



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Aufbau und die Bindung eines talentierten und kompetenten Teams für internationales und integriertes Wachstum sind entscheidende Faktoren für den Erfolg unserer Konzernstrategie. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, wachsen, zusammenarbeiten, sich vernetzen und ein sicheres und gesundes Leben führen können. Dieser Ansatz, den wir im Umgang mit dem wesentlichen Thema „Beschäftigung und Qualifizierung“ verfolgen, macht uns zu einer Arbeitgeberin erster Wahl.

Mit unseren Maßnahmen unterstützen wir die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO) definierten vier grundlegenden Rechte bei der Arbeit:

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

Unsere Unternehmensprinzipien – Teamgeist, Verantwortung, Begeisterung, Pioniergeist und Performance – fördern die von uns angestrebte Kultur und unterstützen das nachhaltige Wachstum der OMV.

Kennzahlen

99%

der Mitarbeiter

haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

19,6%

Frauenanteil

auf Führungsebene

77%

Executives

mit internationaler Erfahrung



Management von Beschäftigung und Qualifizierung

Im Jahr 2019 konzentrierten wir uns darauf, unser Portfolio in den Geschäftsbereichen Upstream wie auch Downstream innerhalb eines straffen Finanzrahmens deutlich zu internationalisieren. Unterstützt durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwandeln wir Energie in Lebensqualität.

Denn es sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihren Erfahrungen und Fähigkeiten, ihren Einstellungen und ihrem Engagement unsere Strategie mitgestalten. Um das volle Potenzial unseres Unternehmens auszuschöpfen, haben wir die Prinzipien der OMV Foundation noch stärker in unsere tägliche Arbeit integriert.

Die OMV Personalstrategie unterstützt die Umsetzung der folgenden Prioritäten mit maßgeschneiderten und wachstumsorientierten Initiativen:

Stärkung von Führungskompetenzen

Nur mit starken Führungsqualitäten können wir sicherstellen, dass wir schnell, profitabel und nachhaltig wachsen. Seit 2017 konzentrieren wir uns mithilfe diverser Initiativen darauf, die Kompetenzen unserer Führungspersönlichkeiten zu stärken. Dies ist nach wie vor ein Schwerpunkt unserer Agenda. So zum Beispiel erweiterten wir das Angebot für die Führungskräfteentwicklung durch Auffrischkurse für Managerinnen und Manager sowie Basiskurse in Führungsgrundlagen und vertieften das Angebot für alle funktionalen, technischen und betriebswirtschaftlichen Kompetenzen. Im Jahr 2019 erweiterten wir unser Portfolio an Programmen zur Führungskräfteentwicklung in den Bereichen Soziale Kompetenzen und Prozessmanagement.

Fokus auf Unternehmenskultur und Performance

Beim Thema Digitalisierung in der OMV geht es sowohl um die Menschen innerhalb unserer Organisation als auch um die Unternehmenskultur. Für die „Digital Journey“ der OMV ist es daher wesentlich, eine digitale Denkweise zu entwickeln und die Beziehung mit Talenten neu zu gestalten, Technologiepartnerschaften zu schließen und Universitäten sowie Start-ups in unsere Aktivitäten einzubinden.

Im Rahmen der Digitalisierung haben wir unsere Personalprozesse weiter vereinfacht und automatisiert. Eine der Initiativen in diesem Bereich war die Implementierung von „My Success Factors“. Dieses SAP-basierte Tool, auf das auch von mobilen Geräten zugegriffen werden kann, unter-

stützt uns bei der Verbesserung unserer Performance und der Entwicklung einer digital orientierten Unternehmenskultur. „My Success Factors“ fördert die folgenden Prozesse mit verbesserten Funktionen: Zielvereinbarung, Ziellevaluierung und Feedback, Entwicklungsplanung, Nachfolgeplanung, Anerkennung, persönliche HR-Administration sowie Weiterbildung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zum Beispiel die Feedbackfunktion des Tools verwenden, um Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen zu ihrer Leistung einzuholen. Dieses Feedback ist direkt mit ihrer individuellen Zielvereinbarung verknüpft. Um Anerkennung auszudrücken, gibt es ein benutzerfreundliches, hochmodernes Tool, das es mit nur wenigen Klicks ermöglicht, eine Kollegin oder einen Kollegen oder ein ganzes Team für eine Auszeichnung zu nominieren.

Im Zuge der weiteren Digitalisierung starteten wir im September 2019 unsere Digital Academy, die uns auf die digitale Transformation vorbereiten soll. Das Kursangebot, das im Rahmen der „Digital Journey“ implementiert wurde, zielt darauf ab, eine Kultur und ein Umfeld zu schaffen, die für Innovationen auf allen Hierarchieebenen der Unternehmensorganisation offen sind. Die Digital Academy bietet mehr als 250 Kurse mit verschiedensten Inhalten an, die von grundlegenden und fachspezifischen digitalen Kompetenzen bis hin zu Führungsqualifikationen reichen und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Arbeit in einer digitalen Welt fit machen sollen. Die Kurse sind in kleine Unterrichtseinheiten unterteilt und können somit zu jeder Zeit und an jedem Ort absolviert werden. (Weitere Informationen zur Digital Academy finden Sie im Abschnitt [Die „Digital Journey“ der OMV.](#))

Steigerung der organisatorischen Agilität

Wachstum basiert auf der Konsistenz, Transparenz und Standardisierung unserer Prozesse im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Rahmen unserer HR Digital Journey arbeiten wir deshalb weiterhin an der Integration und Konsolidierung dieser Prozesse in einer zentralen konzernweiten IT-Plattform. Darüber hinaus konzentrieren wir uns verstärkt auf ein zentrales Management vom Headquarter in Wien aus. Als globales Governance & Business Center wird die OMV Zentrale künftig für alle konzernweiten Aktivitäten in den Bereichen Finanzen und HR sowie Digitalisierung und IT verantwortlich sein. Mit diesem Schritt schafft die OMV mehr als 250 neue, hoch qualifizierte Arbeitsplätze in Österreich – jenem Land, in dem sie ihre Wurzeln hat.

OMV als Arbeitgeberin erster Wahl

Wir sind tagtäglich bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, wachsen, zusammenarbeiten, sich vernetzen und ein sicheres und gesundes Leben führen können. Auch 2019

erweiterten wir unser Trainingsangebot um zahlreiche neue Kurse und Online-Inhalte zur Entwicklung von fachlichen, betriebswirtschaftlichen, persönlichen sowie Führungskompetenzen. Darüber hinaus führten wir ein transparentes und einheitliches System zur Einstufung von Karrierepositionen ein, das einen Kriterienkatalog für jede Beschäftigungsstufe, die entsprechenden Verantwortlichkeiten sowie die jeweiligen Vergütungen und Benefits beinhaltet.

Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Arbeitsverträgen geregelt. Fast alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das heißt 98,9% (2018: 98,5%), haben das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Mindestlöhne oder -gehälter sind für 98,8% (2018: 99,6%) unserer Belegschaft gesetzlich oder durch Tarifbestimmungen verankert. 89,6% (2018: 88,6%) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch lokale Gewerkschaften oder Betriebsräte vertreten. Darüber hinaus sind 98,9% (2018: 97,8%) unserer Belegschaft im Fall von notwendigen Restrukturierungsmaßnahmen durch arbeitsrechtlich oder tarifvertraglich geregelte Kündigungsfristen geschützt.

Diversity



Die OMV bekennt sich zu ihrer Diversitätsstrategie mit den Schwerpunkten Geschlechtergleichstellung und Internationalität. Vielfalt ist eine enorme Stärke, die wir aktiv nutzen, um einen diversitätsbasierten Unternehmenswert zu schaffen. Deshalb findet sich Diversity als strategisch wichtiger Anspruch mit zwei messbaren Zielen – Geschlechtergleichstellung und Internationalität – in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025 wieder. Der Diversity-Schwerpunkt ist eine der Hauptsäulen unserer Personalstrategie, die unter der strategischen Priorität der Führungskompetenzen als „Inspirierende Führungskräfte für leistungsstarke, vielfältige Teams“ definiert wurde. Um dies zu erreichen, haben wir Diversity-Ziele in unseren Personalprozessen,

wie etwa Rekrutierung, Talent- und Nachfolgeplanung, Lernen und Führungskräfteentwicklung, verankert. Darüber hinaus beobachten wir laufend Kriterien wie Geschlecht, Alter, Hintergrund der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Dienstalter und Gehaltsgleichstellung, um eine faire Behandlung und Chancengleichheit auf allen Karriere-stufen zu gewährleisten. Gleichzeitig entwickeln wir kontinuierlich neue Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit in der OMV. Im Jahr 2019 definierten wir einen gemeinsamen Aktionsplan für die Geschäftsfunktionen und die Personalabteilung, um die Vielfalt in unserem Unternehmen zu stärken:

- ▶ Einstellung und Bewusstseinsbildung durch spezifische Maßnahmen und Initiativen zur Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen
 - ▶ Diversity-Netzwerk: ein selbst organisiertes gruppenweites Netzwerk, das das Bewusstsein für spezifische Bedürfnisse stärkt, Unterstützung bietet und ein starkes Netzwerk innerhalb des Unternehmens aufbaut
- ▶ Aufrechterhaltung und laufende Verbesserung eines Arbeitsumfelds, in dem Mitarbeiterinnen ihr volles Potenzial entfalten können, durch verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance und Elternschaft
 - ▶ In einigen Ländern bieten wir Folgendes an: OMV Kindergärten, Sommercamps, Gleitzeit, Homeoffice, 16 flexible Teilzeitmodelle, Stay-Connected Guide, Jobsharing
- ▶ Maßgeschneiderte Schulungen und Informationen für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung in der OMV sicherzustellen
 - ▶ E-Learning zu unbewusster Voreingenommenheit, weiterführendes Mentoring für Frauen und Pilot-schulung für Frauen in Führungsrollen
 - ▶ Um Führungskräfte bei der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds zu unterstützen, wurde das Thema der unbewussten Voreingenommenheit in unsere Führungsprogramme übernommen.

Die OMV bekennt sich zu ihrer Diversitätsstrategie mit den Schwerpunkten Geschlechtergleichstellung und Internationalität



Als Unternehmen in einer stark technisch orientierten Branche ist es für die OMV eine besondere Herausforderung, in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Der Frauenanteil im Gesamtkonzern liegt bei 26%. Zur Förderung der Geschlechtervielfalt spiegelt unsere Einstellungspolitik unser Commitment zu Chancengleichheit wider: Für jede Position kommt mindestens eine Frau in die engere Auswahl. Internationalität als weiterer Schwerpunkt unserer Diversitätsstrategie findet im Rekrutierungsprozess inso-

fern Berücksichtigung, als eine internationale Berufserfahrung bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Vorteil angesehen wird. Unsere Diversitätsziele sind auch in die Nachfolgeplanung eingebettet: Bei der Identifizierung von Toptalenten wird Frauen bei gleicher Qualifizierung der Vorzug gegeben. (Weitere Informationen zum Nachfolgeplanungsprozess finden Sie im Abschnitt [Nachfolgeplanung](#).)

Wir unterstützen Frauen bereits in einer frühen vorberuflichen Phase bei ihrer technischen Ausbildung. Der Frauenanteil im Programm zur Absolventenförderung (Integrated Graduate Development; IGD) für technische Kompetenzen des Upstream-Bereichs der OMV³² lag 2019 bei 27% (2018: 25%). Um das Interesse junger Menschen an technischen Berufen zu wecken, organisierten wir Veranstaltungen in Kindergärten und Schulen, wie beispielsweise den Töchterttag. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Community Relations und Entwicklung](#).)

Die OMV hat sich dazu verpflichtet, den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen zu unterstützen. Das strategische Ziel besteht darin, auf Führungsebene die bestmögliche Diversität zu erreichen. Bis 2025 wollen wir den Frauenanteil in Führungspositionen von 19,6% auf 25% erhöhen. In Bezug auf dieses Ziel haben wir die Diversität in unseren Leadership Expectations und in allen Initiativen für unsere Führungskräfte verankert. In unseren Programmen zur Entwicklung von Führungskräften lag der Frauenanteil 2019 bei 26% (2018: 28%). Zu unseren Entwicklungsaktivitäten gehören zum Beispiel Mentoring für weibliche Führungskräfte und spezifische Trainings zu Themen wie unbewusste Voreingenommenheit³³ und Entscheidungsfindung. Geschlechtergleichstellung ist eines der Diversitätskriterien, nach denen wir die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder auswählen. (Weitere Informationen dazu finden Sie im [Geschäftsbericht 2019](#).)

³² Das IGD-Programm (Integrated Graduate Development) im Upstream-Bereich der OMV ist eine dreijährige Ausbildung auf dem Gebiet Petroleum Engineering für Absolventinnen und Absolventen technischer Studiengänge.

³³ In der Schulung über unbewusste Voreingenommenheit erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mehr über die Rolle von Vorurteilen und wie diese das Verhalten im Arbeits- und Berufsleben beeinflussen können.



Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene³⁴ auf 25%³⁵ bis 2025

Beibehaltung des hohen Anteils von 75% an Executives³⁶ mit internationaler Erfahrung³⁷

Stand 2019

- ▶ Frauenanteil auf Führungsebene: 19,6%
- ▶ Executives mit internationaler Erfahrung: 77%

Aktionsplan zur Zielerreichung



Der Plan ist in der Personalstrategie der OMV verankert. Vielfältige Teams sind eine unserer Leadership Expectations. Umsetzung des gemeinsamen Aktionsplans mit folgenden Zielen:

- ▶ Einstellung und Bewusstseinsbildung
- ▶ Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem sich Mitarbeiterinnen entfalten können
- ▶ Entwicklung der Belegschaft mit dem Ziel, eine ausgewogene Geschlechterverteilung sicherzustellen

Wir stärken das Bewusstsein für Diversität, indem wir es in unseren bestehenden Programmen zur Führungskräfteentwicklung verankern. Für 2020 planen wir weitere Veranstaltungen, wie beispielsweise Vortragsreihen, die auf Erfolgsgeschichten zum Thema Diversity basieren.

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

Der Prozess der Rekrutierung von Führungskräften berücksichtigt bei der Bewertung von Kandidatinnen und Kandidaten das Kriterium der Internationalität.

³⁴ Führungsebene: Executives und fortgeschrittene Karrierestufe

³⁵ Gas Connect Austria GmbH, Avanti GmbH und DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. sind in diesem Wert nicht berücksichtigt.

³⁶ Executives sind in diesem Fall Senior Vice Presidents.

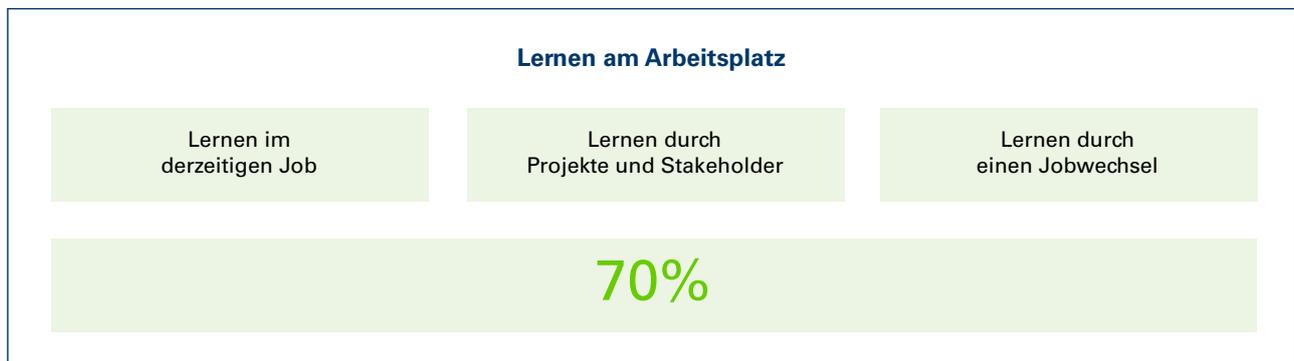
³⁷ Internationale Erfahrung = drei oder mehr Jahre Arbeitsaufenthalt im Ausland

Aktivitäten im Bereich der Qualifizierung

Weiterbildung und Entwicklung

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

Die vier Kernkompetenzen, in denen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Bedarf weiterentwickeln können, sind: fachliche und technische Kompetenzen, OMV spezifische Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und Führungskompetenzen. Der Schwerpunkt unserer fachlichen und technischen Trainings liegt auf dem Erhalt einer kompetenten und leistungsfähigen Belegschaft. Diese Trainings werden jährlich gemäß unserem Personalbedarf geplant und bereitgestellt.



Wir befürworten die Nutzung von Online-Ressourcen für Trainingszwecke. Die Ausweitung unserer Online-Lerninhalte bietet unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konsistente Trainingsinhalte sowie den weltweiten Zugriff auf diese. Die Nutzung von Online-Kursen und Online-Materialien hat sich mittlerweile verdoppelt, ohne dass die Zahl der Präsenzs Schulungen zurückgegangen ist.

Das auf unserer Lernplattform eingeführte Lernmodul ist ein transparentes und benutzerfreundliches Tool, um geeignete Weiterbildungs- und Entwicklungsaktivitäten auf Grundlage des mitarbeiterspezifischen Entwicklungsbedarfs zu finden, sich für Schulungen anzumelden und die Online- und Präsenzs Schulungshistorie der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verfolgen.

Das Lernen am Arbeitsplatz ist und bleibt jedoch ein wichtiges Element in der Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir ermutigen sie zu dieser Art des Lernens: So können sie ihre berufli-

chen Fertigkeiten und erlernten Kompetenzen direkt in der Arbeit anwenden und in die Kultur der OMV einbringen.

Gemäß unserem 70:20:10-Ansatz entfallen 70% auf das Lernen am Arbeitsplatz, 20% auf das Lernen von anderen und 10% auf das Lernen in Kursen.

Entwicklung von Führungskräften

Eine der Prioritäten der OMV Personalstrategie ist die Stärkung von Führungskompetenzen. Wir achten darauf, dass sich unsere Führungskräfte laufend weiterbilden und -entwickeln. Im Jahr 2019 nahmen 113 Führungskräfte an unserem Führungskräfteprogramm teil, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, die zum ersten Mal eine Führungsrolle übernehmen. Insgesamt 42 Personen nahmen am Programm für Führungskräfte der mittleren Managementebene in einer neuen Führungsrolle teil. Beide Programme wurden konzernweit eingeführt.



Wir führten bereichsübergreifende Workshops für Führungskräfte im Rahmen einer konzernweiten Fortbildungsinitiative für Führungskräfte durch. Mit diesen Workshops fördern wir ein gemeinsames Verständnis von Führung und von der Rolle von Führungskräften bei der OMV sowie bereichsübergreifendes Lernen. Außerdem stellten wir im Rahmen dieser Workshops unsere neuen Führungsinstrumente für Mitarbeiterförderung und Nachfolgeplanung vor. Unsere bereichsübergreifenden Workshops für alle Führungskräfte der mittleren Ebene wurden von 496 Personen besucht.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, Führungskräften der mittleren und oberen Ebene in anonymisierter Form Feedback zu ihrer Performance und ihren Führungskompetenzen zu geben sowie dazu, wie sie ihre Teams ermutigen, die OMV Prinzipien mit Leben zu erfüllen. Im Rahmen dieses 360°-Feedbackprogramms erfuhren rund 200 unserer Führungskräfte der mittleren und oberen Ebene, wie sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen werden. Auf individueller Ebene bieten wir Mentoring an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in wichtigen Karrierefragen zu beraten. 2019 boten 34 Mentorinnen und Mentoren ihre Dienste auf Board- und Executive-Ebene an.

Aktivitäten im Bereich der Beschäftigung

Management von Bewerbungsprozessen

Im Jahr 2019 startete die OMV ein äußerst wichtiges strategisches Projekt mit dem Ziel, die Rekrutierung von hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem lokalen Arbeitsmarkt in Österreich für rund 250 neu geschaffene Positionen in den Personal-, IT- und Finanzabteilungen zu erleichtern. Da die Unternehmensstrategie 2025 weiteres Wachstum und Internationalisierung vorsieht, benötigt die OMV mehr Ressourcen, um die zentrale Datenerfassung und -verarbeitung konzernweit unter der Leitung des Headquarters in Österreich zu lenken. Damit haben wir auch die zunehmende Digitalisierung unserer Geschäftstätigkeiten im Griff. Österreich hat sich als Standort des Forschungs- und Innovationszentrums des OMV Konzerns bewährt, von dem aus digitale Technologien weiterentwickelt und nach und nach international ausgerollt werden.

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

Nachfolgeplanung

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

Wir richteten eine globale Plattform zur Bewertung technischer Fertigkeiten ein und starteten ein Pilotprojekt für dieses digitale Tool im Downstream-Gasgeschäft. Anfang 2020 planen wir die Ausweitung der Plattform auf weitere Funktionen.

Zudem befassen wir uns verstärkt mit dem Aufbau einer soliden Talent-Pipeline durch die Zusammenarbeit mit wichtigen Universitäten. Wir bieten Praktika an und betreiben zusätzlich ein Förderprogramm im Rahmen einer langfristigen Partnerschaft mit der Montanuniversität Leoben, an der 2019 insgesamt acht Studentinnen und Studenten aus Österreich, Rumänien, Russland und Libyen in unseren Masterstudiengang Petroleum Engineering aufgenommen wurden.

Entlohnungs- und Leistungsmanagement

Die OMV garantiert wettbewerbsfähige Vergütungspakete und Benefits. 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. Wir wollen langfristige Beschäftigungsverhältnisse aufbauen. Darüber hinaus fördern wir die Gehaltsgleichstellung auf allen Karriereebenen, indem wir beispielsweise einheitliche Eintrittsgehälter festlegen, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Ziel der OMV ist die Aufrechterhaltung einer einheitlichen Organisationsstruktur, in der Verantwortlichkeiten und die hierarchische Einordnung von Positionen klar und transparent ersichtlich sind. Im Jahr 2019 implementierten wir ein Projekt zur fairen und objektiven bereichs- und länderübergreifenden Bewertung von Positionen und überarbeiteten unser System zur Bewertung von Positionen. Wir bedienen uns einer klar definierten Methodik, die eine Bewertung des spezifischen Werts der Position jeder Mitarbeiterin bzw. jedes Mitarbeiters für das Unternehmen ermöglicht.

Wir wollen die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch unsere prinzipiengeleitete Kultur steigern. Wir hinterfragen stets, was wir tun und wie wir es tun – nur so können wir das Potenzial unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voll ausschöpfen. Wir berücksichtigen beide Aspekte, wenn wir unsere Performance- und Entwicklungsziele festlegen, unseren Fortschritt prüfen, unsere Erfolge evaluieren und für diese schließlich jährlich entlohnt und anerkannt werden. Ziel unseres jährlichen Performance-Management-Prozesses ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Führungskräfte bei einer strukturierten und systematischen Planung der Performance- und Personalentwicklung im Unternehmen zu unterstützen. Im Jahr 2019 führten wir Performance- und Entwicklungsgespräche mit 11.815 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Vergütung des Vorstands wird im OMV Geschäftsbericht vollständig ausgewiesen. (Detaillierte Informationen finden Sie im konsolidierten Corporate-Governance-Bericht, der Teil des OMV [Geschäftsberichts 2019](#) ist. Zusätzliche Informationen zu Vergütung und Benefits für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV finden Sie auf der OMV Website: www.omv.com)

Anerkennungsprogramm

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können drei Arten von Auszeichnungen als Zeichen der Anerkennung

für ihre Leistungen erhalten und an ihre Kolleginnen und Kollegen vergeben:

- ▶ Der OMV Excellence Award würdigt herausragende Ergebnisse und maßgeblichen Einfluss im Zusammenhang mit strategischen Projekten oder Geschäftstransaktionen. Der Vorstand diskutiert und wählt in einer vierteljährlich stattfindenden Kalibrierung jene Projekte aus, die einen maßgeblichen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.
- ▶ Der Job Excellence Award honoriert herausragende Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über die üblichen Arbeitsanforderungen hinausgehen.
- ▶ Der Principle in Action Award gewährt einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter unmittelbare Anerkennung für die Vorbildwirkung gemäß unseren Foundation-Prinzipien, die unsere Leistungsbereitschaft und Zusammenarbeit fördern. Diese Anerkennung ermöglicht allen ausgezeichneten Kolleginnen und Kollegen, eine Spende an ein von der OMV unterstütztes soziales Projekt zu übermitteln.

Basierend auf dem Erfolg der letztjährigen Anerkennungsinitiative, bei der sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenseitig „Danke“-Botschaften zukommen ließen, sammeln wir ausreichend finanzielle Mittel zur Unterstützung von drei ausgewählten sozialen Initiativen:

Humanitäre Hilfe im kriegszerrütteten Jemen

- ▶ Fast 16 Millionen Menschen haben nicht genug zu essen und brauchen dringend Hilfe.
- ▶ 1,8 Millionen Kinder leiden an akuter Unterernährung, und für mehr als 3,25 Millionen Frauen im Jemen besteht ein erhöhtes Gesundheits- und Sicherheitsrisiko.
- ▶ Zur Unterstützung der Nahrungsmittelversorgung und der Bereitstellung lebensnotwendiger Dienstleistungen für die Bedürftigen sind im Jemen mehrere nationale und internationale Organisationen unermüdlich im Einsatz. Unsere Spende wird der bedürftigen Bevölkerung im Jemen zugutekommen.
- ▶ Beitrag zum UN-Nachhaltigkeitsziel 1: Keine Armut 

Sozialpädagogisches Betreuungszentrum Schwechat

- ▶ Die Sozialpädagogische Betreuungs- und Beratungsstelle Schwechat (SOPS) ist ein privater Verein für Kinder, Jugendliche und Familien mit sozialen und wirtschaftlichen Problemen.
- ▶ Die SOPS bietet Bildungs- und Freizeitaktivitäten an und organisiert Exkursionen, Feste und Kreativ-Workshops.
- ▶ Mit dieser finanziellen Unterstützung können spezielle Bücher, Lehrmaterialien und Spiele zur Lernunterstützung angeschafft werden.
- ▶ Beitrag zu den UN-Nachhaltigkeitszielen 1: Keine Armut, und 4: Hochwertige Bildung  

Oilmen's School in Rumänien

- ▶ Im Rahmen des Programms „Vocational Romania“ richtete die OMV Petrom drei Berufsschulklassen für 168 Schülerinnen und Schüler aus dem ganzen Land ein.
- ▶ Nach erfolgreicher Absolvierung des Programms erhalten die Schülerinnen und Schüler einen in ganz Europa anerkannten Berufsabschluss.
- ▶ Die Schulen benötigen entsprechend ausgestattete Übungslabors und die erforderliche Infrastruktur für eine praxisnahe Ausbildung.
- ▶ Beitrag zum UN-Nachhaltigkeitsziel 4: Hochwertige Bildung 



Im Jahr 2019 gewannen wir den renommierten österreichischen HR Award und wurden für unser Anerkennungsprogramm „Thx for doing great!“ in der Kategorie „Strategie, Leadership & Personalentwicklung“ mit Silber ausgezeichnet. Unser Anerkennungsprogramm gehört zu den Best-Practice-HR-Programmen, -Tools und -Initiativen, die für Innovation und Mehrwert für das Unternehmen und dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewürdigt werden.

Im Rahmen der Loyalty Ceremony 2019 würdigten wir die herausragenden Leistungen und die Loyalität von 139 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Kategorien 25, 35, 40, 45 und sogar 50 Jahre im Dienste der OMV.

