

Dokument zur ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2018

Tagesordnung und Beschlussvorschläge:

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses 2017 samt Lagebericht, des (konsolidierten) Corporate Governance Berichts, des (konsolidierten) Berichts über Zahlungen an staatliche Stellen, des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts, des Konzernabschlusses 2017 samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2017.**

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist keine Beschlussfassung vorgesehen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss 2017 ausgewiesenen Bilanzgewinns.**

„Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2017 weist einen Bilanzgewinn von EUR 799.165.988 aus.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss zum 31. Dezember 2017 der OMV Aktiengesellschaft ausgewiesenen Bilanzgewinn wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 1,50 je dividendenberechtigter Aktie und Vortrag des verbleibenden Restbetrags auf neue Rechnung.

Der Vorstand und der Aufsicht schlagen ferner vor, dass – abweichend von § 27 Abs 6 der Satzung, wonach die Dividende 30 Tage nach Beschlussfassung durch die Hauptversammlung fällig wird, falls diese nichts anderes beschließt – die Dividende am 1. Juni 2018 fällig sein soll.“

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2017 amtierenden Mitgliedern des Vorstands die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2017 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 5. Beschlussfassung über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017 wie folgt festzusetzen:

Vorsitzender: EUR 30.000,--

Stellvertretender Vorsitzender: EUR 25.000,--

Mitglied: EUR 20.000,--

Vorsitzender eines Ausschusses: EUR 14.000,--
Stellvertretender Vorsitzender eines Ausschusses: EUR 12.000,--
Mitglied eines Ausschusses: EUR 10.000,--

Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht in Österreich ansässig sind und in Österreich beschränkt steuerpflichtig sind, erhalten zusätzlich zur Vergütung die österreichische Quellensteuer von der Gesellschaft erstattet.

Sitzungsgeld: EUR 400,--“

6. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2018.

„Der Aufsichtsrat schlägt vor, Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2018 zu wählen.“

7. Beschlussfassungen über (i) den Long Term Incentive Plan 2018 und (ii) das Equity Deferral 2018.

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen die Genehmigung folgender aktienbasierter und leistungsabhängiger Incentive- und Vergütungsprogramme, jeweils durch gesonderten Beschluss, vor:

(i) Genehmigung des Long Term Incentive Planes 2018

Plantyp

Leistungsbasierter Aktienbeteiligungsplan

Zweck und Ziele des Planes

Beim Long Term Incentive Plan (LTIP) handelt es sich um ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und ausgewählte Führungskräfte, das die mittel- und langfristige Wertschöpfung bei OMV fördert.

Der LTIP soll die Interessen der Geschäftsleitung und Aktionäre verbinden, indem der Geschäftsleitung die Möglichkeit eingeräumt wird, leistungsabhängig – gemessen an Schlüsselkennzahlen, die an die mittelfristige Strategie und den Shareholder Return geknüpft sind – Aktien an der Gesellschaft zu erhalten. Der Plan zielt weiters darauf ab, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.

Teilnahmeberechtigung

Vorstandsmitglieder der OMV Aktiengesellschaft sind zur Teilnahme verpflichtet, ausgewählte Führungskräfte des Konzerns können am LTIP teilnehmen. Die Nominierung der Führungskräfte zur Teilnahme am LTIP findet jährlich durch den OMV Vorstand statt und basiert im Besonderen auf der Position und/oder dem Leistungsniveau der jeweiligen Führungskraft. Die Teilnahmeberechtigung kann auch gar nicht oder nur teilweise gewährt werden.

Richtlinien für Eigenanteil an Aktien

Vorstandsmitglieder und Führungskräfte sind verpflichtet, ein angemessenes Ausmaß an Aktien an der OMV Aktiengesellschaft aufzubauen und bis zu ihrer Pensionierung oder ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten.

Für Vorstandsmitglieder ist das Aktienbesitzerfordernis als Prozentsatz des jährlichen Bruttogrundgehalts (berechnet auf Basis des Jänner 2018 Bruttogrundgehalts oder des Bruttogrundgehalts des ersten vollen Dienstmonats als Vorstandsmitglied) festgelegt:

- Vorstandsvorsitzender: 200%
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: 175%
- Andere Vorstandsmitglieder: 150%

Für Führungskräfte ist das Aktienbesitzerfordernis mit 75% ihres jeweiligen Ziel-Long Term Incentives (LTI), welches innerhalb einer bestimmten Bandbreite festgelegt wird, definiert.

Um dem Kriterium der Angemessenheit des erforderlichen Aktienbesitzes zu entsprechen und um dem mit der Anzahl an Jahren der Tätigkeit als Vorstandsmitglied steigenden Einfluss auf die Entwicklung des Aktienpreises Rechnung zu tragen, muss der entsprechende Prozentsatz in Aktien erreicht und bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen gehalten werden. Vorstandsmitglieder müssen den erforderlichen Aktienbesitz innerhalb von fünf Jahren nach ihrer jeweiligen Erstbestellung als Vorstandsmitglied erreichen.

Grundlage für die Berechnung der jeweiligen Anzahl an Aktien ist der durchschnittliche Aktienkurs während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2018 bis 31. März 2018 (= durchschnittlicher Schlusskurs an der Wiener Börse). Die berechnete Anzahl an Aktien wird aufgerundet. Spätere Änderungen des Aktienkurses haben keinen Einfluss mehr auf die erforderliche Anzahl an Aktien. Wenn und soweit es zu Gehaltserhöhungen bei Vorstandsmitgliedern kommt, ist die Aktienanzahl (unter Verwendung des oben definierten Aktienkurses) anzupassen.

Aktien, die im Rahmen des Equity Deferral 2018 oder anderer Equity Deferrals an die Vorstandsmitglieder oder im Rahmen dieses LTIP oder eines früheren LTIP an die Teilnehmer übertragen werden sowie für frühere LTIPs getätigte Investments werden auf das Aktienbesitzerfordernis angerechnet, sofern diese Aktien auf einem OMV Treuhanddepot gehalten werden. Privat gehaltene Aktien können auf das OMV Treuhanddepot übertragen werden, um auf das Aktienbesitzerfordernis angerechnet zu werden. Etwaige Dividenden aus den auf den Treuhanddepots gehaltenen Aktien werden in bar ausbezahlt.

Führungskräfte trifft keine Haltepflicht, wenn das Halten von Aktien an der Gesellschaft in Ländern, in denen diese Führungskräfte tätig sind, gesetzlich verboten ist.

Ausmaß der Zuteilung und Planmechanismus

Für Vorstandsmitglieder wird ein Ziel-LTI in EUR in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt. Für Führungskräfte wird der Ziel-LTI im Allgemeinen innerhalb einer bestimmten Bandbreite vom Vorstand festgelegt. Der Ziel-LTI bei Führungskräften soll jedoch 112,5% des Jahresbruttogehalts im Jänner 2018 nicht übersteigen.

Der Ziel-LTI jedes Teilnehmers wird in eine Anzahl an Share Equivalents umgewandelt, die wie folgt ermittelt wird: Der Ziel-LTI geteilt durch den durchschnittlichen OMV Aktienkurs (= Schlusskurs an der Wiener Börse) während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2018 bis 31. März 2018. Die ermittelte Zahl an Share Equivalents wird abgerundet. Vor dem Anspruchstag sind die Share Equivalents "virtuell", das heißt, die Teilnehmer halten die Aktien nicht und haben keine Stimm- und Dividendenrechte aus diesen Aktien.

Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum wird die endgültige Anzahl an Aktien in Abhängigkeit von der Erreichung der Leistungskriterien festgelegt und am Anspruchstag, abhängig von der Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses, netto nach Abzug von Steuern an die Teilnehmer übertragen. Die endgültige Aktienanzahl wird ermittelt, indem die Anzahl der Share Equivalents mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Diese wiederum ergibt sich aus der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien, deren jeweiliger Gewichtung und – hinsichtlich der Vorstandsmitglieder – dem potenziellen HSSE Malus (siehe „Leistungskriterien und Gewichtung“).

Die endgültige Anzahl der unter dem LTIP 2018 zu gewährenden Aktien lässt sich erst nach dem Leistungszeitraum auf Basis der Erreichung der Leistungskriterien bestimmen. Auf Basis des durchschnittlichen OMV Aktienkurses (= Schlusskurs an der Wiener Börse) während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2018 bis 31. März 2018 von EUR 50,02 und der festgelegten Ziel-LTIs ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 110.952 Stück (brutto).

In jedem Fall wird die Gesamtanzahl der im Rahmen dieses Planes oder anderer Aktienpläne des Konzerns ausgegebenen Aktien weniger als 5% des ausstehenden Grundkapitals betragen. Es wird mit einer tatsächlichen Anzahl an ausgegebenen Aktien von weit unter 5% gerechnet.

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planstart: 1. Jänner 2018, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung
- Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2020)
- Anspruchstag: 31. März 2021, abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats

Leistungskriterien und Gewichtung

Die Leistungskriterien und deren Gewichtung für Vorstandsmitglieder sind wie folgt:

Total Shareholder Return (TSR)

50% der gesamten Zuteilung basieren auf dem TSR (Total Shareholder Return), relativ im Verhältnis zu einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen. Die Leistung wird wie unten in dem Abschnitt „Berechnung des relativen TSR Resultats“ beschrieben berechnet.

Freier Cashflow (FCF)

50% der gesamten Zuteilung basieren auf dem gesamten Cashflow: freier Cashflow vor Dividenden und exklusive Veräußerungen und Akquisitionen als Durchschnitt über den Dreijahreszeitraum.

Für den „Freien Cashflow vor Dividenden und exklusive Veräußerungen und Akquisitionen“ wurden vom Aufsichtsrat der OMV für die Vorstandsmitglieder Werte für Schwelle, Ziel und Maximum festgelegt. Abhängig vom Erreichen dieser Kriterien wird ein Aktienanspruch, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, gewährt:

Leistung	Anspruch
Maximum	200%
Ziel	100%
Schwelle	50%
Unter der Schwelle	0%

Die Zuteilungen erfolgen innerhalb dieser Grenzen linear. Die Kalkulation erfolgt auf Basis nicht gerundeter Werte.

Für Führungskräfte hat der Vorstand zusätzlich zu den oben genannten Leistungskriterien für Vorstandsmitglieder weitere Leistungskriterien (operative Ziele sowie ein diskretionäres Element) und die Gewichtung sämtlicher Leistungskriterien festgelegt.

Für den FCF und die operativen Ziele hat der Vorstand für Führungskräfte Werte für Schwelle, Ziel und Maximum festgelegt. Abhängig vom Erreichen dieser Kriterien wird den Führungskräften ein Aktienanspruch, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, gewährt:

Leistung	Anspruch
Maximum	100%
Ziel	70%
Schwelle	25%
Unter der Schwelle	0%

Die Zuteilungen erfolgen innerhalb dieser Grenzen linear. Die Kalkulation erfolgt auf Basis nicht gerundeter Werte.

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während des Leistungszeitraums dieses LTIP 2018 nicht verändert werden. Um jedoch die Anreizwirkung, die das Programm entfalten soll, beizubehalten, kann der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen die Werte für Schwelle/Ziel/Maximum des Freien Cashflows für Vorstandsmitglieder (nicht jedoch die Kriterien als solche oder den in diesem Abschnitt beschriebenen Anspruch) bei wesentlichen Änderungen der äußeren Einflussfaktoren anpassen, abhängig vom tatsächlichen Öl-/Gaspreis, dem Wechselkurs usw. im Vergleich zu den ursprünglichen Annahmen bei Festlegung der Leistungskriterien. Die Anpassung kann in beide Richtungen erfolgen und wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Dies gilt sinngemäß für den Vorstand, der nach eigenem Ermessen entsprechende Anpassungen der Werte für Schwelle/Ziel/Maximum des Freien Cashflows für Führungskräfte vornehmen kann.

Bei Vorstandsmitgliedern kann ein Health, Safety, Security und Environment (HSSE) Malus zur Anwendung kommen. Der HSSE Malus wird auf die Gesamtzielerreichung wie folgt angewendet. Im Falle eines schwerwiegenden Verstoßes in Bezug auf Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit oder Umwelt kann der Aufsichtsrat das Ausmaß der LTI-Auszahlung erneut prüfen und diese, abhängig vom Schweregrad des Verstoßes, nach eigenem Ermessen reduzieren und, soweit erforderlich, auch auf null setzen.

Für Vorstandsmitglieder werden die Einhaltung der Leistungskriterien und das Ausmaß der Zielerreichung (einschließlich etwaiger Anpassungen, wie zuvor beschrieben) stets vom Aufsichtsrat dahingehend überprüft, ob die daraus resultierenden Zuteilungen in einem

angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen und ob sie langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung schaffen (§ 78 Abs. 1 Aktiengesetz). Dies gilt sinngemäß für den Vorstand bei der Beurteilung der Einhaltung der Kriterien und des Ausmaßes der Zielerreichung im Zusammenhang mit Zuteilungen an Führungskräfte.

Berechnung des relativen TSR Resultats

Die Erreichung des relativen TSR Leistungskriteriums wird durch einen Vergleich des TSR von OMV über den dreijährigen Leistungszeitraum mit dem TSR einer Referenzgruppe von anderen Gesellschaften berechnet. Die relative TSR Referenzgruppe wurde vom Aufsichtsrat festgelegt und umfasst folgende Gesellschaften:

- Shell
- BP
- Total
- Eni
- Statoil
- Lundin Petroleum
- Repsol
- Galp Energia
- MOL
- Tupras
- Neste Oil
- PKN Orlen

Der TSR ist die prozentuelle Änderung des Werts eines Investments in einer Gesellschaft über einen bestimmten Zeitraum und wird berechnet als: (i) Steigerung des Aktienkurses über einen bestimmten Zeitraum; plus (ii) Wert der während dieses Zeitraums ausgezahlten Dividenden, auf Basis der Annahme, dass diese wieder in Aktien der Gesellschaft investiert werden.

Um die Auswirkungen der Volatilität des Aktienkurses zu reduzieren, wird der TSR über einen Zeitraum von drei Monaten vor Beginn (1. Oktober 2017 – 31. Dezember 2017) und drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums (1. Oktober 2020 – 31. Dezember 2020) ermittelt. Sollten gesellschaftsrechtliche Maßnahmen, wie Umgründungen und Erwerbe, Aktien-Splits oder die Ausgabe von Aktien bei der Gesellschaft oder innerhalb der Referenzgruppe auftreten, wird der TSR für den Zeitraum vor und nach diesem Ereignis gesondert berechnet.

Der TSR für jede Gesellschaft in der Referenzgruppe (exklusive OMV) wird über den dreijährigen Leistungszeitraum beurteilt und in Quartile aufgeteilt. Dann wird ein Anspruchs- Prozentsatz für OMV auf Basis der relativen Position von OMV zwischen den beiden Quartilen unmittelbar über und unter dem TSR von OMV berechnet. Die Aktienzuteilungen werden innerhalb dieser beiden Quartile linear berechnet.

Für Vorstandsmitglieder gelten die nachstehenden Anspruchsprozentsätze:

Leistung	Anspruch
Maximum: drittes Quartil oder darüber (≥ 75. Perzentil)	200%
Ziel: am Median (= 50. Perzentil)	100%
Schwelle: erstes Quartil oder darunter (≤ 25. Perzentil)	0%

Für Führungskräfte gelten die nachstehenden Anspruchsprozentsätze:

Leistung	Anspruch
Maximum: drittes Quartil oder darüber (≥ 75. Perzentil)	100%
Ziel: am Median (= 50. Perzentil)	50%
Schwelle: erstes Quartil oder darunter (≤ 25. Perzentil)	0%

Übertragung/Auszahlung

Soweit das Aktienbesitz-Erfordernis nicht erfüllt ist, erfolgt die Auszahlung automatisch in Form von Aktien bis dieses Erfordernis erfüllt ist. Andernfalls können die Vorstandsmitglieder und Führungskräfte zwischen (i) Einmalzahlung in Aktien oder (ii) einmaliger Barzahlung wählen. Die Teilnehmer müssen diese Entscheidung spätestens im 3. Quartal des Jahres, in welchem der Plan beginnt, treffen. Wenn eine solche Entscheidung aufgrund des Vorliegens von compliance-relevanten Informationen nicht getroffen werden kann, erfolgt die Zahlung automatisch in bar (Einmalzahlung). Die Übertragung von Aktien oder Barauszahlung an die Teilnehmer erfolgt in der Regel netto nach Abzug von Steuern (in Österreich Lohnsteuerabzug). Die Gesamtzahl an Aktien (netto nach Abzug von Steuern) wird bei der Zuteilung abgerundet.

Für Vorstandsmitglieder ist die Übertragung von Aktien mit 200% der Share Equivalents gedeckelt. Im Falle einer Barauszahlung ist diese für Vorstandsmitglieder zudem mit 300% des Ziel-LTI gedeckelt. Dies bedeutet, dass wenn z.B. der Ziel-LTI 1.000 k€ beträgt und die im Rahmen des LTIP zu übertragenden Aktien aufgrund der Aktienkursentwicklung einen Wert von 3.400 k€ aufweisen, die Auszahlung auf 3.000 k€ reduziert wird. Eine Barauszahlung über 300% des Ziel-LTI ist für Vorstandsmitglieder nicht zulässig.

Wenn die Genehmigung für die Aktienübertragung durch den Aufsichtsrat am Anspruchstag oder früher erteilt wurde, wird die Übertragung der Bonusaktien an dem nächsten auf den Anspruchstag folgenden Werktag durchgeführt, ansonsten findet die Übertragung zu Beginn des auf die Genehmigung folgenden Monats statt, jeweils sofern dem nicht etwaige rechtliche Beschränkungen entgegenstehen. Die Gesellschaft übernimmt nicht das Aktienkursrisiko, welches durch eine Verzögerung oder die Übertragung hervorgerufen wird.

Sofern eine Auszahlung in bar erfolgt, errechnet sich der Betrag vom Durchschnittskurs (= Durchschnitt der Schlusskurse der OMV Aktie an der Wiener Börse) in dem Zeitraum von 3 Monaten von 1. Jänner 2021 bis 31. März 2021.

Sollte eine Auszahlung in bar oder eine Aktienübertragung auf falschen Informationen beruhen, werden die Beträge entsprechend korrigiert und zurückgefordert.

Begrenzung der Auszahlung für Vorstandsmitglieder: Zusätzlich zu den im EB LTIP und Jahresbonus definierten Begrenzungen wird vom Aufsichtsrat für das jeweilige Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für die jährliche Gesamtvergütung festgelegt. Diese maximale Gesamtvergütung setzt sich aus der Fixvergütung, dem Jahresbonus (Cash Bonus und Equity Deferral am Anspruchstag) und der Auszahlung unter dem EB LTIP (Cash oder Aktienwert am Anspruchstag) zusammen. Für die Bestimmung des Werts der Aktien aus dem Equity Deferral und dem EB LTIP wird der OMV Aktienkurs am Anspruchstag herangezogen.

Regeln beim Ausscheiden

Sollte der Vorstandsvertrag eines Vorstandsmitglieds nach dem 1. Jänner 2018 beginnen oder während des Jahres 2018 enden, ist der Ziel-LTI für das Jahr 2018 anteilig zu bemessen. Wenn die Berechtigung einer Führungskraft zur Teilnahme am LTIP zwischen 1. Jänner und 1. Juni 2018 beginnt und/oder vor 1. Juni 2018 endet, wird der Ziel-LTI anteilig für die Monate als Teilnehmer berechnet.

Die Regelung bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds ist wie folgt:

Gründe	Ansprüche vor Anspruchstag
a) Durch insbesondere eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer (aufgrund von § 75 Abs. 4 AktienG oder § 27 AngG oder Beendigung durch den Teilnehmer ohne wichtigen Grund)	Noch nicht fällige Aktienansprüche verfallen.
b) Ohne eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer (Ausscheiden aus einem anderen als den unter (a) oder (c) bis (d) angeführten Gründen)	Noch nicht fällige Aktienansprüche bleiben bestehen.
c) Eintritt in Ruhestand, dauernde Erwerbsunfähigkeit	Noch nicht fällige Aktienansprüche bleiben bestehen.

d) Ableben	Noch nicht fällige Aktienansprüche werden per Sterbedatum bewertet und in bar ausgezahlt. Der Wert wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum und der Budget- bzw. Mittelfristplanungs-Zahlen für die verbleibende Zeit berechnet.
------------	---

Falls ein Kontrollwechsel bei OMV (das ist die Erlangung eines Anteils von mehr als 50% am Grundkapital und/oder an den Stimmrechten von OMV Aktiengesellschaft durch eine natürliche oder eine juristische Person (allein oder in Koordination mit anderen)) zu einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds und/oder des Vorstandsvertrags durch das Unternehmen führt, wird die Zuteilung aus dem LTIP 2018 gemäß der prognostizierten Zielerreichung zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels zur Auszahlung gebracht. Jegliche anderen vorzeitigen Beendigungen in Folge eines Kontrollwechsels bei OMV führen zur Anwendung der Regeln beim Ausscheiden (siehe oben).

Die Regeln beim Ausscheiden werden in angepasster Form auch auf Führungskräfte angewendet, um unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden (z.B. bei unfreiwilligem oder temporärem Ausscheiden).

Kündigung des Planes

Für Vorstandsmitglieder kann der Plan nicht gekündigt werden. Eine Kündigung der LTIP-Teilnahme durch eine Führungskraft bedarf der schriftlichen Zustimmung des zuständigen Vorstandsmitglieds. In einem solchen Fall gehen sämtliche Vorteile und Rechte verloren und das Aktienbesitzerfordernis erlischt. Diese Kündigung gilt für sämtliche Pläne, für die noch keine Auszahlung oder Aktieneinräumung vorgenommen wurde.

Rückforderung

Unter den folgenden Voraussetzungen kann der Aufsichtsrat die Zahl der Aktien oder das Ausmaß von Geldzahlungen für Vorstandsmitglieder reduzieren oder die Rückübertragung der Aktien oder Rückzahlung von Geldleistungen fordern. Vorfälle, die bereits im HSSE Malus berücksichtigt wurden, können nicht für spätere Rückforderungen aus diesem Plan herangezogen werden, es sei denn die diesbezüglichen Informationen werden erst nach Festlegung des HSSE Malus bekannt.

Grund für Rückforderung	Anpassung durch den Aufsichtsrat
Anpassung eines bereits festgestellten Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers.	Unter dem LTIP im betreffenden Jahr gewährte Leistungen werden reduziert / verfallen zur Gänze.
Erhebliches Versagen des Risikomanagements, welches zu beträchtlichen Schäden führt (wie beispielsweise Deep Water Horizon Unfall, Texas City Refinery Unfall).	LTIPs können reduziert werden / gänzlich verfallen.
Erhebliches Fehlverhalten durch ein Mitglied des Vorstands, durch welches österreichische Gesetze verletzt werden.	LTIPs können reduziert werden / gänzlich verfallen.

(ii) Genehmigung des Equity Deferral 2018

Zweck und Ziele des Planes

Das Equity Deferral ist ein integrierter Bestandteil des Jahresbonus der Vorstandsmitglieder: Ein Drittel des Jahresbonus wird in Form von Aktien zugeteilt (Equity Deferral), die übrigen zwei Drittel werden bar ausgezahlt (Cash Bonus). Das Equity Deferral ist ein Vergütungsinstrument für die Mitglieder des Vorstands, das die Bindung an das Unternehmen und Angleichung an Aktionärsinteressen durch ein langfristiges Investment in gesperrte Aktien von OMV fördert. Der Plan soll außerdem das Eingehen unangemessener Risiken verhindern.

Die gewährten Aktien aus dem Equity Deferral werden reduziert oder sind zurückzuerstatten, wenn ein Rückforderungsfall eintritt. Falls die Zuteilung der Aktien auf einer falschen Berechnung des Bonus beruht, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, die Vorteile, die aufgrund der falschen Werte erhalten wurden, zurückzuerstatten.

Teilnahmeberechtigung

Das Equity Deferral ist beschränkt auf Vorstandsmitglieder der OMV Aktiengesellschaft.

Ausmaß der Zuteilung und Planmechanismus

Für die Vorstandsmitglieder wird ein Jahreszielbonus (Target Annual Bonus) in EUR in deren Vorstandsverträgen festgelegt. Um den tatsächlichen Jahresbonus (Actual Annual Bonus) zu ermitteln, wird der Jahreszielbonus mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Diese wiederum ergibt sich aus der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien, deren jeweiliger Gewichtung und dem Nachhaltigkeits-Multiplikator (siehe „Leistungskriterien und Gewichtung“).

Nach Festlegung des tatsächlichen Jahresbonus durch den Aufsichtsrat, wird ein Drittel des tatsächlichen Jahresbonus in Aktien zugeteilt und gesperrt, die übrigen zwei Drittel werden bar ausgezahlt. Die Aktienzuteilung erfolgt netto (nach Steuerabzug) in Unternehmensaktien, welche auf ein von der Gesellschaft verwaltetes Treuhandkonto übertragen werden und für drei Jahre zu halten sind (Halteperiode).

Die Aktienzuteilung wird wie folgt berechnet: ein Drittel des Bruttobetrag des tatsächlichen Jahresbonus geteilt durch den durchschnittlichen OMV Aktienkurs (= Schlusskurs an der Wiener Börse) während des 3-Monats Zeitraums von 1. November 2018 bis 31. Jänner 2019. Die ermittelte Zahl an Aktien wird abgerundet. Vorstandsmitgliedern kann maximal ein Drittel des Jahresbonus in Form von Aktien gewährt werden (d.h. ein Drittel der maximalen Gesamtzielerreichung von 150% und dem maximalen Nachhaltigkeits-Multiplikator von 20%). Etwaige Dividenden aus übertragenen Aktien werden in bar an die Mitglieder des Vorstands ausbezahlt.

Die endgültige Anzahl der unter dem Equity Deferral 2018 auszugebenden Aktien lässt sich erst nach Ende des Leistungszeitraums und der Festlegung des tatsächlichen Jahresbonus aufgrund der Erreichung der Leistungskriterien anhand des durchschnittlichen Schlusskurs der OMV Aktie an der Wiener Börse über den 3-Monats-Zeitraum von 1. November 2018 bis 31. Jänner 2019 bestimmen. Auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktien während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2018 bis 31. März 2018 von EUR 50,02 und den festgelegten Jahreszielboni würde sich unter dem Equity Deferral 2018 für die Vorstandsmitglieder eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 54.877 Stück ergeben (brutto).

In jedem Fall wird die Gesamtanzahl der im Rahmen dieses Planes oder anderer Aktienpläne des Konzerns ausgegebenen Aktien weniger als 5% des ausstehenden Grundkapitals betragen. Es wird mit einer tatsächlichen Anzahl an ausgegebenen Aktien von weit unter 5% gerechnet.

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planbeginn: 1. Jänner 2018 als integrierter Bestandteil des Annual Bonus (Jahresbonus), abhängig von der Genehmigung durch die ordentliche Hauptversammlung
- Anspruchstag: 31. März 2019, abhängig von der Zustimmung durch den Aufsichtsrat
- Behaltdauer: 3 Jahre ab dem Anspruchstag

Leistungskriterien und Gewichtung

Die Leistungskriterien und deren Gewichtung sind wie folgt:

Leistungskriterien	Gewichtung
Finanzziel 1: Jahresüberschuss bereinigt um die Effekte aus dem Erwerb oder dem Verkauf von Unternehmensteilen welche vom Aufsichtsrat genehmigt wurden und nicht in der MTP enthalten waren.	40%
Finanzziel 2: CCS ROACE vor Sondereffekten 3-Jahres Ø (ROACE vor Sondereffekten und zu aktuellen Beschaffungskosten wird wie folgt berechnet: Net Operating Profit after Taxes (NOPAT)	40%

<p>bereinigt um Sondereffekte und die Gewinne bzw. Verluste aus der Lagerhaltung nach Steuern dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital). Der CCS ROACE vor Sondereffekten für 2018 wird bereinigt um die Effekte aus dem Erwerb oder dem Verkauf von Unternehmensteilen welche vom Aufsichtsrat genehmigt wurden und nicht in der MTP enthalten waren. Der nicht gewichtete Durchschnitt des CCS ROACE vor Sondereffekten von 2016, 2017 und 2018 ist für die Zielerreichung 2018 maßgeblich.</p>	
<p>Operatives Ziel: Bewertung eines ausgewählten Investment Projekt-Portfolios, welches den Hauptteil der laufenden Wachstumsinvestitionen darstellt und Zukäufe von Unternehmen mit einem vom Aufsichtsrat genehmigt Business Case beinhaltet. Die Bewertungsgrundlage ist die jährliche "nicht markt-getriebene" Veränderung des NPV (Nettobarwertes).</p>	<p>20%</p>

Nachhaltigkeits-Multiplikator:

Der Nachhaltigkeits-Multiplikator hat einen Wert zwischen 0,8 und 1,2 (entspricht +/- 20%), welcher nach Ermessen des OMV Aufsichtsrats festgelegt wird. Diese Ermessensentscheidung wird der Aufsichtsrat auf Basis von vorab festgelegten Kriterien (wirtschaftliches Umfeld, Zielerreichung im Vergleich zum letzten Jahr, Reserve Replacement Rate (3-Jahres Durchschnitt), außergewöhnliche Ereignisse, Themen im Bereich Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit und Umwelt (einschließlich Todesfälle, Lost Time Injury Rate, Anzahl und Umfang von Ölaustritten) und anderer Kriterien, die auch die Selbstevaluierung durch das Management oder unabhängige Evaluierungen einschließen können.

Anspruch:

Für alle Leistungskriterien wurden vom Aufsichtsrat der OMV Werte für Schwelle, Ziel und Maximum festgelegt. Abhängig vom Erreichen dieser Kriterien wird ein Aktienanspruch, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, gewährt:

Leistung	Anspruch
Maximum	150%
Ziel	100%
Schwelle	50%
Unter der Schwelle	0%

Die Zuteilungen erfolgen innerhalb dieser Grenzen linear.

Anpassung der Finanzziele:

Die für den Jahresbonus festgelegten Leistungskriterien dürfen während der Laufzeit des Jahresbonus nicht geändert werden. Allerdings kann – um die Anreizwirkung des Programms aufrecht zu erhalten – der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen die Werte für Schwelle/Ziel/Maximum der Finanzziele (jedoch nicht die Leistungskriterien an sich oder den in diesem Abschnitt beschriebenen Anspruch) bei wesentlichen Änderungen der äußeren Einflussfaktoren anpassen, abhängig vom tatsächlichen Öl-/Gaspreis, dem Wechselkurs, usw. im Vergleich zu den ursprünglichen Annahmen. Die Anpassung kann in beide Richtungen erfolgen und wird vom OMV Aufsichtsrat festgelegt.

Der Nachhaltigkeits-Multiplikator wird auf die Gesamtzielerreichung angewendet. In Bezug auf den Nachhaltigkeits-Multiplikator ist keine Deckelung anwendbar. Das bedeutet, dass, wenn die Gesamtzielerreichung beispielsweise 145% beträgt, der Anspruch auf 116% heruntersgesetzt oder auf 174% erhöht werden kann.

Für alle Ermessensentscheidungen (insbesondere in Bezug auf den Nachhaltigkeits-Multiplikator sowie die Anpassung der Finanzziele), wird der Aufsichtsrat § 78 Abs. 1 Aktiengesetz beachten.

Übertragung/Auszahlung

Wenn die Genehmigung für die Aktienübertragung durch den Aufsichtsrat am Anspruchstag oder früher erteilt wurde, wird die Übertragung der Aktien an dem nächsten auf den Anspruchstag folgenden Werktag durchgeführt. Ansonsten findet die Übertragung zu Beginn des auf die Genehmigung folgenden Monats statt. Da die Auszahlungsmodalitäten des Plans vordefiniert sind und keiner aktiven Entscheidung durch die einzelnen Vorstandsmitglieder bedürfen, kann der Transfer unabhängig von Handelssperren erfolgen. Die Gesellschaft übernimmt nicht das Aktienkursrisiko, welches durch eine Verzögerung oder die Übertragung hervorgerufen wird.

Die Zahlung wird in der Form von gesperrten Aktien (netto nach Steuerabzug) automatisch erfolgen, sofern dem nicht rechtliche Beschränkungen entgegenstehen. Die Aktien müssen ab dem Anspruchstag drei Jahre lang gehalten werden.

Die unter dem Long Term Incentive Plan beschriebene Begrenzung der jährlichen Gesamtvergütung kommt auch für den Jahresbonus zur Anwendung.

Regeln beim Ausscheiden

Es gelten die bereits oben im Beschlussvorschlag zu Punkt 7 (i) für den LTIP 2018 dargestellten Regeln (Abschnitt „Regeln beim Ausscheiden“) mit der Ausnahme, dass im Fall des Ausscheidens ohne eigenes Verschulden oder aufgrund des Eintritts in den Ruhestand oder dauernder Erwerbsunfähigkeit das Aufrechterhalten noch nicht fälliger Ansprüche im Ermessen des Aufsichtsrates steht. Bei dieser Ermessensentscheidung hat der Aufsichtsrat insbesondere § 78 Abs. 1 Aktiengesetz einzuhalten.

Kündigung des Planes

Der Plan kann nicht gekündigt werden.

Rückforderung

Unter den folgenden Voraussetzungen kann der Aufsichtsrat die Zahl der Aktien, welche unter dem Jahresbonus zugeteilt werden, reduzieren oder die Rückübertragung der Aktien fordern.

Grund für Rückforderung	Anpassung durch den Aufsichtsrat
Anpassung eines bereits festgestellten Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers.	Das Equity Deferral des betreffenden Jahres kann reduziert werden / gänzlich verfallen.
Erhebliches Versagen des Risikomanagements, welches zu beträchtlichen Schäden führt (wie beispielsweise Deep Water Horizon Unfall, Texas City Refinery Unfall).	Das Equity Deferral kann reduziert werden / gänzlich verfallen.
Erhebliches Fehlverhalten durch ein Mitglied des Vorstands, durch welches österreichische Gesetze verletzt werden.	Das Equity Deferral kann reduziert werden / gänzlich verfallen.“

8. Wahlen in den Aufsichtsrat.

„Der Aufsichtsrat schlägt vor, dass die Hauptversammlung

- a) Frau Alyazia Ali Al Kuwaiti gemäß § 9 Abs 4 der Satzung bis zum Ablauf der Funktionsperiode des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds Herrn Muradha Al Hashmi und somit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2018 beschließt, und
- b) Herrn Mansour Mohamed Al Mulla gemäß § 9 Abs 4 der Satzung bis zum Ablauf der Funktionsperiode des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds Herrn Ahmed Matar Al Mazrouei und somit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2018 beschließt,

als Mitglieder des Aufsichtsrats wählt.

Erläuterung:

Derzeit setzt sich der Aufsichtsrat der Gesellschaft aus fünfzehn Mitgliedern zusammen (zehn von der Hauptversammlung gewählte Kapitalvertreter und fünf entsandte Arbeitnehmervertreter). Aufgrund der Rücktritte von Herrn Murtadha Al Hashmi und Herrn Ahmed Matar Al Mazrouei als Mitglieder des Aufsichtsrats mit Wirksamkeit zum Ablauf dieser Hauptversammlung sind nun zwei neue Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung zu wählen, damit sich der Aufsichtsrat wiederum aus derselben Zahl von gewählten Mitgliedern zusammensetzt.

Die Gesellschaft unterliegt dem Anwendungsbereich von § 86 Abs 7 AktG und hat daher das Mindestanteilsgebot zu erfüllen. Da gemäß § 86 Abs 9 AktG Widerspruch gegen die Gesamterfüllung erhoben wurde, ist der Mindestanteil von 30% an Frauen und Männer von den Kapital- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat getrennt zu erfüllen. Im Aufsichtsrat der Gesellschaft müssen daher mindestens drei Sitze der Kapitalvertreter und zwei Sitze der Arbeitnehmervertreter jeweils von Frauen und Männern besetzt sein. Dementsprechend ist im vorliegenden Wahlvorschlag eine Frau vorzuschlagen, um dem Mindestanteilsgebot zu entsprechen.

Jede der vorgeschlagenen Personen hat eine Erklärung gem § 87 Abs 2 AktienG abgegeben und insbesondere erklärt, dass

- 1. keine Umstände vorhanden sind, die die Besorgnis ihrer Befangenheit begründen könnten,*
- 2. sie gem § 87 Abs 2a S 3 AktienG zu keiner gerichtlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden ist, die ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, und*
- 3. keine Bestellungshindernisse im Sinne von § 86 Abs 2 und 4 AktienG bestehen.*

Der Präsidial und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats hat diese Vorschläge vorbereitet und dabei im Sinne von § 87 Abs 2a AktienG auf die fachliche und persönliche Qualifikation der Mitglieder sowie auf die fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats geachtet und Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie die Internationalität der Mitglieder angemessen berücksichtigt.“