



## Menschen

Als Unterzeichnerin des United Nations Global Compact bekennt sich die 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 mit sich bringt. Die OMV ist bestrebt, den Übergang hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für ihre Mitarbeiter:innen sowie ihre Anrainergemeinden gerecht zu gestalten („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.

Unsere Geschäftstätigkeit hat Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter: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 Mitarbeiter:innen und Anrainergemeinden pflegen.

Wir sind bestrebt, ein talentiertes, nachhaltiges Expertenteam von Mitarbeiter:innen für internationales und integriertes Wachstum aufzubauen und zu halten, um die Herausforderungen von heute zu meistern und uns auf die Zukunft vorzubereiten. Die OMV setzt sich für Chancengleichheit und eine faire Behandlung aller Mitarbeiter:innen ein und duldet keinerlei Diskriminierung oder Belästigung jeglicher Art. Wir wissen unsere Unterschiede zu schätzen und nutzen die Vielfalt unserer Gedanken und Erfahrungen als Katalysator für Wachstum und Kreativität. Mit unserer „People & Culture“- (P&C-)Strategie stellen wir sicher, dass die Transformation des OMV Konzerns ein Erfolg wird, indem wir unsere derzeitigen Arbeitsweisen an unsere neuen Zielsetzungen anpassen. Ausgehend von unseren Fähigkeiten definieren wir die Art und Weise, wie wir führen und arbeiten, neu und bauen unser Netzwerk von Expert:innen weiter aus, denn „People make it happen.“ Im Jahr 2023 führten wir unsere neuen OMV Konzernwerte „We care | We’re curious | We progress“ ein, die uns auf unserem Weg in eine nachhaltigere Zukunft leiten sollen. Diese Werte stärken unsere Kultur und signalisieren, was uns wichtig ist. Der Aufbau einer Unternehmenskultur, die auf diesen Werten basiert, verschafft uns einen Wettbewerbsvorteil, ermöglicht neue, verbesserte Arbeitsweisen und ebnet den Weg zu unserem Ziel, bis 2050 ein Unternehmen mit Netto-Null-Emissionen zu werden.

Unter dem strategischen Schwerpunktbereich „Menschen“ haben wir unsere Verpflichtungen und Maßnahmen in Bezug auf unsere Mitarbeiter:innen und Anrainergemeinden zusammengefasst. Grundlegend für unseren Ansatz ist die Wahrung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen, der Mitarbeiter:innen unserer Vertragsunternehmen sowie aller Menschen an den Standorten, an denen wir tätig sind. Wie uns dies gelingt, ist im wesentlichen Thema „[Menschenrechte](#)“ beschrieben. In den drei wesentlichen Themenbereichen „[Diversität, Gleichstellung und Inklusion](#)“, „[Mitarbeiter:innen](#)“ sowie „[Anrainergemeinden](#)“

wird näher erläutert, wie wir sicherstellen, dass diese Rechte durchgesetzt werden – ob auf wirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder kultureller Ebene.



**Wir handeln achtsam und sind uns über die Auswirkungen unseres Tuns stets bewusst.**

Wir zeigen Respekt, äußern offen unsere Meinung und handeln verantwortungsvoll gegenüber anderen, unseren Kund:innen und der Umwelt.



**Wir gestalten unsere Zukunft, indem wir schon heute neue Sichtweisen annehmen.**

Wir lernen, indem wir alle einbeziehen, Fragen stellen, unser Wissen teilen und den Mut haben, Neues auszuprobieren.



**Wir überwinden Hindernisse und finden Lösungen, um die bestmögliche Leistung zu erbringen.**

Wir ergreifen die Initiative, vertrauen und spornen uns gegenseitig an. So können wir mutige Entscheidungen treffen und unsere Ergebnisse sicher und schnell erzielen.

## Menschenrechte

### Wesentliches Thema: Menschenrechte

Schutz und Erfüllung der Grundrechte (z.B. Arbeitnehmerrechte, Vereinigungsfreiheit und Landrechte) von Mitarbeiter:innen bzw. Geschäftspartner:innen des OMV Konzerns sowie von Dritten, wie zum Beispiel indigenen Bevölkerungsgruppen, im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten

#### Relevante GRIs

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

#### NaDiVeG

- ▶ Wahrung der Menschenrechte
- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

#### Relevante SDGs





Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit leiten. In seinem Bestreben, ein fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber zu sein, übernimmt der OMV Konzern die Verantwortung dafür, die Menschenrechte im Zusammenhang mit all unseren geschäftlichen Aktivitäten zu achten, zu erfüllen und zu unterstützen. Wir sprechen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, an denen wir beteiligt sind, an und ergreifen angemessene Maßnahmen, um sie zu verhindern, zu mindern und gegebenenfalls wiedergutzumachen.

Die Verantwortung des OMV Konzerns für die Achtung der Menschenrechte gilt gleichermaßen für unsere Mitarbeiter:innen wie für jene Menschen, die direkt von unserer Geschäftstätigkeit betroffen oder an ihr beteiligt sind, so zum Beispiel für unsere Lieferant:innen und Vertragsunternehmen, Anrainergemeinden, indigene Bevölkerungsgruppen und die Gesellschaft, in der wir leben und unsere Geschäfte betreiben. Unsere Verantwortung in Bezug auf Menschenrechte umfasst insbesondere Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, existenzsichernde Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Sicherheit, primäre Gesundheitsversorgung, Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette, Bildung, Armutsminderung, Landrechte sowie das Recht auf freie, vorherige und in Kenntnis der Sachlage gegebene 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 und Kinder.

## Spezifische Richtlinien und Commitments

Unser Code of Conduct und die [Menschenrechts-Grundsatzserklärung des OMV Konzerns](#), die beide vom Vorstand genehmigt sind, legen dar, wie wir unsere Verantwortung für die Achtung und Verwirklichung der Menschenrechte im geschäftlichen Umfeld verstehen und wahrnehmen. Unsere Menschenrechts-Grundsatzserklärung enthält detaillierte Beschreibungen unserer spezifischen Menschenrechtsverpflichtungen, etwa in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, vulnerable Gruppen und Sicherheit. Außerdem enthält sie auch unsere Verpflichtung, zu einem gerechten Wandel („Just Transition“) beizutragen.<sup>26</sup> Auf der Grundlage der Grundsatzserklärung des OMV Konzerns entwickelten Borealis und die OMV Petrom ihre eigenen Menschenrechts-Grundsatzserklärungen, die jeweils vom CEO bzw. Vorstand genehmigt wurden.

Der OMV Konzern respektiert und unterstützt die Menschenrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in international anerkannten Abkommen, einschließlich jener der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization;

ILO), beschrieben sind. Die OMV, die OMV Petrom und Borealis haben den Global Compact der Vereinten Nationen (UN) unterzeichnet und bekennen sich in vollem Umfang zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Dies beinhaltet auch eine Verpflichtung zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, einschließlich angemessener und existenzsichernder Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung und Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir unterstützen damit die Ziele des UK Modern Slavery Act von 2015 in vollem Umfang und setzen uns dafür ein, unser Geschäft und unsere Lieferkette frei von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel zu betreiben. Die [Erklärung der OMV zu moderner Sklaverei und Menschenhandel](#) führt detailliert auf, welche Gegenmaßnahmen wir diesbezüglich in allen Geschäftsbereichen und in der Lieferkette ergreifen.

Ergänzend zu diesen Verpflichtungen zur Einhaltung internationaler Standards haben wir unsere Verantwortungsgebiete in einer umfassenden Menschenrechtsmatrix festgehalten, die als Grundlage für unsere Menschenrechtsaktivitäten dient. Die Menschenrechtsmatrix des OMV Konzerns umfasst Verantwortlichkeiten in den in der Folge angeführten Bereichen. Der Umgang mit diesen Verpflichtungen ist in einer Reihe von internen Richtlinien und Vorschriften festgelegt. Dazu gehören unser Handbuch für Community Relations und Community Development, das allen CSR-Manager:innen im OMV Konzern zur Verfügung steht, unser Managementsystem für Menschenrechte und unser Verfahren für Community-Beschwerden.

Im Jahr 2023 begannen wir mit einer gründlichen Überarbeitung unseres konzernweiten OMV Menschenrechtsmanagements im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie neuen oder geplanten Rechtsvorschriften, wie etwa der EU-Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability Due Diligence Directive; CSDDD), und anderen Vorschriften betreffend die verpflichtende Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte. Mit der Überarbeitung der einzelnen Due-Diligence-Schritte und der Neuformulierung von Rollen und Verantwortlichkeiten wollen wir die Integration der Menschenrechte in unsere allgemeinen Risikomanagementprozesse und in alle Funktionen verbessern.

Auch unsere Menschenrechtsmatrix, die das Herzstück des Managementsystems für Menschenrechte des OMV Konzerns bildet und unsere konkreten menschenrechtlichen Verantwortungen beschreibt, wurde einer eingehenden Prüfung unterzogen (mehr dazu siehe [Menschenrechtsmatrix](#)).

<sup>26</sup> „Just Transition“ bzw. „gerechter Wandel“ bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft gemäß den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für einen gerechten Klimaübergang.





## Gleichberechtigung und Gleichbehandlung

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

## Sicherheit

Dazu gehören präventive, defensive und am Gemeinwesen orientierte Sicherheitsansätze, klare Richtlinien sowie Supervision und Schulungen, jeweils in Übereinstimmung mit den Freiwilligen Grundsätzen zur Wahrung der Sicherheit und der Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights). Mehr über unseren Ansatz zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Sicherheit des Unternehmens](#).

## Gesundheit und Arbeitsschutz

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

## Arbeitnehmerrechte

Dieser Bereich umfasst angemessene und existenzsichernde Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitnehmervertretung, Tarifverhandlungen sowie Maßnahmen gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Menschenhandel. Wir unterstützen die in der Erklärung der ILO definierten fünf grundlegenden 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 Vertragsunternehmen und Lieferant:innen sowie von Joint Ventures, an denen wir beteiligt sind. Wenn lokale arbeitsrechtliche Normen unter den Standards des OMV Konzerns liegen, die auf internationalem Recht zum Schutz der Menschenrechte basieren, richtet sich der OMV Konzern nach seinen eigenen höheren Standards, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist.

Der OMV Konzern 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 Mitarbeiter:innen weltweit – im Einklang mit unseren Geschäftsanforderungen – beruflich weiterentwickeln und ihre persönlichen Ziele verwirklichen können.

## Arbeitszeiten und Flexibilität

Wir sorgen für die Einhaltung maßgeblicher lokaler Arbeitszeit- und Überstundenregelungen, die für ein professionelles

Arbeitsumfeld unerlässlich sind. Wir ermöglichen auch Teilzeitarbeit. Unsere Teilzeitbeschäftigten haben generell Anspruch auf die gleichen Zusatzleistungen wie Vollzeitbeschäftigte, außer wenn diese Leistungen an den Umfang der geleisteten Arbeitsstunden gebunden sind (z. B. eine bestimmte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Monat, wobei Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf mehr Homeoffice-Tage haben als Teilzeitbeschäftigte). Entsprechend den lokalen gesetzlichen Vorschriften bieten wir weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten an, wie etwa spezielle Teilzeitarbeit für bestimmte Altersgruppen oder Modelle für das Arbeiten von zu Hause aus, wodurch sich unsere Mitarbeiter: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

Unsere Personalpolitik basiert auf langfristiger Beschäftigung. Sowohl die Mitarbeiter:innen als auch unser Unternehmen profitieren von langfristigen Arbeitsverhältnissen. Es ist uns auch bewusst, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht nur für die einzelnen Mitarbeiter:innen, sondern auch aus gesellschaftlicher Perspektive und für die jeweilige Region ein wichtiges Anliegen ist. Wir bemühen uns daher, dieser Verantwortung durch vorausschauende Planung gerecht zu werden. Erfordern geschäftliche, organisatorische oder sicherheitsrelevante Veränderungen Anpassungen am Arbeitsplatz oder gar eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses, prüfen wir alle Möglichkeiten, führen einen konstruktiven Dialog und reagieren mit größtmöglicher Umsicht und Sensibilität. Für fast alle unsere Mitarbeiter:innen gelten im Falle von Umstrukturierungen arbeitsrechtliche oder tarifvertragliche Kündigungsfristen. Wenn trotz Schulungen, einer Versetzung oder Entwicklungsprogrammen eine Trennung von Mitarbeiter:innen unvermeidlich ist, bemühen wir uns nach Kräften, die wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Betroffenen zu berücksichtigen. Wir verpflichten uns, in jedem Land, in dem wir tätig sind, die lokalen Gesetze hinsichtlich der Mindestkündigungsfristen einzuhalten.

## Löhne

Wir sorgen für die Einhaltung lokal geltender angemessener Lohnstandards. Für fast alle unsere Mitarbeiter:innen sind Mindestlöhne oder -gehälter gesetzlich festgelegt oder tarifvertraglich vereinbart.

## Recht auf Bildung

Dieser Bereich umfasst Schulungen für Mitarbeiter:innen sowie die Unterstützung der Grundbildung in den umliegenden Gemeinden. Mehr über unseren Ansatz zu diesem



Thema finden Sie in den Abschnitten [Kompetenzentwicklung und Training](#) und [Sozialinvestitionen](#).

### **Eigentum und Lebensstandard, einschließlich Landrechten und Armutsbekämpfung**

Wir halten uns an internationale Best Practices, wonach Zwangsumsiedlungen zu vermeiden bzw. auf ein Minimum zu beschränken sind. Sind Umsiedlungen unvermeidlich, so sollten alle Betroffenen umfassend und fair entschädigt werden. Im Hinblick auf Landnutzung und Entschädigungszahlungen an lokale Gemeinden oder Behörden sorgen wir für faire und transparente Verfahren. Wenn sich Explorations-, Erschließungs- oder Produktions-tätigkeiten potenziell auf Gemeinden bzw. deren Land auswirken könnten, konsultieren wir im Vorfeld alle relevanten Stakeholder:innen und holen die Erlaubnis ein, das Land entweder vorübergehend oder dauerhaft zu nutzen.

### **Anrainergemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen**

Wir verpflichten uns, den Gemeinden das Recht auf freie, vorherige und in Kenntnis der Sachlage gegebene Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) gemäß dem IFC Performance Standard 7 und dem ILO-Übereinkommen 169 zu gewähren. Wir wissen, dass es in den Regionen um Māui, Pohokura und Maari in Neuseeland sowie im Distrikt Arma im Jemen indigene Anrainergemeinden gibt. Mehr über unseren Ansatz zur Zusammenarbeit mit den Anrainergemeinden finden Sie im Abschnitt [Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Anrainerbeschwerden](#).

### **Privatsphäre und Familienleben**

Dieser Bereich umfasst den Schutz personenbezogener Daten sowie angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen. Für unsere Mitarbeiter:innen gilt eine interne Datenschutzrichtlinie, und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten halten wir uns an eine öffentliche [Datenschutzerklärung](#). Der OMV Konzern ist sich bewusst, dass besondere Umstände bei Einsätzen vor Ort (abgelegene Standorte weit weg von der Familie, Aufenthalte in Camps usw.) das Recht auf Privatsphäre und Familienleben beeinträchtigen können. Was die Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter:innen anbelangt, wenden wir daher die Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit an.

### **Umwelt und Klimawandel**

Der OMV Konzern 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, verantwortungsvoll mit Ressourcen umzu-

gehen und die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren.

Im Wissen um die sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, ist der OMV Konzern bestrebt, zu einer gerechten Gestaltung des Übergangs hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für seine Mitarbeiter:innen und Anrainergemeinden beizutragen („Just Transition“) und sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen auseinanderzusetzen, die aus diesem Übergang resultieren.

### **Governance**

Im Jahr 2023 unternahmen wir wichtige Schritte, um die Zuständigkeit für Menschenrechte in unserer Unternehmensführung zu verankern. Auf Konzernebene wurde das Team der Menschenrechtsexpert:innen in das Nachhaltigkeitsteam integriert, das an den:die CFO berichtet. Die Hauptverantwortung für das Thema Menschenrechte liegt weiterhin bei unserem:unserer CEO, wobei der:die CFO Mitverantwortung trägt. Unsere halbjährlichen Briefings zu Menschenrechten mit dem:der CEO und dem:der CFO wurden fortgesetzt. Im Zuge dessen werden beide mindestens zweimal im Jahr (und immer dann, wenn kritische Fragen auftauchen) persönlich über unsere wichtigsten Erfolge und Herausforderungen im Zusammenhang mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf die Menschenrechte informiert. Zu den Hauptthemen der Briefings im Jahr 2023 gehörten die wichtigsten Errungenschaften, größten Lücken und nächsten Schritte unseres Menschenrechtsmanagementansatzes, die Einhaltung der Menschenrechte im Kontraktorenmanagement, Menschenrechtsbeschwerden, die jährliche Menschenrechtsrisikoeinstufung, das Human Rights Self-Assessment (HRSA) bei der Pak-Arab Refinery Limited (PARCO), die Bewertung des Community-Beschwerdemechanismus (Community Grievance Mechanism; CGM) bei der OMV Tunesien und unsere Ergebnisse des Corporate Human Rights Benchmark. Ende 2022 erneuerte der OMV Konzern seine Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte mit der formellen Genehmigung der überarbeiteten Menschenrechts-Grundsatzerklärung des OMV Konzerns durch den OMV Vorstand.

Unterhalb der Vorstandsebene liegt die Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte bei den jeweiligen Geschäftsführer:innen auf Länderebene. Lokale Menschenrechtsbeauftragte sorgen für die notwendige Sorgfalt an den Betriebsstandorten. Unterstützt werden sie dabei von fünf Menschenrechtsexpert:innen auf Konzernebene (bei der OMV, der SapuraOMV, der OMV Petrom und bei Borealis) 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 zum Beispiel befasst sich die Abteilung People & Culture (P&C) mit Menschenrechts-

fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht, während der Einkauf das Management von Menschenrechtsaspekten in den Lieferantenbeziehungen steuert. Die HSSE-Abteilung ist wiederum für gesundheits-, arbeitschutz- und sicherheitsrelevante Menschenrechtsfragen zuständig, und die Konzernfunktion Community Relations & Development überwacht die Verantwortlichkeiten der OMV in Bezug auf die Auswirkungen der Menschenrechte auf lokale Gemeinden und indigene Bevölkerungsgruppen.

## Management- und Due-Diligence-Prozesse

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

## Menschenrechtsmatrix

Seit 2008 bilden wir unsere Verantwortungsbereiche in einer umfassenden Menschenrechtsmatrix ab. Sie dient als Grundlage für unsere Menschenrechtsaktivitäten und unterstützt uns dabei, unsere Herausforderungen und Aktivitäten zu bewerten und unsere Maßnahmen nach ihrer Priorität einzustufen. Dabei unterscheiden wir zwischen wesentlichen, erwarteten und wünschenswerten Maßnahmen. Im Jahr 2023 leiteten wir eine Überarbeitung der Menschenrechtsmatrix ein, nachdem im Jahr davor die Menschenrechts-Grundsatzerklärung des OMV Konzerns überarbeitet worden war. Unter Beibehaltung der allgemeinen Struktur soll unsere Menschenrechtsmatrix inhaltlich und sprachlich stärker an internationale Standards und Rechtsvorschriften zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht angeglichen werden. Mit diesen Aktualisierungen wollen wir der wachsenden Verantwortung von Unternehmen Rechnung tragen und besonders relevante Aspekte umfassender berücksichtigen.

In allen Phasen des Due-Diligence-Prozesses in Bezug auf Menschenrechte verwenden wir die Menschenrechtsmatrix des OMV Konzerns als gemeinsamen Standard. Dabei stellen wir die Gegebenheiten vor Ort den in der Matrix definierten konkreten Verantwortlichkeiten gegenüber und identifizieren alle Lücken, auf die wir uns konzentrieren müssen. Dieser Ansatz hilft 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.

## Risikobewertungen

Der OMV Konzern hat Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen entwickelt, um die Risiken für Menschenrechtsverletzungen<sup>27</sup> in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit zu beurteilen – noch bevor wir in einem neuen Land tätig werden oder Unternehmen akquirieren. Menschenrechte sind eines der Kriterien, die bei der Entscheidung über ein Engagement der OMV in einem neuen Land berücksichtigt werden. Die relevanten Menschenrechtsrisiken werden dem zuständigen Vorstandsmitglied dargelegt und fließen in die Entscheidung für oder gegen ein Engagement in einem Land ein. Aus diesen Risikobewertungen leiten wir konkrete Maßnahmen ab, um das Risiko einer direkten und indirekten Beteiligung an potenziellen Menschenrechtsverletzungen zu verringern. Auch unsere laufenden Aktivitäten werden regelmäßig auf das Risiko von Verstößen gegen Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte hin überprüft.

Die Sorgfaltsprüfung beginnt mit einer ersten Risikoeinstufung auf Länderebene: Jedes Land, in dem wir tätig sind (oder tätig werden wollen), wird auf der Grundlage umfassender Menschenrechtsdaten und Konsultationen mit internen Expert:innen beurteilt. Die Länder werden in Niedrig-, Mittel- und Hochrisikoländer, Länder mit dem höchsten kontrollierbaren Risiko und No-go-Länder mit unkontrollierbarem Risiko eingeteilt. Auf der Grundlage dieser Einstufung entwickeln wir unseren jährlichen Arbeitsplan und definieren weitere Due-Diligence-Maßnahmen sowie Menschenrechtsschulungen. In Ländern mit hohen Menschenrechtsrisiken unterstützen international anerkannte externe Expert:innen den OMV Konzern bei der Durchführung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht des Unternehmens. Im Jahr 2023 unterstützten externe Menschenrechtsexpert:innen beispielsweise unser Human Rights Self-Assessment in Libyen. Wir führten auch eine landesspezifische Prüfung zur Menschenrechtssituation durch, die eine Bewertung der Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit der potenziellen Geschäftstätigkeit der OMV im Land sowie Vorschläge für konkrete Abhilfemaßnahmen für den Fall eines Markteintritts umfasste. Ebenso wurden Compliance-Prüfungen von etwa zehn potenziellen Lieferant:innen für regenerative Versorgung – erneuerbare Rohstoffe, THG-Zertifikate und Produkte wie etwa nachhaltiger Flugkraftstoff (Sustainable Aviation Fuel; SAF) – durchgeführt. Mit diesen Compliance-Prüfungen soll geklärt werden, ob die betreffenden Lieferant:innen entsprechende Selbstverpflichtungen, Systeme und Prozesse implementiert haben, um den Menschenrechtsverpflichtungen der OMV Genüge zu tun.

Darüber hinaus führen wir spezielle Länderrisikobewertungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte durch, um die Rechtslage und künftige Entwicklungen zu ermitteln und zu überwachen. Neben der Überwachung relevanter Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte arbeiten wir je nach Art des

<sup>27</sup> Eine Menschenrechtsverletzung liegt vor, wenn die OMV die Menschenrechte im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit nicht respektiert, erfüllt und unterstützt oder sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht, so wie es das geltende Völkerrecht vorsieht und wie es in der Menschenrechts-Grundsatzerklärung des OMV Konzerns und in der OMV Menschenrechtsmatrix festgehalten ist.

Risikos und der potenziellen Auswirkungen eng mit Arbeitnehmervertretungen zusammen. Im Rahmen unserer jährlichen Länderrisikoeinstufung identifizieren wir auch Länder mit einem erhöhten Risiko<sup>28</sup> für schwere Menschenrechtsverletzungen wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit. In 12 von 48<sup>29</sup> (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 Mitarbeiter:innen und die Erörterung der genannten Menschenrechtsfragen in Meetings mit den Vertragsunternehmen.

### Selbstbewertungen

Das Human Rights Self-Assessment ist eines der Instrumente, die wir zur Beurteilung der Wirksamkeit unseres Due-Diligence-Ansatzes für Menschenrechte einsetzen. Solche Bewertungen schaffen internes Bewusstsein, erfassen unsere Selbstwahrnehmung in Bezug auf unsere Menschenrechtsleistung und ermöglichen die Identifizierung von Lücken und die Definition von weiteren Maßnahmen. Ausgehend von den Ergebnissen dieser Bewertungen bieten wir Unterstützung an, etwa durch den weiteren Aufbau von Kapazitäten lokaler Expert:innen oder die Förderung von Initiativen unserer Mitbewerber:innen und Geschäftspartner:innen zur Bewältigung lokaler Herausforderungen. Im Jahr 2023 setzten wir unser Human Rights Self-Assessment bei der Pak-Arab Refinery Limited (PARCO)<sup>30</sup> fort, das wir 2022 mit Unterstützung externer Menschenrechtsexpert:innen durchgeführt hatten. Dem Management der PARCO wurde ein von den Expert:innen erarbeiteter detaillierter Bericht vorgelegt, der unter anderem folgende wesentliche Empfehlungen enthielt:

- ▶ Etablierung eines Menschenrechtsmanagementsystems, das die Identifizierung, Berücksichtigung, Nachverfolgung und Minderung von Menschenrechtsrisiken unterstützt
- ▶ Ausbau der Kapazitäten des Teams der PARCO und Einrichtung von Funktionen, die sich mit der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei der PARCO befassen
- ▶ Entwicklung eines Beschwerdemechanismus auf operativer Ebene, der auch von externen Stakeholder:innen in Anspruch genommen werden kann
- ▶ Überprüfung der einschlägigen PARCO-Richtlinien und klares Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung in allen Unternehmensbelangen

- ▶ Anwendung einer Menschenrechtsperspektive mit Fokus auf die Rechteinhaber:innen, einschließlich vulnerabler Gruppen, in allen Prozessen und Praktiken
- ▶ Aufnahme einer Menschenrechtsklausel in Richtlinien, z. B. Verhaltens- und Ethikkodex, PARCO-Leitprinzipien; Entwicklung und Umsetzung von Verfahren zum Umgang mit Menschenrechtsrisiken in der Lieferkette sowie in den Bereichen Sicherheit, Grunderwerb und öffentlicher Gesundheitsschutz
- ▶ Nutzung von CSR-Initiativen zur Information der Stakeholder:innen über die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte
- ▶ Schaffung von Richtlinien zum Schutz der Mitarbeiter:innen vor Repressalien

Bei der OMV Libyen führten wir ebenfalls ein Human Rights Self-Assessment durch, zu dem von den Expert:innen ein ausführlicher Bericht mit den folgenden Empfehlungen bereitgestellt wurde:

- ▶ Stärkeres Bewusstsein für Menschenrechtsrisiken im Zusammenhang mit Assets unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitnehmer:innen und Anrainergemeinden
- ▶ Ausbau der Kapazitäten des Teams im Land und Einrichtung von Funktionen, die sich mit der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht sowie der Überwachung der diesbezüglichen Fortschritte bei der OMV Libyen und zugehörigen Assets befassen
- ▶ Sondierung von Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit Betreiber:innen und der staatlichen Ölgesellschaft (National Oil Company; NOC), um identifizierte Auswirkungen auf die Menschenrechte weitestgehend zu minimieren
- ▶ Einbindung wichtiger lokaler Stakeholder:innen, einschließlich der Zivilgesellschaft, in die Diskussion über Auswirkungen auf die Menschenrechte und den diesbezüglich bestmöglichen zukünftigen Umgang
- ▶ Sondierung von Möglichkeiten zur Einbindung der Anrainergemeinden, die von Aktivitäten im Zusammenhang mit Assets betroffen sein könnten
- ▶ Sicherstellung der Weiterverfolgung und ordnungsgemäßen Dokumentation aller Bemühungen der OMV in den oben genannten Bereichen

### Schulungen und Bewusstseinsbildung

Besonderes Augenmerk legen wir auf Schulungen und Bewusstseinsbildung. Damit wird unser Engagement für die Menschenrechte zur gelebten Realität. Wir bieten Schulungen zu Menschenrechten an, die unseren Mitarbeiter:innen ein Verständnis des OMV Managementprozesses für Menschenrechte vermitteln und ihnen die Möglichkeit geben, an konkreten operativen Aspekten und

<sup>28</sup> Länder mit erhöhtem Risiko sind solche, die in unserer ursprünglichen Risikoeinstufung (mit den fünf Risikostufen niedriges, mittleres und hohes Risiko, höchstes kontrollierbares Risiko und No-go-Risiko) als Länder mit hohem, höchstem kontrollierbarem oder No-go-Risiko eingestuft sind.

<sup>29</sup> Im Jahr 2023 wurde Russland nicht in das Menschenrechtsrisiko-Ranking des OMV Konzerns aufgenommen.

<sup>30</sup> Die Pak-Arab Refinery Limited (PARCO) ist ein Joint Venture zwischen der pakistanischen Regierung (60%) und dem Emirat Abu Dhabi (40%) über dessen Mubadala Investment Company (MIC). Über die MIC hält die OMV einen Anteil von 10% an der PARCO.



lokalen Herausforderungen zu arbeiten. Auch wenn die Schlüsselkonzepte des Menschenrechtsmanagements des OMV Konzerns in allen Ländern, in denen wir tätig sind, gleich sind, variieren die Schulungsschwerpunkte und Diskussionen erheblich. Sie reichen von Menschenrechten im Umfeld bewaffneter Konflikte und dem Risiko der Komplizenschaft des OMV Konzerns über die Menschenrechtspflichten der OMV in Joint Ventures bis hin zur persönlichen Haftung und den Menschenrechten und Beschwerden von Mitarbeiter:innen. Im Jahr 2023 führten wir im Rahmen der Sustainability Academy des OMV Konzerns ein Schulungsangebot zum Thema Menschenrechte ein. Insgesamt 170 Teilnehmer:innen befassten sich in sechs von Referent:innen geleiteten Schulungen mit den Themenbereichen Menschenrechte im Allgemeinen und im geschäftlichen Kontext, Menschenrechte bei der OMV, Menschenrechte von Mitarbeiter:innen (unseren eigenen sowie den von Vertragsunternehmen und Lieferant:innen), Menschenrechte externer Stakeholder:innen sowie Menschenrechte und Sicherheit. Durch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen (z. B. Links zu Online-Webinaren und Materialien zum Nachlesen von renommierten externen Institutionen wie der ILO, den Vereinten Nationen, der Ipieca oder dem IKRK) konnten die Kolleg:innen spezifische Themen weiter vertiefen, wie beispielsweise Diversität und Nichtdiskriminierung, Arbeitsbedingungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Menschenhandel und andere Menschenrechtsfragen.

Alle Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, unseren interaktiven E-Learning-Kur über Menschenrechte zu absolvieren, der Teil des Schulungsplans aller unserer Mitarbeiter:innen weltweit ist. Im Jahr 2023 boten wir unseren neu eingeführten E-Learning-Kur zum Thema Menschenrechte an, der den Mitarbeiter:innen Normen und Situationen in Bezug auf Menschenrechte näherbringt. Der Kurs vermittelt ein grundlegendes Verständnis der Menschenrechte im geschäftlichen Kontext und gibt Einblick in unsere spezifische Verantwortung, beispielsweise in Bezug auf Diversität und Nichtdiskriminierung, Arbeitnehmerrechte unserer eigenen Mitarbeiter:innen und der Beschäftigten von Vertragsunternehmen, Menschenrechte in sicherheitsrelevanten Umgebungen und die Rechte unserer Anrainergemeinden sowie schwere Menschenrechtsverletzungen wie Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Außerdem gibt er einen Einblick in unsere Instrumente und Techniken für Sorgfaltsprüfungen und informiert darüber, was im Falle einer beobachteten oder vermuteten Menschenrechtsverletzung zu tun ist. Bei Borealis wurde 2023 ein für die gesamte Belegschaft verpflichtender E-Learning-Kur zum Thema Menschenrechte eingeführt. 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 Menschenrechts-

themen wie Diskriminierung, Belästigung, Vielfalt, Integration, Bestechung und Korruption. Im Jahr 2023 absolvierten 13% der Belegschaft von Borealis<sup>31</sup> den E-Learning-Kur zum Thema Menschenrechte und 88% das E-Learning zur Ethik-Richtlinie. Zudem erhielten 100% des Vorstands und des Aufsichtsrats von Borealis eine persönliche Ethikschulung zu Menschenrechten.

Auch bei der SapuraOMV wurde die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen für Menschenrechte fortgeführt. Um sicherzustellen, dass alle, die für die SapuraOMV arbeiten, auf dem neuesten Stand sind, werden alle neuen Mitarbeiter:innen, einschließlich der Praktikant:innen, während ihrer Einarbeitungszeit entsprechend unterwiesen. Zudem müssen alle innerhalb des ersten Monats ihrer Anstellung ein Online-E-Learning-Modul über Menschenrechte absolvieren. In diesem Modul werden ihnen die Grundlagen und wichtigsten Prinzipien der Menschenrechte sowie deren Bedeutung für ihre eigene Tätigkeit vermittelt. Seit der Einführung des Moduls im Jahr 2022 absolvierten insgesamt 326 Mitarbeiter:innen das einstündige E-Learning.

Zudem organisieren wir interne Initiativen zur Bewusstseinsbildung im gesamten Konzern. Anlässlich des UN-Welttags gegen Menschenhandel am 30. Juli 2023 informierten wir unsere Mitarbeiter:innen über die Maßnahmen und Aktivitäten, die wir im Kampf gegen Menschenhandel durchführen. Im Rahmen einer internen Kommunikationsinitiative vermittelten wir außerdem, wie wir alle in unserem Alltag einen Beitrag leisten können, indem wir auf das Wohlergehen unserer eigenen Mitarbeiter:innen und das der Beschäftigten unserer Vertragsunternehmen und Lieferant:innen achten und Beschwerden oder Vorwürfe bezüglich der Arbeitsbedingungen ernst nehmen. Außerdem führten wir anlässlich des Internationalen Tags der Menschenrechte im Dezember eine Sensibilisierungskampagne für Menschenrechte durch. Wir informierten konzernweit alle Mitarbeiter:innen über unser Engagement und unser Schulungsangebot zum Thema Menschenrechte und forderten sie dazu auf, die Menschenrechts-Trainingsmodule zu absolvieren.

Ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2023 im Zusammenhang mit den Menschenrechten war die Förderung der Kompetenzen und des Bewusstseins unserer Geschäftspartner:innen. So nahmen im Rahmen des Onboarding-Austauschprogramms der libyschen NOC Vertreter:innen der NOC und der Betreibergesellschaften an einem anderthalbstündigen Workshop zur Sensibilisierung für Menschenrechte teil. Darüber hinaus entwickelten und implementierten wir ein Austauschprogramm zur Vertiefung der Menschenrechtskompetenzen der CSR-Managerin der PARCO. In einer zweiwöchigen Schulung erwarb sie Kenntnisse über die unternehmerische Verantwortung und Berichterstattung im Zusammenhang mit den Menschenrechten sowie deren Berücksichtigung und Wahrnehmung in verschiedenen Unternehmensfunktionen. Ziel war es,

<sup>31</sup> Basierend auf dem Headcount der Borealis Gruppe am 31. Dezember 2023



die erworbenen Kenntnisse auf die empfohlenen Maßnahmen aus dem Human Rights Self-Assessment (HRSA) umzusetzen und bei der PARCO zu implementieren. Die CSR-Managerin absolvierte Einzeltrainings in verschiedenen Unternehmensfunktionen der OMV, die sich mit menschenrechtsrelevanten Belangen befassen, darunter Sicherheit, Beschaffung, People & Culture, Community Relations und Entwicklung. Darüber hinaus wurden ihr Grundkenntnisse darüber vermittelt, wie man eine Menschenrechtsrichtlinie für eine Organisation erstellt.

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

### Arbeitnehmervertretung

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

In Anbetracht der Internationalität unserer Konzernaktivitäten und der verschiedenen Standorte, an denen wir tätig sind, ist die Arbeitnehmervertretung beim OMV Konzern je nach Rechtslage sowie der Zusammensetzung und Aktivitäten der lokalen Belegschaft unterschiedlich gestaltet. Wir arbeiten mit allen offiziellen Arbeitnehmervertretungsgremien zusammen. Wenn es keine Arbeitnehmervertretung gibt, setzen wir uns mit unseren Mitarbeiter:innen auf verantwortungsvolle Weise direkt auseinander.

### Beschwerdemanagement

Laut UN-Leitprinzipien ist ein wirksamer Beschwerdemechanismus nicht nur eine entscheidende Maßnahme, um die Einhaltung unserer Menschenrechtsverpflichtung zu gewährleisten, sondern auch eine Quelle des kontinuierlichen Lernens zur Verbesserung der Menschenrechtsleistung von Unternehmen. Die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sowie die Integration von Menschenrechtsfragen in

unsere Entscheidungsprozesse stehen hier im Fokus. Dazu gehört auch die Erfassung von Beschwerden, um einen präventiven Ansatz zu gewährleisten.

Beim Management von Beschwerden aus den Anrainergemeinden handeln wir nach dem Vorsorgeprinzip und sichern uns die lokale Zustimmung für die Geschäftstätigkeit des OMV Konzerns, indem wir frühzeitig die Sorgen und Nöte der lokalen Bevölkerung identifizieren und lösen. Die lokalen Verfahren des Community-Beschwerdemechanismus (Community Grievance Mechanism; CGM) der OMV fordern einen stringenten Ansatz zur systematischen Entgegennahme, Dokumentation, Bearbeitung und Klärung von Beschwerden in allen Ländern, in denen wir tätig sind. Menschenrechtsbeschwerden der lokalen Bevölkerung und von Lieferant:innen werden über den CGM eingereicht und dann vor Ort sowie auf Konzernebene analysiert. Mehr über den CGM finden Sie im Abschnitt [Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Anrainerbeschwerden](#).

Wir bieten unseren Mitarbeiter:innen verschiedene Kanäle, über die sie ihre Fragen, Bedenken und Beschwerden vorbringen können. Dazu gehört der PetrOmbudsman bei der OMV Petrom, eine Stelle, an die sich Mitarbeiter:innen und Führungskräfte wenden können, wenn sie ein vertrauliches, inoffizielles und informelles Gespräch suchen oder Fragen zum Arbeitsplatz haben. Darüber hinaus können Mitarbeiter:innen ihre Anliegen in einem persönlichen Gespräch mit Menschenrechtsmanager:innen, Personalvertreter:innen und Betriebsratsmitgliedern vorbringen. Bei Borealis können solche Anliegen auch anonym und vertraulich über die Borealis Ethik-Hotline, beim Konzernbereich Ethics & Compliance, bei den Ethics Ambassadors und über andere Kommunikationskanäle gemeldet werden. Im Falle rechtlicher oder anderer Veränderungen (z. B. Umstrukturierungen und Pensionsangelegenheiten) bieten wir unseren Mitarbeiter:innen interaktive Gesprächsrunden zu Arbeitsbedingungen an. Im Jahr 2023 wurden von sieben Mitarbeiter:innen interne Beschwerden über Rotationen im Außendienst und Jahresurlaub vorgebracht. Alle sieben Beschwerdefälle sind gelöst. Ende 2023 waren zwei von zwölf Beschwerdefällen noch nicht gelöst, und P&C befand sich noch im Dialog mit den Beschwerdeführer:innen, um eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung zu finden, die im Einklang mit nationalem Recht und internationalen Menschenrechtsstandards steht. Das Jahr 2022 wurde zur Bewährungsprobe für das starke Menschenrechtsmanagement des OMV Konzerns, als wir mit schweren Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit konfrontiert wurden:

### Update zum Fall Kallo

Im Jahr 2022 wurde Borealis mit Berichten über angebliche Menschenhandelspraktiken durch das Vertragsunternehmen IREM und dessen Subunternehmen auf der Baustelle einer Propan-Dehydrierungsanlage (PDH-Anlage) in Kallo, Belgien, konfrontiert. Den Berichten zufolge handelte es sich dabei um Ausbeutung, unzureichende Entlohnung, fehlende soziale Absicherung und schlechte Wohnverhältnisse. In den Medien wurde daraufhin behauptet, dass Borealis bereits zwei Monate zuvor über diese massiven Menschenhandelspraktiken informiert worden sei. Die internen Prüfungen von Borealis ergaben, dass ein Mitarbeiter von Borealis im Mai 2022 über einen privaten Social-Media-Kanal zum ersten Mal von Vorwürfen sozialer Missstände in Bezug auf einen IREM-Mitarbeiter erfahren hatte, woraufhin dieser Vorfall der belgischen Sozialinspektion gemeldet wurde. Seither hat Borealis viel unternommen, um die Aufsicht auf der Baustelle der PDH-Anlage in Kallo zu verstärken und die organisatorischen Abläufe sowohl hinsichtlich der Kompetenzen als auch in Bezug auf die Governance zu verbessern.

Borealis investierte in zusätzliche Ressourcen und Kapazitäten, um das Risiko von sozialem Fehlverhalten und unlauteren Praktiken zu verringern. So zum Beispiel etablierte Borealis ein eigenes globales Team für Social Compliance mit einem:einer unternehmensweit zuständigen Social Compliance Manager:in und drei regionalen Social Compliance Manager:innen. Außerdem führte Borealis regelmäßige Abstimmungsgespräche mit der Sozialinspektion und den Arbeitsbehörden in Belgien und Österreich ein.

Borealis verbesserte auch seine Kompetenz, Fehlverhalten aufzudecken und zu bekämpfen. Das Bewusstsein für die Einhaltung der Social Compliance wurde grundlegend geschärft und ist nun fester Bestandteil der vierteljährlichen Berichte über die Geschäftsentwicklung. Zur Förderung der Meldekultur innerhalb der Organisation sowie für das Onboarding von Lieferant:innen unter besonderer Berücksichtigung der Einhaltung sozialer Standards wurden ein Social-Compliance-Video in 14 Sprachen und „Speak up“-Karten in 27 Sprachen produziert. Darüber hinaus hat Borealis in Österreich, Belgien, Finnland und Schweden damit begonnen, sogenannte Engagement Walks zum Thema Social Compliance durchzuführen. Bei diesen Begehungen werden externe Arbeitnehmer:innen während ihrer Tätigkeit an unseren Standorten zur Einhaltung der Sozialstandards befragt. Im Falle mutmaßlicher Missstände oder eines aus einer Risikobewertung resultierenden erhöhten Risikoprofils werden externe Social-Compliance-Audits durchgeführt. Bei allfälligen Bedenken werden Pläne mit Abhilfemaßnahmen vereinbart und genau überwacht. Die Borealis Ethik-Hotline wurde auch für externe Whistleblower:innen freigeschaltet. Zudem wurde in das Borealis Management System (BMS) eine Prozessbeschreibung implementiert, die im Detail erläutert, wie mit derartigen Meldungen umzugehen ist.

Borealis verfolgt in Bezug auf soziales Fehlverhalten und unlautere soziale Praktiken eine Null-Toleranz-Politik. In das BMS wurde ein Managementdokument aufgenommen, das die Social-Compliance-Bestrebungen des Unternehmens darlegt und den Rahmen zur Identifizierung von Risiken im Zusammenhang mit regulatorischen und sozialrechtlichen Bestimmungen definiert. Es beinhaltet außerdem Empfehlungen für die Gestaltung und Umsetzung von Prozessen und Kontrollen zur Einhaltung regulatorischer und gesetzlicher Vorgaben sowie zur Risikominderung, entsprechenden Überwachung und Berichterstattung über die Wirksamkeit dieser Kontrollen. Borealis hat außerdem strengere Zugangskontrollen an den Eingängen zu seinen Produktionsstandorten in Österreich und Belgien eingeführt, wo nun auch häufigere risikobasierte Kontrollen vorgenommen werden.

Um den vom Fall Kallo betroffenen Arbeiter:innen Unterstützung zu bieten, nahm Borealis Kontakt mit der Organisation auf, die von den belgischen Behörden beauftragt ist, sich um Opfer von Menschenhandel in der Region Flandern zu kümmern. Im August 2022, unmittelbar nach Bekanntwerden des Falls Kallo, bot Borealis dieser Organisation eine Spende aus dem Borealis Social Fund an, die sicherstellen sollte, dass die betroffenen Personen die nötige Unterstützung erhalten. Die Gespräche dauerten mehrere Monate an, doch letztendlich wurde das Angebot von Borealis nicht angenommen.

Der OMV Konzern ist stets bestrebt, sich zu verbessern, und setzt sich nachdrücklich dafür ein, seine Prozesse und Maßnahmen zur Verhinderung von Fehlverhalten und einer Missachtung der Menschenrechte von Arbeitnehmer:innen in der Lieferkette weiter zu stärken.

Auf Konzernebene analysierten wir die HSSE- und Vergaberichtlinien für das Kontraktorenmanagement und erstellten eine detaillierte Checkliste zur Einhaltung der Menschenrechte, die an den Standorten verwendet werden kann. Das E-Learning zum Thema Menschenrechte bezieht sich speziell auf die Menschenrechte in Geschäftsbeziehungen, und die neue Menschenrechts-Grundsatzklärung des OMV Kon-



zerns beschreibt unser Engagement für Menschenrechte in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Geschäftspartner:innen im Einklang mit den branchenüblichen Best Practices und internationalen Standards. Im Rahmen des Schulungsangebots zum Thema Menschenrechte der Sustainability Academy gab es eine spezielle, von Referent:innen geleitete Schulung, die sich ausschließlich mit den Menschenrechten im Kontraktoren- und Lieferantenmanagement befasste. Dabei lernten 25 Teilnehmende aus verschiedenen Funktionen bei der OMV Petrom, bei Borealis und der OMV die wichtigsten Menschenrechtsrisiken kennen und erfuhren, wie diese identifiziert und in Angriff genommen werden können. Unser Code of Conduct wird derzeit überarbeitet, um die menschenrechtlichen Verantwortlichkeiten unserer Geschäftspartner:innen noch genauer zu definieren, einschließlich der Verpflichtung zur Durchführung einer Sorgfaltsprüfung in Bezug auf die Menschenrechte. Wir nutzen die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner:innen, um besonders relevante Menschenrechte in deren Geschäftspraktiken zu verankern und ihr Bewusstsein für Ethik- und Umweltstandards zu schärfen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie diese Anforderungen gegebenenfalls auch an ihre jeweiligen eigenen Geschäftspartner:innen weitergeben, um die Anwendung der Werte und Grundsätze unseres Code of Conduct, einschließlich ethischen Verhaltens, über unsere gesamte Wertschöpfungskette hinweg sicherzustellen.

Auf lokaler Ebene wurden einzelne Überwachungsinitiativen fortgesetzt, um die Einhaltung der Menschenrechte durch unsere Geschäftspartner:innen zu gewährleisten. Dazu gehörten stichprobenartige Kontrollen und HSSE-Begehungen, die Einbeziehung von Menschenrechten in die Besprechungen zur Servicequalität und in die Bewertungskriterien für unsere Vertragsunternehmen, die Bestätigung der Anmeldung von Mitarbeiter:innen von Vertragsunternehmen bei den örtlichen Arbeitsämtern, die eingehende Prüfung von Rahmenverträgen und die verstärkte Förderung unserer Schulungsangebote zum Thema Menschenrechte. Darüber hinaus entwickelten alle Geschäftsbereiche kurz- und mittelfristige Pläne zur Intensivierung des Menschenrechtsmanagements in den Beziehungen zu Vertragsunternehmen.

Die SapuraOMV hat ihre kurz- und langfristigen Maßnahmen zur Verbesserung unserer Menschenrechtsleistung in den Geschäftsbeziehungen weiterverfolgt. Dazu gehören Themen wie Verträge und Arbeitsgenehmigungen, Löhne, Arbeits- und Ruhezeiten, Arbeitsbedingungen und Wohnverhältnisse, Zugang zu Beschwerdemechanismen und Schulungen bei Vertragsunternehmen.

## Maßnahmen im Jahr 2023

- 0** Fälle von Kinderarbeit
- 0** Fälle von Zwangsarbeit<sup>32</sup>
- 0** Verstöße gegen Rechte indigener Bevölkerungsgruppen
- 19** eingegangene Menschenrechtsbeschwerden, davon 19 externe und 0 interne (**0** bestätigte Verletzungen)
- 95,3%** der Mitarbeiter:innen mit Tarifverträgen

Neben der Überarbeitung des konzernweiten OMV Menschenrechtsmanagementsystems und der Einführung des erweiterten Schulungsangebots zum Thema Menschenrechte konzentrierten wir uns im Jahr 2023 auf eine konsequentere Umsetzung der Menschenrechtsbewertungen bei bestehenden Assets mit hohem Risiko und bei neuen Projekten.

Im Februar 2023 wurde das Menschenrechts-Statement vom Vorstand der OMV Petrom genehmigt. Es beschreibt, wie die OMV Petrom ihre Verantwortung für die Menschenrechte im geschäftlichen Umfeld versteht und wahrnimmt, und bildet die Leitlinie der OMV Petrom für den alltäglichen Umgang mit dem Thema Menschenrechte in allen Aspekten des Geschäftslebens. Das Menschenrechts-Statement wurde auf [www.omvpetrom.com](http://www.omvpetrom.com) veröffentlicht und Lieferant:innen und Händler:innen zur Kenntnis gebracht.

Im Verlauf des Jahres führte die OMV Petrom drei bereichsübergreifende Audits, die auch Menschenrechtsaspekte beinhalteten, einiger ihrer wichtigsten Vertragsunternehmen durch. Dabei handelt es sich um Unternehmen mit Verträgen mit mindestens zwei Geschäftsbereichen, deren Tätigkeit durch ein hohes oder mittleres HSSE-Risiko gekennzeichnet ist und die langfristige geschäftliche Beziehungen zur OMV Petrom unterhalten. Im Rahmen dieser Audits wurden Themen wie Mindestalteranforderungen, Arbeitnehmervertretungen, Schulungen und Beschwerdesysteme erörtert und entsprechende Unterlagen bereitgestellt.

Im Jahr 2023 wurden im gesamten OMV Konzern 13 Menschenrechtsaudits und -überprüfungen 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 in Angriff zu nehmen und die Integration der Menschenrechte in unsere Geschäftstätigkeit und unsere Geschäftsbeziehungen weiter zu stärken. Bei regelmäßigen

<sup>32</sup> Dreißig Beschwerden im Zusammenhang mit angeblichen Menschenhandelspraktiken durch das Vertragsunternehmen bzw. dessen Subunternehmen auf der Baustelle der Propan-Dehydrierungsanlage in Kallø, Belgien, beziehen sich auf Ausbeutung, unzureichende Entlohnung, fehlende soziale Absicherung und schlechte Wohnverhältnisse der Arbeiter:innen. Nach dem derzeitigen Stand der Ermittlungen gibt es jedoch keine Anhaltspunkte für Zwangsarbeitspraktiken im Sinne des IAO-Übereinkommens (Nr. 29) über Zwangsarbeit aus dem Jahr 1930.

Update-Meetings prüfen wir die Aktivitäten und bieten Orientierungshilfen und Schulungen an, um etwaige Herausforderungen bei der Umsetzung dieser Aktionspläne bestmöglich zu bewältigen.

Borealis unterzeichnete sein Menschenrechts-Statement im Oktober 2023 mit der formellen Genehmigung durch den CEO. Ein neues Social Compliance Team, bestehend aus einem:einer Social Compliance Manager:in von Borealis und drei regionalen Social Compliance Manager:innen, wurde eingesetzt und hat neue Prozesse und Verfahren zum Thema Social Compliance eingeführt und implementiert. Diese sollen ein regelkonformes Gebaren der Geschäftspartner:innen von Borealis, insbesondere im Hinblick auf die rechtliche und ethische Behandlung der Mitarbeiter:innen, gewährleisten. Borealis führte außerdem an allen Borealis Standorten in Belgien und den Niederlanden eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte durch. Die Prüfung kam zu dem Schluss, dass die Mitarbeiter:innen von Borealis ein grundlegendes Bewusstsein für die Anforderungen der Menschenrechte in Übereinstimmung mit geltendem Recht und den Richtlinien der Borealis Gruppe in Bezug auf die Menschenrechte haben. Das im Herbst 2023 eingeführte E-Learning zu Menschenrechten wird weiterhin dazu beitragen, das Bewusstsein für Menschenrechte an den Borealis Standorten zu stärken.

In Malaysia setzte die SapuraOMV die Klärung aller offenen Fragen fort, die aus der im Jahr 2022 durchgeführten Überprüfung der Werft des Gasfelds Jerun resultierten, unter anderem in Bezug auf Löhne und Sozialleistungen. So soll sichergestellt werden, dass alle, die für das Projekt zur Entwicklung des Offshore-Felds Jerun arbeiten, über dem Mindestlohn bezahlt werden, die nötige PSA zur Verfügung haben und Informationen über den Zugang zum Beschwerdemechanismus erhalten. Auf der Asia Supply Base (ASB) in Labuan wurde eine Vor-Ort-Bewertung der Menschenrechtslage durchgeführt, die sowohl die eigenen Mitarbeiter:innen als auch die Beschäftigten von Vertragsunternehmen berücksichtigte. Die Bewertung konzentrierte sich im Besonderen auf die Bereiche Löhne und Sozialleistungen, Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie Arbeits- und

Ruhezeiten. Die SapuraOMV führte zudem Human Rights Self-Assessments in Jerun, auf der ASB und der B15 durch. Die jeweils zuständigen Manager:innen wurden über den Fragebogen und das Verfahren informiert und füllten in den darauffolgenden Wochen die an sie gerichteten Fragebögen aus. Die Analyse und der Abschlussbericht mit Empfehlungen werden für 2024 erwartet.

## Ausblick

Der OMV Konzern wird in den kommenden Jahren die folgenden Maßnahmen ergreifen, um unseren Ansatz zum Schutz der Menschenrechte weiter zu verbessern:

- ▶ Fortsetzung unserer diesbezüglichen Bemühungen im Jahr 2024 mit regelmäßigen Schulungen und einer Sensibilisierungskampagne für Mitarbeiter:innen
- ▶ Finalisierung und Rollout des überarbeiteten Menschenrechtsmanagementsystems im gesamten Konzern sowie Angebot von Schulungen zur weiteren Verbesserung der internen Kompetenzen im Hinblick auf die Implementierung des Systems und zur verstärkten Integration der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in bestehende Geschäftsprozesse
- ▶ Wir haben vor, uns auf Menschenrechtsprüfungen vor Ort zu konzentrieren, um das Monitoring zu verbessern und das Bewusstsein für die Menschenrechte seitens unserer eigenen Mitarbeiter:innen wie auch der Beschäftigten von Vertragsunternehmen weiter zu schärfen.
- ▶ Wir beabsichtigen, Bewertungen von nicht operativen Assets mit hohem Risiko durchzuführen, um die Auswirkungen unserer Geschäftspraktiken auf die Menschenrechte zu identifizieren und einzudämmen.
- ▶ Borealis strebt eine Zertifizierung nach dem Social Compliance Standard SA8000 an und wird seine Social-Compliance-Verfahren auf der Grundlage der 2023 gewonnenen Erfahrungen weiter verbessern.



### Ziel bis 2025

- ▶ Schulung aller Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns in Menschenrechten

### Ziel bis 2030

- ▶ Durchführung von Menschenrechtsbewertungen an allen Standorten des OMV Konzerns mit hohem Menschenrechtsrisiko und Entwicklung von Aktionsplänen alle 5 Jahre<sup>33</sup>

<sup>33</sup> Durchgeführte Menschenrechtsbewertungen für Länder mit hohem, höchstem kontrollierbarem oder No-go-Risiko



### Stand 2023

- ▶ 71% der Mitarbeiter:innen wurden in Menschenrechten geschult.<sup>34</sup> Im Jahr 2023 absolvierten 7.124 Mitarbeiter:innen den E-Learning-Kur zu Menschenrechtsthemen. 170 Mitarbeiter:innen nahmen an einer (virtuellen) Präsenzschiung zu Menschenrechtsfragen teil.
- ▶ 6 durchgeführte Bewertungen in den letzten 5 Jahren<sup>35</sup>

### 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

## Diversität, Gleichstellung und Inklusion

### Wesentliches Thema: Diversität, Gleichstellung und Inklusion

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

#### Relevanter GRI

- ▶ GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

#### NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

#### Relevante SDGs



Vielfalt ist eine enorme Stärke, die wir aktiv nutzen. Wir sind davon überzeugt, dass kulturell vielfältige Teams kreativer, einfallreicher und kompetenter sind und dadurch breitere Perspektiven, Ideen und Möglichkeiten finden können. Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion; DEI) haben eine starke Wirkung auf Menschen und Teams, verbessern das Engagement und die Arbeitszufrie-

denheit und tragen direkt zur Prosperität und Nachhaltigkeit des Konzerns bei.

Unsere DEI-Vision basiert darauf, dass wir uns nur dann zu einer Organisation entwickeln können, die unsere Unterschiede zu schätzen weiß, wenn wir unsere vielfältigen Denkansätze und Erfahrungen als Katalysator für Wachstum und Kreativität nutzen. Wir werden aktiv an der Beseitigung von

<sup>34</sup> Diese Zahl umfasst Schulungen einer Dauer von mindestens 30 Minuten, die zwischen 2016 und 2023 stattfanden. Compliance- und Menschenrechtsschulungen für Mitarbeiter:innen von Borealis sind in den Schulungszahlen nicht enthalten, da der Abschnitt über Menschenrechte keine 30 Minuten dauerte, sodass diese Schulungen nicht zur Zielerreichung gezählt werden.

<sup>35</sup> Die Daten umfassen Menschenrechtsbewertungen in Ländern mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko. Länderprüfungen und Bewertungen in Ländern mit mittlerem oder geringem Menschenrechtsrisiko sind nicht berücksichtigt.

Hindernissen arbeiten, damit alle Mitarbeiter:innen die gleichen Chancen haben, um sich zu entwickeln und zum Erfolg unserer Unternehmen beizutragen. Wir werden eine Kultur des Vertrauens und des Respekts etablieren, indem wir gemeinsam einen inklusiven und sicheren Raum schaffen, in dem jede Person authentisch und ganz sie selbst sein kann. Der OMV Konzern erweitert daher seinen DEI-Fokus auf ein breiteres Spektrum von Diversitätsaspekten, wie etwa Alter, Nationalität und Vielfalt von Ideen. Letztlich geht es uns darum, alle Formen der Vielfalt in der Belegschaft zu fördern und zu unterstützen. So wollen wir ein von Respekt geprägtes Umfeld schaffen, in dem alle Mitarbeiter:innen wertgeschätzt werden. Das bedeutet, eine inklusive Kultur zu etablieren, in der für alle Menschen die gleichen Chancen und das gleiche Maß an wahrgenommener Sicherheit vorhanden sind, um sich unterstützt zu fühlen und erfolgreich zu sein – und zwar unabhängig von ihrem Hintergrund (z. B. Nationalität, Geschlecht, Alter, soziale Stellung und Gesundheit).

## Spezifische Richtlinien und Commitments

Wie in unserem Code of Conduct festgeschrieben, darf es gegenüber Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen keinerlei Form von Diskriminierung geben, sei es aufgrund ihres Alters, ihrer Abstammung, ihres Glaubens oder ihrer Religion, ihrer Hautfarbe, ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer politischen oder sonstigen Überzeugungen, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder ihres Familienstands. Wir haben auch eine konzernweite „People & Culture“-Ethikrichtlinie ausgearbeitet, die unsere klare Haltung zur Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz näher erläutert. Im Einklang mit dieser Richtlinie wollen wir konzernweite Beschwerdeverfahren und Untersuchungsgrundsätze für diesbezügliches Fehlverhalten schaffen.

Der Grundsatz der Chancengleichheit wird im Rekrutierungsprozess genauestens beachtet. Zur Förderung der Geschlechtervielfalt spiegelt unsere Einstellungspolitik unser Commitment zu Chancengleichheit wider: Für jede Position kommt, soweit möglich, mindestens eine Frau in die engere Auswahl. Geschlechtergleichstellung ist eines der Diversitätskriterien, nach denen wir die Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder auswählen. Darüber hinaus fördern wir die Entgeltgleichheit auf allen Karrierestufen, indem wir beispielsweise einheitliche Eintrittsgehälter festlegen, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

## Governance

Die Verantwortung für das Thema Diversität ist auf höchster Ebene verortet, da das Erreichen unserer Diversitätsziele an die ESG-Ziele im Long-Term Incentive Plan (LTIP) der Vorstandsvergütung geknüpft ist.

Für die Umsetzung der Strategie des OMV Konzerns im Hinblick auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion ist die Abteilung People & Culture (P&C) verantwortlich. Mehr über P&C finden Sie im Abschnitt Mitarbeiter:innen.

Um an unserer DEI-Strategie zu arbeiten und die in unserer Roadmap festgelegten Meilensteine zu erreichen, wurde 2022 ein Governance-Team gebildet, das sich aus Vertreter:innen der Abteilungen People & Culture und Kommunikation sowie aus Mitgliedern des Vorstands/Topmanagements aus dem gesamten OMV Konzern zusammensetzt. Darüber hinaus wurde im Rahmen von DEI-Workshops ein Freiwilligenteam aus Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns gebildet, das uns dabei hilft, unsere DEI-Ziele zu erreichen. Das Freiwilligenteam unterstützt unsere Maßnahmen, indem es die Initiativen in den eigenen Reihen fördert, der DEI-Gemeinschaft eine Stimme gibt und deren Sichtbarkeit erhöht.

## Management- und Due-Diligence-Prozesse

Wir haben Diversitätsziele in unseren Personalprozessen, wie etwa Rekrutierung, Talent- und Nachfolgeplanung, Lernen und Führungskräfteentwicklung, verankert. Damit wollen wir sicherstellen, dass weibliche Talente identifiziert und Frauen über ihre gesamte Karriere hinweg unterstützt werden. Um unsere Pipeline an diversen Führungskräften zu stärken, haben wir die folgenden Maßnahmen eingeführt:

- ▶ Angebot von weiterführendem Mentoring für Frauen
- ▶ Start des SHEnergy-Programms zur Entwicklung von weiblichen Führungskräften
- ▶ Durchführung von Karrieregesprächen in allen Geschäftsbereichen des OMV Konzerns mit dem Ziel, talentierten Mitarbeiterinnen mehr Sichtbarkeit zu verschaffen und ein besseres Verständnis für ihren Unterstützungsbedarf und ihre individuellen Karrierepläne zu entwickeln
- ▶ Unterstützung der Führungskräfte bei der Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, indem wir dies zu einem Teil unserer Führungskompetenzen und der Leistungsbeurteilung von Führungskräften machen
- ▶ Behandlung des Problems der unbewussten Voreingenommenheit in unseren Leadership-Programmen (im weitesten Sinne, d. h. nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, sondern auch in Bezug auf den Generationenaspekt, Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Herkunft usw.)
- ▶ Angebot von Schulungen für Vorstellungsgespräche als Teil unserer neuen Führungskräfte Trainings mit dem Ziel, verhaltensbasierte Interviewtechniken zu vermitteln, beispielsweise wie unbewusste Voreingenommenheit überwunden werden kann und wie sich Vorstellungsgespräche besser strukturieren lassen
- ▶ Einbeziehung des Kriteriums der Internationalität bei der Bewertung von Kandidat:innen bei der Rekrutierung von Führungskräften

Die zunehmende Diversität der Mitarbeiter:innen (z. B. in Bezug auf Geschlecht, Generationen und Internationalität) in Führungspositionen bei der OMV bestätigt die Wirksamkeit des Dialogs und der laufenden Aktivitäten.

## Maßnahmen im Jahr 2023

**59,9%** der Beschäftigten, die 2023 Elternzeit in Anspruch nahmen, waren männlich.

**40,8%** der Teilnehmenden an den Programmen zur Entwicklung von Führungskräften waren 2023 weiblich.<sup>36</sup>

Der OMV Konzern setzte auch im Jahr 2023 seine Bemühungen um Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion; DEI) innerhalb der Organisation fort. Aufbauend auf dem Fundament, das 2022 mit der Einführung der konzernweiten DEI-Strategie 2030 gelegt wurde, ergriff der OMV Konzern wichtige Maßnahmen, um diese Prinzipien noch stärker in der Unternehmenskultur zu verankern. Im Jahr 2023 wurden die folgenden Initiativen gesetzt:

- ▶ Der OMV Konzern stärkte seine DEI-Strategie durch die Errichtung einer Governance-Struktur. Die Struktur umfasst fünf auf Freiwilligkeit basierende Workstreams, die von Mitarbeiter:innen der OMV, der OMV Petrom und von Borealis geleitet werden. Die Workstreams konzentrieren sich auf die Bereiche Gender, Generationen, Elternschaft und Pflege, Menschen mit Behinderung sowie Inklusion von LGBTQI+ und stellen so eine ganzheitliche Vertretung sicher. Jeder dieser Workstreams hat klar definierte Ziele, und die Fortschritte werden zweimal jährlich den Vorstandsmitgliedern berichtet. Die Supervision über die Workstreams hat das Management der Abteilung People & Culture; Unterstützung kommt von den Vorstandsmitgliedern der OMV, der OMV Petrom und von Borealis.
- ▶ Im Rahmen der Internationalen Frauenwoche fanden zwei hochinteressante Veranstaltungen unter dem Motto #EmbraceEquity statt, bei denen die Unterschiede zwischen Gleichstellung und Gleichberechtigung thematisiert wurden. Die Woche begann mit einem Impulsvortrag einer externen Gastrednerin, die sich mit dem Begriff des Selbstwerts und dessen Beitrag zum Erfolg eines Unternehmens befasste. Darüber hinaus wurde ein virtuelles Treffen mit drei Vorstandsmitgliedern abgehalten, bei dem es um die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz und die Förderung eines fairen und inklusiven Arbeitsumfelds ging.
- ▶ Das im Jahr 2021 gestartete „New Parent Program“, das sich gleichermaßen an Männer und Frauen richtet, bot werdenden Eltern unter den Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns weiterhin wichtige Unterstützung, beispielsweise mit Workshops zu verschiedenen relevanten Themen, wie etwa Planung der Elternzeit oder Wiedereinstieg in den Beruf, um die Zeit der Elternschaft souverän zu meistern. Der OMV Konzern erhielt außerdem die Auszeichnung „familienfreundlicher Arbeitgeber“, die von Susanne Raab, der österreichischen Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien, überreicht wurde. Diese Anerkennung würdigt einmal mehr das Engagement der OMV, wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und den Bedürfnissen berufstätiger Eltern Rechnung zu tragen.
- ▶ Wir haben eine Roadmap für Menschen mit Behinderung ausgearbeitet. Der OMV Konzern wurde von myAbility auditiert, einer Organisation, die sich für Barrierefreiheit und Inklusivität am Arbeitsplatz einsetzt und durch Evaluierungen zur Verbesserung dieser Bereiche beiträgt. Die Ergebnisse des Audits wurden genutzt, um eine detaillierte Roadmap für die OMV zu erstellen. Im Sinne der Förderung von Inklusivität bot im November ein Besuch von Jugendlichen einer Sonderschule Gelegenheit zu einem wertvollen Austausch, während sie gleichzeitig Einblicke in die Unternehmenswelt erhielten. Das Engagement unseres Unternehmens wurde auch am 4. Dezember deutlich, als der OMV Konzern anlässlich des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderung eine symbolische „Purple Light Up“-Veranstaltung ausrichtete. Die Podiumsdiskussion mit externen Gastredner:innen konzentrierte sich auf einzigartige Perspektiven und Einblicke in die Welt der Inklusion von Menschen mit Behinderung und beleuchtete die sich bietenden Chancen, wenn wir die Vielfalt in all ihren Formen annehmen und unsere Unterstützung zeigen. Unsere Kolleg:innen von der OMV Petrom gestalteten eine Broschüre über Behinderung, die eine umfassende Einführung zu diesem Thema bietet und das Bewusstsein aller unserer Mitarbeiter:innen schärfen soll. Darüber hinaus richtete der Betriebsrat eine Community für Kolleg:innen mit Behinderung und Betreuende von Menschen mit Behinderung ein, um konkrete Unterstützung und praktische Informationen über Beihilfen und Förderungen bereitzustellen. Auf diese Weise tragen wir zur Bewusstseinsbildung bei, bauen Vorbehalte gegenüber Menschen mit Behinderung ab und verbessern die Barrierefreiheit.

<sup>36</sup> Daten ohne DUNATÁR Kőolajterméktároló és Kereskedelmi Kft., SapuraOMV Upstream und OMV Russia Upstream

- ▶ Im Hinblick auf LGBTQI+ setzte der OMV Konzern im Rahmen der Ally Week im September ein Statement für Verbundenheit und Solidarität im Unternehmen. Eine vom Finanzvorstand des OMV Konzerns eröffnete Podiumsdiskussion ermutigte zum offenen Dialog und zu mehr Verständnis unter den Mitarbeiter:innen und bekräftigte damit das Engagement der OMV für Inklusivität. Außerdem gab es im Laufe des Jahres mehrere „Community Lunches“, bei denen sich die Mitglieder der LGBTQI+-Gemeinschaft und Menschen, die sich mit ihnen verbunden fühlen, treffen konnten.
- ▶ Zur Verbesserung der Kommunikation und Förderung des Wissensaustausches im Zusammenhang mit unseren DEI-Initiativen wurde eine eigene SharePoint-Seite eingerichtet. Diese Plattform dient als zentrale Anlaufstelle für die Mitarbeiter:innen, um auf Ressourcen zuzugreifen, sich über laufende Initiativen zu informieren und sich aktiv an der Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds zu beteiligen.
- ▶ Förderung weiblicher Talente durch spezielle Entwicklungsprogramme wie SHEnergy, Gesprächsrunden zum Thema Karriereplanung mit Vorstandsmitgliedern und Durchführung wirkungsvoller Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag
- ▶ Fortführung unserer familienfreundlichen Arbeitskultur und Ausbau der Möglichkeiten zum Informationsaustausch sowie Ausweitung des Programms für werdende Eltern auf Konzernebene
- ▶ Verankerung unserer Ethikprinzipien durch die Einrichtung eines zentralen Beschwerdeverfahrens als Teil der Ethik- und Integritätsgrundsätze des OMV Konzerns
- ▶ Fortsetzung der Sensibilisierungsarbeit, des Aufbaus von Gemeinschaften und der Organisation von Veranstaltungen mit Fokus auf LGBTQI+
- ▶ Umsetzung neuer Maßnahmen und Aktionen im Workstream „Behinderung“ basierend auf den Ergebnissen des von externen Berater:innen durchgeführten Audits
- ▶ Stärkung unseres DEI-Freiwilligennetzwerks auf globaler Ebene durch Ausbau des Netzwerks unserer DEI-Unterstützer:innen und -Botschafter:innen
- ▶ Darüber hinaus verpflichten wir uns, Kriterien wie Geschlecht, Alter, Hintergrund der Mitarbeiter:innen, Dienstalter und Gehaltsgleichstellung laufend zu beobachten, um eine faire Behandlung und Chancengleichheit auf allen Karrierestufen zu gewährleisten. Im Jahr 2024 werden wir neuerlich den Gender-Pay-Gap für den gesamten OMV Konzern messen.

## Ausblick

Für 2024 sind mehrere Initiativen geplant, die zur Erreichung der in unserer „People & Culture“-Strategie 2030 festgelegten Ziele beitragen werden. Dazu zählen unter anderem:

- ▶ Regelmäßiges Reporting zur Altersverteilung, um Lücken zu erkennen und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen zu fördern
- ▶ Integration von DEI in unser „Transformational Leadership Program“ (Programm für transformationale Führung)



### Ziele bis 2025

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene<sup>37</sup> auf 25%
- ▶ Beibehaltung des Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung<sup>38</sup>

### Ziele bis 2030

- ▶ Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene auf 30%
- ▶ Mindestens 20% weibliche Vorstandsmitglieder<sup>39</sup> (Stretch-Ziel: 30%)
- ▶ Erhöhung des Anteils der internationalen Führungskräfte<sup>40</sup> auf 65%
- ▶ Aufrechterhaltung eines Anteils von mindestens 75% an Executives mit internationaler Erfahrung
- ▶ Verstärkte Unterstützung für Mitarbeiter:innen mit besonderen Bedürfnissen an unseren Hauptstandorten

<sup>37</sup> Führungsebene: Executives und fortgeschrittene Karrierestufe

<sup>38</sup> Internationale Erfahrung = drei oder mehr Jahre Arbeitsaufenthalt im Ausland. Executives sind in diesem Fall Senior Vice Presidents.

<sup>39</sup> Unter Berücksichtigung der Vorstandsmitglieder der OMV, der OMV Petrom und von Borealis

<sup>40</sup> „International“ bezeichnet in diesem Fall nicht österreichische Staatsangehörige.



### Stand 2023

- ▶ Frauen auf Führungsebene: 24,4%
- ▶ Weibliche Vorstandsmitglieder: 26,8%<sup>41</sup>
- ▶ Internationale Führungskräfte: 59,2%
- ▶ Executives mit internationaler Erfahrung: 71,4%
- ▶ Detaillierte Maßnahmen für unsere Roadmap bis 2030 wurden umgesetzt; weitere Initiativen sind für 2024 geplant.

### Relevante SDGs



#### SDG-Ziele:

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

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

**8.5** Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

**10.2** Bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern

## Mitarbeiter:innen

### Wesentliches Thema: Mitarbeiter:innen

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

#### Relevante GRIs

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

#### NaDiVeG

- ▶ Arbeitnehmer- und Sozialbelange

#### Relevante SDGs



Nach der Bekanntgabe der Strategie 2030 des OMV Konzerns wurden alle Human-Resources-(HR-)Funktionen konzernweit in People & Culture (P&C) umbenannt. Ziel dieser Abteilung ist es, die Strategie 2030 des OMV Konzerns in vollem Umfang zu unterstützen, indem zentrale Aspekte priorisiert werden, die es uns ermöglichen, das volle Potenzial unserer Organisation zu entfalten. Der neue Name verweist auf Ziel und Zweck der Abteilung und macht deutlich, dass Menschen und Kultur entscheidend sind, um die in unserer Strategie festgelegten Ziele zu erreichen.

Im Jahr 2022 entwickelten wir eine neue „People & Culture“-Strategie, die die Transformation der OMV uneingeschränkt unterstützt und sich auf die Kernaussage „People make it happen“ konzentriert. Im Zentrum dieser neuen Strategie steht unser Purpose, „Re-inventing essentials for sustainable living“. Wir haben vier strategische Schwerpunkte entwickelt: „Employee Experience“, „Growing Talent“, „Organizational Evolution“ und „New Ways of Working“. Sie alle werden durch eine solide Basis transformationaler Führungskompetenzen („Transformational Lea-

<sup>41</sup> Daten zum 31. Dezember 2023. Die Daten inkludieren die Vorstände der OMV, der OMV Petrom und von Borealis. Im Februar 2023 gewann die OMV mit Daniela Vlad ein weibliches Vorstandsmitglied. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts betrug der Anteil somit 26,8%.



dership“) unterstützt, die von unseren Führungskräften gelebt werden. Durch die zentrale Botschaft „People make it happen“ wird nicht nur eine positivere Arbeitsumgebung geschaffen, in der sich unsere Mitarbeiter:innen entfalten können, sondern sie sorgt auch dafür, dass sie ihre Fähigkeiten weiterentwickeln und so den Anforderungen unseres dynamischen Geschäfts gerecht werden können. Die verschiedenen Initiativen im Zusammenhang mit der „People & Culture“-Strategie, wie die Einführung unserer neuen OMV Konzernwerte, haben große Wirkung gezeigt.

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

## Governance

Die P&C-Abteilung des OMV Konzerns deckt folgende Themenbereiche ab:

- ▶ Rekrutierung von Talenten
- ▶ Personalentwicklung, einschließlich strategischer Kompetenzentwicklung, Talent- und Learning-Management
- ▶ Personalwesen, einschließlich Gehaltsabrechnung und Personalverwaltung sowie Arbeitsrecht und Arbeitsverträgen
- ▶ Entlohnung und globale Entsendungen
- ▶ Koordinierung der HR-Aktivitäten der verschiedenen Geschäftsbereiche und Länder, in denen wir tätig sind, durch P&C-Vertreter:innen

Der organisatorische Aufbau der lokalen P&C-Abteilungen in den verschiedenen Ländern orientiert sich an den Grundsätzen der Zweckmäßigkeit, größtmöglicher Effizienz und Erzielung bestmöglicher Synergien. Wir fördern den strategischen Austausch von Talenten zwischen der OMV und Borealis, um Mitarbeiter:innen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten und die Entwicklung neuer Fähigkeiten zu unterstützen.

Das P&C-Führungsteam des OMV Konzerns berichtet direkt an den:die Senior Vice President (SVP) P&C des OMV Konzerns. Die VPs der P&C-Abteilungen von Borealis und der

OMV Petrom berichten funktional an den:die SVP P&C des OMV Konzerns. Der:die SVP berichtet direkt an den CEO.

## Gewinnung und Bindung von Talenten

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

## Management- und Due-Diligence-Prozesse

### Rekrutierung von Talenten

Unsere Mitarbeiter: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, sowie auf innovative Lösungen zur Förderung unserer Belegschaft. Im OMV Konzern nutzen wir gemeinsame interne Job Boards, um unseren Mitarbeiter:innen ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Konzerns zu bieten.

Extern befassen wir uns verstärkt mit dem Aufbau von soliden Talent-Pipelines durch die Zusammenarbeit mit wichtigen Universitäten an unseren Standorten. Zusätzlich versuchen wir, einen Talentpool aufzubauen, indem wir Ausbildungsprogramme und Praktika anbieten, die sich vorrangig auf die technischen und kaufmännischen Bereiche unseres Unternehmens konzentrieren. So erhielten in Rumänien im Jahr 2023 beispielsweise 100 Schüler:innen ein Stipendium für die Teilnahme am Programm der Petrochemical School. Dabei handelt es sich um ein duales Ausbildungsprogramm, das von der OMV Petrom unterstützt wird. Die angehenden Petrochemiker:innen erhalten eine Fachausbildung im Bereich der Petrochemie und absolvieren Praktika in der Raffinerie Petrobrazi. Die Schüler:innen erhalten ein monatliches Stipendium von bis zu RON 700 von der OMV Petrom und RON 200 von der rumänischen Regierung. Nach Abschluss der dreijährigen Berufsausbildung (Qualifikation zum:zur Facharbeiter:in für die petrochemische Industrie) erwerben die Schüler:innen einen anerkannten Berufsabschluss und es besteht die Möglichkeit einer Beschäftigung in unserem Unternehmen. Die Petrochemical School ist ein Pilotprojekt, das für einen konstanten und kontinuierlichen Nachschub an gut ausgebildeten Fachkräften sorgt.

Um der oft negativen Wahrnehmung der Öl-, Gas- und Kunststoffindustrie entgegenzuwirken, ist es wichtig, die Öffentlichkeit und unsere Zielgruppen (z. B. aktuelle und mögliche künftige Mitarbeiter:innen) proaktiv über die Vorteile der von uns hergestellten Produkte ebenso zu infor-



mieren wie über die Herausforderungen in puncto Nachhaltigkeit und darüber, wie wir diesen begegnen. Durch unsere Präsenz auf Social-Media-Plattformen wie YouTube, Instagram, Facebook und LinkedIn können wir potenziellen Kandidat:innen Einblicke in die Arbeitsweise im OMV Konzern geben. Auf diese Weise vermitteln wir ein Gefühl dafür, wie bei uns gearbeitet wird, und zeigen auf, dass ein Einstieg in unser Unternehmen bedeutet, Teil einer Lösung für eine nachhaltigere Zukunft zu sein.

### **Performance-Management und berufliche Entwicklung**

Bei der OMV legen wir Wert auf eine Organisationsstruktur, die Verantwortlichkeiten und hierarchische Positionen klar und transparent definiert. Für eine erfolgreiche Karriereentwicklung haben wir für unsere Mitarbeiter:innen unternehmensweit gültige Karrierepfade etabliert, die die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen für jede Position beschreiben.

Unser jährlicher Performance-Management-Prozess dient dazu, unsere Mitarbeiter:innen und unsere Führungskräfte durch strukturierte und systematische Planung von Leistung und persönlicher Entwicklung im Unternehmen zu unterstützen. Die Mitarbeiter:innen legen gemeinsam mit ihren Vorgesetzten Leistungs- und Entwicklungsziele fest, überprüfen die Fortschritte und evaluieren die Erfolge, wobei Mitarbeiter:innen letztendlich jährlich belohnt und anerkannt werden.

Im Rahmen der Leistungsbeurteilung und Nachfolgeplanung wird das Tool „Personal Impact x Potential“ genutzt, um strukturiertes Feedback zu geben. Führungskräfte evaluieren den „Personal Impact“ und das Potenzial ihrer Mitarbeiter:innen und identifizieren Nachfolger:innen für geschäftskritische Positionen. Basierend darauf wird ein Entwicklungsplan für Mitarbeiter:innen erstellt, damit sie die Fähigkeiten, die sie für ihre zukünftigen Aufgaben benötigen, stärken können.

### **Entlohnung**

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

Wir beobachten ständig Markttrends und internationale Best-Practice-Modelle, um hoch qualifizierte Talente aus aller Welt für uns zu gewinnen, zu motivieren und an unser Unternehmen zu binden. Das Grundgehalt der Mitarbeiter:innen wird nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer marktüblichen Vergütungsstruktur festgelegt. Dabei werden die entsprechenden gesetzlichen

Bestimmungen und Tarifvereinbarungen eingehalten. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und auf die Position und Expertise der Mitarbeiter:innen zugeschnitten. Darüber hinaus fördert die OMV die Entgeltgleichheit auf allen Karrierestufen. Dies erfolgt beispielsweise durch die Festlegung einheitlicher Eintrittsgehälter, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

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

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 Mitarbeiter:innen in den jeweiligen Abteilungen weitergegeben. Diese Ziele fließen in die jährliche Evaluierung ein und sind damit auch für den Jahresbonus von Belang. Zusätzlich werden individuelle monetäre und nicht monetäre Vergütungen für außerordentliche Leistungen gewährt.

Darüber hinaus werden die Zusatzleistungen in jedem Land, in dem die OMV tätig ist, individuell zugeschnitten und entsprechen somit den Bedürfnissen der lokalen Beschäftigten. Abhängig von den lokalen Bedingungen können Zusatzleistungen Folgendes umfassen: Pensionspläne, subventionierte Betriebsrestaurants, Gesundheitszentren, Kindergärten, Sommercamps für Kinder und Jubiläumsgelder.

### **Entwicklung von Führungskräften**

Um die Transformation der 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 führten wir in Verbindung mit unserem Purpose und unseren Werten konzernweite transformationale Führungskompetenzen (Transformational Leadership Competencies; TLCs) ein. 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, unsere Talentprogramme, die Rekrutierung von Talenten und die Performance-Prozesse.

### Bindung von Talenten

Um Talente zu halten und zu binden, haben wir Leadership-Programme eingerichtet. Diese Programme unterstützen sowohl alle Mitarbeiter:innen, die neue Führungsaufgaben übernehmen, als auch aktuelle Führungskräfte, die ihre Grundkenntnisse in der Mitarbeiterführung auffrischen wollen. Das „Leading Ahead“-Programm des OMV Konzerns wurde im vergangenen Jahr gemeinsam mit Borealis und der OMV Petrom mit dem Ziel gestartet, Top Talenten des Konzerns vielfältige Möglichkeiten zur Entwicklung von Führungskompetenzen und eine umfassende Karriereplattform zu bieten. Im Jahr 2023 absolvierten die ersten Teilnehmer:innen das Programm mit großem Erfolg, und wir nominieren laufend Toptalente für die nächsten Durchgänge des Programms.

Im Rahmen unserer fortschreitenden Transformation setzen wir alles daran, dass niemand auf der Strecke bleibt. 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 vorhandene Kenntnisse auch auf neue Energielösungen übertragen werden können. Darüber hinaus haben wir die Sustainability Academy ins Leben gerufen: Über diese SharePoint-basierte Plattform können alle Mitarbeiter:innen ihr Wissen zu ESG-relevanten Themen erweitern. 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.

### Mitarbeiterengagement

Wir binden unsere Mitarbeiter:innen aktiv in unsere Transformation und in wichtige P&C-Initiativen ein, wie zum Beispiel in Maßnahmen zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion, die Entwicklung unserer Werte und die Umsetzung unserer Strategie 2030 (siehe [Maßnahmen im Jahr 2023](#)).

Der Pulse Check ist eines unserer wichtigsten Instrumente zur Messung des Engagements unserer Mitarbeiter:innen und ein wesentlicher Bestandteil unserer neuen „People & Culture“-Strategie in Bezug auf das Mitarbeitererlebnis. Zudem bietet er den Mitarbeiter:innen die Gelegenheit, sich zu äußern und ihre Gedanken und Ideen zu teilen. Der Pulse Check bewertet mehrere Schlüsselindikatoren, darunter Sicherheit, Innovation, Vorgesetzte:r, Mitarbeiterentwicklung, Strategie, Empowerment/Beteiligung, Wohlbefinden, Werte, Nachhaltigkeit und Unternehmenskultur.

Im Jahr 2023 nahmen wir erstmals eine Frage zum Thema Nachhaltigkeit in unseren Pulse Check auf. Die Aussage „Ich glaube daran, dass sich unsere Organisation für Nachhaltigkeit einsetzt (z. B. Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, Förderung von Diversität, Schutz von Menschenrechten)“ wurde zu 70% positiv bewertet. Jede direkte Führungskraft hat die Aufgabe, die Ergebnisse mit dem eigenen Team zu teilen und zu diskutieren, um gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung des aktuellen Arbeitsumfelds und zur Förderung eines stärkeren, vereinten Teams festzulegen.

Beim Pulse Check 2023 erreichten wir eine sehr hohe Rücklaufquote von 82% auf Konzernebene. Im Vergleich zu 2022 wechselten 5% der Mitarbeiter:innen im OMV Konzern (OMV 7%) von „aktiv unengagiert/passiv“ zu „mäßig/sehr engagiert“, was einen Anstieg des Engagement-Werts für den OMV Konzern um insgesamt 5% bedeutet. Dieser positive Trend ist bei beiden Geschlechtergruppen zu beobachten. Seit 2022 haben sich die Schlüsselindikatoren in allen Bereichen durchweg verbessert, was die sichtbaren positiven Auswirkungen in unseren Schwerpunktbereichen unterstreicht. Diese Dynamik wollen wir beibehalten, um Lücken zu globalen und branchenrelevanten Benchmarks zu schließen. Angesichts der Bedeutung, Wirksamkeit und Wahrscheinlichkeit positiver Veränderungen in allen Bereichen sollte der Fokus im Jahr 2024 auf die Verbesserung der Indikatoren für Mitarbeiterentwicklung, Strategie und Innovation gerichtet werden.



## Maßnahmen im Jahr 2023

Verhältnis von CEO- zu durchschnittlichen Mitarbeitergehältern: **78:1**<sup>42</sup>

**13.868** Performancegespräche<sup>43</sup>

**70** OMV Führungskräfte auf Board-, Executive- und Advanced-Karrierestufe boten **79** aufstrebenden, angehenden und Toptalents innerhalb der gesamten OMV und **56** Mitarbeiter:innen mit erstmaliger Führungsverantwortung ihre Dienste als Mentor:innen an.

**919** Mitarbeiter:innen nahmen an einem unserer konzernweiten Leadership-Programme teil.

Im September 2022 führten wir unsere gemeinsame P&C-Strategie von OMV und bei Borealis ein. Im Zentrum der neuen P&C-Strategie steht unser Purpose: „Re-inventing essentials for sustainable living.“ Für diese Strategie entwickelten wir vier strategische Schwerpunkte – „Employee Experience“, „Growing Talent“, „Organizational Evolution“ und „New Ways of Working“ – sowie als zusätzliche Säule „Transformational Leadership“. Einige der Initiativen zur Unterstützung dieser strategischen Schwerpunkte waren 2023 folgende:

- ▶ Im Mai 2023 stellten wir unsere neuen OMV Konzernwerte vor: „We care | We’re curious | We progress.“ Unsere Werte wurden auf der Grundlage von Beiträgen von mehr als 13.000 Mitarbeiter:innen und Führungskräften der OMV, der OMV Petrom und von Borealis im Rahmen einer Reihe von Interaktionen definiert. Dazu zählten die Pulse-Check-Umfrage, Interviews mit Führungskräften, Fokusgruppen und Workshops, bei denen ein auf künstlicher Intelligenz basierendes Feedback-Tool eingesetzt wurde.

- ▶ Im Vorfeld der Einführung unserer neuen Werte kamen mehr als 120 Führungskräfte der OMV, der OMV Petrom und von Borealis zusammen, um sich auf eine gemeinsame „Leadership Experimentation Journey“ zu begeben. Im Zuge dieser Leadership Experimentation Journey konnten sie mit unseren neuen Werten experimentieren und sich mit diesen vertraut machen. Sie erfuhren aus erster Hand, wie sich diese Werte wirkungsvoll einsetzen lassen, um unsere Arbeitsweise zu verändern und Herausforderungen im Geschäftsalltag zu bewältigen. Das Ergebnis waren individuelle Werteexperimente, die die Führungskräfte mit ihren jeweiligen Teams umsetzen konnten. Im Zuge dieser Werteexperimente trafen sich Führungskräfte aus Abteilungen und Funktionen aller drei Unternehmen in virtuellen gemischten Gruppen, um ihre Fortschritte zu diskutieren, ihre Experimente weiterzuentwickeln und ihre Erkenntnisse und Erfolge innerhalb des OMV Konzerns zu teilen. Dieser kollaborative Ansatz ermöglichte es den Führungskräften, die Werte des Unternehmens zu nutzen, um Herausforderungen zu meistern und das Wachstum zu fördern.
- ▶ Ergänzend zur Leadership Experimentation Journey wurde jede Führungskraft aufgefordert, ein Townhall-Meeting zu unseren Werten zu organisieren bzw. – je nach Land – die Einführung am jeweiligen Standort vorzubereiten und begleitend dazu ein Reflexionsmeeting im Team abzuhalten. Bei diesen Sessions erzählten die Führungskräfte ihre persönlichen Geschichten, holten erstes Feedback zu den Werten des Unternehmens von ihrem Team ein und führten angeregte Diskussionen darüber, welche Verhaltensweisen bestärkt werden sollten und welche weniger. Diese Initiativen sollten die Werte zum Leben erwecken und einen konstruktiven Dialog zwischen den Teams fördern.
- ▶ Wir erstellten ein „Purpose & Values Playbook“, das Führungskräften als Leitfaden dienen sollte, um dem Purpose und den neuen Werten des Unternehmens Sinn und Bedeutung zu verleihen. Darüber hinaus führten wir ein „Values Activation Toolkit“ ein, das Führungskräften und ihren Teams verschiedene Ressourcen bietet, um den Dialog über unsere Werte fortzuführen. Dieses Toolkit soll dazu beitragen, dass unsere Werte nahtlos und sinnvoll in die täglichen Geschäftsaktivitäten integriert werden und entsprechende Wirkung zeigen.
- ▶ Außerdem richteten wir eine SharePoint-Seite zu unseren Werten ein, die für alle Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns zugänglich ist und eine Plattform bietet, um persönliche Geschichten zu unseren Werten nachzulesen oder eigene „Values Stories“ zu teilen. Die Mitarbeiter:innen können auch ihre eigenen „Values Posters“ gestalten, um bildhaft zum Ausdruck zu bringen, was unsere Werte für sie bedeuten. Auf diese Weise werden das kollektive Verständnis und die Wertschätzung für unsere gemeinsamen Werte gefördert.

<sup>42</sup> Ohne DUNATÁR Kft., OMV International Oil & Gas GmbH und SapuraOMV Upstream

<sup>43</sup> Daten ohne Arbeiter:innen bei der OMV Petrom. Im Jahr 2022 (Zyklus endet im März 2023) wurde für alle Borealis Mitarbeiter:innen ein Leistungsmanagement/eine Leistungsüberprüfung durchgeführt. Ausgenommen sind Unternehmen, die SAP SuccessFactors nicht nutzen: mtrn, Ecoplast, DYM, Renasci und Rialti.



- ▶ Im September 2023 führten wir zum zweiten Mal unsere jährliche konzernweite Pulse-Check-Umfrage durch. Die beeindruckende Teilnahmequote von 82% – das entspricht einer 12%igen Steigerung gegenüber 2022 – spiegelt das Vertrauen wider, das unsere Mitarbeiter:innen in unsere Führungskräfte setzen, wenn es darum geht, sinnvolle Veränderungen zu bewirken und umzusetzen. Die Ergebnisse zeigten einen Anstieg in allen Bereichen mit sichtbaren positiven Auswirkungen bei wichtigen Schwerpunktthemen, so zum Beispiel 69% in Bezug auf das Verständnis unserer neuen Werte. Die aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse erforderlichen Maßnahmen wurden innerhalb der Geschäftsbereiche bis zum Jahresende 2023 und im ersten Quartal 2024 vereinbart und sollen 2024 umgesetzt werden.
- ▶ Wir haben ein Change-Management-Toolkit eingeführt, um unseren Teams allgemeine Leitlinien und unterstützende Maßnahmen im Umgang mit verschiedenen Veränderungsprozessen zu bieten. Dieses Toolkit stattet unsere Teams mit den notwendigen Ressourcen und Strategien aus, um organisatorische Veränderungen effektiv zu steuern und zu leiten. Damit kann ein fließender und erfolgreicher Übergang für unsere Mitarbeiter:innen und Stakeholder:innen gewährleistet werden.
- ▶ Als Reaktion auf die im Jänner 2023 durchgeführte Reorganisation ist das Team-Effektivitäts-Training zu einem wichtigen Bestandteil geworden. Dieses Training soll den Teams die nötigen Fähigkeiten und Tools vermitteln, um sich in der neuen Struktur gut zurechtzufinden und entfalten zu können. Ziel ist es, einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten und ein effizienteres Arbeitsumfeld mit stärkerem Zusammenhalt zu fördern.
- ▶ Basierend auf den Pulse-Check-Ergebnissen aus dem Jahr 2022 lag ein Schwerpunkt darauf, die Transparenz, Zugänglichkeit und Zusammenarbeit in unserer Organisation zu verbessern. Durch Förderung von Teamwork und eines Umfelds der offenen Kommunikation wollen wir Silodenken überwinden und freie Informationsflüsse sicherstellen. Um dies zu erreichen, ersuchten wir alle Führungskräfte, mit ihren Teams Meetings abzuhalten, um die OMV Strategie 2030 noch eingehender zu erläutern und den Dialog zu fördern.
- ▶ Im Sinne unseres ungebrochenen Engagements für kontinuierliches Lernen und laufende Weiterentwicklung konnten wir unser Lernangebot durch Initiativen wie die Sustainability Academy oder Schulungen über den Aufbau eines CO<sub>2</sub>-armen Geschäfts (Low Carbon Business; LCB) erweitern. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt [Kompetenzentwicklung und Training](#).

## Ausblick

In Übereinstimmung mit unserer neuen „People & Culture“-Strategie werden wir uns in den kommenden Jahren auf folgende Schwerpunkte konzentrieren:

- ▶ Für 2024 planen wir die Einführung unserer neuen Employer Value Proposition (EVP). Dieses Werteversprechen soll als Statement oder Rahmen dienen, der umreißt, wofür die OMV als Arbeitgeberin steht. Die EVP wird die besonderen Leistungen und Vorteile hervorheben, die wir unseren Mitarbeiter:innen bieten. Außerdem soll uns unsere EVP helfen, potenzielle Kandidat:innen anzusprechen und für uns zu gewinnen, die sich mit unserem neuen Purpose, unseren OMV Konzernwerten sowie unserem Angebot an Möglichkeiten identifizieren können. Im Wesentlichen wollen wir vermitteln, warum die OMV eine attraktive Arbeitgeberin ist, und was dafür spricht, Teil unseres Teams zu werden.
- ▶ Anknüpfend an unsere 2023 eingeführten Führungskompetenzen wird künftig das „Transformational Leadership Program“ (Programm für transformationale Führung) angeboten, das unsere neuen Werte widerspiegelt und Führungskräften die Möglichkeit gibt, ihren persönlichen Führungsstil zu entwickeln. Mehr dazu finden Sie im Abschnitt Kompetenzentwicklung und Training.
- ▶ Wir werden für alle unsere Mitarbeiter:innen prüfen, welche Informationen und Qualifikationen sie benötigen, um die Transformation zu unterstützen. Zusammen mit unserem Expertennetzwerk planen wir einen interaktiven Campus, der unsere Mitarbeiter:innen dabei unterstützen soll, mehr über den Purpose, die Strategie und die Werte des OMV Konzerns zu erfahren. Überdies soll er ihnen Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft aufzeigen.
- ▶ Um unsere Mitarbeiter:innen in ihrer Entwicklung weiter zu unterstützen, beginnen wir mit der Entwicklung eines Kompetenzmodells, das auf Jobfamilien mit entsprechenden Kernkompetenzen basiert. Dies wird den Mitarbeiter:innen helfen, ihre Karriere erfolgreich zu steuern und ihre Kompetenzen in den verschiedenen Jobfamilien aufzubauen.

## Kompetenzentwicklung und Training

Für den OMV Konzern ist es von größter Bedeutung, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich unsere Mitarbeiter:innen weiterbilden und ihre Kenntnisse und Kompetenzen sowie ihre Leistung laufend verbessern können. Nur so können sie bestmöglich zur Erreichung unserer Geschäftsziele beitragen und die für die Zukunft notwendigen Fähigkeiten entwickeln.



Für unsere P&C-Strategie und die laufende Transformation hat die Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen höchste Priorität. Wir müssen Mitarbeiter:innen mit einem breiteren Spektrum an Kompetenzen finden und integrieren. Dafür bedarf es einer ausgewogenen Mischung zwischen der Umschulung von Mitarbeiter:innen für die Entwicklung neuer Energielösungen und der Bindung und Fortbildung von Mitarbeiter:innen mit den für unser angestammtes Geschäft erforderlichen Fähigkeiten.

## Management- und Due-Diligence-Prozesse

### Bedarfsanalyse

Die Schulungen werden jährlich gemäß unserem Personalbedarf geplant und durchgeführt. Die Planung der Schulungen erfolgt durch die Geschäftsbereiche entsprechend den Unternehmensanforderungen.

Im Jahr 2023 ermittelten wir speziellen Lernbedarf. So zum Beispiel sollen das Wissen über unser Low Carbon Business im Geschäftsbereich Energy vertieft und diesbezügliche Kompetenzen gestärkt werden. Außerdem gilt es, das Know-how über operatives Management in unseren Assets zu erweitern und das Bewusstsein für unsere Nachhaltigkeitsstrategie unter den Mitarbeiter:innen zu schärfen (mehr dazu weiter unten).

Die Mitarbeiter:innen identifizieren ihren Lernbedarf auf Basis lokaler Schulungspläne. Diese unterstützen sie bei der Erstellung entwicklungsorientierter Aktionspläne, die mit Karrierepfaden, Kompetenzen und beruflichen Zielen verknüpft sind. Die vier Kernkompetenzen, in denen sich unsere Mitarbeiter:innen je nach Bedarf weiterentwickeln können, sind: fachliche und technische Kompetenzen, OMV spezifische Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und Führungskompetenzen.

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

### Umschulung und Fortbildung von Mitarbeiter:innen

Um die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter:innen so weiterzuentwickeln, dass sie den Anforderungen unseres dynamischen Geschäfts gerecht werden, und um unser Ziel zu erreichen, bis 2050 ein Unternehmen mit Netto-Null-Emissionen zu sein, konzentrieren wir uns auf die folgenden Schlüsselbereiche:

- ▶ Wir bieten unseren Führungskräften Fortbildungen zu den neu eingeführten transformationalen Führungskompetenzen an, um sie zu befähigen, die Umsetzung unserer Strategie voranzutreiben.
- ▶ Zur Vertiefung des Wissens unserer Mitarbeiter:innen zum Thema Nachhaltigkeit bietet der OMV Konzern eine große Auswahl an Online-Lernmaterial an. Es kommen regelmäßig neue Lernprogramme hinzu, um die Mitarbeiter:innen besser auf die Entwicklung unseres Unternehmens vorzubereiten.
- ▶ Spezifische Initiativen zur Weiterqualifizierung von Mitarbeiter:innen in technischen Bereichen werden fortgesetzt, so zum Beispiel mit dem Schwerpunkt auf dem Wandel hin zu einem CO<sub>2</sub>-armen Unternehmen.
- ▶ Wir führen Initiativen zur Weiterentwicklung von Manager:innen in den Anlagen unseres Stammgeschäfts durch, um die Betriebsabläufe weiter zu optimieren (Operational Excellence).
- ▶ Mit verschiedenen Initiativen im Bereich der Datenwissenschaft (z. B. Data Camp) und der digitalen Entwicklung bieten wir unseren Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, praktische Fertigkeiten zu entwickeln und sich in Sachen Digitalisierung zu profilieren.

### Arten von Schulungen

Die OMV organisiert für alle Mitarbeiter:innen verpflichtende Schulungen in Bereichen wie Geschäftsethik, Cybersicherheit und Datenschutz sowie tätigkeitsspezifische obligatorische Schulungen, etwa im Bereich HSSE. Darüber hinaus bieten wir allen Mitarbeiter:innen eine breite Palette von optionalen Schulungen an, die von technischen Schulungen (z. B. Initiativen zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes, Verkaufstrainings) bis hin zu persönlichen Kompetenztrainings (z. B. Umgang mit Veränderungen, effektive Kommunikation) reicht.

Wir befürworten die Nutzung von Online-Ressourcen für Trainingszwecke. Die Ausweitung unseres Online-Angebots garantiert unseren Mitarbeiter:innen konsistente Trainingsinhalte und ermöglicht unseren Standorten in aller Welt den Zugriff darauf. Wir legen unseren Mitarbeiter:innen außerdem nahe, sich weiterzubilden, um ihre vielfältigen Kompetenzen zu vertiefen.

### Evaluierung von Schulungsprogrammen

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



## Maßnahmen im Jahr 2023

**20.549** Schulungsteilnehmer:innen

**EUR 12,3 Mio** Schulungsausgaben

Mehr als **590.000** Schulungsstunden insgesamt

- ▶ Ein Schwerpunkt im Jahr 2023 lag auf verpflichtenden, rechtsverbindlichen und geschäftskritischen Kursen für das Selbststudium. Es wurden mehrere konzernweite E-Learning-Module zu Themen wie Geschäftsethik, Menschenrechte sowie Daten- und Informationssicherheit ausgerollt. Mit dem Rollout des E-Learnings zu HSSE-Basiswissen, des E-Learnings über lebensrettende Regeln (Life-Saving Rules) und eines G-Learnings für alle Mitarbeiter:innen wurde auch das HSSE-Angebot erweitert.
- ▶ Im Jahr 2023 aktualisierten wir unsere Leadership-Programme, in die wir unsere neuen Werte und transformationale Führungskompetenzen aufgenommen haben. Diese Programme unterstützen sowohl Mitarbeiter:innen, die neue Führungsaufgaben übernehmen, als auch aktuelle Führungskräfte, die ihre Grundkenntnisse in der Mitarbeiterführung auffrischen wollen. Für identifizierte Talente auf Führungsebene wurden sowohl unser spezielles „Leading Ahead“-Programm für Toptalente mit Schwerpunkt auf der Verbesserung von Führungskompetenzen als auch unser Programm für Frauen in Führungspositionen fortgeführt.
- ▶ Was die Förderung von Hochschulabsolvent:innen betrifft, so boten wir das zweite maßgeschneiderte Absolventenprogramm im Bereich Fuels & Feedstock an und setzten unser seit vielen Jahren bestehendes IGD-Programm (Integrated Graduate Development Program) im Geschäftsbereich Energy fort.
- ▶ Im Hinblick auf die Förderung der Kompetenzen von morgen implementierten wir eine globale datenwissenschaftliche Bildungsplattform, die mit ihrer intuitiven, benutzerfreundlichen Gestaltung sicherstellt, dass die Lernenden praktische Fertigkeiten erwerben und sich für den rasant wachsenden Bereich der Datenwissenschaft hervorragend qualifizieren können.

- ▶ Die Sustainability Academy wurde ins Leben gerufen und bietet unseren Mitarbeiter:innen eine ständig wachsende Auswahl an kuratiertem Lernmaterial zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen. Damit können unsere Mitarbeiter:innen ihr Wissen über ESG-Themen erweitern. Außerdem werden ihnen die nötigen Grundlagen vermittelt, damit sie ein Verständnis für ihre Rolle auf unserem Weg zu Netto-Null-Emissionen entwickeln. Schwerpunktthemen im Jahr 2023 waren ESG, Klimawandel, Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Produkte und Menschenrechte.
- ▶ Zur Fortbildung von technischen Mitarbeiter:innen boten wir spezielle Schulungsinitiativen an, etwa in den Bereichen CO<sub>2</sub>-arme Energie, Geothermie, Entscheidungsqualität und Datenwissenschaft.
- ▶ Mit unserer „Personal Skills Summer Challenge“ ermutigten wir unsere Mitarbeiter:innen, ihre persönlichen Fähigkeiten spielerisch weiterzuentwickeln. Auf Teamebene war ein starker Anstieg bei den Schulungen zur Teameffektivität zu verzeichnen, die Führungskräfte und ihre Teams bei der Bewältigung der Transformationsphase unterstützen.

## Ausblick

Verschiedene Projekte, deren Entwicklung 2023 begonnen wurde, werden im Laufe des Jahres 2024 startbereit sein. Dies wird die gesamte „User Journey“ der Lernenden positiv beeinflussen – nicht nur durch die inhaltliche Erweiterung des Lernangebots (Einführung spezifischer Lernpfade), sondern auch durch ein stimmiges Design und eine klare Struktur der Lern-Touchpoints sowie verbesserte Tools für den Zugang zum Lernen.

- ▶ Neben verpflichtenden, rechtsverbindlichen, geschäftskritischen und HSSE-Schulungen werden wir weiterhin spezielle Schulungsinitiativen anbieten, um die Fortbildung unserer Mitarbeiter:innen zu unseren strategischen Schwerpunktbereichen zu unterstützen. Dazu zählen beispielsweise Schulungen zu den Themen CO<sub>2</sub>-arme Energie, Geothermie, Entscheidungsqualität und Datenwissenschaft. Die Sustainability Academy wird 2024 um zusätzliche Lernpfade und Schwerpunktthemen erweitert.
- ▶ Um unsere Führungskräfte dabei zu unterstützen, ihren Führungsstil weiterzuentwickeln und andere zu inspirieren, zu fördern und zu befähigen, durch kontinuierliche Veränderungen erfolgreich zu sein und unsere Strategie umzusetzen, werden wir das „Transformational Leadership Program“ einführen. In den nächsten drei Jahren wollen wir unseren Führungskräften die Denkweisen, Kenntnisse und Kompetenzen vermitteln, die es braucht, um zielgerichtet zu führen und unser Unternehmen neu auszurichten.



- ▶ Um unsere Mitarbeiter:innen in die Lage zu versetzen, die Transformation zu unterstützen, planen wir die Entwicklung eines interaktiven Campus. Wir werden eine ansprechende Sammlung von Lernmaterialien anbieten, darunter E-Learning-Module, Keynote-Vorträge, Microlearning und andere Lernformate, für die wir die Expertise und das Wissen unseres Expertennetzwerks nutzen.

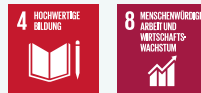
Mit Initiativen wie diesen fördern wir eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der laufenden Weiterentwicklung, die unsere Teams in die Lage versetzt, erfolgreich durch die sich verändernde Landschaft nachhaltiger Energielösungen zu navigieren.

**Ziel bis 2030**

- ▶ Erhöhung der durchschnittlichen Anzahl der jährlichen Lernstunden auf mindestens 30 Stunden pro Mitarbeiter:in

**Stand 2023**

- ▶ Durchschnittliche Anzahl der jährlichen Lernstunden: 30

**Relevante SDGs****SDG-Ziele:**

**4.4** Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen  
**8.2** Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren

## Anrainergemeinden

**Wesentliches Thema: Anrainergemeinden**

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

**Relevanter GRI**

- ▶ GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016

**NaDiVeG**

- ▶ Wahrung der Menschenrechte Arbeitnehmer- und Sozialbelange

**Relevante SDGs**

Für die OMV sind Transparenz, Vertrauen und partnerschaftliche Beziehungen zu den Anrainergemeinden bzw. lokalen Communities von entscheidender Bedeutung.

Somit stellen wir sicher, dass wir eine verantwortungsbewusste und willkommene Nachbarin sind. Die Wertschöpfung in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, ist eine



wesentliche Voraussetzung zur Sicherung unserer Geschäftstätigkeit für die Zukunft. 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 Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung Rechnung. Sie sollen soziale Risiken mindern, die sich aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergeben könnten, und positive Veränderungen für die benachbarten Gemeinden bewirken.

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

## Governance

Die zum Konzernbereich Sustainability gehörende Funktion Community Relations & Development regelt und steuert die Beziehungen zu den Anrainergemeinden auf Konzernebene und setzt Entwicklungsaktivitäten in den Ländern um, in denen die OMV tätig ist. Weiters erhält sie regelmäßig Berichte und Feedback von den Social-Responsibility-Teams und den Teams vor Ort und stellt sicher, dass die Konzernvorgaben für Community Relations und Entwicklung eingehalten werden. Sie stimmt sich regelmäßig mit unseren lokalen Community-Relations-Manager:innen bezüglich der Überwachung und Steuerung der lokalen Umsetzung unserer standortspezifischen Verpflichtungen in Sachen Community Relations und Entwicklung weltweit ab. Wir organisieren auch einen regelmäßigen Austausch zwischen allen Ländern, um Herausforderungen und Best-Practice-Erfahrungen als Ergänzung zu den bereitgestellten Leitlinien miteinander zu teilen. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie können alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des OMV Konzerns Investitionen in die Entwicklung von Anrainergemeinden und Investitionen in das Gemeinwesen initiieren.

Die Steuerung stellt sicher, dass der OMV Vorstand angemessen und rechtzeitig über das gesamte Portfolio der Community- und Sozialinvestitionen sowie entsprechende Pläne und Leistungskennzahlen (KPIs) unterrichtet wird. So legten die Community-Relations-Manager:innen des Konzerns das Gesamtbudget für Community- und Sozialinvestitionen im Jahr 2023 vor und stellten Informationen über geplante größere Community- und Sozialinvestitionen bereit.

## Borealis Social Fund

Borealis rief 2008 den Borealis Social Fund (Sozialfonds) ins Leben, dem jedes Jahr ein Teil des von Borealis generierten Nettogewinns nach klar definierten Regeln zugeführt wird. Externe oder interne Stakeholder:innen können Projekte beim Borealis Nachhaltigkeitsteam einreichen, das den Vorschlag bewertet und Empfehlungen an den CEO ausspricht, der die Verantwortung für den Fonds trägt und für die Auswahl und Genehmigung aller Projekte zuständig ist. Sponsorengelder über EUR 0,5 Mio pro Projekt und Jahr bedürfen der zusätzlichen Genehmigung durch den/die Vorsitzende:n oder den/die stellvertretende:n Vorsitzende:n des Borealis Aufsichtsrats.

## OMV Petrom Foundation

Die 2022 gegründete OMV Petrom Foundation entwickelt Programme zur Unterstützung langfristiger Investitionen in benachteiligten Gemeinden Rumäniens. Die drei Schlüsselbereiche sind dabei Gesundheit, Bildung und Umwelt. Die Stiftung stellt Ressourcen und Lösungen bereit und baut langfristige strategische Partnerschaften mit anderen Nichtregierungsorganisationen und zentralen oder lokalen Behörden auf, um beispielsweise die Kindersterblichkeit zu senken, die frühkindliche Bildung zu unterstützen und die Artenvielfalt zu fördern. Über die OMV Petrom Foundation unterstützt die OMV Petrom Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Umwelt, die im Abschnitt [Sozialinvestitionen](#) vorgestellt werden.

## Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung und Anrainerbeschwerden

Wir sind uns bewusst, dass die Präsenz der OMV direkte und indirekte Auswirkungen auf die lokale Bevölkerung hat. Wir wollen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit in eine positive Richtung lenken, indem wir gegenseitiges Vertrauen aufbauen und aufrechterhalten, respektvolle Beziehungen zu den Anrainergemeinden pflegen, in die lokale Entwicklung investieren, die Achtung der Menschenrechte sicherstellen und dafür Sorge tragen, dass lokale Lieferant:innen die nachhaltigen Praktiken der OMV anwenden. Eine transparente und unmittelbare Kommunikation mit den lokalen Communities, die sicherstellt, dass ihre Stimmen und Bedenken gehört und berücksichtigt werden, hilft der OMV beim Aufbau guter Beziehungen zu all jenen, die von unserer Geschäftstätigkeit betroffen sind. Außerdem unterstützt sie uns bei der Schaffung eines Betriebsumfelds, das unserem Unternehmen zuträglich ist.

## Management- und Due-Diligence-Prozesse

### Konsultation der Anrainergemeinden und Sozialverträglichkeitsprüfungen

Unser Managementprozess für Community Relations und Entwicklung basiert auf zentralisierten Richtlinien und

Zielen und wird von lokalen Verantwortlichen mit lokalen Ressourcen umgesetzt. Gemäß dem internen Community-Relations- und Entwicklungsverfahren, das in allen Ländern, in denen wir tätig sind, wirksam ist, implementieren wir gemeinsam mit Anrainergemeinden maßgeschneiderte Programme. Zum Beispiel müssen alle Projekte des OMV Geschäftsbereichs Energy in der Entwicklungsphase mit den Anrainergemeinden besprochen werden. Im Jahr 2023 befanden sich 5 von 13 Entwicklungsprojekten in der Konsultationsphase.

Zunächst führen wir eine Sozialverträglichkeitsprüfung (Social Impact Assessment; SIA) durch. Dazu gehört auch die freie, vorherige und in Kenntnis der Sachlage gegebene Zustimmung (Free, Prior, and Informed Consent; FPIC) der lokalen Stakeholder:innen. In einigen Fällen wird eine SIA in eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung integriert (Environmental and Social Impact Assessment; ESIA), um Synergien zu nutzen und die Effizienz zu steigern. Ziel einer SIA ist es, sicherzustellen, dass die Ansichten lokaler Communities, insbesondere indigener Bevölkerungsgruppen, in allen Phasen des Projektlebenszyklus – von der Inbetriebnahme über den Betrieb bis hin zur Stilllegung – berücksichtigt werden. Wir legen auch besonderes Augenmerk auf mögliche Auswirkungen auf die Menschenrechte.

Gemäß den internen Richtlinien für SIAs führen wir eine Bestandsaufnahme, Bedarfsanalysen für die Anrainergemeinden, Stakeholderanalysen und eine Bewertung der mit dem Projekt verbundenen sozialen Risiken durch. Wo immer möglich, werden SIAs auf partizipative Weise durchgeführt, indem wir uns direkt mit potenziell betroffenen Anrainergemeinden beraten. Unsere Standards verlangen, dass die Ergebnisse der SIA den betroffenen Stakeholder:innen zur Kenntnis gebracht werden. Basierend auf den Ergebnissen der SIA werden standortspezifische Strategien für das Community-Relations- und Entwicklungsmanagement, für Programme zur Einbindung der Stakeholder:innen und für entsprechende Beschwerdemechanismen entwickelt und umgesetzt.

### Einbindung der Anrainergemeinden

Wir stehen in regelmäßigem Kontakt mit unseren Anrainergemeinden und bemühen uns, sie im Voraus über alle geplanten Geschäftsaktivitäten zu informieren, die sie betreffen könnten. In der Nähe unserer Raffinerien werden beispielsweise Stakeholder: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 Stakeholder: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 diensthabenden Schichtleiter:in beantwortet, und bei Lärm- oder Geruchswahrnehmungen erfolgt eine Überprüfung vor Ort zur Ermittlung möglicher Ursachen in der Raffinerie, die ehestmöglich behoben werden.

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

### Community-Beschwerdemechanismen

Beim Management von Beschwerden aus den Anrainergemeinden handeln wir nach dem Vorsorgeprinzip und sichern uns die lokale Zustimmung für die Geschäftstätigkeit der OMV, indem wir frühzeitig die Sorgen und Nöte der lokalen Bevölkerung identifizieren und lösen. Wir achten darauf, dass unsere Geschäftstätigkeiten für unsere Anrainergemeinden möglichst störungsfrei ablaufen. Dennoch kann es zu Beschwerden kommen. Wir handhaben diese Beschwerden mithilfe lokaler Community-Beschwerdemechanismen (Community Grievance Mechanisms; CGMs). Die CGMs helfen der OMV und den potenziell von ihrer Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen, und bieten je nach Fall Zugang zu entsprechenden Rechtsbehelfen.

Die CGMs sind in allen E&P-Assets unter der Betriebsführung der OMV, in allen drei Raffinerien der OMV (Schwechat in Österreich, Burghausen in Deutschland und Petrobrazil in Rumänien) und in einem Kraftwerk (Brazi in Rumänien) voll funktionsfähig. Bei der SapuraOMV wurde ein Community-Feedback-Mechanismus (CFM) eingerichtet. Borealis verfügt über ein Hotline-System, über das interne und externe Stakeholder:innen Beschwerden einbringen können.

Bei der OMV ist ein CGM ein zentrales Instrument zur Verhinderung und zum Management unserer potenziellen Auswirkungen auf Anrainergemeinden und der damit verbundenen sozialen Risiken. Unser Beschwerdemanagement soll die Best-Practice-Richtlinien der Ipieca 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. Die OMV hat sich das Ziel gesteckt, die CGMs an allen Standorten anhand der UN-Wirksamkeitskriterien für außergerichtliche Beschwerdemechanismen bis 2025 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 Stakeholder: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, Rumänien, Tunesien, Neuseeland und Malaysia sowie in den Raffinerien Schwechat, Burghausen und Petrobrazi durchgeführt. Je nach Ergebnis befinden sich derzeit entsprechende Folgemaßnahmen in der Umsetzungsphase. Die bereits bewerteten Standorte repräsentieren 93% aller im Jahr 2023 bei der OMV eingegangenen Beschwerden.

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 („Social License to Operate“). Wir definieren eine Beschwerde als einen Ausdruck von Unzufriedenheit im Zusammenhang mit einer vermeintlichen oder tatsächlichen Auswirkung unserer operativen Geschäftstätigkeit vor Ort. Beschwerden können mündlich oder schriftlich und auch in der jeweiligen Landessprache vorgebracht werden. Sie können per E-Mail, telefonisch, über unsere Community-Relations-Mitarbeiter:innen für vor Ort, über andere lokale verfügbare Kanäle sowie auf Konzernebene eingereicht werden. Die Beschwerden können sowohl anonym als auch im Namen einer anderen Person geäußert werden. Die OMV beabsichtigt keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Gemeindemitgliedern, die eine Beschwerde vorbringen.

Unser Beschwerdemanagementsystem basiert in erster Linie auf dem Dialog mit unseren Stakeholder:innen und ist darauf ausgelegt, jegliche Vergeltungsrisiken zu vermeiden. Die CGMs helfen der OMV und den potenziell von ihrer Geschäftstätigkeit Betroffenen, Probleme außergerichtlich zu lösen. Die CGMs der OMV hindern betroffene Stakeholder:innen, einschließlich der Anrainergemeinden, 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. Mehr über unseren Community-Beschwerdemechanismus finden Sie auf der [OMV Website](#).

## Maßnahmen im Jahr 2023

**732** externe Beschwerden insgesamt im Jahr 2023:

**475** eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft<sup>44</sup> (davon 413 gelöst<sup>45</sup>)

**238** eingegangene Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt<sup>46</sup> (davon 178 gelöst)

**19** eingegangene Menschenrechtsbeschwerden<sup>47</sup> von Externen (davon 19 gelöst)

Im Jahr 2023 wurden die folgenden wesentlichen Verbesserungen an unserem Community-Relations-Management vorgenommen:

- ▶ Die OMV Tunesien schloss ihre CGM-Bewertung anhand der UN-Wirksamkeitskriterien ab. Die Bewertung wurde durchgeführt, um festzustellen, wie die OMV Tunesien den CGM umsetzt. Dabei wurden Stärken hervorgehoben, Probleme und Risiken ermittelt und Bereiche mit Verbesserungspotenzial aufgezeigt. Zu den wichtigsten identifizierten Stärken gehört, dass der Mechanismus in einem hochkomplexen Umfeld voll funktionsfähig ist und konsequent für die Entgegennahme und Klärung von Beschwerden, einschließlich älterer Beschwerden, genutzt wird und dass ein kontinuierlicher Dialog und Austausch mit den Beschwerdeführer:innen stattfindet. Empfehlungen zur Verbesserung des CGM, etwa hinsichtlich der Zugänglichkeit, Transparenz und Dokumentation, wurden formuliert und ein Aktionsplan entwickelt, der sich derzeit in Umsetzung befindet.
- ▶ Die meisten Beschwerden, die über die CGMs der OMV eingingen, wurden im Geschäftsbereich E&P der OMV Petrom verzeichnet. Im Jahr 2023 führten wir mehrere Bewertungen und Analysen unter besonderer Bezugnahme auf den Umgang mit wiederholten Beschwerden durch, die hauptsächlich historisch belastete Standorte betreffen. Wir arbeiten an der Lösung von Problemen, die mit den Ursachen wiederkehrender Beschwerden einhergehen, um Ansprüche im Zusammenhang mit Landpacht und Entschädigungen für Umweltschäden besser abwickeln zu können. Unsere proaktiven Bemühungen zur positiven Lösung von Beschwerden führten dazu, dass die Anzahl der bei der OMV Petrom im Bereich E&P im Jahr 2023 registrierten Beschwerden im Vergleich zu 2022 um 8% zurückging.

<sup>44</sup> Beschwerden über Auswirkungen auf die Gesellschaft umfassen Lärm, Staub, Grunderwerb, Nutzen aus Projekten oder andere durch die Geschäftstätigkeit der OMV verursachte Störungen.

<sup>45</sup> Eine Beschwerde gilt als „gelöst“, wenn der Lösungsvorschlag des Unternehmens von dem:der Beschwerdeführer:in akzeptiert wird. Wenn der:die Beschwerdeführer:in den Lösungsvorschlag nicht annimmt, wird sie weiterhin als „in Bearbeitung“ eingestuft.

<sup>46</sup> Beschwerden über Auswirkungen auf die Umwelt umfassen die Verschlechterung der Bodenqualität, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung usw.

<sup>47</sup> Menschenrechtsbeschwerden umfassen gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen in den Vertragsunternehmen, Kinder- und Zwangsarbeit, Rechte der indigenen Bevölkerung usw. (mehr dazu siehe [Menschenrechte](#)).



- ▶ Die Raffinerie Petrobrazı verfügt über einen rund um die Uhr erreichbaren Call-Center-Service zur Verbesserung der Kommunikation zwischen der Raffinerie und allen Stakeholder:innen, die Beschwerden vorbringen oder Informationen einholen möchten. Im Jahr 2023 wurde das Call Center online im Kreis Prahova beworben. Zur Verbesserung der Prozesse wurden außerdem die Arbeitsabläufe des Call Centers überprüft und aktualisiert.
- ▶ Eine wichtige Erkenntnis in den ersten Jahren der Umsetzung der Community-Feedback-Mechanismen (CFMs) in Malaysia war, dass die Mitarbeiter:innen von Vertragsunternehmen aufgrund der hohen Fluktuation häufig daran erinnert werden müssen, dass es diese Mechanismen gibt. Daher wurden 2023 in allen Geschäftsräumen der Standorte mehrsprachige Poster mit Informationen über die Verfügbarkeit der CFMs und die entsprechenden Zugangsmöglichkeiten ausgehängt.
- ▶ Die OMV Petrom wird eine Sozialverträglichkeits- und Menschenrechtsprüfung (Social and Human Rights Impact Assessment; SHIA) für das Projekt Neptun Deep starten. Neptun Deep ist das größte Erdgasprojekt im rumänischen Teil des Schwarzen Meeres: Das Feld befindet sich etwa 160 km vor der Küste des Kreises Constanța. Ziel der SHIA ist es, eine Bestandsaufnahme der aktuellen und potenziellen sozialen und menschenrechtsbezogenen Probleme in den Gemeinden in der Nähe von Tuzla und Costinești zu erstellen und diese zu analysieren. Außerdem sollen eine Strategie zur Einbindung der Gemeinden und Pläne für Community-Investitionen sowie für das Risikomanagement und die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte im betroffenen Gebiet ausgearbeitet werden.
- ▶ In der Raffinerie Petrobrazı wird der neue Arbeitsablauf für das Call Center umgesetzt, das weiter beworben werden soll.
- ▶ Im Geschäftsbereich E&P der OMV Petrom beabsichtigen wir, die Ursachenforschung fortzusetzen und die Untersuchungen und Bewertungen vor Ort auf alle früheren und wiederholten Beschwerden auszuweiten. Wir werden die Datenverwaltung und die Datenverknüpfungen zwischen der Datenbank des Landmanagementsystems und der Plattform ServiceNow verbessern, auf der sich die Beschwerdemanagement-Datenbank zur Verfolgung und Bearbeitung von Beschwerden befindet, einschließlich der Details zu den Beschwerden, ihres Status, der Lösungen, der Gesprächsaufzeichnungen und anderer Informationen, die für den Umgang mit Beschwerden und Anliegen von Relevanz sind.
- ▶ Die SapuraOMV wird in den Fischereigemeinden in der Nähe ihrer Betriebe Maßnahmen zur Einbindung der Interessengruppen setzen und sie proaktiv über die Verfügbarkeit des Community-Feedback-Mechanismus informieren.

## Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die folgenden Maßnahmen ergreifen, um unser Community-Relations-Management weiter zu verbessern:



### Ziel bis 2025

- ▶ Überprüfung des Community-Beschwerdemechanismus an allen Standorten nach den UN-Wirksamkeitskriterien<sup>48</sup>

### Stand 2023

- ▶ 8 von 9 vorgesehenen Standorten wurden bewertet.

### Relevantes SDG



#### SDG-Ziele:

**16.6** Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

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

<sup>48</sup> Darunter fallen derzeit neun definierte Assets in den OMV Geschäftssegmenten Energy, Refining und Power, die sich zu 100% unter der Betriebsführerschaft bzw. im Mehrheitsbesitz der OMV befinden (der Umfang kann sich je nach Betriebsführerschaft bzw. aufgrund von Veräußerungen ändern). Dies sind: E&P Österreich, E&P Rumänien, E&P Tunesien, E&P Jemen, E&P Neuseeland, E&P Malaysia sowie die Raffinerien Schwechat, Burghausen und Petrobrazı.

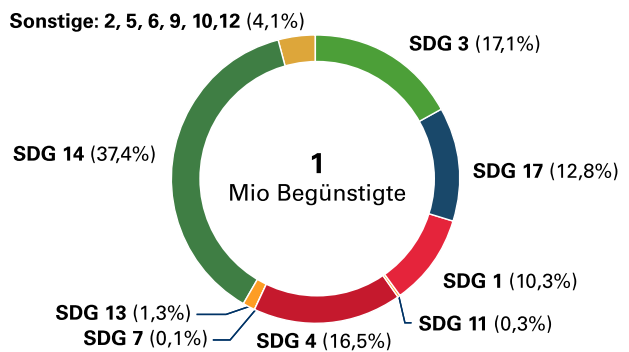
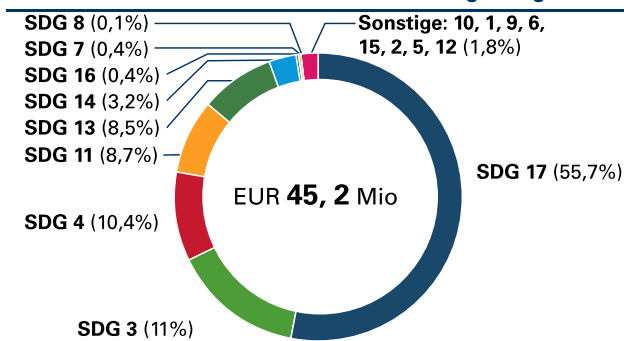
## Sozialinvestitionen

Die OMV hat für ihre Investitionen in Projekte für das Gemeinwesen einen Oberbegriff definiert. Darunter fallen alle 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. Ziel unserer Sozialinvestitionen (einschließlich Community-Entwicklungsprojekten) ist die Schaffung eines langfristigen gesellschaftlichen Werts für

die von unserer Geschäftstätigkeit betroffenen lokalen Gemeinden und eines Mehrwerts für die Gesellschaften der Länder, in denen wir tätig sind.

Unsere Community-Relations-Prozesse und -Projekte helfen uns, auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt begründete Beziehungen zu unseren Anrainergemeinden aufzubauen. So können wir unsere gesellschaftliche Akzeptanz aufrechterhalten und Win-win-Situationen für alle schaffen.

### Investitionen 2023 nach SDGs und nach Begünstigten



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

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

## Management- und Due-Diligence-Prozesse

### Bedarfsanalysen

Investitionen in die Entwicklung von Anrainergemeinden werden immer auf die lokalen Bedürfnisse abgestimmt und nach Absprache mit den lokalen Interessengruppen sowie unter Berücksichtigung länderspezifischer Prioritäten in Bezug auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs) getätigt. Wir priorisieren Projekte, die das Potenzial haben, langfristigen gesellschaftlichen Wert zu generieren und das Leben der Begünstigten nachhaltig zu verändern. Community- und Sozialinvestitionen erfolgen in Übereinstimmung mit den SDGs und den bei den Sozialverträglichkeitsprüfungen (Social Impact Assessments; SIAs) identifizierten Bedürfnissen der Anrainergemeinden oder mit breiter gefassten gesellschaftlichen Prioritäten (z. B. durch Konsultation des Social Progress Index<sup>49</sup>).
















Unser Ziel ist die Implementierung unserer Projekte in Partnerschaft mit lokal aktiven Stakeholder:innen oder NGOs, um eine maximale soziale Rendite unserer Investitionen sicherzustellen. Wir setzen unsere Community-Entwicklungsprojekte in Form von Investitionen um und erwarten daher, dass jedes Projekt für unsere Anrainergemeinden oder die Gesellschaft im weiteren Sinne gewinnbringend ist. Dazu gehören häufig auch Initiativen im Bereich Wissenstransfer, bei denen es darum geht, die fachlichen Kompetenzen von potenziellen neuen Mitarbeiter:innen bzw. Geschäftspartner:innen auf lokaler Ebene zu stärken.

### Priorisierung

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

<sup>49</sup> Der von der Social Progress Imperative herausgegebene Social Progress Index misst die tatsächliche Lebensqualität von Ländern unabhängig von wirtschaftlichen Kennzahlen. Mehr dazu siehe: [www.socialprogress.org](http://www.socialprogress.org)



- ▶ Zugang zu Grundversorgungsleistungen:  
    
- ▶ Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung:  
   
- ▶ Klimaschutz und kreislaforientiertes 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.

### Ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter:innen

Die Mitarbeiter:innen des OMV Konzerns werden dazu ermutigt, persönlich an Nachhaltigkeitsinitiativen teilzunehmen, auch durch ehrenamtliches Engagement. Wir bieten ihnen die Möglichkeit, sich aktiv an der Förderung verantwortungsvollen und nachhaltigen Verhaltens zu beteiligen, und unterstützen das Engagement unserer Mitarbeiter:innen bei gemeinnützigen Partnerorganisationen. Konzernweite ehrenamtliche Tätigkeiten in Übereinstimmung mit spezifischen Zielen sind Teil unserer Community- und Sozialinvestitionen.

Im Jahr 2023 führten wir mit 18 Teilnehmenden eine Freiwilligenaktion mit der Tafel Österreich durch, die derzeit täglich bis zu vier Tonnen Lebensmittel vor der Vernichtung rettet und an rund 28.000 armutsbetroffene Menschen verteilt. Die OMV unterstützt die Tafel Österreich bereits seit vielen Jahren in verschiedenen Belangen. Ziel der Kooperation mit der Tafel Österreich ist es, das Bewusstsein der Kolleg:innen im Unternehmen und in der Gesellschaft im Allgemeinen für die Themen Armut und Lebensmittelverschwendung zu schärfen und armutsgefährdeten Menschen in Österreich ein besseres Leben zu ermöglichen.

Außerdem setzten wir unsere Baumpflanzaktivitäten in Rumänien und Neuseeland fort. Im Laufe der vierjährigen Kampagne „Rumänien pflanzt für morgen“ halfen insgesamt 22.000 Freiwillige dabei, auf einer Fläche von 550 Hektar 2,8 Mio Setzlinge zu pflanzen. Im Rahmen unserer Partnerschaft mit der Umweltorganisation Project Crimson in Neuseeland wurden seit 2020 knapp 70.000 einheimische Gewächse gepflanzt. Im Jahr 2023 beteiligten sich 11 Freiwillige an dieser Initiative.

Jedes Jahr werden an den Stränden von Stavanger und der gesamten norwegischen Küste Tonnen von Müll angeschwemmt. Clean Shores ist eine globale gemeinnützige Organisation, die sich dafür einsetzt, die Küsten der Welt sauber zu halten und von Abfall zu befreien. Die OMV (Norge) AS ist die Hauptsponsorin von Clean Shores

Global. Damit unterstützen wir die lokale Bevölkerung, agieren im Sinne einer guten Nachbarschaft und zeigen Engagement für Mensch und Umwelt. Im Gegenzug hebt die OMV die NGO Clean Shores Global als Partnerin in ihrem „Corporate Social Responsibility“-Profil hervor und ruft die Mitarbeiter:innen der OMV (Norge) AS dazu auf, sich an freiwilligen Strandsäuberungsaktionen zu beteiligen, die von Mitarbeitergruppen oder Abteilungen spontan organisiert werden. So finden jedes Jahr fünf bis zehn Strandsäuberungen statt, an denen jeweils fünf bis zehn Freiwillige mitwirken.

### Umweltschutztage bei der OMV Tunesien

Im Rahmen der internationalen Kampagne #BeatPlasticPollution leisteten rund 100 Mitarbeiter:innen der OMV Tunesien zwei Tage lang Freiwilligenarbeit, um Plastikmüll am Strand von Gabès bzw. in der Wüste von Tataouine zu sammeln. Anlässlich des jährlich am 5. Juni begangenen Weltumwelttages nahmen 25 Personen, darunter auch Mitglieder des Führungsteams der OMV Tunesien, am Strand von Gabès ehrenamtlich an einer „Run and Plog“-Rallye teil, die von der OMV und anderen öffentlichen Einrichtungen sowie lokalen NGOs gemeinsam koordiniert wurde. Dabei sammelten die Teilnehmer:innen beim Laufen Kunststoffabfälle ein. An der Küste von Gabès befindet sich ein empfindliches Ökosystem des Mittelmeers. Das Interesse daran, die Artenvielfalt im Meer (z. B. bedrohte Schildkrötenarten) zu erhalten, ist gestiegen. Von Gabès aus ging es weiter zu unseren Standorten in der Wüste von Tataouine. Mitten in der Wüste fand eine weitere Säuberungsaktion statt. Teams der zentralen Verarbeitungsanlagen von Waha und Nawara sowie Mitarbeiter:innen von Vertragsunternehmen sammelten gemeinsam Kunststoffabfälle ein. Darüber hinaus wurden zwei stationäre Container an der Straße aufgestellt, damit Reisende Kunststoffflaschen angemessen entsorgen können.

### Mitarbeiter:innen der OMV spenden 5.000 Therapieminuten

Wir betrachten auch die Beteiligung von Mitarbeiter:innen der OMV an Fundraising-Kampagnen als Teil unseres ehrenamtlichen Engagements. Im Rahmen der weihnachtlichen „CAPE 10“-Spendenaktion unterstützten OMV Mitarbeiter:innen die CAPE 10 Stiftung bei der Finanzierung dringend benötigter Therapiestunden, vor allem Psychotherapien für Kinder und Jugendliche in Österreich. Dank der gespendeten Summe von EUR 4.260 die von der OMV verdoppelt wurde, werden 4 armutsgefährdete Kinder und Jugendliche im Jahr 2024 die von ihnen benötigten Therapien in Anspruch nehmen können.



## Maßnahmen im Jahr 2023

EUR 45,2 Mio in Community- und Sozialprojekte investiert<sup>50</sup>

293 Community- und Sozialinvestitionen in 24 Ländern

1 Mio Begünstigte

2.471 ehrenamtliche Mitarbeiter:innen

## Was wir bewirken: Zugang zu Grundversorgungsleistungen

Im Jahr 2023 setzten wir unsere Pläne fort, in die Infrastruktur zu investieren, um den Zugang zu Grundversorgungsleistungen wie medizinischer Versorgung und Wasser zu verbessern. Im Einklang mit unserer Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte konzentrierten sich unsere Investitionen auf die Unterstützung unterversorgter Gemeinden oder von Gebieten mit eingeschränktem Zugang zu Grundversorgungsleistungen in den Ländern, in denen wir tätig sind. Unvorhergesehene Ereignissen und Katastrophen können indes jederzeit eintreten. Die OMV reagiert umgehend auf akute Probleme, etwa bei Naturkatastrophen oder in anderen Situationen, die humanitäre Hilfe erfordern. Zudem sorgen wir mit konsistenter Kommunikation für einen einheitlichen strategischen Ansatz und unterstützen so die Ziele, die wir uns hinsichtlich unserer sozialen Verantwortung gesetzt haben.

### Humanitäre Hilfe

Im Jahr 2023 gründete Borealis über den Borealis Social Fund und in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Roten Kreuz den Borealis Soforthilfefonds (Borealis ISH-Fonds), um Menschen in Österreich in finanziellen Notlagen rasch und unbürokratisch zu helfen. Auf Basis einer Bedarfsanalyse konzentriert sich der neue Fonds auf die Unterstützung junger Familien und älterer Menschen in Notsituationen, in denen keine andere Unterstützung zur Verfügung steht. Neben der finanziellen Unterstützung profitieren die Empfänger:innen auch von einer Beratung durch das Österreichische Rote Kreuz, die ihnen dabei hilft, ähnliche Situationen zukünftig zu vermeiden.

### Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien

Das verheerende Erdbeben, das sich 2023 in der Türkei und Syrien ereignete, zog schwere Spuren der Verwüstung und forderte unzählige Opfer. Der OMV Konzern leitete mehrere Sofortmaßnahmen ein und verpflichtete sich, die österreichischen Rettungs- und Notfallteams vor Ort mit EUR 0,5 Mio zu unterstützen.

Der Borealis Social Fund unterstützte die vom Erdbeben in der Türkei und Syrien Betroffenen mit einem finanziellen Beitrag für ein Containerdorf in Adana, Türkei, das für die vorübergehende Unterbringung von Familien während der Wiederaufbaumaßnahmen in der Region errichtet wurde. Borealis finanzierte 34 von 200 Containern und half damit 152 Menschen.

### Reaktion der OMV auf die Flutkatastrophe in Libyen

Heftige Regenfälle aufgrund des Sturmtiefs „Daniel“ führten im September 2023 in mehreren Gebieten im Osten Libyens zu schweren Überschwemmungen. Am schlimmsten betroffen war Darna, wo ein Teil des Damms am Wadi Darna weggespült wurde und große Teile der Stadt durch die Fluten unbewohnbar wurden. Zwei Dämme flussaufwärts der Stadt brachen nacheinander und setzten riesige Wassermassen frei, die zu Tal stürzten und das Gebiet überfluteten. Straßen, Brücken und Gebäude wurden zerstört und Tausende von Menschen getötet.

Die Mitarbeiter:innen und Anlagen der OMV in Libyen waren nicht betroffen. Die OMV Libyen war aktiv in das Notfallmanagementkomitee der NOC (National Oil Corporation) eingebunden und bot zusammen mit anderen in Libyen tätigen internationalen Unternehmen ihre Unterstützung an, um den dringlichen Bedarf an humanitärer Hilfe im Osten Libyens zu decken. Die OMV reagierte sehr schnell auf dieses verheerende Ereignis und lieferte innerhalb von nur drei Tagen zwei dringend benötigte 1-MW-Stromaggregate in die betroffenen Gebiete.

### Rumänien: Vom ersten Tag an zusammen

Über die OMV Petrom Foundation weitete die OMV Petrom ihre Unterstützung von Initiativen zur frühzeitigen Gesundheitsförderung aus. So investierte die OMV Petrom im Rahmen des Programms „Vom ersten Tag an zusammen“ EUR 1 Mio in die Ausstattung von 45 Entbindungs- und Neugeborenenstationen in 28 Bezirken. Damit konnte die Versorgung für über 20.000 Neugeborene verbessert und ein Beitrag zur Senkung der Säuglingssterblichkeit geleistet werden. Über das Projekt „Ein erster Schritt zur Gesundheit“ wurden außerdem 39 Hausarztpraxen entsprechend ausgestattet, um 7.000 schwangeren Frauen sowie Kleinkindern eine bessere Grundversorgung zu bieten. Und in das Programm „Baby Box“ flossen EUR 1,58 Mio, um 2.713 Müttern, die mit ihren Neugeborenen in schwierigen Verhältnissen leben, wichtige Hilfe und Gesundheitsinformationen bereitzustellen. Mehr dazu finden Sie auf der Website der [OMV Petrom](#).

### Gemeinnützige Organisation WISE für ein gesünderes Zuhause in Taranaki, Neuseeland

Mit der Unterstützung des Wärmedämmungsprogramms der Organisation WISE konnten im Jahr 2023 in der Region

<sup>50</sup> Inklusive Geld- und Sachleistungen sowie Spenden; exklusive Sport- und Kultursponsoring und andere damit verbundener Verwaltungskosten





Taranaki 264 Häuser isoliert werden. Die OMV Neuseeland unterstützt außerdem das Programm „Bellyful“, über das 1.942 Mahlzeiten an 269 bedürftige Mütter mit Kleinkindern verteilt wurden.

### **Wasser und Energie: Water for the World**

Der Zugang zu Wasser und Energie ist von grundlegender Bedeutung, da er sich unmittelbar auf die Fähigkeit armer Familien auswirkt, sich ausreichend mit Nahrungsmitteln zu versorgen und ihre Gesundheit zu schützen. Das Fehlen von Wasser und Energie beeinträchtigt ihre Existenzgrundlage und ihre Bildungschancen. Seit 2007 stellen Borealis und Borouge entsprechende Lösungen mit „Water for the World“, einem gemeinsamen Programm zur Bewältigung der globalen Wasser- und Energieproblematik in ländlichen Regionen und Städten mit einem Fokus auf Südostasien und Afrika, bereit. „Water for the World“ arbeitet mit einer Reihe von gemeinnützigen Organisationen zusammen und unterstützt zahlreiche Projekte in Asien und Afrika (u. a. in Äthiopien, China, Indien, Kenia, Marokko, Myanmar, Nepal und Pakistan). Seit dem Start des Programms profitieren mehr als eine Million Menschen von diesem Programm.

Im Jahr 2023 feierte „Water for the World“ sein 15-jähriges Bestehen. Auf der Grundlage einer gemeinsamen Vision und eines globalen Konzepts verfolgten die beiden Unternehmen unterschiedliche, auf die jeweilige Organisation und die jeweiligen lokalen Bedürfnisse abgestimmte Umsetzungsstrategien. Die beiden Ansätze ergänzen einander: Borouge ist in Asien und im Mittleren Osten aktiv, vor allem in Regionen mit Wasserknappheit oder dringendem Bedarf an einem Ausbau der Wasserinfrastruktur in abgelegenen Gebieten. Das Unternehmen führte eine Vielzahl von Projekten durch, jeweils in Zusammenarbeit mit einer lokalen/nationalen NGO und mit der Unterstützung der bei Borealis für die Aktivitäten von Borouge im betreffenden Land zuständigen Person.

Borealis ist größtenteils in Europa aktiv, wo die Herausforderungen vor allem in veralteter Infrastruktur und damit einhergehenden Wasserlecks liegen. Das Unternehmen konzentrierte sich auf die Förderung der Bewusstseinsbil-

dung, beispielsweise durch Roadshows und Ausstellungen zum Thema Wasser oder die Unterstützung des Stockholmer Wasserpreises. Borealis bot auch Unterstützung bei der Vermittlung von Wissen zu Themen wie der Verhinderung von Wasserlecks aufgrund veralteter Wasserinfrastruktur, einer effizienten Wassernutzung bzw. eines nachhaltigen Umgangs mit Wasser in der Landwirtschaft oder der Berechnung des weltweit ersten Wasserfußabdrucks („Water Footprint“) für Kunststoffe. Darüber hinaus unterhält Borealis seit 2007 eine Partnerschaft mit WSUP (Water & Sanitation for the Urban Poor) und unterstützt das Engagement dieser Organisation auf dem afrikanischen Kontinent mit finanziellen Mitteln und Sachleistungen.

Seit der Ausweitung des Programms im Jahr 2017 wurden neben Projekten für eine verbesserte Wasserversorgung auch Initiativen im Bereich der erneuerbaren Energien umgesetzt. Das erste Projekt wurde in Myanmar mit der Installation von Photovoltaikmodulen an einem Krankenhaus in Kanni gestartet, gefolgt von einem Projekt in Uganda.

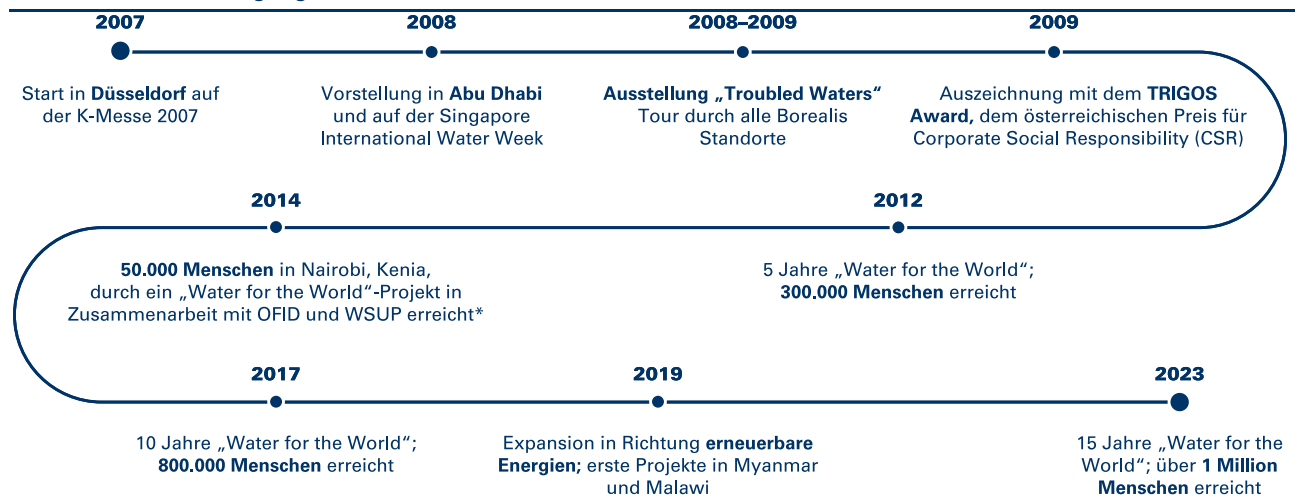
In den letzten 15 Jahren haben sich die Herausforderungen verändert, mit denen die Welt in Bezug auf Wasser konfrontiert ist. Heute gehören auch die Folgen des Klimawandels dazu, wie etwa die Zunahme von Naturkatastrophen, Überschwemmungen und Dürreperioden. Das Programm soll daher im Laufe des Jahres 2024 überarbeitet werden, um den konzeptionellen Ansatz anzupassen und das Projektportfolio so zu gestalten, dass es den gesellschaftlichen Bedürfnissen von heute und morgen gerecht wird.

### **Stand 2023**

- ▶ Seit dem Start des Programms im Jahr 2007 erreichte „Water for the World“ mehr als 1 Mio Menschen und führte über 20 Projekte in mehr als 20 Ländern durch.



## Water for the World Highlights



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

### Was wir bewirken: Bildung, Unternehmertum, Inklusion und Beschäftigung

Im Jahr 2023 arbeiteten wir an der Weiterentwicklung unserer Community-Projekte, um die Selbstversorgung, das Beschäftigungswachstum und die wirtschaftliche Entwicklung in den von unserer Geschäftstätigkeit betroffenen Regionen zu fördern. Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung sind Schlüsselfaktoren in der sozioökonomischen Entwicklung und leisten einen positiven Beitrag zu zahlreichen weiteren SDGs. Die OMV investiert bereits seit vielen Jahren in Community- und Sozialprojekte mit den Schwerpunkten Bildung, Unternehmertum und Beschäftigung. Wir investieren in Berufsausbildung, Mikrokredite, Stipendien und den Aufbau von Lieferantenkapazitäten. Zu den wichtigsten Initiativen, an denen der OMV Konzern aktiv beteiligt war, zählen die folgenden:

#### Tasharok: Empowerment von Anrainergemeinden in Tunesien

Die OMV Tunesien schloss das Tasharok-Projekt in Gabès ab. Dies wurde mit der Gemeinde in Anwesenheit regionaler Behördenvertreter:innen und OMV Partner:innen gefeiert. Ziel dieses Projekts war es, für die zwei Gemeinden Basboussa und Bouchemma in der Nähe der Gasaufbereitungsanlage (GTP) Nawara positive Veränderungen durch folgende Maßnahmen zu bewirken: Verbesserung der örtlichen Abfallwirtschaft in Zusammenarbeit mit den Gemeinden und deren Ausstattung mit den benötigten Materialien und Geräten; Zusammenarbeit mit einem lokalen Mikrofinanzierungsprogramm zur Gründung kleiner Unternehmen in Basboussa, um die finanzielle Lage der Menschen vor Ort zu verbessern und Familien zu unterstützen; Schaffung einer Community-basierten Organisation als Vertreterin der Gemeinschaft in Basboussa, um Menschen zusammenzubringen, damit sie sich in Gemeindeangelegenheiten gegenseitig unterstützen und gemeinsam Lösungen finden.

Southlabs ist eine Start-up-Initiative, die Innovationen in Süd-tunesien, insbesondere in den Tataouine und Gabès, vorantreibt. Zwanzig Begünstigte aus beiden Regionen wurden für ein Coaching-Programm ausgewählt, das ihnen das Rüstzeug gibt, sich für eine staatlich geförderte Gründungsinitiative zu bewerben. Das Programm bietet Schulungen zu Themen wie Businessplanoptimierung, Kommunikation, Marketing und Finanzierung. Nach erfolgreicher Bewerbung und Erhalt des Start-up-Labels profitieren die Begünstigten von einer Frühphasenfinanzierung von bis zu EUR 100.000.

#### Frühkindliche Bildung und Betreuung in Rumänien

In Rumänien ist der Anteil der Kinder, die in den Genuss frühkindlicher Bildung kommen, in den letzten Jahren zurückgegangen und gehört zu den niedrigsten in Europa. Über die OMV Petrom Foundation unterstützt die OMV Petrom elementarpädagogische Projekte. Das Projekt „Start in die Bildung“ bietet 60.000 Vorschulkindern (im Alter von 3 bis 6 Jahren) aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen die Möglichkeit, ihre Schulreife zu verbessern. Das Bildungsprojekt geht auf die unmittelbaren Bedürfnisse der besonders vulnerablen Vorschulkinder ein, die zumeist aus ländlichen Gebieten stammen. Ziel ist es, ihnen den Zugang zu Bildungsressourcen zu erleichtern. Die frühen Lernerfahrungen werden dabei von den Eltern zu Hause betreut. Dies hat dazu geführt, dass mehr Kinder in den Kindergärten angemeldet werden.

Auch für das Schuljahr 2023/24 ist geplant, 1.500 Kindergärten mit ABC-Lernpaketen auszustatten und Schulungsprogramme zu den Themen interaktives Lernen und Elternarbeit für 3.500 Pädagog:innen anzubieten. Darüber hinaus sollen im Rahmen des Projekts weitere 60.000 Vorschulkinder und 10.000 Eltern in 41 Bezirken mit Bildungsressourcen und Elternworkshops unterstützt werden. So kamen bislang 120.000 Kinder in den Genuss des Bildungspaketes „Zukunft in der Schultüte“ und 23.000 Eltern nahmen an einem „Elternschule“-Workshop teil. Im Rahmen des Projekts „Let’s be friends



– kein Mobbing in Kindergärten“ wurden 600 Fachkräfte aus 60 Kindergärten geschult, um im Kindergartenjahr 2023/24 mit über 8.000 Kindern nach der „Let's be friends“-Methode zu arbeiten. Diese beruht auf der Philosophie, dass ein starker Gemeinschaftssinn und gute Beziehungen unter den Kindern Ausgrenzung und Mobbing verhindern. Diese 60 Kindergärten erhielten außerdem Pakete mit Bildungsressourcen, die von den Pädagog:innen genutzt und in ihre tägliche Arbeit mit Kindern und Eltern integriert werden sollen.

### **Berufsschule in Rumänien**

Die OMV Petrom förderte auch 2023 die berufliche Bildung in Rumänien mit Spenden von rund EUR 300.000 an die Petrochemical School. Dabei handelt es sich um ein duales Ausbildungsprogramm, das von der OMV Petrom unterstützt wird. Die angehenden Petrochemiker:innen erhalten eine Fachausbildung im Bereich der Petrochemie und absolvieren Praktika in der Raffinerie Petrobrazi. Rund 100 Schüler:innen erhielten während ihrer Ausbildung ein Stipendium von bis zu EUR 130. Derzeit besuchen ungefähr 100 Schüler:innen die vier Klassen der Petrochemical School, und drei Klassen mit rund 75 Schüler:innen schlossen im Jahr 2023 ihre Ausbildung ab. Nach Abschluss der dreijährigen Berufsausbildung (Qualifikation zum:zur Facharbeiter:in für die petrochemische Industrie) erwerben die Schüler:innen einen anerkannten Berufsabschluss und es besteht die Möglichkeit einer Beschäftigung in unserem Unternehmen. Die Petrochemical School ist ein Pilotprojekt, das für einen konstanten und kontinuierlichen Nachschub an gut ausgebildeten Fachkräften sorgt.

### **SapuraOMV: Sanierung von Wasserleitungen und einer Schulbibliothek**

Seit 2023 arbeitet die SapuraOMV mit dem Einwohneramt der Stadt Kuching im Rahmen des „Village Transformation“-Programms zusammen. Bei einem Projekt ging es um die teilweise Sanierung eines bestehenden Rohrnetzes, das sauberes Wasser von einem regulierten Wasserfall durch Schwerkraft in das nahe gelegene Dorf Kampung Seboboq leitet, das derzeit 119 Haushalte und über 700 Einwohner:innen der untersten Einkommensklasse (B40) zählt. Durch die Modernisierung dieser Freispiegelleitung haben die Dorfbewohner:innen künftig durchgehend Zugang zu sauberem Süßwasser.

Das zweite Projekt in Zusammenarbeit mit dem Einwohneramt Kuching im Rahmen des „Village Transformation“-Programms widmet sich der Tringgus-Grundschule, deren aus Holz gebaute Schulbibliothek zuletzt vor 20 Jahren renoviert wurde. Mit der Spende sollen neue Tische und Stühle sowie Nachschlagewerke und Lesematerial für Unterrichtende und Schüler:innen angeschafft werden. Außerdem wird die SapuraOMV eine Spendenaktion durchführen, um gebrauchte Kinderbücher für die Bibliothek zu sammeln.

### **House of Science, Neuseeland**

In Zusammenarbeit mit House of Science wurden 418 Experimentierkästen an 37 Schulen in der neuseeländischen Region Taranaki übergeben, um Grundschulkindern spielerisch an das Thema Wissenschaft heranzuführen.

### **Kunst und Kultur für unsere Jugend**

Im Rahmen der Sponsoring-Partnerschaften der OMV unterstützen wir in allen unseren Projekten ganz gezielt auch Bildungs- und Jugendaktivitäten und ermöglichen jungen Menschen den Zugang zu Kunst und Kultur. Seit vielen Jahren laden wir im Rahmen des Förderprojekts Max & Lara unseres Partners CAPE 10 Kinder und Jugendliche ein, kulturelle Veranstaltungen unserer Sponsoringpartner:innen zu erleben und daraus zu lernen. Im Jahr 2023 nahmen mehr als 100 Kinder mit ihren Eltern an solchen Veranstaltungen der OMV Sponsoringpartner:innen teil. Dies bietet jungen Menschen nicht nur die Möglichkeit, Kunst für sich zu entdecken und zu erleben, sondern auch am kulturellen Leben unserer Gesellschaft teilzuhaben. Wir betrachten daher die Förderung dieser Initiativen als einen Beitrag zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

### **CODY21: Programm zur digitalen Bildung in Österreich**

Da die Digitalisierung auch für die jüngsten Mitglieder der Gesellschaft immer wichtiger wird, bieten wir in niederösterreichischen Volksschulen ein virtuelles Unterrichtsprogramm mit interaktiven Videoeinheiten zur digitalen Grundbildung an. Die OMV finanziert die Plattform CODY21 und leistet damit einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zu Bildung und Chancengleichheit für insgesamt 3.200 Schulkinder in den Partnergemeinden der OMV. Im Jahr 2023 spendeten wir außerdem 400 Laptops an Partnerschulen, um Schüler:innen und Lehrer:innen mehr Möglichkeiten im Bereich der digitalen Bildung zu bieten.

### **Ausstellung „WILLKOMMEN IN DER ZUKUNFT!“**

Borealis ist seit 2013 einer der Hauptsponsoren des Wiener Kindermuseums ZOOM. Dem Museum und Borealis ist es ein gemeinsames Anliegen, komplexe Nachhaltigkeitsthemen für junge Menschen verständlich aufzubereiten, sie für Wissenschaft und Forschung zu begeistern und ihre Kompetenzen für zukünftige Herausforderungen zu schärfen. Im Jahr 2023 feierten der Borealis Social Fund und das ZOOM Kindermuseum die Eröffnung der neuen Mitmachausstellung „WILLKOMMEN IN DER ZUKUNFT“, die sich mit den Nachhaltigkeitsherausforderungen der Welt von morgen beschäftigt. Dafür verwandelte das ZOOM die Ausstellungshalle in ein Zukunftslabor, in das Künstler:innen, Wissenschaftler:innen und Expert:innen aus den verschiedensten Bereichen ihre Ideen für unsere Zukunft einbrachten. Das Museum lädt Kinder ein, Fragen zu stellen, zu fühlen und zu spüren, zu experimentieren und nach Herzenslust zu spielen. So „zoomen“ sie sich auf ihre eigene Art und Weise an Objekte und Situationen heran, um dabei sich selbst kennen-



zulernen und ihre eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und ihre Kreativität zu entdecken.

### **Ecopost für ein faires und regelmäßiges Einkommen**

Borealis und Ecopost haben eine Partnerschaft geschlossen, in deren Rahmen Borealis die Aktivitäten von Ecopost unterstützt, um das Abfallrecycling in Kenia zu forcieren und eine Kreislaufwirtschaft im Einklang mit den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung zu fördern. Borealis unterstützt insbesondere den Aufbau von Kapazitäten, die Schulung und die Einstellung von mehr Abfallsammler:innen sowie die Professionalisierung ihrer Arbeit durch die Finanzierung von Unternehmensgründungspaketen für Jugend- und Frauengruppen.

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

### **Was wir bewirken: Klima, Energie und kreislauforientiertes Ressourcenmanagement**

Das Klima und die Umweltveränderungen wirken sich unweigerlich auf Gemeinden in aller Welt und deren Lebensgrundlagen, Gesundheit und Möglichkeiten aus. Wenn wir die sozialen Herausforderungen, vor denen die ganze Welt steht, erfolgreich meistern wollen, müssen wir auch verstehen, wie stark sich die Umweltveränderungen auf die Menschen, ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen auswirken können. Der Klimawandel, der Zugang zu nachhaltigen Energien und der Umweltschutz nehmen daher eine Vorrangstellung in unseren Community- und Sozialinitiativen ein.

### **Von der OMV Petrom Foundation unterstützte Umweltinitiativen**

Zu den Umweltinitiativen der OMV Petrom Foundation gehört das Programm „Grüne Zukunft“, über das EUR 1 Mio im Naturpark Vânători-Neamț investiert wurden. Der Fokus liegt dabei auf der Verbesserung des Schutzes der Artenvielfalt, des Wildtiermanagements und der Community-Entwicklung. Darüber hinaus förderte das Programm „Grün für die Generation Alpha“ die Kompetenzen junger Menschen im Umgang mit dem Klimawandel in ihren Gemeinden. Von den Lehrplänen und Projekten zur Eindämmung des Klimawandels profitierten 147 Lehrkräfte und 2.900 Schüler:innen in 26 Bezirken.

### **RoEficientă: Energieeffizienz in Rumänien**

România Eficientă ist eine einzigartige Initiative in Rumänien, die darauf abzielt, ein Bewusstsein für die Energieeffizienz von Gebäuden zu schaffen. Es gibt zwei wesentliche Komponenten und Ziele, die dieses Projekt verfolgt: Erstens geht es darum, die Menschen zu informieren, aufzuklären und ein Bewusstsein für das Thema in der Öffentlichkeit zu schaffen. Zweitens werden einige öffentliche Schulen in mehreren Bezirken in Rumänien auf der Grundlage des Standards für Niedrigstenergiegebäude (Nearly

Zero-Energy Buildings; NZEB) renoviert. In Ploiești wird außerdem eine Pilotschule errichtet. Diese Initiative wird von der Energie- und Klimapolitik der Europäischen Union nachdrücklich unterstützt und konzentriert sich weitgehend auf das Prinzip der Energieeffizienz.

Nicht minder wichtig ist das Projekt im Kontext des europäischen Green Deal, dessen Hauptaugenmerk unter anderem auf Gebäudesanierungen liegt und der Energieeffizienz generell als eine der wichtigsten Säulen der EU-Klimapolitik betrachtet. Im Jahr 2023 beschlossen wir, ein neues Konzept auf den Weg zu bringen, das den aktuellen Bildungsbedürfnissen besser entspricht und unsere bisherigen Aktivitäten ergänzt. Um die zahlreichen Vorteile moderner energieeffizienter Gebäude und damit auch den Nutzen der Sanierung von Schulen aufzuzeigen und zu erklären, basiert dieses neue Bildungskonzept auf direktem Lernen von Expert:innen. Wir werden uns daher darauf konzentrieren, durch Besuche in Schulen und Universitäten Kindern und Jugendlichen einschlägiges Wissen zu vermitteln und entsprechende Unterrichtsmaterialien zu erstellen, die über die offizielle Plattform <https://www.romania-eficienta.ro/> jederzeit und von überall abgerufen werden können. Ein Teil des neuen Konzepts sind Schulungen der Lehrkräfte, um jungen Menschen das Thema Energieeffizienz näherzubringen. Darüber hinaus wollen wir die breite Öffentlichkeit durch praxisnahe Beispiele (Schulsanierungen, „Doza de Energie“-Videoproduktionen, Influencer:innen) aufklären.

Die bisher größte private Investition (von bis zu EUR 1,6 Mio) in die energetische Sanierung einer Bildungseinrichtung in Rumänien war das Liliesți-Gymnasium. Dank der Sanierung nach dem NZEB-Standard wird die Schule geringere Auswirkungen auf die Umwelt haben und auch resilienter gegen die Folgen des Klimawandels sein. Zudem wird sich der jährliche Energieverbrauch für die Beheizung des Gebäudes um rund 60% verringern. Einen wesentlichen Beitrag dazu leistet das auf fünf Wärmepumpen basierende Heizsystem. Darüber hinaus wird die Schule von „grünem“ Strom aus eigenen Quellen profitieren, den ein System von 30 Photovoltaikpaneelen mit einer installierten Leistung von je 550 W liefert. Die Einweihung des frisch sanierten Gebäudes fand am 20. März 2023 statt.

România Eficientă hat mittlerweile die vierte Phase erreicht: Die Sanierungsarbeiten am Kindergarten „Zig-Zag“ in Ovidiu (Kreis Constanța) sind in vollem Gange und sollen bis März 2024 abgeschlossen werden. Im Zuge der umfassenden Renovierung werden unter anderem Maßnahmen zur Verbesserung der Energiebilanz gemäß den NZEB-Anforderungen sowie Konsolidierungs- und Kapazitätserweiterungsarbeiten durchgeführt. Das Gebäude wird damit von der Energieeffizienzklasse E (niedrigste Grenzwertklasse G) auf die höchste Energieklasse (A) hochgestuft. Der jährliche Gesamtenergieverbrauch wird sich um mehr als 60% verringern, und die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden um etwa das Sechsfache zurückgehen. Dazu wird das Gebäude mit Systemen für erneuerbare Energien ausgestattet, das heißt mit Photovoltaikanlagen und Wärmepumpen. Parallel dazu star-





teten wir mit der Ausarbeitung der Planungsunterlagen für die Sanierung einer Schule in Șimian (Kreis Mehedinți).

### OMV Petrom unterstützt Projekte zur Kreislaufwirtschaft mit gesellschaftlichen Auswirkungen

Im Jahr 2023 setzte die OMV Petrom mehrere Initiativen fort, um das Bewusstsein für die Kreislaufwirtschaft zu schärfen und den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft in Rumänien zu fördern. Eine der Initiativen zur Förderung einer Kreislaufwirtschaft mit sozialer Wirkung ist das Projekt „Dăm Click pe România“ („Klicken wir auf Rumänien“), eine Kooperation zwischen privatwirtschaftlichen Unternehmen und der NGO Ateliere fără Frontiere (Werkstätte ohne Grenzen). Im Rahmen dieses Projekts wurden 4.000 Computer generalüberholt und von Privatunternehmen an über 200 Einrichtungen wie Schulen, Vereine und Kindergärten gespendet, wodurch rund 500 t CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden konnten. Das Projekt versteht sich überdies als Beispiel für bewährte Praktiken auf nationaler Ebene in Bezug auf die Kreislaufwirtschaft und ermöglicht jungen Menschen aus marginalisierten ländlichen und städtischen Umfeldern den Zugang zu besserer Bildung. Dazu gehören auch Ressourcen für den Übergang zu einer grünen Wirtschaft, die in ländlichen Gebieten bislang nur unzureichend entwickelt ist, für die gesamtgesellschaftliche Weiterentwicklung jedoch eine Notwendigkeit darstellt. Die erhofften positiven Umweltauswirkungen des Projekts liegen darin, dass ausgediente Computer nicht als Elektronikschrott enden, sondern für ein zweites Leben aufbereitet und an Schulen zur Ausstattung von Computerräumen und Klassenzimmern gespendet werden. Über NGOs gelang es auch, einige nur selten erwähnte Themen in die Schulen zu bringen, nämlich Kreislaufwirtschaft, Wiederverwendung von Materialien und Nachhaltigkeit.

Die OMV Petrom unterstützt ein Kreislaufprojekt in 18 rumänischen Gemeinden, das Möbeln ein neues Leben schenkt. Im Jahr 2023 wurden über 4.400 Möbelstücke an Gemeinden in den Bezirken Constanța, Prahova, Dâmbovița, Olt, Dolj, Arges, Brasov Buzau, Bucuresti und Iași übergeben.

### Abfall und Ressourceneffizienz: Project STOP

Die Umweltverschmutzung durch Müll ist eine globale Herausforderung. Jedes Jahr gelangen Millionen von Tonnen Kunststoffabfälle in die Umwelt und in die Meere. Falsch entsorgte Abfälle haben negative Auswirkungen auf die Meeresökosysteme, die Lebensgrundlagen, die menschliche Gesundheit und die nachhaltige Entwicklung im Allgemeinen. Eine wichtige Lösung liegt in der schnelleren Umstellung auf eine Kreislaufwirtschaft. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, den Eintrag von Plastikmüll in die Umwelt bereits an der Quelle zu unterbinden. Erreichen lässt sich dies durch die Einrichtung von bezahlbaren, effizienten und kreislauforientierten Abfallbewirtschaftungssystemen.

### „Project STOP“-Highlights 2023

Project STOP wurde von Borealis und Systemiq mit breiter Unterstützung durch nationale und regionale Regierungen, internationale Institutionen, Hochschulen und den Privatsektor ins Leben gerufen. Das Ziel des Projekts sind messbare Ergebnisse vor Ort. Seit seinem Start im Jahr 2017 wurde es kontinuierlich ausgeweitet: Auf das erste Projekt in der Stadt Muncar folgten zwei weitere in Pasuruan und Jembrana. Um sicherzustellen, dass die implementierten Systeme auch nach der formellen Übergabe an die Kommunen funktionieren, wurde in allen drei Städten ein umfassendes Schulungsprogramm für die kommunalen Mitarbeiter:innen entwickelt. Das „Project STOP“-Team steht bei Bedarf weiterhin unterstützend und beratend zur Verfügung. Mehr über Project STOP erfahren Sie im [Geschäftsbericht von Borealis](#).

Ein Projekthighlight im Jahr 2023 war der Spatenstich für eine neue Materialrückgewinnungsanlage in der Gemeinde Songgon des Bezirks Banyuwangi im Osten der Insel Java. Damit erreichten wir einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zum Aufbau des ersten von einer Bezirksverwaltung betreuten zirkulären Abfallmanagementsystems Indonesiens im Rahmen des „Project STOP“-Erweiterungsplans Banyuwangi Hijau. Mit einer Verarbeitungskapazität von bis zu 84 t Abfall pro Tag ist die neue Anlage eine der bisher größten ihrer Art in Indonesien. Sie wird die Sammlung und Sortierung von Abfällen, darunter auch zu recycelnde Materialien, aus den Haushalten der Region übernehmen. Die Anlage soll bis 2025 in Vollbetrieb gehen und alle Arten von Abfall aufbereiten, einschließlich 3.300 t Kunststoffabfällen pro Jahr. Das aus drei aufeinanderfolgenden Phasen bestehende Ausbauprogramm wurde Anfang 2023 gestartet und soll bis Ende 2025 abgeschlossen sein. Dann wird Project STOP Abfallsammeldienste für bis zu 2 Mio Menschen ermöglichen, mehr als 1.000 neue Vollzeit Arbeitsplätze geschaffen und Systeme eingerichtet haben, die jährlich 230.000 t Abfall sammeln, einschließlich der seit Beginn von Project STOP im Jahr 2017 gesammelten 25.000 t Kunststoffabfälle.

### Stand 2023

**391** neue Vollzeit Arbeitsplätze in der Abfallsammlung und -sortierung, in der organischen Aufbereitung und Behandlung von Abfällen und in der Verwaltung geschaffen

**393.280** Menschen erhielten erstmals in ihrem Leben Zugang zu Abfallsammeldiensten

**61.770** t Abfall (davon 8.755 t Kunststoffe) gesammelt, sortiert und verwertet

Abfallmanagementsysteme in den Städten Pasuruan und Jembrana an die lokale Verwaltung übergeben

Spatenstich im September 2023 für eine Anlage zur Materialrückgewinnung, die im für 2025 geplanten Vollausbau 23.000 t Abfall (davon 3.300 t Kunststoffe) pro Jahr aufbereiten wird

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

### Ausblick

Wir werden die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung auch weiterhin durch eine Reihe von Projekten zur Förderung von Community Relations und Investitionen in das Gemeinwesen weltweit unterstützen und dabei eng mit unseren Anrainergemeinden zusammenarbeiten. Für einen besseren Überblick über alle unsere Projekte setzen wir insbesondere auf die Kommunikation über unsere Medienkanäle. Eine konsistente Kommunikation ermöglicht einen einheitlichen strategischen Ansatz, unterstützt die Ziele der OMV im Hinblick auf ihre gesellschaftliche Verantwortung und stärkt das Ansehen des Unternehmens.

Im Jahr 2024 werden wir die Priorisierung unserer Schwerpunktbereiche im Einklang mit der OMV Nachhaltigkeitsstrategie überprüfen und gemeinsame konzernweite Bereiche definieren, die den Klimawandel und die laufende Energiewende berücksichtigen. Wir werden auch unsere laufenden Sozialprojekte fortsetzen, um den Bedürfnissen der Menschen in unseren Anrainergemeinden gerecht zu werden.

Um die Bedeutung von Investitionen in das Gemeinwesen in allen Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, auch in Krisenzeiten zu unterstreichen, wurde in der Strategie 2030 ein klares Ziel definiert. Darauf aufbauend wollen wir einen Sozialfonds einrichten, um insbesondere bei akuten Problemen wie Naturkatastrophen oder humanitären Krisen schnell und unkompliziert handeln zu können und unseren Projektpartner:innen langfristige Perspektiven zu geben. Darüber hinaus wollen wir eine konsistente Kommunikation zu unseren Programmen bieten. Die OMV profitiert in hohem Maße von der enormen Wirkkraft und Sichtbarkeit relevanter Projekte und Initiativen.



### Ziel bis 2030

- Verwendung von mindestens 1% der jährlichen Investitionen des Konzerns für soziale Zwecke (basierend auf dem den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnenden Jahresüberschuss des Vorjahres)

### Stand 2023

- 1,2%<sup>51</sup>

### Relevante SDGs



#### SDG-Ziele:

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

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

<sup>51</sup> Im Jahr 2023 betrug der den Aktionär:innen des Mutterunternehmens zuzurechnende Jahresüberschuss EUR 3.634 Mio. Unsere Ausgaben für soziale Zwecke waren im Jahr 2023 aufgrund von Spenden für humanitäre Zwecke in der Türkei und Libyen besonders hoch. Bei der OMV Petrom wurden EUR 23 Mio nach dem Ende des Geschäftsjahres 2022 ausgeschüttet. Diese Ausschüttung wurde durch die neue Steuerfazilität Formular 177 ermöglicht, die durch den Erlass Nr. 1679/2022 der Nationalen Agentur für Steuerverwaltung genehmigt wurde und dazu dient, die Körperschaftsteuer gegebenenfalls auf Sponsoring, Schirmherrschaften oder die Gewährung privater Stipendien umzuleiten.