

VERGÜTUNGSPOLITIK
FÜR DEN VORSTAND
DER OMV AKTIENGESELLSCHAFT

Einleitung

Die Vergütungspolitik 2020 für den Vorstand (in der Folge die „**Vergütungspolitik**“) wurde nach Inkrafttreten des Aktienrechts-Änderungsgesetzes 2019 (in der Folge „**AktRÄG 2019**“) und den damit einhergehenden Änderungen des Aktiengesetzes aufgestellt, um die bestehenden gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf die Offenlegung der Vorstandsvergütung zu erfüllen. Neben den relevanten gesetzlichen Bestimmungen wurden bei der Ausarbeitung der Vergütungspolitik auch die Satzung der OMV Aktiengesellschaft (in der Folge „**OMV**“), die Geschäftsordnungen für den Vorstand sowie für den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse sowie die Regelungen des österreichischen Corporate Governance Kodex (in der Folge „**öCGK**“) berücksichtigt, die den Rahmen für die Corporate Governance der OMV bilden.

Die Vergütungspolitik wurde vom Vergütungsausschuss in enger Zusammenarbeit mit unabhängigen Beraterinnen und Beratern ausgearbeitet. Der Vergütungsausschuss hat die Vergütungspolitik aufgestellt und der Aufsichtsrat hat diese der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Die Ergebnisse dieser Abstimmung und zukünftiger Abstimmungen werden gemeinsam mit der Vergütungspolitik auf www.omv.com veröffentlicht. Die Vergütungspolitik steht mit der langfristigen Strategie der OMV, der aktuellen Marktpraxis und den Auffassungen und Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang. Sie entspricht dem Leitprinzip „pay for performance“ und der Ownership-Kultur der OMV.

Die Umsetzung der Vergütungspolitik und die Ergebnisse des jeweils betrachteten Geschäftsjahres werden in dem ab dem für das Geschäftsjahr 2020 jährlich erstellten Vergütungsbericht für den Vorstand der OMV dargelegt.

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung gilt die Vergütungspolitik für die nächsten vier Jahre, es sei denn, eine neue Vergütungspolitik wird in der Zwischenzeit vorgeschlagen und von den Aktionärinnen und Aktionären genehmigt. Der Vergütungsausschuss wird die Vergütungspolitik dessen ungeachtet regelmäßig und auf Grundlage von Rückmeldungen der Aktionärinnen und Aktionäre, Strategieneuorientierungen und Marktentwicklungen überprüfen und besprechen, um zu ermitteln, ob zur Sicherung des langfristigen Erfolgs der OMV Änderungen erforderlich sind.

Entsprechend der Aufgabenverteilung im Aufsichtsrat der OMV ist der Vergütungsausschuss hinsichtlich der Aufstellung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik federführend. Der Vergütungsausschuss trifft die alleinige Entscheidung über sämtliche Angelegenheiten bezüglich der Vergütung und des Inhalts von Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder. Da der Vergütungsausschuss Angelegenheiten behandelt, die die Beziehungen zwischen der OMV und ihren Vorstandsmitgliedern zum Gegenstand haben, gehören diesem keine Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter an. Außerdem ist der Vergütungsausschuss so zusammengesetzt, dass ausreichende Unabhängigkeit gewährleistet ist, was auch zur Vermeidung von Interessenkonflikten beiträgt. Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sieht vor, wie im Falle von (potenziellen) Interessenkonflikten vorzugehen ist. Geraten Aufsichtsratsmitglieder in Interessenkonflikte, so haben sie diese unverzüglich dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Gerät die bzw. der Vorsitzende in einen Interessenkonflikt, hat sie bzw. er diesen unverzüglich ihrem/seinem bzw. ihren/seinen Stellvertreter(n) offenzulegen. Die bzw. der Vorstandsvorsitzende kann auf Einladung an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen, außer wenn ihre bzw. seine eigene Vergütung besprochen wird. Kein Vorstandsmitglied ist in die Festlegung seiner eigenen Vergütung eingebunden.

Der Vergütungsausschuss ist zum Abschluss, zur Änderung und zur Auflösung der Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie zur Entscheidung über die Gewährung von variablen Vergütungskomponenten sowie Nebenleistungen und -ergänzungen an Vorstandsmitglieder ermächtigt. Er tauscht sich regelmäßig in Vergütungsfragen mit den Aktionärinnen und Aktionären – etwa im Rahmen von Corporate Governance-Roadshows – aus. Er geht unterschiedlichen Ansichten zum Vergütungskonzept der OMV nach und bewertet Vorschläge mit Bezug auf eine mögliche Weiterentwicklung der Vergütungspolitik. Um angemessene Vergütungsentscheidungen zu treffen und wettbewerbsfähige Vergütungspakete für die Vorstandsmitglieder zusammenzustellen, analysiert der Vergütungsausschuss zahlreiche Informationen einschließlich relevanter Marktinformationen und -trends, Anregungen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie interne Daten.

Die hkp/// group beriet den Vergütungsausschuss in Vergütungsfragen und bei der Erarbeitung und Aufstellung dieser Vergütungspolitik. Dies umfasste insbesondere die Erarbeitung von Vergütungsbenchmarks mit Vergleichsunternehmen sowie die Beratung zur angemessenen Höhe und Struktur der einzelnen Vergütungselemente.

Vergütungsgrundsätze und Einbeziehung der Aktionärinnen und Aktionäre

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

Die Leistung des Vorstands wird anhand von finanziellen und nicht finanziellen Kriterien bewertet, die aus der Strategie der OMV abgeleitet sind. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Umsetzung der OMV Strategie. Ziel der OMV sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Nebenleistungspakete, die die Strategie optimal fördern und unterstützen.

Die OMV will die qualifiziertesten Talente weltweit gewinnen, motivieren und halten und verfolgt hierzu kontinuierlich die Markttrends sowie international bewährte Vorgehensweisen. Der Aufsichtsrat der OMV strebt längerfristige Beststellungs- und Anstellungsverhältnisse mit den Vorstandsmitgliedern an.

Die Vergütung wird nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer marktüblichen Vergütungsstruktur unter Berücksichtigung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Vergütungstrends für die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV festgelegt.

Die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie sonstiger Stakeholder werden in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente beinhaltet. Die Rückmeldungen im Rahmen des Dialogs mit den Aktionärinnen und Aktionären haben dazu beigetragen, diese Politik immer weiter zu verbessern. Der Vergütungsausschuss schätzt diesen Austausch und bekennt sich zu einer klaren und transparenten Vergütungspolitik. Diese bietet Aktionärinnen und Aktionären die Möglichkeit, die Vergütung von Vorstandsmitgliedern der OMV zu beurteilen und nachzuvollziehen.

Wesentliche Änderungen vor der Abstimmung der Hauptversammlung im Jahr 2020

Nach dem produktiven Austausch mit Aktionärinnen und Aktionären im Rahmen von Corporate Governance-Roadshows im Herbst 2019 beschloss der Vergütungsausschuss, einen noch stärkeren Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Umweltthemen zu legen. Dies erfolgt durch die Aufnahme neuer, klar definierter Kriterien in den Nachhaltigkeitsmultiplikator für den Jahresbonus und die Festlegung einer Zielvorgabe für die Reduktion von Treibhausgasemissionen sowie eines Diversitätsziels im Rahmen des LTIP (Long-Term Incentive Plan).

Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick

Vergütungselement (Zielbereich in Prozent)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angeleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Grundgehalt (≈ 20%–35% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Situation der OMV sowie die übliche Vergütungshöhe bei europäischen Öl- und Gasunternehmen vergleichbarer Größe und bei vergleichbaren österreichischen Unternehmen berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau.	Gewährleistung eines fixen Einkommens, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und am Markt wettbewerbsfähig ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die qualifiziertesten Führungskräfte zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
Jahresbonus (Barbonifikation) (≈ 20%–30% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Der Bonus ist als Zieljahresbonus in Euro in den Vorstandsverträgen definiert und auf 180% des Zielbetrags (150% +/-20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) begrenzt.	Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die für die Strategie der OMV und die Öl- und Gasindustrie relevant sind. Die Leistung wird anhand von Finanzzielen und Nachhaltigkeitskriterien einschließlich HSSE (Health, Safety, Security, and Environment) gemessen.	Die Leistungskriterien sind auf die Strategie der OMV abgestimmt, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine Aktienkultur. Das Equity Deferral dient – zusammen mit dem LTIP – als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an die OMV und die Angleichung an die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert. Die Zahlungen unterliegen Rückzahlungsbestimmungen.
Jahresbonus (Equity Deferral – langfristige Komponente) (≈ 10%–20% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Maximal 2/3 des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt (Barbonifikation). Mindestens 1/3 wird in Aktien zugeteilt, die ab dem Zuteilungstag für drei Jahre gehalten werden müssen (Equity Deferral). Die prozentuale Aufteilung in Barvergütung und Aktienkomponenten wird in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt.		
Long-Term Incentive Plan (≈ 15%–40% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Zuteilung erfolgt im Rahmen eines Performance Share Plan. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist abhängig von der Erreichung von finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist auf 200% des Ziel-Long-Term-Incentives (Ziel-LTI) begrenzt. Jede jährliche Zuteilung unterliegt einem Leistungszeitraum von drei Jahren. Im Rahmen eines HSSE-Malus kann die Gesamtzielerreichung nach Ermessen des Vergütungsausschusses nach unten angepasst werden.	Förderung der mittel- und langfristigen Wertschöpfung der OMV. Die Leistung wird anhand von Schlüsselkriterien in Verbindung mit der Strategie und der Aktienrendite der OMV gemessen. Dadurch sollen auch eine unangemessene Risikobereitschaft verhindert und eine langfristige Bindung sowie verantwortungsbewusstes Handeln der Vorstandsmitglieder gesichert werden.	Abstimmung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären, Sicherstellung einer leistungsabhängigen Vergütung und Förderung einer Aktienkultur durch die Zuteilung von OMV Aktien abhängig von Leistungskriterien mit Fokus auf finanzielle Leistung – wie Cash Flow, dem Total Shareholder Return im Vergleich zu anderen europäischen Öl- und Gasunternehmen sowie Fortschritten im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele der OMV. Die Zahlungen unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen.
Nebenleistungen (≈ 0,2%–2% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Nebenleistungen, die der üblichen Marktpraxis entsprechen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.

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 systematisch jenen von OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellen sicher, dass die Vergütungspakete der üblichen Praxis in Österreich entsprechen.	Die Nutzung einer Pensionskasse beschränkt die von der OMV getragenen Risiken. Die Pensionsleistungen hängen alleine von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.
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 eines langfristigen Engagements, da das private Vermögen der Vorstandsmitglieder betroffen ist.	Angleichung von Interessen, indem die Vorstandsmitglieder zu Aktionärinnen und Aktionären gemacht werden. Die potenzielle Auswirkung auf privates Vermögen der Vorstandsmitglieder erzeugt eine vergleichbare Wirkung wie Malus und Rückzahlung.
Auszahlungs-obergrenze	Zusätzlich zu den Begrenzungen des Jahresbonus und des Long-Term Incentive Plan kommt für jedes Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für die jährliche Gesamtvergütung zur Anwendung.	Betragsmäßige Begrenzung zur Vermeidung nicht intendierter Vergütungshöhen und Sicherstellung der gesellschaftlichen Akzeptanz der Vergütungszahlungen an Vorstandsmitglieder sowie Beschränkung der von der OMV getragenen Risiken.	Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären durch die Förderung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und die Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken.
Rückzahlung/ Clawback	Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen (Clawback).	Möglichkeit zur Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen im Falle von Rückzahlungsereignissen.	Förderung von langfristigem Engagement und Verantwortung für Entscheidungen und Handlungen auch nach Ablauf von Leistungszeiträumen und Verträgen.

Zusätzlich zu den in der obenstehenden Tabelle aufgeführten Vergütungselementen bietet die OMV ihren Vorstandsmitgliedern eine D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung) sowie eine Haftungsfreistellung im Falle von Forderungen Dritter, auf die im weiteren Verlauf näher eingegangen wird. Sämtliche Gehälter sind in Euro (brutto) angegeben.

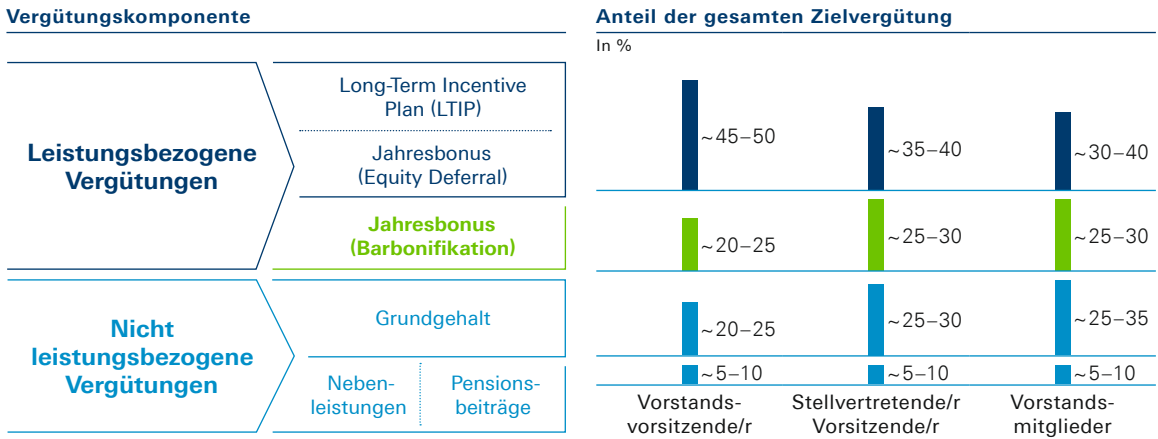
Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand

Wie aus der „Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick“ hervorgeht, beinhaltet die Vorstandsvergütung der OMV fixe und variable Vergütungselemente und Nebenleistungen. Das Vergütungspaket des einzelnen Vor-

standsmitglieds umfasst ein Grundgehalt, einen Jahresbonus (der teilweise in OMV Aktien ausbezahlt wird, die drei Jahre gehalten werden müssen), einen Long-Term Incentive Plan (LTIP) sowie Pensionsbeiträge und Nebenleistungen.

Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt in Form von variablen Vergütungselementen. Gemäß den einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und den Anforderungen des öCGK basiert ein großer Teil der variablen Vergütung auf der Leistung über mehrere Jahre hinweg entweder über den LTIP oder den in Aktien ausgezahlten Teil des Jahresbonus (Equity Deferral), wobei die Aktien drei Jahre gehalten werden müssen.

Überblick über die Vorstandsvergütung



Einzelheiten zum Jahresbonus (inklusive Equity Deferral)

Der Jahresbonus belohnt finanzielle Leistung, Operational Excellence sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung der OMV. Die Auszahlung kann maximal 180% (150% +/-20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) des im Vorstandsvertrag definierten Zieljahresbonus betragen. Die Auszahlung wird auf Basis der Erreichung der finanziellen und operativen Ziele bestimmt. Zusätzlich ist ein Nachhaltigkeitsmultiplikator auf die Gesamtzielerreichung anwendbar, der nach Ermessen des Vergütungsausschusses auf der Grundlage eines vordefinierten Kriterienkatalogs festgelegt wird. Im Fall von wesentlichen Änderungen externer Faktoren (etwa Ölpreis) kann der Vergütungsausschuss die Zielwerte der Leistungskriterien entsprechend abändern.

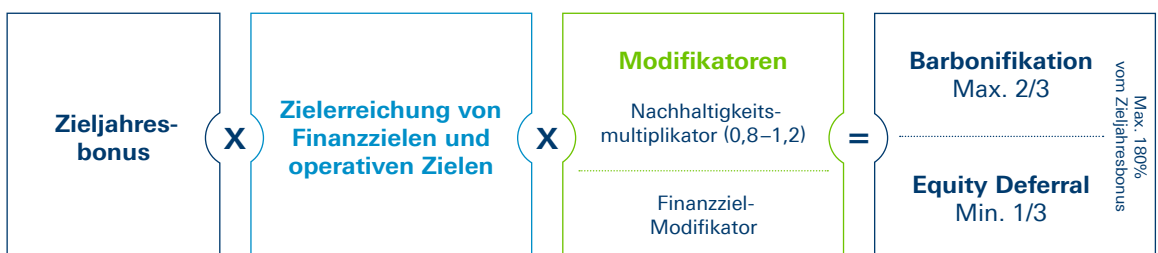
Der Jahresbonus wird für gewöhnlich am 31. März des auf den Leistungszeitraum folgenden Jahres fällig. Die Auszahlung des Jahresbonus wird in eine am 31. März des auf den Leistungszeitraum folgenden Jahres ausgezahlte Barbonifikation (maximal 2/3 des Gesamtbetrags) und als langfristige Komponente ein Equity Deferral (mindestens 1/3 des Gesamtbetrags) aufgeteilt. Letzteres wird in Form

von OMV Aktien zugeteilt, die für drei Jahre gehalten werden müssen (Haltefrist). Die prozentuale Aufteilung in Barvergütung und Aktienkomponenten wird in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt. Die Aktien werden nach Steuern im folgenden Geschäftsjahr zugeteilt und müssen für die Dauer der Haltefrist auf einem von der OMV verwalteten Treuhanddepot hinterlegt werden.

Die Anzahl der im Rahmen des Equity Deferral zugeteilten Aktien wird wie folgt berechnet: (mindestens) ein Drittel des Bruttobetrags des tatsächlichen Jahresbonus für das abgelaufene Jahr dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV Aktie an der Wiener Börse während des Dreimonatszeitraums vom 1. November (des abgelaufenen Jahres) bis zum 31. Jänner (des auf das abgelaufene Jahr folgenden Jahres).

Den Vorstandsmitgliedern können Aktien bis zu maximal 180% der festgelegten prozentualen Aufteilung (z.B. 180% von einem Drittel) des Jahresbonus zugeteilt werden (z.B. ein Drittel der Gesamtzielerreichung von 150% und ein maximaler Nachhaltigkeitsmultiplikator von 20%). Etwaige Dividenden aus übertragenen Aktien werden den Mitgliedern des Vorstands in bar ausbezahlt.

Jahresbonus



Das Equity Deferral – zusammen mit dem LTIP – dient als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an die OMV und die Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert.

Leistungskriterien umfassen die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Bereiche. Die Kriterien dienen der Umsetzung der OMV Strategie und der langfristigen Wertschöpfung. Vor Beginn jedes Jahres, spätestens jedoch im ersten Quartal, überprüft der Vergütungsausschuss die Kriterien und Gewichtungen, um die Übereinstimmung mit den strategischen Prioritäten der OMV sicherzustellen und die jeweiligen Schwellenwerte für die Zielerreichung festzulegen. Bei Änderungen der strategischen Prioritäten kann der Vergütungsausschuss die Gewichtungen dann im Zuge der jährlichen Überprüfung entsprechend anpassen.

Leistungskriterien – Jahresbonus (Barbonifikation und Equity Deferral)

Bereich	Kriterien	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung	Typische Gewichtung
Finanzielle Ziele	Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis), bereinigt um vordefinierte Effekte, die vom Vergütungsausschuss genehmigt und im jährlichen Vergütungsbericht erläutert werden.	Der Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) ist eine Ergebniskennzahl, die Investorinnen und Investoren ein besseres Verständnis der operativen und finanziellen Leistung vermittelt und die finanziellen Ziele als Teil der OMV Strategie widerspiegelt.	40%
	CCS (Current Cost of Supply) ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt), berechnet als Nettobetriebsergebnis nach Steuern, bereinigt um Sondereffekte nach Steuern und zu aktuellen Beschaffungskosten, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital. Eine Bereinigung um vordefinierte Effekte, die vom Vergütungsausschuss genehmigt und im jährlichen Vergütungsbericht erläutert werden, kann erfolgen. Der ungewichtete Durchschnitt des CCS ROACE vor Sondereffekten der letzten drei Jahre (einschließlich des Jahres, in dem die Zuteilung erfolgt) kommt zur Anwendung.	Der CCS ROACE vor Sondereffekten ist eine äußerst wichtige Profitabilitätskennzahl im Vergleich der OMV Ergebnisse mit der gesamten Öl- und Gasindustrie.	40%
Operatives Ziel	Nettobarwertbewertung: Bewertung eines ausgewählten Investment-Projekt-Portfolios, welches den Hauptteil der laufenden Wachstumsinvestitionen darstellt und Zukäufe von Unternehmen mit einem vom Aufsichtsrat genehmigten Business Case beinhaltet. Die Bewertungsgrundlage ist die jährliche „nicht marktgetriebene“ Veränderung des NPV (Nettobarwertes).	Der Nettobarwert-Vergleich gewährleistet, dass die Investitionen der OMV, die auf die strategischen Ziele „Verstärkte Internationalisierung des Upstream- und Downstream-Geschäfts“ und „Ausbau der Position im europäischen Gasmarkt“ ausgerichtet sind, gezielt getätigt werden und profitabel sind.	20%
Nachhaltigkeitsmultiplikator	Wert zwischen 0,8 und 1,2, der nach Ermessen des Vergütungsausschusses auf der Grundlage eines vordefinierten Kriterienkatalogs für die Gesamtzielerreichung festgelegt wird. Die Kriterien umfassen Arbeitsunfälle mit Todesfolge, Rate der Zwischenfälle mit Ausfallzeit (LTIR), Reservenersatzrate (Dreijahresdurchschnitt), Anzahl und Ausmaß von Ölaustritten sowie Fortschritte bei konkreten Nachhaltigkeitsprojekten wie Kohlenstoffreduktionsmaßnahmen (Einzelheiten zu den Nachhaltigkeitsprojekten werden jährlich definiert).	Dieser Multiplikator berücksichtigt das Bekenntnis der OMV zu Sicherheit und Umweltfaktoren unter Einbeziehung von Aspekten im Zusammenhang mit dem Klimawandel und der Sicherheit am Arbeitsplatz und spiegelt die Verantwortung der OMV als global tätigen Unternehmens zur Bewältigung dieser Herausforderungen wider, denen auch die HSSE-Strategie und die Vision „ZERO Harm – NO Losses“ Rechnung tragen.	auf Basis der Kriterien: +/-20% Multiplikator

Gemäß C-Regel 27 und 28 des öCGK sind für den Jahresbonus als variable Vergütungskomponente messbare Leistungskriterien im Voraus festgelegt, die nachträglich nicht geändert werden dürfen. Aufgrund der industriespezifischen Volatilität der Rohstoffpreise und Marktbedingungen, politischer Länderrisiken sowie erhöhter Sicherheitsrisiken bieten die variablen Vergütungspläne dem Vergütungsausschuss (wie in der Öl- und Gasindustrie übliche Praxis) die Möglichkeit, die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte auf der Grundlage des tatsächlichen Öl- bzw. Gaspreises, des Wechselkurses, von Ereignissen höherer Gewalt, von extern auferlegten Produktionseinschränkungen usw. gegenüber den Annahmen zum Zeitpunkt der Zielvorgabe bei wesentlichen Änderungen der äußeren Einflüsse entsprechend anzupassen (Finanzziel-Modifikator). Die Anpassung ist in beide Richtungen möglich und wird vom Vergütungsausschuss festgelegt.

Übertragung/Auszahlung

Die tatsächliche Höhe des Jahresbonus hängt von der Höhe der Zuteilung für das jeweilige Leistungskriterium ab. Diese wird wiederum durch den Vergleich der vereinbarten Ziele mit den erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Summe der Leistungen ergibt die Gesamtzielerreichung. Die tatsächliche Zielerreichung wird von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft. Die Zuteilung zwischen der Schwellen-, Ziel- und Maximalleistung erfolgt linear.

Höhe der Zuteilung

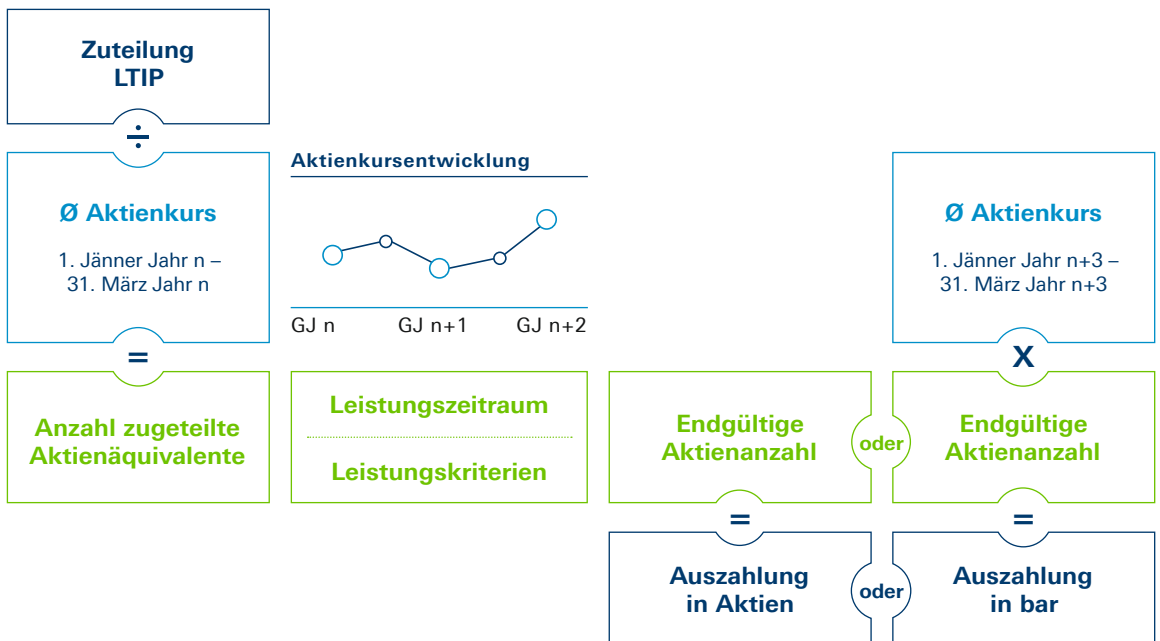
Kriterien	Leistung	Zuteilung
Alle Leistungskriterien des Jahresbonus	Maximum	150%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
	Unter der Schwelle	0%

Der Nachhaltigkeitsmultiplikator (+/-20%) wird auf die Gesamtzielerreichung angewendet. In Bezug auf den Nachhaltigkeitsmultiplikator ist keine Deckelung anwendbar. Das bedeutet, dass wenn die Gesamtzielerreichung beispielsweise 145% beträgt, der Anspruch auf 116% heruntersetzt oder auf 174% erhöht werden kann. Bei sämtlichen Ermessensentscheidungen (insbesondere im Zusammenhang mit der Festlegung des Nachhaltigkeitsmultiplikators sowie der Anpassung der Finanzziele) befolgt der Vergütungsausschuss in jedem Fall § 78 Abs. 1 des Aktiengesetzes.

Details zum Long-Term Incentive Plan

Der Long-Term Incentive Plan (LTIP, Performance Share Plan) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und soll die mittel- und langfristige Wertschöpfung der OMV fördern. Der Plan soll die Interessen des Vorstandes und der Aktionärinnen und Aktionäre aneinander angleichen, indem dem Vorstand eine leistungsabhängige Vergütung in Form von OMV Aktien gewährt wird. Die Leistung wird anhand von

Long-Term Incentive Plan (LTIP)



Schlüsselkriterien gemessen, die mit der mittelfristigen Strategie und der Aktienrendite verknüpft sind. Mit dem Plan wird auch das Ziel verfolgt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern. Der Ziel-Long-Term Incentive (Ziel-LTI) ist im jeweiligen Vorstandsvertrag definiert.

Der Ziel-LTI für jedes Vorstandsmitglied wird in eine Anzahl von Aktienäquivalenten umgewandelt, die sich wie folgt berechnet: Ziel-LTI geteilt durch den durchschnittlichen Aktienkurs der OMV (= Schlusskurs an der Wiener Börse) über den Dreimonatszeitraum von 1. Jänner bis 31. März des Gewährungs-

jahres. Der LTI wird für gewöhnlich am 31. März des auf den dreijährigen Leistungszeitraum folgenden Jahres fällig.

Leistungskriterien werden zu Beginn des dreijährigen Leistungszeitraums vereinbart und am Ende dieses Zeitraums gemessen. Die Gewichtung der einzelnen Kriterien wird am Anfang des Leistungszeitraums geprüft und kann bei Änderungen der strategischen Prioritäten durch den Vergütungsausschuss zu Beginn des Leistungszeitraums entsprechend angepasst werden.

Leistungskriterien

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

Der freie Cashflow ist die bedeutendste finanzielle Kennzahl zur Einhaltung einer progressiven Dividendenpolitik und zur Sicherstellung der finanziellen Flexibilität, um Investitionen fortzuführen, die das OMV Portfolio weiter in Richtung kohlenstoffemissionsarmer und emissionsfreier Geschäftsfelder und Produkte entwickeln.

Der TSR ist die prozentuale Wertänderung einer Investition in einer Gesellschaft über einen bestimmten Zeitraum und errechnet sich aus der Entwicklung des Aktienkurses über einen bestimmten Zeitraum zuzüglich des Werts der über den Zeitraum ausgezahlten Dividenden, auf Basis der Annahme, dass diese wieder in Aktien der Gesellschaft investiert werden.

Um die Auswirkungen der Volatilität des Aktienkurses zu reduzieren, wird der TSR über einen Zeitraum von drei Monaten vor Beginn des Leistungszeitraums und drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums gemittelt. Sollten gesellschaftsrechtliche Maßnahmen wie Umgründungen und Akquisitionen, Aktien-Splits oder die Ausgabe zusätzlicher Aktien der Gesellschaft oder innerhalb der Referenzgruppe auftreten, wird der TSR für den Zeitraum vor und nach diesem Ereignis gesondert berechnet.

Der relative TSR wird anhand einer ausgewogenen Upstream/Downstream-Vergleichsgruppe von zwölf Öl- und Gasunternehmen ermittelt (Shell, BP, Total, Eni, Equinor, Lundin Petroleum, Repsol, Galp Energia, MOL, Tupras, Neste Oil und PKN Orlen). Die TSR-Referenzgruppe kann bei Notwendigkeit (z.B. bei Änderung der strategischen Ausrichtung der OMV, im Falle von Fusionen und Akquisitionen oder bei einem Delisting von einzelnen Vergleichsunternehmen) angepasst werden, um die operative Umsetzung des Plans und einen fairen und ausgewogenen Anreiz zu gewährleisten.

Übertragung/Auszahlung

Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum hängt der tatsächliche Betrag/die tatsächliche Anzahl an Aktien von der Höhe der Zuteilung für das jeweilige Leistungskriterium ab. Diese wird wiederum durch den Vergleich der vereinbarten Ziele mit den erreichten Werten ermittelt und als prozentualer Wert ausgedrückt. Die Summe der Zielerreichungen ergibt die Gesamtzielerreichung. Die tatsächliche Zielerreichung wird von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft. Die Zuteilung zwischen den Leistungsschwellen bzw. den Quartilen erfolgt linear.

Die Höhe der Zuteilung für die einzelnen Leistungskriterien ist der untenstehenden Tabelle zu entnehmen.

Höhe der Zuteilung

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

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

Die festgelegten Leistungskriterien dürfen während des LTIP-Zeitraums nicht geändert werden. Um den Anreizcharakter des Programms zu erhalten, hat der Vergütungsausschuss jedoch die Möglichkeit, die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte auf der Grundlage des tatsächlichen Öl- bzw. Gaspreises, des Wechselkurses usw. gegenüber den Annahmen zum Zeitpunkt der Zielvorgabe bei wesentlichen Änderungen der äußeren Einflüsse anzupassen. Die Anpassung ist in beide Richtungen möglich und wird vom Vergütungsausschuss festgelegt.

Die Einhaltung der Leistungskriterien und der Zielerreichungsgrad (einschließlich etwaiger Anpassungen, wie oben beschrieben) werden vom Vergütungsausschuss grundsätzlich dahingehend überprüft, ob die daraus resultierenden Zuteilungen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des betreffenden Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung stehen und ob sie langfristige Leistungsanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung schaffen (§ 78 Abs. 1 Aktiengesetz).

Soweit das Aktienbesitzerfordernis (siehe Abschnitt „Aktienbesitzerfordernis“) nicht erfüllt ist, erfolgt die Auszahlung automatisch in Form von Aktien, bis das Erfordernis erfüllt ist. Andernfalls können die Vorstandsmitglieder zwischen einer Bezahlung in Form von Aktien oder in bar wählen.

Für die Anzahl der zugeteilten Aktien gilt eine Obergrenze von 200% der Aktienäquivalente. Im Falle einer Barauszahlung gilt für Vorstandsmitglieder eine zusätzliche Auszahlungsobergrenze von 300% des Ziel-LTI. Dies bedeutet, dass wenn z.B. der Ziel-LTI EUR 1,0 Mio beträgt und die im Rahmen des LTIP zu übertragenen Aktien aufgrund der Aktienkursentwicklung einen Wert von EUR 3,4 Mio aufweisen, die Auszahlung auf EUR 3,0 Mio reduziert wird. Eine Barauszahlung über 300% des Ziel-LTI ist für Vorstandsmitglieder nicht zulässig.

Auszahlungsobergrenze

Zusätzlich zu den für den LTIP der Vorstandsmitglieder und den Jahresbonus festgelegten Auszahlungsobergrenzen wird vom Vergütungsausschuss für jedes Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für die jährliche Gesamtvergütung vertraglich festgelegt.

Nebenleistungen

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen mit persönlichem Fahrer und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.

Pensionsbeiträge

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

Außerordentliche Vergütung

Des Weiteren können auf zeitlich begrenzter Basis weitere außerordentliche Vergütungselemente wie z.B. Sign-on-Boni gewährt werden, um geeignete Vorstandsmitglieder für die OMV zu gewinnen oder um im Fall der zwischenzeitlichen Übernahme zusätzlicher Verantwortlichkeiten durch ein Vorstandsmitglied diese gesteigerte Verantwortung zu ver-

güten. Die tatsächlich gewährten außerordentlichen Vergütungselemente werden im Corporate Governance-Bericht bzw. im ab dem für das Geschäftsjahr 2020 erstellten Vergütungsbericht veröffentlicht.

Rückzahlung/Clawback

Das Equity Deferral und der LTIP unterliegen Rückzahlungsbestimmungen, die unter bestimmten Umständen die Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder die Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen zulassen. Im Falle eines Rückzahlungsereignisses werden die im Rahmen des Equity Deferral oder des LTIP zugeteilten Barauszahlungen oder Aktien reduziert oder sind gegebenenfalls auf Verlangen des Vergütungsausschusses zurückzugeben. Dieses Konzept fördert langfristiges Engagement sowie Verantwortung und Eigenverantwortung für Entscheidungen und Handlungen auch nach Ablauf der Leistungszeiträume für die langfristigen Vergütungselemente. Als Rückzahlungsereignis gelten die folgenden Gründe: Berichtigung des geprüften Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers; wesentliches Versagen des Risikomanagements, das zu signifikanten Verlusten führt; schwerwiegendes Fehlverhalten einzelner Vorstandsmitglieder, das österreichisches Recht verletzt. Sofern die zugeteilten Aktien oder ihr Geldgegenwert auf einer fehlerhaften Berechnung der Bonifikation beruhen, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Vergütungen zurückzugeben oder zurückzuzahlen, die aufgrund solcher Berechnungsfehler bezogen wurden.

Aktienbesitzerfordernis

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren nach ihrer jeweiligen Erstbestellung ein angemessenes Eigeninvestment an der OMV zu akkumulieren und diese Aktien bis zu ihrem Pensionsantritt oder Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts (brutto) definiert (berechnet auf Basis des Bruttogrundgehalts für den Jänner des jeweiligen Jahres oder des Bruttogrundgehalts für den ersten vollen Monat als Vorstandsmitglied).

Aktienbesitzerfordernis

Funktion	Aktienbesitzerfordernis (% des Grundgehalts)
Vorstandsvorsitzende/ Vorstandsvorsitzender	200%
Stellvertretende Vorstandsvorsitzende/ Stellvertretender Vorstandsvorsitzender	175%
Vorstandsmitglied	150%

Im Rahmen eines Equity Deferral an Vorstandsmitglieder übertragene Aktien sowie im Rahmen eines LTIP an Vorstandsmitglieder übertragene Aktien werden auf dieses Aktienbesitzerfordernis angerechnet, sofern die Aktien auf einem Treuhanddepot der OMV hinterlegt werden. Der Vergütungsausschuss kann in Härtefällen eine Verlängerung der Aufbaufrist beschließen, wenn z.B. M&A-Aktivitäten zu anhaltenden Closed Periods führen, die das Vorstandsmitglied am Kauf der Aktien hindern.

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

Die OMV hat eine D&O-Versicherung (Directors and Officers Liability Insurance) auf konzernweiter Basis abgeschlossen. Die Kosten werden von der OMV getragen. Versichert sind Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder sowie andere OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Führungskräfte). Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste aufgrund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion.

Haftungsfreistellung

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

Bedingungen für die Vertragsbeendigung und ausstehende Ansprüche

Die Vorstandsmitglieder der OMV werden auf der Grundlage ihrer gesellschaftsrechtlichen Bestellung und auf Basis von Anstellungsverträgen mit der OMV beschäftigt, die österreichischem Recht unterliegen.

Die erstmaligen Bestellungen der Vorstandsmitglieder und der damit korrelierende Abschluss der Anstellungsverträge erfolgen in der Regel für einen Zeitraum von zwei oder drei Jahren, mit einer Verlängerungsoption seitens der OMV auf maximal fünf Jahre. Wiederbestellungen unterliegen denselben Grundsätzen wie Erstbestellungen, können aber auch eine einvernehmliche Verlängerungsmöglichkeit beinhalten oder für die gesetzliche Höchstdauer von fünf Jahren erfolgen.

Gemäß den aktuellen Bedingungen für eine Beendigung (für Erstbestellungen nach Juli 2015) kann der Anstellungsvertrag von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten ordentlich beendet wer-

den, was im Falle einer Beendigung durch die OMV einen Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des Fixgehalts für die verbleibende Vertragslaufzeit begründet, welcher jedoch auf 18 Monate begrenzt ist.

Der Aufsichtsrat der OMV kann die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen und den Anstellungsvertrag dieses Vorstandsmitglieds außerordentlich auflösen, wenn ein gesetzlich bzw. vertraglich festgelegter „wichtiger Grund“ vorliegt. Die vertraglich festgelegten Gründe orientieren sich dabei an den in § 75 Abs. 4 Aktiengesetz geregelten Widerufsgründen. Beruht ein Widerruf der Bestellung und die außerordentliche Beendigung des Anstellungsvertrags auf einem Misstrauensvotum der Hauptversammlung, so gilt gemäß Anstellungsvertrag eine vierwöchige Beendigungsfrist und das Vorstandsmitglied erhält für die verbleibende Vertragslaufzeit eine Abfindung in Höhe des Fixgehalts begrenzt auf zwölf Monate (einschließlich der vierwöchigen Beendigungsfrist). Dieselbe Abfindung kommt zur Anwendung, wenn das betreffende Vorstandsmitglied am Widerruf der Bestellung und der außerordentlichen Beendigung des Anstellungsvertrags durch die OMV kein Verschulden trifft (z.B. bei Berufsunfähigkeit oder im länger andauernden Krankheitsfall).

Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder, die vor Juli 2015 erstmals bestellt wurden, enthalten keine ordentlichen Kündigungsrechte; außerordentliche Kündigungsrechte stehen im Wesentlichen im Einklang mit den späteren Verträgen (mit der Ausnahme, dass ein Misstrauensvotum der Hauptversammlung per se keine vorzeitige Beendigung zulässt, es sei denn, es kommt zu einer Vertragsbeendigung aus wichtigem Grund), obwohl der Vertrag in allen Fällen der außerordentlichen Kündigung ohne Verschulden des Vorstandsmitglieds für den Rest seiner Laufzeit in Kraft bleibt und nur der Jahresbonus am Tag des Widerrufs der Bestellung erlischt.

Die Anstellungsverträge sehen grundsätzlich keine Zahlungen für nachvertragliche Zeiträume an Vorstandsmitglieder vor. Ausgenommen davon sind Fälle, bei denen individuell vereinbarte strikte nachvertragliche Wettbewerbsverbote bestehen. In diesem Fall können Ausgleichszahlungen in der Höhe bis zum Fixgehalt für die Dauer der nachvertraglichen Wettbewerbsbeschränkung zur Anwendung kommen.

Ansprüche aus dem Jahresbonus werden grundsätzlich pro rata temporis bemessen und können nach dem Ausscheiden fällig werden. Die Regeln für ausscheidende Vorstandsmitglieder in Bezug auf den LTIP und das Equity Deferral sind im Folgenden dargestellt:

Behandlung der Ansprüche ausscheidender Vorstandsmitglieder aus LTIP und Equity Deferral

Gründe	Anspruch
a) Vorzeitiges Ausscheiden als „Bad Leaver“ (§ 75 Abs. 4 Aktiengesetz und § 27 Angestelltengesetz, oder Beendigung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund)	Noch nicht fällige Ansprüche verfallen.
b) Ausscheiden als „Good Leaver“ (Ausscheiden aus einem anderen Grund als (a) oder (c) bis (d))	Noch nicht fällige Ansprüche werden planmäßig zugeteilt. Für das Equity Deferral gilt dies vorbehaltlich einer Ermessensentscheidung des Vergütungsausschusses; bei dieser Ermessensentscheidung hat der Vergütungsausschuss insbesondere § 78 Abs. 1 Aktiengesetz zu beachten.
c) Eintritt in den Ruhestand, dauernde Erwerbsunfähigkeit	Noch nicht fällige Ansprüche werden planmäßig zugeteilt. Für das Equity Deferral gilt dies vorbehaltlich einer Ermessensentscheidung des Vergütungsausschusses; bei dieser Ermessensentscheidung hat der Vergütungsausschuss insbesondere § 78 Abs. 1 Aktiengesetz zu beachten.
d) Ableben	Noch nicht fällige Ansprüche werden per Sterbedatum bewertet und in bar ausgezahlt; der Wert wird auf der Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum zuzüglich budgetierter/Mittelfristplanungszahlen für die verbleibende Zeit berechnet.

Falls ein Kontrollwechsel bei der OMV (das heißt die Erlangung eines Anteils von mehr als 50% am Grundkapital und/oder an den Stimmrechten der OMV durch eine natürliche oder eine juristische Person, allein oder zusammen mit anderen) zu einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds und/oder des Vorstandsvertrags durch die Gesellschaft führt, wird die Zuteilung aus dem LTIP gemäß der prognostizierten Zielerreichung zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels zur Auszahlung gebracht.

Handhabung von Ansprüchen aus Vergütungsgewährungen vor Einführung der Vergütungspolitik

Ansprüche aus gewährten Vergütungselementen, die vor der Genehmigung und Umsetzung dieser Vergütungspolitik entstanden sind, bleiben von den Regelungen in dieser Politik unberührt und werden in Übereinstimmung mit den Bedingungen der ursprünglichen Gewährung durchgeführt, auch wenn diese nicht mit den Bedingungen dieser Vergütungspolitik übereinstimmen.

Ansätze zur Vergütung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Berücksichtigung ihrer Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen

Diese Vergütungspolitik wurde vom Vergütungsausschuss aufgestellt und vom Aufsichtsrat der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter wurden als Mitglieder des Aufsichtsrats über die Vergütungspolitik informiert. Der Aufsichtsrat hat sich zum Ziel gesetzt, gute Beziehungen und den Austausch mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besonders zu fördern und zu pflegen und konsultiert diese bei Bedarf auch in Fragen der Vorstandsvergütung. Stellungnahmen zur Vergütung von Vorständen werden dem Vergütungsausschuss gemeldet. Die Vergütungsbedingungen (Struktur und Gehaltsbudgets) und die Beschäftigungsbedingungen der breiteren Belegschaft der OMV wurden berücksichtigt, indem für den Vorstand dieselbe Leistungs- und Vergütungsphilosophie wie für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die generellen Bewertungsgrundsätze beibehalten wurden.

Das heißt, dass die oben angeführten für den Vorstand geltenden Vergütungsgrundsätze auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in angepasster Form angewendet werden. Generell ist die Vergütungsstruktur der OMV auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit auf den relevanten Arbeitsmärkten im Öl- und Gasgeschäft ausgerichtet. Dies wird durch jährliche Gehaltsüberprüfungen sichergestellt. Zudem umfassen die Vergütungspakete eine ausgewogene und transparente Mischung aus festen und variablen, monetären und nicht monetären Bestandteilen. Die Grundgehälter sind marktgerecht und fair und orientieren sich an der Position und der Expertise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich stärkt die OMV ihre Position als attraktiver Arbeitgeber im Öl- und Gasgeschäft durch verschiedene Vergütungselemente, darunter:

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

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

- ▶ Pensionspläne
- ▶ Subventionierung der Kantine
- ▶ Gesundheitszentren
- ▶ Kindergärten
- ▶ Sommercamps für Kinder
- ▶ Jubiläumsgelder

- ▶ Anerkennungsprogramm „thx!“ („Thank you for doing great!“)

Ausgewählte Beschäftigte der oberen Führungsebene des Konzerns haben Anspruch auf eine Teilnahme am Long-Term Incentive Plan. Diese Mitarbeitergruppe hat auch Anspruch auf Bonifikationsprogramme.

Auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es Bonussysteme, die je nach Land unterschiedlich sind. An der Ausgestaltung dieser Anreizsysteme sind auch Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter beteiligt. Die Bonuszahlungen sind in allen Systemen sowohl an finanzielle und nicht finanzielle Unternehmensziele als auch an individuell vereinbarte Ziele geknüpft.

Möglichkeiten der Abweichung von der Vergütungspolitik

Gemäß § 78a Abs. 8 Aktiengesetz kann unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend eine Vergütung außerhalb des Rahmens der Vergütungspolitik vereinbart werden. Als außergewöhnliche Umstände gelten Situationen, in denen eine Abweichung von der Vergütungspolitik erforderlich ist, um die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder die Sicherstellung seiner Rentabilität zu gewährleisten. Eine Abweichung von der Vergütungspolitik ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Vergütungsausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Mit entsprechendem Beschluss durch den Vergütungsausschuss in den besagten Situationen:

- ▶ kann die Zielvergütungsstruktur über die oben festgelegten Grenzen hinaus verändert werden;
- ▶ können für die Bewertung Leistungskriterien herangezogen werden, die sich an der jeweils aktuellen Strategie orientieren;
- ▶ können Leistungszeiträume verkürzt oder verlängert werden, um der strategischen Ausrichtung gerecht zu werden;
- ▶ können Zuteilungspläne (Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte) der variablen Vergütungselemente geändert werden;
- ▶ kann das Equity Deferral ausgesetzt werden;
- ▶ können Aktienbesitzerfordernisse bezüglich der erforderlichen Höhe und bezüglich der Länge der Aufbauphase angepasst werden;
- ▶ können für den Fall, dass ein Mitglied des Aufsichtsrats zwischenzeitlich eine Vorstandsfunktion übernimmt, die variablen Vergütungskomponenten anders festgelegt werden, um einen entsprechenden Anreiz für das vom Aufsichtsrat delegierte Vorstandsmitglied zu schaffen.

**Abstimmungsergebnis zur ordentlichen Hauptversammlung der
OMV AG
am 29. September 2020**

Tagesordnungspunkt 7:

Beschlussfassung über die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat.

Präsenz: 2.031 Aktionäre mit 243.778.265 Stimmen.

Zahl der Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden: 243.482.290

Anteil des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals: 74,40 %

Gesamtanzahl der abgegebenen gültigen Stimmen: 243.482.290

JA-Stimmen 1.931 Aktionäre mit 241.158.061 Stimmen.

NEIN-Stimmen 79 Aktionäre mit 2.324.229 Stimmen.

Stimmenthaltung 21 Aktionäre mit 295.975 Stimmen.