



Geschäftsgrundsätze und soziale Verantwortung

Wir handeln an allen Standorten nach den höchsten internationalen ethischen Standards. Die OMV hat den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und befürwortet die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in vollem Umfang. Mit unseren globalen Aktivitäten möchten wir die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen unterstützen.

Geschäftsgrundsätze und Korruptionsbekämpfung

Korruptionsbekämpfung und die Verhinderung von wettbewerbswidrigem Verhalten sind ein Kernaspekt des wesentlichen Themas „Wirtschaftliche Auswirkungen und Geschäftsgrundsätze“. Die OMV ist Unterzeichnerin des UN Global Compact. Obwohl wir unseren Hauptsitz in Österreich haben – einem Land mit hohen Geschäftsethikstandards –, sind wir in mehreren Staaten im Mittleren Osten, in Asien-Pazifik, Nordafrika sowie Mittel- und Osteuropa tätig, die der Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perception Index; CPI) von Transparency International als Hochrisikoländer einstuft. Wir bemühen uns, branchenspezifische Bestechungs- und Korruptionsrisiken zu vermeiden. Auch unsere Reputation ist uns sehr wichtig. Deshalb legen wir größten Wert darauf, die einheitliche Einhaltung unserer Geschäftsethikstandards überall sicherzustellen, wo wir tätig sind. Die Einhaltung von Ethikstandards ist ein nicht verhandelbarer Wert, der vor allen Geschäftsinteressen Priorität hat. Die absolute Verbindlichkeit dieses Ziels gilt auf allen Ebenen der OMV – vom Topmanagement bis zu den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Von unseren Geschäftspartnerinnen und

-partnern erwarten wir dasselbe Verständnis von und dieselbe Verpflichtung zu ethischen Standards. Jede geschäftliche Aktivität, von der Planung der Geschäftsstrategie bis zum Tagesgeschäft, wird an der Einhaltung von Ethikstandards wie dem Code of Conduct und dem Code of Business Ethics gemessen.

Regulatorischer Rahmen für Geschäftsethik

Der OMV Konzern verfolgt in Bezug auf Bestechung, Betrug, Diebstahl und andere Formen der Korruption eine Null-Toleranz-Politik. Auf der Grundlage dieser Politik verpflichtet sich der OMV Konzern, sämtliche potenziellen Verstöße gegen Richtlinien im frühestmöglichen Stadium aufzudecken, jede Nichteinhaltung gründlich zu untersuchen und angemessene organisatorische Maßnahmen oder Sanktionen für die beteiligten Personen festzulegen. Die Integrität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Basis für das Vertrauen, das unsere Kundinnen und Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie andere Stakeholder unserem Unternehmen entgegenbringen.

Die regulatorischen Maßnahmen der OMV, die Ethikgrundsätze und -standards etablieren und unseren Ansatz für ethisches Verhalten leiten, sind unser Code of Business Ethics, eine interne Richtlinie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV, sowie unser Code of Conduct³⁷, eine externe Richtlinie für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnerinnen bzw. -partnern und unseren Stakeholdern. Die durch diese Dokumente etablierten Verfahren werden bei jeder voll konsolidierten Tochtergesellschaft der OMV umgesetzt und gelten für jede Person, die für die OMV arbeitet. Wir fordern von allen Parteien, mit denen wir Beteiligungsverträge wie beispielsweise Joint Ventures

³⁷ Unseren Code of Conduct und eine Broschüre mit den Schlüsselementen unseres Code of Business Ethics finden Sie unter: <https://www.omv.com/de/business-ethics-and-anti-corruption>



eingehen, die Einhaltung internationaler Geschäftsgrundsätze. Unternehmen, die Dienstleistungen für die OMV erbringen (z.B. Lieferantinnen und Lieferanten), müssen Verfahren zur Korruptionsbekämpfung befolgen, die den Grundsätzen des Code of Business Ethics der OMV und den Geschäftsethikstandards der OMV gemäß dem Code of Conduct entsprechen. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Lieferkette](#).)

Die Unternehmensführung verpflichtet sich, einen ethischen von Vertrauen und Integrität geprägten Standard in unserem Tagesgeschäft zu etablieren und zu pflegen. Die Mitglieder unseres Senior Managements unterzeichnen eine Compliance-Erklärung, um zu bestätigen, dass ihr Verhalten dem Code of Business Ethics entspricht. Neue Mitglieder des Senior Managements werden zu Beginn ihrer Tätigkeit über die Integritätsstandards der OMV informiert.

Das Compliance-Management-System der OMV

Die OMV verfügt über ein umfassendes Compliance-Management-System mit Richtlinien, Audits und Schulungen. Das System zielt darauf ab, die Richtlinien zur Geschäftsethik der OMV im gesamten Unternehmen zu verankern und deren korrekte Umsetzung zu gewährleisten.

Im Jahr 2020 wurden 496 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich in Business Ethics geschult. Wir überwachen bei allen Geschäftstätigkeiten auch die Einhaltung der für die OMV geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Kapitalmarktrecht, Kartellrecht sowie internationale Handelssanktionen und Embargos. In diesen Compliance-Bereichen wurden 2020 persönliche Schulungen für 339 Personen durchgeführt.³⁸

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV werden aufgefordert, regelmäßig an Compliance-Schulungen zu Themen teilzunehmen, die für verschiedene Aufgabengebiete relevant sind. Das Compliance-Management-System wird konzernweit durch die Zusammenarbeit zwischen zentralen Managementfunktionen und lokalen Verantwortlichen in allen Ländern umgesetzt, in denen die OMV tätig ist. Diese internationale Compliance-Organisation, die die Umsetzung der Ethikstandards der OMV konzernweit sicherstellen soll, besteht aus 37 Compliance-Expertinnen und -Experten.

Im Jahr 2013 wurde die OMV als erstes österreichisches Unternehmen nach dem strengen und umfassenden IDW-Prüfungsstandard 980 zertifiziert, dem maßgeblichen Zertifizierungsstandard für DAX- und ATX-Unternehmen. Das Compliance-Management-System der OMV wird regelmäßig geprüft und wurde 2017 nach IDW PS 980³⁹ rezertifiziert. Externe und interne Risikofaktoren, insbesondere Veränderungen des regulatorischen Rahmens sowie

jüngste Entwicklungen oder Vorfälle, werden laufend überwacht, um deren mögliche Auswirkungen auf das ständige Risikopotenzial der OMV zu beurteilen. Diese laufende Risikoanalyse schließt auch eine institutionalisierte halbjährliche Risikoanalyse im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements (UWRM) der OMV ein.

Verhinderung von Korruption

Bevor wir in einem neuen Land tätig werden, führen wir eine gründliche Analyse der Situation in diesem Land im Hinblick auf Geschäftsethik und Sanktionsgesetze durch. Die Eingangsbewertung der Geschäftsethik (Business Ethics Entry Assessment) berücksichtigt auch eine Analyse des Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International für das jeweilige Land. Auf der Grundlage des Bewertungsergebnisses wird die Corporate Governance an den lokalen Standorten angepasst, um die Einhaltung der Ethikstandards der OMV zu gewährleisten.

Die OMV hat einen Prozess zur Überprüfung sowohl potenzieller neuer als auch bestehender Geschäftspartnerinnen und -partner anhand von EU- und US-Sanktionslisten implementiert. Zusätzlich zu diesen Sanktionsprüfungen werden vor einem Vertragsabschluss oder bei Bedarf auch während der Geschäftsbeziehung umfassendere Due-Diligence-Prüfungen durchgeführt.

Insbesondere werden Partnerinnen und Partner von M&A-Transaktionen und strategischen Partnerschaften oder Geschäftspartnerinnen und -partner, die bereits im Zusammenhang mit kriminellen Verhalten im Rampenlicht der Medien standen, eingehend überprüft. Eine derartige Überprüfung umfasst potenzielle Geschäftspartnerinnen und -partner, deren direkte und indirekte Aktionärinnen und Aktionäre, andere Investorinnen und Investoren sowie die Endbegünstigten von direkt oder indirekt involvierten juristischen Personen. Zu diesem Zweck verlangt die OMV von ihren Geschäftspartnerinnen und -partnern Informationen zu Korruption, Geldwäsche, anderen strafbaren Handlungen und diesbezüglichen Sanktionen gemäß dem standardisierten „Know Your Customer“- (KYC-) Fragebogen der OMV.

Deutliche Warnsignale sind Verbindungen zu Regierungsvertreterinnen und -vertretern sowie zu anderen Personen und Unternehmen, die in öffentlichkeitswirksamen Medienberichten im Zusammenhang mit politischen Affären und Korruptionsfällen genannt werden, oder sanktionierten Körperschaften sowie jede andere vermutete Verwicklung in kriminelles Verhalten. In Fällen, in denen Vermittlerinnen bzw. Vermittler, Lobbyistinnen bzw. Lobbyisten oder Beraterinnen bzw. Berater beauftragt werden, nutzen wir ein externes Dienstleistungsunternehmen, um umfassende Recherchen, einschließlich Feldforschung, durchzuführen. Darüber hinaus beinhalten die vom Einkauf

³⁸ Alle Compliance-Daten ohne Borealis. Borealis Daten sind im Borealis Jahresbericht enthalten.

³⁹ IDW PS 980 legt die Grundsätze der ordnungsmäßigen Prüfung von Compliance-Management-Systemen fest.

der OMV durchgeführten Lieferantenbewertungen eine Compliance-Analyse.

Im Jahr 2020 führte unsere interne Revisionsabteilung 14 interne Konformitätsprüfungen (10 bei der OMV und 4 bei der OMV Petrom) über die gesamte Bandbreite der Themen im Bereich Geschäftsethik durch. Risikobezogene Audits, einschließlich Untersuchungen zu Betrugs- und Korruptionsbelangen, sind ein wesentlicher Bestandteil der Abteilung Corporate Internal Audit. Zusätzliche vorbeugende Maßnahmen wurden für die OMV Petrom in Form von Überprüfungen des Hintergrunds der Geschäftspartnerinnen und -partner (sogenannte Third-Party Checks) der OMV Petrom ergriffen. Neben der Stärkung des Bewusstseins von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Schulungen haben wir Kanäle zur frühzeitigen Feststellung ethischen Fehlverhaltens eingerichtet. Um vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung großer finanzieller Verluste oder Reputationsschäden zu ergreifen, sind rechtzeitige Mitteilungen von entscheidender Bedeutung. Beobachtet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten bzw. einen Verstoß gegen interne Regeln oder gesetzliche Vorschriften oder erhält davon Kenntnis, unabhängig davon, ob diese von anderen Mitarbeitenden oder einer Geschäftspartnerin

bzw. einem Geschäftspartner begangen werden, sollte diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter den Vorfall melden.

Neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind andere Stakeholder ebenfalls eine wertvolle Informationsquelle. Auch sie können uns bei der Feststellung von Verstößen gegen Ethikstandards unterstützen. Zu diesem Zweck hat der OMV Konzern einen Whistleblower-Mechanismus eingeführt – die sogenannte „Integrity Platform“. Sie ist für alle Personen online zugänglich (omv-group.integrityplatform.org). Alle Personen können dort Probleme im Zusammenhang mit Korruption, Bestechungsgeldern, Interessenkonflikten, Kartellgesetzen oder dem Kapitalmarktrecht melden. Die Meldung kann auf Wunsch anonym erfolgen. Besonderer Schutz wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer Eigenschaft als Whistleblower gewährt. Das Handeln als Whistleblower bringt keine nachteiligen Konsequenzen mit sich. Die Meldung wird analysiert, und innerhalb von zehn Tagen wird eine Antwort über dieselbe Plattform bereitgestellt. Werden Personen ermittelt, die gegen Ethikstandards verstoßen haben, wird die Angelegenheit an das Whistleblowing Committee weitergeleitet, dem auch Mitglieder des Senior Managements angehören.



Null Korruptionsfälle; null Vorfälle, bei denen Verträge mit Geschäftspartnerinnen bzw. -partnern oder Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden

Null öffentliche Korruptionsverfahren, die im Berichtszeitraum gegen das Unternehmen oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestrengt wurden

Ein ⁴⁰ im Berichtszeitraum anhängiges oder abgeschlossenes Gerichtsverfahren in Bezug auf Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung und Verstöße gegen Kartell- und Monopolrecht, in die das Unternehmen als Partei involviert war

16

SDG-Ziel: 16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

Schulungen zu Business Ethics

Die Gewährleistung, dass jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter unsere ethischen Werte und Grundsätze in vollem Umfang kennt, ist für uns von strategischer Bedeutung. Diese Mission ist eines der Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025.

Im Jahr 2020 förderte die OMV den Informationsaustausch zwischen der zentralen Compliance-Abteilung und den bestellten lokalen Compliance Officers. Dazu gehörten Schulungen mit Fokus auf Risiken, die aufgrund der bisherigen Berichte und Erfahrungen der lokalen Compliance Officers identifiziert wurden.

⁴⁰ Am 6. Oktober 2020 hat die polnische Wettbewerbsbehörde UOKiK eine Entscheidung in Bezug auf die Finanzierung der Erdgaspipeline Nord Stream 2 durch die OMV erlassen. In dieser Entscheidung kam die UOKiK zu dem Schluss, dass diese Finanzierungsvereinbarung gegen die polnischen Fusionskontrollvorschriften verstößt, und verhängte eine Geldbuße in Höhe von EUR 19,571 Mio gegen die OMV. Die OMV teilt die rechtliche Analyse dieser Entscheidung nicht und geht dagegen in Berufung.



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

- ▶ Förderung des Bewusstseins für ethische Werte und Prinzipien: Durchführung von persönlichen oder Online-Business-Ethics-Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stand 2020

- ▶ 496 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden persönlich bzw. virtuell in Business Ethics geschult.

Aktionsplan zur Zielerreichung



- ▶ Neustart des E-Learnings zum Thema Business Ethics für alle Angestellten im Jahr 2021
- ▶ Verbesserung der Kommunikation zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und der Compliance-Abteilung durch die Einführung einer App, die Informationen bereitstellt und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine direkte Interaktion mit der Compliance-Abteilung ermöglicht
- ▶ Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen für die Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie der EU

SDG-Ziel: 16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

In Business-Ethics-Schulungen erfahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie man mit Einladungen, Geschenken und möglichen Interessenkonflikten umgeht. Darüber hinaus werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Themen Spenden und Sponsoring sowie zu den Anforderungen im Umgang mit Vermittlerinnen bzw. Vermittlern und Lobbyistinnen bzw. Lobbyisten geschult.

Die Online-Business-Ethics-Schulungen richten sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV und der OMV Petrom, während die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Präsenzs Schulungen nach risikospezifischen Kriterien, wie zum Beispiel Tätigkeit im Vertrieb oder im Einkauf, ausgewählt werden. Sie werden innerhalb eines dreijährigen Schulungszyklus zur Teilnahme eingeladen.

Die von uns angebotenen Schulungen zum Kartellrecht konzentrieren sich auf die Regeln für den Umgang mit Mit-

bewerberinnen und Mitbewerbern, Kundinnen und Kunden sowie Lieferantinnen und Lieferanten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auch zum Verhalten in Märkten geschult, in denen die OMV eine marktbeherrschende Rolle einnimmt. Ein Überblick über bestehende Sanktionsregeln und Handelsverbote rundet das Schulungsangebot ab.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Online- und Präsenzs Schulungen werden im Laufe des dreijährigen Schulungszyklus nach risikospezifischen Kriterien ausgewählt und zur Teilnahme eingeladen.

Alle Zielgruppen werden zu Beginn des Schulungszyklus auf Basis der bestehenden Organisation definiert. Organisatorische und personelle Veränderungen während eines Schulungszyklus werden kontinuierlich berücksichtigt.



Compliance-App für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt

Im Jahr 2020 führte die OMV eine Compliance-App ein, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihren Mobiltelefonen nutzen können. Sie ermöglicht den schnellen Zugriff auf Ressourcen und dazugehörige Tools für alle Compliance-Belange. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Anfragen zu sämtlichen Business-Ethics-Themen stellen, wie zum Beispiel zu Geschenken, Einladungen oder Interessenkonflikten; ihre Sponsorships oder ihre Spenden prüfen und registrieren lassen; neue Geschäftspartnerinnen und -partner anhand von Handelssanktions- und Embargolisten prüfen lassen; lernen, wie man mit Insiderinformationen umgeht und Handelsgenehmigungen beantragt; nützliche Anleitungen zu allen Ethik-Themen abrufen und Berichte über ethisches Fehlverhalten über den sicheren Nachrichtendienst der Integrity Platform übermitteln.

16

SDG-Ziel: 16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

Steuertransparenz

Unsere Geschäftstätigkeiten generieren einen hohen Steueraufwand in unterschiedlichster Form. Wir zahlen Körperschaftsteuern, Lizenzgebühren, Produktionssteuern, Stempelgebühren, Steuern im Zusammenhang mit Löhnen und Gehältern sowie andere Steuern. Darüber hinaus behalten wir Lohnsteuern und indirekte Steuern wie Verbrauchs- und Umsatzsteuer ein und führen diese ab. Die Steuern, die wir bezahlen und einbehalten, machen einen wesentlichen Teil unseres wirtschaftlichen Beitrags in den Ländern aus, in denen wir tätig sind. Die OMV verpflichtet sich, Steuergesetze auf verantwortungsvolle Weise einzuhalten sowie offene und konstruktive Beziehungen zu Steuerbehörden zu pflegen. Dies spiegelt sich auch in der Steuerstrategie der OMV wider. Im Jahr 2020 veröffentlichten wir unsere neue [Steuerstrategie](#).

Unsere Steuerplanung unterstützt die Geschäftstätigkeit der OMV und berücksichtigt unsere kommerziellen und wirtschaftlichen Aktivitäten. Die OMV betreibt keine aggressive Steuerplanung mit künstlichen Strukturen, die lediglich zur Steuerersparnis eingerichtet werden, oder mit Transaktionen ohne wirtschaftliche Substanz, die auf die Erlangung unzulässiger Steuervorteile abzielen.

Wir halten uns an die geltenden Steuergesetze und versuchen, das Risiko von Unsicherheiten oder Streitigkeiten zu begrenzen. Wir führen Transaktionen zwischen Unternehmen des OMV Konzerns zu marktüblichen Bedingungen und in Übereinstimmung mit den aktuell geltenden OECD-Grundsätzen durch.

Unsere Konzerngesellschaften werden in Ländern mit geeigneter Rechtsprechung unter Berücksichtigung unserer

Geschäftstätigkeiten und des vorherrschenden regulatorischen Umfelds gegründet. Die OMV vermeidet die Errichtung von Tochtergesellschaften in Ländern, die sich nicht an internationale Standards hinsichtlich Transparenz und Informationsaustausch in Steuersachen halten, außer wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und nicht im Widerspruch zu unseren Geschäftsethikgrundsätzen und unserem Code of Conduct steht.

Seit 2016 erfüllt die OMV die Verpflichtung (EU-Rechnungslegungsrichtlinie umgesetzt in § 267c des österreichischen Unternehmensgesetzbuches), Zahlungen an staatliche Stellen zu melden, und veröffentlicht Zahlungen an staatliche Stellen im Zusammenhang mit Explorations- und Fördertätigkeiten – wie beispielsweise Produktionszahlungsansprüche, Steuern oder Lizenzgebühren – im Konzernabschluss. (Weitere Informationen dazu finden Sie im [Geschäftsbericht 2020](#) im Abschnitt Bericht über Zahlungen an staatliche Stellen.)

Darüber hinaus berichtet die OMV Zahlungen an staatliche Stellen wie Steuern oder Lizenzgebühren im Zusammenhang mit Explorations- und Fördertätigkeiten in Ländern, die Teil der Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) sind.

Wir übermitteln den österreichischen Steuerbehörden außerdem einen länderbezogenen Bericht (Country-by-Country Report; CbCR) für den OMV Konzern. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit der Maßnahme 13 des Base Erosion and Profit Shifting (BEPS) Action Plan der OECD. Der CbCR ist ein jährlicher Bericht, der wesentliche Elemente des Jahresabschlusses nach Steuerhoheit aufschlüsselt.

Politische Einflussnahme

Die OMV bemüht sich um das Vertrauen der Stakeholder, indem sie einen hohen Standard der Unternehmensführung, Transparenz und Vorhersehbarkeit umsetzt. Aus diesem Grund bekennt sich die OMV zur Erfüllung des Österreichischen Corporate Governance Kodex und verbietet in diesem Zusammenhang durch ihren Code of Business Ethics jegliche Unterstützung politischer Parteien einschließlich Spenden. Dementsprechend tätigten wir im Jahr 2020 keine Spenden an politische Parteien.

Wir beteiligen uns an politischen und regulatorischen Initiativen – sowohl auf EU- als auch auf Länderebene – in unseren Interessengebieten einschließlich Energie, Umwelt, Klimawandel, Handel und dergleichen. Die OMV unterhält eine eigene Abteilung für Public Affairs. Wir halten uns an alle Berichtspflichten auf EU- und Länderebene und erfüllen alle Anforderungen an Transparenz.

Gemäß unserer Verpflichtung zur Transparenz in Bezug auf Maßnahmen zum Klimaschutz berichtet die OMV nicht nur über ihre eigene Position und Aktivitäten zum Klimaschutz, sondern auch über die Position der Branchenverbände, in denen die OMV Mitglied ist. Anfang 2020 wurde ein Überprüfungsprozess eingerichtet, um sicherzustellen, dass die wichtigsten Verbände, in denen die OMV Mitglied ist, auch das Pariser Abkommen unterstützen. Im Jahr 2020 wurden zwölf wichtige Branchenverbände überprüft, um festzustellen, ob eine Mitgliedschaft der OMV weiterhin angemessen ist. Die OMV überwacht dieses Thema kontinuierlich und wird in Zukunft jährlich darüber berichten. Unser Bericht für 2020 steht auf der [OMV Website](#) zur Verfügung.

Menschenrechte

Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten in allen Aspekten unserer Tätigkeit leiten. Die OMV hat 2003 den UN Global Compact unterzeichnet und bekennt sich in vollem Umfang zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Wir lernen aus internationalen Erfahrungen und bewährten Praktiken und arbeiten laufend an der Verbesserung unserer Managementsysteme für Menschenrechte und unserer Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Als Mitglied des UN Global Compact Netzwerks Österreich und des internationalen Verbands der Öl- und Gasindustrie für Umwelt- und Sozialbelange IPIECA profitieren wir von der professionellen Unterstützung international anerkannter externer Expertinnen und Experten. Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentraler Bestandteil des wesentlichen Themas „Menschenrechte und Anrainergemeinden“.

Wir sind in Ländern tätig, in denen Menschenrechte nicht immer nach international anerkannten Menschenrechtsstandards eingehalten und geschützt werden. Die primäre Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte liegt bei den Regierungen. Wir übernehmen jedoch die Verantwortung dafür, die Menschenrechte im Zusammenhang mit all unseren geschäftlichen Aktivitäten zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen sowie sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen im Sinne des derzeitigen internationalen Rechts mitschuldig machen. Im Jahr 2020 waren wir in zehn Ländern mit erhöhten Menschenrechtsrisiken tätig. Uns als Unternehmen muss daher bewusst sein, welche Auswirkung wir auf die Menschenrechte haben. Wir müssen dafür sorgen, dass wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nicht gegen Menschenrechte verstoßen. Die OMV hält sich bei der Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Verantwortung strikt an geltendes nationales Recht. Um zu gewährleisten, dass die nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen den Menschenrechtsstandards der OMV entsprechen, führen wir vor der Aufnahme unserer Geschäftstätigkeit in einem Land eine Länderprüfung zur Menschenrechtssituation durch. Wenn nationale Gesetze unter den OMV Standards liegen, die auf internationalem Recht zum Schutz der Menschenrechte basieren, richtet sich die OMV nach ihren eigenen höheren Standards, sofern dies nicht im Widerspruch zu geltendem Recht steht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV und von Vertragsunternehmen sowie Behörden, Gesetzgeberinnen und Gesetzgeber, Investorinnen und Investoren, Aktionärinnen und Aktionäre, Gemeinden, Kundinnen und Kunden und Nichtregierungsorganisationen erwarten alle, dass wir die Menschenrechte respektieren und daran festhalten. Die Forderung unserer Stakeholder, die Menschenrechte zu respektieren, definiert die treibenden Kräfte hinter unseren diesbezüglichen Richtlinien. Das OMV Menschenrechts-Statement beschreibt, wie wir unsere Verantwortung für die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte im geschäftlichen Umfeld verstehen und wahrnehmen. Es wurde vom Vorstand genehmigt und bildet unsere Leitlinie für den alltäglichen Umgang mit dem Thema Menschenrechte in allen Aspekten unseres Geschäftslebens.

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte liegt bei den jeweiligen Geschäftsführerinnen und -führern. Für Menschenrechtsfragen zuständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen für die notwendige Sorgfalt an den Betriebsstandorten. Sie werden dabei von drei Menschenrechtsmanagerinnen auf Konzernebene unterstützt (bei der OMV, der SapuraOMV und der OMV Petrom). Aktionspläne und Abhilfemaßnahmen werden von den jeweiligen Funktionen umgesetzt und berichtet, je nachdem, um welchen Menschenrechtsaspekt es sich handelt. So zum Beispiel befasst sich die Personalabteilung mit Menschenrechtsfragen im Zusammenhang mit dem

Arbeitsrecht, während der Einkauf für das Management von Menschenrechtsaspekten in der Lieferkette verantwortlich ist. Die HSSE-Abteilung ist wiederum für sicherheitsrelevante Menschenrechtsfragen zuständig, und die Funktion Community Relations und Entwicklung setzt die OMV Politik in Bezug auf die Auswirkungen der Menschenrechte auf lokale Gemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen um. International anerkannte externe Expertinnen und Experten unterstützen die OMV bei der Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Unternehmens.

Seit 2008 bilden wir unsere Verantwortungsbereiche in einer umfassenden Menschenrechtsmatrix ab. Sie dient als Grundlage für unsere Menschenrechtsaktivitäten und unterstützt uns dabei, unsere Herausforderungen und Aktivitäten zu bewerten und unsere Maßnahmen nach ihrer Priorität einzustufen. Dabei unterscheiden wir zwischen wesentlichen, erwarteten und wünschenswerten Maßnahmen. Die Prioritäten in unserer Matrix werden von uns regelmäßig überprüft und an internationale Best Practices sowie die neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet der Menschenrechte angepasst.

Die OMV Menschenrechtsmatrix umfasst Verantwortlichkeiten in den folgenden Bereichen:

- ▶ Menschenrechts-Risikomanagement im Allgemeinen, einschließlich der Einhaltung nationaler und internationaler Normen, Menschenrechtsschulungen, Beschwerdemechanismen und organisatorischer Strukturen
- ▶ Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, einschließlich der Umsetzung geeigneter Leitlinien und Sensibilisierungsmaßnahmen
- ▶ Sicherheit, einschließlich präventiver, defensiver und am Gemeinwesen orientierter Sicherheitsansätze, klarer Richtlinien sowie Supervision und Trainings für Sicherheitskräfte
- ▶ Arbeitsschutz und Gesundheit, einschließlich des Managementsystems der OMV für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie entsprechender Vorkehrungen in den Communities
- ▶ Arbeitsrecht, einschließlich angemessener Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Tarifverhandlungen und Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel
- ▶ Recht auf Bildung, einschließlich der Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Unterstützung der Grundausbildung in den umliegenden Gemeinden
- ▶ Eigentum und Lebensstandard, einschließlich Landrechten und Armutsbekämpfung

- ▶ Anrainergemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen, einschließlich auf Kenntnis der Sachlage gegründeter vorheriger Konsultation (Free, Prior, and Informed Consultation) gemäß dem IFC Performance Standard 7⁴¹ und dem ILO-Übereinkommen 169⁴²
- ▶ Privatsphäre und Familienleben, einschließlich des Schutzes personenbezogener Daten und angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen

Die Verantwortung der OMV für den Schutz der Menschenrechte gilt gleichermaßen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Hinblick auf Gleichbehandlung, angemessene Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung) wie für die Außenwelt, so zum Beispiel für unsere Lieferantinnen und Lieferanten, Gemeinden, indigene Bevölkerungsgruppen und die Gesellschaft als Ganzes. Unsere externe Verantwortung in Bezug auf Menschenrechte umfasst insbesondere Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, Sicherheit, primäre Gesundheitsversorgung, Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette (wie gerechte Löhne und Arbeitszeiten), Bildung, Armutsminderung, Landrechte sowie auf Kenntnis der Sachlage gegründete vorherige Konsultation (Free, Prior, and Informed Consultation). Wir konzentrieren uns insbesondere auf die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Menschenrechte von schwächeren Gruppen, wie etwa von indigenen Bevölkerungsgruppen, Frauen und Kindern.

Laut UN-Leitprinzipien ist ein wirksamer Beschwerdemechanismus eine entscheidende Maßnahme, um die Einhaltung unserer Menschenrechtsverpflichtung zu gewährleisten, sowie eine Quelle des kontinuierlichen Lernens zur Verbesserung der Menschenrechtsleistung von Unternehmen. Bei der OMV werden Menschenrechtsbeschwerden der lokalen Bevölkerung sowie von Lieferantinnen und Lieferanten über den Community-Beschwerdemechanismus (Community Grievance Mechanism; CGM) eingereicht und dann vor Ort sowie auf Konzernebene analysiert. Im Jahr 2020 wurden keine Fälle (2019: keine Fälle) von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Verstößen gegen Rechte indigener Bevölkerungsgruppen oder sonstigen Menschenrechtsverletzungen gemeldet. Im Jahr 2020 hat die OMV ihre Community-Beschwerdemechanismen anhand der UN-Wirksamkeitskriterien bei der OMV Neuseeland bewertet und einen CGM in Übereinstimmung mit den Wirksamkeitskriterien erarbeitet, der bei der SapuraOMV in Malaysia eingeführt werden soll. (Weitere Informationen zum Community-Beschwerdemechanismus und zu den Überprüfungen finden Sie im Abschnitt [Community Relations und Entwicklung](#).)

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV können auf verschiedene Kanäle zur Meldung von Problemen und Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten zugreifen. Die Integrity Platform steht zum Beispiel sämtlichen Personen im Konzern zur Verfügung (mehr dazu im Abschnitt [Verhinderung von Korruption](#)).

41 Der IFC (International Finance Corporation) Performance Standard über indigene Völker erkennt an, dass indigene Völker als soziale Gruppen mit Identitäten, die sich von den Mainstream-Gruppen in den nationalen Gesellschaften unterscheiden, oft zu den am stärksten marginalisierten und verwundbaren Teilen der Bevölkerung gehören.

42 Das Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO), das ILO-Übereinkommen 169, ist das wichtigste verbindliche internationale Übereinkommen, das die spezifischen Rechte indigener Völker anerkennt.

PetrOmbudsman bei der OMV Petrom ist jene Stelle, an die sich Mitarbeiterinnen 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 Bezug auf Diskriminierung, Arbeitnehmervertretungen in einem schwierigen Umfeld und Mutterschutz in einem persönlichen Gespräch mit Menschenrechtsmanagerinnen bzw. -managern, Personalvertreterinnen und -vertretern und Betriebsratsmitgliedern vorbringen.

Sorgfaltspflicht

Die OMV hat Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen entwickelt, um die Risiken für Menschenrechtsverletzungen in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit zu beurteilen – noch bevor wir in einem neuen Land tätig werden oder Unternehmen akquirieren. Menschenrechte sind eines der Kriterien, die das Engagement der OMV in einem Land bestimmen, und werden dem zuständigen Vorstandsmitglied vor der Entscheidung über ein Engagement in einem Land dargelegt. Aus diesen Risikobewertungen leiten wir konkrete Maßnahmen ab, um das Risiko einer direkten und indirekten Beteiligung an potenziellen Menschenrechtsverletzungen zu verringern. In allen Phasen des Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf Menschenrechte verwenden wir die OMV Menschenrechtsmatrix als gemeinsamen Standard. Dabei stellen wir die Gegebenheiten vor Ort den in der Matrix definierten konkreten Verantwortlichkeiten gegenüber und identifizieren alle Lücken, auf die wir uns konzentrieren müssen. Dieser Ansatz stellt sicher, dass alle potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte identifiziert werden – sei es in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Diversity, arbeitsbezogene Themen (z.B. Mindestlohn und angemessene Ruhezeiten), die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen oder die Menschenrechte in der Lieferkette.

Im Jahr 2020 beauftragten wir einen externen Menschenrechtsexperten mit einer Beurteilung der Menschenrechtssituation in den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE). Diese Länderbewertung untersuchte menschenrechtliche Aspekte und die daraus folgenden potenziellen operativen und Reputationsrisiken im Zusammenhang mit unserem geschäftlichen Engagement in diesem Land. Wir identifizierten generelle Bedenken im Bereich von Arbeitnehmerrechten (wie z.B. Gewerkschaftsrechten, Rechten von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) und Menschenrechten in der Lieferkette (wie z.B. das Risiko von Kinder- und Zwangsarbeit). Je nach Umfang und Art des zukünftigen Engagements im Land können diese potenziell zu konkreten Menschenrechtsrisiken werden. Auf Basis unserer Analyse und der Ergebnisse erstellen wir einen Aktionsplan, um mögliche Risiken im Zusammenhang mit unserem geschäftli-

chen Engagement zu mindern und die Compliance der OMV mit ihren Verpflichtungen zu internationalen Menschenrechtsstandards sicherzustellen. In Malaysia hat die SapuraOMV ihr eigenes Menschenrechts-Statement unterzeichnet und veröffentlicht. Im Jahr 2020 wurden Menschenrechtsaspekte auch in eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung integriert.

Auch unsere laufenden Aktivitäten werden regelmäßig auf das Risiko von Menschenrechtsverletzungen hin überprüft. Die Sorgfaltsprüfung beginnt mit einer ersten Risikoeinstufung auf Länderebene: Jedes Land, in dem wir tätig sind (oder tätig werden wollen), wird auf der Grundlage umfassender Menschenrechtsdaten und Konsultationen mit internen und externen Expertinnen und Experten beurteilt. Die Länder werden in Niedrig-, Mittel- und Hochrisikoländer, Länder mit dem höchsten kontrollierbaren Risiko und No-go-Länder mit unkontrollierbarem Risiko eingeteilt. Auf der Grundlage dieser Einstufung entwickeln wir unseren jährlichen Arbeitsplan und definieren weitere Due-Diligence-Maßnahmen sowie Menschenrechtsschulungen. Im Jahr 2020 wurden die Gesellschaften in den einzelnen Ländern über die Ergebnisse der jährlichen Länderrisikoeinstufung sowie über die größten Herausforderungen in Bezug auf Menschenrechte und empfohlene Maßnahmen zur Risikominderung und zu Schulungsmöglichkeiten informiert.

Das Human Rights Self-Assessment ist eines der Instrumente, die wir zur Beurteilung der Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Ansatzes für Menschenrechte einsetzen. Solche Bewertungen schaffen internes Bewusstsein, erfassen unsere Selbstwahrnehmung in Bezug auf unsere Menschenrechtsleistung und ermöglichen die Identifizierung von Lücken und die Definition von weiteren Maßnahmen. So zum Beispiel führte die OMV Petrom in Rumänien im Jahr 2018 ein Human Rights Self-Assessment durch. Bis 2020 wurden alle Empfehlungen aus der Bewertung umgesetzt, darunter die folgenden Schlüsselmaßnahmen:

- ▶ Die Praxis der OMV Petrom in Bezug auf Lohnabzüge wurde detailliert geprüft und die volle Übereinstimmung mit internationalen Standards festgestellt.
- ▶ Eine interne Sensibilisierungskampagne gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt wurde gestartet.
- ▶ In der Petrom City, der Konzernzentrale der OMV Petrom, wurde ein Stillraum eingerichtet, der von Mitarbeiterinnen genutzt werden kann, die sich für eine vorzeitige Rückkehr zur Arbeit entscheiden und noch stillen.
- ▶ Unser Menschenrechtsexperte arbeitet eng mit dem Einkauf zusammen, um die volle Berücksichtigung der Menschenrechte im Lieferantenauditprogramm sicherzustellen.



- ▶ Der Community-Beschwerdemechanismus wurde extern anhand der UN-Wirksamkeitskriterien überprüft. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Community Relations und Entwicklung](#).)

Die OMV lehnt Zwangsarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel strikt ab. Wir unterstützen die Ziele des 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 Stellungnahme der OMV gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel führt detailliert auf, welche Schritte die OMV in allen Geschäftsbereichen und in ihrer Lieferkette gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel unternimmt. Diese Stellungnahme wird jährlich vom Vorstand gemäß den Anforderungen des UK Modern Slavery Act von 2015 aktualisiert und unterzeichnet und steht auf unserer [Website](#) zur Verfügung.

Die OMV hat den Dialog mit dem Corporate Human Rights Benchmark aufgenommen und nahm 2020 an dessen Bewertung teil.

Schulungen zu Menschenrechten

Wir führen Schulungen zu Menschenrechten durch, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Verständnis des OMV Managementprozesses für Menschenrechte vermitteln und ihnen die Möglichkeit geben, an konkreten operativen Aspekten und lokalen Herausforderungen zu arbeiten. Auch wenn die Schlüsselkonzepte des OMV Menschenrechtsmanagements in allen unseren Ländern gleich sind, variieren die Schulungsschwerpunkte und Diskussionen erheblich. Sie reichen von Menschenrechten im Umfeld bewaffneter Konflikte und dem Risiko der Komplizenschaft der OMV über die Menschenrechtspflichten der OMV in Joint Ventures bis hin zur persönlichen Haftung und den Menschenrechten und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dazu aufgefordert, ein interaktives E-Learning zu absolvieren, das ihnen Normen und Situationen in Bezug auf Menschenrechte näherbringt. Mit der Einführung der neuen Learning-Plattform der OMV wurde das Menschenrechts-E-Learning in den Schulungsplan aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit aufgenommen. Dabei handelt es sich um ein interaktives 30-minütiges Training, das ein grundlegendes Verständnis der Menschenrechte im Allgemeinen

und deren Relevanz für unser Geschäft im Besonderen vermittelt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Wissen anhand konkreter Beispiele aus der Praxis testen.

2020 nahmen 21 Personen an Präsenzs Schulungen zum Thema Menschenrechte in Russland und Rumänien teil, den einzigen Schulungen dieser Art, die wir noch vor den Covid-19-bedingten Reisebeschränkungen durchführen konnten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden in die Grundprinzipien der Menschenrechte und deren Relevanz für die OMV eingeführt. Sie wurden auch mit den Instrumenten und Verfahren zur Umsetzung des Menschenrechtsmanagementprozesses der OMV vertraut gemacht, erfuhren, welche Verantwortung sie selbst in Bezug auf die Menschenrechte tragen, und diskutierten spezifische operative Herausforderungen und Chancen im Bereich der Menschenrechte.

Bei der OMV wurden 2020 konzernweit 13% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Menschenrechten geschult. Zwischen 2016 und 2020 wurden 63% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Menschenrechten geschult.⁴³

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 haben wir uns verpflichtet, bis 2025 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Menschenrechtsrisiken ausgesetzt sind, zu schulen. Diese Zielgruppe umfasst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die Umsetzung unserer Menschenrechtspflichten zuständig bzw. rechenschaftspflichtig sind (Human Resources, Security, Site Management, HSSE Auditing, Community Relations/Community Development, Procurement) und in Ländern mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko oder in Konzernfunktionen arbeiten. Bis Ende 2020 wurden 80% der gesamten Zielgruppe geschult.⁴⁴

Darüber hinaus organisieren wir interne Initiativen zur Bewusstseinsbildung im gesamten Konzern. Wir informierten alle Geschäftsführerinnen und -führer über den Grad der Menschenrechtsrisiken in ihrem jeweiligen Land. Wir erläuterten die größten Herausforderungen und empfahlen, wo nötig, die erforderlichen Due-Diligence-Schritte und Schulungen. Außerdem führten wir anlässlich des internationalen Tages der Menschenrechte am 10. Dezember eine Sensibilisierungskampagne für Menschenrechte durch. Konzernweit wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unser Engagement informiert und dazu aufgefordert, das Menschenrechts-E-Learning zu absolvieren.

⁴³ Alle Menschenrechtsschulungsdaten ohne Borealis

⁴⁴ Die Zielgruppe wurde 2020 neu berechnet, um eine kumulierte Zahl von 2016 bis 2020 darzustellen. Die kumulierte Zielgruppe 2016–2020 beträgt 795 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

- ▶ Durchführung von Menschenrechtsschulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Menschenrechtsrisiken ausgesetzt sind, bis 2025

Stand 2020

- ▶ 80% der Zielgruppe geschult

Aktionsplan zur Zielerreichung



- ▶ Jährliche interne Kampagne zur Bewusstseinsbildung am Tag der Menschenrechte
- ▶ Präsenzschiung zu Menschenrechten für Konzernfunktionen in Wien und Bukarest (aufgrund von Covid-19 verschoben)
- ▶ Menschenrechtsschiung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Malaysia und Einführung eines E-Learning-Tools
- ▶ Forcierung des E-Learnings zum Thema Menschenrechte im gesamten Konzern

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; 8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen; 16.1 Alle Formen der Gewalt und die gewaltbedingte Sterblichkeit überall deutlich verringern

Community Relations und Entwicklung

Für die OMV sind Transparenz, Vertrauen und partnerschaftliche Beziehungen zu den Anrainergemeinden bzw. lokalen Communities von entscheidender Bedeutung. Somit stellen wir sicher, dass wir eine verantwortungsbewusste und willkommene Nachbarin sind. Die Wertschöpfung in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, ist der Schlüssel zur Sicherung unserer Geschäftstätigkeit für die Zukunft. Beziehungen zu und die Entwicklung von Anrainergemeinden sind ein zentraler Bestandteil des wesentlichen Themas „Menschenrechte und Anrainergemeinden“

Wir sind uns bewusst, dass die Präsenz der OMV direkte und indirekte Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung hat. Wir wollen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in eine positive Richtung lenken, indem wir gegenseitiges Vertrauen aufbauen und aufrechterhalten, respektvolle Beziehungen zu den Anrainergemeinden pflegen, in die lokale Entwicklung investieren, die Achtung der Menschenrechte sicherstellen und dafür Sorge tragen, dass lokale Lieferantinnen und Lieferanten die nachhaltigen Praktiken der OMV anwenden. (Weitere Informationen zum Engagement der OMV in diesen Bereichen finden Sie in

den Abschnitten [Menschenrechte](#) und [Lieferkette](#).) Investitionen in die Entwicklung von Anrainergemeinden werden immer auf die lokalen Bedürfnisse abgestimmt und in Absprache mit den lokalen Interessengruppen sowie unter Berücksichtigung länderspezifischer Prioritäten in Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) getätigt.

Unser Managementprozess für Beziehungen zu und die Entwicklung von Anrainergemeinden basiert auf zentralisierten Richtlinien und Zielen und wird von lokalen Verantwortlichen mit lokalen Ressourcen umgesetzt. Zunächst führen wir eine Sozialverträglichkeitsprüfung (Social Impact Assessment; SIA) durch. Dazu gehört auch die auf Kenntnis der Sachlage gegründete vorherige Konsultation und Zustimmung der lokalen Stakeholder. In einigen Fällen wird eine SIA in eine Umweltverträglichkeitsprüfung (Environmental and Social Impact Assessment; ESIA) integriert, um Synergien zu nutzen und die Effizienz zu steigern. Ziel einer SIA ist es, sicherzustellen, dass die Ansichten lokaler Communities, insbesondere indigener Völker, in allen Phasen des Projektlebenszyklus berücksichtigt werden: Projektstart, Betriebsphase und Stilllegung. Wir legen auch besonderes Augenmerk auf mögliche Auswirkungen auf die Menschenrechte. Gemäß dem internen

Standard für SIAs führen wir eine Bestandsaufnahme, Bedarfsanalysen für die Anrainergemeinden, Stakeholderanalysen und eine Bewertung der mit dem Projekt verbundenen sozialen Risiken durch. Wo immer möglich, werden SIAs auf partizipative Weise durchgeführt, indem wir uns direkt mit potenziell betroffenen Communities beraten. Unser Standard verlangt, dass die Ergebnisse der SIA an die betroffenen Stakeholder kommuniziert werden.

Basierend auf den Ergebnissen der SIA werden standort-spezifische Strategien für das Community-Relations- und -Entwicklungsmanagement, für Programme zur Einbindung der Stakeholder und für entsprechende Beschwerde-mechanismen entwickelt und umgesetzt. Wir kommunizieren regelmäßig mit unseren Anrainergemeinden und bemühen uns, sie im Voraus über geplante Geschäftsaktivitäten zu informieren, die sie betreffen könnten. So werden beispielsweise in der Nähe unserer Raffinerien Stakeholder und Communities proaktiv im Vorhinein über Arbeiten informiert, die eine Störung verursachen könnten, wie etwa Lärm durch Turnarounds. Dies geschieht über Stakeholder-Treffen, Social Media, Flugblätter und gegebenenfalls andere Kanäle.

Wir tragen zur Entwicklung von Anrainergemeinden durch Community- und Sozialinvestitionen bei. Sie werden auf Grundlage der im Rahmen der SIA ermittelten lokalen Bedürfnisse und deren Potenzial für einen wirkungsvollen Beitrag zu den für die Zielbereiche relevantesten SDGs priorisiert. Unsere Community- und Sozialinvestitionen konzentrieren sich auf die Vermeidung oder Minderung sozialer Risiken und die Positionierung der OMV als sozial verantwortliches Unternehmen gegenüber unseren Stakeholdern. Dazu gehören oft auch Initiativen zum Wissenstransfer, mit dem Ziel, die technischen Kapazitäten potenzieller Arbeitskräfte oder Partnerinnen und Partner in der Lieferkette vor Ort aufzubauen (z.B. Stipendien für Studentinnen und Studenten aus unseren Upstream-Ländern für den Studiengang Petroleum Engineering an der Montanuniversität Leoben). Wenn Anlagen stillgelegt werden oder wir einen Standort verlassen, stellt unser Community-Relations-Team sicher, dass potenzielle soziale Auswirkungen berücksichtigt werden, indem es gezielte Pläne zur Einbindung der Anrainergemeinden, Pläne zur Bewertung und zum Management sozialer Auswirkungen sowie Ausstiegsstrategien für laufende Community-Entwicklungsprojekte erstellt.

Die Konzernfunktion regelt und steuert die Umsetzung der Community-Relations- und -Entwicklungsprogramme in allen Ländern, in denen die OMV tätig ist. Weiters erhält sie regelmäßig Berichte und Feedback von lokalen Social-Responsibility-Managerinnen und -Managern und stellt sicher, dass die Konzernvorgaben für Community Relations und die Entwicklung von Anrainergemeinden eingehalten werden. Wir stimmen uns regelmäßig mit unseren lokalen Social-Responsibility-Managerinnen und -Managern bezüglich der

Überwachung und Steuerung der lokalen Umsetzung unserer standortspezifischen Community-Relations- und -Entwicklungsverpflichtungen weltweit ab. Wir organisieren auch einen regelmäßigen Austausch zwischen allen Ländern, um Herausforderungen und Best-Practice-Erfahrungen als Ergänzung zu den bereitgestellten Leitlinien miteinander zu teilen. Im Jahr 2020 erhöhten wir die Transparenz unseres Ansatzes für den Umgang mit Beschwerden aus der lokalen Bevölkerung (mehr dazu siehe [Community-Beschwerden](#)). Außerdem führten wir 2020 einen detaillierten MEA-spezifischen Standard für die Beziehungen zu den Anrainergemeinden und deren Entwicklung ein. Nach der Übernahme einer Mehrheitsbeteiligung an Borealis Ende 2020 konzentrierten wir uns darauf, die Standorte von Borealis in unsere Community-Relations- und -Entwicklungsmanagementprozesse zu integrieren.⁴⁵

Aktivitäten im Bereich Community-Relations- und -Entwicklungsmanagement werden in jedem Land, in dem wir tätig sind, entsprechend der Geschäftsentwicklung überprüft. Aufgrund der weltweiten Pandemie mussten wir 2020 einige unserer geplanten Aktivitäten im Community-Relations- und -Entwicklungsmanagement verschieben bzw. unser Augenmerk auf dringendere Bedürfnisse der Anrainergemeinden richten. Nach der Aufnahme unserer Geschäftstätigkeit in Malaysia Anfang 2019 schlossen wir 2020 die Integration unserer Community-Relations- und -Entwicklungsstandards in die SapuraOMV ab. Im letzten Jahr aktualisierten wir außerdem die Community-Entwicklungsstrategie in Neuseeland und begannen mit der Durchführung einer Bewertung der sozialen Risiken mit dem Fokus auf unserer Geschäftstätigkeit in Sarawak, Malaysia, um unsere Stakeholder in der Region weiter zu informieren. Gemäß unserem internen Community-Relations- und -Entwicklungsverfahren müssen alle OMV Projekte in der Entwicklungsphase mit den Anrainergemeinden besprochen werden. Im Jahr 2020 befanden sich zwei von acht⁴⁶ Projekten in der Konsultationsphase.

Community-Beschwerden

Beim Management von Beschwerden aus den Anrainergemeinden handeln wir nach dem Vorsorgeprinzip und sichern uns die lokale Zustimmung für die Geschäftstätigkeit der OMV, indem wir frühzeitig die Sorgen und Nöte der lokalen Bevölkerung identifizieren und lösen. Wir achten darauf, dass unsere Geschäftstätigkeiten für unsere Anrainergemeinden möglichst störungsfrei ablaufen. Dennoch kann es zu Beschwerden kommen. Wir handhaben diese Beschwerden mithilfe lokaler Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs). Bei der OMV ist ein CGM ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer potenziellen Auswirkungen auf Anrainergemeinden und der damit verbundenen sozialen Risiken. Der CGM fordert einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Dokumenta-

⁴⁵ Eine Analyse des Community-Relations- und -Entwicklungsmanagements von Borealis (SIA-Selbstbewertung ohne Menschenrechtsaspekte) an 24 Standorten wurde 2020 abgeschlossen. Das sozioökonomische Profil jedes Landes wurde dabei berücksichtigt und die Analyse bietet eine Grundlage für weitere CRCD-Prozesse und -Aktivitäten im Jahr 2021.

⁴⁶ Ohne Borealis

tion, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Damit legen wir den Grundstein für unsere gesellschaftliche Akzeptanz („Social License to Operate“). Wir definieren eine Beschwerde als einen Ausdruck von Unzufriedenheit im Zusammenhang mit einer vermeintlichen oder tatsächlichen Auswirkung unserer operativen Geschäftstätigkeit vor Ort. Unser Beschwerdemanagementsystem basiert in erster Linie auf dem Dialog mit unseren Stakeholdern und ist darauf ausgelegt, jegliche Vergeltungsrisiken zu vermeiden. Der CGM hilft der OMV und potenziell von ihrer Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme zu lösen, ohne auf das Rechtssystem zurückgreifen zu müssen. Der CGM der OMV hindert betroffene Stakeholder, einschließlich der Anrainergemeinden, jedoch nicht daran, zur Behandlung ihrer Beschwerden auf gerichtliche oder andere Verfahren zuzugreifen. Der CGM ermöglicht die außergerichtliche Beilegung von Beschwerden und bietet je nach Fall einen Zugang zu Rechtsbehelfen für die lokale Bevölkerung. (Weitere Informationen zu unserem Ansatz für das Community-Beschwerdemanagement finden Sie auf der [OMV Website](#).) Der CGM war 2020 in allen Upstream-Assets unter der Betriebsführung der OMV, in den drei Raffinerien der OMV (Schwechat in Österreich, Burghausen in Deutschland und Petrobrazil in Rumänien) und in einem Kraftwerk (Brazi in Rumänien) voll funktionsfähig. Darüber hinaus wurde in den von der SapuraOMV betriebenen Assets in Malaysia im Jahr 2020 ein neuer CGM eingerichtet.

Im Jahr 2020 gingen Meldungen über 812 Beschwerden ein: 367 Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft ⁴⁷ (davon 243 gelöst), 445 Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt ⁴⁸ (davon 357 gelöst) und null Menschenrechtsbeschwerden ⁴⁹. Die noch offenen Beschwerden werden im Laufe des Jahres 2021 bearbeitet.

Um die Best Practice der IPECA für das Beschwerdemanagement vollumfänglich zu erfüllen, hat sich die OMV das Ziel gesteckt, die CGMs an all ihren Standorten anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen bis 2025 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.

Ob die CGMs die UN-Wirksamkeitskriterien erfüllen, wird durch eine Überprüfung der Managementprozesse und durch Beratung mit internen und externen Stakeholdern festgestellt. Die Bewertungen resultieren in Empfehlungen und maßgeschneiderten Aktionsplänen zur Verbesserung des Beschwerdemanagements auf Standortebene. Die Aktionspläne werden vom lokalen Management umgesetzt und von der Konzernfunktion überwacht. Im Jahr 2020 führten wir eine Bewertung in Neuseeland durch und etablierten einen CGM in Übereinstimmung mit den UN-Wirksamkeitskriterien in Malaysia ⁵⁰. Die Bewertungen wurden von einem unabhängigen externen Experten durchgeführt. Die bereits bewerteten Standorte repräsentieren 98% aller im Jahr 2020 bei der OMV eingegangenen Beschwerden. Wir werden im Jahr 2021 an weiteren Standorten der OMV CGM-Bewertungen nach den UN-Wirksamkeitskriterien durchführen. Im Jahr 2019 führten wir CGM-Bewertungen in Österreich (Upstream, Raffinerie Schwechat) und in der Raffinerie Burghausen in Deutschland durch. Transparenz und Vorhersehbarkeit wurden als die wichtigsten UN-Wirksamkeitskriterien für die OMV festgelegt. Im Jahr 2020 wurden die folgenden wesentlichen Verbesserungen an den CGMs vorgenommen:

- ▶ Im Jahr 2020 intensivierte die Raffinerie Petrobrazil ihre externen Kontakte zu den Anrainergemeinden, um sie über den CGM zu informieren und dessen Nutzung zur Beseitigung von Community-Bedenken zu steigern.
- ▶ Die Raffinerien Schwechat und Burghausen verbesserten ihre öffentlichen Informationen über die lokale Verfügbarkeit von Beschwerdemechanismen.
- ▶ Erhöhte Vorhersehbarkeit des CGM: Die drei bewerteten Standorte sind dabei, ihre lokalen Standards für das Community-Beschwerdemanagement zu überarbeiten, um Konsistenz, Struktur und größere Vorhersehbarkeit bei der Bearbeitung von Community-Beschwerden zu gewährleisten.

⁴⁷ Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft umfassen Lärm, Staub, Grunderwerb, Nutzen aus Projekten oder andere durch die Geschäftstätigkeit der OMV verursachte Störungen; Daten ohne Borealis

⁴⁸ Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt umfassen die Verschlechterung der Bodenqualität, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung usw.; Daten ohne Borealis

⁴⁹ Menschenrechtsbeschwerden beziehen sich auf die Kategorie der grundlegenden Rechte in der OMV Menschenrechtsmatrix, wie z.B. unverhältnismäßige Gewaltanwendung durch die Security, Vorfälle im Zusammenhang mit den Rechten indigener Völker, Fälle von Zwangs- oder Kinderarbeit; Daten ohne Borealis

⁵⁰ Für die Assets in Malaysia wählten wir einen anderen Ansatz für die Abstimmung auf die UN-Wirksamkeitskriterien, da der CGM erst im Jahr 2020 eingeführt wurde. Anstatt einen etablierten CGM zu bewerten, arbeiteten wir mit einem externen Experten zusammen, um gleich von Beginn an einen CGM in Übereinstimmung mit den UN-Wirksamkeitskriterien zu etablieren.



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

- ▶ Überprüfung des Beschwerdemechanismus für Communities an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien ⁵¹ bis 2025

Stand 2020

- ▶ Sieben von zehn Standorten ⁵² bewertet (Rumänien Upstream, Raffinerie Petrobrazi in Rumänien, Österreich Upstream, Raffinerie Schwechat in Österreich, Raffinerie Burghausen in Deutschland, Neuseeland Upstream, Malaysia Upstream)

Aktionsplan zur Zielerreichung



- ▶ Nachbereitung der im Jahr 2020 durchgeführten CGM-Bewertungen
- ▶ Durchführung einer Selbstbewertung bei Borealis, um eine Basislinie für die CGM-Ausrichtung der Organisation an den UN-Effektivitätskriterien zu schaffen

SDG-Ziele: 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; 16.6 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

Community-Investitionen

Wir setzen unsere Community-Entwicklungsprojekte in Form von Investitionen um und erwarten daher, dass jedes Projekt für unsere Anrainergemeinden oder die Gesellschaft im weiteren Sinne gewinnbringend ist. Wir priorisieren 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 SDGs und den bei den SIAs identifizierten Bedürfnissen der Anrainergemeinden oder mit breiter gefassten gesellschaftlichen Prioritäten (z.B. durch Konsultation des Social Progress Index ⁵³). Unser Ziel ist die Implementierung unserer Projekte in Partnerschaft mit lokal aktiven Stakeholdern oder NGOs, um eine maximale soziale Rendite unserer Investitionen sicherzustellen. Die wichtigsten Schwerpunktbereiche unserer Community- und Sozialinvestitionen sind:

- ▶ Zugang zu Grundversorgungsleistungen



- ▶ Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung



- ▶ Klimaschutz und kreislaforientiertes Ressourcenmanagement



Community- und Sozialinvestitionen der OMV werden vorrangig in Ländern mit dem höchsten sozioökonomischen Entwicklungsbedarf und/oder in Ländern mit der stärksten OMV Präsenz getätigt.

- ▶ EUR 12,46 Mio in Community- und Sozialprojekte investiert ⁵⁴
- ▶ 264 Community- und Sozialinvestitionen in 18 Ländern
- ▶ 1,86 Mio Begünstigte
- ▶ 901 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

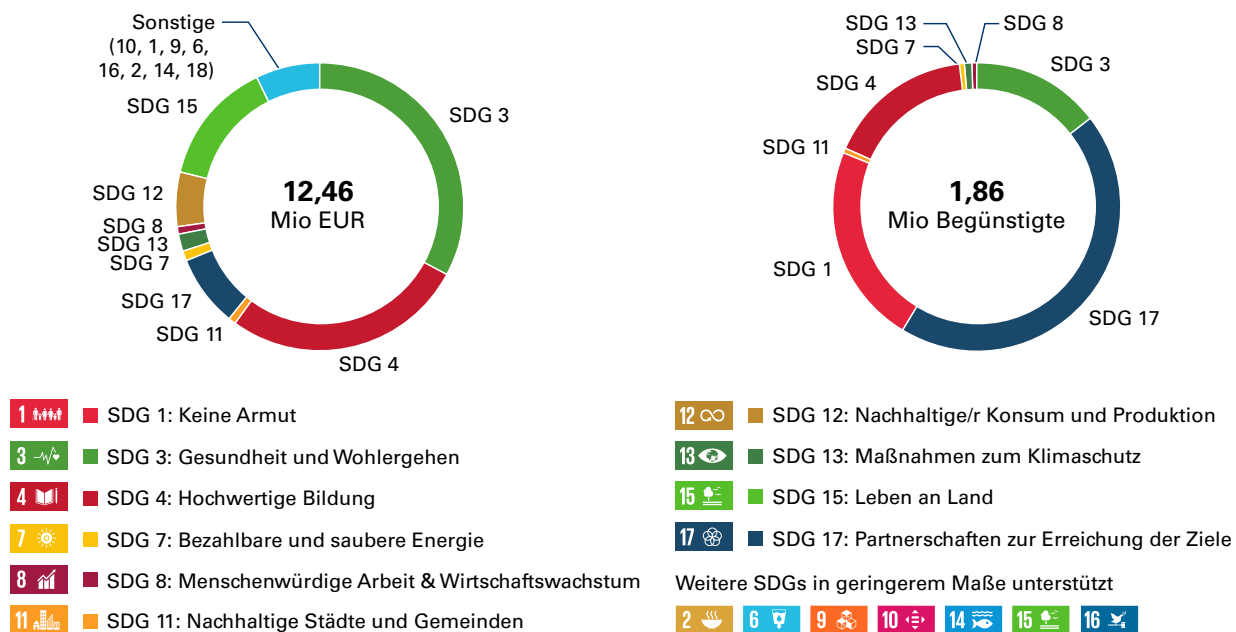
⁵¹ UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen, wie sie in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte festgelegt sind. Gemäß den UN-Wirksamkeitskriterien muss der Beschwerdemechanismus legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtekompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein sowie auf Dialog und Austausch aufbauen.

⁵² Der Plan umfasst Produktionsstandorte, an denen die OMV Betriebsführerin ist. Im Jahr 2020 war Borealis in diesem Plan noch nicht berücksichtigt. Im Jahr 2020 war der Community-Beschwerdemechanismus an zehn Standorten eingerichtet: sieben im Upstream-Bereich (Österreich, Rumänien, Tunesien, Neuseeland, Malaysia, Jemen, Kasachstan) und drei im Downstream-Bereich (Österreich, Rumänien, Deutschland).

⁵³ Der von der Social Progress Imperative herausgegebene Social Progress Index misst die tatsächliche Lebensqualität von Ländern unabhängig von wirtschaftlichen Kennzahlen. Weitere Informationen finden Sie unter: www.socialprogress.org

⁵⁴ Inklusive Geld- und Sachleistungen sowie Spenden; exklusive Verwaltungskosten; alle Community-Investmentzahlen ohne Borealis

2020 Investitionen nach SDGs und nach Begünstigten



Im Jahr 2020 stellte die globale Covid-19-Pandemie unsere Gesellschaft vor Herausforderungen, die viele von uns noch nie erlebt haben. Die OMV unterstützte die Länder und Communities, in denen wir tätig sind, indem wir uns auf die Verbesserung der medizinischen Infrastruktur und die Sicherstellung der Versorgung konzentrierten, Kraftstoff für systemkritische Dienste spendeten und die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie abfederten, wie etwa durch die Sicherstellung des Zugangs zu Fernunterricht. So spendeten wir dem Österreichischen Roten Kreuz und der Caritas Kraftstoff im Wert von EUR 1 Mio für ihre Fahrzeuge, mit denen sie während der Krise soziale Randgruppen versorgten. Der österreichischen Bundes-

regierung spendeten wir Flugzeugtreibstoff im Wert von EUR 0,5 Mio für Hilfsflüge während der Lockdowns. Mit EUR 1 Mio unterstützten wir die medizinische Versorgung in Rumänien. EUR 0,5 Mio gingen nach Libyen und kleinere Beträge an Organisationen und Hilfsprojekte in anderen OMV Ländern. Darüber hinaus sind während der Covid-19-Pandemie viele Menschen weltweit auf die Unterstützung durch Lebensmitteltafeln angewiesen. Die OMV unterstützte österreichische Tafeln mit Benzingutscheinen, damit diese ihre Arbeit auch während der Pandemie fortsetzen konnten. Informationen zu allen Covid-19-Hilfsmaßnahmen in OMV Ländern finden Sie unter folgender Adresse: <https://www.omv.com/de/covid-19>



Borealis Social Fund

Borealis hat den Borealis Social Fund ins Leben gerufen, um seine Position als sozial verantwortliches Unternehmen zu stärken. Um die Wirkung seines Engagements zu maximieren und die Aktivitäten im Rahmen seines sozialen Engagements mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie abzustimmen, hat Borealis drei Einsatzbereiche definiert, die direkt zu den Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinten Nationen beitragen:

- ▶ SDG 14: Arbeit an Abfall- und Ressourceneffizienz und Vermeidung von Meeresmüll (z.B. Project STOP)
- ▶ SDG 6: Investitionen in die Wasser- und Sanitärversorgung durch „Water for the World“, eine gemeinsame Initiative mit Borouge mit Fokus auf Südostasien und Afrika
- ▶ SDG 4: Unterstützung von Bildung und sozialer Integration durch langjährige Partnerschaften mit einer Reihe von Bildungseinrichtungen in Europa sowie in den VAE

Im Jahr 2020 wurden EUR 1,7 Mio durch den Borealis Social Fund investiert.

Mitarbeiter-Volunteering

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des OMV Konzerns werden dazu ermutigt, persönlich an Nachhaltigkeitsinitiativen teilzunehmen, auch durch ehrenamtliches Engagement. Wir bieten ihnen die Möglichkeit, sich aktiv an der Förderung verantwortungsvollen und nachhaltigen Verhaltens zu beteiligen, und unterstützen das Engagement und die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gemeinnützigen Partnerorganisationen. Konzernweite ehrenamtliche Tätigkeiten in Übereinstimmung mit spezifischen Zielen sind Teil unserer Community- und Sozialinvestitionen. Im Jahr 2020 wurde der Corporate-Volunteering-Standard finalisiert; 2021 wird er in die Nachhaltig-

keitsdirektive aufgenommen. Dieser Standard stellt die Berichterstattung über unser ehrenamtliches Engagement in Stunden konzernweit sicher.

Das erste Halbjahr 2020 war durch die weltweite Pandemie beeinträchtigt. Angesichts der Einschränkungen zum Schutz von Mitgliedern der Gesellschaft, die durch das Virus besonders gefährdet sind, mussten wir im Jahr 2020 viele unserer geplanten ehrenamtlichen Tätigkeiten absagen. Dennoch hielten wir kleinere und Outdoor-Volunteering-Events unter Einhaltung der Vorschriften für Hygiene und Social Distancing ab.



Volunteering im Klimaforschungswald

Die OMV unterstützt den Klimaforschungswald des Bundesforschungszentrums für Wald (BFW) in der niederösterreichischen Marktgemeinde Matzen-Raggendorf – ein Forschungsprojekt, das bis 2030 läuft. Das BFW pflanzt einen Forschungswald im östlichen Niederösterreich, um ihn danach zu kultivieren, zu bewirtschaften und zu erforschen. Im Sommer informierten sich zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV vor Ort über den Klimaforschungswald und diskutierten mit Expertinnen und Experten über die Auswirkungen des Klimawandels auf die Bäume. Themen waren unter anderem die weit verbreiteten Borkenkäferschäden, aber auch praktischer Klimaschutz durch die Entfernung von Unkraut, um das Wachstum der gepflanzten Bäume zu fördern.

Auch Bienen sind für die Sicherung der Artenvielfalt in diesem Gebiet äußerst wichtig. Daher wurden Bienenstöcke für Honigbienen und Nisthilfen für Wildbienen aufgestellt, um die sich die Imkerinnen und Imker der Region kümmern werden. Zusätzlich zu den Bäumen wurden Sträucher und Blumen als Nahrungsquelle für die Bienen und zur Erhöhung der Biodiversität gepflanzt.



SDG-Ziele: 13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken; 13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern; 15.2 Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Waldarten fördern, die Entwaldung beenden, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit beträchtlich erhöhen

Kultur- und Sportsponsoring

Neben Community- und Sozialinvestitionen sponsern wir wichtige kulturelle Einrichtungen und Sportveranstaltungen, die beide zu einem besseren Leben beitragen. Gerade in schwierigen Zeiten wie diesen ist es für uns sehr wichtig, derartige Einrichtungen und Projekte auch weiterhin zu unterstützen.

Was wir bewirken: Zugang zu Grundversorgungsleistungen in den Bereichen Gesundheit, Wasser und Ernährung

Im Jahr 2020 investierten wir weiterhin in die Infrastruktur, um den Zugang zu Grundversorgungsleistungen wie medizinischer

Versorgung und Wasser zu verbessern. Gerade die medizinische Versorgung ist in der aktuellen Gesundheitskrise besonders wichtig. Unsere Investitionen konzentrierten sich insbesondere auf unterprivilegierte Gruppen oder auf Gebiete mit eingeschränktem Zugang zu Grundversorgungsleistungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Diese Investitionen in menschliche Grundbedürfnisse stehen auch im Einklang mit unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte. Im Jahr 2020 ermöglichten wir insgesamt 380.000 Menschen in 14 Ländern den Zugang zu Gesundheitsdienstleistungen.

Investitionshighlights 2020

Unterstützung des Gesundheitssektors in Libyen

Die menschliche Entwicklung steht in engem Zusammenhang mit dem Gesundheitswesen eines Landes. In Anerkennung dessen unterstützt die OMV das Al-Magariaf Hospital in Adschadabiya, Libyen, durch die Bereitstellung von biomedizinischen Geräten und diversen medizinischen Verbrauchsmaterialien. Das Projekt kommt rund 140.000 Menschen in den umliegenden Gebieten zugute. Darüber hinaus spendete die OMV Libyen ihren lokalen Betriebsgesellschaften und Partnerunternehmen Ausrüstung und Hilfsgüter für die Corona-Vorsorge und -Prävention in den Anrainergemeinden unserer Standorte in Libyen. Im Jahr 2020 spendete die OMV dem Kinderkrankenhaus in Bengasi wichtige medizinische Geräte und Materialien, die rund einer Million Menschen zugutekamen.



SDG-Ziel: 3.8 Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen

Spende an jemenitisches Krankenhaus



Im Jahr 2020 profitierte der Jemen von unserem Anerkennungsprogramm thx!. Das thx!-Programm ermöglicht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die für ihre herausragenden Leistungen gewürdigt werden, ein Community- bzw. Sozialprojekt auszuwählen, das sie mit einer Spende unterstützen möchten. Die Spende für den Jemen ging 2020 an das Al Mäfūd Hospital, das größte regionale Krankenhaus im Distrikt Arma, in dem die OMV Jemen tätig ist (Block S2). Mit dieser Spende konnten medizinische Ausrüstung und Verbrauchsmaterialien, Möbel und spezielle Medikamente zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung der lokalen Bevölkerung beschafft werden.



SDG-Ziel: 3.8 Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen

CAPE 10 in Wien

Die OMV unterstützt das gemeinnützige Projekt CAPE 10 in der Stadt Wien bereits seit dem Projektstart. Im Rahmen dieses Projekts soll in dem Stadtbezirk mit dem höchsten Migrantenanteil und dem niedrigsten Bildungsniveau ein modernes Sozial- und Gesundheitszentrum errichtet werden. 1,5% der in Österreich lebenden Menschen haben keine gesetzliche Krankenversicherung. Dank unserer Unterstützung kann die niedrigschwellige Ambulanz eingerichtet werden, die allen Menschen den Zugang zur Gesundheitsversorgung ermöglicht, unabhängig davon, ob sie gesetzlich krankenversichert sind oder nicht.



3

SDG-Ziel: 3.8 Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen

Was wir bewirken: Bildung, Unternehmertum, Inklusion und Beschäftigung

Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung sind Schlüsselfaktoren in der sozioökonomischen Entwicklung und leisten einen positiven Beitrag zu zahlreichen weiteren SDGs. Die OMV investiert bereits seit vielen Jahren in

Community- und Sozialprojekte mit den Schwerpunkten Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung. Wir investieren in Berufsausbildung, Mikrokredite, Stipendien und den Aufbau von Lieferantenkapazitäten. Insgesamt 1.104 Personen in 5 Ländern wurden geschult bzw. unterstützt, um ihre lokalen Berufschancen zu verbessern.

Investitionshighlights 2020

Berufsbildungsinitiativen in Rumänien

Die OMV Petrom startete 2015 eine Reihe von Initiativen zur beruflichen und technischen Ausbildung und investierte bisher mehr als EUR 3,5 Mio in Projekte wie das Vocational Camp, die Oilmen's School und die Vocational Students League. Das Resümee der letzten fünf Jahre: Über 1.300 Schülerinnen und Schüler nahmen an diesen Projekten teil, mehr als 370 Stipendien wurden vergeben und rund 300 Lehrerinnen und Lehrer besuchten Kurse zur Vertiefung ihrer pädagogischen Kompetenzen. Im Jahr 2020 unterstützte die OMV Petrom die berufliche und technische Ausbildung durch die Vocational Week.



Das Projekt wurde in Partnerschaft mit zwei Mittelschulen in Anrainergemeinden der OMV Petrom im Kreis Prahova durchgeführt: der Mittelschule für Maschinenbau und Technik in Câmpina und dem Technischen Kolleg „Elie Radu“ in Ploiești. Insgesamt 237 Schülerinnen und Schüler, die eine Ausbildung zur Mechanikerin bzw. zum Mechaniker oder zur Elektrikerin bzw. zum Elektriker machen, wie auch Lehrerinnen und Lehrer nahmen an der Vocational Week teil. Die zukünftigen Handwerkerinnen und Handwerker durchliefen ein intensives Programm, einschließlich Online-Workshops zur persönlichen und beruflichen Entwicklung. Die am Projekt beteiligten Lehrerinnen und Lehrer nahmen an Online-Kursen zur Anpassung von Methoden und Fächern an den Online-Unterricht und zum Umgang mit Konfliktsituationen in der Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden teil. Alle

Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer aus den beiden Partnerschulen erhalten digitale Geräte, Tablets und Internetzugang für ein Jahr.



SDG-Ziele: 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; 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; 8.6 Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern

Community-Empowerment-Projekt in Tunesien



Basboussa ist eine kleine, marginalisierte Gemeinschaft in der Nähe der Gasaufbereitungsanlage (GTP) Nawara, die sich durch das benachbarte Nawara-Projekt eine Lösung ihrer tief verwurzelten sozioökonomischen Probleme erhofft. Diese Gemeinschaft wird von den lokalen Behörden immer noch nicht anerkannt, und ein konstruktiver Dialog ist noch nicht zustande gekommen. Das Basboussa Community Empowerment Project (B-CEP) hat zum Ziel, die sozioökonomischen Probleme in der Nachbarschaft zu lindern, indem es kleine Projekte zur Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützt, den Zugang zu besseren

öffentlichen Dienstleistungen durch die Zusammenarbeit mit der Gemeinde Bouchemma verbessert und die Lebensqualität und die Lebensgrundlage der Familien steigert. Das Projekt startete im November 2020 mit einer Reihe von Stakeholder-Treffen mit regionalen und lokalen Behörden, um die Projektumsetzung zu koordinieren und die notwendige Unterstützung der Behörden zu erhalten. Mikroprojekte sollen arbeitslosen Mitgliedern der Basboussa-Gemeinschaft den Zugang zu öffentlichen Dienstleistungen der Gemeinde Bouchemma erleichtern (Reinigung, Beleuchtung usw.) und das Bewusstsein für gesellschaftliches Engagement und die Umwelt erhöhen.



SDG-Ziele: 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; 11.3 Bis 2030 die Verstärkung inklusiver und nachhaltiger gestalten und die Kapazitäten für eine partizipatorische, integrierte und nachhaltige Siedlungsplanung und -steuerung in allen Ländern verstärken

„Skill Up Your Future“ in Serbien

Unsere erfolgreiche Partnerschaft mit der Caritas Serbien wurde 2020 durch das Projekt „Skill Up Your Future“ fortgesetzt, das Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien den Übergang in ein unabhängiges Leben ermöglicht. Das Projekt wurde im Einklang mit der sozial verantwortlichen Geschäftspolitik der OMV Serbien und der Unternehmenskultur des Unternehmens konzipiert, die dazu ermutigt, allen die gleichen Chancen zu bieten und junge Menschen zu belohnen, die Potenzial, Lernbereitschaft und Fortschritt zeigen. Ziel des 2016 gestarteten Projekts ist es, jungen Menschen dabei zu helfen,



die Herausforderungen eines eigenständigen Lebens und Arbeitens zu meistern, ohne ihre Ausbildung zu vernachlässigen. Im Oktober wurden Verträge mit zwei jungen Männern unterzeichnet. Einer von ihnen erhielt einen Teilzeitjob (20 Stunden pro Woche) an der OMV Tankstelle in Jagodina, während der andere die Gelegenheit haben wird, an der OMV Tankstelle in Subotica Berufserfahrung zu sammeln.

Das OMV Partnernetzwerk beschäftigt an 63 Tankstellen in Serbien rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 23% länger als zehn Jahre in ihrem Job bleiben. Es gibt zahlreiche Beispiele von jungen Menschen, die als Tankwartin bzw. Tankwart oder KassiererIn bzw. Kassierer angefangen haben, dann zur Schichtleiterin bzw. zum Schichtleiter aufgestiegen sind und schließlich Tankstellenpartnerin bzw. -partner wurden und nun ihr eigenes Unternehmen führen – eine großartige Chance für eine neue Generation von jungen Menschen.



SDG-Ziel: 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

Max & Lara in Österreich



Im Rahmen des Projekts CAPE 10 unterstützt die OMV das Kinderförderprojekt Max & Lara, das darauf abzielt, das Verhalten sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher positiv zu beeinflussen. Kinder und Jugendliche sind von Covid-19-Maßnahmen besonders betroffen, da sie nicht immer über die erforderliche IT-Ausrüstung fürs Homeschooling verfügen. Daher spendete die OMV EUR 5.000, um eine gleichberechtigte und qualitativ hochwertige Bildung zu ermöglichen und weitere Möglichkeiten für lebenslanges Lernen zu fördern.

Außerdem ermöglichten wir 25 Kindern die Teilnahme an einem Workshop im [Vienna Open Lab](#), wo sie die Chance bekamen, zu passionierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu werden. Die Kinder erlebten eine Vielzahl von spannenden Experimenten aus den Bereichen Molekularbiologie, Chemie und Genetik. Der Austausch mit Gleichaltrigen bei Max & Lara fördert die Entwicklung der Kinder, erweitert ihren Horizont, stärkt ihre Allgemeinbildung und baut Soft Skills auf.

Damit wollen wir ein Zeichen setzen und das strategische Ziel verfolgen, den Zugang zu menschlichen Grundbedürfnissen zu fördern, Ungleichheit zu reduzieren und geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bildung zu beseitigen.



SDG-Ziele: 4.5 Bis 2030 geschlechtsspezifische Disparitäten in der Bildung beseitigen und den gleichberechtigten Zugang der Schwachen in der Gesellschaft, namentlich von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen indigener Völker und Kindern in prekären Situationen, zu allen Bildungs- und Ausbildungsebenen gewährleisten; 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

Was wir bewirken: Klima, Energie und kreislauforientiertes Ressourcenmanagement

Das Klima und die Umweltveränderungen wirken sich unweigerlich auf Gemeinden und deren Lebensgrundlagen, Gesundheit und Möglichkeiten auf der ganzen Welt aus. Wenn wir die sozialen Herausforderungen, vor denen die ganze Welt steht,

erfolgreich meistern wollen, müssen wir auch verstehen, wie stark sich die Umweltveränderungen auf die Menschen und ihr Wohlergehen auswirken. Daher nehmen der Klimawandel, der Zugang zu nachhaltigen Energien und der Umweltschutz eine Vorrangstellung in unseren Community- und Sozialinitiativen ein. Insgesamt 100 Haushalte mit niedrigem Einkommen in Neuseeland verbesserten ihre Energieeffizienz und reduzierten

die Umweltverschmutzung um 3,45 t CO₂-Äquivalent. Im Rahmen von Project STOP wurden 133.587 Menschen Abfallsammeldienste zur Verfügung gestellt, und durch die Sammlung von 8.123 t Abfall (davon 1.118 t Plastik) wurde ein wichtiger Beitrag gegen die Vermüllung der Meere geleistet. Project STOP

schuf außerdem 168 neue Arbeitsplätze in Indonesien. Insgesamt wurden 584.000 Bäume in drei Ländern gepflanzt, wodurch in Österreich, Rumänien, und Neuseeland 42.500 t CO₂ gebunden wurden.

Investitionshighlights 2020

Klimaforschungswald in Österreich

Unser Nachhaltigkeitsansatz konzentriert sich nicht nur auf die Reduzierung von CO₂-Emissionen, sondern auch auf die Speicherung von CO₂. Wälder tun dies auf ganz natürliche Weise, weshalb wir sie schützen und pflegen müssen. In Österreich setzten wir 2020 die Aufforstung eines Klimaforschungswaldes fort. Seit 2019 wurden auf rund fünf Hektar im niederösterreichischen Matzen-Raggendorf bereits 23 verschiedene Baumarten gepflanzt. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 4.800 Setzlinge gepflanzt und gepflegt, und die Bepflanzung wird im Frühjahr 2021 abgeschlossen sein. Jeder Baum nimmt CO₂ aus der Atmosphäre auf und speichert im Laufe seines Lebens 4 bis 7 t CO₂. Dieser Wald ist aber auch Gegenstand der Forschung: Die Erhebung klimarelevanter Daten zur Bewertung der vielfältigen Funktionen des Waldes (z.B. Kohlenstoffspeicherung, Unterstützung der Biodiversität) hat bereits begonnen. Das Forschungsziel dieses Projekts ist, Baumarten und Baumartenkombinationen zu finden, die auch in jenen Gebieten gut wachsen, die vom Klimawandel betroffen sind, und die Waldfunktionen nachhaltig aufrechterhalten können.



SDG-Ziele: 13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken; 13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern; 15.2 Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Waldarten fördern, die Entwaldung beenden, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit beträchtlich erhöhen

Rumänien pflanzt für morgen



Im Jahr 2020 beteiligte sich die OMV Petrom mit EUR 1,6 Mio an der größten privaten Aufforstungsinitiative in Rumänien. Es wurden mehr als 500.000 Bäume gepflanzt, die an 22 Standorten in 12 Kreisen den Ausstoß von durchschnittlich 2,75 Mio kg CO₂ pro Jahr verhindern. Die Kampagne wird in Partnerschaft mit dem Umweltministerium und sechs Umwelt-NGOs durchgeführt. „Rumänien pflanzt für morgen“ unterstützt drei Ziele der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung: (13) Maßnahmen zum Klimaschutz, (15) Leben an Land und (17) Partnerschaften zur Erreichung der Ziele.

SDG-Ziele: 13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern; 15.2 Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Waldarten fördern, die Entwaldung beenden, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit beträchtlich erhöhen; 17.17 Die Bildung wirksamer öffentlicher, öffentlich-privater und zivilgesellschaftlicher Partnerschaften aufbauend auf den Erfahrungen und Mittelbeschaffungsstrategien bestehender Partnerschaften unterstützen und fördern

Project Crimson in Neuseeland

Im Jahr 2020 starteten wir eine Partnerschaft mit der Umweltschutzorganisation Project Crimson in Neuseeland, deren Ziel die großflächige Wiederaufforstung einheimischer Wälder in Neuseeland ist. In den kommenden Jahren geht die Unterstützung der OMV in zwei Regionen: Taranaki entlang des Flusseinzugsgebiets des Waiwhakaiho und Wairarapa, wo ökologische Korridore durch Tonganui von der Aorangi-Gebirgskette bis zur Remutaka Range geschaffen werden. Insgesamt werden im Rahmen der Partnerschaft mit Unterstützung lokaler Landwirtinnen und Landwirte sowie freiwilligen Helferinnen und Helfern der OMV über 23 Hektar Land aufgeforstet.



SDG-Ziele: 13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern; 15.2 Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Waldarten fördern, die Entwaldung beenden, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit beträchtlich erhöhen

Project STOP – Kunststoffmüll im Meer verhindern



Copyright: Project STOP

Im Jahr 2017 starteten Borealis und SYSTEMIQ gemeinsam Project STOP, ein Programm, das Hand in Hand mit Städten daran arbeitet, leckagefreie, kosteneffiziente und stärker kreislauforientierte Abfallmanagementsysteme in Regionen mit den höchsten Einträgen von Plastikmüll in die Meere zu implementieren. Mit Unterstützung von Industrie und Regierungspartnern und -partnern setzt sich das Projekt zum Ziel, vollständig zu vermeiden, dass Abfälle in die Umwelt gelangen, und mehr Kunststoff zu recyceln. In diesem Prozess schafft es zudem lokalen Nutzen, wie beispielsweise Arbeitsplätze in der Abfallwirtschaft, sowie einen verringerten schädlichen Effekt

schlechten Abfallmanagements auf die Gesundheit der Bevölkerung, den Tourismus und die Fischerei. Project STOP wird derzeit in Partnerschaft mit drei Städten in Indonesien durchgeführt. Im Jahr 2020 begannen die Bauarbeiten für eine neue Abfallaufbereitungsanlage in Jembrana, Indonesien. Die Anlage ist die erste Aufbereitungsanlage für Feststoffabfälle in der Region, die bis zu 150.000 Einwohnerinnen und Einwohnern zugutekommen soll. Bis 2020 profitierten über 133.000 Menschen von der Abfallsammlung im Rahmen von Project STOP.



SDG-Ziele: 12.5 Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern; 14.1 Bis 2025 alle Arten der Meeresverschmutzung, insbesondere durch vom Lande ausgehende Tätigkeiten und namentlich Meeresmüll und Nährstoffbelastung, verhüten und erheblich verringern

Lieferkette

Die Lieferkette ist ein wesentliches Thema für die OMV. Ziel der OMV ist es, Innovationen zu fördern, unseren Wertbeitrag zu maximieren und das Wachstum der Lieferkette im Einklang mit unserer Unternehmens- und unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu ermöglichen. Wir erreichen dies, indem wir unsere Kompetenz in Beschaffung und Logistik nutzen, um die höchste Qualität der Materialien und Dienstleistungen entlang unserer gesamten Lieferkette sicherzustellen. Beim Management unserer Lieferkette ist es für unser Unternehmen von höchster Bedeutung, sämtliche geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie unsere internen Standards in den Bereichen Sicherheit, Umweltschutz und Menschenrechte vollumfänglich einzuhalten.

Konzernbedingungen und gesetzliche HSSE-Anforderungen werden an potenzielle Lieferantinnen und Lieferanten in der Ausschreibungsphase kommuniziert. Darüber hinaus legt unser Code of Conduct fest, dass Lieferantinnen und Lieferanten die Prinzipien der OMV unterstützen müssen: Teamgeist, Verantwortung, Begeisterung, Pioniergeist und Performance. Zur Minderung der Risiken in der Lieferkette, einschließlich Zwangsarbeit, Sklaverei, Menschenhandel und Korruption, erlegt die OMV ihren Lieferantinnen und Lieferanten die für die OMV geltenden Rechtsvorschriften und internen Regeln auf. Unsere Lieferantinnen und Lieferanten sind verpflichtet, den Code of Conduct vollständig zu erfüllen, und alle Geschäftspartnerinnen und -partner müssen ihn unterzeichnen. Wir sahen jedoch die Notwendigkeit, die Einhaltung unserer Prinzipien und der in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der OMV beschriebenen Geschäftsstandards (z.B. Arbeitsrechte) weiter zu verdeutlichen. Unsere Lieferantinnen und Lieferanten müssen diese als integralen Bestandteil der vertraglichen Vereinbarungen akzeptieren.

Die OMV behält sich das Recht vor, die Vertragsbeziehungen zu Lieferantinnen und Lieferanten zu kündigen, wenn Verstöße gegen geltende Richtlinien festgestellt oder nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums adressiert wurden. Die OMV hat einen Prozess eingeführt, der sicherstellt, dass Vertragspartnerinnen und -partner, gegen die von der EU oder internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen Sanktionen verhängt wurden, nicht als Einkaufspartnerinnen bzw. -partner akzeptiert werden.

Das Ziel unserer Einkaufsvision „Wert schaffen“ ist es, effektive Abläufe zu etablieren, die Effizienz zu steigern und Prozesse zu vereinfachen. Der Einkauf unterstützt die fünf Schwerpunktbereiche der OMV Nachhaltigkeitsstrategie 2025 durch verschiedene Aktivitäten (z.B. Verankerung von HSSE in der Präqualifikation von Lieferantinnen und Lieferanten; verpflichtende HSSE-Klauseln in Verträgen; Lieferantenaudits; Ausgaben für regionale Lieferan-

tinnen und Lieferanten; ESG-Assessments). Wir sahen jedoch die Notwendigkeit, die Nachhaltigkeit in unseren Einkaufsaktivitäten weiter voranzutreiben. Deshalb haben wir ein neues Konzept entwickelt, mit dem Ziel, Nachhaltigkeit stärker in unseren Kernprozessen im Einkauf zu verankern (z.B. Plan-to-Strategy, Source-to-Contract, Lieferantenbeziehungs- und Performancemanagement). Die Einbeziehung von Nachhaltigkeit in das Lieferanten-Onboarding und die Analyse von Nachhaltigkeitsfaktoren (z.B. des CO₂-Fußabdrucks der über den Einkauf erworbenen Waren und Dienstleistungen) bei der Entwicklung von Einkaufsstrategien sind nur zwei Beispiele für Initiativen, die 2020 festgelegt wurden und 2021 weiterentwickelt werden.

Darüber hinaus hat der Einkauf der OMV gemeinsam mit OMV Carbon, Energy & ESG Management die Berechnungsmethode für die CO₂-Emissionen von eingekauften Waren und Dienstleistungen optimiert. Dank eines speziellen Power-BI-Berichts, auf den alle im Einkauf tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugreifen können, sind die von unseren Lieferantinnen und Lieferanten verursachten CO₂-Emissionen nun transparenter. Im Jahr 2021 wollen wir damit beginnen, uns mit emissionsintensiven Lieferantinnen und Lieferanten direkt auszutauschen und gemeinsame Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen, die es uns und ihnen ermöglichen, den jeweiligen CO₂-Fußabdruck zu verringern.

Im Jahr 2020 bewerteten wir gemeinsam mit Borealis die Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in den Einkauf beider Unternehmen und definierten Synergien und einen Weg in die Zukunft. Borealis beteiligt sich an der „Together for Sustainability“-Initiative, die auf die Verbesserung der Nachhaltigkeitsstandards der Lieferkette von Unternehmen der chemischen Industrie abzielt.

Assessments and Audits

Die enge Zusammenarbeit zwischen unseren Vertragspartnerinnen bzw. -partnern (Lieferantinnen bzw. Lieferanten) und dem Einkauf der OMV ist ein Schlüsselement für ein gutes Lieferantenbeziehungsmanagement. Daher ist es wichtig, Feedback zu geben und zu bekommen. Wir pflegen die Partnerschaft mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten durch ein standardisiertes Bewertungssystem und stellen sicher, dass wir das erhaltene Feedback regelmäßig sammeln. Der Input von Lieferantinnen und Lieferanten kann über die verschiedenen bisher implementierten Kanäle wie Lieferantenaudits, Lieferantentreffen, ESG-Assessments und 360-Grad-Beurteilungen einen wichtigen Beitrag leisten.

Seit der Implementierung eines standardisierten Systems zur Verbesserung des Lieferantenqualitätsmanagements im Jahr 2017 bewertet der Einkauf seine strategischen Lieferantinnen und Lieferanten in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance, um das Bewusstsein für die

ESG-Agenda und die diesbezüglichen Verpflichtungen der OMV zu stärken. Dazu gehören THG-Reduktionsziele und Umweltprogramme. Im Jahr 2020 bewertete der Einkauf 16 strategische Lieferantinnen und Lieferanten⁵⁵ und erreichte damit sein Ziel, bis Ende 2020 von allen strategischen Lieferantinnen und Lieferanten Feedback zu ESG-Elementen zu erhalten. Die meisten der bewerteten Lieferantinnen und Lieferanten erfüllten unsere Anforderungen, und es wurden Empfehlungen für identifizierte verbesserungswürdige Bereiche (z.B. Menschenrechte) vereinbart.

Darüber hinaus wurden trotz der Covid-19-Beschränkungen Online-Lieferantentreffen gefördert und unterstützt, um eine agile Interaktion mit strategischen Lieferantinnen und Lieferanten zu gewährleisten und auf globaler Ebene in Verbindung zu bleiben. Wir führten 360-Grad-Befragungen durch, diskutierten Feedback zu aktuellen offenen Fragen, gaben und erhielten Einblicke in spezielle Themen und vereinbarten entwicklungsorientierte Aktionspläne für 2021. Schließlich schenken wir unseren Plänen zum Klimawandel und zum CO₂-Management entlang der Lieferkette besondere Aufmerksamkeit und teilten unseren strategischen Ansatz und Beispiele zur Verbesserung der CO₂-Bilanz mit Blick auf 2021 und darüber hinaus. Neben dem Aufbau eines wesentlich besseren Verständnisses der Art der CO₂-Emissionen von Materialien und Dienstleistungen, die vom Einkauf der OMV zugekauft werden, wurden Nachhaltigkeitsinitiativen und Erkenntnisse beider Parteien als Beispiele zur Minderung der Umweltauswirkungen und zur Begrenzung des Einflusses auf den Klimawandel herangezogen.

Aufgrund der Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf unser Tagesgeschäft hat der Einkauf der OMV den Lieferantenauditprozess überarbeitet und neu definiert. Die OMV führt Lieferantenaudits während des Präqualifikationsprozesses und/oder während des Vertragsabschlusses durch. Das Ziel der Audits ist, die Performance unserer Lieferantinnen und Lieferanten zu messen und Maßnahmen zu definieren, die es ihnen ermöglichen, ihre Performance zu optimieren und die Anforderungen der OMV zu erfüllen. Bei den Audits achten wir besonders auf die finanzielle Stabilität unserer Lieferantinnen und Lieferanten, ihre Strategie und Organisation sowie die Lieferkette und die Nachhaltigkeit (z.B. Menschenrechte, CO₂-Management, Umweltmanagement, Zertifizierungen und soziale Verantwortung).

Im Jahr 2020 führten wir 18 Audits mit Nachhaltigkeitsaspekten durch. Nur drei dieser Audits wurden wegen der Covid-19-bedingten Reisebeschränkungen vor Ort durchgeführt; die restlichen wurden virtuell durchgeführt. Von den 18 auditierten Lieferanten wurde bei 16 ein Bedarf an Folgemaßnahmen festgestellt, die Ende 2020 in verschiedenen Stadien der Implementierung waren. Bei keinem Audit wurden tatsächliche oder potenzielle Umwelt- und Sozialauswirkungen in der Lieferkette festgestellt.

Darüber hinaus führen wir jährlich spezifische Audits zu Themen wie Prozesssicherheit, Qualität und Effizienz durch. Im Jahr 2020 führten wir 119 solche Audits durch, die meisten virtuell wegen der Covid-19-Pandemie.



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

- ▶ Erhöhung der Anzahl der Lieferantenaudits mit Nachhaltigkeitsaspekten auf > 20 pro Jahr bis 2025⁵⁶

Stand 2020

- ▶ 18 Audits im Jahr 2020

Aktionsplan zur Zielerreichung



- ▶ Wir werden das Onboarding mit unserem neuen Auditor fortsetzen und weitere Audits durchführen.

SDG-Ziele: 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 Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen; 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern; 13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken; 16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

Zusätzlich zu den Lieferantenaudits definierte der Einkauf der OMV ein internes Tool zur Bewertung der Auswirkungen von Covid-19 auf ausgewählte Lieferantinnen und Lieferanten basierend auf ihrer Relevanz für unser Geschäft im Jahr 2020. Die Covid-19-Bewertung konzentrierte sich auf Themen wie die finanzielle Stabilität von Lieferantinnen und Lieferanten, deren Insolvenz-/Konkursrisiko, Downsizing und die Abhängigkeit der OMV von den Dienstleistungen/Produkten der jeweiligen Lieferantinnen und Lieferanten. Basierend auf der Bewertung durch die

Kategoriemanagerinnen und -manager im Einkauf wurde nach einem vorherigen Treffen zwischen den ausgewählten Lieferantinnen bzw. Lieferanten und Vertreterinnen bzw. Vertretern der OMV ein Covid-19-Lieferantenrisikoscore berechnet. Wir haben für alle Hochrisikolieferantinnen und -lieferanten Maßnahmen zur Risikominderung definiert, die wir engmaschig überwachen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeit nicht durch Unterbrechungen beeinträchtigt wird.



SAP Ariba ermöglicht die Überwachung von Lieferantenrisiken

Die OMV macht bei der Digitalisierung im Einkauf weiterhin gute Fortschritte. Die Kenntnis des Risikos einer Lieferantin bzw. eines Lieferanten ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung, ob und wie wir mit ihr bzw. ihm Geschäfte machen. Seit 2019 erhalten wir über SAP Ariba täglich Warnmeldungen über unsere registrierten Lieferantinnen und Lieferanten. Mit diesen können wir ihre Risiken in vier Kategorien überwachen: Umwelt und Gesellschaft, Finanzen, regulatorische und rechtliche Risiken sowie Geschäftstätigkeit. Im Jahr 2020 fügten wir eine neue Funktion hinzu, um noch zuverlässigere Informationen über das finanzielle Rating unserer Lieferantinnen und Lieferanten zu erhalten. Der neue Prozess macht die manuelle Anforderung/Bestellung eines Finanzberichts überflüssig und ermöglicht es, aktualisierte Finanzratings automatisch an SAP Ariba zu übermitteln. Durch die digitale Integration all dieser Elemente in ein einziges System hilft uns SAP Ariba bei der Umsetzung unseres präventiven Risikomanagementprozesses.

16

SDG-Ziel: 16.5 Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

Regionaler Einkauf und Ausbau von Kapazitäten

Wir unterstützen weiterhin die Anrainergemeinden an den Standorten, an denen wir tätig sind: Unsere Ausgaben für lokale Lieferantinnen und Lieferanten machten im Jahr 2020 81% aus, was lokale Ausgaben in Höhe von 74% in Österreich und 91% in Rumänien beinhaltet. Darüber

hinaus halten wir es für wichtig, unsere Auswirkungen in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance zu berücksichtigen. Deshalb unterstützen wir lokale Gemeinden und Lieferantinnen bzw. Lieferanten, um deren Entwicklung zu unterstützen und unsere Nachhaltigkeitsagenda voranzutreiben.



Regionale Beschaffungsstrategie im Jemen

Im Jahr 2019 führte die OMV Jemen eine Strategie der regionalen Beschaffung ein, um die lokale Wirtschaft zu stärken und die Erwartungen der benachbarten Gemeinden an die lokale Beschaffung zu erfüllen. Da es sich bei der Republik Jemen um eine stammesgeprägte Gesellschaft handelt, ist die Lieferkette überwiegend jemenitisch. Daher liegt der Fokus der Strategie der regionalen Beschaffung auf der Stärkung der wirtschaftlichen Beziehungen zu den Stämmen und Gemeinden in der Umgebung unserer Betriebe. Ein verstärkter regionaler Einkauf hat den zusätzlichen Vorteil, dass Geschäftsunterbrechungen, die aufgrund von lokalen politischen Konflikten auftreten können, reduziert werden.

Im Jahr 2019 begann die OMV Jemen mit der Durchführung von Workshops zur Ausbildung und Schulung von regionalen Lieferantinnen bzw. Lieferanten und Vertragsunternehmen. Der Schwerpunkt lag auf der Verbesserung der technischen und finanziellen Kompetenzen. Die OMV Jemen stellte überdies einen jährlichen regionalen Beschaffungsplan auf und adaptierte ihre Einkaufsprozesse. Diese Adaptierungen umfassten beispielsweise die Modifizierung interner Standards und Vertragsvorlagen, um durch einen zweckmäßigen Ansatz eine verstärkte regionale Beschaffung zu ermöglichen.

Im Jahr 2020 wurde ein lokales Value Creation Dashboard entwickelt, um die Wirksamkeit der Strategie zu messen. Das Dashboard verfolgt Elemente wie Auftragswerte, das lokale Personal unserer wichtigsten Vertragsunternehmen, gemietete lokale Ausrüstung, qualifizierte regionale Lieferantinnen und Lieferanten sowie lokale Ausgaben. Außerdem wurde ein informeller freundschaftlicher Wettbewerb zwischen den Lieferantinnen und Lieferanten in drei Kategorien gestartet: Toplieferantin bzw. Toplieferant für lokal rekrutiertes Personal, Toplieferantin bzw. Toplieferant für die Anmietung von lokalem Equipment und Toplieferantin bzw. Toplieferant für lokale Ausgaben an lokale Vertragsunternehmen. Das Ziel war es, die regionale Beschaffung in der gesamten Lieferkette zu fördern.



SDG-Ziele: 8.1 Ein Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum entsprechend den nationalen Gegebenheiten und insbesondere ein jährliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von mindestens 7 Prozent in den am wenigsten entwickelten Ländern aufrechterhalten; 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