

Thomas Gangl, *1971

Datum der Erstbestellung: 1. Juli 2019
 Ende der laufenden Funktionsperiode: 30. Juni 2022
 Vorstandsmitglied mit Verantwortungsbereich
 Refining & Petrochemical Operations

Chief Downstream Operations Officer

Thomas Gangl begann nach Studien in Verfahrenstechnik an der Technischen Universität Wien und in Mechanical Engineering an der University of Salford (Manchester) seine OMV Laufbahn 1998 als Prozessingenieur in der Raffinerie Schwechat. 2011 wurde er General Manager der OMV Deutschland GmbH und Raffinerieleiter in Burghausen. Im Jahr 2014 übernahm er die Leitung der Raffinerie in Schwechat und 2016 wurde er Senior Vice President der Business Unit Refining & Petrochemicals mit Verantwortung für alle drei OMV Raffinerien. Seit 1. Juli 2019 ist er OMV Vorstandsmitglied. Er ist verantwortlich für den Bereich Refining & Petrochemical Operations.

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen des OMV Konzerns

Unternehmen	Funktion
OMV Petrom S.A.	Mitglied des Aufsichtsrats (seit 1. Juli 2019)
Borealis AG	Mitglied des Aufsichtsrats (seit 3. Juli 2019)
OMV Refining & Marketing GmbH	Geschäftsführer (seit 1. Juli 2019)

Arbeitsweise des Vorstands

Genehmigungserfordernisse, Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder, Beschlusserfordernisse sowie Vorgehen bei Interessenkonflikten sind in der Geschäftsordnung des Vorstands geregelt. Der Vorstand hält zumindest alle zwei Wochen Sitzungen zur wechselseitigen Information und Entscheidungsfindung in allen Angelegenheiten, die der Genehmigung des gesamten Organs bedürfen, ab.

Manfred Leitner, *1960

Datum der Erstbestellung: 1. April 2011
 Manfred Leitner legte per 30. Juni 2019 seine Funktion als Vorstandsmitglied für den Geschäftsbereich Downstream zurück.

Manfred Leitner absolvierte das Studium der Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien und begann 1985 seine Laufbahn bei der OMV. Nach zweijähriger Tätigkeit im Finanzbereich von Exploration & Production übernahm er den Finanzbereich der OMV Niederlassung in Tripolis, Libyen. Nach seiner Rückkehr nach Österreich war er bis zum Jahr 1997 für die Controllingaktivitäten des Bereichs Exploration & Production verantwortlich. Anschließend wechselte er in den Geschäftsbereich Refining & Marketing und übernahm dort bis 2002 die Leitung der Abteilung Planung und Controlling. Von 2003 bis 2011 war er Senior Vice President für Downstream Optimization & Supply.

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen des OMV Konzerns

Unternehmen	Funktion
OMV Petrom S.A.	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 30. Juni 2019)
Borealis AG	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 3. Juli 2019)
OMV Supply & Trading Limited	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. Juni 2019)
OMV Gas & Power GmbH	Geschäftsführer (bis 30. Juni 2019)
OMV Refining & Marketing GmbH	Geschäftsführer (bis 30. Juni 2019)
Central European Gas Hub AG	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 12. Juni 2019)
GAS CONNECT AUSTRIA GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. Juni 2019)
OMV Gas Storage GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 25. März 2019)
OMV Gaz İletim A.Ş.	Vorsitzender des Verwaltungsrats (bis 28. Juni 2019)
OMV Enerji Ticaret A.Ş.	Vorsitzender des Verwaltungsrats (bis 28. Juni 2019)

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht bietet einen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und erläutert die Vergütungsgrundsätze. Die OMV unterscheidet zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, aber auch zwischen monetären und nicht monetären Elementen.

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand im Jahr 2019

Vergütungselement	Beschreibung	Zweck und Verbindung zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Grundgehalt	Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistungen 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 der Öl- und Gasbranche zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
Jahresbonus (Barbonifikation und Equity Deferral)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Die Bonifikation ist als Zieljahresbonus in Euro im Vorstandsvertrag definiert und auf 180% dieses Zieljahresbonus begrenzt (150% +/- 20% Nachhaltigkeitsmultiplikator). 2/3 des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt. 1/3 wird in Aktien (Equity Deferral) zugeteilt, die ab dem Zuteilungstag für drei Jahre gehalten werden müssen.	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 Kriterien werden anhand von finanziellen Zielen und Nachhaltigkeitsindikatoren inklusive Indikatoren für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt bemessen.	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. Die Zahlungen unterliegen Rückzahlungsbestimmungen.
Long-Term Incentive Plan	Die Zuteilung erfolgt im Rahmen eines Performance Share Plan. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist abhängig von der Erreichung von finanziellen Leistungskriterien sowie vom relativen Total Shareholder Return. Die Bonifikation ist als Ziel-Long-Term-Incentive in Euro im Vorstandsvertrag definiert und auf 200% dieses Ziel-Long-Term-Incentives begrenzt. Im Rahmen eines HSSE-Malus (HSSE = Health, Safety, Security, and Environment) kann die Gesamtziel-erreichung nach Ermessen des Aufsichtsrats 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 von leistungsabhängiger Vergütung und Förderung einer Aktienkultur durch Zuteilen von OMV Aktien abhängig von Leistungskriterien mit Fokus auf finanzielle und operative Leistung sowie Wertsteigerung gegenüber anderen europäischen Öl- und Gasunternehmen. Einzelheiten zu den Kriterien werden im Geschäftsbericht veröffentlicht. Die Zahlungen unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen.
Nebenleistungen	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	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 Höhe der Pensionsleistungen hängt alleine von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand im Jahr 2019

Vergütungselement	Beschreibung	Zweck und Verbindung zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Aktienbesitzerfordernis	Aktien im Wert von 200% des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden, 175% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für die übrigen Vorstandsmitglieder, die innerhalb von fünf Jahren nach der Erstbestellung aufgebaut werden müssen.	Sicherstellung langfristiger Interessensübereinstimmung, da das private Vermögen der Vorstandsmitglieder betroffen ist.	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.
Auszahlungsobergrenze	Zusätzlich zu den Begrenzungen des Jahresbonus und des Long-Term Incentive Plans kommt je 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.

Die Mitglieder des OMV Vorstands werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt. Die Gehälter sind daher in Euro festgelegt (brutto). Ihre Anstellungsverträge sind mit der OMV Aktiengesellschaft abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

Die Vergütung der OMV Vorstandsmitglieder zielt darauf ab, ein konkurrenzfähiges Niveau zu erreichen, verbunden mit einer starken Leistungskomponente. Die Marktorientierung der Vergütung wird durch ein regelmäßiges externes Benchmarking sowohl zur Branche, wie etwa europäischen Öl- und Gasunternehmen, als auch zu relevanten österreichischen Industrieunternehmen sichergestellt.

Die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie der Stakeholder werden in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente beinhaltet. Die Leistung des Vorstands wird anhand von finanziellen und nicht finanziellen Kriterien bewertet. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Umsetzung der OMV Strategie.

Gemäß C-Regel 27 und 28 des öCGK sind für variable Vergütungskomponenten messbare Leistungskriterien im Voraus festgelegt. Aufgrund der industriespezifischen Volatilität der Rohstoffpreise und Marktbedingungen, politischer Länderrisiken sowie erhöhter Sicherheitsrisiken gewähren die variablen Vergütungsprogramme dem Aufsichtsrat bzw. dem Vergütungsausschuss, wie in der Öl- und Gasindustrie übliche Praxis, die Möglichkeit, die Schwellen-,

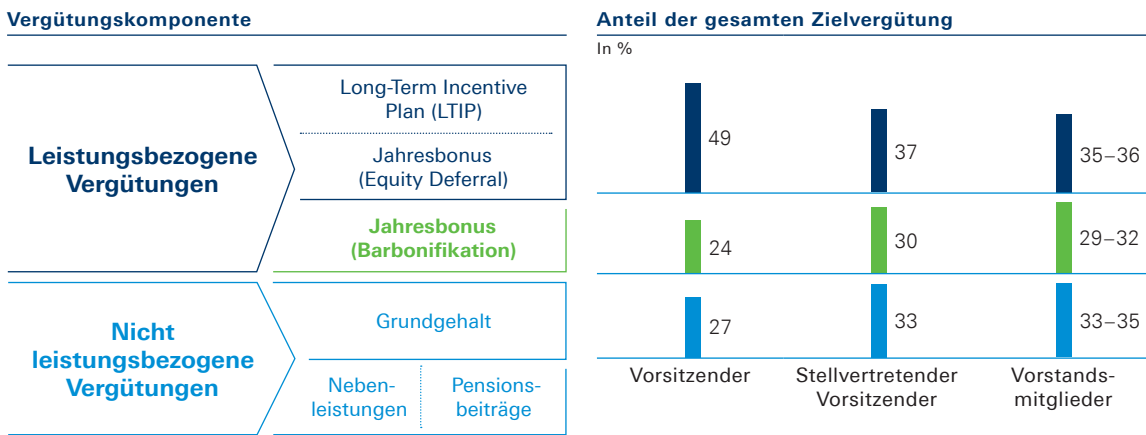
Ziel- und Maximalwerte im Falle von wesentlichen Änderungen wichtiger externer Faktoren (etwa Ölpreis) anzupassen sowie bei einzelnen Kriterien die Zielerreichung festzulegen. Alle Anpassungen erfolgen immer unter Berücksichtigung der relevanten Faktoren und innerhalb von jeweiligen Höchstgrenzen.

Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Vorstandsvergütung beinhaltet fixe und variable Vergütungselemente und Nebenleistungen. Das Vergütungspaket des einzelnen Vorstandsmitglieds beinhaltet eine Grundvergütung, einen Jahresbonus (der teilweise in OMV Aktien ausgezahlt wird und drei Jahre gehalten werden muss), einen Long-Term Incentive Plan (LTIP) sowie Pensionsbeiträge und nicht monetäre Elemente.

Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder wird in Form von variablen Vergütungselementen zugeteilt. Für das Geschäftsjahr 2019 machten die variablen Elemente zwischen 65% und 73% der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder aus (die Varianz ist auf den höheren LTIP-Anteil für den Vorsitzenden zurückzuführen). Gemäß österreichischem Recht und den Anforderungen des öCGK basiert ein großer Teil der variablen Vergütung auf der Leistung über mehrere Jahre. Für das Geschäftsjahr 2019 orientieren sich 35% bis 49% der Zielvergütungen an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den in Aktien gezahlten Teil des Jahresbonus (Equity Deferral), die drei Jahre gehalten werden muss.

Überblick über die Vorstandsvergütung



Nicht leistungsbezogene Vergütungen

Grundgehalt

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. In den Anstellungsverträgen sind 14 Zahlungen pro Jahr geregelt.

Nebenleistungen

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Vorstände sind durch die österreichische Sozialversicherung krankenversichert.

Pensionsbeiträge

Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension. Dadurch werden die von der OMV getragenen Risiken begrenzt. Die Beiträge werden vom Unternehmen in eine Pensionskasse eingezahlt (APK Pensionskasse AG). Die tatsächliche Höhe der Betriebspension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Das Pensionsantrittsalter für alle Vorstandsmitglieder ist das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter.

Leistungsbezogene Vergütungen

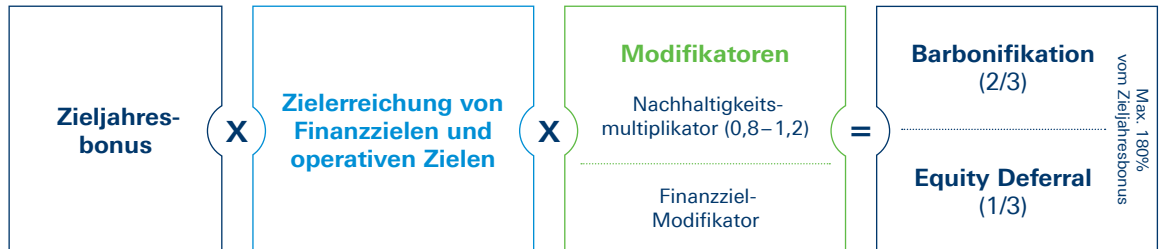
Jahresbonus

Der Jahresbonus belohnt finanzielle Leistung, Operational Excellence sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung der OMV. Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr eine Reihe von Leistungskriterien fest. Die Auszahlung kann maximal 180% (150% +/- 20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) des im Vorstandsvertrag definierten Zieljahresbonus betragen.

Die Auszahlung wird auf Basis der Erreichung der finanziellen und operativen Ziele bestimmt. Zusätzlich ist ein Nachhaltigkeitsmultiplikator auf die Gesamtzielerreichung anwendbar, welcher nach Ermessen des OMV Aufsichtsrats auf der Grundlage eines vordefinierten Kriterienkatalogs bestimmt wird. Im Fall von wesentlichen Änderungen wichtiger externer Faktoren (etwa Ölpreis) kann der Aufsichtsrat die Zielwerte der Leistungskriterien abändern. Die im Geschäftsjahr 2019 zur Anwendung kommenden Leistungskriterien werden im Folgenden genauer erläutert.

Die Auszahlung des Jahresbonus wird in eine im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlte Barbonifikation (2/3) und ein Equity Deferral (1/3) aufgeteilt, das in OMV Aktien zugeteilt wird, die für drei Jahre gehalten werden müssen (Haltefrist). Die Aktien werden nach Steuern im folgenden Geschäftsjahr zugeteilt und müssen für die Dauer der Haltefrist auf einem von der OMV verwalteten Treuhanddepot hinterlegt werden. Das Equity Deferral – zusammen mit dem LTIP – dient als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an die OMV und die Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert.

Jahresbonus 2019



Zu Beginn des Leistungsjahres werden Ziele (**Leistungskriterien**) vereinbart und am Ende des Jahres gemessen. Die Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2019 setzen sich aus den in der folgenden Tabelle angeführten Bereichen und Anpassungen zusammen:

Leistungskriterien – Jahresbonus 2019 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Bereich	Kriterien	Gewichtung
Finanzen	Jahresüberschuss	40%
	CCS ROACE vor Sondereffekten, Dreijahresdurchschnitt (2017–2019)	40%
Operatives Ziel	NPV Bewertungen der laufenden Großinvestitionen einschließlich Akquisitionen auf Basis der jährlichen Veränderung	20%
Nachhaltigkeitsmultiplikator	Nachhaltigkeitsmultiplikator mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,2 (entspricht +/- 20%) anwendbar auf die Gesamtzielerreichung	+/- 20% Multiplikator/diskretionär
Anpassung der finanziellen Zielwerte	Bei wesentlichen Änderungen externer Faktoren (z.B. Ölpreis) liegt es im Ermessen des OMV Aufsichtsrats, die Zielwerte der Leistungskriterien anzupassen.	diskretionär

Die tatsächliche Auszahlung ist abhängig von der **Höhe der aktuellen Zielerreichung** für das jeweilige Leistungskriterium. Diese wird wiederum durch den Vergleich der vereinbarten Ziele mit den erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die tatsächliche Zielerreichung wird von der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. geprüft. Die Zuteilung zwischen den Leistungsschwellen erfolgt linear.

Höhe der Zuteilung

Kriterien	Leistung	Zuteilung
Alle Kriterien	Maximum	150%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
	Unter der Schwelle	0%

Der Zielwert des Jahresbonus der einzelnen Vorstandsmitglieder ist unter Annahme einer Zuteilung von 100% wie folgt definiert:

Variable Zielvergütung – Jahresbonus 2019

In EUR	Seele	Pleininger	Florey	Gangl ¹
Barbonifikation	1.000.000	700.000	675.000	245.000
Equity Deferral	500.000	350.000	337.500	122.500

¹ Anteiliger Jahresbonus 2019, da Herr Gangl dem Vorstand per 1. Juli 2019 beigetreten ist.

Aus der tatsächlichen **Zielerreichung im Jahr 2019** ergibt sich insgesamt ein tatsächlicher Jahresbonus in der Höhe von 165,5%. Die Barkomponente von 2/3 des Gesamtjahresbonus wird im Jahr 2020 ausbezahlt. Im Rahmen des Equity Deferral wird das verbleibende Drittel in Aktien zugeteilt, die für drei Jahre gehalten werden müssen.

Performance Scorecard – Jahresbonus 2019 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Kriterien		Schwelle	Zielwert	Maximum	Istwert	Gewichtung	Zuteilung (% des Zielwerts)	
Jahresüberschuss, bereinigt um die Effekte aus der Marktbewertung von nicht realisierten Hedges, aus Akquisitions- und Veräußerungsaktivitäten	in EUR Mio	1.770	2.080	2.390	2.146	40%	44,2%	
CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt)	in Prozent	11,8%	12,3%	12,8%	12,5%	40%	47,5%	
Operatives Ziel		Verminderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR –65 Mio gegenüber dem Ausgangswert	Keine Veränderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts gegenüber dem Ausgangswert	Erhöhung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR +65 Mio gegenüber dem Ausgangswert		262	20%	30%
Zielerreichung vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators und des Nachhaltigkeitsmultiplikators							121,7%	
Zielerreichung nach Anwendung des Finanzziel-Modifikators							142,7%	
Nachhaltigkeitsmultiplikator		0,8	1	1,2			1,16	
Gesamthöhe der Zuteilung							165,5%	

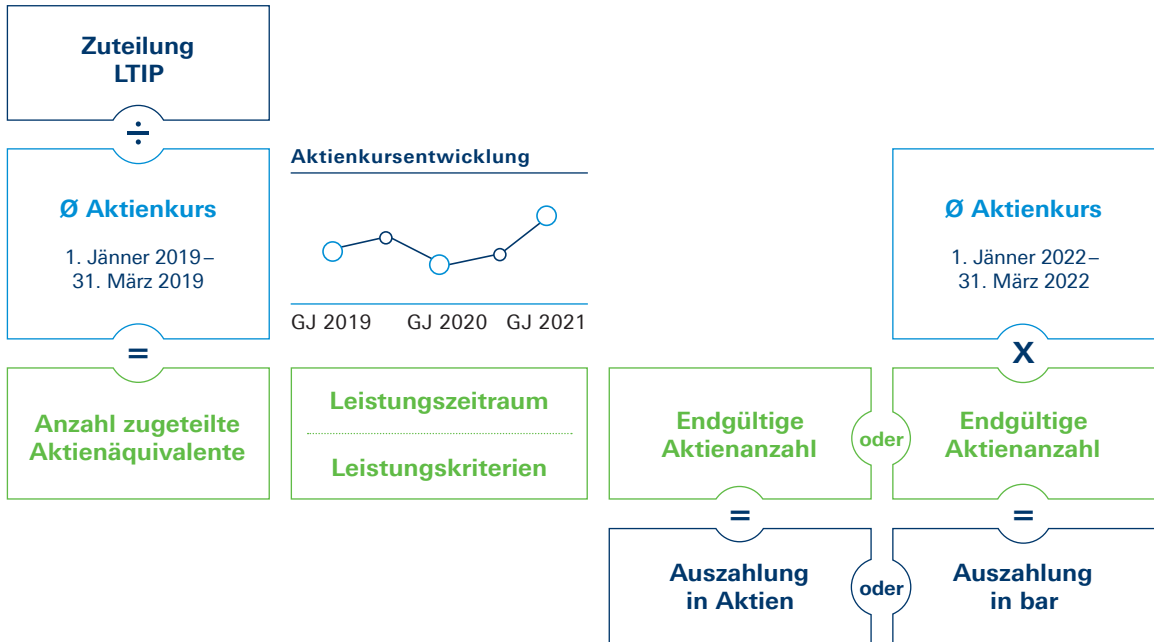
Die Ziele für Jahresüberschuss und CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt) wurden im Geschäftsjahr 2019 erreicht. Das operative Ziel, die Nettobarwertbeurteilung ausgewählter Großinvestitionen, erreichte den Maximum Wert. Aufgrund der deutlichen Verschlechterung des Marktumsfelds im Vergleich zu den Annahmen, die dem Jahresbonus zugrunde liegen machte der Aufsichtsrat von seinem Ermessensspielraum Gebrauch, die Zielwerte im Rahmen des Finanzziel-Modifikators zu senken, wodurch die Zielerreichung von 121,7% auf 142,7% anstieg. Die Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsmultiplikator erfolgt anhand eines vorab definierten Kriterienkatalogs. Zur Anpassung der Zielerreichung wurde ein Nachhaltigkeitsmultiplikator von 1,16 angewendet, der insbesondere den Umstand, dass es 2019 keine Todesfälle gab sowie Verbesserungen in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Long-Term Incentive Plan

Der Long-Term Incentive Plan (LTIP) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und soll die mittel- und langfristige Wertschöpfung der OMV fördern. Der Plan soll die Interessen des Managements und der Aktionärinnen und Aktionäre aneinander angleichen, indem dem Management eine leistungsabhängige Vergütung in Form von OMV Aktien gewährt wird, wobei die Leistung anhand von Schlüsselkriterien gemessen wird, die mit der mittelfristigen Strategie und der Aktienrendite verknüpft sind. Mit dem Plan wird auch das Ziel verfolgt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern. Der Ziel-Long-Term Incentive ist im jeweiligen Vorstandsvertrag definiert.

Die Vorstandsmitglieder haben seit der Einführung des Plans im Jahr 2009 eine jährliche Zuteilung erhalten. Der LTIP 2019 wurde von der Hauptversammlung 2019 genehmigt.

Long-Term Incentive Plan (LTIP) 2019



Zu Beginn des dreijährigen Leistungszeitraums werden Ziele (**Leistungskriterien**) vereinbart und am Ende dieses Zeitraums gemessen. Auch die Gewichtung der einzelnen Kriterien wird am Anfang des Leistungszeitraums festgelegt. Für den LTIP 2019 (Leistungszeitraum: 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2021) gelten folgende Leistungskriterien:

Leistungskriterien – LTIP 2019

Kriterien	Gewichtung
Relativer Total Shareholder Return (Relativer TSR)	50%
Freier Cashflow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen über drei Jahre	50%

Die tatsächliche Auszahlung des LTIP ist abhängig von der **Höhe der Zuteilung** für das jeweilige Leistungskriterium. Diese wird wiederum durch den Vergleich der vereinbarten Ziele mit den erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die tatsächliche Zielerreichung wird von der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. geprüft. Die Zuteilung zwischen den Leistungsschwellen bzw. den Quartilen erfolgt linear.

Ein HSSE-Malus (HSSE = Health, Safety, Security, and Environment) kann auf die Gesamtzielerreichung angewendet werden. In Fällen, in denen ein schwer-

wiegender HSSE-Verstoß vorliegt, kann der Aufsichtsrat die Höhe der LTIP-Auszahlung überprüfen und je nach Ausmaß der Verletzung nach Ermessen, gegebenenfalls auch auf Null reduzieren.

Die Zuteilung des LTIP 2019 erfolgt am 31. März 2022. Die Höhe der Zuteilung für die einzelnen Leistungskriterien ist den Tabellen – untenstehend – zu entnehmen.

Der relative TSR wird anhand einer ausgewogenen Upstream/Downstream Vergleichsgruppe von zwölf Öl- und Gasunternehmen ermittelt (Shell, BP, Total, Eni, Equinor, Lundin Petroleum, Repsol, Galp Energia, MOL, Tupras, Neste Oil und PKN Orlen).

Höhe der Zuteilung

Kriterien	Leistung	Zuteilung
Freier Cashflow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen Dreijahresdurchschnitt	Maximum	200%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
	Unter der Schwelle	0%
Relativer TSR	Zielüberschreitung: 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%

Die Höhe der Ziel-Long-Term Incentives ergibt sich für jedes Vorstandsmitglied unter der Annahme einer Zuteilung von 100% wie folgt:

Variable Zielvergütung – LTIP 2019

In EUR	Seele	Pleininger	Florey	Gangl ¹
LTIP 2019	1.500.000	500.000	387.500	177.500

¹ Anteiliger LTIP 2019, da Herr Gangl dem Vorstand per 1. Juli 2019 beigetreten ist.

Der Prozentsatz der Gesamtzuteilung im Rahmen des LTIP 2017 beträgt 96,6% der maximalen Zuteilung und die entsprechende Übertragung von Aktien oder Barvergütung erfolgt 2020. Die tatsächliche Zielerreichung wird von einem unabhängigen Experten überprüft.

 In Anhangsangabe 32 finden sich weitere Informationen zum Long-Term Incentive Plan und zum Equity Deferral.

Performance Scorecard – LTIP 2017

Kriterien	Schwelle	Zielwert	Zielüberschreitung	Istwert	Gewichtung	Zuteilung (% max. Zuteilung)
Relativer TSR zur Vergleichsgruppe	am oder unter dem 1. Quartil (≤ 25. Perzentil)	am Median (= 50. Perzentil)	am oder über dem 3. Quartil (≥ 75. Perzentil)	am oder über dem 3. Quartil	60%	60%
Freier Cashflow vor Dividenden und exklusive Veräußerungen und Akquisitionen (Dreijahresdurchschnitt)	in EUR Mio 1.025	1.285	1.545	2.038	10%	10%
Rate der Zwischenfälle mit Ausfallzeit (LTIR) (Dreijahresdurchschnitt)	0,40	0,36	0,27	0,33	10%	8,1%
Reservenersatzrate (1P) (Dreijahresdurchschnitt)	100%	125%	150%	166%	10%	10%
Entwicklung von Veräußerungs- und Akquisitionsprojekten	Basierend auf vorab definierten Kriterien			8,5%	10%	8,5%
Gesamthöhe der Zuteilung					100%	96,6%

Aktienbesitzerfordernisse für die Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglieder müssen ein angemessenes Eigeninvestment an der OMV akkumulieren und diese Aktien bis zum Pensionsantritt oder Ausscheiden aus dem Unternehmen halten. Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts (brutto) definiert: 200% für den Vorstandsvorsitzenden, 175% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für andere Vorstandsmitglieder. Das Eigeninvestment muss innerhalb von fünf Jahren nach der ersten Anstellung als Vorstandsmitglied aufgebaut und erreicht werden. Alle Vorstandsmitglieder haben die Anforderung des Aktienbesitzerfordernisses zum Teil bereits erfüllt.

Soweit das Aktienbesitzerfordernis nicht erreicht ist, erfolgt die Zuteilung aus dem LTIP automatisch in Form von Aktien (netto nach Steuerabzug). Soweit das Aktienbesitzerfordernis erreicht ist, kann die Zuteilung in bar oder in Aktien erfolgen. Die Berechnung der jeweiligen Anzahl der Aktien für LTIP 2019 erfolgt auf Grundlage des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktie an der Wiener Börse während der drei Monate vom 1. Jänner 2019 bis zum 31. März 2019 (EUR 44,64).

Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung – LTIP 2017

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Gehalts	in Aktien ¹	in % der Anforderung
Seele	62.876	200	91.974	146,28
Pleininger	32.153 ²	175	45.032	140,06
Florey	30.009	150	24.351	81,15
Gangl	3.966 ³	150	10.730	270,55

¹ Auf Treuhanddepots des Unternehmens

² Das angegebene Aktienbesitzerfordernis in Anzahl von Aktien ergibt sich aus dem LTIP 2017, als Herr Pleininger noch eine Verpflichtung von 150% seines Bruttojahresgehalts hatte; seit seiner Ernennung zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden gilt ein Aktienbesitzerfordernis von 175%.

³ Das angegebene Aktienbesitzerfordernis in Anzahl von Aktien ergibt sich aus dem Senior Management LTIP 2017, als Herr Gangl noch eine Verpflichtung von 75% seiner Zuteilung hatte; seit seiner Ernennung zum Vorstandsmitglied gilt ein Aktienbesitzerfordernis von 150%.

Rückzahlung

Equity Deferral und LTIP unterliegen Rückzahlungsbestimmungen, die unter bestimmten Umständen die Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder das Rückfordern von bereits ausgezahlten Vergütungen zulassen. Im Fall eines Rückzahlungsereignisses werden die im Rahmen von Equity Deferral oder LTIP zugeteilten Barauszahlungen oder Aktien reduziert oder sind gegebenenfalls auf Verlangen des Aufsichtsrats zurückzugeben. Als Rückzahlungsereignis gelten die folgenden Gründe: erforderliche Berichtigung des geprüften Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers; wesentliches Versagen des Risikomanagements, das zu signifikanten Verlusten führt; schwerwiegendes Fehlverhalten einzelner Vorstandsmitglieder aufgrund Verletzung österreichischen Rechts. Sofern die zugeteilten Aktien oder ihr Geldgegenwert auf einer fehlerhaften Berechnung der Bonifikation beruhen, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Vergütungen zurückzugeben oder zurückzuzahlen, die aufgrund solcher Berechnungsfehler bezogen wurden.

Höhe der Vergütungen 2019

Vorstandsbezüge¹

In EUR

Vergütung 2019	Seele	Pleininger	Florey	Gangl	Leitner	Summe
				(ab 1. Juli 2019)	(bis 30. Juni 2019)	
Fix (Grundgehalt)	1.100.000	750.000	700.000	287.838	349.589	3.187.427
Fix (Funktionszulage)	1.002.000 ²	0	0	0	0	1.002.000
Variabel (Barbonifikation 2018) ³	1.246.000	872.200	841.050	0	841.050	3.800.300
Nebenleistungen (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	12.816	13.001	44.613 ⁴	6.590	6.382	83.403
Summe	3.360.816	1.635.201	1.585.663	294.428	1.197.021	8.073.130
Variabel (Equity Deferral 2018; Anzahl der Aktien)	14.431	10.101	9.741	0	9.741	44.014
Verhältnis fix/variabel ⁵	19/81 ⁶	23/77	27/73	100/0	11/89	21/79
LTIP 2016 (bar) ⁷	0	1.264.963	0	0 ⁸	1.609.984	2.874.947
LTIP 2016 (Anzahl der Aktien) ⁷	60.971	0	14.595	0	0	75.566

¹ Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben sich in den Einzelsummen Abweichungen.

² Rainer Seele erhielt eine Vergütung für die interimistische Leitung des Vorstandsbereichs „Marketing und Trading“ seit 1. Juli 2019.

³ Die variablen Bezüge, deren Auszahlung 2019 erfolgte, beziehen sich auf den Zielerreichungsgrad im Jahr 2018.

⁴ Einschließlich Schulkosten und damit verbundener Steuern

⁵ Aufteilung der Gesamtvergütung. Fix inkludiert Grundgehalt und Nebenleistungen; variabel umfasst Barbonifikation, Equity Deferral („Aktienteil des Jahresbonus“) und LTIP 2016

⁶ Bei Berücksichtigung der Vergütung für die interimistische Funktion ergibt sich ein Verhältnis fix/variabel von 30/70

⁷ LTIP-Auszahlung in bar oder in Form von Aktien abhängig von der Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses

⁸ Thomas Gangl erhielt eine Auszahlung von EUR 0,23 Mio aus dem LTIP Plan 2016 als Senior Manager.

Wie schon bisher unterliegen die Gehälter keiner automatischen Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung, sondern werden jährlich zusammen mit der Leistung der Vorstandsmitglieder überprüft.

Pensionskassenbeiträge

In EUR	
Seele	275.000
Pleiningner	187.500
Florey	175.000
Gangl ¹	71.875
Leitner ²	87.500
Summe	796.875

¹ Anteiliger Pensionskassenbeitrag, da Thomas Gangl dem Vorstand per 1. Juli 2019 beigetreten ist.

² Anteiliger Pensionskassenbeitrag, da Manfred Leitner seine Vorstandsfunktion mit Wirkung 30. Juni 2019 zurückgelegt hat.

Beendigungsansprüche

Manfred Leitner legte seine Funktion als Vorstandsmitglied mit Wirkung per 30. Juni 2019 zurück. Sein Vertrag lief nach diesem Datum noch für sechs Monate weiter. Manfred Leitner erhielt weiterhin Zahlungen (einschließlich Nebenleistungen) gemäß seinem Anstellungsvertrag.

Gerhard Roiss, David C. Davies, Jaap Huijskes und Manfred Leitner haben 2019 Zahlungen gemäß ihren ehemaligen Anstellungsverträgen erhalten. David C. Davies, Jaap Huijskes und Gerhard Roiss haben 2019 LTIP-Zahlungen erhalten.

Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

In EUR	Davies	Huijskes	Roiss	Leitner ³ (ab 1. Juli 2019)
Vergütungsansprüche für 2019 (LTIP) ¹	247.340	415.365	3.128.947	0
Zahlungen für vertragliche Verpflichtungen ²	0	0	0	665.511
Summe	247.340	415.365	3.128.947	665.511

¹ LTIP hängt vom Zielerreichungsgrad 2016–2018 ab.

² Grundvergütung, Urlaubersatzleistungen, Nebenleistungen und Pensionsbeiträge

³ Die Zahlung aus dem LTIP 2016 sind in der Tabelle „Höhe der Vergütungen 2019“ dargestellt.

In Übereinstimmung mit C-Regel 27a öCGK sehen die Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern vor, dass Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung solcher Verträge ohne wichtigen Grund den im öCGK angeführten Betrag (maximal zwei Jahresgesamtvergütungen) nicht übersteigen dürfen. Bei allen Anstellungsverträgen, die nach Juli 2015 abgeschlossen wurden, sind die Abfindungszahlungen bei Beendigung während der Vertragslaufzeit auf 18 Monatsgehälter und auf die fixen Gehaltsbestandteile beschränkt worden. Im Falle einer vom Vorstandsmitglied initiierten vorzeitigen Beendigung wird keine Abfindung gewährt.

D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung)

Die OMV hat eine D&O-Versicherung (Directors and Officers Liability Insurance) auf konzernweiter Basis abgeschlossen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen. Versichert sind Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder sowie andere OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Führungskräfte). Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste aufgrund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion. Für den laufenden Versicherungszeitraum beträgt die Jahresprämie (inklusive Steuern) für die D&O-Versicherung für den gesamten OMV Konzern rund EUR 600.000.

Haftungsfreistellung

Für Mitglieder des Vorstands und weitere OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Organfunktionen von (direkten und indirekten) Beteiligungen der OMV Aktiengesellschaft besteht, soweit rechtlich zulässig, eine Haftungsfreistellung seitens der OMV Aktiengesellschaft für Inanspruchnahme durch Dritte in Ausübung der Organfunktion, sofern nicht vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln vorliegt.

Grundsätze der Vergütung innerhalb des OMV Konzerns

Ziel der OMV sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Benefitspakete, die die Strategie optimal fördern und unterstützen. Die OMV will die am besten qualifizierten Talente weltweit gewinnen, motivieren und halten und verfolgt hierzu kontinuierlich die Markttrends und international bewährte Vorgehensweisen. Die OMV strebt langanhaltende Anstellungsverhältnisse an. Das Grundgehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer marktüblichen Vergütungsstruktur festgelegt. Dabei werden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Kollektivvereinbarungen eingehalten.

Die für den Vorstand geltenden Grundsätze werden auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in angepasster Form angewendet. Generell ist die Vergütungsstruktur der OMV auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit auf den relevanten Arbeitsmärkten im Öl- und Gasgeschäft ausgerichtet. Dies wird durch jährliche Gehaltsüberprüfungen sichergestellt. Zudem umfassen die Vergütungspakete eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und variablen, monetären und nicht monetären Bestandteilen. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und orientieren sich an der Position und der Expertise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zusätzlich stärkt die OMV die Position als attraktiver Arbeitgeber im Öl- und Gasgeschäft durch verschiedene Vergütungselemente, darunter:

- ▶ Leistungsboni
- ▶ Long-Term Incentive Plans
- ▶ Dienstfahrzeuge und Dienstwagenpauschale

Darüber hinaus ist das Leistungsportfolio in jedem Land, in dem die OMV tätig ist, individuell zugeschnitten und entspricht somit den Bedürfnissen der lokalen Beschäftigten. Abhängig von den lokalen Bedingungen kann das Leistungsportfolio beispielsweise die folgenden zusätzlichen Anreize umfassen:

- ▶ Pensionspläne
- ▶ Subventionierung der Kantine
- ▶ Gesundheitszentren
- ▶ Kindergärten
- ▶ Sommercamps für Kinder
- ▶ Jubiläumsgelder
- ▶ Anerkennungsprogramm „thx!“ („Thank you for doing great!“)

Ausgewählte Beschäftigte der obersten Führungsebene des Konzerns (91 Personen) haben Anspruch auf eine Teilnahme am Long-Term Incentive Plan. Diese Mitarbeitergruppe hat auch Anspruch auf ein Bonifikationsprogramm wie unten angeführt. Zusätzlich gewährte der Vorstand ausgewählten Beschäftigten der obersten Führungsebene des Konzerns Anspruch auf Teilnahme am Transformationsbonusplan, der an die Erreichung vordefinierter Zielerreichungskriterien geknüpft ist. Die erfolgreiche Zielerreichung führte im Jahr 2018 zu einer Auszahlung. Eine etwaige weitere Auszahlung erfolgt im Jahr 2021.

2019 nahmen insgesamt rund 4.300 Führungskräfte und Expertinnen und Experten an einem Management-by-Objectives-Programm (MbO-Programm) teil, das sie zu Bonifikationen bei Erreichen der Ziele berechtigt. Auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es Bonussysteme, die je nach Land unterschiedlich sind. An der Ausgestaltung dieser Anreizsysteme sind auch Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter beteiligt. Die Bonuszahlungen sind in allen Systemen sowohl an finanzielle und nicht finanzielle Unternehmensziele als auch an individuell vereinbarte Ziele geknüpft.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der OMV besteht aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Vertreterinnen und Vertretern (Kapitalvertreterinnen und -vertretern) und fünf von der Konzernvertretung entsandten Mitgliedern. Einer der derzeitigen Kapitalvertreterinnen und -vertreter wurde in der Hauptversammlung 2015 gewählt und neun Mitglieder in der Hauptversammlung 2019. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der OMV im Jahr 2019 und ihre Aufsichtsratsmandate in anderen in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen sowie ihre allfälligen Managementfunktionen sind nachstehend angeführt.

Peter Löscher, *1957

Vorsitzender (bis 14. Mai 2019)

Mandate: Sulzer AG (Vorsitzender), Telefonica, S.A.

Wolfgang C. Berndt, *1942

Vorsitzender (seit 14. Mai 2019)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Thomas Schmid, *1975

Stellvertretender Vorsitzender (seit 14. Mai 2019)

Mandate: Verbund AG, Telekom Austria AG

Alyazia Ali Al Kuwaiti, *1979

Stellvertretende Vorsitzende

(Executive Director Upstream & Integrated, Mubadala Investment Company PJSC)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Mansour Mohamed Al Mulla, *1979

(Plattform-Finanzvorstand Petroleum & Petrochemicals, Mubadala Investment Company PJSC)

Mandate: Aldar Properties PJSC

Elif Bilgi Zapparoli, *1967

(bis 14. Mai 2019)

(Global Co-Head Capital Markets & Co-Head of APAC Global Corporate and Investment Banking, Bank of America Merrill Lynch)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Stefan Doboczky, *1967

(seit 14. Mai 2019)

(Chief Executive Officer Lenzing AG)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Helmut Draxler, *1950

(bis 14. Mai 2019)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen