

Bericht des Aufsichtsrats



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

Der Aufsichtsrat nahm 2012 seine Aufgabe der sorgfältigen Überwachung der Geschäftsführung von OMV durch den Vorstand und der Beratung des Vorstands auf der Basis einer guten Corporate Governance, detaillierter Informationen und konstruktiver Diskussionen mit dem Vorstand wahr. Der Vorstand informierte uns zeitnah und umfassend über die Geschäftstätigkeit, die allgemeine wirtschaftliche Lage in den Kernmärkten des Unternehmens und die daraus resultierenden Rahmenbedingungen, sowie über Chancen und Risiken für die Geschäftsentwicklung von OMV. Unsere Anstrengungen galten 2012 in erster Linie der Umsetzung der 2011 eingeführten OMV Strategie „Profitables Wachstum“.

Tätigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Schwerpunkt der Aufsichtsratsarbeit im Berichtsjahr war der Fortschrittsbericht zur OMV Strategie. Im Rahmen eines zweitägigen Treffens bei der OMV Tochter Petrom in Rumänien führten wir intensive Diskussionen mit dem Vorstand über die Eckpfeiler der integrierten Wachstumsstrategie von OMV und bestätigten die strategischen Prinzipien. Im Rahmen des Strategietreffens besuchten wir auch einige bedeutende Aktivitäten und Kern-Assets des Konzerns: Petrom City, den Hauptsitz von Petrom in Bukarest, eine Explorationsbohrung, das neue Gaskombikraftwerk in Brazi und die Raffinerie Petrobrazi. In Einklang mit der auf Wachstum und auf den Upstream-Bereich ausgerichteten Strategie prüften wir sorgfältig bedeutende Investitionen, etwa in Norwegen den Erwerb eines 20%-Anteils an der Ölfeldentwicklung Edvard Grieg und eines 15%-Anteils an der Gasfeldentwicklung Aasta Hansteen, sowie Investitionen in das OMV Portfolio in Großbritannien, das Lizenzen für 16 Blöcke westlich der Shetlandinseln umfasst. Wir genehmigten außerdem

einige ausgewählte Veräußerungen im Zuge der Restrukturierung des Downstream-Bereichs von OMV. Ein umfassendes Performance-Steigerungsprogramm – „energize OMV“ – wurde eingeführt, um die operative Leistungsfähigkeit und die Kapitaleffizienz im gesamten OMV Konzern zu erhöhen. Ziel des Programms ist es, den Return On Average Capital Employed (ROACE) bis 2014 um 2%-Punkte zu steigern. Hohe Aufmerksamkeit widmete der Aufsichtsrat auch dem jährlichen Planungsprozess für den mittelfristigen Zeitraum (2013-2015), dem Budget für das Geschäftsjahr 2013 und dem laufenden Investitionsprogramm. Ein besonderer Punkt der Agenda war die Diskussion über ein festes, bedingtes Tarifangebot für das Gas Pipeline Projekt Nabucco West. Im Hinblick auf die Konzern-Finanzierung befassten wir uns mit der Begebung von Eurobonds mit einem Nominale von EUR 1,5 Mrd. Dieses bedeutende Finanzierungsprojekt führte zu einer signifikanten Verlängerung des Fälligkeitsprofils der Verbindlichkeiten von OMV. Darüber hinaus widmeten wir uns zentralen Themen wie Compliance und Corporate Governance. Der Vorstand informierte uns auch über „Resourcefulness“, das neue OMV Konzept einer verantwortungsbewussten Geschäftstätigkeit, das in das Kerngeschäft des Unternehmens integriert ist und die Wachstumsstrategie unterstützt.

Der Projektausschuss befasste sich eingehend mit der Akquisition des 20%-Anteils an der Ölfeldentwicklung Edvard Grieg in Norwegen. Der Präsidial- und Nominierungsausschuss erörterte das System der Nachfolgeplanung von OMV.

Der Vergütungsausschuss führte ein Benchmarking der variablen Bezüge des Vorstands durch, wobei Empfehlungen externer Berater, branchenspezifische Best-Practice-Modelle, das Vergütungsniveau in vergleichbaren Unternehmen sowie internationale Entwicklungen im

**Bedeutende
E&P-Investitionen
wurden geprüft**

Bereich der Corporate Governance berücksichtigt wurden. Auf Basis der Ergebnisse beschlossen wir, den möglichen jährlichen Bonus für das Geschäftsjahr 2012 um 50 Prozentpunkte durch die Einführung eines Matching Share Plans zu erhöhen. Der Matching Share Plan sieht eine Rückzahlungsregelung sowie höhere Investmentverpflichtungen des Vorstands vor. Diese Änderungen waren ein wichtiger Schritt, um das Anreizsystem des Unternehmens an die Risiken eines ausgewogenen und profitablen Wachstums anzugleichen und die Bindung zwischen der Vergütung und den Aktionärsinteressen zu stärken.

Der Prüfungsausschuss behandelte wesentliche Themen der Rechnungslegungsprozesse, der internen Revision, des Risikomanagements sowie des internen Kontrollsystems und der Steuerungsinstrumente des Konzerns. Besonderes Augenmerk wurde auf die Verbesserung des Risikomanagementsystems und die Überwachung seiner Funktionsfähigkeit gelegt. Der Abschlussprüfer des OMV Konzerns nahm an jedem Treffen des Prüfungsausschusses teil. Wir nahmen bei den Treffen auch regelmäßig die Gelegenheit zu einem Meinungsaustausch mit dem Abschlussprüfer ohne Anwesenheit von Vorstandsmitgliedern wahr. Ein spezieller Workshop mit dem Abschlussprüfer des OMV Konzerns diente dazu, uns mit den jüngsten Entwicklungen zu Corporate Governance und zur Finanzberichterstattung vertraut zu machen.

Mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung der Effizienz und Effektivität unserer Arbeit haben wir unsere jährliche Selbstevaluierung durchgeführt, um sicherzustellen, dass der Aufsichtsrat weiterhin seiner Verantwortung gegenüber Aktionären und allen weiteren Stakeholdern gerecht werden kann. Offene Diskussionen in einer Atmosphäre des Vertrauens sind die Grundlage unserer Beratungen und unserer Kommunikation mit dem Vorstand. Weitere Ausführungen zur Tätigkeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden Sie im Corporate Governance Bericht.

Jahresabschluss und Dividende

Nach umfassender Prüfung und Erörterung des Jahresabschlusses mit dem Abschlussprüfer im Prüfungsausschuss und im Aufsichtsrat, erklärte

sich der Aufsichtsrat mit dem gemäß § 96 Abs. 1 Aktiengesetz (AktienG) erstatteten Lagebericht und Konzernlagebericht einverstanden und billigte den Jahresabschluss 2012, der damit gemäß § 96 Abs. 4 AktienG festgestellt ist. Das gleiche gilt für den Konzernabschluss. Ebenso stimmte der Aufsichtsrat dem vom Prüfungsausschuss geprüften Corporate Governance Bericht zu.

Der Aufsichtsrat unterstützt den Vorschlag des Vorstands an die Hauptversammlung, aus dem Bilanzgewinn eine Dividende von EUR 1,20 je Aktie auszuschütten und den sich danach ergebenden Restbetrag auf neue Rechnung vorzutragen.

Veränderungen im Vorstand

Hans-Peter Floren wurde mit Wirksamkeit 1. März zum Vorstandsmitglied für den Geschäftsbereich Gas und Power bestellt.

Veränderungen im Aufsichtsrat

Nach dem Rücktritt von Khadem Al Qubaisi mit Ende der Hauptversammlung wurde Murtadha Al Hashmi von der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Mai in den Aufsichtsrat gewählt. Rudolf Kemler wurde von der außerordentlichen Hauptversammlung am 9. Oktober in den Aufsichtsrat gewählt und übernahm nach dem Rücktritt von Markus Beyrer mit Wirksamkeit 1. November den Vorsitz. Seit 1. Jänner 2013 gehört Christine Asperger als Nachfolgerin von Leopold Abraham zu den fünf Arbeitnehmervertretern in unserem Aufsichtsrat.

Abschließend möchten wir dem Vorstand und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Konzern und in den assoziierten Unternehmen für ihren Einsatz und ihren persönlichen Beitrag im Geschäftsjahr 2012 danken.

Wien, am 20. März 2013

Für den Aufsichtsrat



Rudolf Kemler

**Matching Share
Plan stärkt
Bindung zwischen
Vergütung und
Aktionärsinteressen**

Corporate Governance Bericht

OMV ist überzeugt, dass eine solide Corporate Governance und die Transparenz der Führungs- und Kontrollstruktur das Vertrauen im Kapitalmarkt sowie bei den weiteren Stakeholdern festigt. OMV hat deshalb die Einhaltung der Best Practice der Corporate Governance stets als wesentlichen Auftrag verstanden und sich seit seiner Einführung 2002 zur Beachtung des Österreichischen Corporate Governance Kodex (öCGK) verpflichtet. OMV befolgt auch die R-Regeln des öCGK, die ausschließlich Empfehlungscharakter haben. OMV ist Unterzeichner des UN Global Compacts und bekennt sich konzernweit zu einem umfassenden Verhaltenskodex und einer darauf beruhenden Business Ethik.

Bekanntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex

OMV entspricht dem öCGK, herausgegeben vom Österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance. Dieser Kodex ist unter www.corporate-governance.at öffentlich zugänglich. Die Einhaltung des öCGK durch OMV in 2012 wurde einer externen Evaluierung durch unabhängige Berater unterzogen. Der Bericht über die Evaluierung ist unter www.omv.com ebenfalls öffentlich zugänglich und bestätigt das Einhalten sämtlicher C- und R-Regeln durch OMV.

Vorstand



Von links nach rechts: Hans-Peter Floren, Manfred Leitner, Gerhard Roiss, David C. Davies, Jacobus Huijskes

Gerhard Roiss, *1952

Datum der Erstbestellung: 17. September 1997

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. März 2014

Vorsitzender des Vorstands (seit 1. April 2011).

Gesamtleitung und Gesamtkoordination des Unternehmens. Interimsmäßige Führung des Geschäftsbereichs Gas und Power (1. Jänner 2012 bis 29. Februar 2012).

Seine Wirtschaftsausbildung in Wien, Linz und Stanford (USA) bildete die Basis für Führungsaufgaben in der Konsumgüterindustrie. 1990 wurde er in die Geschäftsführung der PCD Polymere GmbH berufen. 1997 wechselte er in den Vorstand des OMV Konzerns und war bis Ende 2001 für Explo-

ration und Produktion sowie Kunststoffe verantwortlich. Von 2002 bis 2011 war er stellvertretender Vorstandsvorsitzender und für den Geschäftsbereich Raffinerien und Marketing verantwortlich.

David C. Davies, *1955

Datum der Erstbestellung: 1. April 2002

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. März 2014

Finanzvorstand (seit 1. April 2002) und stellvertretender Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2011.

Verantwortungsbereich: Finanzen, OMV Solutions GmbH.

Mitglied des Aufsichtsrats der Wiener Börse AG und der CEESEG AG.

Er absolvierte 1978 das Studium der Volkswirtschaft an der Universität von Liverpool (Großbritannien) und begann seine Berufslaufbahn in der Wirtschaftsprüfung. Weiters war er in internationalen Konzernen in der Getränke-, Lebensmittel- und Gesundheitsindustrie tätig. Vor dem Eintritt in den OMV Konzern war er Finanzvorstand in verschiedenen Unternehmen in Großbritannien.

Jacobus Huijskes, *1965

Datum der Erstbestellung: 1. April 2010

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. März 2015

Führung des Geschäftsbereichs Exploration und Produktion seit 1. Juli 2010.

Er absolvierte eine Ausbildung als Maschinenbauingenieur und begann seine Berufslaufbahn bei Shell. Innerhalb des Shell Konzerns bekleidete er eine Reihe technischer und betriebswirtschaftlicher Positionen. Zuletzt war er als Executive Vice President für weltweite Großprojekte im Bereich Exploration und Produktion verantwortlich. Er arbeitete und lebte u.a. in Großbritannien, Norwegen, im Oman, in Australien und Russland.

Manfred Leitner, *1960

Datum der Erstbestellung: 1. April 2011

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. März 2014

Führung des Geschäftsbereichs Raffinerien und Marketing sowie Wahrnehmung der Interessen des OMV Konzerns bezüglich Kunststoffe und Chemie.

Nach seinem Studium der Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien startete er seine berufliche Karriere 1985 bei OMV. Nach zweijähriger Tätigkeit im Finanzbereich von E&P leitete er in Libyen den Finanzbereich der OMV Niederlassung in Tripolis. Nach seiner Rückkehr nach Österreich war er bis zum Jahr 1997 für die Controlling-Aktivitäten in E&P verantwortlich. Danach wechselte er in den Bereich R&M, wo er bis 2002 die Abteilung Planning & Controlling leitete und von 2003 bis 2011 als Senior Vice President für Downstream Optimization and Supply fungierte.

Hans-Peter Floren, *1961

Datum der Erstbestellung: 1. März 2012

Ende der laufenden Funktionsperiode:

28. Februar 2015

Führung des Geschäftsbereichs Gas und Power.

Hans-Peter Floren absolvierte das Maschinenbau- und Wirtschaftswissenschaftsstudium an der Universität Essen, Deutschland. Seit 1987 bekleidete er unterschiedliche Führungspositionen in der Energiewirtschaft. 1989 wechselte er zur Ruhrgas AG. Zuletzt war er als Mitglied des Vorstands der E.ON Ruhrgas AG tätig.

Arbeitsweise des Vorstands

Genehmigungserfordernisse, Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder und Abläufe (z.B. Beschlusserfordernisse) sowie Vorgehen bei Interessenkonflikten sind in der Geschäftsordnung des Vorstands geregelt. Der Vorstand hält wöchentliche Sitzungen zur wechselseitigen Information und Entscheidungsfindung in allen Angelegenheiten, die der Genehmigung des gesamten Organs bedürfen.

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Er erläutert die Grundsätze der Vergütungspolitik und die unterschiedlichen Bestandteile der Vergütung einschließlich Leistungsanreize und anderer Bezüge.

2012 unterzog der Vergütungsausschuss das Vergütungssystem einer Überprüfung und nahm Änderungen mit dem Ziel vor, den Fokus auf strategische langfristige Perspektiven und die Unternehmensbindung zu legen. Dies war nach einhelliger Auffassung erforderlich, um den langfristigen Charakter von Investitionen in Öl- und Gas-Assets besser im Anreizsystem abzubilden. Unterstützt wurde dies durch eine Änderung des Long Term Incentive Plans (LTIP), der nun ein Aktienbesitzerfordernis von Vorstandsmitgliedern vorsieht, sowie die Einführung eines neuen, mit der jährlichen Bonusvereinbarung verknüpften Matching Share Plans (MSP).

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Vorstandsmitglieder werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt und die Gehälter sind daher in EUR festgelegt

**Vorstands-
mitglieder**

(brutto). Ihre Anstellungsverträge sind mit der OMV Aktiengesellschaft abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht. Die OMV Vorstandsvergütung berücksichtigt die Gegebenheiten am relevanten Markt, verbunden mit einer starken individuellen Leistungskomponente. Die Marktorientierung wird durch ein regelmäßiges externes Benchmarking sowohl zur Branche, wie etwa europäischen Öl- und Gasunternehmen, als auch zu relevanten österreichischen und europäischen Industrieunternehmen sichergestellt. Die Vergütungsstruktur für 2012 wurde mit Unterstützung von PricewaterhouseCoopers LLP (PwC) festgelegt. PwC war 2012 ganzjährig für den Vergütungsausschuss beratend tätig.

Die Leistungskomponente beinhaltet sowohl kurz- als auch langfristige Elemente. Die verwendeten Indikatoren beruhen auf finanziellen und nicht-finanziellen Kennzahlen. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Implementierung der OMV Wachstumsstrategie.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Fixgehalt, variable Jahresvergütung und Sachzüge

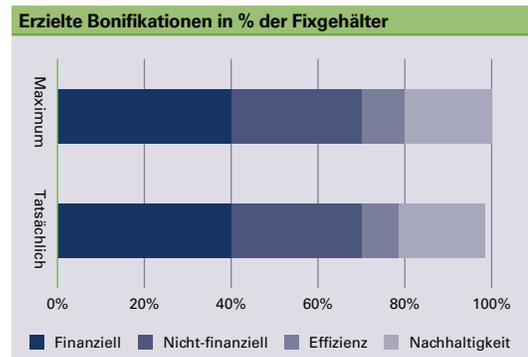
Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. In den Anstellungsverträgen sind 14 Zahlungen pro Jahr jeweils am letzten Banktag eines Monats vorgesehen. Für jedes Geschäftsjahr werden Ziele (Leistungskriterien) vereinbart, bei deren Erreichen höchstens 100% des Fixgehalts zusätzlich als variable Vergütung im darauf folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt werden. Dieser Prozentsatz wurde nach der Einführung des Matching Share Plans von bisher 150% auf 100% verringert.

Die Leistungskriterien sind aus den nachstehenden vier Bereichen zusammengesetzt:

Bereich	Kriterien
Finanziell	CCS EBIT vor Sondereffekten; CCS ROACE vor Sondereffekten
Nicht-finanziell	Produktion; Reserven-Ersatzrate
Effizienz	Inkludiert beispielsweise Wartungsstillstand der Raffinerie Petrobrazil
Nachhaltigkeit	Fokus auf Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Das Erreichen der Ziele wird mittels Vergleich der vereinbarten Werte mit den tatsächlich erreichten Werten festgestellt.

Aus dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad im Jahr 2012 ergibt sich eine Zahlung von 98,5% des Fixgehalts im Jahr 2013.



Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Sozialversicherung.

Matching Share Plan

Der von der Hauptversammlung 2012 genehmigte Matching Share Plan (MSP) für das Jahr 2012 ist ein integraler Teil der jährlichen Bonusvereinbarung und dient als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an OMV und die Angleichung an Aktionärsinteressen fördert, indem die Interessen des Managements und der Aktionäre durch ein langfristiges Investment in gesperrte Aktien zusammengeführt werden. Mit dem Plan wird auch das Ziel verfolgt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verringern. Für Vorstandsmitglieder ist eine Zuteilung von Aktien in Höhe von 100% ihrer erzielten jährlichen Bonifikationen (brutto) vorgesehen. Die Leistungskriterien für die jährliche Bonifikation dürfen während der Laufzeit des MSP nicht verändert werden. Im Zuge der Festsetzung der jährlichen Bonifikation durch den Vergütungsausschuss wird eine gleichwertige (netto nach Steuern) Bonifikation in Form von Aktien des Unternehmens gewährt werden, die für einen Zeitraum von drei Jahren auf ein vom Unternehmen verwaltetes Treuhanddepot zu hinterlegen sind.

Vorstandsbezüge ¹⁾						EUR 1.000
Vergütung 2012	Davies	Floren	Huijskes	Leitner	Roiss	Summe
Fixgehalt	744	500	529	500	800	3.072
Variable Vergütung	784	625	406	436	1.051	3.302
Sachbezüge (PKW, Unfallversicherung und Aufwandsersatz)	10	7	8	8	8	41
Summe	1.538	1.132	943	944	1.859	6.415
Verhältnis fix ²⁾ zu variabel	49/51	45/55	57/43	54/46	43/57	49/51
LTIP 2009:						
Anzahl der Aktien (brutto)	27.362			9.044	39.906	76.312

¹⁾ Auf Grund von Rundungsdifferenzen ergeben sich in den Einzelsummen Abweichungen. Die variablen Bezüge, deren Auszahlung 2012 erfolgte, beziehen sich auf den Zielerreichungsgrad im Jahr 2011 (für Hans-Peter Floren eine Bonusvorauszahlung für 2012). Die variable Vergütung von Gerhard Roiss beinhaltet einen speziellen Bonus für die Übernahme der zusätzlichen Verantwortung für Gas und Power zu Beginn des Jahres. Das Fixgehalt von David C. Davies beinhaltet einen jährlichen Unterkunftszuschuss. Das Basisgehalt von Jacobus Huijskes wurde per 1. Oktober 2012 angepasst. Hans-Peter Floren ist am 1. März 2012 eingetreten.

²⁾ Inkludiert Sachbezüge.

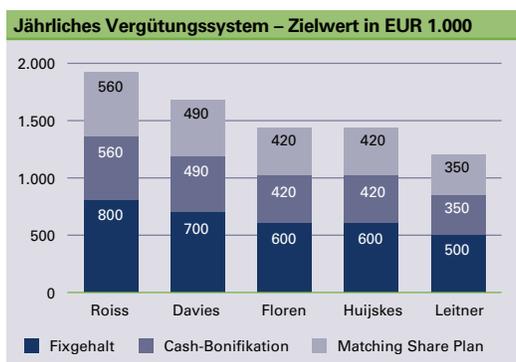
Vorstandsmitglieder, die an früheren Long Term Incentive Plänen teilgenommen haben, können zwischen Barzahlung und Aktien wählen, wenn und soweit sie bereits das vom LTIP 2012 vorgesehene Aktienbesitzerfordernis erreicht haben.

In Übereinstimmung mit der Bonifikation ergibt sich aus dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad im Jahr 2012 eine Zahlung von 98,5% des Fixgehalts im Jahr 2013.

Rückzahlungsregelung (Clawback)

Im Fall eines Rückzahlungsereignisses werden die zugeteilten Aktien auf Verlangen des Aufsichtsrats reduziert oder sind zurückzugeben. Als Rückzahlungsereignis gelten die folgenden Gründe: Erforderliche Berichtigung des geprüften Jahresabschlusses auf Grund von Fehlkalkulationen, wesentliches Versagen des Risikomanagements, das zu signifikanten Verlusten führt, schwerwiegendes Fehlverhalten einzelner Vorstandsmitglieder auf Grund Verletzung österreichischen Rechts. Sofern die zugeteilten Aktien oder ihr Geldgegenwert auf einer fehlerhaften Berechnung der Bonifikation beruhen, sind die Vorstandsmitglieder außerdem verpflichtet, Vergütungen zurückzugeben oder zurückzuzahlen, die auf Grund solcher Berechnungsfehler bezogen wurden.

Ein Überblick über die Zusammensetzung der Vorstandsbezüge von OMV ist der nachstehenden Grafik zu entnehmen.



Die jährliche Bonifikation hängt vom Ausmaß der Erreichung der Leistungskriterien ab. Es wurden Schwellen-, Ziel- und Zielüberschreitungswerte vereinbart, die einen Anspruch auf eine Bonifikation in Höhe von 50%, 70% oder 100% des jährlichen Fixgehalts begründen.

Langfristige Ziele und Leistungsanreize

Long Term Incentive Plan

Der Long Term Incentive Plan (LTIP) besteht seit seiner Einführung im Jahr 2009. Der von der Hauptversammlung 2012 beschlossene LTIP 2012 ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und soll die mittel- und langfristige Wertschöpfung bei OMV fördern.

Der Plan soll die Interessen des Managements und der Aktionäre aneinander angleichen, indem dem Management eine leistungsabhängige Vergütung in Form von OMV Aktien gewährt wird, wobei die Leistung anhand von

Rückzahlungsregelung eingeführt

**Details zum Long
Term Incentive Plan**

Schlüsselindikatoren gemessen wird, die mit der mittelfristigen Strategie und der Aktionärsinteressen verknüpft sind.

Die Obergrenze der Aktienzuteilung für jedes Vorstandsmitglied ist ein Prozentsatz des jährlichen Fixgehalts (brutto): 175% für den Vorstandsvorsitzenden, 150% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden, 125% für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Der Leistungszeitraum beträgt drei Jahre (1. Jänner 2012 – 31. Dezember 2014). Zu Beginn des Programms wurden Gewichtungen für Schlüsselindikatoren festgelegt:

Indikator	Gewichtung
Relativer Total Shareholder Return (Relativer TSR)	45%
Berichteter Return On Average Capital Employed (ROACE)	45%
Safety Performance	10%

Der relative TSR wird anhand einer ausgewogenen Vergleichsgruppe von zwölf Öl- und Gasunternehmen ermittelt. Die Zielerreichung ist mittels Vergleich der vereinbarten Indikatoren mit den tatsächlich erzielten Ergebnissen zu bestimmen.

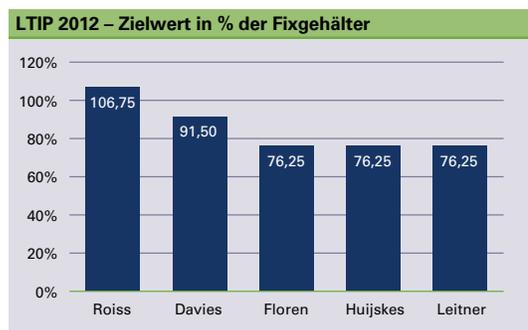
Soweit das Aktienbesitzerfordernis nicht erreicht ist, erfolgt die Vergütung automatisch in Form von Aktien (netto nach Steuern). Soweit das Aktienbesitzerfordernis erreicht ist, kann die Vergütung in bar erfolgen. Die Berechnung der Anzahl der Aktien erfolgt auf Grundlage des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktie an der Wiener Börse während der drei Monate vom 1. Jänner 2012 bis zum 31. März 2012. Anspruchstag des LTIP 2012 ist der 31. März 2015. Die Höhe der Zuteilung für jede Leistungskennzahl ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

ROACE und Nachhaltigkeit: Höhe der Zuteilung	
Leistung	Zuteilung
Zielüberschreitung	100%
Ziel	70%
Schwelle	50%
Unter der Schwelle	0%

Relativer TSR: Höhe der Zuteilung		
Leistung	Leistung relativ zur TSR Vergleichsgruppe	Zuteilung
Zielüberschreitung	Am oder über dem oberen Quartil (≥ 75. Perzentil)	100%
Ziel	Am Median	50%
Schwelle	Am unteren Quartil	25%
Unter der Schwelle	Unter dem unteren Quartil (< 25. Perzentil)	0%

Zwischen den Quartilen erhöht sich die Zuteilung linear.

Die nachstehende Grafik zeigt die Zielwerte des LTIP 2012 für den OMV Vorstand.



Die Teilnahme am LTIP 2012 ist nicht an ein Vorab-Eigeninvestment in OMV Aktien gebunden. Vorstandsmitglieder müssen jedoch ein angemessenes Eigeninvestment in OMV akkumulieren und diese Aktien bis zum Pensionsantritt oder Ausscheiden aus dem Unternehmen halten. Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Fixgehalts (brutto) definiert: 200% für den Vorstandsvorsitzenden, 175% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden, 150% für andere Vorstandsmitglieder. Das Eigeninvestment muss innerhalb von fünf Jahren ab Beginn des laufenden Anstellungsvertrags als Vorstandsmitglied aufgebaut und erreicht werden. Die Bedingung eines Aktienbesitzerfordernisses (das das verpflichtende Vorausinvestment in OMV Aktien für die früheren LTI Pläne ersetzt) wurde eingeführt, um die langfristige Entwicklung des Konzerns zu unterstützen, den geforderten Aktienerwerb zu erleichtern und die Wettbewerbsfähigkeit im Hinblick auf die externe

Rekrutierung sicherzustellen. Obwohl die Teilnahme am LTIP 2012 nicht an ein Vorausinvestment in OMV Aktien gebunden ist, haben bereits alle Vorstandsmitglieder die Anforderung des Aktienbesitzerfordernisses zumindest zum Teil erfüllt, entweder über frühere LTIP-Investments oder durch Übertragung privater Aktien.

Der Zielerreichungsgrad des LTIP 2010 beträgt 140%, und die entsprechende Zuteilung von Aktien oder Barvergütung wird 2013 erfolgen.

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern

Die Mitglieder des Vorstands hielten mit Stichtag 31. Dezember 2012 folgende Anzahl an Aktien der OMV Aktiengesellschaft (siehe Tabelle unten).

Aktioptionspläne

Langfristige Leistungsanreize wurden bis einschließlich dem Geschäftsjahr 2008 durch die für Unternehmen vergleichbarer Größe üblichen Aktioptionspläne abgedeckt. Die Aktioptionspläne sehen eine Wartefrist von zwei Jahren und danach eine Ausübungsfrist von fünf Jahren vor. Ausgeübt werden darf in beliebigen Tranchen, sofern jeweils die Voraussetzungen (Erreichen eines bei Genehmigung des Plans durch die Hauptversammlung definierten Kursanstiegs der OMV Aktie) vorliegen und kein Handelsverbot besteht. Eine Aktie Eigeninvestment gewährt im

Plan 2008 Optionen auf 20 Aktien zu einem ebenfalls durch die Hauptversammlung definierten Preis. Die Optionen aus den Plänen 2006 bis 2008 sind noch nicht bzw. nicht vollständig ausgeübt. Nach 2008 wurden keine weiteren Aktioptions begeben.

Altersvorsorge

Gerhard Roiss hat Anspruch auf eine leistungsorientierte Pension. Die entsprechenden finanzmathematisch ermittelten Beiträge werden vom Unternehmen in eine Pensionskasse gezahlt (APK Pensionskasse AG).

Voraussetzung für die Pension ist eine Funktionsperiode von zumindest fünf Jahren. Der Anspruch erlischt im Fall eines Rücktritts des Vorstandsmitglieds. Die Vorstandsmitglieder David C. Davies, Hans-Peter Floren, Jacobus Huijskes und Manfred Leitner haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension. Die Beiträge werden vom Unternehmen in eine Pensionskasse gezahlt (APK Pensionskasse AG). Die Höhe der Betriebspension ergibt sich aus dem vorhandenen Kapital in der Pensionskasse. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Das Anfallsalter ist grundsätzlich das für jedes Vorstandsmitglied zur Anwendung kommende österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter.

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern

Aktienbesitz von Vorstandsmitgliedern				
	Persönliches Depot	Treuhanddepot des Unternehmens	Summe	
Roiss	144.477	44.259	188.736	
Davies	10.048	32.855	42.903	
Huijskes	–	12.136	12.136	
Leitner	–	16.060	16.060	
Floren	–	7.500	7.500	
	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	In Aktien	In % des Gehalts	In % des Gehalts	In % der Anforderung
Roiss	60.173	200%	147,10%	73,55%
Davies	46.070	175%	124,81%	71,32%
Huijskes	33.848	150%	53,78%	35,85%
Leitner	28.207	150%	85,41%	56,94%
Floren	33.848	150%	33,24%	22,16%

Pensionskassenbeiträge ¹⁾	EUR 1.000
Davies	280
Floren	129
Huijskes	132
Leitner	125
Roiss	634
Summe	1.299

¹⁾ Auf Grund von Rundungsdifferenzen ergeben sich in den Einzelsummen Abweichungen.

Beendigungsansprüche

Abfertigung

Die Vorstandsmitglieder Gerhard Roiss und David C. Davies haben die Möglichkeit der Wahl zwischen einer Abfertigung gemäß § 23 österreichisches Angestelltengesetz oder 10% des Jahresbasisbruttobezugs für jedes volle Dienstjahr ab vereinbartem Stichtag, wobei ein Jahresbasisbruttobezug nicht überschritten werden darf. Auf Jacobus Huijskes, Hans-Peter Floren und Manfred Leitner findet das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) Anwendung.

In Übereinstimmung mit C-Regel 27a öCGK sehen die Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern vor, dass Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung solcher Verträge ohne wichtigen Grund den im öCGK angeführten Betrag nicht übersteigen dürfen. Im Falle einer vom Vorstandsmitglied initiierten vorzeitigen Beendigung wird keine Abfindung gewährt. Sonstige Anwartschaften und Ansprüche im Zuge der Beendigung der Funktion bestehen nicht. Weitere Informationen über den Long Term Incentive Plan, den Matching Share Plan und die Aktienoptionspläne (Bewertung, ausstehende Optionen und Ausübung in vorhergehenden Jahren) befinden sich in **Anhangangabe 29**.

Directors and Officers (D&O) Versicherung

OMV hat eine Directors and Officers Liability Versicherung auf konzernweiter Basis abgeschlossen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen. Versichert sind Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder sowie andere OMV Mitarbeiter (Führungskräfte). Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste auf Grund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion. Für den laufenden Versicherungszeitraum beträgt

die Jahresprämie (inklusive Steuern) für die D&O Versicherung für den gesamten OMV Konzern ca. EUR 500.000.

Haftungsfreistellung

Für Mitglieder des Vorstands und weitere OMV Mitarbeiter in Organfunktionen von (direkten und indirekten) Beteiligungen der OMV Aktiengesellschaft besteht subsidiär eine Haftungsfreistellung seitens der OMV Aktiengesellschaft für Inanspruchnahme durch Dritte in Ausübung der Organfunktion, sofern nicht vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln vorliegt.

Grundsätze der Vergütung ausgewählter Führungskräfte und Experten

Das Grundgehalt wird nach international anerkannten Verfahren zur Berücksichtigung der Marktgegebenheiten unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und kollektivvertraglichen Regelungen festgelegt. Die für den Vorstand geltenden Grundsätze werden in angepasster Form auch auf diese Mitarbeiter angewendet.

Daher nehmen definierte Mitglieder in Führungsebenen des Konzerns (insgesamt 93 Personen) am Long Term Incentive Plan teil. Ebenso gelten für sie jährliche Bonusvereinbarungen, wie im Folgenden dargestellt:

Für etwa 3.900 Führungskräfte und Experten gab es 2012 ein gestuftes Management by Objectives-Programm (MbO), wonach Anspruch auf Bonifikation bei Erreichen der Ziele besteht. Länderweise unterschiedlich gibt es für sonstige Mitarbeiter Bonussysteme, an deren Ausgestaltung auch die Arbeitnehmervertreter mitwirken.

Voraussetzung für Zahlungen ist in allen Systemen sowohl das Erreichen von finanziellen und nicht-finanziellen Unternehmenszielen als auch von individuell vereinbarten Zielen.

Die mit den MbO-Teilnehmern getroffenen Zielvereinbarungen sind für alle Teilnehmer über ein unternehmensweites Performance and Development System (PDS) einsehbar. Damit können die Teilnehmer wechselseitig Ziele berücksichtigen.

Aufsichtsrat

Die Mitglieder des Aufsichtsrats von OMV sowie ihre Aufsichtsratsmandate für andere in- und ausländische börsennotierte Unternehmen sind nachstehend angeführt. Nach dem Rücktritt von Markus Beyrer fand eine außerordentliche Hauptversammlung am 9. Oktober 2012 statt, bei der Rudolf Kemler als neues Mitglied des Aufsichtsrats gewählt wurde. Der Aufsichtsrat wählte ihn zum Vorsitzenden.

Markus Beyrer, *1965

(Vorstandsvorsitzender der ÖIAG bis 31. Oktober 2012), Vorsitzender (bis 31. Oktober 2012); Mandate: Österreichische Post AG – Vorsitz (bis 31. Oktober 2012), Telekom Austria AG – Vorsitz (bis 31. Oktober 2012).

Rudolf Kemler, *1956

(Vorstandsvorsitzender der ÖIAG seit 1. November 2012), Vorsitzender (seit 1. November 2012); Mandate: Österreichische Post AG – Vorsitz (seit 1. November 2012) und Telekom Austria AG – Vorsitz (seit 1. November 2012).

Wolfgang C. Berndt, *1942

Stv. Vorsitzender
Mandate: GfK SE, MIBA AG.

Khadem Al Qubaisi, *1971

(Managing Director, International Petroleum Investment Company (IPIC))
Stv. Vorsitzender (bis 10. Mai 2012)
Mandate: Aabar Investments PJSC – Vorsitz, Abu Dhabi National Takaful Co. PJSC – Vorsitz, Compania Espanola de Petroleos S.A. (CEPSA) – Vorsitz.

Murtadha Al Hashmi, *1966

(Finanzvorstand, International Petroleum Investment Company (IPIC))
Stv. Vorsitzender (seit 10. Mai 2012)
Mandate: Aabar Investments PJSC, Compania Espanola de Petroleos S.A. (CEPSA).

Alyazia Ali Saleh Al Kuwaiti, *1975

(Manager Evaluation & Execution, IPIC).

Elif Bilgi-Zapparoli, *1967

(Vorstandsvorsitzende, Merrill Lynch Yatirim Bank A.S. und Merrill Lynch Menkul Degerler A.S.).

Helmut Draxler, *1950

Mandate: RHI AG.

Wolfram Littich, *1959

(Vorstandsvorsitzender Allianz Elementar Versicherungs-AG).

Herbert Stepic, *1946

(Vorstandsvorsitzender Raiffeisen Bank International AG).

Herbert Werner, *1948

Mandate: Innstadt Brauerei AG – Vorsitz, Ottakringer Getränke AG.

Norbert Zimmermann, *1947

Mandate: Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG – Vorsitz, Oberbank AG.

Von der Konzernvertretung entsendet (Arbeitnehmer):

Leopold Abraham, *1947 (bis 31. Dez. 2012),
Christine Asperger, *1964 (seit 1. Jän. 2013),
Wolfgang Baumann, *1958,
Franz Kaba, *1953,
Ferdinand Nemesch, *1951,
Martin Rossmann, *1967.

Diversität

Bei der Auswahl der Mitglieder des Aufsichtsrats stehen einschlägiges Wissen und Erfahrung in Führungspositionen im Vordergrund. Darüber hinaus werden aber Aspekte der Diversität der Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Internationalität seiner Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur berücksichtigt. Dem Aufsichtsrat gehören zwei Frauen (seit 1. Jänner 2013 drei Frauen) und drei Mitglieder nicht-österreichischer Nationalität an. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind zwischen 37 und 70 Jahre alt.

Unabhängigkeit

Der Aufsichtsrat hat die in Anhang 1 öCGK festgelegten und darüber hinaus folgende Leitlinien für die von der Hauptversammlung gewählten

**Aufsichtsrats-
mitglieder**

Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen: Das Aufsichtsratsmitglied darf nicht Mitglied der Geschäftsführung einer verbundenen Gesellschaft sein. Das Aufsichtsratsmitglied darf von der Gesellschaft oder einer verbundenen Gesellschaft keine Aktienoptionen oder sonstige erfolgsbezogene Vergütungen beziehen. Das Aufsichtsratsmitglied darf kein Anteilseigner mit einer Kontrollbeteiligung (im Sinne der EU-Richtlinie 83/349 EWG – das ist eine Beteiligung von mehr als 50% der Stimmrechte oder Beherrschung, etwa durch Nominierungsrechte) sein oder einen solchen vertreten.

Alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder, mit Ausnahme von Helmut Draxler und Herbert Werner in Bezug auf die Dauer der Zugehörigkeit, haben erklärt, von der Gesellschaft und deren Vorstand im Geschäftsjahr 2012 und bis zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung unabhängig gewesen zu sein (Regel C 53 öCGK). Gemäß Regel C 54 öCGK haben die Mitglieder des Aufsichtsrats Bilgi-Zapparoli, Berndt, Draxler, Littich, Stepic, Werner und Zimmermann erklärt, im Geschäftsjahr 2012 und bis zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung weder Anteilseigner mit einer Beteiligung von mehr als 10% gewesen zu sein noch die Interessen solcher Anteilseigner vertreten zu haben.

Aufgaben des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Zur Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere der Überwachung und der strategischen Unterstützung des Vorstands, diskutiert der Aufsichtsrat Lage und Ziele des Unternehmens in jenen Sitzungen, in denen auch (abgesehen von Dringlichkeitsfällen) die Beschlüsse gefasst werden. Vier Ausschüsse gewährleisten den bestmöglichen Einsatz der Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder. Im Folgenden dazu ein kurzer Überblick (siehe auch Bericht des Aufsichtsrats):

Der Aufsichtsrat hat 2012 sieben Treffen abgehalten, wovon eines der Strategie gewidmet war. Kein Mitglied des Aufsichtsrats hat an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen. Der Aufsichtsrat hat eine Selbstevaluierung durchgeführt und die Effizienz seiner Aktivitäten diskutiert, insbesondere seiner Organisation und Arbeitsweisen.

Präsidial- und Nominierungsausschuss

Dieser Ausschuss ist ermächtigt, in dringenden Angelegenheiten zu entscheiden. Der Aufsichtsrat kann dem Präsidial- und Nominierungsausschuss im Einzelfall oder auf Dauer weitere Aufgaben und Genehmigungsbefugnisse übertragen. Als Nominierungsausschuss unterbreitet er dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung neuer oder frei werdender Mandate im Vorstand und befasst sich mit der Nachfolgeplanung. Ferner unterbreitet er der jährlichen Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Es hat eine Sitzung des Präsidial- und Nominierungsausschusses stattgefunden, deren Fokus auf der Nachfolgeplanung lag.

Prüfungsausschuss

Dem Prüfungsausschuss obliegen die Aufgaben gemäß § 92 Abs. 4a Aktiengesetz (AktG). Es haben sechs Sitzungen des Prüfungsausschusses stattgefunden. In diesen wurden überwiegend die Vorbereitung der Abschlussprüfung, die Prüfung der Tätigkeit der Abschlussprüfer, der Internen Revision, des internen Kontrollsystems und des Risikomanagements behandelt sowie die Präsentation des Jahresabschlusses erarbeitet.

Abschlussprüfer

Der Aufsichtsrat überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und überprüft eine Aufstellung des Prüfungsentgelts und der Entgelte für über die Prüfung hinausgehende zusätzliche Leistungen. Der Aufwand für den Abschlussprüfer, der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. (einschließlich deren Netzwerk im Sinne des § 271b UGB), betrug 2012 für die Konzernprüfung EUR 2,20 Mio, für andere Bestätigungsleistungen EUR 0,66 Mio und für sonstige Aufträge EUR 0,21 Mio.

Projektausschuss

Bei Bedarf unterstützt dieser Ausschuss den Vorstand bei der Vorbereitung komplexer Entscheidungen über grundlegende Fragen und berichtet über die Ergebnisse und allfällige Empfehlungen an den Aufsichtsrat. Bei seiner einzigen Sitzung im Jahr 2012 genehmigte der Projektausschuss die Akquisition eines 20%-Anteils am norwegischen Ölfeld Edvard Grieg.

Vergütungsausschuss

Dieser Ausschuss (dem keine Arbeitnehmervertreter angehören) befasst sich mit allen Angelegenheiten der Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern. Er ist somit insbesondere zum Abschluss, der Änderung und Auflösung der Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie zur Entscheidung über die Gewährung von Bonifikationen (variable Bezüge) und dergleichen an Vorstandsmitglieder ermächtigt. Der Vergütungsausschuss trat 2012 fünfmal zusammen. Vorstandsmitglieder wurden eingeladen, an Teilen der Sitzungen des Vergütungsausschusses teilzunehmen.

PricewaterhouseCoopers LLP (PwC) beriet den Ausschuss in Vergütungsfragen. Die Leistungen inkludierten auf öffentlichen Daten beruhende Marktinformationen, Information zu Corporate Governance-Entwicklungen und deren Anwendung auf das Unternehmen, Beratung zur angemessenen Struktur von kurz- und langfristigen Anreizen sowie Information über die Vergütung und die Performance von Vergleichsgruppen. PwC wurde vom Vergütungsausschuss beauftragt und war nicht für den OMV Vorstand beratend tätig, womit die Unabhängigkeit im Sinne des öCGK gewährleistet war. Außerdem berät PricewaterhouseCoopers LLP das Unternehmen in Zusammenhang mit dem Risikomanagement und in Steuerangelegenheiten. Schließlich nahm der OMV Vorstand Beratungsleistungen von Towers Watson Austria GmbH zum Benchmarking von Führungskräften in Anspruch.

Interessenkonflikte, zustimmungspflichtige Geschäfte mit Mitgliedern des Aufsichtsrats

Zustimmungspflichtige Verträge gemäß § 95 Abs. 5 Z 12 AktG gab es nicht; hingewiesen sei auf Transaktionen im Umfang von ca. EUR 2,1 Mrd mit Unternehmen der Raiffeisengruppe (Herbert Stepic ist Vorstandsvorsitzender von Raiffeisen Bank International AG; die erwähnten Transaktionen repräsentieren weniger als 1% der Bilanzsumme der Raiffeisengruppe).

Interessenkonflikte von Mitgliedern des Aufsichtsrats werden nach dem in der Geschäftsordnung ausführlich geregelten Verfahren behandelt.

Vergütung

Satzungsgemäß beschließt die Hauptversammlung (HV) jährlich die Vergütungen der von ihr gewählten Aufsichtsratsmitglieder für das abgelaufene Wirtschaftsjahr. Die HV 2012 hat für das Geschäftsjahr 2011 folgendes Vergütungsschema beschlossen:

Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder	EUR
für den Vorsitzenden	29.200
für die Stellvertreter	21.900
für die Mitglieder	14.600
für den Vorsitzenden eines Ausschusses	12.000
für den stellvertretenden Ausschussvorsitzenden	10.000
für die Mitglieder eines Ausschusses	8.000

Die bei den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern angeführten Beträge wurden 2012 für das Geschäftsjahr 2011 ausbezahlt. Aufwändersatz (Reisespesen, Sitzungsgeld) ist darin nicht enthalten.

Insgesamt betrug der Aufwand für den Aufsichtsrat im Jahr 2012 EUR 694.588; davon an bezahlten Vergütungen (für das Geschäftsjahr 2011) EUR 367.200, an Sitzungsgeldern EUR 54.458, an Reisespesen EUR 199.591 und an Technik, Organisation und Übersetzung EUR 73.338.

Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung

Die Konzernvertretung hält regelmäßig Aussprachen mit dem Vorstand. Diese dienen der wechselseitigen Information über Arbeitnehmer betreffende Entwicklungen im Unternehmen.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Name	Funktion/Ausschussmitglied ¹⁾	Vergütung (in EUR)	Dauer ¹⁾
Markus Beyrer ²⁾	Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	48.435	17.5.2011 – 31.10.2012
Rudolf Kemler	Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	–	1.11.2012 – oHV 2014
Peter Michaelis ²⁾	Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	28.765	23.5.2001 – oHV 2011
Wolfgang C. Berndt	Stv. Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	61.900	26.5.2010 – oHV 2014
Khadem Al Qubaisi	Stv. Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	61.900	26.5.2010 – oHV 2012
Murtadha Al Hashmi	Stv. Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	–	10.5.2012 – oHV 2014
Alyazia Ali Saleh Al Kuwaiti	PräsA, ProjA	30.600	14.5.2008 – oHV 2014
Elif Bilgi-Zapparoli		14.600	13.5.2008 – oHV 2014
Helmut Draxler	PrüfA	22.600	16.10.1990 – oHV 2014
Wolfram Littich	ProjA, PrüfA	30.600	13.5.2001 – oHV 2014
Herbert Stepic		14.600	18.5.2004 – oHV 2014
Herbert Werner	PrüfA	22.600	4.6.1996 – oHV 2014
Norbert Zimmermann	ProjA, VergA	30.600	23.5.2001 – oHV 2014
Leopold Abraham		–	Bis 31.12.2012 ³⁾
Wolfgang Baumann	PräsA, PrüfA	–	³⁾
Franz Kaba	ProjA	–	³⁾
Ferdinand Nemesch	ProjA, PrüfA	–	³⁾
Martin Rossmann	PräsA, ProjA, PrüfA	–	³⁾
Christine Asperger		–	Seit 1.1.2013 ³⁾

¹⁾ Erläuterung: PräsA = Präsidial- und Nominierungsausschuss, ProjA = Projektausschuss, PrüfA = Prüfungsausschuss, VergA = Vergütungsausschuss, oHV = ordentliche Hauptversammlung.

²⁾ Markus Beyrer und Peter Michaelis haben in Entsprechung ihres Vorstandsvertrags mit der ÖIAG die Vergütung für ihre Aufsichtsratsfunktion in der OMV Aktiengesellschaft an die ÖIAG abgetreten.

³⁾ Die Entsendung durch die Konzernvertretung erfolgt auf unbestimmte Zeit; die Arbeitnehmervertreter können jedoch jederzeit abberufen werden.

Minderheitenrechte der Aktionäre

Minderheitenrechte der Aktionäre

- ▶ Hauptversammlung: Wenn mindestens 5% der Aktionäre dies verlangen, muss eine Hauptversammlung einberufen werden.
- ▶ Mindestens 5% der Aktionäre können die Aufnahme von Tagesordnungspunkten verlangen.
- ▶ Mindestens 1% der Aktionäre können zu jedem Punkt der Tagesordnung Beschlussvorschläge übermitteln. Diese sind auf Forderung der jeweiligen Aktionäre von der Gesellschaft auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen.
- ▶ Mindestens 10% der Aktionäre können eine Sonderprüfung bei Vorliegen von Verdachtsgründen für Unredlichkeiten oder grobe Verletzungen von Gesetz oder Satzung durchsetzen.
- ▶ Bei der Hauptversammlung sind alle Aktionäre, die ihren Anteilsbesitz ordnungsgemäß nachgewiesen haben, zur Teilnahme, einschließlich Fragen und Abstimmung, berechtigt.
- ▶ Wahl des Aufsichtsrats: Wenn dieselbe Hauptversammlung zwei oder mehr Aufsichtsratsmitglieder zu wählen hat, muss über jede zu besetzende Stelle gesondert abgestimmt werden. Wenn dieselbe Hauptversammlung wenigstens drei Aufsichtsratsmitglieder zu wählen hat und sich vor der Abstimmung über die letzte zu besetzende Stelle ergibt, dass wenigstens ein Drittel aller abgegebenen Stimmen bei allen vorangegangenen Wahlen zugunsten derselben Person, aber ohne Erfolg abgegeben wurde, muss diese Person zum Aufsichtsratsmitglied erklärt werden.

Frauenförderung

► Das Unternehmen ist bemüht, die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen zu fördern. Zwar ist im Vorstand der OMV Aktiengesellschaft keine Frau vertreten, doch leitet Mariana Gheorghe als Vorstandsvorsitzende der OMV Petrom SA das größte Unternehmen des Konzerns, und Gülsüm Azeri ist Vorstandsvorsitzende von Petrol Ofisi. In den Aufsichtsrat der OMV Aktiengesellschaft wurden von der Hauptversammlung zwei Frauen gewählt, das sind 20% der Kapitalvertreter. Seit 1. Jänner 2013 gehört auch Christine Asperger dem Aufsichtsrat an. Sie ist die erste Frau, die von der Konzernvertretung entsandt wurde.

► 13% der Senior Vice President-Positionen werden von Frauen eingenommen. Der Frauenanteil im Konzern insgesamt beträgt etwa 23%. Als sehr technikorientiertes Unternehmen ist es eine signifikante Herausforderung, in allen Bereichen eine adäquate Frauenquote zu erzielen, in den nicht-technischen Bereichen stellen sich die Aufnahmequoten als ausgewogen dar.

► Der Vorstand hat eine Diversity-Strategie beschlossen. Langfristiges Ziel ist es, bis 2020 im Senior Management einen „Diversity-Mix“ von 30% weiblichen und 50% internationalen Mitarbeitern zu erreichen.

OMVs
Diversity-Strategie

Wien, am 20. März 2013

Der Vorstand



Gerhard Roiss



David C. Davies



Hans-Peter Floren



Jacobus Huijskes



Manfred Leitner