

KONSOLIDIERTER CORPORATE- GOVERNANCE-BERICHT

83 — 102

Konsolidierter Corporate-Governance-Bericht

Die OMV als börsennotiertes Unternehmen mit Hauptsitz in Österreich ist den Grundsätzen guter Corporate Governance verpflichtet und 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.

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 der OMV. Die OMV entspricht dem vom österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance herausgegebenen öCGK. Der Kodex ist unter www.corporate-governance.at öffentlich zugänglich. Die Einhaltung des öCGK durch die OMV im Jahr 2018 wurde einer externen Evaluierung durch unabhängige Berater unterzogen. Der Bericht über die Evaluierung ist unter www.omv.com öffentlich zugänglich und bestätigt die Einhaltung sämtlicher verpflichtenden C-Regeln (Comply or Explain) sowie aller empfohlenen R-Regeln (Recommendations) durch die OMV. Im Hinblick auf die C-Regeln 27 und 28 befinden sich Erklärungen zu den variablen Vergütungsprogrammen im Vergütungsbericht.

Der Corporate-Governance-Bericht der OMV Petrom SA, ein Unternehmen, das im Konzernabschluss der OMV konsolidiert wird und dessen Aktien an der Bukarester Börse sowie an der Londoner Börse notiert sind, ist unter www.omvpetrom.com/en/about-us/corporate-governance-aboutus verfügbar.

Vorstand

Rainer Seele, * 1960

Datum der Erstbestellung: 1. Juli 2015

Ende der laufenden Funktionsperiode: 30. Juni 2020

Vorsitzender des Vorstands und Generaldirektor

Gesamtleitung und Gesamtkoordination des Unternehmens

Nach seinem Doktoratsstudium der Chemie an der Universität Göttingen übernahm Rainer Seele leitende Funktionen im BASF-Konzern, wo er 2000 zunächst Mitglied der Geschäftsführung und später Sprecher der Geschäftsführung der WINGAS GmbH wurde. Von 2009 bis 2015 war er Vorstandsvorsitzender der Wintershall Holding GmbH.

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen des OMV Konzerns

Unternehmen	Funktion
OMV Petrom SA	Präsident des Aufsichtsrats
Borealis AG	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
OMV Exploration & Production GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Refining & Marketing GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Gas & Power GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Solutions GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 31. Jänner 2018)

Johann Pleininger, * 1962

Datum der Erstbestellung: 1. September 2015

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. August 2020

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender und
Leitung des Geschäftsbereichs Upstream

Johann Pleininger begann seine berufliche Laufbahn 1977 bei der OMV und absolvierte später eine Ausbildung als Maschinenbau- und Wirtschaftsingenieur. In seiner Zeit bei der OMV bekleidete er verschiedene leitende Funktionen. Von 2007 bis 2013 war er als Vorstandsmitglied der OMV Petrom in Bukarest für den Bereich Exploration & Production verantwortlich. Vor seiner Bestellung als Vorstandsmitglied der OMV war er als Senior Vice President für die Upstream-Kernländer Rumänien und Österreich sowie für die Entwicklung im Schwarzen Meer verantwortlich.

Mitglied des Aufsichtsrats der FK Austria Wien AG

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen des
OMV Konzerns

Unternehmen	Funktion
OMV Petrom SA	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 26. April 2018)
OMV Petrom Global Solutions SRL	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 1. September 2018)
OMV Petrom Gas SRL	Mitglied des Aufsichtsrats
OMV Exploration & Production GmbH	Geschäftsführer
OMV Austria Exploration & Production GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats
OMV Gas & Power GmbH	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Refining & Marketing GmbH	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Solutions GmbH	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 31. Jänner 2018)

Reinhard Florey, * 1965

Datum der Erstbestellung: 1. Juli 2016

Ende der laufenden Funktionsperiode: 30. Juni 2021

Finanzvorstand

Verantwortungsbereich: Finanzen

Reinhard Florey absolvierte sein Studium an der Technischen Universität Graz im Bereich Maschinenbau und Wirtschaft parallel zu seinem Musikstudium an der Akademie der bildenden Künste. Er begann seine Berufslaufbahn im Bereich der Unternehmens- und Strategieberatung. Von 2002 bis 2012 war er weltweit in verschiedenen Positionen für die Thyssen Krupp AG tätig. Bis Juni 2016 war er Finanzvorstand und stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Unternehmens Outokumpu Oyj.

Mitglied des Aufsichtsrats der Wiener Börse AG
und der CEESEG Aktiengesellschaft

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen des
OMV Konzerns

Unternehmen	Funktion
OMV Petrom SA	Mitglied des Aufsichtsrats
OMV Petrom Global Solutions SRL	Präsident des Aufsichtsrats
Central European Gas Hub AG	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
OMV Solutions GmbH	Geschäftsführer (bis 31. Jänner 2018)
OMV Exploration & Production GmbH	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Gas & Power GmbH	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Refining & Marketing GmbH	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)

Manfred Leitner, * 1960

Datum der Erstbestellung: 1. April 2011

Ende der laufenden Amtszeit: 31. Dezember 2019

Verantwortungsbereich: Geschäftsbereich Downstream sowie Wahrnehmung der Interessen des OMV Konzerns bezüglich Kunststoffen und Chemie

Manfred Leitner absolvierte das Studium der Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien und begann 1985 seine Laufbahn bei der OMV. Nach zweijähriger Tätigkeit im Finanzbereich von Exploration & Production übernahm er den Finanzbereich der OMV Niederlassung in Tripolis, Libyen. Nach seiner Rückkehr nach Österreich war er bis zum Jahr 1997 für die Controllingaktivitäten des Bereichs Exploration & Production verantwortlich. Anschließend wechselte er in den Geschäftsbereich Refining & Marketing und übernahm dort bis 2002 die Leitung der Abteilung Planung und Controlling. Von 2003 bis 2011 war er Senior Vice President für Downstream Optimization & Supply.

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen des OMV Konzerns

Unternehmen	Funktion
OMV Petrom SA	Mitglied des Aufsichtsrats
Borealis AG	Mitglied des Aufsichtsrats
OMV Supply & Trading Limited	Vorsitzender des Aufsichtsrats
OMV Gas & Power GmbH	Geschäftsführer
OMV Refining & Marketing GmbH	Geschäftsführer
OMV Exploration & Production GmbH	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. September 2018)
OMV Solutions GmbH	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 31. Jänner 2018)
Central European Gas Hub AG	Vorsitzender des Aufsichtsrats
GAS CONNECT AUSTRIA GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats
OMV Gas Storage GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats
OMV Samsun Elektrik Üretim Sanayi ve Ticaret A.S.	Vorsitzender des Verwaltungsrats (bis 6. September 2018)
OMV Gaz İletim A.S.	Vorsitzender des Verwaltungsrats
OMV Enerji Ticaret A.S.	Vorsitzender des Verwaltungsrats

Arbeitsweise des Vorstands

Genehmigungserfordernisse, Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder, Beschlusserfordernisse sowie Vorgehen bei Interessenkonflikten sind in der Geschäftsordnung des Vorstands geregelt. Der Vorstand hält zumindest alle zwei Wochen Sitzungen zur wechselseitigen Information und Entscheidungsfindung in allen Angelegenheiten, die der Genehmigung des gesamten Organs bedürfen, ab.

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht bietet einen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und erläutert die Vergütungsgrundsätze. Die OMV unterscheidet zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, aber auch zwischen monetären und nicht monetären Elementen.

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Vergütungselement	Beschreibung	Zweck und Verbindung zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Grundgehalt	Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistungen 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.	Bereitstellung eines fixen Einkommens, das Umfang und Komplexität des Geschäfts sowie die Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder reflektiert und wettbewerbsfähig am Markt ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die qualifiziertesten Manager der Öl- und Gasbranche zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
Sachbezüge	Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Sachbezügen, die mit jenen von OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vergleichbar sind, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.
Pensionsbeiträge	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 jenen von OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellen sicher, dass die Vergütungspakete der üblichen Praxis in Österreich und in der Öl- und Gasindustrie entsprechen.	Die Nutzung einer Pensionskasse beschränkt die von der OMV getragenen Risiken. Die Höhe der Pensionsbeiträge hängt alleine von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.
Jahresbonus	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. 2/3 des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt. 1/3 wird in Aktien zugeteilt, die ab dem Zuteilungstag für drei Jahre gehalten werden müssen. Die Bonifikation ist als Zieljahresbonus in Euro im Vorstandsvertrag definiert und auf 180% dieses Zieljahresbonus begrenzt (150% +/- 20% Nachhaltigkeitsmultiplikator).	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 Kriterien werden vom Aufsichtsrat bzw. dem Vergütungsausschuss festgelegt und gewährleisten ein Gleichgewicht von finanziellen, Effizienz- und Nachhaltigkeitsindikatoren inklusive Indikatoren für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt.	Die Leistungskriterien sind mit der Strategie der OMV abgestimmt, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine Aktienkultur. Einzelheiten zu den Leistungskriterien werden im Geschäftsbericht veröffentlicht. Die Zahlungen unterliegen Rückzahlungsbestimmungen.
Long Term Incentive Plan	Die Zuteilung erfolgt im Rahmen eines Performance Share Plan. Die Anzahl der zugeteilten Aktien ist abhängig von der Erreichung von finanziellen Leistungskriterien sowie vom relativen Total Shareholder Return. Die Bonifikation ist als Ziel Long Term Incentive in Euro im Vorstandsvertrag definiert und auf 200% dieses Ziel Long Term Incentives begrenzt. Im Rahmen eines Health, Safety, Security oder Environmental (HSSE)-Malus kann die Gesamtzieelerreichung nach Ermessen des Aufsichtsrats 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.	Abstimmung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären, Sicherstellung von leistungsabhängiger Vergütung und Förderung einer Aktienkultur durch Zuteilen von OMV Aktien abhängig von Leistungskriterien mit Fokus auf finanzielle Leistung (Gewichtung: 50%) und einer Wertsteigerung gegenüber anderen europäischen Öl- und Gasunternehmen (Gewichtung: 50%). Einzelheiten zu den Kriterien werden im Geschäftsbericht veröffentlicht. Die Zahlungen unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen.

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand

Vergütungselement	Beschreibung	Zweck und Verbindung zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Aktienbesitzerfordernisse	Aktien im Wert von 200% des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden, 175% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für die übrigen Vorstandsmitglieder, die innerhalb von fünf Jahren nach der Erstbestellung aufgebaut werden müssen.	Sicherstellung langfristiger Interessensübereinstimmung, 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.
Begrenzung der Auszahlung	Zusätzlich zu den Begrenzungen des Jahresbonus und des Long Term Incentive Plans kommt je Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für die jährliche Gesamtvergütung zur Anwendung.	Betragsmäßige Begrenzung zur Vermeidung nicht intendierter Vergütungshöhen und Beschränkung der von 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.

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

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

Die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sowie der Stakeholder werden in der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt, die sowohl kurz- als auch langfristige Elemente beinhaltet. Die Leistung des Vorstands wird anhand von finanziellen und nicht finanziellen Kriterien bewertet. Ebenfalls berücksichtigt werden spezielle Projekte im Zuge der Umsetzung der OMV Strategie.

Gemäß C-Regel 27 und 28 des öCGK sind für variable Vergütungskomponenten messbare Leistungskriterien im Voraus festgelegt. Aufgrund der industriespezifischen Volatilität der Rohstoffpreise und Marktbedingungen, politischer Länderrisiken sowie erhöhter Sicherheitsrisiken gewähren die variablen Vergütungsprogramme dem Aufsichtsrat bzw. dem Vergütungsausschuss, wie in der Öl- und Gasindustrie übliche Praxis, bestimmte Ermessens-

spielräume, um einzelne Komponenten im Falle von wesentlichen Änderungen wichtiger externer Faktoren (etwa Ölpreis) anzupassen sowie bei einzelnen Kriterien die Zielerreichung festzulegen. Alle Anpassungen erfolgen immer unter Berücksichtigung der relevanten Faktoren und innerhalb von jeweiligen Höchstgrenzen.

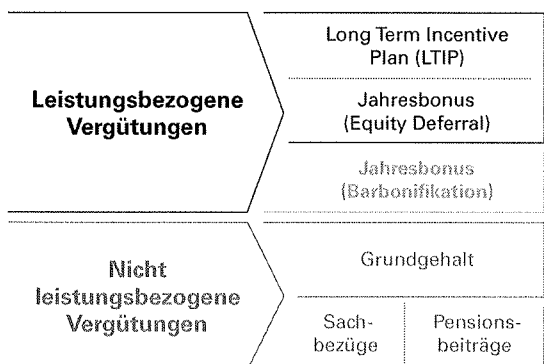
Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Vorstandsvergütung beinhaltet fixe und variable Vergütungselemente und Sachbezüge. Das Vergütungspaket des einzelnen Vorstandmitglieds beinhaltet eine Grundvergütung, einen Jahresbonus (der teilweise um drei Jahre verzögert in OMV Aktien ausgezahlt wird), einen Long Term Incentive Plan (LTIP) sowie Pensionsbeiträge und nicht monetäre Elemente.

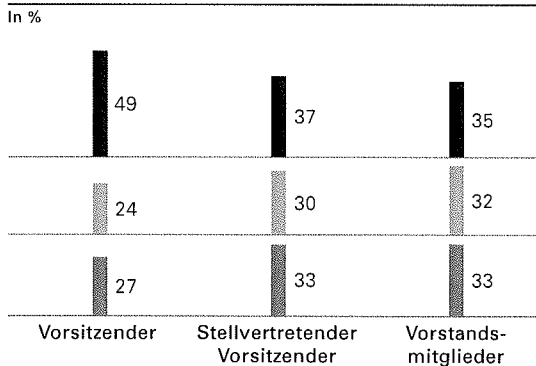
Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder wird in Form von variablen Vergütungselementen zugeteilt. Für das Geschäftsjahr 2018 machten die variablen Elemente zwischen 67% und 73% der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder aus (die Varianz ist auf den höheren LTIP-Anteil für den Vorsitzenden zurückzuführen). Gemäß österreichischem Recht und den Anforderungen des öCGK basiert ein großer Teil der variablen Vergütung auf der Leistung über mehrere Jahre. Für das Geschäftsjahr 2018 orientieren sich 52% bis 67% der variablen Zielvergütung an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den verzögert ausgezahlten Teil des Jahresbonus (Equity Deferral).

Überblick über die Vorstandsvergütung

Vergütungskomponente



Anteil der gesamten Zielvergütung



Nicht leistungsbezogene Vergütungen

Grundgehalt

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. In den Anstellungsverträgen sind 14 Zahlungen pro Jahr geregelt.

Sachbezüge

Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Vorstände sind durch die österreichische Sozialversicherung krankenversichert.

Pensionsbeiträge

Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine beitragsorientierte Pension. Dadurch werden die von der OMV getragenen Risiken begrenzt. Die Beiträge werden vom Unternehmen 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.

Leistungsbezogene Vergütungen

Jahresbonus

Der Jahresbonus belohnt finanzielle Leistung, Operational Excellence sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung der OMV. Der Aufsichtsrat

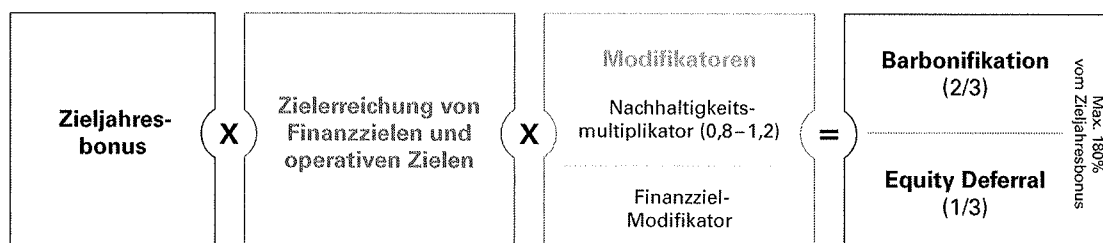
legt für jedes Geschäftsjahr eine Reihe von Leistungskriterien fest. Die Auszahlung kann maximal 180% (150% +/- 20% Nachhaltigkeitsmultiplikator) des im Vorstandsvertrag definierten Zieljahresbonus betragen.

Die Auszahlung wird auf Basis der Erreichung der finanziellen und operativen Ziele bestimmt. Zusätzlich ist ein Nachhaltigkeitsmultiplikator auf die Gesamtzielerreichung anwendbar, welcher nach Ermessen des OMV Aufsichtsrats auf der Grundlage eines vordefinierten Kriterienkatalogs bestimmt wird. Im Fall von wesentlichen Änderungen wichtiger externer Faktoren (etwa Ölpreis) kann der Aufsichtsrat die Zielwerte der Leistungskriterien abändern. Die im Geschäftsjahr 2018 zur Anwendung kommenden Leistungskriterien werden im Folgenden genauer erläutert.

Die Auszahlung des Jahresbonus wird in eine im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlte **Barbonifikation** (2/3) und ein **Equity Deferral**¹ (1/3) aufgeteilt, das in OMV Aktien zugeteilt wird, die für drei Jahre gehalten werden müssen (Haltefrist). 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. Das Equity Deferral – zusammen mit dem LTIP – dient als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an die OMV und die Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert.

¹ Bis 2016 „Matching Share Plan“ (MSP) und in 2017 „Share Part of the Annual Bonus“

Jahresbonus 2018



Zu Beginn des Leistungsjahres werden Ziele (**Leistungskriterien**) vereinbart und am Ende des Jahres gemessen. Die Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2018 setzen sich aus den in der folgenden Tabelle angeführten Bereichen und Anpassungen zusammen:

Leistungskriterien – Jahresbonus 2018 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Bereich	Kriterien	Gewichtung
Finanzen	Jahresüberschuss vor Sondereffekten	40%
	CCS ROACE vor Sondereffekten, Dreijahresdurchschnitt (2016–2018)	40%
Operatives Ziel	Nettobarwertbewertung der laufenden Großinvestitionen einschließlich Akquisitionen auf Basis der jährlichen Barwertveränderung	20%
Nachhaltigkeitsmultiplikator	Wert zwischen 0,8 und 1,2 wird nach Ermessen des Aufsichtsrats auf der Grundlage eines vordefinierten Kriterienkatalogs für die Gesamtzielerreichung festgelegt.	+/- 20% Multiplikator/diskretionär
Anpassung der finanziellen Zielwerte	Bei wesentlichen Änderungen externer Faktoren (z.B. Ölpreis) liegt es im Ermessen des OMV Aufsichtsrats, die Zielwerte der Leistungskriterien anzupassen.	diskretionär

Die tatsächliche Auszahlung ist abhängig von der **Höhe der Zuteilung** für das jeweilige Leistungskriterium. Diese wird wiederum mittels Vergleich der vereinbarten Ziele mit den erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die tatsächliche Zielerreichung wird von der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. geprüft. Die Zuteilung zwischen den Leistungsschwellen erfolgt linear.

Höhe der Zuteilung

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

Der Zielwert des Jahresbonus der einzelnen Vorstandsmitglieder ist unter Annahme von einer Zuteilung von 100% wie folgt definiert:

Variable Zielvergütung – Jahresbonus 2018

In EUR	Seele	Pleiningger	Florey	Leitner
Barbonifikation	1.000.000	700.000	675.000	675.000
Equity Deferral	500.000	350.000	337.500	337.500

Aus der tatsächlichen **Zielerreichung im Jahr 2018** ergibt sich insgesamt ein tatsächlicher Jahresbonus in der Höhe von 124,6%. Die Barkomponente von 2/3 des Gesamtjahresbonus wird im Jahr 2019 ausbezahlt. Im Rahmen des Equity Deferral wird das verbleibende Drittel in Aktien zugeteilt, die für drei Jahre gehalten werden müssen.

Performance Scorecard – Jahresbonus 2018 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Kriterien	Schwelle	Zielwert	Maximum	Istwert	Gewichtung	Zuteilung (% des Zielwerts)	
Jahresüberschuss vor Sondereffekten	in EUR Mio 1.560	1.835	2.110	2.233	40%	60%	
CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt)	10,2%	10,7%	11,2%	11,7%	40%	60%	
Operatives Ziel	Verminderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR –50 Mio gegenüber dem Ausgangswert	Keine Veränderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts gegenüber dem Ausgangswert (EUR 11 Mio)	Erhöhung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR +50 Mio gegenüber dem Ausgangswert		– 124	20%	0%
Zielerreichung vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators und des Nachhaltigkeitsmultiplikators						120%	
Zielerreichung nach Anwendung des Finanzziel-Modifikators						113,2%	
Nachhaltigkeitsmultiplikator	0,8	1	1,2	1,1		1,1	
Gesamthöhe der Zuteilung						124,6%	

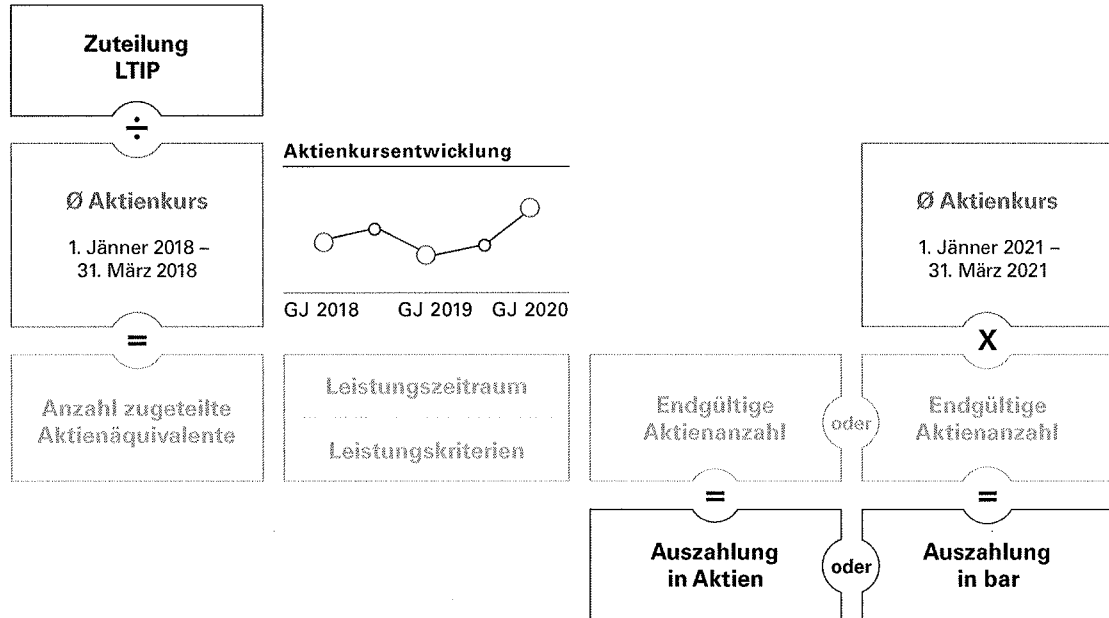
Die Ziele für Jahresüberschuss und CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt) wurden im Geschäftsjahr 2018 erreicht. Das operative Ziel, die Nettobarwertbeurteilung ausgewählter Großinvestitionen, erreichte den Schwellenwert nicht. Aufgrund einer deutlichen Verbesserung des Marktumsfelds im Vergleich zu den Annahmen, die dem Jahresbonus zugrunde liegen, machte der Aufsichtsrat von seinem Ermessensspielraum Gebrauch, die Zielwerte im Rahmen des Finanzziel-Modifikators anzuheben und dadurch die Zielerreichung von 120% auf 124,6% anzupassen. Die Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsmultiplikator erfolgt anhand eines vorab definierten Kriterienkatalogs. Zur Anpassung der Zielerreichung wurde ein Nachhaltigkeitsmultiplikator von 1,1 angewendet, der insbesondere Verbesserungen in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Nachhaltigkeit sowie die Anzahl der Arbeitsunfälle mit Todesfolge berücksichtigt.

Long Term Incentive Plan

Der Long Term Incentive Plan (LTIP) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und soll die mittel- und langfristige Wertschöpfung der OMV fördern. Der Plan soll die Interessen des Managements und der Aktionärinnen und Aktionäre aneinander angleichen, indem dem Management eine leistungsabhängige Vergütung in Form von OMV Aktien gewährt wird, wobei die Leistung anhand von Schlüsselkriterien gemessen wird, die mit der mittelfristigen Strategie und der Aktienrendite verknüpft sind. Mit dem Plan wird auch das Ziel verfolgt, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern. Der Ziel Long Term Incentive ist im jeweiligen Vorstandsvertrag definiert.

Die Vorstandsmitglieder haben seit der Einführung des Plans im Jahr 2009 eine jährliche Zuteilung erhalten. Der LTIP 2018 wurde von der Hauptversammlung 2018 genehmigt.

Long Term Incentive Plan (LTIP) 2018



Zu Beginn des dreijährigen Leistungszeitraums werden Ziele (**Leistungskriterien**) vereinbart und am Ende dieses Zeitraums gemessen. Auch die Gewichtung der einzelnen Kriterien wird am Anfang des Leistungszeitraums festgelegt. Für den LTIP 2018 (Leistungszeitraum: 1. Jänner 2018 bis 31. Dezember 2020) gelten folgende Leistungskriterien:

Leistungskriterien - LTIP 2018

Kriterien	Gewichtung
Relativer Total Shareholder Return (Relativer TSR)	50%
Freier Cashflow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen über drei Jahre	50%

Die tatsächliche Auszahlung des LTIP ist abhängig von der **Höhe der Zuteilung** für das jeweilige Leistungskriterium. Diese wird wiederum mittels Vergleich der vereinbarten Ziele mit den erreichten Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die tatsächliche Zielerreichung wird von der Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H. geprüft. Die Zuteilung zwischen den Leistungsschwellen bzw. den Quartilen erfolgt linear.

Ein Health, Safety, Security oder Environmental (HSSE)-Malus kann auf die Gesamtzielerreichung angewendet werden. In Fällen, in denen ein schwerwiegender HSSE-Verstoß vorliegt, kann

der Aufsichtsrat die Höhe der LTIP-Auszahlung überprüfen und je nach Ausmaß der Verletzung nach Ermessen, gegebenenfalls auch auf Null reduzieren.

Die Zuteilung des LTIP 2018 erfolgt am 31. März 2021. Die Höhe der Zuteilung für die einzelnen Leistungskriterien ist den Tabellen – unten stehend – zu entnehmen.

Der relative TSR wird anhand einer ausgewogenen Upstream/Downstream Vergleichsgruppe von zwölf Öl- und Gasunternehmen ermittelt (Shell, BP, Total, Eni, Equinor, Lundin Petroleum, Repsol, Galp Energia, MOL, Tupras, Neste Oil und PKN Orlen).

Höhe der Zuteilung

Kriterien	Leistung	Zuteilung
Freier Cashflow vor Dividenden und exkl. Veräußerungen und Akquisitionen	Maximum	200%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
Dreijahresdurchschnitt	Unter der Schwelle	0%
Relativer TSR	Zielüberschreitung: am oder über dem 3. Quartil ($\geq 75.$ Perzentil)	200%
	Zielwert: am Median (= 50. Perzentil)	100%
	Schwelle: am oder unter dem 1. Quartil ($\leq 25.$ Perzentil)	0%

Der Ziel Long Term Incentive jedes Vorstandsmitglieds ist unter Annahme von einer Zuteilung von 100% wie folgt definiert:

Variable Zielvergütung – LTIP 2018

In EUR	Seele	Pleininger	Florey	Leitner
LTIP 2018	1.500.000	500.000	387.500	387.500

Der **Prozentsatz der Gesamtzuteilung im Rahmen des LTIP 2016** beträgt 92,6% der maximalen Zuteilung und die entsprechende Übertragung von Aktien oder Barvergütung erfolgt 2019. Die tatsächliche Zielerreichung wird von einem unabhängigen Experten überprüft.

☐ In Anhangsangabe 32 finden sich weitere Informationen zum Long Term Incentive Plan und zum Equity Deferral.

Performance Scorecard – LTIP 2016

Kriterien	Schwelle	Zielwert	Zielüberschreitung	Istwert	Gewichtung	Zuteilung (% max. Zuteilung)
Relativer TSR zur Vergleichsgruppe	am oder unter dem 1. Quartil (≤ 25. Perzentil)	am Median (= 50. Perzentil)	am oder über dem 3. Quartil (≥ 75. Perzentil)	am oder über dem 3. Quartil	70%	70%
Freier Cashflow nach Dividenden exkl. Veräußerungen (Dreijahresdurchschnitt)	in EUR Mio -300 Ø p.a.	200 Ø p.a.	500 Ø p.a.	-218 Ø p.a.	10%	3,2%
Action Item Response Rate: Unfälle und Beinaheunfälle (Dreijahresdurchschnitt)	89%	93%	97%	96%	2,5%	2,3%
Action Item Response Rate: Erkenntnisse und Gefahren (Dreijahresdurchschnitt)	86%	90%	94%	94%	2,5%	2,5%
Kontraktorenmanagement (Dreijahresdurchschnitt)	≥ 75%	> 85%	> 95%	92%	5%	4,6%
Entwicklung von Verkäufen und Akquisitionen	Basierend auf vorab definierten Kriterien, insbesondere der Wertgenerierung für das Unternehmen			10%	10%	10%
Gesamthöhe der Zuteilung					100%	92,6%

Aktienbesitzerfordernisse für die Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglieder müssen ein angemessenes Eigeninvestment an der OMV akkumulieren und diese Aktien bis zum Pensionsantritt oder Ausscheiden aus dem Unternehmen halten. Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts (brutto) definiert: 200% für den Vorstandsvorsitzenden, 175% für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für andere Vorstandsmitglieder. Das Eigeninvestment muss innerhalb von fünf Jahren nach der ersten Anstellung als Vorstandsmitglied aufgebaut und erreicht werden. Alle Vorstandsmitglieder haben die Anforderung des Aktienbesitzerfordernisses zum Teil bereits erfüllt.

Soweit das Aktienbesitzerfordernis nicht erreicht ist, erfolgt die Zuteilung aus dem LTIP automatisch in Form von Aktien (netto nach Steuerabzug). Soweit das Aktienbesitzerfordernis erreicht ist, kann die Zuteilung in bar oder in Aktien erfolgen. Die Berechnung der jeweiligen Anzahl der Aktien erfolgt auf Grundlage des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktie an der Wiener Börse während der drei Monate vom 1. Jänner 2018 bis zum 31. März 2018 (EUR 50,02).

Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Gehalts	in Aktien ¹	in % der Anforderung
Seele	91.974	200	70.890	77,08
Pleininger	47.032	175 ²	28.511	60,62
Florey	43.897	150	13.401	30,53
Leitner	43.897	150	65.245	148,63

¹ Auf Treuhanddepots des Unternehmens

² Das angegebene Aktienbesitzerfordernis ergibt sich aus dem LTIP 2016, als Herr Pleininger noch eine Verpflichtung von 150% seines Bruttojahresgehalts hatte; seit seiner Ernennung zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden gilt ein Aktienbesitzerfordernis von 175%.

Rückzahlung

Equity Deferral und LTIP unterliegen **Rückzahlungsbestimmungen**, die unter bestimmten Umständen

die Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder das Rückfordern von bereits ausgezahlten Vergütungen zulassen. Im Fall eines Rückzahlungsereignisses werden die im Rahmen von Equity Deferral oder LTIP zugeteilten Barauszahlung oder Aktien reduziert oder sind gegebenenfalls auf Verlangen des Aufsichtsrats zurückzugeben. Als Rückzahlungsereignis gelten die folgenden Gründe: erforderliche Berichtigung des geprüften Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers; 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 verpflichtet, Vergütungen zurückzugeben oder zurückzuzahlen, die aufgrund solcher Berechnungsfehler bezogen wurden.

Höhe der Vergütungen 2018

Vorstandsbezüge¹

In EUR

Vergütung 2018	Seele	Pleininger	Florey	Leitner	Summe
Fix (Grundgehalt)	1.100.000	750.000	700.000	700.000	3.250.000
Variabel (Barbonifikation 2017)	900.000	575.000	600.000	700.000	2.775.000
Sachbezüge (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwändersatz)	13.025	12.665	51.190 ²	12.544	89.424
Summe	2.013.025	1.337.665	1.351.190	1.412.544	6.114.424
Variabel (Equity Deferral 2017; Anzahl der Aktien) ³	16.888	10.790	11.259	13.135	52.072
Verhältnis fix/variabel ⁴	26/74	33/67	40/60	19/81	27/73
LTIP 2015 (bar) ⁵	0	0	0	1.724.101	1.724.101
LTIP 2015 (Anzahl der Aktien) ⁵	33.014	9.607	0	0	42.621

¹ Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben sich in den Einzelsummen Abweichungen. Die variablen Bezüge, deren Auszahlung 2018 erfolgte, beziehen sich auf den Zielerreichungsgrad im Jahr 2017

² Einschließlich Schulkosten, Umzugskosten und damit verbundener Steuern

³ Das Equity Deferral aus dem Jahresbonus wurde zum Zeitpunkt der Zuteilung noch als „Share Part of the Annual Bonus“ bezeichnet

⁴ Aufteilung der Gesamtvergütung. Fix inkludiert Grundgehalt und Sachbezüge; variabel umfasst Barbonifikation, Equity Deferral („Share Part of the Annual Bonus“) und LTIP 2015

⁵ LTIP-Auszahlung in bar oder in Form von Aktien abhängig von der Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses:

Rainer Seele erhielt anteilig Auszahlungen in Aktien, da er dem Vorstand per 1. Juli 2015 beigetreten ist

Johann Pleininger erhielt anteilig Auszahlungen in Aktien und hatte zusätzlich Anspruch auf Auszahlungen von EUR 0,52 Mio aus dem LTIP Plan 2015 als Senior Manager

Seit der schrittweisen Neubesetzung des Vorstands hat sich die OMV in bemerkenswerter Weise entwickelt. Mit der 52%igen Kurssteigerung ihrer Aktie zwischen Juli 2015 und Dezember 2018 hat die OMV relevante Benchmarks deutlich übertroffen, wie etwa den FTSEurofirst E300 Oil & Gas (plus 2%). Der Vorstand verfolgt konsequent eine Wachstumsstrategie, die auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Ertragskraft der OMV abzielt. Um die Leistung des Vorstands angemessen zu entlohnen und zusätzliche Anreize zu bieten, hat der Vergütungsausschuss die Höhe der Gesamtvergütungen aller Vorstandsmitglieder überprüft und an einer

relevanten Vergleichsgruppe europäischer Öl- und Gasunternehmen gemessen. Dabei wurden die Leistung der Vorstandsmitglieder, ihre Funktionen und Verantwortlichkeiten sowie die Gesamtsituation des Unternehmens berücksichtigt. Auf Basis dieser Analyse und unter Berücksichtigung möglicher Retentions-Risiken und der mit der Neugestaltung des Vergütungssystems eingeführten Deckelung der Gesamtvergütung wurde das Gehalt ausgewählter Vorstandsmitglieder auf ein wettbewerbsfähiges Marktniveau angehoben. Wie schon bisher unterliegen die Gehälter keiner automatischen Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung, sondern werden

jährlich zusammen mit der Leistung der Vorstandsmitglieder überprüft.

Pensionskassenbeiträge	
In EUR	
Seele	275.000
Pleininger	187.500
Florey	175.000
Leitner	175.000
Summe	812.500

Gerhard Roiss, David C. Davies, Hans-Peter Floren und Jaap Huijskes haben 2018 Zahlungen gemäß ihren ehemaligen Anstellungsverträgen erhalten. David C. Davies hat in 2018 Bonifikations- und LTIP-Zahlungen erhalten. Jaap Huijskes, Gerhard Roiss und Hans-Peter Floren haben 2018 LTIP-Zahlungen erhalten.

Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder				
In EUR				
	Davies	Huijskes	Roiss	Floren
Vergütungsansprüche für 2018 (Bonifikation und LTIP) ¹	2.735.317	1.776.177	3.300.387	1.477.774
Zahlungen für vertragliche Verpflichtungen ²	0	0	0	0
Summe	2.735.317	1.776.177	3.300.387	1.477.774

¹ Barbonifikation und Equity Deferral (MSP) hängen vom Zielerreichungsgrad 2017 ab. LTIP hängt vom Zielerreichungsgrad 2015 – 2017 ab
² Grundvergütung und Sachbezüge

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 (maximal zwei Jahresgesamtvergütungen) nicht übersteigen dürfen. Bei allen Anstellungsverträgen, die nach Juli 2015 abgeschlossen wurden, sind die Abfindungszahlungen bei Beendigung während der Vertragslaufzeit auf 18 Monatsgehälter und auf die fixen Gehaltsbestandteile beschränkt worden. Im Falle einer vom Vorstandsmitglied initiierten vorzeitigen Beendigung wird keine Abfindung gewährt.

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 vom Unternehmen getragen. Versichert sind Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder sowie andere OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Führungskräfte). Die Versicherung deckt die gesetzliche Haft-

pflcht 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 600.000.

Haftungsfreistellung

Für Mitglieder des Vorstands und weitere OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Organfunktionen von (direkten und indirekten) Beteiligungen der OMV Aktiengesellschaft besteht, soweit rechtlich zulässig, 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 innerhalb des OMV Konzerns

Ziel der OMV sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Benefitspakete, die die Strategie optimal fördern und unterstützen. Die OMV will die am besten qualifizierten Talente weltweit gewinnen, motivieren und halten und verfolgt hierzu kontinuierlich die Markttrends und international bewährte Vorgehensweisen. Die OMV strebt langanhaltende Anstellungsverhältnisse an. Das Grundgehalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer marktüblichen Vergütungsstruktur festgelegt. Dabei werden die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Kollektivvereinbarungen eingehalten.

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

- Leistungsboni
- Long Term Incentive Plans
- Mitarbeiterbeteiligungsprogramm
- Dienstfahrzeuge

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

- ▶ Pensionspläne
- ▶ Subventionierung der Kantine
- ▶ Gesundheitszentren
- ▶ Kindergärten
- ▶ Jubiläumsgelder
- ▶ Recognition – thx!

Ausgewählte Beschäftigte der obersten Führungsebene des Konzerns (79 Personen) haben Anspruch auf eine Teilnahme am Long Term Incentive Plan. Diese Mitarbeitergruppe hat auch Anspruch auf ein Bonifikationsprogramm wie unten angeführt. Zusätzlich gewährte der Vorstand ausgewählten Beschäftigten der obersten Führungsebene des Konzerns Anspruch auf Teilnahme am Transformationsbonusplan, der an die Erreichung vordefinierter Zielerreichungskriterien geknüpft ist. Die erfolgreiche Zielerreichung führte im Jahr 2018 zu einer Auszahlung. Eine etwaige weitere Auszahlung erfolgt im Jahr 2021.

2018 nahmen insgesamt rund 4.200 Führungskräfte und Expertinnen und Experten an einem Management-by-Objectives-Programm (MbO-Programm) teil, das sie zu Bonifikationen bei Erreichen der Ziele berechtigt. Auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es Bonussysteme, die je nach Land unterschiedlich sind. An der Ausgestaltung dieser Anreizsysteme sind auch Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter beteiligt. Die Bonuszahlungen sind in allen Systemen sowohl an finanzielle und nicht finanzielle Unternehmensziele als auch an individuell vereinbarte Ziele geknüpft.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der OMV besteht aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Vertreterinnen und Vertretern (Kapitalvertreterinnen und -vertretern) und fünf von der Konzernvertretung entsandten Mitgliedern. Vier der derzeitigen Kapitalvertreterinnen und -vertreter wurden in der Hauptversammlung 2014 gewählt, ein Mitglied wurde in der Hauptversammlung 2015, drei in der Hauptversammlung 2016 und zwei in der Hauptversammlung 2018 gewählt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der OMV im Jahr 2018 und ihre Aufsichtsratsmandate in anderen in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen sowie ihre allfälligen Management-Funktionen sind nachstehend angeführt.

Peter Löscher, * 1957

Vorsitzender

Mandate: Sulzer AG (Vorsitzender), Telefonica, S.A.

Gertrude Tumpel-Gugerell, * 1952

Stellvertretende Vorsitzende

Mandate: Commerzbank AG, Vienna Insurance Group AG

Murtadha Al Hashmi, * 1966

(bis 22. Mai 2018)

Stellvertretender Vorsitzender

(Senior Advisor, Mubadala Investment Company (seit 2. Jänner 2018))

Mandat: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Alyazia Ali Al Kuwaiti, * 1979

(seit 22. Mai 2018)

Stellvertretende Vorsitzende

(Executive Director Upstream & Integrated, Mubadala Investment Company PJSC)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Ahmed Matar Al Mazrouei, * 1972

(bis 22. Mai 2018)

(Senior Advisor, Mubadala Investment Company PJSC)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Wolfgang C. Berndt, * 1942

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Helmut Draxler, * 1950

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Marc H. Hall, * 1958
 (Geschäftsführer, R&EM – Restructuring & Energy Management e.U.)
 Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Mansour Mohamed Al Mulla, * 1979
 (seit 22. Mai 2018)
 (Finanzvorstand Petroleum & Petrochemicals, Mubadala Investment Company PJSC)
 Mandate: Aldar Properties PJSC, Waha Capital PJSC

Karl Rose, * 1961
 (Strategy Advisor, Abu Dhabi National Oil Company)
 Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Herbert Werner, * 1948
 (Geschäftsführer, HCW Verkehrsbetriebe GmbH; Geschäftsführer, HCW Vermögensverwaltungs GmbH)
 Mandate: Ottakringer Getränke AG (Stellvertretender Vorsitzender)

Elif Bilgi Zapparoli, * 1967
 (Global Co-Head Capital Markets, Bank of America Merrill Lynch)
 Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Von der Konzernvertretung entsandt
 (Arbeitnehmervertreterin und -vertreter)

Christine Asperger, * 1964
Herbert Lindner, * 1961
Alfred Redlich, * 1966
Gerhard Singer, * 1960
Wolfgang Baumann, * 1958 (bis 23. März 2018)
Angela Schorna, * 1980 (seit 23. März 2018)

Ausführlichere Informationen zu allen Mitgliedern des Aufsichtsrats der OMV und ihren beruflichen Laufbahnen stehen auf der Website der OMV zum Download zur Verfügung: www.omv.com > Übers > Aufsichtsrat.

Diversity

Bei der Auswahl der Mitglieder des Aufsichtsrats stehen einschlägiges Wissen, die persönliche Integrität und die Erfahrung in Führungspositionen im Vordergrund. Darüber hinaus werden bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats verschiedene Aspekte der Diversität berücksichtigt: Internationalität der Mitglieder, die Vertretung beider Geschlechter

und die Altersstruktur. Dem Aufsichtsrat gehören fünf Frauen und drei nicht-österreichische Staatsangehörige an. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind zwischen 38 und 76 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 leistungsbezogene Vergütungen von einer OMV Konzerngesellschaft beziehen.
- ▶ Das Aufsichtsratsmitglied darf keine/kein AnteilseignerIn 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 eine/einen solchen AnteilseignerIn 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 2018 und bis zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung unabhängig gewesen zu sein (C-Regel 53 öCGK). Gemäß C-Regel 54 öCGK haben Peter Löscher, Wolfgang C. Berndt, Elif Bilgi Zapparoli, Helmut Draxler, Karl Rose, Marc H. Hall, Gertrude Tumpel-Gugerell und Herbert Werner erklärt, im Geschäftsjahr 2018 und bis zum Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung weder AnteilseignerInnen mit einer Beteiligung von mehr als 10% gewesen zu sein noch die Interessen solcher Aktionärinnen und Aktionäre vertreten zu haben. Peter Löscher, Gertrude Tumpel-Gugerell, Marc H. Hall und Karl Rose wurden vom Nominierungskomitee der Österreichischen Bundes- und Industriebeteiligungen GmbH (ÖBIB)¹ zur Wahl als Mitglieder des Aufsichtsrats nominiert und in der Folge (nachdem sie vom Präsidial- und Nominierungsausschuss sowie vom Aufsichtsrat entsprechend vorgeschlagen wurden) zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt.

¹ Mit Wirksamkeit zum 20. Februar 2019 wurde die Österreichische Bundes- und Industriebeteiligungen GmbH in eine Aktiengesellschaft umgewandelt und der Firmenwortlaut auf Österreichische Beteiligungs AG geändert.

Funktionen und Mitgliedschaften

Name	Aufsichtsrat und Ausschüsse 2018 ¹					Vergütung für 2017 ² für 2018 ³		Amtsdauer
	AR	PNA	PPA	PrüfA	VergA	in EUR	in EUR	
Peter Löscher	V	V	SV	M	V	80.000	80.000	18. Mai 2016 bis HV 2020
Gertrude Tumpel-Gugerell	SV	SV	M	V	M	61.000	67.110	19. Mai 2015 bis HV 2020
Murtadha Al Hashmi	SV	SV	SV	SV	SV	73.000	28.400	10. Mai 2012 bis 22. Mai 2018
Alyazia Ali Al Kuwaiti	SV	SV	SV	SV	SV	–	44.600	14. Mai 2008 bis 18. Mai 2016 und 22. Mai 2018 bis HV 2019
Wolfgang C. Berndt	M	–	–	SV	SV	44.000	44.000	26. Mai 2010 bis HV 2019
Helmut Draxler	M	–	–	M	M	40.000	40.000	16. Oktober 1990 bis HV 2019
Marc H. Hall	M	–	M	–	–	30.000	30.000	18. Mai 2016 bis HV 2019
Ahmed Matar Al Mazrouei	M	M	M	–	–	40.000	15.562	18. Mai 2016 bis 22. Mai 2018
Mansour Mohamed Al Mulla	M	M	M	–	–	–	24.438	22. Mai 2018 bis HV 2019
Karl Rose	M	–	V	–	–	34.000	34.000	18. Mai 2016 bis HV 2019
Herbert Werner	M	–	–	M	–	30.000	30.000	4. Juni 1996 bis HV 2019
Elif Bilgi Zapparoli	M	–	–	–	–	20.000	20.000	13. Mai 2009 bis HV 2019
Christine Asperger	M	M ⁶	M ⁷	–	–	– ⁴	– ⁴	seit 1. Jän. 2013 ⁵
Wolfgang Baumann	M	M	–	M	–	– ⁴	– ⁴	von 16. Dez. 1998 bis 1. April 1999 und erneut von 11. Nov. 2004 bis 23. März 2018 ⁵
Herbert Lindner	M	–	M	M	–	– ⁴	– ⁴	seit 1. Juni 2013 ⁵
Alfred Redlich	M	M	M ⁶	–	–	– ⁴	– ⁴	seit 1. Juni 2013 ⁵
Gerhard Singer	M	–	M	M	–	– ⁴	– ⁴	seit 26. Sept. 2016 ⁵
Angela Schorna	M	M ⁷	–	M	–	– ⁴	– ⁴	seit 23. März 2018 ⁵

¹ Abkürzungen: AR = Aufsichtsrat, PNA = Präsidial- und Nominierungsausschuss, PPA = Portfolio- und Projektausschuss, PrüfA = Prüfungsausschuss, VergA = Vergütungsausschuss. V = Vorsitzende/Vorsitzender; SV = Stellvertretende Vorsitzende/Stellvertretender Vorsitzender; M = Mitglied; HV = Hauptversammlung; Mitglieder des Aufsichtsrats, deren Funktionsperiode in 2017 endete, sind hier nicht angeführt

² Das Sitzungsgeld in Höhe von EUR 400/Sitzung sowie eventuell erstattungsfähige Quellensteuern sind darin nicht enthalten

³ Basierend auf der in der HV 2018 beschlossenen Vergütung und vorbehaltlich der Genehmigung in der HV 2019

⁴ Vom Konzernbetriebsrat entsandte Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Vergütung, sondern nur Sitzungsgelder

⁵ Die Entsendung durch den Konzernbetriebsrat erfolgt auf unbestimmte Zeit; die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter können jedoch jederzeit vom entsendenden Organ abberufen werden

⁶ seit 27. Juni 2018

⁷ bis 27. Juni 2018

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Zur Erfüllung seiner Aufgaben, insbesondere der Überwachung und strategischen Unterstützung des Vorstands, diskutiert der Aufsichtsrat in den Aufsichtsratssitzungen Lage und Ziele des Unternehmens. Beschlüsse werden ebenfalls in diesen Sitzungen gefasst, abgesehen von Dringlichkeitsfällen, in denen auch Umlaufbeschlüsse gefasst werden können. Vier Ausschüsse gewährleisten den bestmöglichen Einsatz der Kompetenzen der Aufsichtsratsmitglieder. Die Ausschüsse werden im Folgenden kurz beschrieben (ein Überblick über die wichtigsten Aktivitäten der einzelnen Ausschüsse im Geschäftsjahr 2018 findet sich auch im Bericht des Aufsichtsrats).

2018 wurden sechs Sitzungen des Aufsichtsrats und 16 Ausschusssitzungen abgehalten. Bei mehreren dieser Treffen beschäftigten sich der Vorstand und der Aufsichtsrat mit der Strategie der OMV. Kein Mitglied des Aufsichtsrats hat an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen.

Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse war 2018 wie folgt:

Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse 2018¹

Name	AR	PNA	PPA	PrüfA	VergA
Peter Löscher	6/6	3/3	4/4	6/6	3/3
Gertrude Tumpel-Gugerell	6/6	2/3	2/4	5/6	1/1 ³
Murtadha Al Hashmi ²	1/2	2/2	0/1	3/3	2/2
Alyazia Ali Al Kuwaiti ³	2/4	1/1	2/3	2/3	1/1
Wolfgang C. Berndt	6/6			6/6	3/3
Helmut Draxler	6/6			5/6	3/3
Marc H. Hall	6/6		4/4		
Ahmed Matar Al Mazrouei ²	2/2	2/2	1/1		
Mansour Mohamed Al Mulla ³	4/4	1/1	2/3		
Karl Rose	5/6		3/4		
Herbert Werner	6/6			6/6	
Elif Bilgi Zapparoli	4/6				
Christine Asperger	6/6	1/1 ⁶	1/1 ⁷		
Wolfgang Baumann ⁴	1/1	1/1		2/2	
Herbert Lindner	6/6		4/4	6/6	
Alfred Redlich	6/6	3/3	3/3 ⁶		
Angela Schorna ⁵	5/5	1/1 ⁷		3/4	
Gerhard Singer	6/6		4/4	5/6	

¹ Abkürzungen: AR = Aufsichtsrat, PNA = Präsidial- und Nominierungsausschuss, PPA = Portfolio- und Projektausschuss, PrüfA = Prüfungsausschuss.

² bis 22. Mai 2018

³ seit 22. Mai 2018

⁴ bis 23. März 2018

⁵ seit 23. März 2018

⁶ seit 27. Juni 2018

⁷ bis 27. Juni 2018

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. Ferner unterbreitet er der Hauptversammlung Vorschläge zur Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. 2018 fanden drei Sitzungen des Präsidial- und Nominierungsausschusses statt, deren zentrales Thema Vorstands- und Aufsichtsratsangelegenheiten waren.

Prüfungsausschuss

Dem Prüfungsausschuss obliegen die Aufgaben gemäß § 92 Abs. 4a Aktiengesetz (AktG). Im Berichtsjahr haben sechs Sitzungen des Prüfungsausschusses stattgefunden. Der Prüfungsausschuss befasste sich vorrangig mit der Vorbereitung der jährlichen Abschlussprüfung, mit der Prüfung der Tätigkeit der Abschlussprüfer, der internen Revision, des internen Kontrollsystems und des Risikomanagements sowie mit der Präsentation des Jahresabschlusses. Gertrude Tumpel-Gugerell ist die Finanzexpertin im Prüfungsausschuss im Sinne von § 92 Abs. 4a Z 1 AktG.

Abschlussprüfer

Der Aufsichtsrat überwacht die Unabhängigkeit der Abschlussprüfer 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 dessen Netzwerks im Sinne des § 271b UGB) betrug 2018 für die jährliche Prüfung EUR 2,94 Mio, für andere Bestätigungsleistungen EUR 0,64 Mio, für Steuerberatungsleistungen EUR 0,05 Mio und für sonstige Beratungsleistungen EUR 0,24 Mio.

Portfolio- und 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. 2018 fanden vier Sitzungen des Portfolio- und Projektausschusses statt.

Vergütungsausschuss

Dieser Ausschuss (dem keine Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter 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 Vorstandsmitglieder ermächtigt. 2018 fanden drei Sitzungen des Vergütungsausschusses statt. Vorstandsmitglieder wurden eingeladen, an Teilen der Sitzungen des Vergütungsausschusses teilzunehmen.

Die HKP Group beriet den Ausschuss in Vergütungsfragen. Dies umfasste die Erarbeitung von Vergütungsbenchmarks mit Vergleichsunternehmen sowie die Beratung zur angemessenen Höhe und Struktur der einzelnen Vergütungselemente.

Die HKP Group wurde vom Vergütungsausschuss beauftragt und war nicht für den Vorstand der OMV beratend tätig, womit die Unabhängigkeit im Sinne des öCGK gewährleistet ist.

Interessenkonflikte und zustimmungspflichtige Geschäfte der Mitglieder des Aufsichtsrats

Zustimmungspflichtige Verträge gemäß § 95 Abs. 5 Z 12 AktG gab es nicht. 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 2018 hat für das Geschäftsjahr 2017 ein Vergütungsschema wie in der Tabelle unten dargestellt beschlossen.

Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder	
In EUR ¹	
Vorsitzende/Vorsitzender	30.000
Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r	25.000
Mitglied	20.000
Vorsitzende/Vorsitzender eines Ausschusses	14.000
Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r eines Ausschusses	12.000
Mitglied eines Ausschusses	10.000

¹ Sitzungsgelder in Höhe von EUR 400/Sitzung sowie etwaige Erstattungen der Quellensteuer sind darin nicht enthalten

Die bei den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern angeführten Beträge für das Geschäftsjahr 2017 wurden 2018 ausbezahlt. Aufwändersatz (Reisepesen und Sitzungsgeld) ist darin nicht enthalten.

2018 belief sich die Vergütung des Aufsichtsrats (für das Geschäftsjahr 2017 und inklusive Rückerstattung der jeweiligen Quellensteuer) auf EUR 0,51 Mio, die Sitzungsgelder betragen EUR 0,07 Mio und die Reisespesen EUR 0,25 Mio.

Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung

Die Konzernvertretung hält regelmäßig Aussprachen mit dem Vorstand. Diese dienen der wechselseitigen Information über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffende Entwicklungen im Unternehmen.

Darüber hinaus hat die Konzernvertretung von ihrem Recht Gebrauch gemacht, Mitglieder in den Aufsichtsrat zu entsenden (eine Person aus der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung für je zwei von der Hauptversammlung gewählte Mitglieder). Somit sind fünf der 15 Aufsichtsratsmitglieder Personen aus der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretung.

Minderheitenrechte der Aktionärinnen und Aktionäre

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

Vielfalt ist eine enorme Stärke. Darauf baut die OMV aktiv auf, jetzt und in Zukunft. Deshalb entwickelt die OMV kontinuierlich neue Initiativen und Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit. Die Diversity-Strategie des OMV Konzerns umfasst zwei Schwerpunktbereiche: Geschlecht und Internationalität. Für die OMV als Unternehmen in einer stark technisch orientierten Branche ist es eine besondere Herausforderung, in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Die OMV unterstützt den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen. Das strategische Ziel ist es, auf oberster Führungsebene die bestmögliche Diversität zu erreichen und den Frauenanteil in Führungspositionen von derzeit 18% bis 2025 auf 25% zu erhöhen. Wir unterstützen dies mit einer Vielzahl an Initiativen wie Mentoring, Nachfolgeplanung und spezifischen Trainings sowie Initiativen für eine gesunde Work-Life-Balance.

Der Frauenanteil im Gesamtkonzern beträgt rund 25%. In den Programmen der OMV zur Entwicklung von Führungskräften lag der Frauenanteil 2018 bei 28% (2017: 22%). Im „First Time Leaders“-Programm für neue Führungskräfte erreichte die OMV einen beachtlichen Anteil von 38% an Teilnehmerinnen. Im integrierten Programm zur Absolventenförderung für technische Kompetenzen der OMV Upstream lag der Frauenanteil 2018 bei 25% (2017: 22%). „Diversity“ ist Bestandteil aller Programme zur Führungskräfteentwicklung und der Personalstrategie der OMV.

Die OMV fördert Talente mit unterschiedlichem Hintergrund und gewährleistet damit eine optimale Zusammensetzung vielfältiger Teams. Ein besonderes Anliegen der OMV ist auch die Einstellung und Entwicklung von Frauen in technischen Positionen.

Durch eine geschlechtsneutrale Sprache in Stellenausschreibungen der OMV und durch die interne Veröffentlichung aller Stellenausschreibungen sowie die laufende Beobachtung der Gleichstellung bei Geschlecht, Alter, Hintergrund der Mitarbeitenden, Betriebszugehörigkeit und Gehältern stellt die OMV eine faire Behandlung und Chancengleichheit in allen Phasen der Berufslaufbahn sicher.

Mitarbeiterinnen initiierten ein Diversity-Netzwerk, um das Bewusstsein für Fragen zum Thema Diversity zu erhöhen und Karrieren von Frauen im technischen Bereich durch eine gemeinschaftliche Plattform und gemeinsame Aktivitäten zu fördern.

Die OMV Konzernzentrale in Wien betreibt zwei betriebliche Kindergärten, die von Kindern der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OMV besucht werden. Um bei Mädchen bereits frühzeitig das Interesse für einen technischen Beruf zu wecken, nahm die OMV erneut am Wiener Töchterttag teil.

Die beschriebenen Maßnahmen und Programme zur Förderung der Vielfalt der Belegschaft werden von Aufsichtsrat und Vorstand als ein Schlüsselement zur Stärkung der Diversität des internen Pools an Vorstandsnachfolgekandidatinnen und -kandidaten gesehen. Im Rahmen der internen Nachfolgeplanung befasst sich der Präsidial- und Nominierungsausschuss zumindest einmal jährlich mit der Identifizierung und Weiterentwicklung von internen Potenzialträgerinnen und -trägern. Zur bestmöglichen Besetzung freier Vorstandspositionen bedient sich der Aufsichtsrat zusätzlich zur internen Nachfolgeplanung auch der Möglichkeit der externen Rekrutierung. Neben der fachlichen Eignung wird sowohl bei der internen als auch der externen Auswahl von Vorstandsmitgliedern besonderes Augenmerk auf ein ausgewogenes Verhältnis von Geschlechtern, Alter und internationaler Erfahrung gelegt.

Dem Vorstand der OMV gehört aktuell keine Frau an. Die Vorstandsmitglieder der OMV Aktiengesellschaft sind zwischen 53 und 58 Jahre alt, kommen aus zwei unterschiedlichen Nationen und verfügen über umfassende internationale Management-erfahrung.

Die von der Hauptversammlung auf Grundlage der Nominierung der ÖBIB zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder wurden bis 2018 vom Nominierungsausschuss der österreichischen Bundesregierung vorgeschlagen. Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt anhand einer Vielzahl von Kriterien, die insbesondere die fachliche Eignung, persönliche Integrität, Unabhängigkeit und Unbefangenheit der Kandidatinnen und Kandidaten umfassen. Zusätzlich wird auf Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur und der Internationalität der Mitglieder Bedacht genommen.

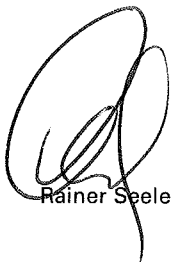
Derzeit gehören dem Aufsichtsrat der OMV fünf Frauen an, was einem Anteil von 30% entspricht. Besonderes Augenmerk gilt auch der weiteren Stärkung der industriespezifischen Kompetenzen und der Internationalität des Aufsichtsrats im Einklang mit der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Die Mitglieder des Aufsichtsrats weisen mit einem Alter zwischen 38 und 76 Jahren eine ausgewogene Altersstruktur auf.

Externe Evaluierung der Corporate Governance

Die Einhaltung der Bestimmungen des öCGK durch die OMV wird jedes Jahr einer externen Evaluierung unterzogen. Für das Geschäftsjahr 2018 hat die OMV Dr. Mathias Ettl von der Rechtsanwaltskanzlei Berger Ettl Rechtsanwälte beauftragt. Die Evaluierung erfolgte anhand des offiziellen Fragebogens des österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance und ergab, dass die OMV alle Regeln des österreichischen Corporate Governance Kodex einschließlich aller Regeln, die ausschließlich Empfehlungscharakter haben, vollständig eingehalten hat. Der Bericht über die Evaluierung ist auf der OMV Website verfügbar (www.omv.com).

Wien, am 13. März 2019

Der Vorstand



Rainer Seele



Johann Pleininger



Reinhard Florey



Manfred Leitner



Bildmarke des Amtssiegels gemäß §13 Absatz 2 Notariatsordnung.