

VERGÜTUNGSBERICHT 2023  
FÜR DEN VORSTAND  
UND AUFSICHTSRAT DER  
OMV AKTIENGESELLSCHAFT

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 wurde der Hauptversammlung am 31. Mai 2023 gemäß § 78d Abs. 1 AktG vorgelegt und mit einer Mehrheit von 86,3% der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt.

Der vorliegende Vergütungsbericht 2023 stellt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 dar und wird der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt.

Im Einklang mit der Marktpraxis wird die Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 in diesem Jahr erstmal in einem gemeinsamen Vergütungsbericht ausgewiesen.

Dieser Vergütungsbericht 2023 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 78c in Verbindung mit § 98a AktG erstellt und zeigt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand und der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023. Der Vergütungsbericht 2023 wird der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt.

Das Feedback der Investoren der OMV wurde zum Anlass genommen, eine detaillierte Offenlegung und Transparenz der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergütungsbericht 2023 weiter zu fördern, was den gesetzlichen Anforderungen und Erwartungen der Investoren entspricht. Infolgedessen wird die Vergütung für die ehemaligen Vorstandsmitglieder und die zugrunde liegenden Vertragsbedingungen ausführlicher dargestellt.

## Das Geschäftsjahr 2023 auf einen Blick

In Anbetracht des Krieges in der Ukraine hat die OMV im Geschäftsjahr 2023 beschlossen, keine weiteren Investitionen in Russland zu tätigen. Da die OMV sich ihrer Verantwortung bewusst ist, einen größtmöglichen Beitrag zur zuverlässigen Gasversorgung zu leisten, konnte die OMV mit neuen langfristigen Gaslieferverträgen (z. B. mit Equinor) zusätzliche Bezugsquellen erschließen und damit eine stärkere Diversifizierung der Gasbezugsquellen erreichen. Darüber hinaus konnte die OMV im Rahmen ihrer Transformationsstrategie strategisch wichtige Erfolge erzielen, um die Weichen für eine nachhaltige Zukunft zu stellen.

## Strategie 2030

Die OMV befindet sich weiterhin auf dem Weg, ein Unternehmen für nachhaltigen Kraftstoff, Chemikalien und Materialien mit einem starken Fokus auf Kreislaufwirtschaftslösungen zu werden. Dies bedeutet den wahrscheinlich grundlegendsten strategischen Wandel in der Geschichte des Unternehmens. Einer der Hauptgründe dafür ist, dass die OMV spätestens im Jahr 2050 ein Unternehmen mit Netto-Null-Emissionen werden will. Um dieses Ziel zu erreichen, wird OMV die Öl- und Gasproduktion bis 2030 um etwa 20% reduzieren und die Öl- und Gasproduktion für den Energiebedarf bis 2050 vollständig einstellen. Gleichzeitig wird die OMV ihre Lagerstätten und Expertise nutzen, um die Aktivitäten in den Bereichen Geothermie und Kohlenstoffabscheidung und -speicherung (Carbon Capture und Storage (CCS)) auszubauen.

Der Bereich Chemicals & Materials wird ein Haupttreiber des Wandels sein. Die OMV wird ihr Geschäft erheblich ausbauen und diversifizieren und möchte ein weltweit führender Anbieter für Kreislaufwirtschaftslösungen werden. Im Bereich Fuels & Feedstock wird sich die OMV zu einem führenden europäischen Anbieter von nachhaltigen Kraftstoffen, Chemikalien und Mobilitätslösungen entwickeln. Der Bereich Energy wird in geothermische Energie und CCS investieren und dabei die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten nutzen, um zu einer nachhaltigeren Gesellschaft beizutragen.

### Strategische Meilensteine im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 hat die OMV strategisch wichtige Erfolge bei der Transformation erzielt. So wurde mit der Gründung des Joint Ventures „deep“ mit dem langjährigen Partner Wien Energie ein wichtiger Meilenstein im Ausbau der klimaneutralen Energieversorgung gesetzt. Ziel ist es, die Tiefengeothermie im Großraum Wien nutzbar zu machen und damit klimaneutrale Fernwärme für umgerechnet bis zu 200.000 Haushalte zu erzeugen.

Die OMV baut als führendes Unternehmen im Bereich Energie und Mobilität unter der Marke eMotion ein flächendeckendes Netz von E-Ladestationen auf. Diese Markteinführung ist einer der weiteren Meilensteine auf dem Weg zu einem Net-Zero Unternehmen bis 2050 und trägt damit zum Gelingen der Energiewende bei.

Darüber hinaus unterzeichnete die OMV im Oktober 2023 einen exklusiven Kooperationsvertrag zur weltweiten kommerziellen Lizenzierung der OMV-eigenen ReOil®-Technologie, einer Innovation im Bereich des chemischen Recyclings, und gründete im Zuge dessen ein Joint Venture zum Bau und Betrieb von Europas größter Sortieranlage für chemisches Recycling.

### Finanzielle Performance und Höhe der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 erzielte die OMV in einem sehr volatilen und unsicheren Geschäftsumfeld einen Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) von EUR 1,9 Mrd. Nach dem sehr erfolgreichen Jahr 2022 hat die OMV im Geschäftsjahr 2023 erneut ihre hohe Ertragskraft unter Beweis gestellt und ein CCS Operatives Ergebnis vor Sondereffekten von rund EUR 6 Mrd erzielt, welches das zweithöchste Ergebnis in ihrer Geschichte darstellt.

Die starke Leistung der OMV spiegelt sich auch in den Zielerreichungen des Jahresbonus mit 146,4% und des LTIP mit 116,7% wider.

### Vergütung des Vorstands

#### Änderungen im Vorstand

Seit dem 1. Jänner 2023 sind die Bereiche Refining sowie Marketing & Trading in dem neuen Bereich Fuels & Feedstock zusammengefasst, der von Martijn Arjen van Koten geleitet wird.

Daniela Vlad ist seit dem 1. Februar 2023 Mitglied des Vorstands. In dieser Funktion hat sie die Verantwortung für den Bereich Chemicals & Materials übernommen, um das Chemiegeschäft weiter zu stärken, auszubauen und zu diversifizieren.

Berislav Gaso, der vom Aufsichtsrat der OMV als neues Vorstandsmitglied bestellt wurde, hat mit Wirkung zum 1. März 2023 die Verantwortung für den Bereich Energy von Reinhard Florey übernommen, der diesen Bereich zusätzlich zu seiner Funktion als Chief Financial Officer interimistisch geleitet hat. In seiner Position spielt Berislav Gaso eine aktive Rolle bei der Transformation der OMV im Rahmen der Strategie 2030.

#### Grundzüge der Vergütungspolitik des Vorstands

Der Aufsichtsrat der OMV hat die Vergütungspolitik der Mitglieder des Vorstands der OMV letztmalig im Jahr 2022 überarbeitet. Gemäß § 78b Abs. 1 AktG wurde die Vergütungspolitik 2022 von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit einer Zustimmung von 96,98% der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt.

Die wichtigsten Merkmale der geänderten Vergütungspolitik 2022 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

**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
<b>Grundgehalt</b> (≈ 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-, Gas- und Chemieunternehmen vergleichbarer Größe und bei vergleichbaren österreichischen Unternehmen berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau.	Bereitstellung 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.
<b>Jahresbonus (Barbonifikation)</b> (≈ 20%–30% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Der Bonus ist in den Vorstandsverträgen als Zieljahresbonus in Euro definiert und auf 180% des Zielbetrags begrenzt.  Der Vergütungsausschuss berücksichtigt einen Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0.  Maximal 2/3 des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt (Barbonifikation).	Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die für die Strategie der OMV und die Öl- und Gas- sowie Chemieindustrie relevant sind. Die Leistung wird anhand von finanziellen und operativen Zielen sowie von ESG-Zielen gemessen (z. B. Reduktion der Treibhausgasemissionen).	Die Leistungskriterien sind eng mit der Strategie der OMV verknüpft, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine Aktienkultur.  Das Equity Deferral dient – zusammen mit dem LTIP – als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das sowohl die Bindung an die OMV als auch die Angleichung an die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert.
<b>Jahresbonus (Equity Deferral – langfristige Komponente)</b> (≈ 10%–20% der gesamten gewährten Zielvergütung)	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.		Alle Zahlungen unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
<b>Long-Term Incentive Plan</b> (≈ 15%–40% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Zuteilung erfolgt im Rahmen eines Performance Share Plans. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist vom Erreichen finanzieller und nicht finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die Anzahl der final zugeteilten Aktien ist auf 200% des Ziel-Long-Term-Incentives (Ziel-LTI) begrenzt.  Jede jährliche Zuteilung unterliegt einem Leistungszeitraum von drei Jahren. Anhand eines Health & Safety Malus mit einer Bandbreite von 0,8–1,0 kann die Gesamtzielerreichung nach dem 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 sowie auf Fortschritte im Hinblick auf die ESG-Ziele der OMV (Reduktion der Treibhausgasemissionen wird immer berücksichtigt).  Die Zahlungen unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
<b>Nebenleistungen</b> (≈ 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 für den Vorstand die qualifiziertesten Personen zu gewinnen und zu halten.

**Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick**

<b>Vergütungselement</b> (Zielbereich in Prozent)	<b>Beschreibung</b>	<b>Zweck und Bezug zur Strategie</b>	<b>Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre</b>
<b>Pensionsbeiträge</b> (≈ 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 exakt 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 allein von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.
<b>Aktienbesitz-erfordernis</b>	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 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 Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
<b>Auszahlungsobergrenze</b>	Zusätzlich zu den Begrenzungen des Jahresbonus und des Long-Term Incentive Plans unterliegt auch die jährliche Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder einer Deckelung.	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, indem eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert und das Eingehen unangemessener Risiken vermeiden wird.
<b>Malus/Clawback</b>	Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).	Möglichkeit zur Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung bereits ausgezahlter Vergütungen im Falle entsprechender Umstände oder Ereignisse.	Förderung von langfristigem Engagement und der Übernahme von 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 Haftungsfreistellung im Falle von Forderungen Dritter.

### Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden wird detailliert beschrieben, wie die Vergütungselemente des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 angewendet wurden.

#### Einzelheiten zum Jahresbonus 2023 (inklusive Equity Deferral 2023)

Der Jahresbonus belohnt die finanzielle Leistung, Operational Excellence, Strategieumsetzung sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung der OMV. Die Auszahlung kann maximal 180% des im Vorstandsvertrag definierten Gewährungsbetrags 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 2024 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 über einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden müssen (Haltefrist). Die Aktien werden nach Steuern übertragen und müssen für die Dauer der Haltefrist auf einem von OMV verwalteten Treuhanddepot hinterlegt werden.

**Jahresbonus**



**Bestimmung der Höhe der Auszahlung**

Die Höhe der Auszahlung des Jahresbonus hängt von der Höhe der Zielerreichung für das jeweilige Leistungskriterium (finanzielle, operative sowie ESG-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. Darüber hinaus wendet der Vergütungsausschuss einen Health & Safety Malus auf die Zielerreichung an, der auf einer Reihe von vordefinierten Kriterien basiert. Die tatsächliche Gesamtzielerreichung wird von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer überprüft.

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

**Höhe der Zuteilung**

Kriterien	Leistung	Zuteilung
Alle Leistungskriterien des Jahresbonus	Maximum	180%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
	Unter der Schwelle	0%

Wie in der Vergütungspolitik festgelegt hat der Vergütungsausschuss die Schwelle, den Zielwert und das Maximum der finanziellen Ziele des Jahresbonus 2023 unter Berücksichtigung der erheblichen Veränderungen des Öl- und Gaspreises sowie Änderungen im EUR/US-Dollar Wechselkurs im Vergleich zum Zeitpunkt der Budgetierung angepasst. Dabei handelt es sich um exogene Entwicklungen, die nicht unter dem Einfluss des Vorstands liegen. Eine Anpassung der ursprünglichen Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte gewährleistet daher eine Vergütung, die sowohl die Entwicklung des Unternehmens als auch die Leistung des Vorstands angemessen honoriert und gleichzeitig hohe, ungerechtfertigte Gewinne oder Verluste vermeidet.

Im Zuge dieser Anpassung hat der Vergütungsausschuss die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der finanziellen Ziele für den Jahresüberschuss und den Free Cash Flow vor Dividende angepasst. Vor dieser Anpassung lag die Zielerreichung für den Jahresüberschuss bereits über dem Maximalwert. Die Anpassungen der Zielwerte für den Jahresbonus führten auch für den Free Cash Flow zu einer maximalen Zielerreichung von 180%.

Der Health & Safety Malus berücksichtigt im Jahr 2023 Kennzahlen in Bezug auf Todesfälle, die Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle (Total Recordable Incident Rates (TRIR)), Prozesssicherheit sowie schwerwiegende Zwischenfälle. Der Health & Safety Malus wurde vor dem Hintergrund eines Todesfalls auf 0,9 festgelegt.

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den Jahresbonus 2023 zusammengefasst:

**Performance Scorecard – Jahresbonus 2023 (Barbonifikation und Equity Deferral)**

Leistungskriterien, in Mio EUR (sofern nicht anders angegeben)	Schwelle (0% bzw. 50% Zielerreichung)	Zielwert (100% Zielerreichung)	Maximum (180% Zielerreichung)	Istwert	Gewichtung	Zielerreichung
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis), bereinigt um vordefinierte Effekte <sup>1</sup>	1.284	1.724	2.164	3.342	40%	180%
Free Cash Flow (vor Dividenden), bereinigt um vordefinierte Effekte	214	1.004	1.794	2.184	30%	180%
<b>Transformationsziele</b>	Für 2023 umfassen die Leistungskriterien Transformationsziele für die drei großen Geschäftsbereiche Chemicals & Materials (C&M), Fuels & Feedstock (F&F) und Energy sowie eines für M&A-Projekte.					
– CM					4%	0%
– F&F					4%	62,5%
– Energy					4%	180%
– M&A-Projekte					3%	0%
	Diese messen die operative Exzellenz, den Erfolg der Transformation und die Integration einer größeren Akquisition.					
Absolute Netto-THG-Emissionsreduktion nach Scope 1 & 2	24%	26%	28%	29,5%	15%	180%
<b>Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Health &amp; Safety Malus</b>						<b>162,7%</b>
<b>Health &amp; Safety Malus</b>	In der Regel zwischen 0,8 und 1,0 nach Ermessen des OMV Vergütungsausschusses, kann bei schwerwiegenden Vorfällen auf Null reduziert werden.					<b>0,9</b>
<b>Tatsächliche Gesamtzielerreichung</b>						<b>146,4%</b>

<sup>1</sup> Der im Geschäftsbericht ausgewiesene Jahresüberschuss wurde um Effekte bereinigt, die vom Vergütungsausschuss zum Zeitpunkt der Zuteilung festgelegt wurden, wie z. B. die nicht realisierte Bewertung von Absicherungsgeschäften oder der Solidaritätsbeitrag.

Die Anzahl der im Rahmen des Equity Deferral übertragenen Aktien wird berechnet, indem (mindestens) ein Drittel des Bruttobetrags des tatsächlichen Jahresbonus für das Jahr 2023 durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV Aktie an der Wiener Börse während des Dreimonatszeitraums vom 1. November 2023 bis zum 31. Jänner 2024 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 der Aktienübertragung.

**Einzelheiten zum Long-Term Incentive**

Nachfolgend werden der im Geschäftsjahr 2023 gewährte sowie der im Geschäftsjahr 2023 geschuldete (in 2021 gewährte) Long-Term Incentive dargestellt. Beide Long-Term Incentive Pläne folgen der gleichen Systematik.

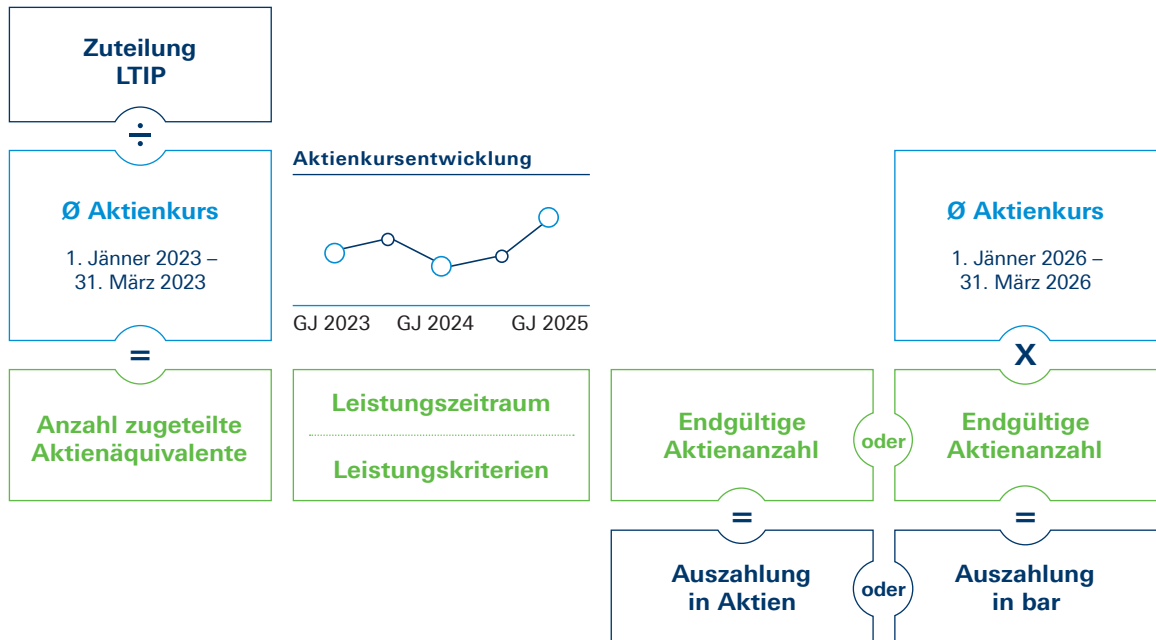
**Long-Term Incentive Plan 2023 (gewährt im Geschäftsjahr 2023)**

Der Long-Term Incentive Plan 2023 (LTIP 2023, Performance Share Plan) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und fördert die mittel- und langfristige Wertschöpfung der OMV.

Die Gewährung des LTIP 2023 erfolgte gemäß des in der Vergütungspolitik beschriebenen Long-Term Incentive Plans, dessen grundsätzliche Systematik sich wie folgt gestaltet:

→ siehe Grafik auf nächster Seite

Long-Term Incentive Plan (LTIP)



Die Leistungskriterien und ihre jeweilige 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
Clean CCS (Current Cost of Supply), ROACE (Return on Average Capital Employed) berechnet als Nettobetriebsergebnis nach Steuern, bereinigt um Sondereffekte nach Steuern und zu aktuellen Beschaffungskosten, dividiert durch das durchschnittliche eingesetzte Kapital	CCS ROACE ist eine bedeutende Profitabilitätskennzahl, die es auch ermöglicht, die Ergebnisse von OMV mit der Öl- und Gasbranche als Ganzes zu vergleichen.	40%
Relativer Total Shareholder Return (TSR)	Bewertung der relativen Wertschöpfung für Aktionärinnen und Aktionäre. Gängige Leistungskennzahl, die den direkten Vergleich mit anderen Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen ermöglicht.	30%
ESG-Ziele	Ein ESG-Kriterienkatalog unterstreicht den Fokus der OMV auf nachhaltige Entwicklung, wie er in der Strategie 2030 festgelegt ist, und spiegelt die Umsetzung des Feedbacks der Aktionäre wider. Jedes Jahr wählt der Vergütungsausschuss spezifische Ziele und deren Gewichtung im LTIP aus. Die Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) wird im LTIP immer ein Ziel darstellen.	30%
Health & Safety Malus	Basierend auf vorab definierten Kriterien (z. B. Todesfälle, TRIR, Prozesssicherheit, auch im Branchenvergleich) wird auf die Gesamtzielerreichung ein Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0 angewendet. Bei schwerwiegenden Vorfällen kann der Vergütungsausschuss die Auszahlung auf 0 reduzieren. Dieser Malus bringt das Engagement der OMV für Gesundheit und Arbeitsschutz zum Ausdruck.	



In Bezug auf die ESG-Ziele hat der Vergütungsausschuss einen OMV spezifischen Kriterienkatalog erstellt, der sich, wie in der Vergütungspolitik dargestellt, aus der Nachhaltigkeitsstrategie der OMV ableitet. Der Vergütungsausschuss wählt die ESG-Ziele und ihre Gewichtung für jede LTIP-Tranche auf der Grundlage dieses Katalogs aus. Die Reduktion von THG-Emissionen wird im LTIP immer als ein Ziel verankert.

ESG-Säule	Strategisches Fokusthema Nachhaltigkeit	Wesentliches Thema
Umwelt	Klimawandel	Reduzierung von Treibhausgasen Energiewende
	Management natürlicher Ressourcen	Kreislaufwirtschaft Umwelt
Soziales	Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit	Gesundheit, Arbeitsschutz und Wohlergehen
		Sicherheit, Notfälle und Krisenresilienz
	Menschen	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Diversität, Gleichstellung und Inklusion
		Menschenrechte Anrainergemeinden
Governance	Ethische Geschäftspraktiken	Wirtschaftliche Auswirkungen und Geschäftsgrundsätze Lieferkette

Für den LTIP 2023 beschloss der Aufsichtsrat, zwei ESG-Ziele zu implementieren: Netto CO<sub>2</sub>-Intensität der Energieversorgung der OMV (gewichtet mit 20%) und Diversität im OMV Konzern (gewichtet mit 10%). Das erste Leistungskriterium zielt auf die Verringerung der Kohlenstoffintensität der Energieversorgung in gCO<sub>2</sub>e/MJ im Vergleich der Jahre 2019 zu 2025 ab, wobei der Lebenszyklus der THG-Emissionen des voll konsolidierten Drittvertriebs von Energieprodukten berücksichtigt wird. Das zweite Leistungskriterium umfasst die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im OMV Konzern bis Ende 2025.

Die spezifischen Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte für die finanziellen und ESG-Ziele sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das letzte Jahr des Leistungszeitraums veröffentlicht.

### 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

Kriterien	Leistung	Zuteilung
Clean CCS ROACE	Maximum	200%
ESG-Ziele	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
	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%

Auf die Gesamtzielerreichung kann ein Health & Safety Malus, auf Grundlage vordefinierter Kriterien, wie Todesfälle, TRIR und Prozesssicherheit, angewendet werden. Der Vergütungsausschuss kann die Höhe der Auszahlung des LTIP überprüfen und diese je nach Ausmaß der Verletzung nach eigenem Ermessen, gegebenenfalls auch auf Null, reduzieren.

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren nach dem 31. März 2026 abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats.

### Long-Term Incentive Plan 2021 (geschuldet im Geschäftsjahr 2023)

Im Geschäftsjahr 2023 endete der Leistungszeitraum des LTIP 2021. Der LTIP 2021 wurde von der Hauptversammlung 2021 genehmigt und folgt derselben grundsätzlichen Systematik wie der LTIP 2023. Die Pläne unterscheiden sich in den Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie einem HSSE-Malus (Health, Safety, Security, and Environment).

Die Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTIP 2021 beträgt 116,7%. Ein HSSE-Malus in Höhe von 0,9 wurde aufgrund der im Vergleich zu den Wettbewerbern schwächeren Leistung in zentralen HSSE-Kriterien angewendet.

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den LTIP 2021 zusammengefasst:

**Performance Scorecard – LTIP 2021**

Leistungskriterien	Schwelle (0% bzw. 50% Ziel- erreichung)	Zielwert (100% Ziel- erreichung)	Maximum (200% Ziel- erreichung)	Istwert	Gewichtung	Zielerreichung
Relativer TSR	Am oder unter dem 1. Quartil ( $\leq$ 25. Perzentil)	Am Median (= 50. Perzentil)	Am oder über dem 3. Quartil ( $\geq$ 75. Perzentil)	Zwischen erstem Quartil und Median	35%	63%
Free Cash Flow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen (Dreijahresdurchschnitt in Mio EUR)	940	1.170	1.400	3.672	45%	200%
Diversität: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	22,5%	23,5%	24,5%	24,4%	5%	190%
Reduktion der Netto-CO <sub>2</sub> -Intensität von Energieprodukten der OMV	4%	5%	6%	0,04%	10%	0%
Aufbau eines THG-Inventars Scope 1-3	Scope 1, 2, 3 THG-Inventar aufgebaut bis Ende 2021 und erfolgreiche Prüfung durch eine dritte Partei bis Ende 2022 (ON/OFF)			erreicht	2%	100%
Erhöhung des Anteils von Strom aus erneuerbaren Energien in Borealis	22%	25%	28%	28,1%	3%	200%
<b>Gesamtzielerreichung vor Anwendung des HSSE-Malus</b>						<b>129,7%</b>
<b>HSSE-Malus</b>						<b>0,9</b>
<b>Gesamtzielerreichung</b>						<b>116,7%</b>

Die Auszahlung erfolgte nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren (1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2023) nach dem 31. März 2024 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 2024.

**Aktienbesitzerfordernisse für die Vorstandsmitglieder**

Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Bruttogrundgehalts definiert (berechnet auf Basis des Bruttogrundgehalts für den Jänner des jeweiligen Jahres oder des Bruttogrundgehalts für den ersten vollen Monat als Vorstandsmitglied). In der Regel bauen die Vorstandsmitglieder den Aktienbesitz mit Auszahlungen aus dem Equity Deferral und dem Long-Term Incentive auf.

**Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung zum 31. Dezember 2023**

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Grundgehalts	in Aktien (auf Treuhanddepots der OMV)	in % der Erfordernis
Alfred Stern	50.536	200	24.434	48,35
Reinhard Florey	43.897	150	49.930	113,74
Berislav Gaso	20.103	150	0	0,00
Martijn van Koten	22.014	150	4.385	19,92
Daniela Vlad	19.146	150	0	0,00

**Informationen zur aktienbezogenen Vergütung**

Bei dem LTIP und Equity Deferral aus dem Jahresbonus handelt es sich um eine 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. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, ein angemessenes Maß an OMV Aktien aufzubauen und diese Aktien bis zu ihrer Pensionierung oder ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Bis zur Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses erfolgt die Auszahlung des betreffenden LTIP in Form von Aktien. Solange und in dem Umfang, in dem 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.

**Equity Deferral**

Mindestens ein Drittel des Jahresbonus wird in Form von Aktien als Equity Deferral übertragen. Die tatsächliche Aktienanzahl hängt von der Gesamtzielerreichung des Jahresbonus ab. Die übertragenen Aktien (nach Abzug von Steuern) werden für einen Zeitraum von drei Jahren auf einem von der OMV verwalteten 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.

Die aktienbezogene Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder setzt sich im Geschäftsjahr 2023 wie folgt zusammen:

**Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral**

In EUR

<b>Alfred Stern (Mandat seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender</b>					
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	1.150.000	25.527	147.258	
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	1.150.000	23.213	543.824	
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	591.668	15.101	711.400	
	Aktienanzahl			17.622	
Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien	
2023	31. März 2027	790.560	19.878	871.849	
2022	31. März 2026	773.280	16.170	683.344	
2021	31. März 2025	339.848	6.575	285.289	
2020	31. März 2024	–	–	–	
2019	31. März 2023	–	–	–	

### Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

LTIP Tranchen	Zuteilung	Reinhard Florey (Mandat seit dem 1. Juli 2016), Finanzvorstand		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	387.500	8.601	49.614
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	387.500	7.821	183.229
LTIP Tranche 2021 – 2023	in EUR 31. März 2024	387.500	9.890	465.910
	Aktienanzahl			11.541

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2023	31. März 2027	655.506	16.482	722.901
2022	31. März 2026	641.178	13.408	566.622
2021	31. März 2025	399.300	7.725	335.188
2020	31. März 2024	207.225	6.593	270.379
2019	31. März 2023	558.563	11.003	276.835

LTIP Tranchen	Zuteilung	Berislav Gaso (Mandat seit dem 1. März 2023), Executive Vice President Energy		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	310.625	6.895	39.763
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	–	–	–
LTIP Tranche 2021 – 2023	in EUR 31. März 2024	–	–	–
	Aktienanzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2023	31. März 2027	313.845	7.891	346.099
2022	31. März 2026	–	–	–
2021	31. März 2025	–	–	–
2020	31. März 2024	–	–	–
2019	31. März 2023	–	–	–

LTIP Tranchen	Zuteilung	Martijn van Koten (Mandat seit dem 1. Juli 2021), Executive Vice President Fuels & Feedstock		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	355.000	7.880	45.455
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	355.000	7.165	167.857
LTIP Tranche 2021 – 2023	in EUR 31. März 2024	177.500	4.530	213.396
	Aktienanzahl			5.286

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2023	31. März 2027	358.680	9.018	395.529
2022	31. März 2026	350.840	7.336	310.019
2021	31. März 2025	124.583	2.410	104.570
2020	31. März 2024	–	–	–
2019	31. März 2023	–	–	–

**Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral**

In EUR

		<b>Daniela Vlad (Mandat seit dem 1. Februar 2023), Executive Vice President Chemicals &amp; Materials</b>		
<b>LTIP Tranchen</b>	<b>Zuteilung</b>	<b>Betrag</b>	<b>Aktienanzahl</b>	<b>Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung</b>
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	325.417	7.233	41.656
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	–	–	–
LTIP Tranche 2021 – 2023	in EUR	–	–	–
	Aktienanzahl			–

<b>Equity Deferral</b>	<b>Ende der Haltefrist</b>	<b>Betrag</b>	<b>Aktienanzahl</b>	<b>Wert der über- tragenen Aktien</b>
2023	31. März 2027	328.790	8.267	362.591
2022	31. März 2026	–	–	–
2021	31. März 2025	–	–	–
2020	31. März 2024	–	–	–
2019	31. März 2023	–	–	–

Die aktienbezogene Vergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023 setzt sich wie folgt zusammen:

**Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral**

In EUR

		<b>Johann Pleininger (Mandat bis zum 31. Dezember 2022), ehemaliger stellvertretender Vorstandsvorsitzender &amp; Executive Officer Exploration &amp; Production, Vertrag bis zum 30. April 2023</b>		
<b>LTIP Tranchen</b>	<b>Zuteilung</b>	<b>Betrag</b>	<b>Aktienanzahl</b>	<b>Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung</b>
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	166.667	3.699	21.337
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	500.000	10.092	236.426
LTIP Tranche 2021 – 2023	in EUR	500.000	12.761	601.190
	Aktienanzahl			14.892

<b>Equity Deferral</b>	<b>Ende der Haltefrist</b>	<b>Betrag</b>	<b>Aktienanzahl</b>	<b>Wert der über- tragenen Aktien</b>
2023	31. März 2027	248.880	6.257	274.432
2022	31. März 2026	730.320	15.272	645.395
2021	31. März 2025	518.670	10.036	435.462
2020	31. März 2024	247.647	7.879	323.118
2019	31. März 2023	579.250	11.411	287.101

### Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

**Elena Skvortsova (Mandat bis zum 31. Oktober 2022),  
ehemaliger Executive Officer Marketing & Trading,  
Vertrag bis zum 14. Juni 2023**

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	162.708	3.611	29.475
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	355.000	7.165	167.857
LTIP Tranche 2021 – 2023 in EUR	31. März 2024	355.000	9.060	426.832
	Aktienanzahl			10.573

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2023	31. März 2027	164.395	4.133	181.273
2022	31. März 2026	350.840	7.336	310.019
2021	31. März 2025	249.165	4.821	209.183
2020	31. März 2024	81.483	2.592	106.298
2019	31. März 2023	–	–	–

**Rainer Seele (Mandat bis zum 31. August 2021),  
ehemaliger Vorstandsvorsitzender,  
Vertrag bis zum 30. Juni 2022**

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	–	–	–
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	750.000	15.139	354.678
LTIP Tranche 2021 – 2023 in EUR	31. März 2024	1.500.000	38.284	1.803.610
	Aktienanzahl			44.677

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2023	31. März 2027	–	–	–
2022	31. März 2026	358.000	7.486	316.358
2021	31. März 2025	508.500	9.839	426.914
2020	31. März 2024	307.000	9.767	400.545
2019	31. März 2023	827.500	16.302	410.158

**Thomas Gangl (Mandat bis zum 31. März 2021),  
ehemaliger Chief Downstream Operations Officer,  
Vertrag bis zum 31. März 2021**

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	–	–	–
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	–	–	–
LTIP Tranche 2021 – 2023 in EUR	31. März 2024	88.750	2.265	106.698
	Aktienanzahl			2.643

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2023	31. März 2027	–	–	–
2022	31. März 2026	–	–	–
2021	31. März 2025	61.250	1.185	51.417
2020	31. März 2024	150.430	4.786	196.274
2019	31. März 2023	202.738	3.994	100.489

**Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral**

In EUR

		<b>Manfred Leitner (Mandat bis zum 30. Juni 2019), ehemaliger Executive Officer Downstream, Vertrag bis zum 31. Dezember 2019</b>		
<b>LTIP Tranchen</b>	<b>Zuteilung</b>	<b>Betrag</b>	<b>Aktienanzahl</b>	<b>Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung</b>
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	–	–	–
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	–	–	–
LTIP Tranche 2021 – 2023 in EUR	31. März 2024	–	–	–
	Aktienanzahl			–

<b>Equity Deferral</b>	<b>Ende der Haltefrist</b>	<b>Betrag</b>	<b>Aktienanzahl</b>	<b>Wert der über- tragenen Aktien</b>
2023	31. März 2027	–	–	–
2022	31. März 2026	–	–	–
2021	31. März 2025	–	–	–
2020	31. März 2024	–	–	–
2019	31. März 2023	558.563	11.003	276.835

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.

**Abgeltung verfallender Zusagen bei Eintritt in den Vorstand der OMV**

Im Rahmen der Vergütungspolitik kann eine einmalige Vergütung gewährt werden, um geeignete Personen für die Arbeit im Vorstand der OMV zu gewinnen. Im Geschäftsjahr 2023 erhielten die neuen Vorstandsmitglieder Daniela Vlad und Berislav Gaso in Abgeltung der durch den Wechsel zur OMV nachweislich verfallenen variablen Vergütung eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 263.702 bzw. EUR 627.253.

**Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023**

Die Vergütung des Vorstands unterliegt keiner automatischen Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung, sondern wird regelmäßig vor dem Hintergrund der Leistung der Vorstandsmitglieder sowie im Hinblick auf die Marktüblichkeit innerhalb einer Peer Group überprüft, welche aus den folgenden Unternehmen besteht: BASF, BP, Covestro, ENI, Equinor, Evonik, Galp Energia, LyondellBasell, Neste, Repsol, Shell, Solvay, TotalEnergies, Yara International. Auf der Grundlage der Ergebnisse des Benchmarks sowie

unter Berücksichtigung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder wurde die Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nicht angepasst.

Im Jahr 2023 wurden zwei neue Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat der OMV bestellt. Daniela Vlad wurde mit Wirkung zum 1. Februar 2023 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Darüber hinaus ist Berislav Gaso seit dem 1. März 2023 Vorstandsmitglied. Daher wird sowohl für Daniela Vlad als auch für Berislav Gaso eine zeitanteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen.

In 2023 wurden Pensionskassenbeiträge von jeweils 25% des Grundgehalts an die APK Pensionskasse AG gezahlt. Die Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder umfassen einen Dienstwagen, teilweise mit einem persönlichen Fahrer, sowie eine Unfallversicherung.

Für jedes Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Übersicht sowohl die Gesamtvergütung auf Basis der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten (vertraglich vereinbart auf der Grundlage einer Zielerreichung von 100%) als auch die Gesamtvergütung auf Basis der in dem Geschäftsjahr geschuldeten Vergütungskomponenten dargestellt. Der Jahresbonus und das Equity Deferral stellen einen Vergleich zwischen gewährter und geschuldeter Vergütung auf Basis desselben Jahres her. Beispielhaft erhielt Alfred Stern im Geschäftsjahr 2023 eine Gewährung (vertraglich vereinbart auf der Grundlage einer Zielerreichung von 100%) für die Barbonifikation des Jahresbonus von EUR 810.000. Nach Anwendung der

tatsächlichen Gesamtzielerreichung des Jahresbonus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2023 eine geschuldete Barbonifikation in Höhe von EUR 1.185.840, welche Anfang 2024 ausgezahlt wurde.

Für das Geschäftsjahr 2023 kann die Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder den nachstehenden Tabellen entnommen werden:

Der LTIP dagegen bezieht sich durch den dreijährigen Leistungszeitraum jeweils auf unterschiedliche Tranchen hinsichtlich gewährter und geschuldeter Vergütung innerhalb eines Jahres. Beispielhaft wurde Reinhard Florey für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung aus der LTIP Tranche 2023-2025 in Höhe von EUR 387.500 gewährt, während als Auszahlung der LTIP Tranche 2021-2023 ein Betrag in Höhe von EUR 465.910 geschuldet wird.

Die variablen Elemente machen zwischen 55% und 69% der gewährten Vergütung (vertraglich vereinbart auf der Grundlage einer Zielerreichung von 100%) der aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 aus.

Mit Blick auf die geschuldete Vergütung liegen die variablen Elemente zwischen 42% und 70% der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023. Zwischen 36% und 72% der geschuldeten variablen Vergütung orientiert sich an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den in Aktien übertragenen Teil des Jahresbonus (Equity Deferral).

### Vorstandsbezüge

In EUR

		Alfred Stern (Mandat seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender			
		2023		2022	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	990.000		990.000	
	Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	9.931		9.994	
	Pensionsbeiträge	247.500		247.500	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	810.000	1.185.840	810.000	1.159.920
	Equity Deferral	540.000	871.849	540.000	683.344
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	1.150.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 Gewährung	-	711.400 591.668	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	1.150.000	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 Gewährung	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.747.432</b>	<b>4.016.521</b>	<b>3.747.494</b>	<b>3.090.758</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>33%</b>	<b>31%</b>	<b>33%</b>	<b>40%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>67%</b>	<b>69%</b>	<b>67%</b>	<b>60%</b>	



**Vorstandsbezüge**

In EUR

		Reinhard Florey (Mandat seit dem 1. Juli 2016), Finanzvorstand			
		2023		2022	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	810.250		810.250	
	Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen	-		-	
	Nebenleistungen <sup>1</sup> (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwändersatz)	50.821		48.955	
	Pensionsbeiträge	202.563		202.563	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	675.000	988.200	675.000	966.600
	Equity Deferral	447.750	722.901	447.500	566.622
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	387.500	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 Gewährung	-	465.910 387.500	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	387.500	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 Gewährung	-	-	-	476.224 387.500
	Gesamtvergütung	2.573.884	3.240.644	2.572.018	3.071.213
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	41%	33%	41%	35%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	59%	67%	59%	65%	

<sup>1</sup> Einschließlich Schulkosten und damit verbundene Steuern.

		Berislav Gaso (Mandat seit dem 1. März 2023), Executive Vice President Energy			
		2023		2022	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	503.558		-	
	Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen <sup>1</sup>	627.253		-	
	Nebenleistungen <sup>2</sup> (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwändersatz)	107.795		-	
	Pensionsbeiträge	129.375		-	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	428.750	627.690	-	-
	Equity Deferral	214.375	346.099	-	-
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	310.625	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 Gewährung	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 Gewährung	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	2.321.731	2.341.770	-	-
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	32%	58%	-	-	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	68%	42%	-	-	

<sup>1</sup> Berislav Gaso erhielt im Geschäftsjahr 2023 eine Ausgleichszahlung zur Abgeltung der nachweislich verfallenen variablen Vergütung aufgrund des Wechsels von der MOL Group zur OMV AG.

<sup>2</sup> Einschließlich Umzugskosten, Mietkosten und damit verbundene Steuern.

## Vorstandsbezüge

In EUR

		<b>Martijn van Koten (Mandat seit dem 1. Juli 2021), Executive Vice President Fuels &amp; Feedstock</b>			
		<b>2023</b>		<b>2022</b>	
		<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>	<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>
<b>Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente</b>	<b>Grundgehalt</b>	575.000		575.000	
	<b>Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen</b>	-		-	
	<b>Nebenleistungen</b> (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwändersatz)	29.033		28.989	
	<b>Pensionsbeiträge</b>	143.750		143.750	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	<b>Jahresbonus</b>				
	Barbonifikation	490.000	717.360	490.000	701.680
	Equity Deferral	245.000	395.529	245.000	310.019
	<b>Long-Term Incentive Plan</b>				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	355.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 <i>Gewährung</i>	-	213.396 177.500	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	355.000	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.837.783</b>	<b>2.074.068</b>	<b>1.837.739</b>	<b>1.759.439</b>
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>41%</b>	<b>36%</b>	<b>41%</b>	<b>42%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>59%</b>	<b>64%</b>	<b>59%</b>	<b>58%</b>	

		<b>Daniela Vlad (Mandat seit dem 1. Februar 2023), Executive Vice President Chemicals &amp; Materials</b>			
		<b>2023</b>		<b>2022</b>	
		<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>	<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>
<b>Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente</b>	<b>Grundgehalt</b>	526.952		-	
	<b>Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen<sup>1</sup></b>	263.702		-	
	<b>Nebenleistungen<sup>2</sup></b> (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwändersatz)	66.344		-	
	<b>Pensionsbeiträge</b>	133.482		-	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	<b>Jahresbonus</b>				
	Barbonifikation	449.167	657.580	-	-
	Equity Deferral	224.583	362.591	-	-
	<b>Long-Term Incentive Plan</b>				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	325.417	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.989.647</b>	<b>2.010.651</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>37%</b>	<b>36%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>63%</b>	<b>64%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

<sup>1</sup> Daniela Vlad erhielt im Geschäftsjahr 2023 eine Ausgleichszahlung zur Abgeltung der nachweislich verfallenen variablen Vergütung aufgrund des Wechsels von AkzoNobel N.V. zur OMV AG.

<sup>2</sup> Einschließlich Umzugskosten, Mietkosten und damit verbundene Steuern.

## Gesamtvergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enden nicht automatisch bei Ausscheiden aus dem Vorstand. Wie in der Vergütungspolitik dargelegt, kann der Aufsichtsrat der OMV die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen und den Anstellungsvertrag dieses Vorstandsmitglieds außerordentlich auflösen, wenn ein gesetzlich bzw. vertraglich näher festgelegter „wichtiger Grund“ vorliegt. Die vertraglich festgelegten Gründe orientieren sich dabei an den in § 75 Abs. 4 AktG geregelten Widerrufgründen. Derartige Voraussetzungen lagen bei den Beendigungen nicht vor.

Liegen diese Voraussetzungen im Falle einer Kündigung nicht vor, sind die vertraglichen Verpflichtungen auch bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit bis zum Ablauf des Vorstandsvertrages zu erfüllen. Folglich werden sowohl die festen als auch die variablen Vergütungselemente bis zum Ende des Vertrages weiter gewährt.

Auszahlungen aus der variablen Vergütung, die als geschuldete Vergütung berichtet werden, laufen entsprechend der ursprünglichen Planlaufzeiten auch nach dem Ausscheiden des jeweiligen Vorstandsmitglieds weiter. So wird eine langfristige Anreizwirkung erzielt und sichergestellt, dass bis zum letzten Tag die bestmöglichen Entscheidungen für die Zukunft der OMV getroffen werden.

Elena Skvortsova schied mit Wirkung zum 31. Oktober 2022 aus dem Vorstand der OMV aus. Ihr Vertrag als Vorstandsmitglied endete jedoch nicht automatisch, sondern lief noch bis zu dessen regulärem Ende am 14. Juni 2023 weiter. Darüber hinaus schied Johann Pleininger mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand der OMV aus. Sein Vertrag endete am 30. April 2023, was dazu führte, dass sowohl für Elena Skvortsova als auch für Johann Pleininger eine anteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen wird.

Rainer Seele ist mit Wirkung zum 31. August 2021 aus dem Vorstand der OMV ausgeschieden. Sein Vertrag endete jedoch erst am 30. Juni 2022. Dementsprechend wurde für das Jahr 2022 noch eine zeitanteilige Vergütung bis zum ursprünglichen Vertragsende gewährt, da diese vertraglich zustand. Im Jahr 2023 erfolgte keine Gewährung mehr, jedoch werden weiterhin Auszahlungen aus in früheren Jahren gewährten LTIPs fällig, die nun als geschuldete Vergütung auszuweisen sind.

Für Thomas Gangl, der mit Wirkung zum 31. März 2021 aus dem Vorstand ausschied, ist in 2023 die Zahlung des LTIP aus dem Jahr 2021 fällig, der damals anteilig gewährt wurde.

Die Gesamtvergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 kann den nachstehenden Tabellen entnommen werden:

### Vorstandsbezüge

In EUR

		<b>Johann Pleininger (Mandat bis zum 31. Dezember 2022), ehemaliger stellv. Vorstandsvorsitzender &amp; Executive Officer Exploration &amp; Production, Vertrag bis zum 30. April 2023</b>			
		<b>2023</b>		<b>2022</b>	
		<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>	<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	<b>Grundgehalt</b>	249.514		750.000	
	<b>Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen<sup>1</sup></b>	268.296		-	
	<b>Nebenleistungen</b> <small>(Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwändersatz)</small>	4.095		12.459	
	<b>Pensionsbeiträge</b>	120.536		187.500	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	<b>Jahresbonus</b>				
	Barbonifikation	233.333	341.600	700.000	1.002.400
	Equity Deferral	170.000	274.432	510.000	645.395
	<b>Long-Term Incentive Plan</b>				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	166.667	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 <i>Gewährung</i>	-	601.190 500.000	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	500.000	-
LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	-	-	614.482 500.000	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.212.441</b>	<b>1.859.664</b>	<b>2.659.959</b>	<b>3.212.236</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>31%</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>	<b>30%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>69%</b>	<b>65%</b>	<b>64%</b>	<b>70%</b>	

<sup>1</sup> Vergütung für den verkürzten Ausstiegszeitraum für den Zeitraum vom 1. Mai 2023 bis zum 31. August 2023.

## Vorstandsbezüge

In EUR

		<b>Elena Skvortsova (Mandat bis zum 31. Oktober 2022), ehemaliger Executive Officer Marketing &amp; Trading, Vertrag bis zum 14. Juni 2023</b>			
		<b>2023</b>		<b>2022</b>	
		<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>	<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	<b>Grundgehalt</b>	261.661		575.000	
	<b>Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen</b>	-		-	
	<b>Nebenleistungen<sup>1</sup></b> (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	75.254		88.599	
	<b>Pensionsbeiträge</b>	71.875		143.750	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	<b>Jahresbonus</b>				
	Barbonifikation	224.583	328.790	490.000	701.680
	Equity Deferral	112.292	181.273	245.000	310.019
	<b>Long-Term Incentive Plan</b>				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	162.708	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 <i>Gewährung</i>	-	426.832 355.000	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	355.000	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	-	-	236.287 192.292
<b>Gesamtvergütung</b>	908.373	1.345.685	1.897.349	2.055.336	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	45%	30%	43%	39%	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	55%	70%	57%	61%	

<sup>1</sup> Einschließlich Miet- und Beratungskosten und damit verbundene Steuern.

		<b>Rainer Seele (Mandat bis zum 31. August 2021), ehemaliger Vorstandsvorsitzender, Vertrag bis zum 30. Juni 2022</b>			
		<b>2023</b>		<b>2022</b>	
		<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>	<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	<b>Grundgehalt</b>	-		549.356	
	<b>Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen</b>	-		-	
	<b>Nebenleistungen</b> (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	-		6.321	
	<b>Pensionsbeiträge</b>	-		137.500	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	<b>Jahresbonus</b>				
	Barbonifikation	-	-	500.000	716.000
	Equity Deferral	-	-	250.000	316.358
	<b>Long-Term Incentive Plan</b>				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023 <i>Gewährung</i>	-	1.803.610 1.500.000	-	-
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	750.000	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	-	-	1.843.536 1.500.000
<b>Gesamtvergütung</b>	-	1.803.610	2.193.177	3.569.071	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	-	0%	32%	19%	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	-	100%	68%	81%	

**Vorstandsbezüge**

In EUR

		<b>Thomas Gangl (Mandat bis zum 31. März 2021), ehemaliger Chief Downstream Operations Officer, Vertrag bis zum 31. März 2021</b>			
		<b>2023</b>		<b>2022</b>	
		<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>	<b>Gewährt</b>	<b>Geschuldet</b>
<b>Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente</b>	<b>Grundgehalt</b>	–		–	
	<b>Ausgleichszahlung für verfallene Vergütungen</b>	–		–	
	<b>Nebenleistungen</b> <small>(Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)</small>	–		–	
	<b>Pensionsbeiträge</b>	–		–	
	<b>Jahresbonus</b>				
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Barbonifikation	–	–	–	–
	Equity Deferral	–	–	–	–
	<b>Long-Term Incentive Plan</b>				
	LTIP Tranche 2023 – 2025	–	–	–	–
	LTIP Tranche 2021 – 2023 <i>Gewährung</i>	–	106.698 88.750	–	–
	LTIP Tranche 2022 – 2024	–	–	–	–
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	–	–	–	436.264 355.000
	<b>Gesamtvergütung</b>	–	106.698	–	436.264
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	–	0%	–	0%	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	–	100%	–	100%	

In der Anhangsangabe 35 des Geschäftsberichts findet sich eine Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstands auf Basis der tatsächlichen Auszahlungen im Geschäftsjahr 2023. Folglich werden dort für das Jahr 2023 die Auszahlung der Barbonifikation 2022 sowie die Auszahlung des LTIP 2020 gezeigt.

**Vergütung von verbundenen Unternehmen**

Die Vorstandsmitglieder treten alle Ansprüche auf Bezüge und sonstige vermögenswirksame Vorteile aus Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften an das Unternehmen 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 2023 wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütung zurückzufordern.

## Vergütung des Aufsichtsrats

### Wechsel im Aufsichtsrat

Lutz Feldmann wurde mit Wirkung zum 31. Mai 2023 als neues Aufsichtsratsmitglied der OMV gewählt. Damit folgte er auf Mark Garrett, dem bisherigen Aufsichtsratsvorsitzenden, dessen Aufsichtsratsmandat mit Ablauf der Hauptversammlung am 31. Mai 2023 auslief. Lutz Feldmann übernahm ebenfalls mit Wirkung zum 31. Mai 2023 den Vorsitz des Aufsichtsrats.

### Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat wurde

letztmalig auf der Hauptversammlung am 29. September 2020 mit 98,9% der Stimmen des anwesenden Grundkapitals gebilligt. Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist unter [Aufsichtsrat | Vergütung | OMV.com](#) abrufbar. Darüber hinaus ist die Aufsichtsratsvergütung in § 16 der Satzung der OMV Aktiengesellschaft geregelt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach der in der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat beschriebenen Systematik und wird jährlich von der Hauptversammlung in ihrer Höhe festgelegt:

### Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Aufsichtsrats auf einen Blick

Vergütungselement	Beschreibung & Funktion
Jährliche fixe Vergütung	Jährliche Vergütung in bar für Tätigkeiten im Aufsichtsrat; abhängig von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (z.B. eine höhere Vergütung der bzw. des Vorsitzenden des Aufsichtsrats)
Zusätzliche jährliche fixe Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss	Zusätzliche Vergütung in bar für zusätzliche Tätigkeiten und Aufgaben in den Ausschüssen des Aufsichtsrats; hängt auch von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds in den jeweiligen Ausschüssen ab (z.B. eine höhere Vergütung der bzw. des Vorsitzenden des Ausschusses)
Sitzungsgeld	Zusätzliche Vergütung in bar für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Im Jahr 2023 wurden 9 Sitzungen des Aufsichtsrats und 26 Ausschusssitzungen abgehalten.

### Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 wurde am 31. Mai 2023 mit 99,99% der abgegebenen gültigen Stimmen wie folgt beschlossen:

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich für das Geschäftsjahr 2023 die folgende Vergütung:

### Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder

In EUR<sup>1</sup>

Vorsitzende/Vorsitzender	60.000
Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r	37.500
Mitglied	30.000
Vorsitzende/-r eines Ausschusses	30.000
Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r eines Ausschusses	18.750
Mitglied eines Ausschusses	15.000

<sup>1</sup> Sitzungsgelder in Höhe von EUR 600/Sitzung sowie etwaige Erstattungen der Quellensteuer sind darin nicht enthalten.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

In EUR

Name des Aufsichtsratsmitglieds und Funktion	Jahr	Aufsichtsrat und Ausschüsse <sup>1</sup>						Festvergütung <sup>2</sup>			Gesamtvergütung
		AR	PNA	PPA	PrüfA	NTA	VergA	Jährliche fixe Vergütung	Ausschussvergütung	Sitzungs-geld	
<b>Lutz Feldmann</b> (seit dem 31. Mai 2023), Vorsitzender des Aufsichtsrats	2023	V <sup>3</sup>	V <sup>3</sup>	–	M <sup>3</sup>	–	V <sup>3</sup>	35.178	43.973	6.240	85.391
	2022	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Edith Hlawati<sup>4</sup></b> (seit dem 3. Juni 2022), Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	2023	SV	SV	–	–	–	SV	37.500	37.500	10.800	85.800
	2022	SV	SV	–	–	–	SV	21.678	21.678	4.800	48.156
<b>Saeed Al Mazrouei</b> (seit dem 2. Juni, 2021), Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	2023	SV	SV	SV	–	–	SV	37.500	56.250	3.360	97.110
	2022	SV	SV	SV	–	–	SV	37.500	56.250	4.320	98.070
<b>Alyazia Ali Al Kuwaiti</b> (seit dem 22. Mai 2018 u. 2008–2016), Mitglied des Aufsichtsrats	2023	M	M	M	SV	M	–	30.000	63.750	12.480	106.230
	2022	M	M	M	SV	M	–	30.000	65.332	15.840	111.172
<b>Stefan Doboczky</b> (seit dem 14. Mai 2019), Mitglied des Aufsichtsrats	2023	M	–	M	M	V	–	30.000	53.795	15.600	99.395
	2022	M	–	M <sup>5</sup>	M <sup>6</sup>	V	–	30.000	45.000	9.000	84.000
<b>Jean-Baptiste Renard</b> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	2023	M	–	V	–	SV	–	30.000	48.750	9.600	88.350
	2022	M	–	V	–	SV	–	17.342	28.181	3.360	48.883
<b>Karl Rose</b> (seit dem 18. Mai 2016), Mitglied des Aufsichtsrats	2023	M	–	M	–	–	–	30.000	15.000	10.200	55.200
	2022	M	–	M <sup>7</sup>	–	–	–	30.000	21.328	7.200	58.528
<b>Elisabeth Stadler</b> (seit dem 14. Mai 2019), Mitglied des Aufsichtsrats	2023	M	–	–	SV	M	M	30.000	48.750	11.400	90.150
	2022	M	–	–	SV	SV <sup>8</sup>	M <sup>6</sup>	30.000	42.421	9.000	81.421
<b>Robert Stajic<sup>4</sup></b> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	2023	M	–	SV	M	M	–	30.000	48.750	16.200	94.950
	2022	M	–	SV	M	M	–	17.342	28.181	6.600	52.123
<b>Gertrude Tumpel-Gugerell</b> (seit dem 19. Mai 2015), Mitglied des Aufsichtsrats	2023	M	–	–	V	–	M	30.000	45.000	12.000	87.000
	2022	M	–	–	V	–	M	30.000	45.000	10.200	85.200
<b>Mark Garrett</b> (bis zum 31. Mai 2023), ehemaliger Vorsitzender des Aufsichtsrats	2023	V <sup>9</sup>	V <sup>9</sup>	–	M <sup>9</sup>	–	V <sup>9</sup>	24.822	37.233	5.280	67.335
	2022	V	V	M <sup>10</sup>	M	–	V <sup>11</sup>	60.000	85.253	13.920	159.173
<b>Christine Catasta<sup>12</sup></b> (bis zum 3. Juni 2022), ehemalige Stellv. Vorsitzende des Aufsichtsrats	2023	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2022	SV	SV	M	M	SV	V	15.821	42.719	10.800	69.340
<b>Christoph Swarovski</b> (bis zum 3. Juni 2022), ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrats	2023	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2022	M	–	–	–	–	M	12.657	6.328	1.800	20.785
<b>Catherine Trattner</b> (bis zum 3. Juni 2022), ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrats	2023	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	2022	M	–	–	M	–	–	12.657	6.328	3.840	22.825

<sup>1</sup> Abkürzungen: AR = Aufsichtsrat, PNA = Präsidial- und Nominierungsausschuss, PPA = Portfolio- und Projektausschuss, PrüfA = Prüfungsausschuss, NTA = Nachhaltigkeits- und Transformationsausschuss, VergA = Vergütungsausschuss; V = Vorsitzender/Vorsitzende, SV = Stellvertretender Vorsitzender/Stellvertretende Vorsitzende, M = Mitglied.

<sup>2</sup> Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Barauslagensatz für tatsächlich angefallene Spesen. Eventuell erstattungsfähige Quellensteuern sind nicht enthalten.

<sup>3</sup> Seit dem 31. Mai 2023.

<sup>4</sup> Edith Hlawati und Robert Stajic haben in Entsprechung ihrer Vorstandsverträge mit der ÖBAG die Vergütung für ihre Aufsichtsratsfunktionen in der OMV Aktiengesellschaft im Geschäftsjahr 2022 und 2023 an die ÖBAG abgetreten.

<sup>5</sup> Seit dem 27. Oktober 2022.

<sup>6</sup> Seit dem 3. Juni 2022.

<sup>7</sup> Vorsitzender bis zum 3. Juni 2022.

<sup>8</sup> Mitglied bis zum 3. Juni 2022.

<sup>9</sup> Bis zum 31. Mai 2023.

<sup>10</sup> Bis zum 27. Oktober 2022.

<sup>11</sup> Seit dem 3. Juni 2022.

<sup>12</sup> Christine Catasta hat die Vergütung für ihre Aufsichtsratsstätigkeit für das Geschäftsjahr 2021 und für Jänner 2022 bei der OMV AG an die ÖBAG abgetreten.

Somit erhielten die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats eine Gesamtvergütung von EUR 956.911 (2022: EUR 939.676) für das Geschäftsjahr 2023.

Von der Konzernvertretung entsandte Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Vergütung, sondern lediglich Sitzungsgelder als pauschalen Auslagenersatz. Im Jahr 2023 erhielten die von der Konzernvertretung entsandten Aufsichtsratsmitglieder Sitzungsgelder in Höhe von insgesamt EUR 61.800 (2022: EUR 52.800). Die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Konzernvertretung erfolgt auf unbestimmte Zeit; jedoch können die Arbeitnehmervertreter und Arbeitnehmervertreterinnen jederzeit vom entsendenden Organ abberufen werden.

### Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung

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

Die Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens sowie die Vergütung des Vorstands sind eng miteinander verbunden. Auch wenn die finanzielle Gesamtleistung der OMV im Vergleich zum Rekordjahr 2022 zurückgegangen ist, erzielte die OMV im Geschäftsjahr 2023 ein CCS Operatives Ergebnis vor Sondereffekten von rund EUR 6 Mrd, welches das zweithöchste Ergebnis in der Unternehmensgeschichte darstellt. Der Rückgang des Jahresüberschusses (nach Steuern und Finanzergebnis) um 63% ist hauptsächlich auf die Rohstoffpreise, die nach dem außerordentlichen Jahr 2022 von ihren unhaltbaren Höchstständen zurückgegangen sind, zurückzuführen. Die geschuldete Gesamtvergütung der ganzjährig tätigen Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 ist gestiegen.

Für den Vergleich 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 und Mitarbeiterinnen, 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 Anstieg der durchschnittlichen Bezüge der OMV Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Jahr 2023 resultiert im Vergleich zu 2022 aus Tarifvereinbarungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der OMV.

Um eine neutrale Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats weder variable Vergütungen noch Boni. Daher ist die Entwicklung der Vergütung des Aufsichtsrats unabhängig von der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens oder der Entwicklung der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die variable Vergütungen oder Boni erhalten.

Aufgrund einiger unterjähriger Wechsel im Aufsichtsrat von 2019 bis 2023, kann die Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung in diesem Zeitraum schwerlich in Relation gesetzt werden.



## Vergleich der Gesamtvergütung und des wirtschaftlichen Erfolgs

Jährliche Veränderung	2023 zu 2022		2022 zu 2021	2021 zu 2020	2020 zu 2019
	in %	in EUR	in %	in %	in %
<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>					
<b>Alfred Stern</b> (Mandat seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender	30%	925.763	77%	n/a	n/a
<b>Reinhard Florey</b> (Mandat seit dem 1. Juli 2016), Finanzvorstand	6%	169.431	13%	21%	-27%
<b>Berislav Gaso</b> (Mandat seit dem 1. März 2023), Executive Vice President Energy	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Martijn van Koten</b> (Mandat seit dem 1. Juli 2021), Executive Vice President Fuels & Feedstock	18%	314.630	142%	n/a	n/a
<b>Daniela Vlad</b> (Mandat seit dem 1. Februar 2023), Executive Vice President Chemicals & Materials	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Johann Pleininger</b> (Mandat bis zum 31. Dezember 2022), ehemaliger stellvertretender Vorstandsvorsit- zender & Executive Officer Exploration & Production, Vertrag bis zum 30. April 2023	-42%	-1.352.573	7%	21%	-22%
<b>Elena Skvortsova</b> (Mandat bis zum 31. Oktober 2022), ehemaliger Executive Officer Marketing & Trading, Vertrag bis zum 14. Juni 2023	-35%	-709.651	0%	143%	n/a
<b>Rainer Seele</b> (Mandat bis zum 31. August 2021), ehemaliger Vorstandsvorsitzender, Vertrag bis zum 30. Juni 2022	-49%	-1.765.461	-35%	15%	-20%
<b>Thomas Gangl</b> (Mandat bis zum 31. März 2021), ehemaliger Chief Downstream Operations Officer, Vertrag bis zum 31. März 2021	-76%	-329.566	-35%	-45%	42%
<b>Manfred Leitner</b> (Mandat bis zum 30. Juni 2019), ehemaliger Executive Officer Downstream, Vertrag bis zum 31. Dezember 2019	n/a	n/a	n/a	70%	-83%
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>					
<b>Lutz Feldmann</b> (seit dem 31. Mai 2023), Vorsitzender des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Edith Hlawati</b> (seit dem 3. Juni 2022), Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	78%	37.644	n/a	n/a	n/a
<b>Saeed Al Mazrouei</b> (seit dem 2. Juni, 2021), Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	-1%	-960	166%	n/a	n/a
<b>Alyazia Ali Al Kuwaiti</b> (seit dem 22. Mai 2018 und 2008-2016), Mitglied des Aufsichtsrats	-4%	-4.942	54%	-9%	-2%
<b>Stefan Doboczky</b> (seit dem 14. Mai 2019), Mitglied des Aufsichtsrats	18%	15.395	129%	58%	63%
<b>Jean-Baptiste Renard</b> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	81%	39.467	n/a	n/a	n/a
<b>Karl Rose</b> (seit dem 18. Mai 2016), Mitglied des Aufsichtsrats	-6%	-3.328	51%	1%	2%
<b>Elisabeth Stadler</b> (seit dem 14. Mai 2019), Mitglied des Aufsichtsrats	11%	8.729	107%	9%	59%
<b>Robert Stajic</b> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	82%	42.827	n/a	n/a	n/a
<b>Gertrude Tumpel-Gugerell</b> (seit dem 19. Mai 2015), Mitglied des Aufsichtsrats	2%	1.800	61%	5%	-21%
<b>Mark Garrett</b> (bis zum 31. Mai 2023), ehemaliger Vorsitzender des Aufsichtsrats	-58%	-91.838	85%	293%	n/a
<b>Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft</b>					
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanz- ergebnis) in Mio EUR	-63% <sup>1</sup>	-3.258	85%	90%	-31%
<b>Vergütung der Mitarbeiter:innen</b>					
Ø Vergütung der Mitarbeiter:innen der OMV	6%	4.269	10% <sup>2</sup>	31% <sup>3</sup>	0%

<sup>1</sup> Die OMV AG erzielte im Geschäftsjahr 2023 ein CCS Operatives Ergebnis vor Sondereffekten von rund EUR 6 Mrd und damit das zweithöchste Ergebnis in ihrer Geschichte. Das Gesamtergebnis ist jedoch im Vergleich zum außerordentlichen Jahr 2022 gesunken, da die Rohstoffpreise von ihren unhaltbaren Höchstständen zurückgegangen sind.

<sup>2</sup> Die Erhöhung des durchschnittlichen Entgelts der OMV Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Jahr 2022 gegenüber 2021 resultiert im Wesentlichen aus Kollektivvertragsabschlüssen, Inflationsprämien für die OMV Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und dem Personalaufwand im Zusammenhang mit dem Raffinerieumbau.

<sup>3</sup> Der Vergleich der Durchschnittsvergütung der OMV Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in 2020 mit jener in 2021 ist aufgrund der Integration der Borealis schwierig. Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus der vollen Konsolidierung der Borealis sowie Outsourcings in der OMV Petrom E&P Division.

OMV Aktiengesellschaft  
Trabrennstraße 6–8  
1020 Wien  
Österreich  
Tel. +43 1 40440-0  
[www.omv.com](http://www.omv.com)  
[www.omv.com/socialmedia](http://www.omv.com/socialmedia)