

## Corporate Governance Bericht

**OMV als börsennotiertes Unternehmen mit Hauptsitz in Österreich ist den Grundsätzen guter Corporate Governance verpflichtet. Das österreichische Recht, die Satzung, die Geschäftsordnungen der Organe des Unternehmens und der österreichische Corporate Governance Kodex (öCGK) bilden den Rahmen für die Corporate Governance von OMV. OMV hat die Einhaltung der Best Practice der Corporate Governance stets als wesentlichen Auftrag verstanden, um eine verantwortungsvolle Leitung und Kontrolle des OMV Konzerns, ein hohes Niveau an Transparenz für alle Stakeholder und letztlich eine nachhaltige und langfristige Wertschaffung sicherzustellen. OMV befolgt daher auch die R-Regeln des öCGK, die ausschließlich Empfehlungscharakter haben.**

OMV entspricht dem öCGK, herausgegeben vom Österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance. Dieser Kodex ist unter [www.corporate-governance.at](http://www.corporate-governance.at) öffentlich zugänglich. Die Einhaltung des öCGK durch OMV im Jahr 2013 wurde einer externen Evaluierung durch unabhängige Berater unterzogen. Der Bericht über die Evaluierung ist unter [www.omv.com](http://www.omv.com) ebenfalls öffentlich zugänglich und bestätigt das Einhalten sämtlicher C- und R-Regeln durch OMV. Im Hinblick auf Regel C 45 ist anzumerken, dass ein Mitglied des OMV Aufsichtsrats bis 9. Dezember 2013 eine Organfunktion in einer Gesellschaft wahrnahm, die bezüglich eines einzelnen Projekts als im Wettbewerb zu OMV stehend aufgefasst hätte werden können.

### Vorstand



Von links nach rechts: Hans-Peter Floren, Manfred Leitner, Gerhard Roiss, David C. Davies, Jaap Huijskes

#### **Gerhard Roiss, \*1952**

Datum der Erstbestellung: 17. September 1997

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. März 2014

Neue Funktionsperiode:

1. April 2014 bis 31. März 2017

Vorsitzender des Vorstands (seit 1. April 2011).

Gesamtleitung und Gesamtkoordination des Unternehmens.

Seine Wirtschaftsausbildung in Wien, Linz und Stanford (USA) bildete die Basis für Führungsaufgaben in der Konsumgüterindustrie. 1990 wurde

er in die Geschäftsführung der PCD Polymere GmbH berufen. 1997 wechselte er in den Vorstand des OMV Konzerns und war bis Ende 2001 für Exploration und Produktion sowie Kunststoffe verantwortlich. Von 2002 bis 2011 war er stellvertretender Vorstandsvorsitzender und für den Geschäftsbereich Raffinerien und Marketing verantwortlich.

#### **David C. Davies, \*1955**

Datum der Erstbestellung: 1. April 2002

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. März 2014

**Neue Funktionsperiode:**

1. April 2014 bis 31. März 2017

Finanzvorstand (seit 1. April 2002) und stellvertretender Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2011. Verantwortungsbereich: Finanzen, OMV Solutions GmbH.

Mitglied des Aufsichtsrats der Wiener Börse AG und der CEESEG Aktiengesellschaft.

Er absolvierte 1978 das Studium der Volkswirtschaft an der Universität von Liverpool (Großbritannien) und begann seine Berufslaufbahn in der Wirtschaftsprüfung. Weiters war er in internationalen Konzernen in der Getränke-, Lebensmittel- und Gesundheitsindustrie tätig. Vor dem Eintritt in den OMV Konzern war er Finanzvorstand in verschiedenen Unternehmen in Großbritannien.

**Jaap Huijskes, \*1965**

Datum der Erstbestellung: 1. April 2010

Ende der laufenden Funktionsperiode:  
30. September 2018

Führung des Geschäftsbereichs Exploration und Produktion seit 1. Juli 2010.

Er absolvierte eine Ausbildung als Maschinenbauingenieur und begann seine Berufslaufbahn bei Shell. Innerhalb des Shell Konzerns bekleidete er eine Reihe technischer und betriebswirtschaftlicher Positionen. Zuletzt war er als Executive Vice President für weltweite Großprojekte im Bereich Exploration und Produktion verantwortlich. Er arbeitete und lebte u.a. in Großbritannien, Norwegen, im Oman, in Australien und Russland.

**Manfred Leitner, \*1960**

Datum der Erstbestellung: 1. April 2011

Ende der laufenden Funktionsperiode:  
31. März 2016

Führung des Geschäftsbereichs Raffinerien und Marketing sowie Wahrnehmung der Interessen des OMV Konzerns bezüglich Kunststoffe und Chemie.

Nach seinem Studium der Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien startete er seine berufliche Karriere 1985 bei OMV. Nach zweijähriger Tätigkeit im Finanzbereich von E&P leitete er in Libyen den Finanzbereich der OMV

Niederlassung in Tripolis. Nach seiner Rückkehr nach Österreich war er bis zum Jahr 1997 für die Controlling-Aktivitäten in E&P verantwortlich. Danach wechselte er in den Geschäftsbereich R&M, wo er bis 2002 die Abteilung Planning & Controlling leitete und von 2003 bis 2011 als Senior Vice President für Downstream Optimization and Supply fungierte.

**Hans-Peter Floren, \*1961**

Datum der Erstbestellung: 1. März 2012

Ende der laufenden Funktionsperiode:  
28. Februar 2015

Führung des Geschäftsbereichs Gas und Power.

Hans-Peter Floren absolvierte das Maschinenbau- und Wirtschaftswissenschaftsstudium an der Universität Essen, Deutschland. Seit 1987 bekleidete er unterschiedliche Führungspositionen in der Energiewirtschaft. 1989 wechselte er zur Ruhrgas AG. Zuletzt war er als Mitglied des Vorstands der E.ON Ruhrgas AG tätig.

**Arbeitsweise des Vorstands**

Genehmigungserfordernisse, Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder und Abläufe (z.B. Beschlusserfordernisse) sowie Vorgehen bei Interessenkonflikten sind in der Geschäftsordnung des Vorstands geregelt. Der Vorstand hält wöchentliche Sitzungen zur wechselseitigen Information und Entscheidungsfindung in allen Angelegenheiten, die der Genehmigung des gesamten Organs bedürfen.

**Vergütungsbericht**

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Er erläutert die Grundsätze der Vergütungspolitik und die unterschiedlichen Bestandteile der Vergütung einschließlich Leistungsanreize und anderer Bezüge.

2013 blieb die Struktur der Vergütung der Vorstandsmitglieder unverändert. Nach einer eingehenden Prüfung der Bestandteile der Vergütung in 2012 erachtete der Vergütungsausschuss die bestehende Struktur, die den Fokus auf strategische langfristige Perspektiven und die Unternehmensbindung legt, als für das Geschäftsjahr 2013 angemessen.

### Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Vorstandsmitglieder werden zu lokalen, österreichischen Bedingungen beschäftigt und die Gehälter sind daher in EUR festgelegt (brutto). Ihre Anstellungsverträge sind mit der OMV Aktiengesellschaft abgeschlossen und unterliegen österreichischem Recht.

Die Vergütung der OMV Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Gegebenheiten am relevanten Markt, verbunden mit einer starken individuellen Leistungskomponente. Die Marktorientierung wird durch ein regelmäßiges externes Benchmarking sowohl zur Branche, wie etwa europäischen Öl- und Gasunternehmen, als auch zu relevanten österreichischen und europäischen Industrieunternehmen sichergestellt. PricewaterhouseCoopers LLP war ganzjährig für den Vergütungsausschuss beratend tätig.

Die leistungsbezogene Komponente beinhaltet sowohl kurz- als auch langfristige Elemente. Die verwendeten Indikatoren beruhen auf finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Implementierung der OMV Wachstumsstrategie.

#### Fixgehalt

Die fixe Vergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. In den Anstellungsverträgen sind 14 Zahlungen pro Jahr jeweils am letzten Banktag eines Monats vorgesehen.

#### Sachbezüge

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

#### Kurzfristige variable Vergütung

In Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad können höchstens 100% des Fixgehalts als variable Barvergütung im darauf folgenden Geschäftsjahr ausbezahlt werden.

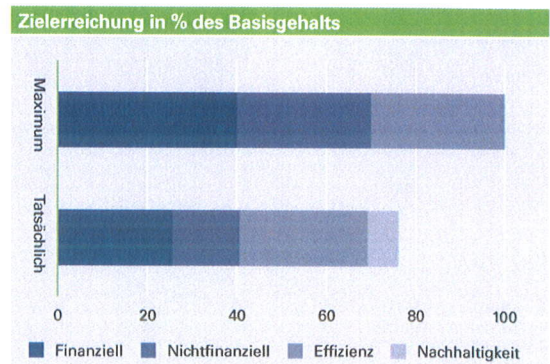
Es werden Ziele (Leistungskriterien) vereinbart und am Ende des Leistungsjahrs gemessen. Die

Leistungskriterien für das Leistungsjahr 2013 sind aus den nachstehenden vier Bereichen zusammengesetzt:

Bereich	Kriterien
Finanziell	CCS EBIT vor Sondereffekten; CCS ROACE vor Sondereffekten
Nichtfinanziell	Produktion; Reserven-Ersatzrate
Effizienz	Inkludiert beispielsweise Projektmanagement
Nachhaltigkeit	Allgemeiner Fortschritt

Das Erreichen der Ziele wird mittels Vergleich der vereinbarten Werte mit den tatsächlich erreichten Werten festgestellt. Die tatsächliche Zielerreichung wird von einem unabhängigen Experten überprüft werden. Die jährliche Bonifikation hängt vom Ausmaß der Erreichung der Leistungskriterien ab. Es wurden Schwellen-, Ziel- und Zielüberschreitungs-werte vereinbart, die einen Anspruch auf eine Bonifikation in Höhe von 50%, 70% oder 100% des jährlichen Fixgehalts begründen.

Aus dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad im Jahr 2013 ergibt sich eine Zahlung von 76,2% des Fixgehalts im Jahr 2014. Die finanzielle und nichtfinanzielle Zielerreichung wurde durch ein herausforderndes wirtschaftliches und politisches Umfeld beeinträchtigt. Die Effizienzziele wurden größtenteils erreicht. Auch der Fortschritt im Bereich Nachhaltigkeit war stark, was zu einer positiven Anpassung der Zielerreichung führte.



#### Matching Share Plan

Der von der Hauptversammlung 2013 genehmigte Matching Share Plan (MSP) für das Jahr 2013 ist ein integraler Teil der jährlichen Bonusvereinbarung und dient als langfristiges Vergütungs-

Vorstandsbezüge <sup>1)</sup>						EUR 1.000
Vergütung 2013	Roiss	Davies	Huijskes	Leitner	Floren	Summe
Fixgehalt	800	744	631	500	600	3.275
Variable Vergütung (bar)	788	690	517	493	— <sup>2)</sup>	2.488
Sachbezüge (PKW, Unfallversicherung und Aufwendersatz)	9	10	9	8	4	40
<b>Summe</b>	<b>1.597</b>	<b>1.443</b>	<b>1.157</b>	<b>1.001</b>	<b>604</b>	<b>5.802</b>
Variable Vergütung (Matching Share Plan; Anzahl der Aktien)	27.923 <sup>4)</sup>	24.433 <sup>4)</sup>	18.324	17.452	17.452	105.584
Verhältnis fix <sup>3)</sup> zu variabel	32/68	33/67	36/64	32/68	36/64	36/64
LTIP 2010: Anzahl der Aktien	25.484 <sup>4)</sup>	17.472 <sup>4)</sup>	14.560 <sup>4)</sup>	5.240	—	62.756

<sup>1)</sup> Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben sich in den Einzelsummen Abweichungen. Die variablen Bezüge, deren Auszahlung 2013 erfolgte, beziehen sich auf den Zielerreichungsgrad im Jahr 2012. Das Fixgehalt von David C. Davies beinhaltet einen jährlichen Unterkunftszuschuss. Das Basisgehalt von Jaap Huijskes wurde per 1. Oktober 2013 angepasst

<sup>2)</sup> Die variable Barvergütung von Hans-Peter Floren für die Zielerreichung im Jahr 2012 in Höhe von EUR 492.500 wurde bereits 2012 ausbezahlt

<sup>3)</sup> Fixgehalt inkludiert Sachbezüge; variable Vergütung inkludiert Matching Share Plan

<sup>4)</sup> (Teilweise) in bar ausbezahlt

instrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an OMV und die Angleichung an Aktionärsinteressen fördert, indem die Interessen des Managements und der Aktionäre durch ein langfristiges Investment in gesperrte Aktien zusammengeführt werden. Mit dem Plan wird auch das Ziel verfolgt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verringern. Für Vorstandsmitglieder ist eine Zuteilung von Aktien in Höhe von 100% ihrer erzielten jährlichen variablen Barvergütung (brutto) vorgesehen. Die Leistungskriterien für die jährliche Bonifikation dürfen während der Laufzeit des MSP nicht verändert werden. Im Zuge der Festsetzung der jährlichen variablen Barvergütung durch den Vergütungsausschuss wird eine gleichwertige (netto nach Steuern) Bonifikation in Form von Aktien des Unternehmens gewährt werden, die für einen Zeitraum von drei Jahren auf ein vom Unternehmen verwaltetes Treuhanddepot zu hinterlegen sind. Vorstandsmitglieder können zwischen Barzahlung und Aktien wählen, wenn und soweit sie bereits die vom LTIP vorgesehene Mindesthöhe des Eigeninvestments erreicht haben.

In Übereinstimmung mit der variablen Barvergütung ergibt sich aus dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad im Jahr 2013 eine Zahlung von 76,2% des Fixgehalts im Jahr 2014.

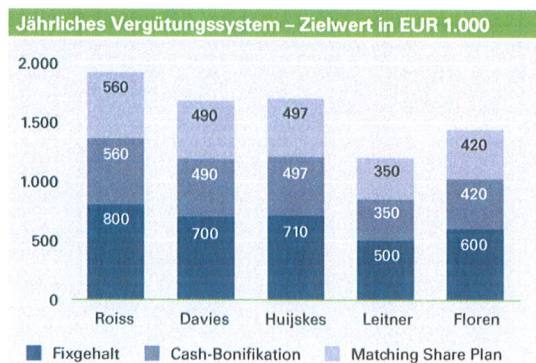
#### Rückzahlungsregelung (Clawback)

Im Fall eines Rückzahlungsereignisses werden die zugeteilten Aktien reduziert oder sind gegebenenfalls auf Verlangen des Aufsichtsrats zurückzugeben. Als Rückzahlungsereignis gelten

die folgenden Gründe: Erforderliche Berichtigung des geprüften Jahresabschlusses aufgrund von Fehlkalkulationen, wesentliches Versagen des Risikomanagements, das zu signifikanten Verlusten führt, schwerwiegendes Fehlverhalten einzelner Vorstandsmitglieder aufgrund Verletzung österreichischen Rechts. Sofern die zugeteilten Aktien oder ihr Geldgegenwert auf einer fehlerhaften Berechnung der Bonifikation beruhen, sind die Vorstandsmitglieder außerdem verpflichtet, Vergütungen zurückzugeben oder zurückzuzahlen, die aufgrund solcher Berechnungsfehler bezogen wurden.

#### Überblick über die jährliche Vergütung

Ein Überblick über die Zusammensetzung der jährlichen OMV Vorstandsbezüge auf Basis der Fixgehälter per 31. Dezember 2013 ist der nachstehenden Grafik zu entnehmen. Die Darstellung beruht auf der Annahme, dass alle Leistungskriterien im Ausmaß des Zielwerts erreicht werden.



## Langfristige Ziele und Leistungsanreize Long Term Incentive Plan

Der Long Term Incentive Plan (LTIP) wurde seit seiner Einführung im Jahr 2009 jährlich gewährt. Der von der Hauptversammlung 2013 beschlossene LTIP 2013 ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und soll die mittel- und langfristige Wertschöpfung bei OMV fördern. Der Plan soll die Interessen des Managements und der Aktionäre aneinander angleichen, indem dem Management eine leistungsabhängige Vergütung in Form von OMV Aktien gewährt wird, wobei die Leistung anhand von Schlüsselindikatoren gemessen wird, die mit der mittelfristigen Strategie und der Aktionärsrendite verknüpft sind.

Die Obergrenze der Aktienzuteilung für jedes Vorstandsmitglied ist ein Prozentsatz des jährlichen Fixgehalts (brutto): 175% für den Vorstandsvorsitzenden, 150% für den stellvertretenden Vorsitzenden, 125% für die übrigen Vorstandsmitglieder.

Der Leistungszeitraum beträgt drei Jahre (1. Jänner 2013 – 31. Dezember 2015). Zu Beginn des Programms wurden Gewichtungen für Schlüsselindikatoren festgelegt:

Indikator	Gewichtung
Relativer Total Shareholder Return (Relativer TSR)	50%
Berichteter Return On Average Capital Employed (ROACE)	40%
Safety Performance	10%

Der relative TSR wird anhand einer ausgewogenen Vergleichsgruppe von zwölf Öl- und Gasunternehmen ermittelt. Die Zielerreichung ist mittels Vergleich der vereinbarten Indikatoren mit den tatsächlich erzielten Ergebnissen zu bestimmen.

Soweit das Aktienbesitzerfordernis (siehe unten) nicht erreicht ist, erfolgt die Vergütung automatisch in Form von Aktien (netto nach Steuern). Soweit das Aktienbesitzerfordernis erreicht ist, kann die Vergütung in bar erfolgen. Die Berechnung der Anzahl der Aktien erfolgt auf Grundlage

des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktie an der Wiener Börse während der drei Monate vom 1. Jänner 2013 bis zum 31. März 2013 (EUR 31,51). Anspruchstag des LTIP 2013 ist der 31. März 2016. Die Höhe der Zuteilung für jede Leistungskennzahl ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

### ROACE und Nachhaltigkeit: Höhe der Zuteilung

Leistung	Zuteilung
Zielüberschreitung	100%
Ziel	70%
Schwelle	50%
Unter der Schwelle	0%

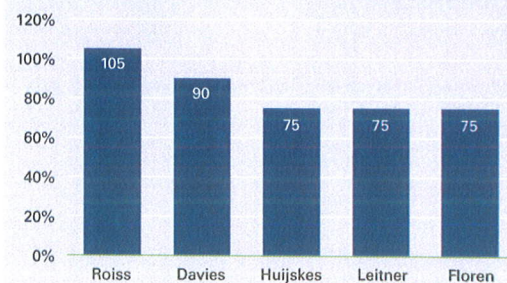
### Relativer TSR: Höhe der Zuteilung

Leistung	Leistung relativ zur TSR-Vergleichsgruppe	Zuteilung
Zielüberschreitung	Am oder über dem oberen Quartil ( $\geq 75$ . Perzentil)	100%
Ziel	Am Median	50%
Schwelle	Am unteren Quartil	25%
Unter der Schwelle	Unter dem unteren Quartil ( $< 25$ . Perzentil)	0%

Zwischen den Quartilen errechnet sich die Zuteilung linear.

Die nachstehende Grafik zeigt die Zielwerte des LTIP 2013 für den OMV Vorstand. Die Darstellung beruht auf der Annahme, dass alle Leistungskriterien im Ausmaß des Zielwerts erreicht werden.

### LTIP 2013 – Zielwert in % der Fixgehälter



**Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung**

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	In Aktien	In % des Gehalts	In Aktien (auf Treuhanddepot des Unternehmens)	In % der Anforderung
Roiss	60.173	200%	60.173	100,00%
Davies	46.070	175%	46.070	100,00%
Huijskes	40.053	150%	21.298	53,17%
Leitner	28.207	150%	27.406	97,16%
Floren	33.848	150%	16.226	47,94%

**Aktienbesitzerfordernis**

Vorstandsmitglieder müssen ein angemessenes Eigeninvestment in OMV akkumulieren und diese Aktien bis zum Pensionsantritt oder Ausscheiden aus dem Unternehmen halten. Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Fixgehalts (brutto) definiert: 200% für den Vorstandsvorsitzenden, 175% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden, 150% für andere Vorstandsmitglieder. Das Eigeninvestment muss innerhalb von fünf Jahren ab Beginn des laufenden Anstellungsvertrags als Vorstandsmitglied aufgebaut und erreicht werden. Alle Vorstandsmitglieder haben die Anforderung des Aktienbesitzerfordernisses zumindest zum Teil bereits durch MSP-Auszahlungen, über frühere LTIP-Investments und/oder durch Übertragung privater Aktien erfüllt (siehe Tabelle oben).

Der Zielerreichungsgrad des LTIP 2011 beträgt 81% und die entsprechende Zuteilung von Aktien oder Barvergütung wird 2014 erfolgen.

**Aktienoptionspläne**

Langfristige Leistungsanreize wurden bis einschließlich 2008 durch die für Unternehmen vergleichbarer Größe üblichen Aktienoptionspläne abgedeckt. Die Aktienoptionspläne sehen eine Wartefrist von zwei Jahren und danach eine Ausübungsfrist von fünf Jahren vor. Ausgeübt werden darf in beliebigen Tranchen, sofern jeweils die Voraussetzungen (Erreichen eines bei Genehmigung des Planes durch die Hauptversammlung definierten Kursanstiegs der OMV Aktie) vorliegen und kein Handelsverbot besteht. Eine Aktie Eigeninvestment gewährt im Plan 2008 Optionen auf 20 Aktien zu einem ebenfalls durch die Hauptversammlung definierten Preis.

Die Optionen aus den Plänen 2007 bis 2008 sind noch nicht ausgeübt. Nach 2008 wurden keine weiteren Aktienoptionen begeben.

**Altersvorsorge**

Gerhard Roiss hat Anspruch auf eine leistungsorientierte Pension. Die entsprechenden finanzmathematisch ermittelten Beiträge werden vom Unternehmen in eine Pensionskasse gezahlt (APK Pensionskasse AG). Voraussetzung für die Pension ist eine Funktionsperiode von zumindest fünf Jahren. Der Anspruch erlischt im Fall eines Rücktritts des Vorstandsmitglieds. Die Vorstandsmitglieder David C. Davies, Jaap Huijskes, Manfred Leitner und Hans-Peter Floren haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension. Die Beiträge werden vom Unternehmen in eine Pensionskasse gezahlt (APK Pensionskasse AG). Die Höhe der Betriebspension ergibt sich aus dem vorhandenen Kapital in der Pensionskasse. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. Das Anfallsalter ist grundsätzlich das für jedes Vorstandsmitglied zur Anwendung kommende österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter.

Pensionskassenbeiträge	EUR 1.000
Roiss	937
Davies	280
Huijskes	158
Leitner	125
Floren	150
<b>Summe</b>	<b>1.650</b>

## **Beendigungsansprüche**

### **Abfertigung**

Die Vorstandsmitglieder Gerhard Roiss und David C. Davies haben die Möglichkeit der Wahl zwischen einer Abfertigung gemäß § 23 österreichisches Angestelltengesetz oder 10% des Jahresbasisbruttobezugs für jedes volle Dienstjahr ab vereinbartem Stichtag, wobei im letzteren Fall ein Jahresbasisbruttobezug nicht überschritten werden darf. Auf Jaap Huijskes, Manfred Leitner und Hans-Peter Floren findet das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG) Anwendung.

In Übereinstimmung mit C-Regel 27a öCGK sehen die Anstellungsverträge von Vorstandsmitgliedern vor, dass Abfindungszahlungen bei vorzeitiger Beendigung solcher Verträge ohne wichtigen Grund den im öCGK angeführten Betrag nicht übersteigen dürfen. Im Falle einer vom Vorstandsmitglied initiierten vorzeitigen Beendigung wird keine Abfindung gewährt. Sonstige Anwartschaften und Ansprüche im Zuge der Beendigung der Funktion bestehen nicht.

In **Anhangangabe 30** befinden sich weitere Informationen über den Long Term Incentive Plan, den Matching Share Plan und die Aktienoptionspläne (Bewertung, ausstehende Optionen und Ausübung in vorhergehenden Jahren).

### **Directors' and Officers' (D&O) Versicherung**

OMV hat eine Directors and Officers Liability Insurance auf konzernweiter Basis abgeschlossen. Die Kosten werden vom Unternehmen getragen. Versichert sind Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder sowie andere OMV Mitarbeiter (Führungskräfte). Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste aufgrund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion. Für den laufenden Versicherungszeitraum beträgt die Jahresprämie (inklusive Steuern) für die D&O-Versicherung für den gesamten OMV Konzern ca. EUR 500.000.

## **Haftungsfreistellung**

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

## **Grundsätze der Vergütung ausgewählter Führungskräfte und Experten**

Das Grundgehalt wird nach international anerkannten Verfahren zur Berücksichtigung der Marktgegebenheiten unter Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen und kollektivvertraglichen Regelungen festgelegt. Die für den Vorstand geltenden Grundsätze werden in angepasster Form auch auf diese Mitarbeiter angewendet.

Daher nehmen definierte Mitglieder in Führungsebenen des Konzerns (insgesamt 96 Personen) am Long Term Incentive Plan teil. Ebenso gelten für sie jährliche Bonusvereinbarungen, wie im Folgenden dargestellt:

Für etwa 4.000 Führungskräfte und Experten gab es 2013 ein gestuftes Management by Objectives-Programm (MbO), wonach Anspruch auf Bonifikation bei Erreichen der Ziele besteht. Länderweise unterschiedlich gibt es für sonstige Mitarbeiter Bonussysteme, an deren Ausgestaltung auch die Arbeitnehmervertreter mitwirken.

Voraussetzung für Zahlungen ist in allen Systemen sowohl das Erreichen von finanziellen und nichtfinanziellen Unternehmenszielen als auch von individuell vereinbarten Zielen.

Die mit den Teilnehmern am MbO getroffenen Zielvereinbarungen sind für alle Teilnehmer über ein unternehmensweites Performance and Development System (PDS) einsehbar. Damit können die Teilnehmer wechselseitig Ziele berücksichtigen.

**Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat von OMV besteht aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern sowie fünf von der Konzernvertretung entsendeten Mitgliedern. Die nächste Wahl der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt in der Hauptversammlung 2014. Die Mitglieder des Aufsichtsrats von OMV sowie ihre Aufsichtsratsmandate in anderen in- und ausländischen börsennotierten Unternehmen sind nachstehend angeführt.

**Rudolf Kemler, \*1956**

(Vorstandsvorsitzender der Österreichische Industrieholding AG (ÖIAG)), Vorsitzender  
Mandate: Österreichische Post AG – Vorsitz und Telekom Austria AG – Vorsitz.

**Wolfgang C. Berndt, \*1942**

Stv. Vorsitzender  
Mandate: GfK SE, Miba Aktiengesellschaft.

**Murtadha Al Hashmi, \*1966**

(Finanzvorstand, International Petroleum Investment Company (IPIC)), Stv. Vorsitzender  
Mandate: Compania Española de Petróleos S.A.U. (bis 9. Dez. 2013) und Banvit Bandirma Vitaminli Yem Sanayii A.Ş.

**Alyazia Ali Saleh Al Kuwaiti, \*1979**

(Manager Evaluation & Execution, IPIC).

**Elif Bilgi-Zapparoli, \*1967**

(Vorstandsvorsitzende, Merrill Lynch Yatirim Bank A.S. und Merrill Lynch Menkul Degerler A.S.).

**Helmut Draxler, \*1950**

Mandat: RHI AG.

**Wolfram Littich, \*1959**

(Vorstandsvorsitzender Allianz Elementar Versicherungs-AG).

**Herbert Stepic, \*1946**

(Vorstandsvorsitzender (bis 7. Juni 2013) und danach Senior Advisor von Raiffeisen Bank International AG).

**Herbert Werner, \*1948**

Mandat: Ottakringer Getränke AG.

**Norbert Zimmermann, \*1947**

Mandate: Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG – Vorsitz, Oberbank AG.

**Von der Konzernvertretung entsendet (Arbeitnehmer):**

Christine Asperger, \*1964 (seit 1. Jän. 2013),  
Wolfgang Baumann, \*1958,  
Franz Kaba, \*1953 (bis 31. Mai 2013),  
Herbert Lindner, \*1961 (seit 1. Juni 2013),  
Ferdinand Nemesch, \*1951 (bis 31. Mai 2013),  
Alfred Redlich, \*1966 (seit 1. Juni 2013),  
Martin Rossmann, \*1970.

Nähere Informationen zu allen Mitgliedern des Aufsichtsrats von OMV, einschließlich ihrer Berufslaufbahnen, sind auf der Website von OMV unter [www.omv.com](http://www.omv.com) > Über OMV > Corporate Governance & Organisation > Aufsichtsrat verfügbar.

**Diversität**

Bei der Auswahl der Mitglieder des Aufsichtsrats stehen einschlägiges Wissen und Erfahrung in Führungspositionen im Vordergrund. Darüber hinaus werden aber Aspekte der Diversität der Zusammensetzung des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Internationalität seiner Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur berücksichtigt. Dem Aufsichtsrat gehören drei Frauen und drei Mitglieder nichtösterreichischer Nationalität an. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind zwischen 34 und 71 Jahre alt.

**Unabhängigkeit**

Der Aufsichtsrat hat die Kriterien für die Unabhängigkeit definiert (Beschlüsse vom 21. März 2006 und 25. März 2009). Zusätzlich zu den in Anhang 1 öCGK festgelegten Leitlinien hat der Aufsichtsrat die folgenden Kriterien für seine von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder beschlossen:

- Das Aufsichtsratsmitglied darf nicht Mitglied der Geschäftsführung einer OMV Konzerngesellschaft sein

- ▶ Das Aufsichtsratsmitglied darf von der Gesellschaft oder einer verbundenen Gesellschaft keine Aktienoptionen halten oder sonstige erfolgsbezogene Vergütungen von einer OMV Konzerngesellschaft beziehen
- ▶ Das Aufsichtsratsmitglied darf kein Anteilseigner mit einer Kontrollbeteiligung (im Sinne der EU-Richtlinie 83/349 EWG – das ist eine Beteiligung von mehr als 50% der Stimmrechte oder eine Beherrschung, etwa durch Nominierungsrechte) sein oder einen solchen Anteilseigner vertreten

Alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder, mit Ausnahme von Helmut Draxler und Herbert Werner in Bezug auf die Dauer der Zugehörigkeit, haben erklärt, von der Gesellschaft und deren Vorstand im Geschäftsjahr 2013 und bis zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung unabhängig gewesen zu sein (Regel C 53 öCGK). Gemäß Regel C 54 öCGK haben die Mitglieder des Aufsichtsrats Wolfgang Berndt, Elif Bilgi-Zapparoli, Helmut Draxler, Wolfram Littich, Herbert Stepic, Herbert Werner und Norbert Zimmermann erklärt, im Geschäftsjahr 2013 und bis zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung weder Anteilseigner mit einer Beteiligung von mehr als 10% gewesen zu sein noch die Interessen solcher Anteilseigner vertreten zu haben.

#### **Arbeitsweise des Aufsichtsrats**

Zur Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere der Überwachung und der strategischen Unterstützung des Vorstands, diskutiert der Aufsichtsrat Lage und Ziele des Unternehmens in jenen Sitzungen, in denen auch (abgesehen von Dringlichkeitsfällen) die Beschlüsse gefasst werden. Vier Ausschüsse gewährleisten den bestmöglichen Einsatz der Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder. Eine kurze Beschreibung der Ausschüsse folgt unten (siehe auch Bericht des Aufsichtsrats).

Der Aufsichtsrat hat 2013 sieben Treffen abgehalten. Zwei dieser Treffen waren einer eingehenden Erörterung der OMV Strategie durch den Vorstand und den Aufsichtsrat gewidmet. Mit Ausnahme von Elif Bilgi-Zapparoli hat kein Mitglied des Aufsichtsrats an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen.

Der Aufsichtsrat hat eine Selbstevaluierung durchgeführt und die Effizienz seiner Aktivitäten diskutiert, insbesondere seiner Organisation und Arbeitsweisen.

#### **Präsidial- und Nominierungsausschuss**

Dieser Ausschuss ist ermächtigt, in dringenden Angelegenheiten zu entscheiden. Der Aufsichtsrat kann dem Präsidial- und Nominierungsausschuss im Einzelfall oder auf Dauer weitere Aufgaben und Genehmigungsbefugnisse übertragen. Als Nominierungsausschuss unterbreitet er dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung neuer oder frei werdender Mandate im Vorstand und befasst sich mit der Nachfolgeplanung. Ferner unterbreitet er der Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. 2013 haben vier Sitzungen des Präsidial- und Nominierungsausschusses stattgefunden, deren Fokus auf der OMV Strategie, auf dem System der Nachfolgeplanung von OMV, der Vorbereitung der Verlängerung der Funktionsperioden der Vorstandsmitglieder und der Identifizierung potenzieller Kandidaten für den Aufsichtsrat lag.

#### **Prüfungsausschuss**

Dem Prüfungsausschuss obliegen die Aufgaben gemäß § 92 Abs. 4a Aktiengesetz (AktG). Es haben sechs Sitzungen des Prüfungsausschusses stattgefunden. In diesen wurden überwiegend die Vorbereitung der Abschlussprüfung, die Prüfung der Tätigkeit der Abschlussprüfer, der Internen Revision, des internen Kontrollsystems und des Risikomanagements behandelt sowie die Präsentation des Jahresabschlusses erarbeitet.

#### **Abschlussprüfer**

Der Aufsichtsrat überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und überprüft eine Aufstellung des Prüfungsentgelts und der Entgelte für über die Prüfung hinausgehende zusätzliche Leistungen. Der Aufwand für den Abschlussprüfer Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. (einschließlich deren Netzwerk im Sinne des § 271b UGB) betrug 2013 für die jährliche Prüfung EUR 2,67 Mio, für andere Bestätigungsleistungen EUR 0,89 Mio und für sonstige Aufträge EUR 0,89 Mio.

### Projektausschuss

Bei Bedarf unterstützt dieser Ausschuss den Vorstand bei der Vorbereitung komplexer Entscheidungen über grundlegende Fragen und berichtet über die Ergebnisse und allfällige Empfehlungen an den Aufsichtsrat. 2013 trat der Projektausschuss einmal zusammen und traf eine Entscheidung per Umlaufbeschluss. Der Projektausschuss genehmigte Explorationsprojekte in Afrika südlich der Sahara und auf der Arabischen Halbinsel sowie eine Veräußerung im Geschäftsbereich R&M.

### Vergütungsausschuss

Dieser Ausschuss (dem keine Arbeitnehmervertreter angehören) befasst sich mit allen Angelegenheiten der Vergütung der Vorstandsmitglieder und dem Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern. Er ist somit insbesondere zum Abschluss, der Änderung und Auflösung der Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie zur Entscheidung über die Gewährung von Bonifikationen (variable Bezüge) und dergleichen an Vorstandsmitgliedern ermächtigt. Der Vergütungsausschuss trat 2013 viermal zusammen. Vorstandsmitglieder wurden eingeladen, an Teilen der Sitzungen des Vergütungsausschusses teilzunehmen.

PricewaterhouseCoopers LLP (PwC) beriet den Ausschuss in Vergütungsfragen. Die Leistungen inkludierten auf öffentlichen Daten beruhende Marktinformationen, Information zu Corporate Governance-Entwicklungen und deren Anwendung auf das Unternehmen, Beratung zur angemessenen Struktur von kurz- und langfristigen Anreizen sowie Information über die Vergütung und die Performance von Vergleichsgruppen. PwC wurde vom Vergütungsausschuss beauftragt und war nicht für den OMV Vorstand beratend tätig, womit die Unabhängigkeit im Sinne des öCGK gewährleistet war. Ansonsten berät PwC das Unternehmen in Zusammenhang mit dem Risikomanagement und Steuerangelegenheiten. Schließlich nahm der OMV Vorstand Beratungsleistungen von Towers Watson Austria GmbH zum Benchmarking von Führungskräften in Anspruch.

### Interessenkonflikte, zustimmungspflichtige Geschäfte mit Mitgliedern des Aufsichtsrats

Zustimmungspflichtige Verträge gemäß § 95 Abs. 5 Z 12 AktG gab es nicht; hingewiesen sei auf Transaktionen im Umfang von ca. EUR 1,87 Mrd mit Unternehmen der Raiffeisengruppe (Herbert Stepic war bis 7. Juni 2013 Vorstandsvorsitzender von Raiffeisen Bank International AG; die erwähnten Transaktionen repräsentieren weniger als 1,5% der Bilanzsumme der Raiffeisengruppe). Interessenkonflikte von Mitgliedern des Aufsichtsrats werden nach dem in der Geschäftsordnung ausführlich geregelten Verfahren behandelt.

### Vergütung

Satzungsgemäß beschließt die Hauptversammlung (HV) jährlich die Vergütungen der von der HV gewählten Aufsichtsratsmitglieder für das abgelaufene Wirtschaftsjahr. Die HV 2013 hat für das Geschäftsjahr 2012 folgendes Vergütungsschema beschlossen:

Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder	EUR
für den Vorsitzenden	29.200
für die Stellvertreter	21.900
für die Mitglieder	14.600
für den Vorsitzenden eines Ausschusses	12.000
für den stellvertretenden Ausschussvorsitzenden	10.000
für die Mitglieder eines Ausschusses	8.000

Die bei den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern angeführten Beträge wurden 2013 für das Geschäftsjahr 2012 ausbezahlt. Aufwandsersatz (Reisespesen, Sitzungsgeld) ist darin nicht enthalten.

Insgesamt betrug der Aufwand für den Aufsichtsrat im Jahr 2013 EUR 640.951; davon an bezahlten Vergütungen (für das Geschäftsjahr 2012) EUR 367.200, an Sitzungsgeldern EUR 75.847, an Reisespesen EUR 113.723 und an Technik, Organisation und Übersetzung EUR 84.181.

### Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung

Die Konzernvertretung hält regelmäßig Aussprachen mit dem Vorstand. Diese dienen der wechselseitigen Information über Arbeitnehmer betreffende Entwicklungen im Unternehmen. Darüber hinaus hat die Konzernvertretung von ihrem Recht Gebrauch gemacht, Mitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden (ein

Name (aktuelle Mitglieder fett gedruckt)	Funktion/ Ausschussmitglied <sup>1)</sup>	Vergütung (in EUR)	Dauer <sup>1)</sup>
<b>Rudolf Kemler</b>	Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	12.867 <sup>2)</sup>	1.11.2012 – oHV 2014
Markus Beyrer	Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	64.333 <sup>2)</sup>	17.5.2011 – 31.10.2012
<b>Wolfgang C. Berndt</b>	Stv. Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	61.900	26.5.2010 – oHV 2014
<b>Murtadha Al Hashmi</b>	Stv. Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	39.914	10.5.2012 – oHV 2014
Khadem Al Qubaisi	Stv. Vorsitzender; auch in PräsA, ProjA, PrüfA, VergA	21.986 <sup>3)</sup>	26.5.2010 – 10.5.2012
<b>Alyazia Ali Saleh Al Kuwaiti</b>	PräsA, ProjA	30.600	14.5.2008 – oHV 2014
<b>Elif-Bilgi Zapparoli</b>		14.600	13.5.2009 – oHV 2014
<b>Helmut Draxler</b>	PrüfA, VergA <sup>4)</sup>	22.600	16.10.1990 – oHV 2014
<b>Wolfram Littich</b>	ProjA, PrüfA	30.600	23.5.2001 – oHV 2014
<b>Herbert Stepic</b>		14.600	18.5.2004 – oHV 2014
<b>Herbert Werner</b>	PrüfA	22.600	4.6.1996 – oHV 2014
<b>Norbert Zimmermann</b>	ProjA, VergA <sup>4)</sup>	30.600	23.5.2001 – oHV 2014
<b>Christine Asperger</b>		— <sup>5)</sup>	seit 1.1.2013 <sup>6)</sup>
<b>Wolfgang Baumann</b>	PräsA, ProjA, PrüfA	— <sup>5)</sup>	16.12.1998 – 1.4.1999 und neuerlich seit 11.11.2004 <sup>6)</sup>
Franz Kaba	ProjA	— <sup>5)</sup>	1.4.1999 – 31.5.2013
<b>Herbert Lindner</b>	ProjA, PrüfA	— <sup>5)</sup>	seit 1.6.2013 <sup>6)</sup>
Ferdinand Nemesch	ProjA, PrüfA	— <sup>5)</sup>	1.11.2003 – 31.5.2013
<b>Alfred Redlich</b>		— <sup>5)</sup>	seit 1.6.2013 <sup>6)</sup>
<b>Martin Rossmann</b>	PräsA, ProjA, PrüfA	— <sup>5)</sup>	seit 5.5.2011 <sup>6)</sup>

<sup>1)</sup> Erläuterung: PräsA = Präsidial- und Nominierungsausschuss, ProjA = Projektausschuss, PrüfA = Prüfungsausschuss, VergA = Vergütungsausschuss, oHV = ordentliche Hauptversammlung

<sup>2)</sup> Rudolf Kemler und Markus Beyrer haben in Entsprechung ihres Vorstandsvertrags mit der ÖIAG die Vergütung für ihre Aufsichtsratsfunktion in der OMV Aktiengesellschaft an die ÖIAG abgetreten

<sup>3)</sup> Die Vergütung von Khadem Al Qubaisi für 2012 war zum 31. Dezember 2013 noch nicht ausbezahlt

<sup>4)</sup> Helmut Draxler folgte per 12. August 2013 Norbert Zimmermann als Mitglied des VergA nach

<sup>5)</sup> Von der Konzernvertretung entsendete Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Vergütung, sondern nur Sitzungsgelder

<sup>6)</sup> Die Entsendung durch die Konzernvertretung erfolgt auf unbestimmte Zeit; die Arbeitnehmervertreter können jedoch jederzeit vom entsendenden Organ abberufen werden

Arbeitnehmervertreter je zwei von der HV gewählte Mitglieder). Demzufolge sind fünf der 15 Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter.

#### Minderheitenrechte der Aktionäre

- ▶ Hauptversammlung: Wenn mindestens 5% der Aktionäre dies verlangen, muss eine Hauptversammlung einberufen werden
- ▶ Mindestens 5% der Aktionäre können die Aufnahme von Tagesordnungspunkten verlangen
- ▶ Mindestens 1% der Aktionäre können zu jedem Punkt der Tagesordnung Beschlussvorschläge übermitteln. Diese sind auf Forderung der jeweiligen Aktionäre von der Gesellschaft auf ihrer Internetseite zu veröffentlichen
- ▶ Mindestens 10% der Aktionäre können eine Sonderprüfung bei Vorliegen von Verdachtsgründen für Unredlichkeiten oder grobe Ver-

- ▶ lezungen von Gesetz oder Satzung durchsetzen
- ▶ Bei der Hauptversammlung sind alle Aktionäre, die ihren Anteilsbesitz ordnungsgemäß nachgewiesen haben, zur Teilnahme, einschließlich Fragen und Abstimmung, berechtigt
- ▶ Wahl des Aufsichtsrats: Wenn dieselbe Hauptversammlung zwei oder mehr Aufsichtsratsmitglieder zu wählen hat, muss über jede zu besetzende Stelle gesondert abgestimmt werden. Wenn dieselbe Hauptversammlung wenigstens drei Aufsichtsratsmitglieder zu wählen hat und sich vor der Abstimmung über die letzte zu besetzende Stelle ergibt, dass wenigstens ein Drittel aller abgegebenen Stimmen bei allen vorangegangenen Wahlen zugunsten derselben Person, aber ohne Erfolg abgegeben wurde, muss diese Person zum Aufsichtsratsmitglied erklärt werden

### Frauenförderung

- ▶ Das Unternehmen ist bemüht, die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen zu fördern. Zwar ist im Vorstand der OMV Aktiengesellschaft keine Frau vertreten, doch leitet Mariana Gheorghe als Vorstandsvorsitzende der OMV Petrom SA das größte Unternehmen des Konzerns, und Gülsüm Azeri ist Vorstandsvorsitzende von Petrol Ofisi. In den Aufsichtsrat der OMV Aktiengesellschaft wurden von der Hauptversammlung zwei Frauen gewählt, das sind 20% der Kapitalvertreter. Seit 1. Jänner 2013 gehört auch Christine Asperger dem Aufsichtsrat an. Sie ist die erste Frau, die von der Konzernvertretung entsandt wurde
- ▶ 14,3% der Senior Vice President-Positionen werden von Frauen eingenommen. Der Frauenanteil im Konzern insgesamt beträgt etwa 22,4%.

Als sehr technikorientiertes Unternehmen ist es eine **signifikante Herausforderung, in allen Bereichen** eine adäquate Frauenquote zu erzielen, in den nicht-technischen Bereichen stellen sich die Aufnahmequoten als ausgewogen dar


- ▶ Der Vorstand hat eine Diversity-Strategie beschlossen. Langfristiges Ziel ist es, bis 2020 im Senior Management einen „Diversity-Mix“ von 30% weiblichen und 50% internationalen Mitarbeitern zu erreichen
- ▶ Darüber hinaus wurde ein Zielwert für den Frauenanteil im Rahmen der Programme des Unternehmens zur Talentförderung festgelegt
- ▶ Zur Unterstützung berufstätiger Eltern junger Kinder unterhält die OMV Konzernzentrale zwei Betriebskindergärten für Kinder von OMV Mitarbeitern. Während der Elternteilzeit besteht auch die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten

Wien, am 19. März 2014

Der Vorstand



Gerhard Roiss



David C. Davies



Hans-Peter Floren



Jaap Huijskes



Manfred Leitner