

Dokument zur ordentlichen Hauptversammlung am 10. Mai 2012

Tagesordnung und Beschlussvorschläge:

1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses 2011 samt Lagebericht und Corporate-Governance-Bericht, des Konzernabschlusses 2011 samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2011.

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist keine Beschlussfassung vorgesehen.

2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss 2011 ausgewiesenen Bilanzgewinns/Bilanzergebnisses.

Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2011 weist einen Bilanzgewinn von EUR 392.035.058,48 aus.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss 2011 für das Geschäftsjahr 2011 ausgewiesenen Gewinn wie folgt zu verwenden:
Ausschüttung einer Dividende in Höhe von EUR 1,10 je dividendenberechtigter Aktie und Vortrag des verbleibenden Restbetrags auf neue Rechnung.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2011.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2011 amtierenden Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu beschließen.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2011.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Entlastung der im Geschäftsjahr 2011 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu beschließen.

5. Beschlussfassung über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2011.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung 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 2012.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2012 zu wählen.

7. Beschlussfassung über Aktienübertragungsprogramme (Long-Term-Incentive-Plan 2012, Matching-Share-Plan 2012).

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen folgenden Long-Term-Incentive-Plan 2012 und Matching-Share-Plan 2012 vor:

(a) Long-Term-Incentive-Plan 2012

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 unnötiger Risiken zu verhindern.

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

Teilnahmeberechtigung

Vorstandsmitglieder sind zur Teilnahme verpflichtet, und 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 für Führungskräfte findet jährlich durch den OMV Vorstand statt, basiert auf dem Leistungsniveau der jeweiligen Führungskräfte und kann auch entsprechend nicht oder für ein Planjahr im Ausmaß von 25%, 50% oder 75% gewährt werden.

Richtlinien für Eigenanteil an Aktien

Für die Teilnahme am LTIP besteht kein Erfordernis eines Vorab-Investments in OMV Aktien. Jedoch sind Vorstandsmitglieder und Führungskräfte 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 (14 mal Jänner-Bruttogrundgehalt oder Bruttogrundgehalt 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 5 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 2012 bis 31. März 2012 (= durchschnittlicher Schlusskurs an der Wiener Börse).

Nach Erreichung des oben genannten Prozentsatzes haben Änderungen des Aktienkurses 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 für Vorstandsmitglieder im Rahmen dieses LTIP übertragen werden sowie für frühere LTIPs getätigte Investments werden auf das Aktienbesitzerfordernis angerechnet.

Etwaige Dividenden aus diesen 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 2012 bestellt werden, ist die Zuteilung für das Jahr 2012 anteilig zu bemessen. Dasselbe gilt für ein Ausscheiden während des Jahres 2012. Die Zuteilung erfolgt durch den Aufsichtsrat oder den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates.

Plan-Mechanismen

Die maximale Aktienanzahl, die am Anspruchstag einem Teilnehmer eingeräumt werden kann, wird wie folgt berechnet: Der jeweilige Prozentsatz für den Teilnehmer (wie oben dargestellt) geteilt durch den durchschnittlichen OMV-Aktienkurs (= Schlusskurs an der Wiener Börse) während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2012 bis 31. März 2012.

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.

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

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planstart: 1. Jänner 2012, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung
- Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2014)
- Anspruchstag: 31. März 2015

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 drei Leistungsbereichen ab:

Total Shareholder Return (TSR)

45% 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)

45% der Zuteilung basiert auf dem absoluten berichteten RoACE, bereinigt um Akquisitionen während des dreijährigen Leistungszeitraums.

Nachhaltigkeitselement

10% der Zuteilung basiert auf der absoluten Safety Performance während des dreijährigen Zeitraums.

Der Wert der Leistung basiert auf berichteten Feststellungen, Gefährdungen und Beinaheunfällen (FH&NM) pro Arbeitnehmer (durchschnittliches 3-Jahres Ziel; ohne Büromitarbeiter), um Risikoverminderung, Verlustvermeidung und allgemeines HSSE-Bewusstsein zu verbessern.

Zu Beginn des Leistungszeitraums werden die Leistungsziele für RoACE und Nachhaltigkeit für den Leistungszeitraum festgelegt und den Planteilnehmern mitgeteilt. 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.

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 von Aktienkursen zu reduzieren, wird der TSR über einen Zeitraum von drei Monaten vor Beginn (1. Oktober 2011 – 31. Dezember 2011) und drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums (1. Oktober 2014 – 31. Dezember 2014) 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). Das Ranking wird sodann geviertelt, wobei jedem Viertel eine Anspruchsbandbreite wie in der folgenden Tabelle dargestellt, zugeordnet wird. 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: im obersten Viertel (≥ 75 Prozentbereich)	100%
Ziel: beginnend beim Median (≥ 50 und < 75 Prozentbereich)	50%
Mindestgrenze: über dem untersten Viertel (≥ 25 und < 50 Prozentbereich)	25%
Unter der Mindestgrenze: im untersten Viertel (< 25 Prozentbereich)	0%

Übertragung/Auszahlung

Soweit das Aktienbesitz-Erfordernis nicht erfüllt ist, erfolgt die Auszahlung automatisch in Form von Aktien bis dieses Erfordernis erfüllt ist. Andernfalls können die Vorstandsmitglieder und Führungskräfte zwischen (i) Einmalzahlung in Aktien, (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	Noch nicht fällige Aktienansprüche verfallen.
b) Ohne eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer	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

e) Kontrollwechsel in der Aktionärsstruktur	Falls ein Kontrollwechsel bei OMV zur vorzeitigen Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds führt, ist die gewährte Zuteilung zur Gänze unverzüglich in bar auszuzahlen, es sei denn die vorzeitige Beendigung erfolgt durch Rücktritt des betroffenen Vorstandsmitglieds (i) ohne wichtigen Grund oder Grundlage im Vorstandsvertrag, in welchem Fall dieselben Rechtsfolgen wie für durch eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer gelten oder (ii) sonst gegen den Willen des Aufsichtsrats, in welchem Fall dieselben Rechtsfolgen wie für ohne eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer gelten.
---	---

Kündigung des Plans

Der Plan kann grundsätzlich nicht gekündigt werden.

Eine Kündigung der LTIP Teilnahme durch eine Führungskraft bedarf der schriftlichen Zustimmung des betreffenden/zuständigen Vorstandsmitglieds. In einem solchen Fall gehen sämtliche Vorteile und Rechte verloren. Dies gilt für sämtliche Pläne hinsichtlich welcher noch keine Übertragung vorgenommen wurde.

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.

(b) Matching Share Plan (MSP) 2012

Planzweck und -ziele

Der Matching Share Plan (MSP) ist auf Mitglieder des Vorstands beschränkt. Der MSP als integrierter Bestandteil der jährlichen Bonus-Vereinbarung ist ein langfristiges 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 unnötiger Risiken verhindern.

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: 40% finanzielle Ziele, 30% Produktions- und Wachstumsziele, 10% Effizienzziele und 20% Nachhaltigkeits-Ziele.

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 Performancekriterien dürfen während der Laufzeit des MSP nicht geändert werden.

Planmechanismen

Nach der Ermittlung des jährlichen Cash-Bonusses durch den Vergütungsausschuss 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, die an früheren LTIPs teilgenommen haben, können zwischen Barzahlung oder Aktien wählen, wenn und soweit

sie die Aktienbesitzanforderungen für den für Vorstandsmitglieder geltenden LTIP 2012 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 2012 bis 31. Jänner 2013.
- Die ermittelte Zahl an Aktien wird abgerundet.

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planbeginn: 1. Jänner 2012 als integrierter Bestandteil der jährlichen Bonus-Vereinbarung, abhängig von der Genehmigung durch die ordentliche Hauptversammlung
- Anspruchstag: 31. März 2013, 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.

Für Mitglieder des Vorstands mit Beschäftigungsbeginn als Vorstandsmitglied vor dem 1. Jänner 2012 soll die Auszahlung wie folgt erfolgen: In dem Ausmaß, in dem das Aktienbesitz-Erfordernis gemäß dem für Vorstandsmitglieder geltenden LTIP 2012 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 zwischen (i) Einmalzahlung in Aktien, (ii) einmaliger Barzahlung, oder (iii) Barzahlung in Raten 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 (Einmalzahlung).

Für Mitglieder des Vorstands mit Bestellungsbeginn als Vorstandsmitglied nach dem 1. Jänner 2012 erfolgt die Auszahlung automatisch in Aktien (netto nach Steuerabzug), sofern dem nicht etwaige rechtliche Beschränkungen entgegenstehen. Nach Ende der Behaltdauer werden nur Aktien, die nicht dem Mindestaktienbesitz-Erfordernis des für die Vorstandsmitglieder geltenden LTIP unterliegen, an die Mitglieder des Vorstands übertragen.

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

Planmanagement für ausscheidende Mitglieder des Vorstands

Es gelten die bereits oben für den LTIP 2012 dargestellten Regeln, wobei abweichend davon 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, welche unter dem MSP zugeteilt wurden, reduzieren oder die Rückübertragung der Aktien fordern.

Sollten einem Mitglied des Vorstands Geldzahlungen aus dem MSP gewährt worden sein, so gelten die gegenständlichen Bestimmungen sinngemäß.

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. Wahl in den Aufsichtsrat

Unmittelbar nach der letzten Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Hauptversammlung am 17. Mai 2011 setzte sich der Aufsichtsrat aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammen. Von diesen Mitgliedern scheidet der stellvertretende Vorsitzende, Khadem Al Qubaisi, durch Rücktritt mit Ablauf der Hauptversammlung am 10. Mai 2012 aus.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das Mandat zu besetzen, sodass sich der Aufsichtsrat wiederum aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammensetzt.

Dazu schlägt der Aufsichtsrat folgende Person zur Wahl vor:

Murtadha Al Hashmi

Sie finden zu Herrn Murtadha Al Hashmi auf unserer Internetseite die Erklärung gemäß § 87 Abs. 2 Aktiengesetz zur fachlichen Qualifikation, den beruflichen oder vergleichbaren Funktionen und dass keine Umstände vorliegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten.

Herr Murtadha Al Hashmi wird gemäß § 9 Abs 4 der Satzung bis zum Ablauf der Funktionsperiode des ausscheidenden stellvertretenden Vorsitzenden, Khadem Al Qubaisi, damit bis zum Ende der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2013 beschließt, gewählt.