

OMV



Code of
Conduct

Forward
for Good

Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort des Vorstands | 2 |
| Zweck des Code of Conduct | 3 |
| Gültigkeitsbereich und Adressat:innen | 5 |
| Unsere Commitments zu nachhaltigem Handeln | 6 |
| Klimawandel/Netto-Null Transformation | 6 |
| Management natürlicher Ressourcen | 7 |
| Gesundheit und Sicherheit | 9 |
| Menschen und Menschenrechte | 10 |
| Ethische Geschäftspraktiken | 14 |
| Umsetzung unserer Commitments | 16 |
| Melden von Bedenken | 17 |
| Datenschutz | 19 |
| Fragen? | 19 |

Vorwort des Vorstands

Bei der OMV machen wir große Fortschritte darin, unser Unternehmen auf nachhaltigere Aktivitäten umzustellen und ein verantwortungsvolles, nachhaltiges Geschäftsverhalten im gesamten Konzern zu etablieren.

Besondere Bedeutung kommt dabei der Definition der Werte und Commitments zu, zu denen wir uns bekennen und deren Einhaltung wir von unseren Geschäftspartner:innen einfordern. Der überarbeitete OMV Code of Conduct 2024 ist das Ergebnis einer sorgfältigen Überprüfung der bestehenden Unternehmenspraktiken sowie engagiert geführter Diskussionen über Verbesserungspotenziale mit den verschiedenen Abteilungen. Damit halten wir nun ein ambitioniertes Dokument in Händen, das die Werte, nach denen wir bei der OMV handeln, ebenso festschreibt wie unsere Commitments – speziell in den für uns materiellen Nachhaltigkeitsthemen.

Wir werden sicherstellen, dass alle Geschäftsbereiche, alle Mitarbeiter:innen, alle Tochtergesellschaften und alle Geschäftspartner:innen der OMV unseren Code of Conduct zur Kenntnis nehmen und danach handeln. Verstöße sind stets zu melden und ziehen immer Konsequenzen nach sich.

Zum Schluss bleibt nur eines zu betonen: Bitte konsultieren Sie im Zweifelsfall immer den OMV Code of Conduct – unseren umfassenden Leitfaden, wie wir unseren Slogan “Forward for Good” in die Tat umsetzen.

Der OMV Vorstand

Veröffentlicht im November 2024

Zweck des Code of Conduct

Bei der OMV engagieren wir uns kontinuierlich für einen nachhaltigeren und verantwortungsvolleren Umgang mit unseren Mitarbeiter:innen, der Umwelt und der Gesellschaft. Sowohl durch unsere direkte Geschäftstätigkeit als auch über unsere Wertschöpfungskette haben unsere Aktivitäten erhebliche gesellschaftliche, ökologische und wirtschaftliche Auswirkungen. Wir betrachten es daher als unsere Verpflichtung, unsere Geschäfte auf verantwortliche Art und Weise zu führen, dabei die Umwelt zu schonen und überall dort, wo wir tätig sind, Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen. Wir in der OMV haben hohe ethische Standards verinnerlicht und praktizieren diese in unseren verschiedenen Geschäfts- und Tätigkeitsbereichen – und wir erwarten dies von allen, die mit uns zusammenarbeiten. Drei zentrale Werte bestimmen all unser Handeln.



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

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

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

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



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

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

Diese zentralen Werte spiegeln sich auch in den spezifischen Commitments wider, die in diesem Code of Conduct dargelegt sind. Unser Code of Conduct soll allen, die für die OMV tätig sind, bei oder mit der OMV arbeiten, dabei helfen, im Einklang mit unseren Werten zu handeln und die einschlägigen Gesetze und Vorschriften einzuhalten.

Bei der Festlegung unserer Commitments für nachhaltiges Handeln lassen wir uns von Best-Practice-Modellen und internationalen Standards leiten. Wir sorgen überall dort, wo wir tätig sind, für die Einhaltung der rechtlichen und sonstigen Anforderungen – oder übertreffen sie, wenn sie unseren Standards nicht entsprechen.



Wir richten uns nach internationalen Standards für nachhaltige Entwicklung. Die OMV hat den Global Compact der Vereinten Nationen (United Nations Global Compact; UNGC) unterzeichnet, der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung festschreibt. Diese Prinzipien sind abgeleitet aus der UN-Menschenrechtsdeklaration, einschlägigen Deklarationen der Internationalen Arbeitsorganisation¹, der Erklärung von Rio zu Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption. In all unserem geschäftlichen Handeln bekennen wir uns zu den Werten der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und befolgen diese nach bestem Wissen und Gewissen. Wir unterstützen im vollen Umfang die Ziele des Pariser Abkommens, die Vision 2050 und die Mission 2030 des Globalen Biodiversitätsrahmens (Global Biodiversity Framework; GBF) von Kunming-Montreal sowie die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals; SDGs). Diese internationalen Standards bilden auch die Grundlage für die spezifischen Commitments, die im Abschnitt „Unsere Commitments zu nachhaltigem Handeln“ dargelegt sind. Von unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir, dass auch sie sich an diese internationalen Standards halten. Darüber hinaus beteiligt sich die OMV an freiwilligen Initiativen der Branche wie der Initiative „Zero Routine Flaring by 2030“ der Weltbank. Unseren Geschäftspartner:innen legen wir nahe, sich ebenfalls an solchen Initiativen zu beteiligen, soweit diese für sie maßgeblich sind.

Die in diesem Code of Conduct dargelegten Commitments sind für unsere Arbeitsweise und unseren anhaltenden Erfolg von zentraler Bedeutung. Die spezifischen Commitments, die wir in unseren fünf Nachhaltigkeitsschwerpunktbereichen eingegangen sind, sind hier zusammengefasst:

- **Klimawandel/Netto-Null Transformation:** Hierzu gehören unsere Commitments, ein Unternehmen mit Netto-Null-Emissionen zu werden und zur Beschleunigung der Energiewende beizutragen
- **Management natürlicher Ressourcen:** Dazu gehören unsere Commitments zu Umweltschutz und Kreislaufwirtschaft
- **Gesundheit und Sicherheit:** Dieser Schwerpunktbereich umfasst unsere Commitments zur Gewährleistung der Sicherheit unserer Arbeitsplätze und Prozesse für unsere Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und alle anderen externen Stakeholder:innen, die von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, sowie zum Schutz der Umwelt
- **Menschen und Menschenrechte:** Dieser Bereich umfasst unsere Commitments zur Achtung der Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen und externen Stakeholder:innen
- **Ethische Geschäftspraktiken:** Dazu gehören unsere Commitments zur Förderung einer starken Unternehmenskultur

Es stehen weitere Dokumente und Schulungen zur Verfügung mit denen sichergestellt werden soll, dass die Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen der OMV ein Verständnis für diese Commitments entwickeln und lernen, wie sie in der Praxis umzusetzen sind.

¹ Die elf grundlegenden Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation sind: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87); Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98); Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29) (und das dazugehörige Protokoll aus dem Jahr 2014); Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105); Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Nr. 138); Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182); Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100); Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111); Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981 (Nr. 155); Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006 (Nr. 187)

Gültigkeitsbereich und Adressat:innen

Die Grundsätze des OMV Code of Conduct gelten weltweit für alle unsere Geschäftsbereiche und konsolidierten Konzerngesellschaften. Wir begrüßen unternehmens- sowie bereichs- und/oder länderspezifische Anpassungen, sofern sie mit dem Code of Conduct der OMV im Einklang stehen.²

Die Einhaltung des Code of Conduct gilt für alle, die im Namen unseres Unternehmens agieren, mit der OMV zusammenarbeiten und für die OMV tätig sind. Alle unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen³ sowie alle anderen Personen, die im Namen der OMV agieren, haben sämtliche geltenden Gesetze und Vorschriften (u. a. das deutsche Lieferketten-Sorgfaltspflichtgesetz) zu beachten und sich an unseren Code of Conduct bzw. bei Nachweis eigener angemessener Regeln an diese alternativen Standards zu halten.

Die OMV ist insbesondere in ihren Betrieben und entlang der Wertschöpfungskette um eine Zusammenarbeit mit Geschäftspartner:innen bemüht, die unsere Werte akzeptieren und teilen und unsere Grundsätze respektieren. Darüber hinaus nützen wir die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner:innen, um besonders wichtige Menschenrechte in deren Geschäftspraktiken zu verankern und ihr Bewusstsein für ethische und ökologische Standards zu steigern. Wir verlangen von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie diese Anforderungen gegebenenfalls auch an ihre jeweiligen eigenen Geschäftspartner:innen weitergeben, um die Anwendung der Werte und Grundsätze unseres Code of Conduct, einschließlich ethischen Verhaltens, über unsere gesamte Wertschöpfungskette hinweg sicherzustellen.

² Unternehmensspezifische Dokumente werden von OMV Petrom ab dem 4. Quartal 2024 und von Borealis ab dem 2. Quartal 2025 umgesetzt, um die jeweiligen Besonderheiten widerzuspiegeln.

³ Unter Geschäftspartner:innen sind all jene zu verstehen, die mit der OMV auf vertraglicher Basis Geschäftsbeziehungen unterhalten. Dazu gehören u. a. Rohstoffpartner:innen, JV-Partner:innen, Vertragsunternehmen und deren Vertreter:innen, Beratungsunternehmen, Handelsvertretungen, Händler:innen, Kontraktor:innen, Subunternehmen, Vertragsbeschäftigte und verbundene Unternehmen.



Der Code of Conduct konzentriert sich auf die Commitments der OMV als Unternehmen. Allerdings sind unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen als Einzelpersonen gefragt, dafür zu sorgen, dass diese Commitments in der Praxis umgesetzt werden. Wie kann das gelingen?

- Machen Sie sich mit dem Inhalt unseres Code of Conduct vertraut. Gehen Sie ihn in regelmäßigen Abständen durch und fragen Sie sich stets, ob Ihr Verhalten mit den Commitments und Prozessen der OMV im Einklang steht.
- Entwickeln Sie ein Verständnis dafür, welche Risiken mit Ihrer Rolle verbunden sind und wie Sie diese in den Griff bekommen.
- Holen Sie Rat ein, wenn Ihnen etwas unklar ist. Wenn Sie nicht sicher sind, welches Verhalten ethisch angemessen ist, fragen Sie nach, bevor Sie handeln.
- Absolvieren Sie umgehend jegliche Schulung, die Ihnen zugewiesen wird. Zu bestimmten Situationen und zur Anwendung der Grundsätze des Code of Conduct im Alltagsgeschäft stehen den Mitarbeiter:innen maßgeschneiderte Schulungen zur Verfügung.
- Melden Sie sich und geben Sie Ihre Hinweise an uns weiter! Sie sollten jeden vermuteten Verstoß gegen den Code of Conduct oder geltende Gesetze melden. Einzelheiten dazu, wie Sie mutmaßliche Verstöße melden können, finden Sie im Abschnitt „Umsetzung unserer Commitments: Melden von Bedenken“.

Unsere Commitments zu nachhaltigem Handeln

Klimawandel/Netto-Null Transformation

Die OMV betrachtet den Klimawandel eindeutig als eine der größten globalen Herausforderungen und bekennt sich in vollem Umfang zu den Zielen des Pariser Abkommens sowie zu den Klimastrategien und -zielen der Europäischen Union. Bis 2050 strebt die OMV einen Netto-Null-Geschäftsbetrieb an. Dieses Commitment bezieht sich nicht nur auf die Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2), sondern auch auf unser Produktportfolio und andere Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3). Wir setzen uns für den Klimaschutz und die Anpassung an den Klimawandel ein und wollen die Energiewende fördern bzw. vorantreiben.

Spezifische Commitments:

- Wir reduzieren betriebliche Emissionen, unter anderem durch Verbesserung der Betriebs- und Energieeffizienz. Nach Maßgabe der OMV Strategie 2030 verpflichten wir uns, an unseren Standorten auf sauberere Energie umzustellen und erneuerbare Energien zu beschaffen.
- Wir wollen die Produktion und den Verkauf von CO₂-armer bzw. CO₂-freier Energie steigern, indem wir den Einsatz reifer Technologien in Bezug auf erneuerbare Energien ausweiten und neue Lösungen in den Bereichen CO₂-arme bzw. CO₂-freie Technologien für Energieversorgung, Mobilität und Industrie entwickeln.
- Wir verpflichten uns, den Einsatz freiwilliger CO₂-Kompensationen zur Senkung unserer Emissionen zu minimieren. Akzeptabel sind nur hochwertige Ex-post-Emissionszertifikate⁴, sprich Programme, die bereits etabliert sind und eine solide Konzeption, Umsetzung und Validierung von Kompensationsprojekten gewährleisten.
- Wir verpflichten uns zur Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen und Kund:innen, um die Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg zu reduzieren.
- Unser öffentliches politisches Engagement entspricht im vollen Umfang der OMV Strategie 2030, die auf dem Pariser Klimaschutzabkommen basiert und darauf abzielt, bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.
- Wir verpflichten uns, unsere Produkte und ihr Emissionsminderungspotenzial korrekt und transparent zu vermarkten und dabei irreführende Aussagen zu vermeiden.
- Wir sind uns der sozialen Auswirkungen bewusst, die die Energiewende mit sich bringt. Die OMV hat sich verpflichtet, den Übergang zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für ihre Mitarbeiter:innen und Anrainergemeinden gerecht zu gestalten („Just Transition“)⁵ und die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen anzugehen, die aus diesem Übergang resultieren.

⁴ Nach den Standards der OMV dürfen CO₂-Zertifikate nur für echte zusätzliche Emissionsreduktionen stehen, wobei eine Doppelerfassung nicht zulässig ist. Die Verringerung der CO₂-Emissionen sollte dauerhaft sein und nicht rückgängig gemacht werden können. Für den Fall unvorhergesehener Ereignisse (wie zum Beispiel Waldbrände bei Aufforstungsprojekten) sind Ausgleichsmaßnahmen vorzusehen. Für alle Kontraktor:innen und das zugrunde liegende Projekt, über das CO₂-Zertifikate erworben werden, muss der soziale Mindestschutz gewährleistet sein. Dazu gehört auch die Einhaltung des Code of Conduct der OMV.

⁵ „Just Transition“ bzw. „gerechter Wandel“ bezieht sich auf die Auseinandersetzung mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft gemäß den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation für einen gerechten Klimaübergang.

Management natürlicher Ressourcen

Ziel der OMV ist es, Mensch und Natur zu schützen und die planetaren Grenzen zu respektieren. Die OMV setzt sich für ein verantwortungsvolles Management natürlicher Ressourcen ein und ist bestrebt, alle Aktivitäten auf ökologisch verträgliche Weise durchzuführen, ohne die Umwelt zu schädigen. Zudem wird sie den Wechsel von einer linearen zu einer Kreislaufwirtschaft proaktiv vorantreiben. Um natürliche Ressourcen zu schonen und Abfälle zu minimieren, sind wir uns dessen bewusst und sprechen uns dafür aus, dass das herkömmliche lineare Wirtschaftsmodell, das dem Prinzip „Nehmen, Herstellen und Wegwerfen“ („Take-Make-Waste“) folgt, durch ein Kreislaufmodell ersetzt werden muss.

Spezifische Commitments:

- Wir verpflichten uns zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung und Kontrolle des Austritts schädlicher Substanzen in Gewässer und Böden. Wir sind bestrebt, bei unseren Aktivitäten anerkannte branchenübliche Best-Practices zu befolgen, die über die Vorgaben amtlicher Standards und Leitlinien hinausreichen. Jeglicher Austritt ist unmittelbar nach seinem Auftreten zu begutachten und zu beseitigen, um die Auswirkungen auf die Umwelt und/oder die Gesellschaft zu begrenzen.
- Zur Gewährleistung des Rechts der Bevölkerung auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt setzen wir uns dafür ein, die Luftqualität an unseren Betriebsstandorten zu verbessern.
- Wir verpflichten uns zum Erhalt und zur Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme auf dem Land und in den Meeren in Übereinstimmung mit dem Globalen Biodiversitätsrahmen für die Zeit nach 2020. Wir wenden die „Mitigation Hierarchy“ an und stellen dabei die Aspekte der Vermeidung oder Minimierung über jene der Wiederherstellung oder Kompensation. Durch die Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner:innen will die OMV sicherstellen, dass dieses Commitment nicht durch Auswirkungen unserer Wertschöpfungskette beeinträchtigt wird.
- Wir betrachten Wasser als wertvollen knappen Rohstoff und legen Wert auf seine nachhaltige und effiziente Nutzung. Wir respektieren das Recht auf Wasser unserer Stakeholder:innen, insbesondere der Anrainergemeinden, und minimieren die Auswirkungen der Wassernutzung (etwa durch Reduzierung der Süßwasserentnahme, insbesondere in wasserarmen Gebieten) und der Wasserrückführung (beispielsweise durch Verbesserung der Wasser- bzw. Abwasserqualität).
- Wir stellen sicher, dass das Management von Abfällen⁶ keine beeinträchtigenden Risiken für die Belegschaft, die Anrainergemeinden oder die Umwelt mit sich bringt.
- Gefahrstoffe sind durch weniger gefährliche Stoffe zu ersetzen, soweit dies vernünftigerweise praktikabel ist. Zur Unterstützung dessen sind Prozesse so zu gestalten, zu modifizieren und anzuwenden, dass die Herstellung sowie Verwendung von Gefahrstoffen auf ein Mindestmaß reduziert wird. Dies gilt auch für die Herstellung gefährlicher Nebenprodukte oder Abfälle und die Verringerung von Mengen oder Konzentrationen im Hinblick auf Handhabung und Lagerung.

⁶ Für das Management von Abfällen wenden wir die folgende Hierarchie an und legen diese auch unseren Geschäftspartner:innen nahe: 1. Abfallvermeidung, 2. Aufbereitung zur Wiederverwendung, 3. Recycling, 4. Sonstige Verwertung (z. B. Energierückgewinnung), 5. Entsorgung auf kontrollierte und legale Weise.

- Wir stellen sicher, dass wir die Verwendung von ozonabbauenden Stoffen einstellen, die gemäß dem Montrealer Protokoll über Stoffe, die zum Abbau der Ozonschicht führen, schrittweise aus dem Verkehr gezogen werden sollen.
- Wir setzen uns für die Bekämpfung der Umweltverschmutzung durch Kunststoffprodukte unter anderem dadurch ein, dass wir die Kreislaufwirtschaft fördern.
- Wir sind bestrebt, die Verwendung von nicht erneuerbaren Primärrohstoffen schrittweise zu reduzieren und den Anteil an recycelten und erneuerbaren Materialien in unseren Produkten anzuheben.

Gesundheit und Sicherheit

An allen unseren Standorten handeln wir mit der erklärten Absicht, höchste anerkannte Standards bei Gesundheit und Sicherheit zum Vorbild zu nehmen und unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Wir haben uns dem Grundsatz „Zero Harm“ verpflichtet. Wir achten auf die Sicherheit unserer Arbeitsplätze und Prozesse für unsere Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und alle anderen externen Stakeholder:innen, die von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, sowie auf den Schutz der Umwelt.

Spezifische Commitments:

- Wir verpflichten uns, Gefahren und Bedrohungen zu beseitigen, indem wir diese ermitteln, und indem wir Risiken verhindern bzw. kontrollieren oder auf ein akzeptables Maß reduzieren. Wir bieten Schulungen an und stellen persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung.
- Wir sind bestrebt, unseren Mitarbeiter:innen Unterstützung zu bieten, damit sie sowohl ihr psychisches Wohlbefinden steigern als auch ihre physische Gesundheit stärken können.
- Wir informieren betroffene lokale Gemeinden über Sicherheitsrisiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehen, und sorgen diesbezüglich u. a. für eine angemessene Kommunikation sowie geeignete Verfahren in Notfällen. Für den Einsatz in sensiblen Schutzgebieten sowie in dicht verbauten Gebieten entwickeln wir konzernintern zeitgemäße Schutzmaßnahmen weiter.
- 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.
- Wir verpflichten uns, die Fähigkeiten und die Motivation unserer Mitarbeiter:innen, jederzeit sicher zu arbeiten, durch Schulungen zu fördern. Darüber hinaus verpflichten wir uns, in die kontinuierliche Verbesserung unserer Technologien und Prozesse zu investieren, damit unsere Standorte und Anlagen für unsere Mitarbeiter:innen, unsere Stakeholder:innen und unsere Umwelt sicher sind.
- Wir verpflichten uns zur Förderung nachhaltiger Produkte entlang der Wertschöpfungskette und sind bestrebt, innovativen, wertschöpfenden Lösungen den Vorzug zu geben, bedenkliche Stoffe zu ermitteln und die Sicherheit unserer Produkte für die Nutzer:innen zu gewährleisten.
- Wir entwickeln geeignete Prozesse und Arbeitsabläufe, um die Einhaltung der EU-Verordnungen über die Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals; REACH) und die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (Classification, Labeling, and Packaging of Substances and Mixtures; CLP) sicherzustellen. Dementsprechend stellen wir transparente Informationen über unsere Produkte bereit, was die Sicherheit bei Gebrauch, Lagerung, Instandhaltung und Entsorgung angeht.
- Wir sind bestrebt, die Auswirkungen unserer Produkte auf Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Gesellschaft in jeder Phase ihres Lebenszyklus so gering wie möglich zu halten.

Menschen und Menschenrechte

Menschenrechte sind universell und leiten unser Verhalten in allen Aspekten der Aktivitäten der OMV. Menschenrechte sind unveräußerlich, jede Person hat inhärent Anspruch auf sie. Wir sind fest entschlossen, die Menschenrechte aller unserer Stakeholder:innen zu achten, insbesondere die der Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen, Anrainergemeinden und Verbraucher:innen. Wir möchten ein gefragter, fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein, der Chancengleichheit und moderne Formen der Mitarbeiterentwicklung bietet und ein dynamisches und positives Arbeitsumfeld fördert. Wir verpflichten uns zur Achtung der Menschenrechte im Rahmen unserer Aktivitäten, in unserem direkten Umfeld und in der breiteren Gesellschaft. Besonderes Augenmerk gilt dabei Personen und Gruppen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit benachteiligt oder gefährdet sind, wie Kinder, Frauen, Arbeitsmigrant:innen, indigene Völker und Menschenrechtsaktivist:innen.

Spezifische Commitments:

- Wir achten das Recht auf Vereins- und Versammlungsfreiheit, einschließlich des Rechts, Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertretungen zu gründen und ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. Wir raten nicht von der Mitgliedschaft oder Mitwirkung in Gewerkschaften ab und unterlassen Maßnahmen, die eine angemessene kollektive Arbeitnehmervertretung untergraben. Wenn die Einrichtung einer formellen Arbeitnehmervertretung durch nationale Gesetze verboten wird, ist die OMV bestrebt, alternative Formen einer angemessenen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen stets im Rahmen des jeweiligen geltenden Rechts zu ermöglichen.
- Wir sind aufrichtig bemüht, konstruktiv und im Sinne eines fairen Interessenausgleichs mit den Arbeitnehmervertretungen zusammenzuarbeiten. Dieses Bemühen schließt die Zusammenarbeit mit Mitarbeiter:innen, die im Rahmen jeweils geltender nationaler Regelungen von unseren Arbeitnehmer:innen kollektiv als Vertretung gewählt wurden, mit ein. Wir sind bestrebt, im Rahmen unseres Einflussbereichs und unserer Möglichkeiten gemeinsam auf die Harmonisierung von Konflikten hinzuarbeiten. Dabei setzen wir auf Dialog und die Einbeziehung unserer Stakeholder:innen.
- Wir dulden keine Zwangs- oder Pflichtarbeit, keinen Menschenhandel, keine Sklaverei oder Leibeigenschaft und stellen sicher, dass jede Art von Arbeit freiwillig, ohne Androhung von Strafen oder Sanktionen und nicht auf der Grundlage von Täuschung verrichtet wird. Dazu gehört auch die Sicherstellung, dass Arbeitskräfte keine Vermittlungsgebühren zahlen.
- Wir beschäftigen keine Arbeitskräfte⁷ unter 15 Jahren bzw. achten in den Ländern, die unter die Ausnahmeregelung für Entwicklungsländer gemäß dem Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) fallen, darauf, dass keine Arbeitnehmer:innen unter 14 Jahren beschäftigt werden. Kein:e Arbeitnehmer:in, der:die gefährliche Arbeiten ausführt, darf unter 18 Jahre alt sein.
- Wir dulden keinerlei rassistische Diskriminierung sowie Diskriminierung aufgrund von Volkszugehörigkeit, Hautfarbe, sexueller Identität, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Glaube, politischer oder sonstiger Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, indigener

⁷ Dieser Begriff umfasst nicht die für Minderjährige gesetzlich zulässigen Formen von Arbeit, wie zum Beispiel Modeln für Fotoshootings, Kurzzeitpraktika usw.

Herkunft, Vermögen, Ehe- oder Familienstand, Behinderung, Gesundheitszustand einschließlich psychischer Gesundheit oder eines sonstigen Status. Wir dulden keinerlei Form von Missbrauch, Belästigung⁸ oder Diskriminierung in jeglichen Situationen, die im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses stattfinden. Die OMV erwartet, dass sämtliche Arbeitsbeziehungen zwischen Personen stets sachbezogen und frei von expliziter Voreingenommenheit, Vorurteilen und Belästigung sind.

- Wir sorgen für die Einhaltung vor Ort geltender, angemessener Lohnstandards, Arbeits- und Ruhezeiten sowie Überstundenvergütungen, die den Beschäftigten und ihren Familien einen menschenwürdigen Lebensstandard sichern und mit den allgemeinen Standards der Internationalen Arbeitsorganisation in Einklang stehen.⁹ Für den Fall, dass kein ausreichender gesetzlicher Schutz gegeben ist, müssen die Geschäftspartner:innen mindestens einen ununterbrochenen freien Tag pro Woche gewährleisten und die Arbeit zu einem Mindestsatz vergüten, damit die Beschäftigten ihre Grundbedürfnisse decken können.
- Hinsichtlich Elternzeit halten wir uns an die nationalen Gesetze und das ILO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz, das einen Mutterschutzurlaub im Ausmaß von mindestens 14 Wochen vorsieht.
- Durch konzernweite Governance sorgen wir für ein positionsbezogenes, faires und effektives Entlohnungssystem, das den Grundsatz gleiches Entgelt für gleiche Arbeit stärkt.
- Wir gewährleisten ein faires und transparentes Vorgehen bei Entlassungen, Sanktionen, Abzügen und Beschwerden im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und den Standards für faires Verfahren.
- Es ist uns bewusst, dass Arbeitsplatzsicherheit nicht nur für die einzelnen Mitarbeiter:innen, sondern auch aus gesellschaftlicher Perspektive und für die jeweilige Region ein wichtiges Anliegen ist. Wir bemühen uns daher, dieser Verantwortung durch vorausschauende Planung gerecht zu werden.
- Wir respektieren das Recht auf Zugang zu Informationen, auf Beteiligung der Öffentlichkeit an Entscheidungsprozessen und auf Zugang zur Justiz. Wir informieren betroffene Stakeholder:innen, wie zum Beispiel Anrainergemeinden, proaktiv über geplante und laufende Arbeiten und deren Auswirkungen ebenso wie über die von der OMV ergriffenen Risikominderungsmaßnahmen.

⁸ Belästigung ist definiert als verbales, schriftliches oder physisches Handeln, das eine Person verunglimpft oder ihr gegenüber Feindseligkeit oder Abneigung zum Ausdruck bringt und darauf ausgerichtet ist oder bewirkt, dass ein von Einschüchterungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Arbeitsumfeld entsteht bzw. die Arbeitsleistung einer Person in unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird, oder das sich anderweitig nachteilig auf die beruflichen Möglichkeiten einer Person auswirkt. Zu belästigenden Verhaltensweisen zählen Schimpfnamen, Beleidigungen oder negative Stereotypen; Drohungen, Einschüchterungen oder feindselige Handlungen; sexuelle Belästigung (unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und anderes verbales oder körperliches Verhalten sexueller Natur); abschätzigte Witze; schriftliches oder grafisches Material, das eine Person oder eine Gruppe verunglimpft oder Feindseligkeit bzw. Abneigung gegen sie zum Ausdruck bringt und das an Wänden oder anderswo in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers angebracht wird oder am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit unter Verwendung von Firmengeräten per E-Mail, Telefon (einschließlich Sprachnachrichten), Textnachrichten, über soziale Netzwerke oder auf andere Weise verbreitet wird.

⁹ Eine normale Arbeitswoche darf in der Regel 48 Stunden nicht überschreiten. Davon ausgenommen sind Schichtarbeitspläne an Offshore- oder anderweitig isolierten Standorten, an denen nach der akzeptierten Einsatzzeit ein angemessener Zeitraum freier Tage gewährt wird. Überstunden sind einvernehmlich zu leisten und werden mit einem Zuschlag vergütet.

- Wir erkennen indigene Völker als soziale Gruppen an, deren Identitäten sich von den Mainstream-Gruppen in den nationalen Gesellschaften unterscheiden und die oft zu den am stärksten marginalisierten Teilen der Bevölkerung gehören und häufiger benachteiligt oder gefährdet sind. Wir verpflichten uns, alle nachteiligen Auswirkungen auf lokale Kultur, Religion, Gepflogenheiten und Traditionen, die Rechte indigener Völker, legitime Landrechte und die Lebensgrundlagen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sowie durch unsere Gemeinschaftsfinanzierungsprojekte weiter einzudämmen.
- Wir verpflichten uns zur Konsultation der Gemeinden und erkennen den Grundsatz der freien, vorherigen und in Kenntnis der Sachlage gegebenen Zustimmung an.
- Die OMV berücksichtigt und respektiert die legitimen Besitzrechte im Zusammenhang mit Eigentum und der Nutzung von Land und natürlichen Ressourcen, einschließlich Wasser. Wir sind bereit, Zwangsumsiedlungen zu vermeiden und verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber unrechtmäßiger Landaneignung.
- Sollte es zu einer Beeinträchtigung der Rechte lokaler Gemeinschaften, insbesondere jener indigener Völker, durch die OMV kommen, verpflichten wir uns, in enger Absprache mit allen Stakeholder:innen, einschließlich der staatlichen Stellen des jeweiligen Landes, angemessene Folgenminderungs-, Wiedergutmachungs- und Ausgleichspläne zu entwickeln.
- Wir setzen uns für den Aufbau von Fähigkeiten ein, um die Entwicklung vor Ort zu fördern. Darüber hinaus sind wir bemüht, Menschen aus den Ländern zu beschäftigen, in denen wir tätig sind.
- Die OMV ist sich der besonderen Rolle und Vulnerabilität von Menschenrechtsaktivist:innen bewusst. Wir wenden uns entschieden gegen Drohungen, Einschüchterungen und physische, verbale oder rechtliche Angriffe gegen Menschenrechtsaktivist:innen in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit.
- Wir verpflichten uns, die Menschenrechte und das humanitäre Völkerrecht zu achten und gleichzeitig die Sicherheit unseres Personals und unserer Betriebe zu gewährleisten. Wir erreichen dies, indem wir im Einklang mit allen einschlägigen Gesetzen und internationalen Standards oder Initiativen handeln, einschließlich der freiwilligen Grundsätze zu Sicherheit und Menschenrechten (Voluntary Principles on Security and Human Rights; VPs) und des Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsunternehmen (International Code of Conduct for Private Security Service Providers; ICoC). Dies gilt insbesondere, aber nicht ausschließlich für unsere Interaktionen mit öffentlichen und privaten Sicherheitsdiensten.
- Prävention und die Vermeidung der Anwendung von Gewalt haben für uns Priorität. Dies impliziert, dass die Mittel und Methoden zum Schutz von Personen stets nach Abwägung der jeweiligen Risiken und örtlichen Gegebenheiten ausgewählt werden müssen. Wir verpflichten uns, dass an unseren Standorten keine tödlichen Waffen getragen, befördert oder gelagert werden. Wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie sich an diese Verpflichtung halten, solange sie sich auf unseren Arealen aufhalten.
- Bei der Planung und Durchführung sicherheitsrelevanter Aktivitäten beziehen wir die Anrainergemeinden mit ein und berücksichtigen deren Sicherheitsbedenken.
- Die OMV erkennt das Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt als ein Menschenrecht an, das untrennbar mit vielen anderen Menschenrechten verbunden ist. Wir betreiben effektiven Umweltschutz, wie im Abschnitt „Management natürlicher Ressourcen“ dargelegt.

- Wir respektieren das Recht eines jeden Menschen auf einen angemessenen Lebensstandard für sich und seine Familie, einschließlich hinreichender Ernährung, Bekleidung und Unterbringung, sowie das Recht auf eine stetige Verbesserung der Lebensbedingungen. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter:innen Zugang haben zu sicheren und adäquaten sanitären Einrichtungen, einschließlich Trinkwasser und Waschräumen, sowie zu anständiger Ernährung bzw. gegebenenfalls zu angemessener Unterbringung, Ernährung und Bekleidung, einschließlich persönlicher Schutzausrüstung. Dasselbe verlangen wir von unseren Geschäftspartner:innen.
- Für die Herstellung unserer Produkte verwenden wir keine Materialien, die aus Konfliktrohstoffen gemäß der Definition der EU-Konfliktmineralien-Verordnung und des US-amerikanischen Dodd-Frank Act, Section 1502, gewonnen werden. Daher verpflichten wir uns, mit unseren Geschäftspartner:innen zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass jedwede Konfliktmineralien (3TG – Zinn, Tantal, Wolfram und Gold), die in den an die OMV gelieferten Produkten und Materialien enthalten sind, aus konfliktfreien Quellen stammen.

Ethische Geschäftspraktiken

Ethisches und integrires Handeln ist Teil der Unternehmenskultur der OMV und hat die Entscheidungsfindungsprozesse auf allen Ebenen unserer Organisation zu leiten. Wir streben danach, dass die Entscheidungen, die wir täglich treffen, auf den höchsten ethischen Standards basieren. Denn Vertrauen und Integrität gehören zu den wichtigsten Werten, die ein Unternehmen besitzen kann. In Bezug auf Bestechung, Betrug und andere Formen von Korruption verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik und verpflichten uns, die Grundsätze des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen Korruption und des Antikorruptionsübereinkommens der OECD sowie sämtliche geltenden nationalen Antikorruptionsgesetze zu beachten und daran festzuhalten. Wir tragen den soziokulturellen Gepflogenheiten und Geschäftspraktiken in den verschiedenen Ländern, in denen wir tätig sind, Rechnung und stellen sicher, dass sie nicht in Widerspruch zu unseren ethischen Grundhaltungen stehen. Die OMV setzt auf solide Corporate Governance und Transparenz in der Führungs- und Kontrollstruktur, um das Vertrauen der Stakeholder:innen zu festigen. Als börsennotiertes Unternehmen unterliegen wir strengen Regulativen.

Ergänzend dazu haben wir unsere eigenen Richtlinien und Vorschriften, die über die reine Gesetzeskonformität hinausgehen. Auch die Einhaltung freiwilliger Verhaltensnormen und Führungsgrundsätze sind Teil unserer Governance, die durch solide Geschäftsethik, Sorgfalt und Integrität Vertrauen schafft. Wir legen besonderen Nachdruck auf die Wahrung der Transparenz in der Führungs- und Kontrollstruktur unseres Unternehmens.

Spezifische Commitments:

- Die OMV duldet nicht, dass das Erzielen von Ergebnissen auf Kosten der Missachtung von Gesetzen, internen Standards oder unserer ethischen Werte geht, wie sie in der [Ethik- und Integritätsrichtlinie](#) der OMV festgehalten sind. Alle Mitarbeiter:innen sind aufgefordert, im Einklang mit der OMV Ethik- und Integritätsrichtlinie zu agieren, ihre täglichen Entscheidungen danach auszurichten und sich dabei stets korrekt, ehrlich, respektvoll und fair zu verhalten.
- Wir fördern eine Kultur der Offenheit und Fairness. Mitarbeiter:innen sollen ihre Bedenken frei äußern können und sind angehalten, illegales oder unangemessenes Verhalten zu melden, um zu vermeiden, dass anderen oder der OMV Schaden zugefügt wird.
- In unserem Unternehmen und in unseren Geschäftsbeziehungen dulden wir keinerlei Form von Korruption. Die OMV hält sich in allen Ländern, in denen sie tätig ist, an die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Korruption ist der Missbrauch anvertrauter Macht zum persönlichen Vorteil. Korruption kennt viele Erscheinungsformen. Bestechung, Bewirkungsgelder und Unterschlagung sind nur einige davon. Bei der OMV ist jede Form von Korruption untersagt. Unsere Mitarbeiter:innen müssen Fehlverhalten im Zusammenhang mit Korruption konsequent und wirksam ermitteln und vermeiden.
- Mitarbeiter:innen dürfen keine Geschenke annehmen, die die ordnungsmäßige Ausübung ihrer Funktion beeinflussen könnten. Die folgenden Arten von Geschenken sind bei der OMV unter keinen Umständen akzeptabel: Bargeld oder Bargeldäquivalente; Geschenke, die nicht offen übergeben oder angenommen werden; Geschenke oder Einladungen, die dazu gedacht sind, einen Entscheidungsprozess zu beeinflussen; Geschenke oder Einladungen, die nicht im Einklang mit den geltenden Gesetzen oder den Bestimmungen dieses Code of Conduct stehen oder die peinlich wären, wenn sie der Presse oder Kolleg:innen bekannt würden.

- Mitarbeiter:innen haben Geschäftsentscheidungen im besten Interesse der OMV und nicht auf der Grundlage persönlicher Interessen zu treffen. Mitarbeiter:innen müssen Situationen vermeiden, die den Eindruck erwecken könnten, dass ihre geschäftlichen Entscheidungen von ihren persönlichen Interessen beeinflusst sind. Interessenkonflikte sind unverzüglich dem Linienmanagement und der Compliance-Abteilung zu melden.
- Die OMV bekennt sich zu einem fairen und freien Wettbewerb. Bei Geschäften mit Mitbewerber:innen, Geschäftspartner:innen, Kund:innen und Lieferant:innen müssen sich unsere Mitarbeiter:innen strikt an kartellrechtliche Bestimmungen halten und haben es insbesondere zu unterlassen, mit Mitbewerber:innen geschäftssensible Informationen zu besprechen, wie zum Beispiel Kundenpreise, Handelsspannen, Mengen oder Produktionskapazitäten. Die OMV verpflichtet sich außerdem zur Gleichbehandlung ihrer Lieferant:innen und Kund:innen sowie zur Vermeidung unfairer Praktiken in den Märkten, in denen sie tätig ist.
- Die OMV tritt für die Verhinderung von Geldwäsche ein und hat daher Barzahlungen in sämtlichen Bereichen ihrer Geschäftsaktivitäten eingeschränkt. Darüber hinaus sollten alle Transaktionen nach der marktüblichen Praxis ausgestaltet werden, und es sollte auf Lieferant:innen und Dienstleister:innen verzichtet werden, die keinen nachvollziehbaren Beitrag zur Lieferkette leisten.
- Die OMV stellt sicher, dass Parteien, gegen die Sanktionen verhängt wurden (etwa durch die EU oder die Vereinten Nationen), nicht als Geschäftspartner:innen akzeptiert werden, und überträgt die Verpflichtung, im Einklang mit anwendbaren internationalen Sanktionsregeln zu agieren, auf alle ihre Vertragspartner:innen.
- Die OMV unterstützt keine politischen Parteien. Spenden¹⁰ an politische Parteien und ihre Kandidat:innen sind nicht erlaubt, ebenso wenig wie Spenden an Organisationen, die nicht mit den Bestimmungen dieses Code of Conduct vereinbar sind.
- Unsere Praktiken der öffentlichen Einflussnahme stehen in vollem Einklang mit allen Berichtspflichten auf nationaler und EU-Ebene und erfüllen alle Anforderungen an Transparenz.

¹⁰ Eine Spende ist definiert als freiwillige Zuwendung in Form von Geld oder Sachleistungen, die keine Gegenleistung erfordert.

Umsetzung unserer Commitments

In diesem Code of Conduct sind die Grundprinzipien unseres Handelns festgeschrieben, deren Einhaltung wir von allen unseren Geschäftspartner:innen erwarten und einfordern. Unsere Prozessmanagementsysteme und unsere Konzernregulative und -direktiven¹¹ sind verbindliche Ergänzungen und Festschreibungen der OMV Unternehmenspolitik im Detail. Sie sind Ausdruck unserer verantwortungsbewussten Umsetzung des Code of Conduct und dienen als Grundlage für unsere Monitoringsysteme. Interne und externe Audits unserer Managementsysteme, Prozesse und Daten werden regelmäßig durchgeführt. Wir wollen unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessern. Dazu ergreifen wir unter anderem Maßnahmen, um negative Auswirkungen zu vermeiden bzw. zu reduzieren, die Kompetenzen unserer Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen in Nachhaltigkeitsbelangen zu stärken und für betroffene Stakeholder:innen Abhilfe zu schaffen. Wir berichten über und überprüfen unsere Leistung anhand spezifischer Ziele, Kennzahlen bzw. Benchmarks und bemühen uns um eine transparente Berichterstattung zu unseren Fortschritten. Wir haben uns verpflichtet, aussagekräftige und relevante finanzielle und nicht finanzielle Informationen auf vergleichbare, verifizierbare und verständliche Weise zeitgerecht zu veröffentlichen.

Verstöße von Mitarbeiter:innen gegen den Code of Conduct können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Entlassung nach sich ziehen. In bestimmten Fällen hat die OMV die Möglichkeit, Verstöße den zuständigen Behörden zu melden, was rechtliche Schritte, Geldbußen oder Freiheitsstrafen nach sich ziehen kann.

Die OMV hat geeignete Due-Diligence-Systeme, Maßnahmen und laufende Kontrollen eingeführt, um sicherzustellen, dass der Grundgedanke und die Bestimmungen dieses Code of Conduct auch in der Praxis Anwendung finden, unter anderem in unseren Betrieben und entlang der Wertschöpfungskette. Von den Geschäftspartner:innen wird erwartet, dass sie Vergleichbares umsetzen. So erwarten und verlangen wir von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie ihre menschenrechtlichen Risiken und Auswirkungen ermitteln und managen, entsprechende Schulungen durchführen, jegliche Situationen, in die sie involviert sind und die die Menschenrechte beeinträchtigen, korrigieren, diese Sorgfaltspflicht ihren eigenen Lieferant:innen und Kontraktor:innen auferlegen und über ihre Leistung berichten. Die von den Geschäftspartner:innen durchgeführten Maßnahmen und Kontrollen sind zu dokumentieren und der OMV auf Verlangen vorzulegen. Wir behalten uns das Recht vor, entsprechende Maßnahmen gegen diejenigen zu ergreifen, die nicht in Übereinstimmung mit unserem Code of Conduct oder dem im Rahmen der jeweiligen Vereinbarung geltenden Verhaltenskodex handeln. Die OMV behält sich das Recht vor, die Vertragsbeziehungen zu Lieferant:innen und Kontraktor:innen zu kündigen, wenn Verstöße gegen den Code of Conduct der OMV (oder den im Rahmen der jeweiligen Vereinbarung geltenden Verhaltenskodex) festgestellt oder Verstöße nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums behoben werden.

¹¹ Zu den Konzernregulativen und -direktiven, die die Anforderungen unseres Code of Conduct weiter spezifizieren und deren Umsetzung unterstützen, gehören unter anderem unser THG-Management-Framework, unser Umweltmanagementstandard, die HSSE-Richtlinie, das Menschenrechtsmanagementsystem, die „People & Culture“-Ethikrichtlinie, der Code of Business Ethics sowie die konzernweite Beschaffungsrichtlinie. Alle Regulative und Direktiven können von den Mitarbeiter:innen über unsere interne Plattform REAL abgerufen werden.

Melden von Bedenken

Der gute Ruf der OMV und das Vertrauen unserer Kund:innen und Geschäftspartner:innen beruhen auf Integrität und der Einhaltung nationaler Gesetze und Vorschriften. Unsere Mitarbeiter:innen, Partnerunternehmen, Kund:innen, die lokale Bevölkerung und andere externe Parteien können als wertvolle Informationsquelle helfen, Fehlverhalten aufzudecken.

Wenn Sie tatsächliches oder mögliches Fehlverhalten bzw. Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Code of Conduct beobachten oder davon Kenntnis erhalten, ermutigen wir Sie, dies zu melden! Sämtliche Vorfälle werden innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach internen Verfahren und unter Einhaltung des jeweiligen nationalen Rechtsrahmens evaluiert.

Wie?

Insbesondere Bedenken im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung, Kartellen bzw. unlauterem Wettbewerb, Kapitalmarktrecht, öffentlichem Auftragswesen, Umweltschutz, Produkt-/Lebensmittelsicherheit und Verbraucherschutz, Unternehmenssteuerrecht und Datenschutz können über die anonyme und vertrauliche Integrity Platform gemeldet werden.

Die [Integrity Platform](#) ist sowohl für Mitarbeiter:innen der OMV als auch externe Parteien zugänglich.

Bei Menschenrechtsproblemen oder anderen Belangen in Verbindung mit der Geschäftstätigkeit der OMV (z. B. Lärm, Verschlechterung der Bodenqualität, Wasserverschmutzung usw.) kann jede externe Partei – auch Beschäftigte in der Wertschöpfungskette – lokal verfügbare Community-Beschwerdemechanismen nutzen, die nach den Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und geltenden nationalen Vorschriften zu Beschwerdeverfahren ausgestaltet sind. Mitarbeiter:innen der OMV können alle Anliegen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, Diskriminierung oder mangelnder Gleichbehandlung sowie sonstige Menschenrechtsbelange ihrer direkten Führungskraft, der Abteilung People & Culture, dem PetrOmbudsman, der Borealis Ethik-Hotline, den zuständigen Betriebsräten oder an human.rights@omv.com melden.

Schutz für Whistleblower:innen

Jede Meldung, die über die Integrity Platform eingeht, wird vertraulich behandelt und unter strikter Einhaltung des „Need-to-know“-Prinzips, bei Vorliegen eines übergeordneten berechtigten Interesses und nur insoweit weitergegeben, als dies notwendig und zulässig ist. Whistleblower:innen können wählen, ob sie ihre Identität preisgeben oder anonym bleiben möchten. In jedem Fall werden die Identität der meldenden Person und alle anderen Informationen, die direkt oder indirekt auf ihre Identität schließen lassen könnten, im Rahmen der geltenden nationalen Gesetze besonders geschützt. Gleiches gilt für die Identität der von einer Meldung betroffenen Person.

Soweit gesetzlich vorgesehen, unterliegen Whistleblower:innen dem besonderen Schutz gegen Vergeltung („Whistleblower-Schutz“) durch die OMV. Vergeltung umfasst alle Handlungen oder Unterlassungen in einem arbeitsbezogenen Kontext, die eine Reaktion auf eine Meldung sind und aufgrund derer die meldende Person einen ungerechtfertigten Nachteil erleidet oder erleiden könnte. Dazu gehören insbesondere Nachteile beim beruflichen Weiterkommen, bei der Fortbildung, in Bezug auf das Einkommen oder sonstige Beeinträchtigungen der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, wie beispielsweise Entlassung, Herabstufung, Verweigerung der Beförderung, negative Leistungsbeurteilung oder Disziplinarmaßnahmen. Whistleblower:innen müssen auch keine Repressalien innerhalb der OMV befürchten, wenn sich eine Meldung im Nachhinein als unbegründet erweist oder sich herausstellt, dass kein Verstoß oder Fehlverhalten

vorlag, solange der:die Whistleblower:in zum Zeitpunkt der Meldung berechnete Gründe zu der Annahme hatte, dass die gemeldeten Informationen der Wahrheit entsprechen. Ebenso werden externe Parteien, die über einen unserer Kanäle Bedenken melden, von der OMV nicht benachteiligt, soweit dies gesetzlich so vorgesehen ist.

Auch die Geschäftspartner:innen der OMV müssen, soweit gesetzlich zulässig, über einen zugänglichen und wirksamen Beschwerdemechanismus (oder einen anderen Mechanismus nach geltendem Recht) für ihre eigenen Mitarbeiter:innen und andere Stakeholder:innen verfügen, damit Menschenrechtsverletzungen, Verstöße gegen Umweltvorschriften oder andere in diesem Dokument erörterte Belange gemeldet werden können. Ebenso haben sie, wie gesetzlich vorgesehen, jegliche Form von Vergeltung zu untersagen. Informationen zur Anzahl der Beschwerden (oder andere Eingaben im Rahmen des nach geltendem Recht zulässigen Mechanismus) sind der OMV auf Anfrage zur Verfügung zu stellen.

Datenschutz

Die OMV hält sich an alle relevanten internationalen und nationalen anerkannten Datenschutzbestimmungen und wendet die höchsten anerkannten Standards an, um die Persönlichkeitsrechte aller ihrer Kund:innen, Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen zu schützen. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter:innen auf Privatsphäre, indem wir sicherstellen, dass personenbezogene Daten ausschließlich für festgelegte, eindeutig spezifizierte und rechtlich legitime Zwecke verarbeitet werden. Ebenso stellen wir sicher, dass personenbezogene Daten stets in Übereinstimmung mit der in den geltenden Rechtsvorschriften vorgesehenen Rechtsgrundlage und nach Abschluss der erforderlichen Datenschutzvereinbarungen an Dritte weitergegeben oder diesen zugänglich gemacht werden.

Personenbezogene Daten unterliegen dem Datengeheimnis und werden streng vertraulich behandelt. Personenbezogene Daten werden nicht länger aufgehoben, als es für den Zweck notwendig ist, für den sie erhoben wurden, und werden vor unbefugtem Zugriff oder Verlust geschützt. Betroffene Personen haben nicht nur das Recht auf Auskunft über die zu ihrer Person verarbeiteten Daten, sondern auch das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung und Datenübertragung und das Recht, Widerspruch gegen die Verarbeitung einzulegen. Zudem steht ihnen das Recht zu, Beschwerde bei einer Aufsichtsbehörde einzulegen.

Fragen?

OMV Group Sustainability beantwortet gerne alle Fragen zum Inhalt dieses Code of Conduct, zu den Commitments der OMV und zu deren Bedeutung für Ihre Arbeit. Wir freuen uns über jedes Feedback, jeden Kommentar, jede Anregung und jeden Verbesserungsvorschlag von sowohl internen als auch externen Personen, um unseren Code of Conduct weiter zu verbessern und unsere Ziele bestmöglich zu erreichen.

Kontakt: info.sustainability@omv.com