

VERGÜTUNGSBERICHT 2020
FÜR DEN VORSTAND
DER OMV AKTIENGESELLSCHAFT

Einleitung

Die OMV hat im Geschäftsjahr 2020 ihre hohe Ertragskraft neuerlich unter Beweis gestellt und mit einem Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) von 1,5 Milliarden Euro in einem unter der COVID-19 Pandemie hoch volatilen und unsicheren Geschäftsumfeld ein solides Nettoergebnis erzielt. Nach sehr starken Kursverlusten im ersten Halbjahr im Zuge der Auswirkungen der ersten Welle der COVID-19 Pandemie erholte sich der Aktienkurs der OMV zum Jahresende deutlich.

Mit dem Erwerb von Borealis initiierte der Vorstand in diesem Jahr den groß angelegten Umbau der OMV. Der Vorstand verfolgt konsequent eine Wachstumsstrategie, die auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und

Ertragskraft der OMV abzielt. Dies bildet die Grundlage für einen erneut optimistischen Blick in die Zukunft.

Am 29. September 2020 wurde die Vergütungspolitik für den Vorstand durch die Hauptversammlung der OMV mit 98,9% der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik für den Vorstand ist unter https://www.omv.com/services/downloads/00/omv.com/1522191952433/dload_Renumeration_Policy_GM_2020_DE abrufbar.

Die Grundzüge des Vergütungssystems lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Grundzüge der Vergütungspolitik

Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick

Vergütungselement (Zielbereich in Prozent)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Grundgehalt (≈ 20%–35% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Situation der OMV sowie die übliche Vergütungshöhe bei europäischen Öl- und Gasunternehmen vergleichbarer Größe und bei vergleichbaren österreichischen Unternehmen berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau.	Gewährleistung eines fixen Einkommens, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und am Markt wettbewerbsfähig ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die qualifiziertesten Führungskräfte zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
Jahresbonus (Barbonifikation) (≈ 20%–30% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Der Bonus ist als Zieljahresbonus in Euro in den Vorstandsverträgen definiert und auf 180% des Zielbetrags (150% +/-20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) begrenzt.	Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die für die Strategie der OMV und die Öl- und Gasindustrie relevant sind. Die Leistung wird anhand von Finanzzielen und Nachhaltigkeitskriterien einschließlich HSSE (Health, Safety, Security, and Environment) gemessen.	Die Leistungskriterien sind auf die Strategie der OMV abgestimmt, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine Aktienkultur. Das Equity Deferral dient – zusammen mit dem LTIP – als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an die OMV und die Angleichung an die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert.
Jahresbonus (Equity Deferral – langfristige Komponente) (≈ 10%–20% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Maximal 2/3 des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt (Barbonifikation). Mindestens 1/3 wird in Aktien zugeteilt, die ab dem Zuteilungstag für drei Jahre gehalten werden müssen (Equity Deferral). Die prozentuale Aufteilung in Barvergütung und Aktienkomponenten wird in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt.		Die Zahlungen unterliegen Rückzahlungsbestimmungen.

Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick

Vergütungselement (Zielbereich in Prozent)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Long-Term Incentive Plan (≈ 15%–40% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Zuteilung erfolgt im Rahmen eines Performance Share Plan. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist abhängig von der Erreichung von finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist auf 200% des Ziel-Long-Term-Incentives (Ziel-LTI) begrenzt. Jede jährliche Zuteilung unterliegt einem Leistungszeitraum von drei Jahren. Im Rahmen eines HSSE-Malus kann die Gesamtzieelerreichung nach Ermessen des Vergütungsausschusses nach unten angepasst werden.	Förderung der mittel- und langfristigen Wertschöpfung der OMV. Die Leistung wird anhand von Schlüsselkriterien in Verbindung mit der Strategie und der Aktienrendite der OMV gemessen. Dadurch sollen auch eine unangemessene Risikobereitschaft verhindert und eine langfristige Bindung sowie verantwortungsbewusstes Handeln der Vorstandsmitglieder gesichert werden.	Abstimmung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären, Sicherstellung einer leistungsabhängigen Vergütung und Förderung einer Aktienkultur durch die Zuteilung von OMV Aktien abhängig von Leistungskriterien mit Fokus auf finanzielle Leistung – wie Cash Flow, dem Total Shareholder Return im Vergleich zu anderen europäischen Öl- und Gasunternehmen sowie Fortschritten im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele der OMV. Die Zahlungen unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen.
Nebenleistungen (≈ 0,2%–2% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Nebenleistungen, die der üblichen Marktpraxis entsprechen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.
Pensionsbeiträge (≈ 5%–8% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine Pensionskasse geleistet. Die Höhe der Pension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Das Pensionsantrittsalter ist das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter.	Die Regelungen zu beitragsorientierten Pensionen entsprechen systematisch jenen von OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellen sicher, dass die Vergütungspakete der üblichen Praxis in Österreich entsprechen.	Die Nutzung einer Pensionskasse beschränkt die von der OMV getragenen Risiken. Die Pensionsleistungen hängen alleine von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.
Aktienbesitzersfordernis	Aktien im Wert von 200% des Grundgehalts für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden, 175% für die stellvertretende Vorstandsvorsitzende bzw. den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für die übrigen Vorstandsmitglieder, die grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren nach der Erstbestellung aufgebaut werden müssen.	Sicherstellung langfristiger Interessenübereinstimmung und eines langfristigen Engagements, da das private Vermögen der Vorstandsmitglieder betroffen ist.	Angleichung von Interessen, indem die Vorstandsmitglieder zu Aktionärinnen und Aktionären gemacht werden. Die potenzielle Auswirkung auf privates Vermögen der Vorstandsmitglieder erzeugt eine vergleichbare Wirkung wie Malus und Rückzahlung.
Auszahlungsbergrenze	Zusätzlich zu den Begrenzungen des Jahresbonus und des Long-Term Incentive Plan kommt für jedes Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für die jährliche Gesamtvergütung zur Anwendung.	Betragsmäßige Begrenzung zur Vermeidung nicht intendierter Vergütungshöhen und Sicherstellung der gesellschaftlichen Akzeptanz der Vergütungszahlungen an Vorstandsmitglieder sowie Beschränkung der von der OMV getragenen Risiken.	Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären durch die Förderung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und die Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken.
Rückzahlung/Clawback	Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen (Clawback).	Möglichkeit zur Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen im Falle von Rückzahlungsereignissen.	Förderung von langfristigem Engagement und Verantwortung für Entscheidungen und Handlungen auch nach Ablauf von Leistungszeiträumen und Verträgen.

Zusätzlich zu den aufgeführten Vergütungselementen bietet die OMV ihren Vorstandsmitgliedern eine D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung) sowie eine Haftungs-freistellung im Falle von Forderungen Dritter.

Dieser Vergütungsbericht stellt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2020 dar und wird der Hauptversammlung 2021 zur Abstimmung vorgelegt.

Nachfolgend wird für die Vergütungselemente im Einzelnen beschrieben, wie sie im Geschäftsjahr 2020 zur Anwendung kamen.

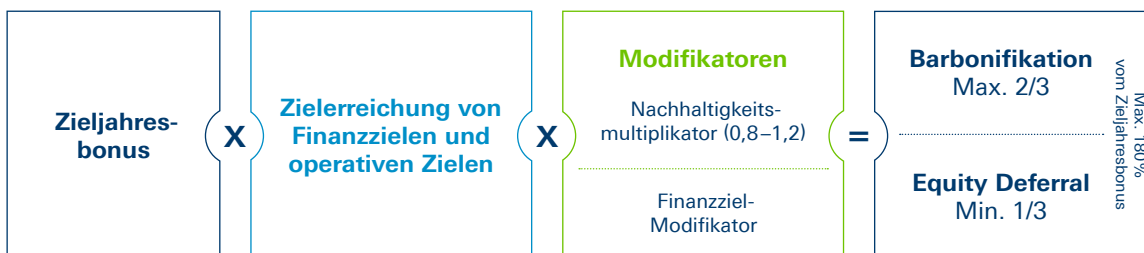
Einzelheiten zum Jahresbonus 2020 (inklusive Equity Deferral 2020)

Der Jahresbonus belohnt finanzielle Leistung, Operational Excellence sowie die nachhaltige

Unternehmensentwicklung der OMV. Die Auszahlung kann **maximal 180%** (150% +/- 20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) des im Vorstandsvertrag definierten Gewährsbetrags des Jahresbonus betragen.

Die Auszahlung des Jahresbonus ist in zwei Komponenten aufgeteilt: Zum einen in eine Barbonifikation (maximal 2/3 des Gesamtbetrags), die nach dem 31. März 2021 ausgezahlt wird; zum anderen in eine langfristige Komponente, das Equity Deferral (mindestens 1/3 des Gesamtbetrags). Diese wird in Form von OMV-Aktien übertragen, die für drei Jahre gehalten werden muss (Haltefrist). Die Aktien werden nach Steuern übertragen und müssen für die Dauer der Haltefrist auf einem von der OMV verwalteten Treuhand-depot hinterlegt werden.

Jahresbonus



Bestimmung der Höhe der Auszahlung

Die Höhe der Auszahlung des Jahresbonus hängt von der Höhe der Zielerreichung für das jeweilige Leistungskriterium (Finanzziele und operative Ziele) ab. Diese wird durch den Vergleich der vereinbarten Zielwerte mit den erreichten Istwerten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Ermittlung der Zielerreichung zwischen Schwelle, Zielwert und Maximum erfolgt linear. Die Summe der gewichteten Zielerreichungen ergibt die Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators und des Nachhaltigkeitsmultiplikators. Nach deren Anwendung ergibt sich die tatsächliche Gesamtzielerrei-

chung, die von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft wird.

Die Höhe der Zielerreichung an Schwelle, Zielwert und Maximum ist für die einzelnen Leistungskriterien der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Höhe der Zielerreichung

Leistungskriterien	Leistung	Zielerreichung
Alle Leistungskriterien des Jahresbonus	Maximum	150 %
	Zielwert	100 %
	Schwelle	50 %
	Unter der Schwelle	0 %

Die Schwellen für Jahresüberschuss und CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt) wurden im Geschäftsjahr 2020 unterschritten. Das operative Ziel, die Nettobarwertbeurteilung ausgewählter Großinvestitionen, erreichte das Maximum.

2020 war in jeder Hinsicht ein besonderes Jahr. Politische Entscheidungsprozesse, insbesondere zwischen OPEC und Russland über Fördermengen, gepaart mit staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19 Pandemie haben nicht nur einen Preisverfall auf internationalen Märkten für Ölprodukte eingeleitet, sondern auch zu massiven nachfrageseitigen Verwerfungen geführt. Wenngleich sich die Preise für Ölprodukte mittlerweile wieder erholt haben, wurde auch der Vorstand der OMV mit unplanbaren und letztlich unbeeinflussbaren Entwicklungen wesentlicher Sensitivitäten ihrer Geschäftsplanung konfrontiert. COVID-19 hat dabei zu einer deutlichen Verschlechterung des Marktumfelds geführt. Im Lichte dieser Entwicklungen hat sich der Vergütungsausschuss tiefgehend mit der Angemessenheit der Vergütung auseinandergesetzt.

Nach eingehender Diskussion hat sich der Vergütungsausschuss dazu entschieden von seinem in der Vergütungspolitik klar definierten Ermessensspielraum Gebrauch zu machen, und die Zielerreichung im Rahmen des Finanzziel-Modifikators – abweichend von der in der Vergangenheit angewandten Praxis – nur teilweise anzupassen. Der Vergütungsausschuss berücksichtigte über den Finanzziel-Modifikator für den Jahresbonus 2020 daher nur die erheblichen Schwankungen des Öl- und Gaspreises sowie Änderungen im US-Dollar Wechselkurs im Vergleich zum Zeitpunkt der Budgetierung. Dabei handelt es sich um exogene Entwicklungen, die nicht unter dem Einfluss des Vorstands liegen. Da der Vorstand diesen Verwerfungen kurzfristig nur begrenzt gegensteuern kann, gewährleistet eine Anpassung der ursprünglichen Zielvorgaben über den Finanzziel-Modifikator eine angemessene Vergütung, die sowohl die Unternehmensentwicklung als auch die Vorstandsleistung in der Abfederung der durch diese Effekte ausgelösten Auswirkungen auf die OMV, entsprechend honoriert.

Die vorgenommenen Anpassungen erhöhen die Gesamtzielerreichung von 30 % auf 55,8%. Von der Anpassung weiterer in der Vergütungspolitik genannter Marktparameter wurde mit Blick auf die Angemessenheit der Vergütung im COVID-19 Pandemie Jahr Abstand genommen. Auch die Finanzziele des Long-Term Incentive Plans wurden nicht angepasst.

Die Beurteilung der Leistung im Bereich Nachhaltigkeit erfolgt im Rahmen des Nachhaltigkeitsmultiplikators anhand des in der Vergütungspolitik veröffentlichten Kriterienkatalogs. Zur Anpassung der Gesamtzielerreichung wurde ein Nachhaltigkeitsmultiplikator von 1,1 angewendet, der insbesondere Verbesserungen in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Nachhaltigkeit sowie die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Todesfolge berücksichtigt.

Aus der tatsächlichen Gesamtzielerreichung ergibt sich insgesamt eine Höhe der Auszahlung des Jahresbonus von 61,4% des gewährten Jahresbonus.

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den Jahresbonus 2020 zusammengefasst:

Performance Scorecard – Jahresbonus 2020 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Leistungskriterien, in EUR Mio. (sofern nicht anders angegeben)	Schwelle (0% bzw. 50% Zielerreichung)	Zielwert (100% Zielerreichung)	Maximum (150% Zielerreichung)	Istwert	Gewichtung	Zielerreichung
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis), bereinigt um vordefinierte Effekte	1.560	1.840	2.120	EUR –68 Mio.	40%	0%
CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt)	10,4%	10,9%	11,4%	9,8%	40%	0%
Operatives Ziel	Verminderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR (710) Mio. gegenüber dem Ausgangswert	Keine Veränderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts gegenüber dem Ausgangswert	Erhöhung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR + 710 Mio. gegenüber dem Ausgangswert	EUR 1.127 Mio.	20%	30,0%
Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators und des Nachhaltigkeitsmultiplikators						30,0%
Gesamtzielerreichung nach Anwendung des Finanzziel-Modifikators	Berücksichtigung unerwarteter erheblicher Schwankungen des Öl- und Gaspreises sowie Änderungen im US-Dollar Wechselkurs					55,8%
Nachhaltigkeitsmultiplikator	0,8	1	1,2	1,1		1,1
Tatsächliche Gesamtzielerreichung						61,4%

Die Anzahl der im Rahmen des Equity Deferral übertragenen Aktien wird berechnet, indem (mindestens) ein Drittel des Bruttobetrags des tatsächlichen Jahresbonus für das Jahr 2020 durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse während des Dreimonatszeitraums vom 1. November 2020 bis zum 31. Jänner 2021 dividiert wird.

Der geschuldete Betrag des Equity Deferral entspricht dem Wert bei Übertragung der Aktien und ergibt sich somit aus der Multiplikation der übertragenen Aktien mit dem Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse am Tag vor der Aktienübertragung.

Long-Term Incentive

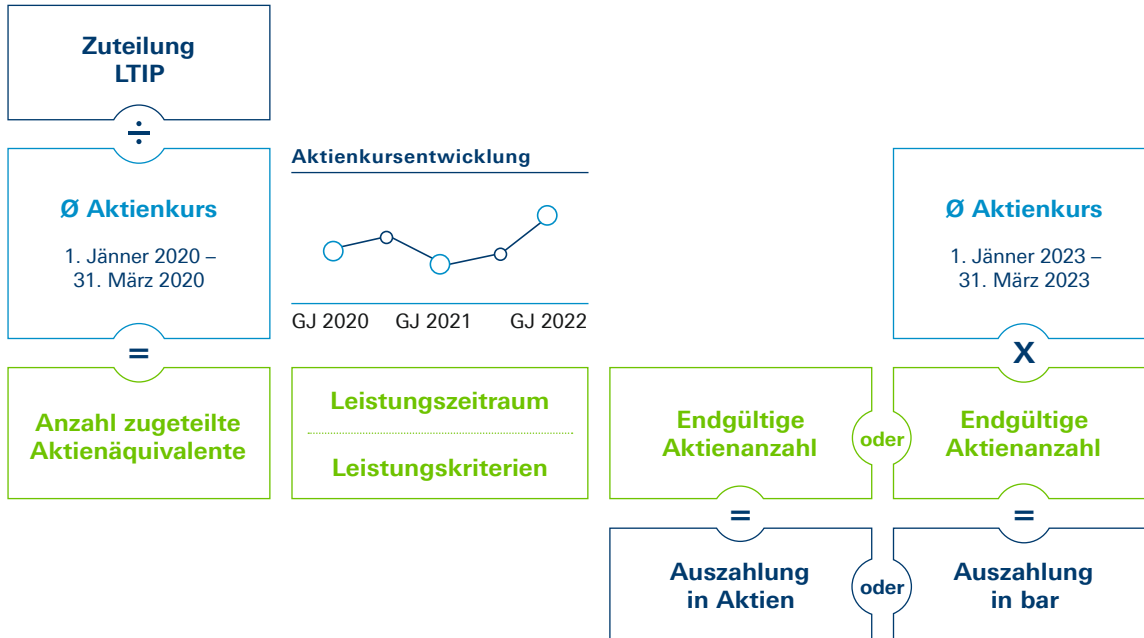
Nachfolgend werden sowohl der im Geschäftsjahr 2020 gewährte als auch der im Geschäftsjahr 2020 geschuldete (2018 gewährte) Long-Term Incentive dargestellt. Beide Long-Term Incentive Pläne folgen der gleichen Systematik.

Long-Term Incentive Plan 2020
(gewährt im Geschäftsjahr 2020)

Der Long-Term Incentive Plan 2020 (LTIP 2020, Performance Share Plan) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und fördert die mittel- und langfristige Wertschöpfung der OMV.

Die Gewährung des LTIP 2020 erfolgte gemäß des in der Politik beschriebenen Long-Term Incentive Plans, dessen grundsätzliche Systematik sich wie folgt gestaltet:

Long-Term Incentive Plan (LTIP)



Die Leistungskriterien und ihre Gewichtung wurden zu Beginn des dreijährigen Leistungszeitraums wie folgt vereinbart und werden am Ende dieses Zeitraums gemessen:

Leistungskriterien

Kriterien	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung	Gewichtung
Freier Cashflow vor Dividenden, exkl. Veräußerungen und Akquisitionen, im Dreijahresdurchschnitt	Basis für Investitionen, die ein nachhaltiges Wachstum auf Basis von Portfolio- und Kostenmanagement unterstützen.	50%
Relativer Total Shareholder Return (TSR)	Bewertung der relativen Wertschöpfung für Aktionärinnen und Aktionäre; ermöglicht den direkten Vergleich mit anderen Öl- und Gasunternehmen.	35%
Reduktion von Treibhausgasemissionen	Verdeutlicht die Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung, wie sie in der OMV Strategie 2025 (CO ₂ -Effizienz) festgelegt ist, und spiegelt die Umsetzung des Feedbacks unserer Aktionärinnen und Aktionäre wider.	10%
Diversität: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Die OMV verpflichtet sich als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie zu Diversitätszielen.	5%

Bestimmung der Höhe der Auszahlung

Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum hängt die Höhe der Auszahlung und die dafür bestimmte Anzahl an Aktien von der Höhe der Zielerreichung für das jeweilige Leistungskriterium ab. Diese wird wiederum durch den Vergleich der vereinbarten

Zielwerte mit den erreichten Istwerten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Ermittlung der Zielerreichung zwischen Schwelle, Zielwert und Maximum erfolgt linear. Die Summe der gewichteten Zielerreichungen ergibt die Gesamtzielerreichung.

Die Höhe der Zielerreichung an Schwelle, Zielwert und Maximum ist für die einzelnen Leistungskriterien der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Höhe der Zuteilung

Leistungskriterien	Leistung	Zuteilung
Freier Cashflow vor Dividenden, exkl. Veräußerungen und Akquisitionen, im Dreijahresdurchschnitt	Maximum	200 %
	Zielwert	100 %
Reduktion von Treibhausgasemissionen	Schwelle	50 %
Diversität: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Unterhalb der Schwelle	0 %
Relativer TSR	Maximum: am oder über dem 3. Quartil (≥ 75. Perzentil)	200 %
	Zielwert: am Median (= 50. Perzentil)	100 %
	Schwelle: am oder unter dem 1. Quartil (≤ 25. Perzentil)	0 %

angewendet werden. In Fällen, in denen ein schwerwiegender HSSE-Verstoß vorliegt, kann der Vergütungsausschuss die Gesamtzielerreichung des LTIP überprüfen und je nach Ausmaß der Verletzung gegebenenfalls auch auf Null reduzieren.

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren (1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2022) nach dem 31. März 2023 abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Long-Term Incentive Plan 2018 (geschuldet im Geschäftsjahr)

Im Geschäftsjahr 2020 endete der Leistungszeitraum des LTIP 2018. Der LTIP 2018 wurde von der Hauptversammlung 2018 genehmigt und folgt derselben grundsätzlichen Systematik wie der LTIP 2020. Die Pläne unterscheiden sich lediglich in den Leistungskriterien und ihrer Gewichtung.

Der Prozentsatz der Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTIP 2018 beträgt 134,9%, ein HSSE-Malus wurde nicht angewandt.

Auf die Gesamtzielerreichung kann ein HSSE-Malus (Health, Safety, Security, and Environment)

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den LTIP 2018 zusammengefasst:

Performance Scorecard – LTIP 2018

Leistungskriterien	Schwelle (0% bzw. 50% Zielerreichung)	Zielwert (100% Zielerreichung)	Maximum (200% Zielerreichung)	Istwert	Gewichtung	Zielerreichung
Relativer TSR	am oder unter dem 1. Quartil (≤ 25. Perzentil)	am Median (= 50. Perzentil)	am oder über dem 3. Quartil (≥ 75. Perzentil)	zwischen 1. Quartil und Median	50,0%	48,8%
Freier Cashflow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen Dreijahresdurchschnitt	EUR 1.360 Mio. Ø p.a.	EUR 1.700 Mio. Ø p.a.	EUR 2.040 Mio. Ø p.a.	EUR 1.945 Mio. Ø p.a.	50,0%	86,1%
Gesamtzielerreichung						134,9%
HSSE-Malus						Nicht angewendet

Die Auszahlung erfolgte nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren (1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2020) nach dem 31. März 2021 nach Zustimmung des Aufsichtsrats.

Der geschuldete Betrag ergibt sich aus der Multiplikation der endgültigen Aktienanzahl mit dem Durchschnittskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse vom 1. Jänner bis zum 31. März 2021.

Aktienbesitzerfordernisse für die Vorstandsmitglieder

Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts (brutto) definiert (berechnet auf Basis des Bruttogrundgehalts für den Jänner des jeweiligen Jahres oder des Bruttogrundgehalts für den ersten vollen Monat als Vorstandsmitglied).

Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung zum 31.12.2020

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Grundgehalts	in Aktien (auf Treuhanddepots der OMV)	in % der Erfordernis
Rainer Seele	92.632	200	99.309	107,21
Johann Pleininger ¹	47.369	150 ¹	50.166	105,90
Reinhard Florey	43.897	150	30.009	68,36
Thomas Gangl	21.992	150	12.527	56,96
Elena Skvortsova	21.992	150	0	0

¹ Das angegebene (höchste) Aktienbesitzerfordernis in Anzahl von Aktien ergibt sich aus dem LTIP 2015, als Johann Pleininger noch eine Verpflichtung von 150% seines Bruttojahresgehalts hatte; seit seiner Ernennung in 2017 zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden gilt ein Aktienbesitzerfordernis von 175%.

Informationen zur aktienbezogenen Vergütung

Bei LTIP und Equity Deferral aus dem Jahresbonus handelt es sich um aktienbezogene Vergütung für den Vorstand der OMV.

LTIP

Für den LTIP hängt die Zahl der Aktien vom Ausmaß der Zielerreichung der zuvor dargestellten Leistungskriterien ab. Die Auszahlung erfolgt in bar oder in Form von Aktien. Der Vorstand ist verpflichtet, ein angemessenes Maß an Aktien an der Gesellschaft aufzubauen und bis zur Pensionierung oder dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Bis zur Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses betreffend den jeweiligen LTIP erfolgt die Auszahlung des LTIP in Form von Aktien. Solange das Aktienbesitzerfordernis nicht erfüllt ist, werden die übertragenen Aktien nach Abzug von Steuern auf ein vom Unternehmen verwaltetes Treuhanddepot hinterlegt. Sobald das Aktienbesitzerfordernis erfüllt ist, kann der Vorstand zwischen Barzahlung und Zahlung in Form von Aktien entscheiden.

Bei den auf Aktien basierenden Zahlungen werden die beizulegenden Zeitwerte zum Gewährungszeitpunkt als Aufwand über den dreijährigen Leistungszeitraum verteilt, bei gleichzeitiger Erhöhung des Eigenkapitals. Im Falle zu erwartender Barzahlungen wird für die erwarteten zukünftigen Kosten des LTIP zum Bilanzstichtag auf Basis von beizulegenden Zeitwerten eine Rückstellung gebildet.

Equity Deferral

Mindestens ein Drittel des Jahresbonus wird in Form von Aktien als Equity Deferral übertragen. Die tatsächliche Gesamtzielerreichung des Jahresbonus wird am 31. März des Folgejahres festgestellt. Die übertragenen Aktien werden nach Abzug von Steuern für einen Zeitraum von drei Jahren auf ein vom Unternehmen verwaltetes Treuhanddepot hinterlegt.

Die folgenden Übersichten fassen die aktienbezogene Vergütung für die laufenden Tranchen des LTIP und für die übertragenen Equity Deferrals innerhalb der Haltefrist von drei Jahren pro Vorstandsmitglied zusammen:

Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

LTIP Tranchen		Zuteilung	Rainer Seele, Vorstandsvorsitzender		Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
			Betrag	Aktienanzahl	
LTIP Tranche 2020 – 2022		31.03.23	1.500.000	38.245	142.949
LTIP Tranche 2019 – 2021		31.03.22	1.500.000	33.602	849.116
LTIP Tranche 2018 – 2020		in EUR 31.03.21	1.500.000	29.988	1.584.949
		Anzahl			40.453

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2020	31.03.24	307.000	9.767	422.520 ¹
2019	31.03.23	827.500	16.302	410.158
2018	31.03.22	623.000	14.431	698.027

¹ Die vorläufige Berechnung erfolgte mit dem Schlusskurs der OMV-Aktie am 31. März 2021. Der finale Betrag ergibt sich aus dem Schlusskurs am 30. April 2021 und wird im Vergütungsbericht 2021 berichtigt.

LTIP Tranchen		Zuteilung	Johann Pleininger, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender		Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
			Betrag	Aktienanzahl	
LTIP Tranche 2020 – 2022		31.03.23	500.000	12.748	47.650
LTIP Tranche 2019 – 2021		31.03.22	500.000	11.200	283.010
LTIP Tranche 2018 – 2020		in EUR 31.03.21	500.000	9.996	528.303
		Anzahl			13.484

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2020	31.03.24	247.647	7.879	340.846 ¹
2019	31.03.23	579.250	11.411	287.101
2018	31.03.22	436.100	10.101	488.585

¹ Die vorläufige Berechnung erfolgte mit dem Schlusskurs der OMV-Aktie am 31. März 2021. Der finale Betrag ergibt sich aus dem Schlusskurs am 30. April 2021 und wird im Vergütungsbericht 2021 berichtigt.

LTIP Tranchen		Zuteilung	Reinhard Florey, Chief Financial Officer		Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
			Betrag	Aktienanzahl	
LTIP Tranche 2020 – 2022		31.03.23	387.500	9.880	36.923
LTIP Tranche 2019 – 2021		31.03.22	387.500	8.680	219.345
LTIP Tranche 2018 – 2020		in EUR 31.03.21	387.500	7.746	409.392
		Anzahl			10.449

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2020	31.03.24	207.225	6.593	285.213 ¹
2019	31.03.23	558.563	11.003	276.835
2018	31.03.22	420.525	9.741	471.172

¹ Die vorläufige Berechnung erfolgte mit dem Schlusskurs der OMV-Aktie am 31. März 2021. Der finale Betrag ergibt sich aus dem Schlusskurs am 30. April 2021 und wird im Vergütungsbericht 2021 berichtigt.

Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

		Thomas Gangl, Chief Downstream Operations Officer		
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2020 – 2022	31.03.23	355.000	9.051	33.825
LTIP Tranche 2019 – 2021	31.03.22	177.500	3.976	100.462
LTIP Tranche 2018 – 2020	in EUR 31.03.21	–	–	–
	Anzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2020	31.03.24	150.430	4.786	207.042 ¹
2019	31.03.23	202.738	3.994	100.489
2018	31.03.22	–	–	–

¹ Die vorläufige Berechnung erfolgte mit dem Schlusskurs der OMV-Aktie am 31. März 2021. Der finale Betrag ergibt sich aus dem Schlusskurs am 30. April 2021 und wird im Vergütungsbericht 2021 berichtigt.

		Elena Skvortsova, Chief Commercial Officer		
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2020 – 2022	31.03.23	192.292	4.902	18.313
LTIP Tranche 2019 – 2021	31.03.22	–	–	–
LTIP Tranche 2018 – 2020	in EUR 31.03.21	–	–	–
	Anzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2020	31.03.24	81.483	2.592	112.130 ¹
2019	31.03.23	–	–	–
2018	31.03.22	–	–	–

¹ Die vorläufige Berechnung erfolgte mit dem Schlusskurs der OMV-Aktie am 31. März 2021. Der finale Betrag ergibt sich aus dem Schlusskurs am 30. April 2021 und wird im Vergütungsbericht 2021 berichtigt.

		Manfred Leitner, ehemaliges Vorstandsmitglied		
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2020 – 2022	31.03.23	–	–	–
LTIP Tranche 2019 – 2021	31.03.22	387.500	8.680	219.345
LTIP Tranche 2018 – 2020	in EUR 31.03.21	387.500	7.746	409.392
	Anzahl			10.449

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2020	31.03.24	–	–	–
2019	31.03.23	558.563	11.003	276.835
2018	31.03.22	420.525	9.741	471.172

Beim LTIP wird der Gewährungsbetrag einer Tranche in eine bestimmte Aktienanzahl umgewandelt und dann mit dem jeweils zum Jahresende erfassten Aufwand bewertet. Erst nach dem Ende des Leistungszeitraums von drei Jahren kann die geschuldete Aktienanzahl und damit der geschuldete Auszahlungsbetrag bestimmt werden. Beim Equity Deferral wird der jeweils geschuldete Betrag aus dem Jahresbonus in die geschuldete und unveränderliche Aktienanzahl umgewandelt.

Höhe der Gesamtvergütung 2020

Die Vorstandsgehälter unterliegen keiner automatischen Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung, sondern werden jährlich vor dem Hintergrund der Leistung der Vorstandsmitglieder überprüft. In 2020 wurde lediglich der Gewährungsbetrag des Equity Deferral für Johann Pleininger im Rahmen der Wiederbestellung um 160.000 EUR erhöht.

Im Zuge der Trennung des Geschäftsbereichs Downstream in die Bereiche Refining & Petrochemical Operations und Marketing & Trading im Sommer 2019 wurde Elena Skvortsova im März 2020 vom Aufsichtsrat bestellt. Mit Wirkung zum 15. Juni 2020 tritt Elena Skvortsova als Chief Commercial Officer in den Vorstand der OMV ein und verantwortet den Geschäftsbereich Marketing & Trading. Sie erhält eine Vergütung entsprechend der Vergütung der weiteren Vorstandsmitglieder. In Abgeltung der nachweislich verfallenen variablen Vergütung durch den Wechsel von der Linde Gruppe zur OMV AG erhält Elena Skvortsova eine einmalige Kompensationszahlung. Die Auszahlung des aktuell noch zu ermittelnden Betrags soll, abhängig von der Genehmigung durch den Vergütungsausschuss, in 2021 erfolgen.

Rainer Seele erhielt zusätzlich eine Vergütung für die interimistische Leitung des Vorstandsbereichs „Marketing und Trading“ von 1. Juli 2019 bis 28. Februar 2020.

Die Vergütung von Johann Pleininger berücksichtigt im Geschäftsjahr 2020 zeitanteilig die Erhöhung des Gewährungsbetrags des Equity Deferral. Die Vergütung von Elena Skvortsova im Geschäftsjahr 2020 berücksichtigt zeitanteilige Werte auf Basis der unterjährigen Bestellung zum Vorstandsmitglied. Die Vergütung von Thomas Gangl für das Jahr 2019 berücksichtigt zeitanteilige Werte auf Basis der unterjährigen Bestellung (1. Juli 2019) zum Vorstandsmitglied.

In 2020 wurden Pensionskassenbeiträge von jeweils 25% des Grundgehalts an die APK Pensionskasse AG gezahlt. Die Nebenleistungen umfassen für die Vor-

standsmitglieder Dienstwagen mit persönlichem Fahrer sowie eine Unfallversicherung.

Für jedes Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Übersicht sowohl die Gesamtvergütung auf Basis der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten als auch die Gesamtvergütung auf Basis der in dem Geschäftsjahr geschuldeten Vergütungskomponenten dargestellt. Für fixe Komponenten ergeben sich bei dieser Betrachtung keine Unterschiede. Der Jahresbonus und das Equity Deferral stellen einen Vergleich zwischen gewährter und geschuldeter Vergütung auf Basis desselben Jahres her. Beispielhaft erhielt Rainer Seele im Geschäftsjahr 2020 eine Gewährung für die Barbonifikation des Jahresbonus von 1.000.000 EUR. Nach Anwendung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung des Jahresbonus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2020 eine geschuldete Barbonifikation in Höhe von 614.000 EUR. Der LTIP bezieht sich dagegen durch den dreijährigen Leistungszeitraum jeweils auf unterschiedliche Tranchen hinsichtlich gewährter und geschuldeter Vergütung innerhalb eines Jahres. Beispielhaft wurde Rainer Seele für das Geschäftsjahr 2020 Vergütung aus der LTIP Tranche 2020-2022 in Höhe von 1.500.000 EUR gewährt, während als Auszahlung der LTIP Tranche 2018-2020 ein Betrag in Höhe von 1.584.949 EUR geschuldet wird.

Die variablen Elemente machen zwischen 50% und 64% der gewährten Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 aus. Unterschiede sind auf den höheren LTIP-Anteil für den Vorsitzenden und den höheren Equity Deferral-Anteil für den Stellvertretenden Vorsitzenden zurückzuführen.

Mit Blick auf die geschuldete Vergütung liegen die variablen Elemente zwischen 32% und 60% der Vergütung für das Geschäftsjahr 2020. Zwischen 41% und 77% der variablen Vergütung orientiert sich an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den in Aktien übertragenen Teil des Jahresbonus (Equity Deferral).

Im Geschäftsjahr 2020 hat der Vorstand vor dem Eindruck der Covid-19 Pandemie auf die Auszahlung eines Teils der Barbonifikation des Jahresbonus 2019 verzichtet und den Auszahlungsanspruch in das Jahr 2021 verschoben. Die geschuldete Vergütung aus der Barbonifikation des Jahresbonus 2019 ändern sich durch diese Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts nicht.

Für das Geschäftsjahr 2020 kann die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands den nachstehenden Tabellen entnommen werden:

Vorstandsbezüge

In EUR

		Rainer Seele, Vorstandsvorsitzender				
		2020		2019		
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	1.100.000		1.100.000		
	Funktionszulage ¹	334.000		1.002.000		
	Nebenleistungen ^{2,3} (Dienstwagen, Unfallversiche- rung und Aufwandersatz)	12.888		12.816		
	Pensionsbeiträge	275.000		275.000		
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus	Barbonifikation ⁴	1.000.000	614.000	1.000.000	1.655.000
		Equity Deferral	500.000	422.520	500.000	410.158
	Long-Term Incentive Plan	LTIP Tranche 2020 – 2022	1.500.000	–	–	–
		LTIP Tranche 2018 – 2020 ⁵ <i>Gewährung</i>	–	1.584.949	–	–
		LTIP Tranche 2019 – 2021	–	–	1.500.000	–
		LTIP Tranche 2017 – 2019 ⁶⁻⁸ <i>Gewährung</i>	–	–	–	982.670
Gesamtvergütung		4.721.888	4.343.357	5.389.816	5.437.644	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung		36%	40%	44%	44%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung		64%	60%	56%	56%	

Fußnoten siehe unten.

		Johann Pleininger, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender				
		2020		2019		
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	750.000		750.000		
	Funktionszulage ¹	–		–		
	Nebenleistungen ^{2,3} (Dienstwagen, Unfallversiche- rung und Aufwandersatz)	12.538		13.001		
	Pensionsbeiträge	187.500		187.500		
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus	Barbonifikation ⁴	700.000	429.800	700.000	1.158.500
		Equity Deferral	403.333	340.846	350.000	287.101
	Long-Term Incentive Plan	LTIP Tranche 2020 – 2022	500.000	–	–	–
		LTIP Tranche 2018 – 2020 ⁵ <i>Gewährung</i>	–	528.303	–	–
		LTIP Tranche 2019 – 2021	–	–	500.000	–
		LTIP Tranche 2017 – 2019 ⁶⁻⁸ <i>Gewährung</i>	–	–	–	471.843
Gesamtvergütung		2.553.372	2.248.987	2.500.501	2.867.945	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung		37%	42%	38%	33%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung		63%	58%	62%	67%	

¹ Rainer Seele erhielt eine Vergütung für die interimistische Leitung des Vorstandsbereichs „Marketing und Trading“ seit 1. Juli 2019 bis 28. Februar 2020.² Für Reinhard Florey einschließlich Schulkosten und damit verbundene Steuern.³ Für Elena Skvortsova einschließlich Umzugs- und Mietkosten und damit verbundene Steuern.⁴ 50 % der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem Jahresbonus 2019 für die aktiven Vorstandsmitglieder wurden auf Jänner 2021 verschoben.⁵ Thomas Gangl sind EUR 0,12 Mio. aus dem LTIP 2018 als Senior Manager geschuldet.⁶ 50 % der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem LTIP 2017 für die aktiven Vorstandsmitglieder (für den Barzahlungsanteil, falls zutreffend) wurden auf Jänner 2021 verschoben.⁷ Die ehemalige Vorstandsmitglieder David C. Davies und Gerhard Roiss erhielten EUR 0,06 Mio. und EUR 0,27 Mio. Auszahlungen aus dem LTIP 2017.⁸ Thomas Gangl erhielt EUR 0,12 Mio. aus dem LTIP 2017 als Senior Manager.

Vorstandsbezüge

In EUR

		Reinhard Florey, Chief Financial Officer				
		2020		2019		
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	700.000		700.000		
	Funktionszulage ¹	-		-		
	Nebenleistungen ^{2,3} (Dienstwagen, Unfallversiche- rung und Aufwändersatz)	45.108		44.613		
	Pensionsbeiträge	175.000		175.000		
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus	Barbonifikation ⁴	675.000	414.450	675.000	1.117.125
		Equity Deferral	337.500	285.213	337.500	276.835
	Long-Term Incentive Plan	LTIP Tranche 2020 – 2022	387.500	-	-	-
		LTIP Tranche 2018 – 2020 ⁵ <i>Gewährung</i>	-	409.392 387.500	-	-
		LTIP Tranche 2019 – 2021	-	-	387.500	-
		LTIP Tranche 2017 – 2019 ^{6,8} <i>Gewährung</i>	-	-	-	467.933 322.500
Gesamtvergütung		2.320.108	2.029.163	2.319.613	2.781.506	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung		40%	45%	40%	33%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung		60%	55%	60%	67%	

Fußnoten siehe unten.

		Thomas Gangl, Chief Downstream Operations Officer				
		2020		2019		
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet	
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	575.000		287.838		
	Funktionszulage ¹	-		-		
	Nebenleistungen ^{2,3} (Dienstwagen, Unfallversiche- rung und Aufwändersatz)	12.695		6.590		
	Pensionsbeiträge	143.750		71.875		
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus	Barbonifikation ⁴	490.000	300.860	245.000	405.475
		Equity Deferral	245.000	207.042	122.500	100.489
	Long-Term Incentive Plan	LTIP Tranche 2020 – 2022	355.000	-	-	-
		LTIP Tranche 2018 – 2020 ⁵ <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
		LTIP Tranche 2019 – 2021	-	-	177.500	-
		LTIP Tranche 2017 – 2019 ^{6,8} <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
Gesamtvergütung		1.821.445	1.239.347	911.303	872.267	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung		40%	59%	40%	42%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung		60%	41%	60%	58%	

¹ Rainer Seele erhielt eine Vergütung für die interimistische Leitung des Vorstandsbereichs „Marketing und Trading“ seit 1. Juli 2019 bis 28. Februar 2020.

² Für Reinhard Florey einschließlich Schulkosten und damit verbundene Steuern.

³ Für Elena Skvortsova einschließlich Umzugs- und Mietkosten und damit verbundene Steuern.

⁴ 50% der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem Jahresbonus 2019 für die aktiven Vorstandsmitglieder wurden auf Jänner 2021 verschoben.

⁵ Thomas Gangl sind EUR 0,12 Mio. aus dem LTIP 2018 als Senior Manager geschuldet.

⁶ 50% der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem LTIP 2017 für die aktiven Vorstandsmitglieder (für den Barzahlungsanteil, falls zutreffend) wurden auf Jänner 2021 verschoben.

⁷ Die ehemalige Vorstandsmitglieder David C. Davies und Gerhard Roiss erhielten EUR 0,06 Mio. und EUR 0,27 Mio. Auszahlungen aus dem LTIP 2017.

⁸ Thomas Gangl erhielt EUR 0,12 Mio. aus dem LTIP 2017 als Senior Manager.

Vorstandsbezüge

In EUR

		Elena Skvortsova, (seit dem 15. Juni 2020), Chief Commercial Officer			
		2020		2019	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	313.220			
	Funktionszulage ¹	–			
	Nebenleistungen ^{2,3} (Dienstwagen, Unfallversiche- rung und Aufwandersatz)	189.516			
	Pensionsbeiträge	77.009			
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus	Barbonifikation ⁴	265.417	162.966	
		Equity Deferral	132.708	112.130	
	Long-Term Incentive Plan	LTIP Tranche 2020 – 2022	192.292	–	
		LTIP Tranche 2018 – 2020 ⁵ <i>Gewährung</i>	–	–	
		LTIP Tranche 2019 – 2021	–	–	
		LTIP Tranche 2017 – 2019 ⁶⁻⁸ <i>Gewährung</i>	–	–	
Gesamtvergütung		1.170.162	854.841		
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung		50%	68%		
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung		50%	32%		

Fußnoten siehe unten.

		Manfred Leitner, (bis zum 30. Juni 2019), Chief Downstream Operations Officer			
		2020		2019	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	349.589			
	Funktionszulage ¹	–			
	Nebenleistungen ^{2,3} (Dienstwagen, Unfallversiche- rung und Aufwandersatz)	6.382			
	Pensionsbeiträge	87.500			
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus	Barbonifikation ⁴	–	675.000	1.117.125
		Equity Deferral	–	337.500	276.835
	Long-Term Incentive Plan	LTIP Tranche 2020 – 2022	–	–	–
		LTIP Tranche 2018 – 2020 ⁵ <i>Gewährung</i>	–	409.392	–
				<i>387.500</i>	
		LTIP Tranche 2019 – 2021	–	188.125	–
LTIP Tranche 2017 – 2019 ⁶⁻⁸ <i>Gewährung</i>	–	–	545.926	376.250	
Gesamtvergütung		409.392	1.644.096	2.383.357	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung		0%	27%	19%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung		100%	73%	81%	

¹ Rainer Seele erhielt eine Vergütung für die interimistische Leitung des Vorstandsbereichs „Marketing und Trading“ seit 1. Juli 2019 bis 28. Februar 2020.

² Für Reinhard Florey einschließlich Schulkosten und damit verbundene Steuern.

³ Für Elena Skvortsova einschließlich Umzugs- und Mietkosten und damit verbundene Steuern.

⁴ 50% der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem Jahresbonus 2019 für die aktiven Vorstandsmitglieder wurden auf Jänner 2021 verschoben.

⁵ Thomas Gangl sind EUR 0,12 Mio. aus dem LTIP 2018 als Senior Manager geschuldet.

⁶ 50% der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem LTIP 2017 für die aktiven Vorstandsmitglieder (für den Barzahlungsanteil, falls zutreffend) wurden auf Jänner 2021 verschoben.

⁷ Die ehemalige Vorstandsmitglieder David C. Davies und Gerhard Roiss erhielten EUR 0,06 Mio. und EUR 0,27 Mio. Auszahlungen aus dem LTIP 2017.

⁸ Thomas Gangl erhielt EUR 0,12 Mio. aus dem LTIP 2017 als Senior Manager.

Im Anhang 35 des Geschäftsberichts findet sich eine Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstands auf Basis der tatsächlichen Auszahlungen im Geschäftsjahr 2020. Dort wird folglich für das Jahr 2020 die Auszahlung der Barbonifikation 2019 sowie die Auszahlung des LTIP 2017 gezeigt.

Vergütung von verbundenen Unternehmen

Die Vorstandsmitglieder treten alle Ansprüche auf Bezüge und sonstige vermögenswirksame Vorteile aus Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften ab. Außerdem treten die Vorstandsmitglieder Ansprüche aus Mitgliedschaften und Funktionen in wirtschaftlichen Organisationen und Interessenvertretungen an die Gesellschaft ab, wenn diese Ansprüche von der Gesellschaft durch Beschluss des Aufsichtsrats übertragen wurden.

Rückzahlung/Clawback

Im Geschäftsjahr 2020 bestand kein Anlass und wurde dementsprechend nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütung zurückzufordern.

Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstands und stellt diese vergleichend der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie der Entwicklung der Vergütung der Mitarbeitenden gegenüber.

Die Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder stellt sich heterogen dar. Dies ist auf die schrittweise Neubesetzung des Vorstands und die damit einhergehenden Ein- und Austritte zurückzuführen.

Die aktuellen Werte können somit nicht unmittelbar in Relation gesetzt werden. So spiegelt beispielsweise die Entwicklung des Gehalts von Thomas Gangl dessen unterjährige Bestellung im Jahr 2019 wider.

Die Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie die Vergütung des Vorstands sind eng miteinander verknüpft, so spiegelt sich der Rückgang des Jahresüberschusses (nach Steuern und Finanzergebnis) um 31% in dem durchgängigen Rückgang der geschuldeten Gesamtvergütung der im Geschäftsjahr 2019 und 2020 ganzjährig tätigen Vorstandsmitglieder wider.

Für den Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird auf den bereinigten Personalaufwand abgestellt. Dieser ist um die Vorstandsbezüge laut Geschäftsbericht, Aufwendungen im Zusammenhang mit Personallösungen von Mitarbeitern, Steuern und Sozialabgaben korrigiert. Der durchschnittliche Mitarbeiteraufwand ergibt sich aus dem bereinigten Personalaufwand geteilt durch die im Geschäftsjahr aktiven Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im OMV Konzern, berechnet als Durchschnitt der Monatsendstände an Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des Jahres.

Der durchschnittliche Personalaufwand pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin ist stabil geblieben, wobei der Anteil der variablen Gehaltsbestandteile am gesamten Personalaufwand verhältnismäßig gering ist. Den vergleichsweise geringeren variablen Personalaufwendungen in 2020 stehen u.a. inflationsbedingte Gehaltserhöhungen gegenüber.

Vergleich der geschuldeten Gesamtvergütung und des wirtschaftlichen Erfolgs

Jährliche Veränderung	2020 zu 2019	
	in %	in EUR
Vergütung der Vorstandsmitglieder		
Rainer Seele (seit dem 01. Juli 2015), Vorstandsvorsitzender	-20%	-1.094.287
Johann Pleininger (seit dem 1. September 2015), Stellvertretender Vorstandsvorsitzender	-22%	-618.958
Reinhard Florey (seit dem 1. Juli 2016), Chief Financial Officer	-27%	-752.343
Thomas Gangl (seit dem 1. Juli 2019), Chief Downstream Operations Officer	42%	367.080
Elena Skvortsova (seit dem 15. Juni 2020), Chief Commercial Officer	n/a	n/a
Manfred Leitner (bis zum 30. Juni 2019), Chief Downstream Operations Officer	-83%	-1.973.965
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft		
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) in EUR Mio	-31%	-669
Vergütung der Mitarbeiter		
Ø Vergütung der Mitarbeiter der OMV	0%	182

OMV Aktiengesellschaft
Trabrennstraße 6–8
1020 Wien
Österreich
Tel. +43 1 40440-0
www.omv.com
www.omv.com/socialmedia