



Code of Conduct –
Unser Wertesystem

OMV Resourcefulness



Inhalt

- 4 Vorwort des Vorstands
- 6 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie:
Resourcefulness
- 9 Wir orientieren uns an universellen Werten
- 13 Stakeholder Relations
- 19 Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz
- 23 Menschenrechte
- 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 31 Governance
- 34 Gültigkeitsbereich

Zu diesem Dokument

Das Hauptziel des OMV Code of Conduct ist es, die Grundprinzipien unseres Handelns festzuhalten, die auf unseren Unternehmenswerten beruhen. Der Code of Conduct 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.

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, um den Code of Conduct weiterzuentwickeln und unser Ziel besser erreichen zu können.

Kontakt: info.sustainability@omv.com



Vorwort des Vorstands

Die OMV – mit ihrer Zentrale in Wien – sucht, findet und fördert Erdöl und Erdgas weltweit und versorgt Millionen von Menschen mit Energie, Wärme und Mobilität. Verantwortungsbewusstes Handeln, sorgsamer Umgang mit Ressourcen und innovative Geschäftslösungen sind die Grundprinzipien für unser ethisches Verhalten und das Vorgehen im Tagesgeschäft.

Rasches Wachstum und hohe Profitabilität haben die Unternehmensentwicklung in den letzten Jahren gekennzeichnet. Auf der Basis unserer Strategie „Profitables Wachstum“ haben wir uns zu einem integrierten internationalen Unternehmen mit Fokus auf Erdöl und Erdgas mit einer deutlich gesteigerten Profitabilität und starkem Wachstum im Upstream-Bereich entwickelt.

Mit „energize OMV“ konnten wir außerdem ein Programm zur Leistungssteigerung erfolgreich durchführen und unser Portfolio wesentlich optimieren. Für die Zukunft haben wir uns klare ökonomische Ziele gesteckt. Es ist uns aber ein wichtiges Anliegen, diese in einer wertorientierten Unternehmenskultur zu erreichen.

Ebenfalls erfolgreich verlief die Einführung unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie „Resourcefulness“, die unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in das Kerngeschäft einbindet und zugleich für einen sorgfältigen Umgang mit

natürlichen und menschlichen Ressourcen sorgt. Mit Resourcefulness wollen wir langfristige Win-Win-Situationen erzielen, indem wirtschaftlicher Erfolg wirklichen Zusatznutzen für die Umwelt und die Gesellschaft generiert. Unsere Strategie konzentriert sich auf drei Schwerpunkte, die wir „Eco-Innovation“, „Eco-Efficiency“ und „Skills to Succeed“ nennen. Darunter fassen wir ein breites Spektrum an Aktivitäten zusammen, die von Biotreibstoffen der zweiten Generation und Wasserstoffmobilität über CO₂-Reduktion und Wassermanagement bis zu Weiterbildung und Berufsausbildung reichen.

Mit Resourcefulness setzen wir ein strategisches Dach über die Themen Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Vielfalt, Business Ethics, Menschenrechte und Stakeholder Engagement. Bei den diesbezüglichen Aktivitäten kommt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wichtige Rolle zu. Daher fördern und erleichtern wir ihre Einbindung in unsere Projekte.

Resourcefulness ist für uns aber mehr als bloß eine Strategie. Es zeigt unsere Grundhaltung und unsere Einstellung, aus der heraus wir Win-Win-Szenarien für die Gesellschaft, die Umwelt und die OMV schaffen wollen.

Die Grundprinzipien unseres Handelns haben wir daher 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 allen Entscheidungsfindungsprozessen und allen Geschäftsaktivitäten neben wirtschaftlichen auch ökologische und gesellschaftliche Aspekte gebührend beachten. Unsere Verantwortung für die Gesellschaft, die Umwelt und unsere Interessengruppen steht daher im Mittelpunkt der Resourcefulness-Strategie. Im Rahmen ihrer Umsetzung arbeiten wir an der Entwicklung messbarer Erfolgskriterien, am Aufbau geeigneter Managementsysteme und an der Einführung grundlegender Prinzipien, Richtlinien und Standards.

Ein wesentlicher Aspekt bei der Implementierung in das tägliche Geschäftsleben ist die Schaffung des notwendigen Verständnisses und der Bereitschaft zu einer solchen

Haltungsänderung. In unseren Ausbildungsplänen und Karriereprogrammen werden wir darauf Bedacht nehmen. Die zunehmende Komplexität unseres Geschäfts, die Auswirkung unserer Aktivitäten auf das Umfeld und die Erwartungshaltungen der Öffentlichkeit stellen uns vor völlig neue Herausforderungen. Als vorausschauendes Unternehmen ist uns daher der aktive und offene Dialog mit unserer Kundschaft, 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 kontroverse Themen und um die Erarbeitung gemeinsamer Lösungen bemüht.

Nachhaltigkeit ist für die OMV kein Widerspruch zu Profitabilität und Wachstum. Wirtschaftlicher Erfolg und damit profitables Wachstum sind langfristig nur durch verantwortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln erreichbar. Daher beachten wir in besonderer Weise den Umweltschutz, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die KonsumentInneninteressen und die Lebensbedingungen der Bevölkerung an unseren Standorten.

Der Vorstand



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie: Resourcefulness

Mit Resourcefulness setzen wir ein strategisches Dach über die Themen Gesundheit, Sicherheit, Umwelt, Diversity, Business Ethics, Menschenrechte und Stakeholder Engagement. Die Strategie umfasst die drei Schwerpunktthemen „Eco-Innovation“, „Eco-Efficiency“ und „Skills to Succeed“.

Resourcefulness ist unser Weg, auf nachhaltige und verantwortungsbewusste Weise profitabel zu wachsen. Resourcefulness ergänzt unsere Strategie „Profitables Wachstum“ und schafft langfristige Win-Win-Situationen für die Gesellschaft, die Umwelt und die OMV.

Als integriertes, international tätiges Öl- und Gasunternehmen ist der OMV Konzern mit völlig neuen Herausforderungen konfrontiert. Während weltweit der Energiebedarf steigt, werden natürliche Ressourcen immer knapper, und dem Umweltschutz und sozialer Gerechtigkeit kommen größere Bedeutung zu. Daher haben wir uns zu verantwortungsbewusstem Handeln, einem sorgsamem Umgang mit Ressourcen und Investitionen in innovative

Lösungen bekannt. Dies sind auch die Prinzipien, die unserem Handeln und unseren Entscheidungen zugrunde liegen. Unser langfristiges Ziel ist die Gewährleistung einer nachhaltigen Energieversorgung – heute wie in der Zukunft. Wir tragen besondere Verantwortung für die Umwelt, weil wir mit endlichen natürlichen Ressourcen arbeiten.

Wir sind bemüht, unsere Tätigkeit so effizient und sicher wie möglich zu gestalten und die für die Umwelt besten verfügbaren Methoden zu nutzen. Daher werden wir uns verstärkt auf Erdgas als saubersten fossilen Energieträger konzentrieren. Auch Eco-Innovation, einer der drei Hauptaspekte unserer Resourcefulness-Strategie, trägt dazu bei, dass wir langfristig profitabel arbeiten können. Wir nutzen unsere Kernkompetenzen, um mithilfe neuer Technologien zukünftige Energie- und Geschäftsfelder zu erschließen. Wir unterstützen gezielt Fähigkeiten, die Menschen brauchen, um erfolgreich zu sein, und investieren in die wirtschaftliche Entwicklung von Anrainergemeinden an unseren Standorten.

Um unsere Resourcefulness-Strategie erfolgreich umzusetzen, müssen wir wirksame Controlling-Maßnahmen einführen und die aktive

Wir unterstützen gezielt Fähigkeiten, die Menschen brauchen, um erfolgreich zu sein. Und dazu setzen wir auch bei den Jüngsten an – wie hier in Pakistan.

Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern. Im Rahmen eines stringenten Nachhaltigkeits-Controllings messen wir die Auswirkungen unserer Aktivitäten, indem wir eine Reihe von Schlüsselindikatoren entwickeln, die uns die Steuerung von Resourcefulness im gesamten Konzern ermöglichen. Alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vom Topmanagement abwärts, sind aufgefordert, aktiv Verantwortung für einzelne Resourcefulness-Initiativen zu übernehmen und diese in ihren individuellen Zielvereinbarungen zu verankern. Um das zu erreichen, wollen wir Resourcefulness als fixen Bestandteil im Ausbildungsprogramm der OMV integrieren.

Uns ist bewusst, dass viele der Regelungen und Richtlinien des Code of Conduct bereits seit vielen Jahren gelten. Wir sind uns aber auch bewusst, dass wir noch Verbesserungs- und Entwicklungsbedarf haben, besonders beim Stakeholderdialog und bei unseren Managementsystemen. Gelebte Nachhaltigkeit erfordert eine tiefgreifende Haltungsänderung, die wir nur durch ein klares Commitment des Vorstands, Vorbildwirkung

des Managements und einschlägige Schulungsmaßnahmen erreichen können.

Unsere Grundsätze lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ▶ Wir halten alle Unfälle für vermeidbar. Daher investieren wir erhebliche Beträge, um sicherzustellen, dass alle Arbeitsplätze und Geschäftsprozesse für die OMV, die Stakeholder und die Umwelt sicher sind.
- ▶ Wir streben nach profitabilem Wachstum, Wertschaffung für unsere Aktionärinnen und Aktionäre und der Ermöglichung wirtschaftlicher Fortschritte und dauerhafter Verbesserungen in den Gebieten, die von unserer Arbeit und unserer Anwesenheit betroffen sind.
- ▶ Wir übernehmen Verantwortung für unser Handeln, unsere Produkte und unsere Dienstleistungen.
- ▶ Wir bereiten uns darauf vor, an unserer bestehenden und zukünftigen freiwilligen Selbstverpflichtung, diesen Code of Conduct einzuhalten, gemessen zu werden, und passen unsere Mess- und Berichtssysteme entsprechend an.

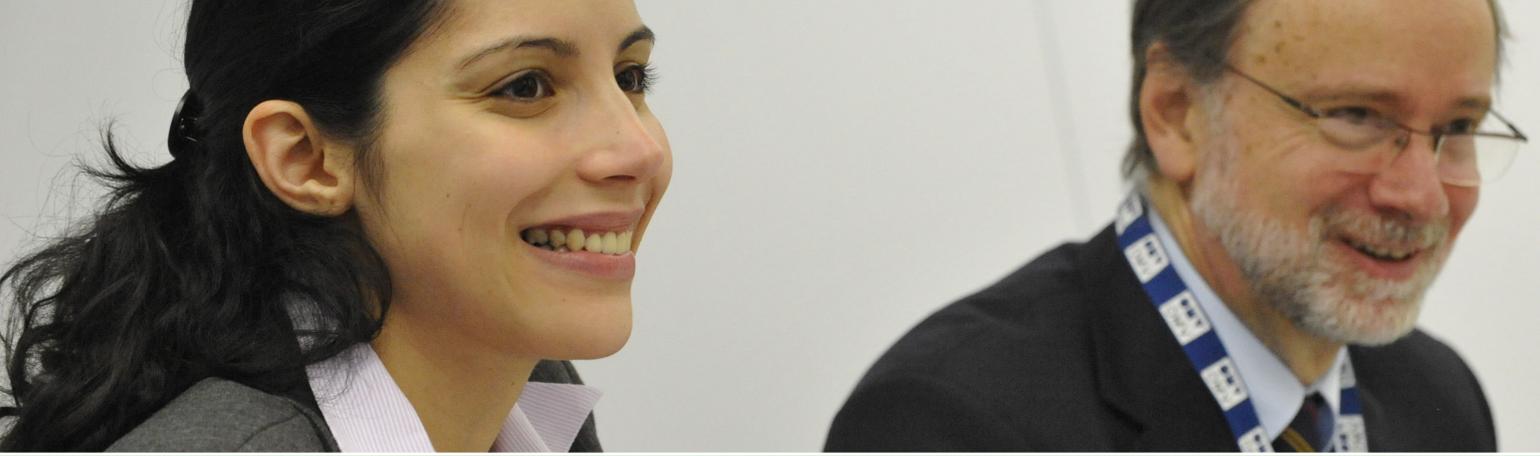




Wir orientieren uns an universellen Werten

Als integriertes, international tätiges Öl- und Gasunternehmen sind wir so wie die gesamte Branche mit bedeutenden Herausforderungen konfrontiert. Wir tragen auch 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.

Gemeinsam mit internen und externen Stakeholdern haben wir die „Professionals, Pioneers, Partners“ als die Grundwerte des Konzerns definiert. Diese Driving Values sind bestimmend für das Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sie sollen sie inspirieren, motivieren und leiten.

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 zu 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 Abschaffung jeder Art von Zwangs- und Pflichtarbeit zu kämpfen,

Mit unseren Stakeholdern diskutieren und entwickeln wir unsere Ansätze im Bereich der Nachhaltigkeit weiter.

Wir halten uns an die Empfehlungen und Anforderungen des UN Global Compact.



- ▶ 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 umweltfreundlicher 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 Aufforderungen des UN Global Compact sowie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte uneingeschränkt und nach bestem Wissen und Gewissen. Im Bemühen, den UN Global Compact zu leben, wollen wir uns auch von anderen Orientierungshilfen, wie sie beispielsweise im EU-Grünbuch und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen oder den UN-Millennium-Entwicklungszielen (MDGs) enthalten sind, leiten lassen.

Wir schließen uns dem UN Global Compact in der Überzeugung an, dass dieses Modell – entwickelt unter Einbeziehung der Wirtschaft, der Politik und Verwaltung, der internationalen Arbeitnehmervertreterinnen

und Arbeitnehmervertreter und der Zivilgesellschaften – den umfassendsten Methodenansatz zur weiteren Orientierung darstellt, breite Akzeptanz findet und kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglicht. Unser Motiv ist die Schaffung einer einfachen und anschlussfähigen Basis für zukünftige Diskussionen mit unseren Dialoggruppen.

Auch als Grundlage für unsere Monitoring- und Reportingsystematik ziehen wir international anerkannte Methoden heran. Wir berücksichtigen geeignete Messindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) und arbeiten mit einem mehrstufigen Modell, das speziell auf unsere Anforderungen abgestimmt wurde. In unseren Nachhaltigkeitsberichten orientieren wir uns seit langem an der Global Reporting Initiative. Wir bauen das vorhandene Berichtswesen schrittweise aus, um unsere Leistungen schon mittelfristig in allen Kernthemen der Nachhaltigkeit messbar und transparent darstellen zu können.





Stakeholder Relations

Wir sind überzeugt, dass umfangreiche Information, gegenseitiger Respekt und transparentes Verhalten die beste Grundlage für den Aufbau und die Pflege langfristiger guter Beziehungen zu unserem vielfältigen Stakeholder-Umfeld darstellen. Wir arbeiten gerne eng und konstruktiv mit unserem Umfeld zusammen und glauben an den gegenseitigen Nutzen, den eine tragfähige Zusammenarbeit zu schaffen imstande ist. Wir arbeiten mit Partnerinnen und Partnern 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 bestehenden und zu entwickelnden 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 erfassen systematisch die Erwartungen unserer Kundschaft und suchen nach neuen effizienteren Produktanwendungen. 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. In der Lieferantenkette legen wir besonderen Wert auf Nachhaltigkeit.

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. 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. Seriöse Vermarktungs- und Werbepraktiken sind selbstverständliche Unternehmenspraxis.

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 aufrechtzuhalten.

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. Regelmäßige und gleichzeitige Information von Aktionärinnen und Aktionären, Finanzmärkten, Medien und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine Selbstverständlichkeit.

Wir bekennen uns unmissverständlich zum Prinzip „one share – one vote“ und zum Grundsatz, dass alle Aktionärinnen und



Aktionäre unter gleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden. Wir sehen verantwortungsvolles Nachhaltigkeitsmanagement auch als Beitrag dazu, neue Kapitalmärkte zu erschließen. Beurteilungen von transparenten SRI-Rating-Agenturen sind Teil unserer Benchmarks.

Partnerinnen und Partner, Suppliers, sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren

Wir arbeiten eng und konstruktiv mit unseren Partnerinnen und Partner, Suppliers, sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren zusammen und glauben an den gegenseitigen Nutzen, den eine tragfähige Zusammenarbeit und eine ausgewogene Konditionsgestaltung zu schaffen imstande ist. Selbst unter Berücksichtigung aller Vorteile, die für uns bei einer langfristig fortdauernden Verbindung mit Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern entstehen, vermeiden wir Vereinbarungen, die als Einschränkung des fairen Wettbewerbs gesehen werden könnten.

Wir verpflichten uns zur Sicherung eines untadeligen Maßes an Integrität bei allen geschäftlichen Verbindungen und bekennen uns zu einem angemessenen und optimalen Einsatz der verfügbaren Mittel, um für unser Unternehmen den besten Nutzen und die erwartete Qualität der Produkte und Dienstleistungen zu sichern.

Wir tragen den soziokulturellen Gepflogenheiten und Geschäftspraktiken in unseren Gastländern Rechnung, sofern sie nicht in Widerspruch zu

unseren ethischen Grundhaltungen stehen. Wir bieten, versprechen, gewähren oder fordern keine Bestechungsgelder zur Erlangung unethischer Vorteile. Die Vergütungen der in unserem Auftrag Handelnden sind angemessen, halten internationalen Vergleichsstand und werden ausschließlich für legitime Dienstleistungen gezahlt. Geschenke, Bewirtungen sowie vergleichbare Zuwendungen sind nur so weit zulässig, wie sie der gängigen Geschäftspraxis entsprechen. Im Zweifelsfall sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgerufen, ihre Führungskraft in ethisch schwierige Entscheidungen einzubinden.

Wir verpflichten uns ausdrücklich dazu, Aufträge und Geldflüsse gegenüber Dritten an rechtmäßige Geschäftsansätze, die nachweislich mit den erbrachten Leistungen in Einklang zu bringen sind, zu knüpfen und nachvollziehbar zu verbuchen. Wir gehen nur mit Suppliers und Kontraktorinnen und Kontraktoren Partnerschaften ein, die unsere Werte akzeptieren. Wir nutzen die Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern, Suppliers und Kontraktorinnen und Kontraktoren, um wesentliche Menschenrechte in ihrer Geschäftspraxis zu verankern und ihr Bewusstsein für ethische und ökologische Standards zu steigern.



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.

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. Wir fördern ein Stakeholder Involvement.

Zusammenarbeit mit Universitäten

Wir sind stets auf der Suche nach nutzbringenden Synergien und pflegen daher die Zusammenarbeit und Kooperationen mit Partnerinnen und Partnern sowie Kontraktorinnen und Kontraktoren in Österreich, Rumänien und anderen Ländern weltweit.

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 im Umkreis der OMV ausbilden, sondern dass wir dadurch auch Innovation im Unternehmen fördern.

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

Regulierungsinstanzen, Politumfeld, Regierungen

Public Affairs 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 und legen ihnen die Position der OMV zu wichtigen Fragen dar.

Wir informieren über unsere wesentlichen Anliegen und legen Vorschläge zur Verbesserung der wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen vor. Dadurch schärfen wir zudem das Profil unseres Unternehmens.

Die Beziehungen zu unseren Interessengruppen sind nachhaltig und bauen auf Transparenz und gegenseitiges Vertrauen.

Lokales Umfeld, Anrainerinnen und Anrainer

Wir pflegen einen offenen Dialog mit kommunalen Behörden, lokalen Organisationen und unseren Anrainerinnen und Anrainern. Wir schaffen und bewahren damit ein Vertrauensklima, das es allen, die von unserer Tätigkeit und Präsenz betroffen sind, ermöglicht, ihre Interessen zu artikulieren. Aus Interessenkonflikten suchen wir für beide Seiten akzeptable Lösungen. Unser Ziel ist es, möglichst viel Positives für die Gesellschaft an unseren Standorten zu leisten.

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 Shareholder. 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 sowie in elektronischer Form und über Printmedien. Regelmäßige Mitarbeitergespräche sind Teil des gelebten Führungsstils.



Wir setzen höchste Standards bei Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz. Diese entwickeln wir laufend weiter und sorgen dafür, dass sie in unserem Unternehmen von allen gelebt werden.



Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

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 Umweltschutz (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 Security-Themen im gesamten Konzern.

Unsere Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpolitik

Wir orientieren uns am erprobten und ökonomisch ausgewogenen Stand der Technik und stehen zu unserer Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für eine intakte Umwelt. Wir setzen uns im Eigeninteresse sowie im Interesse unserer Umwelt anspruchsvolle Ziele bei der Schonung von Ressourcen. Wir legen Wert auf die Steigerung der Energieeffizienz, die Stärkung der Kreislaufwirtschaft sowie die Verminderung von Emissionen und Abfall.

Unsere Anlagen, Prozesse und Produkte entwickeln wir nach den neuesten ökologischen und sicherheitstechnischen Erkenntnissen weiter, wobei wir ein annehmbares Verhältnis zwischen Ökologie und Ökonomie anstreben. Die Führungskräfte sind für die sichere Ausstattung der Arbeitsplätze, die Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aktiven Umweltschutz verantwortlich. Sie werden laufend durch entsprechende Ausbildungen qualifiziert.

Darüber hinaus erwarten wir, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung



für die Folgen ihres eigenen Verhaltens übernehmen und sich bewusst sind, dass sich auch ihr Verhalten außerhalb der Arbeitszeit negativ auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Betriebsanlagen sowie unseren Ruf auswirken oder zu kriminellen Gegenreaktionen führen kann.

Arbeitsmedizin und Gesundheitsversorgung, Arbeitssicherheit

In der HSSE-Politik der OMV ist festgehalten, dass wir die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ein wichtiges und wertvolles Gut halten. Wir sind stets bemüht, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, indem wir die physischen, psychischen und sozialen Arbeitsbedingungen verbessern. Dabei sind wir von der Auffassung geleitet, dass körperliche und seelische Gesundheit und Wohlbefinden die Grundlage der Arbeitsfähigkeit bilden.

Das Management der Arbeitsmedizin (AM) bei der OMV hat konzernweite Gesundheitsförderung zum Ziel. Dazu führen wir Gesundheitsstandards und einheitliche Arbeitsanweisungen für medizinisches Personal und bieten moderne medizinische Leistungen und Vorsorgeaktivitäten an, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu motivieren sollen, aktiv Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen.

Expertinnen und Experten für Arbeitsmedizin unterstützen durch ihre regelmäßigen Beiträge zu Gesundheitsthemen und -maßnahmen das Linienmanagement in seiner Letztverantwortung für die Arbeitssicherheit.

Die Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aller Personen, die sich an unseren Standorten aufhalten, ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir sensibilisieren unsere

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch periodische Schulungen für Sicherheitsthemen und vermitteln praktisches Know-how im Umgang mit Gefahrenquellen. Vorbeugende Maßnahmen, aktive Störfall- und Unfallverhütung durch konkrete Verbesserung der Arbeitssicherheit und Analysen potenzieller Risikofaktoren ermöglichen uns die kontinuierliche Optimierung unserer Leistungen im Bereich Arbeitssicherheit. Arbeitssicherheit ist Führungsaufgabe.

Gefahrenabwehr, Anrainersicherheit und Schadenminimierung

Wir setzen aktiv professionelle technische, personenbezogene und organisatorische Vorkehrungen zur Gefahrenabwehr ein und stimmen uns mit den zuständigen Behörden ab.

Unser Notfall- und Krisenmanagement sieht vor, dass in Notfallplänen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Workflow, Callflow und Verantwortlichkeiten eindeutig geregelt sind. In regelmäßigen Übungen wird das Funktionieren aller Pläne überprüft. 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.

Unsere Anlagen werden weltweit mit einem hohen Sicherheitsniveau geplant. Wir beschäftigen Kontraktorinnen und Kontraktoren, die in der Lage sind, mit uns an der Erreichung international anerkannter Sicherheits- und Umweltstandards zu arbeiten. Dieses Prinzip gilt unabhängig vom jeweiligen Geschäftsbereich und damit für alle Prozesse von der Exploration bis zur Abgabe an die Endkundschaft. 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 hat hohe Priorität

In unserer Umweltpolitik verpflichten wir uns, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, lokale Vorschriften für Sicherheit und Umweltschutz zu beachten und die lokalen Umweltschutzmaßnahmen an internationale Branchenstandards heranzuführen. Das gilt auch für jene Staaten, in denen die Sicherheits- und Umweltgesetzgebung erst in Entwicklung begriffen ist. So unterstützen wir eine nachhaltige Geschäftspraxis, die zugleich wirtschaftlich tragfähig, umweltbewusst und sozial umsichtig ist. Der Erhalt der Artenvielfalt ist uns ein Anliegen. An unseren derzeitigen Standorten übernehmen wir ebenso wie bei zukünftigen Projekten Verantwortung für den Schutz der Biodiversität.

Unsere Expertise und die von uns eingesetzten Technologien sowie unsere Produktions- und Verarbeitungsprozesse sind so ausgelegt, dass wir die Auswirkungen auf die Umwelt steuern und reduzieren können. Zeitgemäßer Boden- und Grundwasserschutz bei der Produktion, sichere Förderung und Lagerung bzw. sicherer Transport unserer Produkte sowie modernes Abwasser- und Abfallmanagement sind übliche Unternehmenspraxis.

Klimaschutz und Energieeffizienz

Wir sehen in der Klimaschutzdebatte einen wichtigen Beitrag zu ökologischer Stabilität und nehmen aktiv daran teil. Wir bekennen uns darüber hinaus ohne Einschränkung zur Notwendigkeit, aktiv zur Reduktion der Treibhausgasintensität unserer Aktivitäten beizutragen. Dazu setzen wir auf die jeweils besten verfügbaren und wirtschaftlich umsetzbaren Technologien zur Emissionsreduktion bei unseren Produktionsprozessen,

auf Ressourcenschonung und auf die Entwicklung, Herstellung, Einführung und Vermarktung moderner, umweltfreundlicher Produkte.

Wir sind in einer energieintensiven Branche tätig, in der der Energieeinsatz einen erheblichen Teil der Betriebskosten verursacht. Durch die laufende Entwicklung von Projekten zur Steigerung der Energieeffizienz können wir auch die Treibhausgasintensität unserer Anlagen senken.

Schutz von Menschen, Anlagen, Informationen und Reputation

Das Leben von Menschen hat für uns immer oberste Priorität. Daher erwarten wir, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter keinen Umständen ihr Leben riskieren, um OMV Eigentum vor böswilligen oder kriminellen Handlungen zu schützen. Wir erwarten aber von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dass sie die ihnen anvertrauten Arbeitsmittel und Informationen mit der gebührenden Sorgfalt behandeln und ordnungsgemäß einsetzen.

Unsere Sicherheitsstandards und -dokumente gelten für alle Mitarbeitenden, Kontraktorinnen und Kontraktoren, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie die Angehörigen aller Personen, die unter unserem Schutz stehen, und für unsere offiziellen Besucherinnen und Besucher. Mindestsicherheitsstandards werden weltweit befolgt, und nur autorisierte Personen erhalten Zugang zu OMV Standorten und Informationen. Personen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich nicht an die Sicherheitsregelungen halten und durch ihr Verhalten sich selbst oder andere gefährden, müssen mit Konsequenzen rechnen, die bis zur Entlassung reichen können.





Menschenrechte

Wir bekennen uns zu den Zielen Größenwachstum und Wertsteigerung. Unsere Aktivitäten sollen jedoch neben wirtschaftlichen Vorteilen auch eine Steigerung der Lebensqualität für das lokale Umfeld und die Menschen, die von unserer Tätigkeit und Anwesenheit betroffen sind, mit sich bringen. Wir wollen ein guter Nachbar sein.

Wo wir tätig sind, agieren wir mit Respekt vor der nationalen Kultur und Mentalität, unter strikter Einhaltung landesspezifischer Gesetze und Bestimmungen und mit dem aufrichtigen Willen, die Besonderheiten unseres Gastlandes verstehen zu lernen.

Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, die Prinzipien des UN Global Compact umzusetzen: Wir respektieren, erfüllen die Menschenrechte und fördern ihren Schutz in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit und können aufgrund unserer ethischen Wertmaßstäbe sicherstellen, dass sich unser Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt. Wir verurteilen jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen, unabhängig davon, wo oder von wem sie begangen werden.

Ungeachtet der primären Verantwortung von Regierungen zur Achtung der Menschenrechte sehen wir es auch als unsere Verantwortung an, jede sich bietende Möglichkeit zu nutzen, um auch außerhalb unseres eigenen Wirkungsbereichs die Einhaltung von Menschenrechten zu fördern und unsere Sicherheit zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere auch im Kontakt mit staatlichen Stellen.



Beurteilung neuer Engagements

Wir prüfen neue Engagements gewissenhaft und sind bemüht, kalkulierbare mögliche Einflüsse unserer Aktivitäten auf das sozio-ökonomische und soziokulturelle Umfeld, Auswirkungen auf die Umwelt sowie absehbares Konfliktpotenzial und vorhersehbare kritische Sicherheitsaspekte objektiv zu bewerten. Bei Unklarheiten oder Zweifeln konsultieren wir fachlich qualifizierte Expertinnen und Experten.

Unsere Aktivitäten vor Ort koordinieren wir unter Einbeziehung unserer Interessengruppen und im kontinuierlichen Dialog mit diesen. Wir kommunizieren mit themenrelevanten nationalen und regionalen Vertreterinnen und Vertretern des Gastgeberlandes und konsultieren lokal tätige Partnerinnen und Partner der Zivilgesellschaft. Als Minderheitspartner in Konsortien und Gesellschaften streben wir – unabhängig von den Beteiligungsverhältnissen – danach, dass unsere Partnerinnen und Partner und das jeweils operativ agierende Unternehmen Best-Practice-Methoden anwenden.

Menschenrechtsverletzungen im Umfeld unserer Aktivitäten

Bei kolportierten Menschenrechtsverletzungen im direkten Umfeld unserer Tätigkeit veranlassen wir als operativ agierendes oder für das Management verantwortliches Unternehmen umgehend eine objektive Untersuchung des Tatbestands, der Hintergründe und des Ausmaßes der Verletzung. Als Minderheits-

partner prüfen wir die Berichte des jeweils operativ agierenden Unternehmens kritisch und veranlassen im Zweifelsfall eine Verifizierung durch unabhängige Expertinnen und Experten.

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.

Die interne Prüfung, ob, in welcher Form und unter welchen Umständen eine geschäftliche Aktivität unter Berücksichtigung unserer Menschenrechtsstandards eingegangen oder aufrechterhalten werden kann bzw. suspendiert oder beendet werden muss, erfolgt in Zusammenarbeit mit den involvierten, bereichsspezifischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

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

sowie unter Heranziehung von Erkenntnissen einschlägiger NGOs und der Vereinten Nationen. Alle für den Entscheidungsfindungsprozess relevanten Fakten und Bewertungsergebnisse sind den Entscheidungs- und Genehmigungsorganen im Konzern zur Kenntnis zu bringen. Für den Fall, dass nationale Gesetze hinter unseren Standards zurückbleiben, richten wir uns auf der Grundlage internationaler Richtlinien zu Menschenrechten nach unseren eigenen höheren Standards, sofern lokale Gesetze dies nicht verbieten.

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 gehen korrekt mit der Belegschaftsvertretung um. Ein Verbot von Zwangs- und verbotener Kinderarbeit ist in allen unseren Lieferverträgen enthalten. Die Einhaltung wird durch Audits überprüft.

Anrainerbeziehungen und kommunale Entwicklung

Die Geschäftstätigkeit der OMV wirkt sich naturgemäß in erheblichem Ausmaß 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.

Stakeholder Engagement und Menschenrechtsthemen sind zentrale Elemente unserer Anrainerbeziehungen und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Resourcefulness-Strategie. Sie legen sozusagen den Grundstein für das gegenseitige Vertrauen. Daher sind wir stets um gute Beziehungen zu unseren Anrainerinnen und Anrainern bemüht.

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 und durch lokale Maßnahmen zur gesellschaftlichen Entwicklung langfristig eine positive Reputation und Wohlwollen aufbauen kann.

Durch gemeinnütziges Engagement in den Anrainergemeinden und Konsultation von Anrainerinnen und Anrainern ermitteln wir jene Projekte, die an unseren Standorten den größten gesellschaftlichen Nutzen erzeugen. Wir sind überzeugt, dass wirtschaftliche Entwicklung die lokalen Gemeinden stärkt, und unterstützen Initiativen, die sich der Verbesserung der ökonomischen Bedingungen vor Ort widmen.



OMV
OMV

OMV
OMV



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Unser unternehmerischer Erfolg basiert auf dem Einsatz, der Motivation und Lernbereitschaft sowie der Kreativität und Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gerne tragen wir ihrer Individualität und ihrem Wunsch nach Eigenverantwortung Rechnung. Wir gehen davon aus, dass sie bereit sind, ihr Bestes zu geben, und möchten durch unsere Unternehmenspolitik die Grundlage dafür schaffen, dass sie gerne und mit Stolz für unser Unternehmen tätig sind. Sie sollen in ihrer Arbeit Möglichkeiten zu ihrer persönlichen Entwicklung finden und wahrnehmen können.

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.

Unsere Human-Resources-Strategie trägt zum Unternehmenswachstum bei, indem sie für die Bereitstellung der nötigen Anzahl qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort sorgt, um eine Leistungssteigerung zu erzielen.



Gleichstellung

Unsere Gleichstellungs-Policy regelt die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden. 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. Dieser Grundsatz bedeutet, dass gleiche Rahmenbedingungen zu einer gleichen Behandlung führen müssen. Ob unterschiedliche Rahmenbedingungen vorliegen, ist ausschließlich nach rationalen und objektiven Gründen zu beurteilen. Alle im Folgenden angesprochenen Unternehmensgrundsätze sind vor dem Hintergrund dieses Gleichbehandlungsprinzips zu sehen. Es gibt aber Fälle, in denen wir aus Sicherheitsgründen Mitarbeitende aufgrund ihres Geschlechts oder eines der oben genannten Kriterien in einem bestimmten Bereich nicht beschäftigen können.

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. Durch interne Stellenausschreibungen stellen wir 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. Vor allem die Strategische Personalplanung unterstützt uns dabei, langfristig zu planen und unvorhersehbare Schwankungen im Personalbedarf zu vermeiden.

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

Aus- und Weiterbildung betrachten wir als Investition in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördern diese, wo immer dies möglich ist.

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 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.

Schulung und Weiterentwicklung

Wir sind bemüht, durch Schulungs- und andere Entwicklungsmaßnahmen das ökonomische Wohl des Unternehmens, die langfristige Beschäftigung sowie die Persönlichkeitsentwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern. Die Verantwortung für die Ermittlung des entsprechenden Bedarfs liegt bei der zuständigen Führungskraft und der Abteilung Human Resources, aber es besteht ein großes Maß an Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Aus- und Weiterbildung wird als Investition in die Mitarbeitenden verstanden. Damit ist die Erwartungshaltung verknüpft, dass auch ein Nutzen für das Unternehmen entsteht. Ausbildung erfolgt sowohl intern als auch durch externe Kurse. Neue Lernformen, wie E-Learning und Training on the Job werden forciert.

Personalentwicklung: Karriere- und Nachfolgeplanung

Im Zuge der langfristigen Beschäftigungspolitik und mit dem Ziel, die optimale Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu garantieren, findet laufend eine

sorgfältige Planung der Personalentwicklung statt. Wir stellen dadurch sicher, dass individuelles Potenzial erkannt und zum Wohle der Einzelnen, aber auch des Unternehmens optimal genutzt wird, und vermeiden dadurch Vakanzen, die vom externen Arbeitsmarkt nur schwer zu besetzen sind.

Entgeltpolitik

Zu unserer Unternehmenspolitik gehört ein zeitgemäßes und wettbewerbsfähiges Lohn- und Gehaltssystem, um unseren Mitarbeitenden eine faire und marktkonforme Entlohnung zu bieten. Dabei nehmen wir auf gesetzliche Erfordernisse, aktuelle Branchenstandards und lokale Rahmenbedingungen Bedacht. Durch Prämien und Boni werden besondere Leistungen von Einzelnen oder Teams honoriert. Ein Management-by-Objectives-(MbO-)System ist Teil der Entlohnungspolitik. In Bezug auf freiwillige Sozialleistungen orientieren wir uns primär am Bedarf der Belegschaft und am Vergleich mit anderen Unternehmen.

Evakuierung und Umsiedlung

Bei einer Evakuierung übernehmen wir die Verantwortung für die Rückführung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den ursprünglichen Dienst- oder Wohnort. Für die Evakuierung der inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir keine Verantwortung übernehmen. Wir werden aber – soweit sachlich und gesetzlich zulässig und aus Fairnessgründen vertretbar – im Rahmen unserer Ressourcen versuchen, auch inländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übersiedeln und ihnen größtmögliche Unterstützung zu gewähren, wenn dies aus Sicherheitsgründen nötig ist.





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. Bei Dilemmas, die wir alleine nicht lösen können, suchen wir die Kooperation mit starken Netzwerken.

Managementsysteme

Wir legen die Verantwortungen und Kompetenzen der Vertreterinnen und Vertreter und der Organe der Gesellschaft in der Satzung und den Geschäftsorganen 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 R-Regeln (Recommendations), d.h. 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 vorsehen, dass dieser alle Interessenkonflikte offenlegen muss. Auch der Aufwand für Abschlussprüferinnen und Abschlussprüfer wird 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 gewählt bzw. nach Maßgabe des österreichischen Arbeitsrechts vom Betriebsrat nominiert werden.

Risikomanagement

Wie die gesamte Öl- und Gasindustrie sind wir einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, insbesondere Marktrisiken, aber auch operativen und strategischen Risiken. Die starke Integration der Geschäftsbereiche der OMV ist ein wichtiger Beitrag dazu, das Gesamtrisiko durch Ausnutzen des Diversifikationseffekts zu senken. Wir haben ein systematisches Risikomanagementsystem eingerichtet, um die wichtigsten Risikopositionen unserer Geschäftstätigkeit zu erfassen, zu bearbeiten und zu kommunizieren, und haben unsere strategische Ausrichtung entsprechend angepasst. Die Steuerung und Kontrolle von Risiken erfolgt unter Anwendung definierter

Risikorichtlinien, -prozesse und -methoden mit zugeordneten Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen. Der Funktionsbereich Corporate Risk Management ist für die Erstellung eines Rahmenwerks zum Risikomanagement im Konzern in Form von Richtlinien verantwortlich, die dem Vorstand zur Genehmigung vorgelegt werden. Damit werden auch alle Bereiche des Risikomanagements abgedeckt.

Bei Großinvestitionen, unter anderem bei Mergers und Acquisitions oder neuen Projekten, bezieht der Vorstand in die Entscheidungsfindung alle wesentlichen Aspekte ein, vor allem Gesellschaftsrecht und wirtschaftliche, politische, gesellschaftliche sowie sicherheits- und umweltrelevante Risikofaktoren. Entsprechende Einschätzungen dieser Faktoren werden durchgeführt. Wir ziehen uns aus Aktivitäten zurück, wenn die HSSE-Risiken im Vergleich zum Nutzen für die OMV oder ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverhältnismäßig hoch sind oder die Werte der Familien, Gemeinden oder Regionen in unserem Tätigkeitsgebiet verletzen könnten.

Compliance Management

Die OMV ist in vielen Ländern mit unterschiedlichen Kulturen und Gesetzen tätig. Wir haben eine Compliance-Organisation eingerichtet, die zur Umsetzung der OMV Standards beiträgt und überprüft, dass alle Bereiche des Konzerns die jeweiligen Gesetze und Regelungen einhalten. Die Organisation besteht aus einer Compliance-Abteilung mit konzernweiter Verantwortung, die von lokalen Compliance-Abteilungen im ganzen Konzern unterstützt



wird. Der Chief Compliance Officer berichtet direkt an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Die OMV Compliance-Organisation ist zuständig für:

- ▶ Business Ethics/Antikorruption
- ▶ Kapitalmarktrecht
- ▶ Wettbewerbsrecht
- ▶ Außenhandelsrecht und Embargos
- ▶ Datenschutz

Business Ethics

Über einen Code of Business Ethics fördern wir konzernweit das Bewusstsein für proaktive ethische Verantwortung als zentralen Bestandteil unserer Firmenphilosophie. Alle Personen, die für die OMV arbeiten, müssen sich zu Ehrlichkeit und Integrität in allen geschäftlichen Belangen bekennen. Wir geben unseren Mitarbeitenden klare Regeln zum Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen, Spenden, Vermittlerinnen und Vermittlern und Lobbyistinnen und Lobbyisten an die Hand. Wir verfolgen außerdem eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Bestechung, Betrug, Diebstahl und andere Formen von Korruption. Ein Compliance-System und die dazugehörigen Prozesse ermöglichen uns, die Einhaltung unserer Regeln sicherzustellen. Der faire Umgang mit unseren Stakeholdern stärkt unsere Reputation als Arbeitgeber und Geschäftspartner.

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, um neue Wertpotenziale zu schaffen, zu fördern und zu stärken. Die Fähigkeit, geschaffene strategische Wertpotenziale auch erfolgreich operativ zu nutzen, findet in regelmäßig erstellten Kennzahlen Ausdruck.

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 Audit Committee 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.



Gültigkeitsbereich

Unser Konzern mit allen Menschen, die täglich mit uns an unseren Erfolgen arbeiten, hat hohe Werte verinnerlicht und praktiziert diese Werte uneingeschränkt 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 in 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 Mitarbeitenden, 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.

Die Einhaltung des Code of Conduct
gilt für alle, die im Namen unseres
Unternehmens agieren.

Eigentümer, Herausgeber und
Verleger:
OMV Aktiengesellschaft
Trabrennstraße 6–8
1020 Wien, Österreich
www.omv.com
info.sustainability@omv.com

Projektmanagement:
Grayling Austria GmbH

Gestaltung:
www.thiesdesign.com

Fotos:
OMV Aktiengesellschaft,
Masterfile

Verlagsort:
Wien

Herstellungsort:
Wien, Mai 2015
6. Auflage

OMV Aktiengesellschaft
Trabrennstraße 6–8
1020 Wien
Österreich