

Schwerpunktbereiche

IN DIESEM KAPITEL

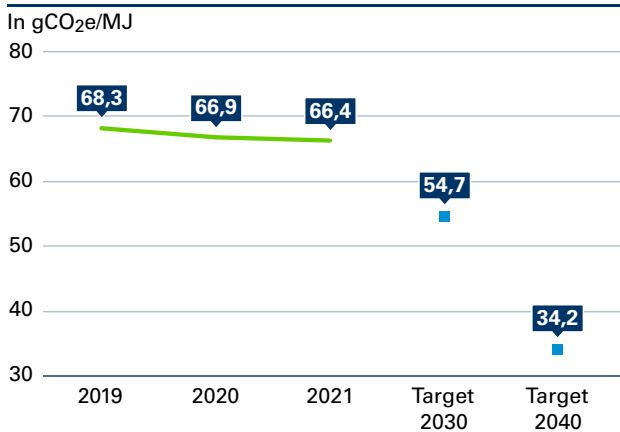
- 39 Klimawandel**
- 55 Management natürlicher Ressourcen**
- 75 Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit**
- 93 Menschen**
- 117 Ethische Geschäftspraktiken**



Klimawandel

Die OMV betrachtet den Klimawandel unmissverständlich als eine der wichtigsten globalen Herausforderungen und bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens. Unser erklärtes Ziel, bis 2050 klimaneutral zu werden, bezieht sich nicht nur auf die Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2), sondern auch auf unser Produktportfolio und andere wesentliche Scope-3-Emissionen.⁸

CO₂-Intensität der Energieversorgung¹⁰



In diesem Jahr hat die OMV erstmals eine Roadmap mit konkreten kurz-, mittel- und langfristigen Zielen erstellt. Die Ziele der OMV wurden mit Blick auf die absoluten Emissionen sowie die Emissionsintensität mit dem letztendlichen Ziel festgelegt, in den Scopes 1, 2 und 3 bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Für die Scopes 1 und 2 strebt die OMV eine absolute Reduktion um 30% bis 2030 sowie von 60% bis 2040 an. Für Scope 3 ist eine Verminderung von mindestens 20% bis 2030 sowie von 50% bis 2040 geplant⁹. Diese absoluten Ziele sind der Schlüssel, um die CO₂-Intensität unserer Energieversorgung¹⁰ zu reduzieren. Angestrebt wird ein Rückgang um 20% bis 2030 sowie um 50% bis 2040. Diese Ziele sind an das nachhaltige Entwicklungsszenario (Sustainable Development Scenario; SDS) der Internationalen Energieagentur (IEA) angelehnt. Unser Ziel ist es jedoch, bereits bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Dementsprechend ist dieses Ziel auf das IEA-Szenario von Netto-Null-Emissionen (Net Zero Emissions; NZE) abgestimmt.

Um diese Ziele zu erreichen, ergreift die OMV Klimaschutzmaßnahmen in ihren Betriebsabläufen und ihrem Produkt- und Serviceportfolio, bei Innovationen und F&E-Aktivitäten, in ihrem Arbeitsumfeld und bei Investitionen in das Gemeinwesen. Für die Bekämpfung des Klimawandels gibt es kein Patentrezept. Zur Erreichung der Ziele, die wir uns bis 2030 und darüber hinaus gesetzt haben, bedarf es erheblicher Anstrengungen aller unserer Geschäftsbereiche. Dabei können wir jedoch auf den bereits bestehenden Stärken und Kompetenzen aufbauen.

⁸ Folgende Scope-3-Kategorien sind einbezogen: Kategorie 11: Nutzung verkaufter Produkte für das Energiesegment der OMV, Kategorie 1: Eingekaufte Waren (Rohstoffe) aus dem Nicht-Energie-Geschäftsbereich, und Kategorie 12: Lebenszyklusende verkaufter Produkte für den Nicht-Energie-Bereich der OMV.

⁹ Für die absoluten Ziele für Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen, die für 2030 und 2040 festgelegt wurden, wurden die Emissionen des Basisjahres 2019 neu berechnet, um die Emissionen von Borealis einzubeziehen, an der OMV im Jahr 2020 eine Mehrheitsbeteiligung erwarb. Die Zielerreichung hier ist nicht direkt mit den Daten für 2019 unter Performance im Detail – Umweltkennzahlen vergleichbar, da Borealis in diesen Zahlen nicht berücksichtigt ist.

¹⁰ Die CO₂-Intensität der Energieversorgung berechnet sich, indem die Intensität der Scope-1- und Scope-2-Emissionen plus Scope-3-Emissionen aus der Nutzung der verkauften Energieprodukte (in g CO₂) dem Gesamtenergiewert aller extern verkauften Energieprodukte (in MJ) gegenübergestellt wird (außer frei gehandelte Mengen).

Im Folgenden sind die zentralen Aspekte aufgeführt, die uns in die Lage versetzen werden, unsere Ziele zu erreichen:

- ▶ Signifikante Verminderung der Verkäufe fossiler Brennstoffe sowie von Erdgas: Wir beabsichtigen, das Produktionsniveau für Öl und Gas bis 2030 auf unter 400 kboe/d und den Durchsatz bei der Rohöldestillation um 2,6 Mio t zu senken.
- ▶ Steigerung der Verkäufe CO₂-freier Produkte: Die Verkäufe nachhaltiger und biobasierter Brennstoffe sowie von grünem Erdgas werden sich beträchtlich erhöhen. Zudem wird es einen Ausbau der Photovoltaikstromkapazitäten für den Eigenbedarf sowie der Erdwärme geben.
- ▶ Ausbau des Polyolefin-Recyclings und Erhöhung des Anteils nachhaltiger Rohstoffe: Wir werden jährlich etwa 2 Mio t an Kreislaufprodukten liefern, das heißt Polyolefine, die nicht auf fossilen Quellen basieren, sondern aus Rezyklat oder biogenen Rohstoffen hergestellt werden.
- ▶ Verbesserung der Energieeffizienz
- ▶ Alle Energieeinkäufe im Bereich Chemicals & Materials werden zu 100% erneuerbar sein. Im Jahr 2021 war der von Chemicals & Materials eingekaufte Strom für 12,8 PJ verantwortlich – das sind etwa 77% des insgesamt von der OMV eingekauften Stroms.

Neben diesen Schritten werden Neutralisationsmaßnahmen erforderlich sein. Die OMV geht davon aus, dass sie über alle Geschäftsbereiche hinweg CCS-Kapazitäten in Höhe von etwa 5 Mio t pro Jahr aufbauen wird. Mit dieser neuen Strategie will die OMV die Energiewende fördern und vorantreiben.

Reduzierung der CO₂-Emissionen

Wesentliches Thema: Reduzierung der CO₂-Emissionen

Unterstützung der Ziele des Pariser Abkommens durch Verringerung des CO₂-Fußabdrucks unserer Geschäftstätigkeit, zum Beispiel durch Verbesserung der Energieeffizienz und Verringerung des routinemäßigen Abfackelns und Ablassens von Erdölbegleitgas

Relevante GRI

- ▶ GRI 302: Energie 2016
- ▶ GRI 305: Emissionen 2016

NaDiVeG

- ▶ Umweltbelange

Relevante SDGs



Das wesentliche Thema „Reduzierung der CO₂-Emissionen“ konzentriert sich auf die Verringerung der durch unsere Geschäftstätigkeit entstehenden THG-Emissionen (Scope 1 und 2) durch zielgerichtete Maßnahmen, wie zum Beispiel die Verbesserung der Energieeffizienz, die Nutzung erneuerbaren Stroms, die Modernisierung unserer Anlagen und Prozesse sowie das verminderte Abfackeln

und Ablassens von Begleitgas. Diese Maßnahmen sind für unser Ziel, bis 2050 in unserer Geschäftstätigkeit klimaneutral zu werden, von zentraler Bedeutung. Dieses Ziel ist auch in unserer HSSE-Richtlinie festgeschrieben. Um es zu erreichen, haben wir uns im Rahmen unserer neuen Unternehmensstrategie spezifische kurzfristige (2025), mittelfristige (2030) und langfristige (2040) Ziele gesetzt.



Ziele bis 2025

- ▶ Reduzierung der CO₂-Intensität unserer Geschäftstätigkeit¹¹ (Scope 1) um $\geq 30\%$ vs. 2010
- ▶ Reduzierung der CO₂-Emissionen der von der OMV betriebenen Assets um mindestens 1 Mio t im Zeitraum 2020–2025

Ziel bis 2030

- ▶ Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um $\geq 30\%$ vs. 2019

Ziel bis 2040

- ▶ Reduzierung der absoluten Scope-1- und Scope-2-Emissionen um $\geq 60\%$ vs. 2019

Stand 2021

- ▶ CO₂-Intensität der Geschäftstätigkeit reduziert um 18% vs. 2010
- ▶ CO_{2e} durch konkrete Initiativen zur Verringerung der Emissionen und Veräußerungen reduziert um 0,53 Mio t
- ▶ Scope-1- und Scope-2-Emissionen reduziert um 11% vs. 2019

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

7.2 Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen

7.3 Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln

13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken

Effektives CO₂- und Energiemanagement trägt dazu bei, Kosten und Verbindlichkeiten zu senken. Der umfassende Ansatz der OMV zum Management ihrer THG-Emissionen beinhaltet THG- und energiebezogene Bilanzierung und Berichterstattung, Bestandsmanagement, Audits, Bewertungspläne sowie Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So führte 2020 ein internes Prüfteam der OMV eine Überprüfung der THG-Bilanzierung durch, um bestimmte Aspekte der Berichterstattung zu bewerten, zum Beispiel Vollständigkeit, Richtigkeit, Berichtsprozesse und -methoden sowie Qualitätssicherungsprozesse. Durch diese Überprüfung wurde bestätigt, dass die OMV Emissionen vollständig und korrekt dargelegt werden, die Bilanzierungsmethodik im Allgemeinen den internationalen Standards entspricht und der Berichterstattungsprozess geeignet und angemessen ist. Die Prüfung resultierte 2021 in einigen neuen Initiativen. Diese trugen dazu bei, die Qualität der Daten noch weiter zu verbessern. Im Jahr 2021 erstellte Borealis seine erste CO₂-Bilanz nach dem Greenhouse Gas Protocol und unter Verwendung von Daten aus

dem Jahr 2020 zu seinen THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3). (Details dazu finden Sie im [Geschäftsbericht von Borealis](#).) Dies gibt uns die Möglichkeit, die THG-Emissionen von Borealis in der CO₂-Bilanz und in den Reduktionszielen des Konzerns vollständig zu berücksichtigen.

Governance

Die Verantwortung für die Reduzierung der CO₂-Emissionen liegt letztendlich beim OMV Vorstand. Der Chief Executive Officer (CEO) ist für das Gesamtmanagement und die Gesamtkoordination verantwortlich. Hierunter fallen auch klimabezogene Themen. Die Vorstandsmitglieder der OMV treffen sich regelmäßig (zumindest vierteljährlich), um aktuelle und bevorstehende Richtlinien und Vorschriften zu Umwelt, Klima und Energie, damit in Zusammenhang stehende Entwicklungen auf den Kraftstoff- und Gasmärkten, die finanziellen Auswirkungen von CO₂-Emissionshandlungspflichten, den Status von Innovationsprojekten und den Fortschritt in Bezug auf die Nachhalt-

¹¹ Emissionen in CO₂-Äquivalent, die zur Generierung eines bestimmten Outputs unter Verwendung geschäftsspezifischer Kennzahlen erzeugt werden (E&P: t CO₂-Äquivalent pro erzeugter toe; Raffinerien: t CO₂-Äquivalent/t Durchsatz (Roh- und Halbfabrikate ohne Mischvolumen); Strom: t CO₂-Äquivalent pro erzeugter MWh). Diese werden auf der Basis des gewichteten Mittelwerts der CO₂-Intensität der Geschäftsbereiche zu einem OMV CO₂-Intensitätsindex der Geschäftstätigkeit auf Konzern-ebene konsolidiert.



tigkeitsziele zu erörtern. Die Vergütung des Vorstands ist an das Erreichen der THG-Reduktionsziele geknüpft. (Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Steuerung der Nachhaltigkeit](#).)

Das Thema Reduzierung der CO₂-Emissionen steht auch beim Aufsichtsrat der OMV auf der Tagesordnung. Im Jahr 2021 wurde speziell zu diesem Zweck ein neuer Ausschuss gegründet. Der Nachhaltigkeits- und Transformationsausschuss (Sustainability and Transformation Committee) wurde ins Leben gerufen, um den Aufsichtsrat der OMV bei der Überprüfung und Überwachung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie, ihrer ESG-bezogenen Standards, ihrer Prozesse und Leistung und insbesondere ihrer Performance in Sachen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, Environment; HSSE) sowie in Bezug auf den Klimaschutz zu unterstützen.

Auf Konzernebene liegt die Verantwortung für die THG-Bilanzierung und das THG-Management, für die Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit sowie für die ESG-bezogene Governance beim Carbon, Energy & ESG Management Team des Bereichs Investor Relations & Sustainability, der vom CFO geleitet wird. Die Abteilung Carbon, Energy & ESG Management der OMV ist auf der Grundlage internationaler Standards und Best Practices für die Erstellung des Treibhausgasinventars der OMV zuständig. Dies gewährleistet, dass im gesamten Konzern ein einheitlicher Ansatz verfolgt wird. Das Team hat hauptsächlich folgende Aufgaben:

- ▶ Entwicklung, Umsetzung und Management der CO₂-Strategie der OMV und der dazugehörigen Prozesse
- ▶ Überwachung, Berechnung und Meldung der THG-Emissionen der OMV
- ▶ Definition der Protokolle und Instrumente der OMV für die THG-Berichterstattung

Das Team koordiniert die Aktivitäten über das gesamte Unternehmen hinweg und gibt Stakeholder-Gruppen wie Tochtergesellschaften, Geschäftsbereichen und Assets Orientierung zu THG- und energiebezogenen Themen. Entsprechende Teams gibt es auch bei der OMV Petrom und bei Borealis. Auf MyLearning, der Trainings- und Lernplattform der OMV, bieten wir interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freiwillige Schulungen zum THG-Monitoring und -Management sowie allgemein zum Thema Klimawandel an.

Abfackeln und Ablassen von Erdölbegleitgas und diffuse Methanemissionen

Bei der Ölproduktion fällt neben dem Öl auch Erdölbegleitgas (Methan) an. Viel von diesem Gas wird verwendet.

Nichtsdestotrotz wird ein Teil routinemäßig abgefackelt, zum Beispiel aus zwingenden technischen oder ökonomischen Gründen. Beim Abfackeln des Gases wird CO₂ freigesetzt. Um unsere klare Verpflichtung zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und nachhaltigen Geschäftspraktiken zu unterstreichen, traten wir 2017 der „Zero Routine Flaring by 2030“-Initiative der Weltbank zur Beendigung des routinemäßigen Abfackelns von Erdölbegleitgas bis 2030 bei. Die schrittweise Abschaffung des routinemäßigen Abfackelns von Begleitgas ist ein überaus wichtiger Schritt auf dem Weg hin zu dem Ziel, Ressourceneffizienz mit langfristigem wirtschaftlichem Erfolg in Einklang zu bringen. Darüber hinaus liegt darin eine Möglichkeit, die CO₂-Bilanz unserer Geschäftstätigkeit signifikant zu verbessern. Wir sehen finanzielle Chancen in der Monetarisierung von Kohlenwasserstoffressourcen, zum Beispiel indem das bisher abgefackelte Gas genutzt oder verkauft wird. Die schrittweise Einstellung des routinemäßigen Abfackelns erhält uns auch die gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“), denn wir verbessern an den jeweiligen Produktionsanlagen die Umwelt- und Sicherheitssituation und vermeiden Geldstrafen.

Die Reduzierung von Methanemissionen aus dem routinemäßigen und nicht routinemäßigen Ablassen von Begleitgas während der Produktion und Verarbeitung von Erdöl und Erdgas sowie aus Gaslecks trägt zudem zur Verlangsamung des Klimawandels bei und bietet uns eine wertvolle Mitigationsoption für das Klimarisikomanagement. Methan ist ein starkes Treibhausgas. Es ist nach CO₂ das häufigste anthropogene Treibhausgas und liegt, was seinen Gesamtbeitrag zum Klimawandel angeht, an zweiter Stelle. Der durch Methan hervorgerufene Treibhauseffekt fällt kurzfristig wesentlich stärker aus als bei CO₂, das Gas ist also diesbezüglich potenter. Unsere neue Klimastrategie enthält deshalb erstmals auch ein Ziel für die Reduzierung der Methanemissionen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Schrittweise Einstellung des Abfackelns und Ablassens von Erdölbegleitgas

Etwa 8% der gesamten direkten THG-Emissionen der OMV und etwa 34% der THG-Emissionen des Geschäftsbereichs Exploration & Production der OMV resultierten aus dem routinemäßigen Abfackeln von Begleitgas. In Erwartung strengerer Richtlinien und Vorschriften, die die völlige Abschaffung des routinemäßigen Abfackelns oder Ablassens von Erdölbegleitgas vorschreiben, hat die OMV erste Schritte unternommen und ist freiwillig der „Zero Routine Flaring by 2030“-Initiative der Weltbank beigetreten. Im Rahmen dieser Initiative berichten wir jährlich an die Weltbank über unsere Fortschritte. Alle Betriebe der OMV müssen Methanemissionen – sowohl aus Punktquellen als auch aus diffusen Quellen – sowie technisch vermeidbare Emissionen, wie etwa bei Sondentests oder Workovers,

auf ein Mindestmaß reduzieren. Neue Produktionsstätten werden dementsprechend mit den dazugehörigen Lösungen für die Verwendung des Begleitgases entwickelt. Ein routinemäßiges Abfackeln findet an diesen Standorten dann nicht mehr statt. Bestehende Standorte, an denen Begleitgas und freies Gas nach wie vor routinemäßig abgefackelt werden, müssen so bald wie möglich einen Plan erstellen, aus dem hervorgeht, wie das routinemäßige Abfackeln bis spätestens 2030 schrittweise eingestellt wird.

In den Raffinerien vermeiden wir das routinemäßige Abfackeln durch modernstes Anlagendesign sowie mittels Fackelgas-Rückgewinnung und eines ausgewogenen Brenngassystems. Diese Art von moderner Prozesssteuerung umfasst eine ausreichende Kapazität für die Fackelgas-Rückgewinnungsanlage, die Verwendung von Überdruckventilen und andere wirtschaftlich tragfähige organisatorische und Steuerungsmaßnahmen. Alle Raffinerien arbeiten mit einer Fackelgas-Rückgewinnungsanlage, um überschüssiges Gas aufzufangen. Anschließend wird es je nach Bedarf entschwefelt, verdichtet und dem Brenngassystem der Raffinerie als Brennstoff für die Prozessöfen zugeführt. Als Folge dieser Maßnahmen planen wir, das Abfackeln als Sicherheitssystem außerhalb des Normalbetriebs zu verwenden, wie etwa bei der In- bzw. Außerbetriebnahme, im Notbetrieb, bei Prozessstörungen usw. Insbesondere in Petrobrazil wurde die Kapazität für die Rückgewinnung von Fackelgas in den letzten Jahren erhöht. Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds; VOCs) werden minimiert, indem in Bereichen wie der Speicherung von Kohlenwasserstoff sowie bei Tankdichtungen in Einklang mit den Implementierungsplänen die besten verfügbaren Techniken eingesetzt werden.

Überwachung, Lecksuche und -reparatur

Diffuse Methanemissionen und Emissionen flüchtiger Verbindungen ohne Methan (Non-Methane Volatile Organic Compounds; NMVOCs) werden laufend überwacht und geschätzt und mithilfe von Programmen zur Leckerkennung und -reparatur systematisch kontrolliert. Wenn wir die Hauptquellen von Methanemissionen kennen, können wir in neuen Produktionsanlagen entsprechende Vorkehrungen treffen, um solche Emissionen zu verhindern. Zur Identifizierung von Leckagen müssen im Rahmen von täglichen Kontrollrundgängen in allen relevanten Betriebseinrichtungen der OMV zumindest akustische und visuelle Inspektionen sowie Geruchsprüfungen durchgeführt werden. Darüber hinaus wird in festgelegten Intervallen (je nach Risikobewertung jährlich oder häufiger) mittels Seifenblasentests oder optischer Gasdetektion nach Lecks gesucht. In einigen Einrichtungen werden zur Leckerkennung auch Infrarotkameras eingesetzt. Lecks werden entweder sofort oder innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens je nach Priorität gemäß den Instandhaltungsver-

fahren des Standorts repariert. Diese Verfahren basieren auf den Ergebnissen der Risikobewertung und anderen Faktoren, wie zum Beispiel der Durchführbarkeit von Reparaturen im laufenden Betrieb. Um diffuse Emissionen zu vermeiden bzw. zu mindern, haben wir wichtige Schritte unternommen. So wurden beispielsweise ein Programm für das Pipeline-Integritätsmanagement implementiert und eine Reihe von Anlagen modernisiert, zum Beispiel Verdichterstationen.

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 haben wir die Implementierung von Programmen zur Lecksuche und -reparatur (Leak Detection And Repair; LDAR) fortgesetzt, um unsere diffusen Emissionen zu reduzieren.

- ▶ Bei E&P Austria haben wir ein LDAR-Programm mit optischer Gasdetektion (FLIR-Kamera), fortlaufender Inspektion der Erdöl- und Erdgasbohrungen und -einrichtungen, Dokumentation in einer Inspektionsdatenbank und Messung der Leckagemengen eingeführt. Es wurde an allen Einrichtungen umgesetzt.
- ▶ In Tunesien wurde für die zentrale Verarbeitungsanlage Waha ein Methanemissionsinventar eingerichtet, um alle Quellen und Arten von Methanemissionen und unbeabsichtigte Leckagen zu erfassen.
- ▶ E&P OMV Petrom implementierte im Rahmen von „Green Kaizen“-Events im Jahr 2020 in allen Assets ein LDAR-Programm. Die „Green Kaizen“-Veranstaltungen sollen dazu dienen, diffuse Emissionen an den jeweiligen Standorten zu minimieren oder sogar ganz zu eliminieren, und gleichzeitig bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort sowie den lokalen Vertragsunternehmen das Bewusstsein für einen CO₂-armen Betrieb erhöhen. Die Events dauern üblicherweise fünf Tage und beziehen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in diesem Zeitraum aktiv ein. Letztendlich handelt es sich um eine sehr konzentrierte Form der LDAR, allerdings mit zusätzlichen Messungen, die vor und nach der Reparatur von einem externen Vertragsunternehmen durchgeführt werden. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, das Problembewusstsein unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erhöhen. Zudem sollen sie in die Lage versetzt werden, den Umfang eines Problems zu erkennen, Lösungen umzusetzen und die dadurch erzielten Ergebnisse dauerhaft beizubehalten. Die OMV Petrom baute auf den 2020 gesammelten Erfahrungen auf und setzte das Programm 2021 durch die Organisation von „Green Kaizen“-Veranstaltungen in den Assets Oltenia und Moesia fort.
- ▶ Im Geschäftsbereich Refining & Marketing (R&M) implementierte die Raffinerie Petrobrazil ein LDAR-Programm gemäß BAT-BREF (Best Available Techniques – Reference Documents; BVT-Merkblatt). Ziel des Pro-

gramms ist die Verringerung diffuser Emissionen aus der technischen Ausrüstung der Anlage (Lüftungsöffnungen, Flansche). Im Jahr 2021 zielte das Programm auf zugängliche Quellen diffuser Emissionen im Tanklager und dem Bereich für die Produktion von Aromaten ab. Das Programm beinhaltete auch das Screening nicht zugänglicher Quellen. Dabei wurden keine Leckagen gefunden. Die Messungen erfolgten mittels optischer Gasdetektion (Optical Gas Imaging; OGI). Dabei kam eine moderne Infrarot-Handkamera zum Einsatz, die speziell für diesen Zweck entwickelt wurde. Von den identifizierten Lecks konnten 84% repariert werden. Um den Rest zu beheben, muss eine Blockabschaltung erfolgen.

Zudem arbeiten wir weiter darauf hin, das routinemäßige Abfackeln bzw. Ablassen von Begleitgas bis 2030 schrittweise einzustellen. Insgesamt 82% unseres routinemäßigen Abfackelns in den Anlagen von OMV E&P findet im Jemen statt. Um diesen Wert zu reduzieren, wurden in der zentralen Verarbeitungsanlage im Dezember 2021 zwei Gasmotoren für die Stromerzeugung in Betrieb genommen. Diese Motoren tragen dazu bei, das Abfackeln zu reduzieren, denn sie arbeiten mit Gas, das zuvor abgefackelt worden wäre. Da sie zudem Dieselgeneratoren ersetzen, bewirken sie weitere THG-Einsparungen.

Ausblick

Wir werden die schrittweise Einstellung des Abfackelns bzw. Ablassens von Begleitgas kontinuierlich fortsetzen und nach weiteren Möglichkeiten Ausschau halten, wie sich das Gas abscheiden und verwenden lässt. In Tunesien beispielsweise scheiden wir einen Großteil des Gases aus dem Feld Waha bereits ab und verkaufen es. Einige Gasbestandteile ließen sich jedoch zuvor aufgrund ihrer geringen Qualität nicht verkaufen und wurden stattdessen routinemäßig abgefackelt. Ende 2021 erfolgte die endgültige Investitionsentscheidung für ein Projekt, das uns in die Lage versetzen wird, alle Komponenten des Begleitgases abzuscheiden und zu verkaufen, sodass wir das routinemäßige Abfackeln schrittweise komplett einstellen können. Bei diesem Projekt geht es um die Rückgewinnung überschüssiger Gase, die gegenwärtig zur Fackel geleitet werden, durch die Installation von drei Gasrückführungsanlagen. Im Jemen wurden im Dezember 2021 zwei Gasmotoren in Betrieb genommen. Zudem werden wir uns darauf konzentrieren, diffuse Methanemissionen durch Prozessoptimierung sowie durch Maßnahmen zur Feldmodernisierung und Integritätsverbesserung im Bereich E&P zu reduzieren. In allen betriebenen E&P-Assets werden wir weiterhin Programme zur Erkennung und Reparatur von Methanlecks erarbeiten und umsetzen.



Ziel bis 2025

- ▶ Erreichen einer Methanintensität bei E&P¹² von 0,2% oder darunter

Ziele bis 2030

- ▶ Erreichen einer Methanintensität von 0,1% oder darunter
- ▶ Abschaffung des routinemäßigen Abfackelns oder Ablassens von Begleitgas so rasch wie möglich, jedoch spätestens bis 2030

Stand 2021

- ▶ Die Methanintensität liegt bei 0,6%.
- ▶ Die Menge an routinemäßig abgefackeltem Gas wurde von 462 Mio m³ im Jahr 2020 auf 410 Mio m³ im Jahr 2021 reduziert.

Relevante SDGs



SDG-Ziel:

13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken

¹² Die Methanintensität beschreibt die Menge an Methanemissionen aus den vom Geschäftsbereich E&P der OMV betriebenen Erdöl- und Erdgas-Assets als Prozentanteil der gesamten Gasmenge, die aus dieser Geschäftstätigkeit auf den Markt kommt. Die Methanintensität [%] wird wie folgt berechnet: Methanemission [Sm] / vermarktetes Gas (Verkäufe) [Sm³].

Energieeffizienz und Beschaffung erneuerbarer Energien

Als integriertes Öl-, Gas- und Chemieunternehmen betreibt die OMV Großanlagen und verbraucht viel Energie. Die von uns eingesetzten Energiemengen ziehen signifikante Auswirkungen auf die Umwelt nach sich. Ein effektives Management unseres Energieverbrauchs reduziert die Umweltkosten unserer Betriebe, bringt dank Energieeffizienz höhere Kosteneinsparungen, trägt zur Einhaltung von regulatorischen Anforderungen an den Einsatz von Energie bei und vermindert die Auswirkungen von THG-Emissionen auf das Klima.

Energieeffizienzmaßnahmen wirken sich deshalb deutlich auf Faktoren aus, die im Zusammenhang mit dem Energieverbrauch stehen und für Stakeholder von Interesse sind:

- ▶ Regierungsbehörden: Einhaltung der Vorschriften des EU-Emissionshandelssystems (EU-EHS) in Bezug auf die Abgabe von Emissionszertifikaten im Rahmen des EU-EHS; Einhaltung der EU-Energieeffizienzrichtlinie, die eine größere Energieeffizienz in allen Stufen der Energiewertschöpfungskette fordert
- ▶ Aktionärinnen und Aktionäre sowie sonstige Stakeholder mit einem direkten finanziellen Interesse an der OMV: Kosteneinsparungen infolge eines geringeren Energieverbrauchs, niedrigerer Produktionskosten und reduzierter Treibhausgasemissionen
- ▶ NGOs/NPOs: geringere Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt

Management- und Due-Diligence-Prozesse

59% der Standorte sind nach ISO 50001 zertifiziert

Der Umweltmanagementstandard des OMV Konzerns schreibt vor, dass alle OMV Geschäftsbereiche und -aktivitäten verantwortungsvoll mit Energie umgehen, Primärenergieträger schonen und Energiemanagementpläne gemäß ISO 50001 implementieren.

Identifizierung von Maßnahmen

Das Potenzial für einen reduzierten Energieeinsatz wird in jährlichen Kampagnen erhoben, die eine verbesserte Umweltleistung einschließlich Energieverbrauch unterstützen. So haben wir zum Beispiel Ziele für Raffinerien festgelegt. Sie müssen durch jährliche Überwachungskampagnen bestimmte Energieindexratings erreichen. Auf der Basis ihres Energieindexratings identifizieren und bewerten wir Bereiche mit Verbesserungsbedarf hinsichtlich ihrer Energieeffizienz. Danach entscheiden wir über die

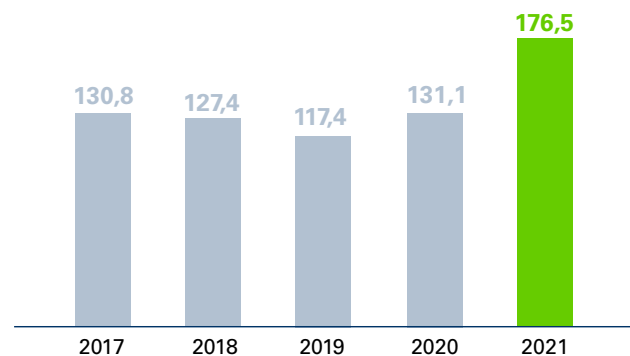
zu ergreifenden Maßnahmen zur Optimierung des Energieverbrauchs im Rahmen unseres Umweltmanagementprozesses. 33% des Energieverbrauchs im OMV Konzern entfallen auf Borealis. Borealis hat sich zum Ziel gesetzt, seine Energieeffizienz ausgehend vom Wert für 2015 bis 2030 um 20% des absoluten Primärenergieverbrauchs zu senken. Nach dem Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an Borealis wurde eine neue Initiative gestartet, um zu ermitteln, welche Synergien an den gemeinsam betriebenen Standorten Burghausen und Schwechat vorhanden sind und genutzt werden können.

Technische Verbesserungen

Die Energieeffizienzmaßnahmen an OMV Standorten stehen in direktem Zusammenhang mit technischen Verbesserungen, die bei gleichbleibender operativer Leistung Energie einsparen. In unseren Raffinerien konzentrieren wir uns auf Prozessoptimierungen und die Steigerung der Energieeffizienz, um Kosten und CO₂-Emissionen zu senken.

Energieverbrauch

In PJ



Eine der internen KPIs, die bei uns in den vergangenen Jahren immer im Fokus stand, ist die Energieeffizienz unserer Raffinerien. Im Jahr 2020 haben die pandemiebedingt geringeren Durchsätze verhindert, dass wir alle Raffinerien mit der geplanten Energieeffizienz betreiben konnten. Im Jahr 2021 entspannte sich die Situation: Die Durchsätze erholten sich, die Auslastung wurde stärker, die Energieeffizienz besser.

Im Geschäftsbereich Chemicals & Materials zählt zu den Initiativen von Borealis, an jedem Produktionsstandort Energieteams zusammenzustellen, die den Energieplanungsprozess des Standorts vorantreiben, stärkeres Bewusstsein schaffen, als Forum für Energiethemen agieren und die Einhaltung von ISO 50001 sicherstellen. Um Verbesserungen zu erzielen, wird an allen Standorten von Borealis alle vier Jahre ein Energiekontrollprogramm durchgeführt, oft in Zusammenarbeit mit Dritten, um die Energieperformance der Anlagen zu beurteilen und Möglichkeiten für Verbesserungen zu identifizieren. Um Mög-



lichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz zu ermitteln, führte Borealis im Jahr 2021 Energiescreenings in Stenungsund (Schweden) und Porvoo (Finnland) durch.

Beschaffung erneuerbarer Energien

Wir setzen zunehmend auf erneuerbare Energien, um unsere Anlagen zu betreiben. So besagen zum Beispiel die Stromverträge für unsere Raffinerien Schwechat und Burghausen, dass 50% der eingekauften Elektrizität aus erneuerbaren Quellen stammen müssen. Der Strom, der in den österreichischen Tankstellen der OMV sowie dem OMV Headoffice eingekauft wird, ist bereits jetzt zu 100% erneuerbar. In Österreich errichteten die OMV und VERBUND eine Freiflächen-Photovoltaikanlage, mit der 2021 11,9 GWh an erneuerbarem Strom produziert wurden. Der 2021 produzierte Strom deckte 9% des Strombedarfs von E&P Austria ab. In Norwegen baut das Unternehmen Equinor, das die Assets Gullfaks und Snorre betreibt, einen schwimmenden Offshore-Windpark namens Hywind Tampen, der sowohl Gullfaks als auch Snorre mit Strom versorgen und die Emissionen dieser Assets um 200 kt pro Jahr reduzieren wird. Hywind Tampen wird der weltweit erste schwimmende Offshore-Windpark sein, der Offshore-Öl- und -Gasplattformen mit Elektrizität versorgt. Elf schwimmende Windturbinen mit einer Kapazität von insgesamt 88 MW werden die Assets Gullfaks und Snorre in der norwegischen Nordsee teilweise mit Strom versorgen und dadurch 200 kt an CO₂- und 1.000 t an NO_x-Emissionen pro Jahr ausgleichen.

Maßnahmen im Jahr 2021

Energieeffizienzmaßnahmen, die 2021 in unseren drei Raffinerien durchgeführt wurden, machen eine jährliche Emissionsreduktion von mehr als 22,2 kt CO₂-Äquivalent und Energieeinsparungen von 310 TJ möglich. Die Raffinerie Petrobrasi setzte ihre Digitalisierungsanstrengungen fort, um ihre Energieeffizienz zu verbessern. In diesem Zusammenhang wurden operative Maßnahmen eingeleitet und neue Projekte entwickelt, um den Energieverbrauch zu verringern. Petrobrasi stellte 2021 zudem ihr als Pilotprojekt angelegtes Energy Monitoring System in der Atmospheric Distillation Unit fertig. Mit diesem System sollen der Energieverbrauch und Energieverluste aus operativer und planerischer Sicht überwacht werden. Im Einzelnen wurde es auf die Pumpe für die Rohölzufuhr, die Vorwärmkette für das Rohöl, die Wärmetauscher sowie auf den Ofen für die atmosphärische Destillation angewendet. Die Resultate werden 2022 analysiert.

Im Bereich Chemicals & Materials wurden im Laufe des Jahres 2021 bei Borealis unter anderem folgende Energieeffizienzmaßnahmen durchgeführt: eine Ofenmodernisierung in Stenungsund, die zu einer Verbesserung der Energieleistung um 18 GWh Primärenergie führte; ein Programm zur Steigerung der Zuverlässigkeit in Geleen (Nie-

derland), das zu einer Verbesserung der Energieeffizienz um 30 GWh Primärenergie führte; die Umgehung eines Destillationsturms in Porvoo, wodurch eine Energieeinsparung von 17 GWh erzielt wurde; die Inbetriebnahme einer chemischen Wärmepumpe in Kallo (Belgien), die in einer Primärenergieeinsparung von 8 GWh resultierte; die Implementierung einer modernen Prozesssteuerung zur Optimierung des Energieverbrauchs in der Ammoniakproduktion in Linz (Österreich) und Grandpuits (Frankreich). Dies erbrachte Einsparungen von 20 GWh/Jahr bei der Ammoniakanlage in Linz und von 20 GWh/Jahr für die Anlage in Grandpuits. In Grandpuits führte die Optimierung des Dampfnetzes zu Einsparungen von 14 GWh/Jahr.

Im Geschäftsbereich E&P wurden unter anderem folgende zentrale Energieeffizienzprojekte durchgeführt:

- ▶ In Tunesien wurden in der Anlage Waha zusätzliche Strom- und Gaszähler installiert, um das dortige Energie-Monitoring zu verbessern. Zudem wurden im Waha-Camp Energiespartipps umgesetzt, zum Beispiel in energieintensiven Bereichen wie den Kabinen, der Wäscherei, der Küche und dem Restaurant.
- ▶ In Norwegen wurde für die Explorationsbohrung Ommadawn eine emissionsarme hybride Hubinsel eingesetzt. Auf der Insel wurden ein Akkupack zur Reduzierung des Dieselverbrauchs sowie ein Katalysator zur Senkung der NO_x-Emissionen installiert. Als Folge wurden im Vergleich zu 2020 die CO₂-Emissionen um 57% (von 3.232 auf 1.382 t pro 30 Tage) und die NO_x-Emissionen um 78% (von 48 auf 2 t pro 30 Tage) verringert.
- ▶ Bei E&P OMV Petrom automatisierten wir die Ölkolbenpumpen im Suplac Park (Crişana-Asset). Die Energieeinsparungen ergaben sich aus dem Wechsel vom kontinuierlichen Betriebsmodus zum Betrieb nach Bedarf, je nach dem mittels Radar gemessenen Füllstand im Öldekanter. Eine weitere Initiative war die Optimierung der Gaslieferung ab der Station Bărbunceşti, Asset Moldova, durch Anpassung des Kompressorregimes an die Bedürfnisse der Verbraucherinnen und Verbraucher, bei denen es sich 2021 hauptsächlich um die Anrainergemeinde handelte. Durch diese Anpassung verfügt das Gas aus den Stufe-2-Kompressoren jetzt über den erforderlichen Lieferdruck und muss lediglich die neue Trocknungsstation passieren, um vor der Lieferung sicherzustellen, dass es die notwendige Qualität besitzt. Die vier Kompressoren der Stufe 3 wurden als Folge in einem geringeren Umfang genutzt, was zu Energieeinsparungen führte.

Energiesparmaßnahmen ergriffen wir auch in unseren Büros. So wurde zum Beispiel in der Petrom City die konventionelle Beleuchtung durch LED-Technologie ersetzt. Dieses Projekt wird 2022 fortgesetzt.

Daneben haben wir die Beschaffung erneuerbaren Stroms weiter ausgeweitet. So installierte Borealis 2021 in seiner Anlage im italienischen Monza seine erste Photovoltaik-Dachanlage, um Strom für die dortige Produktion zu erzeugen. Das Unternehmen hat außerdem langfristige Verträge über die Versorgung mit erneuerbaren Energien für seine Anlagen in Schweden und Belgien unterzeichnet.

Ausblick

Wir werden auch weiterhin ermitteln, wie sich unsere Energieeffizienz durch entsprechende Maßnahmen verbessern lässt. In den kommenden Jahren ist dazu Folgendes geplant:

- ▶ Die OMV Tunesien wird für ihre zentralen Aufbereitungsanlagen Waha und Nawara eine regulatorische Energiebilanz aufstellen, um den aktuellen Verbrauch zu bewerten und Bereiche zu ermitteln, in denen man sich möglicherweise verbessern und den Energieverbrauch reduzieren kann.
- ▶ In Norwegen werden wir auch 2022 den Fokus darauf legen, den Dieselverbrauch mithilfe hybrider Hubinseln zu verringern. Diese Inseln werden mit Akkupacks ausgestattet, die den Dieselverbrauch um etwa 15 bis 20 t pro Tag verringern, was wiederum in niedrigeren Emissionen resultiert. Außerdem wurde ein NO_x-Katalysator installiert, der die NO_x-Emissionen um rund 80% reduziert.

- ▶ Bei E&P OMV Petrom werden wir 2022 die Energieeffizienz durch Optimierung des Erdgasproduktionssystems im Asset Moldova verbessern. Drei Motoren der Kraft-Wärme-Kopplungsanlage Comănești werden zum Lager Albotești sowie nach Park 2 Văsiești gebracht, um dort Strom und Wärme zu produzieren. Als Folge werden die alten Heißwasser- und Dampfkessel stillgelegt. Für 2022 planen wir außerdem, die Verdichterstation Bărbuncești im Asset Moldova zu modernisieren. Dabei werden die zwölf alten XOB-Kompressoren durch drei neue Schraubenkompressoren und Frequenzumrichter ersetzt.
- ▶ In der Raffinerie Schwechat wird es durch die dynamische Matrixkontrolle eines Abwärmerückgewinnungssystems, die die zusätzliche Nutzung von etwa 2,5 MW Abwärme ermöglicht, zu einer weiteren Optimierung kommen. Dies erhöht die Menge an Abwärme aus der Raffinerie, die in das Fernwärmenetz Wiens und für den internationalen Flughafen der Stadt eingespeist wird. Für 2022 ist eine weitere, signifikant höhere Unterstützung mit THG-freier Energie geplant.

Wir werden die Beschaffung erneuerbarer Energie zur Versorgung unserer Betriebe weiter intensivieren. Für Chemicals & Materials, den Geschäftsbereich, der die größte Menge an Energie zukaft, planen wir, dass die gesamte zugekaufte Energie bis 2030 erneuerbar ist.

Energiewende

Wesentliches Thema: Energiewende

Unterstützung der Ziele des Pariser Abkommens durch Verringerung des CO₂-Fußabdrucks unserer Energieversorgung, insbesondere durch Steigerung des Absatzes von CO₂-freien Energieprodukten, wie zum Beispiel von erneuerbaren Brennstoffen für den Bereich Mobilität und Strom aus erneuerbaren Energiequellen

Relevante GRI

- ▶ GRI 305: Emissionen 2016

NaDiVeG

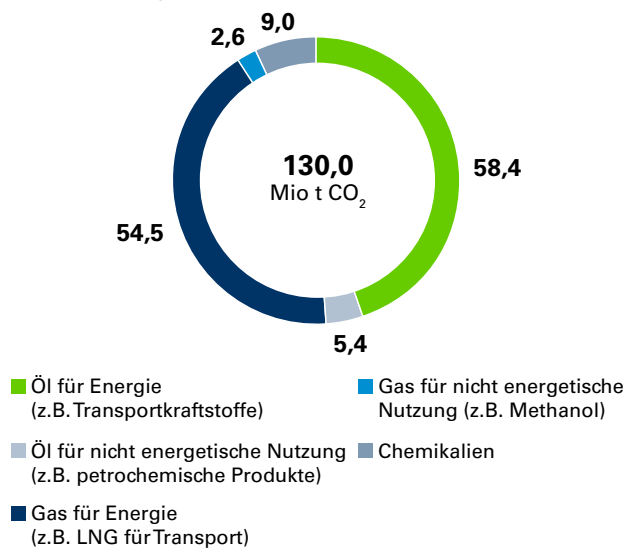
- ▶ Umweltbelange

Relevante SDGs



THG-Emissionen (Scope 3) von Produkten¹³

In Mio t CO₂-Äquivalent



Wir sind uns bewusst, dass der überwiegende Teil unserer Emissionen durch die Nutzung unserer Produkte entsteht. Als Öl-, Gas- und Chemieunternehmen haben wir in dieser Hinsicht eine besondere Verantwortung. Etwa 79% der Produkte der OMV werden gegenwärtig bei ihrer Verwendung direkt verbrannt und tragen dadurch erheblich zum weltweiten Klimawandel bei. Beim wesentlichen Thema Energiewende steht die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks unserer Energieversorgung im Vordergrund. Zu diesem Zweck sollen insbesondere die Verkäufe CO₂-freier Energieprodukte, wie zum Beispiel erneuerbarer Brennstoffe für den Bereich Mobilität und erneuerbaren Stroms, gesteigert werden. Dies ist zentraler Bestandteil der Verpflichtung der OMV, die Energiewende zu unterstützen und voranzutreiben und die Emissionen aus ihrer Geschäftstätigkeit bis spätestens 2050 auf netto null zu reduzieren.

Um die Ziele, die wir uns bis 2050 gesteckt haben, zu konkretisieren, haben wir weitere mittel- und langfristige Ziele definiert. So planen wir, unsere absoluten Scope-3-Emissionen bis 2030 um mindestens 20% und bis 2040 um mindestens 50% zu verringern, beides gegenüber dem Aus-

gangsjahr 2019. Außerdem beabsichtigen wir, die CO₂-Intensität der Energieversorgung bis 2030 um mindestens 20% und bis 2040 um mindestens 50% zu reduzieren, beides wiederum gegenüber dem Ausgangsjahr 2019.

Die Steigerung der Verkäufe CO₂-freier Produkte bei gleichzeitiger Reduzierung der Verkäufe fossiler Brennstoffe ist zentraler Bestandteil der Klimastrategie der OMV.

Im Geschäftsbereich Exploration & Production arbeiten wir daran, unsere Photovoltaik-Assets auszubauen, und loten dabei auch Batterie- und Speicheroptionen aus. Auf Grundlage unserer Kenntnisse, Fähigkeiten und Assets im Untertagebereich entwickeln wir zudem Lösungen für die Abscheidung und Speicherung von CO₂ (Carbon Capture and Storage; CCS). Bei diesen Aktivitäten arbeiten wir unter Einhaltung der geltenden aufsichtsbehördlichen und rechtlichen Anforderungen mit Partnerinnen und Partnern aus Industrie und Forschung zusammen. Zudem erforschen wir Lösungen für die unterirdische Energiespeicherung, zum Beispiel mit Wasserstoff oder Druckluft. Schließlich halten wir nach Möglichkeiten Ausschau, wie sich in den Ländern, in denen wir tätig sind, das geothermische Energiepotenzial erkunden und kommerziell entwickeln lässt. Diese Projekte sind in der F&E-Phase oder im Stadium erster Investitionen. Bis 2030 planen wir, unsere Produktion an erneuerbarer Energie auf etwa 10 TWh auszubauen (einschließlich Geothermie, Photovoltaik und Wind) und eine CCS-Speicherkapazität von etwa 5 Mio t CO₂ pro Jahr netto OMV aufzubauen.

Im Bereich Refining konzentrieren wir uns primär auf Lösungen für schwer zu elektrifizierende Marktsegmente, wie beispielsweise den Schwerlast- und den Luftverkehr, sowie auf die Bereitstellung von Rohstoffen für eine grünere Produktion von Chemikalien. Insgesamt planen wir, bis 2030 die Produktion erneuerbarer Brennstoffe für den Mobilitätsbereich sowie nachhaltiger chemischer Rohstoffe auf etwa 1,5 Mio t zu steigern und mindestens 700 kt nachhaltige Flugzeugtreibstoffe jährlich zu produzieren und zu vermarkten.

¹³ Beinhaltet Scope 3, Kategorie 10: Verarbeitung der verkauften Produkte, und Scope 3, Kategorie 11: Nutzung der verkauften Produkte



Ziel bis 2025

- Reduzierung der CO₂-Intensität des Produktportfolios (Scope 3) um >6% vs. 2010

Ziele bis 2030

- Reduzierung der absoluten Scope-3-Emissionen¹⁴ um ≥20% vs. 2019
- Reduzierung der CO₂-Intensität der Energieversorgung um ≥20% vs. 2019

Ziele bis 2040

- Reduzierung der absoluten Scope-3-Emissionen um ≥50% vs. 2019
- Reduzierung der CO₂-Intensität der Energieversorgung um ≥50% vs. 2019

Stand 2021

- CO₂-Intensität des Produktportfolios um 5% reduziert (vs. 2010)
- Absolute Scope-3-Emissionen um 2% vermehrt (vs. 2019)
- CO₂-Intensität der Energieversorgung um 2,8% reduziert (vs. 2019)

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

7.2 Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen

7.3 Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln

13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken

Bei diesem wesentlichen Thema konzentrieren wir uns auf die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks unserer Energieversorgung. In unserer Klima- und CO₂-Reduktionsstrategie spielen jedoch auch unsere Kreislaufwirtschaftslösungen eine zentrale Rolle. (Einzelheiten zu unseren diesbezüglichen Maßnahmen und Initiativen finden Sie im Abschnitt [Kreislaufwirtschaft](#).)

Governance

Die Strategie der OMV für eine Energiewende bildet den Eckstein der Geschäftsstrategie unseres Konzerns. Unser Nachhaltigkeits-Framework und Netto-Null-Ziel waren die Grundlage für die Entwicklung jener Geschäftsstrategie, die 2021 von Vorstand und Aufsichtsrat genehmigt wurde. Die Dekarbonisierungsstrategie des Konzerns steht unter der Aufsicht der Abteilungen Carbon, Energy & ESG Management und Strategic Planning & Projects.

Unsere Klimaziele stehen im Zentrum unserer Strategie, und die Verantwortung für das Erreichen dieser Ziele ist auf höchster Ebene angesiedelt. Unser Vorstand ist dafür verantwortlich, unsere Klimaziele festzulegen und zu gewährleisten, dass die Geschäftsstrategie auf das Erreichen dieser Ziele ausgelegt ist. Dementsprechend hat das Erreichen unserer Klimaziele auch Einfluss auf die Vergütung des Vorstands, denn die zur Verringerung der THG-Emissionen festgelegten Ziele sind im LTIP enthalten und wirken sich auf die dem Vorstand jährlich gezahlten Boni aus. (Weitere Einzelheiten dazu finden Sie im Abschnitt [Steuerung der Nachhaltigkeit](#).)

Die Verantwortung für die uns im Rahmen der Energiewende zufallenden Aufgaben ist auch auf Ebene des Aufsichtsrats verankert. Im Jahr 2021 haben wir einen neuen Ausschuss gebildet, den Nachhaltigkeits- und Transformationsausschuss (Sustainability and Transformation Com-

¹⁴ Folgende Scope-3-Kategorien sind einbezogen: Kategorie 11: Nutzung verkaufter Produkte für das Energiesegment der OMV, Kategorie 1: Einge kaufte Waren (Rohstoffe) aus dem Nicht-Energie-Geschäftsbereich, und Kategorie 12: Lebenszyklusende verkaufter Produkte für den Nicht-Energie-Bereich der OMV.

mittee). Der Zweck dieses Ausschusses besteht darin, den Aufsichtsrat der OMV bei der Überprüfung und Überwachung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie, ihrer ESG-bezogenen Standards, Prozesse und Leistungen und insbesondere ihrer Performance in Sachen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, Environment; HSSE) sowie in Bezug auf den Klimaschutz zu unterstützen. Zudem unterstützt und überwacht der Ausschuss den Transformationsprozess hin zu einem nachhaltigeren

CO₂-freie Produkte

Die Steigerung der Verkäufe CO₂-freier Produkte bei gleichzeitiger Reduzierung der Verkäufe fossiler Brennstoffe ist von zentraler Bedeutung, um den CO₂-Fußabdruck unserer Energieversorgung zu verringern. Zu den CO₂-freien Produkten zählen Biokraftstoffe, Strom, reife Technologien in Bezug auf erneuerbare Energien wie zum Beispiel Elektromobilität sowie neue Energieprodukte. So arbeiten wir zum Beispiel in Refining & Marketing mit einem speziellen Team aus interdisziplinären Fachkräften an der Entwicklung eines nachhaltigen Energiesystems mit. Die Expertinnen und Experten entwickeln dabei Lösungen und führen sie zur Reife, wobei sie sich stark auf Märkte und Kundensegmente konzentrieren, die schwer mit Akkus und Batterien zu elektrifizieren sind. Als Beispiele seien hier der Schwerlast- und Luftverkehr genannt. Diese Märkte haben gemeinsam, dass sie energiereiche und doch klimafreundliche Treibstoffe bei geringstmöglicher Stillstandzeit benötigen. Die erfolgreiche Umsetzung dieser Projekte wird Emissionen reduzieren, grüne, innovative Produkte und Dienstleistungen für die Gesellschaft nach sich ziehen und der OMV ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal verschaffen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Verantwortungsvolle Beschaffung von Biokraftstoffen

Alle von der OMV im Jahr 2021 gekauften und zum Beimi-schen verwendeten Biokraftstoffe erfüllen die Anforderungen der Erneuerbare-Energien-Richtlinie der EU (2009/28/EG). Seit 2013 wurde die ISCC-EU-Zertifizierung der OMV Downstream GmbH jedes Jahr erneuert. Die OMV Petrom, die OMV Ungarn, die OMV Tschechien und die OMV Slowenien sind ebenfalls nach dem ISCC-EU-Standard zertifiziert.

Die OMV kauft Biodiesel (FAME) hauptsächlich von europäischen Herstellerinnen und Herstellern zu, die nur sehr wenig Palmöl verwenden. Im Jahr 2021 betrug der Anteil von Kraftstoffen auf Palmölbasis an allen Biokraftstoffen, die von der OMV auf den Markt gebracht wurden, nur rund 2%. Gewisse Biokraftstoffe sind fast ausschließlich mit Palmölsprung erhältlich. Die ISCC-Standards verlangen jedoch, dass ab Jänner 2008 für alle Rohstoffe, die für die Erzeugung von Biodiesel verwendet werden, keine Abholzung mehr stattfinden darf. Seit Juli 2021 hält die OMV

Geschäftsmodell. Darunter fällt auch die kulturelle Integration strategisch wichtiger Akquisitionen.

Die CO₂-armen und CO₂-freien Produkte, mit denen die Energiewende bewerkstelligt wird, werden in den einzelnen Geschäftsbereichen entwickelt. Die Bewertung der CO₂-bezogenen Auswirkungen neuer Produkte wird auf Konzernebene durch die Abteilung Corporate Carbon, Energy & ESG Management unterstützt.

auch die rechtliche Anforderung Österreichs ein, keine auf Palmöl basierenden Biokraftstoffe mehr zu verwenden.

Wir planen den verstärkten Einsatz von regionalem Rapsöl und von Altspeiseöl sowie anderen potenziellen Abfällen und fortschrittlichen Rohstoffen durch die Verwendung unserer Co-Processing-Technologie. Bei diesem Verfahren wird der biogene Rohstoff während der Kraftstoffherzeugung zugeführt – im Unterschied zur herkömmlichen Methode, bei der der biogene Anteil dem Kraftstoff erst nach der Produktion zugesetzt wird. Mit Co-Processing können in den bestehenden OMV Raffinerieanlagen Treibstoffe aus verschiedenen Arten von biogenen Rohstoffen wie heimischem Rapsöl, Sonnenblumenöl, Altspeiseöl oder zukünftigen neuartigen Ölen hergestellt werden. Der Einsatz dieses Prozesses verringert den CO₂-Fußabdruck der OMV jährlich um bis zu 360 kt CO₂.

In den Jahren 2016 und 2017 führte die OMV in der Raffinerie Schwechat die ersten Co-Processing-Feldversuche mit Rapsöl erfolgreich durch und erlangte die Zertifizierung nach dem REDcert-Standard, einem von der EU anerkannten System für die Zertifizierung von nachhaltiger Biomasse. Im Jahr 2020 wurde ein weiterer Feldversuch in der Raffinerie Petrobrazil erfolgreich abgeschlossen. Die OMV setzt weiterhin auf die Co-Processing-Technologie und plant bis 2023 die Mitverarbeitung von nachhaltigen Rohstoffen von jährlich rund 200 kt – dies jedoch unter Vorbehalt künftiger Rechtsvorschriften. Es ist dabei wichtig, darauf hinzuweisen, dass beim Co-Processing kein Palmöl mitverarbeitet wird. Beginnen wird das Projekt mit einem Gemisch aus Pflanzenölen (Raps- und Sonnenblumenöl). Später (2024–2025), wenn nicht gar von Beginn an, kommen eventuell noch andere Abfall- und Reststoffströme hinzu, wie zum Beispiel Altspeiseöl. Im Dezember 2020 hat sich die OMV dazu verpflichtet, EUR 200 Mio in den Bau einer Co-Processing-Anlage in der Raffinerie Schwechat zu investieren.

Auswahl von Projekten

In Refining & Marketing identifiziert das New Business Implementation Team Lösungen und führt sie zur Reife. Dabei konzentriert es sich auf Märkte und Kundensegmente, die schwer mit Akkus und Batterien zu elektrifi-

zieren sind. Das Portfolio ist fokussiert auf moderne Biokraftstoffe, Wasserstoff und E-Kraftstoffe, da sich bei diesen Synergien mit bestehenden Raffinerie-Assets und Kompetenzen ergeben, mit denen sich ein mögliches Scale-up grüner Technologien umsetzen lässt. Die Mindest-THG-Reduktion für ein „grünes“ Projekt wird durch die behördlichen Anforderungen definiert, zum Beispiel durch die Erneuerbare-Energien-Richtlinie. Alle in diesen Schwerpunktbereichen für eine Weiterverfolgung ausgewählten Projektideen müssen von der Pilot- und Demonstrationsphase bis hin zum industriellen Maßstab mittelfristig ihre Machbarkeit nachweisen.

Maßnahmen im Jahr 2021

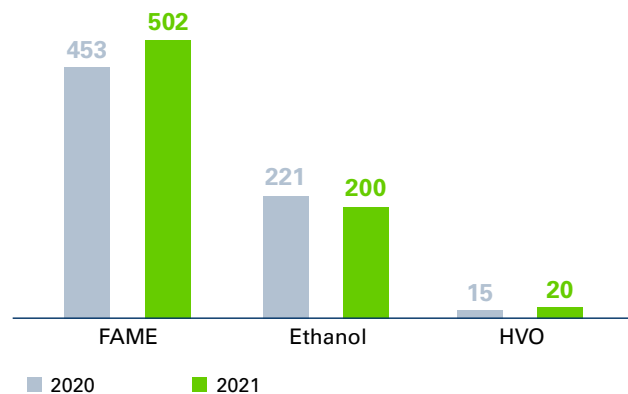
Biokraftstoffe und Co-Processing

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- Die OMV und Austrian Airlines vereinbarten für das Jahr 2022 die Herstellung und Betankung von 1.500 t nachhaltigem Flugzeugtreibstoff (Sustainable Aviation Fuel; SAF). Der nachhaltige Treibstoff wird in der Raffinerie Schwechat unter Mitverarbeitung von österreichischem Altspeiseöl produziert. Mit der Betankung von 1.500 t SAF durch Austrian Airlines werden etwa 3.750 t CO₂ eingespart. Dies entspricht dem CO₂-Ausstoß von 333 Wien-London-Flügen mit einem typischen Kurz- bis Mittelstreckenflugzeug der AUA (Airbus A320).
- Die OMV brachte den OMV EcoMotion Diesel auf den Markt. Dieses Produkt enthält bis zu 33% erneuerbare Komponenten, die ihrerseits nicht mehr als 6,9% FAME (Fatty Acid Methyl Ester; Fettsäuremethylester) und etwa 26,1% HVO (Hydrotreated Vegetable Oil; hydriertes Pflanzenöl) enthalten. Mit diesem großen Anteil an Biokomponenten sowie über den CO₂-Ausgleich des übrigen Teils ist dieser zu 100% CO₂-neutrale Diesel der erste seiner Art in Österreich. Das CO₂ des konventionellen Anteils des OMV EcoMotion Diesels wird in Zusammenarbeit mit Climate-Partner durch die Unterstützung international anerkannter Projekte ausgeglichen. (Weitere Einzelheiten dazu finden Sie im Abschnitt [Neutralisationsmaßnahmen](#).) Mit einem Anteil erneuerbarer Komponenten von 33% erreicht der OMV EcoMotion Diesel im Vergleich zu rein fossilem Diesel eine Treibhausgasreduzierung von mindestens 20 bis 25%.

Biokraftstoffmengen¹⁵

In Megaliter



Glycerin2Propanol

Im Jahr 2021 traf die OMV die endgültige Investitionsentscheidung zum Bau einer Pilotanlage in der Raffinerie Schwechat, die ab 2023 nach einem inhouse entwickelten, patentierten Verfahren Biokraftstoffe der zweiten Generation produzieren soll. Dies sind fortschrittliche Biokraftstoffe, die nicht mit Nahrungsmitteln konkurrieren. Mittels eines typischen Raffinerieprozesses wird der abfallbasierte Rohstoff Glycerin zu Bio-Alkohol veredelt, der als Kraftstoffzusatz die CO₂-Emissionen von Benzin reduziert. Mit der Anlage wird mittels eines von der OMV selbst entwickelten Katalysators, also eines Reaktionsbeschleunigers, aus Glycerin Propanol (ein Alkohol) gewonnen. Glycerin fällt als Neben- bzw. Abfallprodukt bei der Produktion von Biodiesel, aber auch bei der Herstellung von Waschmitteln und Seife an und gilt als fortschrittlicher Einsatzstoff gemäß der Erneuerbare-Energien-Richtlinie RED II der Europäischen Union. Das so erzeugte Propanol wird dann als Bio-Beimengung für Benzin verwendet. Es kann aber auch als nachhaltiger Rohstoff am Chemiemarkt als Ersatz für fossiles Propanol zum Einsatz kommen. Die OMV wird etwa EUR 30 Mio in dieses Projekt investieren. Davon werden etwa EUR 6,9 Mio über die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) gefördert. Eine weitere Förderquelle ist die Covid-19-Prämie.

Die Glycerin2Propanol-Pilotanlage wird am Raffineriestandort Schwechat neben der ReOil®-Anlage errichtet, um beide Anlagen in einer einzigen Messwarte zusammenzufassen und durch dieses gemeinsame Betreiberkonzept Synergien zu nutzen. Die Glycerin2Propanol-Pilotanlage soll 2023 in Betrieb gehen. Die Kapazität der Anlage wird bei 1,25 Mio l Propanol pro Jahr liegen. Dies führt zu einer Reduktion von etwa 1.800 t CO₂ jährlich. Zur Herstellung von 1 l Propanol sind 1,2 l Rohglycerin notwendig. Unter moderaten Temperaturen und Drücken wird in dem energiesparenden Prozess 1 Barrel (= 159 Liter) Propanol pro Stunde hergestellt. Langfristig ist eine Kommerzialisierung des Verfahrens geplant, um ca. 125 Mio l Propanol pro

¹⁵ Wert für 2020 angepasst und Wert für 2021 geschätzt, da sowohl die Daten für Österreich als auch für Deutschland auf den Ist-Werten für das laufende Jahr plus einer Prognose für die verbleibenden Monate des jeweiligen Jahres basieren und die Deadline für den Abschluss aller Biokraftstoffbilanzen eines bestimmten Jahres nicht vor der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts liegt.



Jahr herzustellen und CO₂ in einer Menge von 180 kt zu reduzieren.

Neben dieser einzigartigen internen Entwicklung arbeiten wir auch partnerschaftlich mit Technologieanbieterinnen und -anbietern zusammen, um tragfähige Geschäftsprojekte zu entwickeln, bei denen es um die Umwandlung von Biomasse aus der Landwirtschaft, den Kommunen, der Papierindustrie oder der Holzverarbeitung in Bioflüssigkeiten geht, die für grünere Kraftstoffe und Chemikalien verwendet werden können.

Wasserstoff

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Zusammen mit unserer Partnerin, der Kommunkredit Austria AG, gaben wir im Februar 2021 die gemeinsame Investition in den Bau der größten Elektrolyseanlage Österreichs in der Raffinerie Schwechat bekannt. Die Investitionssumme liegt bei rund EUR 25 Mio und wird jeweils zur Hälfte von der OMV und der Kommunkredit getragen. Die Inbetriebnahme der Anlage soll im zweiten Halbjahr 2023 erfolgen. Das 10-MW-PEM-(Polymerelektrolytmembran-)Elektrolysesystem wird bis zu 1.500 t grünen Wasserstoff jährlich produzieren. Eingesetzt wird der grüne Wasserstoff zur Hydrierung von biobasierten und fossilen Kraftstoffen, um grauen Wasserstoff in der Raffinerie zu substituieren. Dies führt zu einer jährlichen Reduktion des CO₂-Fußabdrucks der OMV um bis zu 15 kt fossilem CO₂. In einem zweiten Schritt des UpHy-Projekts soll der grüne Wasserstoff für die Dekarbonisierung von schwer zu elektrifizierenden Transportsegmenten wie Bussen und Lkws verwendet werden. Die OMV plant die Errichtung einer neuen H₂-Tankstelle für Busse und Schwerlastfahrzeuge in der Nähe von Wien. Dies ist das erste Projekt dieser Art in Europa, und es soll nicht nur die Produktionskosten senken, sondern auch geringstmögliche Stillstandzeiten und höchste Anlagenverfügbarkeit für den kommerziellen Einsatz in Industrie und Mobilität sicherstellen. Neben der Elektrolyseanlage wird die OMV die gesamte Wertschöpfungskette aufbauen, inklusive H₂-Trailerverladung, Trailerlogistik (mit erstmals in Österreich eingesetzten 300-Bar-Trailern) und einer hochverfügbaren, energieoptimierten Bustankstelle. Eines der Ziele ist es, die erste kommerzielle H₂-Buslinie in Europa zu beliefern.
- ▶ Um die Bedingungen für die Einführung von wasserstoffangetriebenen Lkws in hohen Stückzahlen zu schaffen, wurde 2020 von einer Interessengemeinschaft bestehend aus der OMV, Shell, der Daimler Truck AG, IVECO und der Volvo Group die Initiative H2Accelerate gestartet. Im Jahr 2021 traten auch

TotalEnergies und Linde dieser Interessengemeinschaft bei. Die Einführung von wasserstoffbetriebenen Lkws in hohen Stückzahlen kann die Entstehung neuer Industriebereiche bedeuten: CO₂-freie Wasserstoffproduktionsanlagen, große Wasserstoffverteilungssysteme, ein Tankstellennetz mit hoher Kapazität für flüssigen und gasförmigen Wasserstoff und die Produktion von Lkws mit Wasserstoffantrieb. Die flächendeckende Einführung von wasserstoffbetriebenen Lkws wird etwa ein Jahrzehnt in Anspruch nehmen. Den Anfang sollen Kundinnen und Kunden machen, die sich bereits frühzeitig zu dieser Technologie bekennen und entsprechende Lkws einsetzen wollen. Diese Lkw-Flotten sollen zunächst in regionalen Clustern sowie entlang europäischer Transportrouten mit hoher Auslastung und einer guten Tankstelleninfrastruktur fahren. Im Laufe des nächsten Jahrzehnts können diese Cluster dann miteinander verbunden werden, sodass ein europaweites Netzwerk entsteht.

Nachhaltige Flugzeugtreibstoffe

Das dritte Schwerpunktthema im schwer zu elektrifizierenden Bereich – die E-Kraftstoffe – ist der Kernbaustein des Portfolios an nachhaltigen Flugzeugtreibstoffen (Sustainable Aviation Fuels; SAFs) der OMV. Er bietet großes Potenzial, um Flugverkehr klimafreundlicher zu machen. Das grundlegende Konzept ist zwar einfach – mit erneuerbarem Strom produzierter Wasserstoff wird mit CO₂ kombiniert –, allerdings befindet sich die Produktionstechnik noch in der Demonstrationsphase und erfordert für den notwendigen Einsatz im großtechnischen Maßstab weitere Forschungs- und Entwicklungsarbeit.

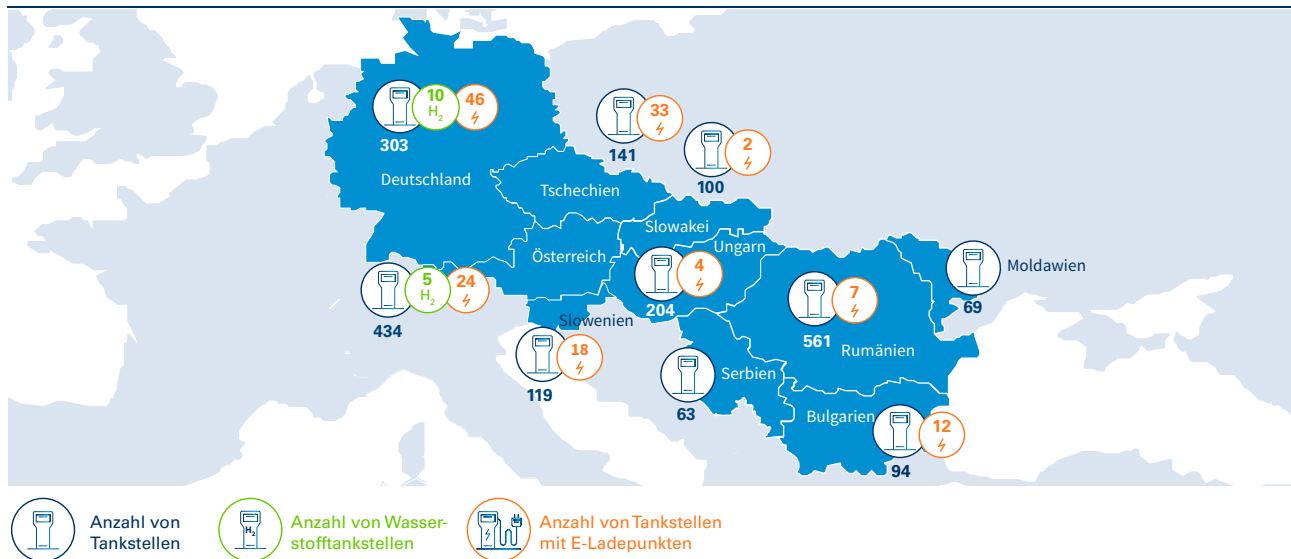
Die OMV arbeitet daran, diese Technologie zur Reife zu bringen, und engagiert sich zu diesem Zweck in verschiedenen Initiativen, um die großtechnische Produktion von Syngas (CO+H₂) mittels Co-Elektrolyse von CO₂ und Wasser zu demonstrieren. Syngas ist der Ausgangsstoff für die Herstellung grüner Treibstoffe oder anderer Chemikalien in einem Power-to-X-Verfahren. Als Leiterin des Konsortiums Clean Tech Aviation bewerten wir gegenwärtig, ob in Bayern der Bau einer Industrieanlage für synthetisches Kerosin machbar ist. Im Oktober 2021 wurde dazu im Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie (StMWi) eine Absichtserklärung unterzeichnet. Diese Power-to-Liquid-Anlage soll skalierbar sein und mit einer Kapazität von etwa 50 kt erneuerbaren Flugzeugtreibstoffs pro Jahr starten. Die Absichtserklärung wurde außer vom StMWi und der OMV Deutschland von einem breiten Spektrum weiterer Unternehmen und Institutionen unterschrieben: von Siemens Energy, MTU Aero Engines, MAN Energy Solutions, der Lufthansa, dem Flughafen München, CAPHENIA, Bauhaus Luftfahrt und Reallabor Burghausen sowie von der Technischen Universität München (Campus Straubing) und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR).

Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir uns auf die Umsetzung angekündigter Investitionsprojekte (z.B. UpHy und Glycerin2Propanol) sowie die Weiterentwicklung von Projektideen in den Bereichen moderne Bio- und E-Kraftstoffe konzentrieren. Wir planen, bis 2030 mindestens 700 kt jährlich an nachhaltigen Flugzeugtreibstoffen zu produzieren und zu ver-

markten. Zudem baut die OMV ihre Kapazitäten aus, um stärker vom Wachstum der E-Mobilität zu profitieren. Mit Investitionen von insgesamt mehr als EUR 400 Mio bis 2030 wird die OMV mehr als 2.000 E-Ladestationen an Tankstellen an Autobahnen und Transitstrecken sowie rund 17.000 Wallbox-Ladestationen für Firmenstandorte anbieten.

Retail 2021¹⁶



Neutralisationsmaßnahmen

Wir planen, unseren CO₂-Fußabdruck bis spätestens 2050 auf netto null zu reduzieren. Auf dem Weg dorthin kommt es besonders darauf an, unsere Verkäufe fossiler Brennstoffe zu drosseln und die Verkäufe CO₂-freier Produkte zu steigern. Allerdings werden auch Neutralisationsmaßnahmen erforderlich sein. Als Beispiele seien hier CCS/U oder der freiwillige CO₂-Ausgleich genannt. Als wichtigste Neutralisationsmaßnahme planen wir, bis 2030 CCS-Kapazitäten in Höhe von etwa 5 Mio t pro Jahr bereitzustellen, um unsere Ziele zu erreichen. Die Nutzung von „Carbon Credits“ zur freiwilligen CO₂-Kompensation werden wir zum Erreichen unseres THG-Reduktionsziels auf ein Minimum begrenzen. Damit soll gewährleistet werden, dass wir uns aus unserer Verantwortung, Maßnahmen gegen den Klimawandel zu ergreifen und die Energiewende voranzutreiben, nicht einfach herauskaufen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Ausgleich von Emissionen

Die Kundinnen und Kunden der OMV können den CO₂-Fußabdruck ausgleichen, der aus der Nutzung der bei uns gekauften Produkte – Diesel, Benzin, Bitumen, Heizöl, Erdgas – entsteht. OMV Gas bietet diesen Service in den

Niederlanden, Belgien, Deutschland, Österreich und Ungarn an. Für diese Option verzeichnen wir eine hohe und stetig steigende Kundennachfrage. Kundinnen und Kunden von OMV Fuel Sales können ihren auf der Nutzung von Benzin, Diesel, extraleichtem Heizöl und Bitumen basierenden CO₂-Fußabdruck in allen Ländern ausgleichen, in denen wir geschäftlich tätig sind. Kundinnen und Kunden von OMV Retail Mobility & Convenience (d.h. unseren Tankstellen) können ihren aus der Nutzung von Benzin und Diesel resultierenden CO₂-Abdruck in Slowenien über Treuepunkte und in Österreich über die Karte des jö Bonus Club ausgleichen. Kundinnen und Kunden, die unsere OMV Card mit Routex-Funktion besitzen, können diese nutzen, um den CO₂-Fußabdruck des von ihnen bei uns gekauften Diesels und Benzins auszugleichen.

Die OMV arbeitet eng mit ClimatePartner zusammen, einem international anerkannten Servicepartner mit Sitz in München. ClimatePartner wählt zertifizierte Projekte für den CO₂-Ausgleich aus und stellt sicher, dass OMV Kundinnen und Kunden, die diese Option in Anspruch nehmen, diese Projekte mit einem bestimmten Betrag unterstützen können. Für die Auswahl von Klimaschutzprojekten haben wir strenge

¹⁶ Am 14. Dezember 2020 einigten sich die OMV und die EG Group über den Kauf des OMV Retail-Netzes (285 Tankstellen) in Deutschland. Das Closing wird, vorbehaltlich benötigter behördlicher Genehmigungen, für 2022 erwartet. Am 4. Februar 2021 verlaublichte die OMV ihre Absicht, das Geschäft in Slowenien zu verkaufen, das rund 120 Tankstellen umfasst. Das Closing dieser Transaktion wird ebenfalls für 2022 erwartet. Da beide Transaktionen nicht bis Jahresende 2021 abgeschlossen waren, sind diese Tankstellen noch in der Grafik gezeigt.



Kriterien und Standards definiert, die eine optimale Verifizierung der CO₂-Kompensation sicherstellen. Als Technologien für den Klimaschutz in unseren Projekten haben wir beispielsweise die Windkraft und den Waldschutz ausgewählt. Klimaschutzprojekte werden nach den international anerkannten Standards zur freiwilligen Emissionsreduktion, das heißt nach dem Verified Carbon Standard (VCS) und dem Gold Standard (GS), verifiziert. Im Jahr 2021 beliefen sich die verifizierten, durch Kundinnen und Kunden ausgeglichenen Emissionen auf 115,7 kt CO₂e.

Carbon Capture and Storage (CCS) bzw. Carbon Capture and Utilization (CCU)

Die OMV plant, CO₂ abzuscheiden und idealerweise als Ressource zu nutzen. Unter Carbon Capture and Utilization versteht man eine Technologie, bei der CO₂-Emissionen aus unseren Raffinerien abgeschieden werden und das CO₂ anschließend hydriert und als Brennstoff wiederverwendet wird. Derartige Technologien sind von entscheidender Bedeutung, um die insgesamt in die Atmosphäre abgegebenen Emissionen zu drosseln und die Kreislaufwirtschaft voranzutreiben. Wenn wir die Ziele des Pariser Abkommens erreichen wollen, müssen wir jedoch nicht nur unsere eigenen Emissionen verringern, sondern auch dazu beitragen, die atmosphärischen Emissionen aus anderen Quellen zu reduzieren. Unsere CCS- und CCU-Projekte beinhalten deshalb natürlich die Abscheidung unseres eigenen CO₂, sind jedoch nicht darauf beschränkt. Ein hervorragendes Beispiel dafür, wie solche Projekte gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern aus der Industrie entwickelt werden, ist das C2PAT-Projekt.

Dieses gemeinsame Projekt von Lafarge, VERBUND, OMV und Borealis schafft eine neue sektorübergreifende Wertschöpfungskette im großindustriellen Maßstab. Das bei der Zementproduktion freigesetzte CO₂ wird abgeschieden (10 kt pro Jahr für die Demonstrationsanlage) und mithilfe von grünem Wasserstoff in einen Rohstoff für verschiedene, auf erneuerbaren Rohstoffen basierende Chemikalien und hochwertige Kunststoffprodukte umgewandelt. Das Gesamtprojekt basiert auf der Integration und dem gemeinsamen Betrieb verschiedener Technologien, die zu einer einzigen, ganzheitlichen Wertschöpfungskette kombiniert werden. Ein solcher Anlagen-Cluster wird eine Anlage zur CO₂-Abscheidung, eine Wasserelektrolyseanlage für die Produktion von grünem Wasserstoff sowie einen neuen Syntheseweg umfassen, der über eine reverse Wassergas-Shift-Reaktion und eine Fischer-Tropsch-Synthese verläuft. Der Cluster wird sich in der Zementfabrik von Lafarge in Mannersdorf befinden. Zwischenprodukte werden an den Standorten der OMV und von Borealis zu Olefinen und letztendlich zu hochwertigen Kunststoffen verarbeitet, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren.

Indem es die Machbarkeit dieser Technologie demonstriert, wird C2PAT innovative Geschäftsmodelle präzisieren, um

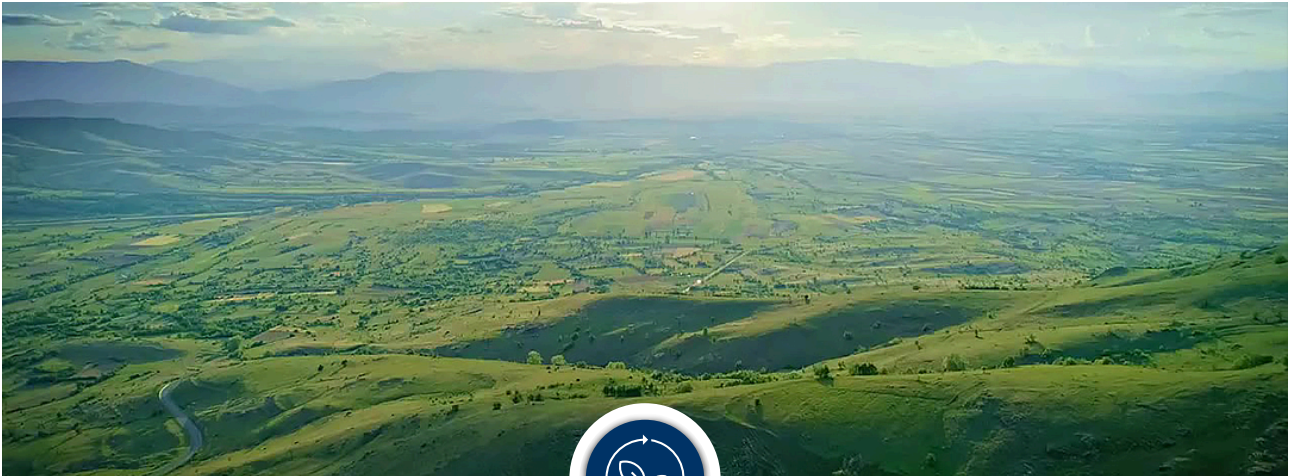
ein Scale-up-Konzept für die CO₂-Wertschöpfungskette zu entwickeln. Die wichtigste Innovation besteht in der Nutzung der CO₂-Emissionen aus der Zementproduktion als Rohstoff für petrochemische Produkte – ein integrierter und sektorübergreifender Ansatz, der bisher noch nie im Rahmen einer Demonstrationsanlage dargestellt wurde. C2PAT ist zudem im Zement- und Chemiesektor als Kreislaufansatz zu betrachten, da Kunststoffe, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren, wiederverwendet und in verschiedenen Recyclingströmen recycelt werden können. Mithilfe von C2PAT lässt sich das Marktpotenzial von Produkten ausloten, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren. Zudem lassen sich Modelle zur Kontrolle sowie zur ganzheitlichen Optimierung der gesamten Wertschöpfungskette entwickeln. Die mit der Demonstrationsanlage gewonnenen Erfahrungen werden dazu dienen, den Prozess zu skalieren. Der nächste Schritt wäre eine Anlage in großindustriellem Maßstab, die in der Lage wäre, pro Jahr mehr als 700 kt CO₂ in Produkte umzuwandeln, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren. In der gegenwärtigen Anfangsphase, die auf einer gemeinsam unterzeichneten Absichtserklärung gründet, erarbeiten und bewerten die Partnerinnen und Partner eine gemeinsame Strategie für die Entwicklung und Finanzierung des Projekts sowie für Business Modelling und Verfahrenstechnik.

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 haben wir an innovativen Lösungen zur Nutzung von abgeschiedenem CO₂ gearbeitet. So hat zum Beispiel das Schuhunternehmen On gemeinsam mit Borealis und LanzaTech die CleanCloud™ entwickelt, eine Nachhaltigkeitsinitiative, die CO₂-Emissionen zur Herstellung von Schaumstoff für Laufschuhe verwendet. On ist das erste Unternehmen in der Schuhindustrie, das CO₂-Emissionen als primären Rohstoff für Schuhsohlen erforscht und sich damit von erdölbasierten Ressourcen abwendet. Die Technologie von LanzaTech ermöglicht die Abscheidung von Kohlenmonoxid, das aus industriellen Quellen wie Stahlwerken oder Mülldeponien stammt. Sobald diese Emissionen abgeschieden sind, werden sie einem patentierten Fermentationsprozess zugeführt, der das kohlenstoffreiche Gas unter Verwendung speziell ausgewählter Bakterien in flüssiges Ethanol umwandelt. Anschließend wird das Ethanol dehydriert, um Ethylen zu erzeugen, das Borealis zu EVA (einem Ethylen-Vinylacetat-Copolymer) polymerisiert, dem vielseitigen und leichten Material, aus dem On einen Hochleistungsschaumstoff für Schuhe herstellt.

Ausblick

Im Rahmen unserer Strategie planen wir den Aufbau einer CCS-Speicherkapazität von etwa 5 Mio t CO₂ pro Jahr netto OMV bis 2030; 2 Mio t pro Jahr sind es bei der OMV Petrom. Wir werden zudem auch weiterhin Möglichkeiten zum Einsatz der CCU-Technologie erkunden.



Management natürlicher Ressourcen

Die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt – und unsere Verantwortung, zu handeln – beschränken sich nicht nur auf den Aspekt der Treibhausgase. Als Öl-, Gas- und Chemieunternehmen weist die OMV einen signifikanten ökologischen Fußabdruck im Hinblick auf Wasserverbrauch, Abfall, Umweltschäden durch Produktaustritte und Auswirkungen auf die Biodiversität auf. Andererseits verfügen wir über das technische Know-how, um Lösungen zu entwickeln, insbesondere durch den Ausbau der Kreislaufwirtschaft. Im Gegensatz zum linearen „Take-Make-Waste“-Ansatz, der zu mehr Plastikmüll und Umweltverschmutzung führt und die begrenzten Ressourcen des Planeten weiter unter Druck setzt, ist eine Kreislaufwirtschaft allein durch ihr Konzept regenerativ und zielt darauf ab, Wachstum vom Verbrauch endlicher Ressourcen zu entkoppeln.

Die OMV hat sich voll und ganz dem verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen verschrieben und wird den Übergang von einer linearen zu einer kreislaforientierten Wirtschaft mithilfe entsprechender Maßnahmen proaktiv vorantreiben. Ziel der OMV ist es, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt auf ein Minimum zu begrenzen, indem sie die Verschmutzung von Gewässern und Böden verhindert, Emissionen reduziert, natürliche Ressourcen effizient nutzt und dem Verlust der Biodiversität entgegenwirkt.

Unser Commitment und unsere Maßnahmen in Bezug auf die Bewahrung der Umwelt werden im strategischen Schwerpunktbereich mit der Bezeichnung „Management natürlicher Ressourcen“ unter einem Dach zusammengefasst. Wie im wesentlichen Thema Umwelt beschrieben, besteht der erste Schritt darin, den CO₂-Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit zu steuern. Das wesentliche Thema Kreislaufwirtschaft erläutert anschließend die Strategien und Technologien, die wir einsetzen, um Nebenprodukte oder Abfälle zu verwerten und zur Herstellung neuer Materialien und Produkte wiederzuverwenden und auf diese Weise zu einer saubereren Umwelt beizutragen.

Umwelt

Wesentliches Thema: Umwelt

Schutz der natürlichen Ressourcen und Ökosysteme, insbesondere durch Vermeidung von Ölaustritten sowie Wasser-, Luft- und Bodenverschmutzung

Relevante GRI

- ▶ GRI 303: Wasser und Abwasser 2018
- ▶ GRI 305: Emissionen 2016
- ▶ GRI 306: Abfall 2020
- ▶ GRI 306: Abwasser und Abfall 2016
- ▶ GRI 307: Umwelt-Compliance 2016

NaDiVeG

- ▶ Umweltbelange

Relevante SDGs



Ziel der OMV ist es, die Auswirkungen auf die Umwelt auf ein Minimum zu begrenzen, indem sie beispielsweise die Verschmutzung von Gewässern und Böden verhindert. Die OMV trägt die Verantwortung für die Auswirkungen, die unsere Tätigkeiten auf die Umwelt haben. Verstöße gegen Umweltvorschriften auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene würden sowohl zu finanziellen Verlusten als auch zu einer Schädigung unserer Reputation führen.

Unsere gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“) hängt von unserer Compliance mit den Vorschriften zum Umweltschutz ab. Dies ist auch für Regierungsbehörden, Aktionärinnen und Aktionäre und andere Stakeholder wie die Öffentlichkeit sowie Umwelt-NGOs und -NPOs von größter Bedeutung. Unsere öffentlichen Verpflichtungen zum Schutz der Umwelt sind im Code of Conduct sowie in der HSSE-Richtlinie der OMV festgeschrieben.



Ziele bis 2025 und 2030

- ▶ Steigerung der Wiederverwendung und des Recyclings von Abfällen aus der Geschäftstätigkeit
- ▶ Verringerung der Süßwasserentnahme

Ziel bis 2030

- ▶ Reduzierung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen durch Senkung der Öl- und Gasproduktion auf unter 400 kboe/d und durch Verringerung des Rohöldestillationsdurchsatzes um 2,6 Mio t

Stand 2021

- ▶ Rate des aufbereiteten und wiederverwerteten Abfalls: 68%
- ▶ Süßwasserentnahme: 332.901 Megaliter
- ▶ Produktion: 486 kboe/d
- ▶ Rohöldurchsatz: 15,7 Mio t

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

3.9 Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern

6.3 Bis 2030 die Wasserqualität durch Verringerung der Verschmutzung, Beendigung des Einbringens und Minimierung der Freisetzung gefährlicher Chemikalien und Stoffe, Halbierung des Anteils unbehandelten Abwassers und eine beträchtliche Steigerung der Wiederaufbereitung und gefahrlosen Wiederverwendung weltweit verbessern

6.4 Bis 2030 die Effizienz der Wassernutzung in allen Sektoren wesentlich steigern und eine nachhaltige Entnahme und Bereitstellung von Süßwasser gewährleisten, um der Wasserknappheit zu begegnen und die Zahl der unter Wasserknappheit leidenden Menschen erheblich zu verringern

6.6 Bis 2020 wasserverbundene Ökosysteme schützen und wiederherstellen, darunter Berge, Wälder, Feuchtgebiete, Flüsse, Grundwasserleiter und Seen

12.4 Bis 2020 einen umweltverträglichen Umgang mit Chemikalien und allen Abfällen während ihres gesamten Lebenszyklus in Übereinstimmung mit den vereinbarten internationalen Rahmenregelungen erreichen und ihre Freisetzung in Luft, Wasser und Boden erheblich verringern, um ihre nachteiligen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt auf ein Mindestmaß zu beschränken

12.5 Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern

15.5 Umgehende und bedeutende Maßnahmen ergreifen, um die Verschlechterung der natürlichen Lebensräume zu verringern, dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende zu setzen und bis 2020 die bedrohten Arten zu schützen und ihr Aussterben zu verhindern¹⁷

Unser interner Umweltmanagementstandard fordert eine Bewertung der Umweltauswirkungen und -risiken sowie die Einhaltung von Umweltaforderungen im Hinblick auf Energieeinsatz, Emissionen in die Atmosphäre, Wasserverbrauch und Wassereinleitung, Einsatz von Rohstoffen, Abfallmanagement, Umgang mit Gefahrstoffen, Biodiversität und Schutz der Ökosysteme. Im Jahr 2020 wurde der Umweltmanagementstandard überarbeitet und es wurden Mindestanforderungen in Bezug auf Geruchsemissionen festgelegt. Im Jahr 2021 haben wir den Umweltmanagementstandard erneut überarbeitet und um Mindestanforderungen in Bezug auf den H₂S-Gehalt in abgelassenem Gas sowie zur Gestaltung der umweltbezogenen Prozesse ergänzt.

Bevor wir neue Betriebstätigkeiten starten oder in neuen Ländern aktiv werden, analysieren wir die Umweltrisiken. Dabei bewerten wir unter anderem die lokale Gesetzeslage und die möglichen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf sensible und geschützte Gebiete und gefährdete Arten. In jeder nachfolgenden Phase der Projektumsetzung findet eine detaillierte Bewertung der Umweltrisiken statt.

Das Rahmenwerk und die Methodik unseres konzernweit koordinierten Bewertungssystems für Umweltrisiken basieren auf Best-Practice-Standards, entsprechen den Vorgaben der ISO 14001 und gewährleisten eine durchgehende qualitative Bewertung der Risiken und Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt. Die daraus resultierende Datenbank der Umweltrisiken enthält Informationen über bereits etablierte Kontrollmechanismen sowie künftig erforderliche Maßnahmen.

Darüber hinaus definiert der Umweltmanagementstandard des OMV Konzerns den Prozess der Durchführung von Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen (Environmental and Social Impact Assessments; ESIsAs), hauptsächlich für Projekte. Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie das Überwachungsprogramm zur Sicherstellung der Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen werden in einem Umwelt- und Sozialmanagementplan dokumentiert. Der abschließende ESIA-Bericht wird der lokalen Regulierungsbehörde oder der Kreditgeberin bzw. dem Kreditgeber (je nachdem, was zutrifft) zur Prüfung, öffentlichen Bekanntgabe und Genehmigung vorgelegt.

Der Umweltmanagementstandard des OMV Konzerns fordert, dass alle relevanten Geschäftsbereiche und Aktivitäten der OMV (einschließlich Investitionen, Akquisitionen und Ausgliederungen) ein Umweltmanagementsystem (UMS) gemäß ISO 14001 implementieren und die angeführten Mindestanforderungen erfüllen.

63% der Standorte nach ISO 14001 zertifiziert

Alle relevanten Geschäftsbereiche der OMV müssen das UMS mindestens einmal jährlich überprüfen und aktualisieren. Standorte, die nicht nach ISO 14001 zertifiziert sind, müssen alle drei Jahre ein umfassendes UMS-Audit durch ein unabhängiges externes Prüfungsunternehmen oder Umweltexpertinnen bzw. -experten des OMV Konzerns durchführen lassen. Interne UMS-Audits werden auf lokaler Ebene regelmäßig und nach Bedarf durchgeführt,

¹⁷ Mehrere Unterziele der UN-SDGs sollten ursprünglich bis 2020 erreicht werden. Quellen wie der Global Biodiversity Outlook der UN stellen jedoch fest, dass die Ziele in Bezug auf die Natur nicht erreicht worden sind. Die OMV hält die Erreichung dieser Ziele auch über das Jahr 2020 hinaus für relevant und verknüpft daher diese SDG-Unterziele weiterhin mit ihren strategischen Zielen.

um Verbesserungsmaßnahmen für identifizierte Schwachstellen festzulegen.

Governance

Zwischen dem wesentlichen Thema Umwelt und den wesentlichen Themen Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen sowie Sicherheit, Notfälle und Krisenresilienz besteht eine enge Verflechtung. Sie werden deshalb zentral durch die HSSE-Konzernfunktion geregelt. Die HSSE-Konzernfunktion der OMV besteht aus spezialisierten Teams mit erfahrenen Expertinnen und Experten für Aufgaben wie zum Beispiel:

- ▶ Entwicklung und Umsetzung der HSSE-Strategie der OMV sowie der entsprechenden Vorschriften und Prozesse
- ▶ HSSE-bezogene Risikobewertung
- ▶ Untersuchung von Zwischenfällen
- ▶ HSSE-Datenanalyse und -Berichterstattung
- ▶ Umweltmanagement
- ▶ Prozesssicherheitsmanagement
- ▶ Sicherheits- und Resilienzmanagement

Die HSSE-Konzernfunktion steht unter der Leitung der bzw. des SVP HSSE, die bzw. der direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. HSSE-Abteilungen gibt es zudem bei der OMV Petrom und bei Borealis. Sie kümmern sich um die ihnen zufallenden Aufgabenbereiche und koordinieren die Arbeit ihrer lokalen HSSE-Beauftragten und -Expertinnen bzw. -Experten. Die HSSE-Abteilungen der OMV Petrom und von Borealis berichten auf Konzernebene funktional an die bzw. den SVP HSSE.

Unser Bekenntnis zum Umweltschutz ist auf höchster Ebene verankert. Der Bonus für den Vorstand unterliegt einem Nachhaltigkeitsmultiplikator. Dieser Multiplikator berücksichtigt neben anderen Faktoren die Anzahl und das Ausmaß von Ölaustritten. Sind diese hoch, reduziert sich der Multiplikator und damit auch der Bonus für den Vorstand.

Im gesamten Konzern wird Umweltbewusstsein durch verschiedene Aktivitäten gefördert. So finden beispielsweise vierteljährlich Meetings zum Austausch in Fragen des Umweltmanagements (Quarterly Exchange on Environmental Management) statt. In diesen Meetings erfahren Umweltexpertinnen und -experten sowie interessierte Kolleginnen und Kollegen aus allen Ländern, welche Best Practices an anderen Standorten implementiert werden, und können sich entsprechend inspirieren lassen. Bei der OMV Petrom wurde ein Wettbewerb ins Leben gerufen, um auf die zentralen Initiativen des Unternehmens auf-

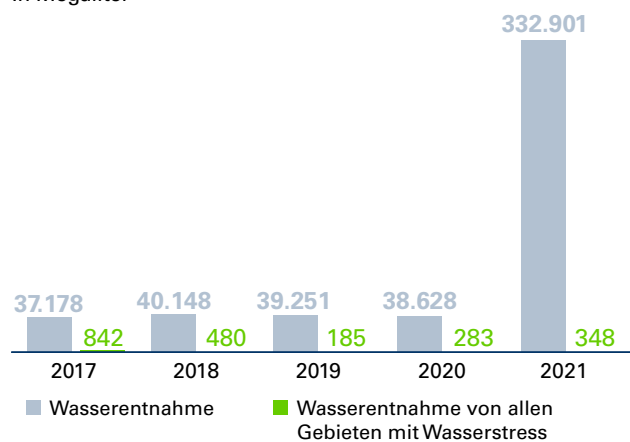
merksam zu machen. Die Gewinnerinnen und Gewinner erhalten vom Vorstand der OMV Petrom entsprechende Auszeichnungen. Aufgrund der Covid-19-bedingten Beschränkungen wurde dieser Wettbewerb online durchgeführt und erreichte über 1.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wasser

Die OMV verwendet für Upstream- und Downstream-Tätigkeiten erhebliche Mengen Wasser. Süßwasser zum Beispiel wird zum Öl- und Gasbohren, zur Dampferzeugung, zum Kühlen und für viele weitere Prozesse eingesetzt. Kleinere Mengen Wasser werden auch für nicht industrielle Zwecke genutzt. Lagerstättenwasser wird aufbereitet und wenn möglich erneut in die Kohlenwasserstofflagerstätten eingepresst, um die Förderrate zu optimieren. Entsalztes Wasser wird für einige Offshore-Tätigkeiten eingesetzt. Raffinerien und verschiedene andere Betriebseinrichtungen verwenden auch Brackwasser und/oder wiederaufbereitetes Wasser für diverse betriebliche Zwecke. Einige Betriebsanlagen der OMV befinden sich in Gebieten mit knappen Wasserressourcen.¹⁸

Süßwasserentnahme¹⁹

In Megaliter



Spezifische Richtlinien und Commitments

In Bezug auf das Wassermanagement bekennt sich die OMV zu Folgendem:

- ▶ Wir betrachten Wasser als wertvollen knappen Rohstoff und konzentrieren uns auf seine nachhaltige Verwendung.
- ▶ Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorschriften bzw. unserer OMV Richtlinien – je nachdem, welche strenger sind.

¹⁸ Derartige Wasserstressgebiete sind Gebiete, in denen der Wasserbedarf die verfügbaren Wassermengen während einer bestimmten Periode oder im Falle einer eingeschränkten Verwendbarkeit aufgrund schlechter Qualität übersteigt. In diesen Gebieten führt Wasserstress zu einer Verschlechterung der Süßwasserversorgung in quantitativer (Überstrapazierung der Grundwasserleiter, Austrocknung von Flüssen usw.) und in qualitativer Hinsicht (Eutrophierung, Verunreinigung mit organischen Substanzen, Salzintrusion usw.). Quelle: [Europäische Umweltagentur](#)

¹⁹ Der Anstieg der Süßwasserentnahme im Jahr 2021 im Vergleich zu den Vorjahren ist auf die Konsolidierung von Borealis zurückzuführen. Der größte Teil des bei Borealis entnommenen Süßwassers ist Durchlaufkühlwasser, d.h. es wird in seiner ursprünglichen Qualität und nur mit einer geringfügig erhöhten Temperatur in die Umwelt eingeleitet. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt Umweltkennzahlen.

- ▶ Wassermanagement ist eine wesentliche Komponente unserer gesellschaftlichen Akzeptanz („License to Operate“). Wir arbeiten mit den Anrainergemeinden zusammen und erweisen uns als verantwortungsvolle Partnerin.
- ▶ Wir verpflichten uns zu Transparenz in Bezug auf unsere Auswirkungen auf Wasserressourcen.
- ▶ Jede OMV Mitarbeiterin bzw. jeder OMV Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Wasserressourcen so gering wie möglich zu halten.

Gemäß dem Umweltmanagementstandard des OMV Konzerns müssen alle Geschäftsbereiche bei ihren Tätigkeiten die Auswirkungen von Abwässern auf die Umwelt und die Anrainergemeinden so gering wie möglich halten. Der Standard legt außerdem spezifische Anforderungen für die Abwassereinleitung an Land und auf See fest. Die direkte Einleitung von Abwässern an Land, in Feuchtgebieten oder in Gewässer ist ohne vorherige Aufbereitung nicht zulässig. Darüber hinaus dürfen Abwässer die Qualität der aufnehmenden Umwelt weder verändern noch mindern. Jede Einleitung muss systematisch überwacht und alle Umweltauswirkungen müssen in angemessener Weise behandelt werden. Lokale Regulierungsbehörden und für das Flussgebietsmanagement zuständige Stellen werden miteinbezogen, um sicherzustellen, dass die OMV regionale Umweltvorschriften befolgt und alle erforderlichen Genehmigungen eingeholt hat.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Die konzernweite Wasserstrategie der OMV wurde 2014 in Ansätzen entwickelt. Sie stützt sich auf fünf strategische Säulen: Transparenz; Risiken und Chancen; Wassereffizienz und Abwasserbehandlung; Schulung und Bewusstseinsbildung; Einbindung der Stakeholder.

Risikobewertungen

Gebiete mit hohem Wasserstress werden jährlich bewertet. Die OMV verwendet dazu internationale Instrumente und Indizes wie etwa den Wasserstressindex von Verisk Maplecroft, ergänzt durch den „Aqueduct Baseline Water Stress“-Index des World Resources Institute (WRI) sowie bei Bedarf auch eigene Bewertungen, um Standorte mit einem erhöhten Risiko für Wasserknappheit oder Wasserstress zu identifizieren. Ein Bottom-up-Ansatz bei der Bewertung der Wasserrisiken gemäß unserer konzernweiten Richtlinie für die Bewertung von Umweltrisiken (Environmental Risk Assessment; ERA) gewährleistet konsistente qualitative Beurteilungen von operativen Risiken und Auswirkungen auf die Umwelt, einschließlich Wasser. Wesentliche Risiken werden im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagementsystems der OMV (UWRM) bewertet. Bevor wir unsere Geschäftstätigkeit in einem neuen Land aufnehmen oder neue Tätigkeiten

starten, identifizieren wir potenzielle künftige Wasserrisiken wie die jährliche Gesamtentnahme von Grundwasser in Relation zur Grundwassermenge (Baseline Water Stress; BWS), das Verhältnis zwischen Grundwasserentnahme und Grundwasserneubildung (Groundwater Stress) und saisonale Schwankungen. Dazu verwendet die OMV in erster Linie die Indizes von Aqueduct des World Resources Institute (WRI) und Verisk Maplecroft.

Da es in einigen Regionen, in denen die OMV Petrom tätig ist, in trockenen Jahren bereits zu Wasserstress gekommen ist und wir vor allem aufgrund des Klimawandels mit einem weiteren Rückgang des verfügbaren Wassers rechnen müssen, führen wir kontinuierlich Risikobewertungen durch. Die Bewertung erfolgt anhand einer vom WWF entwickelten internationalen Methode. Dabei werden sowohl Flussgebietsdaten als auch Daten zu industriellen Aktivitäten analysiert und sowohl physikalische Kriterien, einschließlich Wasserknappheit, als auch Compliance- und Reputationsaspekte berücksichtigt. In jedem Fall halten wir es für notwendig, weiterhin Maßnahmen zur effizienten Wassernutzung umzusetzen. Die Ergebnisse dieser Wasserrisikobewertungen werden als Input für die Bewertung des klimawandelbedingten Wasserstressrisikos verwendet und im UWRM entsprechend abgebildet.

Wassermanagementrisiken sind mit dem Thema der Verhinderung des Austritts schädlicher Substanzen eng verknüpft. In Offshore-Anlagen kann es zu Ölaustritten mit signifikanten Auswirkungen auf die Meerwasserressourcen und die marinen Ökosysteme kommen. Es gilt, die Wahrscheinlichkeit dieser Risiken zu minimieren und so umfassend wie möglich vorbereitet zu sein, damit wir im unwahrscheinlichen Fall eines Ölaustritts rechtzeitig eingreifen können. Die OMV stellt umfangreiche Ressourcen für Präventions- und Mitigationsmaßnahmen bereit. (Einzelheiten zur Prävention von Ölaustritten finden Sie im Abschnitt [Austritt schädlicher Substanzen](#).) Neue oder laufende Offshore-Bohrungen werden einer externen Analyse unterzogen. Dabei wird das Ausmaß eines schwerwiegenden Vorfalls und dessen mögliche Konsequenzen bewertet. Im Rahmen des halbjährlichen konzernweiten UWRM-Prozesses werden Wasserrisiken und Abhilfemaßnahmen in einem größeren strategischen Kontext analysiert. Im täglichen Betrieb hingegen verfolgen wir einen systematischen Ansatz zur Überwachung und Steuerung von Risiken mit erheblichen Auswirkungen, jedoch geringer Eintrittswahrscheinlichkeit, wie zum Beispiel von unkontrollierten Öl- oder Gasausbrüchen bei Offshore-Bohrungen.

Managementpläne und Technologien

Betriebseinrichtungen in Regionen, die von Wasserknappheit betroffen sind oder sein könnten, und Betriebe, die signifikante Wasserressourcen nutzen (z.B. in Tunesien), werden bei der Entwicklung und Umsetzung von Wasser-



managementplänen priorisiert. Das Ziel dieser Pläne ist eine langfristige nachhaltige Produktion mit minimalen Auswirkungen auf die Umwelt. Eine Maßnahme, um die Süßwasserentnahme auf ein Minimum zu reduzieren, ist die Installation von Umlaufkühlsystemen.

Neben der Umsetzung von Maßnahmen zur Verringerung der Süßwasserentnahme implementieren wir die besten zur Verfügung stehenden Technologien, um Wasser nachhaltig aufzubereiten. In Schönkirchen beispielsweise können wir nach einer Kampagne zur technologischen Optimierung unsere Anlage zur Aufbereitung produzierten Wassers jetzt ohne den Einsatz von chemischen Substanzen zur Wasserklämung betreiben. Indem wir noch effizienter aufbereiten, können wir die Restmenge an Schlamm, die in die thermische Entsorgung geht, um weitere 75% reduzieren. Zudem haben wir eine innovative und hochgradig effektive Filtertechnologie entwickelt, bei der Glasbruch aus recyceltem Glas zum Einsatz kommt.

Einbeziehung von Stakeholdern

Die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit auf die Wasserressourcen ist für mehrere Stakeholder von Bedeutung. Wir arbeiten mit Regierungsbehörden – zum Beispiel mit jenen, die für das Flussgebietsmanagement zuständig sind – im Hinblick auf die Einhaltung von Wassernutzungsvorschriften sowie in Bezug auf die Einhaltung der für die Abwasseraufbereitung geltenden Umweltparameter zusammen. Zudem arbeiten wir mit lokalen Wasserversorgungsunternehmen zur Süßwasserversorgung der OMV Betriebseinrichtungen sowie zur Abwasseraufbereitung zusammen. Zusätzlich kooperieren wir mit NGOs in Bezug auf den Umweltschutz und die Erhaltung der Wasserressourcen sowie mit den Anrainergemeinden im Hinblick auf die gemeinsame Nutzung lokaler Wasserressourcen und die Qualität der eingeleiteten Abwässer. In Österreich zum Beispiel fischen lokale Fischer nahe der Raffinerie Schwechat und des Tanklagers Lobau in der Donau sowie im dortigen Hafen. Mit ihnen wird bereits seit Jahren ein aktiver und offener Dialog geführt. In Gebieten, in denen OMV Betriebe große Wassermengen benötigen oder die unter Wasserstress leiden, ist die Einbeziehung lokaler Stakeholder in das Wassermanagement besonders wichtig, um uns die gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“) zu sichern. Die Aktivitäten der OMV im Rahmen des Wassermanagements haben eine sozial gerechte Wassernutzung zum Ziel. Zudem führt die OMV regelmäßig Lieferantenaudits durch, um die Einhaltung unserer Anforderungen in Bezug auf die Menschenrechte sicherzustellen.

Damit die Interessen der Anrainergemeinden bekannt sind und während des gesamten Lebenszyklus eines Projekts berücksichtigt werden, führt die OMV im Zuge von Sozialverträglichkeitsprüfungen (Social Impact Assessments; SIAs) eine gesellschaftliche Bestandsaufnahme und Bedarfsanalysen für die Gemeinden durch. Zeigt sich auf-

grund dieser Analysen ein Bedarf, startet die OMV Entwicklungsprojekte, die für die lokale Bevölkerung einen besseren Zugang zu sauberem Wasser sicherstellen.

Bedenken betreffend wasserspezifische Probleme können auch über unsere Community-Beschwerdemechanismen geäußert werden. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Community-Beschwerden](#).)

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Im Jahr 2021 setzte unser Standort im Jemen neue Wassermanagementpläne und neue Verfahren zum Abwassermanagement ein. Die vor einigen Jahren installierten Abwasseraufbereitungsanlagen wurden aufgerüstet, sodass das aufbereitete Wasser jetzt in dieser sehr trockenen Region zur Bewässerung verwendet werden kann. In der Aufbereitung des produzierten Wassers gab es auch Verbesserungen. Zuvor wurden in den Wasserverdunstungsbecken einfache Kunststoffauskleidungen verwendet. Im Jahr 2021 wurde eine HPDE-Auskleidung eingesetzt. Zudem wurden Barrieren zur Ölabschöpfung installiert. Diese umschließen das schwimmende Öl und verhindern dadurch, dass es sich weiter über die Wasseroberfläche ausbreitet. Zudem sorgen sie dafür, dass sich die Dicke des Ölfilms erhöht, wodurch das Öl leichter entfernt werden kann. Es lässt sich auf diese Weise zu einem geeigneten Sammelpunkt leiten, wo es dann beseitigt wird. Die Zunahme der freien Wasseroberfläche steigert in der Folge die Verdunstung.
- ▶ In der Raffinerie Schwechat wurden durch die Umsetzung zielgerichteter Maßnahmen pro Jahr mehr als 800.000 m³ Wasser eingespart. Dies entspricht mehr als 5% des dortigen jährlichen Wasserverbrauchs. Die Reduktion wurde zum größten Teil durch die Implementierung eines Steuerungskonzepts für das Kühlwasser in einer Wärmetauschergruppe der Ethylenanlage erzielt. Weitere Maßnahmen waren die Optimierung eines Kühlturms, die Einführung spezieller Betriebsmodi für Sommer und Winter, ein systematisches Screening auf mögliche Leckagen mit umgehender Reparatur sowie die Ermittlung und Anpassung temporärer Wasserentnahmen.
- ▶ Im Jahr 2021 wurde unsere Tochtergesellschaft Borealis Mitglied des UN Global Compact und unterzeichnete dessen Sustainable Ocean Principles. Diese verpflichten Unternehmen dazu, einen gesunden und produktiven Ozean wiederherzustellen und zu bewahren. Die Einbringung von Kunststoffen in die Umwelt und die Ozeane zu stoppen, stellt eine globale Herausforderung dar. Borealis geht dieses Thema proaktiv an, indem es die Kreislaufwirtschaft für Kunst-

stoffe vorantreibt, das Material im Kreislauf hält und auf diese Weise verhindert, dass es überhaupt erst zu Müll wird. Borealis hat außerdem „Project STOP“ ins Leben gerufen, ein bahnbrechendes Programm, mit dem Städte in Entwicklungs- und Schwellenländern beim Aufbau kosteneffizienter, effektiver und kreislauforientierter Abfallentsorgungssysteme unterstützt werden sollen. Weitere Einzelheiten zu den Maßnahmen, die Borealis ergreift, damit kein Plastik in die Umwelt gelangt, finden Sie auf der [Website zu Project STOP](#).

An **33%** der Standorte mit hoher Priorität wurden Wassermanagementpläne bereits umgesetzt. An den restlichen Standorten sind derartige Pläne in Arbeit.

0,10% der Süßwasserentnahme erfolgt in wasserarmen Gebieten.

Konzentration an dispergiertem Öl in eingeleitetem Abwasser: **0,26 mg/l**

Ausblick

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 sind wir bestrebt, die Nutzung von Süßwasser zu reduzieren. Als nächsten Schritt planen wir, quantitative Ziele zu definieren, um das Wassermanagement zu verbessern. Im Jahr 2022 werden wir den Beitritt zu internationalen Initiativen wie beispielsweise CEO Water Mandate prüfen, um unser Bekenntnis zu einer sozial gerechten Wassernutzung zu formalisieren. Außerdem setzen wir unsere Bemühungen fort, Wasser wo immer möglich zu recyceln.

Austritt schädlicher Substanzen

Ölaustritte²⁰ sind in unserer Branche ein kritisches Umweltthema. Beim Management von Ölaustritten geht es um die Vermeidung betriebsbedingter und sonstiger Ölaustritte (z.B. bedingt durch Sabotage oder Naturereignisse) sowie die Handhabung und Beseitigung von Austritten nach einem Zwischenfall. Unser Hauptaugenmerk liegt dabei darauf, es erst gar nicht so weit kommen zu lassen. Kommt es doch einmal zu Ölaustritten, sind wir bestrebt, ihre Auswirkungen durch schnelles Reagieren, geeignete Maßnahmen und umgehende Beseitigung zu reduzieren.

Unsere Aktivitäten zum Management von Ölaustritten wirken sich auf mehrere Stakeholder-Gruppen aus. Regierungsbehörden sind aufgrund potenzieller Verstöße gegen Umweltvorschriften betroffen; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV sowie von Vertragsunternehmen durch potenzielle negative Folgen für die Gesundheit und Sicherheit aufgrund von Unfällen und Schäden an Umwelt und

Gesellschaft; NGOs/NPOs durch potenzielle Schäden an Umwelt und Gesellschaft; die Gesellschaft durch Schäden an der Umgebung; und Aktionärinnen und Aktionäre durch direkte finanzielle Verluste aufgrund der Kosten für Beseitigungsmaßnahmen sowie Reputationsrisiken.

Zudem ist die OMV dabei, sich zu diversifizieren, das heißt Ölaustritte sind nicht mehr die einzigen relevanten Austritte. Für unsere Tochtergesellschaft Borealis sind auch Granulatfreisetzungen ein zentrales Thema. Borealis setzt alles daran, Granulatverluste in und um seine Betriebsstätten, während des Transports und über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu vermeiden. Das Unternehmen zählte deshalb zu den ersten Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern von Operation Clean Sweep® (OCS), einer internationalen Initiative, die von der Society of the Plastics Industry und dem American Chemistry Council ins Leben gerufen wurde und in Europa von PlasticsEurope koordiniert wird. Borealis ist zudem Partner des „Zero Pellet Loss“-Pakts, des österreichischen Pendantes zur OCS-Initiative. Das Vermeiden von Granulatverlusten ist eine langwierige Aufgabe, die Führungsqualität, konsequente Anstrengungen, Investitionen sowie gezielte und effektive Arbeitsmethoden erfordert. Im folgenden Abschnitt wird erläutert, wie wir mit Ölaustritten umgehen. Weitere Informationen über unsere Maßnahmen bei Granulatfreisetzungen finden Sie im [Geschäftsbericht von Borealis](#).

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Unser Ziel ist es, Ölaustritte und Leckagen in unseren Betrieben sowohl auf See als auch an Land zu verhindern und zu reduzieren. Je nach den unternehmensspezifischen Merkmalen sind geeignete Pläne zur Vermeidung und Kontrolle von Ölaustritten vorhanden. Dazu gehören proaktive Managementpläne, die Risikobewertungen, präventive Maßnahmen und Inspektionen vorsehen, sowie reaktive Managementpläne mit Kontroll-, Reaktions- und Reinigungsverfahren. Zu den meisten Ölaustritten kommt es bei E&P OMV Petrom; deshalb konzentrieren wir uns auf die Instandhaltung unserer Infrastruktur und auf die Verbesserung der Anlagensicherheit.

Gefahrenerkennung und Risikobewertung

Wir verfügen über ein Managementsystem für die Integrität von Öl- und Gasbohrungen, und für alle unsere Bohrungen werden umfassende PAAG/HAZOP- und HAZID-Studien zur Identifizierung von möglichen Abweichungen und Gefahren durchgeführt.

Darüber hinaus hat die OMV ein Rahmenwerk für das Korrosionsmanagement (Corrosion Management Framework; CMF) entwickelt, das für den gesamten OMV Konzern einen proaktiven und konsistenten Ansatz für die Überwachung und das Management von Korrosion bietet. Dieses Rahmenwerk deckt den vollen Lebenszyklus der Ausrüs-

²⁰ Unter Ölaustritten versteht man austretende flüssige Kohlenwasserstoffe, die in die Umwelt gelangen.

tung ab, die sowohl in Öl- als auch Gaseinrichtungen vom Bohrloch bis zum Vertriebspunkt dem Korrosionsrisiko ausgesetzt ist, und umfasst die gesamte Wertschöpfungskette unseres Geschäfts. Ein fachübergreifendes Team von 30 unternehmensinternen Expertinnen und Experten mit multikulturellem Hintergrund arbeitet daran, die CMF-Grundsätze in den täglichen Betrieb zu integrieren.

Notfall- und Katastrophenpläne

Wir reagieren auf Ölaustritte gemäß einem Plan, der geeignete Ressourcen (verantwortliche Personen und Interventionsmaterialien) und die erforderliche Expertise festlegt. Dieser Plan unterstützt das Personal vor Ort beim Umgang mit Ölaustritten, indem er die Zuständigkeiten für die notwendigen Maßnahmen zum Stoppen und Eindämmen der Austritte und zur Minderung der Auswirkungen klar festlegt. Dazu zählen Techniken, die verhindern, dass sich der Austritt über den unmittelbaren Standort hinaus ausbreitet, sowie das Entfernen der ausgetretenen Substanz und des kontaminierten Materials. In den lokalen Plänen sind klare Kommunikations- und Koordinationsprotokolle festgelegt, insbesondere für den Fall, dass nationale oder internationale Ressourcen erforderlich sind. Wir führen regelmäßig Übungen und Schulungen zur Bekämpfung von Ölaustritten durch.

Reinigung und Sanierung

Kohlenwasserstoffleckagen werden gemäß internen Verfahren unmittelbar nach ihrem Auftreten begutachtet und beseitigt. In besonders schwerwiegenden Fällen fordern wir für das Abdichten und Eindämmen, die Oberflächenreinigung und das Notfallmanagement die Unterstützung Dritter an. Lecks werden entweder sofort oder innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens gemäß den Instandhaltungsverfahren des Standorts repariert. Diese Verfahren basieren auf den Ergebnissen der Risikobewertung und anderen Faktoren, wie zum Beispiel der Durchführbarkeit von Reparaturen im laufenden Betrieb. Um unsere Reaktionsfähigkeit bei Ölaustritten zu verbessern und deren Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren, führen wir periodisch Notfallübungen anhand von Verschmutzungsszenarien durch. Unser Ansatz für Abhilfemaßnahmen steht im Einklang mit den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, die die Reinigung, Wiederherstellung, Sanierung und/oder den Ersatz beschädigter Umweltrezeptoren umfassen.

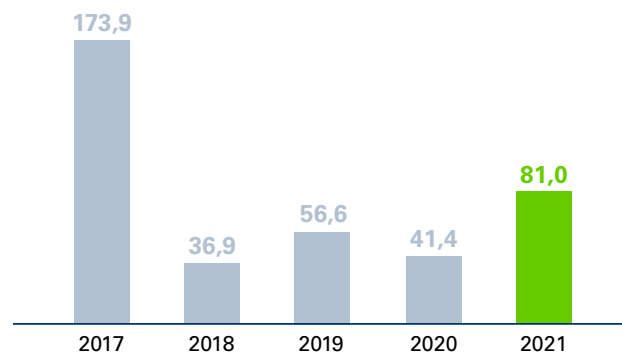
Durch den Einsatz von Abhilfemaßnahmen wie etwa der Beseitigung ausgetretener Substanzen (z.B. durch Erd-aushub und anschließende Verfüllung mit sauberer Erde) sowie der natürlichen Erholung, immer auf Grundlage der jeweiligen Entscheidung der Umweltbehörden, stellen wir sicher, dass die betroffenen Areale wieder für die vorgesehene Nutzung geeignet sind. In unseren Büchern werden Rückstellungen für Verbindlichkeiten im Zusammenhang

mit Ölaustritten gebildet; sie decken Reinigungs- und Sanierungskosten ab.

Maßnahmen im Jahr 2021

Gesamtmenge der Austritte schädlicher Substanzen

In m³



Die OMV verzeichnete im Jahr 2021 drei größere Ölaustritte. Der größte wurde durch einen Lkw-Unfall in Rumänien verursacht, bei dem der Tankdeckel beschädigt wurde und rund 18.000 l Kraftstoff (Diesel und Benzin) in die Umwelt gelangten.

Da die Mehrzahl der Ölaustritte bei der OMV Petrom auftreten, setzte sie im Jahr 2021 ungeachtet der herausfordernden Zeiten die Arbeit am Programm für das Pipeline-Integritätsmanagement fort. Neue und bestehende Risiken wurden mithilfe der Software für das Pipeline-Integritätsmanagement priorisiert. Die Pipelines mit dem höchsten Risiko wurden für einen kompletten oder abschnittsweisen Austausch vorgesehen, wodurch wiederum sichergestellt wird, dass sich unsere Pipeline-Integritätsbemühungen auf jene Stellen konzentrieren, an denen die größten Risiken bestehen. Wir setzten auch die Entwicklung von Korrosionsmanagementplänen für unsere Hochrisiko-Pipelines fort – zusammen mit Projekten zur Installation von „Molchsonden und -empfängern“, um die Reinigung und interne Inspektion dieser Pipelines zu ermöglichen. Außenbeschichtungen und kathodischer Korrosionsschutz sind nun für alle neuen metallischen Pipelines in Übereinstimmung mit den Standards und Verfahren des OMV Konzerns und der OMV Petrom vorgeschrieben. Wir haben ein Inspektionsprogramm für alle Pipelines mit der Möglichkeit zur Inneninspektion eingeführt. Planung und Verwaltung erfolgen in SAP CMMS (Computerized Maintenance Management System).

Ausblick

Unser Ziel ist es, an allen unseren Standorten weltweit die Zahl der Prozesssicherheitsvorfälle zu reduzieren, was wiederum auch die Zahl der Austritte schädlicher Substanzen

verringert. (Weitere Informationen erhalten Sie im Abschnitt [Prozesssicherheit](#).)

Abfall

Bei unseren Produktionsaktivitäten fallen feste und flüssige Abfälle an, darunter auch gefährliche Abfälle wie etwa Ölschlämme, Chemikalien, Katalysatoren und Bauschutt. Beispiele für nicht gefährliche Abfälle umfassen Betonabfälle, die keine gefährlichen Stoffe enthalten, Schweißabfälle, Bohrschlämme und -abfälle, die kein Öl enthalten, sowie gemischte Siedlungsabfälle, Papier und Metall.

Als Produzentin von Kunststoffen sind wir uns zudem des Problems von Kunststoffabfällen bewusst. Allzu oft werden Kunststoffabfälle unkontrolliert auf unhygienischen Deponien entsorgt oder verbrannt. Dadurch erhöht sich das Risiko, dass sie in Wasserläufe, Seen oder Ozeane gelangen und sich damit negativ auf die Umwelt, das Meeresleben und eventuell sogar die menschliche Gesundheit auswirken. Dieser Abschnitt des Nachhaltigkeitsberichts konzentriert sich auf das Abfallmanagement an unseren Standorten. (Weitere Informationen zu End-of-Life-Abfall finden Sie unter dem Schwerpunktbereich [Kreislaufwirtschaft](#).)

Spezifische Richtlinien und Commitments

Laut dem Umweltmanagementstandard der OMV müssen alle Unternehmen des OMV Konzerns für alle ihre Aktivitäten die Option ermitteln und umsetzen, bei der die geringste Menge an gefährlichem Abfall anfällt. Zudem ist sowohl die Verwendung von Rohstoffen als auch das nachfolgende Abfallaufkommen auf ein Mindestmaß zu begrenzen. Zur Kontrolle des Abfalls findet folgende Hierarchie Anwendung: Prävention, Vorbereitung zur Wiederverwendung, Recycling, sonstige Verwertung (z.B. energetisch) und schließlich eine kontrollierte Entsorgung. Die Entsorgung von Flüssigkeiten auf Deponien sowie die Verbrennung fester und flüssiger Materialien in offenen Verbrennungsgruben oder an jeglichen anderen Orten sind untersagt.

Der Umweltmanagementstandard des OMV Konzerns verlangt zudem, dass für den gesamten Lebenszyklus von Anlagen – einschließlich deren Stilllegung – ökologische und soziale Komponenten ermittelt werden, damit zukünftige Anpassungsmaßnahmen festgelegt und geplant werden können. Die Bedürfnisse lokaler Communities, auch indigener Völker, werden in allen Phasen des Projektlebenszyklus einschließlich der Stilllegung von Anlagen berücksichtigt.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Anwendung von Best Practices

Für das Management und die Behandlung von Abfällen finden die internationalen Best Practices der Branche Anwendung. Dort, wo die bestehenden lokalen, regionalen und nationalen Abfallentsorgungseinrichtungen unzureichend sind, unterstützt die OMV Dritte, um deren Kapazitäten zu entwickeln.

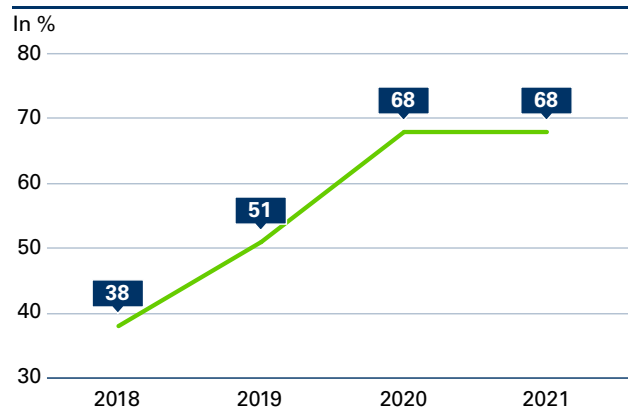
Wir wenden natürlich auch im Bohrabfallmanagement Best Practices an. So wird zum Beispiel im Crişana-Asset von E&P OMV Petrom inertes Bohrklein aus wasserbasierten Bohrspülungen von einem Entsorgungsunternehmen übernommen und gemeinsam mit anderen Stabilisierungsmaterialien wie etwa Zement als Stabilisierungsmittel für andere Abfälle (meist Schlamm) verwendet. Die stabilisierten Abfälle werden einem Auslaugtest unterzogen und können je nach den Testergebnissen als Deckschicht auf Deponien für nicht gefährliche Abfälle verwendet werden.

Recycling

Abfälle werden, wo immer möglich, zurückgewonnen und recycelt. Dies gilt auch für demontierte Teile bei der Schließung von Standorten oder der Stilllegung von Anlagen. Wenn ein Recycling nicht möglich ist, wird der gesamte Abfall ausschließlich in dafür zugelassenen Einrichtungen oder über seriöse und entsprechend zugelassene Vertragsunternehmen verarbeitet und/oder entsorgt. Abfallunternehmen, die mit der Müllentsorgung beauftragt werden, werden regelmäßig überprüft.

Maßnahmen im Jahr 2021

Rate des aufbereiteten oder wiederverwerteten Abfalls



Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Im Jahr 2021 schlossen wir ein anspruchsvolles Pilotprojekt ab: die unterirdische Stilllegung der Bohrung 805 Bustuchin in Rumänien. Da die Bohrung von

einem Erdbeben betroffen war, führten wir Konsolidierungsarbeiten mithilfe einer Bergbaukonstruktion durch, um eine Tiefe von 27 m zu erreichen. Die Bodenkonsolidierung war notwendig, um beschädigte Rohre zuzuschneiden und wieder zu verbinden. Eine Herausforderung stellten dabei nicht nur der Erdbeben und der große Bereich dar, der ausgehoben werden musste, sondern auch das Arbeiten in einem engen Raum und die gefährlichen Umgebungsbedingungen. Wir konnten die Vertikalität der Rohre wieder erfolgreich herstellen, was auch in Vorteilen für die Umwelt resultierte. So wurden das Blowout-Risiko eliminiert (das Bohrloch befindet sich in einem Waldgebiet und nahe einer Gemeinde) und Gasemissionen aus der Umgebung des Bohrlochs unterbunden. Zudem wurde der Grundwasserleiter im Aushebungsbereich isoliert.

- ▶ Im Jahr 2021 setzte die OMV Petrom die 2019 an neun ehemaligen Tanklagern begonnenen Reinigungs- und Sanierungsarbeiten unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte fort. Dies unterstreicht das Engagement des Unternehmens für einen verantwortungsvollen Umgang mit Anlagen, die das Ende ihres Lebenszyklus erreicht haben. Zu den etwa 145.000 m³ mit Öl verunreinigtem Boden, die im Jahr 2020 entfernt und behandelt wurden, kamen 2021 etwa 77.000 m³ hinzu. Die Beseitigung und Behandlung erfolgten dabei nach standortspezifischen Methoden im Einklang mit Best Practices, zum Beispiel mittels biologischer Bodensanierung außerhalb des Standorts und vor Ort per Injektion. Die dazu erforderliche Infrastruktur umfasst 11 Bioremediationsanlagen, 4 Enddeponien sowie 8 Plätze für die vorübergehende Lagerung, die strategisch über Rumänien verteilt sind. Unsere hochmodernen Bioremediationsanlagen nehmen kontaminiertes Erdreich auf, das bei Stilllegungen, unbeabsichtigten Austritten oder im Rahmen des normalen Betriebs anfällt. Es wird gesammelt und anschließend in einzelnen Chargen gelagert. Es folgt die Zugabe von Mineralien, Nährstoffen, Gerüstsubstanzen und Wasser; danach wird es belüftet. Auf diese Weise wird die mikrobiologische Aktivität angeregt, die zum Abbau der Ölprodukte führt. Nach mehreren Belüftungszyklen werden von jeder Charge Proben genommen, um den Gesamtgehalt an Mineralölkohlenwasserstoffen zu bestimmen. Je nach Analyseergebnissen erfolgt die Klassifizierung des biologisch sanierten Erdreichs entweder als Füllboden, der zur Verfüllung sowie zu Stabilisierungs- und Ausgleichszwecken genutzt werden kann, oder als Boden, der endgelagert werden muss. Die betreffenden Lager und Deponien gehören entweder unserem Unternehmen oder Dritten. Unsere Rückgewinnungsrate liegt bei 99%. Das aufbereitete Erdreich wurde vor Ort zu Verfüllungszwecken genutzt oder zu anderen entsprechend autorisierten Standorten transportiert. Im

Jahr 2022 werden wir die Standortsanierung der alten Tanklager Constanța und Oradea fortsetzen.

Ausblick

Im Rahmen unserer Strategie 2030 planen wir, die Wiederverwendung und das Recycling von Abfällen aus der Geschäftstätigkeit zu steigern. Für das Jahr 2022 planen wir eine konzernweite Überprüfung der Abfallmanagementpläne.

Biodiversität

Die Biodiversität ist für die Menschen und ihre Gesundheit in vielerlei Hinsicht von großer Bedeutung. Als Beispiele seien die Aspekte Ernährungssicherheit, Energie, Medikamentenentwicklung und Süßwasserversorgung genannt. Zudem eröffnet sie wirtschaftliche Möglichkeiten und unterstützt Freizeitaktivitäten, die zum allgemeinen Wohlbefinden beitragen. Die Bewahrung der Biodiversität zieht erheblichen Nutzen nach sich, wie zum Beispiel saubere, konstante Wasserströme, Schutz vor Überschwemmungen und Stürmen sowie ein stabiles Klima. Der Verlust der Artenvielfalt ist gefährlich, und seine Folgen sind unmittelbar. Die Biodiversitätsstrategie der EU für 2030 ist ein umfassender, ambitionierter und langfristig angelegter Plan, um die Natur zu schützen und die Schädigung der Ökosysteme umzukehren. Die Strategie zielt darauf ab, die Biodiversität in Europa bis 2030 auf den Weg der Erholung zu bringen, und beinhaltet spezifische Maßnahmen und Verpflichtungen.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Der Umweltmanagementstandard und das Verfahren zur Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung des OMV Konzerns verlangen, dass alle Tätigkeiten der OMV unter minimaler Beeinträchtigung von Schutzgebieten und der lokalen Flora und Fauna durchgeführt werden müssen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Risikobewertungen

Beobachtete oder voraussichtliche direkte oder indirekte Auswirkungen auf Biodiversität und Ökosystemdienstleistungen (Biodiversity and Ecosystem Services; BES) werden im Rahmen der Umweltverträglichkeitsprüfung beschrieben und analysiert. An allen relevanten Standorten werden BES-Screenings durchgeführt, um das Vorhandensein von national oder international bedrohten Arten, gesetzlich geschützten gefährdeten oder empfindlichen Ökosystemen und international anerkannten Gebieten mit sensibler Biodiversität so weit wie möglich festzustellen. Im Jahr 2021 teilte die OMV mit, dass sie ihre Anteile am Ölfeld Wisting in der norwegischen Barentssee verkaufen und sich somit vom Ölfund in der Arktis zurückziehen wird.



Biodiversitätsmanagementpläne

Die OMV ist der Biodiversity Task Force der International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (Internationale Umweltschutzorganisation der Erdölindustrie; IPIECA) beigetreten. Sie arbeitet an einer Aktualisierung des Leitfadens zur Entwicklung von Maßnahmenplänen zum Thema Biodiversität. Die OMV plant, auf Grundlage dieses Leitfadens Biodiversitätsmanagementpläne für alle großen Standorte zu erarbeiten.

Mitigations- und Sanierungsmaßnahmen

Im Falle von signifikanten beobachteten oder erwarteten Auswirkungen wenden wir die „Mitigation Hierarchy“ an und stellen bei der Maßnahmenplanung die Vermeidung oder Minimierung der Auswirkungen über die Wiederherstellung oder Kompensation. Zu den Mitigationsmaßnahmen gehört zum Beispiel die Umleitung von Pipelines.

Im Jahr 2021 setzte die OMV Petrom die 2019 in neun ehemaligen Tanklagern begonnenen Reinigungs- und Sanierungsarbeiten unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte fort. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Abfall](#).) Im Rahmen dieses Projekts führten wir während und nach der Sanierung des Standorts die von den Umweltbehörden für jeden einzelnen Standort geforderten Überprüfungen durch. So entnahmen wir während der Sanierung in jeder Phase des Projekts, zum Beispiel beim Aushub oder bei der biologischen Sanierung, Bodenproben und überwachten das Grundwasser. Wenn von der Umweltbehörde gefordert, überwachten wir die Qualität des Bodens bzw. des Grundwassers auch nach Abschluss der Sanierung. Im Jahr nach Abschluss unserer Arbeiten begutachten wir zudem vierteljährlich den Zustand des Standorts (Grasbedeckung, Bodenverdichtung).

Zusammenarbeit mit NGOs

Die OMV arbeitet bei Sanierungs- und Renaturierungsmaßnahmen auf lokaler Ebene mit NGOs und anderen Dritten zusammen. So unterstützten wir 2021 als Teil unseres umfassenderen „Corporate Social Responsibility“-Portfolios in Neuseeland – Neuseeland hat die höchste Zahl an bedrohten einheimischen Tier- und Pflanzenarten weltweit²¹ – die folgenden Biodiversitätsprojekte:

- ▶ Partnerschaft mit Ngāti Koata und dem Department of Conservation für das Regenerierungsprojekt des Lake Moawhiti und der angrenzenden Feuchtgebiete
- ▶ Partnerschaft mit dem Rotokare Scenic Reserve Trust zum Schutz des heimischen Vogels Hihi (Stichvogel) in einem Reservat außerhalb von New Plymouth
- ▶ Partnerschaft mit dem Tiaki Te Mauri o Parinihi Trust in Nord-Taranaki zur Überwachung des gefährdeten Singvogels Kōkako

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 begannen wir damit, alle unsere Standorte formal und abgestimmt zu kartieren, um festzustellen, ob sich welche von ihnen in internationalen Schutzgebieten befinden. Wir planen, die Ergebnisse dieser Kartierung in den kommenden Jahren offenzulegen. Daneben haben wir andere Biodiversitätsinitiativen, wie zum Beispiel unser „Green Areas“-Projekt in Tunesien, weiter vorangetrieben. An unseren tunesischen Standorten herrschen ein trockenes Klima und lebensfeindliche Bedingungen. Zudem fehlt es an Erholungsräumen. Das Ziel des Projekts besteht darin, in der Wüste einheimische Bäume und Sträucher zu pflanzen. Im Jahr 2020 starteten wir ein Projekt in Waha, wo wir 512 Bäume pflanzten. Im Jahr 2021 wurde diese Initiative auf Nawara ausgedehnt. Im ersten Jahr wurden dort 1.200 Bäume gepflanzt. Zur Unterstützung des Wachstums der Pflanzen wurde ein Bewässerungssystem angelegt. Ziel ist es, Erholungsgebiete bereitzustellen, um das Wohlbefinden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Besucherinnen und Besuchern zu steigern und die Entstehung von Wald zu fördern.

Ausblick

Wir planen, in den kommenden Jahren eine formale Richtlinie zu Biodiversität und Schutzgebieten zu entwickeln.

Nicht-THG-Luftemissionen

Luftverschmutzung schädigt die Gesundheit aller und stellt weltweit die größte Umweltgefahr für die öffentliche Gesundheit dar. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat vor Kurzem strengere Empfehlungen herausgegeben, um die Luftverschmutzung in Grenzen zu halten. Damit sollen die Millionen an vorzeitigen Todesfällen sowie der Verlust von weiteren Millionen gesunder Lebensjahre reduziert werden, die auf Luftverschmutzung zurückgehen.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Der Umweltmanagementstandard des OMV Konzerns verlangt, dass alle OMV Konzerngesellschaften für alle ihre Aktivitäten die Auswirkungen verstehen müssen, die ihre Luftemissionen lokal und regional auf die Qualität der Umgebungsluft haben. Emissionen in die Luft müssen überwacht, kontrolliert und auf ein Mindestmaß begrenzt werden, um ihr Schädigungspotenzial für die menschliche Gesundheit und die Umwelt zu mindern. In der EU, wo alle unsere Raffinerien angesiedelt sind, gelten in Bezug auf Luftemissionen strenge gesetzliche Vorgaben. So verbietet die EU zum Beispiel die Verwendung schwefelhaltiger Kraftstoffe, um transportbezogene SO_x-Emissionen zu verhindern.

²¹ Quelle: Environment Aotearoa 2019, Ministry for the Environment, <https://environment.govt.nz/publications/environment-aotearoa-2019/>



Management- und Due-Diligence-Prozesse

Überwachung

In allen unseren Raffinerien überwachen wir die Emissionen von Schadstoffen wie SO_x, NO_x, CO, Feinstaub/Staub und (NM)VOCs, wie von der europäischen und nationalen Gesetzgebung und den jeweiligen Zulassungen gefordert. Wenn festgestellt wird, dass die Emissionen die national vorgeschriebenen und/oder in einer Zulassung festgelegten Grenzwerte überschreiten, werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet sowie zusätzliche Überwachungsstationen installiert.

Prävention und Aufbereitung

Die OMV setzt schon seit Langem Technologien ein, mit denen sich Emissionen verringern lassen. Als Beispiel seien hier Schwimmdächer zur Reduzierung von VOC-Emissionen genannt. Wir haben schon immer darauf geachtet, diese Technologien so aufzurüsten, dass sie ihren Aufgaben auch weiterhin gerecht werden und Emissionen reduzieren können. So nahmen wir zum Beispiel in der Raffinerie Schwechat im Jahr 2007 eine Rauchgasentschwefelungsanlage in Betrieb. Mit Einführung des Programms „SNO_x Refurbishment of Wet Gas Sulfuric Acid“ (WSA), bei dem eine von der OMV patentierte Lösung (zweilagige PFA-Folienstruktur mit Monitoringsystem) zum Einsatz kommt, konnten sowohl die Zuverlässigkeit als auch die Verfügbarkeit des Rauchgasreinigungssystems gesteigert werden. Die Rauchgasreinigungsanlage in der Raffinerie Schwechat dient neben der Beseitigung von Staub der Entstickung und Entschwefelung der Rauchgase aus den beiden Kraftwerken, bevor sie über den Schornstein in die Luft abgegeben werden. In einem ersten Prozessschritt wird Staub mithilfe elektrostatischer Abscheider abgeschieden. Im Verlauf einer selektiven katalytischen Reduktion werden Stickoxide (NO_x) durch Injektion von Ammoniak (NH₃) in freien Stickstoff (N₂) und Wasser (H₂O) umgewandelt. In einem dritten Schritt wird Schwefeldioxid (SO₂) mithilfe eines Katalysators oxidiert und reagiert mit restlicher Feuchte, sodass gasförmige Schwefelsäure entsteht. Die Schwefelsäure wiederum kondensiert im Rahmen des WSA-Verfahrens mittels Luftkühlung und Wärmerückgewinnung. Die auf diese Weise gewonnene Schwefelsäure wird entweder verkauft oder in der Raffinerie zur pH-Anpassung verwendet. Durch diese Prozessschritte lassen sich 98% des Staubs abscheiden, mehr als 96% des Schwefels zurückgewinnen und rund 90% der NO_x-Emissionen verhindern. Mit der Modernisierung des Katalysators im Herbst 2022 wird wieder eine NO_x-Reduktionsrate von rund 95% erreichbar sein.

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ In der Raffinerie Petrobrazil wurde das Programm zur Modernisierung der Tanks fortgesetzt. Unter anderem wurden bei sechs für flüchtige Produkte genutzten Tanks gemäß „Bester Verfügbarer Technik“ (BVT) innen liegende Schwimmembranen bzw. Doppeldichtungen installiert. Zudem wurde ein neuer Tank gemäß BVT in Betrieb genommen. Diese Maßnahmen, deren Kosten sich auf EUR 12,5 Mio beliefen, tragen dazu bei, die Umweltauswirkungen von VOCs zu verringern.
- ▶ Außerdem setzte die OMV Petrom die Sanierung von Standorten fort, die zuvor als Tanklager genutzt wurden. Bei diesen Arbeiten können Staub (durch Aushub, Verladung, Bodenbehandlung im Zuge der Bioremediation, Erdauffüllungen) und Gerüche (durch im Boden akkumulierte Kohlenwasserstoffdämpfe) entstehen. Die Herausforderung bestand also darin, die von den Projektstandorten ausgehende Staub- und Geruchsbelastung für angrenzende Wohngebiete auf ein Minimum zu reduzieren. Zu den angewendeten Best Practices gehörten ein Hydroschild sowie Staubschutznetze und Zwangsbelüftung. Der am stärksten verunreinigte Boden wurde zudem außerhalb des Standorts biologisch gereinigt. Außerdem fuhren wir unsere stauberzeugenden Aktivitäten in Zeiten mit starkem Wind herunter, befeuchteten die Oberflächen in diesen Phasen intensiver und deckten die vor Ort vorhandenen Erdmaterialien ab. Zudem optimierten wir die Transportrouten, um die Belastungen so gering wie möglich zu halten und Anrainergemeinden zu schonen. Wir deckten die Ladung ab, wuschen am Baustellenausgang die Fahrzeugräder, um die öffentlichen Straßen nicht zu verschmutzen, und besprengten die Zugangsstraßen vor Ort mit Wasser. Mit der Gemeinde und den Behörden standen wir in regelmäßigem Austausch, und die relevanten lokalen Behörden führten wöchentlich Baustellenbesuche durch.

Ausblick

Im Jahr 2021 starteten wir ein Pilotprojekt, um für eine repräsentative Installation in einem E&P-Asset der OMV Petrom einen Plan zum Management von Gerüchen zu entwickeln. Wir gehen davon aus, dass wir dieses Pilotprojekt 2022 abschließen können.

Kreislaufwirtschaft

Wesentliches Thema: Kreislaufwirtschaft

Entkopplung des Wirtschaftswachstums von der Ressourcenknappheit durch Rückgewinnung und Wiederverwendung von Nebenprodukten oder Abfällen zur Herstellung neuer Materialien und Produkte, wie zum Beispiel recycelte oder biobasierte Polyolefine

Relevante GRI

- ▶ GRI 306: Abfall 2020

NaDiVeG

- ▶ Umweltbelange

Relevante SDGs



Der OMV Konzern ist der Auffassung, dass der Umstieg auf eine Kreislaufwirtschaft unsere Auswirkungen auf die Umwelt und unsere CO₂-Emissionen erheblich reduzieren wird. Eine Kreislaufwirtschaft entkoppelt das Wirtschaftswachstum von der Ressourcenknappheit und vermeidet gleichzeitig so weit wie möglich die Vermüllung der Umwelt, insbesondere der Ozeane, und eine Überlastung der Deponien. Die Kreislaufwirtschaft wird auch die globale Erwärmung eindämmen. Durch die effiziente Nutzung unserer wertvollen Ressourcen können wir Nebenprodukte oder Abfälle verwerten und wiederverwenden, um neue Materialien und Produkte herzustellen. Dieser Ansatz hat das Potenzial, die Emissionen in der gesamten Produktwertschöpfungskette deutlich zu verringern. Neben dem Recycling von Kunststoffabfällen und deren Wiederverwertung zur Herstellung neuer Materialien und Produkte spielen für den OMV Konzern in der Kreislaufwirtschaft auch Kunststoffe eine Schlüsselrolle, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren. Die Verwendung erneuerbarer Rohstoffe senkt den Bedarf an fossilen Rohstoffen und reduziert den CO₂-Fußabdruck beträchtlich. Der OMV Konzern konzentriert sich auf die Verwendung von Abfallbiomasse wie etwa Rückständen aus der Forstwirtschaft, die nicht in Konkurrenz zur Nahrungs- und Futtermittelkette stehen und deshalb nicht die Inanspruchnahme zusätzlicher natürlicher Ressourcen wie Land und Wasser erfordern. Wenn sie dann recycelt werden, können diese Biokunststoffe der zweiten Generation in einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft eine wichtige Rolle spielen und die Treibhausgasemissionen sowohl in der Input- als auch in der End-of-Life-Phase reduzieren.

Die Schaffung einer echten kreislaforientierten Wirtschaft hat auch umfassende gesellschaftliche Auswirkungen. Sie wird der Gesellschaft wirtschaftlichen Nutzen bringen, indem sie die massive finanzielle Belastung durch ineffektive Abfallmanagementsysteme und unzureichendes Umweltverschmutzungsmanagement reduziert; und sie wird neue Geschäftschancen und Arbeitsplätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette schaffen. Eine Kreislaufwirtschaft wird zudem zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen führen und für eine sauberere Umwelt sorgen.

Nach dem Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung am Polyolefinproduzenten Borealis im Jahr 2020 und der Konsolidierung von Borealis im Segment Chemicals & Materials ist die Kreislaufwirtschaft jetzt ein Eckpfeiler der Strategie 2030 des OMV Konzerns. Die OMV plant, bis 2025 350 kt/J an recycelten Polyolefinen zu produzieren. Bis 2030 wird dieser Wert auf 2.000 kt/J an nachhaltigen Polymeren oder anderen Chemikalien steigen. Genauer gesagt handelt es sich dabei um Polyolefinprodukte oder andere Chemikalien, die aus Kunststoffabfällen (mittels mechanischer oder chemischer Recyclingprozesse) oder biobasierten Rohstoffen gewonnen werden. Gleichzeitig wird die Nutzung fossiler Ressourcen abnehmen, weil wir planen, bis 2030 das Produktionsniveau für Öl und Gas auf unter 400 kboe/d und den Rohöldurchsatz um 2,6 Mio t zu senken. Diese fossilen Ressourcen würden normalerweise auch zur Produktion von Polymeren eingesetzt. Stattdessen werden künftig mehr Polymere auf recyceltem Abfall oder erneuerbaren Ressourcen wie zum Beispiel Biorohstoffen basieren.

**Ziel bis 2025**

- ▶ Produktion von 350 kt/J an recycelten Polyolefinen

Ziel bis 2030

- ▶ Produktion von etwa 2.000 kt/J an nachhaltigen (recycelten und biobasierten) Polyolefinen

Stand 2021

- ▶ Verkauf von 91 kt an Rezyklaten über Borealis
- ▶ Produktionskapazität von 100 kt bei Borealis

Relevante SDGs**SDG-Ziele:**

8.4 Bis 2030 die weltweite Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion Schritt für Schritt verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben, im Einklang mit dem Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, wobei die entwickelten Länder die Führung übernehmen

9.4 Bis 2030 die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse, wobei alle Länder Maßnahmen entsprechend ihren jeweiligen Kapazitäten ergreifen

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

Über Borealis fördert der OMV Konzern die Kreislaufwirtschaft branchenweit, indem er entsprechende Initiativen auf den Weg bringt und an Aktivitäten und Plattformen teilnimmt, die Recyclingoptionen und -lösungen vorantreiben. Borealis ist ein Kernpartner der „New Plastics Economy“ (NPEC) und hat die Initiative „A Line in the Sand“ der Ellen MacArthur Foundation unterzeichnet. Borealis unterstützt auch das Positionspapier der Ellen MacArthur Foundation zur erweiterten Herstellerverantwortung (Extended Producer Responsibility; EPR). Borealis ist zudem Mitglied der Circular Plastics Alliance der EU und hat ein Manifest unterzeichnet, in dem die UN-Mitgliedsstaaten aufgefordert werden, sich für die Entwicklung eines globalen Abkommens zum Kampf gegen die Kunststoffverschmutzung einzusetzen.

Der OMV Konzern hat das Ziel, sich in puncto Kunststoffzirkularität eine führende Position zu erarbeiten und seinen Kundinnen und Kunden innovative Lösungen anzubieten, die die Kreislaufwirtschaft fördern und voranbringen. Für den Übergang zu einer echten kreislauforientierten und klimaneutralen Wirtschaft bedarf es einer Vielzahl von Lösungen. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Produkte über viele Lebenszyklen hinweg mit möglichst hohem Wert, hoher Qualität und hohem Nutzen im Kreis-

lauf verbleiben. Wir planen, mithilfe folgender Hierarchie Zirkularität zu erreichen:

Ökoeffizientes Design

Hinter dieser Bezeichnung verbirgt sich eine Denkweise, die von Anfang an darauf ausgerichtet ist, die Verwendung von Ressourcen zu minimieren und ihren Lebenszykluswert zu maximieren. Das Schaumstoffgeschäft von Borealis ist ein Paradebeispiel für ökoeffiziente Polyolefinlösungen. Diese Produktlinie kommt in Branchen wie Verpackung, Sport, Transport und Bau zum Tragen und unterstützt den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, da sie sich besonders für ultraleichte Schaumstoffanwendungen eignet und vollständig recycelbar ist.

Wiederverwendung

Das Geschäftssegment Chemicals & Materials trägt dazu bei, die Lebensdauer von Produkten zu maximieren, die sich bereits im Umlauf befinden, indem es sein Know-how über die Verwendung und Verarbeitung von Kunststoffen nutzt sowie Systeme und Geschäftsmodelle für die Wiederverwendung entwickelt. Wir haben uns mit Start-ups zusammengeschlossen und nehmen an Kooperationsprojekten teil, um unser Engagement für das Thema Wiederverwendung weiter auszubauen. So arbeitet Borealis bei-

spielsweise mit dem finnischen Start-up Kamupak zusammen, um den Einsatz von wiederverwendbaren Verpackungen zum Mitnehmen im finnischen Helsinki zu forcieren. Im Dezember 2021 gab Borealis den Erwerb einer Minderheitsbeteiligung an Bockatech bekannt, wodurch die bestehende Partnerschaft zwischen den beiden Unternehmen weiter vertieft wurde. Bockatech EcoCore® ist eine patentierte Herstellungstechnologie zur Verbesserung der Nachhaltigkeit durch die Herstellung von leichten, isolierten, haltbaren und recycelbaren Verpackungen für Einweg- und Mehrweganwendungen. Die Kombination des Polypropylen-Materials von Borealis mit der Technologie von Bockatech ermöglicht die Herstellung von kostengünstigen wiederverwendbaren Verpackungen für Lebensmittel und andere Produkte.

Recyclinggerechtes Design

Eines der größten Hindernisse für ein umfassenderes Recycling von Kunststoffen ist die Tatsache, dass viele Produkte nicht von vornherein für das Recycling konzipiert werden. So werden für flexible Verpackungen häufig Schichten aus verschiedenen Materialien verwendet, was die Trennung und das Recycling des Kunststoffanteils extrem erschwert. Die Herausforderung besteht darin, Verpackungen zu entwickeln, die aus nur einem Material (Monomaterial) bestehen und dabei die gleiche oder sogar eine verbesserte Leistung erreichen.

Das Recycling von Kunststoffverpackungen beginnt daher mit dem Design. Recyclinggerechtes Design (Design for Recyclability; DfR) bedeutet in diesem Zusammenhang, ein Produkt so zu gestalten, dass es gesammelt, sortiert und recycelt werden kann. DfR ist ein wichtiger Aspekt ökoeffizienten Designs, bei dem ein Ansatz zum Tragen kommt, der sich am Lebenszyklus orientiert und dabei die Produktion und Nutzung sowie die sich daran anschließenden Phasen eines Produkts präzise und intelligent ausbalanciert.

Inspiziert von den im Rahmen des New Plastics Economy Global Commitment der Ellen MacArthur Foundation formulierten Zielen sowie vom Vorhaben der EU-Kommission, die Recyclingrate zu steigern, haben sich Markeninhaberinnen und -inhaber weltweit dazu verpflichtet, bis 2025 Verpackungslösungen zu entwickeln, die zu 100% recycelbar, wiederverwendbar und kompostierbar sind. Borealis arbeitet in diesem Zusammenhang mit Partnerinnen und Partnern zusammen, um Lösungen zu entwickeln, die vollständig recycelbar sind. So kooperiert Borealis zum Beispiel mit W&H, AMAT und GEA Food Solutions, um ein nur aus einem Material bestehendes Cast-Polypropylen-Laminat zu entwickeln, das zu 100% recycelbar ist. Dieses Produkt ist die ideale Lösung für anspruchsvollste Lebensmittelverpackungen, denn es gewährleistet eine lange Lagerfähigkeit und eine hohe

Temperaturresistenz. Zudem hat Borealis für die Designerinnen und Designer von Polyolefinverpackungen zehn Gestaltungsregeln aufgestellt. Diese helfen ihnen dabei, Verpackungsmaterialien zu entwickeln, die erfolgreich recycelt und wiederverwendet werden können, und zwar entweder für denselben Verwendungszweck wie vorher oder in anderen Produkten. Die Regeln fließen in Bewertungsmethoden für die Recyclingfähigkeit ein, zum Beispiel in zukünftige angepasste Richtlinien zur erweiterten Herstellerverantwortung (Extended Producer Responsibility; EPR) bei Verpackungen.

Schließung des Kreislaufs

Dies geschieht zunächst mit mechanischem Recycling, um Produkte mit höchstmöglichem Wert und höchster Qualität herzustellen. Über Borealis setzt die OMV ihre Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern fort, um neuere Technologien für das mechanische Recycling zu entwickeln, mit dem Ziel, Produkte in einer mit Neuware vergleichbaren Qualität zu liefern, wo immer dies möglich ist, und das mit dem geringsten ökologischen Fußabdruck. (Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Mechanisches Recycling](#).)

Die OMV ist zudem davon überzeugt, dass dem chemischen Recycling als Ergänzung zum mechanischen Recycling eine zentrale Rolle zukommt. Durch chemisches Recycling können Restabfallströme aus dem mechanischen Recycling sowie gemischte Kunststoffabfallströme, die sonst verbrannt oder deponiert würden, aufgewertet werden. (Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Chemisches Recycling](#).)

Die OMV ist weiterhin fest entschlossen, die Entwicklung eines breiteren und stärker kreislaforientierten Angebots voranzutreiben. In den kommenden Jahren werden wir unsere Bereiche für recyclinggerechtes Design und Wiederverwendung von Polyolefinen ausbauen und auf Grundlage biobasierter Polyolefine ein nachhaltiges Produktportfolio entwickeln und anbieten.

Im Laufe des Jahres 2021 hat der OMV Konzern über Borealis 91 kt Rezyklate verkauft und eine Produktionskapazität von 100 kt aufgebaut. Die Ziele, die sich der OMV Konzern in Bezug auf die Kreislaufwirtschaft gesetzt hat – dazu gehört auch der Ausbau der Produktion von recycelten Kunststoffen –, werden dazu beitragen, von einem auf der Nutzung fossiler Ressourcen basierenden Modell zu einem Ansatz zu wechseln, der auf geschlossenen Materialkreisläufen beruht. Um diesen Umstieg zu unterstützen, baut Chemicals & Materials sein Borcycle™-Portfolio aus, das sowohl Borcycle™ M auf Basis mechanischer Recyclingverfahren als auch Borcycle™ C mit chemischer Recyclingtechnologie umfasst. Mit diesem Schritt soll die wachsende Nachfrage nach hochwertigen Rezyklaten befriedigt



und Herstellerinnen und Herstellern sowie Markeninhaberinnen und -inhabern dabei geholfen werden, ökologische und regulatorische Herausforderungen zu meistern.

Die OMV arbeitet auch daran, weniger Plastik in die Umwelt gelangen zu lassen. Im Jahr 2017 initiierte Borealis in Indonesien gemeinsam mit SYSTEMIQ die Initiative „Project STOP“ (Stop Ocean Plastics). Sie hat zum Ziel, die Ausbringung von Abfällen in die Umwelt vollständig zu vermeiden und mehr Kunststoffe zu recyceln. Project STOP konzentriert sich auf die Regionen mit den höchsten Einträgen von Plastikmüll in die Umwelt. Mit Unterstützung von Partnerinnen und Partnern aus Industrie und Regierung arbeitet die Initiative Hand in Hand mit Städten daran, leckagefreie, kosteneffiziente und stärker kreislauforientierte Abfallmanagementsysteme zu schaffen. (Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Community-Investitionen](#) und auf der [Website von Project STOP](#)).

Governance

Das Thema Kreislaufwirtschaft steht beim OMV Konzern seit 2015 auf der Tagesordnung und ist seit dem Erwerb einer Mehrheitsbeteiligung an Borealis Ende 2020 noch wichtiger geworden. So werden nun mehrere Bereiche der Kreislaufwirtschaft, wie zum Beispiel das chemische und mechanische Recycling, gemeinsam weiterentwickelt. Wir sind gerade dabei, zu diesem wesentlichen Thema die Governance des Konzerns zu definieren. Unsere Strategie in Bezug auf die Kreislaufwirtschaft ist eng mit der Dekarbonisierungsstrategie verwoben und wird von Strategic Planning & Projects überwacht. Zudem haben wir damit begonnen, Abteilungen aufzubauen, die sich speziell diesem Thema widmen. Als Beispiel sei die Abteilung Plastic-to-Plastic innerhalb von Chemicals & Materials genannt.

Die Mehrzahl der Initiativen des OMV Konzerns zur Kreislaufwirtschaft, insbesondere im Hinblick auf mechanisches Recycling und kreislauffähige Produkte, werden von unserer Tochtergesellschaft Borealis durchgeführt. Um den Übergang zu einem Kreislaufwirtschaftsmodell zu

Mechanisches Recycling

Dank der vielseitigen Eigenschaften von Kunststoffen lassen sich unzählige Produkte und Anwendungen realisieren, die das tägliche Leben sicherer, mobiler und ökoeffizienter machen. Diese Eigenschaften ermöglichen uns ein nachhaltigeres Leben, obwohl die Weltbevölkerung wächst und die Nachfrage nach Kunststoffen steigt. Im linearen Wirtschaftsmodell werden Kunststoffprodukte produziert, verwendet und anschließend entsorgt. Wenn dieses Modell weiter bestehen bleibt, wird dies zu noch mehr Kunststoffabfällen und zu einer noch größeren Umweltver-

beschleunigen, gibt es bei Borealis eine eigens dafür eingerichtete Abteilung namens Circular Economy Solutions and New Business Development. Sie ist für die Umsetzung der Kreislaufwirtschaftsstrategie von Borealis verantwortlich, die sich auf mehrere thematische Projektschwerpunkte konzentriert, zum Beispiel auf Rohstoffe für das Recycling oder recyclinggerechtes Design. Des Weiteren unterstützt die Abteilung alle sonstigen Geschäftsbereiche von Borealis bei der branchenspezifischen Transformation. Ein weiteres spezielles Unternehmensteam konzentriert sich voll und ganz auf kurz- bis mittelfristige geschäftliche Wachstumsperspektiven im mechanischen Recycling und bezieht dabei die zu Borealis gehörenden Unternehmen mtm plastics und Ecoplast ein. Das Innovationsstudio für Kreislaufwirtschaft (Circular Economy Innovation Studio) in der Innovationszentrale (Innovation Headquarters) von Borealis im österreichischen Linz bleibt die Speerspitze des Unternehmens für Technologie und Innovation. Im Jahr 2018 rief Borealis eine spezielle Plattform namens EverMinds™ ins Leben. Diese Plattform dient dazu, alle Aktivitäten von Borealis im Bereich der Kreislaufwirtschaft zu bündeln, um ihre Wirkung zu verstärken und das Bewusstsein für dieses Thema zu erhöhen. EverMinds™ ermöglicht eine engere Zusammenarbeit zwischen Borealis und seinen Partnerinnen und Partnern im Interesse der Entwicklung innovativer und nachhaltiger Polyolefinlösungen, die auf dem Kreislaufmodell aus recyclinggerechtem Design, Wiederverwendung und Recycling basieren. Weitere Details zu spezifischen Initiativen, zu Management und Governance sowie zur Entwicklung kreislauffähiger Produkte von bzw. bei Borealis finden Sie im [Geschäftsbericht des Unternehmens](#).

Wir führen eine Reihe von Initiativen durch, um unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Bewusstsein für Recycling zu erhöhen. So haben wir zum Beispiel mehrere interne Blogs publiziert und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Expertengespräche abgehalten, in denen erläutert wurde, wie Recycling-Codes zu lesen sind und wie die unterschiedlichen Arten von Kunststoff recycelt werden müssen.

schmutzung führen. Damit steigt auch der Druck auf die beschränkten Ressourcen unseres Planeten.

Als Kunststoffproduzentin sind wir auch für das Ende der Wertschöpfungskette verantwortlich. Wir planen, Technologien zu entwickeln, um die vielen verschiedenen Arten von Kunststoff so effizient wie möglich zu recyceln und auf diese Weise die Kreislaufwirtschaft zu fördern. Das mechanische Recycling ist dabei eine der Schlüsseltechnologien. Bei diesem Verfahren wird der Kunststoff gereinigt, mechanisch zerkleinert, aufgeschmolzen und zu Kunststoffgra-



nulat verarbeitet. Im Idealfall kann dieses Material wieder für dieselben Produkte verwendet werden, so könnte zum Beispiel aus einer Reinigungsmittelflasche wieder eine neue Reinigungsmittelflasche werden. Da die chemische Struktur des Kunststoffes nicht verändert wird, muss der Rohstoff korrekt sortiert werden, sogar nach den verschiedenen Farben. Über [Borealis betreibt die OMV drei mechanische Recyclinganlagen](#): zum einen bei [Ecoplast](#) und [mtm plastics](#), zum anderen im Rahmen eines Gemeinschaftsunternehmens eine Demonstrationsanlage in Lahnstein (Deutschland).

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Zertifizierung

Die Recycling-Unternehmen von Borealis sind allesamt nach EuCertPlast zertifiziert. Bei EuCertPlast handelt es sich um ein europaweites Zertifizierungsprogramm für Unternehmen, die Altkunststoffe recyceln.

Unternehmenstransformation

In den zu Borealis gehörenden Recycling-Unternehmen mtm plastics und Ecoplast wurde ein Transformationsprojekt angestoßen, um die Rentabilität des mechanischen Recyclings zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde das Produktangebot von mtm plastics und Ecoplast erheblich verändert, um Recyclinglösungen – zum Beispiel für das Segment der Mehrwertverpackungsfolien oder für Borcycle™-Verbundstoffe – in den Vordergrund zu stellen.

Chemisches Recycling

Eine weitere Form des Recyclings ist das chemische Recycling, das dann zum Tragen kommt, wenn das mechanische Recycling an seine Grenzen stößt. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn in einem Produkt mehrere Arten von Kunststoff zusammen in mehreren Schichten verwendet werden. Während sich ein Großteil des starren Kunststoffabfalls sehr gut durch mechanisches Recycling verarbeiten lässt, werden flexible Materialien (z.B. Kunststoffolie) immer noch vorwiegend verbrannt oder auf Deponien entsorgt. Die chemische Recyclingtechnologie der OMV gibt eine Antwort auf diese Herausforderung. Beim chemischen Recycling wird die mechanische Zusammensetzung des Kunststoffes verändert, um aus Kunststoffabfällen synthetisches Rohöl herzustellen. Dies lässt sich dann zur Produktion jeglicher Art von Kunststoffen oder Produkten verwenden. Da der auf diese Art hergestellte Kunststoff durchaus mit Neukunststoff vergleichbar ist, kann er auch in streng kontrollierten und geregelten Bereichen wie dem Lebensmittel- und dem Medizinsektor verwendet werden. Kunststoffabfall wird hierdurch zu einem wertvollen Rohstoff.

Maßnahmen im Jahr 2021

Ein Schlüsselement der OMV Strategie für die Kreislaufwirtschaft ist der Aufbau eines hoch entwickelten mechanischen Recyclinggeschäfts über Borealis. Anfang 2021 eröffneten Borealis und seine Partner TOMRA und Zimmermann ihre hochmoderne Pilotanlage für mechanisches Recycling in Lahnstein (Deutschland). Die Anlage verarbeitet sowohl starre als auch flexible Kunststoffabfälle aus Haushalten. Im Gegensatz zu vielen anderen aktuellen Recyclinganlagen wird sie hoch entwickelte Produkte liefern, die sich durch hohe Reinheit, Geruchsarmut, hohe Konsistenz und helle Farbfraktionen auszeichnen. Alle diese Attribute sind erforderlich, um diese Lösungen in anspruchsvollen Kunststoffanwendungen in Branchen wie der Automobil- oder der Konsumgüterindustrie einsetzen zu können. Der Zweck der Demonstrationsanlage ist die Herstellung von Material, das Markeninhaberinnen und -inhaber und weiterverarbeitende Unternehmen für die Verwendung in ihren höchst anspruchsvollen Anwendungen überprüfen können. Der technische Erfolg bildet die Grundlage für eine fortschrittliche Recyclinganlage im kommerziellen Maßstab.

Ausblick

Im den kommenden Jahren wird sich die OMV auf den kommerziellen Ausbau ihres bestehenden Kreislaufportfolios konzentrieren, um sich kontinuierlich ihren Zielen anzunähern. Dazu gehören weitere Investitionen in die moderne mechanische Recyclinganlage in Lahnstein (Deutschland). Damit soll die Kapazität an recyceltem Material erhöht werden.

Die OMV beschäftigt sich seit 2011 mit dem Potenzial des chemischen Recyclings von Altkunststoffen (Polyethylen, Polypropylen und Polystyrol). Das Projekt wird in Teilen von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mitfinanziert. Im Jahr 2013 ging die erste Testanlage in Betrieb. Die nächstgrößere Testanlage – die ReOil®-100-Pilotanlage mit einer Verarbeitungskapazität von bis zu 100 kg pro Stunde – nahm 2018 den voll in die Raffinerie integrierten Betrieb auf und produziert bis zu 100 l synthetisches Rohöl pro Stunde.

Das produzierte synthetische Rohöl wird im Steamcracker unserer Raffinerie Schwechat zu Monomeren weiterverarbeitet, um qualitativ hochwertige Grundstoffe für die Kunststoffindustrie herzustellen. Bei Borealis werden diese Monomere dann in hochwertige Polymere umgewandelt. Borcycle™ C repräsentiert in diesem Zusammenhang das Portfolio an chemisch recycelten Polyolefinen, das Borealis dem Markt zurzeit anbietet. Es stellt eine wichtige Alternative zur energetischen Verwertung dar und eignet sich für



sehr anspruchsvolle Anwendungsbereiche wie beispielsweise Materialien mit Lebensmittelkontakt.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Das innovative ReOil[®]-Verfahren wandelt Altkunststoffe unter moderatem Druck und bei normalen Betriebstemperaturen der Raffinerie in sogenanntes synthetisches Rohöl um. Mit diesem synthetischen Rohöl („Syn crude“) werden dann Grundstoffe für die Kunststoffindustrie hergestellt.

Rohstoffauswahl

Die ReOil[®]-Anlage kann verschiedene Arten von Plastikmüll verarbeiten. Die Palette reicht dabei von Haushaltsabfällen bis hin zu Abfällen aus gewerblichen und industriellen Quellen. Die wichtigsten Rohstoffe sind Polyethylen (z.B. Folien), Polypropylen (z.B. Lebensmittelverpackungen, Autoteile) und Polystyrol (z.B. Verpackungen und Isolationsmaterialien). Gegenwärtig werden die recycelten Rohstoffe fast ausschließlich aus österreichischen Wertstoffsortieranlagen bezogen. Für die Zukunft plant die OMV, verstärkt auch flexible Kunststoffabfälle einzubeziehen, die nicht mechanisch recycelt werden können bzw. die momentan nicht recycelt, sondern verbrannt werden.

Technologie

Im Vergleich zu Glas oder Metall ist Kunststoff ein exzellenter Wärmeisulator mit schlechter Wärmeübertragung. Diese im täglichen Leben sehr gewünschten Eigenschaften sind jedoch auch der Grund, weshalb Kunststoff nur schwer abgebaut werden kann. Die firmeneigene ReOil[®]-Technologie der OMV basiert auf der Pyrolyse, einer bewährten Raffinerietechnik, bei der Thermokunststoffe zuerst aufgeschmolzen und anschließend bei einer Temperatur von 400 °C gecrackt werden. Dies bedeutet, dass langkettige Kohlenwasserstoffe in kürzerkettige leichte Kohlenwasserstoffe gespalten werden. Eine der inhärenten Herausforderungen der Pyrolyse gründet auf der Tatsache, dass sich Kunststoffe im Vergleich zu Glas oder Metall nur schwer schmelzen lassen. Sind sie aber erst einmal geschmolzen, sind sie in hohem Maße viskos, was die für die Pyrolyse benötigte Wärmeübertragung beeinträchtigt. Die ReOil[®]-Technologie ist im Vergleich zu den Verfahren des Mitbewerbs einzigartig, weil bei ihr eine innovative Wärmeübertragungstechnik zum Einsatz kommt, die es uns ermöglicht, die Viskosität des geschmolzenen Kunststoffs zu verringern und auf diese Weise die Wärmeübertragung zu verbessern. Als Ergebnis lässt sich das ReOil[®]-Verfahren bis hin zu einem großtechnischen Verfahren (bis zu 200 kt/J) ausbauen. Dadurch, dass es in die Raffinerie der OMV in Schwechat integriert ist, erzielt ReOil[®] zudem höhere Renditen als andere nicht integrierte chemische Recyclingverfahren.

Zertifizierung

Die ReOil[®]-Pilotanlage ist nach ISCC PLUS zertifiziert. Die Zertifizierung nach ISCC PLUS gewährleistet zirkuläre Komponenten und Standards über die gesamte Wertschöpfungskette von der Quelle bis zum Endprodukt. Dies bedeutet, dass bei jeder Tonne zirkulären Rohstoffs, die der ReOil[®]-Anlage zugeführt wird und fossile Materialien ersetzt, ein gewisser Anteil des Outputs als zirkulär klassifiziert werden kann. Dies wird als Massenbilanzansatz bezeichnet.

Verringerung von Emissionen

In seiner ersten Studie kam das österreichische Umweltministerium zu dem Ergebnis, dass die Substituierung von Rohöl durch Altkunststoffe die CO₂-Emissionen um geschätzt 45% reduziert und den Energiebedarf im Vergleich zur Nutzung fossiler Ressourcen um geschätzt 20% vermindert. Im Jahr 2021 gab die OMV eine Lebenszyklusbewertung (Lifecycle Assessment; LCA) in Auftrag, um zu ermitteln, welches CO₂-Reduktionspotenzial ihre chemische Recyclingtechnologie ReOil[®] gegenüber der Verbrennung aufweist. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts wird die LCA einem Peer-Review unterzogen.

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Die endgültige Investitionsentscheidung (Final Investment Decision; FID) für den Bau eines Prototyps einer ReOil[®]-Demonstrationsanlage im mittleren Raffineriemaßstab mit einer Verarbeitungskapazität von bis zu 2.000 kg pro Stunde wurde getroffen. Diese ReOil[®] 2000 genannte Anlage wird 2023 voll funktionsfähig sein. Genau wie die Pilotanlage wird auch die ReOil[®]-Demonstrationsanlage nach ISCC PLUS zertifiziert sein. Zur Finanzierung dieses Projekts hat die OMV ihren ersten grünen Kredit aufgenommen. Dieser Kredit erfüllt die „Green Loan Principles“ und wird von einer grünen und projektbezogenen Due-Diligence-Einschätzung – der sogenannten „Second Party Opinion“ – sowie einem projektbezogenen Rahmen für grüne Finanzierungen gestützt.
- ▶ Zur Erweiterung seines Angebots im Bereich des chemischen Recyclings ist Borealis eine Partnerschaft mit Renasci N.V. eingegangen. Renasci N.V. ist ein Anbieter innovativer Recyclinglösungen und Entwickler des neuartigen Smart Chain Processing- (SCP-)Konzepts. Das SCP-Konzept ist eine patentrechtlich geschützte Methode zur Maximierung der Materialrückgewinnung, um das „Zero Waste“-Ziel zu erreichen. Das Konzept ist einzigartig, da es die Verarbeitung mehrerer Abfallströme unter Verwendung verschiedener Recyclingtechnologien unter einem Dach ermöglicht. In der neu errichteten SCP-Anlage von

Renasci in Oostende (Belgien) werden gemischte Abfälle automatisch selektiert und mehrfach sortiert. Nach der Sortierung werden die Kunststoffabfälle zuerst mechanisch recycelt. Das verbleibende Material wird chemisch zu Kreislaufpyrolyseöl und leichteren Produktfraktionen recycelt, die als Brennstoff für den Prozess verwendet werden. Aussortierte Abfälle, die keine Kunststoffe sind, werden mit anderen Technologien weiterverarbeitet. Am Ende des Prozesses bleiben nur 5% des ursprünglichen Abfalls übrig, der dann als Füllstoff in Baumaterialien verwendet wird. Durch die äußerst effiziente Verarbeitung wird der ökologische Fußabdruck dieser Abfallströme um mehr als 30% reduziert. Im Rahmen dieser Partnerschaft wird Borealis jährlich voraussichtlich 20 kt Kreislaufpyrolyseöl aus der Renasci-Anlage in Oostende beziehen. Außerdem plant Borealis den Kauf von mechanisch recyceltem Material. Nachdem Borealis eine 10%ige Beteiligung an dem Unternehmen erworben hat, wird der Konzern eng mit Renasci zusammenarbeiten, um die SCP-Technologie weiterzuentwickeln und auszuweiten. Dazu gehört auch die Entwicklung von Anlagen, die ihre Rohstoffe ausschließlich aus Haushaltsabfällen beziehen.

- ▶ Im April 2021 initiierte Borealis eine Machbarkeitsstudie für den Aufbau einer chemischen Recyclinganlage an seinem Standort in Stenungsund (Schweden). Dadurch soll ein größeres Angebot an chemisch recycelten Rohstoffen für die gesteigerte Herstellung von kreislauforientierten Basischemikalien und Produkten auf Polyolefinbasis sichergestellt werden. Die Studie wird von der schwedischen Energieagentur mitfinanziert und gemeinsam mit Stena Recycling durchgeführt. Sie wird die optimale Technologie für die chemische Recyclinganlage und ihre Integration in den Cracker in Stenungsund bewerten. Stena Recycling wird

Kunststoffabfälle rückgewinnen und sie nach der Sortierung von Materialien, die sich für das mechanische Recycling eignen, an die neue chemische Recyclinganlage liefern. Vorbehaltlich einer erfolgreichen Machbarkeitsstudie und einer endgültigen Investitionsentscheidung soll der Betrieb im Jahr 2024 aufgenommen werden.

- ▶ Borealis hat sich mit dem Schweizer Molkereiunternehmen Emmi und Greiner Packaging zusammengetan, um Trinkbecher für Emmi CAFFÈ LATTE unter Verwendung von chemisch recyceltem Polypropylen herzustellen. Emmi ist das bedeutendste Molkereiunternehmen der Schweiz und strebt an, alle ihre Verpackungen zu 100% zu recyceln. Das Unternehmen hat sich diverse Verpflichtungen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft auferlegt, unter anderem einen Rezyklat-Anteil von mindestens 30% in seinen Verpackungen bis zum Jahr 2027. Ab September 2021 wird Emmi CAFFÈ LATTE jährlich mindestens 100 t Kunststoff aus recyceltem Material verwenden. Das für den Becher verwendete chemisch recycelte Material besteht vollständig aus ISCC-PLUS-zertifiziertem Material auf Basis einer Massenbilanz.

Ausblick

Seit den ersten Versuchen mit der ReOil®-Technologie im Labor der OMV hat es einiges an Entwicklungsarbeit gegeben. Die Anlage ReOil® 2000 wird 2023 den Vollbetrieb aufnehmen und dann eine Verarbeitungskapazität von 16 kt pro Jahr aufweisen. In einem nächsten Schritt wird die ReOil®-Technologie der OMV bis 2026 zu einem rentablen großtechnischen Verfahren weiterentwickelt. Dann werden pro Jahr bis zu 200 kt Kunststoffabfall verarbeitet.

Erneuerbare Rohstoffe

Gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern arbeitet die OMV aktiv an der Entwicklung von Projekten zur Herstellung von Biokraftstoffen, Biochemikalien und Biokunststoffen aus Abfallbiomasse im industriellen Maßstab. Abfallbiomasse – z.B. Rückstände aus der Land- und Forstwirtschaft sowie aus der Holzverarbeitenden Industrie oder gemischte Siedlungsabfälle – steht nicht in Konkurrenz zur Nahrungs- und Futtermittelkette. Wenngleich die Umwandlung derartiger Abfallbiomasse in hochwertige Produkte oft eine technische Herausforderung darstellt, können die damit verbundenen Vorteile überzeugen: eine erhebliche CO₂-Reduktion im Vergleich zu fossilen Brennstoffen und die wertsteigernde Nutzung lokaler Ressourcen.

In diesem Abschnitt konzentrieren wir uns auf Kunststoffe, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren. Weitere Infor-

mationen zu Energieprodukten, die auf erneuerbaren Rohstoffen basieren, finden Sie im Abschnitt Energiewende.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Zertifizierung

Im Jahr 2020 brachte Borealis die Produktreihe Bornewables™ auf den Markt. Im Gegensatz zu erneuerbaren Rohstoffen, die mit landwirtschaftlichen Nutzpflanzen für Lebensmittel und Viehfutter hergestellt werden, bestehen Bornewables™ aus Rohstoffen aus erneuerbaren Quellen, die ausschließlich aus Abfall- und Reststoffströmen stammen – aus der Pflanzenölproduktion, aus Ölabbfällen und -rückständen oder aus der Holz- und Lebensmittelindustrie (z.B. Altspeiseöl). Das gesamte Bornewables™-Produktportfolio ist nach ISCC PLUS zertifiziert.



Lebenszyklusbewertung

Im Rahmen der neuen Lebenszyklusbewertung (Life Cycle Assessment; LCA), die 2021 veröffentlicht wurde, hat Borealis nachgewiesen, dass sich das Borenewables™-Produktportfolio besonders gut zur Verringerung der CO₂-Emissionen eignet. Die Bewertung zeigte, dass die Treibhausgasemissionen des in Kallo und Beringen (Belgien) hergestellten Borenewables™-Polypropylens über die CO₂-Neutralität hinausgehen und im Vergleich zu Polypropylen auf fossiler Basis von der Beschaffung der Rohstoffe bis zum Verlassen des Produktionsstandorts von Borealis (Cradle-to-Gate) um mindestens 120% gesenkt werden können. Nach den Ergebnissen der LCA reduziert der Einsatz von Borenewables™ den CO₂-Fußabdruck eines Produkts erheblich um mindestens 2,7 kg CO₂e für jedes Kilogramm Polymer. Dies ist möglich, ohne dass sich die Leistungs- und Recyclingfähigkeit im Vergleich zu Polyolefin-Neuware reduziert.

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Im Juli 2021 führte Borealis in der Propan-Dehydrierungsanlage in Kallo einen Testlauf des physikalischen Gehalts von Borenewables™ durch, das mit einem messbaren Anteil an erneuerbarem Biopropan (durch kontrollierte Beimischung) hergestellt wurde. Seit

diesem erfolgreichen Testlauf kann Borealis seine Kundinnen und Kunden mit Borenewables™-Polypropylen beliefern. Sein physikalisch erneuerbarer Anteil ist gemäß der C14-Methode zur Ermittlung des biogenen Kohlenstoffgehalts vollständig messbar und eröffnet die Möglichkeit eines Massenbilanzansatzes für die Fertigung nachhaltiger Polyolefine.

- ▶ Greiner Packaging hat 2021 erste Becherprototypen aus Borenewables™ produziert. Durch die Verwendung des Borenewables™-Portfolios von Borealis hat Greiner Packaging erstmals nachwachsende Rohstoffe in die Produktion von Lebensmittelbechern aus Polypropylen (PP) mithilfe des IML-Verfahrens (In-Mould-Labeling) als Dekorationstechnologie integriert. Der neue Prototyp eines IML-Bechers für Milchprodukte besteht aus Borenewables™-Monomaterial und wurde so entwickelt, dass er in herkömmlichen Anlagen nach dem Prinzip des recyclinggerechten Designs wiederverwertet werden kann.

Ausblick

Wir planen, bis 2030 etwa 2.000 kt/J an nachhaltigen Polymeren und anderen Chemikalien zu produzieren, darunter auch biobasierte Polyolefine. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir Kapazitäten für die Beschaffung nachhaltiger Rohstoffe aufbauen und ein nachhaltiges Produktportfolio für biobasierte Polyolefine entwickeln und umsetzen.



Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit

Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit sind ein fester Bestandteil unserer Verpflichtung, unsere Geschäfte auf verantwortungsvolle Art und Weise zu führen. Wir sind ständig bestrebt, die Arbeitsfähigkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ein integriertes Gesundheitsmanagement zu verbessern. Wir schaffen nachhaltige Sicherheit zum Schutz der Menschen, indem wir für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen und die Integrität unserer Anlagen gewährleisten. Und wir schützen Menschen und Vermögenswerte vor böswillig herbeigeführten Bedrohungen.

Der langfristige Geschäftserfolg der OMV hängt von unserer Fähigkeit ab, die Qualität unserer Geschäftstätigkeiten zu verbessern und gleichzeitig die Menschen, die Umwelt, unsere Vermögenswerte und unsere Reputation zu schützen. Der strategische Schwerpunktbereich „Gesundheit, Arbeitsschutz und Sicherheit“ stellt die Reduktion von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden der OMV, aber auch den Schutz von Vermögenswerten, Informationen und Betrieben vor jeglicher Bedrohung in den Vordergrund. Gerade in Zeiten einer weltweiten Pandemie hängt die Resilienz unseres Unternehmens von unseren Fähigkeiten im Notfall- und Krisenmanagement, unseren Gesundheitsinitiativen und den Maßnahmen ab, die wir zur Verbesserung des umfassenden Wohlergehens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Wesentliches Thema: Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Reduktion der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Kundinnen und Kunden der OMV sowie für Dritte, wie zum Beispiel Gemeinden, und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit auf integrative Weise

Relevante GRI

- ▶ GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018
- ▶ GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016

NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs

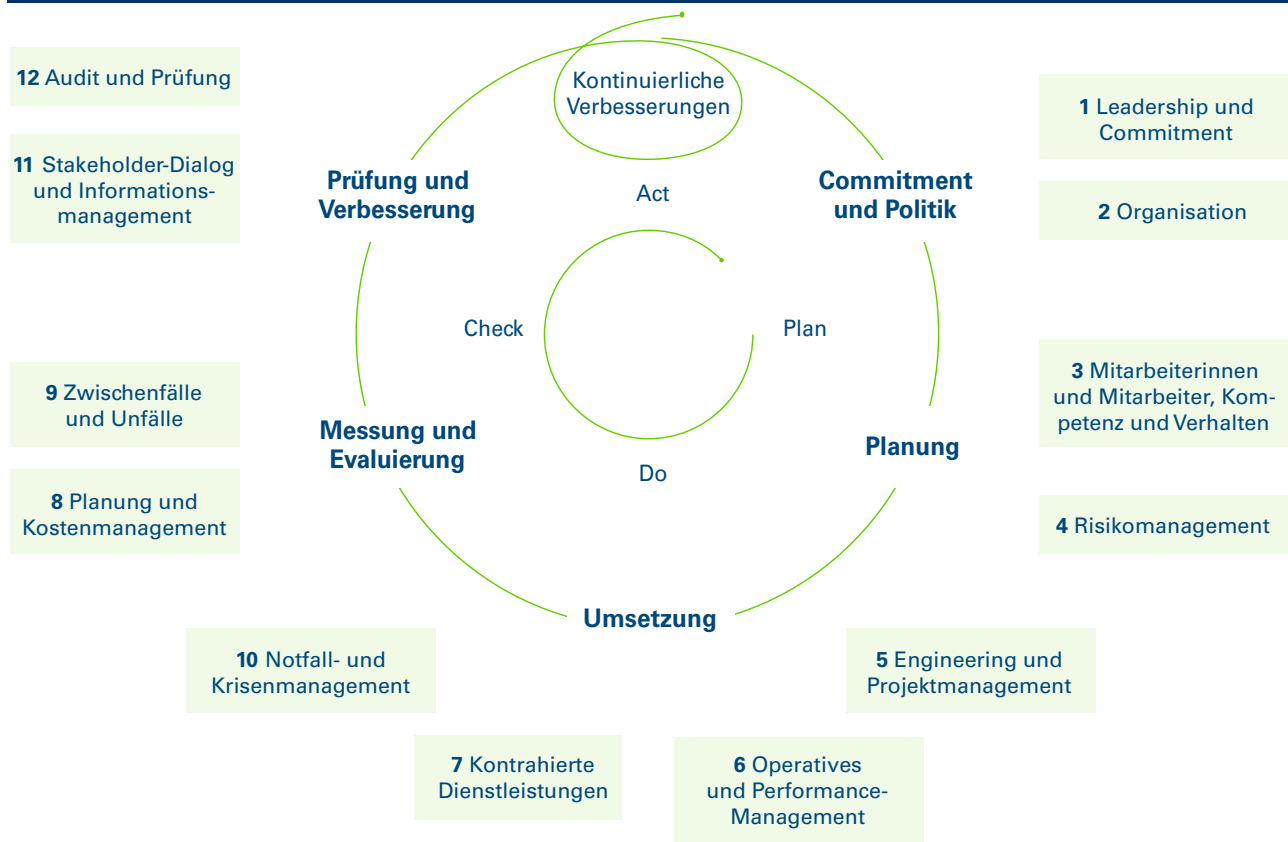


Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit unserer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch jener unserer Vertragsunternehmen ist für die OMV unerlässlich. Das Wohlergehen und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundlegend für den Unternehmenserfolg, da sie wesentlich dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Die OMV hält sich an die höchsten Standards, um ihren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch jenen von Vertragsunternehmen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten.

Unsere HSSE-Vision lautet „ZERO harm – NO losses“. Diese Vision ist in unserer [HSSE-Richtlinie](#) verankert, die unsere öffentliche Verpflichtung in Bezug auf Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt darstellt. Unsere Chemietochter Borealis verpflichtet sich zur Implementierung der Richtlinien der Responsible Care Global Charter, einer freiwilligen Initiative der Chemieindustrie, die eine kontinuierliche Verbesserung der Performance in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt anstrebt.

Das Management von HSSE unterliegt der internen HSSE-Direktive, die zentrale Erwartungen in Übereinstimmung mit internen HSSE-Vorschriften auf verschiedenen Ebenen der Organisationsstruktur sowie quer durch alle konzernweiten und lokalen Funktionen definiert. Diese interne Direktive legt die Prinzipien und Regeln für das Management von HSSE-Risiken und -Aktivitäten über den gesamten Lebenszyklus des Konzerngeschäfts und der Konzernaktivitäten fest, einschließlich Investitionsprojekten, Unternehmenszusammenschlüssen und Akquisitionen. Die Direktive gibt auch die wichtigsten HSSE-Aufgaben für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer des OMV Konzerns vor. Außerdem schreibt sie die laufende Verbesserung der HSSE-Performance fest. Die HSSE-Direktive definiert die zentralen Aspekte des HSSE-Managements und fasst diese in zwölf Elementen entlang des „Plan-Do-Check-Act“-Zyklus zusammen. Für jedes Element legt die HSSE-Direktive den Ansatz für ein wirksames HSSE-Management fest.

Kernaspekte des HSSE-Managements



Weitere Konzernvorschriften zu diesem Thema, die den Rahmen für das Sicherheitsmanagement vorgeben, sind das HSSE-Risikomanagement, das Prozesssicherheitsmanagement, das Arbeitssicherheitsmanagement, das Kontraktoren-HSSE-Management, das Management von Gefahrstoffen und der Personentransport sowie die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen. Unsere Richtlinie zur Vermeidung schwerer Unfälle (Major Accident Prevention Policy) definiert die generellen Ziele und Leitlinien zur Kontrolle des Risikos eines schweren Unfalls im Rahmen von Arbeiten und Tätigkeiten des OMV Konzerns. Die OMV ist sich dessen bewusst, dass das Risiko schwerer Unfälle bei Onshore- und Offshore-Arbeiten im Zusammenhang mit der Gewinnung, dem Transport, der Aufbereitung und der Verteilung von Öl und Gas signifikant ist und dass derartige Unfälle erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt und betroffene Menschen haben können. Deshalb ist die OMV überzeugt, dass eine starke Sicherheitskultur das Fundament all ihrer Geschäftstätigkeiten und ihrer Beziehungen mit Vertragsunternehmen ist. Unser Konzernstandard für das Kontraktoren-HSSE-Management definiert die Mindestanforderungen für die Integration von HSSE-Themen in alle Phasen des Vertragslebenszyklus und in das Kontraktorenmanagement und legt einen standardisierten Prozess für das HSSE-Management von Vertragsunternehmen – von der Auswahl bis zum Vertragsabschluss – fest.

Im Jahr 2021 wurden alle HSSE-Vorschriften des OMV Konzerns einer eingehenden Überprüfung unterzogen, um die Vorschriften des OMV Konzerns und von Borealis aneinander anzugleichen. Darauf aufbauend, aber auch dank praktischer Implementierungserfahrungen bei der OMV und der OMV Petrom identifizierten und vereinbarten wir wichtige Aktualisierungen. Insgesamt wurden 15 HSSE-Vorschriften des OMV Konzerns aktualisiert.

Governance

Die Gesundheit und Sicherheit der Menschen, die für die OMV arbeiten, haben für uns oberste Priorität. Die HSSE-Strategie und deren Umsetzung sind Bestandteil der Konzernstrategie und der Corporate-Governance-Struktur und vollumfänglich in diese integriert. Die Mitglieder des Vorstands tragen die Führungsverantwortung.

Auf die Vorstandsvergütung wird ein „Nachhaltigkeitsmultiplikator“ angewendet, in den wesentliche sicherheitsbezogene KPIs einfließen, wie etwa tödliche Unfälle und die Häufigkeit aller berichtspflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR). Darüber hinaus kann auch ein „Health, Safety, Security, and Environment“- (HSSE-)Malus auf die Gesamtzieleerreichung angewendet werden. In Fällen, in denen ein schwerwiegender HSSE-Verstoß vorliegt, kann der Vergütungsausschuss die Höhe der Aus-



zahlung im Rahmen des Long-Term Incentive Plan (LTIP) erneut überprüfen und je nach Schweregrad des Verstoßes nach eigenem Ermessen gegebenenfalls auch auf null reduzieren.

Im Jahr 2021 definierten wir drei Schwerpunktbereiche zum Thema Sicherheit, die jeweils von einem Vorstandsmitglied verantwortet werden. So ist zum Beispiel ein OMV Vorstandsmitglied für das Schwerpunktthema Prozesssicherheit im OMV Konzern zuständig. Aktuelle Herausforderungen und Erfolge im Bereich der Prozesssicherheit werden von den Zuständigen in regelmäßig stattfindenden Update-Meetings besprochen.

Für die konzernweite Koordination der Gesundheits- und Sicherheitsbelange ist die HSSE-Konzernfunktion unter der Leitung der bzw. des SVP HSSE verantwortlich, die bzw. der direkt an den Chief Executive Officer berichtet. Die HSSE-Abteilung des OMV Konzerns ist in spezialisierten Teams organisiert, die sich aus erfahrenen Expertinnen und Experten in den folgenden Bereichen zusammensetzen:

- ▶ Entwicklung und Implementierung der HSSE-Strategie der OMV sowie der entsprechenden Vorschriften und Prozesse
- ▶ HSSE-Risikobewertungen
- ▶ Untersuchung von Zwischenfällen
- ▶ Analyse von HSSE-Daten und Berichterstattung
- ▶ Gesundheitsmanagement
- ▶ Arbeitssicherheit
- ▶ Umweltmanagement
- ▶ Prozesssicherheitsmanagement
- ▶ Sicherheits- und Resilienzmanagement

Hinzu kommen lokale HSSE-Beauftragte an jedem Standort sowie lokale Fachexpertinnen und -experten. Zum Beispiel gibt es in jeder Raffinerie eine eigens für das Prozesssicherheitsmanagement verantwortliche Person. Sie steht in direktem Kontakt mit allen Abteilungen, die sich im Rahmen ihres Tagesgeschäfts um die Prozesssicherheit kümmern, arbeitet aktiv mit diesen zusammen und kommuniziert mit diesen. Außerdem erhält diese Person Anweisungen zur Prozesssicherheit von einer bzw. einem zentralen Prozesssicherheitsbeauftragten (Process Safety Advisor), die bzw. der den gesamten Geschäftsbereich Refining überwacht.

Darüber hinaus haben auch die OMV Petrom und Borealis HSSE-Abteilungen, die sich um spezifische Belange kümmern und lokale HSSE-Beauftragte und Expertinnen bzw. Experten koordinieren. Die HSSE-Abteilungen der OMV Petrom und von Borealis berichten funktional an die bzw. den SVP HSSE auf Konzernebene.

In Übereinstimmung mit der HSSE-Direktive sind für die gesamte Belegschaft, das Linienmanagement und das Senior Management klare Aufgaben und Zuständigkeiten festgelegt. Das Linienmanagement ist dafür verantwortlich, dass HSSE-Aspekte in allen Geschäftsentscheidungen und -tätigkeiten berücksichtigt werden. Die Mitglieder des Linienmanagements müssen Engagement und Führungskompetenz zeigen, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und die entsprechenden Maßnahmen zur Kontrolle und Steuerung aller HSSE-Risiken in ihrem Verantwortungsbereich ergreifen. Das HSSE-Management der OMV umfasst die Interaktion mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder deren Vertretungen (Betriebsräte, Gewerkschaften), um sie in Themen einzubinden, die besonders wichtig und verbesserungsbedürftig sind. So gibt es zum Beispiel bei Borealis an jedem Standort ein HSE-Forum, das dazu dient, Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter anzuhören und über das HSE-Managementsystem zu informieren. Die HSSE-Abteilung organisiert HSSE-Tage für die verschiedenen Bereiche der OMV, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über HSSE-Themen auf dem Laufenden zu halten.

Gesundheit

Das Wohlergehen und die physische wie psychische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Grundlagen unseres Erfolgs. Das Gesundheitsmanagement der OMV ist sowohl ein strategisches als auch ein operatives System. Sein Erfolg hängt von der Führungskompetenz, dem Engagement und der Beteiligung aller Ebenen und Funktionen des Unternehmens ab, von medizinischen Fachkräften über Partnerinnen und Partner bis hin zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Wir haben einen konzernweiten Gesundheitsstandard eingeführt, um für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im gesamten Unternehmen ein hohes Niveau an Gesundheitsvorsorge und medizinischer Betreuung sicherzustellen. Dieser interne OMV Konzernstandard für Gesundheit beschreibt die wesentlichen Prinzipien, Aufgaben und Zuständigkeiten sowie die Kommunikationswege innerhalb des OMV Konzerns. Der Standard gibt den Rahmen für das Management der Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsversorgung sowie für die Zusammenarbeit zwischen den HSSE-Spezialistinnen bzw. -Spezialisten und medizinischen Fachkräften vor. Er ergänzt die lokalen rechtlichen Anforderungen, wodurch es uns möglich ist, ein weitgehend einheitliches Niveau von Gesundheitsdiensten und den Zugang zu medizinischen Einrichtungen an allen Standorten der OMV sicherzustellen.

Der konzernweite Gesundheitsstandard regelt aber auch die Arbeit der medizinischen Fachkräfte in folgenden Bereichen:

- ▶ Personalplanung, Planung medizinischer Einrichtungen und Dienste, Erstellung von lokalen Gesundheitsplänen
- ▶ Bewertung und Management betrieblicher Gesundheitsrisiken, Notfallbereitschaft, Präventivmaßnahmen wie gezielte Initiativen zur Gesundheitsförderung, Gesundheitsprogramme und -schulungen sowie allgemeinmedizinische Betreuung
- ▶ Erforderliches Mindestmaß an medizinischen Geräten und Materialien für unsere medizinischen Versorgungseinrichtungen zu Lande und auf den Ölplattformen, wie etwa EKG-Geräte, Defibrillatoren, Absaugeinheiten, Rettungsmittel und Notfallmedikamente
- ▶ Kontrollen und Audits von Lieferantinnen und Lieferanten im medizinischen Bereich (Labors, Partnerkliniken, Apotheken), Hygiene in Lebensmitteleinrichtungen, Kundenzufriedenheit
- ▶ Berichterstattung
- ▶ Zusammenarbeit mit Vertragsunternehmen und Subunternehmen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Risikobewertungen

Die OMV bewertet umfassend gesundheitliche Risiken. Zu diesem Zweck haben wir auf der Grundlage internationaler IOGP/IECA-Leitlinien unsere eigenen Richtlinien für die Bewertung von Gesundheitsrisiken entwickelt, die zum Beispiel Risiken durch chemische Substanzen oder psychische Belastung sowie potenzielle Verletzungsgefahren und dergleichen abdecken.

Gesundheitsvorsorge

An ihren operativen Betriebsstandorten betreibt die OMV insgesamt 43²² medizinische Einrichtungen bzw. arbeitet mit diesen zusammen. Um Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu mindern, führt unser medizinisches Personal Vorsorgeuntersuchungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen jener Länder durch, in denen wir tätig sind. Dazu gehören zum Beispiel Blutuntersuchungen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit Gefahrstoffen arbeiten, oder Hörtests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lärm ausgesetzt sind. Wir bieten unserer Belegschaft auch freiwillige Vorsorgeuntersuchungen an. Im Rahmen von saisonalen Initiativen können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in betroffenen Gebieten außerdem kostenlos gegen Grippe und durch Zecken übertragene Enzephalitis (FSME) impfen lassen.

Audits

Ein von der Abteilung Corporate Health Management eigens entwickeltes Programm für Gesundheitsaudits dient als Bewertungsinstrument und stellt sicher, dass unser zentraler Gesundheitsvorsorgestandard im gesamten Konzern umgesetzt und eingehalten wird. Das Programm sieht vor, dass sämtliche Kliniken und medizinischen Partnerinnen und Partner alle drei Jahre von Corporate Health auditiert werden und die Kliniken jährlich ein Selbstaudit durchführen. Aufgrund von Covid-19 und der pandemiebedingt verhängten Reisebeschränkungen konnten 2020 und 2021 nur wenige Audits vor Ort stattfinden, weshalb die meisten Einrichtungen Selbstaudits durchführten. Die Ergebnisse der Audits dienen als Grundlage für die Identifizierung von Verbesserungsbedarf und die Analyse der Wirksamkeit unseres Gesundheitsmanagementansatzes.

Maßnahmen im Jahr 2021

Jedes Jahr organisieren wir Aktivitäten zur Gesundheitsförderung, um das Wissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über gesundheitsrelevante Themen zu vertiefen.

7 auditierte Kliniken

40.968 freiwillige Gesundheitschecks

6.085 Impfungen

104.700 medizinische Konsultationen

15.242 arbeitsmedizinische Untersuchungen

10.294 physiotherapeutische Behandlungen

1.532 psychologische Beratungen

- ▶ Im Jahr 2021 führten wir bei der OMV Petrom bereits zum sechsten Mal die „Gesundheitspass“-Kampagne durch. Sie soll das Gesundheitsbewusstsein stärken und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu bewegen, an freiwilligen Gesundheitsprogrammen teilzunehmen und einen gesünderen Lebensstil zu pflegen. Wie andere Aktivitäten fand auch die diesjährige Kampagne online statt.
- ▶ Im Gesundheitszirkel im österreichischen Gänserndorf treffen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig und erarbeiten gemeinsam mit dem lokalen Gesundheitsteam maßgeschneiderte Lösungen für Gesundheitsthemen aus ihrem Arbeitsalltag. Im Jahr 2021 ging es vor allem um den Umgang mit den Auswirkungen von Covid-19, das Thema Hautschutz und Grippeimpfungen.
- ▶ Die Abteilungen Corporate Health und Learning entwickelten außerdem eine neue gemeinsame Initiative zur Sensibilisierung für Gesundheitsthemen. Im Jahr

²² Alle Gesundheitsdaten ohne Borealis



2020 starteten wir mit Webinaren, bei denen Ideen für eine bessere Work-Life-Balance und Themen wie richtige Hebetekniken und Arbeitsergonomie im Mittelpunkt stehen. Anregungen dazu kamen von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Im Jahr 2021 erweiterten wir dieses Programm um regelmäßige einstündige HealthConnects-Workshops, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen und ihre persönli-

chen Erfahrungen in Sachen Gesundheitsförderung (Sport und Bewegung, Methoden zur Stressbewältigung im Alltag usw.) austauschen und sich gegenseitig motivieren und inspirieren.

Wie schon im Vorjahr konzentrierten sich unsere gesundheitsfördernden Maßnahmen auch 2021 auf die Auswirkungen von Covid-19.

Covid-19

Auf der Grundlage der Erfahrungen aus dem Jahr 2020 begannen das medizinische Personal und die Kolleginnen und Kollegen der HSSE-Abteilung in Zusammenarbeit mit dem konzernweiten Notfallteam (Corporate Emergency Team), die erforderlichen Schutzmaßnahmen und Abläufe in einen Business-Continuity-Ansatz zu integrieren. Überall auf der Welt beobachteten unsere Teams die Trends und die Entwicklung der Pandemie und erstellten maßgeschneiderte Programme auf der Grundlage der jeweiligen nationalen Gesetze und Vorschriften.

In den Ländern, in denen wir tätig sind, informierte das medizinische Personal die Belegschaft regelmäßig, kümmerte sich um infizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und führte Tests durch. In Ländern, in denen Impfstoffe zur Verfügung standen, unterstützte es die lokalen Covid-19-Impfkampagnen oder bot Impfungen direkt an unseren Standorten an. Überall lag der Schwerpunkt auf der Sensibilisierung für das Tragen von Masken, die Beachtung von Hygienemaßnahmen und das Einhalten von Abstandsregeln. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Öl- und Gasunternehmen, die im IOGP/IIPECA Health Committee vertreten sind, konnten wir von Best Practices zu spezifischen Themen lernen und tauschten uns zum Beispiel über die wirksamsten Testverfahren oder Impfungen aus.

Aufgrund von Covid-19 waren die OMV und die OMV Petrom gezwungen, neue Arbeitsweisen zu entwickeln. Die Lockdowns brachten auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Herausforderungen mit sich. Zum Thema physische Gesundheit war unser medizinisches Personal für viele die erste Anlaufstelle. Die Abteilung Health Management veranstaltete spezielle Online-Schulungen zur Stressbewältigung für Arbeitsgruppen in Russland, Großbritannien, Österreich und anderen Regionen. Zusätzlich richteten wir Helplines für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein: Wer angesichts der aktuellen Situation Unterstützung benötigte, konnte sich auf diesem Weg an speziell ausgebildete Arbeitspsychologinnen und -psychologen wenden.

Die Erste-Hilfe-Einrichtungen der OMV kommen auch der lokalen Bevölkerung zugute. Im Jahr 2021 versorgten sie rund 1.461 Menschen in entlegenen Regionen, in denen medizinische Dienste ansonsten nicht schnell verfügbar sind (z.B. im Jemen), in medizinischen Notsituationen. Unsere Unterstützung der lokalen Bevölkerung außerhalb der operativen Grenzen der OMV wirkt sich positiv aus und trägt damit zum Aufbau einer guten Beziehung mit unseren Nachbarinnen und Nachbarn bei. (Mehr über unser Engagement für das SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen finden Sie im Abschnitt [Community-Investitionen](#).)

Ausblick

Aufgrund von Covid-19 waren wir gezwungen, viele Erste-Hilfe-Kurse und Notfallübungen abzusagen. Für 2022 planen wir einen besonderen Schwerpunkt auf die Durchführung dieser Trainings, zumal die Internationale Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften neue Erste-Hilfe-Richtlinien herausgegeben hat.

Leider wird auch das Jahr 2022 von Covid-19 beeinflusst sein, weshalb wir neue Entwicklungen der Pandemie, Impfstoffe, Gesundheitsschutz und Behandlungsmöglichkeiten weiterhin im Auge behalten müssen. Durch Covid-19 sind insbesondere Bedürfnisse im Bereich der psychischen Gesundheit in den Vordergrund gerückt. Wir werden daher unsere Bemühungen zur Unterstützung der psychischen Gesundheit durch Schulungen und andere Maßnahmen weiter verstärken.

Die Gesundheitsförderung muss auch auf lokale Bedürfnisse abgestimmt werden. Unser medizinisches Personal wird daher aufgefordert sein, sich mit den spezifischen Gesundheitsrisiken am jeweiligen Standort auseinanderzusetzen und gesundheitsfördernde Maßnahmen zu entwickeln, wie zum Beispiel eine Sprechstunde oder Impfkampagnen.

Arbeitsschutz

Die OMV hält sich an die höchsten Standards, um ihren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch jenen von Vertragsunternehmen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Wir erachten dies nicht nur als moralische Verpflichtung, sondern auch als wichtige Voraussetzung, um einen reibungslosen Betrieb ohne kostspielige Anlagenabschaltungen oder Verzögerungen zu gewährleisten.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Risikobewertungen und Audits

Alle relevanten Risiken werden mit den entsprechenden Minderungsmaßnahmen im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagement-(UWRM-)Prozesses evaluiert und überwacht, in einer konzernweiten Datenbank, dem Active Risk Management System (ARMS), dokumentiert und dem Topmanagement berichtet – entweder zweimal jährlich oder sobald neue Themen anstehen. Das Senior Management ist in die Überprüfung der als vorrangig eingestuften Risiken direkt eingebunden. Die Standorte werden regelmäßig anhand unseres konzernweiten HSSE-Auditprogramms überprüft. Im Jahr 2021 besuchten wir Standorte von Borealis und führten eine Überprüfung der Sicherheitskultur bei Borealis durch.

Meldung und Untersuchung von Zwischenfällen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV und von Vertragsunternehmen sind angehalten, dem Linienmanagement unsichere Arbeitsbedingungen und unsicheres Verhalten zu melden, damit Situationen mit Unfallgefahr erkannt und verhindert werden können. Wir würdigen diese Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der OMV und von Vertragsunternehmen auf lokaler Ebene monatlich und auf Konzernebene vierteljährlich im Rahmen von breitflächig kommunizierten Kurzinformationen („Einseitern“), die den Erfahrungsaustausch unterstützen.

Dieses Jahr konzentrierten wir uns auf die Qualitätsprüfung und Analyse der in unser zentrales HSSE-Melderegister (OMV Synergi) eingegebenen Daten. Hier werden alle Zwischenfälle, Gefahrensituationen, HSSE-Begehungen, Audits, Erkenntnisse und festgelegte Maßnahmen gemeldet und nachverfolgt. Über die Learning-Plattform „My Success Factors“ finden regelmäßige Online-Schulungen statt, um die effektive Nutzung des HSSE-Melderegisters sicherzustellen, indem die Bedeutung der Qualität der eingegebenen Daten hervorgehoben wird. Dashboards für die wesentlichen HSSE-Daten und relevanten KPIs (z.B. LTIs, TRIs, HiPos, Prozesssicherheitsereignisse, Maßnahmenstatus usw.) wurden eingerichtet und konzernweit den verschiedenen Managementebenen zur Verfügung gestellt. Unser Ziel dabei war, das Bewusstsein für Einträge in OMV Synergi zu erhöhen, deren Qua-

lität und Transparenz zu steigern und die Rechenschaftspflicht der Dateneigentümerinnen und -eigentümer zu verstärken.

Wir untersuchten weiterhin Zwischenfälle und Unfälle und stützten uns dabei auf das Know-how der Mitglieder unseres Pools für die Untersuchung von Zwischenfällen und anderer technischer Expertinnen und Experten. Unser Ziel war es, die Ursachen von Zwischenfällen zu finden und geeignete und notwendige Maßnahmen durchzuführen, um weitere schwerwiegende Zwischenfälle zu verhindern. Gleichzeitig konzentrierten wir uns auch weiterhin auf die Überprüfung der Wirksamkeit von Maßnahmen, die in den letzten Jahren nach schweren Unfällen, Zwischenfällen mit hohem Potenzial (High-Potential Incidents; HiPos) und Prozesssicherheitsereignissen ergriffen worden waren. Außerdem entwickelten wir den Prozess zur Untersuchung von Zwischenfällen weiter und richteten einen neuen Teilprozess ein, um HSSE-Informationen auszutauschen und aus unseren Erfahrungen als Unternehmen zu lernen. Unser Ausschuss zur Untersuchung von Zwischenfällen traf sich vierteljährlich, um sich einen klaren Überblick über den gesamten Prozess zu verschaffen und praktische Maßnahmen zu dessen Verbesserung zu ergreifen.

Schulungen, Bewusstseinsbildung und Maßnahmen zur Förderung der Sicherheitskultur

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen mit der HSSE-Richtlinie, internen HSSE-Vorschriften und den einschlägigen Gesetzen vertraut sein. Sie tragen aktiv zum HSSE-Bewusstsein bei und entwickeln dieses als Teil der Unternehmenskultur weiter, stoppen und melden unsicheres oder verantwortungsloses Verhalten bei der Arbeit sowie unsichere Zustände und melden alle Zwischenfälle und Verstöße. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV aller Ebenen werden regelmäßig in ihren Aufgaben und Zuständigkeiten geschult. Darüber hinaus werden unsere lebensrettenden Regeln, die sogenannten „Life Saving Rules“, im Rahmen von Sensibilisierungsprogrammen, Workshops, Arbeitsplatzbegehungen durch Führungskräfte und Sicherheitsbegehungen sowie bei diversen Meetings regelmäßig besprochen.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind wichtig, um die Belegschaft und Führungskräfte über Gefahren am Arbeitsplatz und die entsprechenden Kontrollmechanismen zu informieren. Dies erhöht nicht nur die Arbeitssicherheit, sondern auch ihre Produktivität. Im Jahr 2021 produzierten wir zwei Schulungsvideos, in denen es um die Gefahr durch herabfallende Gegenstände und das Arbeiten in der Nähe von Hochspannungsleitungen geht. Diese Schulungsvideos werden 2022 im gesamten Unternehmen zur Verfügung stehen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir sicheres Verhalten bei der Arbeit fördern, indem wir einen offenen Dialog pflegen

und eine Kultur schaffen, in der Gesundheit und Sicherheit fest in der Rolle jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters verankert sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter starten, implementieren, bewerten und verbessern Gesundheits- und Sicherheitsprogramme mit großem Engagement. Sie arbeiten eng mit ihren Vorgesetzten zusammen, um gemeinsam Lösungen für häufige Probleme zu finden. So können Vorgesetzte Schwachstellen lokalisieren, während Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre eigene Sicherheit verbessern. Wir stellten auch weiterhin Qualität über Quantität, sei es im Berichtswesen, bei HSSE-Begehungen, Sicherheitsbegehungen oder beim Umsetzen von Maßnahmen. Darüber hinaus setzten wir unsere Bemühungen fort, Sicherheit für unsere Kolleginnen und Kollegen zu einer Herzensangelegenheit zu machen. Wir legen verstärktes Augenmerk auf die Verbesserung unserer HSSE- und Sicherheitsbegehungen und fördern diesbezüglich einen offenen Dialog. Nur so können wir das Verständnis für die Herausforderungen im Feld vertiefen und größeres Vertrauen zwischen Belegschaft und Management schaffen.

Fokus auf Sicherheit bei Vertragsunternehmen

Die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Vertragsunternehmen liegt uns ebenso am Herzen wie die Sicherheit unserer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher haben wir Prozesse definiert, mit denen wir die Einhaltung unserer Standards gewährleisten. Unser Kontraktoren-HSSE-Managementprozess beginnt, sobald wir die Leistungsbeschreibung mitsamt den Informationen über HSSE-Anforderungen und den HSSE-Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators; KPIs) ausgeben. Der Prozess setzt sich mit der HSSE-Evaluierung und gegebenenfalls einem HSSE-Audit durch die gesamte Ausschreibungsphase fort. Sobald die Vertragsbedingungen vereinbart sind und der Auftrag vergeben ist und bevor mit der Ausführung der Arbeiten vor Ort begonnen wird, bekräftigen wir unsere Erwartungen und Anforderungen bei Kick-off-Meetings, während der Unterweisung in HSSE-Belangen sowie im Rahmen von standortspezifischen Schulungen und anderen gemeinsamen Treffen. Die Anwesenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Vertragsunternehmen an unseren Standorten wird mithilfe von Registrierungssystemen entweder elektronisch (Raffinerien) oder in Papierform (z.B. Anwesenheitsblatt, Arbeitserlaubnis, Einweisungsblatt usw.) permanent überwacht. Während der Vertragslaufzeit überwachen wir unsere Vertragsunternehmen mittels Audits, Inspektionen, gemeinsamer HSSE- oder Sicherheitsbegehungen, Besprechungen zur Servicequalität, Foren und Workshops. Die Ergebnisse dienen dem Informationsaustausch und bilden die Grundlage für Verbesserungsvorschläge für unsere HSSE-Leistungen als Team. Um das Bewusstsein von Bedarfsträgerinnen und -trägern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Einkauf sowie HSSE-Expertinnen und -Experten für unseren Kontraktoren-HSSE-Managementprozess zu schärfen und ihre Kenntnisse zu vertiefen,

fürten wir weiterhin spezielle Schulungen durch, in denen erläutert wird, wie die HSSE-Anforderungen und -Tools in den Source-to-Contract-Prozess integriert sind. Unser Standard für das Kontraktoren-HSSE-Management wurde 2021 überarbeitet, und auf die entsprechenden Schulungen werden wir 2022 noch stärkeres Augenmerk legen.

Maßnahmen im Jahr 2021

An unseren Standorten zeichneten wir sicheres Verhalten und gute Sicherheitspraktiken aus, um die Beziehung zwischen Belegschaft und Management zu verbessern und die Arbeitssicherheit zu fördern.

42% der Standorte sind nach ISO 45001 zertifiziert (was 33% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV abdeckt).

Im Jahr 2021 organisierten Führungskräfte und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter **52** formale gemeinsame Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse an Standorten des OMV Konzerns.²³

Im Jahr 2021 gingen über unser Melderegister **42.838** Berichte zu unsicheren Zuständen bzw. unsicheren Handlungen ein.²³

- ▶ Wir würdigten das sichere Verhalten von Einzelpersonen und Teams vor Ort bei diversen Standortbesuchen und die „Stop Work“-Maßnahmen in Online-Foren oder bei periodischen Managementmeetings.
- ▶ Aus Anlass des UN-Welttages für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz veranstalteten wir am 28. April 2021 erneut einen offenen Online-Workshop mit mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem gesamten Konzern. Wir informierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die jüngsten Vorfälle und die daraus gezogenen Lehren, unser integriertes Risikoregister und die Fortschritte bei den Schulungen zu unseren lebensrettenden Regeln (Life Saving Rules). Zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz fand außerdem im Rahmen der 2020–2022 laufenden Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Pack's leichter an!“ eine Informationsveranstaltung über die Vermeidung von und den Umgang mit arbeitsbedingten Funktionsstörungen des Bewegungsapparats statt.
- ▶ Wir organisierten zwei Treffen der Verantwortlichen für Sicherheitskultur, bei denen Initiativen von Standorten vorgestellt wurden. Dazu gehörten eine Initiative zur Sicherheitskultur bei Workover-Arbeiten im Jemen, das Verkehrssicherheitsprogramm des Geschäftsbereichs Logistics East der OMV Petrom,

²³ Daten ohne Borealis

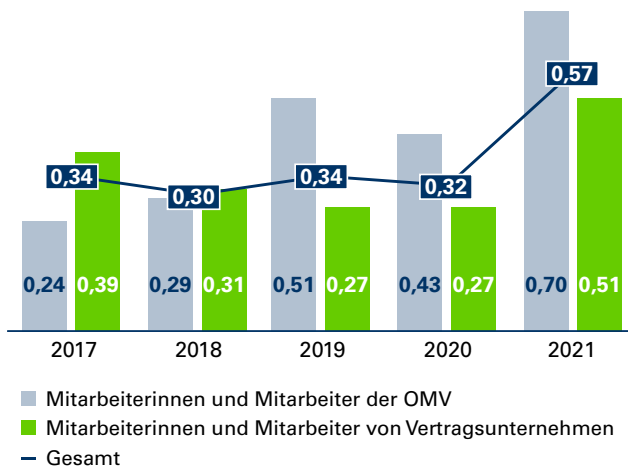
eine Initiative zur Gefahrenerkennung in Tunesien, das „Safety Leaders“-Programm der Entwicklungsgruppe in den Raffinieren sowie das „Social Psychology of Risk“- (SPoR-) Programm und die Sicherheitszentren bei Borealis.

- ▶ Auch 2021 organisierten wir zwei Meetings der Verantwortlichen von Schwerpunktbereichen, um wichtige Initiativen im Zusammenhang mit HSSE-Aspekten im Kontraktorenmanagement mit dem Senior Management zu besprechen. Zu den behandelten Themen gehörten das Lieferantenmanagement (Source-to-Contract und nachhaltige Beschaffung bei der OMV, ein gemeinsam mit Lieferantinnen und Lieferanten in Norwegen durchgeführtes Audit einer Off-shore-Plattform), der Prozess zur Vorbereitung von Vertragsunternehmen auf einen bevorstehenden Turnaround in der Raffinerie Schwechat sowie das Kontraktorenmanagement (Contractor Management; COMA) und die Go4Zero-Initiative bei Borealis.

Trotz dieser Initiativen ließ unsere Leistung im Bereich der Arbeitssicherheit 2021 nach. Im Jahr 2020 hatten wir keinen einzigen tödlichen Arbeitsunfall zu beklagen und

Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (LTIR)²⁴

pro 1 Mio Arbeitsstunden



Ausblick

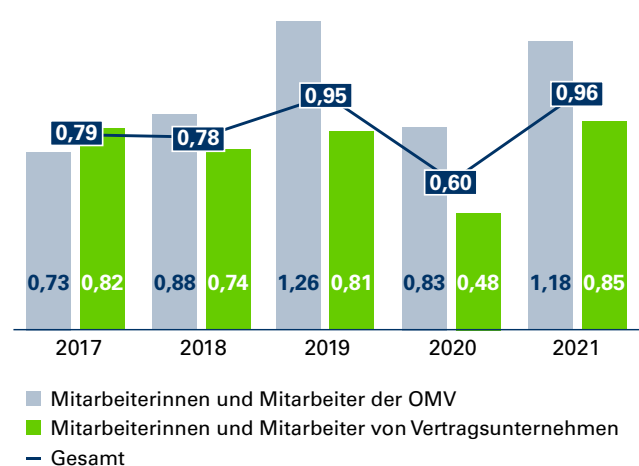
Im Jahr 2022 werden wir uns auf die Angleichung der vertraglichen Verpflichtungen in Bezug auf Sicherheit im Straßengüterverkehr und auf spezifischere Audits zu diesem

verzeichneten bei den Arbeitsunfällen mit Ausfallzeit (Lost Work Day Incidents; LWDIs) einen deutlichen Rückgang. Zu unserem Bedauern setzte sich dieser positive Trend nicht fort. Drei Beschäftigte von Vertragsunternehmen verstarben 2021 bei Unfällen im Straßengüterverkehr. Als Reaktion auf diese tragischen Vorfälle harmonisierten wir die vertraglichen Sicherheitsverpflichtungen für im Transportwesen tätige Vertragsunternehmen an unseren Standorten, sodass nun in allen unseren Geschäftsbereichen die gleichen Anforderungen für Vertragsunternehmen gelten. Darüber hinaus intensivierten wir unsere Bemühungen bei Audits und Inspektionen, um die Umsetzung unserer Anforderungen im Umgang mit dem Thema Güterkraftverkehr sicherzustellen.

Auch die Anzahl der verletzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahm zu, sowohl bei der OMV als auch bei unseren Vertragsunternehmen. Wir starteten daher eine unternehmensweite Kampagne zur Gefahrenerkennung („Hazard Hunt“). Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten waren aufgefordert, Gefahren und unsichere Arbeitsbedingungen zu melden und Verbesserungsmaßnahmen zu entwickeln.

Häufigkeit der berichtspflichtigen Unfälle (TRIR)²⁵

pro 1 Mio Arbeitsstunden



Aspekt bei den Vertragsunternehmen konzentrieren. Tragische Unfälle, wie sie sich 2021 ereigneten, sollen so in Zukunft verhindert werden.

²⁴ Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injuries; LTIs) sind arbeitsbedingte Unfälle, die zum Tod, dauerhafter Vollinvalidität und Arbeitsausfällen führen – mit Ausnahme von Fällen eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und Fällen, die eine medizinische Behandlung erfordern.

²⁵ Berichtspflichtige Arbeitsunfälle (Total Recordable Injuries; TRIs) sind alle arbeitsbedingten Unfälle, die zum Tod, dauerhafter Vollinvalidität, Arbeitsausfällen, Fällen eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und Fällen, die eine medizinische Behandlung erfordern, führen.



Ziele bis 2025

- ▶ Erzielung einer Häufigkeit der berichtspflichtigen Unfälle (TRIR) von rund 1,0 pro 1 Mio Arbeitsstunden
- ▶ Keine Arbeitsunfälle mit Todesfolge

Ziele bis 2030

- ▶ Stabilisierung der Häufigkeit der berichtspflichtigen Unfälle (TRIR) bei 1,0 pro 1 Mio Arbeitsstunden
- ▶ Keine Arbeitsunfälle mit Todesfolge

Stand 2021

- ▶ TRIR: 0,96 pro 1 Mio Arbeitsstunden
 - ▶ 3 Todesfälle
-

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

3.9 Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern

8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

Prozesssicherheit

Das Prozesssicherheitsmanagement umfasst die systematische Anwendung einheitlicher Anweisungen, Praktiken und Spezifikationen, um eine sichere und zuverlässige Produktion zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Zu den grundlegenden Komponenten gehören unsere Organisation, Ressourcen, Managementprozesse, die Leistung von Menschen und Anlagen, die vorherrschende Sicherheitskultur sowie dokumentierte Vorschriften und Praktiken (eine Liste der Vorschriften findet sich im Abschnitt Arbeitsschutz). Ein weiterer Aspekt des Prozesssicherheitsmanagements ist der Umgang mit Gefahren im Zusammenhang mit den chemischen und physikalischen Eigenschaften der Substanzen, die wir in unseren Öl-, Gas- und Chemietätigkeiten einsetzen. Die OMV und Borealis verarbeiten große Mengen an entzündlichen und/oder giftigen Materialien unter hohem Druck und hohen Temperaturen, die bei unsachgemäßer Handhabung potenziell zu schwerwiegenden Prozesssicherheitsvorfällen führen können. In einem Worst-Case-Szenario könnten Lecks, Brände oder Explosionen auch Todesopfer fordern. Darüber hinaus könnte dies zu einer gravierenden Unterbrechung der Lieferungen an unsere Kundinnen und Kunden und zu beträchtlichen Kosten führen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Die OMV hat umfassende Maßnahmen zur Gewährleistung der Prozesssicherheit implementiert.

Risikobewertungen

Prozesssicherheitsrisiken werden durch eine Vielzahl von Risikobewertungen systematisch bewertet, wie etwa PAAG/HAZOP-Studien, quantitative Risikoanalysen (Quantitative Risk Assessments; QRAs) und Risikobewertungen gemäß der Seveso-Richtlinie, der wichtigsten EU-Verordnung zur Beherrschung der Gefahren schwerer Unfälle mit gefährlichen Stoffen an Land.

Vor der Inbetriebnahme einer neuen Anlage, nach größeren Änderungen oder nach einer Generalüberholung führen wir eine unabhängige Sicherheitsüberprüfung durch, um die Sicherheit der Anlage in der Inbetriebnahmephase und im laufenden Betrieb zu gewährleisten.

Notfallmanagementpläne

Prozesssicherheitsvorfälle könnten mitunter auch unsere Anrainergemeinden betreffen. Aus diesem Grund verfügen wir über effektive Notfallmanagementpläne, die mit den umliegenden Gemeinden abgestimmt sind.

Diese Notfallmanagementpläne sehen verschiedene Stufen vor, für die Aufgaben und Zuständigkeiten, Struktur und Kommunikation sowie Schnittstellen zu Notfall- und Störfallmanagementteams festgelegt sind. Um eine koordinierte Durchführung von Notfallmaßnahmen sicherzustellen, umfassen unsere Notfallpläne spezifische Notfallprozeduren sowie Alarmierungs- und Benachrichtigungsvorschriften.

Inspektion und Wartung

Umfassende Inspektions- und Wartungsprogramme werden von speziellen Abteilungen für Inspektion, Wartung und Anlagenintegrität durchgeführt. Diese nehmen regelmäßige Inspektionen von Anlagen und Maschinen, Rohrleitungen, Tanks usw. vor und kümmern sich um die Prüfung von Sicherheitsausrüstungen sowie die Instandhaltung und Revision von Anlagen.

Untersuchungen und Audits

Sämtliche Vorfälle werden in angemessener Weise zeitgerecht identifiziert und gemeldet. Arbeitsbezogene Vorfälle mit potenziellen Folgen für Menschen, die Umwelt, Vermögenswerte oder die Reputation werden entsprechend untersucht, um unmittelbare Ursachen, tiefer liegende Ursachen und systemische Ursachen zu ermitteln, aus denen Erkenntnisse gezogen werden können, um ähnliche Vorfälle in Zukunft zu verhindern. Tier-1- und Tier-2-Prozesssicherheitsvorfälle liefern grundlegende Leistungsdaten und werden jährlich erfasst, um einen konsistenten Überblick über die Prozesssicherheitsleistung des Unternehmens zu erhalten. Zusätzlich überwachen wir Tier-3-Prozesssicherheitsvorfälle, um eine bessere Bewertung der kritischen Barrieren auf Anlagenebene zu ermöglichen. Die Meldung und Verfolgung von Tier-3-Vorfällen vermitteln uns einen Überblick über die Beanspruchung von Sicherheitssystemen, um Schwachstellen innerhalb der Barrieren auf Anlagenebene zu identifizieren und zu korrigieren.

Schulungen

Die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Gebiet der Prozesssicherheit wird durch einen klar definierten Schulungsplan sowie eine kontinuierliche Kommunikation von Prozesssicherheitsthemen und den Austausch von Erfahrungen und anderen relevanten Informationen zur Prozesssicherheit sichergestellt. In den Raffinerien werden zusätzlich zu den regelmäßigen Übungen der Feuerwehr vierteljährlich szenariobasierte Notfallübungen unter Beteiligung des Notfallmanagementteams des Standorts durchgeführt.

Mit dem Aufbau des konzernweiten Prozesssicherheitsnetzwerks entwickelten wir eine Online-Kollaborationsplattform, die eine Sammlung relevanter Informationsunterlagen, ein Diskussionsforum und weitere Funktionen umfasst. Zur Förderung des kontinuierlichen Lernens ver-

anstalten wir regelmäßig virtuelle Workshops zum konzernweiten Austausch von Know-how auf dem Gebiet der Prozesssicherheit, an denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen OMV Ländern und unterschiedlichen Fachbereichen teilnehmen. Die Teilnahme des Topmanagements an diesen Online-Veranstaltungen demonstriert Führungskompetenz und Engagement und vermittelt die klare Botschaft, dass Prozesssicherheit wichtig ist.

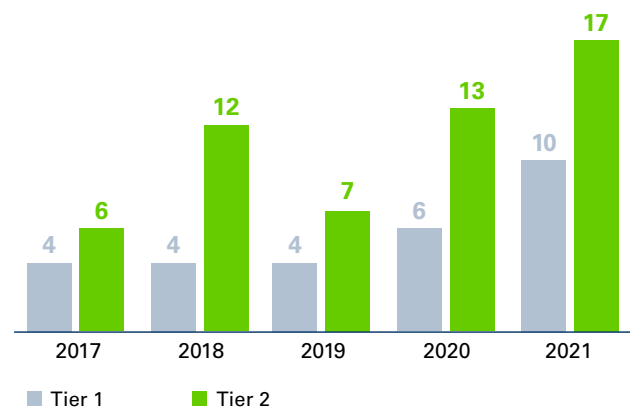
Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 stieg die Anzahl an Vorfällen. Der steigende Trend bei der Anzahl der Tier-1- und Tier-2-Prozesssicherheitsvorfälle²⁶ im Vergleich zu den Vorjahren spiegelt die gestiegene Anzahl der berichtenden Standorte, insbesondere der Chemiestandorte, infolge der Integration von Borealis wider.

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

Prozesssicherheitsvorfälle, Tier 1 und Tier 2

Anzahl der Vorfälle



- ▶ Eine konzernweite Plattform für den Wissens- und Erfahrungsaustausch im Bereich der Prozesssicherheit wurde eingerichtet – mit vierteljährlichen halbtägigen Veranstaltungen mit bis zu 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an virtuellen Meetings und Präsentationen, darunter auch Beiträge des Senior Managements.
- ▶ In jedem operativen Produktionsbereich wurde ein Register mit Maßnahmen zur Risikominderung erstellt, die durch diverse Prozesssicherheitsanalysen (Process Hazard Analyses; PHAs), Bewertungen und Sicherheitsüberprüfungen identifiziert wurden. Es wird mit Daten gefüllt und einen konsolidierten Überblick bieten, um uns bei der Priorisierung und Entwicklung von Plänen zur Risikominderung zu unterstützen.
- ▶ In zwei Raffinerien und im Bereich Group Process Safety führte ein externes Beratungsunternehmen Bewertungen des Prozesssicherheitsmanagements durch. Zusätzlich wurden zwei interne Audits zu

²⁶ Tier-1- und Tier-2-Prozesssicherheitsvorfälle gemäß der Definition von API RP 754

schweren Unfällen aufgrund der Covid-19-bedingten Reisebeschränkungen aus der Ferne durchgeführt. Bei den Borealis Blue Audits handelt es sich um interne Prüfungen der HSE-Systeme und -Anforderungen eines Standorts. Diese Audits fanden 2021 in Taylorsville (North Carolina), Rockport (New Jersey), Beringen (Belgien), Grand-Quevilly (Frankreich) sowie in Österreich im Katalysatorwerk in Linz und bei INNOTECH statt. Außerdem wurden vier Audits in internen und externen Logistikeinrichtungen für Kohlenwasserstoffe durchgeführt.

- ▶ Auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem Brand des Crackers in Stenungsund im Jahr 2020 führte Borealis ein Programm zur Risikominderung ein, das Elemente wie verbesserte Prozesssicherheitskompetenz, einen optimierten Prozess zur Überprüfung von Gefahren bei Projekten und die Einleitung von Maßnahmen zur Verbesserung der Risikolandschaft von Standorten sowie die Einführung einer konzernweiten Bewertung der Schutzebenen für große Maschinen umfasst.
- ▶ Für die Installation von wichtigen Anlagen definierte Borealis standardisierte Szenarien bzw. Schutzkonzepte.
- ▶ Zudem brachte Borealis eine neue Anweisung für irreversibles Line Breaking heraus und begann mit deren Einführung. Der Begriff „irreversibles Line Breaking“ bezeichnet das Aufbrechen von primären Umhüllungen unter Verwendung invasiver Methoden, die nicht rückgängig gemacht werden können, wie zum Beispiel Bohren, Kalt- oder Heißschneiden von Rohrleitungen oder anderer Ausrüstung.
- ▶ Borealis förderte trotz Covid-19-bedingter Einschränkungen die Fertigkeiten auf dem Gebiet der Prozesssicherheit: Schulungen zur Prozesssicherheit in der Konstruktion und zur Durchführung von Gefahrenanalysen wurden abgehalten und das E-Learning-Programm des OMV Konzerns zu den Grundlagen der Prozesssicherheit wurde eingeführt.
- ▶ Wir werden Prozesssicherheitsvorfälle auch künftig eingehend analysieren und daraus lernen sowie den Austausch von Informationen und Erfahrungen in allen unseren Geschäftsbereichen fördern.
- ▶ Wir werden unsere KPIs für Prozesssicherheit um Tier-4-Kennzahlen erweitern und damit zusätzlich besonderes Augenmerk auf Frühindikatoren wie operative Disziplin und die Performance unserer Managementsysteme legen.
- ▶ Wir sind bestrebt, die Anzahl der Prozesssicherheitsvorfälle an allen unseren Standorten weltweit zu reduzieren. Unsere fortlaufenden Bemühungen werden sich auf Prozesssicherheitsanalysen, die Umsetzung der mit diesen Analysen ermittelten technischen Maßnahmen zur Risikominderung sowie auf Audits und andere Bewertungen der Prozesssicherheit konzentrieren und gleichzeitig die Performance bestehender Sicherheitsbarrieren aufrechterhalten und überwachen.
- ▶ Wir werden weiterhin Roadmaps zur Prozesssicherheit auf Anlagenebene entwickeln und umsetzen.
- ▶ Wir arbeiten derzeit an der Verbesserung unserer Verfahren und Instrumente für eine effektivere Erkennung und Bewertung von Gefahren sowie an einem systematischen Ansatz im Umgang mit Risiken.
- ▶ Wir verbessern kontinuierlich unser Schulungsangebot und werden mit einem Schwerpunkt auf den Themenkomplex Prozesssicherheit die entsprechende Kompetenz und Kultur in der Belegschaft stärken sowie das Bewusstsein für Risiken schärfen.
- ▶ Borealis wird sich auf die Entwicklung einer umfassenden Roadmap zur Prozesssicherheit für Polyolefine und Kohlenwasserstoffe konzentrieren, um aktuelle und zukünftige Prozesssicherheitsinitiativen für die Bereiche Borealis Group Process Safety, Operations Polyolefins und Operations Hydrocarbons zu definieren.
- ▶ Außerdem wird Borealis interne Gesundheitschecks zu prozesssicherheitsrelevanten Aspekten durchführen und eine Überprüfung der Prozesssicherheit in das Borealis Blue Audit aufnehmen.

Ausblick

Um unsere Leistung im Bereich der Prozesssicherheit weiter zu verbessern, werden wir in den kommenden Jahren die folgenden Maßnahmen ergreifen:



Ziel bis 2025 & 2030

- ▶ Beibehaltung der führenden Position bei der Prozesssicherheitsvorfallrate

Stand 2021

- ▶ 0,23²⁷

Relevante SDGs



SDG-Ziel:

3.9 Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern

Produktsicherheit

Die OMV hat sich dazu verpflichtet, sichere und qualitativ hochwertige Produkte zu liefern. Gleichzeitig suchen wir laufend nach Möglichkeiten, unsere Auswirkungen auf die Umwelt während des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte zu reduzieren. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz der Produktsicherheit, indem wir sichere Produkte von Topqualität auf der Grundlage technologisch ausgereifter Lösungen liefern und gleichzeitig für den verantwortungsvollen Einsatz unserer Produkte sorgen.

Besonders wichtig ist das Thema Produktsicherheit auch für unseren Geschäftsbereich Chemicals & Materials, zu dem unsere Chemietochter Borealis gehört. Chemische Substanzen oder Produkte, die chemische Substanzen enthalten, können bei unsachgemäßer Handhabung ein potenzielles Risiko für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt darstellen. Potenziell negative gesundheitliche Auswirkungen zeigen sich in Form von Sensibilisierungen, Reizungen und Vergiftungen. Gefahren für Leib und Leben entstehen durch Brand, Explosionen oder Staubbelastung, während Bioakkumulation oder Persistenz Umweltrisiken darstellen.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Unser interner Standard für den Umgang mit Gefahrstoffen legt Maßnahmen fest, die die Einhaltung von Vorschriften sicherstellen und gewährleisten, dass für alle Produkte bzw. in Produkten enthaltene Gefahrstoffe Risikobewertungen durchgeführt werden.

Einhaltung von REACH

Wir haben geeignete Prozesse und Arbeitsabläufe entwickelt, um die Einhaltung der EU-Verordnungen über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals; REACH) und die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (Classification, Labelling, and Packaging; CLP) sowie des Toxic Substances Control Act in den USA sicherzustellen. Wir haben uns dazu verpflichtet, unsere Pflichtregistrierungen aufrechtzuerhalten und zu aktualisieren, um mit den relevanten regulatorischen Entwicklungen Schritt zu halten. Zu diesem Zweck konsultieren wir auch laufend die von der Europäischen Chemikalienagentur veröffentlichten Leitlinien und beteiligen uns an den REACH-Arbeitsgemeinschaften (Concawe, Lower Olefins and Aromatics, Fuel Ethers, Co-processed Refinery Products, Phenol and Derivatives, Melamine, FARM [Fertilizer And Related Materials], Eurogypsum usw.) sowie an Arbeitsgruppen von Branchenverbänden der Erdöl- und Chemieindustrie.

Verbotene Substanzen

Bei Borealis gibt es ein Verzeichnis verbotener Substanzen („Black List“), das mehr als 220 Substanzen und Stoffgruppen umfasst, die wir aus unseren Produktionsprozessen und Produkten verbannt haben. Dieses Verzeichnis ist auf der [Borealis Website](#) abrufbar.

Responsible Care®

Borealis bekennt sich zu den Prinzipien von Responsible Care® und setzt sich höchste Standards, um sicherzustellen, dass seine Produkte auf keiner Stufe entlang der Wertschöpfungskette ein Risiko bergen.

²⁷ Prozesssicherheitsvorfallrate: Anzahl der Tier-1- und Tier-2-Prozesssicherheitsvorfälle pro 1 Mio Arbeitsstunden. Arbeitsstunden der Konzernfunktionen General Management (OMV)/Executive Office (OMV Petrom) und Corporate Finance (OMV)/Finance Office (OMV Petrom) sind ausgenommen.



Management- und Due-Diligence-Prozesse

Risikobewertungen

Borealis hat eine Strategie für den Umgang mit gefährlichen Chemikalien implementiert, die dem Vorsichtsprinzip („Precautionary Principle“) der ständigen Bewertung des Risikopotenzials aller in Borealis Produkten verwendeten Materialien folgt. So werden jene gefährlichen Stoffe identifiziert, deren Verwendung nicht mehr gestattet ist oder die durch weniger gefährliche Alternativen ersetzt werden können. Dazu zählen alle Substanzen, die gemäß REACH und anderen vergleichbaren Rechtsvorschriften über die EU hinaus bereits als besonders bedenklich eingestuft wurden (Substances of Very High Concern; SVHCs) oder die Kriterien dafür erfüllen, zukünftig als besonders bedenklich eingestuft zu werden. Diese Risikoevaluierung erfolgt mittels eines maßgeschneiderten Analyse- und Bewertungstools, das die Substanzen nach ihrem Gesamtrisiko reiht. Das Tool bezieht dabei HSE-Risiken und regulatorische Aspekte sowie mögliche Bedenken von Stakeholdern ein. Dazu bewertet es die technische Machbarkeit der Substitution und die damit verbundenen finanziellen Konsequenzen, wie zum Beispiel die erforderlichen Innovationskosten, die Zulassungskosten und die Modifikationen am technischen Equipment. Substanzen mit dem höchsten identifizierten Risikofaktor werden nochmals vom Product Stewardship Committee bewertet. Dieser Ausschuss wählt außerdem jene Substanzen aus, die im Rahmen der Borealis Risikomatrix, eines unternehmenseigenen Ranking-Tools zur detaillierten Risikoevaluierung, zu bewerten sind. Diese Bewertungen ermöglichen es Borealis, die Risiken gefährlicher Chemikalien zu identifizieren, zu mindern und zu managen.

Qualitätskontrolle

Alle eingehenden Chemikalien, die in Borealis Produkten Verwendung finden, werden vor ihrem Einsatz in einem umfassenden Materialeingangsprozess geprüft, bewertet und dokumentiert, um die Einhaltung grundlegender gesetzlicher Bestimmungen sicherzustellen. In der Folge führen lokale Teams an jedem Standort zusätzliche Prüfungen durch, um sicherzustellen, dass anlagenspezifische Erfordernisse erfüllt sind und die Konformität mit nationalen oder standortbezogenen Vorschriften gewährleistet ist. Dieser Prozess stellt sicher, dass der Einkauf keine Materialien bezieht, die das Product Stewardship Team noch nicht geprüft und genehmigt hat. Sobald die Materialien für den Einkauf freigegeben sind, ist es Aufgabe der Qualitätskontrolle von Borealis, die weitere Übereinstimmung mit den vereinbarten Materialeigenschaften zu bestätigen. Für alle Materialien werden detaillierte Angaben zu ihrer Zusammensetzung und ihren gefährlichen Bestandteilen dokumentiert. Die ordnungsgemäße Dokumentation der eingesetzten Rohstoffe ist ein wichtiger Faktor, um eine hohe Qualität der Produkterklärungen von Borealis sicherzustellen. Dazu zählen Sicherheitsdaten-

blätter (SDBs) und anwendungsbezogene Erklärungen, zum Beispiel für die medizinische Nutzung, den Lebensmittelkontakt, zu Trinkwasser oder zur Herkunft der Rohstoffe.

Sicherheitsdatenblätter

Sicherheitsdatenblätter (SDBs) finden Sie auf den Websites der [OMV](#) und von [Borealis](#). Entsprechend den Vorgaben von REACH enthalten diese Dokumente ausführliche Informationen über mögliche Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrisiken und Hinweise für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden zum sicheren Umgang mit unseren Produkten. Ein neuer Punkt, den wir in unsere Sicherheitsdatenblätter aufgenommen haben, ist Mikroplastik. Mikroplastik findet sich in der Umwelt, in unserer Nahrung und im menschlichen Körper. Einmal in die Umwelt gelangtes Mikroplastik baut sich nicht ab und neigt zur Akkumulation, sofern es nicht speziell für die biologische Abbaubarkeit im Freiland oder in Salzwasser entwickelt wurde. Vögel und Schildkröten verwechseln Kunststoffpartikel häufig mit Nahrung. Verschluckte Partikel können jedoch dazu führen, dass sich die Tiere verletzen oder verhungern. Da einmal freigesetztes Mikroplastik nicht wieder restlos eingesammelt werden kann, geht es vorrangig darum, zu verhindern, dass Kunststoffe überhaupt in die Umwelt gelangen. Borealis hat in alle seit Oktober 2020 herausgegebenen Produktsicherheitsdokumente, wie SDBs und Produktsicherheitsinformationsblätter (PSIBs), Hinweise zur Vermeidung einer unbeabsichtigten Freisetzung von Mikroplastik in die Umwelt aufgenommen.

Maßnahmen im Jahr 2021

Die OMV vermarktet ihre Produkte in verantwortungsvoller Weise. Beispielsweise bietet Borealis seinen Kundinnen und Kunden zusätzliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Der Austausch von Produktsicherheitswissen zwischen Borealis und seinen Partnerinnen und Partnern entlang der Wertschöpfungskette hilft den Kundinnen und Kunden wesentlich dabei, mit ihren Produkten immer die höchsten Sicherheits- und Qualitätsstandards zu erfüllen. Die Zusammenarbeit entlang der Wertschöpfungskette spielt auch beim mechanischen Recycling eine wichtige Rolle. Gemeinsam mit seinen Kundinnen und Kunden definiert Borealis die Grenzen, um die Sicherheit von PCR-Kunststoffen in verschiedenen Anwendungen zu gewährleisten, da derzeit noch keine etablierten Standards verfügbar sind.

Ausblick

Unser Konzernziel ist es, Nachhaltigkeit durch Minimierung potenzieller Gefahren und Risiken im Zusammenhang mit unserem Portfolio zu fördern. Borealis wird sich 2022 schwerpunktmäßig unter anderem mit der Umsetzung der lang erwarteten Änderungen der Verordnung zu Lebensmittelkontaktmaterialien aus Kunststoff befassen.

Sicherheit, Notfälle und Krisenresilienz

Wesentliches Thema: Sicherheit, Notfälle und Krisenresilienz

Schutz von Menschen, Vermögenswerten, Betrieben, Informationen und Ansehen vor Bedrohungen, Zwischenfällen oder Krisen, um die Kontinuität unserer Geschäftstätigkeit zu gewährleisten

Relevante GRI

- ▶ GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016

NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



Der Zweck der Sicherheitsaktivitäten der OMV besteht darin, das Personal, die Vermögenswerte, die Informationen, die Geschäftstätigkeit, den Wert und die Reputation des OMV Konzerns vor böswilligen Bedrohungen zu schützen. Das wesentliche Thema „Sicherheit, Notfälle und Krisenresilienz“ umfasst zwei Aspekte: die physische Sicherheit des Unternehmens und die Informationssicherheit.

Die zentralen Verpflichtungen der OMV in Bezug auf Sicherheit sind in unserer HSSE-Richtlinie dargelegt. Wir schützen den Konzern vor Kriminalität, böswilligen Handlungen, die aus geopolitischen Bedrohungen resultieren, sowie vor Wirtschaftskriminalität. Darüber hinaus entwickeln wir Resilienz, um auf Zwischenfälle reagieren und diese bewältigen zu können und um die Kontinuität unserer Geschäftstätigkeit sicherzustellen.

Governance

Für die Koordination der Tätigkeiten zur Wahrung der physischen Sicherheit und Resilienz im gesamten OMV Konzern ist die HSSE-Konzernfunktion unter der Leitung der bzw. des SVP HSSE verantwortlich, die bzw. der direkt an den Chief Executive Officer berichtet. In Hochrisikoländern haben wir eigene Country-Security-Managerinnen bzw. -Manager und Asset-Protection-Expertinnen bzw. -Experten vor Ort, die über zusätzliche Expertise verfügen. Für die IT-Sicherheit ist nicht die HSSE-Abteilung zuständig, sondern das Group IT & Digital Office unter der Leitung der bzw. des Chief Information Officer (CIO), die bzw. der direkt an die bzw. den Chief Financial Officer berichtet. Die bzw. der Group CIO wird von der bzw. dem Group CISO und dem Group IT/OT Governance Team unterstützt, dem auch die Digital-Managerinnen bzw. -Manager in den einzelnen Länderniederlassungen angehören.

Sicherheit des Unternehmens

Ein instabiles geopolitisches Umfeld im Jahr 2021, kombiniert mit komplexen und anhaltenden regionalen Konflikten, führte dazu, dass der Schwerpunkt der Abteilung Corporate Security weiterhin auf den Vermögenswerten der OMV im Mittleren Osten und in Nordafrika lag. Neben der herausfordernden Sicherheitslage für unsere Geschäftstätigkeit im Jemen, in Tunesien und in Libyen hat auch die Gefahr von Terroranschlägen in Europa und anderen Regionen nicht abgenommen. Politischer Extremismus, organisierte Kriminalität und die zunehmende Konvergenz von Cyberrisiken und physischen Bedrohungen sorgten dafür, dass sich Corporate Security weiterhin auf eine robuste und dennoch flexible Sicherheitsstrategie gestützt hat, um der OMV die Fortführung ihrer Geschäftstätigkeit in dynamischen Umfeldern mit konvergierenden asymmetrischen Bedrohungen zu ermöglichen.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Unser interner Sicherheitsmanagementstandard legt eine breite Palette von Sicherheitsvorschriften, -plänen, -maßnahmen und -systemen fest. Das Dokument berücksichtigt die Richtlinien der International Association of Oil & Gas Producers (IOGP) sowie andere branchenspezifische Best Practices (ASIS und UK Security Institute), damit die OMV Bedrohungen bestmöglich erkennen, abwenden, verhindern, aufzeichnen und untersuchen kann.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Die OMV verfügt über ein einzigartiges, agiles und bewährtes Sicherheitsmanagementsystem, das je nach Bedarf regelmäßig überprüft, geändert und erweitert wird.



Risikobewertungen

Die Philosophie, Sicherheitsinformationen aus unterschiedlichsten Quellen einzuholen und als präventives Sicherheitsinstrument einzusetzen, ist und bleibt ein Grundprinzip der Strategie von Corporate Security. Mit diesem Konzept können wir ein breites Spektrum an geopolitischen Ereignissen, regionalen Konflikten und vereinzelten Zwischenfällen vorhersehen und unverzüglich darauf reagieren. Zusätzlich gestärkt wird dieser Ansatz durch die wirksame Zusammenarbeit mit staatlichen und lokalen Sicherheitsbehörden zwecks zuverlässiger Bestätigung der Faktenlage vor Ort.

Die einzigartige Plattform der OMV zur Bewertung von Sicherheitsrisiken bietet auch weiterhin einen Echtzeitüberblick über den Grad an Sicherheitsrisiken, dem die Vermögenswerte der OMV ausgesetzt sind, und kann rasch an geopolitische und andere sicherheitsrelevante Ereignisse angepasst werden.

Menschenrechte und gemeinnütziges Engagement

Die Menschenrechtsstandards und -aktivitäten der OMV sind und bleiben auch im Hinblick auf die Gestaltung eines sicheren und konsensorientierten Betriebsumfelds wesentlich. Daher bieten wir unseren eigenen lokalen Security-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern sowie jenen von Vertragsunternehmen Schulungen zu Menschenrechten an. Effektives gemeinnütziges Engagement auf lokaler Ebene trägt in konfliktgeladenen und instabilen Regionen nach wie vor maßgeblich zur Erhöhung der Sicherheit bei. In Hochrisikoländern ist gemeinnütziges Engagement direkt in die lokale Sicherheitsstrategie der OMV eingebunden, wodurch wirkungsvolle Maßnahmen, gegenseitiger Respekt und Transparenz im Umgang mit allen lokalen Stakeholdern gewährleistet werden. Dies trug 2021 wiederum unmittelbar zu einem stabilen und sicheren Betriebsumfeld der OMV bei. Dank dieser Zusammenarbeit können eventuell auftretende lokale Unstimmigkeiten frühzeitig entdeckt und gelöst werden.

Maßnahmen im Jahr 2021

Trotz einiger dynamischer Herausforderungen im Zusammenhang mit Covid-19 und pandemiebedingter Reisebeschränkungen leistete die Abteilung Corporate Security auch im Jahr 2021 konzernweit operative Unterstützung für alle OMV Unternehmensbereiche. In Hochrisikoländern setzte die OMV zudem eigene Country-Security-Managerinnen bzw. -Manager und Asset-Protection-Expertinnen bzw. -Experten vor Ort ein, um die Sicherheit durch zusätzliche und gegebenenfalls lokale Expertise zu verbessern.

Ausblick

Die freiwilligen Grundsätze zu Sicherheit und Menschenrechten (Voluntary Principles on Security and Human Rights; VPSHR) bieten nicht nur Leitlinien für Risikobewer-

tungen, öffentliche Sicherheit und den Umgang mit Menschenrechtsverletzungen, sondern auch für die Interaktion zwischen Unternehmen und privaten und öffentlichen Sicherheitsdiensten. Die OMV hat sich verpflichtet, in allen ihren Tätigkeitsbereichen an den Menschenrechten festzuhalten und strebt daher einen Beitritt zur Voluntary Principles Initiative an. Die Abteilung Corporate Security der OMV wird eine VPSHR-Präqualifikation durchlaufen, um die Machbarkeit einer vollen VPSHR-Akkreditierung in den kommenden Jahren zu prüfen.

Informations- und Cybersicherheit

In einer zunehmend vernetzten globalen Welt sind Informationen zahlreichen Risiken, Bedrohungen und anderen unberechenbaren Herausforderungen ausgesetzt. Die OMV investiert daher in die Informations- und Cybersicherheit, um Technologien, Vermögenswerte und kritische Informationen zu schützen, aber auch um unseren Ruf zu wahren und Schäden oder finanzielle Verluste durch unbefugten Zugriff auf unsere Systeme und Daten zu vermeiden. Das wesentliche Ziel hierbei ist es, die OMV frei von Sicherheitslücken und potenziellen Sicherheitsrisiken zu halten.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Unsere interne IT²⁸/OT²⁹-Sicherheitsrichtlinie legt die Details des IT/OT-Sicherheitsframeworks fest, mit dem themen- oder bereichsbezogene Sicherheitsstandards und -richtlinien laufend angepasst und verwaltet werden. Das Sicherheitsframework besteht aus insgesamt etwa 50 Regelwerken und ist auf die Empfehlungen der ISO-27000-Reihe für IT-Kontrollen und -Domänen abgestimmt.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Wir betreiben ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS), das auf den Normen der ISO-27000-Reihe basiert, entsprechend zertifiziert ist und jährlich externen Überwachungs- und Rezertifizierungsprozessen unterzogen wird. Eines der Grundprinzipien eines ISMS ist der Zyklus der kontinuierlichen Verbesserungen, um potenzielle IT-Sicherheitslecks oder -lücken zu identifizieren, zu verhindern bzw. zu reduzieren und entsprechende Korrekturmaßnahmen zu setzen.

Präventive, technische, proaktive und reaktive Maßnahmen

Durch die Einführung von neuen Tools, individuellen Erkennungsstrategien und Reaktionsplänen reduzieren wir das Risiko von Sicherheitsverletzungen und halten eine starke Barriere sowohl für unsere physische als auch für unsere digitale Umgebung aufrecht.

Technische „Housekeeping“-Maßnahmen sorgen mit der neuesten Hard- und Software sowie adäquaten Informati-

²⁸ Informationstechnologie (IT) umfasst eine Reihe von Cybersicherheitsstrategien, die den unbefugten Zugriff auf Vermögenswerte des Unternehmens wie Computer, Netzwerke und Daten verhindert. Sie wahrt die Integrität und Vertraulichkeit sensibler Informationen und verhindert Hackerangriffe.

²⁹ OT-Sicherheit bezeichnet die Operational-Technology-(OT)Hardware und -Software, die eine Veränderung durch die direkte Überwachung und/oder Steuerung von physischen Geräten, Prozessen und Ereignissen im Unternehmen erkennt oder verursacht. OT ist in industriellen Steuerungssystemen (Industrial Control Systems; ICS) wie etwa einem SCADA-System üblich.

onssicherheitsprozessen für eine solide Basis. Wir implementieren Sicherheitspatches und bieten Leitlinien für konsistente Hard- und Softwarelebenszyklen an.

Proaktive und reaktive Maßnahmen sorgen für eine permanente Transparenz rund um bestehende Risiken, Sicherheitslücken und Schwachstellen. Um unsere Vermögenswerte zu schützen und Eindringlinge abzuwehren, setzen wir sowohl proaktive als auch reaktive Maßnahmen um. So können wir eventuelle Schäden auf ein Minimum reduzieren und Gegenmaßnahmen ergreifen, um eine schnelle und vollständige Wiederherstellung unserer Systeme zu gewährleisten. Beispiele für derartige Maßnahmen sind:

- ▶ Ständige Schwachstellen-Scans von Cyber-Assets
- ▶ Implementierung einer ganzheitlichen Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA)
- ▶ Laufende interne und externe Penetrationstests für kritische Anwendungen/Systeme
- ▶ Externe Audits zur Qualitätssicherung (ISO 27000, PCI-DSS, NIS usw.)

Schulungen

Wir ergreifen regelmäßige und umfangreiche Maßnahmen, um das Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Informationssicherheit auf einem angemessenen Niveau zu halten. Diese Initiativen basieren auf allgemeinen Themen der Informationssicherheit, auf anlassbezogenen Forderungen nach zeitnahen Gegenmaßnahmen für bestimmte Anwendungsfälle oder auch auf zielgruppenorientierten Inhalten. Dabei setzen wir auf unterschiedliche Formate, wie beispielsweise:

- ▶ Verpflichtende E-Learning-Kurse inklusive Wissensabfrage
- ▶ Themenbezogene Videos
- ▶ Präsenzs Schulungen
- ▶ Anti-Phishing-Trainings
- ▶ „My News“-Plattform für den Austausch von Nachrichten über das Intranet und Blog-Postings

Meldung von Zwischenfällen und Eskalationsverfahren

Die OMV betreibt eine durchgehende 24/7-Sicherheitsüberwachung. Potenzielle Feststellungen werden über eine „Security Information and Event Management“- (SIEM-)Intelligenz verarbeitet und von Level-1-, Level-2- und Level-3-Analystinnen bzw. -Analysten nachbearbeitet. Unsere implementierten Eskalationsverfahren gewährleisten rund um die Uhr eine zeitnahe Behebung von Sicherheitsvorfällen. Das Cyber Defense Team der OMV klassifiziert den Vorfall, löst den Vorfallreaktionsprozess aus und aktiviert dann alle erforderlichen Funktionen über automatische und manuelle Warnungen, die per

Sprachnachricht und SMS verschickt werden. Für sämtliche Korrekturmaßnahmen werden vordefinierte „Runbooks“ herangezogen, um eine effiziente und zeitnahe Bearbeitung sicherzustellen. Ein klarer Kommunikationsplan sorgt dafür, dass alle Beteiligten die richtigen Informationen erhalten.

Business-Continuity-/Notfallpläne und Vorfallreaktionsverfahren

Die OMV führt in einem jährlichen Zyklus Cyberschutz-Notfallübungen mit externer Expertise durch. Der Fokus dieser Übungen liegt auf spezifischen, realistischen Bedrohungsszenarien mit dem Ziel, die entsprechenden Verfahren und Prozesse zur Schadensbegrenzung zu testen. Die Tabletop-Übung umfasst eine Reihe von sogenannten „Injects“. Jedes Inject stellt ein Ereignis oder eine Teilmeldung dar, das bzw. die im Laufe des Szenarios eingespielt wird und sich auf den jeweiligen Sicherheitsvorfall bezieht. Das Szenario wird von bis zu 30 Personen beobachtet. Unter den Teilnehmenden sind in der Regel Vertreterinnen und Vertreter der Teams für IT-Sicherheit, IT-Management und OT-Sicherheit, aber auch andere Personen. Nach jedem Inject wird eine Überprüfung und Bewertung des Prozesses durchgeführt. Dazu gehört auch eine Evaluierung der gewonnenen Erkenntnisse und möglichen Korrekturmaßnahmen.

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Im Jahr 2021 führten wir mit der KnowBe4-Plattform ein hochmodernes Tool für Informationssicherheitsbewusstsein und entsprechende Trainingsinhalte in ansprechenden Formaten ein, um das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu erhöhen.
- ▶ Die OMV führte mehrere Initiativen durch, um ihre Resilienz gegenüber Cyberangriffen zu stärken und weiterzuentwickeln und das Cyberrisikopotenzial zu verringern, wie beispielsweise:
 - ▶ Ein ganzheitliches Informationssicherheitsprogramm, das eine Reihe von gezielten Projekten zur Umsetzung oder Verbesserung technischer oder verfahrensbezogener Maßnahmen mit Schwerpunkt auf Informationssicherheitsfähigkeiten umfasst
 - ▶ Ein kontinuierliches Programm zur laufenden Evaluierung des IT-Reifegrads und der diesbezüglichen Fortschritte durch externe Bewertungen
 - ▶ Eine umfassende Reihe von Aktivitäten, um das Bewusstsein für Informationssicherheit auf einem angemessenen Niveau zu halten



Bei der OMV kam es 2021 zu keinen nennenswerten Vorfällen, die gemäß dem österreichischen Gesetz über Netz- und Informationssystemsicherheit (NIS), der Umsetzung der EU-Richtlinie 2016/1148, meldepflichtig gewesen wären.

Ausblick

Die OMV ist einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess und der Umsetzung entsprechender Maßnahmen verpflichtet. Weitere strategische Ziele und wichtige Aufgaben bestehen darin, den grundlegenden IT-Reifegrad weiter zu

erhöhen, die Cyberabwehrfähigkeiten und die Resilienz gegen Bedrohungen über das bereits erreichte hohe Niveau hinaus nochmals zu verbessern sowie die Rezertifizierung der bestehenden umfassenden Governance-Strukturen für Informationssicherheit zu erlangen.



Menschen

Unsere Geschäftstätigkeit hat Auswirkungen auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch auf die Anrainergemeinden der Standorte, an denen wir vertreten sind. Diese Auswirkungen können positiver Natur (Beschäftigung, Förderung ansässiger Betriebe, Infrastruktur), aber auch negativer Art sein (Landnutzung, Staub, Privatsphäre, Abhängigkeit der lokalen Bevölkerung vom Unternehmen). Unsere gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“) beruht darauf, dass wir Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte achten und positive Beziehungen zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch zu unseren Anrainergemeinden pflegen.

Der Aufbau und Erhalt eines talentierten Expertenteams für internationales und integriertes Wachstum ist für uns maßgeblich. Die OMV setzt sich für Chancengleichheit und eine faire Behandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein und duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art. Wir wissen unsere Unterschiede zu schätzen und nutzen die Vielfalt unserer Gedanken und Erfahrungen als Katalysator für Wachstum und Kreativität.

Als Unterzeichnerin des Global Compact der Vereinten Nationen befürwortet die OMV die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in vollem Umfang und unterstützt die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen durch eine Strategie der Investitionen in das Gemeinwesen, die auf lokale Bedürfnisse und die SDGs ausgerichtet ist. Wir sind uns dessen bewusst, dass die Energiewende auch soziale Auswirkungen mit sich bringt. Die OMV verpflichtet sich, zu einem gerechten Übergang für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Anrainergemeinden beizutragen und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Wende hin zu einer umweltverträglichen Wirtschaft auseinanderzusetzen.

Unter dem strategischen Schwerpunktbereich „Menschen“ haben wir unsere Verpflichtungen und Maßnahmen in Bezug auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Anrainergemeinden zusammengefasst. Grundlegend für unseren Ansatz ist die Wahrung der Menschenrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie aller Menschen an den Standorten, an denen wir tätig sind. Wie uns dies gelingt, ist im wesentlichen Thema „Menschenrechte“ beschrieben. In den drei wesentlichen Themenbereichen „Diversität, Gleichstellung und Inklusion“, „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ sowie „Anrainergemeinden“ wird näher erläutert, wie wir sicherstellen, dass diese Rechte – ob auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder kultureller Ebene – durchgesetzt werden.

Menschenrechte

Wesentliches Thema: Menschenrechte

Schutz und Erfüllung der Grundrechte (z.B. Arbeitnehmerrechte, Vereinigungsfreiheit, Landrechte) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Geschäftspartnerinnen und -partnern der OMV sowie von Dritten, wie zum Beispiel indigenen Bevölkerungsgruppen, im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten

Relevante GRI

- ▶ GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016
- ▶ GRI 408: Kinderarbeit 2016
- ▶ GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016
- ▶ GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016
- ▶ GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016

NaDiVeG

- ▶ Wahrung der Menschenrechte
- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten in allen Aspekten unserer Tätigkeit leiten. In ihrem Bestreben, eine faire und verantwortungsvolle Arbeitgeberin zu sein, übernimmt die OMV die Verantwortung dafür, die Menschenrechte im Zusammenhang mit all unseren geschäftlichen Aktivitäten zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen. Unser Ansatz besteht darin, sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen im Sinne des derzeitigen internationalen Rechts mitschuldig machen.

Die Verantwortung der OMV für den Schutz der Menschenrechte gilt gleichermaßen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie für die Außenwelt, so zum Beispiel für unsere Lieferantinnen und Lieferanten, Gemeinden, indigene Bevölkerungsgruppen und die Gesellschaft als Ganzes. Unsere Verantwortung in Bezug auf Menschenrechte umfasst insbesondere Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, angemessene Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Sicherheit, primäre Gesundheitsversorgung, Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette, 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 vulnerablen Gruppen, wie etwa von indigenen Bevölkerungsgruppen, Frauen und Kindern.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Unser Code of Conduct und das [OMV Menschenrechts-Statement](#), die beide vom Vorstand genehmigt sind, legen

dar, wie wir unsere Verantwortung für die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte im geschäftlichen Umfeld verstehen und wahrnehmen. Die OMV respektiert und unterstützt die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in international anerkannten Abkommen, einschließlich jener der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO) beschrieben sind. Die OMV hat den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und bekennt sich in vollem Umfang zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Dies beinhaltet auch eine Verpflichtung zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, einschließlich angemessener Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung und Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir unterstützen damit 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 Gegenmaßnahmen wir diesbezüglich in allen Geschäftsbereichen und in der Lieferkette ergreifen.

Ergänzend zu diesen Verpflichtungen zur Einhaltung internationaler Standards haben wir unsere Verantwortungsgebiete in einer umfassenden Menschenrechtsmatrix festgehalten, die als Grundlage für unsere Menschenrechtsaktivitäten dient. Die OMV Menschenrechtsmatrix umfasst Verantwortlichkeiten in den in der Folge angeführten Bereichen. Der Umgang mit diesen Verpflichtungen ist in einer Reihe



von internen Richtlinien und Vorschriften festgelegt. Dazu gehören unser Handbuch für Community Relations und Community Development, das allen Social-Responsibility-Managerinnen und -Managern im OMV Konzern zur Verfügung steht, unser Managementsystem für Menschenrechte und unser Verfahren für Community-Beschwerden.

Gleichberechtigung und Gleichbehandlung

Dazu gehören die Umsetzung geeigneter Leitlinien und Sensibilisierungsmaßnahmen. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Diversität, Gleichstellung und Inklusion](#).

Sicherheit

Dazu gehören präventive, defensive und am Gemeinwesen orientierte Sicherheitsansätze, klare Richtlinien sowie Supervision und Trainings für Sicherheitskräfte. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Sicherheit des Unternehmens](#).

Gesundheit und Arbeitsschutz

Dazu gehören das Managementsystem der OMV für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie entsprechende Vorkehrungen in den Anrainergemeinden. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#).

Arbeitnehmerrechte

Dieser Bereich umfasst angemessene Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Tarifverhandlungen sowie Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir sorgen für die Einhaltung lokal geltender Mindestlohnstandards, wie sie beispielsweise in Tarifverträgen festgelegt sind.

Wir sorgen für die Einhaltung maßgeblicher lokaler Arbeitszeit- und Überstundenregelungen, die für ein professionelles Arbeitsumfeld unerlässlich sind. Teilzeitarbeit wird angeboten, und einige Länder, in denen wir tätig sind, sehen auch einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit vor. Unsere Teilzeitbeschäftigten haben generell Anspruch auf die gleichen Zusatzleistungen wie Vollzeitbeschäftigte, außer wenn diese Leistungen an die Arbeitszeit gebunden sind (z.B. eine bestimmte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Monat, wobei Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf mehr Homeoffice-Tage haben als Teilzeitbeschäftigte). Entsprechend den lokalen gesetzlichen Vorschriften bieten wir weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten an, wie etwa spezielle Teilzeitarbeit für bestimmte Altersgruppen. Vor Kurzem haben wir außerdem neue Alternativen für das Arbeiten von zu Hause aus eingeführt, womit wir unserer Belegschaft mehr zeitliche Flexibilität bieten. So können sich nun mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Arbeiten von zu Hause entscheiden. Zudem wurde die Anzahl der pro Monat möglichen Homeoffice-Tage deutlich

erhöht. Wir bieten verschiedene Formen von lang- und kurzfristigen Unterbrechungen der Berufstätigkeit an, wie Sabbaticals und Elternzeit.

Wenn lokale arbeitsrechtliche Normen 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 gesetzlich verboten ist.

Recht auf Bildung

Dieser Bereich umfasst Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Unterstützung der Grundausbildung in den umliegenden Gemeinden. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie in den Abschnitten [Entwicklung und Schulung von Fähigkeiten](#) und [Community-Investitionen](#).

Eigentum und Lebensstandard, einschließlich Landrechten und Armutsbekämpfung

Wir halten uns an internationale Best Practices, wonach Zwangsumsiedlungen zu vermeiden bzw. auf ein Minimum zu beschränken sind. Sind Umsiedlungen unvermeidlich, so sollten alle Betroffenen umfassend und fair entschädigt werden. Im Jahr 2021 gab es in den Ländern, in denen wir tätig sind, keine Berichte über Umsiedlungen im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit. Im Hinblick auf Landnutzung und Entschädigungszahlungen an lokale Gemeinden oder Behörden gewährleisten wir faire und transparente Verfahren. Wenn sich Explorations-, Erschließungs- oder Produktionstätigkeiten potenziell auf Gemeinden bzw. deren Land auswirken könnten, konsultieren wir im Vorfeld alle relevanten Stakeholder und holen die Erlaubnis ein, das Land entweder vorübergehend oder dauerhaft zu nutzen.

Anrainergemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen

Wir verpflichten uns zu einer auf Kenntnis der Sachlage gegründeten vorherigen Konsultation (Free, Prior, and Informed Consultation) der Gemeinden gemäß dem IFC Performance Standard 7 und dem ILO-Übereinkommen 169.

Privatsphäre und Familienleben

Dieser Bereich umfasst den Schutz personenbezogener Daten sowie angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen. Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt eine interne [Datenschutzrichtlinie](#), und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten halten wir uns an eine öffentliche Datenschutzerklärung.

Die OMV ist sich bewusst, dass besondere Umstände bei Einsätzen vor Ort (abgelegene Standorte weit weg von der Familie, Aufenthalte in Camps usw.) das Recht auf Privatsphäre und Familienleben beeinträchtigen können. Was die



Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbelangt, wenden wir daher die Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit an.

Governance

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte liegt bei den jeweiligen Geschäftsführerinnen und -führern auf Länderebene. Für Menschenrechtsfragen zuständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen für die notwendige Sorgfalt an den Betriebsstandorten. Sie werden dabei von fünf Fachleuten für Menschenrechte auf Konzernebene unterstützt (bei der OMV, der SapuraOMV, der OMV Petrom und bei Borealis). 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 zu dieser Abteilung gehörende Funktion Community Relations und Entwicklung setzt die OMV Politik in Bezug auf die Auswirkungen der Menschenrechte auf lokale Gemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen um.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Der Prozess der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht umfasst die Bewertung der Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit unseren aktuellen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten sowie das Ergreifen von Risikomanagementmaßnahmen. Bei diesem fortlaufenden Prozess wird auf externe Ressourcen und Fachkenntnisse zurückgegriffen, und externe Stakeholder, insbesondere die betroffenen Gruppen, werden einbezogen.

Menschenrechtsmatrix

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.

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 Diversität, arbeitsbezogene Themen (z.B. Mindestlohn und angemessene Ruhezeiten), die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen oder die Menschenrechte in der Lieferkette.

Risikobewertungen

Die OMV hat Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen entwickelt, um die Risiken für Menschenrechtsverletzungen³⁰ 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 bei der Entscheidung über ein Engagement der OMV in einem neuen Land berücksichtigt werden. Die relevanten Menschenrechtsrisiken werden dem zuständigen OMV Vorstandsmitglied dargelegt und fließen in die Entscheidung für oder gegen ein Engagement in einem Land ein. Aus diesen Risikobewertungen leiten wir konkrete Maßnahmen ab, um das Risiko einer direkten und indirekten Beteiligung an potenziellen Menschenrechtsverletzungen zu verringern.

Auch unsere laufenden Aktivitäten werden regelmäßig auf das Risiko von Verstößen gegen Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte 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. Was Arbeitnehmerrechte anbelangt, arbeiten wir je nach Art des Risikos und der potenziellen Auswirkungen eng mit Arbeitnehmervertretungen zusammen. International anerkannte externe Expertinnen und Experten unterstützen die OMV bei der Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Unternehmens. Im Jahr 2020 bewertete beispielsweise ein externer Menschenrechtsexperte die Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit in den VAE. Dabei wurden die Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette, insbesondere die Rechte von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, als kritischer Punkt identifiziert und Empfehlungen für Due-Diligence-Maßnahmen ausgesprochen.

Selbstbewertungen

Das Human Rights Self-Assessment ist eines der Instrumente, die wir zur Beurteilung der Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Ansatzes für Menschenrechte einsetzen. Solche

³⁰ Eine Menschenrechtsverletzung liegt vor, wenn die OMV die Menschenrechte im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit nicht respektiert, erfüllt und unterstützt oder sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht, so wie es das geltende Völkerrecht vorsieht und wie es in der OMV Menschenrechtsrichtlinie und in der OMV Menschenrechtsmatrix festgehalten ist.



Bewertungen schaffen internes Bewusstsein, erfassen unsere Selbstwahrnehmung in Bezug auf unsere Menschenrechtsleistung und ermöglichen die Identifizierung von Lücken und die Definition von weiteren Maßnahmen.

Schulungen und Bewusstseinsbildung

Besonderes Augenmerk legen wir auf Schulungen und Bewusstseinsbildung. Damit wird unser Engagement für die Menschenrechte zur gelebten Realität. 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, einen interaktiven E-Learning-Kurs zu absolvieren, der Teil des Schulungsplans aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit ist und ihnen Normen und Situationen in Bezug auf Menschenrechte näherbringt. 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. Darüber hinaus deckt das E-Learning zum Ethik-Verhaltenskodex von Borealis Menschenrechtsthemen wie Diskriminierung, Belästigung, Vielfalt, Integration, Bestechung und Korruption ab. Dieses E-Learning wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Borealis zur Verfügung gestellt und im Jahr 2021 haben 87% diese Schulung absolviert. Darüber hinaus haben 100% des Vorstands und des Aufsichtsrats von Borealis eine persönliche Ethikschulung zu Menschenrechten erhalten.

Zudem organisieren wir interne Initiativen zur Bewusstseinsbildung im gesamten Konzern. Wir informieren alle Geschäftsführerinnen und -führer über den Grad der Menschenrechtsrisiken in ihrem jeweiligen Land. Wir erläutern die größten Herausforderungen und empfehlen, 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.

Was spezifische arbeitsrechtliche Fragen anbelangt, so sind die Rechte und Pflichten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Arbeitsverträgen geregelt. Über unsere verschiedenen internen Kommunikationskanäle (z.B. Intranet, E-Mails, Newsfeed) weisen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend auf rechtliche Änderungen oder neue Informationen hin. Für die Beantwortung von Fragen und die Bereitstellung spezifischer Informationen stehen lokale HR-Ansprechpersonen und Hotlines für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung.

Arbeitnehmervertretung

Die Arbeitnehmervertretung ist ein geschätzter und langjähriger Bestandteil der strategischen Ausrichtung unseres Unternehmens. Den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern werden die gesetzlich vorgesehenen Informations- und Anhörungsrechte eingeräumt. Eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung betrachten wir im Interesse des Konzerns und unserer Belegschaft als übergreifende Priorität.

In Anbetracht der Internationalität unserer Konzernaktivitäten und der verschiedenen Standorte, an denen wir tätig sind, ist die Arbeitnehmervertretung bei der OMV je nach Rechtslage sowie abhängig von der Zusammensetzung und den Aktivitäten der lokalen Belegschaft unterschiedlich gestaltet. Wir arbeiten mit allen offiziellen Arbeitnehmervertretungsgruppen zusammen. Wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, setzen wir uns mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf verantwortungsvolle Weise direkt auseinander.

Betriebliche Veränderungen und Mindestkündigungsfristen

Unsere Personalpolitik basiert auf langfristiger Beschäftigung, da sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch unser Unternehmen von langfristigen Arbeitsverhältnissen profitieren. Es ist uns auch bewusst, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht nur für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch aus gesellschaftlicher Perspektive und für die jeweilige Region ein wichtiges Anliegen ist. Wir bemühen uns daher, dieser Verantwortung durch vorausschauende Planung gerecht zu werden. Erfordern geschäftliche, organisatorische oder sicherheitsrelevante Veränderungen Anpassungen am Arbeitsplatz oder gar eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, prüfen wir alle Möglichkeiten, führen einen konstruktiven Dialog und reagieren mit größtmöglicher Umsicht und Sensibilität. Wenn trotz Schulungen, einer Versetzung oder Entwicklungsprogrammen eine Trennung von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern unvermeidlich ist, bemühen wir uns nach Kräften, die wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Betroffenen zu berücksichtigen.



Beschwerdemanagement

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. Die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sowie die Integration von Menschenrechtsfragen in unsere Entscheidungsprozesse stehen hier im Fokus. Dazu gehört auch die Erfassung von Beschwerden, um einen präventiven Ansatz zu gewährleisten.

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. Die lokalen Verfahren des Community-Beschwerdemanagements (Community Grievance Management; CGM) der OMV fordern einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Dokumentation, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Menschenrechtsbeschwerden der lokalen Bevölkerung sowie von Lieferantinnen und Lieferanten werden über den Community-Beschwerdemechanismus (Community Grievance Mechanism; CGM) eingereicht und dann vor Ort sowie auf Konzernebene analysiert. (Weitere Informationen zum Community-Beschwerdemechanismus finden Sie im Abschnitt [Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Community-Beschwerden](#).)

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Kanäle, über die sie ihre Fragen, Bedenken und Beschwerden vorbringen können. Dazu gehört der Petrom-budsman bei der OMV Petrom, eine 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 Anliegen in einem persönlichen Gespräch mit Menschenrechtsmanagerinnen bzw. -managern, Personalvertreterinnen und -vertretern sowie Betriebsratsmitgliedern vorbringen. Bei Borealis können solche Anliegen auch beim Konzernbereich Ethics & Compliance und bei den Ethics Ambassadors vorgebracht werden. Im Falle rechtlicher oder anderer Veränderungen (z.B. Umstrukturierungen, Pensionsangelegenheiten) bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interaktive Gesprächsrunden zu Arbeitsbedingungen an.

Maßnahmen im Jahr 2021

- 0 Fälle von Kinderarbeit
- 0 Fälle von Zwangsarbeit
- 0 Verstöße gegen Rechte indigener Bevölkerungsgruppen
- 7 eingegangene Menschenrechtsbeschwerden (0 Verletzungen)³¹
- 95,1% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Im Jahr 2021 konzentrierten wir uns auf eine konsequentere Umsetzung der Menschenrechtsbewertungen bei bestehenden Assets mit hohem Risiko und neuen Projekten.

- ▶ Im Jahr 2021 planten wir ein Human Rights Self-Assessment für die OMV Libyen. Den Auftakt dazu bildete eine interne Sensibilisierungsveranstaltung mit dem lokalen Management der OMV Libyen. Der Workshop zur Bewusstseinsbildung, an dem die relevanten Stakeholder einschließlich der lokalen Betriebsgesellschaften und der National Oil Company (NOC) teilnehmen sollten, wurde aufgrund der Covid-19-Beschränkungen auf Anfang 2022 verschoben.
- ▶ Die OMV Petrom führte ein Human Rights Self-Assessment in ihren Betrieben in Rumänien durch, wobei der Schwerpunkt auf Sicherheit lag. Aus dieser Selbstbewertung resultierten die folgenden Empfehlungen:
 - ▶ Überarbeitung der Vertragsklauseln mit Bezug auf Menschenrechte, um die vom Unternehmen vertretenen Grundsätze besser zu vermitteln
 - ▶ Aufnahme von Menschenrechtsschulungen in das jährliche Schulungsprogramm für Vertragsunternehmen
 - ▶ Fortsetzung des Dialogs mit den lokalen Behörden und gegebenenfalls Erörterung des Themas Sicherheitsdienste
 - ▶ Einbeziehung von Menschenrechtsfragen in die bei Vertragsunternehmen durchgeführten Sicherheitsaudits
- ▶ Ein weiteres Human Rights Self-Assessment wurde von Borealis für das Geschäft in Brasilien vorgenommen. Die Selbstbewertung ergab, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Borealis Brasilien nachweislich ein Bewusstsein für die Menschenrechtsrisiken in Brasilien und die entsprechenden Richtlinien der Borealis Gruppe zur Minderung dieser Risiken entwickelt haben. Generell ist Korruption das größte Menschenrechtsrisiko für Borealis Brasilien. Das Unternehmen wird daher wei-

³¹ Im Jahr 2021 bezogen sich die Beschwerden in der Kategorie Menschenrechte auf Arbeits- und Ruhezeiten sowie auf mutmaßliche Fälle von Mobbing, Belästigung, Verleumdung, unfairer Behandlung und respektlosem Verhalten.

terhin sämtliche Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit seiner Geschäftstätigkeit und seinen Geschäftspartnerinnen bzw. -partnern im Auge behalten. Eine enge Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung in Brasilien und dem Team des Borealis Konzernbereichs Ethics & Compliance wurde empfohlen, um das Bewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Menschenrechtsfragen weiter zu stärken und die Lieferkette fortlaufend auf menschenrechtsrelevante Aspekte, wie etwa mögliche Anzeichen von Korruption, zu überwachen.

- ▶ In Malaysia hat die SapuraOMV ihre eigene Richtlinie zur sozialen Verantwortung ausgearbeitet, die auch den Umgang mit Menschenrechten umfasst. Die Umsetzung wurde eingeleitet und soll im Jahr 2022 abgeschlossen sein.
- ▶ In Malaysia hat die SapuraOMV ihr eigenes Community-Feedbacksystem für externe Stakeholder unterzeichnet und veröffentlicht.

Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die folgenden Maßnahmen ergreifen, um unseren Ansatz zum Schutz der Menschenrechte weiter zu verbessern:

- ▶ Im Jahr 2022 werden wir unsere Bemühungen fortsetzen, unter anderem durch regelmäßige Schulungen und eine Sensibilisierungskampagne für Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter. Im Hinblick auf die Ausweitung der Schulungszielgruppe auf alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden wir unser E-Learning-Tool zum Thema Menschenrechte entsprechend aktualisieren. Alle HSSE-Country-Managerinnen bzw. -Manager sind dafür verantwortlich, dieses Ziel in ihren jeweiligen Geschäftsbereichen umzusetzen. Das KPI-Ziel ist nun Teil der HSSE-Länderpläne für 2022. Die SapuraOMV bereitet außerdem eine Schulung zu Menschenrechten für ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor.

- ▶ Wir beabsichtigen, Bewertungen von nicht operativen Assets mit hohem Risiko durchzuführen, um die Auswirkungen unserer Geschäftspraktiken auf die Menschenrechte zu identifizieren und einzudämmen. In den kommenden Jahren werden wir weiter daran arbeiten, Borealis in unser Arbeitsrechtsmanagement zu integrieren, was auch den Prozess der Risikobewertung einschließt.
- ▶ Wir werden uns weiterhin eingehend mit den jüngsten Entwicklungen in der Arbeitswelt befassen, insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung und zunehmende Flexibilität.
- ▶ Wir werden die Themen Klimawandel und gerechter Übergang ("Just Transition") zu einer umweltverträglichen Wirtschaft in das Managementsystem für Menschenrechte der OMV aufnehmen.



Ziel bis 2025

- ▶ Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des OMV Konzerns in Menschenrechten geschult

Ziel bis 2030

- ▶ Durchführung von Menschenrechtsbewertungen an allen Standorten des OMV Konzerns mit hohen Menschenrechtsrisiken und Entwicklung von Aktionsplänen alle fünf Jahre³²

Stand 2021

- ▶ 54% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in Menschenrechten geschult.³³ Im Jahr 2021 absolvierten 971 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den E-Learning-Kurs zu Menschenrechtsthemen. 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an einem Webinar zum Thema Nachhaltigkeit teil, bei dem auch Menschenrechtsfragen erörtert wurden.
- ▶ 8 durchgeführte Bewertungen in den letzten fünf Jahren³⁴

³² Mithilfe externer Beraterinnen bzw. Berater durchgeführte Menschenrechtsbewertungen für Länder mit hohem, höchstem kontrollierbarem oder No-go-Risiko

³³ Diese Zahl umfasst Schulungen einer Dauer von mindestens 30 Minuten, die zwischen 2016 und 2021 stattfanden. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass nun auch die Zahlen von Borealis berücksichtigt sind. Bei Borealis absolvierten rund 6.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2021 Ethikschulungen, die ebenfalls Menschenrechtsthemen zum Inhalt hatten (mehr im [Borealis Geschäftsbericht](#)). Der den Menschenrechten gewidmete Teil der Schulungen war jedoch kürzer als 30 Minuten, sodass diese Trainings nicht auf die Zielerreichung angerechnet werden.

³⁴ Die Daten enthalten Länderprüfungen für Länder, in denen wir keine Geschäftstätigkeit aufgenommen haben.

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung

8.7 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

16.1 Alle Formen der Gewalt und die gewaltbedingte Sterblichkeit überall deutlich verringern

Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Wesentliches Thema: Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Aktives Engagement für die Vielfalt des Denkens und der Erfahrungen, Gewährleistung von Chancengleichheit für alle und Pflege eines Umfelds, das von Respekt und psychologischer Sicherheit geprägt ist, damit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich voll entfalten können

Relevante GRI

- ▶ GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



Wir bekennen uns mit messbaren Zielen betreffend Geschlechtergleichstellung und Internationalität zu unserer Diversitätsstrategie. Vielfalt ist eine enorme Stärke, die wir aktiv nutzen, um einen diversitätsbasierten Unternehmenswert zu schaffen. Wir sind davon überzeugt, dass kulturell vielfältige Teams kreativer, einfallsreicher und sachkundiger sind und dadurch breitere Perspektiven, Ideen und Möglichkeiten finden können. Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion; DEI) haben eine starke Wirkung auf Menschen und Teams, verbessern das Engagement und die Arbeitszufriedenheit und tragen direkt zur Rentabilität und Nachhaltigkeit des Konzerns bei.

Der OMV Konzern erweitert daher seinen DEI-Fokus auf ein breiteres Spektrum von Diversitätsaspekten, wie etwa Alter, Nationalität und Ideenvielfalt. Letztlich geht es uns darum, alle Formen der Vielfalt in der Belegschaft zu fördern und zu unterstützen. Dadurch wollen wir ein Umfeld schaffen, in

dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertgeschätzt werden. Das bedeutet, eine inklusive Kultur zu etablieren, in der für alle Menschen die gleichen Möglichkeiten gegeben sind, damit sie sich unterstützt fühlen und erfolgreich sein können.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Wie in unserem Code of Conduct festgeschrieben, darf es gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Bewerberinnen und Bewerbern keinerlei Form von Diskriminierung aufgrund von Alter, rassistischen Gründen, Glaube oder Religion, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischen oder anderen Überzeugungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Familienstand geben. Der Grundsatz der Chancengleichheit wird im Rekrutierungsprozess genauestens beachtet. Zur Förderung der Geschlechtervielfalt spiegelt unsere Einstellungspolitik



unser Commitment zu Chancengleichheit wider: Für jede Position kommt mindestens eine Frau in die engere Auswahl. Geschlechtergleichstellung ist eines der Diversitätskriterien, nach denen wir die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder auswählen. Darüber hinaus fördern wir die Gehaltsgleichstellung auf allen Karrierestufen, indem wir beispielsweise einheitliche Eintrittsgehälter festlegen, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Governance

Für die Umsetzung der Strategie des OMV Konzerns im Hinblick auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion ist die OMV Konzernfunktion Human Resources verantwortlich. Weitere Einzelheiten dazu finden Sie im Abschnitt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

In den kommenden Jahren will die OMV ein globales DEI-Gremium mit einem ermächtigten und repräsentativen Lenkungsausschuss einrichten. Damit wollen wir sicherstellen, dass sämtliche Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion gut aufeinander abgestimmt sind, ausreichende Ressourcen zur Verfügung stehen und entsprechende Unterstützung durch die Unternehmensleitung gegeben ist.

Die Verantwortung für das Thema Diversität ist auf höchster Ebene verortet, da das Erreichen unserer Diversitätsziele in den Long-Term Incentive Plan (LTIP) der Vorstandsvergütung einfließt.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Verankerung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion in unseren Personalprozessen

Wir haben Diversitätsziele in unseren Personalprozessen, wie etwa Rekrutierung, Talent- und Nachfolgeplanung, Lernen und Führungskräfteentwicklung, verankert. Darüber hinaus beobachten wir laufend Kriterien wie Geschlecht, Alter, Hintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dienstalter und Gehaltsgleichstellung, um eine faire Behandlung und Chancengleichheit auf allen Karrierestufen zu gewährleisten. Gleichzeitig entwickeln wir kontinuierlich neue Initiativen und Maßnahmen zur Förderung einer Kultur der Vielfalt und Chancengleichheit in der OMV. So bietet die OMV im Rahmen der allgemeinen Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte einen E-Learning-Kurs an, mit dem ein besseres Verständnis dafür entwickelt werden soll, wie unbewusste Voreingenommenheit unser Verhalten beeinflusst und sich auf uns alle auswirkt. In Österreich starteten wir 2021 das „New Parent Program“, bei dem es insbesondere darum geht, künftige Eltern über Elternzeit und Teilzeitmodelle, damit verbundene langfristige finanzielle Belange sowie bei der Rückkehr in den

Beruf zu beachtende Aspekte zu informieren. Zur Förderung einer ausgewogeneren Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten richtet sich dieses Programm an männliche und weibliche Beschäftigte gleichermaßen.

Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung

Unsere Diversitätsziele sind auch in die Nachfolgeplanung eingebettet: Bei der Identifizierung von Toptalenten wird Frauen bei gleicher Qualifizierung der Vorzug gegeben. Um unsere Pipeline an zukünftigen weiblichen Führungskräften zu stärken, haben wir die folgenden Maßnahmen eingeführt:

- ▶ Angebot von weiterführendem Mentoring für Frauen
- ▶ Start des SHEnergy-Programms zur Entwicklung von weiblichen Führungskräften
- ▶ Abhaltung von Gesprächsrunden zum Thema Karriereplanung in allen Geschäftsbereichen des OMV Konzerns mit dem Ziel, begabten Mitarbeiterinnen mehr Sichtbarkeit zu verschaffen und ein besseres Verständnis für ihren Unterstützungsbedarf und ihre individuellen Karrierepläne zu entwickeln
- ▶ Unterstützung der Führungskräfte bei der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds
- ▶ Behandlung des Problems der unbewussten Voreingenommenheit in unseren Leadership-Programmen
- ▶ Angebot von Schulungen für Vorstellungsgespräche als Teil unserer neuen Führungskräfte Trainings mit dem Ziel, verhaltensbasierte Interviewtechniken zu vermitteln, beispielsweise wie unbewusste Voreingenommenheit überwunden werden kann und wie sich Vorstellungsgespräche besser strukturieren lassen
- ▶ Einbeziehung des Kriteriums der Internationalität bei der Bewertung von Kandidatinnen und Kandidaten im Rahmen der Rekrutierung von Führungskräften

Die steigende Anzahl von Frauen in Führungspositionen bei der OMV bestätigt die Wirksamkeit des Dialogs und der laufenden Aktivitäten.

Maßnahmen im Jahr 2021

49% der Teilnehmenden an den Programmen zur Entwicklung von Führungskräften waren 2021 weiblich.³⁵

20% mehr Inanspruchnahme von Elternzeit im Jahr 2021 im Vergleich zu 2020³⁶

³⁵ Daten ohne Borealis

³⁶ Daten ohne Borealis, da die Inanspruchnahme von Elternzeit bei Borealis erst seit 2021 erfasst wird. Bezüglich der Gesamtdaten zur Elternzeit für 2021 ist Borealis in den [Kennzahlen der Belegschaft](#) konsolidiert.

Die OMV engagierte sich auch 2021 konsequent für die Umsetzung ihrer DEI-Strategie. Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

- ▶ Im Jahr 2018 wurden dezidierte Diversitätsziele formuliert. Dadurch konnten wir klare Verpflichtungen für diesen Themenbereich festlegen und Verbesserungen in den zwei Schwerpunktbereichen Geschlechtergleichstellung und Internationalität messbar machen. Im Jahr 2021 entwickelten wir im Rahmen der Strategie 2030 neue Ziele, die auf den 2018 festgelegten Zielsetzungen aufbauen und unser Verständnis von Diversität vertiefen.
- ▶ Mit einer Vielzahl von Schulungen, Aktivitäten und Sensibilisierungskampagnen wie der „Diversity & Inclusion Week“, die im März rund um den Internationalen Frauentag stattfand, wird unser Fokus auf Diversität heute im gesamten Unternehmen aktiv weiterverfolgt. Außerdem setzten wir unsere Reihe von Online-Veranstaltungen mit Gastbeiträgen zu relevanten Diversitätsthemen wie Remote Leadership, kulturübergreifendes Arbeiten oder die Zusammenhänge zwischen Inklusion und Technologie fort.
- ▶ Wir entwickelten und implementierten gezielte Schulungsprogramme wie SHEnergy, ein auf integriertem Lernen beruhendes Programm zur Förderung der Führungsqualitäten von Frauen bei der OMV. SHEnergy konzentriert sich auf Fähigkeiten im Bereich der aktiven Inklusion und betont auch die Bedeutung von Mentoring und Networking für die Entwicklung von weiblichen Führungskräften.
- ▶ Durch unsere Mentoring-Programme stellen wir nicht nur sicher, dass Fähigkeiten und Kenntnisse verbessert werden, sondern schaffen auch den richtigen Rahmen für den Austausch vielfältiger Erfahrungen. Unsere Mentoring-Programme beziehen erfolgreich verschiedene Generationen, unterschiedliche Teilnehmende und eine Fülle wertvoller Erfahrungen ein. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zu unseren Aktivitäten in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion. Diese Bemühungen werden auch dadurch mit Leben erfüllt, dass von Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern auf freiwilliger Basis organisierte Gruppen ein breites Spektrum unterschiedlicher Denkweisen und Hintergründe aus dem gesamten Unternehmen mit dem gemeinsamen Ziel zusammenbringen, die Kollaboration und Eigenverantwortung sowie das Mitarbeiterengagement bei der OMV zu verbessern.

Ausblick

In den kommenden Jahren wollen wir diesen Ansatz im gesamten OMV Konzern verstärkt leben und unseren Fokus auf die gesamte Bandbreite der Aktivitäten zu den Themen Diversität, Gleichstellung und Inklusion ausweiten. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Akzeptanz unserer Unterschiede und die Nutzung der Vielfalt unserer Gedanken und Erfahrungen als Katalysator für unser Wachstum und unsere Kreativität wirken. Wir sehen es auch als unsere Verantwortung an, einen inklusiven und sicheren Raum zu schaffen, in dem sich jede und jeder am Arbeitsplatz voll entfalten kann. Ebenso betrachten wir es als unsere Aufgabe, allen Beschäftigten die gleichen Chancen zu bieten, damit sie sich weiterentwickeln können und dadurch aktiv zur Rentabilität und Nachhaltigkeit der OMV beitragen. Um diese strategischen Ziele zu unterstützen, werden wir uns in den kommenden Jahren auf die folgenden Initiativen konzentrieren:

- ▶ Regelmäßige Berichte über geschlechtsspezifische Gehaltsgleichstellung
- ▶ Regelmäßige Berichterstattung zur Altersverteilung, um Lücken zu erkennen und ein Zusammenwirken der Generationen zu fördern
- ▶ Einführung einer Gleichbehandlungsrichtlinie
- ▶ Mehr Unterstützung für berufstätige Eltern
- ▶ Bessere Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen
- ▶ Einrichtung eines globalen DEI-Gremiums
- ▶ Durchführung regelmäßiger globaler Umfragen zu personellen und kulturellen Belangen



Ziele bis 2025

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 25%
- ▶ Beibehaltung des hohen Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung

Ziele bis 2030

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 30%³⁷
- ▶ Mindestens 20% weibliche Vorstandsmitglieder³⁸ (Stretch-Ziel: 30%)
- ▶ Erhöhung des Anteils der internationalen Führungskräfte³⁹ auf 65%
- ▶ Beibehaltung des Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung⁴⁰
- ▶ Verstärkte Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen an unseren Hauptstandorten

Stand 2021

- ▶ Frauen auf Führungsebene: 20,9%
- ▶ Weibliche Vorstandsmitglieder: 26,7%
- ▶ Internationale Führungskräfte: 60,0%
- ▶ Executives mit internationaler Erfahrung: 71,8%

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

5.1 Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden

5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

8.5 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

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wesentliches Thema: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Schaffung sicherer Arbeitsplätze und guter Arbeitsbedingungen, insbesondere durch die Förderung von Fertigkeiten

Relevante GRI

- ▶ GRI 401: Beschäftigung 2016
- ▶ GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



Unsere Aufgabe ist es, die Konzernfunktion Human Resources als eine wertschöpfende Organisation zu eta-

blieren, die die Strategie des OMV Konzerns voll und ganz unterstützt. Mit diesem Ziel vor Augen konzentrieren wir

³⁷ Führungsebene: Executives und fortgeschrittene Karrierestufe

³⁸ Unter Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder der OMV, der OMV Petrom und von Borealis

³⁹ „International“ bezeichnet in diesem Fall nicht österreichische Staatsangehörige.

⁴⁰ Internationale Erfahrung = drei oder mehr Jahre Arbeitsaufenthalt im Ausland. Executives sind in diesem Fall Senior Vice Presidents.



uns auf die Schwerpunkte, mit denen wir unser Potenzial voll ausschöpfen können. Die wichtigsten Säulen unserer Personalstrategie sind daher inspirierende Führungskräfte, die Bildung leistungsstarker, vielfältiger Teams, die Sicherstellung eines leistungsorientierten und prinzipiengeleiteten Verhaltens, die Gewährleistung von organisatorischer Flexibilität und Exzellenz sowie die Zusicherung, dass die OMV eine Arbeitgeberin erster Wahl ist. Unsere Personalstrategie bildet die Grundlage für alle unsere HR-Initiativen.

Der Aufbau und die Bindung eines talentierten und qualifizierten Teams für internationales und integriertes Wachstum sind entscheidende Faktoren für den Erfolg unserer Konzernstrategie. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, wachsen, zusammenarbeiten, sich vernetzen und ein sicheres und gesundes Leben führen können. Die wesentlichen Verpflichtungen der OMV gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind in unserem Verhaltenskodex, dem Code of Conduct, detailliert beschrieben. Dazu gehören die Förderung von Weiterbildung und Entwicklung sowie die Schaffung eines Umfelds, in dem sich alle – im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen – beruflich weiterentwickeln und ihre persönlichen Ziele verwirklichen können.

Governance

Die konzernweite HR-Funktion der OMV deckt folgende Themenbereiche ab:

- ▶ Rekrutierung von Talenten
- ▶ Organisatorische Effektivität, insbesondere Talentmanagement, Entwicklung von Führungskräften, Weiterbildung und Entwicklung usw.
- ▶ Personalwesen, einschließlich Gehaltsabrechnung und Personalverwaltung sowie Arbeitsrecht und Arbeitsverträgen
- ▶ Entlohnung und globale Entsendungen
- ▶ Koordinierung der Aktivitäten der verschiedenen Geschäftsbereiche und Länder, in denen wir tätig sind, durch HR-Vertreterinnen und -Vertreter

Der organisatorische Aufbau der lokalen HR in den verschiedenen Ländern orientiert sich an den Grundsätzen der Zweckmäßigkeit, größtmöglicher Effizienz und Erzielung bestmöglicher Synergien. Wir fördern den strategischen Austausch von Talenten zwischen der OMV und Borealis, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und die Entwicklung neuer Fähigkeiten zu unterstützen.

Group HR berichtet direkt an die bzw. den Senior Vice President HR des OMV Konzerns. Die bzw. der Vice President

HR von Borealis und die bzw. der Vice President HR der OMV Petrom berichten funktional an die bzw. den Senior Vice President HR des OMV Konzerns. Die bzw. der SVP berichtet direkt an den CEO.

Gewinnung und Bindung von Talenten

Der Aufbau und Erhalt von Talenten für internationales und integriertes Wachstum sind für den OMV Konzern maßgeblich. Eine effektive Nachfolgeplanung trägt zum Management des Business-Continuity-Risikos bei und stellt den Erhalt des Personals als wertvollstes Gut der OMV sicher. Wie in unserem Code of Conduct beschrieben, strebt die OMV langfristige Arbeitsverhältnisse an und ist bemüht, Menschen aus den Ländern zu beschäftigen, in denen wir tätig sind.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Rekrutierung von Talenten

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation, Eignung und Berufserfahrung ausgewählt. Intern konzentrieren wir uns auf Jobrotation, Beförderungen und die Entwicklung von Fähigkeiten, um Herausforderungen in Angriff zu nehmen, sowie auf innovative Lösungen zur Förderung unserer Belegschaft. Zusammen mit Borealis nutzen wir gemeinsame interne Job Boards, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Konzerns zu bieten.

Extern befassen wir uns verstärkt mit dem Aufbau von soliden Talent-Pipelines durch die Zusammenarbeit mit wichtigen Universitäten an unseren Standorten. Darüber hinaus bieten sowohl die OMV als auch Borealis Praktika und Lehrlingsprogramme an, die sich hauptsächlich auf technische und kaufmännische Aspekte unserer Geschäftstätigkeit konzentrieren. Um der oft negativen Wahrnehmung der Öl-, Gas- und Kunststoffindustrie entgegenzuwirken, ist es wichtig, die Öffentlichkeit und unsere Zielgruppen (z.B. potenzielle künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) proaktiv über die Vorteile der von uns hergestellten Produkte ebenso zu informieren wie über die Herausforderungen in puncto Nachhaltigkeit und darüber, wie wir diesen begegnen. Durch unsere Präsenz auf YouTube, Instagram, Facebook und LinkedIn haben wir die Möglichkeit, potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten Einblicke in die internen Abläufe bei der OMV und bei Borealis zu geben. Auf diese Weise vermitteln wir ein Gefühl dafür, wie bei uns gearbeitet wird, und zeigen auf, dass ein Einstieg in unser Unternehmen bedeutet, Teil der Lösung für eine nachhaltigere Zukunft zu sein.

Performance-Management und berufliche Entwicklung

Ziel der OMV ist die Aufrechterhaltung einer einheitlichen Organisationsstruktur, in der Verantwortlichkeiten und die



hierarchische Einordnung von Positionen klar und transparent ersichtlich sind. Darüber hinaus entwickelten wir unternehmensweite Karrierepfade, die die erforderlichen Erfahrungen und Fähigkeiten für diese Positionen aufzeigen.

Unser jährlicher Performance-Management-Prozess dient dazu, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Führungskräfte bei einer strukturierten und systematischen Planung der Performance- und Personalentwicklung im Unternehmen zu unterstützen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Performance- und Entwicklungsziele fest, überprüfen die Fortschritte, evaluieren die Erfolge und werden für diese schließlich jährlich entlohnt und anerkannt.

„Personal Impact x Potential“ wird als Evaluierungsinstrument zur Übermittlung von strukturellem Feedback im Zuge der Entwicklungsgespräche und Nachfolgeplanung eingesetzt. Führungskräfte evaluieren den „Personal Impact“ und das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und identifizieren Nachfolgerinnen und Nachfolger für geschäftskritische Positionen. Auf dieser Grundlage wird ein Entwicklungsplan für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erstellt, um die Fähigkeiten, die sie für ihre zukünftigen Aufgaben benötigen, zu stärken.

Entlohnung

Zur bestmöglichen Förderung und Unterstützung der OMV Strategie sind wir bestrebt, Vergütungs- und Leistungspakete zu bieten, die auf den relevanten Arbeitsmärkten in der Öl-, Gas- und Chemieindustrie wettbewerbsfähig sind. Zur Sicherstellung dessen führen wir jährliche Vergütungsüberprüfungen durch.

Wir beobachten ständig Markttrends und internationale Best-Practice-Modelle, um hoch qualifizierte Talente aus aller Welt für uns zu gewinnen, zu motivieren und an unser Unternehmen zu binden. Das Grundgehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer marktüblichen Vergütungsstruktur festgelegt. Dabei werden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Kollektivvereinbarungen eingehalten. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und auf die Position und Expertise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten. Darüber hinaus fördern wir die Gehaltsgleichstellung auf allen Karrierestufen, indem wir beispielsweise einheitliche Eintrittsgehälter festlegen, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Die OMV strebt lang anhaltende Anstellungsverhältnisse an. Durch klar definierte Methoden und Prozesse stellen wir eine faire und objektive Bewertung von Positionen sicher, die über alle Bereiche und Länder hinweg einheitlich ist. Das Ergebnis der Bewertung bildet die Grundlage der Vergütungsentscheidungen für jede Mitarbeiterin und jeden Mit-

arbeiter. Die Vergütung umfasst eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und variablen monetären und nicht monetären Bestandteilen.

Im Rahmen der jährlichen Leistungsbeurteilung werden die Unternehmensziele, einschließlich der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (z.B. HSSE, THG-Emissionen, Diversität), an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den jeweiligen Abteilungen weitergegeben. Diese Ziele fließen in die jährliche Evaluierung ein und sind damit auch für den Jahresbonus von Belang. Zusätzlich werden individuelle monetäre und nicht monetäre Zuteilungen für außerordentliche Leistungen vorgenommen.

Darüber hinaus ist das Leistungsportfolio in jedem Land, in dem die OMV tätig ist, individuell zugeschnitten und entspricht somit den Bedürfnissen der lokalen Beschäftigten. Abhängig von den lokalen Bedingungen kann das Leistungsportfolio die folgenden zusätzlichen Anreize umfassen: Pensionspläne, subventionierte Betriebsrestaurants, Gesundheitszentren, Kindergärten, Sommercamps für Kinder und Jubiläumsgelder.

Bindung von Talenten und Entwicklung von Führungskräften

Eine der Prioritäten unserer Personalstrategie ist die Stärkung von Führungskompetenzen. Wir achten darauf, dass sich unsere Führungskräfte laufend weiterbilden und -entwickeln. Zu diesem Zweck haben wir Leadership-Programme eingerichtet. Diese Programme unterstützen sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die neue Führungsaufgaben übernehmen, als auch aktuelle Führungskräfte, die ihre Grundkenntnisse in der Mitarbeiterführung auffrischen wollen. Zudem bieten wir Mentoring an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtigen Karrierefragen zu beraten.

Mitarbeiterengagement

Über Initiativen wie Blitzumfragen oder Veranstaltungen, bei denen Mitglieder des Vorstands bzw. Senior Managements anwesend sind, beziehen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtige HR-Strategien ein. Dies betrifft Themen wie flexible Arbeitsvereinbarungen, Diversität, Gleichstellung und Inklusion oder Performance-Management. Diese Einbindung erachten wir als einen wichtigen Teil unserer Sorgfaltspflicht, um sicherzustellen, dass unsere Strategien den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechen.

Maßnahmen im Jahr 2021

12.703 Performance- und Entwicklungsgespräche⁴¹

112 OMV Führungskräfte auf Board-, Executive- und fortgeschrittener Karrierestufe boten **82** aufstrebenden, angehenden und Toptalents innerhalb der gesamten OMV und **67** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit erstmaliger Führungsverantwortung ihre Dienste als Mentorinnen und Mentoren an.⁴²

Rund **330** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen an einem unserer konzernweiten Leadership-Programme teil.⁴²

Auch das Jahr 2021 war von Covid-19 geprägt. Seit Beginn der Pandemie wurden viele neue arbeitsbezogene Maßnahmen implementiert, um die Gesundheit, das Wohlergehen und die wirtschaftliche Situation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen.

- ▶ Indem wir die ständig neuen Gesetze, Verordnungen und Erlässe zu Covid-19 genauestens verfolgten, ist es uns gelungen, die volle arbeitsrechtliche Compliance aufrechtzuerhalten und gleichzeitig unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Möglichkeiten im Umgang mit ihrer pandemiebedingten persönlichen Situation und ihren Bedürfnissen an die Hand zu geben. Wir boten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – je nach lokaler Rechtslage – verschiedene neue Lösungen an, um ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen flexibler miteinander verbinden zu können. Sofern praktisch und technisch durchführbar, konnten sie von zu Hause aus arbeiten.
- ▶ Um organisatorische Agilität und Exzellenz zu gewährleisten und die OMV in diesen Zeiten als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, entwickelten wir Programme für virtuelle Zusammenarbeit und förderten Remote-Leadership-Kompetenzen. Auch 2021 setzten wir schwerpunktmäßig auf die Verlagerung unserer Entwicklung in Richtung globaler und virtueller Programme, die leicht zugänglich sind und intern durchgeführt werden können. Unsere neuen Führungskräfte trainings fanden durchweg virtuell statt, und ein neues Programm mit dem Titel „Remote Leadership“ unterstützte unsere Executives und Führungskräfte bei der Leitung von Teams aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von zu Hause aus oder in einem anderen Land arbeiten. Die Unternehmenskultur und Performance der OMV wurden durch die Stärkung der Kompetenzen unserer Führungskräfte im Bereich der virtuellen und dezentralen Zusammenarbeit gesichert.

- ▶ Wir erstellten unseren Leitfaden für die Arbeit im Homeoffice mit Tipps und Tricks zur besseren Nutzung von Technologie für virtuelle Teams. Darüber hinaus entwickelten wir eigene Lernpakete zum Thema „Führen in Krisenzeiten“ sowie zum Umgang mit Stress und virtuellen Arbeitswelten. Wir boten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend und beantworteten all ihre Fragen. Wir implementierten unverzüglich zuverlässige interne Prozesse, die die neuen administrativen Abläufe widerspiegeln. Außerdem boten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kostenlose psychologische Betreuung an, damit sie sich professionellen Rat zur Bewältigung der Pandemie holen konnten.
- ▶ Ende letzten Jahres führten wir eine Blitzumfrage durch, um zu eruieren, wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zeiten der Pandemie zurecht kommen. Die Reaktion war positiv, und es wurde vielfach der Wunsch geäußert, im Sinne der „neuen Normalität“ weiterhin von zu Hause aus zu arbeiten. Aufgrund dieses Feedbacks führten wir 2021 eine flexible Homeoffice-Regelung ein.

Ausblick

Wir arbeiten an einer neuen HR-Strategie und einem neuen HR-Ziel, das mit der neuen Strategie des Unternehmens im Einklang steht. Das gesamte vergangene Jahr hindurch arbeiteten die HR-Teams der OMV Petrom, der OMV und von Borealis verstärkt zusammen, um Best Practices auszutauschen und einen weiteren gemeinsamen Weg zu definieren. Wichtige Synergiepotenziale wurden im Bereich der Rekrutierung, bei der gemeinsamen Nutzung von Diensten (z.B. LinkedIn Learning) und bei Schulungsprogrammen zur Öl-, Gas- und Chemieindustrie erschlossen. Das künftige Ziel ist eine gemeinsame konzernweite HR-Strategie.

Entwicklung und Schulung von Fähigkeiten

Wir wollen, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbilden und ihre Kenntnisse und Kompetenzen sowie ihre Leistung laufend verbessern, damit sie uns bei der Erreichung unserer Geschäftsziele bestmöglich unterstützen und das für die Zukunft notwendige Rüstzeug entwickeln.

Der Schwerpunkt unserer fachlichen und technischen Trainings liegt auf dem Erhalt einer kompetenten und leistungsfähigen Belegschaft.

Unsere Schulungen zum Erwerb betriebswirtschaftlicher Kompetenzen tragen dazu bei, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein besseres Verständnis für die OMV entwickeln und innerhalb der Organisation sicher und effektiv unter Einhaltung aller geltenden Vorschriften arbeiten.

⁴¹ Daten ohne Borealis und Arbeiterinnen und Arbeiter bei der OMV Petrom

⁴² Daten ohne Borealis



Mit unseren Leadership-Schulungen bieten wir Führungskräften Unterstützung bei der effizienten und professionellen Anwendung unserer Tools und Prozesse, der Motivation von Menschen und der Führung ihrer Teams.

Das Training von persönlichen Kompetenzen hilft dabei, die persönliche Wirkung („Personal Impact“) am Arbeitsplatz zu stärken und unsere Werte systematisch zu demonstrieren.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Bedarfsanalyse

Die Schulungen werden jährlich gemäß unserem Personalbedarf geplant und bereitgestellt. Seitens der Geschäftsbereiche erfolgt die Planung der Schulungen entsprechend den Unternehmensanforderungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren ihren Lernbedarf auf Basis lokaler Schulungsanforderungen, die sie bei der Ausarbeitung von konkreten Entwicklungsplänen in Bezug auf spezifische Karrierepfade, Kompetenzen und berufliche Ziele unterstützen. Die vier Kernkompetenzen, in denen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Bedarf weiterentwickeln können, sind: fachliche und technische Kompetenzen, OMV spezifische Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und Führungskompetenzen.

Alle Lernaktivitäten sollten mit klar definierten Lern- und Entwicklungszielen verknüpft und mit den Vorgesetzten abgestimmt werden. Es gibt verschiedene Möglichkeiten des Lernens: Gemäß unserem Ansatz entfallen 70% auf das Lernen am Arbeitsplatz, 20% auf das Lernen von anderen durch Coaching oder Mentoring und 10% auf das Lernen in Kursen. Kurse werden immer dann entwickelt, wenn eine strukturierte Grundlage für die Aneignung von Kompetenzen und Kenntnissen erforderlich ist.

Arten von Schulungen

Die OMV stellt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtende Schulungen in Bereichen wie Geschäftsethik, Cybersicherheit und Datenschutz sowie tätigkeitsspezifische obligatorische Schulungen, etwa im Bereich HSSE, bereit. Darüber hinaus bieten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern optionale Schulungen an, wobei das Spektrum vom Thema Kohlenstoffbilanzierung und -management über den Aufbau von Community Relations bis hin zur Schulung persönlicher Kompetenzen wie dem Umgang mit Veränderungen oder effektive Kommunikation reicht.

Wir befürworten die Nutzung von Online-Ressourcen für Trainingszwecke. Die Ausweitung unserer Online-Lerninhalte bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konsistente Trainingsinhalte sowie den weltweiten Zugriff auf diese. Wir legen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahe, sich weiterzubilden, um ihre unterschiedlichen Kompetenzen zu vertiefen.

Evaluierung von Schulungsprogrammen

Zu den Evaluierungsprozessen gehören strukturierte Feedbackanfragen, die nach den Schulungen durchgeführt werden, um die Effektivität, den Erfolg und den ROI der Schulungsmaßnahmen zu überwachen und zu bewerten bzw. Verbesserungen umzusetzen. Darüber hinaus berichten wir unsere gesamten Schulungskennzahlen (Teilnahme, Kosten, Stundenanzahl, Themen usw.) vierteljährlich in einem globalen Trainings-Dashboard.

Maßnahmen im Jahr 2021

20.887 Schulungsteilnehmerinnen und -teilnehmer

EUR 8,4 Mio Schulungsausgaben

399.983 Schulungsstunden insgesamt

Ein Schwerpunkt im Jahr 2021 lag auf verpflichtenden, rechtsverbindlichen, geschäftskritischen und kostenoptimierten Schulungen (E-Learning, Online-Lerninhalte über unsere Partnerschaft mit LinkedIn Learning, virtuelle Kurse/Webinare). Bei den Schulungen für Führungskräfte ging es vorrangig um die erstmalige Übernahme von Führungsverantwortung, um Frauen in Führungspositionen und um die Leitung von dezentral tätigen und hybriden Teams. Ein weiterer Schwerpunkt war die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entwicklung ihrer virtuellen Fähigkeiten, wie zum Beispiel durch das Angebot virtueller Moderationskurse. Beim Training betriebswirtschaftlicher Kompetenzen lag der Fokus auf Verkaufsschulungen und wie bisher auf der Ausbildung neuer Kolleginnen und Kollegen im Rahmen des IGD-Programms (Integrated Graduate Development).

Aufgrund der Covid-19-Pandemie konzentrierten wir uns wie schon 2020 auf virtuelle Schulungen. Alle Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in virtuellen und hybriden Umgebungen wurden daher fortgesetzt. Dazu gehörten die Durchführung von Webinaren zu Gesundheitsthemen, die Implementierung eines virtuellen Moderationsnetzwerks, aktualisierte Kurse zur Entwicklung persönlicher Kompetenzen und vieles mehr.

Ausblick

Wir sind uns bewusst, dass viele Länder, in denen wir tätig sind, 2022 immer noch von der Covid-19-Pandemie betroffen sein werden. Die Maßnahmen, die wir aus diesem Grund zur Neugestaltung unseres Arbeitsumfelds setzen, werden daher hybrid sein. Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei dieser Umstellung weiter zu unterstützen, werden wir uns erneut auf unsere neuen Führungskräfte, Remote Leadership, virtuelle Moderation und digitales

Lernen konzentrieren. Da davon auszugehen ist, dass wir weiterhin in hybriden Umgebungen arbeiten werden, planen wir die Einführung eines Veränderungsmanagements und die weitere Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um ihr Wohlergehen und ihre

Gesundheit zu schützen. Wir werden uns nach einem ganzheitlichen Ansatz auf unsere Belegschaft konzentrieren, um eine inklusive, kollaborative und leistungsstarke Organisation zu gestalten.



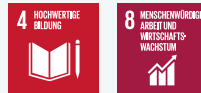
Ziel bis 2030

- ▶ Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl der jährlichen Lernstunden auf mindestens 30 Stunden pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter

Stand 2021

- ▶ Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Lernstunden: 18

Relevante SDGs



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
- 8.2** Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren

Anrainergemeinden

Wesentliches Thema: Anrainergemeinden

Steuerung der Auswirkungen (z.B. lokale Beschäftigung und Entwicklung von Fertigkeiten, Auswirkungen auf die Infrastruktur, Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Wohlbefinden) von Aktivitäten auf lokale Communities, auch durch gezielte Investitionen in das Gemeinwesen

Relevante GRI

- ▶ GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016

NaDiVeG

- ▶ Wahrung der Menschenrechte
- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

Relevante SDGs



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 eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung unserer Geschäftstätigkeit für die Zukunft. Um unserer Verantwortung als internationales Unternehmen gerecht zu werden, tragen wir in unserem direkten Umfeld durch eine Reihe von Projekten und Initia-



tiven positiv zur Einhaltung der Menschenrechte bei. Die Investitionen in Community Relations und Entwicklung tragen den Bedürfnissen der lokalen Communities Rechnung: Sie sollen soziale Risiken mindern, die sich aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben, und positive Veränderungen für die lokalen Communities bewirken.

Unsere Verpflichtungen gegenüber den Communities an unseren Standorten sind im OMV Menschenrechts-Statement verankert. Die OMV Nachhaltigkeitsrichtlinie dokumentiert die internen Prozesse und Zuständigkeiten und deckt das Thema der sozialen Verantwortung ab, das Community Relations, Entwicklung der Anrainergemeinden und Investitionen in das Gemeinwesen, Menschenrechte, ehrenamtliches Engagement und Beziehungen zu NGOs umfasst. Ein eigenes Handbuch für Community Relations und Community Development steht für alle CSR-Schwerpunkte des OMV Konzerns zur Verfügung.

Governance

Die Funktion Community Relations & Development regelt und steuert die Beziehungen zu den Anrainergemeinden auf Konzernebene und setzt Entwicklungsaktivitäten in den Ländern um, in denen die OMV tätig ist. Weiters erhält sie regelmäßig Berichte und Feedback von den Social-Responsibility-Teams und den Teams vor Ort und stellt sicher, dass die Konzernvorgaben für Community Relations und Entwicklung eingehalten werden. Sie stimmt sich regelmäßig mit unseren lokalen Social-Responsibility-Managerinnen und -Managern bezüglich der Überwachung und Steuerung der lokalen Umsetzung unserer standortspezifischen Verpflichtungen in Sachen Community Relations und Entwicklung 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. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie können alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des OMV Konzerns Investitionen in die Entwicklung von Anrainergemeinden und Investitionen in das Gemeinwesen initiieren.

Die Steuerung stellt sicher, dass der OMV Vorstand angemessen und rechtzeitig über das gesamte Portfolio der Community- und Sozialinvestitionen sowie entsprechende Pläne und Leistungskennzahlen unterrichtet wird. So legen die Social-Responsibility-Beauftragten des Konzerns das Gesamtbudget für Community- und Sozialinvestitionen im Jahr 2021 vor und stellen Informationen über geplante größere Community- und Sozialinvestitionen bereit.

Borealis rief 2008 den Borealis Social Fund (Sozialfonds) ins Leben, dem jedes Jahr ein Teil des von Borealis generierten Nettogewinns nach klar definierten Regeln zugeführt wird. Jeder externe oder interne Stakeholder kann Projekte beim Nachhaltigkeitsteam einreichen, das den Vorschlag bewertet

und Empfehlungen an den CEO ausspricht, der die Verantwortung für den Fonds trägt. Alle Projekte werden vom CEO ausgewählt und genehmigt. Sponsorengelder über EUR 0,5 Mio pro Projekt und Jahr bedürfen der zusätzlichen Genehmigung durch den Vorsitzenden oder den stellvertretenden Vorsitzenden des Borealis Aufsichtsrats. Investitionen aus dem Borealis Social Fund werden auf die gesamten Sozialinvestitionen des OMV Konzerns angerechnet.

Ein solcher Sozialfonds, über den Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen gesteuert und abgewickelt werden, unterstützt das Unternehmen dabei, den Fokus auf gemeinnützige Zwecke beizubehalten und sein soziales Engagement sichtbar zu machen. Die Konzernfunktion der OMV erwägt daher, in den kommenden Jahren einen ähnlichen Fonds einzurichten.

Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Community-Beschwerden

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. Eine transparente und unmittelbare Kommunikation mit den lokalen Communities, die sicherstellt, dass ihre Stimmen und Bedenken gehört und berücksichtigt werden, hilft der OMV beim Aufbau guter Beziehungen zu den Anrainergemeinden, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind, und unterstützt uns bei der Schaffung eines Betriebsumfelds, das unserem Unternehmen zuträglich ist.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Konsultation der Anrainergemeinden und Sozialverträglichkeitsprüfungen

Unser Managementprozess für Community Relations und Entwicklung basiert auf zentralisierten Richtlinien und Zielen und wird von lokalen Verantwortlichen mit lokalen Ressourcen umgesetzt. Gemäß dem internen Community-Relations- und Entwicklungsverfahren müssen alle OMV-Projekte in der Entwicklungsphase mit den Anrainergemeinden besprochen werden. Im Jahr 2021 befand sich eines von sieben Projekten in der Konsultationsphase.

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 Bevölkerungsgruppen, in allen Phasen des Projektlebenszyklus – von der Inbetriebnahme über den Betrieb bis hin zur Stilllegung – berücksichtigt werden. 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 Anrainergemeinden beraten. Unsere Standards verlangen, dass die SIA-Ergebnisse den betroffenen Stakeholdern zur Kenntnis gebracht werden. Basierend auf den Ergebnissen der SIA werden standortspezifische Strategien für das Community-Relations- und Entwicklungsmanagement, für Programme zur Einbindung der Stakeholder und für entsprechende Beschwerdemechanismen entwickelt und umgesetzt.

Einbindung der Anrainergemeinden

Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit unseren Anrainergemeinden und bemühen uns, sie im Voraus über alle geplanten Geschäftsaktivitäten zu informieren, die sie betreffen könnten. In der Nähe unserer Raffinerien werden beispielsweise Stakeholder wie lokale Behörden und Anrainerinnen und Anrainer proaktiv im Vorhinein über Arbeiten in Kenntnis gesetzt, die zu Störungen führen können, wie etwa Lärm bei Wartungsarbeiten. Je nach Situation erfolgt die Verständigung im Rahmen von Stakeholder-Treffen, über soziale Medien, Broschüren oder andere Kanäle. So ist die Raffinerie Schwechat zum Beispiel über das sogenannte „Grüne Telefon“ seit vielen Jahren für alle Anrainerinnen und Anrainer rund um die Uhr erreichbar. Jeder einzelne Anruf wird von der diensthabenden Schichtleiterin bzw. vom diensthabenden Schichtleiter beantwortet, und bei Lärm- oder Geruchswahrnehmungen erfolgt eine Überprüfung vor Ort zur Ermittlung möglicher Ursachen in der Raffinerie, die ehestmöglich behoben werden.

Wenn Anlagen stillgelegt werden oder wir uns von einem Standort zurückziehen, befasst sich unser Community-Relations-Team mit den potenziellen sozialen Auswirkungen, indem es gezielte Programme zur Einbindung der Anrainergemeinden, Pläne zur Bewertung und Bewältigung sozialer Auswirkungen oder auch Ausstiegsstrategien für laufende Community-Entwicklungsprojekte erarbeitet.

Community-Beschwerdemechanismen

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, Dokumentation, 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 E&P-Assets unter der Betriebsführerschaft der OMV, in den drei Raffinerien der OMV (Schwechat in Österreich, Burghausen in Deutschland und Petrobrazi in Rumänien) und in einem Kraftwerk (Brazi in Rumänien) voll funktionsfähig. Bei der SapuraOMV wurde ein Community-Feedback-Mechanismus (CFM) eingerichtet. Borealis befindet sich noch in der Übergangsphase, was die Umsetzung der OMV Richtlinien für das Community-Relations-Management angeht. Borealis verfügt über ein Hotline-System, über das interne und externe Stakeholder Beschwerden einbringen können.

Um die Best Practice der IPIECA 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. Die bereits bewerteten Standorte repräsentieren 99% aller im Jahr 2021 bei der OMV eingegangenen Beschwerden. In den Jahren 2019 und 2020 wurden diese Bewertungen unter anderem in Neuseeland, Malaysia und bei E&P Austria durchgeführt. Je nach Ergebnis befinden sich derzeit entsprechende Folgemaßnahmen in der Umsetzungsphase.

Maßnahmen im Jahr 2021

884 Beschwerden insgesamt im Jahr 2021

- ▶ 477 eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft⁴³ (davon 355 gelöst⁴⁴)
- ▶ 400 eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt⁴⁵ (davon 241 gelöst)
- ▶ 7 eingegangene Menschenrechtsbeschwerden⁴⁶ (davon 5 gelöst)

Die noch offenen Beschwerden werden im Laufe des Jahres 2022 bearbeitet.

Im Jahr 2021 wurden die folgenden wesentlichen Verbesserungen an den CGMs vorgenommen:

- ▶ Die CGM-Verfahren der OMV Petrom für die Raffinerie Petrobrazil und E&P OMV Petrom wurden in den letzten Jahren auf der Grundlage der neuen Standards des Unternehmens für das Community-Beschwerdemanagement überarbeitet. Zur Gewährleistung der Nachvollziehbarkeit und Vorhersehbarkeit des Beschwerdemanagements wurde eine neue CGM-Datenbank entwickelt und implementiert. Die Raffinerie Petrobrazil intensivierte 2021 außerdem ihre externen Kontakte zu den Anrainergemeinden durch den Ausbau ihres Call-Center-Services zur Verbesserung der Kommunikation zwischen der Raffinerie und allen Stakeholdern, die Beschwerden vorbringen oder Informationen einholen möchten. Im Umgang mit Beschwerden aus den Anrainergemeinden ist ein optimal funktionierendes Call-Center-Service sehr hilfreich, um die Beziehungen zwischen der Raffinerie und der lokalen Bevölkerung zu stärken.
- ▶ Die Raffinerien Schwechat und Burghausen verbesserten ihre öffentlichen Informationen über die lokale Verfügbarkeit von Beschwerdemechanismen. So platzierte die Raffinerie Schwechat das „Grüne Telefon“ gut sichtbar auf ihrer Homepage.

- ▶ Bei der SapuraOMV gibt es seit 2021 das Rückmeldesystem CFM (Community Feedback Mechanism), das den Prozess definiert, der bei schriftlichen oder mündlichen Beschwerden oder anderen Arten von Rückmeldungen zu befolgen ist. Darüber hinaus wurde das „We Care“-Portal eingerichtet und in Betrieb genommen. Über dieses elektronische Portal können Betroffene Rückmeldungen machen und erhalten sofort eine Bestätigung sowie Vorschläge für geeignete Folgemaßnahmen. Alle Nutzerinnen und Nutzer des Portals werden mit Respekt behandelt, und ihre Identität ist nach Maßgabe der geltenden Gesetze und Regelungen geschützt.
- ▶ In Neuseeland wurde 2021 eine externe Überprüfung des dortigen CGM abgeschlossen.
- ▶ E&P Austria gab einen CGM-Standard heraus, der auf der Website veröffentlicht wurde. Außerdem wurde ein internes Reporting-Tool für mehr Konsistenz, Struktur und bessere Vorhersehbarkeit im Umgang mit Community-Beschwerden implementiert.

Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die folgenden Maßnahmen ergreifen, um unser Management von Beschwerden aus den Anrainergemeinden weiter zu verbessern:

- ▶ Derzeit stammen 87% der Beschwerden von E&P OMV Petrom. Im Jahr 2022 soll daher eine detaillierte Bewertung bei E&P OMV Petrom stattfinden, um die Ursachen der Beschwerden zu analysieren und ihre Zahl zu verringern. Als Erstes soll diese Bewertung für das Asset III Muntenia Vest erfolgen.
- ▶ Die Raffinerie Petrobrazil, in der das CGM im Jahr 2018 analysiert wurde, wird den neu eingeführten, rund um die Uhr erreichbaren Call-Center-Service im Jahr 2022 auf die Anrainergemeinden im Kreis Prahova ausweiten. Eine Bewertung der Ergebnisse soll ein Jahr nach erfolgter Einrichtung dieses Services erfolgen.
- ▶ Für die Raffinerie Schwechat ist für 2022 und 2023 ein Kommunikationskonzept geplant, das unter anderem die direkte Kontaktaufnahme via E-Mail für Anrainerrinnen und Anrainer, Kommunikationstrainings für das zuständige Schichtpersonal im Umgang mit dem „Grünen Telefon“ und dessen Verlinkung auf der Homepage der Raffinerie umfasst.
- ▶ Für 2022 planen wir, das „We Care“-Portal in die Website der SapuraOMV zu integrieren und für alle Betriebe in Malaysia nutzbar zu machen.
- ▶ Bei Borealis wird in einem ersten Schritt eine Selbstbewertung durchgeführt, um das Unternehmen in die Lage zu versetzen, eine Basislinie für die Abstimmung seines CGM auf die UN-Wirksamkeitskriterien zu entwickeln.

⁴³ Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft umfassen Lärm, Staub, Grunderwerb, Nutzen aus Projekten oder andere durch die Geschäftstätigkeit der OMV verursachte Störungen.

⁴⁴ Eine Beschwerde gilt als „gelöst“, wenn der Lösungsvorschlag des Unternehmens von der Beschwerdeführerin bzw. vom Beschwerdeführer akzeptiert wird. Wenn die Beschwerdeführerin bzw. der Beschwerdeführer den Lösungsvorschlag nicht annimmt, wird sie weiterhin als „in Bearbeitung“ eingestuft.

⁴⁵ Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt umfassen die Verschlechterung der Bodenqualität, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung usw.

⁴⁶ Im Jahr 2021 bezogen sich die Beschwerden in der Kategorie Menschenrechte auf Arbeits- und Ruhezeiten sowie auf mutmaßliche Fälle von Mobbing, Belästigung, Verleumdung, unfairer Behandlung und respektlosem Verhalten.



Ziel bis 2025

- Überprüfung der Beschwerdemechanismen für Communities an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien⁴⁷

Stand 2021

- 7 von 9 vorgesehenen Standorten wurden bewertet. Im Jahr 2021 lag der Schwerpunkt auf der Entwicklung des Community-Feedback-Mechanismus bei der SapuraOMV.

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

16.6 Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

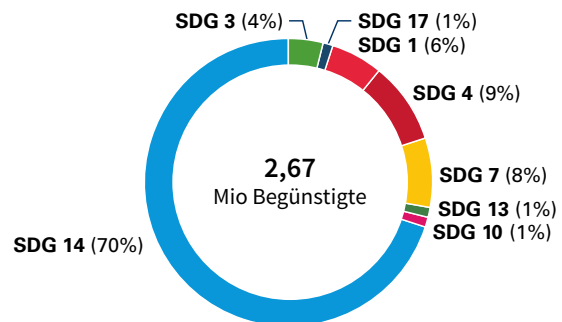
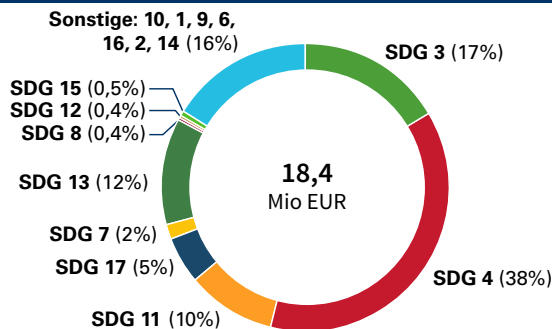
16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

Community-Investitionen

Unsere Community-Relations-Prozesse und -Projekte helfen uns, auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt begründete Beziehungen zu unseren Anrainergemeinden

aufzubauen. So können wir unsere gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“) aufrechterhalten und Win-win-Situationen für alle schaffen.

2021 Investitionen nach SDGs und nach Begünstigten



- SDG 1: Keine Armut
- SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum
- SDG 10: Weniger Ungleichheiten
- SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
 - SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
 - SDG 14: Leben unter Wasser
 - SDG 15: Leben an Land
 - SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
- Weitere SDGs, in geringerem Maße unterstützt
- SDG 2
 - SDG 6
 - SDG 9
 - SDG 16

⁴⁷ Darunter fallen derzeit neun definierte Assets in den Geschäftsbereichen E&P Refining und Power, die sich zu 100% unter der Betriebsführerschaft bzw. im Mehrheitsbesitz befinden (der Umfang kann sich je nach Betriebsführerschaft bzw. aufgrund von Veräußerungen ändern). Zuvor waren es zehn Assets, was sich jedoch aufgrund der Veräußerung von Assets in Kasachstan im Jahr 2021 auf neun änderte.

Management- und Due-Diligence-Prozesse
















Bedarfsanalysen

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. 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 Index⁴⁸).

Unser Ziel ist die Implementierung unserer Projekte in Partnerschaft mit lokal aktiven Stakeholdern oder NGOs, um eine maximale soziale Rendite unserer Investitionen sicherzustellen. 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. Dazu gehören häufig auch Initiativen im Bereich Wissenstransfer, bei denen es darum geht, die fachlichen Kompetenzen von potenziellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Geschäftspartnerinnen und -partnern auf lokaler Ebene zu stärken.

Priorisierung

Die wichtigsten Schwerpunktbereiche unserer Community- und Sozialinvestitionen sind:

- ▶ Zugang zu Grundversorgungsleistungen





- ▶ Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung




- ▶ Klimaschutz und kreislaforientiertes Ressourcenmanagement







Zusätzlich zu den vom Konzern definierten Prioritäten legen einzelne Länder oder Konzerngesellschaften auch spezifische Prioritäten fest. So wurden im Rahmen des Borealis Social Fund drei Bereiche sozialen Engagements definiert, die zu den SDGs 14, 6, 7 und 4 beitragen.

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 Verhal-

tens 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. Aufgrund der durch die weltweite Pandemie bedingten Einschränkungen war das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2021 nur in begrenztem Umfang möglich. Dennoch konnten einige Outdoor-Aktivitäten mit OMV Freiwilligen als teambildende Maßnahmen durchgeführt werden. Im Jahr 2022 werden wir das Volunteering auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Borealis anbieten.

Maßnahmen im Jahr 2021

EUR **18,4** Mio in Community- und Sozialprojekte investiert⁴⁹

262 Community- und Sozialinvestitionen in 23 Ländern

2,67 Mio Begünstigte

1.374 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

Im Jahr 2021 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 unterversorgte 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.

Covid-19-Unterstützung

Während der Pandemie unterstützte die OMV die Länder und Gemeinden, in denen wir unseren Aktivitäten nachgehen. Der Schwerpunkt lag dabei auf medizinischer Versorgung und der Bereitstellung von Hilfsgütern. So lieferte beispielsweise die OMV Libyen 50.000 Covid-19-Schnelltestkits an die libysche National Oil Corporation (NOC). Die Testkits wurden an die Tochtergesellschaften der NOC, darunter AGOCO und Zueitina, sowie an Einrichtungen im Umfeld von Erdölförderanlagen (Krankenhäuser, Isolations- und Quarantänezentren) verteilt.

⁴⁸ 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

⁴⁹ Inklusive Geld- und Sachleistungen sowie Spenden; exklusive Verwaltungskosten



Die OMV realisierte mehrere Initiativen zugunsten der lokalen Gesundheitsbehörden in Gabes und Tataouine, um sie während der sanitären Krise mit Materialien und medizinischen Hilfsgütern zu versorgen. Die Investitionen beliefen sich auf insgesamt USD 84.000.

Water for the World

Den Zugang zu sauberem Wasser und eine zuverlässige Stromversorgung für alle Menschen zu gewährleisten, ist ein wesentliches Merkmal der Welt, in der wir leben wollen. Es ist ausreichend Trinkwasser auf unserem Planeten vorhanden, um dies zu erreichen. Doch aufgrund schlechter Wirtschaftslage oder Infrastruktur haben nach Schätzungen der Vereinten Nationen immer noch 2,2 Milliarden Menschen keinen Zugang zu sicher aufbereitetem Trinkwasser, vor allem in abgelegenen ländlichen Gebieten. Darüber hinaus leben 789 Millionen Menschen – oder 13% der Weltbevölkerung – ohne Zugang zu Elektrizität und sind zum Kochen und Heizen auf Holz, Kohle, Holzkohle oder tierische Abfälle angewiesen. Auch die Covid-19-Pandemie trägt dazu bei, dass Fortschritte beim Zugang zu Energie zunichte gemacht werden.

Mit „Water for the World“ – einem gemeinsamen Programm zur Bekämpfung des Wasser- und Energiemangels in ländlichen Regionen und Städten mit einem Fokus auf Südostasien und Afrika – stellen Borealis und Borouge seit 2007 Lösungen für diese globale Herausforderung bereit. Seit dem Start des Programms haben „Water for the World“ und seine Partnerinnen und Partner zahlreiche Projekte in Asien und Afrika realisiert, beispielsweise in Äthiopien, China, Indien, Kenia, Marokko, Myanmar, Nepal und Pakistan, von denen über eine Million Menschen profitierten.

Weitere Projekte, die zu den SDGs 1, 2, 3, 6 und 7 beitragen, finden Sie auf der [OMV Website](#).

Was wir bewirken: Bildung, Unternehmertum, Inklusion und Beschäftigung

Wir entwickeln Community-Projekte, um die Selbstversorgung, das Beschäftigungswachstum und die wirtschaftliche Entwicklung in den von unserer Geschäftstätigkeit betroffenen Regionen zu fördern. 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.

Tasharok

Ein Schlüsselprojekt im Jahr 2021 für den Schwerpunktbereich Bildung war das in Tunesien gestartete [Tasharok-Pro-](#)

[jekt](#), das für die zwei Gemeinden Basboussa und Bouchemma in der Nähe der Gasaufbereitungsanlage (GTP) Nawara positive Veränderungen durch folgende Maßnahmen bewirken soll:

- ▶ Verbesserung der örtlichen Abfallwirtschaft in Zusammenarbeit mit den Kommunen und deren Ausstattung mit den benötigten Materialien und Geräten
- ▶ Zusammenarbeit mit einem lokalen Mikrofinanzierungsprogramm zur Gründung kleiner Unternehmen in Basboussa, um die wirtschaftliche Situation der Menschen vor Ort zu verbessern und Familien zu unterstützen
- ▶ Schaffung einer Community-basierten Organisation als Vertreterin der Gemeinschaft in Basboussa, um Menschen zusammenzubringen, damit sie sich in Gemeindeangelegenheiten gegenseitig unterstützen und gemeinsam Lösungen finden

Mit dem Tasharok-Projekt wird in geringerem Umfang auch der Schwerpunktbereich Grundversorgungsleistungen gefördert.

Covid-19-Unterstützung

Die anhaltende globale Covid-19-Pandemie stellt unsere Gesellschaft vor Herausforderungen, die wir noch nie erlebt haben. Die OMV trug dazu bei, die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie durch die Sicherstellung des Zugangs zu Fernunterricht abzufedern. Das Projekt „CAPE 10 – Haus der Zukunft und sozialen Innovation“ ist seit 2018 Teil des Portfolios unserer Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen. 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.

Im Jahr 2021 spendete die OMV Laptops und EUR 25.000 an den Verein JUHU!, der benachteiligte junge Menschen unterstützt. Damit tragen wir dazu bei, dass hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche Zugang zu kostenlosen Bildungs- und Beratungsangeboten erhalten. Zu den Hauptanliegen des Vereins zählen der Abbau von sozialer Ausgrenzung und Armut aufgrund von Bildungsbenachteiligung und die Prävention von Schulabbrüchen. Darüber hinaus werden Alleinerziehende entlastet, indem sie auch in familiären Krisen unterstützt werden.

Weitere Projekte, die zu den SDGs 4, 5, 8 und 10 beitragen, finden Sie auf der [OMV Website](#).



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. Der Klimawandel, der Zugang zu nachhaltigen Energien und der Umweltschutz nehmen daher eine Vorrangstellung in unseren Community- und Sozialinitiativen ein. Insgesamt wurden 702.560 Bäume in drei Ländern gepflanzt, wodurch in Österreich, Rumänien und Neuseeland 81,4 kt CO₂ gebunden wurden.

Schabwa

Im Jahr 2021 finanzierte die OMV Jemen durch die Lieferung elektrischer Bauteile ein großes Stromverteilungsnetz im Gouvernement Schabwa. Dazu gehörte auch die Beschaffung von Materialien, um den Zugang der lokalen Gemeinde zu erschwinglicher, zuverlässiger, nachhaltiger und moderner Energie für alle zu erleichtern. Das Projekt kommt überdies den Nachbargemeinden zugute, da durch die Lieferung von Netzkomponenten auch die umliegenden Dörfer Zugang zum Stromnetz erhalten. Mit diesem Projekt, von dem mehr als 7.400 Menschen profitieren, baute die OMV Jemen eine gute Beziehung zu den lokalen Stakeholdern auf.

Rumänien pflanzt für morgen

Die OMV Petrom schloss die Frühjahrsbepflanzung im Rahmen der Kampagne „Rumänien pflanzt für morgen“ ab, der größten privat finanzierten Aufforstungsinitiative in Rumänien. Rund 2.350 Freiwillige trugen dazu bei, an die 600.000 Setzlinge auf einer Gesamtfläche von 125 Hektar zu pflanzen. Die Aufforstungen wurden an 41 Standorten in 18 Kreisen durchgeführt und von sechs NGOs unterstützt, die für ihre Beiträge zum Umweltschutz anerkannt sind. Die für 2021 geplanten Aufforstungen begannen im März und wurden auf Frühjahr und Herbst verteilt. Im zweiten Jahr der Kampagne „Rumänien pflanzt für morgen“ sollen 640.000 Setzlinge auf einer Fläche von 129 Hektar gepflanzt werden.

Project STOP – Kunststoffmüll im Meer verhindern

Im Jahr 2017 initiierte Borealis „Project STOP“ (Stop Ocean Plastics), ein gemeinsam mit SYSTEMIQ gegründetes Programm mit dem Ziel, vollständig zu vermeiden, dass Abfälle in die Umwelt gelangen, und mehr Kunststoffe zu recyceln. Das Projekt konzentriert sich auf die Regionen mit den höchsten Einträgen von Plastikmüll in die Umwelt. Mit Unterstützung durch Industrie- und Regierungspartner arbeitet es Hand in Hand mit Städten daran, leckagefreie, kosteneffiziente und stärker kreislauforientierte Abfallma-

agementsysteme zu schaffen. In diesem Prozess schafft „Project STOP“ zudem lokalen Nutzen, wie beispielsweise Arbeitsplätze in der Abfallwirtschaft, sowie eine Verringerung der schädlichen Auswirkungen schlechten Abfallmanagements auf die Gesundheit der Bevölkerung, den Tourismus und die Fischerei.

„Project STOP“ verfolgt einen Ansatz der „Systembefähigung“, wobei ein Expertenteam mit den lokalen Regierungen, Gemeinden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zusammenarbeitet, um institutionelle Kapazitäten aufzubauen und die Finanz- und Geschäftsplanung, Verhaltensänderungen, technisches Fachwissen, Projektmanagement und die Valorisierung von Recycling zu unterstützen.

Die erste Städtepartnerschaft von „Project STOP“ wurde in Muncar, Indonesien, gestartet. Zwei weitere Partnerschaften wurden mit den indonesischen Städten Pasuruan und Jembrana ins Leben gerufen. Bis Ende 2021 erzielte dieses Projekt folgende Resultate:

- ▶ 226 neue Vollzeit Arbeitsplätze wurden in der Abfallsammlung und -sortierung, der organischen Aufbereitung und Behandlung von Abfällen und in der Verwaltung geschaffen.
- ▶ Rund 260.000 Menschen erhielten zum ersten Mal in ihrem Leben Zugang zu Abfallsammeldiensten. Rund 20 kt Abfall (davon 2.700 t Kunststoff) wurden gesammelt.
- ▶ Ein transparentes Verfahren für Geldtransfers wurde entwickelt.
- ▶ Die erforderliche Infrastruktur (5 neue Anlagen zur Materialrückgewinnung) wurde aufgebaut.
- ▶ Die Entwicklung eines Masterplans für die Abfallwirtschaft im Bezirk Banyuwangi wurde unterstützt.
- ▶ Auf der Grundlage der aus dem Projekt gewonnenen Erkenntnisse wurde ein Lehrplan für die Schulung von Behördenmitarbeiterinnen und -mitarbeitern erstellt.

Trotz der Covid-19-bedingten Herausforderungen wurde die Durchführung von „Project STOP“ in Muncar bis Ende 2021 abgeschlossen. Die Übergabe an die Gemeinde erfolgte Mitte Februar 2022. Die vollständige Übergabe soll erst stattfinden, wenn alle wichtigen Leistungskennzahlen erreicht sind und ein finanziell nachhaltiges System gewährleistet ist. Das Project STOP Team wird 2022 bei Bedarf unterstützend und beratend zur Verfügung stehen.

Die Partnerschaften mit den Städten Pasuruan und Jembrana sollen bis Ende 2022 abgeschlossen sein. Wenn alle drei Städtepartnerschaften abgeschlossen sind, wird „Project STOP“ 450.000 Menschen erreichen und verhindern, dass jährlich 45 kt Abfall (einschließlich 5.700 t Plastik) in die Umwelt gelangen.

Weitere Projekte, die zu den SDGs 7, 11, 12, 13, 14 und 15 beitragen, finden Sie auf der [OMV Website](#).

Ausblick

Wir werden die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung auch weiterhin durch eine Reihe von Projekten zur Förderung von Community Relations und Investitionen in das Gemeinwesen weltweit unterstützen und dabei eng mit unseren Anrainergemeinden zusammenarbeiten. So planen wir beispielsweise, „Project STOP“ auf eine größere Region in Indonesien auszuweiten. Nach Abschluss dieser auf vier Jahre anberaumten Ausweitung wird das

Projekt Abfallsammeldienste für 2 Mio Menschen ermöglicht, 1.000 neue Arbeitsplätze geschaffen und Systeme eingerichtet haben, die jährlich 25 kt Kunststoffabfälle sammeln und damit Plastik in der Umwelt dauerhaft vermeiden.

Im Jahr 2022 werden wir die Priorisierung unserer Schwerpunktbereiche im Einklang mit der OMV Nachhaltigkeitsstrategie überprüfen und gemeinsame konzernweite Bereiche definieren. Wir werden auch unsere laufenden Sozialprojekte fortsetzen, um den Bedürfnissen der Menschen in unseren Anrainergemeinden gerecht zu werden.



Ziel bis 2030

- ▶ Mindestens 1% der jährlichen Investitionen des Konzerns sozialen Zielen zuführen (basierend auf dem den Aktionärinnen und Aktionären des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschusses des Vorjahres)

Stand 2021

- ▶ 1,46%⁵⁰

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

1.4 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben

8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Klein-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen

⁵⁰ Im Jahr 2020 war der berichtete den Aktionärinnen und Aktionären des Mutterunternehmens zuzurechnende Jahresüberschuss erheblich durch Covid-19 beeinflusst und erreichte lediglich EUR 1.258 Mio. Im Jahr 2021 betrug der den Aktionärinnen und Aktionären des Mutterunternehmens zuzurechnende Jahresüberschuss EUR 2.093 Mio. Die strategischen Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen beliefen sich 2021 auf insgesamt EUR 18,4 Mio.



Ethische Geschäftspraktiken

Die OMV schafft in zahlreichen Ländern weltweit direkten und indirekten wirtschaftlichen Wert (einerseits beispielsweise durch Steuern, andererseits z.B. durch regionalen Einkauf, was der Schaffung von Arbeitsplätzen vor Ort zugutekommt). Daher ist es unerlässlich, dass wir an allen unseren Standorten nach den höchsten internationalen ethischen Standards handeln und diese entlang unserer gesamten Supply Chain durchsetzen. Unethisches Verhalten, wie etwa Korruption, ist ein Hemmschuh für wirtschaftliche und nachhaltige Entwicklung.

Die OMV hat den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet. Wir sind der Überzeugung, dass Nachhaltigkeit mit unserem Wertesystem und einem prinzipienbasierten Geschäftsansatz beginnt. Von unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern erwarten wir dasselbe Verständnis von und dieselbe Verpflichtung zu ethischen Standards. Unter dem strategischen Schwerpunktbereich „Ethische Geschäftspraktiken“ haben wir unsere Verpflichtungen und Maßnahmen im Hinblick auf die Integrität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Geschäftspartnerinnen und -partner zusammengefasst. Die Etablierung einer Kultur der Integrität ist grundlegend für die weitere Unterstützung der UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung: Wir fördern beispielsweise die lokale Entwicklung der Wirtschaft durch regionalen Einkauf und stellen sicher, dass unser öffentliches politisches Engagement und die Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten im Einklang mit den Klimaverpflichtungen der OMV stehen.

Wirtschaftliche Auswirkungen und Geschäftsgrundsätze

Wesentliches Thema: Wirtschaftliche Auswirkungen und Geschäftsgrundsätze

Schaffung von direktem und indirektem wirtschaftlichen Wert durch die Geschäftstätigkeit der OMV sowie Einhaltung von Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung und anderen gesetzlichen Vorgaben

Relevante GRI

- ▶ GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016
- ▶ GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016
- ▶ GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016
- ▶ GRI 415: Politische Einflussnahme 2016
- ▶ GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016

NaDiVeG

- ▶ Verhinderung von Korruption

Relevante SDGs



Unser Konzern wird nach dem Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurteilt. Eine nachhaltige und ethische Art und Weise, die Geschäfte zu führen, ist für die OMV entscheidend. Nur so können wir langfristig Wert schaffen und Werte sichern sowie vertrauensvolle Partnerschaften aufbauen. Gleichzeitig gelingt es uns, Kundinnen und Kunden wie auch die besten Lieferantinnen und Lieferanten, Investorinnen und Investoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Wir sind bestrebt, den höchsten gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, wie etwa im Bereich der Korruptionsbekämpfung oder im Steuerrecht. Gleichzeitig achten wir auf Transparenz und wollen eine gute Corporate Governance umsetzen, um unser ethisch korrektes Verhalten sicherzustellen. Die Grundsätze guter Corporate Governance sind ein Schlüsselement für unser nachhaltiges Wachstum, die Steigerung des langfristigen Werts für unsere Aktionärinnen und Aktionäre sowie die Stärkung des Vertrauens der Stakeholder.⁵¹

Unser Code of Conduct und unser Code of Business Ethics legen die Verpflichtungen der OMV zu einem verantwortungsvollen und ethisch korrekten Geschäftsgebaren öffentlich dar. Im OMV Code of Business Ethics sind unsere Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Betrug, Diebstahl und andere Formen der Korruption sowie das Verbot jeglicher Unterstützung politischer Parteien einschließlich Spenden festgeschrieben. Der Code gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und entspricht den Standards der österreichischen und internationalen Antikorruptionsvorschriften (insbesondere dem Antikorruptionsübereinkommen der OECD und dem UK Bribery

Act). Die OMV ist Unterzeichnerin des UN Global Compact und hält sich an die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Die OECD-Leitsätze bringen die Erwartungen der Regierungen an verantwortungsvolles Verhalten von Unternehmen zum Ausdruck und decken sämtliche Schlüsselbereiche unternehmerischer Verantwortung ab, einschließlich Bestechung, Wettbewerb und Steuerwesen. Die OMV brachte auch eine eigene Richtlinie zu steuerlichen Aspekten, die Tax Policy, heraus.

Governance

Für die Sicherstellung des ethisch korrekten Verhaltens der OMV bei gleichzeitiger Schaffung von wirtschaftlichem Wert tragen letztlich der Vorstand und der Aufsichtsrat die Verantwortung. Die Zuständigkeit für wirtschaftliche Auswirkungen und Geschäftsgrundsätze ist nicht zentral angesiedelt, sondern verschiedenen Abteilungen übertragen. So wird zum Beispiel unser Compliance-Management-System konzernweit durch die Zusammenarbeit zwischen zentralen Managementfunktionen und lokalen Verantwortlichen in allen Ländern umgesetzt, in denen die OMV tätig ist.

Das Thema Steuern und die damit verbundenen Risiken werden von der Steuerabteilung (Teil des Konzernbereichs Finanzen) betreut und vom CFO und dem Aufsichtsrat überwacht. Mit der Einhaltung der Steuervorschriften im Allgemeinen sind die Finanzmanagerinnen und -manager befasst. Auf Ebene der Rechtspersönlichkeiten sind dafür lokale Steuerverantwortliche, gemeinsam genutzte Dienstleistungszentren oder externe Steuerberatungsunter-

⁵¹ Mehr Informationen dazu finden Sie in unserem [Corporate-Governance-Bericht](#).



nehmen zuständig. Die Abteilungen Tax und Compliance berichten an den CFO der OMV.

Die Funktion International and Governmental Relations ist die Schnittstelle des OMV Konzerns zu relevanten Entscheidungsträgerinnen und -trägern in Politik und Verwaltung. Sie informiert die Stakeholder in Österreich, der EU und auf internationaler Ebene über die Geschäftstätigkeit der OMV. Damit vermittelt sie ein Verständnis für die Funktionsweisen der Öl-, Gas- und Chemieindustrie und zeigt die Herausforderungen auf, vor denen diese Branchen heute stehen, und welchen Beitrag sie in Zukunft leisten werden. Die Beziehungen zu den Stakeholdern sind nachhaltig und basieren auf Transparenz und gegenseitigem Vertrauen.

Geschäftsethik und Korruptionsbekämpfung

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 des OMV Konzerns – 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.

Spezifische Richtlinien und Commitments

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

International and Governmental Relations berichtet an den CEO der OMV.

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. Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonders exponierten Positionen müssen außerdem einmal jährlich eine Erklärung zu Interessenkonflikten und geschäftsethischem Verhalten unterzeichnen.

Kunden, Lieferantinnen und Lieferanten sowie andere Stakeholder unserem Unternehmen entgegenbringen.

Um unsere Verpflichtung zur geschäftlichen Integrität deutlich zu machen, hat die OMV einen Code of Conduct⁵² eingeführt, der die erwarteten Standards wie auch die hohen Erwartungen unserer Aktionärinnen und Aktionäre berücksichtigt. Der Code of Conduct bringt die Werte der OMV zum Ausdruck und definiert, was es für die OMV bedeutet, ihre Geschäfte auf verantwortungsvolle Art und Weise unter besonderer Beachtung von ethischen und rechtlichen Standards zu führen. Der Code of Conduct gilt konzernweit für alle OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Lieferantinnen und Lieferanten sowie Geschäftspartnerinnen und -partner haben die Werte der OMV zu achten und die festgelegten ethischen und rechtlichen Standards einzuhalten.

Der Code of Business Ethics beschreibt, wie die OMV ihren geschäftsethischen und rechtlichen Pflichten intern nachkommt. Er definiert die Regeln und Verfahren bei Interessenkonflikten, zu Themen wie Geschenke und Einladungen, Spenden und Sponsoring, für den Umgang mit Vermittlerinnen bzw. Vermittlern und Lobbyistinnen bzw. Lobbyisten sowie zu anderen Rechtsbereichen wie Handelsstrafmaßnahmen oder fairen Wettbewerb.

Sowohl der Code of Conduct als auch der Code of Business Ethics sind vom OMV Vorstand genehmigt und gelten in allen Ländern, in denen die OMV tätig ist. 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 eingehen, die Einhaltung internationaler Geschäftsgrundsätze. Unternehmen, die Dienstleistungen für die OMV erbringen (z.B. Lieferantinnen und Lieferanten), müssen Verfahren zur

⁵² Die Ethikrichtlinie von Borealis steht mit dem Code of Conduct des OMV Konzerns im Einklang. Für die Belegschaft und die Geschäftspartnerinnen und -partner der Borealis Gruppe gilt weiterhin die Borealis Ethikrichtlinie als relevante Arbeitsanweisung für ethisch korrektes Verhalten und Geschäftsgebahren.



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 [Supply Chain](#).)

Unsere interne Whistleblowing-Richtlinie legt dar, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch Außenstehende vertraulich und anonym Probleme im Zusammenhang mit Korruption, Bestechungsgeldern, Interessenkonflikten, Wettbewerbsrecht oder Kapitalmarktrecht melden können. Die Richtlinie hält auch fest, wie derartige Fälle zu handhaben sind, und definiert einen besonderen Schutz für Whistleblower gegen jegliche Form von Vergeltung.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

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 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 nach IDW PS 980 geprüft.

Risikobewertungen und Audits

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.

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 Sanktionsprü-

fungen 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 kriminellem 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 der OMV durchgeführten Lieferantenbewertungen eine Compliance-Analyse.

Risikobezogene Audits, einschließlich Untersuchungen zu Betrugs- und Korruptionsbelangen, sind ein wesentlicher Bestandteil der Abteilung Corporate Internal Audit. Auf der Grundlage der Ergebnisse solcher Audits wurden zusätzliche vorbeugende Maßnahmen für die OMV Petrom in Form von Überprüfungen des Hintergrunds der Geschäftspartnerinnen und -partner (sogenannte Third-Party Checks) der OMV Petrom ergriffen.

Whistleblowing

Wir haben Kanäle zur frühzeitigen Feststellung ethischen Fehlverhaltens eingerichtet. Um vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung großer finanzieller Verluste oder von Reputationsschäden zu ergreifen, sind rechtzeitige Mitteilungen von entscheidender Bedeutung. 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“, die für alle Personen online zugänglich ist (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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer Eigenschaft als Whistleblower wird besonderer Schutz 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 identifiziert, die gegen Ethikstandards verstoßen haben, wird die Angelegenheit an das Whistleblowing Committee weitergeleitet, dem auch Mitglieder des Senior Managements angehören.

Schulungen

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. 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 des OMV Konzerns, während die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Präsenzs Schulungen nach risikospezifischen Kriterien, wie zum Beispiel Tätigkeit im Vertrieb oder im Einkauf, ausgewählt werden.

Die von uns angebotenen Schulungen zum Kartellrecht konzentrieren sich auf die Regeln für den Umgang mit Mitbewerberinnen 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 nach risikospezifischen Kriterien ausgewählt und zur Teilnahme an einem regelmäßigen Schulungszyklus eingeladen. Alle Zielgruppen werden zu Beginn des Schulungszyklus auf Basis der bestehenden Organisation definiert. Organisatorische und personelle Veränderungen während eines Schulungszyklus werden kontinuierlich berücksichtigt.

Bewusstseinsbildung

Die OMV hat eine Compliance-App eingeführt, 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.

>100 Whistleblowing-Fälle

0 Korruptionsfälle; **0** Vorfälle, bei denen Verträge mit Geschäftspartnerinnen bzw. -partnern oder Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden

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

2 im Berichtszeitraum anhängige oder abgeschlossene Gerichtsverfahren in Bezug auf Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung und Verstöße gegen Kartell- und Monopolrecht, in die das Unternehmen als Partei involviert war⁵³

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 erweiterten wir unsere Integrity Platform im Hinblick auf neue europäische Rechtsvorschriften. Über die Integrity Platform können nun Meldungen über wahrgenommene Verstöße in folgenden Rechtsbereichen erstattet werden:

- ▶ Korruption und Bestechung
- ▶ Interessenkonflikte

⁵³ Am 6. Oktober 2020 erließ die polnische Wettbewerbsbehörde UOKiK eine Entscheidung bezüglich der Finanzierung der Erdgaspipeline Nord Stream 2 durch die OMV. In dieser Entscheidung kam 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 ist mit der rechtlichen Analyse dieser Entscheidung nicht einverstanden und hat gegen diese Entscheidung Berufung eingelegt. Am 19. Jänner 2021 leitete der Wettbewerbsrat in Moldawien eine Untersuchung gegen mehrere Ölgesellschaften, darunter die Petrom Moldova SRL, ein, die sich auf die Art und Weise der Festlegung der Verkaufspreise für die wichtigsten Erdölprodukte und Flüssiggas bezog. Am 12. April 2021 erhielt die Petrom Moldova SRL vom Wettbewerbsrat eine Mitteilung der Beschwerdepunkte wegen einer angeblichen abgestimmten Preisfestsetzung. Die Petrom Moldova SRL hat im Juli 2021 zu den Beschwerdepunkten Stellung genommen und bestreitet jegliches Fehlverhalten. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen.

- ▶ Kartelle/unlauterer Wettbewerb
- ▶ Kapitalmarktrecht
- ▶ Öffentliche Vergabeverfahren
- ▶ Umweltschutz
- ▶ Produkt-/Lebensmittelsicherheit und Verbraucherschutz
- ▶ Unternehmenssteuerrecht
- ▶ Datenschutz

2022 im Zuge einer externen Rezertifizierung nach IDW PS 980 prüfen und bestätigen zu lassen. Darüber hinaus plant Borealis für 2022 einen externen Zertifizierungsprozess zwecks Zertifizierung nach ISO 37301 (Compliance-Management) und ISO 37001 (Anti-Korruptionsmanagementsysteme). Weiters wollen wir die digitale Verfügbarkeit von Compliance-Diensten und -Informationen verbessern, indem wir insbesondere die Funktionen unserer Compliance-App erweitern, zum Beispiel durch die Einrichtung eines Compliance-Newsfeed-Dienstes mit regelmäßigen Updates für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ausblick

Unser Ziel ist es, ein modernes Compliance-Management-System zu unterhalten und diese hohen Standards im Jahr



Ziel bis 2025

- ▶ Durchführung von Präsenz- oder Online-Schulungen zum Thema Geschäftsethik für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stand 2021

- ▶ 16.020 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des OMV Konzerns wurden im Jahr 2021 in Geschäftsethik geschult. Diese Zahl setzt sich zusammen aus 9.020 E-Learning-Kursen und 477 Präsenzschulungen bei der OMV und 5.996 CodeOne-E-Learning-Kursen und 527 Präsenzschulungen bei Borealis.

Relevante SDGs



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.

Spezifische Richtlinien und Commitments

Die OMV verpflichtet sich, Steuergesetze auf verantwortungsvolle Weise einzuhalten sowie offene und konstruktive Beziehungen zu Steuerbehörden zu pflegen. Dies spiegelt sich auch in der öffentlichen [Steuerstrategie](#) der OMV wider.

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 geeigneten Ländern 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 der Transparenz von und des Informationsaustauschs zu Steuerangelegenheiten halten, außer wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist und nicht im Widerspruch zu unseren Geschäftsethikgrundsätzen und unserem Code of Conduct steht. Das wichtigste interne Richtliniendokument für Steuern im OMV Konzern ist die Global Tax Directive.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Risikobewertungen

Wir evaluieren laufend die aktuellen und zukünftigen finanziellen und nicht finanziellen Risiken, die auch steuerliche Risiken einschließen, bewerten die Bedeutung dieser Entwicklungen für die OMV und planen entsprechende Maßnahmen. Intern berichten wir in einem klar definierten Prozess mindestens zweimal jährlich dem Aufsichtsrat über die Schlüsselrisiken. Der Vorstand treibt das Risikomanagementprogramm der OMV aktiv voran und setzt entscheidende Akzente für den Aufbau einer nachhaltigen Risikokultur im gesamten Unternehmen.

Wir befolgen das Risikomanagementsystem der OMV als Teil unserer internen Kontrollprozesse. Wir identifizieren, bewerten und verwalten steuerliche Risiken, indem wir Risikomanagementmaßnahmen auf operativer Ebene mithilfe einer Reihe robuster und komplexer Kontrollen und Verfahren umsetzen. Damit gewährleisten wir, dass die Überprüfung der Korrektheit der in den jeweiligen Steuererklärungen enthaltenen Daten, unsere Steuerzahlungen sowie Mitteilungen an die Steuerbehörden rechtzeitig erfolgen. Die Wirksamkeit und Relevanz dieser Kontrollen und Verfahren werden regelmäßig bewertet, um gegebenenfalls notwendige Abhilfemaßnahmen und Änderungen umgehend vornehmen zu können.

Offenlegung

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 Produktionszahlungs-

ansprüche, Steuern oder Lizenzgebühren – im Konzernabschluss. (Weitere Informationen dazu finden Sie im [Geschäftsbericht 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 OECD-Aktionsplans zur Bekämpfung von Gewinnverkürzung und Gewinnverlagerung (Base Erosion and Profit Shifting; BEPS). Der CbCR ist ein jährlicher Bericht, der wesentliche Elemente des Jahresabschlusses nach Steuerhoheit aufschlüsselt.

Ausblick

Die Besteuerung als zentrales Lenkungsinstrument für eine umweltfreundliche, grüne Wirtschaft nimmt in den aktuellen Initiativen der EU, der OECD-Mitgliedsstaaten und der österreichischen Regierung eine wichtige Rolle ein.

- ▶ Das „Fit for 55“-Paket, mit dem die EU ihre Netto-Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55% reduzieren will, wird sich beispielsweise auf die Besteuerung ineffizienter und umweltschädlicher Kraftstoffe auswirken. Im Jahr 2021 einigten sich die Mitglieder des inklusiven Rahmens der OECD/G20 auf eine Reform des internationalen Steuerrechts: Es wurden neue Gewinnverteilungsregeln (Pillar I) eingeführt, und eine weltweite Mindestbesteuerung (Pillar II) ab 2023 wurde festgelegt.
- ▶ Im Jahr 2021 erzielten der Europäische Rat, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission eine Einigung über die vorgeschlagene Richtlinie zum verpflichtenden Country-by-Country Reporting (CbCR). Unter Berücksichtigung der 18-monatigen Umsetzungsfrist für die Mitgliedstaaten wird die Verpflichtung zur Veröffentlichung von CbCRs 2024 für das Steuerjahr 2023 in Kraft treten.
- ▶ In Österreich wird mit der beschlossenen ökosozialen Steuerreform ab 2022 schrittweise ein nationaler CO₂-Preis eingeführt. Die CO₂-Bepreisung gilt für bestimmte Energieträger auf der Basis bestimmter Emissionsfaktoren. Uns als Energieversorgerin wird ein fixer CO₂-Preis berechnet, der bis 2026 jährlich erhöht wird. Danach soll ein marktbasierendes System eingeführt werden. Die OMV unterstützt zwar generell die Schaffung derartiger wirtschaftlicher und gesellschaftspolitischer Anreize für klimafreundlicheres Verhalten, spricht sich jedoch für die Etablierung eines EU-weit harmonisierten Systems aus.



Politische Einflussnahme

Der OMV Konzern ist sich bewusst, dass der regulatorische Rahmen zu Fortschritten in Bereichen wie Ressourceneffizienz, Klimawandel, bei der Senkung des Abfallaufkommens, sicherheitsrelevanten Verbesserungen, dem fairen Handel oder im Kampf gegen die Vermüllung der Meere beitragen kann. Regulierungsbehörden, politische Stakeholder und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) können allesamt auf die Gestaltung des regulatorischen Rahmens Einfluss nehmen, der sich auf die Geschäftstätigkeit unseres Konzerns auswirkt. Aus diesem Grund muss der OMV Konzern das politische, regulatorische und NGO-Umfeld verstehen und sicherstellen, dass er sein Wissen und seine Erkenntnisse in die Diskussionen über die Zukunft des regulatorischen Rahmens einbringen kann.

Der OMV Konzern beteiligt sich an Industrieverbänden, um das Verständnis für Themen zu fördern, Wissen auszutauschen, zur Entwicklung von Standards beizutragen und im Namen des Sektors Input an Regulierungsbehörden zu liefern. Die Verbandsaktivitäten der OMV leisten einen wichtigen Beitrag zu einer breiteren Debatte über eine nachhaltige, bezahlbare und sichere Energiezukunft. Die Energiewende kann nur gelingen, wenn sich alle Stakeholder – Gesetzgeber, Unternehmen und die Gesellschaft eingeschlossen – an konstruktiven Debatten beteiligen. Als Sprachrohr der Wirtschaft engagieren sich Verbände daher in ebendiesen wichtigen Debatten und bringen ihre ausgewiesene Expertise zu diversen politischen Aspekten ein.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Direktes politisches Engagement

Der OMV Konzern ist wirtschaftspolitisch aktiv, unterstützt jedoch keine politischen Parteien. Spenden an politische Parteien sind gemäß unserem Code of Business Ethics nicht erlaubt. Aktivitäten politischer Parteien an den Standorten des OMV Konzerns sind nicht gestattet. Beschränkungen hinsichtlich der Übernahme von politischen oder öffentlichen Funktionen oder der Zusammenarbeit mit speziellen Interessengruppen im Rahmen einer legitimen Nebentätigkeit bestehen nicht. Allerdings ist es nicht gestattet, den OMV Konzern mit derartigen Tätigkeiten in Verbindung zu bringen. Wie bei anderen Nebentätigkeiten müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine entsprechende Vereinbarung mit der OMV abschließen, in der die Einzelheiten der jeweiligen Tätigkeit geregelt sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen ihren direkten Vorgesetzten und die Compliance-Abteilung über einen allfälligen Interessenkonflikt zwischen der Ausübung politischer oder anderer öffentlicher Funktionen und ihrer Beschäftigung im OMV Konzern informieren.

Transparenz

Wir halten uns an alle Berichtspflichten auf EU- und Länderebene und erfüllen alle Anforderungen an Transparenz. Die Zusammenarbeit mit Regierungen und Regulierungsbehörden findet auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene statt. Der OMV Konzern beteiligt sich aktiv an öffentlichen Konsultationen auf EU- und nationaler Ebene zu Gesetzesinitiativen, die für unsere Geschäftstätigkeit von Bedeutung sind, und ist Mitglied in einschlägigen Branchenverbänden.

Überwachung der Aktivitäten in Branchenverbänden

Der OMV Konzern engagiert sich international, auf EU-Ebene und in Österreich aktiv in Branchenverbänden und Arbeitsgruppen zur Standardisierung, um bei juristischen und gesellschaftlichen Fragen immer an vorderster Front dabei zu sein. Unsere Konzernvertreterinnen und -vertreter machen den Standpunkt der OMV zu Themen deutlich, mit denen sich die Verbände, denen wir angehören, beschäftigen. Der OMV Konzern will die EU-Politik informieren und pflegt daher Kontakte zu wichtigen Branchenverbänden wie Fuels Europe, dem Verband der Europäischen chemischen Industrie (CEFIC), PlasticsEurope und der Polyolefin Circular Economy Platform (PCEP).

Verbände sind bestrebt, Positionen zu vertreten, die einen Konsens unter den Mitgliedern widerspiegeln, weshalb nicht immer die Sichtweisen aller Mitglieder Berücksichtigung finden können. Wir beobachten laufend unsere Mitgliedschaften in Verbänden und deren Standpunkte zu bestimmten Themen. Auf diese Weise können wir prüfen, ob unsere Mitgliedschaften weiterhin angemessen sind. Gemäß unserer Verpflichtung zur Transparenz in Bezug auf Maßnahmen zum Klimaschutz berichten wir nicht nur über unsere eigene Position und Aktivitäten zum Klimaschutz, sondern auch über die Position wichtiger Branchenverbände, in denen wir Mitglied sind. Der OMV Konzern berichtet jährlich über die Angleichung zwischen der Position der OMV zum Thema Klimaschutz und den diesbezüglichen Standpunkten der Branchenverbände, in denen wir Mitglied sind. Unseren Bericht für 2021 finden Sie [hier](#).

Im Falle von Diskrepanzen, insbesondere bei teilweisen Unstimmigkeiten, setzen wir uns zunächst für eine Änderung der Position des Verbandes ein. Wenn sich die Position der OMV und die eines Verbandes weiterhin nicht aneinander angleichen lassen, bewerten wir insbesondere bei völliger Diskrepanz unsere Mitgliedschaft neu.

Maßnahmen im Jahr 2021

Im Jahr 2021 wurden konzernweit folgende wichtige Maßnahmen durchgeführt:

0 Spenden des Konzerns an politische Parteien im Jahr 2021

- Die wichtigsten regulatorischen Themen für den OMV Konzern in Europa waren 2021 der Green Deal und das „Fit for 55“-Paket der EU. Ebenso auf der Tagesordnung standen die Rechtsvorschriften über nachhaltige Finanzierung, einschließlich der EU-Taxonomie. Der OMV Konzern beteiligte sich an den für uns relevanten öffentlichen Konsultationen.
- Der OMV Konzern ist in der Plattform für nachhaltiges Finanzwesen vertreten, die als permanente Expertengruppe der Europäischen Kommission eingesetzt wurde, um die Kommission bei der Entwicklung ihrer nachhaltigen Finanzpolitik zu unterstützen, insbesondere bei der Weiterentwicklung der EU-Taxonomie. Ihre Aufgabe besteht darin, die Europäische Kommission bei verschiedenen Fragen und Themen zur Weiterentwicklung der EU-Taxonomie zu beraten und sie bei der Vorbereitung delegierter Rechtsakte zur

Umsetzung der EU-Taxonomie zu unterstützen. Im Jahr 2021 wirkte eine Expertin der OMV an der technischen Arbeitsgruppe (Technical Working Group) mit, die sich mit der Entwicklung von technischen Bewertungskriterien für die Umweltziele der EU-Taxonomie befasst.

- Bei der Überprüfung unserer Mitgliedschaften in Branchenverbänden im Jahr 2021 stellten wir einige partielle Unstimmigkeiten fest. Wir nahmen den Dialog mit den betreffenden Verbänden auf, um eine vollständige Angleichung der Positionen zu erreichen.

Ausblick

Das wichtigste regulatorische Thema für den OMV Konzern in Europa wird 2022 das „Fit for 55“-Paket sein. Ebenso große Bedeutung wird sämtlichen Initiativen zu den Themen Kreislaufwirtschaft und nachhaltiges Finanzwesen zukommen. Der OMV Konzern wird weitere öffentliche Konsultationen genau verfolgen. Darüber hinaus planen wir, jährlich eine Aktualisierung der Überprüfung unserer Mitgliedschaften in Branchenverbänden zu veröffentlichen und den Umfang dieser Überprüfung weiter auszuweiten.

Supply Chain

Wesentliches Thema: Supply Chain

Berücksichtigung sozialer und ökologischer Faktoren (z.B. Geschäftsethik, Sicherheit und CO₂-Fußabdruck von Lieferantinnen und Lieferanten) beim Supply-Chain-Management

Relevante GRI

- GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016
- GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016
- GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016

NaDiVeG

- Wahrung der Menschenrechte
- Arbeitnehmer- und Sozialbelange
- Verhinderung von Korruption
- Umweltbelange

Relevante SDGs



Nachhaltige Beschaffung heißt, die umweltbezogenen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Waren und Dienstleistungen, die wir einkaufen, im Blick zu haben. Ziel der OMV ist es, Innovationen zu fördern, unseren Wertbeitrag zu maximieren und das Wachstum der Supply Chain 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 Supply Chain

sicherzustellen. Beim Management unserer Supply Chain ist es für unser Unternehmen von höchster Bedeutung, sämtliche geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie unsere internen Sicherheits-, Umweltschutz- und Menschenrechtsstandards vollumfänglich einzuhalten.



Spezifische Richtlinien und Commitments

Zur Minderung der Risiken in der Supply Chain, 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 unsere Geschäftspartnerinnen und -partner müssen diesen unterzeichnen. Darüber hinaus müssen unsere Lieferantinnen und Lieferanten die [Allgemeinen Einkaufsbedingungen](#), in denen unsere Geschäftsstandards (z.B. Arbeitsrechte) beschrieben sind, 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.

Governance

Der Einkauf der OMV ist als integrierte Funktion organisiert und deckt die täglichen Beschaffungsaktivitäten im gesamten OMV Konzern (einschließlich OMV Petrom und Borealis) ab. Der Einkauf der OMV wird vom Chief Procurement Officer geleitet, der an den Chief Financial Officer berichtet. Organisatorisch gesehen ist der Einkauf der OMV in mehrere Abteilungen gegliedert, die Aspekte wie Operations & Materials, Raw Materials & Packaging und Retail & Business Services abdecken.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Präqualifikation

Die Präqualifikation von Lieferantinnen und Lieferanten ist Teil der vorvertraglichen Tätigkeiten. Die OMV holt Informationen von einer potenziellen Lieferantin bzw. einem potenziellen Lieferanten ein, um zu bewerten, inwieweit eine Einhaltung unserer HSSE- und anderer Nachhaltigkeitsanforderungen gegeben ist. Ziel des Präqualifikationsprozesses ist es, potenzielle Lieferantinnen und Lieferanten zu prüfen, bevor wir sie an Bord holen, oder um in der Ausschreibungsphase sicherzustellen, dass nur jene Lieferantinnen und Lieferanten, die unsere HSSE- und Nachhaltigkeitsstandards erfüllen, für eine zukünftige Zusammenarbeit infrage kommen. Die Präqualifikation basiert auf einer standardisierten Liste von Elementen und Zielen gemäß dem HSSE-Managementsystem des OMV Konzerns (z.B. HSSE-Richtlinie; ISO 9001, 14001, 45001) und unserer Nachhaltigkeitsstrategie (z.B. Nachhaltigkeitsrichtlinie, Menschenrechtsrichtlinie, Beschwerdemechanismen). Bei Borealis werden insbesondere Lieferantinnen und Lieferanten von Rohstoffen und Verpackungen, die in einem sogenannten „Hochrisikoland“ ansässig sind, dazu aufgefordert, ein „Together for Sustainability“- (TfS-) Audit durchzuführen und einen positiven TfS-Bewertungsbericht vor-

zulegen. Wir definieren Hochrisikoländer unter Berücksichtigung von Menschenrechts-, Umwelt- und Ethikaspekten.

Auswahl von Lieferantinnen bzw. Lieferanten

Im Anschluss an die Präqualifikation wählt der Einkauf gemeinsam mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern die geeignetsten Lieferantinnen bzw. Lieferanten auf der Grundlage eines vordefinierten Katalogs wirtschaftlicher, rechtlicher, HSSE-bezogener und technischer Kriterien im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens aus. Im Jahr 2021 begannen wir in mehreren Pilotprojekten damit, Nachhaltigkeitselemente (z.B. technologisch innovative Aspekte, CO₂-Emissionen, Energieeffizienz-KPIs) in die Bewertungsmatrix aufzunehmen.

Risikobewertungen

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. Damit können wir ihre Risiken in vier Kategorien überwachen: Umwelt und Gesellschaft, Finanzen, regulatorische und rechtliche Risiken sowie Geschäftstätigkeit. Diese Warnmeldungen helfen uns bei der Durchführung eines präventiven Risikomanagementprozesses. Zusätzlich hat die OMV einen Screening-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.

Audits

Die OMV führt Lieferantenaudits im Rahmen 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 Supply Chain und die Nachhaltigkeit (z.B. Menschenrechte, CO₂-Management, Umweltmanagement, Zertifizierungen und soziale Verantwortung). Im Jahr 2021 erweiterten wir die Lieferantenaudits um neue Kriterien zum Thema Cybersicherheit. Außerdem führen wir jährlich spezifische Audits zu Themen wie Prozesssicherheit, Qualität und Effizienz durch. Bei den Lieferantenaudits geht es uns nicht nur darum, den Managementansatz im Hinblick auf die Themen zu verstehen, die Gegenstand der Audits sind (z.B. HSSE-Aspekte). Wir achten insbesondere auch darauf, wie die Themen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstanden und umgesetzt werden. Dazu führen wir bei-



spielsweise Gespräche vor Ort mit der Belegschaft und den Führungskräften. Alle Audits, die Nachhaltigkeitsaspekte umfassten, wurden 2021 wegen der Covid-19-bedingten Reisebeschränkungen virtuell durchgeführt.

Maßnahmen im Jahr 2021

24 vom Einkauf der OMV durchgeführte Audits mit Nachhaltigkeitselementen

149 TfS-Bewertungen bzw. -Neubewertungen

Mehr als **90** Einkäuferinnen und Einkäufer über alle Standorte hinweg nahmen an Veranstaltungen zur Sensibilisierung auf das Thema nachhaltige Beschaffung teil.

Together for Sustainability (TfS)

Die OMV ist dabei, den Wandel von einem traditionellen Öl- und Gasunternehmen hin zu einem globalen Gas-, Öl- und Chemiekonzern zu vollziehen. Borealis ist seit 2017 ein aktives Mitglied von Together for Sustainability (TfS). Together for Sustainability, eine gemeinsame Initiative und ein globales Netzwerk von 34 Chemieunternehmen, setzt den globalen De-facto-Standard für die Leistung von Supply Chains der chemischen Industrie in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance (Environmental, Social, and Governance; ESG). Das TfS-Programm basiert auf den Grundsätzen des UN Global Compact und von Responsible Care®.

Im Jahr 2021 trat die OMV der TfS-Initiative bei und erweiterte damit die Mitgliedschaft auf den gesamten Konzern. Die OMV will auf der Expertise von Borealis aufbauen und in den kommenden Jahren ein breiteres Spektrum von ESG-Bewertungen für unsere Lieferantinnen und Lieferanten abdecken. Die Mitgliedschaft bei Together for Sustainability wird der OMV dabei helfen, Nachhaltigkeit im Tagesgeschäft noch stärker zu verankern und Nachhaltigkeitsanforderungen in unsere Supply Chain zu integrieren.

Schulungen

Im Jahr 2021 führten wir mehrere Schulungen zur Sensibilisierung auf das Thema nachhaltige Beschaffung durch. Mehr als 90 Einkäuferinnen und Einkäufer der OMV, der

OMV Petrom und von Borealis nahmen daran teil. Der Schwerpunkt lag darauf, mit den Einkäuferinnen und Einkäufern zu erörtern, was nachhaltige Beschaffung bedeutet und wie sich Nachhaltigkeit in wichtige Beschaffungsprozesse und das Tagesgeschäft integrieren lässt (z.B. CO₂-Fußabdruck der eingekauften Waren und Dienstleistungen, Nachhaltigkeit in Ausschreibungen).

Covid-19

Im Jahr 2020 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. 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 Produkten und Dienstleistungen 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 Risikominde- rung definiert, die wir engmaschig überwachen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeit nicht durch Unterbrechungen beeinträchtigt wird. Die Auswirkungen von Covid-19 auf unsere wichtigsten Lieferantinnen und Lieferanten wurden von uns auch 2021 weiter beobachtet.

Ausblick

Der Einkauf der OMV ist ständig bestrebt, sich in verschiedenen Bereichen zu verbessern. Nachhaltige Beschaffung wird in den kommenden Jahren eine hohe Priorität haben. Unsere drei Schwerpunktbereiche für die Zukunft sind:

- ▶ Nachhaltige Lieferantinnen und Lieferanten (Beispiel: Nur diejenigen, die den Nachhaltigkeitsanforderungen der OMV entsprechen, sind zur Teilnahme an Ausschreibungen berechtigt.)
- ▶ Nachhaltige Beschaffung (Beispiel: Wir wollen Nachhaltigkeitskriterien, wie etwa CO₂-Emissionen pro kg Produkt, in Vergabeentscheidungen aufnehmen.)
- ▶ CO₂-arme Beschaffung (Beispiel: Wir sind bestrebt, den CO₂-Gehalt der von uns eingekauften Waren und Dienstleistungen fortlaufend zu überwachen und zu verringern.)



Ziel bis 2025

- ▶ Aktives Mitglied von TfS sein und Nachhaltigkeitsbewertungen für alle Lieferantinnen und Lieferanten durchführen, die >80% der Beschaffungsausgaben abdecken

Ziel bis 2030

- ▶ Ausweitung der Nachhaltigkeitsbewertungen auf alle Lieferantinnen und Lieferanten, die 90% der Beschaffungsausgaben abdecken

Stand 2021

- ▶ OMV wurde TfS-Mitglied
-

Relevante SDGs



SDG-Ziele:

8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen

8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von 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

Regionaler Einkauf

Wir wollen die Gemeinden an den Standorten, an denen wir tätig sind, durch Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung unterstützen. Regionaler Einkauf stärkt die lokale Wirtschaft und erfüllt die Erwartungen der benachbarten Gemeinden an die lokale Beschaffung. Ein verstärkter regionaler Einkauf hatte in den letzten Jahren den zusätzlichen Vorteil, dass Unterbrechungen der normalen Geschäftstätigkeit reduziert wurden. Unsere Beschaffungsaktivitäten im Jemen konzentrieren sich auf die Gemeinden in unmittelbarer Nachbarschaft unserer Anlagen sowie auf regionale jemenitische Lieferantinnen und Lieferanten. Ziel dabei ist nicht nur das Generieren von Einkommen vor Ort, sondern auch die Schulung von lokalen Lieferantinnen und Lieferanten, um die regionale Supply Chain zu optimieren. Dies wiederum bewirkt schnellere Reaktionszeiten und eine höhere Qualität der Dienstleistungen für die OMV, da wir lokale Lieferantinnen und Lieferanten durch ein effektives Lieferantenbeziehungsmanagement aufbauen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Schulungen

Wir unterstützen lokale Gemeinden und Lieferantinnen bzw. Lieferanten, um deren Entwicklung durch den Aufbau von Kapazitäten zu fördern. Die OMV Jemen begann 2019 beispielsweise mit der Durchführung von Workshops zur Ausbildung und Schulung von regionalen Lieferantinnen bzw. Lieferanten und Vertragsunternehmen. Der Schwerpunkt lag auf der Verbesserung der Kompetenzen in technischen und finanziellen Belangen.

Zweckmäßigkeit

Die OMV Jemen erstellte überdies einen jährlichen regionalen Beschaffungsplan und passte ihre Einkaufsprozesse entsprechend an. Diese Anpassungen umfassten beispielsweise Abänderungen interner Standards und Vertragsvorlagen, um durch einen zweckmäßigen Ansatz eine verstärkte regionale Beschaffung zu ermöglichen.



Nachverfolgung der Wertschöpfung

Im Jahr 2020 wurde ein lokales Content Dashboard entwickelt, um die Wirksamkeit der regionalen Beschaffungsstrategie im Jemen zu messen. Dieses Dashboard wurde auch 2021 weiter genutzt. Es verfolgt Elemente wie Auftragsvolumen, das lokale Personal unserer wichtigsten Vertragsunternehmen, gemietete lokale Ausrüstung, qualifizierte lokale 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 Supply Chain zu fördern. Im Jahr 2021 war es das Ziel, eine Local-Content-Strategie zur Vergabe von Aufträgen für die Erneuerung von Lagerbeständen bzw. Nachbestellungen unter maßgeblicher Beteiligung der Lagerhaltungs- und CSR-Teams der OMV zur Vorbereitung und Einbeziehung des lokalen Marktes im Hinblick auf diese Ausschreibungen zu definieren. Mit dieser Strategie wird sichergestellt, dass künftige Einkäufe bevorzugt über lokale Lieferantinnen und Lieferanten laufen.

Maßnahmen im Jahr 2021

64,9% lokaler Auftragswert im Jahr 2021 im OMV Konzern

43,3% lokaler Auftragswert in Österreich

31,4% lokaler Auftragswert in Belgien

90,7% lokaler Auftragswert in Rumänien

CO₂-Fußabdruck der Supply Chain

Wir sind bestrebt, den CO₂-Gehalt der von uns eingekauften Waren und Dienstleistungen fortlaufend zu überwachen und zu verringern. Die OMV engagiert sich für Klimaschutz und verantwortungsvolles Ressourcenmanagement. Nur durch die Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten sind wir in der Lage, gemeinsame CO₂-arme Initiativen zu definieren, um die CO₂-Emissionen in der Supply Chain kontinuierlich zu senken und unsere Verpflichtungen zur Unterstützung des Pariser Klimaschutzabkommens zu erfüllen. Aus diesen Gründen ist die OMV seit 2021 Mitglied von CDP Supply Chain.

Neben den laufenden Übertragungsaktivitäten, die wir 2020 starteten, verstärkten wir im Jahr 2021 unsere Bautätigkeiten im Jemen, die von lokalen Zulieferunternehmen durchgeführt werden. Wir streben eine vollständig definierte Local-Content-Strategie für die Materialbeschaffung unter besonderer Berücksichtigung der Bevorratung von Materialien an.

Im Jahr 2021 begannen wir, uns neben dem Jemen auch auf den regionalen Einkauf in Tunesien zu konzentrieren. In Tunesien liegt unser Schwerpunkt auf Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung, Local Content und dem Aufbau unternehmerischer Kompetenzen. Die OMV setzt auf die Entwicklung lokaler Lieferantinnen und Lieferanten und die Maximierung des Local Content. Im Zuge der Projektumsetzung, insbesondere im Fall von Nawara, verlangte die OMV von den Vertragsunternehmen, sich zu spezifischen Zielen zu verpflichten, um die Beschäftigungs- und Beschaffungsmöglichkeiten für die lokalen Gemeinden zu verbessern. Der Einkauf vor Ort beschäftigte sich ausführlich damit, lokale Kapazitäten zu ermitteln, diese mit den betrieblichen Erfordernissen abzugleichen und bestehende Defizite durch die Entwicklung und Umsetzung eines Projekts zum Aufbau unternehmerischer Kompetenzen anzugehen. Es wurden verschiedene Vergabestrategien ausgearbeitet, die zu mehreren Verträgen mit lokalen Unternehmen führten, um einige Dienstleistungen für den Geschäftsbetrieb der OMV zu sichern.

Ausblick

Wir werden weiterhin länderspezifische regionale Beschaffungsstrategien in den Ländern mit dem größten Bedarf einführen.

Management- und Due-Diligence-Prozesse

Identifizierung von Lieferantinnen und Lieferanten mit hohem CO₂-Ausstoß

Im Rahmen des „CDP Supply Chain“-Programms lud die OMV im Jahr 2021 rund 140 Lieferantinnen und Lieferanten ein, den CDP-Fragebogen zum Thema Klimaschutz zu beantworten. Die Lieferantinnen und Lieferanten wurden anhand ihres geschätzten CO₂-Ausstoßes und der CO₂-Intensität der von ihnen bezogenen Waren und Dienstleistungen ausgewählt. Im Rahmen unseres Engagements für das CDP ersuchten wir die ausgewählten Lieferantinnen und Lieferanten um Bekanntgabe ihrer Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen sowie der Emissionen, die den an die OMV gelieferten Produkten und Dienstleistungen zugeordnet sind.

Engagement der Lieferantinnen und Lieferanten

Im Jahr 2021 wurden individuelle Treffen und Webinare organisiert, um den Lieferantinnen und Lieferanten zu erläutern, wie der CDP-Fragebogen auszufüllen ist und warum diese Informationen für die OMV wichtig sind. Zusätzlich zur Berichterstattung über ihre Emissionen fragten wir die Lieferantinnen und Lieferanten, ob sie CO₂-Reduktionsziele festgelegt haben, und luden sie ein, uns Initiativen oder Projekte zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes vorzustellen, an denen sie uns gerne betei-

ligen würden. Nachhaltige und CO₂-arme Beschaffung waren auch Themen, die auf der Tagesordnung unserer jährlichen strategischen Lieferantenmeetings standen.

Ausblick

Für die kommenden Jahre planen wir, die 2021 gestartete „CDP Supply Chain“-Initiative auszuweiten und die Zahl der eingebundenen Lieferantinnen und Lieferanten zu erhöhen.



Ziel bis 2025

- ▶ Einbindung von Lieferantinnen und Lieferanten, die 80% der Beschaffungsausgaben⁵⁴ abdecken, und Bewertung ihres CO₂-Fußabdrucks als Grundlage für die Definition und Durchführung gemeinsamer Initiativen zur Verringerung des CO₂-Ausstoßes

Ziel bis 2030

- ▶ Alle Lieferantinnen und Lieferanten, die >80% der Beschaffungsausgaben abdecken, müssen Ziele zur Verringerung der CO₂-Emissionen haben.

Stand 2021

- ▶ 137 Lieferantinnen und Lieferanten eingebunden
- ▶ 63% der Lieferantinnen eingebunden bzw. Lieferanten haben ein Klimaziel festgelegt

Relevante SDGs



SDG-Ziel:

13.1 Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken

⁵⁴ Die OMV definiert A-Lieferantinnen und -Lieferanten als Lieferantinnen bzw. Lieferanten, die 80% der Beschaffungsausgaben abdecken. Wir planen, die Anzahl der jährlich beauftragten A-Lieferantinnen und -Lieferanten zu erhöhen, um bis 2025 100% der A-Lieferantinnen und -Lieferanten zu erreichen.