



Code of Conduct – Unser Wertesystem



Inhalt

4	Vorwort des Vorstands
7	Wir orientieren uns an universellen Werten
9	Stakeholder Relations
15	Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSSE)
19	Menschenrechte
23	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
27	Governance
31	Gültigkeitsbereich

Zu diesem Dokument

Der Code of Conduct beruht auf unseren Unternehmenswerten und hält unsere Grundprinzipien fest. Er gilt für alle Geschäftsbereiche und soll dem Konzern als zentrales Dokument dienen, das beschreibt, wie wir unsere Aufgaben erfüllen und unsere Strategie sowie die operativen und wirtschaftlichen Ziele umsetzen. Ein separater Code of Business Ethics legt unsere Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Betrug, Diebstahl und andere Formen von Korruption fest.

Wir haben unseren Code of Conduct unternehmensintern unter Einbeziehung des Betriebsrates, der Stäbe und der Geschäftsbereiche erstellt. Für die Weiterentwicklung unseres Code of Conduct verstehen wir Stellungnahmen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge von intern und extern engagierten Personen als Chance, den Code of Conduct weiterzuentwickeln. Das Feedback hilft uns auch, unsere Ziele besser zu erreichen.

Kontakt: info.sustainability@omv.com

Vorwort des Vorstands

Die OMV fördert und vermarktet Öl und Gas, innovative Energielösungen und hochwertige petrochemische Produkte auf verantwortungsvolle Weise. Die OMV will leistbare Energie für die nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft mit Rücksicht auf die Umwelt liefern. Nachhaltiges Handeln ist für die OMV entscheidend, um langfristig Wert zu schaffen und zu sichern, vertrauensvolle Partnerschaften aufzubauen und Kundinnen und Kunden sowie die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Investorinnen und Investoren sowie Lieferantinnen und Lieferanten zu gewinnen. Der Vorstand der OMV steht zu 100% hinter dem Thema Nachhaltigkeit.

Verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Umwelt und Gesellschaft hat bei der OMV eine lange Tradition. Die OMV liefert Energie auf verantwortungsvolle Weise, um das Leben der Menschen zu verbessern. Nachhaltigkeit bedeutet für die OMV, dass wir langfristig Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden sowie Aktionärinnen und Aktionäre schaffen, indem wir innovativ handeln und eine Arbeitgeberin erster Wahl sind. Wir führen unsere Geschäfte auf verantwortliche Art und Weise, schonen dabei die Umwelt und schaffen dort, wo wir tätig sind, Mehrwert für die Gesellschaft. Wir konzentrieren unsere Bemühungen auf die folgenden fünf Schwerpunktbereiche:

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSSE); CO₂-Effizienz; Innovation; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Geschäftsgrundsätze und soziale Verantwortung

Die Grundprinzipien unseres Handelns haben wir in einem Verhaltenskodex, dem vorliegenden Code of Conduct, festgeschrieben. Wir haben uns verpflichtet, in einem umfangreichen und kontinuierlichen Prozess das Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen zu implementieren. Dazu gehört, dass wir bei unseren Entscheidungsfindungsprozessen und Geschäftsaktivitäten neben wirtschaftlichen auch ökologische und gesellschaftliche Aspekte beachten.

Unsere Verantwortung für die Gesellschaft, die Umwelt und unsere Interessengruppen steht daher im Mittelpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir fördern und erleichtern soziales Engagement in unseren Projekten. Im Rahmen der Umsetzung arbeiten wir ständig an der Weiterentwicklung messbarer Erfolgskriterien, an der Verbesserung der Managementsysteme und an der Einführung grundlegender Prinzipien, Richtlinien und Standards.

Als vorausschauendes Unternehmen ist uns daher der aktive und offene Dialog mit unserer Kundenschaft, unseren Mitarbeitenden, Aktionärinnen und Aktionären, Regierungs- und Interessenvertretern, NGOs, Anrainergemeinden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit wichtig. In der Kommunikation mit all diesen Zielgruppen sind wir um eine verantwortungsbewusste Reaktion auf kontroversielle Themen und um die Erarbeitung gemeinsamer Lösungen bemüht.

Wirtschaftlicher Erfolg ist langfristig nur durch verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln erreichbar. Daher beachten wir in besonderer Weise Gesundheit und Sicherheit, den Umweltschutz, die Interessen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Konsumentinnen und Konsumenten und die Lebensbedingungen der Bevölkerung an unseren Standorten.

Der Vorstand



Wir geben unsere Werte an
die nächste Generation weiter.



Wir halten die Prinzipien
und Anforderungen des UN
Global Compact ein.



Wir orientieren uns an universellen Werten

Als integriertes, international tätiges Öl- und Gasunternehmen sind wir so wie die gesamte Branche mit bedeutenden Herausforderungen konfrontiert. Wir tragen große Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern, zu denen neben Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden, Aktionärinnen und Aktionären auch Regierungen, Vertreterinnen und Vertreter von Interessengruppen, Nichtregierungsorganisationen, Anrainergemeinden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und die breite Öffentlichkeit zählen. Wir bemühen uns um eine innovative Herangehensweise, um ihre unterschiedlichen Erwartungen zu erfüllen und die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.

Da unsere Aktivitäten erhebliche Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Umwelt und die Wirtschaft haben, pflegen wir den offenen Dialog mit allen Interessengruppen, die unsere Anliegen teilen oder deren Aufgabe es ist, unsere Tätigkeit zu beurteilen und unsere Leistungen zu messen. Dazu zählen unsere Mitbewerberinnen und Mitbewerber, Regierungen und Vertreterinnen und Vertreter der Politik, Kontrollbehörden, die Zivilgesellschaft, Anrainergemeinden und Medien. Auf Basis einer Kultur der Zusammenarbeit wollen wir im offenen Dialog mit allen beteiligten Parteien die höchstmöglichen Standards für unsere Geschäftstätigkeit entwickeln und diese auch einhalten.

Sowohl bei der Festlegung unserer grundsätzlichen Werte als auch bei der Monitoring- und Reportingsystematik lassen wir uns von Best-Practice-Modellen und internationalen Standards leiten.

Wir schließen uns daher als Konzern dem UN Global Compact an und sind zur Verankerung der dort geforderten Grundprinzipien bereit. Die zehn Prinzipien, basierend auf und abgeleitet aus der UN-Menschenrechtsdeklaration, einschlägigen Deklarationen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung, verstehen wir als Rahmen und Ausgangsposition für die Ergänzung unserer bestehenden Konzernrichtlinien und die stetige Weiterentwicklung unseres Code of Conduct.

Der UN Global Compact sieht nachstehende zehn Prinzipien vor und wir verpflichten uns:

- ▶ den Schutz der internationalen Menschenrechte in Zusammenhang mit all unseren Geschäftsaktivitäten zu unterstützen und zu respektieren,
- ▶ sicherzustellen, dass unser eigenes Unternehmen sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt,
- ▶ uns für die Wahrung der Vereins- und Versammlungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen einzusetzen,
- ▶ für die Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit zu kämpfen,
- ▶ für die wirksame Abschaffung der Kinderarbeit einzutreten,
- ▶ uns für die Beseitigung der Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung einzusetzen,
- ▶ im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz zu unterstützen,
- ▶ Schritte zur Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt zu ergreifen,
- ▶ auf die Entwicklung und Verbreitung umwelt-

freundlicher Technologien und Produkte hinzuwirken und

- ▶ unsere Geschäfte ohne jegliche Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, zu betreiben.

In all unserem geschäftlichen Handeln folgen wir den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte uneingeschränkt und nach bestem Wissen und Gewissen.

Die OMV hat den UN Global Compact 2003 unterzeichnet und befürwortet die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte in vollem Umfang. Als integriertes Öl- und Gasunternehmen mit internationaler Präsenz unterstützen wir in unserem Tagesgeschäft und unseren Initiativen weiterhin die von der UN-Generalversammlung 2015 definierten UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs). Unsere Projekte und Leistungskennzahlen (KPIs) werden im Hinblick auf ihren Beitrag zu den SDGs beurteilt. Weitere Einzelheiten zu von einzelnen Projekten unterstützten SDGs finden Sie auf unserer Website (www.omv.com/sustainability). Die OMV betrachtet den Klimawandel als eine der größten globalen Herausforderungen und unterstützt die Ziele des Pariser Übereinkommens zum Klimawandel. Im Rahmen unserer Klimaschutzstrategie unterstützen wir die „Zero routine flaring by 2030“-Initiative der Weltbank für die Beendigung des Abfackelns von Erdölbegleitgas bis 2030.

Auch als Grundlage für unsere Monitoring- und Reportingsystematik ziehen wir international anerkannte Methoden heran. Unsere Nachhaltigkeitsberichte wurden in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.



Stakeholder Relations

Die OMV bemüht sich um eine echte Einbeziehung von Stakeholdern. Wir sind der Überzeugung, dass gegenseitiger Respekt, transparentes Verhalten und offener Dialog die besten Grundlagen für eine gute Beziehung zu den verschiedenen Stakeholdern sind, mit denen wir in Interaktion treten. Für die Einbeziehung von Stakeholdern identifizieren und verwalten wir die Beziehungen zu den Personen, Gruppen oder Organisationen, die von unseren Aktivitäten beeinflusst werden können oder einen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben können. Dazu gehören Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Vertretungen, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, Kundinnen und Kunden, Regierungsbehörden, Medien, die Gesellschaft und Nichtregierungsorganisationen.

Wir arbeiten respektvoll und konstruktiv mit unserem Umfeld zusammen und glauben an den gegenseitigen Nutzen. Wir vertrauen dabei auf Partnerinnen und Partner sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren, die unsere Unternehmenspolitik respektieren. Vertrauen und Integrität können durch persönliche Interessenkonflikte schwer in Mitleidenschaft gezogen werden. Transparenz im Zusammenhang mit Interessenhintergründen ist uns wichtig.

Wir beachten persönliche Motivationen und Interessen und sind sensibel dafür, wie diese durch unser Handeln negativ beeinflusst werden könnten. Wir kommunizieren unsere Unternehmensprinzipien aktiv und ausführlich, um transparent zu machen, was wir von unseren Partnerinnen und Partnern sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren erwarten und was unsere Stakeholder von uns erwarten dürfen.

Kunden- und Verbraucherinteressen

Wir orientieren uns an den Bedürfnissen des Marktes und tragen durch Innovation und die Schaffung moderner, umweltbewusster Produkte sowie durch die Qualität unserer Dienstleistungen und unser anwendungstechnisches Know-how zu guten und tragfähigen Kunden- und Verbraucherbeziehungen bei.

Wir unternehmen bei der Produktentwicklung, bei der Auswahl der benötigten Rohstoffe und bei der Verarbeitung alle zumutbaren Anstrengungen, um unseren Kundinnen und Kunden höchstmöglichen Nutzen, Sicherheit, Zufriedenheit und Lebensqualität bei höchster Wirtschaftlichkeit zu sichern.

Bei der Herstellung unserer Produkte achten wir auf die Erhaltung der Qualität über deren gesamten Lebenszyklus. Wir stellen präzise, klare und jederzeit aktuelle Informationen zur sicheren Anwendung, Wartung, Lagerung und Entsorgung unserer Produkte zur Verfügung. Unsere Produktinformationen werden aktiv kommuniziert, um den Verbraucherinnen und Verbrauchern zu helfen, von unseren Produkten in sicherer und umweltbewusster Weise zu profitieren.

Im Interesse unserer Kundschaft verpflichten wir uns, die mit unseren Produkten verbundenen Risiken nach dem letzten Stand der Wissenschaft zu bewerten, die Ergebnisse zu kommunizieren und auf den widmungsgemäßen Gebrauch hinzuweisen.

Kapitalmarkt und Aktionäre

Unser Unternehmen notiert an der Wiener Börse im Prime-Market-Segment. Der Wert unseres Unternehmens soll sich langfristig auch am Kapitalmarkt, also im Aktienkurs, widerspiegeln. Durch gezielte Investor Relations erhöhen wir die Visibilität unseres Unternehmens am Finanzmarkt und pflegen unsere Beziehungen zu Aktionärinnen und Aktionären, Investorinnen und Investoren sowie Analystinnen und Analysten, um eine Vertrauensbasis zu schaffen und aufrechtzuerhalten.

Bei unseren Investor-Relations-Aktivitäten orientieren wir uns an nationalen und internationalen Standards. Wir informieren den Finanzmarkt und die Öffentlichkeit unverzüglich über neue Tatsachen, wenn sie wegen ihrer Auswirkungen auf die Vermögens- und Finanzlage oder auf den Geschäftsverlauf des Unternehmens geeignet sind, den Aktienkurs der Gesellschaft erheblich zu beeinflussen. Unsere regelmäßigen Informationen übermitteln wir Aktionärinnen und Aktionären, Finanzmärkten, Medien und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausnahmslos gleichzeitig.

Wir bekennen uns unmissverständlich zum Prinzip „one share – one vote“ und zum Grundsatz, dass alle Aktionärinnen und Aktionäre gleich behandelt werden. Wir sehen verantwortungsvolles Nachhaltigkeitsmanagement auch als Beitrag dazu, neue Kapitalmärkte zu erschließen. Beurteilungen von transparenten, auf Umwelt, Gesellschaft und Governance spezialisierten ESG-Ratingagenturen sind Teil unserer Benchmarks.

Partnerinnen und Partner, Lieferanten, sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren

Die OMV nutzt ihre Kompetenz in Beschaffung und Logistik, um die höchste Qualität der Materialien und Dienstleistungen sicherzustellen. Wir arbeiten eng und konstruktiv mit unseren Partnerinnen und Partnern, Lieferanten, sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren zusammen. Selbst unter Berücksichtigung aller Vorteile, die für uns bei einer langfristig fortdauernden Verbindung mit Auftraggeberinnen und Auftragnehmern entstehen, vermeiden wir Vereinbarungen, die als Einschränkung des fairen Wettbewerbs gesehen werden könnten.



Wir gehen nur mit Lieferanten und Kontraktorinnen und Kontraktoren Partnerschaften ein, die unsere Werte akzeptieren.



Wir verpflichten uns zur Sicherung eines untadeligen Maßes an Integrität bei allen geschäftlichen Verbindungen. Wir tragen den soziokulturellen Gepflogenheiten und Geschäftspraktiken in unseren Gastländern Rechnung und stellen sicher, dass sie nicht in Widerspruch zu unseren ethischen Grundhaltungen stehen.

Wir bieten, versprechen, gewähren oder fordern keine Bestechungsgelder zur Erlangung unethischer Vorteile. Geschenke, Bewirtungen sowie vergleichbare Zuwendungen sind nur so weit zulässig, wie sie dem Code of Business Ethics entsprechen. Wir verpflichten uns ausdrücklich dazu, Aufträge und Geldflüsse gegenüber Dritten an rechtmäßige Geschäftsanlässe, die nachweislich mit den erbrachten Leistungen in Einklang zu bringen sind, zu knüpfen und nachvollziehbar zu verbuchen.

Wir gehen nur mit Lieferanten und Kontraktorinnen und Kontraktoren Partnerschaften ein, die unsere Werte akzeptieren. Wir nutzen die Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern, Lieferanten und Kontraktorinnen und Kontraktoren, um wesentliche Menschenrechte in ihrer

Geschäftspraxis zu verankern und ihr Bewusstsein für ethische und ökologische Standards zu steigern. Die OMV hat einen Prozess eingerichtet, um sicherzustellen, dass Parteien, gegen die Sanktionen verhängt wurden (etwa durch die EU oder die Vereinten Nationen), nicht als Geschäftspartner für unsere Beschaffungsaktivitäten akzeptiert werden.

Tankstellenpartnerinnen und Tankstellenpartner

Unsere Tankstellenpartnerinnen und Tankstellenpartner sind für unseren Erfolg maßgeblich mitverantwortlich und repräsentieren in der Öffentlichkeit unsere Marke, unsere Produkte und unsere Dienstleistungsorientierung. Sie stellen uns ihre kaufmännische Erfahrung, ihre Einsatzbereitschaft und ihr Wissen um Kundenbedürfnisse zur Verfügung. Wir unterstützen ihren unternehmerischen Erfolg mit unserer Marke, geben ihnen die Sicherheit eines Großunternehmens mit internationaler Dimension und bieten spezifisches Know-how für die höchste Qualität an.



Unsere Tankstellenpartnerinnen und Tankstellenpartner tragen unsere Marke nach außen und sind für unseren Erfolg mitverantwortlich.

Arbeitnehmer- und Interessenvertretungen, Nichtregierungsorganisationen

Wir respektieren die Vereins- und Versammlungsfreiheit und das Recht auf kollektive Arbeitnehmervertretung. Wir sind aufrichtig bemüht, konstruktiv und im Sinne eines fairen Interessenausgleichs mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten. Dieses Bemühen schließt die Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Rahmen jeweils geltender nationaler Regelungen von unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kollektiv als Vertretung gewählt wurden, mit ein. Wir pflegen im eigenen Interesse und zum Nutzen für die gesamte Branche, das Gemeinwesen und die Gesellschaft den Kontakt mit Handelsorganisationen, Branchenverbänden und relevanten Interessenvertretungen.

Wir sind offen für eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit Interessengruppen, die bereit sind, mit uns in offenen, aufrichtigen, sachlichen Dialog zu treten. Wir sind bemüht, auch auf Basis konträrer Rollenverständnisse und Fragestellungen divergierende Interessenhintergründe als Chance zur Erweiterung gegenseitiger Betrachtungsweisen anzuerkennen und im Rahmen unseres Einflussbereichs und unserer Möglichkeiten gemeinsam auf die Harmonisierung von Konflikten hinzuarbeiten. Dabei setzen wir auf Dialog und die Einbeziehung unserer Stakeholder. Wir sind stets auf der Suche nach nutzbringenden Lösungen und pflegen daher die Zusammenarbeit und Kooperationen mit Partnerinnen und Partnern sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren in Österreich, Rumänien und anderen Ländern weltweit.

Zusammenarbeit mit Universitäten

Wo wir gegenseitiges Interesse erkennen können, bringen wir unser Know-how und unsere Expertise in die angewandte Forschung und Technologie ein. Wir gewinnen selbst neue Erkenntnisse durch die Beauftragung von wissenschaftlichen Studien und Auswertungen. Bei unseren Bildungsaktivitäten leitet uns der Gedanke, dass wir durch das Teilen unserer Expertise in Form von Vorträgen und Aufnahme von Praktikantinnen und Praktikanten nicht nur eine neue Generation von hervorragenden Expertinnen und Experten und Führungskräften mit engen Verbindungen zur OMV ausbilden, sondern dass wir dadurch auch Innovation im Unternehmen fördern.

Regulierungsinstanzen, politisches Umfeld, Regierungen

International & Governmental Relations stellt innerhalb der OMV die Schnittstelle zu den wesentlichen Entscheidungsträgern in Politik und Verwaltung dar.

Wir informieren unsere Interessengruppen in Österreich sowie auf EU- und internationaler Ebene über unsere Geschäftstätigkeit, um ihnen ein Verständnis der Funktionsweise der Öl- und Gasindustrie, ihrer aktuellen Herausforderungen und ihres zukünftigen Beitrags zu vermitteln. Die Beziehungen zu unseren Interessengruppen sind nachhaltig und bauen auf Transparenz und gegenseitiges Vertrauen.

Community Relations und Entwicklung

Die Geschäftstätigkeit der OMV wirkt sich auf die Anrainerinnen und Anrainer an unseren Standorten aus. Viele unserer Tätigkeiten sind für die lokale Bevölkerung sichtbar und haben gewisse Auswirkungen auf ihr Lebensumfeld. Wir sind bestrebt, tragfähige Beziehungen zu unseren Stakeholdern aufzubauen und zu pflegen. Die OMV unterstützt mit Community-Entwicklungsprojekten die lokalen Bedürfnisse sowie die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs). Die OMV ist dankbar für den Beitrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Projekte ehrenamtlich unterstützen.

Stakeholder Engagement und Menschenrechtsthemen legen den Grundstein für das gegenseitige Vertrauen. Daher sind wir stets um gute Beziehungen zu unseren Anrainerinnen und Anrainern bemüht. Zudem pflegen wir aktive Partnerschaften mit den Anrainergemeinden unserer Geschäftsstandorte. Gemeinsam mit diesen setzen wir uns für den Aufbau von Fähigkeiten ein, um die Entwicklung vor Ort zu fördern.

Die OMV bringt in den Ländern, in denen sie Betriebsstandorte hat, die Vorteile der Geschäftstätigkeit für die Gesellschaft erfolgreich zur Geltung und führt gleichzeitig effizient ihre Geschäfte. Zu diesem Zweck verfügt die OMV über einen konsistenten Ansatz für die Annahme, die

Erfassung und die Beseitigung der Ursachen von Beschwerden. Unser Managementprozess für Anrainerbeziehungen und kommunale Entwicklung stellt sicher, dass gesellschaftliche Anliegen in allen Geschäftsprozessen beachtet werden, damit die OMV vor Ort die „License to Operate“ erzielt und erhält.

Wir sind überzeugt, dass wirtschaftliche Entwicklung die lokalen Gemeinden stärkt und unterstützen Initiativen, die sich der Verbesserung der ökonomischen Bedingungen vor Ort widmen.

Kommunikation

Wir bekennen uns zu offener und aufrichtiger Kommunikation nach innen und nach außen. In unserer Außenkommunikation setzen wir auf eine konstruktive, enge Zusammenarbeit mit Medienvertreterinnen und Medienvertretern. Dabei beachten wir unsere Compliance-Regeln und das Auskunftsrecht der Aktionärinnen und Aktionäre. Die Abteilung Corporate Communications ist die ausschließliche Ansprechstelle für alle externen Kommunikationsaktivitäten. Die Mitarbeiterinformation ist dem Vorstand ein großes Anliegen. Sie erfolgt in Form von Besprechungen, persönlichen Präsentationen, über das OMV Intranet-Portal, in anderen elektronischen Formaten sowie über Printmedien. Regelmäßige Betriebsversammlungen sind Teil unseres Kommunikationsportfolios.

Die OMV will Mädchen dazu motivieren, einen technischen Ausbildungsweg zu gehen. Aus diesem Grund stellen ihnen OMV Expertinnen und Experten technische Berufe vor.





Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSSE)

An allen unseren Standorten handeln wir mit der erklärten Absicht, höchste Standards bei Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz zum Vorbild zu nehmen und unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern.

Die Grundsätze für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (HSSE) sind wesentlicher Bestandteil der konzernweiten HSSE-Politik, aus der die Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften ihre Ziele ableiten. Alle Anstrengungen richten sich auf die kontinuierliche Verbesserung der Umweltqualität, der Sicherheitsstandards und der Best Practice bei Sicherheitsangelegenheiten im gesamten Konzern.

Arbeitsmedizin und Gesundheitsversorgung

Unsere HSSE-Richtlinien unterstreichen die Verantwortung der OMV für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die OMV weiß, dass das Wohlergehen und die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Grundlagen für den Unternehmenserfolg sind. Um Bewusstsein über die Bedeutung von Gesundheit als Vermögenswert des Unternehmens zu schaffen, bieten wir eine Reihe von Maßnahmen an, die von der medizinischen Grundversorgung bis zur Gesundheitsvorsorge reichen. Diese Maßnahmen werden mit einem Risikobewertungs-Tool auf Grundlage internationaler Richtlinien systematisch überprüft, und wir streben an, Gesundheitsrisiken einzudämmen.

Die Abteilung Corporate Health Management unterstützt konzernweit medizinische Partner bei der Bereitstellung von hochwertiger medizinischer Betreuung. Grundlage für die Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz sind die vor Ort durchgeführten Bewertungen der Gesundheitsrisiken. Anhand dieser Bewertungen stellen wir fest, welche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld chemischen und physikalischen Belastungen wie Hitze, Kälte und Vibrationen ausgesetzt sind. Auf ihrer Grundlage entwickelt die OMV Pläne zur Beseitigung oder Eindämmung dieser Gefahren.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Unser Ansatz zur Unfallvermeidung basiert auf konzernweit gültigen Richtlinien. Um Zwischenfälle zu vermeiden, haben wir Prozesse zur Gefahrenerkennung und zum Risikomanagement definiert.

Durch Schulungen fördern wir die Fähigkeiten und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, jederzeit sicher zu arbeiten. Darüber hinaus investieren wir in Technologien und Prozesse, um sicherzustellen, dass unsere Standorte und Anlagen sicher für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Stakeholder und unsere Umwelt sind.

Die OMV berücksichtigt alle Erfahrungen aus der Untersuchung von schweren Unfällen bzw. Unfällen mit hohem Gefahrenpotenzial sowie die Ergebnisse externer Audits unserer Unfalluntersuchungsverfahren. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV und der Vertragsunternehmen sind angehalten, unsichere Arbeitsbedingungen und unsicheres Verhalten zu melden, damit Situationen mit Unfallgefahr erkannt und verhindert werden können. Wir übernehmen Verantwortung für die Sicherheit bei allen von uns an Fremdfirmen oder Vertragsunternehmen vergebenen Arbeiten. Daher haben wir Prozesse definiert, mit denen wir die Einhaltung unserer Standards gewährleisten.

Unser Notfall- und Krisenmanagement sieht vor, dass Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Arbeits- und Benachrichtigungsabläufe und Verantwortlichkeiten in Notfällen eindeutig geregelt sind. Die Simulationen zielen jeweils auf die Überprüfung der Alarmierung, das Zusammenwirken der Hilfsorganisationen, den Aufbau und die Funktion der Führungsorganisation sowie das Funktionieren der Kommunikationswege ab.

Der laufenden Weiterentwicklung von zeitgemäßen Schutzmaßnahmen für den Einsatz in sensiblen Schutzgebieten sowie im dicht verbauten Gebiet räumt die OMV einen hohen Stellenwert ein.

Schutz von Menschen, Anlagen und Reputation

Die Sicherheitsstrategie der OMV sowie ihre Verfahren und Maßnahmen zur Risikobegrenzung haben sich als wirksamer Schutz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV und der Vertragsunternehmen sowie für unsere Vermögenswerte und unsere Reputation erwiesen. Mithilfe der Auswertung von Informationen sind wir in der Lage, durch eine vorbeugende Katastrophenplanung eine verhältnismäßige Sicherheitsreaktion auf eine Vielzahl von geopolitischen Auswirkungen, regionalen Konflikten und potenziell schädlichen örtlich begrenzten Vorfällen sicherzustellen.

Unsere integrierte Plattform für Reisesicherheit bezieht alle Standorte der OMV ein; sie gewährleistet eine Überwachung aller internationalen und nationalen Geschäftsreisen auf sicherheitsrelevante Vorfälle und stellt rund um die Uhr Informationen, Beratung und rasche Hilfe in Not-situationen bereit. Dazu kommt, dass auch unsere Plattform für die Bewertung von Sicherheitsrisiken greifbare Ergebnisse liefert: Sie ermöglicht eine Echtzeit-Überwachung der Risikosituation und eine automatische Anpassung der Risikoniveaus in Reaktion auf geopolitische oder sicherheitsrelevante Ereignisse.

Unsere bewährten Krisenmanagementverfahren werden kontinuierlich verbessert, um das erforderliche Maß an Risikominderung und Governance sicherzustellen.

Arbeitssicherheit

Die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Vertragsunternehmen hat für uns höchste Priorität.

Wir stellen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter periodische Schulungen bereit, um die Sensibilisierung für Sicherheitsthemen zu erhöhen, das Selbstvertrauen zu stärken und die erforderlichen Sicherheitskompetenzen für den Umgang mit bekannten oder neuen Gefahrenquellen, Zwischenfällen und Krisensituationen weiterzuentwickeln. Durch ein umfassendes System grundlegender Sicherheitsmaßnahmen wird darüber hinaus ein verhältnismäßiges und angemessenes Sicherheitsniveau gewährleistet.

Das Engagement für die Menschenrechte bleibt ein vorrangiger Faktor, und wirkungsvolles gemeinnütziges Engagement ist für uns das erste Mittel zur Erhöhung der Sicherheit in von Konflikten betroffenen oder instabilen Regionen.

In Ländern mit hohem Risiko werden unsere lokalen Sicherheits- und CSR-Strategien eng aufeinander abgestimmt, um wirksame Maßnahmen, gegenseitigen Respekt und Transparenz gegenüber allen lokalen Stakeholdern zu fördern, die ihrerseits unmittelbar zum stabilen und sicheren betrieblichen Umfeld der OMV beitragen.



Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV und der Vertragsunternehmen sind angehalten, unsichere Arbeitsbedingungen und unsicheres Verhalten zu melden, damit Situationen mit Unfallgefahr erkannt und verhindert werden können.



Der laufenden Weiterentwicklung von zeitgemäßen Schutzmaßnahmen für den Einsatz in sensiblen Schutzgebieten sowie im dicht verbauten Gebiet räumt die OMV einen hohen Stellenwert ein.

Umweltschutz

Umweltmanagement bedeutet für die OMV mehr als nur die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Wir managen Umweltauswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, vom Upstream-Bereich über Downstream-Aktivitäten bis zur Produktqualität.

Dabei verfolgt die OMV das strategische Ziel, die Auswirkungen, Risiken und Belastungen für die Umwelt zu minimieren, insbesondere in Zusammenhang mit Ölaustritten, der Energienutzung und Treibhausgasemissionen (THG). Daher reduzieren wir die CO₂- und Wasserintensität im Portfolio des OMV Konzerns und engagieren uns für Klimaschutz.

Die OMV identifiziert und managt wirksam Umwelt Risiken in allen geschäftlichen Prozessen und stellt sicher, dass keine schädlichen Emissionen in die Luft, den Boden und das Wasser gelangen.

Klimaschutz und Energieeffizienz

Der Klimawandel ist eine der größten globalen Herausforderungen. Die OMV unterstützt die Ziele des Pariser Übereinkommens zum Klimawandel und konzentriert sich einerseits auf Prozessoptimierungen und Projekte zur Senkung des Energieverbrauchs, der direkten THG-Emissionen und der Energiekosten. Andererseits legt die OMV den Schwerpunkt auf Erdgas, den fossilen Brennstoff mit der geringsten CO₂-Intensität, sowie auf neue Energiequellen und Technologien.

Die Risiken und Chancen in Verbindung mit dem Klimawandel werden im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements (UWRM) bewertet und gemanagt und zudem an das CDP berichtet.

Die OMV hat CO₂-Effizienz als einen ihrer strategischen Schwerpunktbereiche festgelegt und arbeitet ständig an Verbesserungen ihrer Aktivitäten und ihres Produktportfolios, um die Energieeffizienz zu steigern und die THG-Emissionen zu verringern.

Die OMV gewährleistet eine hohe Transparenz, setzt Energie verantwortungsvoll ein und entwickelt Energiemanagementpläne nach den Anforderungen von ISO 50001.



Menschenrechte

Menschenrechte sind universelle Werte, die unser Verhalten in allen Aspekten unserer Tätigkeit leiten. Die OMV ist Unterzeichnerin des United Nations Global Compact und bekennt sich zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir achten, fördern und unterstützen die Menschenrechte in Übereinstimmung mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und anderen international anerkannten Abkommen.

Unser Ansatz

Die primäre Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte liegt bei den Regierungen. Wir haben jedoch die Verantwortung übernommen, die Menschenrechte in Zusammenhang mit allen unseren geschäftlichen Aktivitäten zu achten, zu fördern und zu unterstützen und uns nicht nach geltendem internationalen Recht mitschuldig an Menschenrechtsverletzungen zu machen.

Wo wir tätig sind, agieren wir unter strikter Einhaltung landesspezifischer Gesetze. Für den Fall, dass nationale Gesetze hinter unseren auf internationalen Menschenrechtsnormen beruhenden Standards zurückbleiben, richten wir uns nach unseren eigenen höheren Standards, sofern lokale Gesetze dies nicht verbieten. Wir zeigen Respekt vor der nationalen Kultur und Mentalität mit dem aufrichtigen Willen, die Besonderheiten unseres Gastlandes verstehen zu lernen. Wir betrachten Gleichberechtigung und Gleichbehandlung als Eckpfeiler des Menschenrechtssystems und bekennen uns zur Idee, dass niemand aufgrund von Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, Nationalität, Sprache, Religion, politischer Überzeugung, sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft diskriminiert werden darf.

Das OMV Managementsystem für Menschenrechte beinhaltet den Due-Diligence-Prozess und die entsprechenden Instrumente sowie die Menschenrechtsmatrix. Diese Matrix bildet unsere konkreten Verantwortlichkeiten in den Bereichen Gleichberechtigung und Gleichbehandlung, Sicherheit, mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Rechte, Rechte unserer Anrainergemeinden und indigener Völker ab und fungiert als Grundlage für alle unsere Menschenrechtsaktivitäten.

Due Diligence im Hinblick auf Menschenrechte

Mithilfe von professionellen Instrumenten und Techniken können wir die Risiken von Menschenrechtsverletzungen in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit beurteilen, auch bevor wir in einem neuen Land tätig werden. Gemeinsam mit international anerkannten Fachleuten und lokalen, nationalen und internationalen Stakeholdern entwickeln wir Maßnahmen, um das Risiko der direkten und indirekten Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen zu reduzieren und zu vermeiden. Zusätzlich zu dieser laufenden Due Diligence im Hinblick auf Menschenrechte haben wir wirksame Beschwerdesysteme auf operativer Ebene eingerichtet und verfolgen das Ziel, mit unseren Aktivitäten zur Erfüllung der Menschenrechte beizutragen.

Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Vereins- und Versammlungsfreiheit

Als global agierendes Unternehmen arbeiten wir in sozioökonomisch und soziokulturell äußerst unterschiedlichen Gastländern und sind dort den nationalen gesetzlichen Bestimmungen unterworfen. Wir achten das Recht auf Vereins- und Versammlungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen und führen regelmäßig Konsultationen mit der Belegschaftsvertretung.

Wir lehnen Zwangsarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel strikt ab. Um sicherzustellen, dass unsere Zulieferer die OMV Menschenrechtsstandards unterstützen und um die Gefahr von Zwangsarbeit, Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel zu verringern, müssen die Partnerinnen und Partner in der Lieferkette von OMV den Code of Conduct der OMV – einschließlich der Bestimmungen zu Menschenrechten – als Teil des Vertrags unterzeichnen. Die OMV behält sich das Recht vor, die Beziehungen zu Zulieferern zu kündigen, wenn Verstöße gegen geltende Richtlinien festgestellt werden oder Verstöße nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums behoben werden.

Menschenrechte und Sicherheit

Wo eines unserer Engagements den Einsatz eigener bewaffneter Sicherheitskräfte erfordert, sind wir als operativ agierendes Unternehmen oder verantwortlicher Leiter von operativen Unternehmenstätigkeiten dafür verantwortlich, dass die Rekrutierung des Personals unter größtmöglicher Sorgfalt erfolgt und dass gegebenenfalls verpflichtende Ausbildungsmaßnahmen zur Internalisierung der grundlegenden Kenntnisse im Zusammenhang mit der Wahrung der international anerkannten Menschenrechte durchgeführt werden. Wir bekennen uns in diesem Falle auch zur Verantwortung, die Wahrung der Menschenrechte durch das Sicherheitspersonal mit geeigneten Instrumenten zu überwachen. In Konstellationen, in denen wir Partner sind, unternehmen wir größte Anstrengungen, um sicherzustellen, dass unsere Partnerinnen und Partner vergleichbar hohe Standards anwenden, oder um ihnen bei der Entwicklung derselben zu helfen.

Unsere geschäftlichen Aktivitäten werden von kontinuierlichem Dialog mit den lokalen Interessengruppen begleitet.







Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für die nachhaltige Unternehmensleistung und den Erfolg der OMV. Wir sind bestrebt, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, sich weiterentwickeln, zusammenarbeiten, sich vernetzen und ein sicheres und gesundes Leben führen können. Mit unseren Aktivitäten unterstützen wir die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definierten vier grundlegenden Rechte bei der Arbeit. Unsere Prinzipien – Teamgeist, Verantwortung, Begeisterung, Pioniergeist und Performance – fördern die von der OMV angestrebte Kultur.

Wir möchten ein gefragter, fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein, der Chancengleichheit und moderne Formen der Mitarbeiterentwicklung bietet und ein dynamisches und positives Arbeitsumfeld fördert. Exzellente und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg des Unternehmens.

Personalstrategie

Wir möchten dazu beitragen, das Leben der Menschen zu verbessern. Unterstützt durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwandeln wir Energie in Lebensqualität. Das ist entscheidend für unsere Personalstrategie. Wir wissen, dass es die Erfahrungen, Fähigkeiten und Einstellungen und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, die unsere Strategie gestalten. Um das Potenzial unseres Unternehmens voll auszuschöpfen, konzentrieren wir uns vor allem auf die Hauptsäulen unserer Personalstrategie:

- ▶ **Inspirierende Führungskräfte:** Bildung leistungsstarker, vielfältiger Teams mit einer nachhaltigen Pipeline für wichtige Positionen und einem mannigfaltigen Talentpool zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.
- ▶ **Leistungsorientiertes und prinzipiengeleitetes Verhalten:** Einbettung unserer Prinzipien in alle unsere Personalprozesse und deren Verankerung in unserem Performance Management – eine von Prinzipien getragene Kultur als gemeinsame Basis für unsere Identität.
- ▶ **Organisatorische Flexibilität und Exzellenz:** Standardisierte Betriebsmodelle und effiziente End-to-end Prozesse als entscheidende Faktoren für Agilität und Prozess-Exzellenz.
- ▶ **Attraktive Arbeitgeberin:** Schaffung eines Umfelds, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich beruflich weiterentwickeln und ihre persönlichen Ambitionen im Einklang mit unseren geschäftlichen Anforderungen verwirklichen können.

Diversity

Diversity hat bei der OMV eine hohe Priorität. Die Diversity-Strategie des OMV Konzerns umfasst zwei Schwerpunktbereiche: Geschlecht und Internationalität. Als Unternehmen in einer stark technisch orientierten Branche ist es für die OMV eine besondere Herausforderung, in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Die OMV unterstützt den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen. Das strategische Ziel ist es, auf oberster Führungsebene die bestmögliche Diversität zu erreichen und den Frauenanteil in den kommenden Jahren kontinuierlich zu erhöhen.

Rekrutierung

Wir bekennen uns dazu, jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwählen, aufzunehmen und bei ihrer Integration ins Unternehmen zu unterstützen, die den aktuellen und zukünftigen Stellenanforderungen am besten entsprechen. Hierbei wird streng auf Gleichstellung geachtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Bewerberinnen und Bewerber dürfen weder aufgrund von Alter, Rasse, Glaube und Religion, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischer oder sonstiger Überzeugung, noch aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Familienstand benachteiligt werden. Die interne Stellenausschreibung stellt sicher, dass interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumindest die gleichen Chancen haben wie externe Bewerberinnen und Bewerber. Die Auswahl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basiert ausschließlich auf Qualifikation, Eignung und Leistung. Wir setzen uns dafür ein, Menschen aus unseren Gastländern als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

Beschäftigung

Unsere Personalpolitik ist auf langfristige Beschäftigung ausgerichtet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Unternehmen sollen in gleichem Maß Nutzen aus diesen langfristigen Beschäftigungsverhältnissen ziehen.

Vor diesem Hintergrund legen wir neben sorgfältiger Personalauswahl auch besonderen Wert auf Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie auf langfristige Entwicklungsplanung. In relevanten Bereichen unterstützt uns strategische Personalplanung dabei, langfristig zu planen.

Wir sind uns bewusst, dass Arbeitsplatzsicherheit für den einzelnen Mitarbeitenden, aber auch für die Region und die Gesellschaft von großer Bedeutung ist, und bemühen uns daher nach Kräften,

durch bedarfsbezogene, vorausschauende Planung dieser Verantwortung gemäß zu handeln.

Wenn durch Änderungen im Geschäftsverlauf, der Organisationsstruktur oder der Sicherheitslage auch Veränderungen der Arbeitsplatzsituation oder betriebsbedingte Beendigungen von Arbeitsverhältnissen notwendig werden, prüfen wir alle Möglichkeiten, führen konstruktive Gespräche und handeln mit der größtmöglichen Sensibilität und Sorgfalt.

Sollte trotz Schulungs-, Versetzungs- und Entwicklungsmaßnahmen eine Freisetzung von Arbeitskräften unabdingbar sein, so streben wir danach, die ökonomischen und sozialen Auswirkungen für die Betroffenen zu beachten. Darüber hinaus können sich Mitarbeitende weigern, Risiken in Ländern einzugehen, die von uns als Hochrisikoländer eingestuft sind, ohne Disziplinarmaßnahmen





Unser Ziel ist es, dauerhafte und vertrauensvolle Beschäftigungsverhältnisse aufzubauen.

fürchten zu müssen. Im Einvernehmen mit den Vorgesetzten können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung in Form von Arbeitsmodellen erbringen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in wichtigen Lebensphasen ermöglichen.

Vergütung

Die OMV strebt wettbewerbsfähige Vergütungspakete und Benefits an, die unsere Strategie wirksam unterstützen und sie zum Erfolg führen. Wir beobachten ständig die Markttrends und internationalen Best Practice-Modelle, um hochqualifizierte Talente aus aller Welt für uns zu gewinnen, sie zu motivieren und an unser Unternehmen zu binden. Unser Ziel ist es, dauerhafte und vertrauensvolle Beschäftigungsverhältnisse aufzubauen. Außerdem unterstützen wir nicht diskriminierende Entlohnung auf allen Karriereebenen, indem wir

beispielsweise einheitliche Eintrittsgehälter festlegen, die jedes Jahr überprüft und entsprechend an die Marktgegebenheiten vor Ort angepasst werden.

Weiterbildung und Entwicklung

Das Kompetenzmodell der OMV mit seinen vier Hauptbereichen beschreibt die Kompetenzen, die entscheidend sind, um ein effektives Mitglied des OMV Teams zu sein. Das Modell kann, in Verbindung mit beruflichen Laufbahnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten helfen, die Kompetenzen, das Wissen und die Verhaltensweisen zu verstehen, die erforderlich sind, um im Unternehmen effektiv zu sein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bei der Weiterbildung und Entwicklung in jedem Bereich unterstützt und gefördert.



Governance

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegen wir strengen Regulativen. Freiwillige, darüber hinausgehende Verhaltensnormen und Führungsgrundsätze sind Teil unserer Governance, die durch solide Geschäftsethik, Sorgfalt und Integrität Vertrauen schafft.

Wir verstehen gute Governance als integralen Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements, vor allem jene Elemente, die zur Risikominimierung und zur Stärkung der Vertrauensbasis mit unseren Stakeholdern dienen.

Managementsysteme

Wir legen die Verantwortungen und Kompetenzen der Vertreterinnen und Vertreter und der Organe der Gesellschaft in der Satzung und den Geschäftsordnungen offen. Der Code of Conduct ist Ausdruck unserer Werte und das zentrale Dokument, das unsere Verhaltensweisen regelt und als verbindliche Konzernrichtlinie für alle Tochtergesellschaften im Vollkonsolidierungskreis und auch dort gilt, wo wir beherrschenden Einfluss haben. Das Nachhaltigkeitsmanagementsystem ist in verpflichtenden Regelungen festgelegt, die die Organisationsstrukturen, die Dokumentenhierarchie, die Prozesse und die Ziele zum Inhalt haben. Die Einbindung in die Strategie und in die Entscheidungsprozesse zählt zu den wesentlichen Elementen des Managementsystems.

Corporate Governance Kodex

Die OMV setzt auf solide Corporate Governance und Transparenz in der Führungs- und Kontrollstruktur, um das Vertrauen der Stakeholder zu festigen. Die OMV bekennt sich daher seit seiner Einführung 2002 zu den Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK), herausgegeben vom Österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance, und ist bemüht, Best Practice zum Thema Corporate Governance anzuwenden. Die OMV verpflichtet sich zur Einhaltung aller Regeln des ÖCGK, einschließlich der nicht verbindlichen Abschnitte zu Best Practice im Kodex. Die Einhaltung des Kodex wird jährlich von unabhängiger Stelle evaluiert.

Die OMV veröffentlicht jährlich einen Corporate Governance Bericht, der detaillierte Informationen über die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie ihre Arbeitsweise und eine genaue Aufstellung über die Vergütung von Vorständen und Aufsichtsräten enthält. Die OMV hat Richtlinien zur Unabhängigkeit des Aufsichtsrats erstellt, die unter anderem vorsehen, dass dieser alle Interessenkonflikte offenlegen muss. Auch die Aufwendungen für Abschlussprüferinnen und Abschlussprüfer werden im Corporate Governance Bericht offengelegt.

Das ausgegebene Aktienkapital ist in auf Inhaberinnen und Inhaber lautende Stückaktien aufgeteilt. Es gibt nur eine Aktienklasse. Alle Aktien verfügen über dasselbe Kontrollrecht. Der Vorstand besteht aus zwei bis sechs Mitgliedern, der Aufsichtsrat aus mindestens sechs Mitgliedern, die von der Hauptversammlung der OMV gewählt bzw. nach Maßgabe des österreichischen Arbeitsrechts vom Betriebsrat nominiert werden.

Risikomanagement

Wir evaluieren laufend die aktuellen und zukünftigen finanziellen und nicht finanziellen Risiken, bewerten die Bedeutung dieser Entwicklungen für die OMV und planen entsprechende Maßnahmen. Intern berichten wir in einem klar definierten Prozess mindestens zweimal jährlich dem Prüfungsausschuss über die Schlüsselrisiken.

Der Vorstand treibt das Risikomanagementprogramm des Unternehmens aktiv voran und setzt entscheidende Akzente für den Aufbau einer nachhaltigen Risikokultur im gesamten Unternehmen. Er sorgt außerdem für ein ausgewogenes Verhältnis von Risiken und Ertragspotenzial im Konzern. Unsere Risikomanagementprozesse legen den Schwerpunkt auf die Identifizierung, Bewertung und Beurteilung solcher Risiken und ihrer Auswirkungen auf die finanzielle Stabilität und Rentabilität des Konzerns. Risiken werden im Rahmen des Risikoappetits und der festgelegten Risikotoleranzen des Konzerns aktiv gesteuert.

Compliance Management

Die OMV ist in vielen Ländern mit sehr unterschiedlichen Kulturen und Gesetzen tätig. Wir haben eine Compliance-Organisation eingerichtet, die zur Umsetzung der OMV Standards in allen Bereichen des Konzerns beiträgt. Die Organisation besteht aus einer konzernweit verantwortlichen Compliance-Abteilung, die von der Abteilung Corporate Affairs & Compliance der OMV Petrom sowie lokalen Compliance-Verantwortlichen in allen Ländern unterstützt wird, in denen die Unternehmen des OMV Konzerns tätig sind. Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Die OMV Compliance-Organisation ist zuständig für:

- ▶ Business Ethics/Antikorruption
- ▶ Kapitalmarktrecht
- ▶ Wettbewerbsrecht
- ▶ Handelssanktionen und Embargos

Business Ethics

Über einen Code of Business Ethics fördern wir konzernweit das Bewusstsein für proaktive ethische Verantwortung. Der Code of Business Ethics wurde vom Vorstand genehmigt. Er legt unsere Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Betrug, Diebstahl und andere Formen von Korruption fest. Der Code of Business Ethics umfasst folgende Punkte:

- ▶ Interessenkonflikte
- ▶ Bestechungs- und Bewirkungsgelder
- ▶ Umgang mit Vermittlern und Lobbyisten
- ▶ Geschenke und Einladungen
- ▶ Spenden
- ▶ Wettbewerbs- und Kartellrecht
- ▶ Handelssanktionen und Embargos

Der Code gilt ohne Ausnahme für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und entspricht den Standards der österreichischen und internationalen Antikorruptionsvorschriften (insbesondere des Antikorruptionsübereinkommen der OECD und des UK Bribery Act).

Bei Verstößen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit disziplinarischen Konsequenzen bis hin zur Entlassung zu rechnen. Zudem können sie die OMV und sich selbst strafbar machen. Bei Verdacht auf betrügerische Handlungen oder Korruption – ob begangen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV oder durch Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner – ermutigt der Code of Business Ethics Mitarbeitende der OMV dazu, die Compliance-Abteilung unverzüglich zu informieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV können sich auch anonym an die Compliance-Abteilung wenden.

Produktverantwortung

Unser Ziel ist es, Produkte anzubieten, die in Qualität und Kosten den Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden entsprechen. Im gesamten Herstellungs- und Vertriebsprozess sind Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit integrale Elemente unseres Produktqualitätsmanagements. Die Qualität und Sicherheit unserer Produkte garantieren wir durch die Einhaltung interner Richtlinien sowie internationaler und nationaler Verordnungen. Um die Einhaltung der EU-Verordnungen über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) und die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (CLP) sicherzustellen, haben wir geeignete Prozesse und Arbeitsabläufe entwickelt. Wir sorgen für die Nachpflege und Aktualisierung der vorgeschriebenen Registrierungen, um mit den relevanten gesetzlichen Entwicklungen Schritt zu halten. Alle von uns hergestellten, verkauften oder gehandelten Produkte erfüllen die geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Überdies bieten wir laufend Produktschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Zulieferer, Tankstellenpartnerinnen und -partner sowie unsere Kundschaft an und stellen unseren Partnerinnen und Partnern sowie Kundinnen und Kunden stets detaillierte Informationen über unsere Produkte zur Verfügung.

Finanzen und Controlling

Als börsennotiertes Unternehmen unterliegen wir strengen Regulativen. Das Finanz- und Rechnungswesen ist nach IFRS erstellt. Die Berichterstattung erfolgt über Jahres- und Quartalsberichte.

Aufgabe des Value-Managements ist es, das unternehmerische Handeln an der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens zu orientieren sowie neue Wertpotenziale zu schaffen, zu fördern und zu stärken. Die Nutzung neuer Wertpotenziale wird durch die Umsetzung operativer Maßnahmen sichergestellt.

Internal Audit

Die interne Revision (Internal Audit) ist ein wesentliches Element unserer konzernweiten Corporate-Governance-Struktur und fungiert innerhalb der OMV als unabhängige, objektive Prüf- und Beratungsinstanz mit dem Ziel, Zusatznutzen zu generieren und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Die Funktion trägt zur Erreichung der Konzernziele bei, indem sie einen systematischen, zielgerichteten Ansatz für die Beurteilung und Optimierung der Wirksamkeit unseres Risikomanagements sowie der Kontroll- und Governance-Mechanismen verfolgt.

Die interne Revision wird vom Gesamtvorstand und vom Prüfungsausschuss beauftragt und berichtet an diese Gremien. Auf Basis eines risikobasierten Ansatzes liefert die interne Revision den Aufsichtsgremien des Konzerns und dem Topmanagement eine Einschätzung der Wirksamkeit der Governance-Mechanismen, des Risikomanagements und der internen Aufsicht. Außerdem bestätigt die interne Revision, dass angemessene Kontrollmechanismen und -prozesse vorhanden sind und effektiv und effizient eingesetzt werden.

Konzernweit fördern wir das Bewusstsein für ethische Verantwortung.

Datenschutz

Die OMV hält sich an alle relevanten internationalen und nationalen Datenschutzbestimmungen zum Schutz des Persönlichkeitsrechts aller ihrer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Partnerinnen und Partner. Obwohl das Datenschutzrecht in erster Linie das Interesse natürlicher Personen an der Geheimhaltung ihrer Daten schützt, sind die Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des OMV Konzerns als gleichermaßen schützenswert zu betrachten.

OMV respektiert die Vertraulichkeit personenbezogener Daten. OMV sammelt und verarbeitet personenbezogene Daten ausschließlich für festgelegte, eindeutig spezifizierte und rechtlich legitimierte Zwecke. Personenbezogene Daten unterliegen dem Datengeheimnis und werden streng vertraulich behandelt. Personenbezogene Daten werden ausschließlich zu jenem Zweck verwendet, für den sie gesammelt wurden. Personenbezogene Daten werden niemals ohne entsprechende Genehmigungen an andere Personen oder Gesellschaften innerhalb oder außerhalb des OMV Konzerns weitergegeben. Personenbezogene Daten werden nicht länger aufgehoben, als es für den Zweck notwendig ist, für den sie gesammelt wurden, und werden sicher vor unbefugtem Zugriff oder Verlust aufbewahrt. Betroffene Personen haben nicht nur das Recht auf Auskunft über die zu ihrer Person verarbeiteten Daten, sondern auch das Recht auf Offenlegung, Richtigstellung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung und Übertragung der Daten und das Recht, Widerspruch gegen die Verarbeitung einzulegen.





Gültigkeitsbereich

Wir in der OMV und alle Menschen, die mit uns im Tagesgeschäft zusammenarbeiten, haben hohe Werte verinnerlicht und praktizieren diese Werte in der täglichen Arbeit im eigenen Einflussbereich. Wir wissen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets ihr Bestes geben und können die Einhaltung unserer Unternehmensgrundsätze von allen, die für unsere Organisation im Einsatz sind, erwarten.

Unser Code of Conduct gilt für alle Geschäftsbereiche und konsolidierten Konzerngesellschaften. Wir begrüßen eigene bereichs- und länderspezifische Kodizes, sofern sie mit unserem Code of Conduct im Einklang stehen und diesen näher ausführen, wenn entsprechender Bedarf besteht. Unsere Prozessmanagementsysteme und unsere Konzernrichtlinien sind verbindliche Ergänzungen und Festschreibungen unserer Unternehmenspolitik im Detail. Sie sind Ausdruck unserer verantwortungsbewussten Umsetzung des Code of Conduct und dienen als Grundlage für unsere Monitoringsysteme.

Unser Code of Conduct gilt weltweit für alle unsere Aktivitäten. Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren temporären Mitarbeitenden, unseren Partnerinnen und Partnern sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren und allen Personen, die im Namen des Unternehmens agieren, dass sie im Rahmen ihrer täglichen Arbeit unter Wahrung der gesetzlichen Vorschriften und unserer Prinzipien handeln.

Sollten Zweifel über ethisch korrektes Verhalten auftreten, sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, ihre Vorgesetzten zu konsultieren, bevor sie handeln.

Medieneigentümer und Herausgeber:

OMV Aktiengesellschaft

Trabrennstraße 6–8

1020 Wien, Österreich

www.omv.com

info.sustainability@omv.com

Design:

The Gentlemen Creatives

Fotos:

OMV Aktiengesellschaft

Skills to Succeed Organization

Verlagsort:

Wien

Herstellungsort:

Wien, April 2018

8. Auflage



OMV Aktiengesellschaft
Trabrennstraße 6–8
1020 Wien
Österreich