

Dokument zur ordentlichen Hauptversammlung am 18. Mai 2016

Tagesordnung und Beschlussvorschläge:

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses 2015 samt Lagebericht und Corporate Governance Bericht, des Konzernabschlusses 2015 samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2015.**

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist keine Beschlussfassung vorgesehen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss 2015 ausgewiesenen Bilanzgewinns.**

„Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2015 weist einen Bilanzgewinn von EUR 438.563.165 aus.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss zum 31. Dezember 2015 der OMV Aktiengesellschaft ausgewiesenen Bilanzgewinn wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 1,00 je dividendenberechtigter Aktie und Vortrag des verbleibenden Restbetrags auf neue Rechnung.“

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2015.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2015 amtierenden Mitgliedern des Vorstands die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2015.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2015 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 5. Beschlussfassung über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2015.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2015 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 2016.

„Der Aufsichtsrat schlägt vor, Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2016 zu wählen.“

7. Beschlussfassungen über (i) den Long Term Incentive Plan 2016 und (ii) den Matching Share Plan 2016.

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

(i) Genehmigung des Long Term Incentive Planes 2016

Plantyp

Leistungsbasierter Aktienbeteiligungsplan

Zweck und Ziele des Planes

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 bei 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. Die Nominierung der Führungskräfte findet jährlich durch den OMV Vorstand statt, basiert auf dem Leistungsniveau der jeweiligen Führungskräfte und kann auch entsprechend nicht oder nur teilweise 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 2016 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 Vorstandsvertrags erreichen.

Grundlage für die Berechnung der jeweiligen Anzahl an Aktien ist der durchschnittliche Aktienkurs während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2016 bis 31. März 2016

(= durchschnittlicher Schlusskurs an der Wiener Börse). Die berechnete Anzahl an Aktien wird aufgerundet.

Spätere Änderungen des Aktienkurses haben keinen Einfluss mehr auf die erforderliche Anzahl an Aktien. Wenn und soweit es zu Gehaltserhöhungen bei Vorstandsmitgliedern kommt, ist die Aktienanzahl anzupassen.

Aktien, die im Rahmen des Matching Share Planes (MSP) für Vorstandsmitglieder oder im Rahmen dieses LTIP oder eines früheren LTIP übertragen werden sowie für frühere LTIPs 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 auf das Aktienbesitzerfordernis angerechnet zu werden.

Etwaige Dividenden aus den auf den Treuhanddepots gehaltenen Aktien werden in bar ausbezahlt.

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

Ausmaß der Zuteilung

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 2016 bestellt werden, ist die Zuteilung für das Jahr 2016 anteilig zu bemessen. Dasselbe gilt für ein Ausscheiden während des Jahres 2016. Die Zuteilung an Vorstandsmitglieder erfolgt durch den Aufsichtsrat. 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 2016 bis 31. März 2016. 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 2016 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 2016 bis 31. März 2016 von EUR 23,92 und den aktuellen Bruttogrundgehältern ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 262.959 Stück (brutto).

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

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planstart: 1. Jänner 2016, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung
- Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2018)
- Anspruchstag: 31. März 2019

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 basieren 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.

Cashflow-Elemente

a) Freier Cashflow

10% der Zuteilung basieren auf dem gesamten Cashflow: Das Ziel ist ein positiver freier Cashflow nach Dividenden und vor Veräußerungen über den Dreijahreszeitraum.

b) Performance-Element bei Veräußerungs- und Akquisitionsprojekten

10% der Zuteilung basieren auf der Performance bei Veräußerungs- und Akquisitionsprojekten während des Dreijahreszeitraums. Das Ziel ist der erfolgreiche Abschluss von wesentlichen Veräußerungs- und gegebenenfalls Akquisitionsprojekten, in Übereinstimmung mit der vom Aufsichtsrat genehmigten Strategie von OMV. Das wichtigste Kriterium ist die Wertmaximierung für die Gesellschaft (z.B. Preis im Vergleich zu vergleichbaren Transaktionen und Gesellschaften). Die folgenden zusätzlichen Kriterien müssen bei der Bewertung ebenfalls angewendet werden:

- Einhaltung des geplanten Zeitrahmens für das Signing,
- Einhaltung des geplanten Zeitrahmens für das Closing,
- Erreichung von zumindest marktüblichen Bedingungen und Konditionen,
- Performance des Projekts im Vergleich zum genehmigten Business Plan (falls anwendbar).

Nachhaltigkeitselement

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

Für die beiden Cashflow-Elemente und das Nachhaltigkeitselement wird ein Aktienanspruch, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, gewährt:

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

Die Zuteilungen erfolgen innerhalb dieser Grenzen linear.

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während des Leistungszeitraums dieses LTIP nicht verändert werden. Um jedoch die Anreizwirkung, die das Programm entfalten soll, weiterhin beizubehalten, kann der Aufsichtsrat nach eigenem Ermessen die Werte für Schwelle/Ziel/Zielüberschreitung anpassen (nicht jedoch die Kriterien als solche), wenn sich die Marktbedingungen signifikant ändern und/oder beim Eintreten spezieller Umstände.

Die Einhaltung der Kriterien und das Ausmaß der Zielerreichung (einschließlich etwaiger Anpassungen, wie zuvor beschrieben) werden stets vom Aufsichtsrat dahingehend beurteilt werden, ob die daraus resultierenden Zuteilungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des betreffenden Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen und ob das Kriterium des

langfristigen Verhaltensanreizes zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung gewahrt bleibt (§ 78 Abs. 1 Aktiengesetz (AktienG)). Dies gilt sinngemäß für den Vorstand bei der Beurteilung der Einhaltung der Kriterien und des Ausmaßes der Zielerreichung im Zusammenhang mit Zuteilungen an Führungskräfte.

Berechnung des relativen TSR Resultats

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

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

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 2015 – 31. Dezember 2015) und drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums (1. Oktober 2018 – 31. Dezember 2018) 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 TSR am Ende, gereiht (OMV ist nicht in diesem Anfangs-Ranking enthalten). Für das Ranking werden die Quartile berechnet (unteres Quartil, Median und oberes Quartil). Dann wird ein Anspruchs-Prozentsatz für OMV auf Basis der relativen Position von OMV zwischen den beiden Quartilen unmittelbar über und unter dem TSR von OMV berechnet. Die Aktienzuteilungen werden innerhalb dieser beiden Quartile linear berechnet.

Leistung	Anspruch
Zielüberschreitung: oberes Quartil oder darüber (≥ 75. Perzentile)	100%
Ziel: am Median (= 50. Perzentile)	25%
Schwelle: unteres Quartil (= 25. Perzentile)	0%

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

Übertragung/Auszahlung

Soweit das Aktienbesitz-Erfordernis nicht erfüllt ist, erfolgt die Auszahlung automatisch in Form von Aktien bis dieses Erfordernis erfüllt ist. Andernfalls können die Vorstandsmitglieder und Führungskräfte zwischen (i) Einmalzahlung in Aktien, oder (ii) einmaliger Barzahlung wählen. Führungskräfte können darüber hinaus auch die 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 Werktag 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 Gründen)	Noch nicht fällige Aktienansprüche bleiben bestehen.
c) Eintritt in Ruhestand, dauernde Erwerbsunfähigkeit	Noch nicht fällige Aktienansprüche bleiben bestehen.
d) Ableben	Noch nicht fällige Aktienansprüche werden per Sterbedatum bewertet und in bar ausgezahlt. Der Wert wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum und der Budget- bzw. Mittelfristplanungs-Zahlen für die verbleibende Zeit berechnet.
e) Kontrollwechsel in der Aktionärsstruktur	Falls ein Kontrollwechsel (das ist die Erlangung eines Anteils von mehr als 50% am Grundkapital und/oder an den Stimmrechten von OMV Aktiengesellschaft durch eine natürliche oder eine juristische Person (allein oder in Koordination mit anderen)) bei OMV zu einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds und/oder des Vorstandsvertrags

	<p>durch das Unternehmen führt, wird die gewährte Zuteilung aus dem LTIP zur Gänze gemäß der prognostizierten Zielerreichung zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels sofort in bar zur Auszahlung gebracht.</p> <p>Jegliche anderen vorzeitigen Beendigungen in Folge eines Kontrollwechsels bei OMV führen zur Anwendung der Regeln beim Ausscheiden (siehe oben).</p>
--	--

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

(ii) Genehmigung des Matching Share Planes (MSP) 2016

Zweck und Ziele des Planes

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 von 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.

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

Leistungskriterien und Gewichtung

Messkriterien	Gewichtung
CCS NOPAT vor Sondereffekten (bedeutet C urrent C ost of S upplies N et O perating P rofit A fter T ax vor Sondereffekten und bezeichnet das operative Ergebnis nach Steuern und vor Finanzierungskosten, bereinigt um Sondereffekte und Lagerhaltungsgewinne/-verluste)	20%
Freier Cashflow nach Dividenden und vor Veräußerungen	30%
RONA (bedeutet R eturn O n N et A ssets und setzt das operative Ergebnis nach Steuern und vor Finanzierungskosten, bereinigt um	10%

Sondereffekte und Lagerhaltungsgewinne/-verluste in Verhältnis mit dem Nettovermögen)	
Top Projekte 1: Abweichungen bei Kosten und Zeitplan der wichtigsten Investitionsprojekte, die am Beginn des Leistungszeitraumes vom Aufsichtsrat gesondert definiert werden und am Ende des Leistungszeitraumes an Hand einer vorab definierten Matrix beurteilt werden.	10%
Top Projekte 2: Beurteilung einer Auswahl von Investitionsprojekten, die den Großteil aller aktuell laufenden Investitionen über EUR 20 Mio darstellt anhand des Net Present Value (NPV, Kapitalwert) (jährliche Veränderung).	10%
Kostenreduktion: Fortsetzung und Intensivierung der Kostenreduktions- und Effizienzsteigerungsmaßnahmen („Fit4Future“)	20%
Nachhaltigkeits-Multiplikator: Der Multiplikator hat einen Wert zwischen 0,9 und 1,1 (das sind +/- 10%), welcher nach Ermessen des OMV Aufsichtsrats festgelegt wird. Bei dieser Ermessensentscheidung hat der Aufsichtsrat die Entwicklung der Unfallhäufigkeitsrate (LTIR), arbeitsbedingte Todesfälle, die Anzahl und das Volumen der Ölaustritte und sonstige relevante Unfälle sowie den allgemeinen Fortschritt im Bereich Nachhaltigkeit zu berücksichtigen.	
Finanz-Ziele Multiplikator: In beide Richtungen (aufgrund einer Nachberechnung basierend auf dem aktuellen Öl-/Gaspreis, dem Wechselkurs, usw. im Vergleich zu den ursprünglichen Annahmen) im Ermessen des OMV Aufsichtsrats.	

Für alle Messkriterien außer dem Nachhaltigkeits-Multiplikator und dem Finanz-Ziele Multiplikator wird ein Aktienanspruch, wie in der folgenden Tabelle dargestellt, gewährt:

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

Die Zuteilungen erfolgen innerhalb dieser Grenzen linear.

Der Finanz-Ziele Multiplikator wird auf die Schwellen-/Ziel-/Zielüberschreitungs-Werte von CCS NOPAT vor Sondereffekten, freiem Cashflow und RONA angewendet. Im Gegensatz dazu, wird der Nachhaltigkeits-Multiplikator auf die tatsächliche Gesamtzielerreichung angewendet. Die gewährten Aktien werden reduziert oder sind zurückzuerstatten, wenn ein Rückforderungsfall eintritt. Falls die Zuteilung der Aktien auf einer falschen Berechnung des Bonus beruht, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, die Vorteile, die aufgrund der falschen Werte erhalten wurden, zurückzuerstatten.

Die für den jährlichen Bonus definierten Leistungskriterien dürfen während der Laufzeit des MSP nicht geändert werden. Eine signifikante Änderung der steuerlichen, rechtlichen oder Förderzins („Royalty“)-Situation kann jedoch zu einer Zielanpassung führen. Hierbei hat der OMV Aufsichtsrat, wie auch bei den übrigen Ermessensentscheidungen (insbesondere auch bei der Bestimmung des Nachhaltigkeits-Multiplikators und des Finanz-Ziele Multiplikators gemäß den zuvor genannten Messkriterien) jedenfalls § 78 Abs. 1 AktienG einzuhalten.

Es gilt in jedem Fall (d.h. insbesondere auch nach Anwendung der Multiplikatoren) eine Obergrenze von 100% des Basisgehalts.

Planmechanismen

Nach der Ermittlung des jährlichen Cash-Bonus durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats 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. 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-Bonus erfolgt eine Zuteilung von OMV Aktien im Ausmaß von 100% des im jeweiligen Vorjahr verdienten, jährlichen Brutto-Cash-Bonus.

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 3-Monats-Zeitraum von 1. November 2016 bis 31. Jänner 2017.
- Die ermittelte Zahl an Aktien wird abgerundet.

Die endgültige Anzahl der unter dem MSP 2016 auszugebenden Aktien lässt sich erst nach dem Leistungszeitraum aufgrund der Erreichung der Leistungskriterien bestimmen. Auch die maximale Aktienzuteilung unter dem MSP 2016 ist derzeit noch nicht bestimmbar, weil sie vom durchschnittlichen Schlusskurs der OMV Aktie an der Wiener Börse über den 3-Monats-Zeitraum von 1. November 2016 bis 31. Jänner 2017 abhängt. Auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktien während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2016 bis 31. März 2016 von EUR 23,92 und aktuellen Bruttogrundgehältern würde sich eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 131.434 Stück ergeben (brutto).

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

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planbeginn: 1. Jänner 2016 als integrierter Bestandteil der jährlichen Bonus-Vereinbarung, abhängig von der Genehmigung durch die ordentliche Hauptversammlung
- Anspruchstag: 31. März 2017, nach Zustimmung durch den Aufsichtsrat
- Behaltdauer: 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 Aktien 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.

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

Regeln für ausscheidende Mitglieder des Vorstands

Es gelten die bereits oben im Beschlussvorschlag zu Punkt 7 (i) für den LTIP 2016 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. Bei dieser Ermessensentscheidung hat der Aufsichtsrat insbesondere § 78 Abs. 1 AktienG einzuhalten.

Kündigung des Planes 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, die aus dem MSP gewährt wurden, fordern.

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

„Der Aufsichtsrat schlägt vor, dass die Hauptversammlung

- a) Herrn Marc H. Hall gemäß § 9 Abs. 4 der Satzung bis zum Ablauf der Funktionsperiode des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds Herrn Wolfram Littich – das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2018 beschließt –,
- b) Herrn Peter Löscher gemäß § 9 Abs. 4 der Satzung bis zum Ablauf der Funktionsperiode des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds Herrn Peter Oswald – das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2019 beschließt –,
- c) Herrn Ahmed Matar Al Mazrouei gemäß § 9 Abs. 4 der Satzung bis zum Ablauf der Funktionsperiode des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds Frau Alyazia Ali Saleh Al Kuwaiti – das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2018 beschließt –, und
- d) Herrn Karl Rose gemäß § 9 Abs. 4 der Satzung bis zum Ablauf der Funktionsperiode des ausscheidenden Aufsichtsratsmitglieds Herrn Herbert Stepic – das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2018 beschließt –,

als Mitglieder des Aufsichtsrats wählt.“

Erläuterung:

Unmittelbar nach der letzten Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Hauptversammlung am 19. Mai 2015 setzte sich der Aufsichtsrat aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern zusammen. Aufgrund der Rücktritte von Herrn Wolfram Littich, Herrn Peter Oswald, Frau Alyazia Ali Saleh Al Kuwaiti und Herrn Herbert Stepic als Mitglieder des Aufsichtsrats mit Ende dieser Hauptversammlung sind nun vier Mitglieder von der Hauptversammlung zu wählen, damit sich der Aufsichtsrat wiederum aus derselben Zahl von gewählten Mitgliedern zusammensetzt.

Die vorgeschlagenen Personen haben eine Erklärung gem § 87 Abs. 2 AktienG abgegeben und insbesondere erklärt, dass

1. *sämtliche Umstände im Zusammenhang mit § 87 Abs. 2 AktienG dargelegt wurden und nach Beurteilung des Vorgeschlagenen keine Umstände vorhanden sind, die die Besorgnis seiner Befangenheit begründen könnten,*
2. *der Vorgeschlagene gem § 87 Abs. 2a S 3 AktienG zu keiner gerichtlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden ist, die seine berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, und*
3. *keine Bestellungshindernisse im Sinne von § 86 Abs. 2 und 4 AktienG bestehen.*

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

9. **Beschlussfassung über die Ermächtigung des Vorstands, mit Zustimmung des Aufsichtsrats eigene Aktien der Gesellschaft zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens, einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, insbesondere von Long-Term-Incentive-Plänen einschließlich Matching Share Plänen oder sonstigen Beteiligungsprogrammen, unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre, zu veräußern oder zu verwenden.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat der OMV Aktiengesellschaft schlagen vor, den Vorstand für die Dauer von fünf Jahren ab Beschlussfassung, sohin bis einschließlich 17. Mai 2021, zu ermächtigen, mit Zustimmung des Aufsichtsrats eigene Aktien nach erfolgtem Rückerwerb sowie die bereits derzeit im Bestand der Gesellschaft befindlichen eigenen Aktien zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens, einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, insbesondere von Long-Term-Incentive-Plänen einschließlich Matching Share Plänen oder sonstigen Beteiligungsprogrammen, unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre zu veräußern oder zu verwenden (Bezugsrechtsausschluss).

Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise und auch in mehreren Tranchen durch die Gesellschaft, durch ein Tochterunternehmen (§ 189a Z 7 Unternehmensgesetzbuch) oder für Rechnung der Gesellschaft durch Dritte ausgeübt werden.“