

VERGÜTUNGSBERICHT 2022
FÜR DEN VORSTAND
DER OMV AKTIENGESELLSCHAFT

Die Vergütung des Vorstands im Überblick

Das Geschäftsjahr 2022 war durch die aus dem Krieg in der Ukraine resultierenden Herausforderungen geprägt. Die OMV positionierte sich klar und erklärte am 5. März 2022, dass sie keine weiteren Investitionen in Russland mehr verfolgt. Die OMV meisterte die vielfältigen Herausforderungen im Jahr 2022 sehr gut, was sich auch in den Finanzergebnissen niederschlug. Die neue Transformationsstrategie wurde im März 2022 verkündet und zielt darauf ab, die Weichen für eine nachhaltige Zukunft zu stellen.

Wechsel an der Konzernspitze

Elena Skvortsova, Vorstandsmitglied für den Bereich Marketing & Trading, schied am 31. Oktober 2022 aus dem OMV Vorstand aus. Daraufhin übernahm Martijn Arjen van Koten ab dem 1. November 2022 die Verantwortung für den Bereich Marketing & Trading zusätzlich zu seinen Aufgaben im Bereich Refining. Seit dem 1. Jänner 2023 wurden die Bereiche Refining und Marketing & Trading in den neuen Bereich Fuels & Feedstock zusammengeführt, dem Martijn van Koten vorsteht.

Johann Pleininger legte sein Vorstandsmandat für den Bereich Exploration & Production mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 nieder. Infolgedessen übernahm Reinhard Florey, aktueller Finanzvorstand, die interimistische Leitung für den Bereich Energie. Mit Wirkung zum 1. Jänner 2023 nahm er diese Rolle zusätzlich zu seiner Funktion als Finanzvorstand wahr. Der Aufsichtsrat der OMV hat Berislav Gaso als neues Vorstandsmitglied für den Bereich Energie zum 1. März 2023 bestellt.

Zudem hat der Aufsichtsrat der OMV Daniela Vlad als neues Vorstandsmitglied für den Bereich Chemicals & Materials bestellt. Sie trat die Position zum 1. Februar 2023 an.

Krieg in der Ukraine

Angesichts des Krieges in der Ukraine hat die OMV ihr Engagement in Russland neu bewertet. Obwohl Russland bisher eine Kernregion im Portfolio von Exploration & Production war, entschloss der Vorstand, zukünftig keine weiteren Investitionen mehr zu verfolgen.

OMV ist sich der Verantwortung bewusst, den größtmöglichen Beitrag zur verlässlichen Lieferung von Gas zu leisten und arbeitet daran, weitere Bezugsquellen zu identifizieren und zu erschließen. OMV wird jederzeit die Einhaltung aller anwendbaren Sanktions- und Rechtsvorschriften gewährleisten.

Strategie 2030

Vorstand und Aufsichtsrat haben beschlossen, OMV zu einem nachhaltigen Kraftstoff-, Chemikalien- und Werkstoffunternehmen mit einem starken Fokus auf Kreislaufwirtschaftslösungen zu entwickeln. Basierend auf dieser Strategie, die den grundlegendsten strategischen Wandel in der Geschichte des Unternehmens darstellt, zielt OMV drauf ab, spätestens 2050 ein klimaneutrales Unternehmen zu sein. Der Bereich Chemicals & Materials soll dabei der Wachstumsmotor des Unternehmens sein. Dieser Bereich soll daher weiter gestärkt, ausgebaut und diversifiziert werden, mit dem Ziel ein weltweit führender Anbieter von Kreislaufwirtschaftslösungen zu werden. Das Refining & Marketing Geschäft soll ein führender Anbieter nachhaltiger Brenn-, Roh- und Mobilitätskraftstoffe werden. In Einklang mit dem Ziel, ein klimaneutrales Unternehmen zu werden, strebt OMV an, die Öl- und Gasproduktion bis 2030 um rund 20% zu reduzieren und die Förderung von Öl und Gas zur Energiegewinnung bis 2050 vollständig einzustellen. Gleichzeitig plant der Geschäftsbereich Energie Investitionen in die Geothermie und die Abscheidung und Speicherung von Kohlenstoffdioxid (CCS), um die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten zu nutzen und zu einer nachhaltigeren Gesellschaft beizutragen.

OMV hat im Jahr 2022 wichtige Erfolge erzielt. Unter anderem unterzeichnete OMV mehrere Absichtserklärungen (Memorandum of Understanding) für die Lieferung von nachhaltigem Flugkraftstoff (SAF) mit verschiedenen Fluggesellschaften und startete zwei Geothermieprojekte – einen Produktionstest im Wiener Becken zur möglichen Wärmeerzeugung sowie ein Messprogramm in Norddeutschland zur möglichen Nutzung in der Stromerzeugung.

Finanzielle Performance und Höhe der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2022

Die OMV stellt im Geschäftsjahr 2022 ihre hohe Ertragskraft neuerlich unter Beweis und hat mit einem Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) von 5,2 Milliarden Euro in einem weiterhin hoch volatilen und unsicheren Geschäftsumfeld ein starkes Nettoergebnis erzielt. Nach deutlichen Kursverlusten in der ersten Hälfte des Geschäftsjahres 2022 erholte sich der Aktienkurs der OMV bis zum Jahresende 2022 deutlich.

Die insgesamt starke finanzielle Entwicklung spiegelt sich auch in den Zielerreichungen des Jahresbonus mit 143,2% und des LTIP mit 107% wider.

Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat der OMV hat im Jahr 2022 die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands der OMV überarbeitet. Die Vergütungspolitik 2022 stellt eine Anpassung der bis dahin gültigen Vergütungspolitik 2020 dar. Ziel des Aufsichtsrats war es, die Komplexität der Vergütungspolitik zu verringern und Kriterien im Zusammenhang mit der Strategie 2030 aufzunehmen. Die ordentliche Hauptversammlung 2022 hat die Vergütungspolitik 2022 mit einer Zustimmung von 96,98% der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt.

Die wichtigsten Änderungen der Vergütungspolitik 2022 sind im Folgenden zusammengefasst:

Vergütungspolitik 2022

Wesentliche Änderungen	Implementierung
Vereinfachung der Vergütungspolitik	<ul style="list-style-type: none"> – Reduktion der Komplexität der Leistungskennzahlen – Standardisierung eines Health & Safety Malus für Jahresbonus und LTIP – Anwendung von Rückforderungsbestimmungen auf alle variablen Vergütungselemente
Anpassung an die neue Strategie 2030	<ul style="list-style-type: none"> – Strategische Ausrichtung der Leistungskennzahlen des Jahresbonus und des Long-Term Incentive Plan – Berücksichtigung operativer Leistungskennzahlen – Stärkung der ESG-Ziele durch höhere Gewichtung im Jahresbonus und Long-Term Incentive
Begrenzung des Ermessensspielraums	<ul style="list-style-type: none"> – Begrenzung der Anpassung finanzieller Leistungskriterien an Öl- und Gaspreis und EUR/USD-Wechselkurs – Health & Safety Malus mit einer Bandbreite von 0,8-1,0 (zuvor Nachhaltigkeitsmultiplikator zwischen 0,8 und 1,2); kann bei schwerwiegenden Zwischenfällen auf Null reduziert werden

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

Grundzüge der Vergütungspolitik

Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick

Vergütungselement (Zielbereich in Prozent)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Grundgehalt (≈ 20%–35% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Situation der OMV sowie die übliche Vergütungshöhe bei europäischen Öl-, 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.
Jahresbonus (Barbonifikation) (≈ 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.
Jahresbonus (Equity Deferral – langfristige Komponente) (≈ 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).
Long-Term Incentive Plan (≈ 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).
Nebenleistungen (≈ 0,2%–2% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Nebenleistungen, die der üblichen Marktpraxis entsprechen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um für den Vorstand die qualifiziertesten Personen zu gewinnen und zu halten.

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
Pensionsbeiträge (≈ 5%–8% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine Pensionskasse geleistet. Die Höhe der Pension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Das Pensionsantrittsalter ist das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter.	Die Regelungen zu beitragsorientierten Pensionen entsprechen 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.
Aktienbesitz-erfordernis	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).
Auszahlungsobergrenze	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 vermieden wird.
Malus/Clawback	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.

Der Vergütungsbericht für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung 2022 der OMV mit 98,4% der anwesenden Stimmen gebilligt. Mit dem Vergütungsbericht 2022 soll die detaillierte Offenlegung und Transparenz der Vorstandsvergütung im Einklang mit den rechtlichen Vorschriften und den Erwartungen unserer Investoren fortgesetzt werden.

Dieser Vergütungsbericht 2022 stellt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2022 dar und wird der Hauptversammlung 2023 zur Abstimmung vorgelegt.

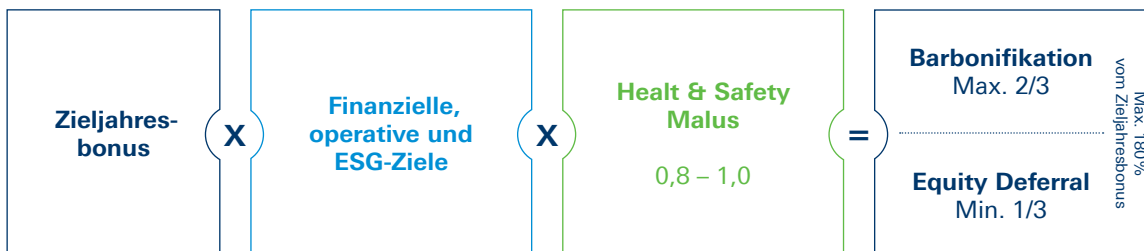
Nachfolgend wird für die Vergütungselemente im Einzelnen beschrieben, wie sie im Geschäftsjahr 2022 zur Anwendung kamen.

Einzelheiten zum Jahresbonus 2022 (inklusive Equity Deferral 2022)

Der Jahresbonus belohnt 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 2023 ausgezahlt wird; zum anderen in eine langfristige Komponente, das Equity Deferral (mindestens 1/3 des Gesamtbetrags). Diese wird in Form von OMV-Aktien übertragen, die für drei Jahre gehalten werden müssen (Haltefrist). Die Aktien werden nach Steuern übertragen und müssen für die Dauer der Haltefrist auf einem von der 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 Leistungs-kriterien 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 2022 unter Berücksichtigung der erheblichen Veränderungen des Öl- und Gaspreises sowie Änderungen im 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 angemessene 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 insbesondere die Schwelle, den Zielwert und das Maximum des finanziellen Ziels „Free Cashflow vor Dividende“ an den höheren Barmittelbedarf für die budgetierte Gasspeicherung angepasst, die sich aus den im Vergleich zum budgetierten Niveau höheren Gaspreisen ergeben. Vor dieser Anpassung überstieg die Zielerreichung für die Leistungskriterien „Jahresüberschuss“ und „Free Cashflow vor Dividende“ das Maximum um ein Vielfaches. Die vom Vergütungsausschuss vorgenommenen Anpassungen der Zielvorgaben für den Jahresbonus führten weiterhin zu einer maximalen Zielerreichung von 180% für die beiden Leistungskriterien.

Der Health & Safety Malus berücksichtigt im Jahr 2022 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 und schwerer Menschenrechtsverletzungen bei einem Vertragspartner in Kallo, Belgien, auf 0,9 festgelegt. Darüber hinaus wurden der Unfall und der darauffolgende Ausfall der Raffinerie Schwechat berücksichtigt.

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den Jahresbonus 2022 zusammengefasst:

Performance Scorecard – Jahresbonus 2022 (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	5.195	5.525	5.855	6.022	40%	180%
Free Cash Flow (vor Dividenden), bereinigt um vordefinierte Effekte	3.234	3.894	4.554	4.842	30%	180%
Operatives Ziel						
– E&P-Produktion inkl. Equity-Beitrag im Jahr 2022 in kboe/d	456	470	484	474	5%	122%
– Raffinerie-Nutzungsgrad Europa in %	85,4%	88,4%	91,4%	73,0%	5%	0%
– Polyolefin-Verkaufsmengen ohne JV in kt	3.785	4.205	4.626	3.535	5%	0%
Absolute Netto-THG-Emissionsreduktion nach Scope 1 & 2	15%	17%	19%	29%	15%	180%
Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Health & Safety Malus						159,1%
Health & Safety Malus	In der Regel zwischen 0,8 und 1,0 nach Ermessen des OMV Vergütungsausschusses, kann bei schwerwiegenden Vorfällen auf Null reduziert werden.					0,9
Tatsächliche Gesamtzielerreichung						143,2%

Die Anzahl der im Rahmen des Equity Deferral übertragenen Aktien wird berechnet, indem (mindestens) ein Drittel des Bruttobetrags des tatsächlichen Jahresbonus für das Jahr 2022 durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse während des Dreimonatszeitraums vom 1. November 2022 bis zum 31. Jänner 2023 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.

Long-Term Incentive

Nachfolgend werden der im Geschäftsjahr 2022 gewährte sowie der im Geschäftsjahr 2022 geschuldete (2020 gewährte) Long-Term Incentive dargestellt. Beide Long-Term Incentive Pläne folgen der gleichen Systematik.

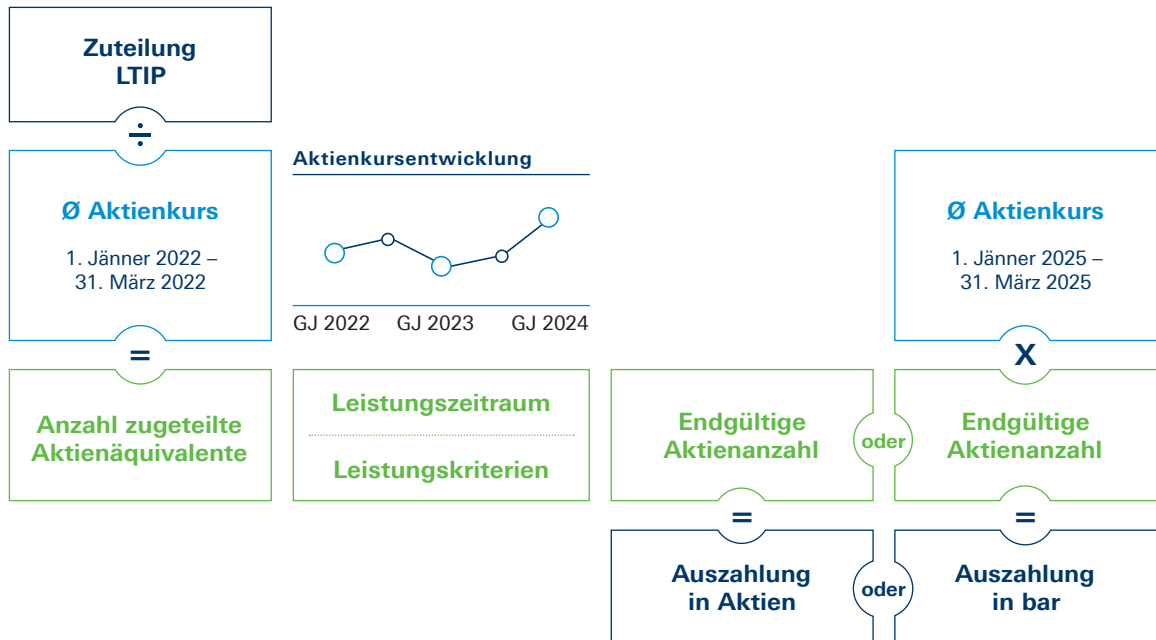
Long-Term Incentive Plan 2022 (gewährt im Geschäftsjahr 2022)

Der Long-Term Incentive Plan 2022 (LTIP 2022, Performance Share Plan) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und fördert die mittel- und langfristige Wertschöpfung der OMV.

Die Gewährung des LTIP 2022 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 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 Nettobetriebs-ergebnis 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 Treibhausgasen 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 Treibhausgasen wird im LTIP immer als ein Ziel verankert.

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

Für den LTIP 2022 beschloss der Aufsichtsrat, zwei ESG-Ziele zu implementieren: Netto CO₂-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 gCO₂e/MJ im Vergleich der Jahre 2019 zu 2024 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 2024.

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 2025 abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Long-Term Incentive Plan 2020 (geschuldet im Geschäftsjahr 2022)

Im Geschäftsjahr 2022 endete der Leistungszeitraum des LTIP 2020. Der LTIP 2020 wurde von der Hauptversammlung 2020 genehmigt und folgt derselben grundsätzlichen Systematik wie der LTIP 2022. Die Pläne unterscheiden sich in den Leistungskriterien, deren Gewichtung sowie einem HSSE-Malus.

Die Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTIP 2020 beträgt 107%. Ein HSSE-Malus in Höhe von 0,95 wurde hauptsächlich aufgrund der im Vergleich zu unseren Wettbewerbern schwächeren Leistung in zentralen HSSE-Kriterien angewendet.

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

Performance Scorecard - LTIP 2020

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)	Unterhalb des 1. Quartil ($\leq 25.$ Perzentil)	35%	0%
Free Cash Flow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen (Dreijahresdurchschnitt in Mio. EUR)	1.560	1.955	2.350	2.599	50%	200%
Diversität: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	21,5%	22,5%	23,5%	23,7%	5%	200%
Reduktion der durchschnittlichen CO ₂ -Intensität des OMV Konzerns Scope 1	32%	34%	38%	32,1%	5%	53%
Reduktion der durchschnittlichen CO ₂ -Intensität des OMV Konzerns Scope 3	58%	59%	60%	52%	5%	0%
Gesamtzielerreichung vor Anwendung des HSSE-Malus						112,6%
HSSE-Malus						0,95
Gesamtzielerreichung						107%

Die Auszahlung erfolgte nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren (01. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2022) nach dem 31. März 2023 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 2023.

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). Grundsätzlich bauen die Vorstandsmitglieder den Aktienbesitz mit Auszahlungen aus dem Equity Deferral und dem Long-Term Incentive auf.

Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung zum 31. Dezember 2022

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Grundgehalts	in Aktien (auf Treuhanddepots der OMV)	in % der Erfordernis
Alfred Stern	50.536	200	17.158	33,95
Johann Pleininger ¹	47.369	150	58.227	122,92
Reinhard Florey	43.897	150	46.068	104,95
Martijn van Koten	22.014	150	1.084	4,92

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

Informationen zur aktienbezogenen Vergütung

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

LTIP

Für den LTIP hängt die Zahl der Aktien vom Ausmaß der Zielerreichung der zuvor dargestellten Leistungskriterien ab. Die Auszahlung erfolgt in bar oder in Form von Aktien. Der Vorstand ist verpflichtet, ein angemessenes Maß an Aktien an der Gesellschaft aufzubauen und bis zur Pensionierung oder dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Bis zur Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses 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 werden nach Abzug von Steuern für einen Zeitraum von drei Jahren auf ein vom Unternehmen verwaltetes Treuhanddepot hinterlegt.

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

Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

Alfred Stern (seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Chemicals & Materials					
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	1.150.000	23.213	344.852	
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	591.668	15.101	724.733	
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	–	–	–	
	Anzahl			–	
Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien	
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	–	–	–	
2018	31. März 2022	–	–	–	

Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

		Reinhard Florey (seit dem 1. Juli 2016), Chief Financial Officer		
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	387.500	7.821	116.177
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	387.500	9.890	474.641
LTIP Tranche 2020 – 2022	in EUR 31. März 2023	387.500	9.880	476.224
	Anzahl			10.571

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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
2018	31. März 2022	420.525	9.741	471.172

		Martijn van Koten (seit dem 1. Juli 2021), Executive Officer Refining		
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	355.000	7.165	106.432
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	177.500	4.530	217.388
LTIP Tranche 2020 – 2022	in EUR 31. März 2023	–	–	–
	Anzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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	–	–	–
2018	31. März 2022	–	–	–

		Johann Pleininger (bis zum 31. Dezember 2022), Stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Production		
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	500.000	10.092	149.919
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	500.000	12.761	612.427
LTIP Tranche 2020 – 2022	in EUR 31. März 2023	500.000	12.748	614.482
	Anzahl			13.640

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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
2018	31. März 2022	436.100	10.101	488.585

Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

LTIP Tranchen	Zuteilung	Elena Skvortsova (bis zum 31. Oktober 2022), Executive Officer Marketing & Trading		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	355.000	7.165	106.432
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	355.000	9.060	434.808
LTIP Tranche 2020 – 2022	in EUR 31. März 2023	192.292	4.902	236.287
	Anzahl			5.245

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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	–	–	–
2018	31. März 2022	–	–	–

LTIP Tranchen	Zuteilung	Rainer Seele (bis zum 1. September 2021), ehemaliger Vorstandsvorsitzender		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	750.000	15.139	224.902
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	1.500.000	38.284	1.837.344
LTIP Tranche 2020 – 2022	in EUR 31. März 2023	1.500.000	38.245	1.843.536
	Anzahl			40.922

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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
2018	31. März 2022	623.000	14.431	698.027

LTIP Tranchen	Zuteilung	Thomas Gangl (bis zum 1. April 2021), ehemaliger Chief Downstream Operations Officer		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	–	–	–
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	88.750	2.265	108.694
LTIP Tranche 2020 – 2022	in EUR 31. März 2023	355.000	9.051	436.264
	Anzahl			9.684

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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
2018	31. März 2022	–	–	–

Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

		Manfred Leitner (bis zum 30. Juni 2019), ehemaliger Chief Downstream Operations Officer		
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2022 – 2024	31. März 2025	–	–	–
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	–	–	–
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	–	–	–
	Anzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2022	31. März 2026	–	–	–
2021	31. März 2025	–	–	–
2020	31. März 2024	–	–	–
2019	31. März 2023	558.563	11.003	276.835
2018	31. März 2022	420.525	9.741	471.172

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

Höhe der Gesamtvergütung 2022

Die Vorstandsgehälter unterliegen keiner automatischen Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung, sondern werden 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 nicht angepasst. Im Jahr 2022 gab es zwei Veränderungen im Vorstand der OMV. Johann Pleininger schied mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand aus, sein Vertrag läuft jedoch noch bis zum 30. April 2023.

Außerdem schied Elena Skvortsova mit Wirkung zum 31. Oktober 2022 aus dem Vorstand aus, ihr Vertrag läuft jedoch noch bis zum 14. Juni 2023.

Außerdem schied Rainer Seele mit Wirkung zum 21. August 2021 aus dem Vorstand der OMV aus. Sein Vertrag endete am 30. Juni 2022. Daher wird für Rainer Seele eine zeitanteilige Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen.

In 2022 wurden Pensionskassenbeiträge von jeweils 25% des Grundgehalts an die APK Pensionskasse AG gezahlt. Die Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder umfassen einen Dienstwagen mit persönlichem Fahrer sowie eine Unfallversicherung.

Für jedes Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Übersicht sowohl die Gesamtvergütung auf Basis der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten (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. Beispielfähig erhielt Alfred Stern im Geschäftsjahr 2021 eine Gewährung (vertraglich vereinbart auf der Grundlage einer 100%-igen Zielerreichung) für die Barbonifi-

kation des Jahresbonus von 810.000 EUR. Nach Anwendung der tatsächlichen Gesamtzieelerreichung des Jahresbonus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 eine geschuldete Barbonifikation in Höhe von 1.159.920 EUR und wird Anfang 2023 ausgezahlt.

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 2022 Vergütung aus der LTIP Tranche 2022-2024 in Höhe von 387.500 EUR gewährt, während als Auszahlung der LTIP Tranche 2020-2022 ein Betrag in Höhe von 476.224 EUR geschuldet wird.

Die variablen Elemente machen zwischen 57 % und 68 % der gewährten Vergütung (vertraglich verein-

bart auf der Grundlage einer Zielerreichung von 100 %) der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022 aus.

Mit Blick auf die geschuldete Vergütung liegen die variablen Elemente zwischen 58 % und 81 % der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022. Zwischen 31 % und 75 % der geschuldeten variablen Vergütung orientiert sich an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den in Aktien übertragenen Teil des Jahresbonus (Equity Deferral); ohne Berücksichtigung ehemaliger Vorstandsmitglieder, die nur eine langfristige variable Vergütung erhielten.

Für das Geschäftsjahr 2022 kann die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands den nachstehenden Tabellen entnommen werden:

Vorstandsbezüge

In EUR

		Alfred Stern (seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Chemicals & Materials			
		2022		2021	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	990.000		685.450	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwändersatz)	9.994		7.309	
	Pensionsbeiträge	247.500		179.464	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	810.000	1.159.920	578.333	588.165
	Equity Deferral	540.000	683.344	334.167	285.289
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2022 – 2024	1.150.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 Gewährung	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	591.668	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 Gewährung	-	-	-	-
Gesamtvergütung	3.747.494	3.090.758	2.376.391	1.745.677	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	33%	40%	37%	50%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	67%	60%	63%	50%	

Vorstandsbezüge

In EUR

		Reinhard Florey (seit dem 1. Juli 2016), Chief Financial Officer			
		2022		2021	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	810.250		755.125	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen ¹ (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	48.955		46.801	
	Pensionsbeiträge	202.563		188.781	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	675.000	966.600	675.000	686.475
	Equity Deferral	447.750	566.622	392.625	335.188
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2022 – 2024	387.500	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	476.224 387.500	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	387.500	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	-	-	697.028 387.500
	Gesamtvergütung	2.572.018	3.071.213	2.445.832	2.709.398
	Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	41%	35%	41%	37%
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	59%	65%	59%	63%	

¹ Einschließlich Beiträgen zu Schulkosten und den damit verbundenen Steuern.

		Martijn van Koten (seit dem 1. Juli 2021), Executive Officer Refining			
		2022		2021	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	575.000		287.837	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	28.989		14.429	
	Pensionsbeiträge	143.750		71.875	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	490.000	701.680	245.000	249.165
	Equity Deferral	245.000	310.019	122.500	104.570
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2022 – 2024	355.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	177.500	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	1.837.739	1.759.439	919.141	727.876
	Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	41%	42%	41%	51%
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	59%	58%	59%	49%	

Vorstandsbezüge

In EUR

		Johann Pleininger (bis zum 31. Dezember 2022), Stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Trading			
		2022		2021	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	750.000		750.000	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	12.459		12.459	
	Pensionsbeiträge	187.500		187.500	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	700.000	1.002.400	700.000	711.900
	Equity Deferral	510.000	645.395	510.000	435.462
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2022 – 2024	500.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	614.482 <i>500.000</i>	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	500.000	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	-	-	899.399 <i>500.000</i>
Gesamtvergütung	2.659.959	3.212.236	2.659.959	2.996.720	
Anteil fixe Vergütung in% der Gesamtvergütung	36%	30%	36%	32%	
Anteil variable Vergütung in% der Gesamtvergütung	64%	70%	64%	68%	

		Elena Skvortsova (bis zum 31. Oktober 2022), Executive Officer Marketing & Trading			
		2022		2021	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	575.000		575.000	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung¹	-		535.088	
	Nebenleistungen² (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	88.599		102.049	
	Pensionsbeiträge	143.750		143.750	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	490.000	701.680	490.000	498.330
	Equity Deferral	245.000	310.019	245.000	209.183
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2022 – 2024	355.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	236.287 <i>192.292</i>	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	355.000	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
Gesamtvergütung	1.897.349	2.055.336	2.445.887	2.063.400	
Anteil fixe Vergütung in% der Gesamtvergütung	43%	39%	55%	66%	
Anteil variable Vergütung in% der Gesamtvergütung	57%	61%	45%	34%	

¹ In Abgeltung der nachweislich verfallenen variablen Vergütung durch den Wechsel von der Linde Gruppe zur OMV AG erhielt Elena Skvortsova im Geschäftsjahr 2021 eine Einmalzahlung.

² Einschließlich Umzugs-, Miet- und Lagerkosten und den damit verbundenen Steuern.

Vorstandsbezüge

In EUR

		Rainer Seele (bis zum 1. September 2021), ehemaliger Vorstandsvorsitzender			
		2022		2021	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	549.356		1.100.000	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung ¹	-		-	
	Nebenleistungen ^{2, 3} (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	6.321		12.758	
	Pensionsbeiträge	137.500		275.000	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus ⁴				
	Barbonifikation	500.000	716.000	1.000.000	1.017.000
	Equity Deferral	250.000	316.358	500.000	426.914
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2022 – 2024	750.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	1.843.536 1.500.000	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	1.500.000	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 ⁵ <i>Gewährung</i>	-	-	-	2.698.345 1.500.000
	Gesamtvergütung	2.193.177	3.569.071	4.387.758	5.530.017
	Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	32%	19%	32%	25%
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	68%	81%	68%	75%	

		Thomas Gangl (bis zum 1. April 2021), ehemaliger Chief Downstream Operations Officer			
		2022		2021	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	-		143.471	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	-		3.070	
	Pensionsbeiträge	-		30.804	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus ¹				
	Barbonifikation	-	-	122.500	122.500
	Equity Deferral	-	-	61.250	51.417
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2022 – 2024	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022 <i>Gewährung</i>	-	436.264 355.000	-	-
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	88.750	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 ² <i>Gewährung</i>	-	-	-	319.285 177.500
	Gesamtvergütung	-	436.264	449.845	670.547
	Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	-	0%	39%	26%
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	-	100%	61%	74%	

¹ Die Zielerreichung für den Jahresbonus 2021 von Thomas Gangl wurde vertraglich auf 100% festgelegt.² Thomas Gangl erhielt eine Barzahlung in Höhe von 0,09 Mio. EUR auf Basis seines LTIP 2019 als Senior Manager.

Im Anhang 35 des Geschäftsberichts findet sich eine Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstands auf Basis der tatsächlichen Auszahlungen im Geschäftsjahr 2022. Dort wird folglich für das Jahr 2022 die Auszahlung der Barbonifikation 2021 sowie die Auszahlung des LTIP 2019 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 2022 bestand kein Anlass und wurde dementsprechend nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütung zurückzufordern.

Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstands und stellt diese vergleichend der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie der Entwicklung der Vergütung der Mitarbeiter 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 Ausstritte zurückzuführen. Die aktuellen Werte können somit nicht unmittelbar in Relation gesetzt werden. So spiegelt beispielsweise die Entwicklung des Gehalts von Alfred Stern dessen unterjährige Bestellung im Jahr 2021 wider.

Die Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie die Vergütung des Vorstands sind eng miteinander verknüpft. Der Anstieg des Jahresüberschusses (nach Steuern und Finanzergebnis) um 85% spiegelt sich in dem Anstieg der geschuldeten Gesamtvergütung der im Geschäftsjahr 2021 und 2022 ganzjährig tätigen Vorstandsmitglieder wider. Allerdings wurden Anpassungen für den Jahresbonus 2022 hinsichtlich signifikanter Erhöhungen des Öl- und Gaspreises und Änderungen des US-Dollarkurses sowie hinsichtlich Wertminderungen vorgenommen, um sowohl die Entwicklung des Unternehmens als auch die Leistung des Vorstands angemessen zu honorieren.

Für den Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird auf den bereinigten Personalaufwand abgestellt. Dieser ist um die Vorstandsbezüge laut Geschäftsbericht, Aufwendungen im Zusammenhang mit Personallösungen von Mitarbeitern 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 2022 resultiert im Vergleich zu 2021 vor allem aus Tarifvereinbarungen, Inflationsboni für OMV Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie dem Personalaufwand im Zusammenhang mit der Instandsetzung der Raffinerie.

Vergleich der geschuldeten Gesamtvergütung und des wirtschaftlichen Erfolgs

Jährliche Veränderung	2022 zu 2021		2021 zu 2020	2020 zu 2019
	in %	in EUR	in %	in %
Vergütung der Vorstandsmitglieder				
Alfred Stern (seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Chemicals & Materials	77%	1.345.081	n/a	n/a
Reinhard Florey (seit dem 1. Juli 2016), Chief Financial Officer	13%	361.815	21%	-27%
Martijn van Koten (seit dem 1. Juli 2021), Executive Officer Refining	142%	1.031.562	n/a	n/a
Johann Pleininger (bis zum 31. Dezember 2022), Stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Production	7%	215.516	21%	-22%
Elena Skvortsova (bis zum 31. Oktober 2022), Executive Officer Marketing & Trading	0%	-8.064	143 %	n/a
Rainer Seele (bis zum 1. September 2021), ehemaliger Vorstandsvorsitzender	-35%	-1.960.946	15 %	-20%
Thomas Gangl (bis zum 1. April 2021), ehemaliger Chief Downstream Operations Officer	-35%	-234.282	-45%	42%
Manfred Leitner (bis zum 30. Juni 2019), ehemaliger Chief Downstream Operations Officer	n/a	n/a	70%	-83%
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft				
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) in Mio. EUR	85%	2.371	90%	-31%
Vergütung der Mitarbeiter				
Ø Vergütung der Mitarbeiter der OMV	10%	6.765	31% ¹	0%

¹ 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 aus Outsourcings in der OMV Petrom E&P Division.

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