

Dokument zur ordentlichen Hauptversammlung am 14. Mai 2014

Tagesordnung und Beschlussvorschläge:

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses 2013 samt Lagebericht und Corporate-Governance-Bericht, des Konzernabschlusses 2013 samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2013.**

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist keine Beschlussfassung vorgesehen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss 2013 ausgewiesenen Bilanzgewinns.**

„Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2013 weist einen Bilanzgewinn von EUR 421.923.969 aus.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss zum 31.12.2013 der OMV Aktiengesellschaft ausgewiesenen Bilanzgewinn wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 1,25 je dividendenberechtigter Aktie und Vortrag des verbleibenden Restbetrags auf neue Rechnung.“

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2013.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2013 amtierenden Mitgliedern des Vorstands die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2013.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2013 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 5. Beschlussfassung über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2013.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2013 wie folgt festzusetzen:

Vorsitzender: EUR 29.200,--

Stellvertretender Vorsitzender: EUR 21.900,--

Mitglied: EUR 14.600,--

Vorsitzender eines Ausschusses: EUR 12.000,--

Stellvertretender Vorsitzender eines Ausschusses: EUR 10.000,--

Mitglied eines Ausschusses: EUR 8.000,--

Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht in Österreich ansässig sind, erhalten zusätzlich die österreichische Quellensteuer von der Gesellschaft erstattet.

Sitzungsgeld: EUR 365,--“

6. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2014.

„Der Aufsichtsrat schlägt vor, ERNST & YOUNG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2014 zu wählen.“

7. Beschlussfassungen über (i) den Long Term Incentive Plan 2014 und (ii) den Matching Share Plan 2014.

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 Plan 2014

Plantyp

Leistungsbasierter Aktienbeteiligungsplan

Zweck und Ziele des Plans

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

Der Plan versucht, die Interessen der Geschäftsleitung und Aktionäre zu 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 sind zur Teilnahme verpflichtet, ausgewählte Führungskräfte des Konzerns können am LTIP teilnehmen. Weiters können nominierte Mitarbeiter aus dem Kreis der im Rahmen der Karriere- & Nachfolgeplanung festgestellten Potentials aus der gesamten OMV Gruppe teilnehmen. Die Nominierung der Führungskräfte findet jährlich durch den OMV Vorstand statt, basiert auf dem Leistungsniveau der jeweiligen Führungskräfte und kann auch entsprechend nicht oder teilweise für ein Planjahr gewährt werden.

Richtlinien für Eigenanteil an Aktien

Vorstandsmitglieder und Führungskräfte sind verpflichtet, ein angemessenes Ausmaß an Aktien an der Gesellschaft aufzubauen und bis zu ihrer Pensionierung oder ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Bruttogrundgehalts (berechnet auf Basis des Jänner 2014 Bruttogrundgehalts oder Bruttogrundgehalts des ersten Dienstmonats als Teilnehmer) festgelegt:

- Vorstandsvorsitzender: 200%
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: 175%
- Andere Vorstandsmitglieder: 150%
- Führungskräfte: 75%

Um dem Kriterium der Angemessenheit des erforderlichen Aktienbesitzes zu entsprechen, muss dieser Prozentsatz des Gehalts in Aktien erreicht und bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen gehalten werden. Vorstandsmitglieder müssen den erforderlichen Aktienbesitz innerhalb von fünf Jahren nach Beginn ihres jeweiligen laufenden Vorstandsvertrages erreichen.

Grundlage für die Berechnung der jeweiligen Anzahl an Aktien ist der durchschnittliche Aktienkurs während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2014 bis 31. März 2014 (= durchschnittlicher Schlusskurs an der Wiener Börse).

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 anzupassen.

Aktien, die im Rahmen des Matching Share Plans (MSP) für Vorstandsmitglieder oder im Rahmen dieses LTIP oder eines früheren LTIP übertragen werden sowie für frühere LTIPs und/oder Stock Option Pläne getätigte Investments werden auf das Aktienbesitzerfordernis angerechnet, sofern diese auf einem OMV Treuhanddepot gehalten werden. Privat gehaltene Aktien können auf das OMV Treuhanddepot übertragen werden um für 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

Die maximale Zuteilung wird als Prozentsatz des jährlichen Bruttogrundgehalts festgelegt:

- 175% für den Vorstandsvorsitzenden
- 150% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden
- 125% für die anderen Mitglieder des Vorstands
- 112,5% für Führungskräfte

Sollte das betreffende Mitglied des Vorstands nach dem 1. Jänner 2014 bestellt werden, ist die Zuteilung für das Jahr 2014 anteilig zu bemessen. Dasselbe gilt für ein Ausscheiden während des Jahres 2014. Die Zuteilung an Vorstandsmitglieder erfolgt durch den Aufsichtsrat oder den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates. Die Zuteilung an sonstige Führungskräfte erfolgt durch den Vorstand.

Die maximale Aktienanzahl, die am Anspruchstag einem Teilnehmer eingeräumt werden kann, wird wie folgt berechnet: Der jeweilige Betrag für den Teilnehmer (Prozentsatz wie oben dargestellt) geteilt durch den durchschnittlichen OMV-Aktienkurs (= Schlusskurs an der Wiener Börse) während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2014 bis 31. März 2014. Die ermittelte Zahl an Aktien wird abgerundet.

Vor dem Anspruchstag sind die potenziellen Aktien "virtuell", das heißt, die Teilnehmer halten die Aktien nicht und haben keine Stimm- und Dividendenrechte.

Erst nach dem Leistungszeitraum wird die endgültige Anzahl an Aktien nach dem Erreichen der Leistungskriterien festgelegt und dann am Anspruchstag an die Teilnehmer übertragen.

Die endgültige Anzahl der unter dem LTIP 2014 auszugebenden Aktien lässt sich erst nach dem Leistungszeitraum aufgrund der Erreichung der Leistungskriterien bestimmen. Auf Basis des durchschnittlichen OMV-Aktienkurses (= Schlusskurs an der Wiener Börse) während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2014 bis 31. März 2014 von EUR 33,33 und den aktuellen Bruttogrundgehältern ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 141.387 Stück (brutto). Dieser Plan entspricht den Vorgaben des österreichischen Corporate Governance Kodex und jedenfalls wird die Gesamtanzahl der im Rahmen dieses Plans oder anderer Aktienpläne des Konzerns ausgegebenen Aktien weniger als 5% des ausständigen Grundkapitals betragen. Es wird mit einer tatsächlichen Anzahl an Aktien weit unter 5% gerechnet.

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planstart: 1. Jänner 2014, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung
- Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2014 bis 31. Dezember 2016)
- Anspruchstag: 31. März 2017

Leistungskriterien und Gewichtung

Die Anzahl an Aktien errechnet sich durch Multiplikation der maximalen Aktienzuteilung mit dem Gesamtprozentsatz der Zielerreichung. Leistungskriterien zielen auf nachhaltige Wertschöpfung in folgenden drei Leistungsbereichen ab:

Total Shareholder Return (TSR)

50% der gesamten Zuteilung basiert auf dem TSR (Total Shareholder Return), relativ im Verhältnis zu einer Referenzgruppe von anderen Unternehmen. Das Leistungskriterium wird wie unten in dem Abschnitt 'Berechnung des relativen TSR Resultats' beschrieben, berechnet.

Return on Average Capital Employed (RoACE)

40% der Zuteilung basiert auf dem absoluten berichteten RoACE, bereinigt um durchschnittliche Akquisitionen, die nicht in der mittelfristigen Planung 2014-2016 dargestellt sind, während des dreijährigen Leistungszeitraums.

Nachhaltigkeitselement

10% der Zuteilung basiert auf der Safety Performance während des dreijährigen Zeitraums, die wiederum je zur Hälfte auf der Action Item Response Rate (AIRR) und dem Kontraktoren-Management beruht.

Das RoACE- und Nachhaltigkeitsleistungskriterium entspricht einem Aktienanspruch aus dem jeweiligen Kriterium wie in der folgenden Tabelle dargestellt:

Leistung	Anspruch
Zielüberschreitung	100%
Ziel	70%
Mindestgrenze	50%
Unter der Mindestgrenze	0%

Die Zuteilungen erfolgen innerhalb dieser Grenzen linear.

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während der Leistungsperiode dieses LTIP nicht verändert werden.

Berechnung des relativen TSR Resultats

Die Erreichung des relativen TSR Leistungskriteriums wird durch einen Vergleich des TSR der 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
- BG Group
- Repsol
- Galp Energia
- MOL
- Tupras
- Neste Oil
- PKN

TSR ist die prozentuelle Änderung des Werts eines Investments in einer Gesellschaft über einen bestimmten Zeitraum und wird berechnet als:

- Steigerung des Aktienkurses über einen bestimmten Zeitraum; plus
- 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 der Aktien auf den Aktienkurs zu reduzieren, wird der TSR über einen Zeitraum von drei Monaten vor Beginn (1. Oktober 2013 – 31. Dezember 2013) und drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums (1. Oktober 2016 – 31. Dezember 2016) ermittelt. Sollten gesellschaftsrechtlich relevante Ereignisse, wie Umgründungen und Erwerbe, Aktien-Splits oder die Ausgabe von Bonus-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 wird für den dreijährigen Leistungszeitraum festgelegt und in der Reihenfolge der Leistung, mit dem höchsten TSR an der Spitze und dem niedrigsten am Ende, gereiht (OMV ist nicht in diesem Anfangs-Ranking enthalten). Für das Ranking werden die Quartilen berechnet (unteres Quartil, Median und oberes Quartil). Der TSR der OMV wird zwischen den beiden Gesellschaften mit den TSRs unmittelbar über und unter OMV platziert. Dann wird ein Anspruchs-Prozentsatz für OMV auf Basis der relativen Position der OMV zwischen den beiden Gesellschaften unmittelbar über und unter der OMV berechnet. Die Aktienzuteilungen erfolgen innerhalb der Werte für diese beiden Gesellschaften linear.

Leistung	Anspruch
Zielüberschreitung: oberes Quartil oder darüber (≥ 75 Prozentbereich)	100%
Ziel: am Median	50%
Mindestgrenze: unteres Quartil	25%
Unter der Mindestgrenze: unter dem unteren Quartil (< 25 Prozentbereich)	0%

Die zugeteilten Aktien werden in einem Rückforderungsfall reduziert oder müssen zurückgegeben werden. Außerdem müssen Vorstandsmitglieder Aktien oder Barzahlungen retournieren, wenn diese auf falschen Berechnungen des Bonus basieren.

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, oder (iii) Barzahlung in Raten 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).

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 Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse am Anspruchstag, sollte dies kein Werktag sein, vom entsprechenden Tag davor.

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

Regeln beim Ausscheiden

Gründe	Ansprüche vor Anspruchstag
a) Durch eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer (aufgrund von § 75 Abs. 4 AktienG und § 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 (e) angeführten Gründe)	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. MTP-Zahlen für die verbleibende Zeit berechnet.
e) Kontrollwechsel in der Aktionärsstruktur	Falls ein Kontrollwechsel bei OMV zu einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds und/oder des Vorstandsvertrags durch das Unternehmen führt, wird die gewährte Zuteilung zur Gänze gemäß der prognostizierten Zielerreichung zu diesem Zeitpunkt sofort in bar zur Auszahlung gebracht. Jegliche anderen vorzeitigen Beendigungen in Folge eines Kontrollwechsels bei OMV führen zur Anwendung der Regeln beim Ausscheiden (siehe oben).

Kündigung des Plans und Rückforderung

Der Plan kann grundsätzlich 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. Dies gilt für sämtliche Pläne hinsichtlich welcher noch keine Übertragung vorgenommen wurde.

Unter den folgenden Voraussetzungen kann der Aufsichtsrat die Zahl der Aktien oder das Ausmaß von Geldzahlungen reduzieren oder die Rückübertragung der Aktien oder Rückzahlung von Geldleistungen fordern.

Grund für Rückforderung	Anpassung durch den Aufsichtsrat
Neufeststellung des geprüften Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers.	Unter dem LTIP im betreffenden Jahr gewährte Leistungen werden reduziert / verfallen zur Gänze.
Erhebliches Versagen des Risiko-Managements, welches zu beträchtlichen Schäden führt (wie beispielsweise Deep Water Horizon Unfall, Texas City Refinery Unfall).	LTIP kann reduziert werden / gänzlich verfallen

Erhebliches Fehlverhalten durch ein Mitglied des Vorstands, durch welches österreichische Gesetze verletzt werden.	LTIP kann reduziert werden / gänzlich verfallen.
--	--

LTIP Modell für Potentials

Beim LTIP Modell für Potentials gelten bestimmte Abweichungen vom oben dargestellten Modell. Insbesondere besteht für die Teilnahme kein Erfordernis eines Aktieneigenanteils. Die maximale Zuteilung für jede teilnehmende Person beträgt EUR 35.000. Die Auszahlung erfolgt in Form von Aktien.

(ii) Genehmigung des Matching Share Plans (MSP) 2014

Zweck und Ziele des Plans

Der Matching Share Plan (MSP) ist auf Mitglieder des Vorstands beschränkt. Der MSP als integrierter Bestandteil der jährlichen Bonus-Vereinbarung ist ein langfristiges Incentive- und Vergütungsinstrument für die Mitglieder des Vorstands, das die Bindung an das Unternehmen und Angleichung an Aktionärsinteressen durch ein langfristiges Investment in gesperrte Aktien der OMV fördert. Der Plan soll außerdem das Eingehen unangemessener Risiken verhindern. Der MSP sieht die Übertragung von Aktien vor, die dazu verwendet werden, die Eigeninvestment- und Aktienbesitzerfordernisse gemäß bestehenden und künftigen Long Term Incentive Plänen zu erreichen, bis die diesbezüglichen Erfordernisse erfüllt sind (siehe unten Übertragung/Auszahlung).

An Mitglieder des Vorstands wird eine Aktienzuteilung gewährt, die 100% von deren jährlichen Brutto-Cash-Bonus entspricht. Der jährliche Brutto-Cash-Bonus kann maximal 100% des jährlichen Bruttogrundgehalts betragen und beruht auf folgenden Leistungskriterien:

Leistungskriterien und Gewichtung

Messkriterien	Gewichtung
Clean CCS EBIT	25%
Clean CCS RoACE	25%
Produktion	15%
1-Jahres Reserven-Ersatzrate	15%
Energize OMV	5%
Strategie Türkei+Region und Gas Strategie Schwarzes Meer	5%
Top Projekte	10%
Sustainability	Multiplikator +/- 10% Nach Ermessen des Aufsichtsrats
Finanzieller Multiplikator (EBIT, RoACE)	+/- 5% Nach Ermessen des Aufsichtsrats

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

Die für den jährlichen Bonus definierten Leistungskriterien dürfen während der Laufzeit des MSP nicht geändert werden. Eine signifikante Änderung der steuerlichen, rechtlichen oder Förderzins („Royalty“)-Situation kann jedoch zu einer Zielanpassung führen. Es gilt eine Obergrenze von 100% des Basisgehalts.

Planmechanismen

Nach der Ermittlung des jährlichen Cash-Bonusses durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates wird eine entsprechende Bonus-Zuteilung netto (nach Steuerabzug) in Aktien der Gesellschaft gewährt, welche auf ein von der Gesellschaft verwaltetes Treuhandkonto übertragen wird und für drei Jahre zu halten ist. Mitglieder des Vorstands können zwischen Barzahlung oder Aktien wählen, wenn und soweit sie die Aktienbesitzanforderungen für den für Vorstandsmitglieder geltenden LTIP 2014 erfüllt haben. Etwaige Dividenden aus übertragenen Aktien werden in bar an die Mitglieder des Vorstands ausbezahlt.

Ausmaß der Zuteilung

Den Mitgliedern des Vorstands werden Aktien im Ausmaß von bis zu 100% ihres jährlichen Bruttogrundgehalts zugeteilt.

Ermittlung der Anzahl von Aktien zum Zeitpunkt der Zuteilung

Nach der Ermittlung des jährlichen Brutto-Cash-Bonusses erfolgt eine Zuteilung von OMV Aktien im Ausmaß von 100% des im jeweiligen Vorjahr verdienten, jährlichen Brutto-Cash-Bonusses.

Die Zahl der zugeteilten Aktien wird wie folgt berechnet:

- Jährlicher Brutto-Cash-Bonus geteilt durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse über den Dreimonats-Zeitraum von 1. November 2014 bis 31. Jänner 2015.
- Die ermittelte Zahl an Aktien wird abgerundet.

Die endgültige Anzahl der unter dem MSP 2014 auszugebenden Aktien lässt sich erst nach dem Leistungszeitraum aufgrund der Erreichung der Leistungskriterien bestimmen. Auch die maximale Aktienzuteilung unter dem MSP 2014 ist derzeit noch nicht bestimmbar, weil sie vom durchschnittlichen Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse über den Dreimonats-Zeitraum von 1. November 2014 bis 31. Jänner 2015 abhängt. Auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV-Aktien während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2014 bis 31. März 2014 von EUR 33,33 und aktuellen Bruttogrundgehältern würde sich eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 96.832 Stück ergeben (brutto).

Dieser Plan entspricht den Vorgaben des österreichischen Corporate Governance Kodex und jedenfalls wird die Gesamtanzahl der im Rahmen dieses Plans oder anderer Aktienpläne des Konzerns ausgegebenen Aktien weniger als 5% des ausständigen Grundkapitals betragen. Es wird mit einer tatsächlichen Anzahl an Aktien weit unter 5% gerechnet.

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planbeginn: 1. Jänner 2014 als integrierter Bestandteil der jährlichen Bonus-Vereinbarung, abhängig von der Genehmigung durch die ordentliche Hauptversammlung
- Anspruchstag: 31. März 2015, nach Zustimmung durch den Aufsichtsrat
- Behaltdauer (falls anwendbar): 3 Jahre ab dem Anspruchstag

Übertragung/Auszahlung

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. Die Gesellschaft übernimmt nicht das Aktienkursrisiko, welches durch eine Verzögerung oder die Übertragung hervorgerufen wird.

In dem Ausmaß, in dem das Aktienbesitz-Erfordernis gemäß dem für Vorstandsmitglieder geltenden LTIP 2014 nicht erfüllt ist, wird die Zahlung, sofern dem nicht etwaige rechtliche Beschränkungen entgegenstehen, automatisch in der Form von Aktien (netto nach Steuerabzug) erfolgen, bis die Anforderungen erfüllt sind. Sofern das Aktienbesitz-Erfordernis erfüllt ist, kann die Auszahlung auch in bar erfolgen. Die Mitglieder des

Vorstands können dann zwischen Einmalzahlung in Aktien oder einmaliger Barzahlung wählen. Mitglieder des Vorstands müssen diese Entscheidung spätestens im 3. Quartal des Jahres, in welchem der Plan beginnt, treffen. Wenn eine solche Entscheidung aufgrund des Vorliegens von Compliance-relevanter Informationen nicht getroffen werden kann, erfolgt die Zahlung automatisch in bar.

Die Übertragung von Aktien oder Barauszahlung an die Teilnehmer erfolgt netto nach Abzug von Steuern (Lohnsteuerabzug).

Regeln für ausscheidende Mitglieder des Vorstands

Es gelten die bereits oben im Beschlussvorschlag zu Punkt 7 (i) für den LTIP 2014 dargestellten Regeln, wobei 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.

Kündigung des Plans und Rückforderung

Der Plan kann nicht gekündigt werden.

Unter den folgenden Voraussetzungen kann der Aufsichtsrat die Zahl der Aktien oder das Ausmaß von Geldzahlungen, welche unter dem MSP zugeteilt wurden, reduzieren oder die Rückübertragung der Aktien oder Rückzahlung von Geldleistungen, die aus dem MSP gewährt wurden, fordern.

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

8. Wahlen in den Aufsichtsrat

Derzeit setzt sich der Aufsichtsrat aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammen. Aufgrund des Auslaufens der Funktionsperioden all dieser Mitglieder des Aufsichtsrats mit Ende dieser Hauptversammlung sind nun zehn Mitglieder von der Hauptversammlung zu wählen, damit sich der Aufsichtsrat wiederum aus derselben Zahl von gewählten Mitgliedern zusammensetzt. Der Aufsichtsrat schlägt daher vor, dass die Hauptversammlung folgende Personen für die längste, gemäß § 87 Abs. 7 AktienG zulässige Zeit – das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Wahl erfolgt, nicht mitgerechnet wird, also bis zum Ende der Hauptversammlung, die über das Geschäftsjahr 2018 beschließt – als Mitglieder des Aufsichtsrats wählt:

- Herr Murtadha Al Hashmi
- Frau Alyazia Ali Saleh Al Kuwaiti
- Herr Wolfgang C. Berndt
- Frau Elif Bilgi Zapparoli
- Herr Helmut Draxler
- Herr Roy Franklin
- Herr Rudolf Kemler
- Herr Wolfram Littich
- Herr Herbert Stepic
- Herr Herbert Werner

Sie finden zu den genannten Damen und Herren auf unserer Internetseite die Erklärungen gemäß § 87 Abs. 2 AktienG zur fachlichen Qualifikation, den beruflichen oder vergleichbaren Funktionen und dass keine Umstände vorliegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten.

9. Beschlussfassung über die Ermächtigung des Vorstands zur Erhöhung des Grundkapitals gemäß § 169 AktienG mit der Möglichkeit des Bezugsrechtsausschlusses (i) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen oder (ii) zur Bedienung von Aktienoptionen oder von Long Term Incentive Plänen einschließlich Matching Share Plänen sowie sonstigen Mitarbeiterbeteiligungs-Modellen (genehmigtes Kapital) und Änderung der Satzung in § 3 sowie Ermächtigung des Aufsichtsrats, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen im Hinblick auf das Auslaufen des bestehenden, von der Hauptversammlung am 13. Mai 2009 geschaffenen genehmigten Kapitals am 13. Mai 2014 vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Der Vorstand wird ermächtigt, bis einschließlich 14. Mai 2019 das Grundkapital mit Zustimmung des Aufsichtsrats um insgesamt höchstens EUR 32.727.272 durch Ausgabe von bis zu 32.727.272 neuen, auf Inhaber lautenden Stückaktien mit Stimmrecht gegen Bareinlage einmal oder in mehreren Tranchen, auch im Wege eines mittelbaren Bezugsangebots nach Übernahme durch ein oder mehrere Kreditinstitute gemäß § 153 Abs. 6 Aktiengesetz, zu erhöhen. Der Vorstand wird ermächtigt, hiebei mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre gegebenenfalls (i) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen oder (ii) zur Bedienung von Aktienoptionen oder von Long Term Incentive Plänen einschließlich Matching Share Plänen für Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens sowie sonstigen Mitarbeiterbeteiligungs-Modellen auszuschließen, sowie mit Zustimmung des Aufsichtsrats den Ausgabebetrag sowie die sonstigen Ausgabebedingungen festzusetzen (genehmigtes Kapital). Der Aufsichtsrat wird ermächtigt, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen.

Die Satzung wird entsprechend in § 3 (Grundkapital und Aktien) Abs. 4 geändert wie folgt:

§ 3 (4) a) der Satzung lautet wie folgt:

„Der Vorstand ist durch Beschluss der Hauptversammlung vom 14. Mai 2014 ermächtigt, bis einschließlich 14. Mai 2019 das Grundkapital mit Zustimmung des Aufsichtsrats um insgesamt höchstens EUR 32.727.272 (Euro zweiunddreißig Millionen siebenhundertsiebenundzwanzigtausendzweihundertzweiundsiebzig) durch Ausgabe von bis zu 32.727.272 (zweiunddreißig Millionen siebenhundertsiebenundzwanzigtausendzweihundertzweiundsiebzig) neuen, auf Inhaber lautenden Stückaktien mit Stimmrecht gegen Bareinlage einmal oder in mehreren Tranchen, auch im Wege eines mittelbaren Bezugsangebots nach Übernahme durch ein oder mehrere Kreditinstitute gemäß § 153 Abs. 6 Aktiengesetz, zu erhöhen. Der Vorstand ist ermächtigt, hiebei mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre gegebenenfalls (i) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen oder (ii) zur Bedienung von Aktienoptionen oder von Long Term Incentive Plänen einschließlich Matching Share Plänen für Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens sowie sonstigen Mitarbeiterbeteiligungs-Modellen auszuschließen, sowie mit Zustimmung des Aufsichtsrats den Ausgabebetrag sowie die sonstigen Ausgabebedingungen festzusetzen (genehmigtes Kapital). Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen.“

§ 3 (4) b) und c) der Satzung entfallen.“