Lieferkette. Dazu gehören Aktivitäten im Zusammenhang mit der Planung, dem Landerwerb und der Landnutzung, der Öl- und Gasförderung, der Nutzung natürlicher Ressourcen und anderen Umwelt- und Sozialfaktoren. Somit tragen diese Maßnahmen zur Erfüllung unserer Commitments bei, die im Code of Conduct und in der Menschenrechts-Grundsatzerklärung von OMV dargelegt sind. Sie entsprechen zudem den Leitlinien unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie.

Unser Handbuch zu Community Relations und Sozialinvestitionen enthält weitere Leitlinien für lokale Beauftragte zur Umsetzung dieser Maßnahmen. Unsere Maßnahmen werden im folgenden Abschnitt näher erläutert. Sie umfassen die Einbeziehung lokaler Gemeinschaften in Bezug auf potenzielle und tatsächliche Auswirkungen von Projekten, die Etablierung, Bewertung und Verbesserung von Community-Beschwerdemechanismen, die Bewältigung und Minderung von Konflikten oder Beschwerden durch Abhilfemaßnahmen, die Durchführung von Bedarfsanalysen in Gemeinschaften, um zu ermitteln, welche Arten von Community-Investitionen erforderlich sind, und die Umsetzung von Sozialinvestitionen. [S3-4.38] OMV setzt erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen ein, um soziale Risiken zu mindern und einen Beitrag zum sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fortschritt in den Gebieten zu leisten, in denen wir tätig sind. Dazu gehört ein jährliches Budget für die Umsetzung der in den Plänen für Community Relations und Sozialinvestitionen definierten Maßnahmen. Wir haben das Ziel, mindestens 1% des den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschusses des Vorjahres für soziale Ziele zu verwenden. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften](#).



[MDR-A-69a, 69b] Trotz der für die angeführten Maßnahmen und Initiativen bereitgestellten Ressourcen hat keine davon im Berichtsjahr unseren Schwellenwert¹ für wichtigste Maßnahmen überschritten. Vor diesem Hintergrund wurden die Datenanforderungen in Bezug auf CAPEX nicht berücksichtigt.

Einbeziehung von Gemeinschaften

Im Rahmen des Managements unserer Beziehungen zu den Gemeinschaften ist die Einbeziehung der betroffenen Gemeinschaften nicht nur ein Mittel zur Kommunikation und zur Schaffung von gegenseitigem Verständnis, sondern auch eine Maßnahme, die wir ergreifen, um unsere wesentlichen Auswirkungen zu steuern und unsere strategischen Ziele zu erreichen. Erläuterungen zu unserem diesbezüglichen allgemeinen Ansatz finden Sie im Abschnitt → [S3-2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen](#). Im Folgenden beschreiben wir konkrete Einbeziehungsaktivitäten, die im Berichtsjahr stattgefunden haben.

[MDR-A68a-68c] [S3-4.32a] [S3-4.33a, 33b] Im Jahr 2025 haben wir unsere Bemühungen fortgesetzt, mit den Gemeinschaften in der Umgebung unserer Betriebe über die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Tätigkeiten zu sprechen, insbesondere über Auswirkungen im Zusammenhang mit Landnutzung, Planung und Bauvorhaben. Zum Beispiel ist OMV seit mehr als 60 Jahren im niederösterreichischen Weinviertel in Kooperationspartnerschaften eingebunden. Im Juli 2023 bestätigte OMV den neuen Gasfund Wittau Tief-2a. Die Förderung beginnt 2026. OMV entwickelte einen Plan zur Einbeziehung von Interessenträger:innen und die lokale Geschäftsleitung hielt Treffen mit Vertreter:innen der betroffenen Gemeinschaften ab, um diese über das laufende Projekt zu informieren. Wir haben außerdem Informationen zu unserem CGM an Anschlagtafeln bei allen relevanten Gemeinschaften ausgehängt. In der Steiermark in Österreich führen wir aktuell eine Analyse der Interessenträger:innen durch und entwickeln einen praktischen Plan zur Einbeziehung dieser Gruppen bei einem Projekt im Rahmen unseres Low-Carbon-Geschäfts. Durch die frühzeitige Identifizierung und Einbeziehung unserer Interessenträger:innen können wir tatsächliche negative Auswirkungen vermeiden oder abmildern.

[MDR-A68a-68c] [S3-4.32a] [S3-4.33a, 33b] Die Einbeziehung der Interessenträger:innen ist auch für das Projekt UpHy Large von OMV von zentraler Bedeutung. Das Projekt UpHy Large von OMV ist eine strategische Initiative zur Versorgung der Raffinerie Schwechat mit grünem Wasserstoff. Die Elektrolyseanlage wird in Bruck an der Leitha gebaut und wird die fünftgrößte in Europa sein. Als Schlüsselanlage wird sie einen erheblichen Teil des jährlichen Wasserstoffbedarfs der Raffinerie decken und somit Auswirkungen auf verschiedene Interessenträger:innen haben. Hier bezieht OMV Gemeinden, Behörden, Industriepartner:innen, NGOs und Umweltschutzgruppen aktiv mit ein. Im Jahr 2025 wurden verschiedene Interessenträger:innen anhand ihres Einflusses und Interesses identifiziert und nach Prioritäten geordnet. Dabei wurden Auftragnehmer:innen und Grundbesitzer:innen im Hinblick auf die Verlegung der Pipeline besonders berücksichtigt. Der Plan zur Einbeziehung von Interessenträger:innen umfasst regelmäßige Berichterstattung und vierteljährliche Workshops, um Belange anzusprechen, Projektaktualisierungen auszutauschen und ökologische und soziale Auswirkungen zu diskutieren.

Community-Beschwerdemechanismen (CGMs) und Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen

[MDR-A68a-68c] [S3-4.32b,32d] [S3-4.33a-33c] Als Abhilfemaßnahme für lokale Gemeinschaften in der Nähe unserer Betriebe stehen Community-Beschwerdemechanismen zur Verfügung, über die Gemeinschaften ihre Bedenken äußern können. Diese Mechanismen sind für uns gleichzeitig das wichtigste Instrument, um zu ermitteln, welche Maßnahmen als Reaktion auf negative Auswirkungen erforderlich sind. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können](#). OMV hat sich das Ziel gesteckt, die CGMs an allen Standorten bis 2025 anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen zu bewerten. Nachdem das Ziel erreicht wurde, wurden im Jahr 2025 keine neuen Bewertungen durchgeführt (siehe Abschnitt → [S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften](#)). Die CGM-Bewertungen dienen dazu, die Wirksamkeit der bestehenden Prozesse und Praktiken zu überprüfen und praktische Verbesserungsmaßnahmen zu ermitteln. Im

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.



Rahmen dieser Bewertungen werden interne und externe Interessenträger:innen zur aktuellen Funktionsweise der CGMs und zu eventuell erforderlichen Verbesserungen befragt. Wir setzen derzeit die auf den Ergebnissen basierenden Folgemaßnahmen um, um die CGMs zu verbessern. Außerdem prüfen wir derzeit, wie wir am besten gewährleisten können, dass auch bei nicht selbst betriebenen Anlagen Beschwerdekanaäle zur Verfügung stehen. Dies wird in den kommenden Jahren ein Thema von zunehmender Bedeutung sein. Im Jahr 2025 sorgten wir weiterhin für Abhilfe bei vorgebrachten Beschwerden, beispielsweise durch die Reparatur von Produktionsinfrastruktur, die Lärm verursachte, oder durch Entschädigungen für verschmutzte Flächen.

Sozialinvestitionen

[MDR-A 68a-68c] [S3-4.32c, 32d] OMV hat für seine Aktivitäten, die monetäre oder nicht monetäre Unterstützung und über das Kerngeschäft hinausgehende Maßnahmen umfassen und einen Beitrag zum Wohlergehen und zum Fortschritt der Gesellschaft im Allgemeinen leisten sollen, den Oberbegriff „Sozialinvestitionen“ definiert. Unsere Sozialinvestitionen (einschließlich Projekten zu Investitionen in Gemeinschaften), die sich an unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie orientieren, zielen darauf ab, einen langfristigen gesellschaftlichen Wert für die lokalen Gemeinschaften zu schaffen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind. Auf diese Weise werden unsere potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen, die sich aus der Nichtbeachtung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte der Gemeinschaften ergeben, abgeschwächt und unsere tatsächlichen und potenziellen positiven Auswirkungen in Form von verbesserten Lebensstandards und langfristiger Widerstandsfähigkeit der lokalen Gemeinschaften gefördert. Zur Gewährleistung der Kontinuität bei Sozialinvestitionen haben wir ein Ziel hinsichtlich der dafür bereitgestellten Ressourcen festgelegt. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften](#).

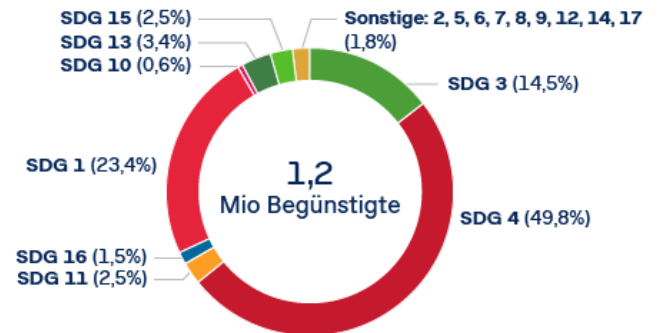
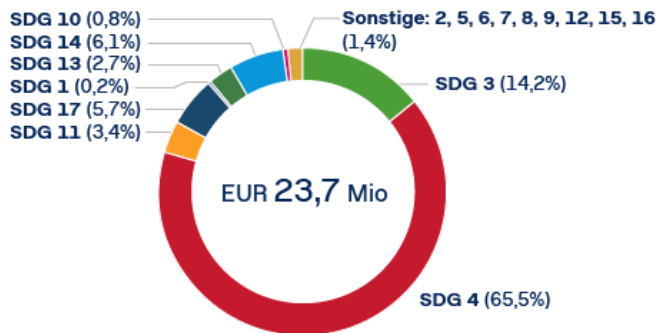
Community-Investitionen werden auf die lokalen Bedürfnisse abgestimmt und nach Absprache mit den lokalen Interessenträger:innen sowie unter Berücksichtigung länderspezifischer Prioritäten in Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) getätigt. Wir konzentrieren uns auf Projekte, die das Potenzial haben, langfristigen gesellschaftlichen Wert zu generieren und das Leben der Begünstigten nachhaltig zu verändern. Community- und Sozialinvestitionen erfolgen in Übereinstimmung mit den im Zuge der Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen identifizierten Bedürfnissen der betroffenen Gemeinschaften oder mit breiter gefassten gesellschaftlichen Prioritäten (z. B. durch Konsultation des Social Progress Index).

Im Jahr 2025 beispielsweise weitete OMV Petrom seine Unterstützung von Initiativen zur Gesundheitsförderung für Kleinkinder aus und führte seine Baumpflanzaktionen in Rumänien fort. OMV Tunesien unterstützte das erste Start-up-Förderprogramm für Absolvent:innen der MINT-Fächer im ENIG Innovation Hub – dem ersten universitären Gründerzentrum der Region – in Zusammenarbeit mit der Universität Gabes und der Ingenieursschule Gabes. Diese nachhaltige Initiative soll technologiebasierte, innovative Geschäftslösungen fördern und die Selbstständigkeit unterstützen. Da die Digitalisierung auch für die jüngsten Mitglieder der Gesellschaft immer wichtiger wird, bieten wir in österreichischen Volksschulen ein virtuelles Unterrichtsprogramm an. Außerdem haben wir drei hochmoderne Feuerwehrfahrzeuge nach Libyen geliefert, um die lokalen Behörden dabei zu unterstützen, die Dienstleistungen für die Gemeinschaften in der Umgebung der lokalen OMV Betriebsstätten zu verbessern.

Unser Ziel ist die Implementierung unserer Projekte in Partnerschaft mit lokal aktiven Interessenträger:innen oder NGOs, um eine maximale soziale Rendite unserer Investitionen sicherzustellen. Wir erachten unsere Community-Projekte als Investitionen und erwarten daher, dass jedes Projekt für lokale Gemeinschaften oder die Gesellschaft im weiteren Sinne gewinnbringend ist. Dazu gehört häufig auch der Wissenstransfer, bei dem es darum geht, die fachlichen Kompetenzen von potenziellen neuen Arbeitnehmer:innen bzw. Geschäftspartner:innen auf lokaler Ebene zu erweitern. Wir verfolgen die Wirksamkeit der Ergebnisse mithilfe der „Input, Output, Outcome, Impact“- (IOOI-)Methode, die für festgelegte Sozialinvestitionsprojekte entwickelt wurde. Dank maßgeschneiderter Fragebögen, die von Projektteilnehmer:innen ausgefüllt werden, gewinnen wir Erkenntnisse und können die Qualität sozialer Projekte bewerten. Das hilft uns, den Erfolg unserer Bemühungen zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen zu messen. Durch unsere Sozialinvestitionsprojekte erreichten wir im Jahr 2025 1,2 Mio Begünstigte (2024: 1,1 Mio) und investierten EUR 23,7 Mio (2024: EUR 36,1 Mio).



Sozialinvestitionen im Jahr 2025 nach den wichtigsten SDGs und nach Begünstigten



- | | |
|--|---|
| SDG 1: Keine Armut | SDG 12: Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster |
| SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen | SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz |
| SDG 4: Hochwertige Bildung | SDG 14: Leben unter Wasser |
| SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie | SDG 15: Leben an Land |
| SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum | SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen |
| SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastrukturwachstum | SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele |
| SDG 10: Weniger Ungleichheiten | Weitere SDGs, in geringerem Maße unterstützt |
| SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden | |

Eine konsistente Kommunikation gewährleistet einen einheitlichen strategischen Ansatz und unterstützt die Ziele, die sich OMV hinsichtlich seiner sozialen Verantwortung gesetzt hat. OMV hat drei strategische Sozialmaßnahmen für seine Community- und Sozialinvestitionen definiert:

- Zugang zu Grundversorgungsleistungen:



- Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung:



- Klimaschutz und kreislaufforientiertes Ressourcenmanagement:



Zusätzlich zu den vom Konzern definierten Prioritäten legen einzelne Länder oder Tochtergesellschaften auch für sie spezifische Prioritäten fest. So wurden etwa vom Borealis Social Fund drei Bereiche sozialen Engagements definiert, die zu den SDGs 14, 6, 7 und 4 beitragen. Beim ehrenamtlichen Engagement von Unternehmen geht es um eine weitere Reihe unterschiedlicher Aktivitäten, die unternommen werden, um positive Auswirkungen für betroffene Gemeinschaften zu erzielen. Die Arbeitnehmer:innen von OMV werden dazu ermutigt, persönlich an Nachhaltigkeitsinitiativen teilzunehmen, auch durch ehrenamtliches Engagement. Wir bieten ihnen die Möglichkeit, sich aktiv für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln einzusetzen, und unterstützen das Engagement unserer Arbeitnehmer:innen bei gemeinnützigen Partnerorganisationen oder in Verbindung mit durch das Unternehmen gesponserten Sozialprojekten. Konzernweite ehrenamtliche Tätigkeiten, die mit spezifischen Zielen in Einklang stehen, sind Teil unserer Community- und Sozialinvestitionen.



Kennzahlen und Ziele

S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

[MDR-T-80a] [S3-5.39a, 39b] Um die Wirksamkeit und den Fortschritt unserer Konzepte und Maßnahmen zum Umgang mit wesentlichen Auswirkungen in Bezug auf betroffene Gemeinschaften zu verfolgen, haben wir messbare, ergebnisorientierte und zeitgebundene Ziele festgelegt. Wir wollen unseren negativen Auswirkungen der Nichteinhaltung, Nichtwahrung und Nichterfüllung wirtschaftlicher, sozialer, bürgerlicher und kultureller Rechte sowie der Nichtgewährleistung von Konsultationen, Entschädigungen und Wiedergutmachungen für die Gemeinschaften entgegenwirken. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, sicherzustellen, dass 100% der an unseren Standorten vorhandenen Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs) anhand der UN-Wirksamkeitskriterien bewertet sind. Dieser Ansatz soll im Falle negativer Auswirkungen wirksame Abhilfe sicherstellen. Zur Bewältigung der negativen Auswirkungen, die sich aus dem Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten für lokale Gemeinschaften aufgrund fehlender Qualifikationen ergeben, und zur Förderung unserer positiven Auswirkungen, einschließlich der Unterstützung der lokalen Beschäftigung und der Unternehmensentwicklung, haben wir ein Ziel für die Ressourcen festgelegt, die den strategischen Community-Investitionen gewidmet sind. Beide Ziele stützen unmittelbar unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung unserer CGMs und im Zusammenhang mit Community-Investitionen. So tragen sie schließlich dazu bei, die Ziele unseres Code of Conduct und unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte in all ihren Dimensionen zu erreichen.



Nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüfte Community-Beschwerdemechanismen an Standorten

[S3-5.39] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Im Code of Conduct von OMV verpflichten wir uns vollumfänglich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und zur Einbeziehung lokaler Gemeinschaften, wenn wir diesbezügliche Aktivitäten planen und umsetzen. Unser Ansatz zum Umgang mit Beschwerden von betroffenen Gemeinschaften konzentriert sich darauf, positive Beziehungen mit ihnen und mit den potenziell von unserer Geschäftstätigkeit Betroffenen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, Probleme außergerichtlich zu lösen und bei Bedarf Zugang zu entsprechender Abhilfe zu bieten.

2025

100% der Community-Beschwerdemechanismen an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüft

2030

100% der Community-Beschwerdemechanismen an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüft

Absolutes Ziel

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Sieben definierte Anlagen in den Geschäftsbereichen Upstream, Raffinerien und Power, die sich zu 100% unter der Betriebsführerschaft bzw. im Mehrheitsbesitz von OMV befinden (der Umfang kann sich je nach Betriebsführerschaft bzw. aufgrund von Veräußerungen ändern)
Nicht im Umfang enthalten	Nicht von OMV betriebene bzw. nicht mehrheitlich im Besitz von OMV befindliche Anlagen/Unternehmen; das Chemiegeschäft ist derzeit nicht im Umfang enthalten. Wir werden das Ziel nach 2025 überprüfen, um es mit Blick auf die Geschäftsstrategie anzupassen oder neu zu definieren. Zu den Optionen für eine Änderung des Umfangs gehören die Förderung von Beschwerdekännen an Standorten, die nicht von OMV betrieben werden, die Einbindung des Chemiegeschäfts usw.
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2018
Bezugswert	0



[MDR-T-80f] Zwischen 2015 und 2017 wurden die Community-Beschwerdemechanismen (CGMs) an den Standorten des Geschäftsbereichs Upstream (jetzt Energy), in den Kraftwerken und in den Raffinerien von OMV eingeführt. Seit 2018 sind sie bei OMV Energy, in den drei OMV Raffinerien (Schwechat in Österreich, Burghausen in Deutschland und Petrobrazi in Rumänien) und in einem Kraftwerk (Brazi in Rumänien) voll funktionsfähig. CGMs wurden auch in Malaysia und im Jemen eingesetzt, jedoch wurden diese Standorte aufgegeben und sind daher nicht mehr im Umfang enthalten. Im Jahr 2018 hat OMV sich das Ziel gesteckt, die CGMs an allen seinen Standorten anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen zu bewerten. Gemäß den UN-Wirksamkeitskriterien muss der Beschwerdemechanismus legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtekompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein sowie auf Dialog und Austausch aufbauen. Der Zweck des Ziels besteht in der Verbesserung der CGMs. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde von Group Sustainability mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens vorgeschlagen. Das vorgeschlagene Ziel wurde dann in internen Sitzungen mit den relevanten Unternehmensfunktionen wie Group Strategy, Finance und HSSE diskutiert. Es wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat genehmigt. [MDR-T-80i] Im Berichtsjahr änderte OMV den Umfang dieses Ziels von neun definierten Anlagen in den Geschäftsbereichen Upstream, Raffinerien und Power, die sich zu 100% unter der Betriebsführerschaft bzw. im Mehrheitsbesitz von OMV befinden, auf sieben definierte Anlagen. Dies ist auf den Verkauf der malaysischen Betriebsstätten und den Rückzug aus dem Jemen zurückzuführen. Beide Standorte waren 2024 im Umfang enthalten und sind 2025 nicht mehr enthalten.

Stand 2025

[MDR-T-80j] **100%**¹ (2024: 89%) der Community-Beschwerdemechanismen an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüft. Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft. Die bewerteten Standorte repräsentieren 98% aller im Jahr 2025 bei OMV eingegangenen Beschwerden. Die anderen 2% der Beschwerden stammen von Borealis, was nicht zum Umfang des Ziels gehört.

Verwendung von mindestens 1% des den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschusses des Vorjahres für Sozialinvestitionen

[S3-5.39] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] Im Code of Conduct von OMV verpflichten wir uns vollumfänglich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Da wir uns der sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, bewusst sind, ist OMV bestrebt, zu einer gerechten Gestaltung des Übergangs für unsere betroffenen Gemeinschaften beizutragen („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren. In Anbetracht unserer Auswirkungen auf die lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, besteht der Zweck dieses Ziels darin, die sozialen Ausgaben für Community-Investitionen zu erhöhen, die den lokalen Bedürfnissen entsprechen und zu den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) beitragen.

2030

Mindestens 1% der strategischen Sozialinvestitionen (basierend auf dem den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres) bis 2030

¹ 7 von 7 vorgesehenen Standorten wurden bewertet. CGM-Bewertungen wurden bisher im OMV Geschäftsbereich Energy in Österreich, Rumänien, Tunesien und Neuseeland sowie in den Raffinerien Schwwechat, Burghausen und Petrobrazi durchgeführt. Der Umfang wurde aufgrund des Rückzugs aus dem Jemen und Malaysia gegenüber dem Jahr 2024 geändert. Malaysia wurde 2020 bewertet, wird jedoch nicht mehr im Zielumfang erfasst. Aufgrund des geplanten Rückzugs wurde im Jemen keine CGM-Bewertung durchgeführt.



Relatives Ziel	
Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Eigene Tätigkeiten
Im Umfang enthalten	Alle Anlagen auf Basis von 100% Betriebsführerschaft/Mehrheitsbesitz aller OMV Geschäftsbereiche
Nicht im Umfang enthalten	Ohne Sport- und Kultursponsoring sowie Managementkosten
Geografische Abdeckung	Konzernweit
Basisjahr	2020
Bezugswert in EUR Mio	16,8

[MDR-T-80f] Als Ergebnis eines 2020 durchgeführten internen Benchmarkings entwickelten wir 2021 in Abstimmung mit der Abteilung Group Finance einen KPI auf Konzernebene. Dieser KPI basiert auf dem den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres. Das Ziel wurde in Übereinstimmung mit der OMV Strategie 2030 definiert, die vollständig in die strategische und mittelfristige Planung von OMV zur Erhöhung der Sozialinvestitionen integriert ist. Wir werden das Ziel in regelmäßigen Abständen überprüfen, um es an wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Veränderungen anzupassen oder neu zu definieren. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde von Group Sustainability mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens vorgeschlagen. Das vorgeschlagene Ziel wurde dann in internen Sitzungen mit den relevanten Unternehmensfunktionen wie Group Strategy, Finance und HSSE diskutiert. Es wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat genehmigt. [MDR-T-80i] Die Ziele und die dazugehörigen Kennzahlen oder Methoden wurden im Berichtsjahr nicht aktualisiert.

Stand 2025

[MDR-T-80j] Wir verwendeten **1,7%** (2024: 2,4%) des den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschusses des Vorjahres für soziale Ziele. Das Ziel wird halbjährlich überwacht und jährlich überprüft.



[S3-5.42a-42c] Der Zielsetzungsprozess für beide unserer Ziele umfasst eine umfassende Bewertung unserer aktuellen Performance, die Identifizierung der wichtigsten Bereiche mit Verbesserungsbedarf sowie ausführliche Konsultationen mit den Geschäftsbereichen, den Fachexpert:innen, dem Senior Management und unserem Vorstand. Obwohl wir uns nicht direkt mit den betroffenen Gemeinschaften oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht haben, wurden die Ziele in dem Bewusstsein festgelegt, dass Menschenrechtsprüfungen unerlässlich sind, um tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf die Rechte der Betroffenen (einschließlich der betroffenen Gemeinschaften) sowie damit verbundene Geschäftsrisiken zu ermitteln und entsprechend zu behandeln. Um realistische Ziele zu setzen, wurde ein Benchmarking mit Branchenstandards durchgeführt. Wir überwachen die Performance in Bezug auf diese Ziele jährlich. Die Zahlen im Jahresvergleich geben Aufschluss über die Wirksamkeit der zur Erreichung dieser Ziele ergriffenen Maßnahmen. Das Ziel im Zusammenhang mit Sozialinvestitionen hängt von dem den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres ab.



Kennzahlen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

Daten zu betroffenen Gemeinschaften

[S3-1.17] [S3-4.36] [MDR-M.77c] [Unternehmensspezifisch]

	Einheit	2025	2024
ESRS-Kennzahlen			
Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	Anzahl	0	0
davon gemeldete Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards in Bezug auf betroffene Gemeinschaften	Anzahl	0	0
Unternehmensspezifische Kennzahlen			
Gesamtbetrag der Community- und Sozialinvestitionen	EUR Mio	23,7	36,1
Anzahl der Begünstigten	Anzahl in Mio	1,2	1,1
Externe Beschwerden insgesamt, die von Gemeinschaften eingegangen sind	Anzahl	604	733
davon eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft ¹	Anzahl	378	500
Anzahl insgesamt gelöst	Anzahl	305	432
davon eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt	Anzahl	226	233
Anzahl insgesamt gelöst	Anzahl	188	196
Durch Abhilfemaßnahmen gelöste Beschwerden ²	Anzahl	224	220

¹ Zu den Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft zählen unter anderem Sachverhalte im Zusammenhang mit Lärm, Verkehr, Landrechten, Sicherheit und kulturellen Rechten. Einige Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft werden gemäß den Definitionen unseres Menschenrechtsmanagementsystems als Menschenrechtsbeschwerden eingestuft. Im Jahr 2025 haben wir 0 Menschenrechtsbeschwerden (begründete und unbegründete) von Gemeinschaften erhalten.

² Im Jahr 2025 wurden 45% (2024: 35%) der gelösten Beschwerden durch Abhilfemaßnahmen gelöst.

Die Kennzahldefinitionen und Methoden in Bezug auf die Angabepflichten gemäß MDR-M-77 im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften finden Sie im → [Anhang: S3 Betroffene Gemeinschaften – Kennzahldefinitionen und Methoden](#).