

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR
DEN VORSTAND
DER OMV AKTIENGESELLSCHAFT

Einleitung

Die Vergütungspolitik 2022 für den Vorstand (nachstehend „**Vergütungspolitik**“) ist eine Anpassung der Vergütungspolitik 2020, welche nach Inkrafttreten des Aktienrechts-Änderungsgesetzes 2019 und den damit einhergehenden Änderungen des Aktiengesetzes aufgestellt wurde, 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 (nachstehend „**OMV**“), die Geschäftsordnungen für den Vorstand sowie für den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse sowie die Regelungen des österreichischen Corporate Governance Kodex (nachstehend „**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 im 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, in der Zwischenzeit wird eine neue Vergütungspolitik 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, Strategieneuausrichtungen 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 entscheidet über sämtliche Aspekte der Vergütung und des Inhalts der Anstellungsverträge

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 bzw. der 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 Vorstandsmitglieder können auf Einladung an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen, außer wenn ihre 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 von Nebenleistungen und dergleichen an Vorstandsmitglieder ermächtigt. Er tauscht sich in Vergütungsfragen regelmäßig mit den Aktionärinnen und Aktionären aus, etwa im Rahmen von Corporate Governance-Roadshows. Er geht unterschiedlichen Auffassungen 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 hat den Vergütungsausschuss in Vergütungsfragen und bei der Erarbeitung und Aufstellung dieser Vergütungspolitik beraten.

Vergütungsgrundsätze und Einbeziehung der Aktionärinnen und Aktionäre

Die OMV ist bestrebt, die Vergütung ihrer Vorstandsmitglieder konkurrenzfähig zu gestalten und dabei eine starke Leistungskomponente einzuflechten. Dabei gewährleistet regelmäßiges externes Benchmarking sowohl zur Branche, wie etwa europäischen Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen, als auch zu relevanten österreichischen Industrieunternehmen, dass sich die Vergütung auf einem konkurrenzfähigen Niveau bewegt.

Die Leistung des Vorstands wird anhand von finanziellen und nicht finanziellen Kriterien bewertet, die aus der Strategie der OMV abgeleitet sind. Ziel der OMV sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Nebenleistungspakete, die ihre 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 (Best Practices). Der Aufsichtsrat der OMV strebt längerfristige Bestellungs- und Anstellungsverhältnisse mit den Vorstandsmitgliedern an.

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

Die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie sonstiger Stakeholder werden in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente beinhaltet. Rückmeldungen im Rahmen des regulären 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 Politik bietet Aktionärinnen und Aktionären die Möglichkeit, die Vergütung von Vorstandsmitgliedern der OMV zu beurteilen und nachzuvollziehen.

Wesentliche Änderungen 2022

Nach dem produktiven Austausch mit Aktionärinnen und Aktionären im Rahmen der Hauptversammlung 2021 und der Corporate Governance-Roadshow 2021 beschloss der Vergütungsausschuss, die Komplexität der Vergütungspolitik durch Reduktion der Zahl der Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators; KPI) zu verringern und anstelle des derzeitigen Nachhaltigkeitsmultiplikators im Jahresbonus sowie dem HSSE-Malus im LTIP einen standardisierten Health

& Safety Malus zu implementieren. Rückforderungsbestimmungen (Clawback) gelten jetzt für alle variablen Vergütungselemente.

Außerdem wurden in Einklang mit der Strategie 2030 und zur Förderung der Transformation von OMV im Jahresbonus Leistungskennzahlen eingeführt, um die operative Exzellenz zu messen und zu ermitteln, in welchem Umfang die Strategie umgesetzt wurde. Außerdem werden ESG-Ziele in der variablen Vergütung stärker gewichtet. Hinter dem Kürzel ESG verbergen sich dabei Ziele im Hinblick auf Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance). Zudem wurde die Anpassung finanzieller Leistungskriterien aufgrund sich verändernder Marktparameter reduziert und auf den Öl- und Gaspreis sowie den EUR/USD-Wechselkurs begrenzt.

Die wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik 2022 sind nachfolgend zusammengefasst:

Vergütungspolitik 2022

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

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 Gas- sowie Chemieunternehmen vergleichbarer Größe und bei vergleichbaren österreichischen Unternehmen berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau.	Bereitstellung eines fixen Einkommens, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und wettbewerbsfähig ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die qualifiziertesten Führungskräfte zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
Jahresbonus (Barbonifikation) (≈ 20%–30% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Der Bonus ist in den Vorstandsverträgen als Zieljahresbonus in Euro definiert und auf 180% des Zielbetrags begrenzt. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt einen Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0. Maximal zwei Drittel des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt (Barbonifikation).	Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die für die Strategie der OMV und die Öl- und Gas- sowie Chemieindustrie relevant sind. Die Leistung wird anhand finanziellen und operativen Zielen sowie von ESG-Zielen gemessen (z. B. Reduktion der Treibhausgasemissionen).	Die Leistungskriterien sind eng mit der Strategie der OMV verknüpft, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine Aktienkultur. Das Equity Deferral dient – zusammen mit dem LTIP – als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das sowohl die Bindung an die OMV als auch die Angleichung an die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert.
Jahresbonus (Equity Deferral – langfristige Komponente) (≈ 10%–20% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Mindestens ein Drittel wird in Aktien zugeteilt, die ab dem Zuteilungstag für drei Jahre gehalten werden müssen (Equity Deferral). Die prozentuale Aufteilung in Barvergütung und Aktienkomponenten wird in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt.		Alle Zahlungen unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
Long-Term Incentive Plan (≈ 15%–40% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Zuteilung erfolgt im Rahmen eines Performance Share Plan. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist vom Erreichen finanzieller und nicht finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die Anzahl der final zugeteilten Aktien ist auf 200% des Ziel-Long-Term-Incentives (Ziel-LTI) begrenzt. Jede jährliche Zuteilung unterliegt einem Leistungszeitraum von drei Jahren. Anhand eines Health & Safety Malus mit einer Bandbreite von 0,8-1,0 kann die Gesamtzieelerreichung nach dem Ermessen des Vergütungsausschusses nach unten angepasst werden.	Förderung der mittel- und langfristigen Wertschöpfung der OMV. Die Leistung wird anhand von Schlüsselkriterien in Verbindung mit der Strategie und der Aktienrendite der OMV gemessen. Dadurch sollen auch eine unangemessene Risikobereitschaft verhindert und eine langfristige Bindung sowie verantwortungsbewusstes Handeln der Vorstandsmitglieder gesichert werden.	Abstimmung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären, Sicherstellung einer leistungsabhängigen Vergütung und Förderung einer Aktienkultur durch die Zuteilung von OMV Aktien abhängig von Leistungskriterien mit Fokus auf der finanziellen Leistung sowie auf Fortschritten im Hinblick auf die ESG-Ziele der OMV (Reduktion der Treibhausgasemissionen wird immer berücksichtigt). Die Zahlungen unterliegen Malus und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
Nebenleistungen (≈ 0,2%–2% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Nebenleistungen, die der üblichen Marktpraxis entsprechen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um für den Vorstand die qualifiziertesten Personen zu gewinnen und zu halten.

Tabelle zur Vergütungspolitik – Vergütung des Vorstands auf einen Blick

Vergütungselement (Zielbereich in Prozent)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Pensionsbeiträge (≈ 5%–8% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine Pensionskasse geleistet. Die Höhe der Pension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Das Pensionsantrittsalter ist das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter.	Die Regelungen zu beitragsorientierten Pensionen entsprechen exakt jenen für OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellen sicher, dass die Vergütungspakete der üblichen Praxis in Österreich entsprechen.	Die Nutzung einer Pensionskasse beschränkt die von der OMV getragenen Risiken. Die Pensionsleistungen hängen allein von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.
Aktienbesitz-erfordernis	Aktien im Wert von 200% des Grundgehalts für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden, 175% für die stellvertretende Vorstandsvorsitzende bzw. den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für die übrigen Vorstandsmitglieder, die grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren nach der Erstbestellung aufgebaut werden müssen.	Sicherstellung langfristiger Interessenübereinstimmung und langfristigen Engagements, da das private Vermögen der Vorstandsmitglieder betroffen ist.	Angleichung von Interessen, indem die Vorstandsmitglieder zu Aktionärinnen und Aktionären gemacht werden. Die potenzielle Auswirkung auf privates Vermögen der Vorstandsmitglieder erzeugt eine vergleichbare Wirkung wie Malus und Rückforderungsklauseln (Clawback).
Auszahlungsobergrenze	Zusätzlich zu den Begrenzungen des Jahresbonus und des Long-Term Incentive Plan unterliegt auch die jährliche Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder einer Deckelung.	Betragsmäßige Begrenzung zur Vermeidung nicht intendierter Vergütungshöhen und Sicherstellung der gesellschaftlichen Akzeptanz der Vergütungszahlungen an Vorstandsmitglieder sowie Beschränkung der von der OMV getragenen Risiken.	Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären, indem eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert und das Eingehen unangemessener Risiken vermieden wird.
Rückzahlung/Clawback	Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen (Clawback).	Möglichkeit zur Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung bereits ausgezahlter Vergütungen im Falle entsprechender Umstände oder Ereignisse.	Förderung von langfristigen Engagement und der Übernahme von 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 Haftungs-freistellung im Falle von Forderungen Dritter, auf die im weiteren Verlauf näher eingegangen wird. Sämtliche Gehälter sind in Euro (brutto) angegeben.

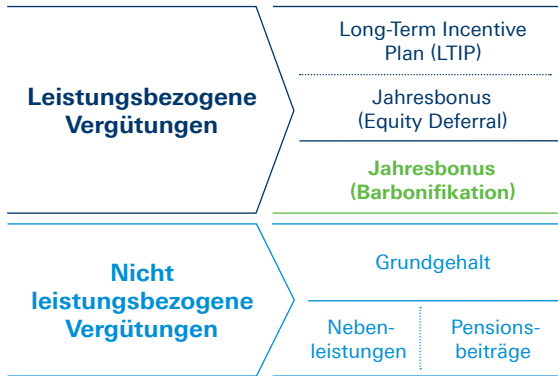
Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand

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 Vorstandmitglieds 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.

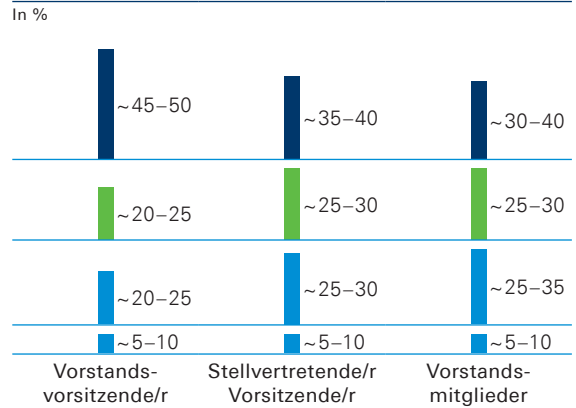
Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt in Form von variablen Vergütungselementen. Gemäß den einschlägigen gesetzlichen Anforderungen und den Anforderungen des öCGK basiert ein großer Teil der variablen Vergütung auf der Leistung über mehrere Jahre hinweg und entweder über den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

Überblick über die Vorstandsvergütung

Vergütungskomponente



Anteil der gesamten Zielvergütung



Einzelheiten zum Jahresbonus (inklusive Equity Deferral)

Der Jahresbonus belohnt finanzielle Leistung, operative Exzellenz und die Umsetzung der Strategie sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung der OMV. Die Auszahlung kann maximal 180% des im Vorstandsvertrag definierten Zieljahresbonus betragen. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag hängt davon ab, in welchem Umfang die finanziellen, operativen und ESG-bezogenen Ziele erreicht wurden. Zudem kann der Vergütungsausschuss auf der Grundlage eines vordefinierten Kriterienkatalogs einen Health & Safety Malus auf die Gesamtleistung zur Anwendung bringen. Falls sich externe Faktoren (beschränkt auf den Öl- und Gaspreis sowie den EUR/USD-Wechselkurs) gegenüber den zum Zeitpunkt der Zielvorgabe zu Grunde gelegten Annahmen ändern, passt der Vergütungsausschuss die Leistungskriterien entsprechend an.

Der Jahresbonus wird für gewöhnlich am 31. März des auf den Leistungszeitraum folgenden Jahres fällig. Seine Auszahlung erfolgt zum einen als im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlte **Barbonifikation** (maximal zwei Drittel des Gesamtbetrags), zum anderen als langfristige Komponente in Form eines

Equity Deferral (mindestens ein Drittel des Gesamtbetrags). 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 des Jahresbonus zugeteilt werden. Etwaige Dividenden aus übertragenen Aktien werden den Mitgliedern des Vorstands in bar ausbezahlt.

Jahresbonus



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

Leistungskriterien umfassen die in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Elemente. Sie konkretisieren die OMV Strategie und dienen der langfristigen Wertschöpfung.

Vor Beginn jedes Geschäftsjahres, 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. Wenn sich strategische Prioritäten geändert haben, kann der Vergütungsausschuss die Gewichtungen 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 widerspiegelt, die integraler Bestandteil der OMV Strategie sind.	40 %
	Free Cash Flow (vor Dividenden) ohne Veräußerungen und Akquisitionen, bereinigt um vordefinierte Effekte, die vom Vergütungsausschuss genehmigt werden.	Der Free Cash Flow ist die wichtigste KPI für die Beibehaltung einer progressiven Dividendenpolitik bei gleichzeitiger Wahrung der finanziellen Flexibilität der OMV, damit dieser weitere Investitionen vornehmen kann, die darauf abzielen, ihr Portfolio vermehrt auf kohlenstoffarme und -freie Produkte auszurichten.	30 %
Operatives Ziel	Der Vergütungsausschuss legt jedes Jahr eine Reihe von Kriterien für den Jahresbonus fest. Für das Jahr 2022 gehören dazu operative Ziele der drei großen Geschäftsbereiche. Darüber hinaus können KPIs zum Einsatz kommen, mit denen sich ermitteln lässt, in welchem Umfang die Strategie umgesetzt und z. B. Erfolge bei der Transformation erzielt wurden.	Operative Ziele messen die operative Exzellenz, den Erfolg der Transformation und die Integration von Großakquisitionen und fördern auf diese Weise die Umsetzung der Strategie der OMV.	15 %
ESG-Ziele	Absolute Verringerung der Treibhausgasemissionen (netto).	Aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele werden implementiert, um bei der OMV einen stärkeren Fokus auf Nachhaltigkeits- und Umweltziele zu setzen.	15 %
Health & Safety Malus	Basierend auf vorab definierten Kriterien (z. B. Todesfälle, Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle [Total Recordable Incident Rates; TRIR] und Prozesssicherheit (auch im Branchenvergleich), wird auf die Gesamtzielerreichung ein Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0 angewendet. Bei schwerwiegenden Vorfällen kann der Vergütungsausschuss die Auszahlung auf 0 reduzieren.	Dieser Malus berücksichtigt das Engagement der OMV für Gesundheit und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz und spiegelt ihre Verantwortung als Global Player für die Bewältigung dieser Herausforderungen wider, die auch in ihrer Vision „ZERO harm – NO losses“ adressiert werden.	

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 branchenspezifischen Volatilität der Rohstoffpreise und Marktbedingungen bieten die variablen Vergütungspläne dem Vergütungsausschuss gemäß der in der Öl- und Gasindustrie üblichen Praxis die

Möglichkeit, die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte auf der Grundlage des tatsächlichen Öl- bzw. Gaspreises sowie des tatsächlichen EUR/USD-Wechselkurses gegenüber den Annahmen, die zum Zeitpunkt der Zielvorgabe zu Grunde gelegt wurden, anzupassen. Die Anpassung wird in beide Richtungen angewendet, vom Vergütungsausschuss festgelegt und im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Übertragung / Auszahlung

Die tatsächliche Höhe des Jahresbonus hängt davon ab, in welchem Umfang das jeweilige Leistungskriterium erfüllt wurde. Dies wird ermittelt, indem die erreichten Werte mit den vereinbarten Zielen verglichen und als Prozentsatz ausgedrückt werden. Die Summe der Leistungen ergibt die Gesamtzielerreichung. Die tatsächliche Zielerreichung wird von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft überprüft. Die Zuteilung erfolgt linear zum einen zwischen der Schwellen- und Zielleistung und zum anderen zwischen der Ziel- und Maximalleistung.

Höhe der Zuteilung

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

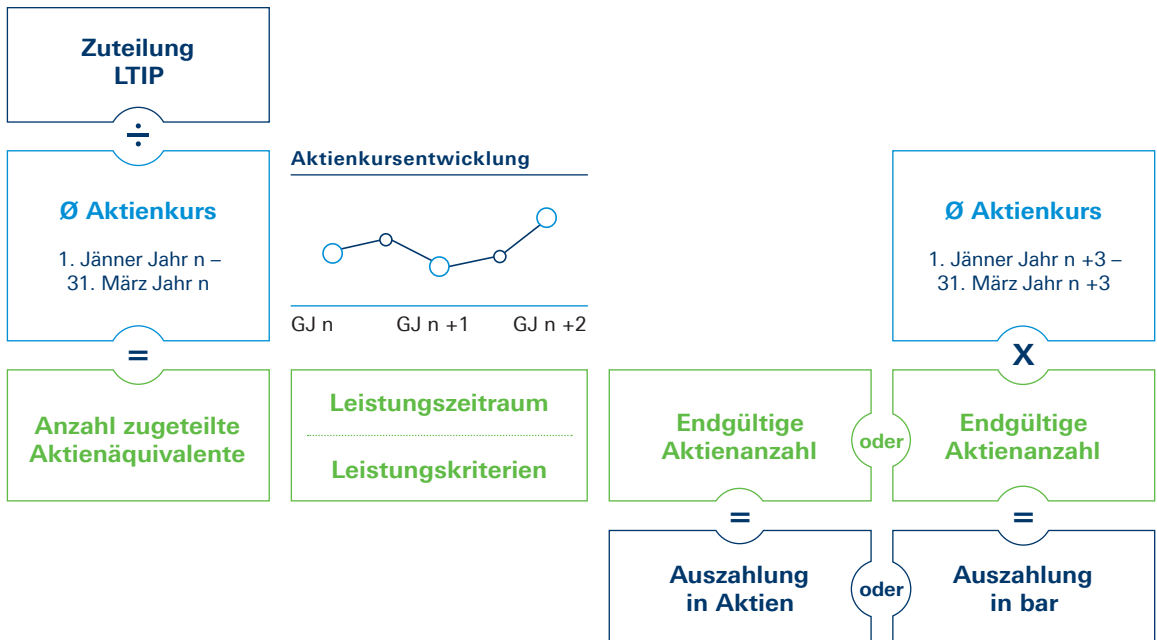
Auf die Gesamtzielerreichung wird ein Health & Safety

Malus (0,8–1,0) angewendet. Bei sämtlichen Entscheidungen (insbesondere im Zusammenhang mit dem Health & Safety Malus 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 zielt darauf ab, die Interessen des Vorstandes und der Aktionärinnen und Aktionäre aneinander anzugleichen, indem dem Vorstand eine leistungsabhängige Vergütung in Form von OMV Aktien gewährt wird. Die Leistung wird anhand von Schlüsselkriterien gemessen, die mit der mittelfristigen Strategie und dem Return on Equity (RoE) verknüpft sind. Mit dem LTIP wird auch das Ziel verfolgt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern. Der Ziel-Long-Term Incentive (Ziel-LTI) ist im jeweiligen Vorstandsvertrag definiert.

Long-Term Incentive Plan (LTIP)



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

Der TSR ist die prozentuale Wertänderung einer Investition in eine 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, unter der Annahme, dass diese wieder in Aktien der Gesellschaft investiert werden.

Um die aus der Volatilität des Aktienkurses resultierenden Auswirkungen zu reduzieren, wird der TSR in den drei Monaten unmittelbar vor Beginn des Leistungszeitraums und in den drei Monaten unmittelbar vor Ende des Leistungszeitraums gemittelt. Sollte es im Unternehmen oder innerhalb der Vergleichsgruppe zu gesellschaftsrechtlichen Maßnahmen wie Zusammenschlüssen und Akquisitionen, Aktien-Splits oder der Ausgabe zusätzlicher Aktien kommen, wird der TSR für den Zeitraum vor und nach dem jeweiligen Ereignis gesondert berechnet.

Der relative TSR wird anhand einer ausgewogenen Upstream/Downstream-Vergleichsgruppe aus zwölf Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen ermittelt (Shell, BP, TotalEnergies, Eni, Equinor, Repsol, Galp Energia, MOL, Neste, BASF, LyondellBasell und Solvay). Sofern erforderlich – z. B. bei Änderung der strategischen Ausrichtung der OMV, im Falle von Fusionen und Akquisitionen oder bei einem Delisting einzelner Vergleichsunternehmen – kann die TSR-Vergleichsgruppe angepasst werden, um die Umsetzung des Plans und einen fairen und ausgewogenen Anreiz zu gewährleisten.

Hinsichtlich der ESG-Ziele hat der Vergütungsausschuss einen OMV-spezifischen Kriterienkatalog auf-

gestellt, welcher aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet wurde. Auf Basis dieses Katalogs wählt der Vergütungsausschuss für jede LTIP-Tranche die ESG-Ziele sowie ihre Gewichtung aus. Die Reduktion von Treibhausgasen wird im LTIP immer als ein Ziel verankert. Die ESG-Ziele und ihre Gewichtung werden im Vergütungsbericht für das Zuteilungsjahr veröffentlicht.

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

Übertragung/Auszahlung

Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum hängt der tatsächliche Betrag/die tatsächliche Anzahl an Aktien davon ab, in welchem Umfang das jeweilige Leistungskriterium erfüllt wurde. Dies wird ermittelt, indem die erreichten Werte mit den vereinbarten Zielen verglichen und als Prozentsatz ausgedrückt werden. 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
Clean CCS ROACE	Maximum	200 %
	Zielwert	100 %
ESG-Ziele	Schwelle	50 %
	Unterhalb der Schwelle	0 %
	Maximum: am oder über dem 3. Quartil (≥ 75. Perzentil)	200 %
Relativer TSR	Zielwert: am Median (= 50. Perzentil)	100 %
	Schwelle: am oder unter dem 1. Quartil (≤ 25. Perzentil)	0 %

Analog zum Jahresbonus kann ein Health & Safety Malus basierend auf vorab definierten Kriterien wie Todesfällen, TRIR und Prozesssicherheit auf die Gesamtzielerreichung angewendet werden. Der Vergütungsausschuss kann die Höhe der LTIP-Auszahlung überprüfen und sie je nach Schwere des jeweiligen Vorfalls nach eigenem Ermessen gegebenenfalls auch auf Null reduzieren.

Der Vergütungsausschuss überprüft immer die Einhaltung der Leistungskriterien und den Zielerreichungsgrad (einschließlich etwaiger Anpassungen, wie oben beschrieben), um zu ermitteln, 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 der erforderliche Schwellenwert erreicht ist. Für den Rest

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. Wenn also z.B. der Ziel-LTI EUR 1,0 Mio beträgt und die im Rahmen des LTIP zu übertragenden Aktien aufgrund der Aktienkursentwicklung einen Wert von EUR 3,4 Mio aufweisen, würde die Auszahlung auf EUR 3,0 Mio reduziert. 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 kann eine einmalige Vergütung gewährt werden, um geeignete Personen für die Arbeit im Vorstand der OMV zu gewinnen.

In solchen Fällen werden die tatsächlich gewährten außerordentlichen Vergütungselemente im Vergütungsbericht der OMV veröffentlicht.

Rückforderungen (Clawback)

Der Jahresbonus und der LTIP unterliegen Rückforderungsbestimmungen, die unter bestimmten Umständen die Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder die Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen zulassen. Im Falle eines Rückforderungsereignisses werden die im Rahmen des Jahresbonus

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 Rückforderungsereignis gilt folgendes: 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 eine Auszahlung in bar oder in Form von Aktien auf einer fehlerhaften Berechnung der Bonifikation beruht, müssen die betreffenden Vorstandsmitglieder die jeweiligen Vergütungen, die aufgrund solcher Berechnungsfehler bezogen wurden, zurückgeben oder zurückzahlen.

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%

Aktien, die an Vorstandsmitglieder im Rahmen eines Equity Deferral oder eines LTIP übertragen wurden, 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, z. B. wenn 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.

Der Anstellungsvertrag kann von beiden Seiten mit einer Frist von sechs Monaten ordentlich beendet werden, 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 näher festgelegter „wichtiger Grund“ vorliegt. Die vertraglich festgelegten Gründe orientieren sich dabei an den in § 75 Abs. 4 Aktiengesetz geregelten Widerrufsgründen. 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 Abfindungsregelung 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 länger andauernder Krankheit).

Die Anstellungsverträge sehen grundsätzlich keine Zahlungen an Vorstandsmitglieder für nachvertragliche Zeiträume vor. Ausnahmen gelten in Fällen, in denen das ehemalige Vorstandsmitglied strikten nachvertraglichen Wettbewerbsverboten unterliegt. In derartigen Fällen können für die Dauer der nachvertraglichen Wettbewerbsbeschränkung Ausgleichszahlungen bis zur Höhe des Fixgehalts zur Anwendung kommen.

Ansprüche aus dem Jahresbonus werden grundsätzlich pro rata temporis bemessen und können bei 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/mittelfristiger Planungszahlen für die verbleibende Zeit berechnet.

Falls ein Kontrollwechsel bei der OMV (das heißt die Erlangung eines Anteils von mehr als 50% am Grund-

kapital 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 in ihrer Funktion 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 vorgelegt. Die der Vergütung zugrundeliegenden Bedingungen (Struktur und Gehaltsbudgets) sowie die Beschäftigungsbedingungen der breiteren Belegschaft der OMV wurden insoweit berücksichtigt, als auch für den Vorstand dieselbe Leistungs- und Vergütungsphilosophie wie für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die generellen Bewertungsgrundsätze gelten.

Das heißt, dass die oben angeführten für den Vorstand geltenden Vergütungsgrundsätze in angepasster Form auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewendet werden. Generell ist die Vergütungsstruktur der OMV auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit auf den relevanten Arbeitsmärkten im Öl- und Gas- sowie im Chemiegeschäft 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 entsprechen der Position und der Expertise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zusätzlich stärkt die OMV ihre Position als attraktiver Arbeitgeber im

Öl- und Gas- sowie Chemiegeschäft durch verschiedene Vergütungselemente, darunter:

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

Das Leistungsportfolio ist für jedes 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 sowie 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 als auch nicht finanzielle 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 den langfristigen Interessen des Unternehmens zu dienen und seine Nachhaltigkeit und 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.

Vorbehaltlich eines entsprechenden Beschlusses durch den Vergütungsausschuss in den besagten Situationen kann/können:

- ▶ die Struktur der Zielvergütung über die oben festgelegten Grenzen hinaus verändert werden;

- ▶ für die Bewertung Leistungskriterien herangezogen werden, die sich an der jeweils aktuellen Strategie orientieren;
- ▶ Leistungszeiträume verkürzt oder verlängert werden, um der strategischen Ausrichtung gerecht zu werden;
- ▶ Zuteilungspläne (Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte) der variablen Vergütungselemente geändert werden;
- ▶ das Equity Deferral ausgesetzt werden;
- ▶ Aktienbesitzerfordernisse bezüglich der erforderlichen Höhe und der Länge der Aufbauphase angepasst werden;
- ▶ 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.

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

**Abstimmungsergebnis zur ordentlichen Hauptversammlung der OMV AG
am 3. Juni 2022**

Tagesordnungspunkt 8:

Beschlussfassung über die Vergütungspolitik für den Vorstand.

Zahl der Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden: 263.431.415 Anteil des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals: 80,49 % Gesamtanzahl der abgegebenen gültigen Stimmen: 263.431.415

JA 255.480.524 Stimmen.

NEIN 7.950.891 Stimmen.

ENTHALTUNG 1.630.445 Stimmen.