

# Sozialinformationen

306–425

S1 – Menschenrechte	307	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	384
S1 – HSSE	322		
S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens	341	S3 – Betroffene Anrainergemeinden	405

Das Kapitel „Sozialinformationen“ umfasst „Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen“ und den strategischen Schwerpunktbereich „Menschen und ihre Menschenrechte“. Letzterer ist in fünf wesentliche Unterthemen gegliedert, nämlich S1 Menschenrechte, S1 HSSE, S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und S3 Betroffene Gemeinschaften.

Als Unterzeichnerin des United Nations Global Compact (UNGC) bekennt sich OMV voll und ganz zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und will durch gezielte Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen, die auf lokale Bedürfnisse und die UN-Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals; SDGs) ausgerichtet sind, einen Beitrag zur Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung leisten. Wir sind uns dessen bewusst, dass die Energiewende auch soziale Auswirkungen hat. OMV ist bestrebt, den Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Arbeitnehmer:innen und betroffene Gemeinschaften gerecht zu gestalten („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.



## S1 Menschenrechte

### Wesentliches Thema: S1 Menschenrechte

Wahrung und Erfüllung der Menschenrechte (z. B. Arbeitnehmerrechte, Vereinigungsfreiheit und Landrechte) von Arbeitnehmer:innen bzw. Geschäftspartner:innen des OMV Konzerns sowie von Dritten, wie zum Beispiel betroffenen Gemeinschaften einschließlich indigener Bevölkerungsgruppen, im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten

### Relevante SDGs:



#### SDG-Ziele:

- 4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung
- 8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldat:innen, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen
- 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer:innen, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern
- 16.1 Alle Formen der Gewalt und die gewaltbedingte Sterblichkeit überall deutlich verringern

Unsere Geschäftstätigkeit hat Auswirkungen auf unsere Arbeitnehmer:innen und die Anrainergemeinden der Standorte, an denen wir vertreten sind. Diese Auswirkungen können positiver Natur, beispielsweise in Bezug auf Beschäftigung, Förderung ansässiger Betriebe und Infrastruktur, aber auch negativer Art sein, wenn es etwa um die Konkurrenz bei der Landnutzung, die Staubentwicklung, den Schutz der Privatsphäre oder die Abhängigkeit der lokalen Bevölkerung vom Unternehmen geht, um nur einige Beispiele zu nennen. Unsere gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“) beruht darauf, dass wir Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte achten und positive Beziehungen zu unseren Arbeitnehmer:innen und betroffenen Gemeinschaften pflegen.

Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit leiten. In seinem Bestreben, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, übernimmt OMV die Verantwortung dafür, die Menschenrechte im Zusammenhang mit all unseren geschäftlichen Aktivitäten zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen. Wir greifen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte auf, an denen wir beteiligt sind, und ergreifen angemessene Maßnahmen, um sie zu verhindern, zu mindern und gegebenenfalls wiedergutzumachen. Die Verantwortung von OMV für die Achtung der Menschenrechte gilt gleichermaßen für unsere Arbeitnehmer:innen wie für jene Menschen, die direkt von unserer Geschäftstätigkeit betroffen oder an ihr beteiligt sind, so zum Beispiel für unsere Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen, lokale Gemeinschaften und indigene Bevölkerungsgruppen. Unsere Verantwortung im Bereich der Menschenrechte umfasst insbesondere Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, existenzsichernde Löhne, angemessene Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Sicherheit, betriebliche Gesundheitsversorgung und Gesundheitsschutz, Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette, Bildung, Landrechte sowie das Recht auf freie, vorherige und informierte Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC). Wir konzentrieren uns insbesondere auf die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Menschenrechte von Einzelpersonen und Gruppen, die sich mit größerer Wahrscheinlichkeit in prekären Verhältnissen wiederfinden, wie indigene Bevölkerungsgruppen, Frauen oder Kinder.



## Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities; IROs)

Eine unzureichende Anwendung von Menschenrechtsstandards könnte sich negativ auf die Rechte unserer Belegschaft auswirken. Dazu zählen unzugängliche Beschwerdemechanismen, die Missachtung der Vereinigungsfreiheit an Orten, an denen die Gesetzgebung eine formelle Arbeitnehmervertretung verbietet, und das Versäumnis, sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entlassung von Arbeitnehmer:innen auseinanderzusetzen. Außerdem kann eine unzureichende Identifizierung und Auflösung von Auswirkungen auf Menschenrechte die Risiken von Zwangsarbeit, Verletzungen des Rechts auf Privatsphäre und Menschenhandel erhöhen. Mehr über unsere wesentlichen IROs für S1 Menschenrechte finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).

### ESRS 2 SBM-3 Zusammenspiel der Wesentlichen IROs mit Strategie und Geschäftsmodell

[S1-SBM-13] Die OMV Strategie 2030 legt die Pläne des Unternehmens für den Übergang zu einer CO<sub>2</sub>-ärmeren Zukunft dar. Die tatsächlichen und potenziellen wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten auf die Belegschaft des Unternehmens sind mit seinem Geschäftsmodell und seinen strategischen Plänen verbunden, die nur mithilfe seiner Arbeitnehmer:innen sicher und nachhaltig umgesetzt werden können. Die „People & Culture“- und die HSSE-Strategie sind von entscheidender Bedeutung für die Erreichung des Purpose und der Strategie von OMV. OMV ist ständig bemüht, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte seiner Belegschaft zu mindern. OMV ist sich des hohen Sicherheitsrisikos seiner Branche bewusst und fördert eine Kultur, die den Grundsätzen der Menschenrechte Rechnung trägt. Ziel des Unternehmens ist es, eine anpassungsfähige, innovative und widerstandsfähige Organisation mit modernen Strukturen, schlanken Prozessen und digitalen Lösungen aufzubauen, die für eine CO<sub>2</sub>-arme und erneuerbare Zukunft geeignet ist.

[SBM-3.14a] Alle Personen in unserer eigenen Belegschaft, die von wesentlichen Auswirkungen von OMV betroffen sein könnten, fallen in den Anwendungsbereich der Angaben gemäß ESRS 2. Alle OMV Arbeitnehmer:innen und Fremdarbeitskräfte (z. B. Leiharbeitskräfte), die für das wesentliche Thema Menschenrechte relevant sind, sind im Abschnitt Arbeitskräfte des Unternehmens aufgeführt. Zur Ausübung seiner Geschäftstätigkeiten beschäftigt OMV direkt Fachpersonal und setzt bei Bedarf Leiharbeitskräfte (z. B. Berater:innen) ein, die nach ESRS S1 als Fremdarbeitskräfte klassifiziert werden.

[S1-3.14] [SBM-3.14b-i, b-ii] Die weithin festgestellte negative Auswirkung betraf begrenzte Arbeitnehmergruppen. So beispielsweise jene in Raffinerien oder anderen Anlagen mit komplexen Schichtplänen sowie in Ländern, in denen eine formelle Arbeitnehmervertretung gesetzlich untersagt ist. Im Berichtszeitraum wurden vereinzelte Ereignisse identifiziert, die sich auf einen bestimmten Standort oder Betrieb auswirken. So zum Beispiel können vereinzelte Ereignisse durch das Fehlen eines zentralen Beschwerdekanaals, durch den mangelnden Schutz personenbezogener Daten, durch unangemessene Unterbringung oder die Verletzung des Rechts auf Privatsphäre ausgelöst werden.

[SBM-3.14f] OMV unterhält Betriebsstätten (z. B. Herstellung von Ethylen und Propylen, Öl- und Gasexploration und -produktion, Raffinerien) in den folgenden Regionen, in denen die Arbeitnehmerrechte nur unzureichend durchgesetzt werden und damit ein höheres Risiko für Zwangsarbeit besteht: Mittlerer Osten, Osteuropa, Nordafrika, Asien, Südafrika sowie Nord- und Südamerika. [SBM-3.14g] OMV unterhält Betriebsstätten (z. B. Öl- und Gasexploration und -produktion, Tätigkeiten im Zusammenhang mit Chemikalien) in den folgenden Regionen, in denen die Arbeitnehmerrechte nur unzureichend durchgesetzt werden und damit ein höheres Risiko für Kinderarbeit besteht: Mittlerer Osten, Nordafrika, Asien und Lateinamerika.

## Governance

[S1-1.19c] Die Verantwortung für Menschenrechte ist in unserer Unternehmensführung verankert. Auf Konzernebene ist das Team der Menschenrechtsexpert:innen in das Nachhaltigkeitsteam integriert, das über den:die Nachhaltigkeitsleiter:in des Konzerns und den:die SVP Investor Relations an den:die CFO berichtet. Die Hauptverantwortung für das Thema Menschenrechte bleibt weiterhin bei unserem:unserer Generaldirektor:in, wobei der:die CFO Mitverantwortung trägt. Der:die Generaldirektor:in und der:die CFO werden halbjährlich über Erfolge, Herausforderungen und wichtige Belange im Zusammenhang mit Menschenrechten informiert. Ende 2022



erneuerte OMV seine Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte mit der überarbeiteten Menschenrechts-Grundsatzserklärung, die vom Vorstand genehmigt und verabschiedet wurde.

Unterhalb der Vorstandsebene liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte bei den jeweiligen Geschäftsführer:innen. Lokale Menschenrechtsbeauftragte sorgen für die notwendige Sorgfalt an den Betriebsstandorten. Unterstützt werden sie dabei von drei Menschenrechtsexpert:innen bei OMV Petrom und OMV sowie einem vierköpfigen Social-Compliance-Expertenteam bei Borealis. Aktionspläne und Abhilfemaßnahmen werden von den jeweiligen Funktionen umgesetzt und berichtet, je nachdem, um welchen Menschenrechtsaspekt es sich handelt. So befasst sich die Abteilung People & Culture (P&C) mit Menschenrechtsfragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, während der Einkauf das Management von Menschenrechtsaspekten in den Lieferantenbeziehungen steuert. Die HSSE-Abteilung ist wiederum für gesundheits-, sicherheits- und umweltrelevante Menschenrechtsfragen zuständig, und die Konzernfunktion Community Relations & Development überwacht die Verantwortlichkeiten von OMV in Bezug auf die Auswirkungen der Menschenrechte auf lokale Gemeinschaften und indigene Bevölkerungsgruppen. Mehr über unseren Ansatz zu diesen Themen finden Sie in den → [S1 Abschnitten Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#), → [S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#) und → [S3 Betroffene Gemeinschaften](#).

## **S1-1 Spezifische Richtlinien<sup>1</sup> und Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens**

### **Code of Conduct**

[S1-1.17] [S1-1.19a] [MDR-P-65a] In unserem aktualisierten Code of Conduct haben wir die Verpflichtung von OMV zur Einhaltung der Menschenrechte detailliert dargelegt. Wir erwarten und fordern von unseren Geschäftspartner:innen, sich an dieselben Grundsätze zu halten. Sie sind dazu verpflichtet, ihre Risiken und Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten zu ermitteln bzw. zu managen und diese Sorgfaltspflicht ihren eigenen Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen aufzuerlegen. Mit dem Code of Conduct verpflichten wir uns, unsere Geschäfte verantwortungsvoll zu führen, die Umwelt und die Menschenrechte zu respektieren und einen Mehrwert für die Bevölkerung in jenen Regionen zu schaffen, in denen wir tätig sind. In Bezug auf den Schwerpunktbereich „Menschen und ihre Menschenrechte“ legt der Code of Conduct unsere Menschenrechtsverpflichtungen gegenüber unseren eigenen Arbeitskräften, den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und den betroffenen Gemeinschaften fest. Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit, die Freiheit von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel, vorteilhafte Arbeitsbedingungen, der Zugang zu Beschwerdemechanismen, die Freiheit von Diskriminierung und Belästigung sowie Sicherheitskonzepte, die die Menschenrechte achten. OMV hat geeignete Due-Diligence-Systeme, Maßnahmen und laufende Kontrollen eingeführt, um sicherzustellen, dass der Grundgedanke und die Bestimmungen unseres Code of Conduct auch in der Praxis angewendet werden, unter anderem in unseren Betrieben und unserer Wertschöpfungskette. Das Verfahren zur Überwachung der Einhaltung unserer Menschenrechtsverpflichtungen und -anforderungen, die im Code of Conduct festgelegt sind, ist im Menschenrechtsmanagementsystem definiert.

[MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] Bezug auf den Code of Conduct werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [E1 Klimawandel](#) behandelt.

### **Menschenrechts-Grundsatzserklärung**

[S1-1.17] [S1-1.19] [MDR-P 65a] Die Menschenrechts-Grundsatzserklärung enthält Leitlinien, mit denen sichergestellt werden soll, dass die negativen Auswirkungen auf unsere Belegschaft im Zusammenhang mit der unzureichenden

<sup>1</sup> Anstelle des in den ESRS verwendeten Begriffs „Konzept“ wird der Begriff „Richtlinie“ verwendet



Anwendung von Menschenrechtsstandards verhindert werden können. Dazu zählen unzugängliche Beschwerdemechanismen, die Missachtung der Vereinigungsfreiheit an Orten, an denen die Gesetzgebung eine formelle Arbeitnehmervertretung verbietet, und das Versäumnis, sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Entlassung von Arbeitnehmer:innen auseinanderzusetzen.

Im Rahmen unserer Menschenrechts-Grundsaterklärung hat OMV die wichtigsten Verantwortungsbereiche in Bezug auf die Menschenrechte zusammengefasst, die unseren relevanten Interessenträger:innen (insbesondere unseren eigenen Arbeitnehmer:innen, Auftragnehmer:innen und deren Arbeitnehmer:innen) zukommen. Dies gilt für die folgenden Bereiche: Rechte der eigenen Arbeitskräfte sowie von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Gemeinschaften und schutzbedürftiger Gruppen (einschließlich indigener Bevölkerungsgruppen), Sicherheitsvorkehrungen sowie Menschenrechte im Zusammenhang mit Umwelt und Klimawandel. Sie sind im Einzelnen in einer umfassenden Menschenrechtsverantwortungsmatrix abgebildet, die Teil unseres internen Menschenrechtsmanagementsystems ist und die Grundlage für unsere Aktivitäten in Sachen Menschenrechte darstellt. Zudem dient sie als grundlegendes Instrument für deren Umsetzung. OMV nimmt die Perspektive des Rechteinhabers ein und gewährleistet, dass sowohl geschäftsspezifische Risiken als auch Auswirkungen auf Menschenrechte professionell identifiziert, bewertet und behandelt werden. Zu diesem fortlaufenden Due-Diligence-(DD-)Prozess gehört die kontinuierliche Einbeziehung externer Interessenträger:innen mithilfe interner sowie externer Ressourcen. Um die Wirksamkeit dieser Grundsaterklärung zu überprüfen, nutzen wir die Ergebnisse der Human Rights Self-Assessments und der Menschenrechtsüberprüfungen vor Ort, die fortlaufende Prozesse sind.

[MDR-P 65b, 65c] Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns, und wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie dieselben Grundsätze einhalten. Durch die Aufnahme dieser Menschenrechtsverpflichtungen in unseren Code of Conduct, der Teil unserer vertraglichen Beziehungen ist, wird er auch für unsere Geschäftspartner:innen verbindlich. Die Menschenrechts-Grundsaterklärung wird vom:von der Generaldirektor:in von OMV genehmigt, der:die die Gesamtverantwortung für dessen Umsetzung trägt, und gilt weltweit für alle Geschäftsbereiche des OMV Konzerns und alle voll konsolidierten Konzerngesellschaften.

[MDR-P 65d] [S1-1.AR 10, AR 13] OMV respektiert die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in international anerkannten Abkommen, einschließlich der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO)<sup>1</sup>, beschrieben sind. Dementsprechend haben OMV, Borealis und OMV Petrom den UN Global Compact unterzeichnet und bekennen sich in vollem Umfang zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln. Dies beinhaltet auch eine Verpflichtung zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, einschließlich angemessener und existenzsichernder Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung und Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir unterstützen damit auch 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 Erklärung von OMV zu moderner Sklaverei und Menschenhandel führt detailliert auf, welche Gegenmaßnahmen wir diesbezüglich in allen Geschäftsbereichen und in der Lieferkette ergreifen. Unsere Verpflichtung zu den Menschenrechten ist in jedem Geschäftsansatz verankert und unterstützt die Einhaltung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs).

[MDR-P 65e, 65f] Unsere Menschenrechts-Grundsaterklärung wird auf der Grundlage von Feedback aus Peer-Reviews, von Benchmarking- und ESG-Ratingagenturen, Berichtsstandards, internen und externen Expertenkonsultationen sowie bestehenden und anstehenden rechtlichen Anforderungen aktualisiert. Die OMV Menschenrechts-Grundsaterklärung und das OMV Menschenrechtsmanagementsystem werden mit wichtigen internen

1. 1. Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes; 2. Übereinkommen (Nr. 98) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen; 3. Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangs- oder Pflichtarbeit; 4. Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit; 5. Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung; 6. Übereinkommen (Nr. 182) über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit; 7. Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; 8. Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.



Interessenträger:innen aus verschiedenen Abteilungen wie People & Culture, HSSE, Sicherheit, Einkauf, Business, Community Relations & Development, Umwelt und Datenschutz koordiniert. Auch der Betriebsrat wird während der Entwicklung oder Überarbeitung der Menschenrechts-Grundsatzerklärung konsultiert. In den Entwurfs- und großen Überarbeitungsphasen dieser Richtlinie fließt auch der Input von externen unabhängigen Menschenrechtsexpert:innen ein. Sie ist auf unserer [Website](#) öffentlich zugänglich. Innerhalb des Unternehmens wird sie an alle Arbeitnehmer:innen über unser Intranet in Form von internen Blogs, Schulungsunterlagen und der OMV Regulations Alignment Platform kommuniziert.

Die spezifischen Menschenrechtsverpflichtungen, die im Rahmen dieser Richtlinie eingegangen werden, sind im Folgenden aufgeführt.

### **Arbeitnehmerrechte**

[S1-1.20a] [S1-1.2.27d] Dazu gehören angemessene und existenzsichernde Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Tarifverhandlungen sowie Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir unterstützen die in der Erklärung der ILO definierten fünf grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir haben uns zur Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmer:innen in Übereinstimmung mit den Kernarbeitsnormen der ILO verpflichtet und erwarten dies auch von unseren Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen sowie von Joint Ventures, an denen wir beteiligt sind. Wenn lokale arbeitsrechtliche Normen unter den OMV Standards liegen, die auf internationalem Recht zum Schutz der Menschenrechte basieren, richtet sich OMV nach seinen eigenen höheren Standards, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist.

OMV bemüht sich, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein. Die Wahrung und Förderung von Arbeitnehmerrechten ist eine wesentliche Voraussetzung für die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen in einem lokalen und internationalen Umfeld. Sie ist auch entscheidend dafür, dass sich unsere Arbeitnehmer:innen weltweit – im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen – beruflich weiterentwickeln und ihre persönlichen Ziele verwirklichen können. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt → S1 Arbeitskräfte des Unternehmens, Betriebliche Veränderungen und Mindestkündigungsfristen.

### **Sicherheit**

[S1-1.20a] Dazu gehören präventive, defensive und gemeinschaftsorientierte Sicherheitsansätze, klare Richtlinien sowie Supervision und Schulungen, die im Einklang mit allen einschlägigen Gesetzen und internationalen Standards oder Initiativen stehen, einschließlich der Freiwilligen Grundsätze zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechten (Voluntary Principles on Security and Human Rights; VPs) und des Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsdienstleister:innen (International Code of Conduct for Private Security Service Providers; ICoC).

### **Gesundheit und Arbeitsschutz**

[S1-1.20a] [S1-1.23] Dazu gehören das Managementsystem von OMV für Arbeits- und Gesundheitsschutz, einschließlich der Richtlinie und des Managementsystems zur Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz, sowie entsprechende Vorkehrungen in den lokalen Gemeinschaften. Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie in den Abschnitten → S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen sowie S3 Betroffene Gemeinschaften.

### **Eigentums- und Landrechte**

[S1-1.20a] Wir halten uns an internationale bewährte Verfahren, wonach Zwangsumsiedlungen zu vermeiden bzw. auf ein Minimum zu beschränken sind. Unrechtmäßige Landnahme wird von uns nicht toleriert. Sind Umsiedlungen unvermeidlich, so sollten alle Betroffenen umfassend und fair entschädigt werden. Im Hinblick auf Landnutzung und Entschädigungszahlungen an lokale Gemeinschaften oder Behörden sorgen wir für faire und transparente Verfahren. Wenn sich Explorations-, Erschließungs- oder Produktionstätigkeiten potenziell auf Gemeinschaften bzw. deren Land auswirken könnten, konsultieren wir im Vorfeld alle relevanten Interessenträger:innen und holen



die Erlaubnis ein, das Land entweder vorübergehend oder dauerhaft zu nutzen. Mehr über unseren Ansatz zur Einbeziehung lokaler Gemeinschaften finden Sie im Abschnitt → S3 Betroffene Gemeinschaften.

### **Lokale Gemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen**

[S1-1.20a] Wir verpflichten uns zur Konsultation der lokalen Gemeinschaften und erkennen den Grundsatz der freien, vorherigen und informierten Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) gemäß dem IFC Performance Standard 7 und dem ILO-Übereinkommen 169 an. Wir wissen, dass es in den Regionen um Mäui, Pohokura und Maari in Neuseeland sowie im Distrikt Arma im Jemen indigene Anrainergemeinden gibt. Mehr über unseren Ansatz zur Einbeziehung lokaler Gemeinschaften finden Sie im Abschnitt → S3 Betroffene Gemeinschaften.

### **Umwelt und Klimawandel**

[S1-1.20a] OMV anerkennt das Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt als ein Menschenrecht, das untrennbar mit vielen anderen Menschenrechten verbunden ist. Mit unserer OMV Strategie 2030 haben wir uns verpflichtet, die Energiewende zu unterstützen und zu beschleunigen, ein verantwortungsvolles Ressourcenmanagement zu betreiben und die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Im Wissen um die sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, ist OMV bestrebt, zu einer gerechten Gestaltung des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Arbeitnehmer:innen und Anrainergemeinden beizutragen („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.

### **Menschenrechtsmanagementsystem**

[S1-1.20a] Die Menschenrechts-Grundsaterklärung von OMV stellt unsere Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte in unseren Geschäftstätigkeiten, zur Ermittlung aller potenziellen bzw. tatsächlichen negativen Auswirkungen und zum angemessenen Umgang damit dar. Das Menschenrechtsmanagementsystem von OMV ist unsere interne Leitlinie. Sie bildet die wichtigsten Menschenrechtsthemen in einer Menschenrechtsverantwortungsmatrix ab, beschreibt den Due-Diligence-Prozess und die einschlägigen Instrumentarien und definiert die Rollen und Verantwortlichkeiten. [S1-1 AR 10] Im Jahr 2024 wurde das Menschenrechtsmanagementsystem überarbeitet, um neue und bevorstehende gesetzliche Anforderungen (CSR, CSDDD) zu berücksichtigen und um es mit der aktualisierten OMV Menschenrechts-Grundsaterklärung, die 2022 überarbeitet wurde, in Einklang zu bringen.

[S1-1.20a] OMV verpflichtet sich, die Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte aller Arbeitnehmer:innen zu achten, wie dies in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO) und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGPs) niedergelegt ist.

Unser Due-Diligence-Prozess und die dazugehörigen Instrumente, die im Menschenrechtsmanagementsystem dokumentiert sind, helfen uns dabei, die Einhaltung unserer Menschenrechtsverpflichtungen sicherzustellen. Dazu gehören unter anderem auch Maßnahmen der Wirksamkeitsüberprüfung wie das Human Rights Self-Assessment (HRSA) und der Zugang zu Beschwerdekämen. Wir haben die wichtigsten Menschenrechtsthemen auf Konzernebene ermittelt und in der Menschenrechtsverantwortungsmatrix abgebildet, die Teil unseres internen Menschenrechtsmanagementsystems ist. Sie sind auch in unserer Menschenrechts-Grundsaterklärung festgeschrieben:

- Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung: OMV setzt sich für Chancengleichheit und eine faire Behandlung aller Arbeitnehmer:innen ein. Gegen unsere Arbeitnehmer:innen sowie gegen Bewerber:innen darf es keine Form der Diskriminierung geben. Bei OMV werden Diskriminierung, Mobbing sowie sexuelle und sonstige Belästigung in Arbeitsbeziehungen unter keinen Umständen toleriert. Wir verbieten jede Form der rassistischen Diskriminierung sowie Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer



Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glaube, politischer oder sonstiger Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, indigener Herkunft, Vermögen, Familienstand, Behinderung, Gesundheitszustand einschließlich psychischer Gesundheit oder eines sonstigen Status.

- Freiheit von moderner Sklaverei und Kinderarbeit: Wir haben uns verpflichtet, zur Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel sowie Kinderarbeit beizutragen.
- Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen: Wir verpflichten uns zu einem transparenten und gerechten Ansatz bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmer:innen, der Zahlung lokal angemessener und existenzsichernder Löhne, der Einhaltung angemessener Arbeits- und Ruhezeiten sowie der Bereitstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes für unsere Belegschaft.

OMV achtet das Recht, Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten. Das bedeutet, dass wir nicht von der Mitgliedschaft oder Mitwirkung in Gewerkschaften abraten und Maßnahmen unterlassen, die eine angemessene kollektive Arbeitnehmervertretung, einschließlich der Durchführung von Tarifverhandlungen, untergraben. Wenn die Einrichtung einer formellen Arbeitnehmervertretung durch nationale Gesetze verboten wird, ist OMV bestrebt, alternative Formen der Interessenvertretung von Arbeitnehmer:innen stets im Rahmen des jeweiligen geltenden Rechts zu ermöglichen.

[S1-1.20b] Wir binden unsere Belegschaft ein, indem wir Arbeitnehmervertreter:innen laufend über Unternehmensentwicklungen, die sich auf ihre Interessen auswirken können, informieren und beraten. Der Betriebsrat wird zu allen Belangen in Bezug auf Arbeitnehmer:innen, wie Bedingungen am Arbeitsplatz und Datenschutz, angehört. Bei der Überarbeitung unserer Menschenrechtsgrundsätze und -prozesse, einschließlich der Menschenrechts-Grundsatzserklärung von 2022 und des Menschenrechtsmanagementsystems von 2024, bezogen wir eine Vielzahl interner Interessenträger:innen in die Gap-Analyse und Konsultationsphase mit ein. Die Arbeitnehmervertreter:innen wurden auch zu unserem Vorschlag, das E-Learning zu Menschenrechten zu einer obligatorischen Schulungsanforderung für alle Arbeitnehmer:innen zu machen, konsultiert und haben diesen unterstützt.

[S1-1.20c] OMV hat sich öffentlich verpflichtet, nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, an denen wir beteiligt sind, zu adressieren und angemessene Maßnahmen zu deren Vermeidung, Minderung und, falls erforderlich, Wiedergutmachung zu ergreifen. Wir erachten Beschwerdemechanismen als unverzichtbares Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, Arbeitnehmer:innen und andere Interessenträger:innen. Unser Ziel besteht darin, alle eingegangenen Beschwerden in Übereinstimmung mit den UN-Wirksamkeitskriterien zu bearbeiten, unabhängig davon, ob sie auf tatsächlichen oder wahrgenommenen Sachverhalten beruhen und ob der:die Beschwerdeführer:in bekannt oder anonym ist.

[S1-1.21] OMV respektiert die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in international anerkannten Abkommen, einschließlich der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO), beschrieben sind. Wir haben spezifische Anforderungen in Bezug auf unter anderem Arbeits- und Ruhezeiten, angemessene existenzsichernde Löhne, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die alle im Einklang mit internationalen Menschenrechtsstandards stehen, in unsere Menschenrechtsverantwortungsmatrix integriert, die die Grundlage für alle unsere Sorgfaltsprüfungen bildet. Darüber hinaus informieren wir unsere Belegschaft im Rahmen des verpflichtenden E-Learnings über Menschenrechte. Wo immer wir Lücken in der Umsetzung dieser internationalen Standards feststellen, wie sie in der AEMR bzw. von der ILO oder der OECD festgelegt sind, entwickeln wir Aktionspläne, um diese Lücken zu schließen und unserer Verpflichtung in vollem Umfang gerecht zu werden. Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennt sich OMV in vollem Umfang zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. [S1-1.22] In unserem Code of Conduct und unserer Menschenrechts-Grundsatzserklärung wird unsere Haltung zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel ausdrücklich angesprochen und auf die jeweiligen ILO-Übereinkommen verwiesen.



## Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

[S1-1.2.1] Das Verfahren zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht folgt den Schritten, die in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte definiert sind und in vier Schritten zusammengefasst werden: Ermitteln, Adressieren, Wirksamkeitskontrolle und Abhilfe.

- Zunächst werden die Auswirkungen auf Menschenrechte und die Risiken im Zusammenhang mit unseren aktuellen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten auf der Grundlage der Menschenrechtsverantwortungsmatrix und verschiedener von uns entwickelter Instrumente wie Länderbewertungen, Impact & Risk Mapping und Compliance Checks für Geschäftspartner:innen ermittelt.
- Um nachteilige Auswirkungen zu adressieren, entwickeln wir auf der Grundlage der Ergebnisse der ersten Phase Maßnahmen und Risikominderungspläne. Dieser Prozess umfasst die Zusammenarbeit zwischen Menschenrechtsexpert:innen auf Konzernebene, lokalen Menschenrechtsbeauftragten sowie Fachexpert:innen und stützt sich auf Konsultationen mit internen Interessenträger:innen, externen Expert:innen sowie betroffenen Rechteinhaber:innen.
- Die Wirksamkeit unserer Risikominderungsmaßnahmen wird mithilfe des Human Rights Self-Assessment kontrolliert, das dazu beiträgt, Lücken zu ermitteln und weitere Strategien zu formulieren.
- Wenn nötig, verpflichten wir uns dazu, nachteilige Auswirkungen durch unsere Beschwerdemechanismen, wie den SpeakUp-Kanal und Community-Beschwerdemechanismen, zu beheben

## Menschenrechtsverantwortungsmatrix

Die Menschenrechtsverantwortungsmatrix ist ein präventives Instrument zur Ermittlung und Adressierung von negativen Auswirkungen, die im Zusammenhang mit der Anwendung der Menschenrechtsgrundsätze festgestellt werden. In allen Phasen des fortlaufenden Verfahrens zur Erfüllung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verwenden wir sie als gemeinsame Grundlage. 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 hilft uns dabei, alle potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte zu identifizieren – sei es in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Diversität, arbeitsbezogene Themen (z. B. existenzsichernde Löhne und angemessene Ruhezeiten), die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen oder die Menschenrechte in der Lieferkette, wie beispielsweise das Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Damit können wir auch Prioritäten für das Management unserer Auswirkungen setzen.

Die Menschenrechtsverantwortungsmatrix zeigt unsere Verantwortlichkeiten für alle wichtigen Menschenrechtsthemenbereiche auf. Dazu gehören auch jene, die wir als wesentliche negative Auswirkungen identifiziert haben. Dies hilft uns dabei, nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte während unseres menschenrechtlichen Due-Diligence-Prozesses zu identifizieren und zu beseitigen. Dies betrifft beispielsweise den Zugang zu Beschwerdemechanismen, die Vereinigungsfreiheit, den Schutz vor Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit sowie faire und transparente Einstellungs- und Entlassungsverfahren.

[MDR-A 68] Seit 2008 bilden wir unsere wichtigsten Verantwortungsbereiche in Bezug auf Menschenrechte in einer umfassenden Menschenrechtsverantwortungsmatrix ab, die als Grundlage für unsere Aktivitäten in diesem Bereich dient. Wir nutzen dieses Instrument, um die Auswirkungen zu ermitteln, unsere Herausforderungen und Aktivitäten im Bereich der Menschenrechte zu bewerten und unsere Maßnahmen nach ihrer Priorität einzustufen. Dabei unterscheiden wir zwischen wesentlichen, erwarteten und wünschenswerten Maßnahmen. Im Jahr 2023 leiteten wir eine Überarbeitung der Menschenrechtsverantwortungsmatrix ein, nachdem im Jahr davor die Menschenrechts-Grundsatzserklärung des OMV Konzerns überarbeitet worden war. Unter Beibehaltung der allgemeinen Struktur haben wir die inhaltliche und sprachliche Ausrichtung unserer Menschenrechtsverantwortungsmatrix an internationalen Standards und Rechtsvorschriften zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verbessert. Die Überarbeitung wurde 2024 abgeschlossen und in das Menschenrechtsmanagementsystem integriert.



## S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

### Beschwerdemechanismen

[S1-3.30] [S1-3.32b, 32c] [S1-3.34] [S1-3.AR 30] Wir betrachten Beschwerdemechanismen als ein wichtiges Instrument zur Verhinderung, Bewältigung und Behebung negativer Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen, Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette, lokale Gemeinschaften und andere Interessenträger:innen. Im Einklang mit den UN-Wirksamkeitskriterien sind wir bestrebt, alle eingegangenen Beschwerden zu bearbeiten, unabhängig davon, ob sie auf tatsächliche oder vermeintliche Sachverhalte zurückzuführen sind und ob der:die Beschwerdeführer:in bekannt oder anonym ist. Das Ziel unserer Mechanismen ist es, einen Kanal zur Ermittlung potenzieller negativer Auswirkungen, zur Beilegung von Beschwerden und, falls wir eine negative Auswirkung verursacht oder dazu beigetragen haben, zur Behebung der Auswirkung für die Rechteinhaber:innen anzubieten. Die eingebrachten Beschwerden könnten sich auf jeden Menschenrechtsaspekt beziehen, der Teil unseres Commitments ist. Dazu gehören unter anderem Diskriminierung oder Belästigung, unangemessene Arbeits- oder Wohnbedingungen, jegliche Hinweise auf Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit sowie Störungen lokaler Gemeinschaften. Wir erkennen an, dass damit das Recht der Interessenträger:innen, rechtliche Schritte einzuleiten oder sonstige Rechtsbehelfe in Anspruch zu nehmen, nicht beeinträchtigt wird. Alle Arbeitnehmer:innen haben Zugang zu sämtlichen Kanälen, entweder über unsere Website oder vor Ort. Unser Code of Conduct und unsere Whistleblowing-Richtlinie schließen den Schutz unserer Arbeitskräfte vor Vergeltungsmaßnahmen ein. Mehr über unserer Integrity Plattform und den Schutz von Hinweisgeber:innen finden Sie im Abschnitt → [G1 Unternehmensführung](#).

Im Oktober 2024 startete OMV einen neuen SpeakUp-Kanal, der ein Verfahren und ein Instrument zur Meldung und Behebung von Belangen in Bezug auf schwerwiegendes arbeitsbezogenes Fehlverhalten, einschließlich Diskriminierung, Belästigung, ungleicher Beschäftigungschancen und jeglicher Verletzung arbeitsbezogener Menschenrechte (wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel), bietet. Er wurde von OMV eingerichtet und steht allen internen oder externen Interessenträger:innen zur Verfügung und ist somit ein gemeinsamer Kanal für unsere eigenen Arbeitskräfte sowie Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Die Arbeitnehmer:innen von OMV wurden im Rahmen einer internen Kommunikationskampagne über diesen neuen Kanal informiert. Im Jahr 2025 werden wir Kommunikationsaktivitäten starten, die sich an unsere Geschäftspartner:innen richten, um den Zugang für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu fördern. Genauere Informationen über den [SpeakUp-Kanal](#) werden 2025 auf der OMV Website verfügbar sein. [S1-3.32a, 32b, 32c, 32d, 32e] [S1-3.33] Mehr über unseren allgemeinen Ansatz und den Prozess, mit dem wir die Verfügbarkeit des SpeakUp-Kanals unterstützen, über unseren Ansatz zur Verfolgung, Überwachung und Sicherstellung seiner Wirksamkeit und darüber, wie wir beurteilen, dass unsere eigenen Arbeitnehmer:innen ihn kennen und ihm vertrauen, finden Sie im Abschnitt → [S1 Arbeitskräfte des Unternehmens](#).

## S1-4 Maßnahmen zum Umgang mit den IROs hinsichtlich Arbeitskräfte des Unternehmens

[S1-4.35] [S1-4.37] Um den wesentlichen negativen Auswirkungen einer unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsstandards entgegenzuwirken, haben wir folgende Maßnahmen festgelegt: Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken, Kontrolle der Wirksamkeit durch Human Rights Self-Assessments sowie Durchführung von Schulungen und Sensibilisierung im Bereich der Menschenrechte. [S1-4.39] Diese Maßnahmen werden auf der Grundlage der Ergebnisse der ersten Phase der menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung entwickelt. Dieser Prozess umfasst die Zusammenarbeit zwischen Menschenrechtsexpert:innen auf Konzernebene, lokalen Menschenrechtsbeauftragten sowie Fachexpert:innen und stützt sich auf Konsultationen mit internen Interessenträger:innen, externen Expert:innen sowie betroffenen Rechteinhaber:innen. [MDR-A 69a, 69b] In Bezug auf das wesentliche Thema S1 Menschenrechte haben keine unserer Maßnahmen den monetären Schwellenwert von EUR 5 Mio überschritten, weshalb diese Datenanforderungen nicht adressiert wurden.



[S1-4.40b] Es wurden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Risiken oder Möglichkeiten im Bereich der Menschenrechte identifiziert. [S1-4 AR 43] Um die negativen Auswirkungen der unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsstandards auf unsere Arbeitskräfte abzumildern, hat OMV die folgenden Ressourcen bereitgestellt: drei Menschenrechtsexpert:innen – zwei bei OMV und eine:n bei OMV Petrom. Darüber hinaus steuert und unterstützt ein vierköpfiges Expertenteam für Social Compliance bei Borealis die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Sie stellen Instrumente, Anleitungen, Trainings und Fachwissen zur Verfügung, um die oben beschriebenen Schritte der menschenrechtlichen Sorgfaltprüfung durchzuführen. Diese Bemühungen werden von Menschenrechtsbeauftragten und entsprechenden Fachexpert:innen innerhalb des Unternehmens unterstützt. [S1-4.AR 45] Mehr darüber, ob und wie externe Entwicklungen in Bezug auf Abhängigkeiten, die zu Risiken werden, berücksichtigt wurden, finden Sie im Abschnitt → ESRS 2 Allgemeine Angaben

### Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken

[S1-4.41] Die Identifizierung und Bewertung von Auswirkungen und Risiken dient als Präventivmaßnahme, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten keine negativen Auswirkungen auf die betroffenen Rechteinhaber:innen, einschließlich unserer eigenen Arbeitskräfte, der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und der Gemeinschaften, verursachen oder zu ihnen beitragen. Außerdem gilt es, negative Auswirkungen auf Menschenrechte zu adressieren, wo immer sie nicht ausreichend verhindert werden können. OMV hat deshalb Instrumente und Techniken für Sorgfaltprüfungen entwickelt, um die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen und Risiken im Bereich der Menschenrechte in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit zu identifizieren und zu bewerten – noch bevor wir in einem neuen Land oder einer neuen Region tätig werden oder Unternehmen akquirieren. Menschenrechte sind eines der Kriterien, die bei der Entscheidung über ein Engagement von OMV in einem neuen Land oder in einem großen Projekt berücksichtigt werden. Die relevanten Auswirkungen auf die Menschenrechte und die dazugehörigen Risiken werden dem zuständigen Vorstandsmitglied dargelegt und fließen in die Entscheidung für oder gegen ein Engagement in einem Land ein. Wir nutzen diese Bewertungen zur Ableitung konkreter Due-Diligence-Maßnahmen, um unserer Verantwortung in Bezug auf die Menschenrechte bei allen Aktivitäten gerecht zu werden.

Der Prozess der Sorgfaltprüfung beginnt mit einer ersten Risikokartierung auf Länderebene: Jedes Land, in dem wir tätig sind (oder tätig werden wollen), wird auf der Grundlage umfassender Menschenrechtsdaten beurteilt. Die Länder werden in Niedrig-, Mittel- oder Hochrisikoländer bzw. Länder mit extremem Risiko eingestuft. Auf der Grundlage dieser Bewertung werden weitere Due-Diligence-Maßnahmen und Schulungsbedarfe im Bereich der Menschenrechte festgelegt, um sicherzustellen, dass wir keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte unserer Rechteinhaber:innen verursachen oder zu ihnen beitragen und alle potenziellen negativen Auswirkungen entsprechend adressieren. In Ländern mit hohen Menschenrechtsrisiken unterstützen international anerkannte externe Expert:innen OMV bei der Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht.

Der Human Rights Compliance Check ist ein Instrument zur Ermittlung potenzieller Auswirkungen und Risiken im Bereich der Menschenrechte im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen. Anhand eines Fragebogens soll festgestellt werden, ob potenzielle Geschäftspartner:innen unseren Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten gemäß unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung und unserer Menschenrechtsverantwortungsmatrix nachkommen können. Ziel ist es, zu verhindern, dass wir durch unsere Geschäftsbeziehungen zu negativen Auswirkungen auf Menschenrechte beitragen. Geprüft werden die Richtlinien und Prozesse potenzieller Geschäftspartner:innen in Bezug auf Menschenrechtsfragen wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen, Gemeinschaften und indigene Bevölkerungsgruppen, Vielfalt und Nichtdiskriminierung sowie die Verfügbarkeit von Beschwerdemechanismen.

[MDR-A 68a] Im Jahr 2024 führten wir für drei Länder Bewertungen der Menschenrechtssituation im Zusammenhang mit einer neuen potenziellen Geschäftstätigkeit von OMV in diesen Ländern durch, die Vorschläge für konkrete Abhilfemaßnahmen für den Fall eines Markteinstiegs beinhalteten. Dabei analysierten wir, inwieweit OMV bei der Entscheidung für eine geplante Geschäftstätigkeit potenziell negative Auswirkungen auf die Menschenrechte



seiner eigenen Arbeitskräfte, der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette oder der betroffenen Gemeinschaften verursachen könnte und wie diese Auswirkungen adressiert werden könnten.

Zusätzlich führen wir spezielle Länderrisikobewertungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte unserer eigenen Arbeitskräfte durch, um die Rechtslage und künftige Änderungen zu ermitteln und zu überwachen. Neben der Überwachung relevanter Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte arbeiten wir je nach Art des Risikos und der potenziellen Auswirkungen eng mit verschiedenen Arbeitnehmervertretungen zusammen. Im Rahmen unserer jährlichen Länderrisikoeinstufung identifizieren wir auch Länder mit einem erhöhten Risiko für schwere Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit. In 12 von 48 (25%) Ländern, in denen wir tätig sind (z. B. Jemen, Libyen und Brasilien), besteht ein erhöhtes Risiko von Kinderarbeit. In 18 von 48 (38%) Ländern (z. B. Jemen, Libyen und China) besteht ein erhöhtes Risiko von Zwangsarbeit. Die Vereinigungsfreiheit ist in 14 von 48 (29%) Ländern (z. B. VAE, China und Malaysia) generell eingeschränkt. Wir informieren die jeweiligen Geschäftsführer:innen und Menschenrechtsbeauftragten über die erhöhten Risiken in ihren Ländern und empfehlen spezifische Maßnahmen zur Risikominderung, wie etwa Menschenrechtsschulungen für Arbeitnehmer:innen oder die Erörterung der genannten Menschenrechtsthemen und angemessener Managementmaßnahmen in Meetings mit Auftragnehmer:innen. [MDR-A 68b, 68c] Dieser Prozess ist für unsere aktuellen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten weltweit relevant und konzentriert sich auf unsere eigenen Arbeitskräfte sowie auf die Aktivitäten unserer Geschäftspartner:innen. Dies ist ein fortlaufender Prozess.

### Wirksamkeitsüberprüfung

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A 68a, 68b, 68c] Im Jahr 2024 führten wir mit Unterstützung externer Menschenrechtsexpert:innen ein Human Rights Self-Assessment bei OMV Tunesien durch. Die Ergebnisse und wichtigsten Empfehlungen wurden im Rahmen von Workshops mit dem Team und externen Expert:innen diskutiert. Es zeigte sich, dass OMV Tunesien über einige formalisierte Systeme zum Management von Auswirkungen im Bereich der Menschenrechte verfügt, die bei der Integration und Umsetzung der Menschenrechtsverpflichtungen helfen. Allerdings ist eine detaillierte Bewertung der menschenrechtlichen Auswirkungen empfehlenswert, um eingehender zu ermitteln, welche tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen die Geschäftstätigkeiten auf die Arbeitnehmer:innen und Gemeinschaften haben. Damit könnte man den Schweregrad der Auswirkungen besser nachvollziehen und die Maßnahmen zu deren Management gegebenenfalls entsprechend anpassen. Darüber hinaus sollten die Zusammenarbeit mit den Rechteinhaber:innen und eine wirksame Überwachung der Managementmaßnahmen gestärkt werden. Diese Maßnahme betrifft unsere eigenen Aktivitäten in Tunesien und wurde im Jahr 2024 abgeschlossen.

[S1-4.41] OMV hat sich dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass unsere Praktiken keine wesentlichen negative Auswirkungen auf unsere Belegschaft verursachen oder dazu beitragen. Dazu setzen wir regelmäßige Bewertungen unserer aktuellen und zukünftigen Aktivitäten um. Diese Bewertungen sind dazu da, tatsächliche oder potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen und Risiken zu identifizieren und zu bewerten. Dies beinhaltet auch jene in Bezug auf Diversität und Gleichbehandlung, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen für unsere Belegschaft und die Freiheit von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel [S1-4 AR 42] Die Durchführung von Human Rights Self-Assessments ist entscheidend, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zum Umgang mit den Auswirkungen auf die Menschenrechte unserer Arbeitskräfte zu überprüfen. So wurden seit 2017 keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen oder Vorfälle im Zusammenhang mit Kinderarbeit oder Zwangsarbeit gemeldet.

### Schulungen

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A 68a] Besonderes Augenmerk legen wir auf Schulungen und Bewusstseinsbildung. Damit wird unser Engagement für die Menschenrechte zur gelebten Realität. Außerdem können wir so negative Auswirkungen im Zusammenhang mit der Anwendung der Menschenrechtsgrundsätze verhindern. Wir bieten Schulungen zu Menschenrechten an, die unseren Arbeitnehmer:innen ein Verständnis des OMV Managementprozesses für Menschenrechte vermitteln und ihnen die Möglichkeit geben, an konkreten operativen Aspekten und geschäftsspezifischen Herausforderungen zu arbeiten. Diese reichen von Menschenrechten im Umfeld bewaffneter



Konflikte und menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in Joint Ventures sowie anderen Geschäftsbeziehungen bis hin zur persönlichen Haftung und den Menschenrechten der Arbeitnehmer:innen (einschließlich Vereinigungsfreiheit), den Risiken von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit sowie den Beschwerdekämen.

Alle Arbeitnehmer:innen sind aufgefordert, unseren interaktiven E-Learning-Kurs über Menschenrechte zu absolvieren, der Teil des Lehrplans und damit für alle unsere Arbeitnehmer:innen weltweit verpflichtend ist. Der Kurs vermittelt ein grundlegendes Verständnis der Menschenrechte im geschäftlichen Kontext und gibt Einblicke in unsere spezifische Verantwortung, beispielsweise in Bezug auf Diversität und Nichtdiskriminierung, Arbeitnehmerrechte unserer eigenen Arbeitnehmer:innen und der Arbeitskräfte von Auftragnehmer:innen, Menschenrechte und Sicherheit, die Rechte lokaler Gemeinschaften sowie schwere Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Außerdem gibt der Kurs einen Einblick in unsere Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen und informiert darüber, was im Falle einer beobachteten oder vermuteten Menschenrechtsverletzung zu tun ist.

In unserer Tochtergesellschaft Borealis wird ein für die gesamte Belegschaft verpflichtender E-Learning-Kurs zum Thema Menschenrechte angeboten. Er ist in neun Sprachen verfügbar und deckt alle relevanten Menschenrechtsaspekte ebenso ab wie transparente Informationen und Erkenntnisse im Zusammenhang mit dem Zwischenfall, der sich 2022 beim Bau der PDH-Anlage in Kallo ereignete. Darüber hinaus behandelt das E-Learning zur Ethik-Richtlinie von Borealis Menschenrechtsthemen wie Diskriminierung, Belästigung, Vielfalt, Integration, Bestechung und Korruption.

Was spezifische arbeitsrechtliche Fragen anbelangt, so sind die Rechte und Pflichten unserer Arbeitnehmer:innen in Arbeitsverträgen geregelt. Über unsere verschiedenen internen Kommunikationskanäle (z. B. Intranet, E-Mails und Newsfeed) weisen wir unsere Arbeitnehmer:innen laufend auf rechtliche Änderungen oder neue Informationen hin. Für die Beantwortung von Fragen und die Bereitstellung spezifischer Informationen sind lokale P&C-Ansprechpersonen und Hotlines für die Arbeitnehmer:innen verfügbar. Im Jahr 2024 absolvierten 6.868<sup>1</sup> Arbeitnehmer:innen den E-Learning-Kurs zu Menschenrechten, und insgesamt 23 Teilnehmer:innen lernten in von Referent:innen geleiteten Einheiten über Menschenrechte im geschäftlichen Kontext, neue und anstehende regulatorische Anforderungen, das Menschenrechtsmanagementsystem von OMV und weitere Schwerpunktthemen, die jeweils auf die Hintergründe und Bedürfnisse der Teilnehmer:innen abgestimmt waren. So gab es zum Beispiel ein Webinar für ein Projektteam, das mit vielen Auftragnehmer:innen zusammenarbeitet, bei dem wir uns auf die Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette konzentrierten. Zu den behandelten Themen zählten unter anderem Diversität und Nichtdiskriminierung, gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, angemessene Löhne) sowie die Risiken von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel und wie man diese erkennt. Bis Ende 2024 wurden 80% der Arbeitskräfte von Borealis, OMV Petrom und OMV in Menschenrechten geschult. Um die Wirksamkeit unserer Schulungen zu ermitteln, bitten wir die Teilnehmer:innen um ihr Feedback in einem standardisierten Fragebogen. Neben einer offenen Frage nach den wichtigsten Erkenntnissen enthält er Fragen dazu, als wie nützlich und relevant die Schulung empfunden wird und wie einfach das Gelernte umzusetzen ist. Darüber hinaus absolvierten 85% der Arbeitskräfte von Borealis im Jahr 2024 das E-Learning zum Code of Business Ethics. [MDR-A 68b, 68c] Die Zielgruppe der in diesem Abschnitt beschriebenen Schulungen sind unsere eigenen Arbeitnehmer:innen. Schulungen werden jedoch auch Arbeitskräften in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette angeboten. Mehr über unsere Schulungsangebote für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette finden Sie im Abschnitt → S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Dies ist ein fortlaufender Prozess.

[MDR-A 68e] Seit seiner Einführung im Jahr 2023 hatten alle Arbeitnehmer:innen von OMV Zugang zu einem eigenen Schulungsprogramm der Sustainability Academy zu Menschenrechten. Im Rahmen dieses Programms erhielten sie Lernmaterialien zu Menschenrechten im Allgemeinen und im geschäftlichen Kontext, zu Menschenrechten bei OMV, zu Menschenrechten von Arbeitnehmer:innen (unseren eigenen sowie jenen von Auftragnehmer:innen und

1. In den absoluten Zahlen sind Vorstandsmitglieder, externe Arbeitskräfte, Leiharbeitskräfte und Praktikant:innen enthalten.



Lieferant:innen), zu Menschenrechten externer Interessenträger:innen sowie zu Menschenrechten und Sicherheit. Durch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen (z. B. Links zu Online-Webinaren und Informationsmaterial von renommierten externen Institutionen wie der ILO, den Vereinten Nationen, der Ipieca oder dem IKRK) können die Kolleg:innen spezifische Themen weiter vertiefen, wie beispielsweise Diversität und Nichtdiskriminierung, Arbeitsbedingungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel und andere Menschenrechtsthemen.

### Bewusstseinsbildung

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A 68a] Wir führen auch interne Sensibilisierungskampagnen im gesamten Konzern durch, um unsere Belegschaft über unsere Richtlinien und Aktivitäten in Bezug auf wichtige Menschenrechtsfragen wie Kinderarbeit und Menschenhandel zu informieren.

Im Jahr 2024 haben wir weiter daran gearbeitet, die höchste Führungsebene in das Thema Menschenrechte einzubeziehen. Als wichtige Persönlichkeiten und Mitverantwortliche in Bezug auf das Thema Menschenrechte im OMV Konzern nahmen der Generaldirektor und der CFO aktiv an zwei persönlichen Briefings mit den Menschenrechtsexpert:innen des Konzerns teil. Dabei wurden die Aktualisierungen unserer Richtlinien und Due-Diligence-Aktivitäten besprochen. Menschenrechtsthemen wurden 2024 auch in zwei der vierteljährlichen Sitzungen des Nachhaltigkeits- und Transformationsausschusses des Aufsichtsrats sowie bei mehreren Treffen des Sustainability Coordination Forums von OMV besprochen. [MDR-A 68b, 68c] Unsere Sensibilisierungskampagnen richten sich an unsere eigenen Arbeitnehmer:innen und finden das ganze Jahr über statt.

[S1-4.38b, 38c] Wo immer es nötig ist, verpflichten wir uns, negative Auswirkungen auf unsere eigenen Arbeitskräfte durch unsere Beschwerdemechanismen, wie zum Beispiel den SpeakUp-Kanal, zu beheben. Dieser Prozess ist für unsere gegenwärtigen und zukünftigen Geschäftstätigkeiten weltweit und über unsere gesamte Wertschöpfungskette hinweg von Bedeutung, und es handelt sich um einen fortlaufenden Prozess. [S1-4.38c] Die Wirksamkeit unserer Risikominderungsmaßnahmen wird mithilfe des Human Rights Self-Assessment verfolgt, das dazu beiträgt, Lücken zu ermitteln und weitere Strategien zu formulieren.

[S1-4.38d] Das Human Rights Self-Assessment dient der Beurteilung der Wirksamkeit unseres Menschenrechtsmanagementsystems und unseres Due-Diligence-Ansatzes für Menschenrechte. 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. Ermittelte Lücken können sich auf alle in unserer Menschenrechtsverantwortungsmatrix aufgeführten Menschenrechtsthemen beziehen, wie beispielsweise unzugängliche Beschwerdemechanismen, die Missachtung der Vereinigungsfreiheit, unfaire oder intransparente Entlassungsprozesse oder das Versäumnis, Risiken der modernen Sklaverei zu adressieren. Ausgehend von den Ergebnissen dieser Bewertungen erarbeiten wir Maßnahmenpläne, die unter anderem den weiteren Aufbau von Kapazitäten für lokale Expert:innen oder gemeinsame Initiativen mit unseren Mitbewerber:innen und Geschäftspartner:innen zur Bewältigung lokaler Herausforderungen umfassen können.

## S1-5 Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

### Schulung aller Arbeitskräfte von OMV in Menschenrechten

[S1-5.44] [MDR-T-80a-80j]



Durch die Schulung der Arbeitskräfte des OMV Konzerns in Menschenrechten wollen wir eine angemessene Anwendung der Menschenrechtsstandards sicherstellen. In E-Learning-Modulen und Webinaren lernen sie über unsere Menschenrechtsrichtlinien und unseren Ansatz der Sorgfaltspflicht sowie darüber, wie negative Auswirkungen auf Menschenrechte verhindert und gemindert werden können. Dies beinhaltet auch solche, die als wesentlich eingestuft wurden, wie zum Beispiel die Freiheit von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel oder der Zugang zu Beschwerdemechanismen.



[MDR-T-80a] Professionelle Schulungen und die Sensibilisierung für Menschenrechte sind von entscheidender Bedeutung, um unser Engagement für die Menschenrechte, wie es in unserer OMV Menschenrechts-Grundsatzerklärung dokumentiert ist, mit Leben zu erfüllen. Es ist wichtig, dass unsere Arbeitskräfte ihre eigenen Rechte sowie die Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und der Gemeinschaften kennen. Dieses Wissen versetzt sie in die Lage, potenzielle oder tatsächliche Auswirkungen auf faire Arbeitsbedingungen, Nichtdiskriminierung, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, die Rechte indigener Völker, Gesundheit und Sicherheit von Arbeitskräften und Gemeinschaften zu erkennen und zu adressieren und zu einer Wertschöpfungskette beizutragen, die frei von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit ist. Daher ist unser verpflichtendes E-Learning zum Thema Menschenrechte ein wichtiger Bestandteil des Schulungsprogramms für alle Arbeitnehmer:innen weltweit.

## 2025

Alle Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten schulen

## 2030

Alle Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten schulen

### Absolutes Ziel

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Alle Arbeitnehmer von OMV (auf Basis der Personenzahl)
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Arbeitnehmer von Lieferanten/Vertragsunternehmen
<b>Geografische Abdeckung</b>	Alle Arbeitnehmer konzernweit
<b>Basisjahr</b>	2019
<b>Bezugswert in %</b>	47

[MDR-T-80f] Das Ziel wurde festgelegt, um eine messbare und vergleichbare KPI zu schaffen und durch Schulungs- und Sensibilisierungsinitiativen die Fähigkeiten im Umgang mit Menschenrechten zu verbessern. Zum Zeitpunkt der Festlegung dieses Ziels hatten nur wenige Mitbewerber:innen messbare Ziele im Zusammenhang mit Menschenrechten, und wir erkannten das Schulungsziel als ein wertvolles Instrument zur Unterstützung der Umsetzung unseres Commitments.

Ursprünglich konzentrierte sich die KPI auf eine bestimmte Zielgruppe (Arbeitskräfte in Konzernfunktionen, die Menschenrechtsrisiken managen, sowie entsprechende Funktionen in Ländern mit erhöhten Menschenrechtsrisiken) mit einem Bezugswert von 4%, die im Jahr 2017 geschult wurden. Im Jahr 2019 hatten wir bereits die Marke von 82% Schulungen in dieser Gruppe erreicht und beschlossen, die Schulungen auf die gesamte Belegschaft auszuweiten. Damit legten wir einen neuen Bezugswert von 47% fest, die im Jahr 2019 geschult wurden. [MDR-T-80h, 80i] Interne Interessenträger:innen, die in der Festlegung des Ziels involviert waren, umfassten Vorstandsmitglieder (z. B. im Rahmen von Vorstands-Workshops während der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2017/18), den Betriebsrat (Diskussion und Zustimmung zum verpflichtenden E-Learning-Modul 2022) und die Abteilung P&C Learning (laufende Beratung und Abstimmung mit Expert:innen). Das Ziel wurde durch den OMV Vorstand freigegeben. Im Berichtsjahr wurden keine Änderungen an diesem Ziel oder den damit verbundenen Kennzahlen vorgenommen.

## Stand 2024:

[MDR-T-80j] Das Ziel wird halbjährlich überwacht und jährlich berichtet. 80% (2023: 71%) der Arbeitnehmer:innen wurden in Menschenrechten geschult. Im Jahr 2024 absolvierten 6.868 (2023: 7.124) Arbeitnehmer:innen den E-Learning-Kurs zu Menschenrechtsthemen, und 23 (2023: 170) Arbeitnehmer:innen nahmen an einer virtuellen bzw. Präsenzsulung zu Menschenrechten teil<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> In den absoluten Zahlen sind Vorstandsmitglieder, externe Arbeitskräfte, Leiharbeitskräfte und Praktikant:innen enthalten.



[S1-5.47a, 47b, 47c] Zum Zielsetzungsprozess gehören eine umfassende Bewertung unserer aktuellen Performance, die Ermittlung von wichtigen Bereichen mit Verbesserungsbedarf sowie die direkte Einbindung von Geschäftsbereichen, des Topmanagements und von Arbeitnehmervertreter:innen im Rahmen von Meetings und Workshops. Dadurch erhalten wir Input und lernen, ihre Bedenken zu verstehen. Weitere Aspekte sind das Benchmarking mit Branchenstandards, um realistische Ziele festzulegen, sowie die regelmäßige Überwachung der Fortschritte, sodass wir die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen und bei Bedarf Anpassungen vornehmen können. Die halbjährliche Überwachung des Fortschritts, kombiniert mit den jährlichen Zahlen, bietet einen Einblick in die Erreichung dieses Ziels. Unser:e Generaldirektor:in und unser:e CFO erhalten im Rahmen unserer halbjährlichen Briefings zu Menschenrechten Updates zu den Fortschritten in Bezug auf die Zielerreichung. Nur ausgewählte Arbeitnehmer:innen sind an der Verfolgung der Leistung von OMV im Hinblick auf dieses Ziel beteiligt, wie zum Beispiel Menschenrechtsexpert:innen von OMV, die untereinander sowie mit den für Learning & Development zuständigen Expert:innen über die Fortschritte und Maßnahmen zur Verbesserung des Leistungsniveaus diskutieren.

## Kennzahlen

[Freiwillig] [MDR-M.77c] **7** Beschwerden zu Menschenrechten (2023: 19), davon 2 extern (2023: 19) und 5 intern (2023: 0); 0 (2023: 0) nachgewiesene Verletzungen

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[Freiwillig] [MDR-M.77a, 77b, 77c] Die Anzahl der externen und internen Beschwerden zu Menschenrechten und die Anzahl der nachgewiesenen Verletzungen werden auf der Grundlage der bei den Community-Beschwerdemechanismen eingegangenen Menschenrechtsbeschwerden und der in der internen Menschenrechts-Mailbox eingegangenen Beschwerden berechnet. Die Messung dieser Kennzahl wird (sofern nicht anders angegeben) von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.



## S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

### Wesentliches Thema: S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Reduktion der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Arbeitnehmer:innen, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Kund:innen von OMV sowie für Dritte, wie zum Beispiel Gemeinschaften, und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit auf integrative Weise

### Relevante SDGs:



#### SDG-Ziele:

- 3.9 Bis 2030 die Zahl der Todesfälle und Erkrankungen aufgrund gefährlicher Chemikalien und der Verschmutzung und Verunreinigung von Luft, Wasser und Boden erheblich verringern
- 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer:innen, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen sind ein fester Bestandteil unseres Commitments, unsere Geschäfte auf verantwortungsvolle Art und Weise zu führen. Wir sind ständig bestrebt, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit unserer Arbeitnehmer:innen durch ein integriertes Gesundheitsmanagement zu verbessern. Wir bauen auf nachhaltige Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Menschen, indem wir für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sorgen und die Sicherheit und Zuverlässigkeit unserer Anlagen gewährleisten. Außerdem schützen wir Menschen und Anlagen vor vorsätzlichen bösartigen Bedrohungen.

Der langfristige Geschäftserfolg von OMV hängt von unserer Fähigkeit ab, die Qualität unserer Geschäftstätigkeiten kontinuierlich zu verbessern und gleichzeitig die Menschen, die Umwelt, unsere Vermögenswerte und unsere Reputation zu schützen. Der strategische Schwerpunktbereich „Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen“ stellt die Reduktion von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Arbeitnehmer:innen, Auftragnehmer:innen und Kund:innen und Lieferant:innen von OMV, aber auch den Schutz von Vermögenswerten, Informationen und Geschäftsabläufen vor jeglicher Bedrohung in den Mittelpunkt. Gerade in Zeiten geopolitischer Unruhen hängt die Belastbarkeit unseres Unternehmens von unseren Kompetenzen im Notfall- und Krisenmanagement ab.

### Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities; IROs)

Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit unserer Arbeitnehmer:innen, Auftragnehmer:innen und Vermögenswerte ist von grundlegender Bedeutung für das Engagement von OMV zur Aufrechterhaltung der Arbeitssicherheit. Ein unzureichendes Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Verbindung mit komplexen Schicht- und Rotationsmustern, projektbedingtem Druck und Herausforderungen beim Zugang zu Beschwerdemechanismen kann sich negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen auswirken. Mehr über unsere wesentlichen IROs für S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).



## ESRS 2 SBM-3 Wesentliche IROs und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

[S1-SBM-3.14a] Alle Arbeitskräfte von OMV, einschließlich Arbeitnehmer:innen (z. B. Ingenieur:innen und Techniker:innen, Außendienstmitarbeiter:innen, HSSE-Kräfte, Projektmanager:innen, Arbeitnehmer:innen in der Lieferkette und Beschaffung sowie Beschäftigte in Recht und Compliance) und Fremdarbeitskräfte (z. B. Leiharbeitskräfte, Selbstständige oder Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften tätig sind) sind im Umfang der Offenlegung enthalten. Alle anderen Arbeitskräfte, die an OMV Standorten tätig sind, sogenannte Auftragnehmer:innen und Subunternehmer:innen, sind von den wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit betroffen und werden gemäß den ESRS-Anforderungen zur Angabepflicht S1-14 unter den Gesundheitsschutz- und Sicherheitskennzahlen berücksichtigt. [S1-SBM-3.14b] Die identifizierte potenziell negative Auswirkung ist innerhalb begrenzter Arbeitnehmergruppen weit verbreitet, wie etwa in Raffinerien oder Offshore-Anlagen mit komplexen Schichtplänen, die möglicherweise durch ein unzureichendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement verursacht wurden.

[S1-SBM-3.14d] Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Risiken und Chancen festgestellt. Allerdings sind wir uns der Vorteile kontinuierlicher Entwicklungen bewusst, die sich an unserer Vision „Committed to Zero Harm“ orientieren sowie Gesundheit und Sicherheit in den Mittelpunkt stellen. [S1-SBM-3.15] Wir haben festgestellt, dass Arbeitskräfte, die vor Ort in der Exploration, in einer Raffinerie oder in der Erzeugung von Chemikalien tätig sind, aufgrund der Natur ihrer Tätigkeit im Allgemeinen ein höheres Potenzial für negative Auswirkungen haben, insbesondere im Falle unerwarteter Zwischenfälle, als Arbeitskräfte, die nicht im operativen Bereich tätig sind. Diese potenziellen negativen Auswirkungen können durch ein robustes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement auf ein Mindestmaß reduziert bzw. abgemildert werden. Die Ermittlung erfolgte auf der Grundlage der Ergebnisse interner Konsultationen und Bewertungen mit P&C sowie mit Menschenrechts- und HSSE-Expert:innen.

[S1-SBM-3.16] In Bezug auf das Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Risiken und Chancen festgestellt. Unter dem intern verwendeten Claim „Protecting what we care for“ verpflichten wir uns zu einer Gesundheits- und Sicherheitskultur der Fürsorge. Daraus ergeben sich vielfältige Maßnahmen und Projekte, die unter diesem Motto umgesetzt werden.

### HSSE-Strategie

Die HSSE-Strategie von OMV legt die mittelfristigen strategischen Ziele zur Unterstützung der Geschäftsstrategie des Unternehmens fest. Angesichts der umfassenden Aktualisierung der transformativen Geschäftsstrategie von OMV (OMV Strategie 2030) im Jahr 2022 sowie der wesentlichen Änderungen, die sich im regulatorischen Umfeld ergeben hatten, erfolgte im Jahr 2023 eine grundlegende Überprüfung der HSSE-Strategie, deren Ergebnis eine aktualisierte HSSE-Strategie 2030 war. Bewährte HSSE-Managementkonzepte werden fortgeführt und weiterentwickelt. Im Rahmen der Überprüfung wurde jedoch festgestellt, dass die HSSE-Kultur, das Auftragsmanagement und bestimmte Aspekte des Sicherheits- und Umweltmanagements in den kommenden Jahren eine stärkere und aktualisierte strategische Ausrichtung benötigen. In diesen Überarbeitungsprozess der Strategie waren zahlreiche Interessenträger:innen eingebunden. Dazu gehörten insbesondere Manager:innen, die von der Änderung unseres traditionellen Geschäftsansatzes wie etwa in den Bereichen der CO<sub>2</sub>-armen Lösungen und des Recyclings besonders betroffen sind. Die Vorschläge zur Aktualisierung der Strategie wurden danach mit allen Vorstandsmitgliedern von OMV, OMV Petrom und Borealis besprochen und verabschiedet.

Die aktualisierte HSSE-Strategie 2030 ist eng mit den Werten des Unternehmens verknüpft und lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- **We care:** Wir sorgen uns um die Sicherheit und das körperliche und geistige Wohlbefinden unserer Arbeitnehmer:innen, um den Planeten, auf dem wir leben, um die Menschen, mit denen wir zu tun haben, und um unsere Standorte und Vermögenswerte.
- **We're curious:** Wir sind gespannt auf unsere zukünftigen Partner:innen, Auftragnehmer:innen und Technologien, damit wir gemeinsam Geschäftsbeziehungen entwickeln können, um die höchsten HSSE-Standards zu erreichen.

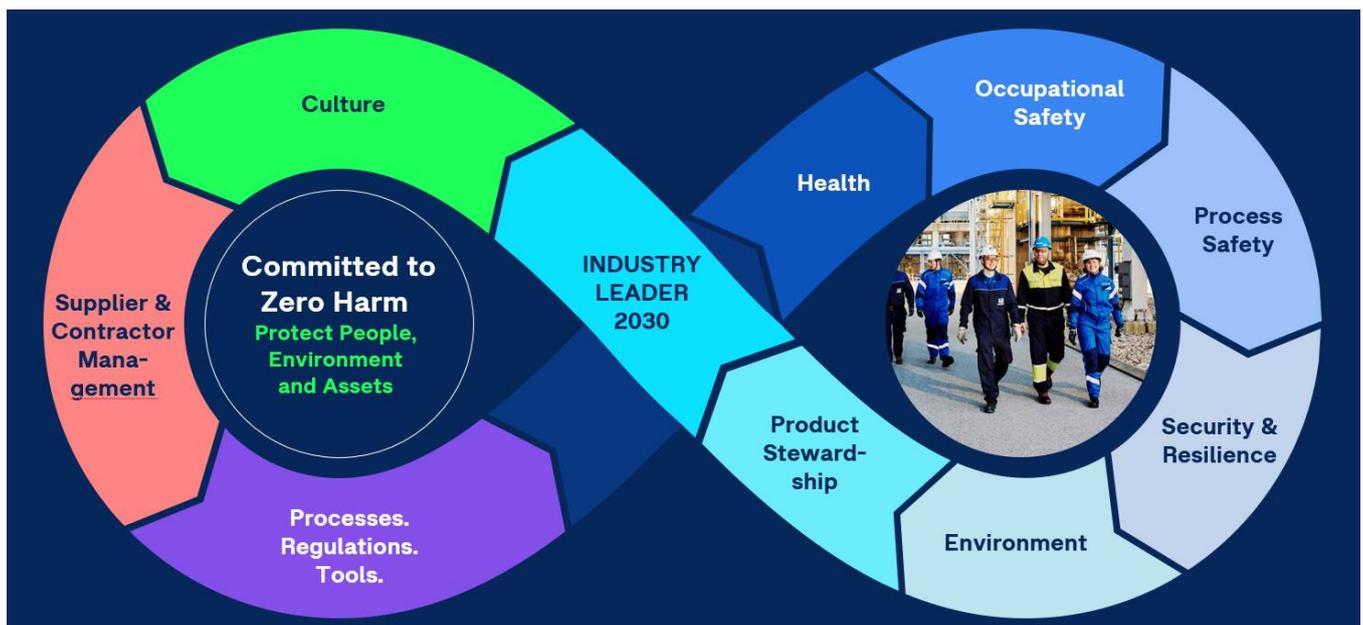


- **We progress:** Wir entwickeln uns weiter, um die erfolgreiche Transformation unseres Unternehmens in Richtung Nachhaltigkeit zu ermöglichen und ein Branchenführer im Bereich HSSE zu werden.

Unsere überarbeitete HSSE-Strategie wird uns dabei helfen, die Gesundheit und das Wohlergehen unserer Arbeitnehmer:innen weiter zu verbessern und verstärkt Augenmerk auf die psychische Gesundheit zu legen. Gerade in Hochrisikobranchen wie der unseren ist es entscheidend, dass alle ihren Beitrag zu unserem Ziel von null Zwischenfällen leisten. Wir wollen arbeitsbedingte Todesfälle verhindern und eine Kultur fördern, in der sicheres Verhalten und die Sorge um sich selbst und andere für alle, die für uns tätig sind, ein Anliegen ist.

Obwohl wir über eine solide Grundlage für die strategische Entwicklung und Einbindung der verschiedenen HSSE-Felder in das Unternehmen verfügen, haben wir Schlüsselbereiche identifiziert, auf die wir uns im Hinblick auf das Management von HSSE in Zukunft wesentlich stärker konzentrieren werden.

- Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu leben, in der HSSE die Entscheidungsfindung zu jeder Zeit und auf jeder Unternehmensebene prägt. Dafür setzen wir auf hoch engagierte Führungskräfte sowie fähige Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen. Wir streben außerdem eine Atmosphäre der Offenheit an, in der alle beherzt ihre Meinung äußern.
- Angesichts des hohen Anteils an Auftragsarbeiten in unserem Geschäft werden wir unser Lieferanten- und Kontraktorenmanagement weiter stärken. Wir wollen das Auswahlverfahren verbessern, sodass nur mehr Auftragnehmer:innen mit angemessenen HSSE-Strategien mit uns zusammenarbeiten. Falls erforderlich, werden wir die Auftragnehmer:innen (z. B. durch Schulungen oder Supervision) dabei unterstützen, die erwartete Leistung im Bereich HSSE zu erreichen. Dabei werden wir unser Hauptaugenmerk auf langfristige und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren wichtigsten Auftragnehmer:innen legen und unsere HSSE-Kultur weiter ausbauen.
- Wir werden die Möglichkeiten neuer Technologien nutzen, um unsere Systeme und Tools für das HSSE-Management, einschließlich der Produktverantwortung, zu verbessern.



Die HSSE-Strategie umfasst alle Angestellten und Arbeiter:innen von OMV, unabhängig von ihrem Beschäftigungsvertrag, sowie alle externen Personen, die für unser Geschäft von wesentlicher Bedeutung sind, wozu Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen zählen.



## Governance

[S1-2.27c] Zwischen dem wesentlichen Thema „Umwelt“ (einschließlich aller wesentlichen Unterthemen, Abfallmanagement und Prozesssicherheit) und dem wesentlichen Thema „Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen“ besteht eine enge Verflechtung. Sie werden deshalb zentral durch die HSSE-Konzernfunktion geregelt.

Die HSSE-Strategie und deren Umsetzung sind Bestandteil der Konzernstrategie sowie der Corporate-Governance-Struktur und vollumfänglich in diese integriert. Die Mitglieder des Vorstands und Führungskräfte tragen die Führungsverantwortung. Die Vorstandsvergütung unterliegt einem „Health & Safety“-Malus (mehr dazu im Abschnitt Steuerung der Nachhaltigkeit). Je ein Vorstandsmitglied ist für ein bestimmtes HSSE-Thema verantwortlich. Die HSSE-Konzernfunktion steht unter der Leitung des:der VP HSSE, der:die direkt an den:die Generaldirektor:in berichtet. Die Abteilung ist in spezialisierte Teams gegliedert, die sich aus erfahrenen Expert:innen in verschiedenen HSSE-Bereichen zusammensetzen. Sie sollen ein umfassendes Management für die Aspekte Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, and Environment; HSSE) gewährleisten und diese beaufsichtigen. Dazu gehört die Entwicklung und Implementierung der HSSE-Strategie von OMV sowie der entsprechenden Vorschriften und Prozesse genauso wie die Durchführung von HSSE-Risikobewertungen, die Untersuchung von Zwischenfällen, eine Analyse von HSSE-Daten und deren Berichterstattung, das Gesundheitsmanagement, das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz, das Management der Prozesssicherheit sowie das Sicherheits- und Resilienzmanagement bzw. das Umweltmanagement. Jedes Team ist auf seinen jeweiligen Bereich spezialisiert, und eine enge Zusammenarbeit gewährleistet die Aufrechterhaltung und Verbesserung der HSSE-Gesamtleistung der Organisation.

Hinzu kommen lokale HSSE-Beauftragte an jedem Standort sowie lokale Fachexpert:innen. Darüber hinaus gibt es bei OMV Petrom und Borealis zentrale HSSE-Abteilungen, die die Einhaltung von Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltvorschriften sicherstellen, ein sicheres Arbeitsumfeld fördern, Risiken für Arbeitnehmer:innen und Umwelt mindern und für die Koordination ihrer lokalen HSSE-Beauftragten und -Expert:innen sorgen. Die HSSE-Abteilungen von OMV Petrom und Borealis berichten funktional an den:die VP HSSE auf Konzernebene. In Übereinstimmung mit der HSSE-Direktive sind für die gesamte Belegschaft, das Linienmanagement und das Senior Management klare Aufgaben und Zuständigkeiten festgelegt. Das Linienmanagement ist dafür verantwortlich, dass HSSE-Aspekte in allen Geschäftsentscheidungen und -tätigkeiten berücksichtigt werden. Die Mitglieder des Linienmanagements müssen Engagement und Führungskompetenz zeigen, indem sie mit gutem Beispiel vorangehen und die entsprechenden Maßnahmen zur Kontrolle und Steuerung aller HSSE-Risiken in ihrem Verantwortungsbereich ergreifen.

Das HSSE-Management von OMV umfasst die Interaktion mit Arbeitnehmer:innen oder deren Vertretungen (Betriebsräte, Gewerkschaften), um sie in Themen einzubinden, die besonders wichtig sind und bei denen Verbesserungsbedarf besteht. Im gesamten Unternehmen werden Gesundheit, Sicherheit, Wohlergehen und Umweltbewusstsein durch verschiedene Aktivitäten gefördert. So findet beispielsweise ein regelmäßiger Austausch zum Thema Umweltmanagement statt, bei dem sich Umweltexpert:innen und interessierte Kolleg:innen aus dem gesamten Unternehmen über bewährte Verfahren an anderen Standorten informieren und Anregungen erhalten können. Alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften haben HSSE-Foren, die eine regelmäßige Information von und den Austausch mit Arbeitnehmervertreter:innen fördern und über das HSSE-Managementsystem informieren. Die HSSE-Abteilung des Konzerns organisiert außerdem HSSE-Tage für die verschiedenen Bereiche von OMV, um die Arbeitnehmer:innen über HSSE-Themen auf dem Laufenden zu halten.



## S1-1 Spezifische Richtlinien<sup>1</sup> und Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

[S1-1.17] [S1-1.19] Die HSSE-Vision von OMV lautet „Committed to Zero Harm – Protect People, Environment, and Assets“. Diese Vision ist in unserer [HSSE-Richtlinie](#) verankert, die unsere öffentliche Verpflichtung in Bezug auf Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt darstellt. Unsere Tochtergesellschaft Borealis verpflichtet sich zur Implementierung der Richtlinien der Responsible Care Global Charter, einer freiwilligen Initiative der Chemieindustrie, die eine kontinuierliche Verbesserung der Performance in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt anstrebt. Für das Management der identifizierten wesentlichen negativen HSSE-Auswirkungen in Bezug auf unsere eigenen Arbeitskräfte und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette dienen unser Code of Conduct und unsere Menschenrechts-Grundsatzserklärung als übergreifende Dokumente, die unsere allgemeinen Verpflichtungen darlegen. Die HSSE-Direktive, der Gesundheitsstandard, der Standard für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen und der Standard für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten spezifische Anforderungen für Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen, die Teil der eigenen Belegschaft von OMV sind.

### Code of Conduct

[MDR-P 65a] Im Rahmen unseres Code of Conduct verpflichten wir uns, Gefahren und Bedrohungen zu beseitigen, indem wir diese identifizieren und indem wir Risiken verhindern bzw. kontrollieren oder auf ein akzeptables Maß reduzieren. Um dies zu erreichen und unseren Arbeitsplatz für alle unsere Arbeitnehmer:innen sicher zu machen, bieten wir Schulungen an und stellen persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Wir sind bestrebt, unseren Arbeitnehmer:innen Unterstützung zu bieten, damit sie sowohl ihr psychisches Wohlbefinden steigern als auch ihre physische Gesundheit stärken können. Darüber hinaus verpflichten wir uns, die Fähigkeiten und die Motivation unserer Arbeitnehmer:innen, jederzeit sicher zu arbeiten, durch Schulungen zu fördern. Wir investieren in Technologien, Programme und Prozesse, damit unsere Standorte und Arbeitsabläufe für unsere Arbeitnehmer:innen, unsere Interessenträger:innen und die Umwelt sicher sind. Diese Verpflichtungen bilden die Grundlage unserer HSSE-Richtlinien, die Leitlinien für den Umgang mit den negativen Auswirkungen eines unzureichenden Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf unsere eigenen Arbeitskräfte und die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette vorgeben. [MDR-P-65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf den Code of Conduct werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [E1 Klimawandel](#) behandelt.

### Menschenrechts-Grundsatzserklärung

[MDR-P 65a] Die Gewährleistung eines hohen Niveaus der Fürsorge für das Wohlergehen sowie die körperliche und geistige Gesundheit unserer Arbeitnehmer:innen konzernweit ist eine Verpflichtung, die in unserer Menschenrechts-Grundsatzserklärung festgelegt ist. OMV hält sich an die verbindlichen Gesundheitsstandards des Konzerns, um seinen Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen/Lieferant:innen einen sicheren Arbeitsplatz bei OMV zu bieten. Unser Sicherheitsmanagementsystem basiert auf der HSSE-Richtlinie und der HSSE-Direktive von OMV sowie auf verschiedenen Konzernvorschriften. [MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf die Menschenrechts-Grundsatzserklärung werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt S1 Menschenrechte behandelt.

<sup>1</sup> Anstelle des in den ESRS verwendeten Begriffs „Konzept“ wird der Begriff „Richtlinie“ verwendet



## HSSE-Direktive

[MDR-P 65a] Diese Direktive und ihre Anhänge legen die Grundsätze und Regeln für das Management von Gesundheit, Sicherheit und Resilienz sowie Umwelt (HSSE) während des gesamten Lebenszyklus der Geschäfte und Aktivitäten von OMV fest, einschließlich Investitionsprojekten, Unternehmenszusammenschlüssen und Akquisitionen. Sie bietet einen Rahmen für das Management aller HSSE-Aspekte zum Schutz von Menschen, Umwelt, Vermögenswerten und unserer Reputation im Einklang mit unserer HSSE-Richtlinie und im Hinblick auf unsere HSSE-Vision und -Mission: „Committed to Zero Harm – Protect People, Environment, and Assets“. In dieser Direktive sind auch die wichtigsten HSSE-Aufgaben aller Arbeitnehmer:innen, Geschäftspartner:innen und Auftragnehmer:innen des OMV Konzerns, die HSSE-Richtlinie, die Richtlinie zur Vermeidung schwerer Unfälle (Major Accident Prevention Policy), HSSE-Begriffe und -Definitionen, lebensrettende Regeln (Life-Saving Rules; LSRs) sowie die kontinuierliche Verbesserung der HSSE-Leistung festgelegt.

Diese HSSE-Direktive wird durch eine Reihe von HSSE-Vorschriften und -Prozessen untermauert, die das HSSE-Risikomanagement, das Prozesssicherheitsmanagement, das Arbeitsschutzmanagement, das Kontraktoren-HSSE-Management, das Management von Gefahrstoffen und Personentransport sowie die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen umfassen. Zusammen bilden sie den Rahmen für das Sicherheitsmanagement. Unsere Major Accident Prevention Policy beschreibt die wichtigsten Ziele und Richtlinien für das Management des Risikos schwerer Unfälle in den Betrieben von OMV. OMV ist sich des erheblichen Risikos schwerer Unfälle bei Onshore- und Offshore-Öl- und -Gasaktivitäten und deren potenziell schwerwiegenden Auswirkungen auf Menschen und die Umwelt bewusst und ist daher überzeugt, dass ein starkes, in die Unternehmenskultur eingebettetes HSSE-Bewusstsein unabdingbar ist. Unser Standard für das Kontraktoren-HSSE-Management legt die Mindestanforderungen für den Umgang mit HSSE-Themen in alle Phasen des Vertragslebenszyklus und des Kontraktorenmanagements – von der Auswahl bis zum Vertragsabschluss – fest. Die wirksame Umsetzung der Direktive wird durch Spot Checks und interne Audits überwacht.

[MDR-P 65b] Alle HSSE-Richtlinien gelten weltweit für alle Arbeitskräfte von OMV. Im Hinblick auf die Einhaltung lokaler Rechtsvorschriften gelangen zusätzlich eigene Bestimmungen zur Anwendung. Dies betrifft die OMV Aktiengesellschaft und alle ihre Tochtergesellschaften sowie die Borealis AG und die OMV Petrom S.A. mit ihren jeweiligen Tochtergesellschaften, nicht jedoch die SapuraOMV Upstream Sdn. Bhd. und ihre Tochtergesellschaften. In geringem Umfang gibt es auch Ausnahmeregelungen. So gelten zum Beispiel bei Borealis separate Richtlinien für unternehmensspezifische betriebliche Vorfälle. Die HSSE-Richtlinien gelten auch für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, einschließlich externer Expert:innen, die die OMV Konzerngesellschaften fachlich beraten, sowie für alle Arbeitskräfte von Auftragnehmer:innen. [MDR-P 65c] Mitglieder des Vorstands tragen die oberste Verantwortung für die Genehmigung und Umsetzung der HSSE-Direktive, des Gesundheitsstandards, des Standards für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen und des Standards für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz. Dies umfasst auch alle Umweltrichtlinien, die Leitlinien zur Minimierung unserer betrieblichen Umweltauswirkungen enthalten. Die Verantwortung für deren Umsetzung liegt bei den jeweiligen Geschäftsbereichen bzw. den jeweils zuständigen Mitgliedern des Vorstands. Die Konzernfunktionen sind dafür verantwortlich, die Umsetzung zu unterstützen und bis zu einem gewissen Grad deren Steuerung und Kontrolle zu beaufsichtigen.

[MDR-P 65e] Fachexpert:innen von OMV und Arbeitnehmer:innen aus Geschäftsfunktionen (z. B. Raffinerien, Rechtsabteilung) waren entweder direkt an der Entwicklung der HSSE-Richtlinien beteiligt oder wurden im Rahmen des internen Konsultationsprozesses um Feedback zum Richtlinienentwurf gebeten. Damit wurde sichergestellt, dass ihre Interessen möglichst nicht untergraben wurden. [MDR-P 65f] Alle HSSE-Richtlinien, die von der HSSE-Direktive geregelt werden, werden allen Arbeitnehmer:innen von OMV über die OMV Regulations Alignment Plattform im OMV Intranet und im Rahmen von Schulungen zur Verfügung gestellt. Die für Lieferant:innen relevanten Aspekte werden in die vertraglichen Vereinbarungen aufgenommen, und detaillierte Aspekte des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements werden beim Onboarding von Auftragnehmer:innen kommuniziert.



## Risikobewertungen

[MDR-P 65a] Unser Risikomanagementansatz umfasst die Identifizierung von Gefahren, die Bewertung von Risiken und die Implementierung geeigneter Kontrollen. Vorschriften für das Risikomanagement werden entwickelt, aufrechterhalten und angewendet. HSSE-Risiken bei Übernahmen und Veräußerungen werden bewertet, um eine solide Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Alle Standorte und Aktivitäten werden systematisch und in regelmäßigen Abständen überprüft. Verfahren und Vorschriften werden auf ihre HSSE-Auswirkungen geprüft. Arbeitsmedizinische Untersuchungen werden durchgeführt, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer:innen durch ihre spezifische Arbeit oder ihr Arbeitsumfeld Schaden erleiden. Die Risiken werden entsprechend folgender Hierarchie kontrolliert: Beseitigen – Tolerieren – Reduzieren – Übertragen („Eliminate – Tolerate – Reduce – Transfer“). Der Prozess der Gefahrenermittlung und Risikobewertung wird dokumentiert, aufrechterhalten und am Ort des Einsatzes verfügbar gemacht. Festgestellte Probleme werden gemeldet und adressiert, Folgemaßnahmen entsprechend ihrer Priorität zeitnah umgesetzt und ihre Wirksamkeit überprüft. Personen, die Gefahren ausgesetzt sind, werden auf die Risiken, die durchgeführten Kontrollen und ihre Verantwortlichkeiten aufmerksam gemacht. Gefahrenregister und Risikobewertungen werden regelmäßig aktualisiert und im Rahmen des Änderungsmanagements überprüft.

Wesentliche Risiken und deren entsprechende Minderungsmaßnahmen werden im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagement-(EWRM-)Systems evaluiert und überwacht und in einer konzernweiten Datenbank, dem Active Risk Management System (ARMS), dokumentiert. Sie werden dem Topmanagement berichtet – zumindest zweimal jährlich, aber immer, sobald neue Themen anstehen. Das Senior Management ist in die Überprüfung der als vorrangig eingestuften Risiken direkt eingebunden. Diese präventive Maßnahme kommt in Bezug auf alle unsere wesentlichen Auswirkungen zum Einsatz.

## Audits

[MDR-P 65a] Um die effektive Umsetzung der HSSE-Vorschriften zu bewerten und Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln, haben wir ein Audit- und Überprüfungssystem eingerichtet. Dieses System stellt sicher, dass HSSE-relevante Informationen und Daten regelmäßig gesammelt, gemeldet, kompiliert und analysiert werden. Unsere HSSE-Vorschriften werden von unabhängiger Seite überprüft, um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Die HSSE-Aspekte aller Tätigkeiten werden regelmäßig von uns selbst und von unabhängigen Stellen gemäß den festgelegten Verfahren geprüft. Wir stellen sicher, dass ausreichende und kompetente Ressourcen für die Durchführung dieser Audits und Überprüfungen zur Verfügung stehen. Maßnahmen, die sich aus Audits und Überprüfungen ergeben, werden hinsichtlich ihrer Qualität bewertet und überwacht, bis sie zufriedenstellend geklärt sind. Wir sorgen dafür, dass Systeme, Konzepte, Arbeitsprozesse, Aktivitäten oder Aufgaben den festgelegten Vorschriften entsprechen, und überprüfen die Möglichkeit des Zugriffs auf die geltenden HSSE-Vorschriften.

## Meldung und Untersuchung von Zwischenfällen als Abhilfemaßnahme

[MDR-P 65a] Alle Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen sind angehalten, dem Linienmanagement unsichere Arbeitsbedingungen und unsicheres Verhalten zu melden, damit Situationen mit Unfallgefahr erkannt und verhindert werden können. Wir begrüßen diese Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen auf lokaler Ebene. Alle Zwischenfälle, Gefahrensituationen, HSSE-Begehungen, Audits, Erkenntnisse und festgelegten Maßnahmen werden in unserem zentralen HSSE-Melderegister erfasst und nachverfolgt. Über die Learning-Plattform „My Success Factors“ finden regelmäßige Online-Schulungen statt, um die effektive Nutzung des Tools sicherzustellen, wobei die Bedeutung der Datenqualität hervorgehoben wird.

Wir untersuchen Zwischenfälle und Unfälle und stützen uns dabei auf die Expertise der Mitglieder unseres Pools für die Untersuchung von Zwischenfällen und anderer technischer Expert:innen. Unser Ziel ist es, die Ursachen von Zwischenfällen zu finden und Maßnahmen zu ergreifen, um künftig noch schwerwiegendere Zwischenfälle zu verhindern. Wir konzentrieren uns aber auch auf Beinaheunfälle, die unter anderen Umständen zu schweren Unfällen hätten führen können. Außerdem prüfen wir die Wirksamkeit von Maßnahmen, die nach schweren Unfällen,



Zwischenfällen mit hohem Potenzial (High-Potential Incidents; HiPos) und Prozesssicherheitsereignissen ergriffen wurden, indem wir unser Melderegister mit Informationen über frühere Sicherheitsereignisse aktualisieren. Wir arbeiteten an der Weiterentwicklung des Prozesses zur Untersuchung von Zwischenfällen und richteten einen Teilprozess ein, um HSSE-Informationen auszutauschen und organisationales Lernen zu fördern. Unser Ausschuss zur Untersuchung von Zwischenfällen trifft sich vierteljährlich, um das Verfahren zu prüfen und praktische Verbesserungen durchzuführen.

### **Gesundheitsstandard**

[MDR-P 65a] Der OMV Gesundheitsstandard bietet Leitlinien, um die negativen Auswirkungen von einem unzureichenden Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, komplexen Schicht- und Rotationsmustern oder projektbedingtem Druck auf die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen abzumildern. Damit wird eine wirksame Gesundheitsversorgung für Arbeitnehmer:innen im gesamten Unternehmen sichergestellt, wobei der Schwerpunkt auf dem Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowohl für unsere eigenen Arbeitskräfte als auch für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette liegt. Gemäß dem Standard basiert die Gesundheitsversorgung des OMV Konzerns auf vier Säulen: Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, kurative Medizin, Notfallversorgung und -vorsorge sowie Präventionsprogramme. Darüber hinaus enthält er die wichtigsten Prinzipien, Rollen und Verantwortungsbereiche sowie Kommunikationswege innerhalb des Konzerns und gibt den Rahmen für das Management der Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsversorgung sowie für die Zusammenarbeit zwischen den HSSE-Spezialist:innen vor. Er ergänzt die lokalen rechtlichen Anforderungen, wodurch es uns möglich ist, ein weitgehend einheitliches Niveau von Gesundheitsdiensten und den Zugang zu medizinischen Einrichtungen an allen Standorten von OMV sicherzustellen.

Der Gesundheitsstandard des OMV Konzerns regelt die Arbeit der medizinischen Fachkräfte im Bereich der Personalplanung, der medizinischen Einrichtungen und Leistungen sowie der vor Ort geltenden Gesundheitspläne. Außerdem umfasst er die Bewertung und das Management betrieblicher Gesundheitsrisiken, Notfallbereitschaft, Präventivmaßnahmen wie gezielte Initiativen zur Gesundheitsförderung, Gesundheitsprogramme und -schulungen sowie allgemeinmedizinische Betreuung. Er soll ein Mindestniveau an Ausrüstung und Materialien für unsere medizinischen Versorgungseinrichtungen zu Lande und auf den Ölplattformen, wie etwa EKG-Geräte, Absauggeräte, Absaugeinheiten, Rettungshilfen und Notfallmedikamente sicherstellen. Regelmäßige Kontrollen und Lieferantenaudits erfolgen bei Lieferant:innen im medizinischen Bereich sowie in Bezug auf die Hygiene in Lebensmitteleinrichtungen und die Kundenzufriedenheit. Auch die Berichterstattung und Zusammenarbeit mit Auftragnehmer:innen und Subunternehmer:innen in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit bilden einen wesentlichen Teil unseres Prozesses.

Ein aktives und kooperatives Gesundheitsmanagement durch OMV, Auftragnehmer:innen und deren Subunternehmer:innen ist für ein effektives Management des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz unerlässlich, wenn mehrere Organisationen zusammenarbeiten. Vor Beginn einer solchen Zusammenarbeit müssen die Anforderungen, die zu erbringenden Leistungen und die Service-Levels vereinbart und organisiert, die Rollen und Zuständigkeiten klar definiert sowie eine Informationsstrategie und Berichtsanforderungen festgelegt werden.

[MDR-P 65b] Zusätzlich zu den Angaben unter der HSSE-Direktive gilt der OMV Gesundheitsstandard auch für das medizinische Personal, einschließlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, die medizinische Dienstleistungen und Beratungsdienste für die OMV Konzerngesellschaften erbringen. [MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf den Gesundheitsstandard werden, sofern nicht anders angegeben, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [HSSE-Direktive](#) behandelt.



## Standard für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen

[MDR-P 65a] OMV hält sich an die höchsten Standards, um seinen Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten. Wir erachten dies nicht nur als moralische Verpflichtung, sondern auch als wichtige Voraussetzung, um einen reibungslosen Betrieb ohne kostspielige Anlagenabschaltungen oder Verzögerungen aufgrund von Zwischenfällen zu gewährleisten. Der Standard von OMV für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen enthält eine klare Darstellung des systematischen Ansatzes, der (über die lokalen/nationalen Gesetze hinaus) zu befolgen ist. Er umfasst auch Vorschriften sowie Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Meldung, Berichterstattung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen innerhalb des Unternehmens. Darüber hinaus finden sich darin geeignete Präventiv- und Korrekturmaßnahmen. Damit soll sichergestellt werden, dass sämtliche Zwischenfälle zeitgerecht identifiziert und gemeldet werden. Arbeitsbedingte Zwischenfälle mit potenziellen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit von Menschen, die Umwelt, die Qualität, unsere Kund:innen, unser Kapital und unsere Anlagen, unsere Reputation, das Medieninteresse oder die Compliance werden gründlich untersucht. Dabei gilt es auch, ihre direkten, zugrunde liegenden und systemischen Ursachen zu ermitteln. Zudem werden Sicherheitsereignisse, einschließlich böswilliger Handlungen, untersucht, um die beteiligten Parteien und Umstände zu ermitteln. Selbst schwerwiegende Verdachtsfälle werden in ähnlicher Weise behandelt. Um die Wahrscheinlichkeit eines erneuten Auftretens solcher Zwischenfälle so gering wie vernünftigerweise praktikabel (As Low As Reasonably Practicable; ALARP) zu halten, werden Präventiv- und Korrekturmaßnahmen umgesetzt. Alle Einrichtungen von OMV müssen die vor Ort geltenden Gesetze zur Meldung und Untersuchung von Zwischenfällen einhalten. Länderspezifische gesetzliche Vorgaben haben dabei stets Vorrang. Trotzdem wird OMV stets die gewonnenen Erkenntnisse teilen und Maßnahmen definieren, um ein Wiederauftreten vergleichbarer Zwischenfälle innerhalb des Unternehmens schnellstmöglich zu verhindern.

[MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf den Standard für die Meldung, Untersuchung und Klassifizierung von Zwischenfällen werden, sofern nicht anders angegeben, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [HSSE-Direktive](#) behandelt.

## Management von Sicherheit am Arbeitsplatz

[MDR-P 65a, 65d] Das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein integraler Bestandteil des konzernweiten Ansatzes für das HSSE-Management. Dafür kommen standardisierte Anweisungen, Verfahren und Spezifikationen zur Anwendung, um sicheres Arbeiten zu gewährleisten. Zu den grundlegenden Komponenten gehören unsere Organisation, die Ressourcen und Managementprozesse, die Leistung, die Sicherheitskultur sowie dokumentierte Praktiken, die mit der ISO 45001 in Einklang stehen. Ziel ist es, einen Rahmen für die Prävention von arbeitsbezogenen Zwischenfällen zu schaffen, Arbeitssicherheitsziele zu entwickeln und umzusetzen, Führungsqualitäten und Engagement für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz zu demonstrieren und systematische Prozesse zu etablieren, bei denen Sicherheitsrisiken und Verbesserungsmöglichkeiten berücksichtigt werden. Dazu gehören die Ermittlung von Gefahren, die Bewertung von Arbeitssicherheitsrisiken und die Einrichtung von betrieblichen Kontrollen, mit denen sich solche Risiken auf ein Minimum beschränken lassen. Darüber hinaus geht es um eine Sensibilisierung für Arbeitssicherheitsrisiken und deren Minderung durch Informationen, Kommunikation und Schulungen, eine kontinuierliche Bewertung und Verbesserung der Sicherheitsleistung, die Entwicklung der erforderlichen Kompetenzen und die Förderung einer ausgereiften Sicherheitskultur. Hierbei müssen die Einbindung von Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen sowie deren Informierung und Beteiligung sichergestellt werden.

[MDR-P 65b, 65c, 65e, 65f] In Bezug auf das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz werden, sofern nicht anders angegeben, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt HSSE-Direktive behandelt



[S1-1.23] Im OMV Konzern gibt es eine Richtlinie und ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen. Die Richtlinien zur Verhütung von Arbeitsunfällen sind die HSSE-Richtlinie, die HSSE-Direktive und der Standard für das Management von Sicherheit am Arbeitsplatz, die alle von unserer HSSE-Vision und -Mission geleitet werden: „Committed to Zero Harm – Protect People, Environment, and Assets“. Das HSSE- Managementsystem umfasst 12 wichtige Elemente, von denen einige speziell auf die Verhütung von Arbeitsunfällen ausgerichtet sind. Der OMV Konzern legt Wert auf eine offene und transparente Meldung von Zwischenfällen, eine gründliche Ursachenanalyse und die Umsetzung von gewonnenen Erkenntnissen, um eine Wiederholung zu verhindern. In Rahmen der Ursachenanalyse werden alle Ursachen und Managementfehler untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse werden innerhalb des Unternehmens und mit externen Interessenträger:innen geteilt. Bei den Untersuchungen kommen bewährte Methoden und kompetente Teams zum Einsatz.

## S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

[S1-2.27a, 27b] [AR 24a] [AR 24b] Sicherheitsbegehungen und Kampagnen zur Sensibilisierung für HSSE, die sich sowohl an die eigene Belegschaft als auch an Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette richten, werden laufend durchgeführt, um sicherzustellen, dass Sicherheit in unserer Unternehmenskultur verankert ist. Wir legen verstärktes Augenmerk auf die Verbesserung unserer HSSE-Begehungen und fördern diesbezüglich einen offenen Dialog. Nur so können wir das Verständnis für die Herausforderungen im Feld vertiefen und größeres Vertrauen zwischen Belegschaft und Management schaffen. Feedback fließt in die HSSE-Pläne ein (sowohl auf lokaler Ebene als auch auf Ebene des Konzerns) und wird über unser HSSE-Melderegister überwacht. Praktische Schulungen zu lebensrettenden Regeln (Life-Saving Rules; LSRs), die in den 2024 angepasst und zum Teil neu errichteten Sicherheitszentren gestartet wurden, werden systematisch für alle Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen fortgesetzt. Zuvor wurden für das neue Konzept die Materialien und Übungsaufbauten der Schulungen vollständig überarbeitet und aktualisiert.

Die LSRs werden mit den eigenen Arbeitnehmer:innen und den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (z. B. Auftragnehmer:innen in unseren Anlagen) im Rahmen von Sensibilisierungsprogrammen, Workshops, Arbeitsplatzbegehungen durch Führungskräfte, Sicherheitsbegehungen und verschiedenen Teammeetings laufend diskutiert. Wir sind davon überzeugt, dass wir sicheres Verhalten bei der Arbeit fördern, indem wir psychologische Sicherheit bieten, einen offenen Dialog pflegen und eine Kultur schaffen, in der Gesundheit und Sicherheit fest in der Rolle jeder einzelnen Arbeitskraft verankert sind. Arbeitnehmer:innen starten, implementieren, bewerten und verbessern Gesundheits- und Sicherheitsprogramme mit großem Engagement. Sie arbeiten eng mit ihren Vorgesetzten zusammen, um gemeinsam Lösungen für häufige Probleme zu finden. So können Vorgesetzte Schwachstellen lokalisieren, während Arbeitnehmer:innen motiviert und ermutigt werden, ihre eigene Sicherheit zu verbessern. Aktivitäten verbessern. Aktivitäten zur Förderung der Sicherheit stehen in unserer Organisation stets im Mittelpunkt. Dazu gehören konkrete Maßnahmen, die monatlich, vierteljährlich und jährlich umgesetzt werden. Mit solchen Initiativen sollen die Sicherheit aller Arbeitnehmer:innen fortlaufend gewährleistet und eine Kultur des Sicherheitsbewusstseins und des proaktiven Risikomanagements im gesamten Unternehmen gefördert werden.

[AR 24c] Auf mehreren Ebenen des OMV Konzerns gibt es Aktivitäten zur Einbeziehung in HSSE-Themen. Auf Konzernebene gehören dazu die Erstellung eines HSSE-Jahresplans für den Konzern, die Kommunikation und Abstimmung der Kontaktpersonen (Points of Contact; PoCs) in den Sicherheitszentren sowie die Umsetzung einer konzernweiten Kommunikationsstrategie. Zudem umfassen die Konzerninitiativen HSSE-Kampagnen und -Veranstaltungen wie die HSSE Manager Days und den Welttag für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Auf lokaler Ebene bestehen diese Einbeziehungsaktivitäten aus regelmäßigen Meetings und HSSE-Tagen. Durch sie soll sichergestellt werden, dass Informationen sowohl in lokale als auch in konzernweite HSSE-Pläne und interne Kommunikationskampagnen einfließen. [AR 24d] OMV weist den Gesundheits- und Sicherheitsaktivitäten wesentliche finanzielle und personelle Ressourcen zu. Dazu gehört die Finanzierung der Einbeziehungsaktivitäten, wie HSSE-Kampagnen, HSSE-Begehungen, Schulungsprogramme und Workshops sowie eigenes Gesundheits- und Sicherheitspersonal.



[S1-2.27e] Die Wirksamkeit unseres Engagements in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit wird durch Feedback von Teilnehmer:innen, einschließlich Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen, sowie durch jährliche interne Audits bewertet. Wenn negatives Feedback eingeht oder bei Sicherheitsbegehungen unsichere Praktiken festgestellt werden, wird die Ursache untersucht und gemeldet. Interne Audits werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere Sicherheitsmaßnahmen und -protokolle unseren internen Richtlinien entsprechen. Ermittelte Verbesserungsvorschläge werden dann in die HSSE-Jahrespläne aufgenommen. Um sicherzustellen, dass wir ein wirksames Gesundheits- und Sicherheitsmanagement aufrechterhalten, werden unsere Leistungskennzahlen und Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele monatlich verfolgt und jährlich berichtet.

## S1-4 Maßnahmen zum Umgang mit den IROs im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

[S1-4.39] Um die notwendigen Maßnahmen zur Behebung der negativen Auswirkungen eines unzureichenden Gesundheits- und Sicherheitsmanagements zu bestimmen, werden HSSE-Jahrespläne entwickelt. Die HSSE-Strategie wird mithilfe dieser Jahrespläne und Ziele umgesetzt. In einem kombinierten Top-down- und Bottom-up-Prozess werden 44 lokale HSSE-Jahrespläne entwickelt und zentral überwacht. [MDR-A 69a, 69b] In Bezug auf das wesentliche Thema S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen haben keine unserer Maßnahmen den monetären Schwellenwert von EUR 5 Mio überschritten, weshalb diese Datenanforderungen nicht adressiert wurden. [S1-4.35] [S1-4.37] Im Jahr 2024 legten wir Maßnahmen fest, die sich auf Gesundheitsvorsorge und Schulungen, Bewusstseinsbildung und die Förderung von Sicherheitspraktiken konzentrieren. [S1-4.AR 43] OMV unternimmt erhebliche Anstrengungen und setzt viel Personal ein, um das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement zu verbessern. Dazu gehört auch die Durchführung der in den HSSE-Plänen festgelegten Maßnahmen.

### Gesundheitsvorsorge

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38b, 38c] [MDR-A 68a] Gesundheitsvorsorge ist unsere proaktive Maßnahme, um die wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere Arbeitnehmer:innen aufgrund eines unzureichenden Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu adressieren. Dies erreichen wir durch die Umsetzung einer Vielzahl von Initiativen und Projekten im gesamten OMV Konzern. An seinen operativen Betriebsstandorten unterhält OMV insgesamt 45 medizinische Einrichtungen bzw. arbeitet mit diesen zusammen. Um Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu mindern, führt unser medizinisches Personal Vorsorgeuntersuchungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen jener Länder durch, in denen wir tätig sind. Dazu gehören zum Beispiel Blutuntersuchungen bei Arbeitnehmer:innen, die mit Gefahrstoffen arbeiten, oder Hörtests für Arbeitnehmer:innen, die Lärm ausgesetzt sind. [S1-4.38d] Um die Wirksamkeit dieser medizinischen Einrichtungen zu überprüfen, werden interne Audits durchgeführt. So wird sichergestellt, dass die Qualität der Vorsorgeuntersuchungen unserem Gesundheitsstandard und den gesetzlichen Bestimmungen der Länder, in denen wir tätig sind, entspricht.

Im "Gesundheitszirkel" treffen sich Arbeitnehmer:innen in Gänserndorf (Österreich) regelmäßig und erarbeiten gemeinsam mit dem lokalen Gesundheitsteam maßgeschneiderte Lösungen für Gesundheitsthemen aus ihrem Arbeitsalltag. In einigen Ländern konnten auf lokaler Ebene Präsenzs Schulungen zur Gesundheitsförderung durchgeführt werden. Zu den wichtigsten Themen gehörte eine in Rumänien und Neuseeland fortgesetzte Kampagne zur Sensibilisierung für Brustkrebs. Weiterhin konnten Arbeitnehmer:innen an Untersuchungen auf Hautkrebs teilnehmen und sich bei Auffälligkeiten anschließend einer fachärztlichen Untersuchung unterziehen. All dies erfolgte freiwillig und kostenlos.

[MDR-A 68b, 68c, 68e] Die Vorsorgeuntersuchungen, die von den medizinischen Einrichtungen an unseren Standorten angeboten werden, stehen sowohl unseren eigenen Arbeitskräften als auch den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zur Verfügung. Zusätzliche Gesundheitsinitiativen und Sensibilisierungskampagnen wie das Hautkrebsscreening sind unseren eigenen Arbeitskräften vorbehalten. Diese Maßnahme ist ein fortlaufender Prozess. Die Abteilungen Corporate Health und Learning haben in den letzten Jahren eine neue gemeinsame Initiative zur Sensibilisierung für Gesundheitsthemen entwickelt. Im Jahr 2024 fanden Webinare statt, bei denen



Ideen für eine bessere Work-Life-Balance besprochen wurden. Ein weiteres Webinar konzentrierte sich auf die Förderung der psychischen Gesundheit. Das Thema psychische Gesundheit wurde 2024 mit mehreren Aktionen, Interviews, verschiedenen Kommunikationssitzungen, Webinaren und Frage-Antwort-Sitzungen ausführlich behandelt. Mit diesem besonders sensiblen Thema sind auch Gesundheitsausschüsse der Branche befasst.

### Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Förderung der Sicherheitskultur

[MDR-A 68a] [S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] [S1-2.27 AR 24a] Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Aktivitäten zur Förderung der Sicherheitskultur sind Teil unserer Präventiv- und Verbesserungsmaßnahmen, die die negativen Auswirkungen eines unzureichenden Managements von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz adressieren. [MDR-A 68b, 68c] Sie werden laufend angeboten und richten sich an alle Arbeitnehmer:innen von OMV.

Arbeitnehmer:innen von OMV aller Ebenen werden regelmäßig in ihren Aufgaben und Zuständigkeiten geschult. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind unerlässlich, um die Belegschaft und Führungskräfte über Gefahren am Arbeitsplatz und die entsprechenden Kontrollmechanismen zu informieren, damit sie die Gefahren genau kennen, die Risiken beseitigen oder mindern sowie sicher arbeiten. Nach der Aktualisierung und konzernweiten Angleichung unserer LSRs führten wir unter der Leitung des Linienmanagements ein intensives Programm von Präsenzworkshops zur Einführung durch, um alle Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen zu erreichen. Alle Arbeitnehmer:innen müssen mit der HSSE-Richtlinie, internen HSSE-Vorschriften und den einschlägigen Gesetzen sowie insbesondere mit den lebensrettenden Regeln vertraut sein. Sie tragen aktiv zum HSSE-Bewusstsein bei und entwickeln dieses als Teil der Unternehmenskultur weiter, indem sie beispielsweise unsicheres oder verantwortungsloses Verhalten bei der Arbeit und unsichere Zustände stoppen und melden sowie alle Beinaheunfälle, Zwischenfälle und Verstöße melden. [S1-4.38d] Anhand dieser Berichte können wir die Wirksamkeit von Schulungen, Sensibilisierungsmaßnahmen und der Förderung von Sicherheitspraktiken verfolgen.

### Sicherheitszentren für lebensrettende Regeln

[MDR-A 68a, 68b, 68c] Im Jahr 2024 starteten wir mit der Umsetzung unseres neuen Konzepts für praktische Schulungen zu unseren lebensrettenden Regeln an 20 Betriebsstandorten. Auftragnehmer:innen und unsere eigenen Arbeitnehmer:innen werden in eigens dafür eingerichteten Sicherheitsschulungszentren geschult, um dann vor Ort als Multiplikator:innen für Sicherheit zu agieren. Dies trägt dazu bei, das Verhältnis zwischen der Belegschaft und dem Management zu verbessern und sicheres Verhalten zu fördern und wirkt sich insgesamt positiv auf unsere Standorte aus. Ein Schwerpunkt der Sicherheitszentren ist die Erhöhung des Bewusstseins für Sicherheit und die Vertiefung des einschlägigen Know-hows durch praktische Schulungen zur Vermeidung schwerer Zwischenfälle. Sicherheitsprogramme mit dem Ziel der Konsolidierung und Verbesserung der Sicherheitsleistung wurden bei verschiedenen Auftragnehmer:innen durchgeführt. Um deren Bedeutung zu unterstreichen, werden sie vom Senior Management als Sponsor unterstützt und geleitet. Dies ist eine fortlaufende Initiative.

### S1-5 Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

[S1-5.45] [MDR-T-80a-80j] Die HSSE-Ziele in S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen (mit Ausnahme des Ziels für Gesundheitsvorsorgeprogramme mit Schwerpunkt auf psychischem Wohlergehen) und S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette gelten für alle unsere eigenen Arbeitnehmer:innen und Fremdarbeitskräfte (Leiharbeitskräfte, z. B. Ingenieur:innen und Techniker:innen, Außendienstmitarbeiter:innen, HSSE-Kräfte, Projektmanager:innen, Arbeitnehmer:innen in der Lieferkette und Beschaffung sowie Beschäftigte in Recht und Compliance) und alle anderen Arbeitskräfte, die an OMV Standorten tätig sind, sogenannte Auftragnehmer:innen und Subunternehmer:innen. Um die Vergleichbarkeit dieser Indikatoren innerhalb der Branche zu gewährleisten, werden die Ziele auf der Grundlage von Leitlinien für bewährte Verfahren in der Öl-, Gas- und Chemieindustrie festgelegt. Alle Ziele werden monatlich überwacht und jährlich überprüft, um unsere Leistung im Jahresvergleich zu bewerten und mögliche Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln.



## Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle

[S1-5.44a] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] Dieses Ziel unterstützt unser in der HSSE-Strategie 2030 von OMV definiertes strategisches Ziel, die Sicherheit sowie die körperliche und geistige Unversehrtheit von Menschen zu gewährleisten.

2025	2030
Mindestens das zweite Quartil im jeweiligen Geschäftsbereich	Erstes Quartil im jeweiligen Geschäftsbereich

Relatives Ziel	
<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer von Vertragsunternehmen
<b>Im Umfang enthalten</b>	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist. Wir ziehen Vergleiche für jeden Geschäftsbereich und jede Region (in der Regel auf Kontinentenebene), in der wir tätig sind. Relevante Branchenverbände (z. B. IOGP, Concawe, Cefic, Solomon, NACE)
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat; bei denen OMV nicht die Managementkontrolle innehat; M&A in der Integrationsphase
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2024
<b>Bezugswert</b>	Der KPI wird für jedes Jahr unabhängig berechnet, ohne Bezugnahme auf frühere Jahre.

[MDR-T-80f] Die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR) ist die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Todesfälle, Fälle mit Ausfalltagen, Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und Fälle, die einer medizinischen Behandlung bedürfen) pro 1.000.000 Arbeitsstunden. Die TRIR wird auf jährlicher Basis berechnet und als kombinierte Quote berichtet, die sowohl Daten von Arbeitnehmer:innen als auch von Auftragnehmer:innen enthält. Die folgenden Quellen werden zur Definition bzw. zum Benchmarking dieser KPI herangezogen: HSSE-Richtlinie/-Direktive von OMV, konzernweite HSSE-Richtlinie und internes HSSE-Melderegister. Die Berichterstattung orientiert sich an den Sicherheits- und Umweltdatenberichten der IOGP, den Concawe-Berichtsrichtlinien und den Ipieca/IOGP-Indikatoren für Gesundheitsleistung, die Leitlinien für die Öl- und Gasindustrie darstellen. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Rahmen interner Workshops unter Einbeziehung relevanter interner Interessenträger:innen und Geschäftsfunktionen vorgeschlagen und vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Da das Ziel im Jahr 2024 festgelegt wurde, gibt es keine Änderungen des Ziels, der Kennzahlen oder der Methoden.

### Stand 2024:

[MDR-T-80j] TRIR: **1,33** pro 1 Mio Arbeitsstunden (2023: 1,38<sup>1</sup>)

## Engagement Walks/HSSE-Begehungen

[S1-5.44a] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] Dieses Ziel unterstützt unser in der HSSE-Strategie 2030 von OMV definiertes strategisches Ziel der Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz von Verfahren, Vorschriften und Instrumenten. Es gilt, sicheres

<sup>1</sup> TRIR von 2023 angepasst von 1,37 auf 1,38 aufgrund der Neuklassifizierung von 2 Borealis Vorfällen (1 Mitarbeiter und 1 Auftragnehmer)



Arbeiten vor Ort zu gewährleisten, positive Beobachtungen auszutauschen, unsichere Situationen und Verhaltensweisen zu beseitigen und Engagement zu fördern.

**2025**

30% der Engagement Walks (EWs)/HSSE-Begehungen sollten den folgenden Schwerpunktbereichen zugeordnet werden: 1. EWs mit Fokus auf LSRs, 2. EWs mit Fokus auf Auftragnehmer:innen, 3. EWs mit Fokus auf die Schulung von Neueinsteiger:innen und weniger erfahrenen Arbeitnehmer:innen

**2030**

EWs mit positiven Beobachtungen werden belohnt, wird bis 2030 hinzugefügt

Relatives Ziel

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten (einschließlich ggf. kontrahierter Dienstleistungen)
<b>Im Umfang enthalten</b>	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2025
<b>Bezugswert in %</b>	n.a.

[MDR-T-80f] Das Ziel wird gemäß folgender Formel berechnet:  $(\text{Anzahl EWs mit LSRs} + \text{Anzahl EWs Auftragnehmer:innen} + \text{Anzahl EWs gecocht}) / (\text{Gesamtanzahl EWs}) * 100$ . Die Anzahl EWs mit LSRs bezieht sich auf Engagement Walks (EWs) mit Schwerpunkt auf lebensrettenden Regeln (LSRs), die Anzahl EWs Auftragnehmer:innen bezieht sich auf Engagement Walks mit Auftragnehmer:innen, und die Anzahl EWs gecocht bezieht sich auf EWs zur Schulung von Neueinsteiger:innen und weniger erfahrenen Arbeitnehmer:innen. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Rahmen interner Workshops vorgeschlagen, an denen relevante interne Interessenträger:innen, darunter von Group HSSE (z. B. in den Raffinerien), Group Sustainability und spezifischen Geschäftsfunktionen, teilnahmen. Es wurde vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Das Ziel konzentriert sich auf die Verringerung negativer Auswirkungen auf die Sicherheit. Dieses neue Ziel soll sicheres Arbeiten vor Ort gewährleisten, um wesentliche Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen zu verringern.

**Stand 2024:**

[MDR-T-80j] Die Entwicklung, Koordination und Einführung dieser Leading KPI (LeKPI) fand im Jahr 2024 statt. Die erforderliche Berichtsplattform wurde erweitert, um die Eingabe und Verarbeitung von Plan- und Ist-Werten sowie deren Verfolgung zu ermöglichen. Das erste Tracking wird ab 2025 beginnen.

**Gesundheitsvorsorgeprogramme mit Schwerpunkt auf psychischem Wohlbefinden**

[S1-5.44a] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] Dieses Ziel unterstützt das in der HSSE-Strategie 2030 von OMV definierte strategische Ziel der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit durch integriertes Gesundheitsmanagement und steht im Einklang mit unserer Verpflichtung, unsere Arbeitnehmer:innen bei der Verbesserung ihres psychischen Wohlbefindens und ihrer körperlichen Gesundheit zu unterstützen.

**2025**

Mindestens 3 Konzernmaßnahmen (Webinare, Umfragen, Vorträge) zum Thema psychische Gesundheit

**2030**

Erreichen einer Beteiligung von mindestens 30 % der gesamten Belegschaft an mindestens einer Maßnahme zur psychischen Gesundheit

**Relatives Ziel von 2025-2030; absolutes Ziel ab 2030**

Aktivitäten der Wertschöpfungskette	Arbeitskräfte des Unternehmens
<b>Im Umfang enthalten</b>	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2023
<b>Bezugswert in %</b>	0

[MDR-T-80f] Die Methode zur Berechnung der Zielerreichung für das Jahr 2025 besteht darin, die Anzahl von jeder Art von Veranstaltungen zur psychischen Gesundheit zu melden, die von der für das Gesundheitsmanagement zuständigen Abteilung pro Jahr organisiert werden, einschließlich interner Kommunikation (Blogs, MyNews), Webinaren und Schulungen zur psychischen Gesundheit. Für das Jahr 2030 besteht die Methode in der Berechnung des prozentualen Anteils der Gesamtzahl der Personen, die in den letzten fünf Jahren an mindestens einer der organisierten Aktivitäten zum Thema psychische Gesundheit teilgenommen haben, im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen. Die Annahme bezüglich der Anzahl der Teilnehmer:innen an den Online-Veranstaltungen basiert auf der Anzahl der Personen, die die Einladung zur Schulung angenommen haben.

[MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Rahmen interner Workshops unter Einbeziehung relevanter interner Interessenträger:innen und Geschäftsfunktionen vorgeschlagen und vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80j] Da das Ziel im Jahr 2024 festgelegt wurde, gibt es keine Änderungen des Ziels, der Kennzahlen oder der Methoden.

**Stand 2024:**

[MDR-T-80j] Im Jahr 2024 nahmen in Spitzenzeiten knapp 500 Personen teil. Durchschnittlich 350 Personen nahmen an den Webinaren zur psychischen Gesundheit teil. Im Laufe des Jahres wurden vier Webinare durchgeführt und vier Schulungen auf Anfrage für die Geschäftsbereiche organisiert. Zusätzlich wurden sieben Blogs und zwei MyNews-Artikel im Intranet von OMV veröffentlicht, um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen. Der erste Kurs für Ersthelfer:innen für psychische Gesundheit wurde durchgeführt. Zwölf Teilnehmer:innen wurden drei Tage lang darin geschult, akute Anzeichen für psychische Störungen zu erkennen. Darüber hinaus wurde für Führungskräfte der CEO-Linie 1 ein Leadership-Training über die Auswirkungen von Führungsverhalten auf die psychische Gesundheit durchgeführt.

**Arbeitsunfälle mit Todesfolge**

[S1-5.44a] [S1-5.45] MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] Dieses Ziel unterstützt unser in der HSSE-Strategie 2030 von OMV definiertes strategisches Ziel, die Sicherheit sowie die körperliche und geistige Unversehrtheit von Menschen zu gewährleisten.



2025	2030
0	0

Absolutes Ziel	
<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer von Vertragsunternehmen
<b>Im Umfang enthalten</b>	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat; bei denen OMV nicht die Managementkontrolle innehat; M&A in der Integrationsphase
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2023
<b>Bezugswert</b>	1

[MDR-T-80f] Die Methode zur Ermittlung der Arbeitsunfälle mit Todesfolge basiert auf den in der HSSE-Richtlinie von OMV festgeschriebenen Leitlinien und orientiert sich an Berichtsstandards wie der Global Reporting Initiative (GRI), den Sicherheits- und Umweltdatenberichten der IOGP, den Concawe-Berichtsrichtlinien und den Ipeca/IOGP-Indikatoren für Gesundheitsleistung, die Leitlinien für die Öl- und Gasindustrie darstellen. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde im Rahmen interner Workshops unter Einbeziehung relevanter interner Interessenträger:innen und Geschäftsfunktionen vorgeschlagen und vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Im Jahr 2024 gab es keine Änderungen an diesem Ziel.

## Stand 2024:

[MDR-T-80j] 0 Arbeitsunfälle mit Todesfolge (2023: 1)



[S1-5.47a] Das Verfahren zur Festlegung unserer HSSE-Ziele für Zwischenfälle, Engagement Walks/HSSE-Begehungen, Gesundheitsvorsorgeprogramme mit Schwerpunkt auf psychischem Wohlbefinden und Arbeitsunfälle mit Todesfolge umfasste eine Auswertung der Ergebnisse gemeldeter HSSE-Zwischenfälle, interner Audits und Bewertungen von Auftragnehmer:innen, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Es folgten Konsultationen mit internen Interessenträger:innen wie Vorstandsmitgliedern und der Abteilung Group Sustainability sowie ein Benchmarking mit bewährten Verfahren und Richtlinien von IOGP und Concawe. Wir haben uns nicht direkt mit Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht. [S1-5.47b] Wir überwachen unsere Leistung in Bezug auf diese Ziele monatlich und prüfen sie jährlich. [S1-5.47c] Die monatliche Überprüfung der Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele in Verbindung mit den Zahlen im Jahresvergleich gibt Aufschluss über die Wirksamkeit der zur Erreichung dieser Ziele ergriffenen Maßnahmen. Wenn ein negativer Trend beobachtet wird, untersuchen wir die Ursache und stellen sicher, dass die daraus gewonnenen Erkenntnisse an die betroffenen Interessenträger:innen (z. B. Arbeitnehmer:innen, Geschäftspartner:innen und Auftragnehmer:innen) weitergegeben werden.



## S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

### Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit<sup>1</sup>

[S1-14.88] [S1-14.89] [S1-14.AR90] [GRI 403-9] [MDR-M.77c]

		2024	2023
Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind	%	100	100
<b>Sicherheit am Arbeitsplatz – Arbeitskräfte des Unternehmens</b>			
Todesfälle	Anzahl	0	0
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro 100 Mio Arbeitsstunden	0,00	0,00
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.000 Stunden	36.976	36.429
Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,05	1,04
Mit schweren Folgen	Anzahl	2	0
Mit schweren Folgen	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,05	0,00
	Durchschnittliche Anzahl von LWDs pro LWDI		
Schwere der Unfälle mit Ausfallzeit		29,23	21,47
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Anzahl	52	55
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,41	1,51
<b>Sicherheit am Arbeitsplatz – Auftragnehmer</b>			
Todesfälle	Anzahl	0	1
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro 100 Mio Arbeitsstunden	0,00	1,17
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.000 Stunden	72.562	85.120
Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,87	0,80
Mit schweren Folgen	Anzahl	1	2
Mit schweren Folgen	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,01	0,02
	Durchschnittliche Anzahl von LWDs pro LWDI		
Schwere der Unfälle mit Ausfallzeit		32,41	35,34
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Anzahl	94	113
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,30	1,33
<b>Sicherheit am Arbeitsplatz – Arbeitskräfte des Unternehmens und Auftragnehmer</b>			
Todesfälle	Anzahl	0	1
Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle	pro 100 Mio Arbeitsstunden	0,00	0,82
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.000 Stunden	109.540	121.549
Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,93	0,87
Mit schweren Folgen	Anzahl	3	2
Mit schweren Folgen	pro 1 Mio Arbeitsstunden	0,03	0,02
	Durchschnittliche Anzahl von LWDs pro LWDI		
Schwere der Unfälle mit Ausfallzeit		31,20	30,37
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Anzahl	146	168 <sup>2</sup>
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR)	pro 1 Mio Arbeitsstunden	1,33	1,38 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Die Tabelle zeigt Statistiken für alle Vorfälle, die unsere eigene Belegschaft und Arbeitnehmer:innen innerhalb der Wertschöpfungskette unter OMV-Managementkontrolle betreffen. Es gab einen Todesfall innerhalb der Borealis-Wertschöpfungskette, der außerhalb unserer Managementkontrolle lag und daher gemäß den Berichtsrichtlinien von OMV nicht in die Statistiken aufgenommen wurde.

<sup>2</sup> 2023 geringfügige Datenkorrektur basierend auf Vorfall-Neuklassifizierungen

[S1-14.90] [MDR-M.77c] **41,7%** unserer Standorte sind nach ISO 45001 zertifiziert (was **30,59%** der Arbeitskräfte von OMV abdeckt).

[Freiwillig] **10** von OMV Corporate Health im Jahr 2024 auditierte Kliniken



## Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-14.88a] [MDR-M.77a, 77c] Prozentsatz der Personen unter den Arbeitskräften des Unternehmens, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind: Dies ist eine rechtliche Anforderung, die für alle Arbeitnehmer:innen gilt.

[S1-14.88c] [MDR-M.77a, 77c] Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle für Arbeitskräfte des Unternehmens: die Summe der Verletzungen, die zum Tod, zu dauerhafter Vollinvalidität, zu Ausfalltagen, zu eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und zu einer medizinischen Behandlung führen

[S1-14.88b] [MDR-M.77a, 77c] Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführen sind, für Arbeitskräfte des Unternehmens: Tod von Arbeitskräften des Unternehmens infolge einer arbeitsbedingten Verletzung, wenn die betreffende Person aufgrund der Verletzung innerhalb von 12 Monaten verstirbt

[S1-14.88c] [MDR-M.77a, 77c] Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle für Arbeitskräfte des Unternehmens: die Summe der Verletzungen, die zum Tod, zu dauerhafter Vollinvalidität, zu Ausfalltagen, zu eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und zu einer medizinischen Behandlung führen

[S1-14.88c] [MDR-M.77a, 77c] Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle für Arbeitskräfte des Unternehmens (Total Recordable Injury Rate; TRIR): die Anzahl der meldepflichtigen Verletzungen (Todesfälle + Fälle mit Ausfalltagen + Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit – Fälle, die eine medizinische Behandlung erfordern) pro 1.000.000 Arbeitsstunden

[S1-14.88e] [MDR-M.77a, 77c] Zahl der Ausfalltage, die auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführen sind, für Arbeitskräfte des Unternehmens (Lost Workdays; LWDs): die Summe der Kalendertage nach dem Tag der arbeitsbedingten Verletzung, an denen eine als verletzt gemeldete Person arbeitsunfähig war, einschließlich arbeitsfreier Tage. Die maximale Anzahl der meldepflichtigen Ausfalltage pro Fall beträgt 180.

[S1-14.88e] [MDR-M.77a, 77c] Zahl der Todesfälle, die auf arbeitsbedingte Verletzungen zurückzuführen sind, für Arbeitskräfte des Unternehmens: Tod von Arbeitskräften des Unternehmens infolge einer arbeitsbedingten Verletzung, wenn die betreffende Person aufgrund der Verletzung innerhalb von 12 Monaten verstirbt

[S1-14 AR 90] [MDR-M.77a, 77c] Prozentsatz der Arbeitskräfte des Unternehmens, die unter ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit fallen, das auf rechtlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards oder Leitlinien beruht und intern geprüft und/oder von einer externen Partei geprüft oder zertifiziert wurde: Summe der Anzahl eigener Arbeitskräfte an nach ISO 45001 zertifizierten Standorten, geteilt durch die Summe eigener Arbeitskräfte (Personenzahl), multipliziert mit 100

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Häufigkeit tödlicher Arbeitsunfälle für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer: Anzahl der Todesfälle unter Arbeitnehmer:innen und/oder Auftragnehmer:innen pro 100 Millionen Arbeitsstunden

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Zahl der geleisteten Arbeitsstunden für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer: die Gesamtanzahl der von Arbeitnehmer:innen/Auftragnehmer:innen geleisteten Arbeitsstunden. Die geleisteten Arbeitsstunden von Auftragnehmer:innen sollten alle vom Personal der Auftragnehmer:innen auf dem Betriebsgelände geleisteten Arbeitsstunden und alle arbeitsbezogenen Tätigkeiten umfassen. Die geleisteten Arbeitsstunden werden wie folgt berechnet: ► Für österreichische und deutsche Unternehmen: ► Arbeitsstunden pro Jahr für Arbeitnehmer:innen von OMV = Anzahl der Arbeitnehmer:innen \* 1.570 ► Arbeitsstunden pro Jahr für Auftragnehmer:innen = Anzahl der Arbeitnehmer:innen von Auftragnehmer:innen \* 2.000 (Die unterschiedlichen Faktoren sind darauf zurückzuführen, dass



Auftragnehmer:innen in der Regel 10 Stunden pro Tag auf dem Betriebsgelände arbeiten, während der Faktor für eigene Arbeitnehmer:innen auf einer 38-Stunden-Arbeitswoche basiert.) ► Für Unternehmen in anderen Ländern können die geleisteten Arbeitsstunden erheblich variieren. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit liegt in der Regel zwischen 1.600 und 2.300 Stunden pro Person und hängt von den regionalen Beschäftigungsbedingungen und den jeweiligen Schichtarbeitszeiten ab.

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Häufigkeit der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost-Time Injury Rate; LTIR) für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer: die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Todesfälle und Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit) pro 1 Million Arbeitsstunden

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Mit schweren Folgen für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer (Zahl): Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit, die zu 180 oder mehr verlorenen Arbeitstagen oder dauerhafter Vollinvalidität führen

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Mit schweren Folgen für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer (pro 1 Mio Arbeitsstunden): Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit, die zu 180 oder mehr verlorenen Arbeitstagen oder dauerhafter Vollinvalidität führen

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Schwere der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer: die durchschnittliche Anzahl der tatsächlich ausgefallenen Arbeitstage pro Arbeitsunfall

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Meldepflichtige Arbeitsunfälle insgesamt für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer: die Summe der Verletzungen, die zum Tod, zu dauerhafter Vollinvalidität, zu Arbeitsausfällen, zu eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und zu einer medizinischen Behandlung führen

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate, TRIR) für Arbeitskräfte des Unternehmens/Auftragnehmer: die Anzahl der meldepflichtigen Verletzungen (Todesfälle + Fälle mit Ausfalltagen + Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit + Fälle, die eine medizinische Behandlung erfordern) pro 1.000.000 Arbeitsstunden

[GRI 403-9] [MDR-M.77a, 77c] Meldepflichtige Arbeitsunfälle insgesamt für Arbeitskräfte des Unternehmens und Auftragnehmer: die Summe der Verletzungen, die zum Tod, zu dauerhafter Vollinvalidität, zu Arbeitsausfällen, zu eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und zu einer medizinischen Behandlung führen



## S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

### Wesentliches Thema: S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Wesentliche Unterthemen: Arbeitsbedingungen; Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle; und Sonstige arbeitsbezogene Rechte

Unser Ziel ist es, eine talentierte und qualifizierte Belegschaft aufzubauen und zu binden. Wir schaffen stabile Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen, fördern Weiterbildungen für einen Übergang zu einer gerechten und ökologischen Wirtschaft („Just Transition“) und setzen uns aktiv für Chancengleichheit ein. So entsteht ein respektvolles und psychologisch sicheres Umfeld, in dem sich alle Arbeitnehmer:innen selbst verwirklichen können.

### Relevante SDGs:



#### SDG-Ziele:

- 4.4 Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen
- 5.1 Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden
- 5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen
- 8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren
- 8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen
- 10.2 Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern

Nach Bekanntgabe der OMV Strategie 2030 wurden alle Personalfunktionen konzernweit in People & Culture (P&C) umbenannt. Ziel dieser Abteilung ist es, die OMV Strategie 2030 in vollem Umfang zu unterstützen. Durch zielgenaues Priorisieren, ermöglichen wir die Entfaltung des vollen Potentials unserer Organisation. Der neue Name macht deutlich, dass Menschen und Kultur entscheidend sind, um die in unserer Strategie verankerten Ziele zu erreichen. Unsere neue P&C-Strategie konzentriert sich auf die Kernaussage „People make it happen“ und unterstützt damit die Transformation. Im Zentrum steht unser Purpose „Re-inventing essentials for sustainable living“. Die vier strategischen Schwerpunkte sind „Employee Experience“, „Growing Talent“, „Organizational Evolution“ und „New Ways of Working“. Sie alle werden durch transformationale Führungskompetenzen („Transformational Leadership Competencies“) unterstützt. Damit gewährleisten wir, dass sich unsere Arbeitnehmer:innen entfalten und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können, um so den geschäftlichen Anforderungen gerecht zu werden. Initiativen, wie die Einführung unserer neuen OMV Werte leisten dazu einen großen Beitrag.

Ein talentiertes und qualifiziertes Team von Arbeitnehmer:innen zusammenzustellen und zu binden, ist entscheidend für den Erfolg unserer internationalen und integrierten Wachstumsstrategie. Wir wollen ein Umfeld schaffen, in dem alle Arbeitnehmer:innen lernen, wachsen, zusammenarbeiten, sich vernetzen und ein sicheres sowie gesundes Leben führen können. OMV unterstützt einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft („Just Transition“), indem wir die Kompetenzen unserer Belegschaft auf dem neuesten Stand halten und unsere Arbeitnehmer:innen im traditionellen Öl- und Gasgeschäft auf die Transformation vorbereiten sowie für die



Aufgaben in unserem CO<sub>2</sub>-armen Geschäft zukunftsfit machen. Die zentralen Verpflichtungen gegenüber unseren Arbeitnehmer:innen sind in unserem Verhaltenskodex, dem Code of Conduct, detailliert beschrieben. Diese umfassen die Förderung von Lernen und Entwicklung sowie die Schaffung eines Umfelds, in dem berufliche und persönliche Ziele im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen verwirklicht werden können. Vielfalt ist eine Stärke, die wir aktiv nutzen. Wir sind davon überzeugt, dass kulturell vielfältige Teams kreativer, einfallreicher und kompetenter sind und dadurch breitere Perspektiven und neue Ideen entwickeln. Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion; DE&I) verbessern das Engagement und die Arbeitszufriedenheit, was wiederum direkt zur Prosperität und Nachhaltigkeit des Unternehmens beiträgt.

### Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities; IROs)

OMV strebt danach, gerechte und positive Arbeitsbedingungen zu bieten, die zu höherer Zufriedenheit, Produktivität und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen führen können. Durch die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und die Verbesserung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen, die eine Minderheit repräsentieren, bemühen wir uns, ein positives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere umfassende und inklusive Personalstrategie konzentriert sich auf die Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, was die Zufriedenheit fördert und die Produktivität der Arbeitnehmer:innen steigert. Diese Bemühungen wirken sich positiv auf unsere Belegschaft aus und unterstützen eine positive und gerechte Unternehmenskultur, die sowohl den Arbeitnehmer:innen als auch OMV zugutekommt.

Die Akquise und Bindung talentierter und geschulter Arbeitnehmer:innen ist eine unserer wichtigsten Chancen. Durch das Angebot von wettbewerbsfähigen Schulungen, wollen wir einen Vorteil bei der Gewinnung und Bindung von Talenten erlangen, was für unseren nachhaltigen Erfolg entscheidend ist. Da wir das Risiko erkennen, dass unser Fortschritt durch nicht aktuelles Wissen und mangelnde Fähigkeiten beeinträchtigt wird, verpflichten wir uns, unsere Schulungsprogramme kontinuierlich zu verbessern, um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft qualifiziert bleibt und alle Vorschriften eingehalten werden. Dies ist wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung unserer Strategie und die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen. Mehr über unsere wesentlichen IROs für S1 Arbeitskräfte des Unternehmens finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).

### ESRS 2 SBM-3 Zusammenspiel der Wesentlichen IROs mit Strategie und Geschäftsmodell

Wir haben eine „People & Culture“-Strategie entwickelt, die die OMV Transformation, wie sie in der Strategie 2030 festgehalten ist, uneingeschränkt unterstützt. Im Kern dieser „People & Culture“-Strategie steht unser Purpose: „Re-inventing essentials for sustainable living“. Dafür haben wir vier strategische Schwerpunkte gesetzt: „Employee Experience“, „Growing Talent“, „Organizational Evolution“ und „New Ways of Working“. Diese werden durch transformationale Führungskompetenzen („Transformational Leadership Competencies“), die von unseren Führungskräften vorgelebt werden, unterstützt.

Der Aufbau und die Bindung eines talentierten und qualifizierten Teams von Arbeitnehmer:innen sind entscheidend für internationales und integriertes Wachstum und den Erfolg unserer Konzernstrategie. Wir setzen uns dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Arbeitnehmer:innen lernen, wachsen, sich vernetzen und zusammenarbeiten sowie ein sicheres und gesundes Leben führen können. Zu unseren Maßnahmen gehören die Förderung von Lernen und Entwicklung sowie die Schaffung eines Umfelds, in dem sich alle im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen beruflich weiterentwickeln und selbst verwirklichen können.

[SBM-3.14a] Alle OMV Arbeitskräfte, einschließlich unserer eigenen Arbeitnehmer:innen (z. B. Pipeline-Ingenieur:innen, Außendiensttechniker:innen, Chemieingenieur:innen, Bohranlagen-Betreiber:innen, Finanzanalyst:innen und Projektleiter:innen) und Fremdarbeitskräften (z. B. Leiharbeitskräfte, Selbständige oder Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ tätig sind), sind von wesentlichen Auswirkungen betroffen. [SBM-3.14b-i, 3.14b-ii] Von einigen der identifizierten negativen Auswirkungen waren begrenzte Gruppen von Arbeitnehmer:innen in hohem Maße



betroffen. So zum Beispiel sind in einigen Ländern formelle Arbeitnehmervertretungen gesetzlich verboten. Im Berichtszeitraum wurden einzelne Ereignisse identifiziert, die sich auf einen bestimmten Standort oder Betrieb auswirken (z. B. Fehlen eines zentralen Beschwerdekanaals, unangemessene Unterbringung, keine Privatsphäre).

[SBM-3.14c] Die von OMV umgesetzten Maßnahmen für die identifizierten wesentlichen positiven Auswirkungen in Bezug auf gerechte und vorteilhafte Arbeitsbedingungen sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle gelten für den gesamten Konzern. Schulungs- und Weiterbildungsprogramme, die sich sowohl an Arbeiter:innen als auch an Angestellte richten, unterstützen die Gewinnung und Bindung von Talenten. Performance-Management und Maßnahmen zur Karriereentwicklung konzentrieren sich auf unsere eigenen Arbeitnehmer:innen. Spezielle DE&I- Maßnahmen werden in sechs Workstreams entwickelt: Barrierefreiheit, Gender, Generationen, Interkulturelles, LGBTQ+ und Elternschaft/Pflege. Die Entwicklung von transformationalen Führungskompetenzen ist für Arbeitnehmer:innen mit Führungsfunktion verfügbar. [S1 SBM-3.14f, 3.14g] Mehr über Standorte, an denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Kinderarbeit besteht, finden Sie im Abschnitt → S1 Menschenrechte.

### Talentprogramm

[SBM-3.14c] Das OMV „Leading Ahead“-Programm wird gemeinsam mit Borealis und OMV Petrom durchgeführt und bietet den Top-Talenten der Gruppe eine umfassende Führungskräfteentwicklung und eine breite Karriereplattform. Im Jahr 2023 absolvierten die ersten Teilnehmer:innen das Programm. Top-Talente für die nächsten Durchgänge des Programms werden jährlich nominiert.

### Unterstützung von Führungskräften, um Transformation und Wandel voranzutreiben

[SBM-3.14c] Das Change-Management-Toolkit bietet unseren Teams einen umfassenden Leitfadens und unterstützende Maßnahmen für den Umgang mit verschiedenen Transformationsprozessen. Es stützt sie mit den wesentlichen Ressourcen und Strategien aus, um organisatorische Veränderung effektiv zu begleiten und eine reibungslose und erfolgreiche Transformation für unsere Arbeitnehmer:innen und Interessenträger:innen zu gewährleisten.

Ein wesentlicher Bestandteil zur Stärkung einer neuen Teamstruktur ist das im Jänner 2023 eingeführte Team-Effektivitätstraining. Dieses Training vermittelt den Teams die notwendigen Fähigkeiten und Werkzeuge, um sich in veränderten Strukturen gut entfalten zu können. Ziel ist es, einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten und ein effizienteres Arbeitsumfeld mit stärkerem Zusammenhalt zu fördern. Das Training wird jährlich gemäß unserem Personalbedarf durchgeführt und auf die speziellen Bedürfnisse der entsprechenden Geschäftsbereiche abgestimmt.

Um Führungskräfte mit den für die Transformation erforderlichen Kompetenzen auszustatten, wurde im Jahr 2024 ein neues „Transformational Leadership“-Programm eingeführt. Es konzentriert sich darauf, wie die OMV Strategie erreicht werden kann und uns selbst und das Team dazu motiviert, die Transformation voranzutreiben. Diese Maßnahme befasst sich mit der Sicherstellung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen und mindert das Risiko ineffizienter Umschulung und Weiterbildung der Belegschaft.

### Wohlergehen der Arbeitnehmer:innen

Gerade während der OMV Transformation ist das Wohlergehen unserer Arbeitnehmer:innen von entscheidender Bedeutung. Im Zuge der Transformation unseres Unternehmens kann es bei den Arbeitnehmer:innen zu Unsicherheiten über die Auswirkungen auf ihre Arbeit und zu Stress aufgrund der häufigen Strukturänderungen oder neuen Prozesse kommen. Wir legen daher einen erheblichen Fokus auf das Management der Work-Life-Balance, indem flexible Arbeitsweisen wie Homeoffice oder Teilzeitmodelle unterstützt und in psychologische Betreuung sowie ein Well-Being-Trainingsprogramm investiert wurde. Wir beobachten das Wohlergehen unserer Arbeitnehmer:innen durch unseren jährlichen Pulse-Check und verzeichneten im Jahr 2024 eine positive Entwicklung gegenüber dem Vorjahr. Aktuell haben 72% der Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns das Gefühl, dass das Gleichgewicht zwischen ihren beruflichen und privaten Verpflichtungen stimmt.



[S1 SMB-3.14d, 3.14e] Das Wohlergehen der Arbeitnehmer:innen wird jedoch nicht nur durch die Work-Life-Balance bestimmt, sondern auch dass OMV sicherstellt, dass sie vorbereitet sind und die richtigen Fähigkeiten für das Geschäft jetzt und in der Zukunft haben. Unser Engagement für einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft („Just Transition“) zeigt sich auch in der Vermeidung eines der wichtigsten identifizierten wesentlichen Risiken: die ineffiziente Umschulung unserer Arbeitnehmer:innen im Einklang mit den strategischen Transformationsanforderungen. Wir müssen einem potenziellen Mangel an qualifiziertem Personal für unser bestehendes und zukünftiges Geschäft vorbeugen, da dies zu geringerer Produktivität, wirtschaftlicher Ungleichheit und Arbeitsplatzunsicherheit bei den Arbeitnehmer:innen führen könnte.

Es ist entscheidend, dass wir alle Arbeitnehmer:innen in unsere Weiterbildungsstrategie einbeziehen, um Fairness und Inklusivität zu fördern. Wir bieten allen Arbeitnehmer:innen die gleichen Chancen, die notwendigen Fähigkeiten für bestehende und neue Rollen zu erwerben. Die Ausrichtung der Schulungsprogramme an den strategischen Bedürfnissen von OMV trägt zur wirtschaftlichen Stabilität bei und verringert das Risiko von Arbeitsplatzverlusten und wirtschaftlichen Härtefällen. Darüber hinaus kann effektives Training sozioökonomische Lücken schließen, soziale Gerechtigkeit fördern und nachhaltiges Wachstum unterstützen. Durch die Bewältigung dieser Risiken und die Nutzung der Chancen kann OMV zu einem gerechten Übergang beitragen, der sowohl unserer Belegschaft als auch der Allgemeinheit zugutekommt.

Im Rahmen unserer Upskilling-Strategie bieten wir Schulungen an, die unsere Arbeitnehmer:innen im traditionellen Öl- und Gasgeschäft auf die Veränderung vorbereiten und fit für zukünftige Rollen in unserem CO<sub>2</sub>-armen Geschäft machen wird. Ziel ist es, die Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten und anzuerkennen, dass bestehende Fähigkeiten auf neue Energielösungen übertragen werden können und auch für bestehende Energielösungen sehr gefragt sind. Zum Beispiel bietet unsere Sustainability Academy, eine SharePoint-basierte Plattform, Schulungen für alle Arbeitnehmer:innen von OMV an. Hier können sie ihr Wissen über ESG-Themen erweitern und Denkanstöße im Bereich der Klimaneutralität bekommen. Unsere „Operational Excellence“-Programme bieten unseren Betriebsleiter:innen die notwendige Unterstützung, um unser bestehendes Raffinerie- und Energiegeschäft so effektiv wie möglich zu halten. Durch Initiativen wie diese fördern wir eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Weiterentwicklung und befähigen unser Team, in der sich ständig veränderten Landschaft der Energielösungen erfolgreich zu sein.

[S1 SMB-3.14d] Der OMV Transition Plan darauf ab, bis 2050 klimaneutrale Betriebsabläufe zu erreichen, und könnte wesentliche Auswirkungen auf unsere eigene Belegschaft haben. Diese Auswirkungen und Risiken umfassen Umstrukturierungen und mögliche Änderungen der Stellenbeschreibungen aufgrund der Bemühungen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Einklang mit internationalen Vereinbarungen zu reduzieren. Unsere Personalpolitik fördert langfristige Beschäftigung, um sowohl den Arbeitnehmer:innen als auch der Organisation durch stabile Arbeitsbeziehungen zu nutzen. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → Betriebliche Veränderungen und Mindestkündigungsfristen.

[S1 SBM-3.15] OMV verpflichtet sich, eine faire Behandlung und gleiche Chancen für alle Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten, mit null Toleranz gegenüber Diskriminierung und Belästigung. Wir anerkennen unsere Unterschiede und nutzen unsere Vielfalt als Katalysator für Wachstum und Kreativität. Durch unsere „People & Culture“- (P&C-)Strategie passen wir laufend aktuelle Praktiken an, um ein inklusives und sinnstiftendes Arbeitsumfeld sowie Vielfalt und Mobilität innerhalb des OMV Konzerns zu fördern.

Basierend auf der OMV DE&I-Umfrage, die 2021 durchgeführt wurde, und Konsultationen mit P&C-, DE&I- und Menschenrechtsexpert:innen haben wir bestimmte Gruppen identifiziert, die aufgrund ihrer Merkmale, ihres Kontexts oder ihrer Tätigkeiten einem höheren Schadensrisiko ausgesetzt sind. Dazu gehören LGBTQ+-Personen, behinderte Arbeitnehmer:innen, ethnische und rassische Minderheiten, ältere Arbeitnehmer:innen (über 50), Personen mit Pflegeverantwortung, Frauen und schwangere Arbeitnehmerinnen. Wir haben auch erhöhte Risiken für Alleinarbeiter, Personen in abgelegenen oder Konfliktgebieten und Umgebungen mit unterschiedlichen kulturellen Werten erkannt. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer:innen in gefährlichen Rollen und Nachtschichten,



insbesondere schwangere Frauen, einem höheren Risiko ausgesetzt. Durch die Bewältigung dieser Risiken zielen wir darauf ab, einen sichereren und inklusiveren Arbeitsplatz zu schaffen, in dem sich jeder entfalten kann. [SBM-3.16] Die jüngste Pandemie hat gezeigt, dass OMV durch die digitalen Arbeitsmethoden hohe Serviceniveaus aufrechterhalten kann. Für unsere Arbeiter:innen in der Produktion haben wir verschiedene Schichten organisiert und den Kontakt zwischen den Gruppen reduziert, um die Kontinuität des Schichtplans zu gewährleisten.

Die Belegschaft von OMV besteht zu mehr als 50% aus Personen der Generation X und den Babyboomer:innen. Dies hat zu Bedenken geführt, da große Gruppen in den nächsten fünf Jahren in den Ruhestand gehen werden. Um dieses Risiko zu adressieren, konzentriert sich OMV darauf, den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu verbessern und die nächste Generation von Führungskräften durch unsere „Operational Excellence“-Programme zu fördern. Um einen sichereren und inklusiveren Arbeitsplatz zu schaffen, haben wir mehrere Initiativen umgesetzt. Dazu gehören interkulturelle Schulungen, um Arbeitnehmer:innen auf Geschäftsreisen oder internationale Versetzungen vorzubereiten und sicherzustellen, dass sie gut gerüstet sind, um sich in verschiedenen kulturellen Umgebungen zurechtzufinden. Um das interkulturelle Bewusstsein weiter zu stärken, wird das Management ermutigt, internationale Erfahrungen durch Jobrotation zu sammeln. Darüber hinaus organisiert das Unternehmen DE&I-Sensibilisierungsveranstaltungen und Schulungen zu bedeutenden Anlässen wie dem Internationalen Frauentag, dem Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen und dem Pride Month sowie zur Stärkung des Bewusstseins für das Thema Generationen und begeht verschiedene interkulturelle Tage.

Um Jungeltern zu unterstützen, hat das Unternehmen Schulungsprogramme eingeführt, die darauf abzielen, das Bewusstsein beider Geschlechter für die Verfügbarkeit von Teilzeitmodellen und anderen Arbeitsanpassungen zu erhöhen. Diese Programme sollen einen sicheren und unterstützenden Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmer:innen gewährleisten und Flexibilität und Verständnis bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.

## Governance

[S1-2.27c] Die OMV Abteilung People & Culture (P&C) ist für eine Vielzahl von Funktionen verantwortlich, die für unseren Unternehmenserfolg von entscheidender Bedeutung sind. Dazu gehört die Talentakquise, die sich darauf konzentriert, die richtigen Kandidat:innen für unser Team zu gewinnen. Ein weiterer wichtiger Bereich ist die Personalentwicklung, die die strategische Kompetenzentwicklung, das Talentmanagement und das Lernmanagement umfasst, um sicherzustellen, dass unsere Arbeitnehmer:innen die für ihre Rollen erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse besitzen. People Relations umfasst die Verwaltung von Gehaltsabrechnungen, Mitarbeiterverwaltung sowie Arbeitsrecht und Arbeitsverträge, um reibungslose und konforme Abläufe zu gewährleisten. Die P&C-Abteilung kümmert sich auch um Total Rewards und Global Mobility, um sicherzustellen, dass unsere Arbeitnehmer:innen anerkannt werden und bei Bedarf in verschiedenen Regionen arbeiten können. Schließlich koordinieren die P&C-Vertreter:innen die Aktivitäten der verschiedenen Organisationseinheiten und Länder, in denen wir tätig sind, und bringen Synergien und sorgen für übergreifende Abstimmung über unsere globalen Operations.

Die organisatorische Aufstellung der lokalen P&C-Abteilungen in den verschiedenen Ländern ist darauf ausgerichtet, zweckmäßig zu sein, so effizient wie möglich zu arbeiten und die größtmöglichen Synergien zu erzielen. Wir fördern den strategischen Austausch von Talenten zwischen OMV und Borealis, um Arbeitnehmer:innen zusätzliche Jobmöglichkeiten zu bieten und die Entwicklung neuer Fähigkeiten zu unterstützen. Das Führungsteam von OMV P&C berichtet direkt an den:die Senior Vice President (SVP) von P&C des OMV Konzerns. Der:die SVP berichtet direkt an den:die Generaldirektor:in.

Die Verantwortung für das Thema Diversität ist auf höchster Ebene verankert, da die Erreichung der Diversitätsziele Teil der ESG-Ziele im Long-Term Incentive Plan (LTIP) für die Vergütung des Vorstands ist. Die P&C-Abteilung des OMV Konzerns ist für die Umsetzung der DE&I-Strategie des Konzerns verantwortlich. Ein Governance-Team, bestehend aus P&C, Communications und Sponsor:innen auf Vorstandsebene wurde 2022 gegründet, um an unserer DE&I-Strategie zu arbeiten und die in unserer Roadmap definierten Meilensteine zu erreichen. Darüber



hinaus wurden während der DE&I-Workshops Employee Resource Groups (ERGs) gegründet, die aus freiwilligen Arbeitnehmer:innen von OMV bestehen und das Erreichen unserer DE&I-Ziele unterstützen. Die ERGs fördern unsere Maßnahmen, indem sie die Initiativen in ihre eigenen Teams tragen, die Sichtbarkeit des Themas unterstützen und eine Stimme für die DE&I-Community sind.

## S1-1 Spezifische Richtlinien<sup>1</sup> und Verpflichtungen im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens

[S1-1.19] Alle in diesem Abschnitt behandelten Richtlinien gelten für alle Arbeitskräfte unseres Unternehmens, sofern nicht anders angegeben. Im Allgemeinen unterliegen die IROs im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften dem Code of Conduct und der Menschenrechts-Grundsatzerklärung, die unsere Verpflichtungen gegenüber unseren eigenen Arbeitskräften öffentlich unterstreichen. Wesentliche Auswirkungen auf S1 Arbeitskräfte des Unternehmens werden durch spezifische Richtlinien, wie die Personalrichtlinie, die People & Culture Ethics Policy zur Nichtdiskriminierung und unsere DE&I-Vision adressiert und gemanagt.

### Code of Conduct

[S1-1.19] [MDR-P 65a] OMV strebt danach, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, der Chancengleichheit, moderne Formen der Mitarbeiterentwicklung und ein positives und dynamisches Arbeitsumfeld fördert. Durch die Schaffung gerechter und positiver Arbeitsbedingungen können die Zufriedenheit, die Produktivität und die Gesundheit der Arbeitnehmer:innen gesteigert werden, was sich sowohl auf die Arbeitnehmer:innen als auch auf OMV positiv auswirkt. Wir sorgen für die Einhaltung von lokalen Lohnstandards, Arbeits- und Ruhezeiten sowie Überstundenvergütungen, die unseren Arbeitnehmer:innen und ihren Familien einen menschenwürdigen Lebensstandard sichern und mit den Standards der Internationalen Arbeitsorganisation in Einklang stehen. Wo der gesetzliche Schutz nicht ausreicht, sorgen wir für mindestens einen ununterbrochenen freien Tag pro Woche und eine angemessene Kompensation.

Durch die Förderung der Work-Life-Balance und die Verbesserung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen, die einer Minderheit angehören, bemühen wir uns, ein positives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere umfassende und inklusive Personalstrategie zielt auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle ab und fördert die Zufriedenheit und Produktivität der Arbeitnehmer:innen. Unser Code of Conduct hält eindeutig fest, dass Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, sexueller Identität, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer Meinung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, indigener Herkunft, Vermögen, Ehe- oder Familienstand, Behinderung, Gesundheitszustand oder eines sonstigen Status nicht toleriert wird.

In Bezug auf die Elternzeit halten wir uns an das nationale Recht und das ILO-Übereinkommen Nr. 183, das einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen vorsieht. Wir sorgen für ein faires und wirksames Entlohnungssystem, das gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit durch konzernweite Governance unterstützt. Wir verfolgen einen fairen und transparenten Ansatz bei Entlassungen, Sanktionen, Abzügen und Beschwerden im Einklang mit nationalem Recht und Standards für faire Verfahren. OMV ist sich der Bedeutung der Arbeitsplatzsicherheit bewusst und unternimmt alle Anstrengungen, um seiner Verantwortung durch vorausschauende Planung gerecht zu werden. Diese Bemühungen wirken sich positiv auf unsere Belegschaft aus und fördern eine unterstützende und gerechte Arbeitsplatzkultur, von der sowohl die Arbeitnehmer:innen als auch OMV profitieren.

[MDR-P-65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf den Code of Conduct werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der

<sup>1</sup> Anstelle des in den ESRS verwendeten Begriffs „Konzept“ wird der Begriff „Richtlinie“ verwendet



Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [E1 Klimawandel behandelt](#).

[S1-1.24a, 24c] Unser Code of Conduct unterstreicht die entscheidende Bedeutung der Diversität in unserem Unternehmen. Wir haben uns dazu verpflichtet, dass es gegenüber Arbeitnehmer:innen und Bewerber:innen keinerlei Form von Diskriminierung aufgrund von Alter, Rasse, Glaube oder Religion, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischen oder anderen Überzeugungen, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Familienstand geben darf.

### **Menschenrechts-Grundsatzerklärung**

[S1-1.19] [S1-1.20] [MDR-P 65a] OMV verpflichtet sich, die Rechte von Arbeitskräften gemäß den acht Kernarbeitsnormen und der Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten. Dies umfasst die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen, die Beseitigung von Zwangsarbeit und moderner Sklaverei, die Abschaffung von Kinderarbeit, die Abschaffung von Diskriminierung und die Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds. Wir respektieren das Recht, Gewerkschaften zu bilden und diesen beizutreten, und unterlassen Maßnahmen, die Tarifverhandlungen untergraben. Wo nationales Recht eine formelle Arbeitnehmervertretung verbietet, sucht OMV nach alternativen Formen der Vertretung innerhalb des jeweiligen gesetzlichen Rahmens. Wir halten uns an die lokalen Standards für angemessene, existenzsichernde Löhne, Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Bezahlung von Überstunden. Wenn die lokalen Arbeitsstandards nicht an die höheren auf internationalen Menschenrechtsgesetzen basierenden Standards von OMV heranreichen, halten wir uns an unsere höheren Standards unter gleichzeitiger Beachtung der geltenden Gesetze. OMV setzt sich für Chancengleichheit und eine faire Behandlung aller Arbeitnehmer:innen ein und toleriert keinerlei Diskriminierung, Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz. Durch die Förderung der Work-Life-Balance und die Verbesserung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen, die einer Minderheit angehören, bemühen wir uns, ein positives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere umfassende und inklusive Personalstrategie zielt auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle ab und fördert die Zufriedenheit und Produktivität der Arbeitnehmer:innen.

[MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf die Menschenrechts-Grundsatzerklärung werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#) behandelt.

[S1-1.24a] Mit der Menschenrechts-Grundsatzerklärung bekräftigt OMV seine Verpflichtung zur Gleichbehandlung aller Personen, unabhängig von Rasse, Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischer Merkmale, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, indigener Herkunft, Vermögen, Familienstand, Behinderung, Gesundheitszustand (einschließlich psychischer Gesundheit) oder eines sonstigen Status. [S1-1.21] [S1-1.22] [S1-1.24a, 24b, 24c, 24d] Mehr über unsere Menschenrechtsverpflichtungen und die Maßnahmen, die wir zur Verhinderung und Bewältigung von Menschenrechtsverletzungen innerhalb unserer eigenen Belegschaft ergriffen haben, finden Sie im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#). Wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens werden durch spezifische Richtlinien, wie die Personalrichtlinie, die People & Culture Ethics Policy zur Nichtdiskriminierung und unsere DE&I-Vision adressiert und gemanagt, die mehr Einzelheiten über das Management gerechter und vorteilhafter Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, die Gewinnung von Talenten und geschulten Arbeitnehmer:innen, Umschulung und Ausbildung enthalten.

### **Personalrichtlinie (HR-Direktive)**

[S1-1.19] [MDR-P 65a, 65b] Die Personalrichtlinie (HR-Direktive) von OMV schafft einen einheitlichen Rahmen für alle HR-Prozesse und -Regelungen im gesamten Unternehmen, mit Ausnahme der Borealis AG und der SapuraOMV



Upstream Sdn. Bhd. Sie umreißt die wichtigsten Grundsätze, Werte und organisatorischen Strukturen für HR-Funktionen und geht detailliert auf Rollen und Verantwortlichkeiten, HR-Prozesse und die Governance ein. Ziel der Richtlinie ist es, Konsistenz, interne Gleichbehandlung und Transparenz in der Personalpolitik zu gewährleisten. Darüber hinaus unterstützt sie die Konzernstrategie und schafft einen Mehrwert, indem das gesamte Unternehmen in Personalangelegenheiten einbezogen wird. Sie deckt Bereiche wie Vergütungsmanagement, Talentakquise, Personalentwicklung, internationale Mobilität und Personaladministration ab, wobei lokale Gesetze und länderspezifische Vorschriften berücksichtigt werden. Indem wir wettbewerbsfähige Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, wollen wir uns einen Vorteil bei der Gewinnung und Bindung von Talenten verschaffen, was für unseren anhaltenden Erfolg entscheidend ist. Die Richtlinie beschreibt die Prinzipien und Prozesse für das Management von Mitarbeitervergütungen, einschließlich Gehaltsüberprüfungen, Leistungsbewertungen und Sozialleistungen, um Transparenz und Konsistenz bei der Anerkennung und Belohnung von Arbeitnehmer:innen für ihre Beiträge zu gewährleisten. Sie unterstreicht die Bedeutung der Mitarbeiterentwicklung durch strukturierte Lern- und Entwicklungsprogramme. Dazu gehören Leistungsbeurteilungen, Nachfolgeplanung und Talentmanagement, um den Arbeitnehmer:innen Wachstums- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. Darüber hinaus betont die Richtlinie die Bedeutung von Diversität mit dem Ziel, den Frauenanteil in der oberen Führungsebene zu erhöhen, und fördert Initiativen, wie zum Beispiel Mentoring, Nachfolgeplanung sowie spezifische Schulungsprogramme. Zudem enthält sie Bestimmungen für die Verwaltung von Arbeitsverhältnissen und die Erbringung von personalrechtlichen Dienstleistungen. Damit gewährleistet die Richtlinie die Einhaltung lokaler und internationaler Arbeitsgesetze, den Schutz der Arbeitnehmerrechte und eine faire Behandlung in allen personalbezogenen Angelegenheiten. Durch die Förderung der Work-Life-Balance und die Verbesserung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen, die einer Minderheit angehören, bemühen wir uns, ein positives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Unsere umfassende und inklusive Personalstrategie zielt auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle ab und fördert die Zufriedenheit und Produktivität der Arbeitnehmer:innen. Die wirksame Umsetzung der Richtlinie wird durch Stichprobenkontrollen und interne Audits überwacht.

[MDR-P 65c] Der:die Senior Vice President der Abteilung People & Culture trägt die oberste Verantwortung für die Umsetzung der HR-Direktive und der People & Culture Ethics Policy. [MDR-P 65e] Fachexpert:innen von OMV (z. B. aus der P&C-Abteilung, Menschenrechtsexpert:innen, juristische Expert:innen) waren entweder direkt an der Entwicklung der HR-Direktive und der P&C Ethics Policy beteiligt oder wurden im Rahmen des internen Konsultationsprozesses um Feedback zum Richtlinienentwurf gebeten. [MDR-P 65f] Die HR-Direktive und die P&C Ethics Policy stehen allen Arbeitnehmer:innen von OMV über die OMV Regulations Alignment Platform im OMV Intranet und während Schulungen zur Verfügung. [S1-1.24a] Die HR-Direktive unterstreicht die Bedeutung, die dem Umgang mit Diversität bei OMV zukommt. Diversität ist für uns eine Stärke, auf die wir aktiv aufbauen. Unser Ziel ist es, kontinuierlich neue Initiativen und Maßnahmen zu entwickeln, um die Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb unseres Unternehmens weiter auszubauen. Unterstützt wird diese Richtlinie durch Anhang 1, der die P&C Ethics Policy enthält. Darin ist festgeschrieben, dass OMV keine Form von Missbrauch, Belästigung oder Diskriminierung in jeglicher Art und Weise, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses stattfinden, toleriert.

[S1-1.24] Mit dieser Direktive wird sichergestellt, dass alle Arbeitnehmer:innen in einem Umfeld arbeiten können, das frei von Belästigung, unrechtmäßiger Diskriminierung und Vergeltung ist. [S1-1 AR 10] Im Jahr 2024 wurde Anhang 3 in die bestehende HR-Direktive aufgenommen, um Aufbau, Prinzipien und Prozesse für den neuen SpeakUp-Kanal zu beschreiben und dessen Anwendbarkeit auf die Tochtergesellschaften von OMV und OMV Petrom sicherzustellen. Mithilfe unseres SpeakUp-Kanals können Arbeitnehmer:innen ihre Bedenken über schwerwiegendes Fehlverhalten am Arbeitsplatz online äußern.

### **Arbeitszeiten und Flexibilität**

[S1-1.20a] [MDR-P 65a] Wir sorgen für die Einhaltung maßgeblicher lokaler Arbeitszeit- und Überstundenregelungen, die für ein professionelles Arbeitsumfeld unerlässlich sind. Wir ermöglichen auch Teilzeitarbeit. Unsere Teilzeitkräfte haben generell Anspruch auf die gleichen Zusatzleistungen wie Vollzeitkräfte, außer wenn diese Leistungen an den Umfang der geleisteten Arbeitsstunden gebunden sind (z. B. eine bestimmte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Monat, wobei Vollzeitkräfte Anspruch auf mehr Homeoffice-Tage haben als Teilzeitkräfte). Entsprechend den lokalen



gesetzlichen Vorschriften bieten wir weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten an, wie etwa spezielle Teilzeitarbeit für bestimmte Altersgruppen oder Möglichkeiten für das Arbeiten von zu Hause aus, wodurch sich unsere Arbeitnehmer:innen die Zeit flexibler einteilen können. Wir bieten verschiedene Formen von lang- und kurzfristigen Unterbrechungen der Berufstätigkeit an, wie Sabbaticals und Elternzeit oder andere Formen des Betreuungsurlaubs.

### **Betriebliche Veränderungen und Mindestkündigungsfristen**

[S1-1.20a] [MDR-P 65a] Unsere Personalpolitik basiert auf langfristiger Beschäftigung. Sowohl die Arbeitnehmer:innen als auch unser Unternehmen profitieren von langfristigen Arbeitsverhältnissen. In diesem Zusammenhang sind wir uns bewusst, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht nur für die einzelnen Arbeitnehmer:innen, sondern auch für die Gesellschaft und die betroffene Region ein großes Anliegen darstellt. Wir streben daher danach, dieser Verantwortung durch die Entwicklung umfassender Geschäftskontinuitätspläne gerecht zu werden. Wo geschäftliche, organisatorische oder sicherheitsrelevante Veränderungen Anpassungen am Arbeitsplatz oder sogar eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfordern, evaluieren wir alle Optionen, führen konstruktive Dialoge und reagieren mit größtmöglicher Sorgfalt und Sensibilität. Für fast alle unsere Arbeitnehmer:innen gelten im Falle von Umstrukturierungen arbeitsrechtliche oder tarifvertragliche Kündigungsfristen. In Fällen, in denen eine Trennung von Arbeitnehmer:innen unvermeidbar wird, berücksichtigen wir die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen auf die betroffenen Personen im größtmöglichen Umfang. Wir verpflichten uns, in jedem Land, in dem wir tätig sind, die lokalen Gesetze hinsichtlich der Mindestkündigungsfristen einzuhalten.

### **Löhne**

[S1-1.20a] [MDR-P 65a] Wir verpflichten uns, in den Regionen, in denen wir tätig sind, lokal angemessene Löhne zu zahlen. Für fast alle unsere Arbeitnehmer:innen sind Mindestlöhne oder -gehälter gesetzlich festgelegt oder tarifvertraglich vereinbart. [S1-1 AR 10] Die HR-Direktive wurde mit Leitlinien zum internen Beschwerdekanaal („SpeakUp-Kanal“) aktualisiert, der auch unseren eigenen Arbeitskräften zur Verfügung steht.

### **Entlohnung**

[S1-1.20a] [MDR-P 65a] Zur Förderung und Unterstützung der OMV Strategie bieten wir Vergütungs- und Leistungspakete, die auf den relevanten Arbeitsmärkten in der Öl-, Gas- und Chemieindustrie wettbewerbsfähig sind. Zu diesem Zweck werden jährliche Vergütungsüberprüfungen durchgeführt. OMV beobachtet kontinuierlich Markttrends und internationale bewährte Verfahren, um die bestqualifizierten Talente aus aller Welt zu gewinnen, zu motivieren und zu halten. Grundgehälter werden gemäß international anerkannten Methoden zur Bestimmung von Marktvergütungsniveaus festgelegt und entsprechen den relevanten gesetzlichen Vorschriften, wie zum Beispiel Tarifverträgen. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und auf die Position und Expertise der Arbeitnehmer:innen zugeschnitten. Darüber hinaus fördert OMV die Entgeltgleichheit auf allen Karrierestufen. Dies erfolgt beispielsweise durch die Festlegung standardisierter Einstiegsgehälter, die jährlich entsprechend der lokalen Marktsituation überprüft werden.

OMV strebt nach langfristigen Arbeitsverhältnissen. Durch klar definierte Methoden und Prozesse stellen wir eine konsistente, faire und objektive Bewertung von Positionen über alle Bereiche und Länder hinweg sicher, die von externen Berater:innen für bestimmte Rollen validiert wird. Das Ergebnis der Bewertung bildet die Grundlage der Vergütungsentscheidungen für alle Arbeitnehmer:innen. Zur Vergütung gehört eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und variablen monetären und nicht monetären Bestandteilen.

Mit dem Group Incentive Plan (GIP) wurde 2024 ein neues Bonusprogramm für Arbeitnehmer:innen eingeführt, um einen Anreiz für den gemeinsamen Erfolg des Unternehmens zu bieten. Dieses neu gestaltete jährliche Incentive-Programm orientiert sich zur Gänze an den Unternehmenszielen und sorgt dafür, dass die Bonusausschüttung an die Arbeitnehmer:innen vollständig an den wichtigsten finanziellen und nicht finanziellen strategischen Prioritäten von OMV ausgerichtet ist. Während der Implementierung des GIP führt OMV den jährlichen Zielsetzungsprozess fort. Das Performance-Management wird auch weiterhin eine entscheidende Rolle für den Geschäftserfolg von OMV



spielen, da es ein gemeinsames Verständnis der Prioritäten sicherstellt und die individuelle Performance und Entwicklung fördert.

Das Angebot an Mitarbeiterzusatzleistungen wird individuell auf die Bedürfnisse der lokalen Arbeitnehmer:innen in jedem Land, in dem OMV tätig ist, zugeschnitten. Abhängig von den lokalen Bedingungen können Zusatzleistungen Folgendes umfassen: Pensionspläne, subventionierte Betriebsrestaurants, Gesundheitszentren, Kindergärten, Sommercamps für Kinder und Jubiläumsgelder.

### **People & Culture Ethics Policy zur Nichtdiskriminierung**

[S1-1.19] [MDR-P 65a] Ziel unserer P&C Ethics Policy ist es, gleiche Beschäftigungschancen zu schaffen. Dabei wird keinerlei Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Behinderung, Ehe- bzw. Familienstand, politischer oder anderer Überzeugung, Staatsbürgerschaft, nationaler Herkunft, genetischer Informationen oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen toleriert. Bei OMV ist jegliche derartige Diskriminierung oder Belästigung untersagt. Alle wahrgenommenen Fälle von Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltung sollen bei OMV unabhängig von der Identität bzw. Position des:der Zuwiderhandelnden gemeldet werden. Eigens zu diesem Zweck hat OMV Kanäle entwickelt, über die Interessenträger:innen ihren Beschwerden Ausdruck verleihen können. Alle gemeldeten Anschuldigungen wegen Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltung werden unverzüglich untersucht, wobei unter anderem die Grundsätze der Vertraulichkeit, der Anonymität, der fairen und gleichen Behandlung sowie des angemessenen Schutzes eingehalten werden. Durch die Förderung der Work-Life-Balance und die Verbesserung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen, die einer Minderheit angehören, bietet diese Richtlinie eine Orientierungshilfe für die Schaffung eines positiven und inklusiven Arbeitsumfelds. Die wirksame Umsetzung dieser Richtlinie wird durch Stichprobenkontrollen und interne Audits überwacht.

[MDR-P 65b, 65c, 65e, 65f] In Bezug auf die P&C Ethics Policy werden, sofern nicht anders angegeben, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, unter der HR-Direktive behandelt.

### **Vision zu Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DE&I)**

[MDR-P 65a] [S1-1.24a] Die „Diversity, Equity & Inclusion“- (DE&I)-Vision von OMV basiert auf drei Säulen: Vielfalt der Gedanken und der Erfahrung, Chancengleichheit sowie inklusive und sichere Räume. Wir möchten uns zu einer Organisation entwickeln, in der man unsere Unterschiede zu schätzen weiß und diese als Katalysator für Wachstum und Kreativität nutzt. Unsere Handlungen konzentrieren sich darauf, Hindernisse zu beseitigen, damit wir uns alle entfalten und zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen können. Darüber hinaus bemühen wir uns, eine Kultur des Vertrauens und des Respekts aufzubauen und in enger Zusammenarbeit dafür zu sorgen, dass wir alle unser volles Potenzial in die Arbeit einbringen können. Diese Vision stützt sich auf folgende Richtlinien, in denen niedergelegt ist, dass OMV Missbrauch, Belästigung oder Diskriminierung in keinerlei arbeitsbezogener Situation duldet: den Code of Conduct, die HR-Direktive (einschließlich der P&C Ethics Policy) und die Menschenrechts-Grundsatzerklärung.

[S1-1.24b] Der Code of Conduct, die Menschenrechts-Grundsatzerklärung und die P&C Ethics Policy legen ausdrücklich die Haltung von OMV gegen eine Vielzahl von Diskriminierungsgründen dar. Sie gewährleisten den Schutz gegen jegliche Form der ungerechten Behandlung aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, Religion, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft sowie anderen Formen der Diskriminierung, die unter die EU-Rechtsvorschriften und nationales Recht fallen. [S1-1.24c] Darüber hinaus engagiert sich OMV für inklusive Praktiken und positive Handlungen für vulnerablere Gruppen innerhalb seiner Belegschaft. Insbesondere für Frauen stellen wir durch unsere Initiativen zur Chancengleichheit die Gleichstellung der Geschlechter bei der Rekrutierung, Einstellung und Beförderung sicher. Darüber hinaus hat OMV unterstützende Maßnahmen eingeführt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, Mutterschaftsurlaub ermöglichen und die Karriereentwicklung von



Frauen unterstützen. Unser Angebot umfasst beispielsweise das SHEnergy-Programm, eine auf Frauen zugeschnittene Initiative zur Führungskräfteentwicklung, und das New Parents Program, eine Informationsveranstaltung für junge Eltern (aller Geschlechter), in der sie über verfügbare Unterstützungsangebote, Teilzeitarbeitsmodelle und andere unterstützende Maßnahmen informiert werden. [S1-1.24d] Diese Richtlinien werden durch eine konzernweite DE&I-Governance-Struktur und freiwillige Mitarbeiterressourcengruppen (Employee Resource Groups; ERGs) umgesetzt. Zusätzlich ist das Erreichen unserer Diversitätsziele in den ESG-Zielen im Long-Term Incentive Plan (LTIP) festgeschrieben, der an die Vorstandsvergütung geknüpft ist. Um sicherzustellen, dass weibliche Talente identifiziert und Frauen über ihre gesamte Karriere hinweg unterstützt werden, haben wir Diversitätsziele in unseren Personalprozessen, wie etwa Rekrutierung, Talent- und Nachfolgeplanung, Lernen und Führungskräfteentwicklung, verankert.

## S1-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

[S1-2.27a, 27b] [AR 24a] Wir treten mit unseren Arbeitnehmer:innen und Arbeitnehmervertreter:innen durch Initiativen zur direkten Einbindung und Wertschöpfung, jährliche Pulse-Check-Umfragen sowie vierteljährliche Veranstaltungen mit dem Topmanagement in Kontakt. Diese vierteljährlichen Veranstaltungen umfassen Diskussionen über Finanzergebnisse und Q&A-Sitzungen, während Townhall-Meetings eine offene Kommunikation erleichtern. Zusätzlich setzt OMV auf Tarifverhandlungen, um die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer:innen wirksam zu vertreten und zu schützen.

### Einbeziehung von Arbeitnehmer:innen

[S1-2.28] Bei OMV ist es von entscheidender Bedeutung, Einblicke in die Perspektiven unserer Arbeitnehmer:innen zu gewinnen, insbesondere von denen, die möglicherweise marginalisiert oder anfällig für Auswirkungen sind, um unser Engagement für DE&I zu erfüllen. Zu diesem Zweck haben wir Mitarbeiterressourcengruppen (Employee Resource Groups; ERGs) eingerichtet, die sich über verschiedene Ebenen und Funktionen hinweg aktiv mit Arbeitnehmer:innen auseinandersetzen. OMV verfügt über sechs verschiedene ERG-Workstreams, die Erkenntnisse liefern und darüber informieren, was zur Reduzierung von Ausgrenzung nötig ist: Barrierefreiheit, Gender, Generationen, Interkulturelles, LGBTQ+ und Elternschaft/Pflege. Diese Gruppen werden durch DE&I-Botschafter:innen (DE&I Ambassadors) innerhalb des Unternehmens unterstützt, die als Fürsprecher:innen fungieren und sicherstellen, dass DE&I-Grundsätze in das Tagesgeschäft und in strategische Entscheidungen integriert werden.

Der diesjährige Pulse Check enthält einen neuen Standard zum Thema Inklusion und 64% der Befragten des OMV Konzerns stimmen zu, dass wir uns bemühen, die vielfältigen Talente, Erfahrungen und Hintergründe aller Arbeitnehmer:innen einzubeziehen und voll auszuschöpfen. Darüber hinaus veranstalten wir konzernweite Events mit eigenen Q&A Sessions, die als Plattform für einen offenen Dialog dienen und auf alle Bedenken oder Vorschläge unserer vielfältigen Belegschaft eingehen. Wir organisieren Fokusgruppendifkussionen zum Thema Generationen, um die spezifischen Bedürfnisse und Sichtweisen verschiedener Altersgruppen innerhalb unseres Unternehmens zu verstehen und zu thematisieren. Um die Kommunikation noch weiter zu erleichtern, haben wir eine eigene E-Mail-Adresse für alle Arbeitnehmer:innen eingerichtet, über die sie ihre Erfahrungen und Ideen in Bezug auf DE&I mitteilen können.

Unsere Verpflichtung zu Transparenz spiegelt sich in unserer DE&I-Berichterstattung wider, die detaillierte Informationen über Geschlecht, Alter und Nationalität liefert. Diese Berichte werden im Rahmen des Talentmanagementprozesses auf unseren jährlichen Group People Days geteilt, um sicherzustellen, dass unsere Fortschritte und Herausforderungen für alle Interessenträger:innen sichtbar sind, und um unsere fortlaufenden Bemühungen zur Förderung eines inklusiven und gerechten Arbeitsplatzes zu unterstützen. Mit diesen umfassenden Schritten möchte OMV ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Arbeitnehmer:innen wertgeschätzt und gehört fühlen.



## Pulse-Check-Umfrage

[S1-2.27a] [S1-2 AR 24b] Basierend auf dem Feedback der Pulse-Check-Umfrage werden auf Konzernebene Schwerpunktbereiche definiert, die im nächsten Jahr weiterverfolgt werden. Dieses Feedback ist auch in Aktionspläne integriert, die den Arbeitnehmer:innen im Rahmen von Meetings, interner Kommunikation und Fortschrittsberichten rückgemeldet werden. Dies gewährleistet Transparenz und kontinuierliches Engagement. Im Jahr 2024 führten wir auf Grundlage der Pulse-Check-Ergebnisse 2023 (64% Engagement-Score) mehrere Initiativen ein. Um beispielsweise mehr Klarheit über unseren Purpose und unsere Strategie zu schaffen, wurden konzernweit Engagement-Sitzungen zum Thema Strategie durchgeführt. Damit stellen wir sicher, dass alle informiert sind und sich aktiv beteiligen können. Als Reaktion auf das Feedback zum Thema Mitarbeiterentwicklung haben wir Vorgesetzte und Arbeitnehmer:innen ermutigt, individuelle Entwicklungspläne zu erstellen. Damit hat sich die Anzahl der Entwicklungspläne um 44% erhöht, was unsere Verpflichtung zu kontinuierlichem Lernen und Wachstum unterstreicht.

[S1-2 AR 24c] Der Pulse Check ist eines unserer wichtigsten Instrumente zur Messung des Engagements unserer Arbeitnehmer:innen und ein wesentlicher Bestandteil unserer „People & Culture“-Strategie in Bezug auf „Employee Experience“. Zudem bietet er den Arbeitnehmer:innen die Gelegenheit, sich zu äußern und ihre Gedanken und Ideen zu teilen. Der Pulse Check bewertet mehrere Schlüsselindikatoren, darunter Sicherheit, Innovation, Vorgesetzter, Mitarbeiterentwicklung, Strategie, Empowerment/Beteiligung, Well-being, Werte, Nachhaltigkeit, transformationale Führung und Inklusion. Der Pulse Check findet jährlich auf Konzernebene statt. In vierteljährlichen Webcasts zu Finanzergebnissen, die allen Arbeitnehmer:innen und Fremdarbeitskräften zur Verfügung stehen, werden zentrale Schwerpunktthemen angesprochen und es besteht die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Wir veranstalten Treuezeremonien zur Ehrung langjähriger Arbeitnehmer:innen, und spezielle „North Star“-Sessions. Diese „North Star“-Sessions bieten einen persönlicheren Rahmen für angemeldete Arbeitnehmer:innen, um direkt mit dem Vorstand in Kontakt zu treten. Bei Fuels & Feedstock sowie Energy gibt es vierteljährliche Updates mit den jeweiligen Vorstandsmitgliedern.

[S1-2.27] [S1-2.AR 24d] OMV weist den Aktivitäten zur Einbeziehung unserer eigenen Arbeitskräfte wesentliche finanzielle und personelle Ressourcen zu. Dazu gehören die Finanzierung von Engagement-Aktivitäten wie dem Pulse Check, Schulungsprogrammen und Workshops sowie speziell zugewiesenem Personal. Das P&C-Team organisiert den jährlichen Pulse Check mit einem externen Unternehmen. Es geht in erster Linie darum, dass die Vorgesetzten mit ihren Teams besprechen, wie diese noch besser einbezogen werden können. Dabei erhält jede:r Vorgesetzte Zugriff auf das Reporting-Tool, Enablement-Sessions und einen praxisorientierten Leitfaden, um nicht nur ein besseres Verständnis der Ergebnisse zu erlangen, sondern auch bewährten Verfahren zur Verbesserung der Arbeitsweise folgen zu können. Die Vorgesetzten organisieren in der Regel Workshops mit ihren Teams, um die Ergebnisse zu teilen und einen Aktionsplan mit Verbesserungen für das nächste Jahr zu erarbeiten. Diese Aktionspläne gehen dann an Funktions- und Bereichsleiter:innen, und diese prüfen, was auf organisatorischer Ebene getan werden kann, um Verbesserungen zu erzielen. Jedes Jahr kommunizieren wir die Ergebnisse, die durchgeführten Maßnahmen und die von jeder Organisation und jedem Geschäftsbereich angestoßenen Verbesserungen über das Intranet. Obgleich die externen Kosten nur einen Bruchteil unseres jährlichen P&C-Budgets ausmachen, sind die Auswirkungen des Pulse Checks auf das gesamte Unternehmen von entscheidender Bedeutung.

[S1-2.AR 24e] Im Zuge der Transformation von OMV ermöglicht uns der Pulse Check nicht nur, das Engagement unserer Arbeitnehmer:innen im Auge zu behalten, sondern auch in Erfahrung zu bringen, inwieweit sie das Gefühl haben, einen Beitrag zur Strategie zu leisten, mit den richtigen Kompetenzen für die Zukunft ausgestattet zu werden und die Nachhaltigkeitsziele zu verstehen, die wir gemeinsam verfolgen. Im Jahr 2024 konnten wir auf Konzernebene in Bezug auf die jeweiligen Schlüsselindikatoren eine 3%ige Steigerung bei der Strategie, ebenfalls eine 3%ige Steigerung bei der Mitarbeiterentwicklung und eine 2%ige Steigerung bei der Nachhaltigkeit erzielen.

[S1-2.27e] Anhand der Pulse-Check-Rücklaufquote lässt sich die Wirksamkeit der Maßnahmen ablesen, die das Unternehmen ergreift. Hier zeigt sich, ob die Arbeitnehmer:innen das Gefühl haben, dass wir ihnen zuhören und



entsprechend handeln. Beim Pulse Check 2024 erreichten wir eine sehr hohe Rücklaufquote von 86% auf Konzernebene. Im Vergleich zu 2023 wechselten 3% der Arbeitnehmer:innen im Konzern (OMV 7%) von „aktiv unengagiert/passiv“ zu „mäßig/sehr engagiert“, was einen Anstieg des Engagement-Werts für den OMV Konzern um insgesamt 3% bedeutet. Dieser positive Trend ist bei beiden Geschlechtergruppen zu beobachten. Seit 2022 ist der Wert für unengagierte Arbeitnehmer:innen kontinuierlich zurückgegangen, und die Diskrepanz zur Benchmark des Sektors Öl, Gas und Verbrauchskraftstoffe wird geringer. Alle Geschäftsbereiche haben verschiedene Maßnahmen umgesetzt, darunter die Förderung von Bottom-up-Initiativen zur Geschäftsentwicklung, die Erstellung individueller Entwicklungspläne für alle Arbeitnehmer:innen und die Durchführung von Workshops zu unseren Werten, um unser Engagement für eine Kultur der Integrität und des Respekts zu stärken.

Zusätzlich zu Mitarbeiterengagement haben wir für den Pulse Check wichtige Schlüsselindizes wie „Sicherheit“, „Mitarbeiterentwicklung“, „Well-being“ und „Inklusion“ ausgewählt. Für diese Indizes hat der OMV Konzern aktive Maßnahmen ergriffen, um Risiken im Zusammenhang mit unserer Belegschaft zu vermeiden.

- **Sicherheit:** Die HSSE-Schulung ist ein gut etablierter Präventionsstandard für alle Arbeitnehmer:innen im OMV Konzern. Diese Programme werden jährlich für spezielle Jobfamilien aktualisiert. Im Jahr 2024 erprobte der Bereich HSSE erstmals die Nutzung von Virtual Reality, um die Anzahl der Arbeitnehmer:innen zu erhöhen, die im Umgang mit gefährlichen Situationen geschult werden.
- **Mitarbeiterentwicklung:** Wie im Abschnitt Mitarbeiterentwicklung erläutert, wurden spezifische Programme entwickelt, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer:innen für die Zukunft gerüstet sind.
- **Wohlbefinden:** Der OMV Konzern verfügt über ein umfassendes Trainingsprogramm für Arbeitnehmer:innen, um körperliche, physische oder soziale Schwierigkeiten in ihrem Arbeitsumfeld zu vermeiden. Darüber hinaus bietet OMV die Dienste externer Psycholog:innen an, die zusätzliche Unterstützung leisten können.

**Inklusion:** Um zu verhindern, dass sich schutzbedürftige Arbeitnehmer:innen oder Arbeitnehmer:innen aus Minderheiten ausgegrenzt oder diskriminiert fühlen, hat der OMV Konzern mehrere Präventivmaßnahmen ergriffen. Dabei geht es vor allem um die Schaffung einer inklusiven Kultur durch Veranstaltungen zur Sensibilisierung für das Thema DE&I und die Förderung des Lernens über den Internationalen Frauentag, den Pride Month, Barrierefreiheit, Generationen und interkulturelle Tage. Darüber hinaus haben wir Management-KPIs für das Geschlechterverhältnis sowie für internationale Erfahrungen und Nationalität festgelegt. Letztlich gibt es verschiedene Prozesse, um Diskriminierung bei der Rekrutierung, Talentidentifizierung und Nachfolgeplanung zu vermeiden.

## S1-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

### SpeakUp-Kanal

[S1-3.32a, 32b, 32c, 32e] [S1-3.AR 30] Unsere Arbeitnehmer:innen und sonstigen Interessenträger:innen spielen eine wesentliche Rolle, wenn es darum geht, Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu identifizieren. OMV fördert eine Kultur der Offenheit und Verantwortlichkeit. Wir ermutigen alle Interessenträger:innen dazu, vermutetes Fehlverhalten zu melden. OMV wendet ein umfassendes Verfahren an, um arbeitsbezogene Missstände zu adressieren und zu beseitigen. Melden Arbeitnehmer:innen beispielsweise Fälle von Belästigung oder Diskriminierung oder haben sie Bedenken wegen unsicherer Arbeitsbedingungen, werden diese Beschwerden untersucht.

Zu den verfügbaren Kanälen für die Meldung arbeitsbezogener Beschwerden gehören lokale Meldemechanismen auf Unternehmensebene und unser Online- [SpeakUp-Kanal](#). Der SpeakUp-Kanal bietet Arbeitnehmer:innen und anderen Interessenträger:innen eine sichere Plattform, um vertraulich und bei Bedarf auch anonym Informationen über von ihnen wahrgenommenes oder beobachtetes potenzielles Fehlverhalten am Arbeitsplatz zu teilen. Die P&C-Abteilung ist für den Betrieb des SpeakUp-Kanals verantwortlich und verwaltet die Meldung von



arbeitsplatzbezogenen Beschwerden mit den Meldenden über das zugehörige IT-Tool. Geschultes P&C-Personal überwacht den Beschwerdeprozess und stellt sicher, dass alle Beschwerden konsistent und fair bearbeitet werden.

Alle Beschwerden, die über unseren SpeakUp-Kanal gemeldet werden, werden umgehend nach folgendem Prozess untersucht: eine erste Vorprüfung zur Priorisierung der Fälle, Zuweisung, Planung, interne Untersuchung, angemessene Lösungsmaßnahmen, klare Kommunikation der Ergebnisse, Follow-up zur Gewährleistung einer wirksamen Umsetzung (sofern erforderlich) und Dokumentation nach Abschluss. Dieser Ansatz stellt sicher, dass alle Beschwerden fair und transparent bearbeitet werden, um ein unterstützendes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Er gewährleistet überdies, dass jedes Anliegen gründlich geprüft wird und geeignete Maßnahmen zur Lösung der festgestellten Probleme ergriffen werden. OMV bewertet die Wirksamkeit der angebotenen Abhilfemaßnahmen, indem das Unternehmen Feedback von Arbeitnehmer:innen und anderen Interessenträger:innen einholt, die für die Lösung von Problemen erforderliche Zeit im Auge behält und prüft, ob ähnliche Probleme erneut auftreten.

Um eine Wiederholung zu verhindern, stellt OMV sicher, dass die umgesetzten Maßnahmen kontinuierlich überwacht und bei Bedarf verbessert werden. So werden beispielsweise Stichprobenkontrollen und interne Audits durchgeführt, um die Wirksamkeit der Maßnahme und etwaige Lücken oder Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Dieser Ansatz hilft OMV dabei, unsere Arbeitnehmer:innen, unser Unternehmen, unsere Werte, andere Interessenträger:innen und die Gesellschaft als Ganzes zu schützen. Wir erachten Beschwerdemechanismen als unverzichtbares Instrument zur Verhinderung und zum Management negativer Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen. OMV hat dafür eigene Kanäle für Interessenträger:innen eingerichtet, über die Bedenken hinsichtlich eines Fehlverhaltens am Arbeitsplatz gemeldet werden können.

[S1-3.32d] Mit der kürzlich erfolgten Einführung unseres SpeakUp-Kanals bieten wir umfassende Schulungen für Arbeitnehmer:innen an, die mit der Überwachung und Unterstützung des Beschwerdeprozesses befasst sind. Wir informieren alle unsere Arbeitnehmer:innen und die Geschäftsführung über die Verfügbarkeit dieser Kanäle über unsere internen Kommunikationstools. Dabei betonen wir die Bedeutung der Nutzung der Beschwerdekanäle und der Aufrechterhaltung einer offenen Kommunikation. Auf unseren Intranet- und Internetseiten finden sich detaillierte Informationen über die Funktionsweise, Prozesse und Zwecke der Beschwerdebearbeitung. Diese Informationen helfen dabei, Erwartungen zu formulieren, eine ordnungsgemäße Berichterstattung sicherzustellen und zuverlässige Untersuchungen durchzuführen.

[S1-3.33] [S1-3.34] Um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft diesem Kanal bei der Meldung von Bedenken vertrauen kann, arbeiten wir auch an der Umsetzung wirksamer Feedback-Mechanismen, zum Beispiel indem wir die Themen des SpeakUp-Kanals zu einem regelmäßigen Tagesordnungspunkt bei Besprechungen mit dem Betriebsrat machen. Bestimmungen zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die arbeitsbezogenes Fehlverhalten melden, sind in unserer P&C Ethics Policy und unserem P&C-Verfahren zur Meldung von Fehlverhalten enthalten. Diese Bestimmungen schützen Arbeitnehmer:innen insbesondere davor, negative Konsequenzen in Bezug auf ihren beruflichen Aufstieg, ihre Fortbildung, ihr Einkommen oder andere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu erfahren, wie beispielsweise Entlassung, Herabstufung, Verweigerung der Beförderung, negative Leistungsbeurteilungen oder Disziplinarmaßnahmen für Meldungen, die in gutem Glauben gemacht wurden.

[S1-3 AR 30] Zusätzlich zu unserem SpeakUp-Kanal bieten wir verschiedene andere lokale Kanäle auf Unternehmensebene an, wie Hotlines für Arbeitnehmer:innen und für die jeweilige Problemstellung zuständige Ansprechpartner:innen (z. B. People & Culture, Compliance, HSSE-Vertreter oder PetrOmbudsman). In vielen unserer Unternehmen sind Arbeitnehmervertretungen wie Betriebsräte eingerichtet, die bei Beschwerden weitere Unterstützung bieten.



## S1-4 Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens

[S1-4.35] [S1-4.37] Zur Bewältigung der wesentlichen IROs im Zusammenhang mit unseren Arbeitskräften, insbesondere der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und -produktivität durch Gewährleistung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle, der Gewinnung und Bindung von talentiertem und geschultem Personal und der Minderung des Risikos der Stagnation aufgrund veralteter Kenntnisse und Fähigkeiten, haben wir spezifische Maßnahmen festgelegt. Zu diesen Maßnahmen gehören Ausbildung und Kompetenzentwicklung, Entwicklung von transformationalen Führungskompetenzen, Gewinnung und Bindung von Talenten, Performance-Management und Karriereentwicklung sowie die Sensibilisierung für DE&I. [S1-4.43] [MDR-A 69a, 69b] In Bezug auf das wesentliche Thema S1 Arbeitskräfte des Unternehmens hat keine unserer Maßnahmen die monetäre Schwelle von EUR 5 Mio überschritten, und daher wurden diese Datenanforderungen nicht adressiert.

[S1-4.39] Basierend auf unserer P&C-Strategie priorisieren wir jährlich Projekte zur Umsetzung. [S1-4.43] OMV setzt erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen ein, um wesentliche Risiken zu mindern und zur Entwicklung der Bevölkerung und der Kultur in den Gebieten, in denen wir tätig sind, beizutragen. Dazu gehören ein jährliches Budget für die Umsetzung der in der „People & Culture“-Strategie definierten Maßnahmen sowie dediziertes P&C-Personal im gesamten Unternehmen.

[S1-4.41] OMV verpflichtet sich, sicherzustellen, dass unsere Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf unsere eigenen Arbeitskräfte verursachen oder dazu beitragen. Wir priorisieren den Datenschutz und die Datensicherheit, indem wir sicherstellen, dass Mitarbeiterinformationen verantwortungsvoll, ethisch und in Übereinstimmung mit allen geltenden Vorschriften behandelt werden, indem Zugriffsrechte nur berechtigten Personen gewährt werden. Stichprobenkontrollen und interne Audits werden durchgeführt, um sicherzustellen, dass nur autorisierte Personen Zugang zu persönlichen Daten haben.

[S1-4.AR 43] Im Wissen um die sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, ist OMV bestrebt, zu einer gerechten Gestaltung des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Arbeitnehmer:innen beizutragen („Just Transition“)<sup>1</sup> und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren. Für unsere P&C-Strategie und die laufende Transformation hat die Entwicklung unserer Arbeitnehmer:innen höchste Priorität. Wir müssen Arbeitnehmer:innen mit vielfältigen Kompetenzen identifizieren und integrieren. Es ist von entscheidender Bedeutung, ein Gleichgewicht zwischen der Umschulung von Arbeitnehmer:innen für die Entwicklung neuer Energielösungen und der Bindung von Arbeitnehmer:innen mit den für unser Stammgeschäft erforderlichen Fähigkeiten zu finden. [S1-4.AR 45] Mehr darüber, ob und wie externe Entwicklungen in Bezug auf Abhängigkeiten, die zu Risiken werden, berücksichtigt wurden, finden Sie im Abschnitt ESRS 2 Allgemeine Angaben. [S1-4.AR 47] Alle Risiken in Bezug auf P&C werden im Rahmen des regulären unternehmensweiten Risikomanagement-(EWRM-)Prozesses bewertet, behandelt und überwacht. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).

### Schulungen und Kompetenzentwicklung

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] [S1-4.40a] [MDR-A 68a] [S1-4.AR 43] [S1-2.27] [S1-4.AR 24e] Training und Kompetenzentwicklung sind sowohl präventive als auch fördernde Maßnahmen zur Nutzung der Chancen im Zusammenhang mit der Gewinnung und Bindung von Talenten. Indem wir konkurrenzfähige Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, wollen wir uns einen Vorteil bei der Akquise und Bindung von Talenten verschaffen, was wir als entscheidend für anhaltenden Erfolg einschätzen. Wir sind uns des Risikos bewusst, das ein Mangel an Fachkenntnissen und Fähigkeiten für unseren Fortschritt darstellt. Deshalb verpflichten wir uns, unsere Schulungsprogramme kontinuierlich zu verbessern, um die Qualifikation unserer Arbeitskräfte sicherzustellen sowie die Einhaltung aller notwendigen Vorschriften zu gewährleisten. Um den Anforderungen unseres dynamischen Geschäftsumfelds gerecht zu werden und bis 2050 das Netto-Null-Ziel zu erreichen, konzentrieren wir uns bei der Entwicklung unserer

<sup>1</sup> „Just Transition“ bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit sozialen und wirtschaftlichen Folgen des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft gemäß den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation für einen gerechten Klimaübergang.



Arbeitnehmer:innen auf mehrere Schlüsselbereiche. Um das Know-how unserer Arbeitnehmer:innen im Bereich Nachhaltigkeit zu vertiefen, bietet OMV eine breite Palette an Online-Lernmaterialien an und fügt regelmäßig neue Lernpfade hinzu, um die Arbeitnehmer:innen besser auf die Weiterentwicklung unseres Geschäfts vorzubereiten. So stellt die Sustainability Academy kuratierte Materialien zu Nachhaltigkeitsthemen bereit und erweitert das ESG-Wissen der Arbeitnehmer:innen. Im Jahr 2024 wurde ein neuer Lernpfad mit Schwerpunkt Wasserstoff eingeführt.

Um die negativen Auswirkungen des Übergangs zu einer grüneren, klimaneutralen Wirtschaft auf unsere Belegschaft abzuschwächen, werden spezifische Initiativen zur Weiterbildung der Arbeitnehmer:innen in technischen Bereichen fortgesetzt. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Übergang zu einem CO<sub>2</sub>-armen Unternehmen, beispielsweise durch Schulungen zu Geothermie, Kohlenstoffabscheidung und -speicherung, Wasserstoff und erneuerbarer Elektrizität.

Die Data Academy, eine globale Initiative für alle Finanzarbeitskräfte, bietet datenbezogene Schulungen, die vollständig in das Kompetenzmanagement, die Kompetenzdefinition und die DataCamp-Lehrpläne integriert sind und umfassende Kurse für alle Kompetenzniveaus bereitstellen. Darüber hinaus unterstützt ein globales Data-Analytics-Programm die Weiterbildung in den Bereichen Datenanalyse und -wissenschaft. OMV hat auch einen globalen KI-Lernpfad über LinkedIn Learning für alle Kompetenzniveaus erstellt. Diese Initiativen bereiten die Arbeitnehmer:innen auf ein sich schnell entwickelndes berufliches Umfeld und das wachsende Feld der Digitalisierung vor.

Das Portfolio für Führungskräfte trainings von OMV bietet Programme für neue und bestehende Führungskräfte, um ihre Führungskompetenzen zu vertiefen. Im Jahr 2024 wurde das Transformational Leadership Program für Senior Leaders eingeführt, um sie in die Lage zu versetzen, ihre Teams durch die nachhaltige Transformation zu führen. Das SHEnergy-Programm, das sich an weibliche Führungskräfte richtet, fördert weiterhin essenzielle Führungskompetenzen von Frauen. Das OpsXcelerate-Programm wurde ebenfalls eingeführt, um zukünftige Betriebsleiter:innen in unserem Stammgeschäft darauf vorzubereiten, unsere Betriebsabläufe zu optimieren. Führungskräfteentwicklung ist eine unserer essenziellen Maßnahmen zur Verbesserung. [MDR-A 68b; 68c] Diese Maßnahme richtet sich an alle Arbeitskräfte unseres Unternehmens. Dies ist ein fortlaufender Prozess und Teil unseres Ziels, die durchschnittliche Anzahl der jährlichen Lernstunden bis 2030 auf mindestens 30 Stunden pro Arbeitskraft zu erhöhen.

[S1-4.38d] Um die Wirksamkeit der Qualität der angebotenen Schulungen zu verfolgen, werden alle Arbeitskräfte, die Online- oder Präsenzs Schulungen absolvieren, gebeten, an einer Umfrage teilzunehmen. In dieser Umfrage wird Feedback zu verschiedenen Aspekten der Schulungen eingeholt, unter anderem zur Relevanz der Inhalte, zur Effizienz der Schulungsleiter:innen und zur generellen Zufriedenheit. Die Ergebnisse helfen uns, Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln und sicherzustellen, dass die Schulungsprogramme laufend aktualisiert werden, um den sich wandelnden Bedürfnissen unserer Arbeitskräfte gerecht zu werden.

### **Transformationale Führungskompetenzen**

[S1-4.37] [S1-4.38a, 38c] [MDR-A 68a] [S1-4.40b] Um die Transformation von OMV erfolgreich zu gestalten, müssen wir unsere derzeitigen Arbeitsweisen an unsere neuen Zielsetzungen anpassen. Ausgehend von unseren Fähigkeiten definieren wir die Art und Weise, wie wir führen und arbeiten, von Grund auf neu. Deshalb haben wir in Verbindung mit unserem Purpose und unseren Werten konzernweite transformationale Führungskompetenzen (Transformational Leadership Competencies; TLCs) eingeführt. Unsere TLCs legen die Erwartungen an unsere Führungskräfte fest und vervollständigen unseren transformationalen Rahmen, um die Umsetzung unserer Strategie erfolgreich voranzutreiben. Die vier TLCs, die für alle Führungskräfte konzernweit gelten, sind: „Lead self“, „Grow people“, „Drive change“ und „Deliver impact“. Die neuen TLCs werden in die jeweiligen P&C-Prozesse integriert, zum Beispiel in die Bewertung und Entwicklung von Führungskräften (Group People Day Process), unsere Talentprogramme, die Rekrutierung von Talenten und die Performance-Prozesse.



Im Rahmen unseres kontinuierlichen Engagements für die Entwicklung eines belastbaren und kompetenten Führungsteams führten wir ein konzernweit obligatorisches Leadership Assessment als Teil des Rekrutierungsprozesses für Schlüsselpositionen im Management und Projektmanagement ein. Dieses Leadership Assessment, das von einem externen Partnerunternehmen durchgeführt wird, basiert auf den TLCs von OMV. Unter Einsatz strenger und standardisierter Bewertungsmethoden werden Kandidat:innen identifiziert und ausgewählt, die nicht nur über die notwendigen Fähigkeiten und Fachkenntnisse verfügen, sondern sich auch an unserer Verpflichtung zu nachhaltigen Führungspraktiken orientieren. Im Jahr 2024 führten wir mehr als 100 Bewertungen von Führungskräften auf der Grundlage unserer transformationalen Führungskompetenzen (Transformational Leadership Competencies; TLCs) durch. [MDR-A 68b, 68c] Diese Maßnahme richtet sich speziell an Führungskräfte unseres Unternehmens. Dies ist ein fortlaufender Prozess und unterstützt unser Ziel, bis 2030 den Anteil von Frauen in der oberen Führungsebene auf 30% zu erhöhen.

[S1-4.38d] Die transformationalen Führungskompetenzen, die in unseren Schulungsprogrammen angewendet und mithilfe der Schulungsbewertungsformulare bewertet werden, helfen, die Wirksamkeit dieser Maßnahme zu verfolgen und zu bewerten. Durch die Integration dieser Kompetenzen in unsere Schulungsprogramme und deren kontinuierliche Bewertung können wir die Effektivität unserer Führungsentwicklungsmaßnahmen präzise messen und sicherstellen, dass sie Führungskräfte optimal fördern. Dieser Prozess ermöglicht es uns, die Auswirkungen unserer Schulungen auf die Mitarbeiterleistung, das Engagement und die gesamte Unternehmenskultur zu beurteilen und sicherzustellen, dass unsere Initiativen positive Ergebnisse für unsere Belegschaft erzielen.

### **Akquise und Bindung von Talenten**

[S1-4.37] [S1-4.38a, c] [MDR-A 68a] [S1-4.40b] Unsere Arbeitnehmer:innen werden ausschließlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation, Eignung und Berufserfahrung ausgewählt. Intern konzentrieren wir uns auf Jobrotation, Beförderungen und Fortbildungsmaßnahmen, um Herausforderungen (z. B. die Transformation hin zu einem CO<sub>2</sub>-armen Unternehmen) in Angriff zu nehmen. Überdies entwickeln wir innovative Lösungen zur Förderung unserer Arbeitskräfte. Bei OMV nutzen wir gemeinsame interne Job Boards, um unseren Arbeitnehmer:innen ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens zu bieten. Mit dieser Maßnahme möchten wir das Risiko mindern, dass unsere Strategie aufgrund unzureichender Schulung nicht erfolgreich umgesetzt werden kann. Extern befassen wir uns verstärkt mit dem Aufbau von soliden Talent-Pipelines durch die Zusammenarbeit mit wichtigen Universitäten an unseren Standorten. Zusätzlich versuchen wir, einen Talent-Pool aufzubauen, indem wir Ausbildungsprogramme und Praktika anbieten, die sich vorrangig auf die technischen und kaufmännischen Bereiche unseres Unternehmens konzentrieren. Die Petrochemical School ist ein Pilotprojekt in Rumänien, das für einen kontinuierlichen Nachschub an gut ausgebildeten Fachkräften sorgen soll.

Sowohl im Geschäftsbereich Energy als auch im Geschäftsbereich Fuels & Feedstock führen wir regelmäßig Programme für hoch qualifizierte Hochschulabsolvent:innen durch, um sie bei der Entwicklung ihrer Karrieren zu unterstützen. Das Integrated Graduate Development (IGD) Program in Energy konzentriert sich auf ein verbessertes Verständnis der Energiewertschöpfungskette sowie die Entwicklung von Soft Skills und technischen Fähigkeiten mit Schwerpunkt auf dem Low-Carbon-Geschäft. Das Programm ist auf interdisziplinäres und immersives Lernen ausgerichtet und auf unsere Kompetenzpools maßgeschneidert, um ein ähnliches Kompetenzniveau aller Absolvent:innen zu erreichen. Das Fuels & Feedstock Fresh Graduate Program richtet sich an Absolvent:innen der Ingenieurwissenschaften oder Betriebswirtschaftslehre und bietet virtuelle sowie Präsenzs Schulungen, kombiniert mit Standortbesuchen und Treffen mit Führungskräften. Beide Programme unterstützen die Karriereentwicklung junger Arbeitnehmer:innen, indem sie technische und betriebswirtschaftliche Kompetenzen verbessern, die für eine herausragende Arbeitsleistung erforderlich sind. Im Jahr 2024 nahmen 55 Arbeitnehmer:innen am IGD-Programm sowie 56 am Fuels & Feedstock Fresh Graduate Program teil. [S1-4.38d] Um die Wirksamkeit der Qualität dieser Programme zu verfolgen, werden alle Teilnehmer:innen aufgefordert, in einer Umfrage am Ende des Kurses Feedback zu geben.



[MDR-A 68b] Diese Maßnahme richtet sich an alle Arbeitskräfte unseres Unternehmens sowie an externe Interessenträger:innen, die sich für eine Karriere bei OMV interessieren. [MDR-A 68c] Dies ist ein fortlaufender Prozess.

[MDR-A 68a, 68b, 68c, 68e] Um Talente zu binden, haben wir laufende Leadership-Programme eingerichtet. Diese Programme unterstützen sowohl alle Arbeitnehmer:innen, die neue Führungsaufgaben übernehmen, als auch aktuelle Führungskräfte, die ihre Grundkenntnisse in der Mitarbeiterführung auffrischen wollen. Das „Leading Ahead“-Programm von OMV wurde im Jahr 2022 gemeinsam mit Borealis und OMV Petrom mit dem Ziel gestartet, Toptalenten des Konzerns vielfältige Möglichkeiten zur Entwicklung von Führungskompetenzen und eine umfassende Karriereplattform zu bieten.

Im Rahmen unserer fortschreitenden Transformation setzen wir alles daran, dass alle miteinbezogen werden. Daher bieten wir Schulungen zur Gestaltung eines CO<sub>2</sub>-armen Unternehmens an und bauen unsere Initiativen zur Fortbildung unserer Belegschaft weiter aus. Ziel ist es, das Fachwissen auf dem neuesten Stand zu halten, da uns bewusst ist, dass vorhandene Kenntnisse auch auf neue Energielösungen übertragen werden können. Darüber hinaus starteten wir auch die Sustainability Academy, eine SharePoint-basierte Plattform für alle Arbeitnehmer:innen, damit sie ihr Wissen zu ESG-relevanten Themen vertiefen können. Mit Initiativen wie diesen fördern wir eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der laufenden Weiterentwicklung. So kann sich unser Team in der sich wandelnden Landschaft nachhaltiger Energielösungen erfolgreich behaupten.

In Rumänien werden Stipendien im Rahmen der dualen Programme zwischen der Petrochemischen Schule und der berufsbildenden Ausbildungsstätte für Erdölfachleute von OMV Petrom an Schüler:innen vergeben. OMV Petrom unterstützte vier Berufsschulklassen mit einem aktualisierten Lehrplan, Betriebspraktika, Stipendien und Schulungen durch Arbeitnehmer:innen. Die Schüler:innen erhalten ein monatliches Stipendium von bis zu RON 700 von OMV Petrom und RON 200 von der Regierung. Nach Abschluss der dreijährigen Ausbildung verfügen die Schüler:innen über einen anerkannten Berufsabschluss, und erhalten die Möglichkeit, in unserem Unternehmen zu arbeiten.

Im Jahr 2024 entwickelten wir unsere neue Employer Value Proposition (EVP), deren Einführung für 2025 geplant ist. Dieses Wertversprechen soll als Statement oder Rahmen dienen, der umreißt, wofür OMV als Arbeitgeber steht. Die EVP wird die besonderen Leistungen und Vorteile hervorheben, die wir unseren Arbeitnehmer:innen bieten. Außerdem soll uns unsere EVP helfen, potenzielle Kandidat:innen anzusprechen und für uns zu gewinnen, die sich mit unserem neuen Purpose, den OMV Werten sowie unserem Angebot an Möglichkeiten identifizieren können. Im Wesentlichen wollen wir vermitteln, warum OMV ein attraktiver Arbeitgeber ist, und welche Vorteile es mit sich bringt, Teil unseres Teams zu werden.

### **Performance-Management und Karriereentwicklung**

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A 68a, 68b, 68c] OMV legt Wert auf eine Organisationsstruktur, die Verantwortlichkeiten und hierarchische Positionen klar und transparent definiert. Für eine erfolgreiche Karriereentwicklung haben wir für unsere Arbeitnehmer:innen unternehmensweit gültige Karrierepfade etabliert, die die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen für jede Position beschreiben. Unser jährlicher Beurteilungsprozess dient dazu, unsere Arbeitnehmer:innen und Führungskräfte in der strukturierten und systematischen Planung von Leistung und persönlicher Entwicklung im Unternehmen zu unterstützen. Die Arbeitnehmer:innen legen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Leistungs- und Entwicklungsziele fest, überprüfen die Fortschritte und evaluieren die Erfolge. Dies wirkt sich letztendlich auf die jährliche Vergütung und Anerkennung der Arbeitnehmer:innen aus.

Im Rahmen der Leistungsbeurteilung und Nachfolgeplanung (Group People Days Process) wird das Tool „Personal Impact x Potential“ genutzt, um strukturiertes Feedback zu geben. Führungskräfte evaluieren ihre Arbeitnehmer:innen nach „Personal Impact“ und Potenzial (Transformational Leadership Competencies; TLCs) und identifizieren Nachfolger:innen für geschäftskritische Positionen. Basierend darauf wird ein Entwicklungsplan für Arbeitnehmer:innen erstellt, damit sie die Fähigkeiten, die sie für ihre zukünftigen Aufgaben benötigen, stärken können. Im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Prozesses werden die Unternehmensziele,



einschließlich der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (z. B. HSSE, Reduktion von THG-Emissionen, Diversität), an die Arbeitnehmer:innen in den jeweiligen Abteilungen weitergegeben. Zusätzlich werden für einzelne Arbeitnehmer:innen sowie auf Ebene der Teams individuelle monetäre und nicht monetäre Vergütungen für außerordentliche Leistungen gewährt. Im Jahr 2024 wurden 15.560 Leistungsbeurteilungen für den vorangegangenen Leistungszyklus abgeschlossen, wobei einige Arbeitnehmer:innen mehr als eine Beurteilung hatten. [S1-4.38d] Die Nachfolgeplanung ist ein wesentlicher Bestandteil zur Verfolgung und Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahme. Indem wir sicherstellen, dass Kandidat:innen für verfügbare Positionen aus einem klar definierten Nachfolgeplan ausgewählt werden, können wir den Erfolg unserer Talententwicklungsprogramme, Führungstrainings und Karriereentwicklungsinitiativen messen. Dieser Prozess hilft uns, zu bewerten, wie effektiv wir unsere Arbeitskräfte auf zukünftige Rollen vorbereiten, und unterstützt somit unsere Gesamtstrategie für die Entwicklung der Arbeitskräfte und die organisatorische Resilienz.

### **Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DE&I)**

[S1-4.37] [S1-4.38a] [MDR-A 68a] Im Jahr 2024 entwickelten wir unsere DE&I-Initiativen weiter, um unsere Ziele für 2030 zu unterstützen: die Erhöhung des Frauenanteils im Management auf 30%, die Sicherstellung, dass mindestens 20% (Stretch-Ziel 30%) der Vorstandsmitglieder weiblich sind, und die Schaffung eines inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfelds für Menschen mit Behinderung.

Wir fördern Diversität nun in sechs Workstreams: Barrierefreiheit, Gender, Generationen, Interkulturelles, LGBTQ+ und Elternschaft/Pflege. Die unternehmensübergreifenden Mitarbeiterressourcengruppen organisierten mehrere Veranstaltungen: die Internationale Frauenwoche, Veranstaltungen zum Pride Month sowie das Generationen-Event und das Positively Purple Event. Darüber hinaus wurden mehrere Fokusgruppendifkussionen initiiert, Community-Lunches abgehalten und interne Blog-Artikel veröffentlicht, die zur wachsenden Sichtbarkeit des Themas DE&I im OMV Konzern beitragen.

Im Jahr 2024 wurde das neue DE&I-Playbook eingeführt. Dabei handelt es sich um ein umfassendes Toolkit, das Vorgesetzte beim Aufbau einer inklusiven Arbeitsumgebung unterstützt und sicherstellt, dass sich alle Mitglieder wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Darüber hinaus bietet das DE&I Learning Hub eine breite Palette von LinkedIn-Schulungsmodulen, mit denen die Fähigkeiten sowohl von Führungskräften als auch von Arbeitnehmer:innen verbessert werden sollen.

Im Rahmen unseres Workstreams zur Barrierefreiheit ging es erneut um eine kontinuierliche Bewusstseinsbildung. So wurden beispielsweise DE&I-Schulungen für bestimmte Zielgruppen gestartet, bei denen Barrierefreiheit im Mittelpunkt stand. Die Schulungen und Leitfäden für Barrierefreiheit sind Schlüsselemente, um ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung zu entwickeln. Darüber hinaus setzten wir unser Schulprojekt OMV Ability fort. Dabei handelt es sich um eine Initiative, bei der zweimal im Jahr Jugendliche einer Sonderschule ins Unternehmen eingeladen werden. Diese Besuche gewähren den Jugendlichen wertvolle Einblicke in die Unternehmenswelt und fördern damit die Inklusion. [MDR-A 68b, 68c] Diese Maßnahme richtet sich an alle Arbeitskräfte unseres Unternehmens. Die Förderung von und Sensibilisierung für DE&I ist ein fortlaufender Prozess.

[S1-4.38d] Der Wert der Frage zu „Inklusion“ im Pulse Check und unsere Schulungsbewertungsformulare sind wesentliche Werkzeuge zur Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit unserer DE&I-Programme. Diese Tools helfen uns, zu messen, wie gut wir ein vielfältiges und inklusives Umfeld fördern, wie wirksam unsere Schulungen zu DE&I-Themen sind und welche Fortschritte wir insgesamt im Hinblick auf unsere DE&I-Ziele bereits erzielt haben



## SL-5 Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

### Frauen auf Führungsebene

[S1-5.44b, 44c] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] OMV verpflichtet sich, den Frauenanteil auf Führungsebene zu erhöhen, um gleiche Beschäftigungschancen zu gewährleisten, wie es in der P&C Ethics Policy festgeschrieben ist. Dieses Ziel leitet sich aus der DE&I-Vision von OMV ab und unterstützt das Bestreben von OMV, eine faire Behandlung und Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer:innen zu gewährleisten, Diskriminierung nicht zu tolerieren und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu fördern.

**2025**

Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 25%

**2030**

Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 30%

#### Absolutes Ziel

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Absoluter Personalstand von OMV
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Ohne Akquisitionen, Personalstand von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und SapuraOMV
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2021
<b>Bezugswert in %</b>	20,9

[MDR-T-80f] Führungsebene ist definiert als OMV Stufe 15 und höher sowie Borealis Stufe 14 und höher, um sich in Richtung der EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (2022/2381) zu bewegen. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Es konzentriert sich darauf, die positiven Auswirkungen in Bezug auf Chancengleichheit für alle in der OMV Kultur durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führungsebene voranzutreiben. Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen des Ziels und der Kennzahlen.

### Stand 2024

[MDR-T-80j] **23,7%** Frauen auf Führungsebene (2023: 24,4%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

### Weibliche Vorstandsmitglieder

[S1-5.44b, 44c] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] OMV hat sich dazu verpflichtet, die Anzahl weiblicher Vorstandsmitglieder von OMV, OMV Petrom und Borealis zu erhöhen. Im Rahmen unserer P&C Ethics Policy haben wir uns verpflichtet, gleiche Beschäftigungschancen zu schaffen. Dabei wird keinerlei Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Behinderung, Ehe- bzw. Familienstand, politischer oder anderer Überzeugung, Staatsbürgerschaft, nationaler Herkunft,



genetischer Informationen oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen toleriert. Bei OMV ist jegliche derartige Diskriminierung oder Belästigung untersagt.

## 2030

Mindestens 20% weibliche Vorstandsmitglieder (Stretch-Ziel: 30%)

### Absolutes Ziel

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Vorstände von OMV, OMV Petrom und Borealis
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Vorstände von nicht von OMV betriebenen Anlagen und Minderheitsbeteiligungen
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2021
<b>Bezugswert in %</b>	26,7

[MDR-T-80f] Die Methode basiert auf der EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (2022/2381) und zielt darauf ab, die Einhaltung dieser Richtlinie zu erreichen. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80j] Das Ziel konzentriert sich darauf, die positiven Auswirkungen in Bezug auf Chancengleichheit für alle in der OMV Kultur durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führungsebene voranzutreiben. Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen des Ziels und der Kennzahlen.

## Stand 2024:

[MDR-T-80j] **20%** weibliche Vorstandsmitglieder (2023: 26,8%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

## Executives mit internationaler Erfahrung

[S1-5.44b, 44c] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] OMV möchte den Anteil an Executives mit internationaler Erfahrung erhöhen. Im Rahmen unserer P&C Ethics Policy haben wir uns verpflichtet, gleiche Beschäftigungschancen zu schaffen. Dabei wird keinerlei Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Behinderung, Ehe- bzw. Familienstand, politischer oder anderer Überzeugung, Staatsbürgerschaft, nationaler Herkunft, genetischer Informationen oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen toleriert. Bei OMV ist jegliche derartige Diskriminierung oder Belästigung untersagt.

## 2025

Beibehaltung des Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung

## 2030

Beibehaltung des Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung



Absolutes Ziel	
<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Absoluter Personalstand von OMV
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Ohne Akquisitionen, Gas Connect Austria GmbH, DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und SapuraOMV
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2021
<b>Bezugswert in %</b>	71,8

[MDR-T-80f] Die Methode basiert auf der EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (2022/2381) und zielt darauf ab, die Einhaltung dieser Richtlinie zu erreichen. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Das Ziel konzentriert sich sowohl auf die Reduzierung negativer Auswirkungen als auch auf die Verstärkung positiver Auswirkungen auf die OMV Kultur durch internationales Management. Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen der Zielvorgaben und Kennzahlen.

### Stand 2024:

[MDR-T-80j] **72,3%** Executives mit internationaler Erfahrung (2023: 71,4%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

### Anteil der internationalen Führungskräfte

[S1-5.44b, 44c] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]



[MDR-T-80a] OMV möchte den Anteil an internationalen Arbeitnehmer:innen auf Führungsebene erhöhen. Im Rahmen unserer P&C Ethics Policy haben wir uns verpflichtet, gleiche Beschäftigungschancen zu schaffen. Dabei wird keinerlei Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, Behinderung, Ehe- bzw. Familienstand, politischer oder anderer Überzeugung, Staatsbürgerschaft, nationaler Herkunft, genetischer Informationen oder anderen gesetzlich geschützten Merkmalen toleriert. Bei OMV ist jegliche derartige Diskriminierung oder Belästigung untersagt.

### 2030

Erhöhung des Anteils der internationalen Führungskräfte auf 65%

Absolutes Ziel	
<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Absoluter Personalstand von OMV
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Ohne Akquisitionen, Personalstand von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und SapuraOMV
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2021
<b>Bezugswert in %</b>	60



[MDR-T-80f] Dieses Ziel gilt für das gesamte Management, definiert als OMV Grade 15 und höher sowie Borealis Grade 14 und höher. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Das Ziel konzentriert sich sowohl auf die Reduzierung negativer Auswirkungen als auch auf die Verstärkung positiver Auswirkungen auf die OMV Kultur durch internationales Management. Im Berichtsjahr gab es keine Änderungen des Ziels und der Kennzahlen.

**Stand 2024:**

[MDR-T-80j] 60,3% Anteil an internationalen Führungskräften (2023: 59,2%). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft

**Schaffung eines inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfelds für Menschen mit Behinderung**



[S1-5.44b, 44c] [S1-5.45] [MDR-T-80a-80j]

[MDR-T-80a] OMV setzt sich für die Schaffung eines inklusiven und barrierefreien Arbeitsumfelds ein, in dem Menschen mit Behinderung für OMV arbeiten können. Im Rahmen unserer P&C Ethics Policy haben wir uns verpflichtet, gleiche Beschäftigungschancen zu schaffen. Dabei wird keinerlei Diskriminierung bzw. Belästigung aufgrund einer Behinderung toleriert. Bei OMV ist jegliche derartige Diskriminierung oder Belästigung untersagt.

**2025**

Verbesserung der Basislinie von Inklusion beim Pulse Check um +1%  
Anzahl der gemeldeten Arbeitnehmer:innen mit Behinderung bei den Rechtseinheiten des OMV Konzerns in Wien zeigen eine Verbesserung

**2030**

Verbesserung der Basislinie von Inklusion beim Pulse Check +5%  
Anzahl der gemeldeten Arbeitnehmer:innen mit Behinderung bei den Rechtseinheiten des OMV Konzerns in Wien ist um +1% gestiegen

**Relatives Ziel**

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds gilt für alle Länder.
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Länder ohne Behindertengesetzgebung fallen nicht unter die Meldepflicht für Arbeitnehmer mit Behinderung.
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2024
<b>Bezugswert in %</b>	Pulse Check DE&I Inklusionswert von 64% und % der Arbeitnehmer mit Behinderung in den rechtlichen Einheiten von OMV in Wien: 0,3 bis 1,6%

[MDR-T-80f] Zu den wesentlichen Annahmen, die bei der Festlegung des Ziels zugrunde gelegt wurden, gehören die folgenden: In den einzelnen Ländern gibt es unterschiedliche Rechtsvorschriften, Definitionen und Richtlinien zum Arbeitnehmerschutz (z. B. Mindestprozentatz an Arbeitskräften), und in einigen Fällen gibt es überhaupt keine Rechtsvorschriften. Nicht alle Unternehmensniederlassungen verfügen über ausreichend sichere Arbeitsplätze für Arbeitnehmer:innen mit Behinderung, und daher kann OMV nicht in allen Einheiten eine 100%ige Konformität erreichen. Nur OMV Unternehmen mit ausreichend sicheren Arbeitsplätzen in Ländern mit Behindertengesetzgebung sind qualifiziert. [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group



Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Das Ziel konzentriert sich darauf, negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte unseres Unternehmens im Zusammenhang mit einem barrierefreien und inklusiven Arbeitsumfeld zu verringern. Das Ziel wurde im Berichtszeitraum aktualisiert, um wesentliche Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit einem barrierefreien und inklusiven Arbeitsumfeld zu berücksichtigen, indem der Zeithorizont erweitert und insbesondere der geografische Umfang spezifiziert wurde.

### Stand 2024:

[MDR-T-80j] **64%** gemäß dem Pulse Check. Die rechtlichen Einheiten des OMV Konzerns beschäftigen durchschnittlich 0,9% Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

### Jährliche Lernstunden

[S1-5.44b, 44c] [S1-5.45] [MDR-T-80a-j]



[MDR-T-80a] OMV hat sich dazu verpflichtet, den Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Arbeitnehmer:innen gerecht zu gestalten („Just Transition“) und die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen zu adressieren, die aus diesem Übergang resultieren. Ziel ist es, sowohl die negativen Auswirkungen für die Arbeitskräfte unseres Unternehmens zu verringern als auch die positiven Auswirkungen zu fördern, wobei es im Berichtsjahr keine Änderungen des Ziels und der Kennzahlen gab.

### 2030

Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl der jährlichen Lernstunden auf mindestens 30 Stunden pro Arbeitnehmer:in

<b>Absolutes Ziel</b>	
<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Arbeitskräfte von OMV
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Arbeitskräfte von DUNATÁR Kőolajtermék Tároló és Kereskedelmi Kft. und SapuraOMV sowie OMV Russland; ohne DYM Solutions, mtm, Rialti, Renasci
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2022
<b>Bezugswert in Stunden</b>	23

[MDR-T-80f] Die Aufstockung der Lernstunden von Arbeitnehmer:innen wird die notwendige Kompetenzentwicklung ausreichend unterstützen. Eine Erhöhung der Zahl der Lernstunden ist erforderlich, um den Bedarf an verpflichtenden/HSSE-Schulungen zu decken und die notwendige Fortbildung und Umschulung zu gewährleisten. Ausgehend von einem Vergleich mit anderen Unternehmen der Branche und der Annahme, dass eine Erhöhung um durchschnittlich 3 bis 4 Stunden pro Jahr realistisch und machbar ist, haben wir das Ziel auf 30 Stunden festgelegt. Die verwendete Kennzahl ist die Gesamtzahl der den Arbeitnehmer:innen bereitgestellten Schulungsstunden geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen (Personalstand zum 31. Dezember). [MDR-T-80h] Dieses Ziel wurde im Rahmen interner Konsultationen von der P&C-Abteilung entwickelt. Anschließend wurde es dem Vorstand, den DE&I-Sponsor:innen von OMV, Group Sustainability und anderen relevanten Unternehmens- und Geschäftsfunktionen innerhalb von OMV, OMV Petrom und Borealis zur Prüfung unterbreitet. In der Folge wurde das Ziel vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80j] Das Ziel konzentriert sich auf die negativen Auswirkungen auf die



Arbeitskräfte unseres Unternehmens im Zusammenhang mit der Umschulung und der Gewinnung von Talenten und geschultem Personal. An diesem Ziel wurden im Berichtsjahr keine Änderungen vorgenommen.

### Stand 2024:

[MDR-T-80j] 23 durchschnittliche Lernstunden pro Jahr und Arbeitnehmer:in (2023: 30). Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.



[S1-5.47a, 47b, 47c] Das Verfahren zur Festlegung unserer DE&I-Ziele umfasst eine Auswertung von Daten aus der Vergangenheit, eine externe Analyse bewährter Verfahren und gesetzliche Anforderungen. Darauf folgen Konsultationen mit Group Sustainability und Group DE&I Governance und schließlich die Genehmigung durch den Konzernvorstand. Wir überwachen unsere Leistung anhand dieser Ziele vierteljährlich und überprüfen sie jährlich. Die vierteljährliche Überprüfung der Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele in Verbindung mit den Zahlen im Jahresvergleich gibt Aufschluss über die Wirksamkeit der zur Erreichung dieser Ziele ergriffenen Maßnahmen. Die DE&I-Ziele und ihre Ergebnisse werden dem Führungsteam und dem Vorstand während der Group People Days mitgeteilt, um potenzielle positive oder negative Trends und Verbesserungsmaßnahmen zu diskutieren. Darüber hinaus werden Vertreter:innen der betroffenen Arbeitskräfte, unsere sogenannten Mitarbeiterressourcengruppen, um ihren Input gebeten, um Verbesserungsmaßnahmen planen zu können.

## Kennzahlen

### S1-6 – Arbeitnehmer:innen von OMV

#### Arbeitnehmer nach Geschlecht<sup>1</sup>

[S1-6.50a] [MDR-M.77a, 77c]

Personenzahl

	2024	2023
Männlich	17.557	14.890
Weiblich	6.000	5.702
Divers	-	-
Keine Angaben	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>23.557</b>	<b>20.592</b>

<sup>1</sup> Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen

#### Kennzahldefinitionen und Methode

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-6.50a] [S1-6.52] [MDR-M.77a, 77c] Arbeitnehmer nach Geschlecht werden auf der Grundlage der Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen berechnet und nach Geschlecht aufgeteilt. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen errechnet sich aus der Summe der Personenzahlen, wie sie in den internen Vorschriften beschrieben sind, und bezieht sich auf Arbeitnehmer:innen, vorübergehend Abwesende, Auslandsentsandte und Auszubildende zum 31. Dezember 2024. Zu uns entsendete Expats and Leiharbeitskräfte sind in der Personenzahl nicht enthalten.



## Arbeitnehmer<sup>1</sup> nach Region und Land sowie nach lokaler Staatszugehörigkeit

[S1-6.50a] [S1-6.51] [Freiwillig]

Personenzahl

	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Personenzahl gesamt (31.12.2024)	Davon lokale Staatszugehörigkeit <sup>2</sup>	%	Personenzahl gesamt (31.12.2023)	Davon lokale Staatszugehörigkeit <sup>2</sup>	%
<b>Österreich</b>										
Österreich	1.599	3.808	-	-	5.407	3.991	73,81	5.242	3.911	74,61
<b>Übriges Europa</b>										
Belgien	238	1.027	-	-	1.265	1.176	92,96	1.331	1.242	93,31
Bulgarien	73	129	-	-	202	201	99,50	65	65	100,00
Kroatien	-	1	-	-	1	1	100,00	1	1	100,00
Tschechien	21	25	-	-	46	43	93,48	43	40	93,02
Dänemark	-	1	-	-	1	1	100,00	1	1	100,00
Finnland	223	720	-	-	943	910	96,50	953	923	96,85
Frankreich	5	13	-	-	18	15	83,33	20	17	85,00
Deutschland	118	792	-	-	910	792	87,03	883	778	88,11
Ungarn	34	59	-	-	93	93	100,00	93	93	100,00
Italien	19	180	-	-	199	163	81,91	193	163	84,46
Moldawien	23	21	-	-	44	41	93,18	47	44	93,62
Niederlande	10	107	-	-	117	108	92,31	113	105	92,92
Norwegen	40	47	-	-	87	69	79,31	83	67	80,72
Polen	2	5	-	-	7	7	100,00	7	7	100,00
Rumänien	2.855	8.488	-	-	11.343	11.280	99,44	8.448	8.394	99,36
Russland	1	2	-	-	3	3	100,00	15	15	100,00
Serbien	25	22	-	-	47	47	100,00	46	46	100,00
Slowakei	140	46	-	-	186	164	88,17	169	146	86,39
Slowenien	-	1	-	-	1	1	100,00	-	-	0,00
Spanien	2	9	-	-	11	8	72,73	9	7	77,78
Schweden	246	740	-	-	986	957	97,06	1.002	973	97,11
Schweiz	5	60	-	-	65	2	3,08	66	2	3,03
Türkei	24	32	-	-	56	56	100,00	55	55	100,00
Großbritannien	20	72	-	-	92	77	83,70	89	76	85,39
<b>Mittlerer Osten und Afrika</b>										
Iran	-	3	-	-	3	3	100,00	3	3	100,00
Libyen	5	24	-	-	29	28	96,55	29	29	100,00
Marokko	-	1	-	-	1	1	100,00	1	1	100,00
Südafrika	1	-	-	-	1	1	100,00	1	1	100,00
Tunesien	44	225	-	-	269	267	99,26	277	276	99,64
Vereinigte Arabische Emirate	23	69	-	-	92	1	1,09	26	-	0,00
Jemen	14	230	-	-	244	243	99,59	293	292	99,66
<b>Rest der Welt</b>										
Argentinien	-	1	-	-	1	1	100,00	1	1	100,00
Australien	-	-	-	-	-	-	0,00	3	3	100,00
Brasilien	50	98	-	-	148	148	100,00	127	127	100,00
Chile	3	2	-	-	5	4	80,00	6	5	83,33
China	1	1	-	-	2	2	100,00	3	3	100,00
Kolumbien	4	3	-	-	7	7	100,00	5	5	100,00
Malaysia	-	-	-	-	-	-	0,00	241	215	89,21
Mexiko	1	3	-	-	4	4	100,00	3	3	100,00
Neuseeland	65	173	-	-	238	179	75,21	249	192	77,11
Singapur	1	9	-	-	10	2	20,00	-	-	0,00
Südkorea	19	87	-	-	106	87	82,08	102	84	82,35
USA	46	221	-	-	267	246	92,13	248	245	98,79
<b>GESAMT</b>	<b>6.000</b>	<b>17.557</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>23.557</b>	<b>21.430</b>	<b>90,97</b>	<b>20.592</b>	<b>18.656</b>	<b>90,60</b>

1 OMV Petrom Investment im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) ist exkludiert - 10 Mitarbeiter:innen

2 Arbeitnehmer:innen, die Staatsangehörige des Landes sind, in dem sie beschäftigt sind.



## Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-6.50a] [Freiwillig] [MDR-M.77a] Arbeitnehmer nach Region und Land sowie nach lokaler Staatszugehörigkeit errechnen sich auf der Grundlage der Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen und der Aufteilung nach Geschlecht, Land, Region und lokaler Staatszugehörigkeit. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen errechnet sich aus der Summe der Personenzahlen, wie sie in den internen Vorschriften beschrieben sind, und bezieht sich auf Arbeitnehmer:innen, vorübergehend Abwesende, Auslandsentsandte und Auszubildende zum 31. Dezember 2024. Zu uns entsendete Expats and Leiharbeitskräfte sind in der Personenzahl nicht enthalten. Lokale Staatszugehörigkeit bezieht sich auf Arbeitnehmer:innen, die Staatsangehörige des Landes sind, in dem sie beschäftigt sind.

## Arbeitnehmer<sup>1</sup> nach Geschlecht, Region, Beschäftigungsverhältnis und Art des Vertrags

[S1-6.50b-i, b-ii, b-iii] [S1-6.50d] [S1-6.51] [S1-6.52a, 52b] [GRI 2-7] [MDR-M.77a, 77c]

Personenzahl

	31. Dezember 2024				
	Österreich	Übriges Europa	Mittlerer Osten und Afrika	Rest der Welt	GESAMT
<b>Art des Vertrags</b>					
<b>Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen</b>	<b>4.961</b>	<b>16.154</b>	<b>633</b>	<b>770</b>	<b>22.518</b>
davon weiblich	1.467	3.972	85	183	5.707
davon männlich	3.494	12.182	548	587	16.811
davon divers <sup>4</sup>	-	-	-	-	-
davon keine Angaben	-	-	-	-	-
<b>Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen<sup>2</sup></b>	<b>446</b>	<b>569</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>1.039</b>
davon weiblich	132	152	2	7	293
davon männlich	314	417	4	11	746
davon divers <sup>4</sup>	-	-	-	-	-
davon keine Angaben	-	-	-	-	-
<b>Beschäftigungsverhältnis</b>					
<b>Vollzeitkräfte<sup>3</sup></b>	<b>4.924</b>	<b>16.186</b>	<b>612</b>	<b>769</b>	<b>22.491</b>
davon weiblich	1.222	3.967	84	177	5.450
davon männlich	3.702	12.219	528	592	17.041
davon divers <sup>4</sup>	-	-	-	-	-
davon keine Angaben	-	-	-	-	-
<b>Teilzeitkräfte</b>	<b>483</b>	<b>537</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>1.066</b>
davon weiblich	377	157	3	13	550
davon männlich	106	380	24	6	516
davon divers <sup>4</sup>	-	-	-	-	-
davon keine Angaben	-	-	-	-	-
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden	-	-	-	-	-

1 Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen.

2 Ein befristeter Arbeitsvertrag ist auf bestimmte Zeit abgeschlossen und endet mit einem konkreten Ereignis wie etwa der Beendigung eines Projekts oder der Rückkehr ersetzter Personen usw.

3 Bei der OMV Petrom besteht die Option, die tägliche Arbeitszeit zur Erziehung eines Kindes bis zum Alter von zwei bzw. drei Jahren zu reduzieren. Diese Mitarbeiter:innen werden in der Kategorie „Vollzeit“ erfasst.

4 Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten



## Beschäftigte nach Geschlecht, Region, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitsvertrag

Personenzahl

December 31, 2023

Art des Vertrags	Österreich	Übriges Europa	Mittlerer		Rest der Welt	GESAMT
			Osten und Afrika			
<b>Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen</b>	<b>4.834</b>	<b>13.394</b>	<b>630</b>		<b>969</b>	<b>19.827</b>
davon weiblich	1.428	3.695	81		263	5.467
davon männlich	3.406	9.699	549		706	14.360
davon divers <sup>3</sup>	-	-	-		-	-
davon keine Angaben	-	-	-		-	-
<b>Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen<sup>1</sup></b>	<b>408</b>	<b>338</b>	<b>-</b>		<b>19</b>	<b>765</b>
davon weiblich	128	98	-		9	235
davon männlich	280	240	-		10	530
davon divers <sup>3</sup>	-	-	-		-	-
davon keine Angaben	-	-	-		-	-
<b>Beschäftigungsverhältnis</b>						
<b>Vollzeitkräfte<sup>2</sup></b>	<b>4.777</b>	<b>13.222</b>	<b>630</b>		<b>969</b>	<b>19.598</b>
davon weiblich	1.193	3.640	81		257	5.171
davon männlich	3.584	9.582	549		712	14.427
davon divers <sup>3</sup>	-	-	-		-	-
davon keine Angaben	-	-	-		-	-
<b>Teilzeitkräfte</b>	<b>465</b>	<b>510</b>	<b>-</b>		<b>19</b>	<b>994</b>
davon weiblich	363	153	-		15	531
davon männlich	102	357	-		4	463
davon divers <sup>3</sup>	-	-	-		-	-
davon keine Angaben	-	-	-		-	-
<b>Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		<b>-</b>	<b>-</b>

1 Ein befristeter Arbeitsvertrag ist auf bestimmte Zeit abgeschlossen und endet mit einem konkreten Ereignis wie etwa der Beendigung eines Projekts oder der Rückkehr ersetzter Personen usw.

2 Bei OMV Petrom besteht die Option, die tägliche Arbeitszeit zur Erziehung eines Kindes bis zum Alter von zwei bzw. drei Jahren zu reduzieren. Diese Arbeitnehmer:innen werden als Vollzeitkräfte erfasst.

3 Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-6.50b-i, b-ii, b-iii] [S1-6.50d] [S1-6.51] [S1-6.52a, 52b] [GRI 2-7] [MDR-M.77a, 77c] Arbeitnehmer nach Geschlecht, Region, Beschäftigungsverhältnis und Art des Vertrags errechnen sich aus der Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen zum Jahresende wie oben beschrieben.

[S1-6.50bi, b-ii, b-iii, AR 56, AR 58] [GRI 2-7] [MDR-M.77a] [MDR-M.77c] Bei OMV verwenden wir die folgenden Definitionen für Verträge:

- Unbefristete Verträge sind Arbeitsverträge, die kein vorher festgelegtes Enddatum haben.
- Befristete Verträge sind auf bestimmte Zeit abgeschlossen und enden mit einem konkreten Ereignis wie etwa dem Abschluss eines Projekts oder der Rückkehr ersetzter Personen usw.
- Abrufkräfte treffen auf OMV nicht zu. Bei OMV gibt es ausschließlich Verträge mit definierten Arbeitsstunden.

Hinweis: Die Summe aller Vollzeit- und Teilzeitkräfte sowie der Abrufkräfte ergibt den Gesamtpersonalbestand.



- [S1-6.52a, 52b] [GRI 2-7] [MDR-M.77a, 77c]
  - Beschäftigungsverhältnis: Vollzeitkräfte, Teilzeitkräfte, Abrufrkräfte
  - Eine Vollzeitkraft ist ein Vollzeitäquivalent (FTE=1) und leistet die vom Land festgelegte Arbeitszeit.
  - Eine Teilzeitkraft ist ein FTE<1 und leistet weniger als die vom Land festgelegte Arbeitszeit.
- Hinweis: Die Summe der Vollzeit- und Teilzeitkräfte ergibt den Gesamtpersonalbestand.

### Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben, und Quote der Arbeitnehmerfluktuation<sup>1</sup>

[S1-6.50c] [GRI 401-1] [Voluntary] [MDR-M.77a, 77c]

Personenzahl

	2024				GESAMT
	Österreich	Übriges Europa	Mittlerer Osten und Afrika	Rest der Welt	
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben<sup>2</sup></b>	276	1.071	76	128	1.551
<b>Quote der Arbeitnehmerfluktuation</b>	5,10%	6,40%	11,89%	16,24%	6,58%
<b>Freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer</b>	106	173	38	57	374
<b>Quote der Arbeitnehmerfluktuation – freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer</b>	1,96%	1,03%	5,95%	7,23%	1,59%
<b>Zahl der ausgeschiedenen Arbeitnehmer nach Geschlecht</b>					
Weiblich	90	296	11	30	427
Männlich	186	775	65	98	1.124
Divers	-	-	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-	-	-
<b>Zahl der ausgeschiedenen Arbeitnehmer nach Altersgruppe</b>					
Unter 30 Jahren	39	201	-	19	259
30 bis 50 Jahre	144	311	60	79	594
Über 50 Jahre	93	559	16	30	698
<b>Quote der Arbeitnehmerfluktuation nach Geschlecht</b>					
Weiblich	5,63%	7,18%	12,64%	15,79%	7,12%
Männlich	4,88%	6,15%	11,78%	16,39%	6,40%
Divers	-	-	-	-	-
Keine Angaben	-	-	-	-	-
<b>Quote der Arbeitnehmerfluktuation nach Altersgruppe</b>					
Unter 30 Jahren	6,27%	16,86%	0,00%	32,20%	13,80%
30 bis 50 Jahre	4,15%	4,33%	11,63%	15,90%	5,09%
Über 50 Jahre	7,09%	6,70%	13,45%	12,93%	6,98%

<sup>1</sup> Exklusive Veräußerung von Sapura OMV (240 Arbeitnehmer:innen).

<sup>2</sup> Arbeitnehmer, die das Unternehmen freiwillig, aufgrund von Kündigung, Pensionierung oder Tod verlassen haben.

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-6.50c] [MDR-M.77a, 77c] Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben (Personenzahl), errechnet sich aus den Abgängen während des gesamten Jahres, aufgeschlüsselt nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.



[S1-6.50c] [Freiwillig] [MDR-M.77a, 77c] [GRI 401-1] Die Quote der Arbeitnehmerfluktuation wird wie folgt ausgewiesen:

- Quote der Arbeitnehmerfluktuation: errechnet sich aus der Anzahl aller Arbeitnehmer:innen (Personenzahl), die während des betreffenden Jahres ausgeschieden sind, geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen zum Jahresende.
- Quote der Arbeitnehmerfluktuation – freiwillig ausgeschiedene Arbeitnehmer: errechnet sich aus der Anzahl der Arbeitnehmer:innen (Personenzahl), die während des betreffenden Jahres freiwillig ausgeschieden sind, geteilt durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen zum Jahresende.

*Hinweis:* Die obigen Zahlen zu den ausgeschiedenen Arbeitnehmer:innen wurden nach Geschlecht, Region und Altersgruppe aufgeschlüsselt, sowohl in absoluten Zahlen als auch in Prozent.

## Neueinstellungen nach Region, Geschlecht, Alter und Ebene

[GRI 401-1a]

	2024									
	Österreich		Übriges Europa		Mittlerer Osten und Afrika		Rest der Welt		Gesamt	
	Personen		Personen		Personen		Personen		Personen	
	zahl	%	zahl	%	zahl	%	zahl	%	zahl	%
<b>Gesamt nach Region</b>	<b>444</b>	<b>9,69</b>	<b>3.973</b>	<b>86,75</b>	<b>20</b>	<b>0,44</b>	<b>143</b>	<b>3,12</b>	<b>4.580</b>	<b>100,00</b>
<b>Geschlecht</b>										
Männlich	312	70,27	3.376	84,97	16	80,00	104	72,73	3.808	83,14
Weiblich	132	29,73	597	77,33	4	20,00	39	27,27	772	16,86
Divers	-		-		-		-		-	
keine Angaben	-		-		-		-		-	
<b>Gesamt</b>	<b>444</b>	<b>100,00</b>	<b>3.973</b>	<b>100,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>143</b>	<b>100,00</b>	<b>4.580</b>	<b>100,00</b>
<b>Alter</b>										
Unter 30 Jahren	145	32,66	2.433	61,24	-	0,00	31	21,68	2.609	56,97
30 bis 50 Jahre	270	60,81	1.486	37,40	20	100,00	99	69,23	1.875	40,94
Über 50 Jahre	29	6,53	54	1,36	-	0,00	13	9,09	96	2,10
<b>Gesamt</b>	<b>444</b>	<b>100,00</b>	<b>3.973</b>	<b>100,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>143</b>	<b>100,00</b>	<b>4.580</b>	<b>100,00</b>
<b>Stufe</b>										
Oberste Führungsebene <sup>1</sup>	3	0,68	-		-		-		3	0,07
Advanced Level	15	3,38	22	0,55	-	0,00	1	0,70	38	0,83
Core Level	107	24,10	182	4,58	1	5,00	20	13,99	310	6,77
Primary Level	129	29,05	291	7,32	7	35,00	27	18,88	454	9,91
Entry Level	172	38,74	3.265	82,18	11	55,00	78	54,55	3.526	76,99
Nicht klassifiziert	18	4,05	213	5,36	1	5,00	17	11,89	249	5,44
<b>Gesamt</b>	<b>444</b>	<b>100,00</b>	<b>3.973</b>	<b>100,00</b>	<b>20</b>	<b>100,00</b>	<b>143</b>	<b>100,00</b>	<b>4.580</b>	<b>100,00</b>

<sup>1</sup> Oberste Führungsebene = Executives und umfasst OMV Senior Vize Präsidenten sowie Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und der Borealis Gruppe.



## Neueinstellungen nach Region, Geschlecht, Alter und Führungsebene

	2023									
	Österreich		Übriges Europa		Mittlerer Osten und Afrika		Rest der Welt		Gesamt	
	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%	Personen- zahl	%
<b>Gesamt nach Region</b>	<b>498</b>	<b>27,05</b>	<b>1.105</b>	<b>60,02</b>	<b>65</b>	<b>3,53</b>	<b>173</b>	<b>9,40</b>	<b>1.841</b>	<b>100,00</b>
<b>Geschlecht</b>										
Männlich	321	64,46	767	69,41	58	89,23	119	68,79	1.265	68,71
Weiblich	177	35,54	338	30,59	7	10,77	54	31,21	576	31,29
Divers	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
keine Angaben	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>498</b>	<b>100,00</b>	<b>1.105</b>	<b>100,00</b>	<b>65</b>	<b>100,00</b>	<b>173</b>	<b>100,00</b>	<b>1.841</b>	<b>100,00</b>
<b>Alter</b>										
Unter 30 Jahren	145	29,12	316	28,60	3	4,62	38	21,97	502	27,27
30 bis 50 Jahre	315	63,25	627	56,74	58	89,23	113	65,32	1.113	60,46
Über 50 Jahre	38	7,63	162	14,66	4	6,15	22	12,72	226	12,28
<b>Gesamt</b>	<b>498</b>	<b>100,00</b>	<b>1.105</b>	<b>100,00</b>	<b>65</b>	<b>100,00</b>	<b>173</b>	<b>100,00</b>	<b>1.841</b>	<b>100,00</b>

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[GRI 401-2] [MDR-M.77a] Neueinstellungen nach Region: Arbeitnehmer:innen (nur Personenzahl), die im betreffenden Jahr (2024) ihre Arbeit bei OMV aufgenommen haben, ausgedrückt sowohl als Gesamtzahl als auch als Prozentsatz der gesamten Neueinstellungen für dieses Jahr

[GRI 401-2] [MDR-M.77a] Neueinstellungen nach Geschlecht: Arbeitnehmer:innen, die im betreffenden Jahr ihre Arbeit bei OMV aufgenommen haben, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, ausgedrückt sowohl als Gesamtzahl als auch als Prozentsatz der gesamten Neueinstellungen für dieses Jahr

[GRI 401-2] [MDR-M.77a] Neueinstellungen nach Altersgruppe: Arbeitnehmer:innen, die im betreffenden Jahr ihre Arbeit bei OMV aufgenommen haben, aufgeschlüsselt nach Altersgruppe, ausgedrückt sowohl als Gesamtzahl als auch als Prozentsatz der gesamten Neueinstellungen für dieses Jahr

[GRI 401-2] [MDR-M.77a] Neueinstellungen nach Ebene: Arbeitnehmer:innen, die im betreffenden Jahr ihre Arbeit bei OMV aufgenommen haben, aufgeschlüsselt nach Karrierestufe



## S1-7 Fremdarbeitskräfte von OMV

### Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

[S1-7.55a] [MDR-M.77a, 77c]

Anzahl<sup>1</sup>

	December 31, 2024	December 31, 2023
Gesamtzahl der im Unternehmen tätigen Fremdarbeitskräfte – Selbstständige – Leiharbeitskräfte <sup>2</sup>	182	191

<sup>1</sup> Anzahl: Fremdarbeitskräfte/Leiharbeitskräfte werden als Manpower (MP/MP-FTE) und nicht als Personenzahl (Headcount) gezählt.

<sup>2</sup> Arbeitskräfte, die über ein externes Personaldienstleistungsunternehmen angestellt sind und reguläre Arbeitsaufgaben unter Aufsicht des OMV Managements ausführen (d. h. sie erhalten Aufgaben vom OMV Management und sind diesem unterstellt).

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-7.55a] [MDR-M.77a, 77c] Die Gesamtzahl der im Unternehmen tätigen Fremdarbeitskräfte (Selbstständige oder Personen, die von Agenturen zur Verfügung gestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N78) (als Manpower) tätig sind) errechnet sich aus der Gesamtzahl der Leiharbeitskräfte zum Jahresende. Leiharbeitskräfte sind definiert als Arbeitskräfte, die über ein externes Personaldienstleistungsunternehmen angestellt sind und reguläre Arbeitsaufgaben unter Aufsicht des OMV Managements ausführen (d. h. sie erhalten Aufgaben vom OMV Management und sind diesem unterstellt).

## S1-8 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

[S1-8.60a, 60b] 92% unserer gesamten Arbeitskräfte sind durch Tarifverträge abgedeckt. Im EWR haben wir mehr als einen Tarifvertrag.

### Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

[S1-8.60a, 60b, 60c] [S1-8.63a, 63b] [S1 AR 70] [MDR-M.77c]

Abdeckungsquote	2024		Sozialer Dialog
	Tarifvertragliche Abdeckung	Arbeitsnehmer – Nicht-EWR-Länder	
0–19%	Arbeitnehmer – nur EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)	Arbeitnehmer – Nicht-EWR-Länder (Schätzung für Regionen mit >50 Arbeitnehmern, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz – nur EWR (für Länder mit >50 Arbeitnehmern, die >10% der Gesamtzahl ausmachen)
20–39%		Übriges Europa (0,13%); Rest der Welt (19%)	
40–59%			
60–79%			Rumänien (79,4%)
80–100%	Österreich (100%), Rumänien (100%)	Mittlerer Osten und Afrika (80%)	Österreich (99%)

[S1-8.63b] OMV schloss im Jahr 2013 mit der Arbeitnehmervertretung eine Vereinbarung über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats ab und verlängerte diese im Jahr 2021. Der Europäische Betriebsrat und sein Lenkungsausschuss treten regelmäßig zusammen. Vertreter:innen des Managements, einschließlich der Mitglieder des Vorstands der OMV Aktiengesellschaft, nehmen auf Einladung des Europäischen Betriebsrats an den Sitzungen teil.



## Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-8.60a] [MDR-M.77a, 77c] Prozentualer Anteil aller Arbeitnehmer:innen mit tarifvertraglicher Abdeckung: Zahl der Arbeitnehmer:innen mit tarifvertraglicher Abdeckung/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen (Personenzahl) X 100. Arbeitnehmer:innen mit tarifvertraglicher Abdeckung sind jene, bei denen wir verpflichtet sind, den Vertrag anzuwenden.

[S1-8.60b] [MDR-M.77a, 77c] Prozentualer Anteil der eigenen Arbeitnehmer mit tarifvertraglicher Abdeckung nach Ländern mit hoher Beschäftigung (im EWR): Zahl der Arbeitnehmer:innen mit tarifvertraglicher Abdeckung in einem Land (die mehr als 10% der Gesamtzahl ausmachen)/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen (Personenzahl) in dem jeweiligen Land X 100. OMV berichtet, ob ein oder mehrere Tarifverträge relevant sind, und meldet den prozentualen Anteil der Arbeitnehmer:innen, die von diesen Verträgen abgedeckt sind, jeweils nach Land, in dem das Unternehmen gemäß der obigen Formel eine signifikante Zahl von Arbeitnehmer:innen hat.

[S1-8.60c] [MDR-M.77a, 77c] Prozentualer Anteil der eigenen Arbeitnehmer mit tarifvertraglicher Abdeckung nach Region (außerhalb des EWR): prozentualer Anteil der Arbeitnehmer:innen mit tarifvertraglicher Abdeckung nach Region gemäß der obigen Formel.

[S1-8.63a] [MDR-M.77a] Gesamtprozentsatz der Arbeitnehmer mit Vertretung am Arbeitsplatz, mit Angaben auf Länderebene für jedes EWR-Land, in dem das Unternehmen eine signifikante Zahl von Arbeitnehmer:innen hat. Zahl der Arbeitnehmer:innen mit Vertretung am Arbeitsplatz pro Land / Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen pro Land x 100.

[S1-8.60a] [S1-8.60b] [MDR-M.77a] Eigene Arbeitnehmer in Regionen (Nicht-EWR-Länder) mit tarifvertraglicher Abdeckung und sozialem Dialog nach Abdeckungsquote und Region: Zahl der Arbeitnehmer:innen aus Nicht-EWR-Ländern pro Region mit tarifvertraglicher Abdeckung/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen pro Region x 100. Arbeitnehmer:innen mit tarifvertraglicher Abdeckung sind jene, bei denen wir verpflichtet sind, den Vertrag anzuwenden.



## S1-9 Diversitätskennzahlen

### Diversitätskennzahlen<sup>1</sup>

[S1-9.66a, 66b] [S1-9 AR 71] [GRI 405-1b] [MDR-M.77c]

	31. Dezember 2024							
	Altersgruppe			Geschlecht				Gesamt
	Unter 30 Jahren	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahr	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	
<b>OMV Aufsichtsrat<sup>2</sup></b>								
Anzahl	-	2	7	3	6	-	-	9
%	0,00	22,22	77,78	33,33	66,67	0,00	0,00	100,00
<b>OMV Vorstand</b>								
Personenzahl	-	1	4	1	4	-	-	5
%	0,00	20,00	80,00	20,00	80,00	0,00	0,00	100,00
<b>Oberste Führungsebene (Executives)<sup>3</sup></b>								
Personenzahl	-	17	30	8	39	-	-	47
%	0,00	36,17	63,83	17,02	82,98	0,00	0,00	100,00
<b>Advanced Level</b>								
Personenzahl	-	505	376	212	669	-	-	881
%	0,00	57,32	42,68	24,06	75,94	0,00	0,00	100,00
<b>Core Level</b>								
Personenzahl	19	2.286	1.140	1.073	2.372	-	-	3.445
%	0,55	66,36	33,09	31,15	68,85	0,00	0,00	100,00
<b>Primary Level</b>								
Personenzahl	290	3.548	1.851	2.105	3.584	-	-	5.689
%	5,10	62,37	32,54	37,00	63,00	0,00	0,00	100,00
<b>Entry Level</b>								
Personenzahl	1.441	4.975	6.349	2.453	10.312	-	-	12.765
%	11,29	38,97	49,74	19,22	80,78	0,00	0,00	100,00
<b>Nicht klassifiziert</b>								
Personenzahl	127	345	253	148	577	-	-	725
%	17,52	47,59	34,90	20,41	79,59	0,00	0,00	100,00
<b>Diversität generell</b>								
Personenzahl	1.877	11.677	10.003	6.000	17.557	-	-	23.557
%	7,97	49,57	42,46	25,47	74,53	0,00	0,00	100,00

<sup>1</sup> Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen.

<sup>2</sup> Aufsichtsratsmitglieder werden nicht als Arbeitnehmer:innen ausgewiesen.

<sup>3</sup> Zu den Executives zählen OMV Senior Vice Presidents sowie Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und der Borealis Gruppe.

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-9.66a] [MDR-M.77a, 77c] Die Geschlechterverteilung nach Personenzahl sowie prozentualer Anteil auf der obersten Führungsebene: Die oberste Führungsebene entspricht der Karrierestufe Executives. Dazu zählen OMV OMV Senior Vize Präsidenten sowie Vorstandsmitglieder/oberste Führungsebene von OMV Petrom und der Borealis Gruppe – und dies aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

[S1-9.66b] [MDR-M.77a, 77c] Diversität generell nach Altersgruppe (<30, 30–50 und >50): Summe der Arbeitnehmer:innen nach Altersgruppe/Gesamtpersonenzahl am Jahresende



[GRI 405-1b] [MDR-M.77a, 77c] Diversität generell nach Geschlecht (weiblich/männlich/divers/keine Angaben) und Altersgruppe (<30, 30–50 und >50): Summe der Arbeitnehmer:innen (im Konzern)/Gesamtpersonenzahl am Jahresende

[GRI 405-1b] [MDR-M.77a, 77c] Diversität generell nach Karrierestufe: Zahl der Arbeitnehmer:innen (Altersgruppe)/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen in der Karrierestufe. Oberste Führungsebene = Karrierestufe Executives, wozu OMV Senior Vize Präsidenten sowie Vorstandsmitglieder von OMV Petrom und der Borealis Gruppe zählen.

## S1-10 Angemessene Entlohnung

[S1-10.69] Alle Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns erhalten einen angemessenen Lohn, der den geltenden Benchmarks entspricht.

## S1-11 Soziale Absicherung

[S1-11.74] Alle unsere Arbeitnehmer:innen sind gegen Einkommensverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse sozial abgesichert, mit Ausnahme der folgenden Arten von Arbeitnehmer:innen für die in dieser Tabelle aufgeführten bedeutenden Lebensereignisse in den jeweiligen Ländern.

### Kennzahlen zur sozialen Absicherung

[S1-11.75]

		Neuseeland	Großbritannien	Jemen
<b>Personenzahl 31. Dezember 2024</b>		<b>238</b>	<b>39</b>	<b>244</b>
Krankheit	Angestellte	•	•	
	Arbeiter	•		
	Executives	•		
Arbeitslosigkeit <sup>1</sup>	Angestellte	•		•
	Arbeiter	•		•
	Executives	•		•
Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit	Angestellte		•	
	Arbeiter			
	Executives			
Elternzeit	Angestellte		•	•
	Arbeiter			•
	Executives			•
Ruhestand	Angestellte		•	
	Arbeiter			
	Executives			

<sup>1</sup> Ab dem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitskraft für das Unternehmen tätig ist.



### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[MDR-M.77a] [S1-11.74a, 74b, 74c, 74d, 74e] [S1-11.75] Alle unsere Arbeitnehmer:innen sind gegen Einkommensverluste aufgrund bedeutender Lebensereignisse sozial abgesichert, mit Ausnahme der in der Tabelle angeführten Arten von Arbeitnehmer:innen für die in dieser Tabelle aufgeführten bedeutenden Lebensereignisse in den jeweiligen Ländern.

## S1-12 Menschen mit Behinderungen

[S1-12.77] [S1-12.79] [S1-12.AR 76] Weltweit sind 0,7% der Arbeitnehmer:innen des OMV Konzerns Menschen mit Behinderungen. Die Zahl der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung wird für jedes Land angegeben, das lokalen Gesetzen unterliegt. Die für das Jahr 2024 gemeldeten Zahlen bilden ein Bezugsjahr, auf dessen Grundlage die Länder eine Steigerung dieser Zahlen anstreben können. Länder ohne Behindertengesetzgebung fallen nicht unter die Meldepflicht für Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Mit unserem Headoffice in Österreich streben die Unternehmen von OMV in Österreich an, den Anteil von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung bis 2030 im Vergleich zum Bezugsjahr 2024 um 1% zu erhöhen. Im Jahr 2024 beschäftigen die Unternehmen von OMV in Österreich durchschnittlich 0,9% Arbeitnehmer:innen mit Behinderung. Außerdem messen wir mit dem jährlichen Pulse Check, wie die Arbeitnehmer:innen unseren barrierefreien Arbeitsplatz erleben. Im Jahr 2024 lag die positive Rückmeldung bei 64%.

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-12.79] [MDR-M.77a, 77c] Der prozentuale Anteil von Arbeitnehmer:innen mit Behinderung in den entsprechenden Unternehmen von OMV hängt konzernweit von der lokalen Gesetzgebung ab. Diese Zahl schließt Auftragnehmer:innen und Fremdarbeitskräfte aus. Die Kennzahl wurde errechnet, indem die Zahl der Arbeitnehmer:innen mit Behinderung durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen x 100 geteilt wurde. Die Zählung erfolgte für die Länder, in denen es eine gesetzliche Quote für Menschen mit Behinderung gibt, und die Summe wurde auf Konzernebene berechnet.



## S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

### Karriereentwicklung und Leistungsbeurteilungen sowie Anzahl der Schulungsstunden nach Beschäftigungsart, durchschnittlichen Schulungsstunden und Geschlecht

[S1-13.83a, 83b, AR 77] [S1-13 AR 77b] [MDR-M.77a, 77c]

Personenzahl

	2024				
	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angaben	Gesamt
<b>Prozentsatz der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben<sup>1</sup></b>	91,53%	86,82%	-	-	88,31%
Gesamtzahl der Schulungsstunden für alle Arbeitnehmer <sup>2</sup>	158.778	375.064	-	-	533.842
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer	27	22	-	-	23
Anzahl der Arbeitnehmer, die im Berichtsjahr in Gesundheits- und Sicherheitsstandards geschult wurden	4.502	12.949	-	-	17.451
Durchschnittliche Stundenanzahl von Gesundheits-, Sicherheits- und Notfallschulungen für Arbeitnehmer	7	9	-	-	8
<b>Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden nach Beschäftigungsart</b>					
Oberste Führungsebene (Executives)	60	49	-	-	51
Advanced Level	41	28	-	-	31
Core Level	33	26	-	-	28
Primary Level	31	29	-	-	30
Entry Level	20	18	-	-	18
Nicht klassifiziert	15	17	-	-	17
<b>Anzahl der Schulungsteilnehmer</b>	<b>5.737</b>	<b>15.011</b>	-	-	<b>20.748</b>
<b>Schulungsausgaben (EUR)</b>	<b>3.397.045</b>	<b>7.830.491</b>	-	-	<b>11.227.536</b>

1 Berechtigte Mitarbeiter für Leistungsbeurteilungen (ohne OMV Petrom Blaumann-Mitarbeiter): Leistungsmanagement wurde nicht in Ecoplast, MTM, DYM, Integra, Rialit, Renasci (kein Leistungsmanagement vorhanden oder nicht BIP) eingeführt und nicht für Neueinsteiger im derzeit laufenden Zyklus durchgeführt – diese sind von den Gesamtprozentsätzen ausgeschlossen.

2 Schulungszahlen: ohne Konferenzen; Schulungen für den OMV Aufsichtsrat und Vorstand sowie externe Mitarbeiter ohne OMV Russland Upstream, OMV Orient Upstream; ohne DYM Solutions, Integra, Rialti, Renasci.

[S1-13 AR 77 a] OMV berichtet, dass es im Berichtsjahr 15.560 Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen gab, wobei einige Arbeitnehmer:innen im Berichtsjahr mehr als einmal beurteilt wurden. [S1-13 AR 77 b] 14.226 Arbeitnehmer:innen (91,5% der entsprechenden weiblichen und 86,8% der entsprechenden männlichen Arbeitnehmer:innen) nahmen zumindest einmal pro Jahr an Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teil. Dies entspricht etwa 88,3% aller Arbeitnehmer:innen, die für eine Beurteilung auf der unternehmenseigenen IT-Plattform infrage kommen. Ausgenommen davon Büroangestellte von OMV Petrom, da sie keinen Zugang zur Plattform haben und daher bei der Berechnung dieses Prozentsatzes nicht berücksichtigt werden.



## Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-13.83a, AR 77b] [MDR-M.77a, 77c] Der Prozentsatz der Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen haben, errechnet sich, indem die Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die zumindest einmal im Jahr an einer Beurteilung teilgenommen haben, durch die Zahl der Arbeitnehmer:innen geteilt wird, die für Beurteilungen über die unternehmenseigene IT-Plattform infrage kommen.

[MDR-M.77a, 77c] [S1-13.83a, 83b] Die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer nach Geschlecht (männlich und weiblich) wird als durchschnittliche Schulungsstunden für weibliche (männliche) Arbeitnehmer:innen berechnet: Gesamtzahl der Schulungsstunden für weibliche (männliche) Arbeitnehmer:innen/Gesamtzahl der weiblichen (männlichen) Arbeitnehmer:innen (Personenzahl zum 31. Dezember).

[Freiwillig] Die Gesamtzahl der Schulungsstunden für alle Arbeitnehmer wird als Gesamtzahl der für die Arbeitnehmer:innen erbrachten Schulungsstunden berechnet.

[Freiwillig] Die Anzahl der Arbeitnehmer, die im Berichtsjahr in Gesundheits- und Sicherheitsstandards geschult wurden, wird als Anzahl der Arbeitnehmer:innen berechnet, die mindestens eine HSSE-Schulung erhalten haben.

[Freiwillig] Die durchschnittliche Stundenanzahl von Gesundheits-, Sicherheits- und Notfallschulungen für Arbeitnehmer errechnet sich wie folgt: Gesamtzahl der Stunden, in denen Arbeitnehmer:innen im Bereich HSSE geschult wurden/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen (Personenzahl zum 31. Dezember).

[GRI 404-1] [MDR-M.77a, 77c] Die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden pro Arbeitnehmer errechnet sich wie folgt: Gesamtzahl der für die Arbeitnehmer:innen erbrachten Schulungsstunden/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen (Personenzahl zum 31. Dezember).

[GRI 404-1] [MDR-M.77a, 77c] Die durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden nach Beschäftigungsart errechnet sich wie folgt: Gesamtzahl der Schulungsstunden für Arbeitnehmer:innen pro Beschäftigungsart (Karrierestufe)/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen pro Beschäftigungsart (Karrierestufe) (Personenzahl zum 31. Dezember).

[Freiwillig] Die Anzahl der Schulungsteilnehmer errechnet sich aus der Zahl der Arbeitnehmer:innen, die an mindestens einer Schulung teilgenommen haben.

[Freiwillig] Die Schulungsausgaben (EUR) errechnen sich aus dem Gesamtbetrag, der für Schulungen ausgegeben wurde (einschließlich variabler und fixer Kosten).



## S1-15 Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

**Prozentsatz der Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben, im Vergleich zu jenen, die sie in Anspruch genommen haben**

[S1-15.93a, 93b] [S1-15.94] [MDR-M.77a, 77c]

In %

Geschlecht	2024	
	Anspruchsberechtigt	In Anspruch genommen
Weiblich	100,00	8,22
Männlich	98,67	5,29
Divers	-	-
Keine Angaben	-	-
Total	99,01	6,05

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung dieser Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-15.93a] [MDR-M.77a] Der Prozentsatz der berechtigten Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben, ist die Zahl der Arbeitnehmer:innen, die Anspruch auf eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen haben, ausgedrückt in der Personenzahl zum Jahresende. Die Kennzahl errechnet sich wie folgt: Gesamtzahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer:innen am Jahresende/Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen am Jahresende.

[S1-15.93b] [MDR-M.77a] Der Prozentsatz der berechtigten Arbeitnehmer:innen, die im betreffenden Jahr eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen von mehr als einem Monat in Anspruch genommen haben, wurde in den Zahlen berücksichtigt und errechnet sich wie folgt: Gesamtzahl der Arbeitnehmer:innen, die im betreffenden Jahr eine Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben/Gesamtzahl der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer:innen zum Jahresende.

Beide Kennzahlen werden nach Geschlecht aufgeschlüsselt.



## S1-16 Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

### Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle

[S1-16-98] [S1-16.97a] [MDR-M.77c]

Personenzahl per 31. Dezember 2024 / Verdienstunterschiede 2024

Land	Oberste Führungsebene		Advanced Level		Primary Level		Core Level		Entry Level		Nicht klassifiziert		Gesamt	
	Personen- zahl	Verdienst gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst gefälle zwischen Männern und Frauen (%)	Personen- zahl	Verdienst gefälle zwischen Männern und Frauen (%)
Österreich	40	13,53	472	12,48	1.625	8,93	1.401	6,96	1.774	4,97	62	24,45	5.374	9,79
Belgien	n.a.	n.a.	79	19,06	333	8,01	241	3,07	583	0,55	29	5,07	1.265	-2,53
Deutschland	2	n.a.	30	19,06	222	23,38	152	3,46	264	-52,36	235	5,43	905	16,95
Finnland	n.a.	n.a.	31	-11,55	224	-1,02	155	0,82	507	2,81	26	-7,04	943	-8,43
Rumänien <sup>1</sup>	5	n.a.	109	13,37	2.244	8,63	857	5,89	7.905	0,63	124	20,14	11.244	-16,84
Schweden	n.a.	n.a.	30	12,54	255	2,38	128	3,93	573	5,45	n.a.	n.a.	986	1,93
<b>Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle für alle Arbeitnehmer</b>													<b>23.296</b>	<b>1,41</b>

<sup>1</sup> Ohne Berücksichtigung der Investition von OMV Petrom im Mai 2024 (Renovatio Asset Management SRL) – 10 Arbeitnehmer:innen.

n.a. Nicht relevant; nicht offengelegte Informationen, weil die Zielgruppe zu klein ist und wir sie aus Datenschutzgründen nicht öffentlich machen können.



[S1-16.97a.] Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle für alle Arbeitnehmer: 1,41 % [MDR-M.77c] [S1-16.97b, 97c] Verhältnis der Vergütung des Generaldirektors zum Median der Vergütung aller Arbeitnehmer:innen: 76:1 (2023: 78:1).

## Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung dieser Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[MDR-M.77a; 77c] [S1-16.97a] Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle: die Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmer:innen, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer. Für diese Berechnung wurde die jährliche Gesamtvergütung pro Arbeitnehmer:in (nur Personenzahl) herangezogen. Die jährliche Gesamtvergütung umfasst das jährliche Grundgehalt, garantierte Zulagen, variable Zulagen, Überstundenvergütungen, Einmalzahlungen, Bonuszahlungen, LTIP und Geldleistungen, die im jeweiligen Jahr ausgezahlt werden. Die jährliche Gesamtvergütung wird für Vollzeitbeschäftigung und das gesamte betreffende Jahr berechnet. Der Stundensatz wird berechnet, indem die jährliche Gesamtvergütung durch die jährliche tatsächliche Arbeitszeit pro Arbeitnehmer:in geteilt wird (liegen keine Daten zur tatsächlichen Arbeitszeit vor, werden stattdessen die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten herangezogen).

[S1-16.97b] [S1-16 AR 101] Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer:innen (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson) Für diese Berechnung wurde die Gesamtvergütung pro Arbeitnehmer:in (nur Personenzahl) herangezogen. Für die Kennzahl des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles wird die jährliche Gesamtvergütung wie oben beschrieben berechnet.

[S1-16.98] [MDR-M.77a] Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle nach Beschäftigtenkategorie und gewöhnlichem Grundgehalt sowie ergänzenden/variablen Komponenten: Die Aufschlüsselung erfolgt auf der Grundlage von Mitarbeiterkategorie und Land.

[S1-16.98] [MDR-M.77a] Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle nach Beschäftigtenkategorie und/oder Land/Segment: Die Aufschlüsselung erfolgt auf der Grundlage von Beschäftigtenkategorie und Land.

Bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles und des Verhältnisses zwischen der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person und dem Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer:innen sind die folgenden Arbeitnehmer:innen ausgeschlossen:

- Arbeitnehmer:innen in unbezahltem Urlaub für das gesamte betreffende Jahr
- Internationale Arbeitnehmer:innen, die aus dem Ausland für Projekte in einem der OMV Länder eingestellt werden, wo sie der Einkommenssteuer und/oder Sozialversicherungsbeiträgen unterliegen. Diese Arbeitnehmer:innen haben einen internationalen Hintergrund und verfügen über Nettogehaltsvereinbarungen, um ein einheitliches und transparentes Gehaltsniveau zu erreichen. Die lokale Einkommenssteuer und die Sozialversicherungsbeiträge richten sich nach dem Arbeitsort und werden vom Unternehmen abgeführt.

[S1-16.AR100] Grundgehälter sind marktorientiert, fair und an die Position und Expertise der Arbeitnehmer:innen angepasst. OMV fördert gleiche Bezahlung in allen Karrierestufen, zum Beispiel durch die Festlegung standardisierter Einstiegsgehälter, die jedes Jahr entsprechend der lokalen Marktsituation überprüft werden.



## S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

[S1-17.104] [MDR-M.77c] 0 Fälle von Kinderarbeit (2023: 0)

[S1-17.104] [MDR-M.77c] 0 Fälle von Zwangsarbeit (2023: 0)

[S1-17.104] [MDR-M.77c] 0 schwerwiegende Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte, in denen das Unternehmen eine Rolle bei der Gewährleistung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen übernommen hat

[S1-17.103b] [MDR-M.77c] 0 Beschwerden, die bei nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingebracht wurden

[S1-17.104a] [MDR-M.77c] 0 schwerwiegende Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

[S1-17.104a] [MDR-M.77c] 0 schwerwiegende Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens, die gegen die UNGC-Grundsätze und gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen

[S1-17.104b] [MDR-M.77c] 0 Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen in Verbindung mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung aller unten angeführten Kennzahlen wird, sofern nicht anders angegeben, von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert. [MDR-M.77a] Für alle Kennzahlen erheben wir die Zahlen von zuständigen Fachexpert:innen innerhalb des Konzerns, wobei wir davon ausgehen, dass diese die jeweiligen Datenanforderungen vollständig verstehen und erfüllen.

[S1-17.104] [MDR-M.77a, 77c] Die Anzahl der Fälle von Kinderarbeit und die Anzahl der Fälle von Zwangsarbeit basieren auf den Zahlen der schwerwiegenden Menschenrechtsvorfälle, die Kinderarbeit bzw. Zwangsarbeit definitionsgemäß einschließen, sowie auf der Analyse der unterstützenden Informationen, die dem:der Menschenrechtsexpert:in auf Anfrage im Falle schwerwiegender Menschenrechtsvorfälle zur Verfügung gestellt werden.

[S1-17.104] [MDR-M.77a, 77c] Die Anzahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte, in denen das Unternehmen eine Rolle bei der Gewährleistung von Abhilfemaßnahmen für die Betroffenen übernommen hat, basiert auf der Zahl der schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und der Analyse der unterstützenden Informationen, die dem:der Menschenrechtsexpert:in auf Anfrage im Fall von schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen zur Verfügung gestellt wurden.

[S1-17.103b] [MDR-M.77a, 77c] Die Anzahl der Beschwerden, die bei nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingebracht wurden, ergibt sich aus den Fällen, die auf der Grundlage von Informationen des Leiters bzw. der Leiterin der Abteilung Group Sustainability gezählt wurden.

[S1-17.104a] [MDR-M.77a, 77c] Die Anzahl der schwerwiegenden Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens bezieht sich auf die Anzahl solcher Vorfälle, die den lokalen und konzernweiten P&C-Manager:innen gemeldet wurden. Wir haben den Schweregrad von Menschenrechtsverletzungen anhand der Kategorien Ausmaß (z. B. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel),



Umfang (eine erhebliche Anzahl von Menschen ist betroffen) und Unumkehrbarkeit (schwer oder gar nicht zu beheben) definiert, wobei jede dieser Kategorien für sich genommen schwerwiegende Auswirkungen haben kann.

[S1-17.104a] [MDR-M.77a, 77c] Die Anzahl der schwerwiegenden Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens, die gegen die UNGC-Grundsätze und gegen die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen verstoßen, ist eine Zählung der gemeldeten schwerwiegenden Menschenrechtsvorfälle und die Analyse der unterstützenden Informationen, die dem:der Menschenrechtsexpert:in auf Anfrage im Fall von schwerwiegenden Menschenrechtsvorfällen zur Verfügung gestellt wurden.

### Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

[S1-17-103a, 103b, 103c] [S1-17 AR 106] [MDR-M.77c]

		2024	2023
Zahl der Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	Anzahl	31	n.a.
Zahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Anzahl	27	n.a.
Betrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen in Verbindung mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	EUR Mio	0	n.a.
Betrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Fällen von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, und eingereichten Beschwerden sowie eine Abstimmung dieser offengelegten Geldbeträge mit dem relevantesten Betrag im Finanzbericht	EUR Mio	0	n.a.

### Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Messung der Kennzahlen wird von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert.

[S1-17.103a] [MDR-M.77a, 77c] Die Zahl der Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, errechnet sich aus der Gesamtzahl der gemeldeten Fälle, in denen Personen diskriminiert oder belästigt wurden, wobei die einzelnen Länder über die Vorfälle im Jahr 2024 berichteten.

[S1-17.103b] [MDR-M.77a] Zahl der Beschwerden, die über Kanäle eingereicht wurden, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können: Meldung der einzelnen Länder zu Vorfällen im Jahr 2024

[S1-17.103c] [MDR-M.77a, 77c, 77d] Betrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit Fällen von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, und eingereichten Beschwerden: Summe aller bezahlten Geldbußen und Sanktionen

[S1-17.104c] [MDR-M.77a, 77c, 77d] Betrag der Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen in Verbindung mit schwerwiegenden Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens: Summe aller bezahlten Geldbußen



## S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

### Wesentliches Thema: S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wesentliches Unterthema: Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung, sonstige arbeitsbezogene Rechte (z.B. Kinderarbeit)

Schutz der Grundrechte der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette, einschließlich Arbeitnehmerrechten wie Vereinigungsfreiheit und Nichtdiskriminierung bei gleichzeitiger Schaffung stabiler Arbeitsplätze und Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten

### Relevante SDGs:



#### SDG-Ziele:

- 4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung
- 8.3 Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen
- 8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldat:innen, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen
- 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer:innen, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

### Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities; IROs)

Die Richtlinien, Maßnahmen und Ziele von OMV sind darauf ausgerichtet, wesentliche positive und negative Auswirkungen, Risiken und Chancen zu behandeln, die in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette festgestellt werden. Eine unzureichende Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen, wie zum Beispiel das Versäumnis, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen zu gewährleisten oder zugängliche Beschwerdekanäle zur Verfügung zu stellen, um gegen Faktoren vorzugehen, die zu Diskriminierung und Belästigung führen, könnte sich negativ auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette auswirken. Dies kann zu einer potenziellen Rufschädigung führen, die durch die ungleiche Behandlung und die ungleichen Chancen dieser Arbeitskräfte verursacht wird, was ein erhebliches Risiko für OMV darstellt. Darüber hinaus könnten der Verlust von qualifizierten Arbeitskräften und die sinkende Qualität der von Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen geleisteten Arbeit aufgrund ungleicher Rechte und Chancen dieses Risiko noch weiter verschärfen.

Umgekehrt gewährleistet eine aktive Einbeziehung der Lieferant:innen in Sicherheitsthemen den sicheren Umgang mit den Produkten und Dienstleistungen von OMV, was eine sichere und gesunde Umwelt zur Folge hat. Dies kann sich wiederum positiv auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette auswirken. Durch die Förderung und den Schutz der Menschenrechte in der gesamten Lieferkette durch Einbeziehung der Lieferant:innen und die herausragenden Leistungen für Kund:innen wird OMV starke Menschenrechtsgrundsätze entlang der gesamten Wertschöpfungskette erreichen, was sich wiederum positiv auswirkt. Indem wir die sozialen Grundsätze von OMV



anwenden und sie bei den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette fördern, können wir uns einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Dieser Ansatz erhöht die Rentabilität durch den Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Darüber hinaus trägt OMV zur Förderung eines gerechten Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft („Just Transition“) bei, indem das Unternehmen rechtzeitig Maßnahmen durchführt, um die Fähigkeiten von Arbeitskräften zu entwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit in anderen Sektoren zu verbessern. Die Richtlinien, Maßnahmen und Ziele von OMV sind darauf ausgerichtet, diese wesentlichen positiven und negativen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu behandeln, die in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette festgestellt werden. Mehr über unsere wesentlichen IROs für S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).

### ESRS 2 SBM-3 Zusammenspiel der Wesentlichen IROs mit Strategie und Geschäftsmodell

[S2-SBM-3.11a-i, 11a-ii, 11a-iii, 11a-iv] Alle Arbeitskräfte in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die von wesentlichen Auswirkungen von OMV betroffen sind, werden in den Umfang der Offenlegung einbezogen. Im vorgelagerten Bereich sind dies Arbeitskräfte von Auftragnehmer:innen (Tier 1) und Subunternehmer:innen (Tier n), die Dienstleistungen an OMV Standorten oder im Auftrag von OMV erbringen, wie zum Beispiel Bohrungen, Straßen-, Wasser- und Lufttransport, Instandhaltung, Engineering, Facility Management, Catring, Sicherheit, Fahrer:innen sowie Berater:innen, die von ihren eigenen Büros aus arbeiten. Dazu gehören auch Arbeitskräfte von Tier-1-Lieferant:innen, die Waren und Materialien an OMV liefern, wie etwa Kompressoren, Rohstoffe, Rohre und Motoren. Im nachgelagerten Bereich sind dies Arbeitskräfte, die mit unseren Produkten und Dienstleistungen zu tun haben, auch wenn sie nicht direkt an unseren Standorten arbeiten. Arbeitskräfte sowohl im vor- als auch im nachgelagerten Bereich sind wesentlichen Auswirkungen ausgesetzt, einschließlich einer potenziell unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen, der Förderung strenger Menschenrechtsgrundsätze und eines aktiven Engagements für Sicherheit. Mehr über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen von OMV im Hinblick auf Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette finden Sie im Abschnitt ESRS 2 Allgemeine Angaben.

[S2-SBM-3.11a-v] Zu den Arbeitskräften, die für negative Auswirkungen als potenziell anfällig identifiziert wurden, gehören Wanderarbeitnehmer:innen, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Minderheiten, Frauen, junge und ältere Arbeitskräfte, Arbeitskräfte aus indigenen Bevölkerungsgruppen, Arbeitskräfte, die mit gefährlichen Aufgaben betraut oder an Hochrisikostandorten wie in Konfliktgebieten und entlegenen Gebieten tätig sind, Arbeitskräfte mit Betreuungspflichten und Mitglieder der LGBTQ+ Community.

[S2-SBM-3.11b] Um Länder zu identifizieren, die für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette aus menschenrechtlicher Sicht ein hohes Risiko mit sich bringen, nutzen wir das globale Risikobewertungssystem von Verisk Maplecroft, einem Unternehmen, das sich auf die Bewertung und Kartierung geopolitischer, ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Risiken spezialisiert hat. Basierend auf den Maplecroft-Daten betrachten wir Länder, die aus menschenrechtlicher Sicht ein hohes Risiko mit sich bringen, als solche, die mit bis zu 5 von 10 Punkten bewertet werden (der Verisk Maplecroft Index wird auf einer Skala von 0,00–10,00 dargestellt, wobei 0,00 für das höchste und 10,00 für das niedrigste Risiko steht). Dies sind der Jemen, Libyen, Indien und China. [S2-SBM-3.11c] Die potenziellen negativen Auswirkungen der unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen sind systembedingt und treten tendenziell in Ländern auf, die aus menschenrechtlicher Sicht ein hohes Risiko mit sich bringen. Ziel unseres Ansatzes zum Management unserer Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ist es, negative Auswirkungen zu vermeiden, zu mindern und zu beheben sowie eine nachhaltige positive Auswirkung zu erreichen. [S2-SBM-3.11a-iv] [S2-SBM-3.11d] [S2-SBM-3.13] Die wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten in Bezug auf unsere Wertschöpfungskette ergeben, gelten für alle Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette.

[S2-SBM-3.10] Einige der Aspekte der negativen Auswirkungen sind weit verbreitet und stehen im Zusammenhang mit der unzureichenden Überwachung von Lieferant:innen, JV-Partner:innen und anderen Geschäftspartner:innen sowie dem fehlenden Zugang zu einem OMV Beschwerdemechanismus für alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, der erst im vierten Quartal 2024 eingeführt wurde. Andere negative Auswirkungen beziehen sich auf einzelne



Vorfälle, die im Zusammenhang mit Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, Diskriminierung oder Belästigung auftreten können. [S2-SBM-3.11d] Um die identifizierten wesentlichen positiven Auswirkungen, wie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zu adressieren, führen wir verschiedene Maßnahmen durch. Dazu gehören Audits, Bewertungen der menschenrechtlichen Auswirkungen und Risiken, Menschenrechtsprüfungen sowie die Verbesserung der Sicherheit von Auftragnehmer:innen, durch die Arbeitskräfte, die an den Standorten von OMV oder im Auftrag von OMV tätig sind, positiv beeinflusst werden könnten. Darüber hinaus bieten wir Schulungen, Bewusstseinsbildung und Kompetenzentwicklung durch Webinare, HSSE-Schulungen, Zugang zur Tfs Academy und zur EcoVadis Academy für Arbeitskräfte, die an OMV Standorten oder im Auftrag von OMV Dienstleistungen erbringen, sowie für Arbeitskräfte, die mit unseren Produkten und Dienstleistungen zu tun haben, an. Dies alles kann positive Auswirkungen auf diese Arbeitskräfte haben. Unsere eigenen Arbeitnehmer:innen werden außerdem im Rahmen von Programmen wie dem verpflichtenden E-Learning zu Menschenrechten über die Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette aufgeklärt, was so zu den positiven Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette beiträgt.

[S2-SBM-3.11e] Die wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ergeben, stehen im Zusammenhang mit dem Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften und wettbewerbsfähigen Vorteilen, wenn Geschäftsbeziehungen eingegangen werden. Als erhebliches Risiko wurde der potenzielle Verlust qualifizierter Arbeitnehmer:innen und die sinkende Qualität der von Lieferant:innen und Kund:innen geleisteten Arbeit identifiziert, wenn diese nicht von gleichen Rechten und Chancen profitieren. Sofern nicht sichergestellt wird, dass sich die globale Belegschaft beruflich weiterentwickeln kann, kann die Qualität ihrer Arbeit darunter leiden. Ein weiteres Risiko besteht in Reputationschäden in Verbindung mit Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Chancen und sonstigen arbeitsbezogenen Rechten für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.

Umgekehrt wurden mehrere wesentliche Chancen identifiziert: Höhere Löhne und Möglichkeiten für Schulungen und zur Kompetenzentwicklung verbessern unseren Zugang zu qualifizierten Arbeitskräften und damit die Rentabilität von OMV. Qualifizierte Arbeitskräfte ermöglichen eine höhere Arbeitseffizienz und -qualität und verbessern so die Rentabilität von OMV. Darüber hinaus kann unser Ansatz, die Arbeitskräfte auf nicht diskriminierende Weise zu unterstützen, indem wir einen gerechten Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft („Just Transition“) planen, zu einer höheren Arbeitsqualität führen, die durch Diversität und Nichtdiskriminierung noch weiter verbessert wird. Dies beinhaltet auch rechtzeitige Maßnahmen zur Entwicklung ihrer Fertigkeiten und Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit in anderen Branchen.

[S2-SBM-3.12] Um zu verstehen, inwiefern bestimmte Arbeitskräfte einem größeren Schadensrisiko ausgesetzt sind, hat OMV basierend auf der Exposition gegenüber schlecht regulierten oder überwachten Arbeitsgesetzen und -standards verschiedene Risikogruppen identifiziert. Wanderarbeiter:innen könnten einem höheren Schadensrisiko ausgesetzt sein, weil sie auf einen bestimmten Arbeitsplatz angewiesen sind, um ihre Aufenthaltserlaubnis zu behalten. Damit fehlt ihnen häufig auch ein unterstützendes soziales und familiäres Netzwerk in der Nähe. Menschen mit besonderen Bedürfnissen müssen sich gegebenenfalls auf zusätzliche Bedingungen verlassen können, um Chancengleichheit zu erfahren, wie etwa den barrierefreien Zugang zu Einrichtungen. Minderheiten, Frauen, Mitglieder der LGBTQ+ Community und Arbeitskräfte, die indigenen Bevölkerungsgruppen angehören, könnten in einem Umfeld, in dem sie strukturell oder routinemäßig diskriminiert werden, mit ungleichen Chancen und Arbeitsbedingungen konfrontiert sein. Junge wie auch ältere Arbeitskräfte sind oft besonders gefährdet, da sie stärker von ihrem Arbeitsplatz abhängig sind, sei es aufgrund mangelnder Erfahrung oder aufgrund begrenzter Möglichkeiten, bei Bedarf eine andere Beschäftigung zu finden. Selbstständige, denen es an Möglichkeiten für einen beruflichen Austausch mangelt, sind ebenfalls stärker gefährdet, Schaden zu nehmen. Arbeitskräfte, die Gefahrstoffen ausgesetzt bzw. in großen Höhen, auf Offshore-Plattformen oder in anderen schwierigen Umgebungen tätig sind, sind besonders durch Auswirkungen auf ihre Gesundheit und Sicherheit gefährdet. Arbeitskräfte in Konfliktregionen oder abgelegenen Gebieten sind aufgrund ihrer Lage in Hochrisikogebieten mit Risiken für ihre Sicherheit, physische und psychische Integrität konfrontiert. Arbeitskräfte mit Betreuungspflichten sind gefährdeter, weil es für sie schwierig ist, ihre beruflichen Pflichten mit der



Betreuungsverantwortung in Einklang zu bringen, insbesondere in Fällen, in denen es um die Pflege von älteren Menschen bzw. von Personen mit chronischen oder langfristigen Krankheiten geht oder wenn alleinstehende Pflegende die alleinige Verantwortung für ihre Angehörigen tragen. All diese Gruppen nehmen vor dem Hintergrund schlecht regulierter oder überwachter Arbeitsgesetze und -standards mit höherer Wahrscheinlichkeit Schaden. [S2-SBM-3.12] Wir wenden eine gründliche Methode an, um die Risiken für diese potenziell gefährdeten Gruppen zu identifizieren. Dazu gehören Befragungen und Datenanalysen, wie beispielsweise Lieferantenrisikoberichte und -überwachung, sowie das interne Zwischenfallmeldesystem. Überwachung und kontinuierliche Verbesserung werden durch regelmäßige Bewertungen erreicht. Dazu zählen Arbeitsplatzaudits, Audits bei Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen sowie Feedback von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette (z. B. Synergi, Audits). Ein Beispiel dafür, wie wir das Feedback von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette integrieren, ist der HSSE-Jahresplan.

[S2-SBM-3.13] Im Einklang mit der Wesentlichkeitsanalyse von OMV (siehe IRO-1 im Abschnitt Allgemeine Angaben) und den Ergebnissen der Analyse für das Thema „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ (siehe Tabelle S2 Wesentliche IROs) beziehen sich die wesentlichen Risiken, die sich aus den Auswirkungen auf und den Abhängigkeiten von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ergeben, auf Arbeitskräfte mit den oben beschriebenen besonderen Merkmalen, vor allem im Hinblick auf die Anwendung von Menschenrechtsgrundsätze.

## Governance

[MDR-P 65c] Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte in seinen jeweiligen Bereichen. Die Verantwortung für das Kontraktoren-HSSE-Management teilen sich die Bereiche Business, Einkauf und HSSE, wodurch sichergestellt wird, dass alle Aspekte unserer HSSE-Vorschriften im gesamten Kontraktorenmanagementprozess beachtet und eingehalten werden. Alle wichtigen Richtlinien, die für das Management unserer Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette relevant sind, werden vom OMV Vorstand gebilligt. Die Verantwortung für die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette teilen sich die Abteilung Group Sustainability (für Menschenrechte) und die Abteilungen Group Procurement, OMV Value Chain Optimization und Legal. Die Abteilung Group Sustainability definiert die Menschenrechtsverpflichtungen durch den Code of Conduct, die Menschenrechts-Grundsatzerklärung und die Menschenrechtsverantwortungsmatrix. Nachhaltigkeitsanforderungen in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette von Lieferant:innen, die von OMV Group Procurement verwaltet werden, sind in Aktivitäten wie der Präqualifikation, der Rekrutierung, der Überwachung und der Einbeziehung von Lieferant:innen integriert. Im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Auftragnehmer:innen hat die HSSE-Abteilung den Standard für das Kontraktoren-HSSE-Management entwickelt und überwacht dessen Umsetzung. Mehr dazu finden Sie in den Abschnitten → [Menschenrechte](#), → [Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#) sowie → [Unternehmensführung](#).

## S2-1 Spezifische Richtlinien<sup>1</sup> und Verpflichtungen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

[S2-1.14] [S2-1.16] Für das Management der identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette dienen unser Code of Conduct und unsere Menschenrechts-Grundsatzerklärung als übergreifende Dokumente, die unsere allgemeinen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette darlegen. Die HSSE-Direktive und die konzernweite Beschaffungsrichtlinie enthalten spezifische Anforderungen an die von OMV beauftragten Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Dies gilt unter anderem für jene Arbeitskräfte, die ausgelagerte Dienstleistungen erbringen (z. B. Sicherheit, Catering), sowie für Lieferant:innen von Ausrüstungen, die vertraglich vereinbarte regelmäßige

<sup>1</sup> Anstelle des in den ESRS verwendeten Begriffs „Konzept“ wird der Begriff „Richtlinie“ verwendet



Wartungsarbeiten an von OMV kontrollierten Standorten durchführen. Mehr über die IROs finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).

## Code of Conduct

[MDR-P 65a] In unserem Code of Conduct legen wir die Verpflichtung von OMV zur Einhaltung der Menschenrechte dar, und wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie sich an dieselben Grundsätze halten. Sie müssen Risiken und Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten ermitteln bzw. managen und diese Sorgfaltspflicht ihren eigenen Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen auferlegen. Diese spezifischen Anforderungen beziehen sich auf alle unsere wesentlichen negativen und positiven Auswirkungen im Zusammenhang mit den Menschenrechten der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, mit dem Ziel, die angemessene Anwendung unserer Menschenrechtsgrundsätze in der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. OMV respektiert die Rechte der Arbeitskräfte, eine Gewerkschaft zu bilden oder einer solchen beizutreten und an Tarifverhandlungen teilzunehmen. Wo eine formelle Vertretung untersagt ist, ermöglicht OMV alternative Vertretungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und unterlässt Maßnahmen, die eine kollektive Arbeitnehmervertretung untergraben. Zwangs- oder Pflichtarbeit, Menschenhandel, Sklaverei und Leibeigenschaft sind strengstens untersagt, um sicherzustellen, dass jede Art von Arbeit freiwillig ist und Arbeitskräfte keine Vermittlungsgebühren zahlen.

OMV erwartet von seinen Geschäftspartner:innen, dass diese keine Arbeitskräfte unter 15 Jahren bzw. in Ländern, die in den Ausnahmen des ILO-Übereinkommens 138 aufgeführt sind, unter 14 Jahren beschäftigen und sicherstellen, dass keine gefährlichen Arbeiten von Arbeitskräften unter 18 Jahren ausgeführt werden. Jegliche rassistische Diskriminierung oder Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, sexueller oder Geschlechtsidentität, Alter, Herkunft, Religion, Meinung, Behinderung oder eines sonstigen Status ist untersagt, und wir dulden keine Form von Missbrauch, Belästigung oder Diskriminierung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses. OMV hält sich an die höchsten Gesundheits- und Sicherheitsstandards, strebt „Zero Harm“ an, sorgt für sichere Arbeitsplätze für Arbeitnehmer:innen, Auftragnehmer:innen und Geschäftspartner:innen und fordert seine Geschäftspartner:innen dazu auf, ebenfalls alle diese Standards einzuhalten.

[MDR-P-65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf den Code of Conduct werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [E1 Klimawandel](#) behandelt.

[S2-1 AR 12] Die letzte Version des Code of Conduct stammt aus dem Jahr 2018. Seitdem hat OMV eine neue Strategie mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit eingeführt. Folglich wurde der Code of Conduct im Jahr 2024 überarbeitet, um zusätzliche Werte und Verpflichtungen aufzunehmen. Diese Änderungen zielen darauf ab, die Rechenschaftspflicht sowohl für unsere Organisation als auch für unsere Geschäftspartner:innen bei der Umsetzung verantwortungsvoller und nachhaltiger Geschäftspraktiken zu stärken. Diese Aktualisierung war auch notwendig, um den neuen Erwartungen der Lieferant:innen gerecht zu werden und die jüngsten Gesetzesänderungen in unsere internen Richtlinien einzubauen. Mit dem aktualisierten Code of Conduct haben wir spezifischere und präzisere Verpflichtungen und Anforderungen eingeführt, zum Beispiel in Bezug auf die Bereitstellung von Beschwerdekäufen und eine Nichtvergeltungsklausel zum Schutz von Beschwerdeführer:innen und Hinweisgeber:innen (Whistleblowers).

## Menschenrechts-Grundsatzklärung

[MDR-P 65a] Die Menschenrechts-Grundsatzklärung befasst sich über ihre Leitprinzipien und Commitments sowohl mit den negativen als auch mit den positiven Auswirkungen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte. Im Rahmen dieser Grundsatzklärung hat OMV seine wesentlichen menschenrechtlichen Verantwortlichkeiten in Bezug auf relevante Interessenträger:innen, einschließlich unserer Auftragnehmer:innen und ihrer



Arbeitnehmer:innen, in einer umfassenden Menschenrechtsverantwortungsmatrix identifiziert. Diese Matrix bildet die Grundlage für unsere Aktivitäten in Sachen Menschenrechten und dient als wichtiges Instrument für deren Umsetzung. Zur Sicherstellung der angemessenen Anwendung der Menschenrechtsgrundsätze, wie zum Beispiel der Gewährleistung angemessener Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, ist OMV bestrebt, die höchsten Standards einzuhalten, um seinen Arbeitnehmer:innen und Auftragnehmer:innen/Lieferant:innen sichere Arbeitsplätze zu bieten. Mehr dazu finden Sie in den Abschnitten S1 Menschenrechte und S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen. [MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf die Menschenrechts-Grundsatzerklärung werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#) behandelt.

### **Verpflichtungen gegenüber Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette**

[S2-1.17a] Die Verpflichtungen von OMV zur Achtung der Arbeitnehmerrechte gemäß den Kernarbeitsnormen und der Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sind im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#) zusammengefasst. Insbesondere für die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette haben wir uns verpflichtet, die höchsten Standards einzuhalten, um sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Unser Sicherheitsmanagementsystem stützt sich auf die HSSE-Richtlinie, die HSSE-Direktive und verschiedene Konzernvorschriften von OMV. Mit der Unterzeichnung unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen verpflichten sich Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen, die in unserem Code of Conduct festgelegten Menschenrechtsstandards einzuhalten. Wir gehen nur Partnerschaften mit Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen ein, die sich an unseren Werten orientieren. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#).

[S2-1.17b] Im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umfasst unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht die kontinuierliche Einbindung und Konsultation externer Interessenträger:innen, einschließlich jener, auf die unsere Geschäftstätigkeiten Auswirkungen haben. Wir sind bestrebt, die Perspektive der Rechteinhaber:innen einzunehmen und zu gewährleisten, dass neben den geschäftsbezogenen Risiken auch die tatsächlichen und potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen professionell bewertet und entsprechend behandelt werden. OMV bezieht die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette über jährliche Umfragen und regelmäßige Townhall-Meetings mit ein. Einige Beispiele für diese Einbeziehung sind die Durchführung von Lieferantenaudits und -bewertungen, die Abhaltung von Meetings zur Servicequalität, die Veranstaltung von Foren und Sitzungen zur Sicherheitsleistung mit Auftragnehmer:innen, die Durchführung von HSSE-Begehungen mit den Vorgesetzten der Auftragnehmer:innen in ihren Einrichtungen sowie die Organisation jährlicher Treffen mit strategischen Lieferant:innen und Veranstaltungen zum Tag der Nachhaltigkeit für Lieferant:innen. [S2-1.17c] Um negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten zu beheben, die die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette betreffen könnten, bieten wir Beschwerdemechanismen an, die es ihnen ermöglichen, ihre Bedenken anonym zu melden. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können.

[S2-1.17] [S2-1.19] [S2-1.AR 14] Die OMV Menschenrechts-Grundsatzerklärung und das OMV Menschenrechtsmanagementsystem basieren auf internationalen Menschenrechtsstandards und -gesetzen, wie der Internationale Menschenrechtscharta, humanitärem Völkerrecht (sofern anwendbar), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO), dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Darüber hinaus haben wir uns verpflichtet, im Einklang mit den Freiwilligen Grundsätzen zur Wahrung der Sicherheit und Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights; VPs) und dem Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsdienstleister (International Code of Conduct for Private Security Service Providers; ICoC) zu handeln. [S2-1.18] Wir lehnen Zwangsarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel strikt ab. Dies ist in unserem Code of Conduct klar dargelegt, den unsere Partner:innen in der Lieferkette als Teil ihres Vertrags unterzeichnen müssen. OMV behält sich das Recht vor, die Vertragsbeziehungen mit Lieferant:innen zu



kündigen, wenn Verstöße gegen unseren Code of Conduct festgestellt und nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums behoben werden. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#).

### **HSSE-Direktive und Kontraktoren-HSSE-Managementstandard**

[MDR-P 65a] Die HSSE-Direktive und der Kontraktoren-HSSE-Managementstandard bieten Leitlinien zum Umgang mit den negativen Auswirkungen, die sich aus dem Versäumnis ergeben, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen zu gewährleisten. Um die Sicherheit der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu gewährleisten, definieren sie die wichtigsten HSSE-Verantwortlichkeiten für alle Arbeitnehmer:innen, Partner:innen und Auftragnehmer:innen von OMV, von denen erwartet wird, dass sie sich an die in der HSSE-Richtlinie und unserem Managementsystem festgelegten Leitlinien halten. Die HSSE-Vision von OMV lautet „Committed to Zero Harm – Protect People, Environment, and Assets“. Diese Vision ist in unserer HSSE-Richtlinie verankert, die unsere öffentliche Verpflichtung in Bezug auf Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt darstellt. Unsere Tochtergesellschaft Borealis verpflichtet sich zur Implementierung der Richtlinien der Responsible Care Global Charter, einer freiwilligen Initiative der Chemieindustrie, die eine kontinuierliche Verbesserung der Performance in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Umwelt anstrebt. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#).

[MDR-P 65e] HSSE-Expert:innen von OMV, die Nachhaltigkeits- und Beschaffungsteams sowie Vertreter:innen der Geschäftsbereiche waren entweder direkt an der Entwicklung der HSSE-Direktive und des Kontraktoren-HSSE-Managementstandards beteiligt oder wurden während des internen Review-Prozesses konsultiert. Sofern relevant, wurde ihr Feedback berücksichtigt. [MDR-P 65b- 65c, 65d, 65f] In Bezug auf die HSSE-Direktive und den Kontraktoren-HSSE-Managementstandard werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinien, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinien potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht werden, im Abschnitt S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen behandelt.

[S2-1 AR 15] Die Mindestanforderungen für die Integration von HSSE-Themen in alle Phasen des Vertragslebenszyklus und den Kontraktorenmanagementprozess sind in unserem Kontraktoren-HSSE-Managementstandard festgeschrieben. Er legt einen strukturierten Ansatz zum Umgang mit den HSSE-Facetten von Auftragnehmer:innen – von der Auswahl bis zum Vertragsabschluss – fest. Arbeitnehmer:innen und deren Vertreter:innen werden in Gesundheits- und Sicherheitsbelange einbezogen und dazu konsultiert

### **Konzernweite Beschaffungsrichtlinie und Purchase-to-Pay-Standard**

[MDR-P 65a] Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie legt den Rahmen, die Grundsätze und die Regeln für das Management der Beschaffungsaktivitäten von OMV fest, einschließlich des Managements der Lieferantenbeziehungen, der Beschaffungsprozesse und des Vertragsmanagements. Sie unterstreicht, wie wichtig eine frühzeitige Einbindung der Einkaufsabteilung, ethische Werte und die Einhaltung rechtlicher Anforderungen sind, um Transparenz, Effizienz und Wertschöpfung zu gewährleisten. Das Dokument beschreibt den gesamten Prozess der Lieferanteneinbeziehung und des Lieferantenmanagements und erläutert detailliert, wie Menschenrechtsaspekte in die Präqualifikation und Audits von Lieferant:innen sowie in Meetings mit Lieferant:innen integriert werden. So zum Beispiel fragen wir die Lieferant:innen in der Präqualifikationsphase, ob sie eine CSR- oder Menschenrechtsrichtlinie haben, und bitten sie, diese mit uns zu teilen, während der Ansatz der Lieferant:innen zu Menschenrechten im Rahmen von TfS-Audits und -Bewertungen als eigene Kategorie überprüft wird. Indem wir die Menschenrechte in diesen wichtigen Beschaffungsaktivitäten verankern, stellen wir sicher, dass unsere Lieferkette ethisch und verantwortungsvoll arbeitet und die höchsten Standards im Hinblick auf Menschenrechte erfüllt. Dieser Ansatz führt zu verbesserten Arbeitsbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette und verringert das Risiko einer Rufschädigung, die durch ungleiche Behandlung und Chancen für Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette entstehen könnte.



Darüber hinaus definiert unser Purchase-to-Pay-Standard die Mindestanforderungen für den konzernweiten Purchase-to-Pay-Prozess, der alle bestehenden Regelungen innerhalb des Prozessumfangs umfasst. Dieser Standard betrifft Aktivitäten wie die Bestellung und den Einkauf von Waren und Dienstleistungen bei externen Lieferant:innen (ausgenommen Intercompany-Einkäufe) sowie deren Empfang, Abrechnung und Bezahlung. Beide Richtlinien regeln die identifizierten wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen. Die darin festgelegten Prinzipien und Mindeststandards gelten für alle Beschaffungsaktivitäten des OMV Konzerns, mit Ausnahme des Einkaufs von Waren und Dienstleistungen, die nicht in den Aufgabenbereich der Einkaufsabteilung fallen (z. B. Kraftstoffe und Rohstoffe, Handelstätigkeiten usw.), wie dies im Anhang zu dieser Richtlinie „Einkäufe außerhalb des Aufgabenbereichs der Einkaufsabteilung“ aufgeführt ist.

[MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf die konzernweite Beschaffungsrichtlinie und den Purchase-to-Pay-Standard werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinien, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinien (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinien potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht werden, im Abschnitt → [G1 Lieferantenbeziehungen](#) behandelt. [S2-1.16] Diese Richtlinien gelten für Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen. Sie behandeln wesentliche IROs im Zusammenhang mit Wettbewerbsvorteilen, der Anwendung der Menschenrechtsgrundsätze und dem Verlust von qualifiziertem Personal.

### Präqualifikation

[MDR-P 65a] Die konzernweite Beschaffungsrichtlinie verlangt ein umfassendes Präqualifikationsverfahren für Lieferant:innen, um negative Auswirkungen und Risiken zu ermitteln und zu mindern. Dadurch wird sichergestellt, dass alle potenziellen Lieferant:innen unsere Standards für die ökologische, soziale und wirtschaftliche Leistung erfüllen und sich unserer Verpflichtung zu nachhaltigen und verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken anschließen. Diese Maßnahmen zielen sowohl auf die negativen als auch auf die positiven Auswirkungen im Zusammenhang mit der Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen, dem Verlust von qualifiziertem Personal und der Minderung des Risikos der Ungleichbehandlung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ab. Im Berichtszeitraum legte OMV bei der Präqualifikation weiterhin einen starken Fokus auf soziale und menschenrechtliche Themen. In Zukunft will OMV diesen Prozess kontinuierlich verbessern, um die Menschenrechtsstandards innerhalb der Wertschöpfungskette weiter zu stärken. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [G1 Beziehungen zu Lieferant:innen](#).

### Lieferantenauswahl

[MDR-P 65a] Die Lieferantenauswahl dient als spezifische laufende Präventivmaßnahme, die auf alle identifizierten negativen Auswirkungen und Risiken für die Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette abzielt. Dieses Verfahren, das durch die konzernweite Beschaffungsrichtlinie geregelt wird, behandelt sowohl negative als auch positive Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsgrundsätzen, reduziert den Verlust von qualifiziertem Personal und verringert das Risiko der Ungleichbehandlung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [G1 Beziehungen zu Lieferant:innen](#).

## S2-2 Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

[S2-2.22a, 22b] OMV fördert die Zusammenarbeit mit und Einbeziehung von Auftragnehmer:innen und Subunternehmer:innen zu Gesundheit, Sicherheit und anderen Nachhaltigkeitsthemen. Die Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette erfolgt auf allen Stufen unserer Geschäftsbeziehungen sowie auf allen Ebenen von Interessenträger:innen (sowohl in der Geschäftsführung als auch bei Arbeitskräften vor Ort). Um das Bewusstsein für die Verankerung von HSSE- und Nachhaltigkeitsgrundsätzen in unserer Geschäftstätigkeit zu erhöhen, organisieren wir jährliche Foren und Schulungen für Auftragnehmer:innen, bei denen wir uns mit Vertreter:innen des Managements unserer Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen austauschen. Darüber hinaus



halten wir vierteljährliche Service-Meetings zwischen Vertreter:innen des OMV Business, von HSSE und der Einkaufsabteilung und ausgewählten Vertreter:innen der Vertragsunternehmen ab, um die Serviceleistung zu überprüfen und zu verbessern. Um die Bedingungen vor Ort besser zu verstehen, führen wir jährlich gemeinsame HSSE- und Sicherheitsbegehungen sowie Menschenrechtsprüfungen vor Ort durch. Dazu kommen jährliche HSSE-, TfS- und Kontraktorenaudits mit externen Prüfungsunternehmen, um die Wirksamkeit der ergriffenen Korrekturmaßnahmen zu bewerten. Im Berichtszeitraum setzte OMV seine Bemühungen zum Schutz der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette fort, indem das Unternehmen solide ethische Standards und umfassende Einbeziehungsmaßnahmen einführte. In Zukunft will OMV sich kontinuierlich verbessern, indem das Unternehmen die Beschwerdemechanismen optimiert, mehr Schulungen zu Menschenrechten durchführt und eine stärkere Einbeziehung der Lieferant:innen fördert, um eine faire Behandlung sicherzustellen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unsere Maßnahmen alle identifizierten positiven und negativen Auswirkungen berücksichtigen und die damit verbundenen Risiken mindern.

[S2-2.22c] Die Aufgaben und Zuständigkeiten für das Kontraktoren-HSSE-Management teilen sich die Bereiche Business, Einkauf und HSSE. Die HSSE VPs, die direkt dem:der CEO unterstellt sind, und die SVPs von Beschaffung sowie Investor Relations & Nachhaltigkeit, die direkt dem:der CFO unterstellt sind, überwachen dieses Engagement mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette.

[S2-2.22e] Die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen wird mithilfe einer Reihe von Instrumenten bewertet. Wir führen eine 360-Grad-Bewertung durch, um zu verstehen, ob die Regelmäßigkeit und das Format der bei OMV eingesetzten Methoden zur Einbeziehung der Lieferant:innen den erwarteten Anforderungen entsprechen. Im Rahmen unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights; UNGPs) verwenden wir das Human Rights Self-Assessment, um die Wirksamkeit des Menschenrechtsmanagements einer Unternehmenseinheit nachzuverfolgen. Der Selbstbewertungsfragebogen, der auf unserer Menschenrechtsverantwortungsmatrix basiert, behandelt Themen wie die Einbeziehung von Rechteinhaber:innen, Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. So zum Beispiel enthält er Fragen zu den Schritten, die das Unternehmen unternimmt, um Lieferant:innen, Auftragnehmer:innen und Geschäftspartner:innen in die Identifizierung und das Management von Vorfällen moderner Sklaverei einzubinden, Überwachungssysteme einzurichten und die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu verfolgen. Der Selbstbewertungsfragebogen zu den Menschenrechten wird vom lokalen Management ausgefüllt, bevor er von unabhängigen externen Menschenrechtsexpert:innen analysiert und ausgewertet wird. Auf der Grundlage der Ergebnisse erarbeiten wir einen Aktionsplan, um die aufgeworfenen Bedenken auszuräumen und die bei der Umsetzung unserer Menschenrechtsverpflichtungen identifizierten Lücken zu schließen. Wir lassen das Human Rights Self-Assessment durch Dritte durchführen, um die Einhaltung der UNGP (United Nations Guiding Principles) zu gewährleisten und die Wirksamkeit der Einbeziehung zu bewerten.

[S2-2.23] OMV unternimmt konkrete Schritte, um Einblicke in die Sichtweisen der Arbeitskräfte zu gewinnen, die besonders gefährdet sein könnten. Wir identifizieren diese gefährdeten Gruppen und haben über unsere Beschwerdekanäle und TfS-Audits Feedbackmechanismen eingerichtet, um Einblicke von Arbeitskräften zu sammeln, die besonders anfällig für Auswirkungen oder marginalisiert sein könnten. Darüber hinaus führen wir während der Audits Gespräche mit den Arbeiter:innen der Vertragsunternehmen, um deren Sichtweisen besser zu verstehen und potenzielle Probleme zu identifizieren. Jedes mit einem Warnhinweis versehene Auditergebnis wird vom Einkaufsteam in Zusammenarbeit mit Vertreter:innen des Business und anderen relevanten Funktionen (z. B. HSSE, Rechtsabteilung, Interne Revision und Compliance) weiterverfolgt und analysiert. Die Lieferant:innen werden über das Ergebnis des Audits informiert und aufgefordert, einen Korrekturplan mit konkreten Maßnahmen und einen Zeitplan für deren Umsetzung vorzulegen.



## S2-3 Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

[S2-3.27a] Wir betrachten Beschwerdemechanismen als ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management negativer Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften, Arbeitnehmer:innen und andere Interessenträger:innen, einschließlich Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Im Einklang mit den UN-Wirksamkeitskriterien sind wir bestrebt, alle eingegangenen Beschwerden zu bearbeiten, unabhängig davon, ob sie auf tatsächliche oder vermeintliche Sachverhalte zurückzuführen sind und ob der:die Beschwerdeführer:in bekannt oder anonym ist. Diese Mechanismen bieten einen Kanal zur Ermittlung potenzieller negativer Auswirkungen, zur Beilegung von Beschwerden und, falls wir eine negative Auswirkung verursacht oder dazu beigetragen haben, zur Behebung der Auswirkung für die Rechteinhaber:innen. Wir erkennen an, dass durch diese Mechanismen die Rechte der Interessenträger:innen, rechtliche Schritte einzuleiten oder sonstige Rechtsbehelfe in Anspruch zu nehmen, nicht beeinträchtigt werden dürfen. Jede Beschwerde einer Arbeitskraft in der Wertschöpfungskette wird gründlich untersucht, wobei Vertraulichkeit, Datenschutz, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, Gleichbehandlung, Objektivität und Unparteilichkeit gewährleistet sind. Wo immer OMV negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten verursacht oder dazu beigetragen hat, ergreifen wir Abhilfemaßnahmen, um diesen entgegenzuwirken oder sie zu mildern, wie etwa durch finanzielle oder nicht finanzielle Entschädigung, Restitution, Wiederherstellung, Rehabilitation oder andere Abhilfemaßnahmen. Bei der Umsetzung der vorgeschlagenen Abhilfemaßnahme arbeiten wir mit den betroffenen Rechteinhabern zusammen und stellen sicher, dass die Abhilfemaßnahme rechtskonform ist und nicht zu Folgeschäden führt. Die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette können ihre Anliegen über die folgenden Kanäle vorbringen: den SpeakUp-Kanal, Community-Beschwerdemechanismen und unsere Integrity Platform für Whistleblowing. Alle diese Kanäle wurden von OMV eingerichtet.

### SpeakUp-Kanal

[S2-2.27a, 27b] [S2-3.27b] [S2-3 AR 23] Unser allgemeiner Ansatz zur Behebung einer identifizierten wesentlichen negativen Auswirkung in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette besteht in der Bereitstellung von Beschwerdemechanismen. Im Oktober 2024 richtete OMV einen neuen SpeakUp-Kanal ein, der allen Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette ein Verfahren und ein Instrument zur Verfügung stellt, um Bedenken in Bezug auf schwerwiegendes arbeitsbezogenes Fehlverhalten, einschließlich Diskriminierung, Belästigung, ungleicher Beschäftigungschancen und jeglicher Verletzung arbeitsbezogener Menschenrechte (wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel) zu äußern und diese untersuchen zu lassen. Er steht allen internen und externen Interessenträger:innen zur Verfügung und ist somit ein gemeinsamer Kanal für unsere eigene Belegschaft und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. [S2-2.27c] Um den Zugang zum SpeakUp-Kanal für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu verbessern, wird OMV im Jahr 2025 speziell an unsere Geschäftspartner:innen gerichtete Kommunikationsaktivitäten starten. Weitere Informationen über den [SpeakUp-Kanal](#) werden im Jahr 2025 auf der OMV Website verfügbar sein. [S2-2.27d] Mehr über das Verfahren, mit dem wir die Verfügbarkeit des SpeakUp-Kanals unterstützen, sowie zu unserem Ansatz zur Verfolgung, Überwachung und Sicherstellung der Wirksamkeit unseres SpeakUp-Kanals finden Sie im Abschnitt [→ S1 Arbeitskräfte des Unternehmens](#).

### Community-Beschwerdemechanismen (CGMs)

[S2-3.27b] Bei Menschenrechtsproblemen oder anderen Belangen in Verbindung mit der OMV Geschäftstätigkeit, wie etwa Lärm, Verschlechterung der Bodenqualität oder Wasserverschmutzung, kann jede externe Partei – auch Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette – lokal verfügbare Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs) nutzen. Diese Mechanismen werden im Einklang mit den Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie geltenden nationalen Vorschriften für Beschwerdeverfahren entwickelt und stehen an unseren Betriebsstandorten zur Verfügung. Sie ermöglichen die Meldung von Beschwerden, die Identifizierung potenziell nachteiliger Auswirkungen, die Lösung von Problemen und das Ergreifen von Abhilfemaßnahmen, wenn OMV negative Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen hat.



Die CGMs, die von Community-Relations-Teams oder speziellen Beauftragten gemanagt werden, stehen an unseren Standorten zur Bearbeitung von Beschwerden von externen Interessent:innen zur Verfügung. Gemäß dem Code of Conduct von OMV müssen Geschäftspartner:innen von OMV, soweit gesetzlich zulässig, ebenfalls über einen zugänglichen und wirksamen Beschwerdemechanismus (oder einen anderen Mechanismus nach geltendem Recht) für ihre eigenen Arbeitskräfte und andere Interessent:innen verfügen, damit Menschenrechtsverletzungen gemeldet werden können. Auch bei Kontrollen der Einhaltung der Menschenrechte (z. B. bei Kontrollen vor Ort) überprüfen wir die Zugänglichkeit der Beschwerdemechanismen für Arbeitskräfte. [S2-3.27c, 27d] Wir bemühen uns, alle Beschwerden umgehend zu lösen. Je nach Schweregrad und Art des Sachverhalts können die Reaktionszeiten zwischen 24 Stunden für dringende Fälle und maximal 45 Tagen für Fälle liegen, die eingehende Untersuchungen erfordern. Unser Ansatz steht im Einklang mit dem bewährten Verfahren von Ipieca und den Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und stellt sicher, dass unsere CGMs legitim, zugänglich, berechenbar, gerecht, transparent und rechtekompatibel sind, sich kontinuierlich verbessern und auf Dialog basieren. Mehr über das Verfahren, mit dem wir die Verfügbarkeit unserer CGMs unterstützen, sowie über unseren Ansatz zur Verfolgung, Überwachung und Sicherstellung seiner Wirksamkeit finden Sie im Abschnitt → [S3 Betroffene Gemeinschaften](#).

### Integrity Platform

[S2-3.27b] Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette sind wertvolle Informationsquellen, um Verstöße gegen Ethikstandards zu identifizieren. Um dies zu erleichtern, hat OMV einen Whistleblower-Mechanismus eingeführt, die sogenannte „Integrity Platform“. [S2-3.27c] [S2-2.27d] Mehr über das Verfahren, mit dem wir die Verfügbarkeit der Integrity Platform unterstützen, sowie über unseren Ansatz zur Verfolgung, Überwachung und Sicherstellung seiner Wirksamkeit finden Sie im Abschnitt → [G1 Ethische Geschäftspraktiken](#).

[S2-3.28] Der Bekanntheitsgrad von Beschwerdekanälen und das Vertrauen in diese werden im Rahmen von Auditgesprächen mit Arbeiter:innen bewertet. Zusätzlich zur derzeitigen Arbeitsweise definieren wir zurzeit eine Methode zur Messung der Wirksamkeit der Umsetzung aller drei Kanäle. OMV verfügt über mehrere Beschwerdekanäle und -mechanismen, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette allfällige Probleme ansprechen können. Alle diese Kanäle sind gegen Vergeltungsmaßnahmen geschützt, indem sie Methoden wie den von OMV gesetzlich geforderten „Whistleblower-Schutz“ anwenden. Sie werden in Schulungen, Sitzungen und Veranstaltungen vermittelt und sind auf unserer Website und an den Standorten (z. B. über CGMs) öffentlich zugänglich. Bei Audits werden Gespräche mit Arbeiter:innen geführt, um ihr Vertrauen in diese Beschwerdekanäle zu bewerten.

## S2-4 Maßnahmen zum Umgang mit den IROs im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

[S2-4.31] Um die wesentlichen IROs in Bezug auf die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette zu adressieren, wie zum Beispiel die unzureichende Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen, einschließlich des Versäumnisses, Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten oder Beschwerdekanäle zur Verfügung zu stellen, und die Rufschädigung aufgrund von ungleicher Behandlung und ungleichen Chancen, wurden spezielle Maßnahmen festgelegt. Dazu gehören die Durchführung von Folgenabschätzungen, Risikobewertungen, Menschenrechtsprüfungen, Audits, Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie der aktive Austausch mit Auftragnehmer:innen zu Sicherheitsthemen. [MDR-A 69a, 69b] In Bezug auf das wesentliche Thema S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette haben keine unserer Maßnahmen den monetären Schwellenwert von EUR 5 Mio überschritten, weshalb diese Datenanforderungen nicht adressiert wurden. [S2-4.AR 41] Mehr darüber, ob und wie externe Entwicklungen in Bezug auf Abhängigkeiten, die zu Risiken werden, berücksichtigt wurden, finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).



## Bewertungen der menschenrechtlichen Folgen und Risiken sowie Menschenrechtsprüfungen

[MDR-A 68a] [S2-4.32a] [S2-4.33a] [S2-4.35] [S2-4 AR 28a, 28c] Der Prozess, durch den OMV die notwendigen und angemessenen Maßnahmen identifiziert, um bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu adressieren, beinhaltet Bewertungen der menschenrechtlichen Folgen und Risiken sowie Menschenrechtsprüfungen. Diese dienen als fortlaufende Präventivmaßnahmen, um identifizierte negative Auswirkungen und Risiken in Bezug auf Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette im Einklang mit der konzernweiten Beschaffungsrichtlinie zu adressieren. Dazu gehören Sachverhalte wie die unzureichende Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen, das Versäumnis, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen zu gewährleisten, und das Fehlen zugänglicher Beschwerdekanäle, um gegen Diskriminierung und Belästigung vorzugehen.

Im Jahr 2024 wurden bei OMV konzernweit 20 (2023: 13) Menschenrechtsprüfungen und -bewertungen durchgeführt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse, sowohl positive wie auch negative, fließen in Berichte ein, die an die verantwortlichen Manager:innen ergehen. Unsere konzernweiten Menschenrechtsexpert:innen unterstützen das lokale Management bei der Entwicklung von Aktionsplänen, um festgestellte Probleme oder Risiken zu adressieren und die Integration der Menschenrechte in unsere Geschäftstätigkeit und unsere Geschäftsbeziehungen weiter zu stärken. Es wurden auch Menschenrechtsprüfungen bei etwa 15 potenziellen Lieferant:innen von erneuerbaren Materialien (erneuerbaren Rohstoffen, THG-Tickets und erneuerbaren Produkten wie SAF) durchgeführt. Mit diesen Prüfungen soll festgestellt werden, ob diese Lieferant:innen Verpflichtungen, Systeme und Prozesse zur Einhaltung der Menschenrechtsverpflichtungen von OMV etabliert haben.

[S2-4.33d] Wir verfolgen die Wirksamkeit dieser Maßnahmen, indem wir laufend Warnmeldungen über registrierte Lieferant:innen überwachen. Die Ergebnisse der Risikobewertung helfen uns, das Risiko einer ungleichen Behandlung und ungleicher Chancen von Arbeitskräften zu mindern, die Wahrscheinlichkeit einer geringeren Arbeitsqualität bei Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen zu reduzieren und negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsgrundsätzen zu adressieren. Unsere Menschenrechtsprüfungen vor Ort konzentrieren sich auf gefährdete Gruppen und wesentliche negative Auswirkungen, wobei eine Checkliste Fragen zu Wanderarbeitnehmer:innen und jungen Arbeitnehmer:innen enthält. Die 2024 neu eingeführte Menschenrechtsprüfung vor Ort wird künftig als eigenständiges Instrument für die laufende Überwachung und Überprüfung von Menschenrechtsvorwürfen dienen. Bei regelmäßigen Update-Meetings prüfen wir Aktivitäten und bieten Orientierungshilfen und Schulungen an, um Herausforderungen bei der Umsetzung dieser Aktionspläne zu bewältigen.

[MDR-A68b, 68c] Dieser Prozess ist für unsere derzeitigen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten und -beziehungen weltweit relevant. Er konzentriert sich auf unsere eigenen Arbeitskräfte sowie auf die unserer Geschäftspartner:innen, vor allem auf jene, die als Auftragnehmer:innen vor Ort oder in der vorgelagerten Wertschöpfungskette arbeiten. Es ist ein fortlaufender Prozess, der auf unsere Aktivitäten weltweit angewendet wird und Teil unseres Ziels ist, bis 2030 in 100% unserer Hochrisikoländer alle fünf Jahre Menschenrechtsbewertungen durchzuführen und Aktionspläne zu entwickeln. [MDR-A 68e] [S2-4.34a] Die Kenntnis des Risikos von Lieferant:innen ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung, ob und wie wir mit ihnen Geschäfte machen. Seit 2019 erhalten wir über SAP Ariba täglich Warnmeldungen über unsere registrierten Lieferant:innen. Damit können wir ihre Risiken in vier Kategorien überwachen: Umwelt und Gesellschaft, einschließlich Themen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Finanzen, regulatorische und rechtliche Angelegenheiten sowie Geschäftstätigkeit. Diese Warnmeldungen helfen uns bei der Anwendung eines präventiven Risikomanagementprozesses. Zusätzlich hat OMV einen Screening-Prozess eingeführt, der sicherstellt, dass Vertragspartner:innen, gegen die von der EU oder internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen Sanktionen verhängt wurden, nicht als Einkaufspartner:innen akzeptiert werden.



## Audits

[MDR-A68a, 68b] [S2-4.32a] [S2-4.33a, 33b] [S2-4-35] [S2-4 AR 28a, AR 28c] Audits sind Präventiv- und Überwachungsmaßnahmen, die sich mit den negativen Auswirkungen und Risiken einer unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen befassen, wie beispielsweise das Versäumnis, Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten oder Beschwerdekanaäle für Diskriminierung und Belästigung bereitzustellen. Sie dienen der Überprüfung, ob unsere strengen Menschenrechtsgrundsätze entlang der Wertschöpfungskette eingehalten werden, und sollen einer möglichen Rufschädigung durch Ungleichbehandlung vorbeugen.

[S2-4.32d] OMV führt jedes Jahr zwei Arten von Audits ausgewählter Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen von OMV durch: Tfs-Audits vor Ort, die sich auf die Nachhaltigkeitsleistung konzentrieren, und Remote Audits, die von externen Prüfungsunternehmen vorgenommen werden. Bei den von externen Prüfungsunternehmen durchgeführten Audits wird besonderes Augenmerk auf die finanzielle Stabilität, die Strategie, die Organisation, die Lieferkette, die Nachhaltigkeit und die Leistung im Bereich der Cybersicherheit gelegt. Die Audits tragen dazu bei, die Einhaltung der Umwelt- und Sozialverpflichtungen unserer Lieferant:innen zu verfolgen und zu bewerten und potenzielle Probleme zu entschärfen. Diese betreffen beispielsweise die unzureichende Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen, die mangelnde Gewährleistung zugänglicher Beschwerdekanaäle oder die Unfähigkeit, den Verlust von qualifiziertem Personal zu vermeiden, die Verringerung der Arbeitsqualität zu verhindern und die Ungleichbehandlung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zu bekämpfen.

[MDR-A 68c] Beiderlei Audits werden fortlaufend während der Präqualifikation bzw. der Vertragsausführung durchgeführt und zielen darauf ab, die Performance unserer Lieferant:innen zu messen und zu verbessern, um den OMV Standards gerecht zu werden. Dies ist auch Teil unseres Ziels, die Nachhaltigkeitsbewertung bis 2030 auf all jene Lieferant:innen auszuweiten, die 90% unseres Einkaufsvolumens ausmachen. [MDR-A 68e] Seit 2021 ist OMV Mitglied von Together for Sustainability (TfS), einem globalen Netzwerk von 53 Unternehmen, das den Standard für die Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistung in den Lieferketten der chemischen Industrie festlegt. Das TfS-Programm basiert auf den Grundsätzen des UN Global Compact und von Responsible Care®. Die TfS-Mitgliedschaft hilft OMV dabei, Nachhaltigkeit noch fester im Tagesgeschäft zu verankern und Nachhaltigkeitsanforderungen in unsere Lieferkette zu integrieren.

## Schulungen und Bewusstseinsbildung

[MDR-A68a] [S2-4.32a, 32c] [S2-4 AR 28a, AR 28b, AR 28c, AR 28d] Verbesserungsmaßnahmen wie Schulungen, Webinare und spezielle Veranstaltungen für Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen beziehen sich auf alle wesentlichen Auswirkungen und Chancen und stehen im Einklang mit unseren internen Richtlinien, wie zum Beispiel dem Konzernstandard für das Kontraktoren-HSSE-Management und der konzernweiten Beschaffungsrichtlinie. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass die von OMV geförderten sozialen Grundsätze auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette angewendet werden. Dazu gehören die Förderung und der Schutz der Menschenrechte, der Zugang zu qualifiziertem Personal entlang der gesamten Wertschöpfungskette, ein gerechter Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft („Just Transition“) für die Arbeitskräfte und die aktive Einbeziehung von Geschäftspartner:innen in Sicherheitsfragen. Im Berichtszeitraum setzte OMV seine Maßnahmen zum Schutz der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette fort, indem das Unternehmen solide Ethik- und Sicherheitsstandards und Auditpraktiken einführte. In Zukunft will OMV sich kontinuierlich verbessern, indem das Unternehmen die Beschwerdemechanismen optimiert, mehr Schulungen zu Menschenrechten durchführt und eine stärkere Einbeziehung der Lieferant:innen fördert, um eine faire Behandlung sicherzustellen.

Werden Lieferant:innen dazu aufgefordert, eine EcoVadis-Bewertung zu absolvieren, erhalten sie auch Zugang zu einer E-Learning-Plattform mit einem umfangreichen Katalog von Kursen zu nachhaltigen Geschäftspraktiken (einschließlich Arbeitspraktiken und Menschenrechten). Darüber hinaus können sich unsere Lieferant:innen auch auf der Plattform der TfS Academy registrieren, auf der eine Vielzahl von Kursen zu Themen wie Diskriminierung und Belästigung, Menschenhandel, moderne Sklaverei, Kinderarbeit, Anerkennung und Prävention von Zwangsarbeit usw. angeboten wird. Außerdem sorgt die Schulung unserer eigenen Arbeitskräfte im Bereich der Menschenrechte



dafür, dass sie in der Lage ist, diese Standards in der gesamten Wertschöpfungskette einzuhalten und für sie einzutreten und so zu besseren Arbeitsbedingungen und einer fairen Behandlung aller Arbeitskräfte beizutragen. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 26 Lieferant:innen in Sozialbelangen geschult.

[MDR-A68b, 68c] [S2-4.32d] OMV arbeitet auch gemeinsam mit seinen Lieferant:innen an bewusstseinsbildenden Maßnahmen zur Verbesserung der gesamten Nachhaltigkeitsleistung. Die Schulung und Sensibilisierung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette ist von entscheidender Bedeutung für unsere globalen Geschäftsaktivitäten. Diese Bemühung konzentriert sich in erster Linie auf Geschäftspartner:innen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, insbesondere auf jene, die als Auftragnehmer:innen vor Ort arbeiten. Dies ist ein fortlaufender Prozess. Um seine Wirksamkeit zu verfolgen, überprüft OMV den Fortschritt der Lieferant:innen über verbesserte EcoVadis-Ergebnisse. Das ermöglicht es uns, die Verbesserungen ihrer Nachhaltigkeitsleistung zu messen.

[S2-4.38] OMV setzt eigene Ressourcen für die Schulung und Bewusstseinsbildung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ein. Die für nachhaltige Beschaffung und Innovationen bei Lieferant:innen zuständigen Abteilungen organisieren seit 2022 Webinare und Schulungen, um sie für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Das Menschenrechtsmanagement ist in der gesamten Organisation integriert, wie beispielsweise in Beschaffung, Sicherheit, HSSE und Community Relations. Wir nutzen auch externe Ressourcen für Bewertungen, Audits und andere damit verbundene Aktivitäten.

### Sicherheit von Auftragnehmer:innen

[S2-4 AR 28a, 28b] Die Verbesserung der Sicherheit von Auftragnehmer:innen ist im Kontraktoren-HSSE-Managementstandard enthalten, verringert den Verlust von qualifiziertem Personal und verhindert, dass die Qualität der Arbeit von Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen abnimmt und dass keine angemessenen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für die Arbeitskräfte gewährleistet werden. Sie fördert auch die aktive Einbeziehung von Geschäftspartner:innen in Sicherheitsfragen.

[MDR-A68a] [S2-4.34a] [S2-4 AR 28c] Bei mehreren Auftragnehmer:innen wurden Sicherheitsprogramme eingeführt, um die Sicherheitsleistung zu konsolidieren und zu verbessern. Um deren Bedeutung zu betonen, werden diese Programme vom Senior Management als Sponsor unterstützt und geleitet. Die Fokussierung auf die Sicherheit von Auftragnehmer:innen ist Teil unserer Präventivmaßnahmen, die sich mit den identifizierten tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf das Sicherheitsmanagement befassen. [S2-4 AR 43] Das Verfahren zum Management der wesentlichen Risiken in der Wertschöpfungskette, insbesondere bei Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen, ist in unser bestehendes Risikomanagementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, Security, and Environment; HSSE) integriert. Mithilfe dieses etablierten Rahmenwerks identifiziert, bewertet und mindert OMV systematisch potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette. Zu den wichtigsten Bestandteilen dieses Verfahrens gehören regelmäßige Audits, strenge Präqualifikationsverfahren und die kontinuierliche Einbeziehung von Interessenträger:innen, um sicherzustellen, dass alle potenziellen Risiken proaktiv gemanagt und beseitigt werden

[MDR-A 68a] Die Sicherheit unserer Auftragnehmer:innen liegt uns ebenso am Herzen wie die Sicherheit unserer eigenen Arbeitnehmer:innen. Daher haben wir Prozesse definiert, mit denen wir die Einhaltung unserer Standards gewährleisten. Unser Kontraktoren-HSSE-Managementprozess beginnt, sobald wir die Leistungsbeschreibung mitsamt den dazugehörigen Risiken, Informationen über HSSE-Anforderungen und den HSSE-Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators; KPIs) ausgeben. Der Prozess setzt sich mit der HSSE-Evaluierung und gegebenenfalls einem HSSE-Audit durch die gesamte Ausschreibungsphase fort. Sobald die Vertragsbedingungen vereinbart sind und der Auftrag vergeben ist und noch bevor mit der Ausführung der Arbeiten vor Ort begonnen wird, bekräftigen wir unsere Erwartungen und Anforderungen bei Kick-off-Meetings, während der Unterweisung in HSSE-Belangen sowie im Rahmen von standortspezifischen Schulungen und anderen gemeinsamen Treffen.



Alle Auftragnehmer:innen nehmen an einer eigens für sie entwickelten Sicherheitsschulung teil. Die Anwesenheit von Auftragnehmer:innen an unseren Standorten wird mithilfe von Registrierungssystemen entweder elektronisch (z. B. in den Raffinerien) oder in Papierform (z. B. Anwesenheitsblatt, Arbeitserlaubnis und Einweisungsblatt) rund um die Uhr überwacht. Während der Vertragslaufzeit überwachen wir unsere Auftragnehmer:innen mittels Supervision, Audits, Inspektionen, gemeinsamer HSSE- oder Sicherheitsbegehungen, Besprechungen zur Servicequalität, Foren und Workshops. Die Ergebnisse dienen dem Informationsaustausch und bilden die Grundlage für Verbesserungsvorschläge für unsere HSSE-Leistungen als Team. Zur Schärfung des Bewusstseins und Vertiefung des Know-hows von Bedarfsträger:innen (d. h. Personen, die Bedarf an externen Dienstleistungen haben), Arbeitnehmer:innen aus dem Einkauf sowie HSSE-Expert:innen für unseren Kontraktoren-HSSE-Managementprozess führten wir weiterhin spezielle Schulungen durch, in denen erläutert wird, wie die HSSE-Anforderungen und -Tools in den Source-to-Contract-Prozess integriert sind. Bei OMV wurden die HSSE Contractor Awards eingeführt, um jene Auftragnehmer:innen zu würdigen und zu fördern, die außergewöhnliche Sicherheitspraktiken demonstrieren. Auch im Jahr 2024 hat diese Initiative dazu beigetragen, durch ein erhöhtes Sicherheitsbewusstsein und bewährte Verfahren Zwischenfälle unter unseren Auftragnehmer:innen zu reduzieren. OMV beteiligt sich aktiv an Branchennetzwerken, um bewährte Verfahren im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit auszutauschen und regelmäßig von Branchenführer:innen zu lernen, beispielsweise im Rahmen der International Association of Oil & Gas Producers (IOGP).

[MDR-A68b, 68c] [S2-4.32d] Dieser Prozess ist für unsere derzeitigen Geschäftsaktivitäten weltweit relevant. Er konzentriert sich auf unsere Geschäftspartner:innen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, vor allem auf jene, die als Auftragnehmer:innen vor Ort arbeiten. Die Priorisierung der Sicherheit von Auftragnehmer:innen ist ein fortlaufender Prozess und seine Wirksamkeit wird durch unsere Performance hinsichtlich des Ziels des Onboardings von Auftragnehmer:innen überprüft. [S2-4 AR 28d] In den kommenden Jahren will OMV die Sicherheit der Auftragnehmer:innen durch spezielle Sicherheitsschulungen kontinuierlich verbessern. Mit den HSSE Contractor Awards werden wir auch weiterhin jene Auftragnehmer:innen würdigen und fördern, die außergewöhnliche Sicherheitspraktiken demonstrieren.

[S2-4.32b] [S2-4.33c] Um die negativen Auswirkungen auf Auftragnehmer:innen abzumildern, die sich aus einer unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen ergeben können, wie zum Beispiel das Versäumnis, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen zu gewährleisten oder zugängliche Beschwerdekanaäle zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung zur Verfügung zu stellen, richtete OMV im Jahr 2024 den SpeakUp-Kanal ein. Dieser Beschwerdemechanismus dient als Abhilfemaßnahme, über die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ihre Anliegen vorbringen können. [S2-4.34b] Um unsere wesentlichen Chancen zur Förderung und zum Schutz der Menschenrechte in der gesamten Lieferkette durch die Einbeziehung von Lieferant:innen und die Anwendung der sozialen Grundsätze von OMV zu verfolgen, haben wir unsere Erwartungen in Bezug auf arbeitsbezogene Menschenrechte in unserem Code of Conduct festgelegt. Zu diesen Erwartungen gehören Vielfalt und Nichtdiskriminierung, aber auch Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen. Durch die Einhaltung dieser Standards, die auch Teil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen sind, werden unsere Geschäftspartner:innen dazu ermutigt, ihr eigenes Engagement in diesen Bereichen zu verstärken, was sich positiv auf die Qualität der Arbeit der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette auswirkt.

## S2-5 Ziele hinsichtlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

### Durchführung von Menschenrechtsprüfungen

[S2-5.41 MDR-T-80a-80]



[MDR-T-80a] Der Code of Conduct und die Menschenrechts-Grundsatzerklärung von OMV unterstreichen unser uneingeschränktes Bekenntnis zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Unser freiwilliges Ziel, bis 2030 Menschenrechtsbewertungen für 100% der Hochrisikoländer alle fünf Jahre durchzuführen und einen Aktionsplan zu entwickeln, bekräftigt unsere Verpflichtung, die Auswirkungen auf die Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette zu identifizieren und zu beseitigen. Mithilfe dieser Bewertungen können wir tatsächliche und



potenzielle nachteilige Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten und Geschäftsbeziehungen im Zusammenhang mit Menschenrechten identifizieren, vermeiden und entschärfen. Dies gilt insbesondere für Hochrisikoländer und Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Auf diese Weise können wir unsere Aktionspläne effektiver festlegen und umsetzen.

## 2030

Durchführung von Menschenrechtsbewertungen an allen Standorten des OMV Konzerns mit hohen Menschenrechtsrisiken und Entwicklung von Aktionsplänen alle 5 Jahre

### Absolutes Ziel

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Vorgelagerte Wertschöpfungskette, eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	JV, operative Partner, eigene Tätigkeiten, operative Partner mit einem OMV Anteil von mehr als 10%
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Minderheitsbeteiligungen von 10% und weniger
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2022
<b>Bezugswert in %</b>	4/15 Ländern: 26,6%

[MDR-T-80f] Zur Vermeidung von Menschenrechtsrisiken und zur Verhinderung negativer Auswirkungen auf Rechteinhaber:innen, einschließlich unserer Arbeitskräfte und Gemeinschaften, hält sich OMV an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) und an die Anforderungen des UN Global Compact (UNGC) in Bezug auf die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht, die nun auch in den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) enthalten sind. In unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette sind die Verfahren für lokale Lieferant:innen in die Due-Diligence-Aktivitäten auf Länder- oder Anlagenebene integriert. Wir dokumentieren jährlich alle Aktivitäten, bei denen Auswirkungen, Risiken sowie Minderungs- und Abhilfemaßnahmen im Zusammenhang mit Menschenrechten festgestellt werden, einschließlich Aktionsplänen für unsere Geschäftstätigkeiten. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde nach Konsultationen mit Vorstandsmitgliedern, SVPs und HSSE festgelegt und vom Vorstand genehmigt. Es wurden keine Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Zielsetzung involviert. [MDR-T-80i] Im laufenden Berichtsjahr wurden keine Änderungen an den Zielen vorgenommen. Die Messmethoden werden regelmäßig dahingehend überprüft, ob sie den neuesten Sicherheitsstandards und -praktiken entsprechen.

## Stand 2024:

[MDR-T-80j] In den letzten fünf Jahren wurden in 70% (7 von 10) unserer Betriebe in Hochrisikoländern eine Menschenrechtsprüfung durchgeführt und Aktionspläne entwickelt. Dieses Ziel wird jährlich überwacht und überprüft.



[S2-5.42a] Der Zielsetzungsprozess umfasst eine umfassende Bewertung unserer aktuellen Leistung, die Identifizierung der wichtigsten Bereiche mit Verbesserungsbedarf sowie ausführliche Konsultationen mit den Geschäftsbereichen, HSSE-Fachexpert:innen, dem Senior Management und unserem Vorstand. Obwohl wir uns nicht direkt mit den Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht haben, wurde das Ziel in dem Bewusstsein festgelegt, dass Menschenrechtsprüfungen unerlässlich sind, um tatsächliche



oder potenzielle Auswirkungen auf die Rechte der Betroffenen (einschließlich der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, unserer eigenen Arbeitskräfte und der betroffenen Anrainergemeinden) sowie damit verbundene Geschäftsrisiken zu ermitteln und entsprechend zu behandeln. Um realistische Ziele zu setzen, wurde ein Benchmarking mit Branchenstandards durchgeführt. [S2-5.42b] Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind nicht in die Überwachung unserer Performance hinsichtlich dieses gesetzten Ziels involviert. [S2-5.42c] Die Zahlen im Jahresvergleich geben Aufschluss über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Wird ein negativer Trend festgestellt, analysieren wir die Ursachen und ermitteln Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung. So können wir beispielsweise Workshops veranstalten, um das interne Bewusstsein für unsere Verantwortung im Bereich der Menschenrechte und die Bedeutung ausführlicher Bewertungen zu schärfen.

### TfS-Bewertungen und Nachhaltigkeitsbewertungen von Lieferant:innen

[S2-5.41 MDR-T-80a-80h]



[MDR-T-80a] Wie in unserem Code of Conduct festgelegt, verpflichtet sich OMV, unser Management und unsere Leistung im Bereich der Nachhaltigkeit kontinuierlich zu verbessern. Wir berichten über unsere Leistung und überprüfen diese anhand spezifischer Ziele, Maßstäbe bzw. Benchmarks und bemühen uns um eine transparente Berichterstattung zu unseren Fortschritten. Unser Ziel bis 2025 ist es, ein aktives Mitglied von TfS zu sein und Nachhaltigkeitsbewertungen für alle Lieferant:innen durchzuführen, die mehr als 80% des Einkaufsvolumens abdecken. Bis 2030 möchten wir diese Bewertungen auf alle Lieferant:innen ausweiten, die 90% des Einkaufsvolumens abdecken. Mit dieser Verpflichtung wollen wir die Nachhaltigkeit bei den täglichen Beschaffungsaktivitäten verbessern, einen besseren Überblick über die ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen der gekauften Waren und Dienstleistungen bieten und ehrgeizigere Nachhaltigkeitsziele in der Lieferkette verankern.

#### 2025

Aktive Tätigkeit im Rahmen der „Together for Sustainability“- (TfS-) Initiative und Durchführung von Nachhaltigkeitsbewertungen aller Lieferant:innen, auf die >80% des Einkaufsvolumens entfallen

#### 2030

Ausweitung der Nachhaltigkeitsbewertungen auf Lieferant:innen, auf die 90% des Einkaufsvolumens entfallen

#### Absolutes Ziel

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Vorgelagerte Wertschöpfungskette – Lieferanten der ersten Stufe
<b>Im Umfang enthalten</b>	Lieferanten, die gemäß Beschaffungsrichtlinie in den Aufgabenbereich der Einkaufsabteilung fallen
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Alle Lieferanten, die gemäß Beschaffungsrichtlinie nicht in den Aufgabenbereich der Einkaufsabteilung fallen
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2022
<b>Bezugswert in %</b>	36

[MDR-T-80f] Dieses Ziel wurde im Rahmen der Verpflichtungen von OMV zu TfS und in Übereinstimmung mit anderen TfS-Mitgliedern festgelegt. Ziel ist es, sich bei den EcoVadis-Bewertungen auf die Lieferant:innen mit den höchsten Ausgaben und bei den TfS-Audits auf jene aus Ländern mit hohem Risiko in Bezug auf Menschenrechte oder Arbeitsrechte (z. B. Südostasien) zu konzentrieren. Zusätzlich zu den Lieferant:innen, die 80% des Einkaufsvolumens abdecken, werden jedes Jahr Lieferant:innen mit einem EcoVadis-Score unter 45 Punkten aufgefordert, sich einer neuen EcoVadis-Bewertung zu unterziehen, um ihre Leistung zu verbessern. [MDR-T-80h] Interne Interessenträger:innen, wie Vorstandsmitglieder und die Abteilung Group Sustainability, sowie externe Interessenträger:innen, einschließlich der TfS-Organisation, wurden durch Konsultationen in den Zielsetzungsprozess einbezogen. Das Ziel wurde vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] An diesen Zielen wurden



im laufenden Berichtsjahr keine Änderungen vorgenommen. Die Messmethoden werden regelmäßig dahingehend überprüft, ob sie den neuesten Standards und Praktiken der nachhaltigen Beschaffung entsprechen.

## Stand 2024:

[MDR-T-80j] Lieferant:innen, die 65% des Einkaufsvolumens abdecken, wurden bewertet (2023: 40,6%). Dieses Ziel wird monatlich überwacht und jährlich überprüft.



[S2-5.42a] Der Zielsetzungsprozess umfasst eine gründliche Bewertung unserer aktuellen Leistung, die Identifizierung der wichtigsten Bereiche mit Verbesserungsbedarf und Konsultationen mit internen Interessenträger:innen wie Vorstandsmitgliedern und der Abteilung Group Sustainability sowie mit externen Interessenträger:innen wie der TfS-Organisation. Wir haben uns nicht direkt mit Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht. Als TfS-Mitglied fordern wir unsere Lieferant:innen auf, Nachhaltigkeitsbewertungen (über EcoVadis) und Audits durchzuführen, um ihre ESG-Leistung zu bewerten. Der Austausch von Ergebnissen innerhalb des TfS-Netzwerks verringert Doppelungen und kommt der gesamten Lieferkette zugute. [S2-5.42b] Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sind nicht in die Überwachung unserer Performance hinsichtlich dieses gesetzten Ziels involviert. [S2-5.42c] Die monatliche Überprüfung der Fortschritte bei der Verwirklichung dieses Ziels sowie die Zahl im Vergleich zum Vorjahr geben Aufschluss über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Wenn die Zahl einen negativen Trend anzeigt, analysieren wir die Gründe und ermitteln mögliche Maßnahmen, um unsere Leistung in Bezug auf dieses Ziel zu verbessern. So können beispielsweise zusätzliche Schulungen mit unseren Auftragnehmer:innen durchgeführt werden, um das Bewusstsein für die Bedeutung der Durchführung der TfS-Nachhaltigkeitsbewertungen (über EcoVadis) zu schärfen.

## Onboarding von Auftragnehmer:innen



[S1-5.45] [MDR-T-80a-80h]

[MDR-T-80a] Das Ziel unterstützt das in der OMV HSSE-Strategie 2030 definierte strategische Ziel der „Entwicklung von Managementfähigkeiten von Lieferant:innen und Auftragnehmer:innen auf allen Ebenen, sowohl intern als auch extern“. Dazu gehört auch die Sicherstellung des Onboardings der wichtigsten Auftragnehmer:innen und die Gewährung spezieller HSSE-Unterstützung während der Anlaufphase. Die HSSE-Strategie 2030 dient als Grundlage für alle Leitlinien, die in unseren HSSE-Richtlinien enthalten sind. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S1 Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen](#). [MDR-T-80c] Dieses Ziel umfasst alle Auftragnehmer:innen innerhalb unserer Belegschaft, wie in S1-AR3 definiert. Es umfasst auch die an OMV Standorten arbeitenden Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, einschließlich jener Arbeitskräfte, die ausgelagerte Dienstleistungen erbringen (z. B. Sicherheit, Catering), sowie Lieferant:innen von Ausrüstungen, die vertraglich vereinbarte regelmäßige Wartungsarbeiten an von OMV kontrollierten Standorten durchführen.

## 2025

Abschlussrate des Trainings für lebensrettende Regeln in Sicherheitszentren für externe Arbeitskräfte (Phasenweise Einführung)  
Ziel: 85 % der Arbeitnehmer:innen von Auftragnehmer:innen gemäß Abteilungsplänen geschult



<b>Relatives Ziel</b>	
<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten (einschließlich ggf. kontrahierter Dienstleistungen)
<b>Im Umfang enthalten</b>	100% für Anlagen, die sich vollständig im Besitz des Konzerns befinden, für Anlagen, an denen der Konzern zu weniger als 100%, aber zu mehr als 50% beteiligt ist, sowie für Anlagen, an denen der Konzern zu 50% oder weniger beteiligt ist, wenn OMV der Betreiber eines Joint Ventures ist
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Joint Ventures, bei denen OMV weder die Kontrolle noch die Betriebsführerschaft innehat, bzw. die über kein Sicherheitszentrum verfügen
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2025
<b>Bezugswert</b>	n.a.

[MDR-T-80f] Die Methode zur Ermittlung der Onboarding-Rate von Auftragnehmern (CR) basiert auf der folgenden Berechnung: Die Anzahl der im Sicherheitszentrum für lebensrettende Regeln (Life Saving Rules; LSR) geschulten Arbeitnehmer:innen von Auftragnehmer:innen geteilt durch die Anzahl der Arbeitnehmer:innen von Auftragnehmer:innen, die im LSR-Sicherheitszentrum geschult werden sollen, multipliziert mit 100, sollte mindestens 85% betragen. Dieser Ansatz steht im Einklang mit der HSSE-Richtlinie und der HSSE-Direktive von OMV, der HSSE-Strategie 2030 und bewährten Verfahren der Branche. Dieses Ziel soll die potenziellen negativen Auswirkungen einer unzureichenden Anwendung von Menschenrechtsgrundsätzen adressieren, wie zum Beispiel das Versäumnis, angemessene Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu gewährleisten. Durch das proaktive Onboarding von Auftragnehmer:innen in Bezug auf unseren Ansatz für bewährte Gesundheits- und Sicherheitsverfahren kann OMV ein sichereres und ethischeres Arbeitsumfeld fördern, das unsere Reputation verbessert und das Vertrauen der Interessenträger:innen stärkt.

[MDR-T-80h] Die Kennzahl und das Ziel wurden im Leading KPI Framework während interner Workshops vorgeschlagen, an denen interne Interessenträger:innen aus HSSE und Group Sustainability sowie aus spezifischen Geschäftsfunktionen teilnahmen, die eng mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette zusammenarbeiten (z. B. in der Raffinerie). Der Leading KPI wurde anschließend vom OMV Vorstand genehmigt. [MDR-T-80i] Das Ziel konzentriert sich auf die Verringerung negativer Auswirkungen auf die Sicherheit. Dies ist ein neues Ziel, das für den Umgang mit unseren wesentlichen Auswirkungen auf Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen festgelegt wurde.

## Stand 2024:

[MDR-T-80j] Die Entwicklung, Koordination und Einführung der neuen Leading KPI (LeKPI) wurde im Jahr 2024 abgeschlossen. Darüber hinaus wurde die Berichtsplattform erweitert, um die Eingabe und Verarbeitung von Plan- und Ist-Werten zu ermöglichen und so die Verfolgung von KPIs zu erleichtern. Die erste konkrete Verfolgung wird im Jahr 2025 beginnen. Da es sich um eine neue LeKPI handelt, werden wir ihre Anwendbarkeit insbesondere im ersten Jahr genau überwachen und gegebenenfalls verbessern, um sicherzustellen, dass sie zu einer aussagekräftigen und effektiven LeKPI wird. Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.



[S2-5.42a] Das Verfahren zur Festlegung des Ziels für das Onboarding von Auftragnehmer:innen umfasste eine Auswertung der Ergebnisse von Auftragnehmerbewertungen und -audits, um Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu ermitteln. Es folgten Konsultationen mit internen Interessenträger:innen wie Vorstandsmitgliedern und der Abteilung Group Sustainability sowie ein Benchmarking mit bewährten Verfahren und Richtlinien von IOGP und Concawe. Wir haben uns nicht direkt mit Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht. [S2-5.42b] Wir überwachen unsere Leistung in Bezug auf dieses Ziel jährlich. [S2-5.42c] Die vierteljährliche Überprüfung der Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels sowie die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr geben Aufschluss über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Wird ein negativer Trend festgestellt,



kommunizieren und implementieren wir die gewonnenen Erkenntnisse und Verbesserungen an den Standorten gemeinsam mit Auftragnehmer:innen und tauschen bewährte Sicherheitsverfahren aus.

## Unternehmensspezifische Kennzahlen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

### Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

[S2-4.36] [S2-1.19] [Entity-specific] [Voluntary] [MDR-M.77c]

		2024	2023
Vom OMV Einkauf mit einem externen Prüfungsunternehmen durchgeführte Audits	Anzahl	42	40
Über EcoVadis durchgeführte TfS-(Neu-)Bewertungen	Anzahl	570	224
Durchgeführte TfS-Audits	Anzahl	13	8
Lieferanten mit einem gültigen EcoVadis-Rating (nicht älter als 3 Jahre)	Anzahl	697	303
Lieferanten mit einem verbesserten EcoVadis-Rating	%	67	57
Einkäufer über alle Standorte hinweg, die an Veranstaltungen zur Sensibilisierung für das Thema nachhaltige Beschaffung teilnahmen	Anzahl	155	205
Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien (z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Tarifverträgen) und Umweltkriterien bewertet wurden	Anzahl	1.531	1.022
Neue Lieferanten mit negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette, die disqualifiziert wurden	%	1	1
Lieferanten, die in Sozialbelangen geschult wurden	Anzahl	26	na.
Auf lokale Lieferanten entfallene Ausgaben	%	71,10	71,20
Schwerwiegende Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette <sup>1</sup>	Anzahl	0	0
Gemeldete Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards in der Wertschöpfungskette von OMV	Anzahl	0	na.

<sup>1</sup> Für Borealis ist der Ansatz zur Definition dieser Kennzahl anders und die Zahlen weichen von den Zahlen der OMV-Gruppe ab. Weitere Informationen finden Sie im Borealis Geschäftsbericht 2024 – Konzernlagebericht – Nicht-finanzielle Erklärung.

### Kennzahlen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Kennzahlen werden von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert, mit Ausnahme der TfS-bezogenen Kennzahlen, bei denen die Daten von TfS validiert werden.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, c] Vom OMV Einkauf mit einem externen Prüfungsunternehmen durchgeführte Audits: Die Anzahl der mit einem externen Prüfungsunternehmen durchgeführten Audits wird am Ende des Jahres gemessen.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, 77c] Über EcoVadis durchgeführte TfS-(Neu-)Bewertungen: Die Anzahl wird direkt von der (von TfS bereitgestellten) Tableau-Plattform gemessen/erhoben. Der Umfang der im Jahr 2024 über EcoVadis bewerteten Lieferant:innen umfasst: Erste Bewertung, Neubewertung und Wiederverwendung von externen Quellen (Lieferant:in bereits auf Anfrage anderer Unternehmen über EcoVadis bewertet, aber erst 2024 in unsere Datenbank aufgenommen).

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, 77c] Durchgeführte TfS-Audits: Die Anzahl der Lieferant:innen, die auf unseren Wunsch hin ein TfS-Audit durchgeführt haben, wird auf der OASIS-Plattform gemessen/erhoben. Dies beinhaltet vollständige Prüfungen und Folgeprüfungen.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, 77c] Lieferant:innen mit einem gültigen EcoVadis-Rating (nicht älter als 3 Jahre): Daten aus der TfS-Tableau-Plattform sowie eine Auswahl von Lieferant:innen, die in den letzten drei Jahren an der Bewertung teilgenommen haben



[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, 77c] Lieferant:innen mit einem verbesserten EcoVadis-Rating: Anzahl der Lieferant:innen, die ihr Gesamt-Rating im Vergleich zu früheren Bewertungen verbessert haben. Die Information wird der Tableau Plattform (bereitgestellt durch TfS) entnommen.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, 77c] Einkäufer über alle Standorte hinweg, die an Veranstaltungen zur Sensibilisierung für das Thema nachhaltige Beschaffung teilnahmen: Dies wird anhand von Anwesenheitslisten gemessen.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, 77c] Neue Lieferant:innen, die hinsichtlich sozialer Kriterien (z. B. Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Tarifverhandlungen) und Umweltkriterien (z.B. Umweltzertifizierungen: ISO 14001, ISO 50001 usw.) überprüft wurden. Die Daten werden als Excel-Datei von der SAP-Ariba-Plattform heruntergeladen.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, c] Neu bewertete Lieferanten mit negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette, die disqualifiziert wurden (im Zusammenhang mit den Menschenrechten, z. B. moderne Sklaverei, Zwangsarbeit, Kinderarbeit usw., und unzulässigen Geschäftspraktiken, z. B. Bestechung und Korruption): Diese Kennzahl errechnet sich aus der Anzahl der disqualifizierten Lieferant:innen in der Präqualifikation im Verhältnis zur Gesamtzahl der Lieferant:innen, die an der Präqualifikation teilgenommen haben.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a, 77c] Lieferanten, die zu sozialen Themen geschult wurden: Die Daten zu Nachhaltigkeitsschulungen, die von Lieferanten durchgeführt werden, werden von der EcoVadis-Plattform heruntergeladen und dann nach Schulungen gefiltert, die sich auf soziale Themen konzentrieren. Während wir in den Vorjahren alle Nachhaltigkeitsschulungen (allgemeine ESG-Themen) berücksichtigt haben, liegt der Schwerpunkt im Jahr 2024 ausschließlich auf sozialen Themen, in Verbindung mit unseren IROs.

[Freiwillig] [MDR-M.77a, 77c] Auf lokale Lieferanten entfallene Ausgaben: Diese Kennzahl wird von Power BI automatisch auf Basis des gesamten Einkaufsvolumens von OMV berechnet. Der Begriff „lokal“ bezieht sich auf das Lieferantenland, in dem die Zahlung erfolgt.

[S2-4.36] [MDR-M.77a, 77c] Schwerwiegende Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette bezieht sich auf die Anzahl solcher Vorfälle, die an unsere Community-Beschwerdemechanismen gemeldet wurden, sowie auf Rechtsfälle. Wir haben den Schweregrad von Menschenrechtsverletzungen anhand der Kategorien Ausmaß (z. B. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel), Umfang (eine erhebliche Anzahl von Menschen ist betroffen) und Unumkehrbarkeit (schwer oder gar nicht zu beheben) definiert, wobei jede dieser Kategorien für sich genommen schwerwiegende Auswirkungen haben kann. Eine der Einschränkungen dieses derzeitigen Ansatzes besteht darin, dass die Ergebnisse von Sorgfaltsprüfungen bei Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, wie etwa Audits oder Bewertungen durch Dritte (z. B. Fragen im Zusammenhang mit Arbeits- und Lebensbedingungen oder ineffektivem Beschwerdemanagement), im aktuellen Berichtszeitraum noch nicht vollständig berücksichtigt sind. Im Laufe des Jahres 2025 planen wir, den Prozess der Zusammenstellung der Ergebnisse der Sorgfaltsprüfung für die Wertschöpfungskette weiter zu verbessern und sie in die Zählung der Menschenrechtsverfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in unserer Wertschöpfungskette zu integrieren.

[S2-1.19] [MDR-M.77a, 77c] Gemeldete Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards in der Wertschöpfungskette von OMV: Aufgrund der oben genannten Einschränkungen wurden im Berichtsjahr keine Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards gemeldet.



## S3 Betroffene Gemeinschaften

### Wesentliches Thema: S3 Betroffene Gemeinschaften

**Wesentliche Unterthemen:** Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften; Bürgerrechte und politische Rechte von Gemeinschaften; und Rechte indigener Völker

Steuerung der Auswirkungen von Aktivitäten auf lokale Gemeinschaften (z. B. lokale Beschäftigung und Entwicklung von Fertigkeiten, Auswirkungen auf die Infrastruktur, Auswirkungen auf Umwelt, Gesundheit und Wohlergehen), auch durch gezielte Sozialinvestitionen

### Relevante SDGs:



#### SDG-Ziele:

- 3.8** Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu qualitativ hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, qualitativ hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle erreichen
- 8.3** Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Klein-, Klein- und Mittelunternehmen unter anderem durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen
- 16.6** Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
- 16.7** Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

## Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks, and Opportunities; IROs)

Für OMV sind Transparenz, Vertrauen und partnerschaftliche Beziehungen zu lokalen Gemeinschaften von entscheidender Bedeutung. Somit stellen wir sicher, dass wir ein verantwortungsbewusster und willkommener Nachbar sind. Durch die Geschäftsstrategie und das Geschäftsmodell könnten sich Auswirkungen auf die Gemeinden ergeben, in denen OMV tätig ist. Die Wertschöpfung in den betroffenen Gemeinschaften ist eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung unserer Geschäftstätigkeit für die Zukunft. OMV sichert sich seine gesellschaftliche Akzeptanz („License to Operate“), indem es die Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte achtet und positive Beziehungen zu lokalen Gemeinschaften pflegt. Als verantwortungsbewusstes internationales Unternehmen tragen wir in unserem unmittelbaren Umfeld durch eine Reihe von Projekten und Initiativen positiv zur Einhaltung der Menschenrechte bei. Die Investitionen in Community Relations und Entwicklung tragen insbesondere den ermittelten Bedürfnissen der Gemeinschaften Rechnung. Sie sollen soziale Risiken mindern, die sich aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben könnten, und positive Veränderungen für die Anrainergemeinden und im Einflussbereich von OMV bewirken.

Nichtbeachtung, fehlender Schutz und Nichteinhaltung wirtschaftlicher, sozialer, politischer, ziviler, und kultureller Rechte oder fehlende Konsultation mit den Gemeinschaften bzw. fehlende Entschädigung und Wiedergutmachung im Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette oder unseren eigenen Tätigkeiten können jedoch zu negativen Auswirkungen führen. Zusätzliche Auswirkungen können sich durch Prozesssicherheitsereignisse oder durch Staub- und Lärmbelästigung in den umliegenden Gemeinden aufgrund von Bau- und Transportaktivitäten ergeben. Darüber hinaus könnten sich eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund des Mangels an erforderlichen Kompetenzen negativ auf die Entwicklung der Gemeinschaften in der Nähe unserer Betriebe



auswirken. Die Geschäftsentwicklung kann Kulturerbestätten indigener Völker und anderer Gemeinschaften stören und die Erhaltung des lokalen Kulturerbes und seiner materiellen und immateriellen Werte durch Beschädigung, Störung oder Einschränkung des Zugangs beeinträchtigen. Die Unfähigkeit, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden, kann sich auch negativ auf das wirtschaftliche, soziale oder kulturelle Wohlergehen der Rechteinhaber:innen in den betroffenen Gemeinschaften auswirken, was deren Herausforderungen noch weiter verschärft.

Die Achtung der Bürgerrechte und politischen Rechte von Gemeinschaften durch die Förderung des Rechts auf Protest und der Möglichkeit der freien Meinungsäußerung bei gleichzeitiger Umsetzung einer Richtlinie zu nicht tödlichen Waffen und eines Modells zur abgestuften Reaktion bei Anwendung von Gewalt hat positive Auswirkungen. Darüber hinaus führt die Unterstützung der lokalen Beschäftigungs- und Geschäftsentwicklung durch Geschäftsinitiativen von OMV zu greifbaren positiven Ergebnissen für die lokalen Gemeinschaften. Mehr über unsere wesentlichen IROs für S3 Betroffene Gemeinschaften finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).

## ESRS 2 SBM-3 Zusammenspiel der Wesentlichen IROs mit Strategie und Geschäftsmodell

[S3-SBM-3.9] Gemeinschaften werden definiert als Körperschaften oder Einzelpersonen, die von den Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens erheblich betroffen sein können und deren Handlungen die Fähigkeit des Unternehmens beeinflussen können, seine Strategien umzusetzen und seine Ziele zu erreichen. Dazu gehören verschiedene Gemeinschaften oder Einzelpersonen, die aufgrund ihrer gesetzlichen Rechte bzw. ihrer Rechte im Rahmen internationaler Übereinkommen legitime Ansprüche gegen das Unternehmen haben: lokale Gemeinschaften, weiter entfernt lebende Gemeinschaften, Gemeinschaften, die an unserer Wertschöpfungskette beteiligt oder von ihr betroffen sind. Gemeinschaften sind den Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit und der vorgelagerten Wertschöpfungskette von OMV ausgesetzt. Zu den Umweltauswirkungen gehören Prozesssicherheitsereignisse und zu den sozialen Auswirkungen gehören Staub- und Lärmbelastigungen, Zwangsumsiedlungen, eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten und die Erhaltung des lokalen Kulturerbes.

[S3-SBM-3.9a-i] Zu den lokalen Gemeinschaften, auf die wir wesentliche Auswirkungen haben, gehören jene, die in der Nähe von OMV Betriebsstandorten und -einrichtungen, wie Bohrstellen, Raffinerien und Pipelinetrassen, leben und von unseren Geschäftsaktivitäten direkt betroffen sind. Auch abgelegene Gemeinden, die weiter von unseren Hauptstandorten entfernt sind und indirekt von den Aktivitäten von OMV betroffen sind, werden hierbei berücksichtigt. Dazu gehören Einzelpersonen, die in der Nähe von OMV Standorten leben, sowie Grundbesitzer:innen, die von unseren Geschäftstätigkeiten betroffen sind. Auch einflussreiche Gemeindemitglieder wie Stammesführer:innen, politische oder religiöse Führungspersönlichkeiten sind betroffen. Diese Interessenträger:innen spielen eine entscheidende Rolle im sozialen Gefüge der Gemeinschaften, und ihre Sichtweisen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Einbeziehungsprozesse. Unser Ansatz umfasst regelmäßige Konsultationen und Dialoge mit diesen Gruppen, um ihre Anliegen und Wünsche zu verstehen. Dies hilft uns, nachteilige Auswirkungen abzumildern und positive Beziehungen zu fördern, die auf Vertrauen und gegenseitigem Respekt basieren.

[S3-SBM-3.9a-ii, a-iii] Die wesentlichen Auswirkungen sind auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf unterschiedliche Weise mit dem Geschäftsmodell verbunden, und die folgenden Gemeinschaften sind von den identifizierten wesentlichen Auswirkungen von OMV betroffen

- Weiter entfernt lebende Gemeinschaften (Bevölkerungsgruppen, die weiter von unseren primären Betriebsstandorten entfernt leben und direkt oder indirekt von unseren Aktivitäten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette betroffen sind, z. B. Gemeinschaften, die durch den Baustellenverkehr oder durch Ölverluste auf der Straße beeinträchtigt werden)
- Gemeinschaften, die an unserer Wertschöpfungskette beteiligt oder davon betroffen sind, einschließlich jener in Regionen, aus denen wir Rohstoffe beziehen oder in denen wir Förderverfahren entwickeln, sowie in Gebieten, die



am Transport- und Vertriebsnetz beteiligt sind, wie z. B. Gemeinschaften an vorgelagerten Endpunkten der Wertschöpfungskette.

[S3-SBM-3.9a-iv] Wo wir in ländlichen Gebieten und auf See tätig sind, gehören zu den betroffenen Gemeinschaften im Allgemeinen benachbarte Landwirt:innen, indigene Stämme mit Verbindungen zu den Land- und Meeresgebieten, in denen wir tätig sind, sowie benachbarte Stämme, deren Gebiete im unwahrscheinlichen Fall einer Freisetzung gefährlicher Stoffe betroffen sein könnten. Indigene Bevölkerungsgruppen leben bekanntlich in der Nähe unserer Standorte in Mäui, Pohokura und Maari in Neuseeland sowie im Distrikt Arma im Jemen.

[S3-SBM-3.9b] Die ermittelten potenziellen wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Gemeinschaften in der Nähe unserer Standorte stehen in der Regel im Zusammenhang mit einzelnen Vorfällen im Rahmen der eigenen Tätigkeit von OMV oder solchen aus Geschäftsbeziehungen, wie zum Beispiel Gesundheit, Sicherheit und Lebensqualität von Gemeinschaften, obwohl es zu einigen weitreichenden Auswirkungen kommen könnte, wenn bestimmte Verfahren nicht befolgt werden. Systemische Auswirkungen können mit Problemen oder Herausforderungen verbunden sein, die im lokalen Kontext vorherrschen und durch Ursachen hervorgerufen werden, die sich der unmittelbaren Kontrolle von OMV entziehen, wie beispielsweise mangelnde Kontrolle über die öffentlichen Sicherheitskräfte. Dennoch erhöhen sie das Risiko von nachteiligen Auswirkungen im Rahmen der eigenen Tätigkeiten oder der Wertschöpfungskette von OMV. Beschwerden können im Namen einer anderen Einzelperson oder als Sammelbeschwerde eingereicht werden. Im Falle von weitreichenden Fällen können Beschwerden von einer Gruppe von Gemeinschaftsmitgliedern mittels eines gemeinsamen Schreibens von einem/einer wichtigen Vertreter:in, der/die im Namen der Gemeinschaft an OMV herantritt, oder über eine Gewerkschaft, die Arbeitskräfte der Wertschöpfungskette vertritt, eingereicht werden.

Aufgrund des Profils unserer Branche können unsere Wertschöpfungskette und unsere Logistik negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben, indem sie Staus verursachen und die Luftverschmutzung erhöhen. Dies kann die Gesundheit und das Wohlergehen der lokalen Gemeinschaften beeinträchtigen. In unserem Beschwerderegister wurden bereits in der Vergangenheit erhebliche negative Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit, Lebensqualität und Umwelt festgehalten. Dabei ging es hauptsächlich um Probleme in Bezug auf Staub- und Lärmbelastigungen durch unsere Geschäftstätigkeit und den Wettbewerb um Land. In der Regel handelt es sich dabei um Einzelereignisse im Zusammenhang mit Grundbesitzer:innen und Vorfälle von Umweltverschmutzung wie Freisetzungen gefährlicher Stoffe, Lärm und Staub. Das Prozesssicherheitsmanagement (PSM) bleibt als moralische und geschäftliche Notwendigkeit ein entscheidender Schwerpunkt für das Unternehmen. Ein Prozesssicherheitsereignis könnte erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit, Sicherheit und Lebensqualität von Gemeinschaften sowie auf die Umwelt haben, wie beispielsweise Wasserverunreinigungen durch Bohrungen oder die Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen. Zur Minderung dieser Risiken werden wirksame präventive Maßnahmen umgesetzt.

Die meisten Beschwerden, die bisher über die Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs) von OMV eingingen, wurden im Geschäftsbereich Exploration & Production (E&P) von OMV Petrom verzeichnet. Im Jahr 2024 führten wir mehrere Bewertungen und Analysen unter besonderer Bezugnahme auf den Umgang mit wiederholten Beschwerden durch, die insbesondere historisch belastete Standorte betreffen. Wir arbeiten daran, die Ursachen wiederkehrender Beschwerden effizienter zu beseitigen, wie etwa Forderungen im Zusammenhang mit Landpacht und Entschädigungen für Umweltschäden. Mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten für lokale Gemeinschaften (qualifizierte und ungelernete Arbeitskräfte) und mangelnde Kontrolle über die öffentlichen Sicherheitskräfte können das Risiko nachteiliger Auswirkungen innerhalb der eigenen Tätigkeiten und der Wertschöpfungskette von OMV erhöhen. Diese Auswirkungen sind in der Regel systemischer Natur.

[S3-SBM-3.9c] Neben diesen nachteiligen Auswirkungen wurden auch positive Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften festgestellt, wie zum Beispiel lokale Beschaffung, Zugang zu Beschwerdekanälen, Achtung von Gemeinschaften und Menschenrechten, Erste Hilfe für benachteiligte Gemeinschaften, Geschäfts- und



Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Beiträge zur lokalen Entwicklung durch soziale und kommunale Investitionen (z. B. Sozialinvestitionen in Rumänien und Österreich). Mit unseren Sozialinvestitionen möchten wir die Gemeinschaften und Regionen in jenen Ländern, in denen wir tätig sind, unterstützen, wobei Investitionen in Gemeindeentwicklungsprojekte so konzipiert sind, dass sie möglichst den Gemeinschaften oder der Gesellschaft als Ganzes zugute kommen. Wir konzentrieren uns dabei auf Projekte, die das Potenzial haben, langfristigen gesellschaftlichen Wert zu generieren und das Leben der Begünstigten nachhaltig zu verändern. [S3-SBM-3.10] OMV bemüht sich um eine ständige Einbeziehung von Gemeinschaften auf der Grundlage von gegenseitigem Respekt, Transparenz und einem offenen Dialog. Im Rahmen unseres Ansatzes identifizieren und pflegen wir Beziehungen zu Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die von unseren Aktivitäten betroffen sind oder Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben. Die Analyse von Interessenträger:innen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung (Social and Human Rights Impact Assessment; SHIA), die Informationen über unsere Community-Strategie und die jährlichen Einbeziehungspläne liefert, die im Handbuch zu Community Relations und Entwicklung (CR&D) dargelegt sind. Der Community-Beschwerdemechanismus ist ein fortlaufender Prozess, mit dem lokale Bedürfnisse und Anliegen überwacht werden. Beispielsweise haben wir indigene Bevölkerungsgruppen (iwi und hapū) in Neuseeland aufgrund der kulturellen Bedeutung der Umwelt als Interessenträger:innen mit hoher Priorität identifiziert und tauschen uns im Rahmen des laufenden Programms von OMV Neuseeland zur Einbeziehung von Interessengruppen regelmäßig mit ihnen aus. Diese Einbeziehung ist auf verschiedene Anlagen und Projekte zugeschnitten und bezieht mehrere Gruppen ein, um sicherzustellen, dass ihre Stimmen gehört werden.

[S3-SBM-3.11] In Bezug auf das Thema der betroffenen Gemeinschaften wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Risiken und Chancen festgestellt. Allerdings sind wir uns auch der Vorteile einer positiver Reputation bewusst, die sich aus der Gewährung von Sofortunterstützung und humanitärer Hilfe für von Naturkatastrophen oder Kriegen betroffene Gemeinschaften ergeben.

## Governance

[MDR-P-65c] Die Funktion Community Relations and Development hat die Aufgabe, die Beziehungen zu Gemeinschaften und die Entwicklung von Gemeinschaften partnerschaftlich zu lenken, um die gesellschaftliche Akzeptanz für die Tätigkeit von OMV zu erlangen und aufrechtzuerhalten. Sie ist in das Team von Group Sustainability integriert, das über den:die Head of Group Sustainability und den:die SVP Investor Relations and Sustainability an den:die CFO berichtet.

## S3-1 Richtlinien<sup>1</sup> im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

[S3-1.14] Für das Management der identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit allen betroffenen Gemeinschaften im Umfeld unserer Aktivitäten dienen unser Code of Conduct und unsere Menschenrechts-Grundsatzerklärung als übergeordnete Dokumente, die unsere allgemeinen Verpflichtungen gegenüber betroffenen Gemeinschaften und ihren Menschenrechten darlegen. Die Nachhaltigkeitsrichtlinie beschreibt spezifische Prozesse und deckt das Thema der sozialen Verantwortung von OMV ab, darunter Beziehungen zu und Entwicklung von Gemeinschaften, Sozialinvestitionen, Menschenrechte, ehrenamtliches Engagement und Beziehungen zu NGOs. Darüber hinaus steht das Handbuch für Community Relations and Development allen Community-Relations-Manager:innen von OMV zur Verfügung. Mehr über die IROs finden Sie im Abschnitt → [ESRS 2 Allgemeine Angaben](#).

## Code of Conduct

[MDR-P-65a] Der Code of Conduct (CoC) von OMV enthält verschiedene Verpflichtungen, die den direkten und indirekten Wechselwirkungen zwischen unseren Aktivitäten und den Gemeinden, die im Umfeld unserer Aktivitäten angesiedelt sind, Rechnung tragen. Um den negativen Auswirkungen entgegenzuwirken, die sich aus der

<sup>1</sup> Anstelle des in den ESRS verwendeten Begriffs „Konzept“ wird der Begriff „Richtlinie“ verwendet



Nichtbeachtung, dem fehlenden Schutz und der Nichteinhaltung wirtschaftlicher, sozialer, politischer, ziviler, und kultureller Rechte oder aus der fehlenden Konsultation mit Gemeinschaften bzw. der fehlenden Entschädigung und Wiedergutmachung im Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette oder unseren eigenen Tätigkeiten ergeben, stellt OMV sicher, dass betroffene Gemeinschaften über Sicherheitsrisiken, die sich aus unseren Tätigkeiten ergeben, informiert werden. Dies muss auch entsprechend kommuniziert und mit Verfahren für Notfallsituationen hinterlegt werden. Für den Einsatz in ökologisch sensiblen Schutzgebieten oder in dicht besiedelten Gebieten entwickeln wir zeitgemäße Schutzmaßnahmen. Wir respektieren auch das Recht auf Zugang zu Informationen, auf Beteiligung der Öffentlichkeit an Entscheidungsprozessen und auf Zugang zur Justiz. Betroffene Interessenträger:innen, wie zum Beispiel relevante lokale Gemeinschaften, werden proaktiv über geplante und laufende Arbeiten und deren Auswirkungen ebenso wie über die von OMV ergriffenen Risikominderungsmaßnahmen informiert.

Unsere Geschäftsentwicklung kann Kulturerbestätten indigener Völker und anderer Gemeinschaften stören und die Erhaltung des lokalen Kulturerbes und seiner materiellen und immateriellen Werte durch Beschädigung, Störung oder Einschränkung des Zugangs beeinträchtigen. Die Unfähigkeit, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden, kann sich auch negativ auf das wirtschaftliche, soziale oder kulturelle Wohlergehen der Rechteinhaber:innen in den betroffenen Gemeinschaften auswirken, was deren Herausforderungen noch weiter verschärft. Sollte es zu einer Beeinträchtigung der Rechte lokaler Gemeinschaften, insbesondere jener indigener Völker, durch OMV kommen, verpflichten wir uns, in enger Absprache mit allen Interessenträger:innen, einschließlich der staatlichen Stellen des jeweiligen Landes, angemessene Folgenminderungs-, Wiedergutmachungs- und Ausgleichspläne zu entwickeln. Wir erkennen indigene Völker als soziale Gruppen an, deren Identitäten sich von den Mainstream-Gruppen in den nationalen Gesellschaften unterscheiden und die oft zu den am stärksten marginalisierten und schutzbedürftigen Teilen der Bevölkerung gehören. Wir verpflichten uns, alle nachteiligen Auswirkungen auf lokale Kultur, Religion, Gepflogenheiten und Traditionen, die Rechte indigener Völker, legitime Landrechte und die Lebensgrundlagen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sowie durch unsere Gemeinschaftsfinanzierungsprojekte einzudämmen.

[MDR-P-65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf den Code of Conduct werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [E1 Klimawandel](#) behandelt.

### **Menschenrechts-Grundsatzklärung**

[MDR-P 65a] Die OMV Menschenrechts-Grundsatzklärung legt unsere Verpflichtungen gegenüber betroffenen Gemeinschaften und indigenen Völkern fest, die in unserem Code of Conduct verankert sind.

Um den negativen Auswirkungen eines Versäumnisses, wirtschaftliche, soziale, politische, bürgerliche und kulturelle Rechte zu respektieren, zu schützen und zu erfüllen, entgegenzuwirken, schreibt unsere Menschenrechts-Grundsatzklärung vor, dass lokale Strategien für die Sicherheit und die Einbeziehung von Gemeinschaften, insbesondere in Hochrisikogebieten, einem präventiven, defensiven und gemeinschaftsorientierten Ansatz folgen. Bei der Planung und Durchführung sicherheitsrelevanter Aktivitäten beziehen wir auch Anrainergemeinden aktiv mit ein und berücksichtigen deren Sicherheitsanliegen. Die Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte und die Förderung positiver Beziehungen zu betroffenen Gemeinschaften sind die Voraussetzung für unsere gesellschaftliche Akzeptanz. Daher verpflichten wir uns, die Menschenrechte betroffener Gemeinschaften zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen und gleichzeitig jegliche Risiken für deren Gesundheit oder Sicherheit, die sich aus unseren projektbezogenen Aktivitäten ergeben, zu vermeiden oder zu mindern. Potenziell gefährdeten Personen und Gruppen, wie Kindern, Frauen, indigenen Völkern und Menschenrechtsverteidiger:innen, wird dabei Vorrang eingeräumt.



[MDR-P 65b, 65c, 65d, 65e, 65f] In Bezug auf die Menschenrechts-Grundsatzerklärung werden, sofern nicht anders angegeben, der Überwachungsprozess, der Geltungsbereich der Richtlinie, die Einbeziehung der obersten Führungsebene, die Bezugnahme auf Standards Dritter (sofern zutreffend), die Interessen der wichtigsten Interessenträger:innen bei der Festlegung der Richtlinie (sofern zutreffend) und die Art und Weise, wie die Richtlinie potenziell betroffenen Interessenträger:innen zugänglich gemacht wird, im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#) behandelt.

### **Verpflichtungen gegenüber lokalen Gemeinschaften und indigenen Völkern**

[S3-1.15] OMV verpflichtet sich, allen nachteiligen Auswirkungen auf die lokale Kultur, Religion, Sitten und Gebräuche, die Rechte indigener Völker, rechtmäßige Ländereien oder Lebensgrundlagen entgegenzuwirken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit sowie durch unsere Community-Investitionsprojekte ergeben.

[S3-1.16a] OMV hält sich an den Grundsatz der freien, vorherigen und informierten Zustimmung gemäß dem IFC (International Finance Corporation) Performance Standard 7 und dem ILO-Übereinkommen 169. Diese Verpflichtung umfasst Konsultationen der betroffenen Gemeinschaften, um sicherzustellen, dass die Rechte, die Kultur und die Gebräuche indigener Völker respektiert und geschützt werden. OMV bemüht sich, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden, und verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber unrechtmäßiger Landaneignung. Wir achten die legitimen Besitzrechte im Zusammenhang mit Land und natürlichen Ressourcen, einschließlich Wasser, gemäß dem IFC Performance Standard 5. Falls Aktivitäten von OMV zu einer Beeinträchtigung der Rechte von betroffenen Gemeinschaften, insbesondere von indigenen Völkern, führen könnten, verpflichten wir uns, in Absprache mit den entsprechenden Interessenträger:innen, einschließlich der staatlichen Stellen des jeweiligen Landes, Pläne zur Schadensbegrenzung, Wiedergutmachung und Entschädigung zu entwickeln.

[S3-1.16b, 16c] Wir pflegen einen regelmäßigen Dialog mit verschiedenen Interessenträger:innen, darunter auch mit Einzelpersonen aus lokalen Gemeinschaften, die wir als entscheidende Partner:innen für die Erreichung unserer Ziele betrachten. Mit diesen Gemeinschaften arbeiten wir im Rahmen des Prozesses der Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung und regelmäßiger Konsultationssitzungen in Bezug auf unsere Auswirkungen auf die Menschenrechte zusammen. Die im Rahmen dieses Prozesses ermittelten lokalen Bedürfnisse und das bei den Konsultationen erhaltene Feedback leiten unsere Investitionsprioritäten. Die negativen und positiven Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften werden durch spezifische Richtlinien wie die Nachhaltigkeitsrichtlinie des Konzerns und den Community-Beschwerdemechanismus auf lokaler Ebene gemanagt. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können](#).

[S3-1.17] Die Menschenrechts-Grundsatzerklärung und das Menschenrechtsmanagementsystem von OMV orientieren sich an der Internationalen Menschenrechtscharta, humanitärem Völkerrecht (sofern anwendbar), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization; ILO), dem UN Global Compact, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, um sicherzustellen, dass die Rechte betroffener Gemeinschaften und die Rechte indigener Völker respektiert und geschützt werden. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt → [S1 Menschenrechte](#).

### **Nachhaltigkeitsrichtlinie**

[MDR-P 65a] Um sicherzustellen, dass lokale Gemeinschaften in der Nähe unserer Betriebe von unserer Präsenz profitieren, legt die Nachhaltigkeitsrichtlinie die Anforderungen für die Erlangung und Aufrechterhaltung der gesellschaftlichen Akzeptanz („License to Operate“) durch partnerschaftliche Beziehungen und Entwicklung mit den betroffenen Gemeinschaften im Umfeld von OMV Betrieben fest. Die Sozialinvestitionen in Community Relations und Entwicklung tragen den ermittelten Bedürfnissen der betroffenen Gemeinschaften Rechnung und sollen soziale Risiken mindern, die sich aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben, und gleichzeitig positive Veränderungen für die betroffenen Gemeinschaften bewirken. Zudem sollen sie wertvolle Geschäftsmöglichkeiten



schaffen, indem sie das Vertrauen, die Zusammenarbeit und den gegenseitigen Nutzen zwischen OMV und den betroffenen Gemeinschaften fördern. [MDR-P 65b] Diese Richtlinie gilt für die weltweiten Geschäftsaktivitäten von OMV, einschließlich Borealis and OMV Petrom. Bestimmte Tochtergesellschaften, wie SapuraOMV, sind jedoch davon ausgenommen.

[MDR-P 65c] Die Zuständigkeiten für die Entwicklung von Beziehungen zu Gemeinschaften werden den einzelnen Aufgabenbereichen zugewiesen, um sicherzustellen, dass die jeweilige Funktion gemäß der vom Vorstand genehmigten Nachhaltigkeitsrichtlinie gemanagt wird. Zu den wichtigsten Verantwortlichkeiten gehört die Unterstützung der Umsetzung der Community-Relations- und Entwicklungsaktivitäten, um die gesellschaftliche Akzeptanz der Geschäftstätigkeit im Land zu gewährleisten. Dazu zählen die Unterstützung der Umsetzung von Community-Relations- und Entwicklungsaktivitäten an den Standorten durch die zuständigen Geschäftsführer:innen gemäß der genehmigten Strategie und dem genehmigten Plan, die Unterstützung der Community-Relations-Manager:innen bei der Planung, Budgetierung und Meldung dieser Aktivitäten im jeweiligen Land, der Aufbau und die Aufrechterhaltung von Beziehungen zu Interessenträger:innen aus den lokalen Gemeinschaften sowie die Auseinandersetzung mit lokalen Anliegen und Beschwerden im Einklang mit den Community-Beschwerdemanagementsystemen. Darüber hinaus gilt es, die Einstellung der Interessenträger:innen aus den lokalen Gemeinschaften gegenüber dem Unternehmen im Auge zu behalten, um negative Auswirkungen für das Unternehmen zu mindern, und das Linienmanagement über schwerwiegende soziale Probleme zu informieren, die weitreichende Auswirkungen auf Projektaktivitäten haben. Der in der Nachhaltigkeitsrichtlinie geregelte Prozess der Beziehungen zu und der Einbeziehung von Gemeinschaften dient der Überwachung der Wirksamkeit.

[MDR-P 65d] Die Nachhaltigkeitsstrategie von OMV und die damit verbundenen Aktivitäten sind darauf ausgerichtet, zur Erreichung der SDGs beizutragen. Im Einklang mit diesen Bemühungen legen wir den Schwerpunkt auf Investitionen in Community Relations und Entwicklung, um den Bedürfnissen von betroffenen Gemeinschaften gerecht zu werden und positive Veränderungen zu steuern, die sich aus unserer Tätigkeit ergeben.

### S3-2 Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen

[S3-2.21a] Die Einbeziehung betroffener Gemeinschaften hängt von der Projektphase und dem Grad der Etablierung des Projekts ab. Bei neuen Unternehmensprojekten erfolgt die Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in der Regel über deren legitime Vertreter:innen, während bei ausgereiften Projekten, wie zum Beispiel in Raffinerien oder Produktionsstätten, die Einbeziehung auch direkt erfolgen kann. Wir pflegen einen regelmäßigen Dialog mit verschiedenen Interessenträger:innen, darunter auch mit Einzelpersonen aus lokalen Gemeinschaften, die wir als entscheidende Partner:innen für die Erreichung unserer Ziele betrachten. Im Rahmen des Prozesses der Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung und regelmäßiger Konsultationssitzungen arbeiten wir mit ihnen in Bezug auf unsere Auswirkungen auf die Menschenrechte zusammen. Die im Rahmen dieses Prozesses ermittelten lokalen Bedürfnisse und das bei den Konsultationen erhaltene Feedback leiten unsere Prioritäten bei Sozialinvestitionen.

Unser Managementprozess für Community Relations und Entwicklung basiert auf zentralisierten Richtlinien und Zielen und wird von lokalen Verantwortlichen mit lokalen Ressourcen umgesetzt. Gemäß dem internen Community-Relations- und Entwicklungsverfahren, das in allen Ländern, in denen wir tätig sind, angewendet wird, implementieren wir gemeinsam mit lokalen Gemeinschaften maßgeschneiderte Programme. Zum Beispiel müssen alle Projekte des OMV Geschäftsbereichs Energy in der Entwicklungsphase mit den betroffenen Gemeinschaften besprochen werden.

Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit betroffenen Gemeinschaften und bemühen uns, sie im Voraus über alle geplanten Geschäftsaktivitäten zu informieren, die sie betreffen könnten. In der Nähe unserer Raffinerien werden beispielsweise Interessenträger:innen wie lokale Behörden und Anrainer:innen proaktiv im Vorhinein über Arbeiten in Kenntnis gesetzt, die zu Störungen führen können (z. B. Lärm bei Wartungsarbeiten). Je nach Situation erfolgt die Verständigung im Rahmen von Treffen mit Interessenträger:innen, über soziale Medien, Broschüren oder andere



Kanäle. Ein Beispiel dafür ist das sogenannte „Grüne Telefon“ in der Raffinerie Schwechat, das seit einigen Jahren allen Anrainer:innen rund um die Uhr den direkten Kontakt ermöglicht. Jeder Anruf wird von dem:der Schichtleiter:in beantwortet, und bei Lärm- oder Geruchswahrnehmungen erfolgt unverzüglich eine Überprüfung der Raffinerie vor Ort zur Ermittlung möglicher Ursachen, die ehestmöglich behoben werden.

Wenn Anlagen stillgelegt werden oder wir uns von einem Standort zurückziehen, befasst sich unser Community-Relations-Team mit den potenziellen sozialen Auswirkungen, indem es gezielte Programme zur Einbindung betroffener Gemeinschaften, eine Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung, Managementpläne und Ausstiegsstrategien für laufende Projekte zur Entwicklung von Gemeinschaften erarbeitet. Der Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen ist eine präventive Maßnahme, um die negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit den Rechten von betroffenen Gemeinschaften, der Störung des kulturellen Erbes und der Unfähigkeit, eine Zwangsumsiedlung zu vermeiden, entgegenzuwirken.

[S3-2.21b] Wir arbeiten in jeder Phase unserer Geschäftsprojekte mit lokalen Gemeinschaften zusammen und stellen sicher, dass deren Sichtweisen in unsere Aktivitäten integriert werden. Unser Einbeziehungsprozess beginnt mit einer Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung. Erst danach wird das Projekt und die vorherige auf Kenntnis der Sachlage gestützte Konsultation eingeleitet sowie die Zustimmung der lokalen Interessenträger:innen eingeholt. Diese fortlaufende Einbeziehung erstreckt sich über den gesamten Projektlebenszyklus – von der Inbetriebnahme über die Betriebsphasen bis hin zur Stilllegung. Damit soll sichergestellt werden, dass die Standpunkte der betroffenen Gemeinschaften konsequent integriert und berücksichtigt werden. Die Häufigkeit der Einbindung richtet sich nach dem Plan zur Einbeziehung von Interessenträger:innen (Stakeholder Engagement Plan), ist von Projekt zu Projekt unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie zum Beispiel der Größe und Art des Projekts, der geografischen Lage und den spezifischen Merkmalen des jeweiligen Projekts. An einigen Standorten kann die Einbindung beispielsweise weniger häufig erfolgen, weil die Projekte bereits gut etabliert sind oder OMV bereits als wertvoller Partner geschätzt wird, während sie an anderen Standorten aufgrund des Bedarfs an kontinuierlicher Entwicklung und Kommunikation häufiger stattfinden kann.

[S3-2.21c] Die der Abteilung Group Sustainability unterstehende Funktion Community Relations & Development regelt und steuert die Beziehungen zu Gemeinschaften auf Konzernebene und setzt Entwicklungsaktivitäten in den Ländern um, in denen wir tätig sind. Weiters erhält sie vierteljährlich Berichte und Feedback von den Social-Responsibility-Teams, darunter Menschenrechtsexpert:innen und Teams vor Ort, und stellt sicher, dass die Konzernvorgaben für Community Relations und Entwicklung eingehalten werden. Wir halten vierteljährliche strukturierte Abstimmungsgespräche und bei Bedarf auch spontane Treffen mit unseren lokalen Community-Relations-Manager:innen ab, um die lokale Umsetzung unserer standortspezifischen globalen Community-Relations- und Entwicklungsverpflichtungen zu überwachen und zu steuern. Überdies organisieren wir den regelmäßigen Austausch zwischen allen Ländern, um Herausforderungen und Erfahrungen mit bewährten Verfahren als Ergänzung zu den bereitgestellten Leitlinien zu teilen. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie können alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie von OMV Investitionen in die Entwicklung von Gemeinschaften und Investitionen in das Gemeinwesen initiieren.

Zur Einbeziehung der Interessenträger:innen gehört die Verbesserung der Maßnahmen für die positiven Auswirkungen, die wir auf unsere Anrainergemeinden haben. Der ständige Dialog mit den betroffenen Gemeinschaften ist eine wertvolle Quelle der Unterstützung für die Beschäftigung und Geschäftsentwicklung vor Ort und fördert die Achtung des Rechts auf Meinungsäußerung, indem wir unsere Initiativen auf die Bedürfnisse der jeweiligen Gemeinschaft zuschneiden.

[S3-2.21d] Unmittelbar nach der Lösung eines Problems oder dem Start eines Sozialinvestitionsprogramms holen wir das Feedback unserer Interessenträger:innen ein. Die Wirksamkeit der Einbeziehung unserer Interessenträger:innen wird durch die Erfassung und Auswertung derartigen Feedbacks systematisch bewertet. Dieses Feedback wird entweder direkt oder über Umfragen eingeholt und anschließend im jährlichen Bericht über die Einbeziehung von Interessenträger:innen konsolidiert und zusammengefasst. Durch diesen Prozess können wir die Auswirkungen



unserer Einbeziehungsaktivitäten bewerten. Durch die Analyse dieses Feedbacks ermitteln wir Bereiche mit Verbesserungsbedarf, verfolgen den Fortschritt im Hinblick auf unsere Einbeziehungsziele und stellen sicher, dass unsere Interaktion mit den betroffenen Gemeinschaften produktiv und sinnvoll ist. Unsere Community- und Sozialinvestitionen sind von den Bedürfnissen gelenkt, die bei den Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen sowie den fortlaufenden Konsultationen mit den betroffenen Gemeinschaften ermittelt werden. Wir priorisieren jedes Jahr die Kooperationsprojekte mit lokalen Interessenträger:innen, um den sozialen Nutzen unserer Investitionen zu maximieren.

### Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung

[S3-2.22] Das Framework für die Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung (Social and Human Rights Impact Assessment; SHIA) schreibt Konsultationen zu Beginn und während jeder Projektphase vor, um einen fortlaufenden Dialog zu fördern. Darüber hinaus ermöglicht unser Community-Beschwerdemechanismus ein schnelles Feedback und geht auf Bedenken ein. Der Zeitplan eines Projekts und die sich entwickelnden Bedürfnisse der betroffenen Gemeinschaften sind ausschlaggebend dafür, wie oft unsere Interessenträger:innen einbezogen werden. Zunächst führen wir eine SHIA durch. Dazu gehört auch die freie, vorherige und informierte Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) der lokalen Interessenträger:innen. In einigen Fällen wird die SHIA in eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung (Environmental and Social Impact Assessment; ESIA) integriert, um Synergien zu nutzen und die Effizienz zu steigern. Ziel der SHIA ist es, sicherzustellen, dass die Ansichten der betroffenen Gemeinschaften, insbesondere indigener Bevölkerungsgruppen, in allen Phasen des Projektlebenszyklus – von der Inbetriebnahme über den Betrieb bis hin zur Stilllegung – berücksichtigt werden. Wir legen auch besonderes Augenmerk auf mögliche Auswirkungen auf Menschenrechte, insbesondere von potenziell gefährdeten Einzelpersonen und Gruppen, wie indigenen Bevölkerungsgruppen, Frauen und Kindern. Wo immer möglich, führen wir Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen auf partizipative Weise durch, indem wir uns direkt mit potenziell betroffenen Gemeinschaften beraten.

Gemäß den internen Richtlinien für SHIAs führen wir eine Bestandsaufnahme, Bedarfsanalysen für Gemeinschaften, Analysen der Interessengruppen und eine Bewertung der mit dem Projekt verbundenen sozialen Risiken durch. Wo immer möglich, werden SHIAs auf partizipative Weise durchgeführt, indem wir uns direkt mit potenziell betroffenen Gemeinschaften beraten. Unsere Standards verlangen, dass die Ergebnisse der SHIA den betroffenen Interessenträger:innen zur Kenntnis gebracht werden. Basierend auf diesen Ergebnissen entwickeln und implementieren wir standortspezifische Strategien für das Community-Relations- und Entwicklungsmanagement, für Programme zur Einbindung der Interessenträger:innen und für entsprechende Beschwerdemechanismen. Neben der SHIA führen wir kulturelle Folgenabschätzungen für bestimmte Gemeinschaften durch, wie etwa indigene Bevölkerungsgruppen. Um beispielsweise negative Auswirkungen auf kulturell bedeutsame Stätten zu vermeiden, haben wir die anfängliche Planung von Geschäftsprojekten geändert und unter anderem den Verlauf von Bohrungen angepasst.

### Einbeziehung von Gemeinschaften

[S3-2.22] In enger Zusammenarbeit mit NGOs wollen wir über verschiedene soziale Projekte, Sponsorings und Spendenaktionen Einblicke in die Anfälligkeiten bestimmter Gruppen der von uns betroffenen Gemeinschaften gewinnen. Unser Dialog mit den Interessenträger:innen, unsere Beschwerdemechanismen und unsere SHIAs erleichtern den Erhalt von direktem Feedback von betroffenen Gemeinschaften und stellen sicher, dass ihre Anliegen gehört und gelöst werden. Über diesen kooperativen Ansatz können wir gefährdete Gruppen wie Kinder und Frauen ermitteln und schützen.

[S3-2.23] In einigen Ländern, in denen wir tätig sind, wie zum Beispiel Neuseeland, sind die betroffenen Gemeinschaften indigene Völker. In unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung verpflichten wir uns, ihre Menschenrechte zu respektieren und zu wahren, insbesondere ihr kulturelles, intellektuelles, religiöses und spirituelles Eigentum, die Aktivitäten, die sich auf ihr Land und ihre Gebiete auswirken, und die legislativen oder administrativen Maßnahmen, die sie betreffen. Wir verpflichten uns zur Konsultation der Gemeinschaften und



erkennen den Grundsatz der freien, vorherigen und informierten Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) in Übereinstimmung mit dem Performance Standard 7 der International Finance Corporation (IFC) und dem ILO-Übereinkommen 169 an. OMV berücksichtigt und respektiert die legitimen Besitzrechte im Zusammenhang mit Eigentum und der Nutzung von Land und natürlichen Ressourcen (einschließlich Wasser), wie im IFC Performance Standard 5 festgelegt. Wir verpflichten uns, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber unrechtmäßiger Landnahme und respektieren gleichzeitig das Recht auf Wasser. Sollte es zu einer Beeinträchtigung der Rechte lokaler Gemeinschaften, insbesondere jener indigener Völker, durch OMV kommen, verpflichten wir uns, in enger Absprache mit allen Interessenträger:innen, einschließlich der staatlichen Stellen des jeweiligen Landes, angemessene Pläne zur Schadensbegrenzung, Wiedergutmachung und Entschädigung zu entwickeln.

Die Assets von OMV Neuseeland sind seit Langem etabliert. Als betroffene Gemeinschaften wurden Landwirtschaftsbetriebe in der Nachbarschaft und indigene Bevölkerungsgruppen ermittelt, die mit Land und Meer verbunden sind. Die Māori, die als das indigene Volk Neuseelands anerkannt sind und dem Vertrag von Waitangi unterliegen, haben das Recht, ihre Lebensweise und Ressourcen zu schützen. Der Vertrag beeinflusst die Geschäftstätigkeit von OMV Neuseeland und unterstreicht die enge Zusammenarbeit mit den iwi (Stämmen) und hapū (Unterstämmen), um eine laufende gesellschaftliche Akzeptanz aufrechtzuerhalten. Die langjährige Beziehung zu den iwi und hapū basiert auf gegenseitigem Respekt und wechselseitiger Kommunikation, wobei es die iwi vorziehen, sich zeitweise getrennt von größeren Gruppen der Gemeinde zu engagieren. Zu den Einbeziehungsmethoden gehören Telefonate, persönliche Meetings, Foren mit mehreren Gruppen, Standortbesuche und E-Mails. Die Häufigkeit dieser Interaktionen hängt von den Aktivitäten am Standort oder laufenden Projekten ab, wobei einige monatlich, andere wiederum je nach Bedarf stattfinden. In den Diskussionen geht es um die Auswirkungen und Minderungsmaßnahmen, insbesondere um die kulturellen Auswirkungen. Häufig bedarf es einer Bewertung der kulturellen Auswirkungen durch die indigene Gruppe. Auch Möglichkeiten der Zusammenarbeit, wie etwa Kulturbeobachter:innen, Einführungen in die jeweilige Kultur und Beschäftigungsmöglichkeiten, werden untersucht.

### S3-3 Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

#### Community-Beschwerdemechanismus

[S3-3.27a, 27b, 27c] Bei OMV ist ein Community-Beschwerdemechanismus (Community Grievance Mechanism; CGM) ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer potenziellen Auswirkungen auf die Abhängigkeit lokaler Gemeinschaften von OMV, der potenziellen Nichteinhaltung von Gemeinschaftsrechten und damit verbundener sozialer Risiken. Unser Beschwerdemanagement soll die Richtlinien der Ipieca für bewährte Verfahren und die Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vollumfänglich erfüllen. Gemäß den Wirksamkeitskriterien muss ein Beschwerdemechanismus legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtekompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein sowie auf Dialog und Austausch aufbauen.

Der CGM-Prozess ist bei OMV in das OGMS-System integriert, das sicherstellt, dass unser Beschwerdemanagement den Wirksamkeitskriterien der Leitprinzipien der Vereinten Nationen entspricht. Ziel ist es, die Effizienz und Wirksamkeit unseres Dialogs insbesondere mit Interessenträger:innen und Gemeinschaften zu erhöhen und die Risiken von Compliance-Verstößen und deren finanzielle Folgen für das Unternehmen zu reduzieren. Dazu gehören die Umsetzung angemessener und leicht zugänglicher Beschwerdekanäle für betroffene Gemeinschaften an den Standorten durch die zuständigen Geschäftsführer:innen, der Aufbau und die Aufrechterhaltung von Beziehungen zu Interessenträger:innen aus den lokalen Gemeinschaften und die Auseinandersetzung mit lokalen Anliegen und Beschwerden gemäß den Community-Beschwerdemanagementsystemen.



Mithilfe des Community-Beschwerdemechanismus will OMV sicherstellen, dass die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte geachtet werden. Der Community-Beschwerdemechanismus gilt in allen Geschäftsbereichen von OMV und seinen Tochtergesellschaften. Die lokalen Verfahren des Community-Beschwerdemechanismus von OMV fordern einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Dokumentation, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Fachexpert:innen und relevante Arbeitnehmer:innen von OMV waren entweder direkt an der Entwicklung der Community-Beschwerdemechanismen beteiligt oder wurden im Rahmen des internen Konsultationsprozesses um Feedback zum Entwurf gebeten. Einzelheiten zu den verfügbaren Kanälen sind auf unserer Unternehmenswebsite und an den Standorten zu finden.

[S3-3.28] [S3-3 AR 21] OMV unternimmt keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Gemeindemitgliedern, die eine Beschwerde vorbringen. Die Verfügbarkeit des Beschwerdemechanismus wird allen externen Interessenträger:innen mitgeteilt und ist so konzipiert, dass er für alle Mitglieder betroffener Gemeinschaften, insbesondere für schutzbedürftige Gruppen, leicht zugänglich ist. Wir sind uns der spezifischen Rolle und Vulnerabilität von Menschenrechtsverteidiger:innen bewusst, und treten Drohungen, Einschüchterungen und physischen, verbalen oder rechtlichen Angriffe gegen Menschenrechtsverteidiger:innen in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit entschieden entgegen. Um beispielsweise sicherzustellen, dass die von OMV betroffenen Gemeinschaften nicht nur unsere Beschwerdeverfahren kennen, sondern auch auf deren Wirksamkeit vertrauen, überwachen wir die Anzahl und Art der eingereichten Beschwerden. Wir analysieren das Verhältnis zwischen eingegangenen und gelösten Beschwerden, um einen Einblick in die Zuverlässigkeit unseres Verfahrens zu erhalten und die Anzahl der gelösten Beschwerden als Indikator dafür zu verfolgen, wie wirksam das Verfahren bei der Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen ist. Diese genaue Überwachung von Missständen bei OMV wird den beteiligten Interessenträger:innen kommuniziert, um Transparenz und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten.

[S3-1.16c] [S3-3.27a] Der Community-Beschwerdemechanismus (CGM) von OMV bietet einen systematischen, zeitnahen, fairen und konsistenten Prozess zur Entgegennahme, Untersuchung, Beantwortung und Lösung von Beschwerden oder Anliegen von betroffenen Gemeinschaften. Unser Beschwerdemanagementsystem basiert in erster Linie auf dem Dialog mit unseren Interessenträger:innen und ist darauf ausgelegt, Vergeltung zu vermeiden. So sorgen wir beispielsweise bei Bedenken oder Beschwerden im Zusammenhang mit Entschädigungen für die Nichtnutzung von Land (wie etwa durch oberirdische Rohrleitungen, Freileitungen, Betonblöcke) für eine angemessene finanzielle Entschädigung für die Landnutzung oder bieten, wenn möglich, ein Ersatzgrundstück an. Wenn ein Standort nach Abschluss des Projekts stillgelegt wird, stellen wir außerdem sicher, dass er ordnungsgemäß wiederhergestellt und saniert wird. [S3-3 AR 22] Wir gewährleisten die Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen durch unseren Community-Beschwerdemechanismus. Damit soll die Effizienz und Wirksamkeit unseres Dialogs mit Interessenträger:innen und Gemeinschaften erhöht werden, um Abhilfemaßnahmen zu schaffen, wo diese erforderlich sind, und um die Risiken von Compliance-Verstößen und die finanziellen Folgen für das Unternehmen zu verringern. Auf der Grundlage unserer Verpflichtungen gegenüber indigenen Völkern in unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung ist der Prozess des Beschwerdemanagements so strukturiert, dass er transparent, glaubwürdig und gerecht ist. Er schafft Vertrauen, indem er ihre Sitten, Traditionen, Regeln und Rechtssysteme berücksichtigt.

[S3-3.27a] Unser Ansatz zum Umgang mit Beschwerden aus den lokalen Gemeinschaften folgt dem Vorsorgeprinzip und sichert uns die lokale Zustimmung für die Geschäftstätigkeit von OMV. Dazu gehört, dass wir frühzeitig die Sorgen und Nöte der lokalen Bevölkerung identifizieren und lösen. Wir achten darauf, dass unsere Geschäftstätigkeiten für unsere Anrainergemeinden möglichst störungsfrei ablaufen. Dennoch kann es zu Beschwerden kommen. Wir handhaben diese Beschwerden mithilfe lokaler CGMs. Die CGMs helfen OMV und den potenziell von seiner Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen, und bieten je nach Fall Zugang zu entsprechenden Lösungen. [S3-3.27c] OMV stellt die Verfügbarkeit von Beschwerdekanälen nicht nur im direkten Betrieb, sondern auch durch unsere Geschäftsbeziehungen sicher. CGMs sind in allen E&P-Assets unter der Betriebsführerschaft von OMV, in den Raffinerien von OMV in Schwechat, Österreich, und Burghausen, Deutschland, sowie in der Raffinerie Petrobrazil und dem Kraftwerk Brazil von OMV Petrom in Rumänien voll funktionsfähig. Bei



SapuraOMV wurde ein Community-Feedback-Mechanismus (CFM) eingerichtet. Borealis verfügt über ein Hotline-System, über das interne und externe Interessenträger:innen Beschwerden einbringen können.

[S3-3.27a] [S3-3.27d] Bei OMV sind CGMs ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer potenziellen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und der damit verbundenen sozialen Risiken. Unser Beschwerdemanagement soll die Richtlinien der Ipieca für bewährte Verfahren und die Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte vollumfänglich erfüllen. Gemäß den Wirksamkeitskriterien muss ein Beschwerdemechanismus legitim, zugänglich, berechenbar, ausgewogen, transparent, rechtekompatibel und eine Quelle kontinuierlichen Lernens sein sowie auf Dialog und Austausch aufbauen. OMV hat sich das Ziel gesteckt, die CGMs an allen Standorten bis 2025 anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen zu bewerten. Bei den CGM-Bewertungen werden die bestehenden Prozesse und Praktiken überprüft und praktische Verbesserungsmaßnahmen identifiziert. Im Rahmen dieser Bewertungen werden interne und externe Interessenträger:innen unter anderem in Form von Interviews zur aktuellen Leistung der CGMs und zu eventuell erforderlichen Verbesserungen befragt. Die wichtigsten Erkenntnisse (z. B. wesentliche Stärken, Bereiche mit Verbesserungsbedarf und vorgeschlagene Maßnahmen) sind im CGM-Bewertungsbericht enthalten. Die Aktionspläne werden vom lokalen Management umgesetzt und von der Konzernfunktion Community Relations & Development überwacht.

[S3-3.27d] Wir nutzen einen systematischen Ansatz zur Verfolgung und Überwachung von Problemen, die durch unsere Beschwerdemechanismen aufgeworfen werden. Durch die detaillierte Aufzeichnung aller Beschwerden können wir die Anzahl der Beschwerden nach Kategorie und Unterkategorie erfassen, die Anzahl der eingegangenen Beschwerden im Vergleich zu den gelösten Beschwerden berechnen und die Anzahl der durch Abhilfemaßnahmen gelösten Beschwerden ermitteln. Jede Beschwerde wird gründlich untersucht und außergerichtlich behandelt, um sicherzustellen, dass Mitglieder der betroffenen Gemeinschaften Zugang zu geeigneten und auf ihren spezifischen Fall zugeschnittenen Rechtsbehelfen haben. Letztlich bewerten wir die Wirksamkeit unseres Beschwerdemechanismus, indem wir die Ergebnisse der Lösung und die Zufriedenheit der beteiligten Interessenträger:innen bewerten. Diese Bewertung hilft uns dabei, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern und sicherzustellen, dass unsere Kanäle zugänglich, bedarfsorientiert und wirksam bleiben, um die Anliegen der betroffenen Gemeinschaften, mit denen wir zusammenarbeiten, zu berücksichtigen.

[S3-3.27a] Wir sind bestrebt, alle Beschwerden umgehend zu lösen. Je nach Schweregrad und Art des Problems können die Reaktionszeiten zwischen 24 Stunden für dringende Fälle und maximal 45 Tagen für Fälle liegen, die eingehende Untersuchungen erfordern. Durch unseren Beschwerdemechanismus, der in das Compliance-Management-System integriert ist, stellen wir sicher, dass Abhilfemaßnahmen verfügbar sind. Diese Integration erhöht die Effizienz und Wirksamkeit des Dialogs mit den Interessenträger:innen und betroffenen Gemeinschaften, ermöglicht die Umsetzung der erforderlichen Abhilfemaßnahmen und reduziert die Risiken von Compliance-Verstößen sowie die finanziellen Folgen für das Unternehmen. Der Beschwerdemanagementprozess ist so konzipiert, dass er transparent, glaubwürdig und gerecht ist, Vertrauen fördert und unsere soziale Leistung in den Beziehungen zu den betroffenen Gemeinschaften verbessert. Abhilfemaßnahmen sind Mittel, mit denen negative Auswirkungen, die durch unsere Aktivitäten entstehen, ausgeglichen oder bekämpft werden. Für betroffene Gemeinschaften könnten dies Entschuldigungen, finanzielle oder nicht finanzielle Entschädigungen, die Vermeidung von Schäden durch gerichtliche Verfügungen oder Garantien für die Nichtwiederholung, Strafsanktionen (wie Bußgelder), Rückgabe, Wiederherstellung und Rehabilitation sein. Wenn eine Beschwerde gelöst ist, sollte festgestellt werden, ob die Lösung durch eine Abhilfemaßnahme oder auf andere Weise erreicht wurde. OMV setzt sich dafür ein, Beschwerden wirksam zu lösen, um das Wohlergehen und die Zufriedenheit der betroffenen Gemeinschaften zu gewährleisten. [S3-3.27b] Die CGM-Kanäle werden von OMV eingerichtet und verwaltet. Die CGMs fordern einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Untersuchung, Dokumentation, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. All das muss rechtzeitig, fair und einheitlich erfolgen. Damit legen wir den Grundstein für unsere gesellschaftliche Akzeptanz.



Unser Beschwerdemanagementsystem basiert in erster Linie auf dem Dialog mit unseren Interessenträger:innen und ist darauf ausgelegt, jegliche Vergeltungsrisiken zu vermeiden. Die CGMs helfen OMV und den potenziell von seiner Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen. Die CGMs von OMV hindern betroffene Interessenträger:innen, einschließlich der lokalen Bevölkerung, jedoch nicht daran, zur Behandlung ihrer Beschwerden auf gerichtliche oder andere Verfahren zuzugreifen. Sie ermöglichen die außergerichtliche Beilegung von Beschwerden und bieten je nach Fall einen Zugang zu Rechtsbehelfen für die lokale Bevölkerung.

### S3-4 Maßnahmen zum Umgang mit den IROs im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

[S3-4.30] [S3-4.32a] Zur Adressierung der wesentlichen IROs in Bezug auf betroffene Gemeinschaften, wie zum Beispiel soziale Risiken durch die Geschäftstätigkeit von OMV, die potenzielle Störung von Kulturerbestätten indigener Völker und anderer Gemeinschaften durch unsere Geschäftsentwicklung und die Unfähigkeit, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden, haben wir spezifische Maßnahmen definiert, die auf unseren Verpflichtungen im Code of Conduct und in der Menschenrechts-Grundsatzerklärung von OMV basieren und den Leitlinien unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie folgen. Diese Maßnahmen stehen im Einklang mit unseren Zielen, die Community-Beschwerdemechanismen (CGMs) an allen Standorten bis 2025 anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen zu bewerten und mindestens 1% pro Jahr für soziale Investitionen zu verwenden, basierend auf dem den Aktionär:innen der Muttergesellschaft zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres. Zu den Maßnahmen gehören die Konsultation der Gemeinschaften, die Durchführung von Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen und die Bewertung von Community-Beschwerdemechanismen. Darüber hinaus leisten wir durch unsere Sozialinvestitionen, die Initiativen zur Entwicklung von Gemeinschaften umfassen, sowohl monetäre als auch nicht monetäre Unterstützung. Diese über unser Kerngeschäft hinausgehenden Aktivitäten sollen einen Beitrag zum sozialen Wohlergehen und zum Fortschritt der Gesellschaft im Allgemeinen leisten. [MDR-A 69a,69b] In Bezug auf das wesentliche Thema S3 Betroffene Gemeinschaften haben keine unserer Maßnahmen den monetären Schwellenwert von EUR 5 Mio überschritten, weshalb diese Datenanforderungen nicht adressiert wurden.

[S3-4.38] OMV setzt erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen ein, um soziale Risiken zu mindern und einen Beitrag zum sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Fortschritt in den Gebieten zu leisten, in denen wir tätig sind. Dazu gehören ein jährliches Budget für die Umsetzung der in den Plänen zur Förderung der Beziehungen zu und der Entwicklung von Gemeinschaften festgelegten Maßnahmen sowie eigenes Community-Relations-Personal im gesamten Konzern.

#### Konsultation von Gemeinschaften und Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen

[MDR-A-68a, 68b, 68c] [S3-4.32a] [S3-4.33a, 33b] [S3-4.35] Unsere primären Präventivmaßnahmen zum Umgang mit den identifizierten wesentlichen negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, wie zum Beispiel negative Auswirkungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit von OMV ergeben, und potenzielle Störungen von Kulturerbestätten indigener Völker und anderer Gemeinschaften durch unsere Geschäftsentwicklung, umfassen Konsultationen der Gemeinschaften sowie Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen. Diese laufenden Maßnahmen orientieren sich an unserer Menschenrechts-Grundsatzerklärung und unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie und ermöglichen es uns, Störungen im Zusammenhang mit der Planung, dem Landerwerb und der Landnutzung, der Öl- und Gasförderung, der Nutzung natürlicher Ressourcen und dem Management von Umweltauswirkungen abzumildern. Dazu gehört die Auseinandersetzung mit Themen wie kulturelle Rechte, eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten, Zwangsumsiedlungen und die Missachtung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte von Gemeinschaften. Die Ergebnisse der Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen (Social and Human Rights Impact Assessments; SHIAs) dienen uns als Leitfaden bei der Festlegung der erforderlichen Maßnahmen zur Behebung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften. Mittels einer gründlichen Analyse der gewonnenen Erkenntnisse ermitteln wir geeignete Maßnahmen.



Im Jahr 2024 befanden sich insgesamt fünf (2023: 5) von neun (2023: 13) Entwicklungsprojekten des Geschäftsbereichs Energy in der Konsultationsphase. So zum Beispiel ist OMV seit 1950 im niederösterreichischen Weinviertel in Kooperationspartnerschaften eingebunden. Im Juli 2023 bestätigte OMV den neuen Gasfund Wittau Tief-2a. Die Förderung beginnt 2026. Die im März 2024 durchgeführte ESIA zeigte vernachlässigbare Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft, die durch die erheblichen Vorteile für das öffentliche Interesse wettgemacht werden. Zu den betroffenen Interessenträger:innen gehören Grundbesitzer:innen, die sich besorgt über eine vorübergehende Zwangsnutzung von Land geäußert haben. OMV entwickelte einen Plan zur Einbeziehung von Interessenträger:innen, und der Geschäftsführer von OMV Österreich führte Meetings durch, die letztendlich zu einer Vereinbarung mit den Grundbesitzer:innen führten und somit Menschenrechts- und Reputationsrisiken minderten. Im Rahmen dieser Konsultationen werden alle wesentlichen Auswirkungen behandelt, da dies der direkte Weg ist, um potenzielle negative Auswirkungen abzumildern und den Geschäftsplan anzupassen, wobei die Rechte von Gemeinschaften berücksichtigt, Störungen des kulturellen Erbes vermieden und Zwangsumsiedlungen verhindert werden. Darüber hinaus verstärken diese Maßnahmen die positiven Auswirkungen, indem sie die lokale Beschäftigung und die Geschäftsentwicklung durch verschiedene Initiativen unterstützen und das Recht der Gemeinschaften auf Meinungsäußerung achten.

[MDR-A-68a, 68b, 68c] Außerdem führte OMV Tunesien im Jahr 2023 eine Selbstbewertung zu den Menschenrechten durch, die zwei Ziele hatte: die Verfolgung der Maßnahmen, die zum Umgang mit tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechte unserer Rechteinhaber:innen, einschließlich Gemeinden, ergriffen wurden, und eine unabhängige, externe Bewertung der Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch die Geschäftsführung von OMV Tunesien. In dem 2024 eingegangenen Abschlussbericht wurde das bestehende Verfahren zum Meldemechanismus als Stärke hervorgehoben, da es die Meldung und Untersuchung von Auswirkungen auf die Menschenrechte von Gemeinschaftsmitgliedern ermöglicht. [S3-4.32d] Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Konsultation von Gemeinschaften und unserer Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtprüfungen, indem wir Feedback einholen und Leistungsbewertungen vornehmen. Dazu gehört auch, dass wir Beiträge von Interessenträger:innen sammeln und die Ergebnisse von Konsultationen analysieren.

### **Bewertungen von Community-Beschwerdemechanismen**

[MDR-A-68a, 68b, 68c] [S3-4.32a, 32b, 32d] [S3-4.33c] [S3-4.AR 25a, AR 25c, AR 25d] Als Abhilfemaßnahme für lokale Gemeinschaften in der Nähe unserer Betriebe stehen Community-Beschwerdemechanismen zur Verfügung, die sich an unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie orientieren und über die Gemeinschaften ihre Bedenken äußern können, beispielsweise im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Prozesssicherheitsereignissen oder Störungen durch Staub und Lärm. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt S3-3 Community-Beschwerdemechanismen. OMV hat sich das Ziel gesteckt, die CGMs an allen Standorten bis 2025 anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen zu bewerten. Die CGM-Bewertungen dienen dazu, die Wirksamkeit der bestehenden Prozesse und Praktiken zu überprüfen und praktische Verbesserungsmaßnahmen zu ermitteln. Im Rahmen dieser Bewertungen werden interne und externe Interessenträger:innen unter anderem in Form von Interviews zur aktuellen Leistung der CGMs und zu eventuell erforderlichen Verbesserungen befragt. Die wichtigsten Erkenntnisse (z. B. wesentliche Stärken, Bereiche mit Verbesserungsbedarf und vorgeschlagene Maßnahmen) sind im CGM-Bewertungsbericht enthalten. Die Aktionspläne werden vom lokalen Management umgesetzt und von der Konzernfunktion Community Relations & Development überwacht.

CGM-Bewertungen wurden bisher im OMV Geschäftsbereich Energy in Österreich, Tunesien, Neuseeland und Malaysia sowie in den Raffinerien Schwechat und Burghausen und an den Standorten von OMV Petrom durchgeführt. Um eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten, setzen wir derzeit die auf den Ergebnissen basierenden Folgemaßnahmen um. Die bereits bewerteten Standorte repräsentieren 89% aller im Jahr 2024 bei OMV eingegangenen Beschwerden. Die CGM-Bewertungen sind ein fortlaufender Prozess und beziehen sich auf unsere aktuellen globalen Geschäftsaktivitäten, wobei der Schwerpunkt auf den Gemeinschaften in der Nähe unserer Betriebe liegt. Mehr über unsere CGMs finden Sie im Abschnitt Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können.

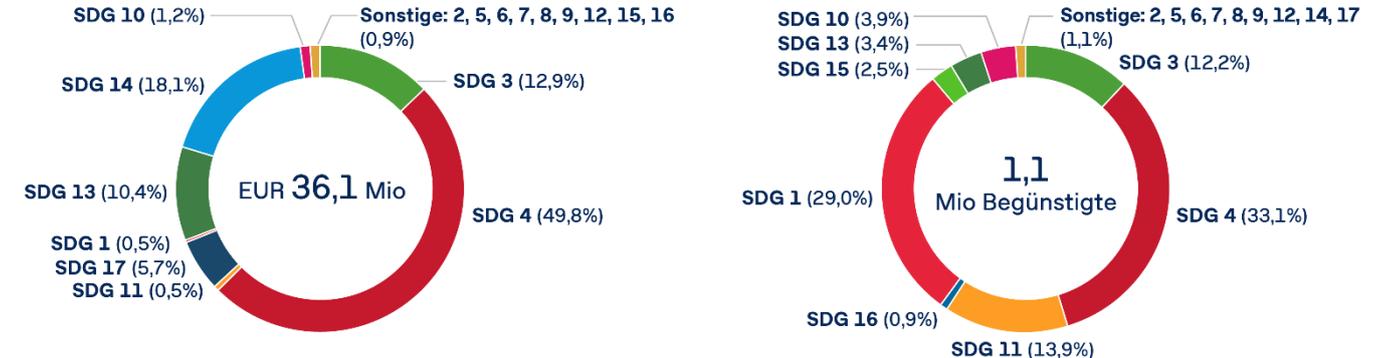


## Sozialinvestitionen

[MDR-A 68a, 68b, 68c] [S3-4.32c] [S3-4.AR 25b, AR 25c] OMV hat für seine Aktivitäten, die monetäre oder nicht monetäre Unterstützung und über das Kerngeschäft hinausgehende Maßnahmen umfassen und einen Beitrag zum sozialen Wohlergehen und zum Fortschritt der Gesellschaft im Allgemeinen leisten sollen, den Oberbegriff „Sozialinvestitionen“ definiert. Unsere Sozialinvestitionen (einschließlich Projekten zur Entwicklung von Gemeinschaften), die sich an unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie orientieren, zielen darauf ab, einen langfristigen gesellschaftlichen Wert für die lokalen Gemeinschaften zu schaffen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind. Wir bemühen uns, die negativen Auswirkungen zu mildern sowie die positiven Auswirkungen zu erweitern, indem wir Konsultationen von Interessenträger:innen und die Ermittlung des Bedarfs von Gemeinschaften in diesen laufenden Prozess einbeziehen.

Unsere Community-Relations-Prozesse und -Projekte helfen uns, auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt begründete Beziehungen zwischen OMV und betroffenen Gemeinschaften aufzubauen. So können wir unsere gesellschaftliche Akzeptanz aufrechterhalten und Win-win-Situationen für alle schaffen. Wir verfolgen die Wirksamkeit der Ergebnisse mithilfe der „Input, Output, Outcome, Impact“- (IOOI-)Methode. Dank maßgeschneiderter Fragebögen von Projektteilnehmer:innen gewinnen wir Erkenntnisse und können die Qualität sozialer Projekte bewerten. Das hilft uns, den Erfolg unserer Bemühungen zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen effektiv zu messen. Durch unsere Sozialinvestitionsprojekte erreichten wir im Jahr 2024 1,1 Mio Begünstigte (2023: 1 Mio) und investierten EUR 36,1 Mio (2023: EUR 45,2 Mio).

### Investitionen im Jahr 2024 nach den wichtigsten SDGs und nach Begünstigten



- SDG 1: Keine Armut
  - SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
  - SDG 4: Hochwertige Bildung
  - SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
  - SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
  - SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastrukturwachstum
  - SDG 10: Weniger Ungleichheiten
  - SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden
  - SDG 12: Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster
  - SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz
  - SDG 14: Leben unter Wasser
  - SDG 15: Leben an Land
  - SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
  - SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
- Weitere SDGs, in geringerem Maße unterstützt
- SDG 2: Keine Hunger
  - SDG 5: Geschlechtergleichheit
  - SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

### Investitionen in die Entwicklung von Gemeinschaften

[MDR-A 68a, 68b, 68c] [S3-4.32c] Investitionen in die Entwicklung von Gemeinschaften werden immer auf die lokalen Bedürfnisse abgestimmt und nach Absprache mit den lokalen Interessenträger:innen sowie unter Berücksichtigung länderspezifischer Prioritäten in Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) getätigt. Wir konzentrieren uns auf 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 Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfungen identifizierten Bedürfnissen der betroffenen Gemeinschaften oder mit breiter gefassten gesellschaftlichen Prioritäten (z. B. durch Konsultation des Social Progress Index<sup>1</sup>).

Unser Ziel ist die Implementierung unserer Projekte in Partnerschaft mit lokal aktiven Interessenträger:innen oder NGOs, um eine maximale soziale Rendite unserer Investitionen sicherzustellen. Wir setzen unsere Projekte zur Entwicklung von Gemeinschaften in Form von Investitionen um und erwarten daher, dass jedes Projekt für lokale Gemeinschaften oder die Gesellschaft im weiteren Sinne gewinnbringend ist. Dazu gehört häufig auch der Wissenstransfer, bei dem es darum geht, die fachlichen Kompetenzen von potenziellen neuen Arbeitnehmer:innen bzw. Geschäftspartner:innen auf lokaler Ebene zu erweitern.

Eine konsistente Kommunikation gewährleistet einen einheitlichen strategischen Ansatz und unterstützt die Ziele, die sich OMV hinsichtlich seiner sozialen Verantwortung gesetzt hat. OMV hat drei Schwerpunktbereiche für seine Community- und Sozialinvestitionen definiert:

- Zugang zu Grundversorgungsleistungen:



- Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung:



- Klimaschutz und kreislauforientiertes Ressourcenmanagement:



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

Beim ehrenamtlichen Engagement von Unternehmen geht es um eine Reihe unterschiedlicher Aktivitäten, die ergriffen werden, um positive Auswirkungen für betroffene Gemeinschaften zu erzielen. Die Arbeitnehmer:innen von OMV werden dazu ermutigt, persönlich an Nachhaltigkeitsinitiativen teilzunehmen, auch durch ehrenamtliches Engagement. Wir bieten ihnen die Möglichkeit, sich aktiv für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln einzusetzen, und unterstützen das Engagement unserer Arbeitnehmer:innen bei gemeinnützigen Partnerorganisationen. Konzernweite ehrenamtliche Tätigkeiten, die mit spezifischen Zielen in Einklang stehen, sind Teil unserer Community- und Sozialinvestitionen.

### S3-5 Ziele im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

[S3-5.39a, 39b] Zur Adressierung der negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit den sozialen Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit von OMV ergeben, der potenziellen Störung von Kulturerbestätten indigener Völker und anderer Gemeinschaften durch unsere Geschäftsentwicklung und dem Versäumnis, Gemeinschaften zu konsultieren oder zugängliche Beschwerdekanaäle bei Problemen im Zusammenhang mit Sicherheitsvorfällen oder Umweltverschmutzung einzurichten, haben wir uns zwei Ziele gesetzt. Das erste besteht darin, sicherzustellen, dass 100% der an unseren Standorten vorhandenen Community-Beschwerdemechanismen (CGMs) anhand der UN-Wirksamkeitskriterien bewertet sind, um so die negativen Auswirkungen auf die betroffenen Gemeinschaften, die in der Nähe unserer Standorte leben, zu verringern. Das zweite Ziel konzentriert sich darauf, die positiven

<sup>1</sup> Der von der Social Progress Imperative herausgegebene Social Progress Index misst die tatsächliche Lebensqualität von Ländern unabhängig von wirtschaftlichen Kennzahlen. Mehr dazu finden Sie unter: [www.socialprogress.org](http://www.socialprogress.org)



Auswirkungen von OMV auf diese Gemeinschaften durch strategische Investitionen in die Gemeinschaften zu verstärken. Dabei handelt es sich um freiwillige Beiträge oder Maßnahmen von OMV zur Unterstützung von Gemeinschaften in ihren Tätigkeitsbereichen, um auf lokale Bedürfnisse einzugehen und das Leben der Menschen zu verbessern, während gleichzeitig eine Verbindung zum Geschäft von OMV aufrechterhalten wird.

## Community-Beschwerdemechanismen an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüft

[S3-5.39] [S3-5.41] [MDR-T-80a-80]



[MDR-T-80a] Im Code of Conduct von OMV verpflichten wir uns vollumfänglich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und beziehen lokale Gemeinschaften ein, wenn wir diesbezügliche Aktivitäten planen und umsetzen. Unser Ansatz zum Umgang mit Beschwerden von betroffenen Gemeinschaften konzentriert sich darauf, positive Beziehungen mit ihnen und mit den potenziell von unserer Geschäftstätigkeit Betroffenen zu schaffen und aufrechtzuerhalten, Probleme außergerichtlich zu lösen und bei Bedarf Zugang zu entsprechenden Lösungen zu bieten.

2025	2030
100% Community-Beschwerdemechanismus aller Standorte nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüft	100 % Community-Beschwerdemechanismus aller Standorte nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüft

Absolutes Ziel	
<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Neun definierte Anlagen in den Geschäftsbereichen Upstream, Raffinerie und Power, die sich zu 100% unter der Betriebsführerschaft bzw. im Mehrheitsbesitz von OMV befinden (der Umfang kann sich je nach Betriebsführerschaft bzw. aufgrund von Veräußerungen ändern)
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Nicht von OMV betriebene bzw. nicht mehrheitlich im Besitz von OMV befindliche Anlagen/Unternehmen; das Chemiegeschäft ist derzeit nicht im Umfang enthalten. Wir werden das Ziel nach 2025 überprüfen, um es im Zuge der Erweiterung unserer JV-Beschwerdekanäle anzupassen oder neu zu definieren.
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2018
<b>Bezugswert</b>	0

[MDR-T-80f] Zwischen 2015 und 2017 wurde der Community-Beschwerdemechanismus (CGM) an den vorgelagerten Geschäftsstandorten (jetzt Energy), in den Kraftwerken und in den Raffinerien von OMV eingeführt. Seit 2018 ist er bei OMV Energy, in den drei OMV Raffinerien (Schwechat in Österreich, Burghausen in Deutschland und Petrobrazi in Rumänien) und in zwei Kraftwerken (Samsun in der Türkei und Brazi in Rumänien) voll funktionsfähig. OMV hat sich das Ziel gesteckt, 80% der CGMs an allen Standorten bis 2020 und 100% bis 2030 anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen 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. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde von Group Sustainability mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens vorgeschlagen. Das vorgeschlagene Ziel wurde dann in internen Sitzungen mit den relevanten Unternehmensfunktionen wie Group Strategy, Finance und HSSE diskutiert. Es wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat genehmigt. [MDR-T-80i] OMV hat keine Änderungen an diesem Ziel und den damit verbundenen Kennzahlen oder Methoden vorgenommen.

**Stand 2024:**

[MDR-T-80j] 89%<sup>1</sup> der Community-Beschwerdemechanismen an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien überprüft. Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

### Verwendung von mindestens 1% des den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Konzerns des Vorjahres für soziale Investitionen um soziale Ziele zu erreichen

[S3-5.39] [S3-5.41] [MDR-T-80a-8080j]



[MDR-T-80a] Im Code of Conduct von OMV verpflichten wir uns vollumfänglich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Da wir uns der sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, bewusst sind, ist OMV bestrebt, zu einer gerechten Gestaltung des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für die lokalen Gemeinschaften beizutragen („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren. Indem wir unsere potenziellen Auswirkungen auf die lokalen Gemeinden, in denen wir tätig sind, anerkennen, ist es unser Ziel, positive Beziehungen zu diesen Gemeinden zu fördern und aufrechtzuerhalten. OMV hat sich zur Durchführung von Projekten zur Entwicklung von Gemeinschaften verpflichtet, die die lokalen Bedürfnisse erfüllen sowie einen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen leisten. Dieses Ziel konzentriert sich auf die Verringerung der negativen und die Förderung der positiven Auswirkungen auf die betroffenen Gemeinschaften.

**2030**

OMV verwendet 2,4% des den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschusses des Vorjahres für Investitionen in soziale Ziele. Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.

**Relatives Ziel**

<b>Aktivitäten der Wertschöpfungskette</b>	Eigene Tätigkeiten
<b>Im Umfang enthalten</b>	Alle Anlagen auf Basis von 100% Betriebsführerschaft/Mehrheitsbesitz aller OMV Geschäftsbereiche
<b>Nicht im Umfang enthalten</b>	Ohne Sport- und Kultursponsoring sowie Managementkosten
<b>Geografische Abdeckung</b>	Konzernweit
<b>Bezugsjahr</b>	2020
<b>Bezugswert in EUR Mio</b>	16,8

[MDR-T-80f] Als Ergebnis eines 2020 durchgeführten internen Benchmarkings entwickelten wir 2021 in Abstimmung mit der Finanzabteilung des Konzerns einen KPI auf Konzernebene. Diese KPI basiert auf dem den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres. Das Ziel wurde in Übereinstimmung mit der OMV Strategie 2030 definiert, die vollständig in die strategische und mittelfristige Planung von OMV zur Erhöhung der Sozialinvestitionen integriert ist. Wir werden das Ziel in regelmäßigen Abständen überprüfen, um es an wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Veränderungen anzupassen oder neu zu definieren. [MDR-T-80h] Das Ziel wurde von Group Sustainability mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens vorgeschlagen. Das vorgeschlagene Ziel wurde dann in internen Sitzungen mit den relevanten Unternehmensfunktionen wie Group

<sup>1</sup> 8 von 9 vorgesehenen Standorten wurden bewertet. CGM-Bewertungen wurden bisher im OMV Geschäftsbereich Energy in Österreich, Rumänien, Tunesien, Neuseeland und Malaysia sowie in den Raffinerien Schwechat, Burghausen und Petrobrazil durchgeführt.



Strategy, Finance und HSSE diskutiert. Es wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat genehmigt. [MDR-T-80i] Die Ziele und die dazugehörigen Kennzahlen oder Methoden wurden im Berichtsjahr nicht aktualisiert.

## Stand 2024:

[MDR-T-80j] Wir verwendeten **2,4%** des den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschusses des Vorjahres für Investitionen in soziale Ziele. Das Ziel wird vierteljährlich überwacht und jährlich überprüft.



[S3-5.42a, 42b, 42c] Der Zielsetzungsprozess für beide unserer Ziele umfasst eine umfassende Bewertung unserer aktuellen Leistung, die Identifizierung der wichtigsten Bereiche mit Verbesserungsbedarf sowie ausführliche Konsultationen mit den Geschäftsbereichen, HSSE-Fachexpert:innen, dem Senior Management und unserem Vorstand. Obwohl wir uns nicht direkt mit den betroffenen Gemeinschaften oder ihren Vertreter:innen ausgetauscht haben, wurde das Ziel in dem Bewusstsein festgelegt, dass Menschenrechtsprüfungen unerlässlich sind, um tatsächliche oder potenzielle Auswirkungen auf die Rechte der Betroffenen (einschließlich der betroffenen Gemeinschaften) sowie damit verbundene Geschäftsrisiken zu ermitteln und entsprechend zu behandeln. Um realistische Ziele zu setzen, wurde ein Benchmarking mit Branchenstandards durchgeführt. Wir überprüfen die Leistung in Bezug auf dieses Ziel jährlich. Die Zahlen im Jahresvergleich geben Aufschluss über die Wirksamkeit dieser Maßnahme. Dieses Ziel hängt zum Großteil von dem den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres ab.

## Unternehmensspezifische Kennzahlen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

### Daten zu betroffenen Gemeinschaften

[GRI 203-1] [GRI 11.15.4] [GRI 410-1] [S3-1.17] [S3-4.36] [Freiwillig] [Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77c]

	Einheit	2024	2023
Gesamtbetrag der Community- und Sozialinvestitionen	EUR Mio	36,1	45,2
Anzahl der Begünstigten	Anzahl in Mio	1,1	1,0
Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter	Anzahl	1.625	2.471
In Menschenrechten geschulte Sicherheitskräfte	%	61,9	n.a.
Aktuelle Produktionsanlagen, die Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften erforderten	Anzahl	16	n.a.
Aktuelle Produktionsanlagen, die Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften erforderten	%	84	n.a.
Gesamtzahl der in der Konsultationsphase befindlichen Entwicklungsprojekte	Anzahl	5	5
Entwicklungsprojekte in der Konsultationsphase	%	56	38
Externe Beschwerden insgesamt	Anzahl	733	732
davon eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft	Anzahl	500	494
davon insgesamt gelöst	Anzahl	432	432
davon eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt	Anzahl	233	238
davon insgesamt gelöst	Anzahl	196	178
Durch Abhilfemaßnahmen gelöste Beschwerden <sup>1</sup>	Anzahl	220	n.a.
Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften	Anzahl	0	n.a.
Gemeldete Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards in Bezug auf betroffene Gemeinschaften <sup>2</sup>	Anzahl	0	n.a.

<sup>1</sup> 2024 wurden 35% der gelösten Beschwerden durch Abhilfemaßnahmen gelöst.

<sup>2</sup> Für Borealis ist der Ansatz zur Definition dieser Kennzahl anders und die Zahlen weichen von den Zahlen der OMV-Gruppe ab. Weitere Informationen finden Sie im Borealis Geschäftsbericht 2024 – Konzernlagebericht – Nicht-finanzielle Erklärung.



## Kennzahldefinitionen und Methoden

[MDR-M.77b] Die Kennzahlen für betroffene Gemeinschaften werden von keiner anderen als der für die Qualitätssicherung zuständigen externen Stelle validiert. [MDR-M.77d] Währung gilt nur für Community- und Sozialinvestitionen.

[GRI 203-1] [MDR-M.77a] Der Gesamtbetrag der Community- und Sozialinvestitionen bezieht sich auf die Summe der tatsächlichen Investitionen zum Jahresende für die durchgeführten Sozial- und Community-Projekte.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Die Anzahl der Begünstigten bezieht sich auf die Gesamtzahl der Personen, die direkt von den durch Sozialinvestitionsprojekte bereitgestellten Dienstleistungen, Ressourcen und Schulungen profitiert haben.

[Freiwillig] [MDR-M.77a] Die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter bezieht sich auf die Gesamtzahl der OMV Arbeitnehmer:innen, die mit ihrer Zeit, ihren Fähigkeiten und ihrem Einsatz die Aktivitäten eines Sozial- oder Community-Projekts unterstützen.

[GRI 410-1] [MDR-M.77a] In Menschenrechten geschulte Sicherheitskräfte: Der Prozentsatz wird mit Vorbehalt auf der Grundlage einer von lokalen Sicherheitsmanager:innen erstellten Excel-Datei gemessen.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Aktuelle Produktionsanlagen, die Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften erforderten: Gesamtzahl der aktuellen Produktionsanlagen im Geschäftsbereich Energy, die eine Konsultation mit Gemeinschaften erforderten.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Aktuelle Produktionsanlagen, die Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften erforderten: Der Prozentsatz errechnet sich aus der Gesamtzahl der aktuellen Produktionsanlagen im Geschäftsbereich Energy, die eine Konsultation mit Gemeinschaften erforderten/Gesamtzahl aller aktuellen Produktionsanlagen x 100.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Gesamtzahl der in der Konsultationsphase befindlichen Entwicklungsprojekte: die Anzahl der Entwicklungsprojekte im Geschäftsbereich Energy während des Berichtszeitraums, die Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Entwicklungsprojekte in der Konsultationsphase: Der Prozentsatz errechnet sich aus der Gesamtzahl der Entwicklungsprojekte im Geschäftsbereich Energy, die eine Konsultation mit Gemeinschaften erforderten/Gesamtzahl aller Entwicklungsprojekte x 100.

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Externe Beschwerden insgesamt: Summe aller über die Community-Beschwerdemechanismen eingegangenen Beschwerden.

- [Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Davon eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft: Summe aller Beschwerden in Bezug auf gesellschaftliche Themen (z. B. Menschenrechte, Geruch, Lärm), die über die Community-Beschwerdemechanismen eingegangen sind.
- [Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Davon eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt: Summe aller Beschwerden in Bezug auf Umweltthemen (z. B. Verschmutzung, Ölaustritte), die über die Community-Beschwerdemechanismen eingegangen sind

[Unternehmensspezifisch] [MDR-M.77a] Davon insgesamt gelöst: Summe der über die Community-Beschwerdemechanismen eingegangenen Beschwerden, die innerhalb eines bestimmten Berichtszeitraums bearbeitet und gelöst wurden.



[GRI 11.15.4] [MDR-M.77a] Durch Abhilfemaßnahmen gelöste Beschwerden: Summe aller Beschwerden, die über die Community-Beschwerdemechanismen eingegangen sind und durch Abhilfemaßnahmen (z. B. Entschädigung, Rehabilitation) gelöst wurden.

[S3-4.36] [MDR-M.77a] Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften bezieht sich auf die Anzahl solcher Vorfälle, die an unsere Community-Beschwerdemechanismen gemeldet wurden, sowie auf Rechtsfälle. Wir haben den Schweregrad von Menschenrechtsverletzungen anhand der Kategorien Ausmaß (z. B. Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel), Umfang (eine erhebliche Anzahl von Menschen ist betroffen) und Unumkehrbarkeit (schwer oder gar nicht zu beheben) definiert, wobei jede dieser Kategorien für sich genommen schwerwiegende Auswirkungen haben kann.

[S3-1.17] [MDR-M.77a] Gemeldete Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards in Bezug auf betroffene Gemeinschaften: Im Berichtsjahr wurden keine Fälle der Nichteinhaltung internationaler Standards gemeldet.