



## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Aufbau und die Bindung eines talentierten und kompetenten Teams für internationales und integriertes Wachstum sind entscheidende Faktoren für den Erfolg unserer Konzernstrategie. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, wachsen, zusammenarbeiten, sich vernetzen und ein sicheres und gesundes Leben führen können. Im Rahmen des wesentlichen Themas „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ konzentrieren wir uns auf die Gewinnung und Bindung von Talenten, die Entwicklung und Schulung von Fähigkeiten, auf Vielfalt und Inklusion sowie die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten. Dies macht uns zu einer Arbeitgeberin erster Wahl.

Im Jahr 2020 stellte die Covid-19-Situation für unsere Personalabteilung einen erheblichen zusätzlichen Schwerpunkt dar. Während der Covid-19-Pandemie wurden viele neue arbeitsbezogene Maßnahmen implementiert, nicht nur um die Gesundheit, das Wohlergehen und die wirtschaftliche Situation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen, sondern auch um das ganze Jahr hindurch eine Kultur der Unterstützung sicherzustellen.



### Covid-19-Management

Die Covid-19-Situation stellte die Personalfunktion konzernweit vor eine enorme zusätzliche Herausforderung. Während der Covid-19-Pandemie wurden viele neue arbeitsbezogene Maßnahmen implementiert, um die Gesundheit, das Wohlergehen und die wirtschaftliche Situation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Indem wir die vielen neuen Gesetze, Verordnungen und Erlässe zu Covid-19 genauestens verfolgten, ist es uns gelungen, die volle arbeitsrechtliche Compliance aufrechtzuerhalten und gleichzeitig unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Möglichkeiten zur Bewältigung ihrer pandemiebedingten persönlichen Situationen und Bedürfnisse an die Hand zu geben. Wir boten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – je nach lokaler Rechtslage – verschiedene neue Lösungen an, um ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen flexibler miteinander verbinden zu können. Sofern praktisch und technisch durchführbar, konnten sie von zu Hause aus arbeiten. Wir erstellten einen eigenen Leitfaden für die Arbeit im Homeoffice. Dieser virtuelle Leitfaden enthält Tipps und Tricks zur besseren Nutzung von Technologie für virtuelle Teams. Darüber hinaus entwickelten wir eigene Lernpakete zum Thema „Führen in Krisenzeiten“ und zum Umgang mit Stress und virtuellen Arbeitsbedingungen. Wir beraten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend und beantworten all ihre Fragen. Wir implementierten unverzüglich zuverlässige interne Prozesse, die die neuen administrativen Abläufe widerspiegeln. Außerdem boten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlose psychologische Betreuung an, damit sie sich professionellen Rat zur Bewältigung der Pandemie holen konnten. Dank der umfangreichen organisatorischen Anstrengungen und der hervorragenden Flexibilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren wir in der Lage, auf Schritte wie Kurzarbeit oder Personalabbau zu verzichten.

Besonders letztes Jahr mussten wir mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern laufend kommunizieren. Deshalb führten wir eine Strategie des kontinuierlichen Zuhörens ein, mit deren Hilfe die Art und Weise verbessert werden soll, wie unser Unternehmen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuhört, um ihr Feedback und ihren Input zu erhalten und von ihren Ideen zu erfahren (z.B. durch Blitzumfragen, Fragebögen und Zuhörkreise).

Hervorzuheben ist hier unsere Blitzumfrage zur Covid-19-Pandemie und ihren Herausforderungen. Sie erreichte eine Rücklaufquote von 47% – das ist eine höhere Rücklaufquote als bei unseren früheren Umfragen.

- ▶ Die meisten Befragten (77%) gaben an, dass es ihnen gut oder sehr gut ginge und sie mit der Unterstützung durch die Maßnahmen des Unternehmens, der Unternehmensführung und der virtuellen Arbeit von zu Hause aus zufrieden wären.
- ▶ Von den Befragten, die Schwierigkeiten hatten (6%), arbeiteten die meisten nicht in virtuellen Teams und waren durch Einschränkungen des Unterrichtsbetriebs an den Schulen beeinträchtigt.
- ▶ Darüber hinaus organisierten wir Zuhörkreise (virtuelle Gruppendiskussionen), um zu erfahren, wo noch weitere Unterstützung erforderlich war.
- ▶ Zusätzliche Maßnahmen waren ein Leitfaden für die Arbeit im Homeoffice mit Tipps und Tricks zur besseren Nutzung von Technologie für virtuelle Teams und Online-Lernpakete, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelten, wie sie in Krisenzeiten führen, mit Stress umgehen oder virtuell arbeiten können.

Insgesamt war es uns letztes Jahr wichtig, das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern. Dass uns dies auch gelungen ist, zeigt der erzielte Net Promoter Score von 8,50, der um fast 1 Punkt höher war als in unseren früheren Mitarbeiterbefragungen. „OMV als Arbeitgeberin erster Wahl“ ist nach wie vor unsere strategische Priorität: 9 von 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern empfehlen die OMV als Arbeitsplatz.



**SDG-Ziele:** 3.4 Bis 2030 die Frühsterblichkeit aufgrund von nicht übertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern; 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



## Andere wichtige Highlights des letzten Jahres:

### Steigerung der organisatorischen Agilität

Auf unserer „Digital Journey“ konzentrierten wir uns im vergangenen Jahr auf die Verlagerung der Entwicklung in Richtung globaler und virtueller Programme, die leicht zugänglich sind und intern durchgeführt werden können. Durch die Umstellung auf virtuelle und Online-Veranstaltungen waren wir in der Lage, unser Schulungsprogramm trotz der Covid-19-Einschränkungen fortzusetzen. Zum Ende des Jahres können wir mit Stolz berichten, dass wir die Teilnahmequote so hoch halten konnten wie im Vorjahr.

### Verstärkter Fokus auf Diversity und Inklusion

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Engagements für die Geschlechtervielfalt bei der OMV führten wir mehrere globale Initiativen ein. So zum Beispiel starteten wir ein neues Programm für Frauen in Führungspositionen, SHEnergy, das sich auf die persönliche Förderung und Entwicklung von aktuellen und zukünftigen weiblichen Führungskräften konzentriert. Darüber hinaus organisierten wir Gesprächsrunden zum Thema Karriereplanung, um unsere Mitarbeiterinnen sichtbarer zu machen und damit auch unsere Pipeline an zukünftigen weiblichen Führungskräften zu stärken. In Einzelgesprächen mit einem hochrangigen Gremium aus Führungskräften und Mitgliedern von HR erfahren wir mehr über ihre Karrierepläne und können sie im Gegenzug mit Entwicklungsmaßnahmen und Empfehlungen für ihre nächste Position unterstützen.

### OMV als Arbeitgeberin erster Wahl

Die OMV und Borealis haben ihre Kräfte gebündelt und werden gemeinsam noch stärker wachsen. Ein größeres Unternehmen bedeutet auch ein breiteres Spektrum an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Wir konzentrieren uns auf den strategischen Austausch von Talenten zwischen den beiden Unternehmen, Entsendungen und Auslandseinsätze für kritische Projekte und/oder persönliches Wachstum sowie bereichsübergreifende Versetzungen zur kontinuierlichen Karriereentwicklung. Diese Maßnahmen ermöglichen es uns, die Vielfalt und Inklusion im gesamten Konzern noch weiter zu stärken und gleichzeitig das Potenzial zum Wissensaustausch zu erhöhen.

Unsere zweite strategische Investition, die SapuraOMV, bietet ebenfalls Karrieremöglichkeiten. Wir sind stolz auf unsere Partnerschaft mit der SapuraOMV, die nun die Möglichkeit der Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen den beiden Unternehmen bietet. So können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre

Erfahrungen und Fähigkeiten vertiefen und das Gelernte nach ihrer Rückkehr in die Praxis umsetzen.

## Arbeitnehmerrechte

Die OMV respektiert und unterstützt die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in international anerkannten Abkommen, einschließlich jener der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO), beschrieben sind. Dies beinhaltet auch eine Verpflichtung zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, einschließlich angemessener Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung und Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir unterstützen die in der Erklärung der ILO definierten vier grundlegenden Rechte bei der Arbeit:

- ▶ Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen
- ▶ Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- ▶ Effektive Abschaffung von Kinderarbeit
- ▶ Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Die Rechte und Pflichten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Arbeitsverträgen geregelt. Fast alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das heißt 96,4% (2019: 98,9%), haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Kennzahlen der Belegschaft](#).

Wir haben uns zur Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Übereinstimmung mit den Kernarbeitsnormen der ILO verpflichtet und erwarten dies auch von unseren Vertragsunternehmen, Lieferantinnen und Lieferanten sowie von Joint Ventures, an denen wir beteiligt sind. Die Arbeitnehmervertretung ist ein geschätzter und langjähriger Bestandteil der strategischen Ausrichtung unseres Unternehmens. Soweit gesetzlich vorgeschrieben, werden den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern Informations- und Anhörungsrechte eingeräumt.

Teilzeitarbeit wird prinzipiell als Zeichen der Flexibilität angeboten, allerdings sehen einige Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, auch einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit vor. Generell spiegeln unsere Teilzeitarbeitsverträge hauptsächlich eine reduzierte Arbeitszeit wider, ohne die nicht an die Arbeitszeit gebundenen Leistungen wesentlich einzuschränken.

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Kanäle, über die sie ihre Fragen, Bedenken und Beschwerden vorbringen können. Dazu gehört PetrOmbudsman bei der OMV Petrom, eine Stelle, an die sich Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte wenden können, wenn sie ein vertrauliches, inoffizielles und informelles Gespräch suchen oder Fragen zum Arbeitsplatz haben. Darüber hinaus können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Bedenken in einem persönlichen Gespräch mit Menschenrechtsmanagerinnen bzw. -managern, Personalvertreterinnen und -vertretern sowie Betriebsratsmitgliedern vorbringen.

## Diversity und Inklusion

Die OMV bekennt sich zu ihrer Diversitätsstrategie mit den Schwerpunkten Geschlechtergleichstellung und Internationalität. Vielfalt ist eine enorme Stärke, die wir aktiv nutzen, um einen diversitätsbasierten Unternehmenswert zu schaffen. Deshalb findet sich Diversity als strategisch wichtiger

Anspruch mit zwei messbaren Zielen – Geschlechtergleichstellung und Internationalität – in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025 wieder. Der Diversity-Schwerpunkt ist eine der Hauptsäulen unserer Personalstrategie, die unter der strategischen Priorität der Führungskompetenzen als „Inspirierende Führungskräfte für leistungsstarke, vielfältige Teams“ definiert wurde. Um dies zu erreichen, haben wir Diversity-Ziele in unseren Personalprozessen, wie etwa Rekrutierung, Talent- und Nachfolgeplanung, Lernen und Führungskräfteentwicklung, verankert. Darüber hinaus beobachten wir laufend Kriterien wie Geschlecht, Alter, Hintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dienstalter und Gehaltsgleichstellung, um eine faire Behandlung und Chancengleichheit auf allen Karrierestufen zu gewährleisten. Gleichzeitig entwickeln wir kontinuierlich neue Initiativen und Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Vielfalt und Chancengleichheit in der OMV.



### Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene <sup>32</sup> auf 25% bis 2025
- ▶ Beibehaltung des hohen Anteils von 75% an Executives <sup>33</sup> mit internationaler Erfahrung <sup>34</sup>

### Stand 2020

- ▶ Frauenanteil auf Führungsebene: 20,7% <sup>35</sup>
- ▶ Executives mit internationaler Erfahrung: 76% <sup>35</sup>

### Aktionsplan zur Zielerreichung



Im Jahr 2020 definierten wir einen gemeinsamen Aktionsplan für die Geschäftsfunktionen und die Personalabteilung, um die Vielfalt in unserem Unternehmen zu stärken:

- ▶ Einstellung und Bewusstseinsbildung durch spezifische Maßnahmen und Initiativen zur Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen
- ▶ Diversity-Netzwerk: ein selbst organisiertes gruppenweites Netzwerk, das das Bewusstsein für spezifische Bedürfnisse stärkt, Unterstützung bietet und ein starkes Netzwerk innerhalb des Unternehmens aufbaut
- ▶ Aufrechterhaltung und laufende Verbesserung eines Arbeitsumfelds, in dem Mitarbeiterinnen ihr volles Potenzial entfalten können, indem es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt und die Elternschaft fördert
- ▶ In einigen Ländern bieten wir Folgendes an: OMV Kindergärten, Sommercamps, Gleitzeit, Homeoffice, 16 flexible Teilzeitmodelle, Stay-Connected Guide, Jobsharing

<sup>32</sup> Führungsebene: Executives und fortgeschrittene Karrierestufe

<sup>33</sup> Executives sind in diesem Fall Senior Vice Presidents.

<sup>34</sup> Internationale Erfahrung = drei oder mehr Jahre Arbeitsaufenthalt im Ausland

<sup>35</sup> Borealis Group, Gas Connect Austria GmbH, Avanti GmbH und DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. sind in diesem Wert nicht berücksichtigt.

- ▶ Maßgeschneiderte Schulungen und Informationen für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung in der OMV sicherzustellen
- ▶ E-Learning zu unbewusster Voreingenommenheit, weiterführendes Mentoring für Frauen und das Entwicklungsprogramm für weibliche Führungskräfte SHEnergy
- ▶ Gesprächsrunden zum Thema Karriereplanung, um unsere Mitarbeiterinnen sichtbarer zu machen und damit auch unsere Pipeline an zukünftigen weiblichen Führungskräften zu stärken
- ▶ Unterstützung der Führungskräfte bei der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds; das Problem der unbewussten Voreingenommenheit wird in unseren Leadership-Programmen behandelt
- ▶ Berücksichtigung des Kriteriums der Internationalität bei der Bewertung von Kandidatinnen und Kandidaten im Prozess der Rekrutierung von Führungskräften

Für 2021 planen wir weitere Veranstaltungen, wie beispielsweise Vortragsreihen, die auf Erfolgsgeschichten zum Thema Diversity basieren, und ein Coaching-Programm für neue Eltern, in dessen Rahmen sie weitere Informationen zur Elternzeit und zur zukünftigen Karriere- und Finanzplanung erhalten.

**SDG-Ziele:** 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; 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

## Frauenanteil auf Führungsebene

Die OMV hat sich dazu verpflichtet, den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen zu unterstützen. Das strategische Ziel besteht darin, auf Führungsebene die bestmögliche Diversität zu erreichen. Bis 2025 wollen wir den Frauenanteil in Führungspositionen von 20,7% auf 25% erhöhen.

Als Unternehmen in einer stark technisch orientierten Branche ist es für die OMV eine besondere Herausforderung, in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Der Frauenanteil im Gesamtkonzern liegt bei 25%.

Wir unterstützen die Erhöhung des Frauenanteils in der oberen Führungsebene mit einer Reihe von Initiativen, wie zum Beispiel Mentoring, Nachfolgeplanung, spezifischen Trainings und unserer Rekrutierungspolitik. Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance und länderspezifische Angebote wie Betriebskindergärten oder Sommercamps für Schulkinder erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

## Rekrutierung

Zur Förderung der Geschlechtervielfalt spiegelt unsere Einstellungspolitik unser Commitment zu Chancengleichheit wider: Für jede Position kommt mindestens eine Frau in die engere Auswahl. Internationalität als weiterer Schwerpunkt unserer Diversitätsstrategie findet im Rekrutierungsprozess insofern Berücksichtigung, als eine internationale Berufserfahrung bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Vorteil angesehen wird.

Geschlechtergleichstellung ist eines der Diversitätskriterien, nach denen wir die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder auswählen. Im Jahr 2020 beriefen wir mit Elena Skvortsova eine Frau als Chief Commercial Officer in den Vorstand. (Weitere Informationen dazu finden Sie im [Geschäftsbericht 2020](#).)

## Nachfolgeplanung

Unsere Diversitätsziele sind auch in die Nachfolgeplanung eingebettet: Bei der Identifizierung von Top Talenten wird Frauen bei gleicher Qualifizierung der Vorzug gegeben. Kürzlich führten wir Gesprächsrunden zum Thema Karrierepla-



nung ein, um unsere Mitarbeiterinnen sichtbarer zu machen und damit auch unsere Pipeline an zukünftigen weiblichen Führungskräften zu stärken.

## Schulungen

In Bezug auf dieses Ziel haben wir die Diversität in unseren Leadership Expectations und in allen Initiativen für unsere Führungskräfte verankert. In unseren Programmen zur Entwicklung von Führungskräften lag der Frauenanteil 2020 bei 42% (2019: 26%).<sup>36</sup> Zu unseren Entwicklungsaktivitäten gehören zum Beispiel Mentoring für weibliche Führungskräfte und spezifische Trainings zu Themen wie unbewusste Voreingenommenheit und Entscheidungsfindung. Im Jahr 2020 starteten wir das Pilotprogramm für Frauen in Führungspositionen SHEnergy, das sich auf die persönliche Förderung und Entwicklung von aktuellen und zukünftigen weiblichen Führungskräften konzentriert.

Wir unterstützen Frauen bereits in einer frühen vorberuflichen Phase bei ihrer technischen Ausbildung. Der Frauenanteil im Programm zur Absolventenförderung für technische Kompetenzen des Upstream-Bereichs der OMV lag 2020 bei 31% (2019: 27%).

## Executives mit internationaler Erfahrung

Internationale Erfahrung ist eine wichtige Voraussetzung, um eine Führungskraft bei der OMV zu werden. Wir planen und fördern mehr internationale Erfahrungen für unsere zukünftigen Führungskräfte durch einen verstärkten Fokus auf die Messung des Führungspotenzials und die Nachfolgeplanung in unseren Mitarbeiterbewertungsverfahren. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Karriereentwicklung](#).)

## Kompetenzmanagement und Personalentwicklung

### Akquisition von Talenten

Die Unternehmensstrategie 2025 sieht eine Fortführung des Wachstums und der Internationalisierung vor.

Der Aufbau und Erhalt von Talenten für internationales und integriertes Wachstum ist maßgeblich für die OMV. Intern konzentrieren wir uns auf Jobrotationen, Beförderungen und die Entwicklung von Fähigkeiten, um die Herausforderungen in Angriff zu nehmen, sowie auf innovative Lösungen zur Förderung unserer Belegschaft. Extern befassen wir uns verstärkt mit dem Aufbau von soliden Talent-Pipelines durch die Zusammenarbeit mit wichtigen Universitäten. Darüber hinaus bietet die OMV derzeit sowohl in unserer Raffinerie in Schwechat als auch an unserem Upstream-Standort in Gänserndorf Praktika und Lehrlingsprogramme an, die sich

hauptsächlich auf technische und kaufmännische Aspekte unserer Geschäftstätigkeit konzentrieren.

Um eine gleichbleibende Qualität im Rekrutierungsprozess zu gewährleisten, haben wir eine Online-Zufriedenheitsumfrage eingeführt, die vierteljährlich unter unseren Führungskräften, die an Rekrutierungsverfahren beteiligt sind, durchgeführt wird.

## Karriereentwicklung

Eine effektive Nachfolgeplanung trägt zum Management des Business-Continuity-Risikos bei und stellt den Erhalt des Personals als wertvollstes Gut der OMV sicher. „Personal Impact x Potential“ ist ein Evaluierungsinstrument, das zur Übermittlung von strukturellem Feedback im Zuge der Entwicklungsgespräche und Nachfolgeplanung eingesetzt wird. Führungskräfte evaluieren Personal Impact und Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und identifizieren Nachfolgerinnen und Nachfolger für geschäftskritische Positionen. Auf dieser Grundlage wird ein Entwicklungsplan für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt, um die Fähigkeiten, die sie für ihre zukünftigen Aufgaben benötigen, zu stärken. Darüber hinaus entwickelten wir unternehmensweite Karrierepfade, die die erforderlichen Erfahrungen und Fähigkeiten für diese Positionen aufzeigen.

Eine der Prioritäten der OMV Personalstrategie ist die Stärkung von Führungskompetenzen. Wir achten darauf, dass sich unsere Führungskräfte laufend weiterbilden und -entwickeln. Im Jahr 2020 nahmen mehr als 200 Führungskräfte an einem unserer konzernweiten Leadership-Programme teil. Diese Programme unterstützen sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neue Führungsaufgaben übernehmen, als auch aktuelle Führungskräfte, die ihre Grundkenntnisse in der Mitarbeiterführung auffrischen wollen.

Auf individueller Ebene bieten wir Mentoring an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtigen Karrierefragen zu beraten. Im Jahr 2020 boten 94 OMV Führungskräfte auf Board-, Executive- und fortgeschrittener Karrierestufe 130 aufstrebenden, angehenden und Toptalenten in der gesamten OMV ihre Dienste als Mentorinnen und Mentoren an. Die OMV garantiert wettbewerbsfähige Vergütungspakete und Benefits.

## Entlohnungs- und Leistungsmanagement

Ziel der OMV ist die Aufrechterhaltung einer einheitlichen Organisationsstruktur, in der Verantwortlichkeiten und die hierarchische Einordnung von Positionen klar und transparent ersichtlich sind.

Wir beobachten ständig Markttrends und internationale Best-Practice-Modelle, um hoch qualifizierte Talente aus aller Welt für uns zu gewinnen, zu motivieren und an unser Unter-



nehmen zu binden. Wir wollen langfristige Beschäftigungsverhältnisse aufbauen. Darüber hinaus fördern wir die Gehaltsgleichstellung auf allen Karrierestufen, indem wir beispielsweise einheitliche Eintrittsgehälter festlegen, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Zusätzlich stellen wir durch eine klar definierte Methodik eine faire und objektive Bewertung von Positionen sicher, die über alle Bereiche und Länder hinweg einheitlich ist. Das Ergebnis der Bewertung ist die Grundlage der Vergütungsentscheidung für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter.

Wir wollen die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch unsere prinzipiengeleitete Kultur steigern. Wir hinterfragen stets, was wir tun und wie wir es tun – nur so können wir das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voll ausschöpfen. Es gilt beide Aspekte zu berücksichtigen, wenn wir unsere Performance- und Entwicklungsziele festlegen, unseren Fortschritt prüfen, unsere Erfolge evaluieren und für diese schließlich jährlich entlohnt und anerkannt werden. Ziel unseres jährlichen Performance-Management-Prozesses ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Führungskräfte bei einer strukturierten und systematischen Planung der Performance- und Personalentwicklung im Unternehmen zu unterstützen.

Die allgemeinen Regeln für die Vergütung des Vorstands sind in der Vergütungspolitik festgelegt, und die individuellen Vergütungen der Vorstandsmitglieder werden im Corporate-Governance-Bericht bzw. ab dem Geschäftsjahr 2020 im jährlich erstellten Vergütungsbericht vollständig offengelegt. (Weitere Informationen zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und zur Vergütung der sowie zu Benefits für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV finden Sie auf der [OMV Website](#).)

## Anerkennungsprogramm

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können drei Arten von Auszeichnungen als Zeichen der Anerkennung für ihre Leistungen erhalten und an ihre Kolleginnen und Kollegen vergeben:

- ▶ **OMV Excellence Award:** Er würdigt herausragende Ergebnisse und maßgeblichen Einfluss im Zusammenhang mit strategischen Projekten oder Geschäftstransaktionen. Der Vorstand diskutiert und wählt in einer vierteljährlich stattfindenden Kalibrierung jene Projekte aus, die einen maßgeblichen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.
- ▶ **Job Excellence Award:** Er honoriert herausragende Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die üblichen Arbeitsanforderungen hinausgehen.

- ▶ **Principle in Action Award:** Er gewährt einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter unmittelbare Anerkennung für die Vorbildwirkung gemäß unseren Foundation-Prinzipien, die unsere Leistungsbereitschaft und Zusammenarbeit fördern.

Wir legen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahe, sich weiterzubilden, um ihre unterschiedlichen Kompetenzen zu vertiefen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren ihren Lernbedarf auf Basis lokaler Trainingsanforderungen, die sie bei der Ausarbeitung von konkreten Entwicklungsplänen in Bezug auf spezifische Karrierepfade, Kompetenzen und berufliche Ziele unterstützen.

Die vier Kernkompetenzen, in denen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Bedarf weiterentwickeln können, sind: fachliche und technische Kompetenzen, OMV spezifische Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und Führungskompetenzen.

## Schulungen

Der Schwerpunkt unserer fachlichen und technischen Trainings liegt auf dem Erhalt einer kompetenten und leistungsfähigen Belegschaft. Diese Trainings werden jährlich gemäß unserem Personalbedarf geplant und bereitgestellt.

Wir befürworten die Nutzung von Online-Ressourcen für Trainingszwecke. Die Ausweitung unserer Online-Lerninhalte bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konsistente Trainingsinhalte sowie den weltweiten Zugriff auf diese. Im Jahr 2020 erlebten wir demzufolge einen Anstieg in der Nutzung von Online-Kursen und Online-Materialien. Darüber hinaus legten wir aufgrund der Covid-19-Pandemie besonderes Augenmerk auf virtuelle Schulungen. Wir stellten nicht nur viele unserer Präsenzkurse auf Webinare um, sondern boten auch unseren internen Trainerinnen bzw. Trainern und Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmern umfassende Unterstützung bei Online-Kursen an. So konnten wir auch im Jahr 2020 wieder eine umfassende Auswahl an Lern- und Entwicklungsangeboten bereitstellen. Zum Ende des Jahres können wir mit Stolz berichten, dass wir die Teilnahmequote so hoch halten konnten wie im Vorjahr.

Das Lernen am Arbeitsplatz ist und bleibt jedoch ein wichtiges Element in der Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir ermutigen sie zu dieser Art des Lernens: So können sie ihre beruflichen Fertigkeiten und erlernten Kompetenzen direkt in der Arbeit anwenden und in die Kultur der OMV einbringen. Gemäß unserem 70:20:10-Ansatz entfallen 70% auf das Lernen am Arbeitsplatz, 20% auf das Lernen von anderen und 10% auf das Lernen in Kursen.