

## **Dokument zur ordentlichen Hauptversammlung am 24. Mai 2017**

### **Tagesordnung und Beschlussvorschläge:**

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses 2016 samt Lagebericht, des (konsolidierten) Corporate Governance Berichts, des (konsolidierten) Berichts über Zahlungen an staatliche Stellen, des Konzernabschlusses 2016 samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2016.**

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist keine Beschlussfassung vorgesehen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss 2016 ausgewiesenen Bilanzgewinns.**

„Der Jahresabschluss zum 31. Dezember 2016 weist einen Bilanzgewinn von EUR 408.769.341 aus.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Jahresabschluss zum 31. Dezember 2016 der OMV Aktiengesellschaft ausgewiesenen Bilanzgewinn wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von EUR 1,20 je dividendenberechtigter Aktie und Vortrag des verbleibenden Restbetrags auf neue Rechnung.“

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2016.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2016 amtierenden Mitgliedern des Vorstands die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2016 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 5. Beschlussfassung über die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016.**

„Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2016 wie folgt festzusetzen:

Vorsitzender: EUR 30.000,--

Stellvertretender Vorsitzender: 25.000,--

Mitglied: EUR 20.000,--

Vorsitzender eines Ausschusses: EUR 14.000,--

Stellvertretender Vorsitzender eines Ausschusses: EUR 12.000,--

Mitglied eines Ausschusses: EUR 10.000,--

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

Sitzungsgeld: EUR 400,- "

## **6. Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2017.**

„Der Aufsichtsrat schlägt vor, Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H., Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2017 zu wählen.“

## **7. Beschlussfassungen über (i) den Long Term Incentive Plan 2017 und (ii) den Aktienteil des Jahresbonus 2017.**

„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 2017**

#### **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 im Besonderen auf der Position und/oder 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 OMV Aktiengesellschaft 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 2017 Bruttogrundgehalts oder Bruttogrundgehalts des ersten Dienstmonats als Teilnehmer) festgelegt:

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

Für Führungskräfte ist das Aktienbesitzerfordernis mit 75% der jeweiligen Zuteilung, welche innerhalb einer bestimmten Bandbreite festgelegt wird, definiert. Um dem Kriterium der Angemessenheit des erforderlichen Aktienbesitzes zu entsprechen, muss dieser Prozentsatz in Aktien erreicht und bis zum Ausscheiden aus dem Unternehmen

gehalten werden. Vorstandsmitglieder müssen den erforderlichen Aktienbesitz innerhalb von fünf Jahren nach ihrer jeweiligen Erstbestellung erreichen.

Grundlage für die Berechnung der jeweiligen Anzahl an Aktien ist der durchschnittliche Aktienkurs während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2017 bis 31. März 2017 (= 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 (unter Verwendung des oben definierten Aktienkurses) anzupassen.

Aktien, die im Rahmen des Jahresbonus 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

Für Führungskräfte wird die Zuteilung innerhalb einer bestimmten Bandbreite gewährt. Die maximale Zuteilung soll aber 112,5% des Jahresbruttogehalts nicht übersteigen. Sollte das betreffende Mitglied des Vorstands nach dem 1. Jänner 2017 bestellt werden, ist die Zuteilung für das Jahr 2017 anteilig zu bemessen. Dasselbe gilt für ein Ausscheiden während des Jahres 2017. 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 2017 bis 31. März 2017. 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, abhängig von der Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses, an die Teilnehmer übertragen.

Die endgültige Anzahl der unter dem LTIP 2017 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 2017 bis 31. März 2017 von EUR 34,99 und den aktuellen jährlichen Bruttogrundgehältern ergibt sich für die Mitglieder des Vorstands eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 111.101 Stück (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**

- Planstart: 1. Jänner 2017, abhängig von der Zustimmung durch die Hauptversammlung
- Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2017 bis 31. Dezember 2019)
- Anspruchstag: 31. März 2020

### **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)

60% 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: freier Cashflow vor Dividenden und exklusive Veräußerungen und Akquisitionen als Durchschnitt 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 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).

#### Reservenersatzrate (RRR)

10% der Zuteilung basieren auf der Reservenersatzrate über den Dreijahreszeitraum (berechnet mit 1P Reserven).

#### Nachhaltigkeitselement

10% der Zuteilung basieren auf der Lost-Time Injury Rate.

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

<b>Leistung</b>	<b>Anspruch</b>
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 einzelnen 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 2016 – 31. Dezember 2016) und drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums (1. Oktober 2019 – 31. Dezember 2019) 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 (erstes Quartil, Median und drittes 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.

<b>Leistung</b>	<b>Anspruch</b>
-----------------	-----------------

Zielüberschreitung: drittes Quartil oder darüber (≥ 75. Perzentile)	100%
Ziel: am Median (= 50. Perzentile)	25%
Schwelle: erstes Quartil oder darunter (≤ 25. Perzentile)	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 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). Die Gesamtzahl an Aktien (netto nach Abzug von Steuern) wird bei der Zuteilung abgerundet.

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 oder § 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 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. Jegliche anderen vorzeitigen Beendigungen in Folge eines Kontrollwechsels bei OMV führen zur Anwendung der Regeln beim Ausscheiden (siehe oben).

Die Regeln beim Ausscheiden werden in angepasster Form für die Führungskräfte angewendet, um unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden (z.B. bei unfreiwilligem oder temporärem Ausscheiden).

#### **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 und das Aktienbesitzerfordernis erlischt. 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.

<b>Grund für Rückforderung</b>	<b>Anpassung durch den Aufsichtsrat</b>
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 Aktienteils des Jahresbonus 2017**

##### **Zweck und Ziele des Planes**

Die jährliche Bonifikation besteht aus zwei integrierten Komponenten. Ein Teil des Bonus wird in bar ausbezahlt, während der andere Teil in Aktien zugeteilt wird. Das Ausmaß des Aktienteils des Jahresbonus (früher als „Matching Share Plan“ bezeichnet) entspricht der Barkomponente des Jahresbonus. Beide Komponenten sind gleichwertig und unterliegen denselben Leistungskriterien. Der Aktienteil des Jahresbonus ist auf Mitglieder des Vorstands beschränkt und 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 Aktienteil des Jahresbonus 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 wie der Aktienteil des Jahresbonus auf folgenden Leistungskriterien:

#### Leistungskriterien und Gewichtung

Messkriterien	Gewichtung
CCS NOPAT vor Sondereffekten (bedeutet <b>C</b> urrent <b>C</b> ost of <b>S</b> upplies <b>N</b> et <b>O</b> perating <b>P</b> rofit <b>A</b> fter <b>T</b> ax vor Sondereffekten und bezeichnet das operative Ergebnis nach Steuern und vor Finanzierungskosten, bereinigt um Sondereffekte und Lagerhaltungsgewinne/-verluste)	20%
Freier Cashflow vor Dividenden und exklusive Veräußerungen und Akquisitionen	30%
Reported ROACE (bedeutet <b>R</b> eturn <b>O</b> n <b>A</b> verage <b>C</b> apital <b>E</b> mloyed ohne Sondereffekte bezogen auf den Verkauf von OMV Petrol Ofisi A.S.)	10%
Top Projekte 1: Abweichungen bei Kosten und Zeitplan der wichtigsten Investitionsprojekte, die am Beginn des Leistungszeitraumes vom Aufsichtsrat 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 darstellt anhand der nicht marktbedingten jährlichen Veränderung des Net Present Value (NPV, Kapitalwert).	10%
Kostenreduktion: Das Ziel ist eine Reduktion der vergleichbaren Betriebsausgaben gegenüber 2016.	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 Selbstevaluierung durch das Management und andere Faktoren, die eine unabhängige Evaluierung betreffend den allgemeinen Fortschritt im Bereich Nachhaltigkeit inkludieren können, zu berücksichtigen (z.B. basierend auf der Entwicklung der Unfallhäufigkeitsrate (LTIR), einer neuen Nachhaltigkeitsstrategie, der Anzahl und dem Volumen der Ölaustritte und sonstigen Faktoren, die einen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsperformance haben). Der Bonus wird im Fall eines arbeitsbedingten Todesfalles automatisch um 5% reduziert. Das bedeutet, dass 5% für die oben beschriebene Evaluierung im Ermessen des Aufsichtsrates verbleiben.	
Finanz-Ziele und Performance Multiplikator: Die Finanzziele werden basierend auf dem tatsächlichen Öl-/Gaspreis, dem Wechselkurs, usw. im Vergleich zu den ursprünglichen Annahmen im Fall von großen Änderungen in den externen Einflussfaktoren nachberechnet. Die Anpassung ist in beide Richtungen möglich und wird vom OMV Aufsichtsrat festgelegt. Zusätzlich wird der Aufsichtsrat basierend auf der Selbstevaluierung durch das Management und anderen Faktoren, die eine unabhängige Evaluierung durch den Aufsichtsrat betreffend die generelle Performance inkludieren können, entscheiden, ob die tatsächliche Gesamtzielerreichung angepasst wird.	

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

<b>Leistung</b>	<b>Anspruch</b>
Zielüberschreitung	100%
Ziel	70%
Schwelle	25%
Unter der Schwelle	0%

Die Zuteilungen erfolgen innerhalb dieser Grenzen linear.

Das Finanzelement des Finanz-Ziele und Performance Multiplikators wird auf die Schwellen-/Ziel-/Zielüberschreitungs-Werte von CCS NOPAT vor Sondereffekten, freiem Cashflow und ROACE angewendet. Der Nachhaltigkeits-Multiplikator und das Performanceelement des Finanz-Ziele und Performance Multiplikators werden auf die tatsächliche Gesamtzieelerreichung 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 Jahresbonus 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 und Performance 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-Bonus wird die Hälfte in OMV Aktien zugeteilt.

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 2017 bis 31. Jänner 2018.
- Die ermittelte Zahl an Aktien wird abgerundet.

Die endgültige Anzahl der unter dem Jahresbonus 2017 auszugebenden Aktien lässt sich erst nach dem Leistungszeitraum aufgrund der Erreichung der Leistungskriterien bestimmen. Auch die maximale Aktienzuteilung unter dem Jahresbonus 2017 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 2017 bis 31. Jänner 2018 abhängt. Auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktien während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2017 bis 31. März 2017 von EUR 34,99 und aktuellen Bruttogrundgehältern würde sich eine maximale Aktienzuteilung von insgesamt 78.591 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 2017 als integrierter Bestandteil der jährlichen Bonusvereinbarung, abhängig von der Genehmigung durch die ordentliche Hauptversammlung
- Anspruchstag: 31. März 2018, 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 2017 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 Jahresbonus zugeteilt wurden, reduzieren oder die Rückübertragung der Aktien, die aus dem Jahresbonus gewährt wurden, fordern.

<b>Grund für Rückforderung</b>	<b>Anpassung durch den Aufsichtsrat</b>
Anpassung eines bereits festgestellten Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers.	Unter dem Aktienteil des Jahresbonus 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).	Der Aktienteil des Jahresbonus kann reduziert werden / gänzlich verfallen.
Erhebliches Fehlverhalten durch ein Mitglied des Vorstands, durch welches österreichische Gesetze verletzt werden.	Der Aktienteil des Jahresbonus kann reduziert werden / gänzlich verfallen.“