



Geschäftsgrundsätze und soziale Verantwortung

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

Kennzahlen

11.144

**Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter**

nahmen an Business-Ethics Online-
Schulungen teil

9.149

**Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter**

nahmen an Menschen-
rechts-Schulungen teil

1,3 Mio

Begünstigte

von
Community-Entwicklungsinitiativen



Geschäftsgrundsätze und Korruptionsbekämpfung

Die OMV ist Unterzeichnerin des UN Global Compact. Obwohl wir unseren Hauptsitz in Österreich haben – einem Land mit hohen Geschäftsethikstandards –, sind wir in mehreren Staaten im Nahen und Mittleren Osten, in Asien-Pazifik, Nordafrika sowie Mittel- und Osteuropa tätig, die der Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perception Index; CPI) von Transparency International als Hochrisikoländer einstuft. Wir bemühen uns, branchenspezifische Bestechungs- und Korruptionsrisiken zu vermeiden. Auch unsere Reputation ist uns sehr wichtig. Deshalb legen wir größten Wert darauf, die einheitliche Einhaltung unserer Geschäftsethikstandards überall sicherzustellen, wo wir tätig sind. Die Einhaltung von Ethikstandards ist ein nicht verhandelbarer Wert, der vor allen Geschäftsinteressen Priorität hat. Die absolute Verbindlichkeit dieses Ziels gilt auf allen Ebenen der OMV – vom Topmanagement bis zu den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Von unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern erwarten wir dasselbe Verständnis von und dieselbe Verpflichtung zu ethischen Standards. Jede geschäftliche Aktivität, von der Planung der Geschäftsstrategie bis zum Tagesgeschäft, wird an der Einhaltung von Ethikstandards wie dem Code of Conduct und dem Code of Business Ethics gemessen.

Management von Geschäftsgrundsätzen und Korruptionsbekämpfung

Regulatorischer Rahmen für Geschäftsethik

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

Die regulatorischen Maßnahmen der OMV, die Ethikgrundsätze und -standards etablieren und unseren Ansatz für ethisches Verhalten leiten, sind unser Code of Business Ethics, eine interne Richtlinie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV, sowie unser Code of Conduct³⁸, eine externe Richtlinie für die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnerinnen bzw. -partnern und unseren Stakeholdern. Die durch diese Dokumente etablierten Verfahren werden bei jeder voll konsolidierten Tochtergesellschaft der OMV umgesetzt und gelten für jede Person, die für die

OMV arbeitet. Wir fordern von allen Parteien, mit denen wir Beteiligungsverträge wie beispielsweise Joint Ventures eingehen, die Einhaltung internationaler Geschäftsgrundsätze. Unternehmen, die Dienstleistungen für die OMV erbringen (z.B. Lieferantinnen und Lieferanten), müssen Verfahren zur Korruptionsbekämpfung befolgen, die den Grundsätzen des Code of Business Ethics der OMV und den Geschäftsethikstandards der OMV gemäß dem Code of Conduct entsprechen. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Lieferkette: Lieferanten-Compliance mit Nachhaltigkeitsgrundsätzen](#).)

Die OMV bemüht sich um das Vertrauen der Stakeholder, indem sie einen hohen Standard der Unternehmensführung, Transparenz und Vorhersehbarkeit umsetzt. Aus diesem Grund bekennt sich die OMV zur Erfüllung des Österreichischen Corporate Governance Kodex und verbietet in diesem Zusammenhang durch ihren Code of Business Ethics jegliche Unterstützung politischer Parteien einschließlich Spenden. Wir beteiligen uns an politischen und regulatorischen Initiativen – sowohl auf EU- als auch auf Länderebene – in unseren Interessengebieten einschließlich Energie, Umwelt, Klimawandel, Handel und dergleichen. Die OMV unterhält eine eigene Abteilung für Public Affairs. Wir halten uns an alle Berichtspflichten auf EU- und Länderebene und erfüllen alle Anforderungen an Transparenz.

Die OMV unterstützt das Pariser Klimaschutzabkommen. Diese Position wird von der OMV auf allen Organisations-ebenen vertreten, einschließlich unserer Aktivitäten in verschiedenen Interessengruppen. Darüber hinaus überprüft die OMV nun regelmäßig, ob die wichtigsten Interessengruppen, denen das Unternehmen angehört, das Pariser Abkommen unterstützen.

Das Compliance-Management-System der OMV

Die OMV verfügt über ein umfassendes Compliance-Management-System mit Richtlinien, Audits und Schulungen. Das System zielt darauf ab, die Richtlinien zur Geschäftsethik der OMV im gesamten Unternehmen zu verankern und deren korrekte Umsetzung zu gewährleisten. Die OMV hat ein konzernweites Online-Schulungsprogramm für Business Ethics eingeführt. 11.144 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvierten die Online-Schulung. Darüber hinaus nahmen 514 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Präsenzs Schulungen zum Thema Business Ethics teil. Wir überwachen bei allen Geschäftstätigkeiten auch die Einhaltung der für die OMV geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Kapitalmarktrecht, Wettbewerbsrecht sowie internationale Handelssanktionen und Embargos. In diesen Compliance-Bereichen wurden 2019 persönliche Schulungen für 482 Personen durchgeführt.

³⁸ Unseren Code of Conduct und eine Broschüre mit den Schlüsselementen unseres Code of Business Ethics finden Sie unter: www.omv.com/de/business-ethics-and-anti-corruption

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

Im Jahr 2013 wurde die OMV als erstes österreichisches Unternehmen nach dem strengen und umfassenden IDW-Prüfungsstandard 980 zertifiziert, dem maßgeblichen Zertifizierungsstandard für DAX- und ATX-Unternehmen.

Das Compliance-Management-System der OMV wird regelmäßig geprüft und wurde 2017 nach IDW PS 980³⁹ rezertifiziert. Externe und interne Risikofaktoren, insbesondere Veränderungen des regulatorischen Rahmens sowie jüngste Entwicklungen oder Vorfälle, werden laufend überwacht, um deren mögliche Auswirkungen auf das ständige Risikopotenzial der OMV zu beurteilen. Diese laufende Risikoanalyse schließt auch eine institutionalisierte halbjährliche Risikoanalyse im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements (UWRM) der OMV ein.

Vorbeugung von Korruptionsrisiken im operativen Geschäft

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

Im Jahr 2019 führte unsere interne Revisionsabteilung 18 interne Konformitätsprüfungen (10 bei der OMV und 8 bei der OMV Petrom) über die gesamte Bandbreite der Themen im Bereich Geschäftsethik durch. Risikobezogene Audits einschließlich Betrugs- und Korruptionsbelangen sind ein wesentlicher Bestandteil der Abteilung Corporate

Internal Audit. Zusätzliche vorbeugende Maßnahmen wurden für die OMV Petrom in Form von Überprüfungen des Hintergrunds der Geschäftspartnerinnen und -partner (sog. Third-Party Checks) der OMV Petrom ergriffen.



Null Korruptionsvorfälle; null Vorfälle, bei denen Verträge mit Geschäftspartnerinnen und -partnern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden; und null öffentlich-rechtliche Fälle von Korruption, die gegen das Unternehmen oder seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während des Berichtszeitraums vorgebracht wurden

Die Unternehmensführung verpflichtet sich, einen ethischen von Vertrauen und Integrität geprägten Standard in unserem Tagesgeschäft zu etablieren und zu pflegen. Die Mitglieder unseres Senior Managements unterzeichnen eine Compliance-Erklärung, um zu bestätigen, dass ihr Verhalten dem Code of Business Ethics entspricht. Neue Mitglieder des Senior Managements werden zu Beginn ihrer Tätigkeit über die Integritätsstandards der OMV informiert. Die Gewährleistung, dass jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter unsere ethischen Werte und Grundsätze in vollem Umfang kennt, ist für uns von strategischer Bedeutung. Diese Mission ist eines der Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025.



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



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

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

Stand 2019

- ▶ Im Jahr 2019 führte die OMV ein konzernweites Online-Trainingsprogramm für Business Ethics ein. 11.144 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvierten die Online-Schulung.
- ▶ Darüber hinaus wurden 514 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter persönlich in Business Ethics geschult.

Aktionsplan zur Zielerreichung

- ▶ Bis 2020: Implementierung des E-Learning-Programms für Business Ethics in das Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramm für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Kommunikation mit Stakeholdern

Neben der Stärkung des Bewusstseins von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Schulungen haben wir Kanäle zur frühzeitigen Feststellung ethischen Fehlverhaltens eingerichtet. Um vorbeugende Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung großer finanzieller Verluste oder Reputationsschäden zu ergreifen, sind rechtzeitige Mitteilungen von entscheidender Bedeutung. Beobachtet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten bzw. einen Verstoß gegen interne Regeln oder gesetzliche Vorschriften oder erhält davon Kenntnis, unabhängig davon, ob diese von anderen Mitarbeitenden oder einer Geschäftspartnerin bzw. einem Geschäftspartner begangen werden, sollte diese Mitarbeiterin oder dieser Mitarbeiter den Vorfall melden.



Neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind andere Stakeholder ebenfalls eine wertvolle Informationsquelle. Auch sie können uns bei der Feststellung von Verstößen gegen Ethikstandards unterstützen. Zu diesem Zweck hat der OMV Konzern einen Whistleblower-Mechanismus eingeführt – die sogenannte „Integrity Platform“. Sie ist für alle Personen online zugänglich (omv-group.integrityplatform.org). Alle Personen können dort Probleme im Zusammenhang mit Korruption, Bestechungsgeldern, Interessen-

konflikten, Kartellgesetzen oder dem Kapitalmarktrecht melden. Die Meldung kann auf Wunsch anonym erfolgen. Sie wird daraufhin analysiert und innerhalb von zehn Tagen über dieselbe Plattform beantwortet. Werden Personen ermittelt, die gegen Ethikstandards verstoßen haben, wird die Angelegenheit an das Whistleblowing Committee weitergeleitet, dem auch Mitglieder des Senior Managements angehören.

Steuertransparenz

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

Unsere Steuerplanung unterstützt die Geschäftstätigkeit der OMV und berücksichtigt unsere kommerziellen und wirtschaftlichen Aktivitäten. Die OMV betreibt keine aggressive Steuerplanung mit künstlichen Strukturen, die



lediglich zur Steuerersparnis eingerichtet werden, oder mit Transaktionen ohne wirtschaftliche Substanz, die auf die Erlangung unzulässiger Steuervorteile abzielen.

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

Seit 2016 erfüllt die OMV die Verpflichtung (EU-Rechnungslegungsrichtlinie umgesetzt in § 267c des österreichischen Unternehmensgesetzbuches), Zahlungen an staatliche Stellen zu melden, und veröffentlicht Zahlungen an staatliche Stellen im Zusammenhang mit Explorations- und Fördertätigkeiten – wie beispielsweise Produktionszahlungsansprüche, Steuern oder Lizenzgebühren – im Konzernabschluss. (Weitere Informationen dazu finden Sie im [Geschäftsbericht 2019](#) im Abschnitt Bericht über Zahlungen an staatliche Stellen.)

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

Menschenrechte

Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten in allen Aspekten unserer Tätigkeit leiten. Die OMV hat 2003 den UN Global Compact unterzeichnet und bekennt sich in vollem Umfang zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen sowie zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Wir lernen aus internationalen Erfahrungen und bewährten Praktiken und arbeiten laufend an der Verbesserung unserer Managementsysteme für Menschen-

rechte und unserer Prozesse der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Als Mitglied des UN Global Compact Netzwerks Österreich und des internationalen Verbands der Öl- und Gasindustrie für Umwelt- und Sozialbelange IPIECA profitieren wir von der professionellen Unterstützung international anerkannter externer Expertinnen und Experten.

Wir sind in Ländern tätig, in denen Menschenrechte nicht immer nach international anerkannten Menschenrechtsstandards eingehalten und geschützt werden. Die primäre Verantwortung für den Schutz der Menschenrechte liegt bei den Regierungen. Wir übernehmen jedoch die Verantwortung dafür, die Menschenrechte im Zusammenhang mit all unseren geschäftlichen Aktivitäten zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen sowie sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen im Sinne des derzeitigen internationalen Rechts mitschuldig machen. Im Jahr 2019 waren wir in 12 Ländern mit erhöhten Menschenrechtsrisiken tätig. Uns als Unternehmen muss daher bewusst sein, welche Auswirkung wir auf die Menschenrechte haben, und wir müssen dafür sorgen, dass wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nicht gegen Menschenrechte verstoßen. Die OMV hält sich bei der Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Verantwortung strikt an geltendes nationales Recht. Um zu gewährleisten, dass die nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen den Menschenrechtsstandards der OMV entsprechen, führen wir vor der Aufnahme unserer Geschäftstätigkeit in einem Land eine Länderprüfung zur Menschenrechtssituation durch. Wenn nationale Gesetze unter den OMV Standards liegen, die auf internationalem Recht zum Schutz der Menschenrechte basieren, richtet sich die OMV nach ihren eigenen höheren Standards, sofern dies nicht im Widerspruch zu geltendem Recht steht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV und von Vertragsunternehmen sowie Behörden, Gesetzgeberinnen und Gesetzgeber, Investorinnen und Investoren, Aktionärinnen und Aktionäre, Gemeinden, Kundinnen und Kunden und Nichtregierungsorganisationen erwarten alle, dass wir die Menschenrechte respektieren und daran festhalten. Die Forderung unserer Stakeholder, die Menschenrechte zu respektieren, definiert die treibenden Kräfte hinter unseren diesbezüglichen Richtlinien, die in der Grafik dargestellt sind.

Treibende Kräfte der OMV Menschenrechtspolitik



Menschenrechtsmanagement

Das OMV Menschenrechts-Statement beschreibt, wie wir unsere Verantwortung für die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte im geschäftlichen Umfeld verstehen und wahrnehmen. Es wurde vom Vorstand genehmigt und bildet unsere Leitlinie für den alltäglichen Umgang mit dem Thema Menschenrechte in allen Aspekten unseres Geschäftslebens.

Die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte liegt bei den jeweiligen Geschäftsführerinnen und -führern. Für Menschenrechtsfragen zuständige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen für die notwendige Sorgfalt an den Betriebsstandorten. Sie werden dabei von zwei Menschenrechtsmanagerinnen auf Konzernebene unterstützt (bei der OMV und bei der OMV Petrom). Aktionspläne und Abhilfemaßnahmen werden von den jeweiligen Funktionen umgesetzt und berichtet, je nachdem, um welchen Menschenrechtsaspekt es sich handelt. So zum Beispiel befasst sich die Personalabteilung mit Menschenrechtsfragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, während der Einkauf für das Management von Menschenrechtsaspekten in der Lieferkette verantwortlich ist. Die HSSE-Abteilung ist wiederum für sicherheitsrelevante Menschenrechtsfragen zuständig, und die Funktion Community Relations & Development setzt die OMV Politik in Bezug auf die Auswirkungen der Menschenrechte auf lokale Gemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen um. International anerkannte externe Expertinnen und Experten unterstützen die OMV bei der Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Unternehmens.

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

Die OMV Menschenrechtsmatrix umfasst Verantwortlichkeiten in den folgenden Bereichen:

- ▶ Menschenrechts-Risikomanagement im Allgemeinen, einschließlich der Einhaltung nationaler und internationaler Normen, Menschenrechtsschulungen, Beschwerdemechanismen und organisatorischer Strukturen
- ▶ Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, einschließlich der Umsetzung geeigneter Leitlinien und Sensibilisierungsmaßnahmen
- ▶ Sicherheit, einschließlich präventiver, defensiver und am Gemeinwesen orientierter Sicherheitsansätze, klarer Richtlinien sowie Supervision und Trainings für Sicherheitskräfte
- ▶ Arbeitsschutz und Gesundheit, einschließlich des Managementsystems der OMV für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie entsprechender Vorkehrungen in den Communities

- ▶ Arbeitsrecht, einschließlich angemessener Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung und Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel
- ▶ Recht auf Bildung, einschließlich der Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Unterstützung der Grundausbildung in den umliegenden Gemeinden
- ▶ Eigentum und Lebensstandard, einschließlich Landrechten und Armutsbekämpfung
- ▶ Anrainergemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen, einschließlich auf Kenntnis der Sachlage gegründeter vorheriger Konsultation (Free, Prior, and Informed Consultation) gemäß dem IFC Performance Standard 7⁴⁰ und dem ILO-Übereinkommen 169⁴¹
- ▶ Privatsphäre und Familienleben, einschließlich des Schutzes personenbezogener Daten und angemessener Lebens- und Arbeitsbedingungen

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

Laut UN-Leitprinzipien ist ein wirksamer Beschwerdemechanismus eine entscheidende Maßnahme, um die Einhaltung unserer Menschenrechtsverpflichtung zu gewährleisten, sowie eine Quelle des kontinuierlichen Lernens zur Verbesserung der Menschenrechtsleistung von Unternehmen. Bei der OMV werden Menschenrechtsbeschwerden der lokalen Bevölkerung sowie von Lieferantinnen und Lieferanten über den Community-Beschwerdemechanismus eingereicht und dann vor Ort sowie auf Konzernebene analysiert. Im Jahr 2019 wurden keine Fälle (2018: keine Fälle) von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Verstößen gegen Rechte indigener Bevölkerungsgruppen oder sonstigen Menschenrechtsverletzungen gemeldet. Die OMV hat ihre Community-Beschwerdemechanismen bei der OMV Petrom, im österreichischen Upstream-Bereich sowie in der österreichischen Raffinerie in Schwechat anhand der UN-Wirksamkeitskriterien überprüft und diese

Überprüfung in der Raffinerie Burghausen in Deutschland gestartet. Dies umfasst auch eine Befragung unserer externen Stakeholder über die Wirksamkeit der verfügbaren Beschwerdekanaäle. (Weitere Informationen zum Community-Beschwerdemechanismus und zu den Überprüfungen finden Sie im Abschnitt [Community Relations und Entwicklung](#).)

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV können auf verschiedene Kanäle zur Meldung von Problemen und Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten zugreifen. Die „Integrity Platform“ steht zum Beispiel sämtlichen Personen im Konzern zur Verfügung (mehr dazu im Abschnitt [Kommunikation mit Stakeholdern](#)). PetrOmbudsman bei der OMV Petrom ist jene Stelle, an die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte wenden können, wenn sie ein vertrauliches, inoffizielles und informelles Gespräch suchen oder Fragen zum Arbeitsplatz haben. Darüber hinaus können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Bedenken in Bezug auf Diskriminierung, Arbeitnehmervertretungen in einem schwierigen Umfeld und Mutterschutz in einem persönlichen Gespräch mit Menschenrechtsmanagerinnen bzw. -managern, Personalvertreterinnen und -vertretern und Betriebsratsmitgliedern vorbringen.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

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

Im Jahr 2019 beauftragten wir einen externen Menschenrechtsexperten mit einer Beurteilung der Menschenrechts-

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

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

situation in Indonesien. Diese Analyse untersuchte menschenrechtliche Aspekte und die daraus folgenden potenziellen rechtlichen, operativen und Reputationsrisiken im Zusammenhang mit unserem geplanten Engagement in diesem Land. Wir identifizierten generelle Bedenken im Bereich von Arbeitnehmerrechten (wie z.B. Gewerkschaftsrechten, Rechten von Arbeitsmigrantinnen und -migranten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz), Menschenrechten in der Lieferkette (wie z.B. das Risiko von Kinder- und Zwangsarbeit), Landrechten und Rechten indigener Bevölkerungsgruppen. Je nach Umfang und Art des zukünftigen Engagements im Land können diese potenziell zu konkreten Menschenrechtsrisiken werden. Wir haben mögliche Maßnahmen zur Risikominderung ausgearbeitet und in den weiteren Geschäftsentwicklungsprozess in Indonesien integriert.

In Malaysia erarbeitete die SapuraOMV ihr eigenes Menschenrechts-Statement, das noch vom Vorstand der SapuraOMV unterzeichnet und auf der Website der Tochtergesellschaft veröffentlicht werden soll. Im Jahr 2020 werden Menschenrechtsaspekte in eine geplante Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung integriert.

Auch unsere laufenden Aktivitäten werden regelmäßig auf das Risiko von Menschenrechtsverletzungen hin überprüft. Die Sorgfaltsprüfung beginnt mit einer ersten Risikoeinstufung auf Länderebene: Jedes Land, in dem wir tätig sind (oder tätig werden wollen), wird auf der Grundlage umfassender Menschenrechtsdaten und Konsultationen mit internen und externen Expertinnen und Experten beurteilt. Die Länder werden in Niedrig-, Mittel- und Hochrisikoländer, Länder mit dem höchsten kontrollierbaren Risiko und No-go-Länder mit unkontrollierbarem Risiko eingeteilt. Auf der Grundlage dieser Einstufung entwickeln wir unseren jährlichen Arbeitsplan und definieren weitere Due-Diligence-Maßnahmen sowie Menschenrechtsschulungen. Im Jahr 2019 wurden die Gesellschaften in den einzelnen Ländern über die Ergebnisse der jährlichen Länderrisikoeinstufung sowie über die größten Herausforderungen in Bezug auf Menschenrechte und empfohlene Maßnahmen zur Risikominderung und zu Schulungsmöglichkeiten informiert.



Das Human Rights Self-Assessment ist eines der Instrumente, die wir zur Beurteilung der Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Ansatzes für Menschenrechte einsetzen. Solche Bewertungen schaffen internes Bewusstsein, erfassen unsere Selbstwahrnehmung in Bezug auf unsere Menschenrechtsleistung und ermöglichen die Identifizierung von Lücken und die Definition von weiteren Maßnahmen. Im Jahr 2019 führten wir ein Human Rights Self-Assessment im Jemen durch. Leiterinnen und Leiter von Abteilungen, die sich mit Menschenrechtsfragen befassen – Human Resources, HSSE, Procurement, Community Relations und andere –, beantworteten Fragen zur Selbstwahrnehmung der OMV Jemen in Bezug auf die Einhaltung des OMV Menschenrechts-Statements und der Menschenrechtsmatrix in diesem Land. Ein unabhängiger externer Experte beurteilte die Plausibilität der Antworten unter Berücksichtigung verfügbarer Länderdaten. Auf der Grundlage der Empfehlungen des Experten entwickelte die OMV Jemen einen Aktionsplan für die Bereiche Sicherheit, Lieferkettenmanagement, Entwicklung lokaler Communities und Arbeitnehmerrechte (Mutterschaftsurlaub), um das Risiko negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte zu mindern und die positiven Auswirkungen unseres Engagements im herausfordernden Umfeld dieses Landes zu erhöhen. Als eine der Folgemaßnahmen überarbeitete die OMV Jemen ihre Mutterschutzregelung und verlängerte die Dauer des Mutterschaftsurlaubs entsprechend den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO). Damit schloss die OMV die Lücke zwischen der Einhaltung geltender nationaler Rechtsvorschriften und internationaler Standards, die in Bezug auf den Arbeitnehmerschutz strenger sind. Wir sind uns der generell zunehmenden Kinder- und Zwangsarbeit sowie der herausfordernden Sicherheitslage im Jemen bewusst und legen daher besonderes Augenmerk darauf, alle unsere professionellen Kontakte mit Vertragspartnerinnen und -partnern zu nutzen, um eventuelle Probleme frühzeitig zu erkennen. (Weitere Informationen zu unserem Kontraktorenmanagement finden Sie im Abschnitt [Lieferkette](#).)

Als Reaktion auf die Empfehlungen des Human Rights Self-Assessment bei der OMV Petrom in Rumänien im Jahr 2018 setzten wir die folgenden Maßnahmen um:

- ▶ Die Praxis der OMV Petrom in Bezug auf Lohnabzüge wurde detailliert geprüft und die volle Übereinstimmung mit internationalen Standards festgestellt.
- ▶ Eine interne Sensibilisierungskampagne gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt wurde gestartet.
- ▶ Der Community-Beschwerdemechanismus wurde einer externen Bewertung unterzogen. (Weitere Informationen dazu finden Sie im Abschnitt [Community Relations und Entwicklung](#).)
- ▶ Unser Menschenrechtsexperte arbeitet eng mit dem Einkauf zusammen, um die volle Berücksichtigung der Menschenrechte im Lieferantenauditprogramm sicherzustellen.

Die OMV lehnt Zwangsarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel strikt ab. Wir unterstützen die Ziele des UK Modern Slavery Act von 2015 in vollem Umfang und setzen uns dafür ein, unser Geschäft und unsere Lieferkette frei von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel zu betreiben. Die Stellungnahme der OMV gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel führt detailliert auf, welche Schritte die OMV in allen Geschäftsbereichen und in ihrer Lieferkette gegen moderne Sklaverei und Menschenhandel unternimmt. Diese Stellungnahme wird jährlich vom Vorstand gemäß den Anforderungen des UK Modern Slavery Act von 2015 aktualisiert und unterzeichnet und steht auf unserer Website zur Verfügung: www.omv.com/de/menschenrechte

Die OMV nahm 2019 an einer Diskussionsrunde der IPIECA-Arbeitsgruppe für Menschenrechte teil und trug zur konsolidierten Antwort der IPIECA an die britische Regierung bei, die Meinungen zu diversen Änderungsvorschlägen für den UK Modern Slavery Act einholte. Darüber hinaus hat die OMV den Dialog mit dem Corporate Human Rights Benchmark aufgenommen und wurde 2019 erstmals in dessen Bewertung einbezogen.

Schulungen zu Menschenrechten



Wir führen Präsenzs Schulungen zu Menschenrechten durch, die unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Verständnis des OMV Managementsystems für Menschenrechte vermitteln und ihnen die Möglichkeit geben, an konkreten operativen Aspekten und lokalen Herausforderungen zu arbeiten. Ferner werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu aufgefordert, ein interaktives E-Learning zu absolvieren, das ihnen Normen und Situationen in Bezug auf Menschenrechte näherbringt. Bei der OMV wurden 2019 konzernweit 47% aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Menschenrechten geschult.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 haben wir uns verpflichtet, bis 2025 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Menschenrechtsrisiken ausgesetzt sind, zu schulen. Diese Zielgruppe umfasst Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für die Umsetzung unserer Menschenrechtspflichten zuständig bzw. rechenschaftspflichtig sind (Human Resources, Security, Site Management, HSSE Auditing, Community Relations/Community Development, Procurement) und in Ländern mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko oder in Konzernfunktionen arbeiten. Bis Ende 2019 wurden 533 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das heißt 82% der gesamten Zielgruppe, geschult.⁴²

Im Jahr 2019 nahmen 183 Personen (63 der Zielgruppe) an Präsenzs Schulungen zum Thema Menschenrechte in Österreich, Libyen, Tunesien, den Vereinigten Arabischen Emiraten sowie im Jemen teil. Für Sicherheitsmanagerinnen und -manager wurden spezifische Schulungen durchgeführt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden in die Grundprinzipien der Menschenrechte und deren Relevanz für die OMV eingeführt. Sie wurden auch mit den Instrumenten und Prozessen zur Umsetzung des Menschenrechts-Risikomanagements der OMV vertraut gemacht, erfuhren, welche Verantwortung sie selbst in Bezug auf die Menschenrechte tragen, und diskutierten konkrete operative Herausforderungen und Chancen im Bereich der Menschenrechte.

⁴² Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zielgruppe von 1.136 auf 654 Personen (3,3% der Gesamtbelegschaft) reduziert. Dies ergibt sich durch eine präzisere Zielgruppenauswahl auf der Grundlage vereinheitlichter Personaldaten der unterschiedlichen Gesellschaften.



Mit der Einführung der neuen Learning-Plattform der OMV wurde das Menschenrechts-E-Learning in den Schulungsplan aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit aufgenommen. Dabei handelt es sich um ein interaktives 30-minütiges Training, das ein grundlegendes Verständnis der Menschenrechte im Allgemeinen und deren Relevanz für unser Geschäft im Besonderen vermittelt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Wissen anhand konkreter Beispiele aus der Praxis testen. Im Jahr 2019 absolvierten 9.194 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (494 der Zielgruppe) den E-Learning-Kurs zu Menschenrechtsthemen.

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



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Durchführung von Menschenrechtsschulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Menschenrechtsrisiken ausgesetzt sind,⁴³ bis 2025

Stand 2019

▶ 82% der Zielgruppe geschult

Aktionsplan zur Zielerreichung



- ▶ Jährliche interne Kampagne zur Bewusstseinsbildung am Tag der Menschenrechte
- ▶ Präsenzschiung zu Menschenrechten für Konzernfunktionen in Wien und Bukarest
- ▶ Präsenzschiungen zu Menschenrechten für potenzielle neue Länder mit erhöhtem Risiko
- ▶ Menschenrechtsschiung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Malaysia
- ▶ Forcierung des E-Learnings zum Thema Menschenrechte im gesamten Konzern

⁴³ 654 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Konzernfunktionen, die für das Management von Menschenrechtsrisiken zuständig sind, und in den entsprechenden Funktionen in Ländern mit erhöhten Menschenrechtsrisiken

Lieferkette

Die OMV nutzt ihre Kompetenz in Beschaffung und Logistik, um die höchste Qualität der Materialien und Dienstleistungen entlang ihrer gesamten Lieferkette sicherzustellen. Unser Ziel ist es, Innovationen zu fördern, unseren Wertbeitrag zu maximieren und das Wachstum der Lieferkette im Einklang mit unserer Unternehmens- und unserer Nachhaltigkeitsstrategie zu ermöglichen. Beim Management unserer Lieferkette ist es von höchster

Bedeutung, die geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie unsere internen Standards in den Bereichen Sicherheit, Umweltschutz und Menschenrechte vollumfänglich einzuhalten.

In diesem Zusammenhang konzentriert sich unsere „Wertschaffen“-Vision des Lieferkettenmanagements auf die Etablierung effektiver und wirkungsvoller Beschaffungsvorgänge bei gleichzeitiger Steigerung der Effizienz und Vereinfachung der Prozesse.



Lieferanten-Compliance mit Nachhaltigkeitsgrundsätzen

Die bei der OMV geltenden Rechtsvorschriften und internen Regeln müssen auch von allen unseren Lieferantinnen und Lieferanten eingehalten werden. Unser Code of Conduct legt fest, dass Lieferantinnen und Lieferanten die Prinzipien der OMV unterstützen müssen. Somit verringert sich die Gefahr von Zwangsarbeit, Sklaverei, Menschenhandel und Korruption in der Lieferkette. Lieferantinnen und Lieferanten sind verpflichtet, den Code of Conduct vollständig zu erfüllen, und alle Geschäftspartnerinnen und -partner müssen ihn unterzeichnen.

Instrumente wie Evaluierungen und Audits bewerten und überwachen die Einhaltung der im OMV Code of Conduct festgelegten Prinzipien durch Lieferantinnen und Lieferanten.

Seit 2017 führt die OMV Assessments ausgewählter strategischer Lieferantinnen und Lieferanten in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance (Environment, Social, and Governance; ESG) durch. Im Rahmen des ESG-Assessments von Lieferantinnen und Lieferanten bewertet die OMV auch CO₂-Ziele und Umweltprogramme (eventuell inklusive THG-Reduktion). Für das Jahr 2019 führten wir 6 ESG-Assessments durch. Der Großteil der bewerteten Lieferantinnen und Lieferanten erfüllte unsere Anforderungen. Weitere Bereiche mit Optimierungs- bzw. Verbesserungsbedarf wurden identifiziert und vereinbart.

Die OMV führt auch Lieferantenaudits mit Nachhaltigkeits-elementen durch. So zum Beispiel werden bei den Audits das Umweltmanagement und die Umweltzertifizierung geprüft, einschließlich des Energiemanagements und der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Lieferantinnen und Lieferanten auf THG-Emissionen. Auch weitere HSSE-

Aspekte sowie Geschäftsethik, soziale Verantwortung und Menschenrechte werden auditiert.

Die OMV hat sich ein strategisches Ziel für die Durchführung von Lieferantenaudits mit Nachhaltigkeitselementen gesetzt. Im Jahr 2019 führten wir 11 Audits mit Nachhaltigkeitsaspekten durch.

Darüber hinaus führen wir jährlich spezifische Audits zu Themen wie Prozesssicherheit, Qualität und Effizienz durch. Im Jahr 2019 erfüllten wir 85% des vorgesehenen Auditplans, wobei 66% der Audits konkrete Maßnahmen zur Folge hatten. Bis Ende 2019 hatten 63% der Lieferantinnen und Lieferanten, bei denen ein Bedarf an Folgemaßnahmen festgestellt wurde, mehr als 75% der jeweiligen Maßnahmen abgeschlossen; die restlichen werden gemäß einem vereinbarten Plan bis 2020 abgeschlossen sein.



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Erhöhung der Anzahl der Lieferantenaudits mit Nachhaltigkeitsaspekten auf >20 pro Jahr bis 2025⁴⁴

Stand 2019

- ▶ 11 Audits im Jahr 2019

Aktionsplan zur Zielerreichung



- ▶ Durchführung von mehr als 10 Audits im Jahr 2020 unter Mitberücksichtigung von Nachhaltigkeitsthemen
- ▶ Jährliche Steigerung bis 2025

Konzernbedingungen und gesetzliche HSSE-Anforderungen werden an potenzielle Lieferantinnen und Lieferanten in der Ausschreibungsphase kommuniziert. Die OMV bewertet die HSSE-Risiken potenzieller Lieferantinnen und Lieferanten und stuft sie in der Risikomatrix der OMV ein. Für Lieferantinnen und Lieferanten, die für die OMV ein mögliches Risiko darstellen, führen wir eine genauere Analyse ihrer Compliance mit dem Konzernstandard der OMV für das HSSE-Management bei Vertragsunternehmen durch. Vertragsunternehmen für den Rohöltransport werden einer zusätzlichen Bewertung gemäß dem „Tanker Management and Self-Assessment“- (TMSA)-Standard unterzogen, da die OMV ein Mitglied des OCIMF (Oil Companies International Marine Forum) ist.

Für Lieferantinnen und Lieferanten führen wir jährlich Risikobewertungen durch. Dabei prüfen wir ihre HSSE-Leistung auf der Grundlage von Inspektionen und Audits der erfassten Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators; KPIs). Die endgültigen Beurteilungen, einschließlich der HSSE-Performance und der Leistungen im Bereich der gesellschaftlichen Verantwortung, werden an den Einkauf kommuniziert, damit entsprechende weitere Vertragsmanagementmaßnahmen ergriffen werden können. Die OMV behält sich das Recht vor, die Vertragsbeziehungen zu Lie-

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

Mit dem Community-Beschwerdemechanismus bieten wir unseren Lieferantinnen und Lieferanten einen Kommunikationskanal, den diese nutzen können, um all ihre Bedenken in Bezug auf Tätigkeiten der OMV in ihrer Region zu kommunizieren. (Weitere Informationen zum Community-Beschwerdemechanismus finden Sie im Abschnitt [Community Relations und Entwicklung](#).)

Regionaler Einkauf und Lieferantenbindung

Der regionale Einkauf schafft Mehrwert an unseren Betriebsstandorten. Im Jahr 2019 entfielen 81% der Gesamtausgaben auf regionale Lieferantinnen und Lieferanten, wobei die regionalen Ausgaben in Österreich 75% und in Rumänien 91% ausmachten.

⁴⁴ Lieferantinnen und Lieferanten im Sinne dieses Zieles sind aktive Lieferantinnen und Lieferanten (mindestens eine Bestellung im vergangenen Jahr), die bestimmte Kriterien wie Beschaffungsausgaben und strategische Eignung erfüllen.

Gemäß unserem Ziel, stets die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf das regionale Umfeld zu berücksichtigen, bemühen wir uns laufend um die Verbesserung unseres Local-Content-Ansatzes. Wir fördern regionale Anbieterinnen und Anbieter und unterstützen sie dabei, höhere technische, HSSE- und Geschäftsstandards zu erfüllen. Mit unseren ESG-Assessments und diversen Audits bringen wir ihnen kritische Themen des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsleistung näher. Zusätzlich unterstützen wir ihre Weiterentwicklung in diesem Bereich auf der Grundlage der durch das Assessment aufgedeckten Lücken.

Wir fördern außerdem die direkte Kommunikation mit Lieferantinnen und Lieferanten, um darüber aufzuklären, welche Nachhaltigkeitsleistung die OMV von ihnen erwartet. So zum Beispiel organisiert der Einkauf in Zusammenarbeit mit dem für Community Relations und Entwicklung zuständigen Team im Jemen einen ersten Einkaufsworkshop für lokale Unternehmen und lud 27 Unternehmen zu zwei solchen Veranstaltungen in Aden ein. Ziel des Workshops war es, lokalen Lieferantinnen und Lieferanten das erforderliche Know-how für die erfolgreiche Teilnahme an Ausschreibungen zu vermitteln. Wir haben in den letzten Jahren beobachtet, dass viele lokale Lieferantinnen und Lieferanten Schwierigkeiten mit den Ausschreibungsanforderungen der OMV haben. Daher wollten wir ihnen mit dieser Initiative einen Einblick in unsere Anforderungen geben und erklären, wie sie diese erfüllen können. Darüber hinaus wurden erstmals CSR-Anforderungen in die Ausschreibungsbedingungen aufgenommen. Mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops wurden unter anderem folgende Themen besprochen: Ausschreibungsverfahren, HSSE- und CSR-Anforderungen, der regionale Einkaufsansatz der OMV, die aktuelle Leistung und Verbesserungsmöglichkeiten.



Die OMV startete auch ein Programm zur wissenschaftlich-technischen Zusammenarbeit mit Gazprom, dem Partnerunternehmen der OMV für die Versorgung mit Erdgas. Die Unternehmen arbeiten gemeinsam an verschiedenen Forschungsinitiativen, einschließlich energiesparender Tech-

nologien, sowie an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Transport und der Speicherung von mit Wasserstoff angereichertem Erdgas.

Rolle der Digitalisierung im Lieferkettenmanagement

Die OMV machte bei der Digitalisierung im Einkauf weiterhin gute Fortschritte. Wir entwickelten die bereits seit 2018 bestehenden Module in SAP Ariba weiter und ergänzten sie mit Supplier Risk.

Die Kenntnis des Risikos einer Lieferantin bzw. eines Lieferanten ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung, ob und wie wir mit ihr bzw. ihm Geschäfte machen.

Über SAP Ariba können wir nun täglich Warnmeldungen über unsere registrierten Lieferantinnen und Lieferanten erhalten. Den Warnmeldungen wird ein niedriger, mittlerer oder hoher Risikograd zugeordnet. Das Risiko wird automatisch auf der Grundlage von rund 150 Vorfällen berechnet, die aus öffentlich zugänglichen Informationen wie Zeitungen, Pressemitteilungen, Firmenhomepages usw. gesammelt werden. Die Vorfälle werden in vier Risikokategorien eingeteilt: Umwelt und Gesellschaft, Finanzen, regulatorische und rechtliche Risiken sowie Geschäftstätigkeit. Im Jahr 2019 definierten wir einen Prozess zur Überwachung des Lieferantenrisikos, der mit dem Risikomanagementansatz der OMV übereinstimmt. Auf der Grundlage dieses Prozesses führen wir mehrere Analysen durch, um zu überprüfen, ob wir die Zusammenarbeit mit der betreffenden Lieferantin bzw. dem betreffenden Lieferanten aufgrund der eingegangenen Warnungen einstellen sollten. Das Ergebnis dieser Analysen wird auch der Lieferantin bzw. dem Lieferanten mitgeteilt, um in einem nächsten Schritt Maßnahmen zur Risikominderung, wie etwa Verifizierung, Folgemaßnahmen usw., einzuleiten. Der Prozess endet mit einer internen Analyse, die darüber Aufschluss gibt, ob eine Fortsetzung unserer Partnerschaft mit der jeweiligen Lieferantin bzw. dem jeweiligen Lieferanten empfohlen wird oder nicht.

Die digitale Integration all dieser Risikoelemente in ein einziges System, SAP Ariba, wird den Prozess der Informationsauswertung vereinfachen, den Plan zur Risikominderung verbessern und nicht zuletzt das präventive Risikomanagement entlang unserer Lieferkette stärken.

Community Relations und Entwicklung

Für die OMV sind Transparenz, Vertrauen und partnerschaftliche Beziehungen zu den Anrainergemeinden bzw. lokalen Communities von entscheidender Bedeutung. Somit stellen wir sicher, dass wir eine verantwortungsbewusste und willkommene Nachbarin sind. Die Wertschöp-



fung in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, ist der Schlüssel zur Sicherung unserer Geschäftstätigkeit für die Zukunft.

Wir sind uns bewusst, dass die Präsenz der OMV direkte und indirekte Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung hat. Wir wollen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in eine positive Richtung lenken, indem wir gegenseitiges Vertrauen aufbauen und aufrechterhalten, respektvolle Beziehungen zu den Anrainergemeinden pflegen, in die lokale Entwicklung investieren, die Achtung der Menschenrechte sicherstellen und dafür Sorge tragen, dass lokale Lieferantinnen und Lieferanten die nachhaltigen Praktiken der OMV anwenden. (Weitere Informationen zum Engagement der OMV in diesen Bereichen finden Sie in den Abschnitten [Menschenrechte](#) und [Lieferkette](#).) Investitionen in die Entwicklung von Anrainergemeinden werden immer auf die lokalen Bedürfnisse abgestimmt und in Absprache mit den lokalen Interessengruppen sowie unter Berücksichtigung länderspezifischer Prioritäten in Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) getätigt.

Unser Managementprozess für Community Relations und Entwicklung basiert auf zentralisierten Richtlinien und Zielen und wird von lokalen Verantwortlichen mit lokalen Ressourcen umgesetzt. Zunächst führen wir eine Sozialverträglichkeitsprüfung (Social Impact Assessment; SIA) durch. Dazu gehört auch die auf Kenntnis der Sachlage gegründete vorherige Konsultation und Zustimmung der lokalen Stakeholder. In einigen Fällen wird eine SIA in eine Umweltverträglichkeitsprüfung (Environmental and Social Impact Assessment; ESIA) integriert, um Synergien zu nutzen und die Effizienz zu steigern. Ziel einer SIA ist es, sicherzustellen, dass die Ansichten lokaler Communities, insbesondere indigener Völker, in allen Phasen des Projektlebenszyklus berücksichtigt werden: Projektstart, Betriebsphase und Stilllegung. Wir legen auch besonderes Augenmerk auf mögliche Auswirkungen auf die Menschenrechte. Gemäß dem internen Standard für SIAs führen wir eine Bestandsaufnahme, Bedarfsanalysen für die Anrainergemeinden, Stakeholderanalysen und eine Bewertung der mit dem Projekt verbundenen sozialen Risiken durch. Wo immer möglich, werden SIAs auf partizipative Weise durchgeführt, indem wir uns direkt mit potenziell betroffenen Communities beraten. 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. Wir tragen zur Entwicklung von Anrainergemeinden durch Community- und Sozialinvestitionen bei.⁴⁵ Sie werden auf Grundlage der im Rahmen der SIA ermittelten lokalen Bedürfnisse und deren Potenzial für einen wirkungsvollen Beitrag zu den für die Zielbereiche relevantesten SDGs priorisiert. Unsere Community- und Sozialin-

vestitionen konzentrieren sich auf die Vermeidung oder Minderung sozialer Risiken und die Positionierung der OMV als sozial verantwortliches Unternehmen gegenüber unseren Stakeholdern.

Die Konzernfunktion regelt und steuert die Umsetzung der Community-Relations- und Entwicklungsprogramme in allen Ländern, in denen die OMV tätig ist. Weiters erhält sie regelmäßig Berichte und Feedback von lokalen Social-Responsibility-Managerinnen und -Managern und stellt sicher, dass die Konzernvorgaben für Community Relations und Entwicklung eingehalten werden. Wir stimmen uns 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. Im Jahr 2019 überprüften wir unseren internen Social-Responsibility-Standard und unsere Social-Responsibility-Managementprozesse. Dies resultierte in einer noch stärkeren Integration von Menschenrechtsaspekten in den Community-Relations- und Entwicklungsmanagementprozess sowie in der Einführung eines Leitfadens für die öffentliche Kommunikation von SIA-Ergebnissen an betroffene Stakeholder.

Aktivitäten im Bereich Community-Relations- und Entwicklungsmanagement werden in jedem Land, in dem wir tätig sind, entsprechend der Geschäftsentwicklung überprüft. Im Jahr 2019 starteten wir in Libyen eine ESIA in Absprache mit Stakeholdern in der Region Sirte. Ebenfalls 2019 überprüften wir unsere standortspezifische Strategie für Community Relations und Entwicklung im Jemen und aktualisierten diese als Reaktion auf die geänderten Bedürfnisse der Stakeholder und die Geschäftslage der OMV in diesem Land. Nach der Aufnahme unserer Geschäftstätigkeit in Malaysia Anfang 2019 begannen wir mit der Integration der malaysischen Assets in unsere Community-Relations- und Entwicklungsmanagementaktivitäten.

Gemäß dem internen Community-Relations- und Entwicklungsverfahren müssen alle OMV Projekte in der Entwicklungsphase mit den Anrainergemeinden besprochen werden. Im Jahr 2019 befanden sich zwei von fünf Projekten in der Konsultationsphase.

Community-Beschwerdemanagement

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

⁴⁵ Community-Investitionen tragen den Bedürfnissen der Anrainergemeinden Rechnung und sollen soziale Risiken mindern, die sich aus der Geschäftstätigkeit der OMV ergeben. Sozialinvestitionen richten sich an die Bedürfnisse der Menschen und der Gesellschaft im weiteren Sinne.

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. Der CGM war in allen Upstream-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.

Im Jahr 2019 gingen 1.196 Beschwerden ein: 640 Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft⁴⁶ (davon 531 gelöst), 556 Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt⁴⁷ (davon 392 gelöst) und null Menschenrechtsbeschwerden⁴⁸. Die noch offenen Beschwerden werden im Laufe des Jahres 2020 bearbeitet.

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.

Im Jahr 2019 wurden die Bewertungen in Rumänien und Österreich abgeschlossen und die Bewertung in der Raffinerie Burghausen in Deutschland durchgeführt. Die Bewertungen wurden von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen durchgeführt. 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 96% aller im Jahr 2019 bei der OMV eingegangenen Beschwerden. Wir werden im Jahr 2020 an weiteren Standorten der OMV CGM-Bewertungen nach den UN-Wirksamkeitskriterien durchführen.

Unser Community-Beschwerdemechanismus in Rumänien wurde als erster nach den UN-Wirksamkeitskriterien bewertet. Beschwerden in Rumänien machen die große Mehrheit aller Community-Beschwerden im OMV Konzern aus. Diese Pilotbewertung fand 2018 statt. Im Jahr 2019 wurde eine abteilungsübergreifende Arbeitsgruppe zur Umsetzung des aus der Bewertung resultierenden Aktionsplans gebildet. In der Folge wurde die Art und Weise, wie Community-Beschwerden bei der OMV Petrom gehandhabt werden, wie folgt aktualisiert:

- ▶ Erweiterte Zugangspunkte zur Verbesserung der Zugänglichkeit und Ausgewogenheit: Beschwerden können nunmehr per E-Mail, Telefon oder über Vertretungsorganisationen eingebracht werden.
- ▶ Erhöhte Transparenz und Vorhersehbarkeit des CGM-Prozesses für unsere Stakeholder durch standardisierte Antworten auf eingebrachte Beschwerden
- ▶ Größere Legitimität und Ausgewogenheit der Entscheidungen durch die Möglichkeit, Einspruch zu erheben
- ▶ Laufende Überwachung der Leistungskennzahlen, um kontinuierliches Lernen zu ermöglichen

⁴⁶ Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft umfassen Lärm, Staub, Grunderwerb, Nutzen aus Projekten oder andere durch die Geschäftstätigkeit der OMV verursachte Störungen.

⁴⁷ Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt umfassen die Verschlechterung der Bodenqualität, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung usw.

⁴⁸ Menschenrechtsbeschwerden beziehen sich auf die Kategorie der grundlegenden Rechte in der OMV Menschenrechtsmatrix: z.B. unverhältnismäßige Gewaltanwendung durch die Security, Vorfälle im Zusammenhang mit den Rechten indigener Völker, Fälle von Zwangs- oder Kinderarbeit.



Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Überprüfung des Beschwerdemechanismus für Communities an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien⁴⁹ bis 2025

Stand 2019

- ▶ Im Plan: 5 von 10 Standorten⁵⁰ bewertet (Rumänien Upstream, Raffinerie Petrobrazi in Rumänien, Österreich Upstream, Raffinerie Schwechat in Österreich, Raffinerie Burghausen in Deutschland)

Aktionsplan zur Zielerreichung

- ▶ Bewertung von mindestens 2 Standorten pro Jahr



⁴⁹ UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen, wie sie in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte festgelegt sind. Gemäß den UN-Wirksamkeitskriterien muss der Beschwerdemechanismus legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtekompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein sowie auf Dialog und Austausch aufbauen.

⁵⁰ Der Plan umfasst Produktionsstandorte, an denen die OMV Betriebsführerin ist. Im Jahr 2019 war der Community-Beschwerdemechanismus an 10 Standorten eingerichtet: 7 im Upstream-Bereich (Österreich, Rumänien, Tunesien, Neuseeland, Norwegen, Jemen, Kasachstan) und 3 im Downstream-Bereich (Österreich, Rumänien, Deutschland).

Community- und Sozialinvestitionen

Wir setzen unsere Community-Entwicklungsprojekte in Form von Investitionen um und erwarten daher, dass jedes Projekt für unsere Anrainergemeinden oder die Gesellschaft im weiteren Sinne gewinnbringend ist. Wir priorisieren Projekte, die das Potenzial haben, langfristigen gesellschaftlichen Wert zu generieren und das Leben der Begünstigten nachhaltig zu verändern. Community- und Sozialinvestitionen erfolgen in Übereinstimmung mit den SDGs und den bei den SIAs identifizierten Bedürfnissen der Anrainergemeinden oder mit wichtigen gesellschaftlichen Prioritäten (z.B. durch Konsultation des Social Progress Index⁵¹). Unser Ziel ist die Implementierung unserer Projekte in Partnerschaft mit lokal aktiven Stakeholdern oder NGOs, um eine maximale soziale Rendite unserer Investitionen sicherzustellen. Die wichtigsten Schwerpunktbereiche unserer Community- und Sozialinvestitionen sind:⁵²

▶ Zugang zu Grundversorgungsleistungen



▶ Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung



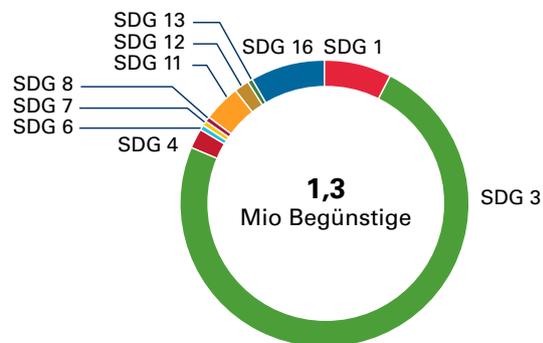
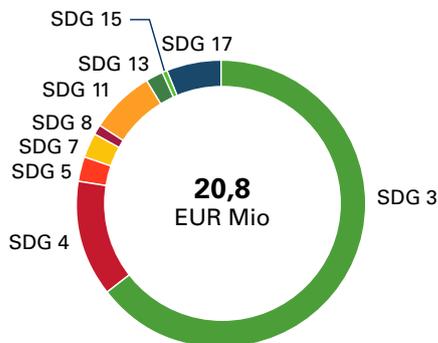
▶ Klimaschutz



Im Jahr 2019 stärkten wir unseren Managementansatz für Community- und Sozialinvestitionen und verbesserten die Steuerung und Überwachung unserer Geld- und Sachleistungen, unserer Managementkosten sowie der erwarteten sozialen und ökologischen Auswirkungen. Im Einklang mit der zunehmenden Bedeutung von Klimathemen führten wir in unserem Portfolio von Community- und Sozialinvestitionen zudem eine neue klimabezogene Leistungskennzahl ein: das eingesparte/ausgeglichene CO₂-Äquivalent. Community- und Sozialinvestitionen der OMV werden vorrangig in Ländern mit dem höchsten sozioökonomischen Entwicklungsbedarf und/oder in Ländern mit der stärksten OMV Präsenz getätigt.

- ▶ EUR 20,8 Mio in Community- und Sozialprojekte investiert⁵³
- ▶ 258 Community- und Sozialinvestitionen in 18 Ländern
- ▶ 1,3 Mio Begünstigte
- ▶ 7.900 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2019 Investitionen nach SDGs und nach Begünstigten



- SDG 1: Keine Armut
- SDG 3: Gesundheit & Wohlergehen
- SDG 4: Hochwertige Bildung
- SDG 5: Geschlechter-Gleichheit
- SDG 6: Sauberes Wasser & Sanitär Einrichtungen
- SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
- SDG 8: Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum
- SDG 11: Nachhaltige Städte & Gemeinden

- SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion
- SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
- SDG 15: Leben an Land
- SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Weitere SDGs, in geringerem Maße unterstützt



51 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.

52 Andere SDGs, wie z.B. SDG 9, 11, 15 und 16, werden weniger stark unterstützt.

53 Inklusive Geld- und Sachleistungen sowie Spenden; exklusive Verwaltungskosten

Kultur- und Sportsponsoring

Neben Community- und Sozialinvestitionen sponsern wir auch Sportereignisse (z.B. Fußball und Skispringen) und kulturelle Veranstaltungen. Kultur, Unterhaltung und Sport sind für das Wohlbefinden der Menschen unabdingbar. Deshalb wollen wir jungen Menschen aus benachteiligten Verhältnissen die Teilnahme an Sport- und Kulturveranstaltungen

ermöglichen. Im Jahr 2019 luden wir mehr als 800 Schülerinnen und Schüler sowie bedürftige Kinder aus unseren Anrainergemeinden in Österreich zu einem Weihnachtskonzert in die Wiener Staatsoper ein. Ebenfalls 2019 besuchten 80 Kinder aus unserer Sozialinvestitionspartnerschaft „Max & Lara“ fünf Veranstaltungen, darunter Spiele des von uns gesponserten österreichischen Fußballclubs Rapid.

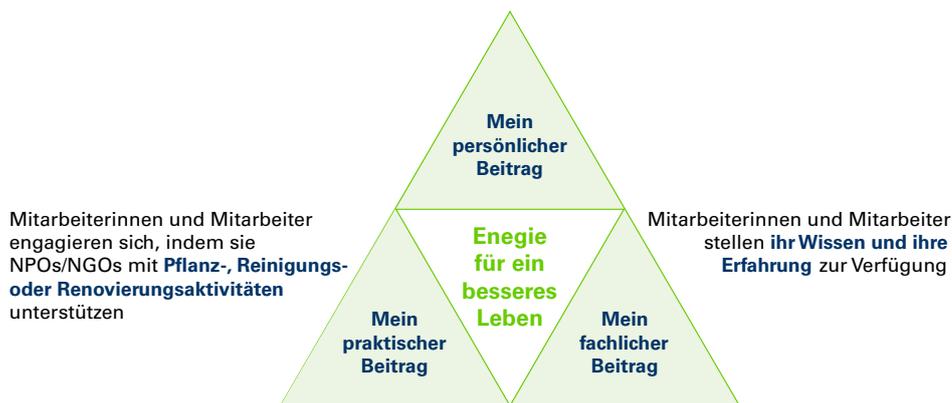


Mitarbeiter-Volunteering

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des OMV Konzerns werden dazu ermutigt, persönlich an Nachhaltigkeitsinitiativen teilzunehmen, auch durch ehrenamtliches Engagement. Wir bieten ihnen die Möglichkeit, sich aktiv an der

Förderung verantwortungsvollen und nachhaltigen Verhaltens zu beteiligen, und unterstützen das Engagement und die Zusammenarbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gemeinnützigen Partnerorganisationen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren **persönlichen Beitrag leisten** (z. B. durch Spenden oder Fundraising-Kampagnens)



Wir verfügen über einen internen Mechanismus zur Steuerung, Berichterstattung und Kommunikation der konzernweiten ehrenamtlichen Tätigkeiten in Übereinstimmung mit spezifischen Zielen entsprechend den wichtigsten Schwer-

punktbereichen unserer Community- und Sozialinvestitionen. Im Jahr 2019 begannen wir mit der Entwicklung eines Standards für eine verbesserte Berichterstattung über gruppenweit geleistete Volunteering-Stunden.

Highlights der Community- und Sozialinvestitionen 2019

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

- ▶ **1 Mio Menschen erhalten Zugang zu Gesundheitsdiensten in Libyen, im Jemen und in Rumänien.**
- ▶ **8.500 Menschen erhalten Zugang zu Wasser im Jemen.**
- ▶ **100.000 Armutsbetroffene erhalten warme Mahlzeiten in Österreich.**



Im Jahr 2019 investierten wir in die Infrastruktur, um den Zugang zu Grundversorgungsleistungen wie medizinischer Versorgung und Wasser zu verbessern. Unsere Investitionen konzentrierten sich insbesondere auf unterprivilegierte Gruppen oder auf Gebiete mit eingeschränktem

Zugang zu Grundversorgungsleistungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Unsere Investitionen in menschliche Grundbedürfnisse stehen auch im Einklang mit unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte.

In **Rumänien** unterstützte die OMV Petrom den Bau der ersten Kinderkrebsklinik in Bukarest mit EUR 10 Mio – die bisher größte Einzelspende in der rumänischen Geschichte. Schätzungen zufolge werden in Rumänien jährlich mehr als 500 Kinder mit Krebs diagnostiziert. Mehr als die Hälfte davon wird in den beiden bestehenden Zentren in Bukarest behandelt, die jedoch ihre Bedürfnisse nicht ausreichend decken können. Das neue Krankenhaus wird jährlich die Versorgung von 300 kleinen Patientinnen und Patienten sicherstellen und damit die Kapazität des Landes zur Behandlung von Kinderkrebs deutlich erhöhen.



Ebenfalls in Rumänien schlossen sich im November 2019 fünfzig Kolleginnen und Kollegen von PetroMed – das heißt Ärztinnen und Ärzte sowie Krankenpflegerinnen und -pfleger – freiwillig der Vereinigung Medical Doctors' Caravan an, die sich an einem Pilotprojekt beteiligt, das in Valea Mare, Kreis Dâmbovița, durchgeführt wird und die lokale Gesundheitsversorgung gewährleistet. 145 Personen im Ruhestand bzw. mit eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten erhielten dadurch kostenlose medizinische Untersuchungen und Beratungen.



In **Österreich** beteiligt sich die OMV maßgeblich am Projekt „CAPE 10 – Haus der Zukunft und sozialen Innovation“, einem innovativen Sozial- und Gesundheitszentrum für bedürftige Menschen in Wien. Mit unseren Mitteln tragen wir zum Aufbau kostengünstiger Gesundheitsdienste für Frauen und Kinder in Not bei. Im Jahr 2019 nahmen zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV an einem Charity-Event teil und brachten damit zusätzliche Mittel für das Projekt auf.

In **Libyen** trugen unsere Investitionen dazu bei, das Kinderkrankenhaus in Bengasi mit lebensnotwendigen Medikamenten zu versorgen, sodass rund 1 Mio Menschen die notwendige medizinische Hilfe erhielten. In der Region Sirte schlossen wir unser Programm zur nachhaltigen Entwicklung mit der Lieferung eines Feuerwehrfahrzeugs ab und verbesserten damit die Notfallkapazitäten in Jalu. Mit der Unterzeichnung einer Absichtserklärung mit Partnerinnen und Partnern in Libyen sowie der National Oil Corporation (NOC) im Jahr 2019 verpflichtete sich die OMV zu zusätzlichen Investitionen in Libyen in Höhe von EUR 4,6 Mio, um soziale Herausforderungen in den Anrainergemeinden in Angriff zu nehmen. Mit diesen Mitteln sollen Projekte finanziert werden, die den Zugang zu medizinischer Versorgung und Wasser verbessern und Jugendlichen neue Chancen eröffnen. Die Maßnahmen werden in den kommenden Jahren mehr als 500.000 Menschen zugutekommen.



Im **Jemen** konnte die lokale Bevölkerung in abgelegenen Gebieten, in denen wir tätig sind, auch weiterhin die Dienste unserer Gesundheitsklinik in Anspruch nehmen. Unser Gesundheitsteam bietet medizinische Unterstützung, Behandlungen und Vorsorgeuntersuchungen für Erkrankungen wie Bluthochdruck, Diabetes und Herz-Kreislauf-Probleme sowie psychiatrische Unterstützung und pädiatrische Dienste für Menschen aus dem Umland. Der lokalen Bevölkerung steht außerdem unser 24-Stunden-Notfalldienst für akute Probleme wie etwa Herzinfarkte, Tierbisse, Insektenstiche, Verkehrsunfälle und dergleichen zur Verfügung. Darüber hinaus führten wir 2019 eine Impfkampagne für die Anrainergemeinden durch, um die Lücken im nationalen Gesundheitswesen zu schließen. Im Durchschnitt wurden 2019 in der OMV Gesundheitsklinik monatlich mehr als 100 Anwohnerinnen und Anwohner medizinisch versorgt.

Die OMV ist in Ländern mit hohem Wasserstress tätig. Deshalb investierten wir auch 2019 in **Tunesien** und dem **Jemen** in den Zugang zu Wasser für die lokale Bevölkerung. In **Tunesien** verpflichteten wir uns im Rahmen einer gemeinsamen CSR-Initiative der OMV mit der staatlichen tunesischen Ölgesellschaft ETAP sowie mit Eni und Medco im Süden Tunesiens zum Wiederaufbau eines Wasserreservoirs für die Gemeinde Kembout am Eingang zu den Wüstenölfeldern. Das Projekt wird in Partnerschaft mit dem staatlichen tunesischen Wasserversorger SONEDE durchgeführt und ersetzt ein bestehendes Wasserreservoir. Es wird die Frischwasserversorgung von 1.000 Gemeindemitgliedern sicherstellen. Im **Jemen** starteten wir 2019 zwei Wasserversorgungsprojekte, eines in der Region AlMahood und ein weiteres im Dorf Bakaila. Im Rahmen des AlMahood-Projekts werden der Wasserbehörde zwei Wassertanks, das heißt ein unterirdisches Reservoir und ein zweites Wasserreservoir auf einem Hügel zur Verfügung gestellt. Von dem Projekt werden mehr als 8.500 Menschen aus 27 benachbarten Dörfern profitieren (geschätzte Fertigstellung 2020). Das zweite Projekt umfasst die Errichtung eines Wasserspeichers im Dorf Bakaila, der rund 2.000 Menschen den einfachen Zugang zu sauberem Trinkwasser aus einer bestehenden Wasserquelle ermöglichen wird.



Der Zugang zu Nahrung ist ein weiterer Schwerpunkt unserer Community-Projekte. In **Österreich** arbeiten wir mit der Wiener Tafel zusammen – einer gemeinnützigen Organisation, die armutsbetroffenen Menschen in Wien hilft und die Verschwendung von Nahrungsmitteln reduziert. Durch diese Kooperation hatten 24 ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich persönlich in die Arbeit der Wiener Tafel einzubringen. Im Jahr 2019 übergaben wir die im Rahmen der Winteraktion zum Mitarbeiterengagement gesammelte Spende, die, nachdem sie von der OMV verdoppelt wurde, EUR 9.772 betrug. Mit dieser Spende können 100.000 Mahlzeiten für armutsbetroffene Menschen in Wien gesichert werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spendeten in den Betriebsrestaurants der OMV einen bestimmten Betrag ihrer Mahlzeit, der an die Wiener Tafel ging. Weiters nahmen drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich an den Essensauslieferungsfahrten teil und 21 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereiteten in den Kochsessions gemeinsam mit unterprivilegierten Kindern Mahlzeiten zu. Indem zwei CNG-betriebene Fahrzeuge für die Essensauslieferungsfahrten verwendet wurden, konnte 1 t CO_{2e}-Emissionen eingespart werden.



Weitere Informationen zu diesen und anderen Projekten zur Unterstützung der SDGs     und  finden Sie unter: www.omv.com/de/projekte-und-initiativen

Was wir bewirken: Bildung, Unternehmertum, Inklusion und Beschäftigung

- ▶ **1.404 Personen in Österreich, Rumänien, Tunesien, Jemen, Libyen, Kasachstan und Serbien wurden geschult bzw. unterstützt, um ihre lokalen Berufschancen zu verbessern.**
- ▶ **11 Innovationsinitiativen für nachhaltige Entwicklung wurden in Rumänien finanziert.**
- ▶ **27 lokale Lieferantinnen und Lieferanten erhielten im Jemen Unterstützung beim Ausbau ihrer Kapazitäten.**



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.

In **Rumänien** setzten wir im fünften Jahr in Folge das Projekt „Vocational Romania“ fort. Es ist eines der umfassendsten Projekte zur Förderung der Entwicklung von Berufsschülerinnen und -schülern im Land. Im August 2019 bereiteten wir 240 Jugendliche aus 26 Berufsschulen in den Kreisen Argeş und Dâmboviţa auf einem Sommercamp auf ihr Berufsleben als Mechanikerin bzw. Mechaniker oder Elektrikerin bzw. Elektriker vor. Die besten der teilnehmenden zukünftigen Handwerkerinnen und Handwerker erhielten zudem ein Stipendium für das kommende Schuljahr. Darüber hinaus subventionierten wir die innovativsten Projekte zur Förderung der Berufsausbildung, die von den am Camp teilnehmenden Traineeinnen und Trainern eingereicht wurden, damit sie die Projekte in ihren Schulen umsetzen können. Im Rahmen unseres Engagements zur Förderung der Berufsausbildung in Rumänien unterstützen wir auch die Oilmen's School. Im Jahr 2019 schloss die zweite Generation von Bohrungs- und Parkbetreiberinnen und -betreibern die Berufsschule erfolgreich ab, und 25 von ihnen traten in die OMV Petrom ein. Damit stießen sie zu den 27 Kolleginnen und Kollegen von der ersten Generation, die seit 2018 im Unternehmen beschäftigt sind. Die OMV Petrom wird die berufliche Ausbildung von zwei weiteren Generationen von Bohrungsbetreiberinnen und -betreibern unterstützen. Nicht zuletzt setzte sich die Vocational Students' League auch weiterhin für die Verbesserung der Grundlagen des beruflichen Bildungssystems in Rumänien ein.





Im Rahmen des landesweiten Wettbewerbs „RO SMART in Andrei's Country“ in **Rumänien** finanzierten wir elf innovative Initiativen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Umwelt und Infrastruktur in rumänischen Gemeinden mit einem Gesamtbudget von knapp EUR 0,5 Mio. Eines der prämierten Projekte, „Bildung in den Bergen“, bietet Schülerinnen und Schülern in der entlegenen Gebirgsregion um Hunedoara Live-Unterricht durch qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer von genau den Orten, die im Unterricht behandelt werden. Ein weiteres preisgekröntes Projekt erleichtert

10.000 Schülerinnen und Schülern aus 100 benachteiligten ländlichen und städtischen Regionen den Zugang zu digitalisierten „Junior Achievement“-Modulen für die Entwicklung verschiedenster Kompetenzen mit dem Schwerpunkt auf fächerübergreifender unternehmerischer, finanzieller und beruflicher Begleitung.

In **Tunesien** investierten wir weiterhin in Community- und Sozialprojekte mit dem Schwerpunkt auf Unternehmertum. Im Jahr 2019 starteten wir die Initiative „TAHADDI“ (arabisch für „Herausforderung“), die entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Weg zu einer alternativen Beschäftigung oder in die Selbstständigkeit bietet. Insgesamt gingen 400 Bewerbungen ein. Ein Lenkungsausschuss wählte 80 Personen aus, die mit Unternehmertrainings, Startkapital und Coachings nach der Unternehmensgründung auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit unterstützt werden sollten. Wir werden noch weitere 40 Personen für zwei Pilotprogramme zur Berufsausbildung in den Bereichen Gerüstbau und Gas- und Haushaltsinstallationen auswählen. In der Region Gabès unterstützte die OMV die Einrichtung eines innovativen Labors für Entrepreneurship an der Chemical Engineering School von Gabès, der ersten und einzigen Ingenieurschule in Tunesien, die Hochschulabschlüsse bis hin zum Doktorgrad in chemischer Verfahrenstechnik anbietet. Das Labor wird Forschung und Innovation im Umweltbereich fördern und Absolventinnen und Absolventen der chemischen Verfahrenstechnik dabei helfen, ihre Geschäftsideen in konkrete Businesspläne umzusetzen.

Im **Jemen** will die OMV durch die Förderung von Bildung zur langfristigen Entwicklung der Anrainergemeinden beitragen. Die OMV bezahlte die Studiengebühr für 15 junge Menschen aus der Region für das Studienjahr 2018/19. OMV Stipendien ermöglichen Studentinnen und Studenten die Teilnahme an verschiedenen medizinischen und technischen Programmen an akkreditierten Universitäten im gesamten Jemen. Dieses Programm wird in Partnerschaft mit lokalen Behörden im Gouvernement Schabwa und verschiedenen Universitäten durchgeführt.

In **Rumänien** förderte die OMV Petrom weiterhin Unternehmertrainings in den Anrainergemeinden. Im Jahr 2019 unterstützten wir Kurse in Nähen, Weben und anderen traditionellen rumänischen Handwerksberufen für arbeitslose Frauen. Weitere Schulungsthemen waren Recycling und die Herstellung von handgeschöpftem Papier, Handweben, Schilfverarbeitung und Holzbearbeitung. Darüber hinaus umfasste ein Friseurausbildungsprogramm für sozial benachteiligte Menschen auch ein Unternehmertraining und finanzielle Unterstützung für den Kauf professioneller Ausrüstung und die Gründung des



eigenen Unternehmens. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Entwicklung der Fertigkeiten junger Menschen bei der Erstellung erfolgreicher Businesspläne und der frühzeitigen Karriereberatung für Arbeitsplätze im Bereich traditioneller rumänischer und anderer Handwerksberufe. Mit einem weiteren unserer Projekte, „Craftsmen 21“, wandten wir uns an lokale Handwerkerinnen und Handwerker und halfen ihnen dabei, Waren mit modernem Design unter Verwendung traditioneller Techniken und Materialien herzustellen. Das Projekt unterstützte sie auch bei der Vermarktung ihrer Produkte. Insgesamt 180 Menschen in rumänischen Anrainergemeinden profitierten 2019 von den oben genannten Trainings und Programmen zur Verbesserung ihres unternehmerischen und beruflichen Potenzials.



teiligten Regionen.

In **Serbien** unterhalten wir weiterhin eine Partnerschaft mit der Caritas, die jungen Erwachsenen aus SOS-Kinderdörfern auf ihrem Weg in die Unabhängigkeit und ins Berufsleben Arbeitserfahrung und Mentoring bietet. Im Jahr 2019 begannen zwei Jugendliche ein zehnmonatiges Praktikum an unseren Tankstellen. Wir arbeiten auch mit Malteser International in **Ungarn**, SOS-Kinderdörfern in **Bulgarien** und **Serbien** und anderen Organisationen in **Slowenien** und **Deutschland** zusammen und unterstützen damit die Ausbildung und persönliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere aus benach-

In **Österreich** förderten wir weiterhin junge Frauen in technischen Berufen. Am Töchertag erhielten 60 Mädchen einen Einblick in die Karrierechancen in technischen Berufen an Standorten der OMV (Upstream, Headoffice und Raffinerie Schwechat). Außerdem unterstützten wir in Österreich zur Förderung der Inklusion die fuelService-App, die es Fahrerinnen und Fahrern mit Behinderungen ermöglicht, eine geeignete Tankstelle zu finden, und ihnen beim Tanken hilft.



Weitere Informationen zu diesen und anderen Projekten zur Unterstützung der SDGs und finden Sie unter: www.omv.com/de/projekte-und-initiativen

Klimaschutz

Was wir bewirken: Zugang zu Energie und Energieeffizienz

- ▶ **63 Haushalte mit niedrigem Einkommen in Neuseeland und 4 Gemeinden in Rumänien verbesserten ihre Energieeffizienz und sparten 69 t CO₂-Äquivalent.**⁵⁴



Als größte Akteurin auf dem **rumänischen** Energiemarkt unterstützte die OMV Petrom das Programm „România Eficientă“, das die Energieeffizienz landesweit durch öffentliche Informationskampagnen, Bildungsprogramme und die Finanzierung von Projekten zur Verbesserung der Energieeffizienz öffentlicher Gebäude fördern soll. Das Programm wird von der Energy Policy Group (EPG) durchgeführt. Die OMV Petrom wird im Zeitraum von 2019 bis 2022 insgesamt EUR 4 Mio zu diesem Programm beitragen.



In **Rumänien** finanzierten wir außerdem eine Initiative zur Effizienzsteigerung der öffentlichen Beleuchtung in vier Gemeinden des Kreises Gorj. Im Rahmen dieser Initiative wurden bestehende Glühbirnen durch 1.667 effiziente und energiesparende LED-Lampen ersetzt. So konnten die Energieeffizienz der öffentlichen Straßenbeleuchtung erhöht, die Qualität der öffentlichen Beleuchtung verbessert, Stromkosten gesenkt und ein Beitrag zum Umweltschutz geleistet werden.

Zur Verbesserung des Zugangs zu Energie in **Neuseeland** setzten wir unsere Zusammenarbeit mit der WISE-Initiative „Better Homes“ fort und finanzierten die Dämmung von 63 Häusern von Familien mit niedrigem Einkommen, um deren Energieeffizienz zu verbessern und Atemwegserkrankungen zu reduzieren. In **Österreich, Bulgarien** und **Serbien** stellten wir NGOs, die sich um benachteiligte Menschen kümmern, Brennstoff- und Heizgutscheine zur Verfügung.

⁵⁴ Geschätzt nur für 2019. Die Aktivitäten im Jahr 2019 werden in den nächsten 13 Jahren (Energieeffizienz der öffentlichen Beleuchtung in Rumänien) bzw. 30 Jahren (WISE Better Homes) weitere CO₂e-Reduktionen bewirken.

Was wir bewirken: Zirkuläre Abfallwirtschaft

- ▶ **25.000 Menschen schärften ihr Bewusstsein für die zirkuläre Abfallwirtschaft in Rumänien, und 2.060 kg Abfall wurden in Norwegen gesammelt und recycelt.**



In **Rumänien** führten wir zwei Projekte im Kreis Constanța durch, der an das Schwarze Meer grenzt. Diese Projekte sollten das Problem der unsachgemäßen Müllentsorgung beseitigen. Im Rahmen des „Recycling Laboratory“-Projekts entwickelten wir Informationsmaterial und Richtlinien über die Arten von wiederverwertbaren Abfällen, die in rumänischen Haushalten anfallen, sowie über deren Verwertungsmethoden und die Recyclingzentren in der Stadt Constanța. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der NGO Oceanic Club, dem rumänischen Naturgeschichtlichen Museum Grigore Antipa, der Schulaufsichtsbehörde des Kreises Constanța und der Ovidius-Universität von Constanța durchgeführt. Mit unserem Sensibilisierungsprojekt für das Recycling von Hausmüll erreichten wir 25.000 Personen. Im Rahmen des Projekts würdigten wir auch zehn Businesspläne, die sich auf die Abfallverwertung konzentrierten und von Studentinnen und Studenten im Kreis Constanța entwickelt wurden. Das #noplasicwaste-Projekt in Rumänien konzentrierte sich auf die Sensibilisierung der Bevölkerung und von Touristinnen und Touristen für nachhaltigere Verhaltensweisen, insbesondere die Verringerung der Mengen an nicht recyceltem Kunststoff. Wir entwickelten eine Bildungsplattform für nachhaltige Entwicklung in Bildungseinrichtungen im Kreis Constanța und führten eine öffentliche Abfallsammel- und Sensibilisierungskampagne durch. Wir führten das Projekt unter anderem in Partnerschaft mit der NGO Mare Nostrum, der Schulaufsichtsbehörde des Kreises Constanța, der Ovidius-Universität von Constanța und dem Wasserbewirtschaftungsamt Dobrogea-Litoral durch.



In **Neuseeland** wurden durch unsere Unterstützung von Paper4Trees die Taranaki-Schulen für ihre Recycling-Bemühungen mit Baumspenden belohnt. Im Jahr 2019 spendeten wir 1.308 Bäume an 119 Schulen, um sie auf ihrem Schulgelände und in ihrer örtlichen Gemeinde zu pflanzen. Durch die Vermeidung der Deponierung von Papierabfällen trug das Projekt zu einer Reduktion von 16 t CO₂-Äquivalent⁵⁵ im Jahr 2019 bei.



In **Norwegen** starteten wir eine Partnerschaft mit der NGO Clean Shores. Im Rahmen dieser Kooperation beteiligten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV ehrenamtlich an Strandsäuberungen in Norwegen. Die gesammelten Abfälle wurden dann in lokalen Recyclinganlagen verwertet. Im Jahr 2019 nahmen 50 Freiwillige, darunter auch Mitglieder des Topmanagements, teil.

Was wir bewirken: Natürliche Klimalösungen

- ▶ **77.450 Bäume, die 213 t CO₂ binden⁵⁶, wurden von 885 OMV Freiwilligen in Österreich, Rumänien, Serbien und Neuseeland gepflanzt.**



Natürliche Klimalösungen, das heißt Bodenschutz, Boden-sanierung und ein verbessertes Landmanagement, die die CO₂-Speicherung erhöhen oder Treibhausgasemissionen in Landschaften und Feuchtgebieten auf der ganzen Welt

vermeiden, sind ein Schlüsselfaktor bei der Bewältigung der Herausforderungen des Klimawandels. Seit 2019 sind natürliche Klimalösungen auch Teil unseres Portfolios von Sozialinvestitionen.

Im Jahr 2019 unterstützten wir gemeinsam mit dem österreichischen Bundesforschungszentrum für Wald (BFW) das Projekt „Klimaforschungswald“, das die Rolle und Anpassung der Wälder an den Klimawandel in **Österreich** untersucht. Der Schutz und die Renaturierung von Wäldern sind aufgrund der besonderen Wirksamkeit von Wäldern bei der Aufnahme von CO₂ aus der Atmosphäre wichtige Maßnahmen im Kampf gegen den Klimawandel. Angesichts des zunehmenden Drucks auf die Ökosysteme müssen sich aber auch die Wälder an veränderte Bedingungen anpassen. Das BFW wählte für den Klimaforschungswald drei Flächen im östlichen Niederösterreich in der Nähe von OMV Standorten aus. In den nächsten Projektphasen wird das BFW die Waldareale kultivieren, bewirtschaften und untersuchen.



Beforscht werden verschiedenen Arten von Wäldern aus heimischen und nicht heimischen Bäumen, um deren Synergien und Eigenschaften angesichts der sich ändernden Klimabedingungen zu untersuchen. Das Projekt wird auch Einblicke in die Auswirkungen der Wiederaufforstung auf Gebiete liefern, in denen es zuletzt an Baumbeständen mangelte, und die Artenvielfalt fördern. Ab 2021 wird der Klimaforschungswald der Öffentlichkeit als

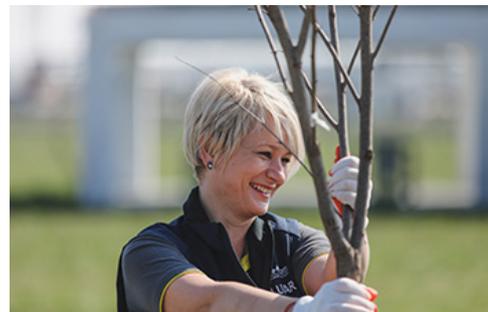
Erholungswald zugänglich gemacht und durch einen Lehrpfad ergänzt, auf dem die Besucher mehr über die Natur und die Bedeutung des Waldes erfahren.

Im Oktober 2019 pflanzten 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV, darunter auch Mitglieder des Topmanagements des OMV Konzerns, unter der fachkundiger Anleitung des BFW die ersten Bäume für den Klimaforstungswald. Insgesamt wurden für das Projekt rund 750 Bäume auf einer Fläche von 0,4 ha gepflanzt.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV beteiligten sich auch ehrenamtlich an Aufforstungsarbeiten in Rumänien, Serbien und Neuseeland. In **Neuseeland** pflanzte unser lokales OMV Team 380 Bäume in nur zwei Stunden und gewann damit einen Wettbewerb zum Weltumwelttag.

In **Rumänien** führten wir zwei Baumpflanzungen durch, an denen sich 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV Petrom und 2.100 Anwohnerinnen und Anwohner auf freiwilliger Basis beteiligten. Insgesamt wurden 13,9 ha mit Bäumen aufgeforstet. In **Serbien** organisierten wir zwei Aufforstungskampagnen in Zusammenarbeit mit dem staatlichen Forstunternehmen Srbijašume und pflanzten insgesamt 5.000 Bäume.



Weitere Informationen zu diesen und anderen Projekten zur Unterstützung der SDGs und finden Sie unter: www.omv.com/de/projekte-und-initiativen