

VERGÜTUNGSBERICHT 2021
FÜR DEN VORSTAND
DER OMV AKTIENGESELLSCHAFT

Die Vergütung des Vorstands im Überblick

Für die OMV war das Geschäftsjahr 2021 geprägt von den Herausforderungen des Transformationsprozesses und den damit einhergehenden umfangreichen Änderungen der Unternehmensstruktur, in deren Mittelpunkt die Integration von Borealis stand und auch weiterhin steht.

Wechsel an der Konzernspitze

Alfred Stern, der zuvor als CEO der Borealis tätig war, übernahm zunächst ab 1. April 2021 als ordentliches Vorstandsmitglied den neu geschaffenen Bereich Chemicals & Materials. Am 26. April gab der bisherige CEO Rainer Seele bekannt, dass er seinen Vertrag nicht über Juni 2022 hinaus verlängern werde. In der Folge wurde Alfred Stern zum neuen CEO und Vorstandsvorsitzenden der OMV ab 1. September 2021 ernannt. Rainer Seele trat von seiner Position im Vorstand der OMV mit Wirkung zum 31. August 2021 zurück. Thomas Gangl wurde am 1. April 2021 als Vorstandsvorsitzender der Borealis bestellt und trat dementsprechend als ordentliches Vorstandsmitglied der OMV zurück. Elena Skvortsova übernahm interimistisch die Verantwortung für den Bereich Refining, bis das neu bestellte OMV Vorstandsmitglied für den Bereich Refining, Martijn van Koten, mit 1. Juli 2021 die Leitung übernahm.

Strategie 2030

Mit der neuen Strategie 2030 setzen Vorstand und Aufsichtsrat ein klares Zeichen für Wachstum in Richtung Nachhaltigkeit und verankern ESG tief in den zentralen Werten der OMV. Die wachstumsorientierte Strategie 2030 zielt weiterhin auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Ertragskraft ab, indem als integriertes Unternehmen Erträge entlang der gesamten Wertschöpfungskette angestrebt werden. Gleichzeitig wird Nachhaltigkeit über das langfristige Ziel des Erreichens der Klimaneutralität bis spätestens 2050 abgebildet und über ambitionierte Zwischenziele zur Dekarbonisierung verankert.

Der Aufsichtsrat hat zur Begleitung dieser Strategie einen neuen Nachhaltigkeits- und Transformationsausschuss geschaffen, der den zugrundeliegenden Transformationsprozess hin zu einem nachhaltigeren Geschäftsmodell, einschließlich der kulturellen Integration strategisch bedeutender Akquisitionen, begleitet und den Aufsichtsrat bei diesen Themen unterstützt.

Finanzielle Performance und Höhe der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2021

Die OMV stellt im Geschäftsjahr 2021 ihre hohe Ertragskraft neuerlich unter Beweis und hat mit einem Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) von 2,8 Milliarden Euro in einem unter der COVID-19 Pandemie weiterhin hoch volatilen und unsicheren Geschäftsumfeld ein solides Nettoergebnis erzielt. Der Jahresüberschuss wurde jedoch durch Wertberichtigungen negativ beeinträchtigt. Nach sehr starken Kursverlusten im Geschäftsjahr 2020 im Zuge der Auswirkungen der ersten Welle der COVID-19 Pandemie erholte sich der Aktienkurs der OMV im Geschäftsjahr 2021 deutlich. Der Aktienkurs erreichte im Jahresvergleich einen Zuwachs von 51,4% und damit erstmals wieder das Niveau vor der COVID-19 Pandemie. Auch über den Leistungszeitraum des im Geschäftsjahr 2021 abgelaufenen Long-Term Incentive Plan 2019 vom 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2021 lässt sich eine positive Entwicklung des Aktienkurses mit 26,9% feststellen.

Die insgesamt positive finanzielle Entwicklung spiegelt sich auch in den Zielerreichungen des Jahresbonus mit 101,7% und des LTIP mit 162,1% und damit auch in der Vergütung des Vorstands wider.

Die Grundzüge des Vergütungssystems lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Grundzüge der Vergütungspolitik

Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick

Vergütungselement (Zielbereich in Prozent)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Grundgehalt (≈ 20%–35% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Situation der OMV sowie die übliche Vergütungshöhe bei europäischen Öl- und Gasunternehmen vergleichbarer Größe und bei vergleichbaren österreichischen Unternehmen berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau.	Gewährleistung eines fixen Einkommens, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und am Markt wettbewerbsfähig ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die qualifiziertesten Führungskräfte zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
Jahresbonus (Barbonifikation) (≈ 20%–30% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Der Bonus ist als Zieljahresbonus in Euro in den Vorstandsverträgen definiert und auf 180% des Zielbetrags (150% +/-20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) begrenzt.	Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die für die Strategie der OMV und die Öl- und Gasindustrie relevant sind. Die Leistung wird anhand von Finanzziele 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 aufgeführten Vergütungselementen bietet die OMV ihren Vorstandsmitgliedern eine D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung) sowie eine Haftungsfreistellung im Falle von Forderungen Dritter.

Dieser Vergütungsbericht stellt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2021 dar und wird der Hauptversammlung 2022 zur Abstimmung vorgelegt.

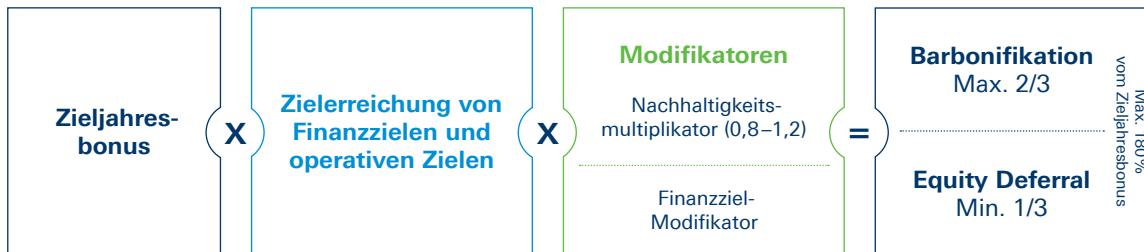
Nachfolgend wird für die Vergütungselemente im Einzelnen beschrieben, wie sie im Geschäftsjahr 2021 zur Anwendung kamen.

Einzelheiten zum Jahresbonus 2021 (inklusive Equity Deferral 2021)

Der Jahresbonus belohnt finanzielle Leistung, Operational Excellence sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung der OMV. Die Auszahlung kann maximal 180% (150% +/- 20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) des im Vorstandsvertrag definierten Gewährsbetrags des Jahresbonus betragen.

Die Auszahlung des Jahresbonus ist in zwei Komponenten aufgeteilt: Zum einen in eine Barbonifikation (maximal 2/3 des Gesamtbetrags), die nach dem 31. März 2022 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 (Finanzziele und operative Ziele) ab. Diese wird durch den Vergleich der vereinbarten Zielwerte mit den erreichten Istwerten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Ermittlung der Zielerreichung zwischen Schwelle, Zielwert und Maximum erfolgt linear. Die Summe der gewichteten Zielerreichungen ergibt die Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators und des Nachhaltigkeitsmultiplikators. Nach deren Anwendung ergibt sich die tatsächliche Gesamtzielerreichung, die von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft wird.

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

Höhe der Zielerreichung

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

Nach eingehender Diskussion hat sich der Vergütungsausschuss dazu entschieden von seinem in der Vergütungspolitik definierten Ermessensspielraum Gebrauch zu machen, und die Zielerreichung des Jahresbonus 2021 im Rahmen des Finanzziel-Modifikators anzupassen. Analog zu 2020 berücksichtigte der Vergütungsausschuss die erheblichen Veränderungen des Öl- und Gaspreises sowie Änderungen im US-Dollar Wechselkurs im Vergleich zum Zeitpunkt der Budgetierung. Dabei handelt es sich um exogene Entwicklungen, die nicht unter dem Einfluss des Vorstands liegen. Eine Anpassung der ursprünglichen Ziele über den Finanzziel-Modifikator 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.

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus 2021 beträgt vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators 144,6 %. Der Vergütungsausschuss beschloss daraufhin, den Finanzziel-Modifikator unter Berücksichtigung der Schwankungen des Öl- und Gaspreises sowie des EUR/US-Dollar-Wechselkurses wie oben beschrieben anzuwenden. Gleichzeitig überprüfte der Vergütungsausschuss die Auswirkungen von Wertminderungen auf den Leistungsindikator „Jahresüberschuss“. Auf der Grundlage der Planbedingungen entscheidet der Vergütungsausschuss von Fall zu Fall, ob Anpassungen für Wertminderungen/Abschreibungen von Vermögenswerten/Projekten, die vor dem 31.12.2014 gekauft bzw. begonnen wurden, vorgenommen werden. Im Einklang mit dieser Regelung wurde beschlossen, 36% der Wertminderung des Nitro-Geschäfts und der Rosier-Gruppe in Borealis (entsprechend der früheren Eigentümerstruktur) sowie die Wertminderung der ELG (Erdöl Lagergesellschaft m.b.H.) zu neutralisieren. Die Anpassungen auf Basis des Finanzziel-Modifikators führten zu einer Zielerreichung von 107,1%.

Die Beurteilung der Leistung im Bereich Nachhaltigkeit erfolgt im Rahmen des Nachhaltigkeitsmultiplikators anhand des in der Vergütungspolitik veröffentlichten Kriterienkatalogs. Zur Anpassung der Gesamtzielerreichung wurde ein Nachhaltigkeitsmultiplikator von 0,95 angewendet, der insbesondere drei Arbeitsunfälle mit Todesfolge bei Vertragspartnern der OMV berücksichtigt, aber im Gegenzug auch Leistungen in verschiedenen Projekten im Bereich Nachhaltigkeit sowie insbesondere eine gute Performance im Vergleich zu unserer Peer-Group anerkennt.

Damit ergibt sich nach der Anwendung des Nachhaltigkeitsmultiplikators eine Gesamtzielerreichung für den Jahresbonus 2021 von 101,7%.

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

Performance Scorecard – Jahresbonus 2021 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Leistungskriterien, in EUR Mio. (sofern nicht anders angegeben)	Schwelle (0 % bzw. 50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Maximum (150 % Zielerreichung)	Istwert	Gewichtung	Zielerreichung
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis), bereinigt um vordefinierte Effekte	1.680	1.980	2.280	EUR 2.766 Mio.	40%	150%
CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt)	6,9%	7,4%	7,9%	9,9%	40%	150%
Operatives Ziel	Verminderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR 970 Mio. gegenüber dem Ausgangswert	Keine Veränderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts gegenüber dem Ausgangswert	Erhöhung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR 970 Mio. gegenüber dem Ausgangswert	EUR 447 Mio.	20%	123%
Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators und des Nachhaltigkeitsmultiplikators						144,6%
Gesamtzielerreichung nach Anwendung des Finanzziel-Modifikators	Berücksichtigung unerwarteter erheblicher Schwankungen des Öl- und Gaspreises und Änderungen des US-Dollarkurses sowie Wertminderungen von Nitro, Rosier und ELG.					107,1%
Nachhaltigkeitsmultiplikator	0,8	1	1,2	0,95		0,95
Tatsächliche Gesamtzielerreichung						101,7%

Die Anzahl der im Rahmen des Equity Deferral übertragenen Aktien wird berechnet, indem (mindestens) ein Drittel des Bruttobetrag des tatsächlichen Jahresbonus für das Jahr 2021 durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse während des Dreimonatszeitraums vom 1. November 2021 bis zum 31. Jänner 2022 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 sowohl der im Geschäftsjahr 2021 gewährte als auch der im Geschäftsjahr 2021 geschuldete (2019 gewährte) Long-Term Incentive dargestellt. Beide Long-Term Incentive Pläne folgen der gleichen Systematik.

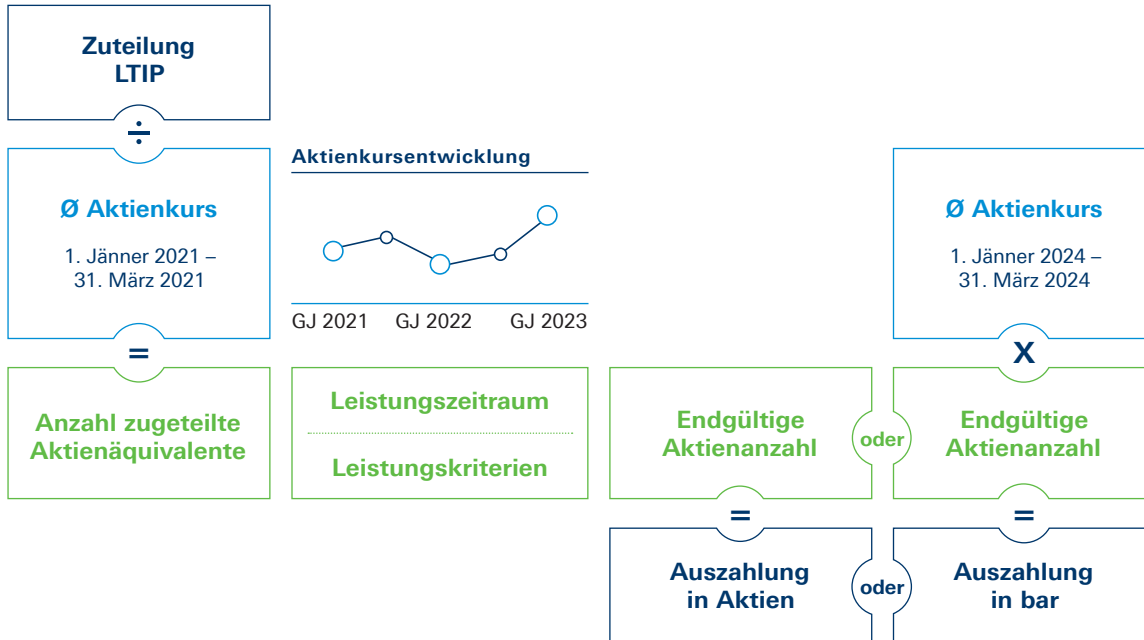
Long-Term Incentive Plan 2021 (gewährt im Geschäftsjahr 2021)

Der Long-Term Incentive Plan 2021 (LTIP 2021, Performance Share Plan) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und fördert die mittel- und langfristige Wertschöpfung der OMV.

Die Gewährung des LTIP 2021 erfolgte gemäß des in der Politik 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
Freier Cashflow vor Dividenden, exkl. Veräußerungen und Akquisitionen, im Dreijahresdurchschnitt	Basis für Investitionen, die ein nachhaltiges Wachstum auf Basis von Portfolio- und Kostenmanagement unterstützen.	45 %
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.	15 %
Diversität: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Die OMV verpflichtet sich als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie zu Diversitätszielen.	5 %

Bestimmung der Höhe der Auszahlung

Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum hängt die Höhe der Auszahlung und die dafür bestimmte Anzahl an Aktien von der Höhe der Zielerreichung für das jeweilige Leistungskriterium ab. Diese wird wiederum durch den Vergleich der vereinbarten Zielwerte mit den erreichten Istwerten ermittelt und als Prozent-

satz 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 umseitigen Tabelle zu entnehmen:

Höhe der Zuteilung

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

Auf die Gesamtzielerreichung kann ein HSSE-Malus (Health, Safety, Security, and Environment) angewendet werden. In Fällen, in denen ein schwerwiegender HSSE-Verstoß vorliegt, kann der Vergütungsaus-

schluss die Gesamtzielerreichung des LTIP überprüfen und je nach Ausmaß der Verletzung gegebenenfalls auch auf Null reduzieren.

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren (1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2023) nach dem 31. März 2024 abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Long-Term Incentive Plan 2019 (geschuldet im Geschäftsjahr 2021)

Im Geschäftsjahr 2021 endete der Leistungszeitraum des LTIP 2019. Der LTIP 2019 wurde von der Hauptversammlung 2019 genehmigt und folgt derselben grundsätzlichen Systematik wie der LTIP 2021. Die Pläne unterscheiden sich lediglich in den Leistungskriterien und ihrer Gewichtung.

Der Prozentsatz der Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTIP 2019 beträgt 162,1%, ein HSSE-Malus wurde nicht angewandt.

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den LTIP 2019 zusammengefasst:

Performance Scorecard - LTIP 2019

Leistungskriterien	Schwelle (0% bzw. 50% Zielerreichung)	Zielwert (100% Zielerreichung)	Maximum (200% Zielerreichung)	Istwert	Gewichtung	Zielerreichung
Relativer TSR	am oder unter dem 1. Quartil (≤ 25. Perzentil)	am Median (= 50. Perzentil)	am oder über dem 3. Quartil (≥ 75. Perzentil)	über dem 3. Quartil	50%	200%
Freier Cashflow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen Dreijahresdurchschnitt	EUR 1.450 Mio. Ø p.a.	EUR 1.810 Mio. Ø p.a.	EUR 2.170 Mio. Ø p.a.	EUR 1.897 Mio. Ø p.a.	50%	124%
Gesamtzielerreichung						162,1%
HSSE-Malus						Nicht angewendet

Die Auszahlung erfolgte nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren (1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2021) nach dem 31. März 2022 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 2022.

Aktienbesitzerfordernisse für die Vorstandsmitglieder

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

Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung zum 31. Dezember 2021

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Grundgehalts	in Aktien (auf Treuhanddepots der OMV)	in % der Erfordernis
Alfred Stern	50.536	200	0	0,00
Johann Pleininger	47.369	150 ¹	53.711	113,39
Reinhard Florey	43.897	150	46.975	107,01
Elena Skvortsova	22.014	150	1.166	5,30
Martijn van Koten	22.014	150	0	0,00

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

Informationen zur aktienbezogenen Vergütung

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

LTIP

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

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

Equity Deferral

Mindestens ein Drittel des Jahresbonus wird in Form von Aktien als Equity Deferral übertragen. Die tatsächliche 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

LTIP Tranchen	Zuteilung	Alfred Stern, Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Chemicals & Materials		Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
		Betrag	Aktienanzahl	
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	591.668	15.101	417.267
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	–	–	–
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR 31. März 2022	–	–	–
	Anzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der übertragenen Aktien
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

Johann Pleininger,
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender &
Executive Officer Exploration & Production

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	500.000	12.761	352.607
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	500.000	12.748	354.880
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR 31. März 2022	500.000	11.200	899.399
	Anzahl			18.155

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der übertragenen Aktien
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

Reinhard Florey,
Chief Financial Officer

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	387.500	9.890	273.278
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	387.500	9.880	375.040
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR 31. März 2022	387.500	8.680	697.028
	Anzahl			14.070

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der übertragenen Aktien
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

Elena Skvortsova,
Executive Officer Marketing & Trading

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	355.000	9.060	250.351
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	192.292	4.902	136.448
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR 31. März 2022	–	–	–
	Anzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der übertragenen Aktien
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	–	–	–

Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

LTIP Tranchen	Zuteilung	Martijn van Koten, Executive Officer Refining		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	177.500	4.530	125.167
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	–	–	–
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR 31. März 2022	–	–	–
	Anzahl			–

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
2021	31. März 2025	124.583	2.410	104.570
2020	31. März 2024	–	–	–
2019	31. März 2023	–	–	–
2018	31. März 2022	–	–	–

LTIP Tranchen	Zuteilung	Rainer Seele, ehemaliger Vorstandsvorsitzender		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	1.500.000	38.284	1.057.883
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	1.500.000	38.245	1.064.736
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR 31. März 2022	1.500.000	33.602	2.698.345
	Anzahl			54.468

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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, ehemaliger Chief Downstream Operations Officer		
		Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	88.750	2.265	62.576
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	355.000	9.051	251.968
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR 31. März 2022	177.500	3.976	319.285
	Anzahl			6.445

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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, ehemaliges Vorstandsmitglied			
LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2021 – 2023	31. März 2024	–	–	–	
LTIP Tranche 2020 – 2022	31. März 2023	–	–	–	
LTIP Tranche 2019 – 2021	in EUR	31. März 2022	387.500	8.680	697.028
	Anzahl				14.070

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der über- tragenen Aktien
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 Aktienzahl umgewandelt.

Höhe der Gesamtvergütung 2021

Die Vorstandsgehälter unterliegen keiner automatischen Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung, sondern werden jährlich vor dem Hintergrund der Leistung der Vorstandsmitglieder sowie im Hinblick auf die Marktüblichkeit innerhalb einer Peer-Group überprüft, welche aus den folgenden Unternehmen besteht: BP, Eni, Equinor, Galp Energia, Lundin Petroleum, NESTE, Petrofac, PKN Orlen, Repsol, Royal Dutch Shell, TechnipFMC, Total und Tullow Oil.

Im Jahr 2021 wurde die Gehaltserhöhung von Reinhard Florey aufgrund der Verlängerung seines Vertrags zum 1. Juli 2021 wirksam. Das jährliche Grundgehalt wurde von EUR 700.000 auf EUR 810.250 und der jährliche Zielbetrag für das Equity Deferral von EUR 337.500 auf EUR 447.750 erhöht. 50% der Erhöhung betreffen das Equity Deferral – dies steht in Einklang mit der Politik, den langfristigen Teil der variablen Vergütungselemente zu erhöhen.

In 2021 erfolgten zwei Wechsel im Vorstand der OMV, die sich in der Vergütung für das Geschäftsjahr widerspiegeln.

Alfred Stern übernahm zunächst ab 1. April 2021 als ordentliches Vorstandsmitglied den neu geschaffenen Bereich Chemicals & Materials und nahm später mit Wirkung zum 1. September 2021 auch die Funktion des Vorstandsvorsitzenden der OMV ein. Die Vergütung von Alfred Stern spiegelt somit sowohl die unterjährige Bestellung in den Vorstand als auch die zeitanteilige Vergütung in der Funktion des Vorstandsvorsitzenden wider. Sein Vorgänger, Rainer Seele, verließ den Vorstand der OMV entsprechend mit Wirkung zum 31. August 2021. Sein Vertrag endet am 30. Juni 2022.

Martijn von Koten trat dem Vorstand der OMV am 1. Juli 2021 bei und übernahm den Verantwortungsbereich Refining von Thomas Gangl, der den Vorstand der OMV am 1. April 2021 verließ, um die Position des Vorstandsvorsitzenden der Borealis am 1. April 2021 anzutreten.

Alfred Stern und Martijn van Koten wurden keine besonderen Vergütungselemente oder Sign-On Boni gewährt. Mit Wirkung zum 15. Juni 2020 trat Elena Skvortsova in den Vorstand der OMV ein. In 2021 erhielt sie in Abgeltung der nachweislich verfallenen variablen Vergütung durch den Wechsel von der Linde plc zur OMV AG eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 535.088.

In 2021 wurden Pensionskassenbeiträge von jeweils 25% des Grundgehalts an die APK Pensionskasse AG gezahlt. Die Nebenleistungen umfassen für die Vorstandsmitglieder Dienstwagen mit persönlichem Fahrer sowie eine Unfallversicherung.

Für jedes Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Übersicht sowohl die Gesamtvergütung auf Basis der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten als auch die Gesamtvergütung auf Basis der in dem Geschäftsjahr geschuldeten Vergütungskomponenten dargestellt. Der Jahresbonus und das Equity Deferral stellen einen Vergleich zwischen gewährter und geschuldeter Vergütung auf Basis desselben Jahres her. Beispielhaft erhielt Alfred Stern im Geschäftsjahr 2021 eine Gewährung für die Barbonifikation des Jahresbonus von EUR 578.333. Nach Anwendung der tatsächlichen Gesamtziel-erreichung des Jahresbonus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2021 eine geschuldete Barbonifikation in Höhe von EUR 588.165.

Der LTIP bezieht sich dagegen durch den dreijährigen Leistungszeitraum jeweils auf unterschiedliche Tranchen hinsichtlich gewährter und geschuldeter Vergütung innerhalb eines Jahres. Beispielhaft wurde Johann Pleiniger für das Geschäftsjahr 2021 Vergütung aus der LTIP Tranche 2021-2023 in Höhe von EUR 500.000 gewährt, während als Auszahlung der LTIP Tranche 2019-2021 ein Betrag in Höhe von EUR 899.399 geschuldet wird.

Die variablen Elemente machen zwischen 45% und 68% der gewährten Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 aus. Unterschiede sind auf den höheren LTIP-Anteil für den Vorsitzenden und den höheren Equity Deferral-Anteil für den Stellvertretenden Vorsitzenden zurückzuführen.

Mit Blick auf die geschuldete Vergütung liegen die variablen Elemente zwischen 34% und 75% der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021. Zwischen 30% und 75% der variablen Vergütung orientiert sich an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den in Aktien übertragenen Teil des Jahresbonus (Equity Deferral).

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

Für das Geschäftsjahr 2021 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			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	685.450		–	
	Funktionszulage	–		–	
	Einmalzahlung	–		–	
	Nebenleistungen <small>(Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)</small>	7.309		–	
	Pensionsbeiträge	179.464		–	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	578.333	588.165	–	–
	Equity Deferral	334.167	285.289	–	–
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	591.668	–	–	–
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	–	–	–	–
	LTIP Tranche 2020 – 2022	–	–	–	–
	LTIP Tranche 2018 – 2020 <i>Gewährung</i>	–	–	–	–
Gesamtvergütung	2.376.391	1.745.677	–	–	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	37%	50%	–	–	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	63%	50%	–	–	

Vorstandsbezüge

In EUR

		Johann Pleininger, Stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Production			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	750.000		750.000	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen <small>(Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)</small>	12.459		12.538	
	Pensionsbeiträge	187.500		187.500	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	700.000	711.900	700.000	429.800
	Equity Deferral	510.000	435.462	403.333	323.118
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	500.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	899.399 500.000	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022	-	-	500.000	-
	LTIP Tranche 2018 – 2020 ¹ <i>Gewährung</i>	-	-	-	764.225 500.000
	Gesamtvergütung	2.659.959	2.996.720	2.553.372	2.467.181
	Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	36%	32%	37%	39%
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	64%	68%	63%	61%	

¹ 50% der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem LTIP 2017 für die aktiven Vorstandsmitglieder (für den Barzahlungsanteil, falls zutreffend) wurden auf Jänner 2021 verschoben.

		Reinhard Florey, Chief Financial Officer			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	755.125		700.000	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen ¹ <small>(Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)</small>	46.801		45.108	
	Pensionsbeiträge	188.781		175.000	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	675.000	686.475	675.000	414.450
	Equity Deferral	392.625	335.188	337.500	270.379
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	387.500	-	-	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	697.028 387.500	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022	-	-	387.500	-
	LTIP Tranche 2018 – 2020 ² <i>Gewährung</i>	-	-	-	625.606 387.500
Gesamtvergütung	2.445.832	2.709.398	2.320.108	2.230.543	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	41%	37%	40%	41%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	59%	63%	60%	59%	

¹ Für Reinhard Florey einschließlich Schulkosten und damit verbundene Steuern.

² 50% der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem LTIP 2017 für die aktiven Vorstandsmitglieder (für den Barzahlungsanteil, falls zutreffend) wurden auf Jänner 2021 verschoben.

Vorstandsbezüge

In EUR

		Elena Skvortsova (seit dem 15. Juni 2020), Executive Officer Marketing & Trading			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	575.000		313.220	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung ¹	535.088		-	
	Nebenleistungen ² (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	102.049		189.516	
	Pensionsbeiträge	143.750		77.009	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	490.000	498.330	265.417	162.966
	Equity Deferral	245.000	209.183	132.708	106.298
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	355.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 Gewährung	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022	-	-	192.292	-
	LTIP Tranche 2018 – 2020 Gewährung	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	2.445.887	2.063.400	1.170.162	849.009
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	55%	66%	50%	68%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	45%	34%	50%	32%	

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

² Für Elena Skvortsova einschließlich Umzugs- und Mietkosten und damit verbundene Steuern.

		Martijn van Koten (seit dem 1. Juli 2021), Executive Officer Refining			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	287.837		-	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	14.429		-	
	Pensionsbeiträge	71.875		-	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	245.000	249.165	-	-
	Equity Deferral	122.500	104.570	-	-
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	177.500	-	-	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 Gewährung	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2018 – 2020 Gewährung	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	919.141	727.876	-	-
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	41%	51%	-	-	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	59%	49%	-	-	

Vorstandsbezüge

In EUR

		Rainer Seele (bis zum 1. September 2021), Vorstandsvorsitzender			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	1.100.000		1.100.000	
	Funktionszulage ¹	-		334.000	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	12.758		12.888	
	Pensionsbeiträge	275.000		275.000	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	1.000.000	1.017.000	1.000.000	614.000
	Equity Deferral	500.000	426.914	500.000	400.545
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	1.500.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	2.698.345 1.500.000	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022	-	-	1.500.000	-
	LTIP Tranche 2018 – 2020 ² <i>Gewährung</i>	-	-	-	2.076.295 1.500.000
	Gesamtvergütung	4.387.758	5.530.017	4.721.888	4.812.728
	Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	32%	25%	36%	29%
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	68%	75%	64%	71%	

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

² 50% der im Jahr 2020 fälligen Barzahlungen unter dem LTIP 2017 für die aktiven Vorstandsmitglieder (für den Barzahlungsanteil, falls zutreffend) wurden auf Jänner 2021 verschoben.

		Thomas Gangl (bis zum 1. April 2021), Chief Downstream Operations Officer			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	143.471		575.000	
	Funktionszulage	-		-	
	Einmalzahlung	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	3.070		12.695	
	Pensionsbeiträge	30.804		143.750	
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus ¹				
	Barbonifikation	122.500	122.500	490.000	300.860
	Equity Deferral	61.250	51.417	245.000	196.274
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	88.750	-	-	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 ² <i>Gewährung</i>	-	319.285 177.500	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022	-	-	355.000	-
	LTIP Tranche 2018 – 2020 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	449.845	670.547	1.821.445	1.228.579
	Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	39%	26%	40%	60%
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	61%	74%	60%	40%	

¹ Die Zielerreichung für den Jahresbonus 2021 von Thomas Gangl wurde vertraglich auf 100% festgelegt.

² Thomas Gangl erhielt eine Barzahlung in Höhe von EUR 0,09 Mio. auf Basis seines LTIP 2019 als Senior Manager.

Vorstandsbezüge

In EUR

		Manfred Leitner (bis zum 30. Juni 2019), ehemaliges Vorstandsmitglied			
		2021		2020	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
Nicht leistungs- bezogene, fixe Vergütungs- elemente	Grundgehalt	-	-	-	-
	Funktionszulage	-	-	-	-
	Einmalzahlung	-	-	-	-
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Dienstwagenpauschale, Unfallversicherung und Aufwandsersatz)	-	-	-	-
	Pensionsbeiträge	-	-	-	-
Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente	Jahresbonus				
	Barbonifikation	-	-	-	-
	Equity Deferral	-	-	-	-
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2021 – 2023	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2019 – 2021 <i>Gewährung</i>	-	697.028 387.500	-	-
	LTIP Tranche 2020 – 2022	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2018 – 2020 <i>Gewährung</i>	-	-	-	409.392 387.500
Gesamtvergütung	-	697.028	-	409.392	
Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung	-	0%	-	0%	
Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung	-	100%	-	100%	

Im Anhang 35 des Geschäftsberichts findet sich eine Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstands auf Basis der tatsächlichen Auszahlungen im Geschäftsjahr 2021. Dort wird folglich für das Jahr 2021 die Auszahlung der Barbonifikation 2020 sowie die Auszahlung des LTIP 2018 gezeigt.

Vergütung von verbundenen Unternehmen

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

Rückzahlung/Clawback

Im Geschäftsjahr 2021 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 Entwick-

lung 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 Austritte zurückzuführen. Die aktuellen Werte können somit nicht unmittelbar in Relation gesetzt werden. So spiegelt beispielsweise die Entwicklung des Gehalts von Elena Skvortsova deren unterjährige Bestellung im Jahr 2020 wider.

Die Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie die Vergütung des Vorstands sind eng miteinander verknüpft. Der Anstieg des Jahresüberschusses (nach Steuern und Finanzergebnis) um 90 % spiegelt sich in dem Anstieg der geschuldeten Gesamtvergütung der im Geschäftsjahr 2020 und 2021 ganzjährig tätigen Vorstandsmitglieder wider. Allerdings wurde eine Anpassung über den Finanzziel-Modifikator für den Jahresbonus 2021 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, 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 Vergleich der Durchschnittsvergütung der OMV 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.

Vergleich der geschuldeten Gesamtvergütung und des wirtschaftlichen Erfolgs

Jährliche Veränderung	2021 zu 2020		2020 zu 2019
	in %	in EUR	in %
Vergütung der Vorstandsmitglieder			
Alfred Stern (seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Chemicals & Materials	n/a	n/a	n/a
Johann Pleininger (seit dem 1. September 2015), Stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Production	21 %	529.496	-22 %
Reinhard Florey (seit dem 1. Juli 2016), Chief Financial Officer	21 %	478.898	-27 %
Elena Skvortsova (seit dem 15. Juni 2020), Executive Officer Marketing & Trading	143 %	1.214.391	n/a
Martijn van Koten (seit dem 1. Juli 2021), Executive Officer Refining	n/a	n/a	n/a
Rainer Seele (bis zum 1. September 2021), Vorstandsvorsitzender	15 %	717.289	-20 %
Thomas Gangl (bis zum 1. April 2021), Chief Downstream Operations Officer	-45 %	-558.032	42 %
Manfred Leitner (bis zum 30. Juni 2019), ehemaliges Vorstandsmitglied	70 %	287.636	-83 %
Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft			
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) in EUR Mio	90 %	1.326	-31 %
Vergütung der Mitarbeiter			
Ø Vergütung der Mitarbeiter der OMV	31 %	16.197	0 %

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