

3

KONSOLIDIRTER CORPORATE- GOVERNANCE-BERICHT

87 — 106

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 wurde zum letzten Mal im Jahr 2018 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 wie im letzten Jahr im Vergütungsbericht. Die nächste externe Evaluierung wird für das Geschäftsjahr 2020 durchgeführt.

Der Corporate-Governance-Bericht der OMV Petrom S.A., 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.

Entsprechend der Empfehlung in der AFRAC-Stellungnahme zum Corporate Governance-Bericht wird der Corporate Governance Bericht des Mutterunternehmens und der konsolidierte Corporate Governance Bericht in einem Bericht zusammengefasst.

Vorstand

Rainer Seele, *1960

Datum der Erstbestellung: 1. Juli 2015
 Ende der laufenden Funktionsperiode: 30. Juni 2022
 Vorsitzender des Vorstands und Generaldirektor
 und Chief Marketing Officer

Gesamtleitung und Gesamtkoordination des Unternehmens sowie Marketing & Trading

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 S.A.	Präsident des Aufsichtsrats
Borealis AG	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
OMV Refining & Marketing GmbH	Geschäftsführer (seit 1. Juli 2019)
OMV Gas & Power GmbH	Geschäftsführer (seit 1. Juli 2019)

Johann Pleininger, *1962

Datum der Erstbestellung: 1. September 2015

Ende der laufenden Funktionsperiode:

31. August 2023

Stellvertretender Vorstandsvorsitzender und Leitung des Geschäftsbereichs Upstream

Chief Upstream Operations Officer

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 S.A.	Mitglied des Aufsichtsrats (seit 10. August 2019)
OJSC Severneftegazprom	Mitglied des Verwaltungsrats
Sapura OMV Upstream Sdn. Bhd.	Stellvertretender Vorsitzender (seit 31. Jänner 2019)
OMV Exploration & Production GmbH	Geschäftsführer
OMV Austria Exploration & Production GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats

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 S.A.	Mitglied des Aufsichtsrats
OMV Petrom Global Solutions SRL	Präsident des Aufsichtsrats
Central European Gas Hub AG	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 12. Juni 2019)

Thomas Gangl, *1971

Datum der Erstbestellung: 1. Juli 2019
 Ende der laufenden Funktionsperiode: 30. Juni 2022
 Vorstandsmitglied mit Verantwortungsbereich Refining & Petrochemical Operations

Chief Downstream Operations Officer

Thomas Gangl begann nach Studien in Verfahrenstechnik an der Technischen Universität Wien und in Mechanical Engineering an der University of Salford (Manchester) seine OMV Laufbahn 1998 als Prozessingenieur in der Raffinerie Schwechat. 2011 wurde er General Manager der OMV Deutschland GmbH und Raffinerieleiter in Burghausen. Im Jahr 2014 übernahm er die Leitung der Raffinerie in Schwechat und 2016 wurde er Senior Vice President der Business Unit Refining & Petrochemicals mit Verantwortung für alle drei OMV Raffinerien. Seit 1. Juli 2019 ist er OMV Vorstandsmitglied. Er ist verantwortlich für den Bereich Refining & Petrochemical Operations.

Funktionen in wesentlichen Tochterunternehmen des OMV Konzerns

Unternehmen	Funktion
OMV Petrom S.A.	Mitglied des Aufsichtsrats (seit 1. Juli 2019)
Borealis AG	Mitglied des Aufsichtsrats (seit 3. Juli 2019)
OMV Refining & Marketing GmbH	Geschäftsführer (seit 1. Juli 2019)

Manfred Leitner, *1960

Datum der Erstbestellung: 1. April 2011
 Manfred Leitner legte per 30. Juni 2019 seine Funktion als Vorstandsmitglied für den Geschäftsbereich Downstream zurück.

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 S.A.	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 30. Juni 2019)
Borealis AG	Mitglied des Aufsichtsrats (bis 3. Juli 2019)
OMV Supply & Trading Limited	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. Juni 2019)
OMV Gas & Power GmbH	Geschäftsführer (bis 30. Juni 2019)
OMV Refining & Marketing GmbH	Geschäftsführer (bis 30. Juni 2019)
Central European Gas Hub AG	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 12. Juni 2019)
GAS CONNECT AUSTRIA GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 30. Juni 2019)
OMV Gas Storage GmbH	Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 25. März 2019)
OMV Gaz İletim A.Ş.	Vorsitzender des Verwaltungsrats (bis 28. Juni 2019)
OMV Enerji Ticaret A.Ş.	Vorsitzender des Verwaltungsrats (bis 28. Juni 2019)

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 im Jahr 2019

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.	Gewährleistung eines fixen Einkommens, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und am Markt wettbewerbsfähig ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die qualifiziertesten Führungskräfte der Öl- und Gasbranche zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre führen.
Jahresbonus (Barbonifikation und Equity Deferral)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Die Bonifikation ist als Zieljahresbonus in Euro im Vorstandsvertrag definiert und auf 180% dieses Zieljahresbonus begrenzt (150% +/- 20% Nachhaltigkeitsmultiplikator). 2/3 des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt. 1/3 wird in Aktien (Equity Deferral) zugeteilt, die ab dem Zuteilungstag für drei Jahre gehalten werden müssen.	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 anhand von finanziellen Zielen und Nachhaltigkeitsindikatoren inklusive Indikatoren für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt bemessen.	Die Leistungskriterien sind auf die Strategie der OMV abgestimmt, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine Aktienkultur. Das Equity Deferral dient – zusammen mit dem LTIP – als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das die Bindung an die OMV und die Angleichung an die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre fördert. Die Zahlungen unterliegen Rückzahlungsbestimmungen.
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 HSSE-Malus (HSSE = Health, Safety, Security, and Environment) kann die Gesamtziel-erreichung 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. Dadurch sollen auch eine unangemessene Risikobereitschaft verhindert und eine langfristige Bindung sowie verantwortungsbewusstes Handeln der Vorstandsmitglieder gesichert werden.	Abstimmung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären, Sicherstellung von leistungsabhängiger Vergütung und Förderung einer Aktienkultur durch Zuteilen von OMV Aktien abhängig von Leistungskriterien mit Fokus auf finanzielle und operative Leistung sowie Wertsteigerung gegenüber anderen europäischen Öl- und Gasunternehmen. Einzelheiten zu den Kriterien werden im Geschäftsbericht veröffentlicht. Die Zahlungen unterliegen Malus- und Rückzahlungsbestimmungen.
Nebenleistungen	Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Nebenleistungen, die der üblichen Marktpraxis entsprechen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um die qualifiziertesten Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.
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 systematisch jenen von OMV Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und stellen sicher, dass die Vergütungspakete der üblichen Praxis in Österreich entsprechen.	Die Nutzung einer Pensionskasse beschränkt die von der OMV getragenen Risiken. Die Höhe der Pensionsleistungen hängt alleine von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.

Grundsätze des Vergütungssystems für den Vorstand im Jahr 2019

Vergütungselement	Beschreibung	Zweck und Verbindung zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
Aktienbesitzerfordernis	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 der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären durch die Förderung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und die Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken.
Auszahlungsobergrenze	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 Sicherstellung der gesellschaftlichen Akzeptanz der Vergütungszahlungen an Vorstandsmitglieder sowie Beschränkung der von der OMV getragenen Risiken.	Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionärinnen und Aktionären durch die Förderung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung und die Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken.

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, die Möglichkeit, die Schwellen-,

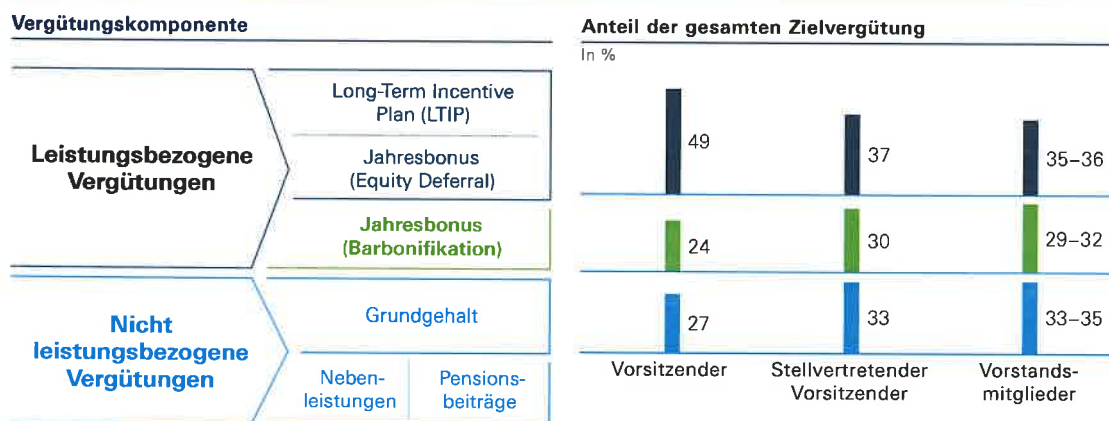
Ziel- und Maximalwerte im Falle von wesentlichen Änderungen wichtiger externer Faktoren (etwa Ölpreis) anzupassen sowie bei einzelnen Kriterien die Zielerreichung festzulegen. Alle Anpassungen erfolgen immer unter Berücksichtigung der relevanten Faktoren und innerhalb von jeweiligen Höchstgrenzen.

Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Vorstandsvergütung beinhaltet fixe und variable Vergütungselemente und Nebenleistungen. Das Vergütungspaket des einzelnen Vorstandsmitglieds beinhaltet eine Grundvergütung, einen Jahresbonus (der teilweise in OMV Aktien ausgezahlt wird und drei Jahre gehalten werden muss), 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 2019 machten die variablen Elemente zwischen 65% 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 2019 orientieren sich 35% bis 49% der Zielvergütungen an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den in Aktien gezahlten Teil des Jahresbonus (Equity Deferral), die drei Jahre gehalten werden muss.

Überblick über die Vorstandsvergütung



Nicht leistungsbezogene Vergütungen

Grundgehalt

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

Nebenleistungen

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 Gesamtzieelerreichung 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 2019 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 (1/3) 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.

Jahresbonus 2019



Zu Beginn des Leistungsjahres werden Ziele (**Leistungskriterien**) vereinbart und am Ende des Jahres gemessen. Die Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2019 setzen sich aus den in der folgenden Tabelle angeführten Bereichen und Anpassungen zusammen:

Leistungskriterien – Jahresbonus 2019 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Bereich	Kriterien	Gewichtung
Finanzen	Jahresüberschuss	40%
	CCS ROACE vor Sonder-effekten, Dreijahresdurchschnitt (2017–2019)	40%
Operatives Ziel	NPV Bewertungen der laufenden Großinvestitionen einschließlich Akquisitionen auf Basis der jährlichen Veränderung	20%
Nachhaltigkeitsmultiplikator	Nachhaltigkeitsmultiplikator mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,2 (entspricht +/-20%) anwendbar auf die Gesamtzielerreichung	+/- 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 aktuellen Zielerreichung** für das jeweilige Leistungskriterium. Diese wird wiederum durch den 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 einer Zuteilung von 100% wie folgt definiert:

Variable Zielvergütung – Jahresbonus 2019

In EUR	Seele	Pleininger	Florey	Gangl ¹
Barbonifikation	1.000.000	700.000	675.000	245.000
Equity Deferral	500.000	350.000	337.500	122.500

¹ Anteiliger Jahresbonus 2019, da Herr Gangl dem Vorstand per 1. Juli 2019 beigetreten ist.

Aus der tatsächlichen **Zielerreichung im Jahr 2019** ergibt sich insgesamt ein tatsächlicher Jahresbonus in der Höhe von 165,5%. Die Barkomponente von 2/3 des Gesamtjahresbonus wird im Jahr 2020 ausbezahlt. Im Rahmen des Equity Deferral wird das verbleibende Drittel in Aktien zugeteilt, die für drei Jahre gehalten werden müssen.

Performance Scorecard – Jahresbonus 2019 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Kriterien	Schwelle	Zielwert	Maximum	Istwert	Gewichtung	Zuteilung (% des Zielwerts)
Jahresüberschuss, bereinigt um die Effekte aus der Marktbewertung von nicht realisierten Hedges, aus Akquisitions- und Veräußerungsaktivitäten	in EUR Mio 1.770	2.080	2.390	2.146	40%	44,2%
CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt)	in Prozent 11,8%	12,3%	12,8%	12,5%	40%	47,5%
Operatives Ziel	Verminderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR –65 Mio gegenüber dem Ausgangswert	Keine Veränderung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts gegenüber dem Ausgangswert	Erhöhung des nicht marktbezogenen Nettobarwerts um EUR +65 Mio gegenüber dem Ausgangswert		262	20%
Zielerreichung vor Anwendung des Finanzziel-Modifikators und des Nachhaltigkeitsmultiplikators						121,7%
Zielerreichung nach Anwendung des Finanzziel-Modifikators						142,7%
Nachhaltigkeitsmultiplikator	0,8	1	1,2			1,16
Gesamthöhe der Zuteilung						165,5%

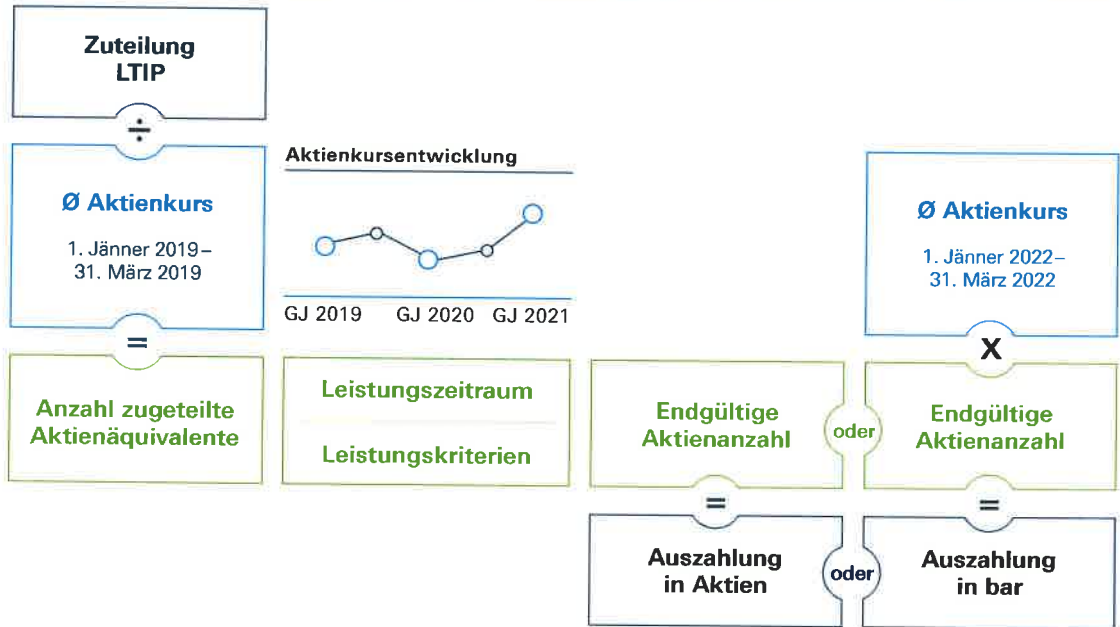
Die Ziele für Jahresüberschuss und CCS ROACE vor Sondereffekten (Dreijahresdurchschnitt) wurden im Geschäftsjahr 2019 erreicht. Das operative Ziel, die Nettobarwertbeurteilung ausgewählter Großinvestitionen, erreichte den Maximum Wert. Aufgrund der deutlichen Verschlechterung des Marktumfelds im Vergleich zu den Annahmen, die dem Jahresbonus zugrunde liegen machte der Aufsichtsrat von seinem Ermessensspielraum Gebrauch, die Zielwerte im Rahmen des Finanzziel-Modifikators zu senken, wodurch die Zielerreichung von 121,7% auf 142,7% anstieg. Die Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsmultiplikator erfolgt anhand eines vorab definierten Kriterienkatalogs. Zur Anpassung der Zielerreichung wurde ein Nachhaltigkeitsmultiplikator von 1,16 angewendet, der insbesondere den Umstand, dass es 2019 keine Todesfälle gab sowie Verbesserungen in den Bereichen Umwelt, Sicherheit und Nachhaltigkeit 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 2019 wurde von der Hauptversammlung 2019 genehmigt.

Long-Term Incentive Plan (LTIP) 2019



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 2019 (Leistungszeitraum: 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2021) gelten folgende Leistungskriterien:

Leistungskriterien – LTIP 2019

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 durch den 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 HSSE-Malus (HSSE = Health, Safety, Security, and Environment) kann auf die Gesamtzielerreichung angewendet werden. In Fällen, in denen ein schwer-

wiegender 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 2019 erfolgt am 31. März 2022. Die Höhe der Zuteilung für die einzelnen Leistungskriterien ist den Tabellen – untenstehend – 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 Dreijahresdurchschnitt	Maximum	200%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
Relativer TSR	Unter der Schwelle	0%
	Zielüberschreitung: am oder über dem 3. Quartil (≥ 75. Perzentil)	200%
	Zielwert: am Median (= 50. Perzentil)	100%
	Schwelle: am oder unter dem 1. Quartil (≤ 25. Perzentil)	0%

Die Höhe der Ziel-Long-Term Incentives ergibt sich für jedes Vorstandsmitglied unter der Annahme einer Zuteilung von 100% wie folgt:

Variable Zielvergütung – LTIP 2019

In EUR				
	Seele	Pleininger	Florey	Gangl ¹
LTIP 2019	1.500.000	500.000	387.500	177.500

¹ Anteiliger LTIP 2019, da Herr Gangl dem Vorstand per 1. Juli 2019 beigetreten ist.

Der Prozentsatz der Gesamtzuteilung im Rahmen des LTIP 2017 beträgt 96,6% der maximalen Zuteilung und die entsprechende Übertragung von Aktien oder Barvergütung erfolgt 2020. 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 2017

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	60%	60%	
Freier Cashflow vor Dividenden und exklusive Veräußerungen und Akquisitionen (Dreijahresdurchschnitt)	in EUR Mio	1.025	1.285	1.545	2.038	10%	10%
Rate der Zwischenfälle mit Ausfallzeit (LTIR) (Dreijahresdurchschnitt)		0,40	0,36	0,27	0,33	10%	8,1%
Reservensatzrate (1P) (Dreijahresdurchschnitt)		100%	125%	150%	166%	10%	10%
Entwicklung von Veräußerungs- und Akquisitionsprojekten	Basierend auf vorab definierten Kriterien			8,5%	10%	8,5%	
Gesamthöhe der Zuteilung					100%	96,6%	

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 für LTIP 2019 erfolgt auf Grundlage des durchschnittlichen Schlusskurses der OMV Aktie an der Wiener Börse während der drei Monate vom 1. Jänner 2019 bis zum 31. März 2019 (EUR 44,64).

Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung – LTIP 2017

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Gehalts	in Aktien ¹	in % der Anforderung
Seele	62.876	200	91.974	146,28
Pleiningner	32.153 ²	175	45.032	140,06
Florey	30.009	150	24.351	81,15
Gangl	3.966 ³	150	10.730	270,55

¹ Auf Treuhanddepots des Unternehmens

² Das angegebene Aktienbesitzerfordernis in Anzahl von Aktien ergibt sich aus dem LTIP 2017, als Herr Pleiningner noch eine Verpflichtung von 150% seines Bruttojahresgehalts hatte; seit seiner Ernennung zum stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden gilt ein Aktienbesitzerfordernis von 175%.

³ Das angegebene Aktienbesitzerfordernis in Anzahl von Aktien ergibt sich aus dem Senior Management LTIP 2017, als Herr Gangl noch eine Verpflichtung von 75% seiner Zuteilung hatte; seit seiner Ernennung zum Vorstandsmitglied gilt ein Aktienbesitzerfordernis von 150%.

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 Barauszahlungen 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 2019

Vorstandsbezüge¹

In EUR

	Seele	Pleiningner	Florey	Gangl (ab 1. Juli 2019)	Leitner (bis 30. Juni 2019)	Summe
Vergütung 2019						
Fix (Grundgehalt)	1.100.000	750.000	700.000	287.838	349.589	3.187.427
Fix (Funktionszulage)	1.002.000 ²	0	0	0	0	1.002.000
Variabel (Barbonifikation 2018) ³	1.246.000	872.200	841.050	0	841.050	3.800.300
Nebenleistungen (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandsersatz)	12.816	13.001	44.613 ⁴	6.590	6.382	83.403
Summe	3.360.816	1.635.201	1.585.663	294.428	1.197.021	8.073.130
Variabel (Equity Deferral 2018; Anzahl der Aktien)	14.431	10.101	9.741	0	9.741	44.014
Verhältnis fix/variabel ⁵	19/81 ⁶	23/77	27/73	100/0	11/89	21/79
LTIP 2016 (bar) ⁷	0	1.264.963	0	0 ⁸	1.609.984	2.874.947
LTIP 2016 (Anzahl der Aktien) ⁷	60.971	0	14.595	0	0	75.566

¹ Aufgrund von Rundungsdifferenzen ergeben sich in den Einzelsummen Abweichungen.

² Rainer Seele erhielt eine Vergütung für die interimistische Leitung des Vorstandsbereichs „Marketing und Trading“ seit 1. Juli 2019.

³ Die variablen Bezüge, deren Auszahlung 2019 erfolgte, beziehen sich auf den Zielerreichungsgrad im Jahr 2018.

⁴ Einschließlich Schulkosten und damit verbundener Steuern.

⁵ Aufteilung der Gesamtvergütung. Fix inkludiert Grundgehalt und Nebenleistungen; variabel umfasst Barbonifikation, Equity Deferral („Aktionteil des Jahresbonus“) und LTIP 2016.

⁶ Bei Berücksichtigung der Vergütung für die interimistische Funktion ergibt sich ein Verhältnis fix/variabel von 30/70.

⁷ LTIP-Auszahlung in bar oder in Form von Aktien abhängig von der Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses.

⁸ Thomas Gangl erhielt eine Auszahlung von EUR 0,23 Mio aus dem LTIP Plan 2016 als Senior Manager.

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
Gangl ¹	71.875
Leitner ²	87.500
Summe	796.875

¹ Anteiliger Pensionskassenbeitrag, da Thomas Gangl dem Vorstand per 1. Juli 2019 beigetreten ist.

² Anteiliger Pensionskassenbeitrag, da Manfred Leitner seine Vorstandsfunktion mit Wirkung 30. Juni 2019 zurückgelegt hat.

Beendigungsansprüche

Manfred Leitner legte seine Funktion als Vorstandsmitglied mit Wirkung per 30. Juni 2019 zurück. Sein Vertrag lief nach diesem Datum noch für sechs Monate weiter. Manfred Leitner erhielt weiterhin Zahlungen (einschließlich Nebenleistungen) gemäß seinem Anstellungsvertrag.

Gerhard Roiss, David C. Davies, Jaap Huijskes und Manfred Leitner haben 2019 Zahlungen gemäß ihren ehemaligen Anstellungsverträgen erhalten. David C. Davies, Jaap Huijskes und Gerhard Roiss haben 2019 LTIP-Zahlungen erhalten.

Zahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder

In EUR

	Davies	Huijskes	Roiss	Leitner ³ (ab 1. Juli 2019)
Vergütungsansprüche für 2019 (LTIP) ¹	247.340	415.365	3.128.947	0
Zahlungen für vertragliche Verpflichtungen ²	0	0	0	665.511
Summe	247.340	415.365	3.128.947	665.511

¹ LTIP hängt vom Zielerreichungsgrad 2016–2018 ab.

² Grundvergütung, Urlaubersatzleistungen, Nebenleistungen und Pensionsbeiträge

³ Die Zahlung aus dem LTIP 2016 sind in der Tabelle „Höhe der Vergütungen 2019“ dargestellt.

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 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 rund 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. 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
- ▶ Dienstfahrzeuge und Dienstwagenpauschale

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

- ▶ Pensionspläne
- ▶ Subventionierung der Kantine
- ▶ Gesundheitszentren
- ▶ Kindergärten
- ▶ Sommercamps für Kinder
- ▶ Jubiläumsgelder
- ▶ Anerkennungsprogramm „thx!“ („Thank you for doing great!“)

Ausgewählte Beschäftigte der obersten Führungsebene des Konzerns (91 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.

2019 nahmen insgesamt rund 4.300 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. Einer der derzeitigen Kapitalvertreterinnen und -vertreter wurde in der Hauptversammlung 2015 gewählt und neun Mitglieder in der Hauptversammlung 2019. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der OMV im Jahr 2019 und ihre Aufsichtsratsmandate in anderen in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen sowie ihre allfälligen Management-Funktionen sind nachstehend angeführt.

Peter Löscher, *1957

Vorsitzender (bis 14. Mai 2019)

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

Wolfgang C. Berndt, *1942

Vorsitzender (seit 14. Mai 2019)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Thomas Schmid, *1975

Stellvertretender Vorsitzender (seit 14. Mai 2019)

Mandate: Verbund AG, Telekom Austria AG

Alyazia Ali Al Kuwaiti, *1979

Stellvertretende Vorsitzende

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

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Mansour Mohamed Al Mulla, *1979

(Plattform-Finanzvorstand Petroleum & Petrochemicals, Mubadala Investment Company PJSC)

Mandate: Aldar Properties PJSC

Elif Bilgi Zapparoli, *1967

(bis 14. Mai 2019)

(Global Co-Head Capital Markets & Co-Head of APAC Global Corporate and Investment Banking, Bank of America Merrill Lynch)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Stefan Doboczky, *1967

(seit 14. Mai 2019)

(Chief Executive Officer Lenzing AG)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Helmut Draxler, *1950

(bis 14. Mai 2019)

Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Marc H. Hall, *1958

(bis 14. Mai 2019)
 (Geschäftsführer, R&EM – Restructuring & Energy Management e.U.)
 Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Karl Rose, *1961

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

Elisabeth Stadler, *1961

(seit 14. Mai 2019)
 (Chief Executive Officer VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe)
 Mandate: voestalpine AG

Christoph Swarovski, *1970

(seit 14. Mai 2019)
 (Chief Executive Officer, Tyrolit AG)
 Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Cathrine Trattner, *1976

(seit 14. Mai 2019)
 Mandate: keine Mandate in in- oder ausländischen börsennotierten Unternehmen

Gertrude Tumpel-Gugerell, *1952

Mandate: Commerzbank AG, VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe AG, AT&S Austria Technologie & Systemtechnik AG

Herbert Werner, *1948

(bis 14. Mai 2019)
 (Geschäftsführer, HCW Verkehrsbetriebe GmbH; Geschäftsführer, HCW Vermögensverwaltungs GmbH)
 Mandate: Ottakringer Getränke AG (Stellvertreter der Vorsitzender)

Von der Konzernvertretung entsandt (Arbeitnehmervertreterin und -vertreter)

Christine Asperger, *1964

Herbert Lindner, *1961

Alfred Redlich, *1966

Gerhard Singer, *1960

Angela Schorna, *1980

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 > Über uns > 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 sechs Frauen und zwei nicht-österreichische Staatsangehörige an. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind zwischen 39 und 77 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 2019 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, Stefan Doboczky, Helmut Draxler, Marc H. Hall, Karl Rose, Elisabeth Stadler, Christoph Swarovski, Cathrine Trattner, Gertrude Tumpel-Gugerell und Herbert Werner erklärt, im Geschäftsjahr 2019 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, Marc H. Hall und Gertrude TumpelGugerell wurden vom Nominierungskomitee der Österreichischen

Funktionen und Mitgliedschaften in Ausschüssen 2019¹

Name	Aufsichtsrat und Ausschüsse 2019 ¹					Vergütung für 2018 ² für 2019 ³		Amtsdauer
	AR	PNA	PPA	PrüfA	VergA	in EUR	in EUR	
Peter Löscher	V	V	SV	M	V	80.000	36.712	18. Mai 2016 bis 14. Mai 2019
Wolfgang C. Berndt	V	V	M	M	V	44.000	65.517	26. Mai 2010 bis HV 2020
Thomas Schmid ⁴	SV	SV	SV	M	SV	–	44.934	14. Mai 2019 bis HV 2024
Alyazia Ali Al Kuwaiti	SV	SV	SV	SV	SV	44.600	91.250	22. Mai 2018 bis HV 2024
Mansour Mohamed Al Mulla	M	M	M	–	–	24.438	50.000	22. Mai 2018 bis HV 2024
Elif Bilgi Zapparoli	M	–	–	–	–	20.000	9.178	13. Mai 2009 bis 14. Mai 2019
Stefan Doboczky	M	–	–	–	–	–	12.657	14. Mai 2019 bis HV 2022
Helmut Draxler								16. Oktober 1990 bis 14. Mai 2019
Marc H. Hall	M	–	M	–	–	30.000	11.013	18. Mai 2016 bis 14. Mai 2019
Karl Rose	M	–	V	–	–	34.000	34.000	18. Mai 2016 bis HV 2024
Elisabeth Stadler	M	–	–	SV	–	–	20.252	14. Mai 2019 bis HV 2022
Christoph Swarovski	M	–	–	–	M	–	18.986	14. Mai 2019 bis HV 2022
Cathrine Trattner	M	–	–	M	–	–	23.732	14. Mai 2019 bis HV 2022
Gertrude Tumpel-Gugerell	M	–	–	V	M	67.110	53.912	19. Mai 2015 bis HV 2020
Herbert Werner	M	–	–	M	–	30.000	11.013	4. Juni 1996 bis 14. Mai 2019
Christine Asperger	M	M	–	–	–	– ⁵	– ⁵	seit 1. Jänner 2013 ⁶
Herbert Lindner	M	–	M	M	–	– ⁵	– ⁵	seit 1. Juni 2013 ⁶
Alfred Redlich	M	M	M	–	–	– ⁵	– ⁵	seit 1. Juni 2013 ⁶
Angela Schorna	M	–	–	M	–	– ⁵	– ⁵	seit 23. März 2018 ⁶
Gerhard Singer	M	–	M	M	–	– ⁵	– ⁵	seit 26. September 2016 ⁶

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 2018 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 2019 beschlossenen Vergütung und vorbehaltlich der Genehmigung in der HV 2020

⁴ Thomas Schmid hat in Entsprechung seines Vorstandsvertrags mit der OBAG die Vergütung für seine Aufsichtsratsfunktion in der OMV Aktiengesellschaft an die OBAG abgetreten.

⁵ Vom Konzernbetriebsrat entsandte Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Vergütung, sondern nur Sitzungsgelder.

⁶ Die Entsendung durch den Konzernbetriebsrat erfolgt auf unbestimmte Zeit; die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter können jedoch jederzeit vom entsendenden Organ abberufen werden.

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. Wolfgang C. Berndt, Thomas Schmid, Stefan Doboczky, Karl Rose, Elisabeth Stadler, Christoph Swarovski und Cathrine Trattner wurden von der Österreichischen Beteiligungs AG¹ zur Wahl als Mitglieder des Aufsichtsrats nominiert. Die Österreichische Beteiligungs AG hat bei der Nominierung bzw. Bestellung von Personen als Mitglieder des Aufsichtsrats ihrer Beteiligungsgesellschaften die strengen Unabhängigkeits- und Unvereinbarkeitskriterien des österreichischen Corporate Governance Kodex einzuhalten und darauf zu achten, dass sie ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat der Beteiligungsgesellschaften unabhängig von eigenen Interessen oder denen von ihnen nahestehenden Rechtspersonen ausüben.

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 2019 findet sich auch im Bericht des Aufsichtsrats). 2019 wurden acht Sitzungen des Aufsichtsrats und 24 Ausschusssitzungen abgehalten. Bei mehreren dieser Treffen beschäftigten sich der Vorstand und der Aufsichtsrat mit der Strategie

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.

der OMV. Mit Ausnahme von Elif Bilgi Zapparoli hat kein Mitglied des Aufsichtsrats an weniger als der Hälfte der Sitzungen teilgenommen.

Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse war 2019 wie folgt:

Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse 2019¹

Name	AR	PNA	PPA	PrüfA	VergA
Peter Löscher ²	3/3	3/3	2/2	3/3	2/2
Wolfgang C. Berndt	8/8	5/5	1/1	7/7	6/6
Thomas Schmid ³	5/5	5/5	1/1	4/4	4/4
Alyazia Ali Al Kuwaiti	5/8	6/8	2/3	7/7	5/6
Mansour Mohamed Al Mulla	7/8	7/8	3/3		
Elif Bilgi Zapparoli	1/3				
Stefan Doboczky ³	4/5				
Helmut Draxler ²	2/3			3/3	2/2
Marc H. Hall ²	3/3		2/2		
Karl Rose	7/8		2/3		
Elisabeth Stadler ³	4/5			2/4	
Christoph Swarovski ³	4/5				3/4
Cathrine Trattner ³	5/5			4/4	
Gertrude Tumpel-Gugerell	7/8	3/3	2/2	7/7	6/6
Herbert Werner ²	3/3			3/3	
Christine Asperger	8/8	8/8			
Herbert Lindner	5/8		3/3	5/7	
Alfred Redlich	8/8	8/8	3/3		
Angela Schorna	8/8			7/7	
Gerhard Singer	8/8		2/3	7/7	

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

² Bis 14. Mai 2019

³ Seit 14. Mai 2019

Gemäß C-Regel 36 öCGK befasst sich der Aufsichtsrat jährlich mit der Effizienz seiner Tätigkeit, insbesondere mit seiner Organisation und Arbeitsweise (Selbstevaluierung). Im Geschäftsjahr 2019 hat der Aufsichtsrat begonnen, mit externer Unterstützung eine gründliche Selbstevaluierung seiner Tätigkeit durchzuführen. Die Ergebnisse dieser Evaluierung werden in der ersten Hälfte 2020 ausführlich im Aufsichtsrat diskutiert werden.

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. 2019 fanden acht 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 sieben 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 2019 für die jährliche Prüfung EUR 3,15 Mio, für andere Bestätigungsleistungen EUR 0,71 Mio, für Steuerberatungsleistungen EUR 0,09 Mio und für sonstige Beratungsleistungen EUR 0,29 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. 2019 fanden drei 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. 2019 fanden sechs Sitzungen des Vergütungsausschusses statt. Vorstandsmitglieder wurden eingeladen, an Teilen der Sitzungen des Vergütungsausschusses teilzunehmen.

Die hkp/// group wurde vom Vergütungsausschuss beauftragt und beriet den Ausschuss in Vergütungsfragen. Dies umfasste die Erarbeitung von Vergütungsbenchmarks mit Vergleichsunternehmen, die Beratung zur angemessenen Höhe und Struktur der einzelnen Vergütungselemente, sowie die Unterstützung bei der Erarbeitung der Vergütungspolitik.

Die hkp/// group wurde im Jahr 2019 zudem von OMV und OMV Petrom beauftragt. Sie war für die OMV, zu Governance Prozessen zwischen OMV und OMV Petrom, sowie für OMV Petrom, in Fragen der Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern von OMV Petrom, beratend tätig. Die hkp/// group war nicht für den Vorstand der OMV in Vergütungsfragen 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 2019 hat für das Geschäftsjahr 2018 ein Vergütungsschema wie in der Tabelle unten dargestellt beschlossen.

Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder

In EUR¹

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 2018 wurden 2019 ausbezahlt. Aufwändersatz (Reisespesen und Sitzungsgeld) ist darin nicht enthalten.

2019 belief sich die Vergütung des Aufsichtsrats (für das Geschäftsjahr 2018 und inklusive Rückerstattung der jeweiligen Quellensteuer) auf EUR 0,51 Mio, die Sitzungsgelder betragen EUR 0,10 Mio und die Reisespesen EUR 0,14 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 19,6% 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 ist auf 26% gestiegen (2018: 25%). Davon sind 19,6% in Management- und Führungspositionen tätig. In unserem neuen „Refresher“-Programm für Führungskräfte, die bereits mehrere Jahre im Konzern tätig sind, erreichte der Frauenanteil bemerkenswerte 47%. Im integrierten Programm zur Förderung von Absolventinnen und Absolventen für technische Kompetenzen der OMV Upstream lag der Frauenanteil 2019 bei 27% (2018: 25%). „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 Töchertag 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 48 und 59 Jahre alt, kommen aus zwei unterschiedlichen Nationen und verfügen über umfassende internationale Management-erfahrung.

Seit 2019 hat die ÖBAG das rechtliche Mandat, Kandidatinnen und Kandidaten für die Aufsichtsräte ihrer Beteiligungsgesellschaften vorzuschlagen. Der Vorschlag wird zunächst vom Präsidium des Aufsichtsrats der ÖBAG genehmigt, bevor – nach Erstattung des Beschlussvorschlages durch den Aufsichtsrat der OMV Aktiengesellschaft – die Wahl durch die Hauptversammlung der OMV AG stattfindet. 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 sechs Frauen an, was einem Anteil von 40% 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 39 und 77 Jahren eine ausgewogene Altersstruktur auf.

Externe Evaluierung der Corporate Governance

Die Einhaltung der Bestimmungen des öCGK durch die OMV wird alle zwei Jahre einer externen Evaluierung unterzogen. Für das Geschäftsjahr 2018 hatte 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, März 11, 2020

Der Vorstand


Rainer Seele e.h.


Johann Pleininger e.h.


Reinhard Florey e.h.


Thomas Gangl e.h.



Bildmarke des Amtssiegels gemäß §13 Absatz 2 Notariatsordnung.