

## **Dokument zur ordentlichen Hauptversammlung am 19. Mai 2015**

### **Tagesordnung und Beschlussvorschläge:**

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses 2014 samt Lagebericht und Corporate Governance Bericht, des Konzernabschlusses 2014 samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2014.**

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist keine Beschlussfassung vorgesehen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss 2014 ausgewiesenen Bilanzgewinns.**

„Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2014 weist einen Bilanzgewinn von EUR 493.789.840 aus.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss zum 31.12.2014 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 2014.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2014 amtierenden Mitgliedern des Vorstands die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2014.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2014 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 5. Beschlussfassung über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2014.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2014 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 2015.**

„Der Aufsichtsrat schlägt vor, ERNST & YOUNG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2015 zu wählen.“

**7. Beschlussfassungen über (i) den Long Term Incentive Plan 2015 und (ii) den Matching Share Plan 2015.**

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 2015**

**Plantyp**

Leistungsbasierter Aktienbeteiligungsplan

**Zweck und Ziele des Plans**

Beim leistungsbasierten 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 2015 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 2015 bis 31. März 2015 (= 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 2015 bestellt werden, ist die Zuteilung für das Jahr 2015 anteilig zu bemessen. Dasselbe gilt für ein Ausscheiden während des Jahres 2015. 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 2015 bis 31. März 2015. 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 2015 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 2015 bis 31. März 2015 von EUR 23,75 und den aktuellen Bruttogrundgehältern ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 261.953 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 2015, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung
- Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2017)
- Anspruchstag: 31. März 2018

### **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)

70% 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.

#### Langfristiges Transition-Management Element: Free Cashflow Neutralität

20% der Zuteilung basiert auf dem langfristigen Transition-Management: Das Ziel ist ein neutraler Free Cashflow vor Dividenden über den Dreijahreszeitraum (inklusive vom OMV Aufsichtsrat genehmigte Veräußerungen).

#### 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 langfristige Transition-Management- und Nachhaltigkeitsleistungskriterium entspricht einem Aktienanspruch aus dem jeweiligen Kriterium wie in der folgenden Tabelle dargestellt:

<b>Leistung</b>	<b>Anspruch</b>
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. Um jedoch die Anreizwirkung, die das Programm entfalten soll, weiterhin beizubehalten, kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats nach eigenem Ermessen die Werte für Mindestgrenze/Ziel/Zielüberschreitung anpassen (nicht jedoch die Kriterien), wenn sich die Marktbedingungen signifikant ändern und/oder beim Eintreten spezieller Umstände.

#### 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 2014 – 31. Dezember 2014) und drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums (1. Oktober 2017 – 31. Dezember 2017) 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.

<b>Leistung</b>	<b>Anspruch</b>
Zielüberschreitung: oberes Quartil oder darüber ( $\geq 75$ Prozentbereich)	100%
Ziel: am Median (= 50. Prozent)	50%
Mindestgrenze: unteres Quartil (= 75. Prozent)	25%
Unter der Mindestgrenze: unter dem unteren Quartil ( $< 25$ Prozentbereich)	0%

Die zugewiesenen 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 Durchschnittskurs (= Durchschnitt der Schlusskurse der OMV-Aktie an der Wiener Börse) im Zeitraum beginnend 14 Werktage (an denen die Wiener Börse geöffnet hat) vor dem Anspruchstag bis zum 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	LTIPs können reduziert werden / gänzlich verfallen

Horizon Unfall, Texas City Refinery Unfall).	
Erhebliches Fehlverhalten durch ein Mitglied des Vorstands, durch welches österreichische Gesetze verletzt werden.	LTIPs können 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) 2015**

#### **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**

<b>Messkriterien</b>	<b>Gewichtung</b>
Clean CCS NOPAT	20%
Free Cash Flow after dividend and before divestments	20%
Produktion	15%
1-Jahres Reserven-Ersatzrate (basierend auf der Zielproduktion)	5%
Top Projekte 1: Abweichungen bei Kosten und Zeitplan	10%
Top Projekte 2: Beurteilung aktuell laufender Investitionen anhand des NPV (Kapitalwert) (jährliche Veränderung)	10%
Transition Management 1: Implementierung des Programms "fit4fifty"	10%
Transition Management 2: Erfolgreiche Downstream Integration	10%
Sustainability Multiplikator: +/- 10% nach Ermessen des OMV Aufsichtsrats	
Finanz-Ziele Multiplikator: In beide Richtungen (aufgrund einer Nachberechnung basierend auf dem aktuellen Öl-/Gaspreis, dem Wechselkurs, usw. im Vergleich zu den ursprünglichen Annahmen) durch den OMV Aufsichtsrat	

Der Finanz-Ziele Multiplikator wird auf die Mindestgrenz-/Ziel-/Zielüberschreitungs-Werte von NOPAT und Free Cash Flow angewendet. Im Gegensatz dazu, wird der Sustainability Multiplikator auf die tatsächliche Gesamtzielerreichung angewendet. 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

Bonusses 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 Ziellanpassung 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 2015 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 2015 bis 31. Jänner 2016.
- Die ermittelte Zahl an Aktien wird abgerundet.

Die endgültige Anzahl der unter dem MSP 2015 auszugebenden Aktien lässt sich erst nach dem Leistungszeitraum aufgrund der Erreichung der Leistungskriterien bestimmen. Auch die maximale Aktienzuteilung unter dem MSP 2015 ist derzeit noch nicht bestimmbar, weil sie vom durchschnittlichen Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse über den Dreimonats-Zeitraum von 1. November 2015 bis 31. Jänner 2016 abhängt. Auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV-Aktien während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2015 bis 31. März 2015 von EUR 23,75 und aktuellen Bruttogrundgehältern würde sich eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 153.731 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 2015 als integrierter Bestandteil der jährlichen Bonus-Vereinbarung, abhängig von der Genehmigung durch die ordentliche Hauptversammlung
- Anspruchstag: 31. März 2016, 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 2015 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.

Sofern eine Auszahlung in bar erfolgt, errechnet sich der Betrag vom Durchschnittskurs (= Durchschnitt der Schlusskurse der OMV-Aktie an der Wiener Börse) im Zeitraum beginnend 14 Werktagen (an denen die Wiener Börse geöffnet hat) vor dem Anspruchstag bis zum Anspruchstag (sollte dies kein Werktag sein, vom entsprechenden Tag davor). 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 2015 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.

<b>Grund für Rückforderung</b>	<b>Anpassung durch den Aufsichtsrat</b>
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 der Rücktritte von Herrn Rudolf Kemler und von Herrn Roy Franklin als Mitglieder des Aufsichtsrats mit Ende dieser Hauptversammlung sind nun zwei 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 AktiengG 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 2019 beschließt – als Mitglieder des Aufsichtsrats wählt:

- Herr Peter Oswald
- Frau Gertrude Tumpel-Gugerell

Sie finden zu den genannten Personen 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.