



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 PetrOmbudsman 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 SHeEnergy-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 Toptalenten 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

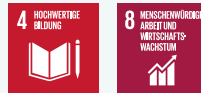
Gesundheit zu schützen. Wir werden uns nach einem ganzheitlichen Ansatz auf unsere Belegschaft konzentrieren, um eine inklusive, kollaborative und leistungsstarke Organisation zu gestalten.

**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-State-ment 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 anbelangt. 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

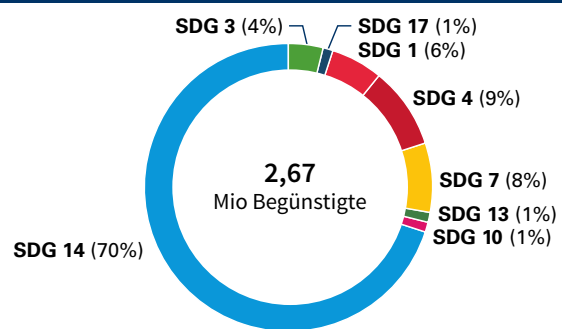
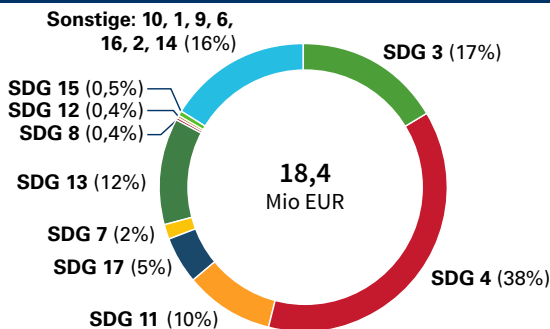
16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

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 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion |
| SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen | SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz |
| SDG 4: Hochwertige Bildung | SDG 14: Leben unter Wasser |
| SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie | SDG 15: Leben an Land |
| SDG 8: Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum | SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele |
| SDG 10: Weniger Ungleichheiten | |
| SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden | |
- Weitere SDGs, in geringerem Maße unterstützt
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

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 Kleinst-, 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.