

Menschenrechts- Grundsaterklärung der OMV

1 Erklärung des Vorstandsvorsitzenden

Wir bei der OMV glauben, dass die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung höchster ethischer Geschäftsstandards von größter Bedeutung sind. Unsere Geschäftsaktivitäten können sich auf unsere Stakeholder wie unsere Mitarbeiter:innen und jene unserer Geschäftspartner:innen sowie auf Gemeinden auswirken. Für unsere Ziele und Strategie ist es entscheidend, dass wir unsere Geschäftsaktivitäten in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen Standards einschließlich der Achtung der Menschenrechte durchführen.

Mit unserer Menschenrechts-Grundsaterklärung der OMV verpflichten wir uns, Menschenrechte bei all unseren Geschäftsaktivitäten zu achten. Wir sprechen nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, an denen wir beteiligt sind, an und ergreifen angemessene Maßnahmen, um sie zu verhindern, zu mindern und gegebenenfalls wieder gut zu machen.

Alfred Stern, Vorstandsvorsitzender und CEO der OMV Aktiengesellschaft

2 Unser Bekenntnis zu Menschenrechten

Menschenrechte sind universell und leiten unser Verhalten in all unseren Geschäftsaktivitäten. Sie sind unveräußerlich, und jeder Mensch hat von Natur aus Anspruch auf sie.

Die OMV respektiert Menschenrechte, wie sie in der Internationalen Menschenrechtscharta (Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte, Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte) und in international anerkannten Verträgen, einschließlich der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), enthalten sind.¹ Dementsprechend haben OMV und OMV Petrom den UN Global Compact unterzeichnet und bekennen sich uneingeschränkt zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Dieses Bekenntnis zu Menschenrechten ist in jeden

¹ Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, Nr. 87
Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, Nr. 98
Zwangsarbeit, Nr. 29
Abschaffung der Zwangsarbeit, Nr. 105
Mindestalter, Nr. 138
Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, Nr. 182
Gleichheit des Entgelts, Nr. 100
Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, Nr. 111
Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, Nr. 155
Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, Nr. 187



Geschäftsansatz eingebettet und unterstützt die Einhaltung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs).

Im Rahmen ihrer Menschenrechts-Grundsatzerklärung bekennt sich die OMV auch zur Gleichbehandlung und Freiheit von rassistisch motivierter Diskriminierung sowie Diskriminierung basierend auf Geschlecht, sexueller Identität, Alter, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Meinung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, indigener Herkunft, Eigentum, Familienstand oder Familienstatus, Behinderung, Gesundheitszustand, einschließlich psychischer Gesundheit oder einem sonstigen Status.

Die Hauptverantwortung für den Schutz der Menschenrechte liegt bei den Staaten. Die OMV hat jedoch die Verantwortung übernommen, Menschenrechte zu respektieren und zu vermeiden, dass diese im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten verletzt werden. Wir verpflichten uns, nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen, an denen wir beteiligt sind, anzusprechen und angemessene Maßnahmen zu ihrer Verhinderung, Minderung und gegebenenfalls Wiedergutmachung zu ergreifen. Gleichzeitig sind wir bestrebt, positive Auswirkungen auf die Menschenrechte nach Möglichkeit voranzutreiben.

Bei der Wahrnehmung ihrer menschenrechtlichen Verantwortung handelt die OMV in strikter Übereinstimmung mit dem geltenden nationalen Recht. Wo nationales Recht hinter OMV Standards zurückbleibt, die auf internationalen Menschenrechtsgesetzen basieren, orientiert sich die OMV an ihren höheren Standards, während sie die geltenden Gesetze einhält.

3 Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht

In Anlehnung an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte umfasst unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht die folgenden vier Schritte: 1. Identifikation und Bewertung tatsächlicher und potenzieller menschenrechtlicher Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit unseren aktuellen und zukünftigen Geschäftsaktivitäten; 2. Integration und Umsetzung der Ergebnisse der Sorgfaltspflicht in unsere Aktivitäten; 3. Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen und 4. Kommunikation darüber, wie diese Auswirkungen und Risiken angegangen werden. Dazu gehört auch die kontinuierliche Einbeziehung (Konsultation) externer Stakeholder, einschließlich der Betroffenen.

Wir verpflichten uns zu einer Perspektive der Rechteinhaber, die sicherstellt, dass neben den geschäftsbezogenen Risiken auch die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Menschenrechte professionell bewertet werden, wobei stets die Schwere (Kombination aus Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit) jeglicher Auswirkungen berücksichtigt und entsprechend gehandelt wird. In dieser laufenden Sorgfaltspflicht greift OMV daher auf interne oder externe Ressourcen zurück.

4 Besondere Verpflichtungen

OMV hat ihre wesentlichen Menschenrechtsbereiche in Bezug auf ihre relevanten Stakeholder (eigene Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, betroffene Gemeinden) in einer umfassenden Menschenrechts-Verantwortungsmatrix abgebildet. Diese bildet die Grundlage für unsere Aktivitäten im Bereich der Menschenrechte und dient als grundlegendes Instrument für deren Umsetzung.



Die OMV bekennt sich zu diesen wesentlichen Menschenrechten und verlangt von ihren Mitarbeiter:innen und von ihren Geschäftspartner:innen die Einhaltung der gleichen Prinzipien, die auch in unserem Verhaltenskodex enthalten sind.

4.1 Arbeitnehmerrechte

Kernarbeitskonventionen und der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der IAO festgelegt sind, insbesondere der Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit und moderner Sklaverei, der effektiven Abschaffung von Kinderarbeit, der Beseitigung von Diskriminierung und das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld.

OMV duldet keine Zwangs- oder Pflichtarbeit, keinen Menschenhandel, keine Sklaverei oder Leibeigenschaft. Mit unserem Verhaltenskodex fordern wir unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner auf, dafür zu sorgen, 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.

Die OMV respektiert das Recht, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, d.h. sie wird nicht von einer Mitgliedschaft oder Beteiligung in Gewerkschaften abraten und keine Maßnahmen ergreifen, die eine angemessene kollektive Vertretung einschließlich Tarifverhandlungen untergraben. Falls die nationale Gesetzgebung die Einrichtung einer formellen Belegschaftsvertretung verbietet, ist die OMV bestrebt, alternative Formen einer angemessenen Vertretung der Belegschaftsinteressen zuzulassen, und zwar stets im Rahmen der anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen.

Wir stellen sicher, dass die vor Ort geltenden, angemessenen Lohnstandards, Arbeits- und Ruhezeiten sowie Überstundenvergütungen eingehalten werden, die den Beschäftigten und ihren Familien einen menschenwürdigen Lebensstandard sichern und mit den allgemeinen Standards der Internationalen Arbeitsorganisation in Einklang stehen. Wo die lokalen Arbeitsrechtsstandards hinter OMV Standards zurückbleiben, die auf internationalen Menschenrechtsgesetzen beruhen, orientiert sich die OMV an ihren höheren Standards und hält geltende Gesetze ein.

Die OMV verpflichtet sich, eine faire Behandlung und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Mitarbeiter:innen und Bewerber:innen werden in keiner Weise diskriminiert und die OMV toleriert keinerlei Diskriminierung, Mobbing, sexuelle oder sonstige Belästigung oder Missbrauch im Arbeitsverhältnis, auch nicht durch Unterlassung.

Die OMV ist bestrebt, die höchsten Standards einzuhalten, um ihren Mitarbeiter:innen sowie ihren Auftragnehmer:innen und Lieferant:innen innerhalb der OMV sichere Arbeitsplätze zu bieten. Unser Sicherheitsmanagementsystem basiert auf der OMV HSSE-Politik, der HSSE-Richtlinie und verschiedenen Unternehmensvorschriften.

Wir verpflichten uns, konzernweit ein hohes Maß an Fürsorge für das Wohlbefinden sowie die körperliche und geistige Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen zu gewährleisten. Unser konzernweiter Standard für die Gesundheitsvorsorge umfasst präventive Initiativen wie gezielte Kampagnen zur Gesundheitsförderung, die Bewertung von Gesundheitsrisiken und kurative Maßnahmen, wie sie in unserer OMV HSSE Policy vorgesehen sind.

4.2 Sicherheitsbestimmungen

Wir verpflichten uns, Menschenrechte und humanitäres Völkerrecht zu achten und gleichzeitig die Sicherheit unseres Personals und unserer Tätigkeiten zu gewährleisten, indem wir im Einklang mit allen



geltenden Gesetzen und internationalen Standards oder Initiativen. Als engagiertes Mitglied der Freiwilligen Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte (Voluntary Principles on Security and Human Rights, VPs) verpflichten wir uns, die VPs zu respektieren und erwarten von unseren Geschäftspartnern, sowohl diese als auch dem Internationalen Verhaltenskodex für private Sicherheitsdienstleister (International Code of Conduct for Private Security Service Providers, ICoC) einzuhalten. Dies gilt insbesondere, aber nicht ausschließlich für unsere Interaktionen mit öffentlichen und privaten Sicherheitskräften.

Wir verfolgen einen präventiven, defensiven und gemeinschaftsorientierten Ansatz und integrieren Strategien zur lokalen Sicherheit und zur Einbindung der Anrainergemeinden, insbesondere in Hochrisikoumgebungen. Wir binden die umliegenden Gemeinden ein und berücksichtigen ihre Sicherheitsbedenken bei der Planung und Durchführung sicherheitsrelevanter Aktivitäten.

Vorbeugung und Vermeidung von Gewaltanwendung haben für uns Priorität, was bedeutet, dass die Mittel und Methoden zum Schutz der Menschen immer auf der Grundlage der Risiken und des lokalen Kontextes ausgewählt werden müssen. Wir verpflichten uns, auf unserem Gelände keine tödlichen Waffen zu tragen, zu transportieren oder zu lagern, und wir erwarten von unseren Geschäftspartner:innen, dass sie diese Verpflichtung einhalten, solange sie sich an unseren Arbeitsstätten aufhalten.

4.3 Gruppen in prekären Verhältnissen

Wir sind uns dessen bewusst, dass sich unsere Tätigkeiten auf einige unserer Stakeholder auswirken können, darunter auch auf die Gemeinden, in denen wir tätig sind. Unsere soziale Betriebsgenehmigung basiert auf der Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte und der Entwicklung positiver Beziehungen zu den Anrainergemeinden. Wir verpflichten uns, Menschenrechte sowohl in unserem direkten Umfeld als auch in der weiteren Gesellschaft zu respektieren, zu erfüllen und zu unterstützen und negative Auswirkungen auf die Gesundheit oder Sicherheit, die sich aus projektbezogenen Aktivitäten ergeben können, zu vermeiden oder zu mindern. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Personen und Gruppen, die sich mit hoher Wahrscheinlichkeit in prekären Verhältnissen wiederfinden, wie Kinder, Frauen, indigene Bevölkerungsgruppen und Menschenrechtsverteidiger:innen. Wir verpflichten uns, alle nachteiligen Auswirkungen auf lokale Kultur, Religion, Sitten und Gebräuche, Rechte indigener Bevölkerungsgruppen, rechtmäßiges Land oder Lebensgrundlagen im Rahmen unserer geschäftlichen Aktivitäten sowie durch unsere Fundingprojekte für Anrainergemeinden zu berücksichtigen.

Wir verpflichten uns zur Konsultation der Anrainergemeinden und erkennen den Grundsatz der freien, vorherigen und informierten Zustimmung („free, prior, and informed consent“ – FPIC) gemäß dem Leistungsstandard 7 der International Finance Corporation (IFC) und der IAO-Konvention 169 an. Wir erkennen indigene Bevölkerungsgruppen als soziale Gruppen an, deren Identität sich von den vorherrschenden Gruppen in den nationalen Gesellschaften unterscheidet. Diese haben besondere inhärente Rechte, gehören aber oft zu den am stärksten marginalisierten Gruppen, die sich mit größerer Wahrscheinlichkeit in prekären Situationen befinden.

Die OMV anerkennt und respektiert legitime Besitzrechte in Bezug auf Eigentum und Nutzung von Land und natürlichen Ressourcen (einschließlich Wasser), wie im IFC Performance Standard 5 dargelegt. Wir sind bereit, unfreiwillige Umsiedlungen zu vermeiden und verfolgen darüber hinaus eine Null-Toleranz-Politik gegenüber unrechtmäßiger Landnahme und respektieren das Recht auf Wasser.

Für den Fall, dass die OMV in die Rechte lokaler Gemeinden, insbesondere in die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen, eingreift, verpflichten wir uns, in enger Abstimmung mit allen relevanten Stakeholdern – einschließlich der Regierung des Gastlandes – angemessene Pläne zur Schadensbegrenzung, Wiedergutmachung und Entschädigung zu entwickeln.



Die OMV ist sich der besonderen Rolle und Angreifbarkeit von Menschenrechtsverteidiger:innen bewusst. Wir lehnen jegliche Drohungen, Einschüchterungen und physische, verbale oder rechtliche Angriffe gegen Menschenrechtsverteidiger:innen im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten entschieden ab.

4.4 Umwelt & Klimawandel

Als Teil des OMV Sustainability-Frameworks erkennt die OMV das Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt als ein Menschenrecht an, das untrennbar mit vielen anderen Menschenrechten verbunden ist. Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft stehen im Zentrum der OMV Strategie, und wir bekennen uns dazu,

- die CO₂-Effizienz unserer Geschäftstätigkeit und unseres Produktportfolios kontinuierlich zu verbessern,
- die Energiewende zu unterstützen und voranzutreiben,
- proaktiv am Übergang von einer linearen zu einer Kreislaufwirtschaft zu arbeiten und bis 2050 klimaneutral zu werden,
- einen verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen zu pflegen,
- und die Auswirkungen auf die Umwelt auf ein Minimum zu begrenzen, indem wir die Verschmutzung von Gewässern und Böden verhindern, Emissionen reduzieren, natürliche Ressourcen effizient nutzen und dem Verlust von Biodiversität entgegenwirken, mit dem übergeordneten Ziel, eine nachhaltige und lebenswerte Welt für alle zu schaffen.

Im Bewusstsein der sozialen Auswirkungen, die die Energiewende mit sich bringt, ist die OMV bestrebt, den Übergang hin zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft für ihre Mitarbeiter:innen wie auch ihre Anrainergemeinden gerecht zu gestalten („Just Transition“²) und die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen anzusprechen, die aus diesem Übergang resultieren.

5 Beschwerdemanagement & Verpflichtung zur Abhilfe

Wir betrachten Beschwerdemechanismen als ein wichtiges Instrument zur Vermeidung und Bewältigung negativer Auswirkungen auf Anrainergemeinden, Mitarbeiter:innen und andere Interessengruppen. In Anlehnung an die UN-Wirksamkeitskriterien sind wir bestrebt, auf alle eingegangenen Beschwerden einzugehen, unabhängig davon, ob sie auf tatsächliche oder vermeintliche Sachverhalte zurückzuführen sind und ob der:die Beschwerdeführer:in identifiziert oder anonym ist. Unsere Mechanismen bieten einen Kanal, über den wir potenzielle negative Auswirkungen identifizieren, Beschwerden lösen und Rechteinhaber:innen Abhilfe verschaffen können, wenn wir eine negative Auswirkung verursacht oder dazu beigetragen haben. Wir sind uns bewusst, dass dies das Recht der Betroffenen auf gerichtliche oder andere Rechtsmittel nicht einschränkt. Beschwerdeführer unterliegen gemäß dem OMV-Verhaltenskodex dem besonderen Schutz vor Vergeltung, und wir fordern unsere Geschäftspartner:innen ebenfalls auf, Vergeltung, wie gesetzlich vorgesehen, zu untersagen. Mit unserem Verhaltenskodex fordern wir unsere Geschäftspartner auf, soweit gesetzlich zulässig, auch einen zugänglichen und wirksamen Beschwerdemechanismus (oder einen anderen Mechanismus nach geltendem Recht) für ihre eigenen Mitarbeiter:innen und andere Stakeholder:innen einzurichten, damit diese Verstöße gegen die Menschenrechte melden können.

² „Just Transition“ bezieht sich auf die Bewältigung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen des Übergangs zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft, wie in den IAO Leitlinien (ILO Guidelines for a Just Transition) festgelegt.



6 Bewusstsein & Engagement

Professionelle Menschenrechtsschulungen und Bewusstseinsbildung sind entscheidend, um unsere Menschenrechts-Grundsatzerklärung mit Leben zu erfüllen. Wir bieten gruppenweit Online-Schulungen für alle unsere Mitarbeiter:innen an, führen Präsenzschulungen und Webinare für besonders exponierte Stellen durch und bieten unseren Geschäftspartner:innen Schulungen und Erfahrungsaustausch zum Thema Menschenrechte an. Interne Sensibilisierungskampagnen informieren unsere eigene Belegschaft über unsere Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten sowie über spezifische Menschenrechtsthemen. Wir betrachten die Einbeziehung von Interessengruppen als einen integralen Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte und bekennen uns dazu, uns mit betroffenen Rechteinhaber:innen über tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte auszutauschen.

Unsere Menschenrechts-Grundsatzerklärung ist auf unserer Website veröffentlicht, und wir berichten über unsere Leistungen auf verschiedenen Kanälen, vom direkten Dialog mit unseren Stakeholdern bis hin zur formellen Berichterstattung im Nachhaltigkeits-Statement als Bestandteil des jährlichen Geschäftsberichts, der den gesetzlichen Anforderungen und internationalen Berichtsstandards entspricht.

Mehr Information: www.omv.com/menschenrechte

Genehmigt vom OMV Vorstand

November 2022, überarbeitet Jänner 2026