

**OMV**

Beilage ./2 zu den Beschlussvorschlägen (TOP 7)



# Vergütungspolitik für den Vorstand 2026

# Vergütungspolitik

## FÜR DEN VORSTAND DER OMV AKTIENGESELLSCHAFT

### Einleitung

Die Vergütungspolitik 2026 („Vergütungspolitik“ oder „Politik“) ist eine Weiterentwicklung der Vergütungspolitik 2022 für den Vorstand, die gemäß § 78b Abs. 1 AktG von der ordentlichen Hauptversammlung 2022 mit 96,98% der abgegebenen gültigen Stimmen beschlossen wurde. Basierend auf dem Feedback der Aktionär:innen der OMV Aktiengesellschaft („OMV“, „Gesellschaft“ oder „Unternehmen“) und unter Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis sowie der einschlägigen gesetzlichen Regelungen und Governance-Anforderungen hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats von OMV eine umfassende Überprüfung der Vergütungspolitik 2022 vorgenommen. Auf Basis des identifizierten Handlungsbedarfs hat der Vergütungsausschuss Anpassungen vorgenommen, die im Rahmen der Vergütungspolitik 2026 umgesetzt werden, um die Verknüpfung zwischen Leistung und Vergütung zu stärken, die strategische Ausrichtung sicherzustellen, Transparenz im Sinne der Aktionärerwartungen zu gewährleisten und gleichzeitig die Vergütungspolitik insgesamt zu vereinfachen.

Diese Politik bietet den Aktionär:innen den Rahmen, um zu beurteilen und zu verstehen, wie die Vorstandsmitglieder von OMV vergütet werden. Die Politik ist auf die langfristige OMV Strategie, die aktuelle Marktpraxis sowie die Ansichten und Interessen der OMV Aktionär:innen abgestimmt. Sie folgt mit einer leistungsgerechten Vergütung dem Kernprinzip von OMV.

Der Vergütungsausschuss hat die Politik erarbeitet und der Aufsichtsrat hat sie der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Die Ergebnisse dieser Abstimmung sowie künftiger Abstimmungen werden zusammen mit der Politik unter [www.omv.com](http://www.omv.com) veröffentlicht. Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung wird die Politik für die nächsten vier Jahre gelten, sofern nicht in der Zwischenzeit eine neue oder wesentlich überarbeitete Politik vorgeschlagen und den Aktionär:innen zur Abstimmung vorgelegt wird. Der Vergütungsausschuss überprüft und diskutiert die Politik regelmäßig auf Basis der gesetzlichen Anforderungen, des Feedbacks der Aktionär:innen sowie der Neuausrichtung der Strategie und Marktentwicklungen, um festzustellen, ob Änderungen erforderlich sind, um den langfristigen Erfolg von OMV zu unterstützen.

Gemäß der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat steht der Vergütungsausschuss an der Spitze des Prozesses zur Aufstellung und somit insbesondere zur Entwicklung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik. Der Vergütungsausschuss entscheidet über alle Aspekte der Vergütung sowie der Bedingungen der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Da sich der Vergütungsausschuss mit Angelegenheiten befasst, die das Verhältnis zwischen OMV und seinen Vorstandsmitgliedern betreffen, gehören dem Ausschuss keine Arbeitnehmervertreter:innen an. Darüber hinaus ist der Vergütungsausschuss so zusammengesetzt, dass eine ausreichende Unabhängigkeit gewährleistet ist, was auch zur Vermeidung von Interessenkonflikten beiträgt. Die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat legt fest, wie im Falle von (potenziellen) Interessenkonflikten vorzugehen ist. Wenn Aufsichtsratsmitglieder in Interessenkonflikte geraten, müssen sie diese un-

verzüglich gegenüber dem Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden des Aufsichtsrats offenlegen. Unterliegt der Vorsitzende bzw. die Vorsitzende des Aufsichtsrats einem Interessenkonflikt, so hat er oder sie seinen/ihren Stellvertreter bzw. seine/ihre Stellvertreterin unverzüglich zu informieren. Die Vorstandsmitglieder können auf Einladung an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen, außer wenn ihre eigene Vergütung besprochen wird. Kein Vorstandsmitglied ist in die Festlegung der eigenen Vergütung eingebunden.

Der Vergütungsausschuss ist zum Abschluss, zur Änderung und Auflösung der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sowie zur Entscheidung über die Gewährung fixer und variabler Vergütungselemente sowie Nebenleistungen und dergleichen an die Vorstandsmitglieder ermächtigt. Der Vorsitzende bzw. die Vorsitzende des Vergütungsausschusses tauscht sich in Vergütungsfragen regelmäßig mit den Aktionär:innen aus, etwa im Rahmen von Corporate Governance-Roadshows. Der Vergütungsausschuss schätzt diesen Austausch und setzt sich für klare und transparente Vergütungsansätze ein. Er bezieht unterschiedliche Perspektiven zum Vergütungskonzept von OMV ein und beurteilt Vorschläge zur möglichen Weiterentwicklung der Vergütungspolitik. Um angemessene Vergütungsentscheidungen zu treffen und wettbewerbsfähige Vergütungspakete für die Vorstandsmitglieder zusammenzustellen, analysiert der Vergütungsausschuss zahlreiche Informationen einschließlich relevanter Marktinformationen und -trends, Anregungen der Aktionär:innen sowie interne Daten.

Mercer | hkp///group beriet den Vergütungsausschuss als unabhängiger externer Berater in Vergütungsfragen sowie bei der Entwicklung und Ausarbeitung der Politik.

### Vergütungsgrundsätze und Berücksichtigung der Perspektive der Aktionär:innen

Die Entscheidungen über die Ausgestaltung der Vergütungspolitik sowie über die Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder orientieren sich an den folgenden Grundsätzen:

## Vergütungsgrundsätze

<b>Verknüpfung von Leistung und Vergütung</b>	OMV ist bestrebt, die Vergütung seiner Vorstandsmitglieder konkurrenzfähig zu gestalten und eine starke Leistungs-komponente zu berücksichtigen.
<b>Wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau</b>	Ein regelmäßiger externer Marktvergleich mit Vergleichsgruppen aus europäischen Öl- und Gas- und Chemieunternehm-en sowie relevanten österreichischen Industrieunternehmen stellt ein wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau sicher.
<b>Strategische Ausrichtung</b>	Die Leistung des Vorstands wird sowohl anhand finanzieller als auch nicht finanzieller Kriterien beurteilt, die aus der Strategie von OMV abgeleitet werden. Ziel von OMV sind wettbewerbsfähige Vergütungs- und Nebenleistungspakete, die seine Strategie optimal fördern und unterstützen.
<b>Qualifizierte Talente halten</b>	OMV beobachtet kontinuierlich Markttrends und internationale Best Practices, um die qualifiziertesten Talente aus der ganzen Welt zu gewinnen, zu motivieren und zu halten. Der OMV Aufsichtsrat strebt längerfristige Bestellungs- und Dienstverhältnisse mit den Vorstandsmitgliedern an.
<b>Einheitlicher Ansatz in der gesamten Belegschaft</b>	Die Vergütung wird nach international anerkannten Verfahren zur Bestimmung einer marktüblichen Vergütungsstruktur und unter Berücksichtigung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen und Vergütungstrends festgelegt, die für die Mitarbeiter:innen von OMV gelten.
<b>Transparenz</b>	Das Vergütungssystem, einschließlich der Leistungskriterien, Zielwerte und erzielten Ergebnisse für jedes Geschäftsjahr, soll transparent und detailliert sein.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu unterstützen, soll die ökologische und soziale Verantwortung von OMV berücksichtigt und in die Leistungskriterien integriert werden.

## Wesentliche Änderungen gegenüber der Vergütungspolitik 2022

### AbSchaffung des Equity Deferral

Um die Vergütung des Vorstands zu vereinfachen, sieht die Vergütungspolitik 2026 kein Equity Deferral des Jahresbonus mehr vor. Stattdessen wird die gesamte langfristige variable Vergütung in Form des Long-Term Incentive Plan (LTIP) gewährt, der an mehrjährige Leistungskriterien geknüpft ist, wodurch der Fokus auf die langfristige Strategie gestärkt wird.

### Einführung von Fokuszielen im Jahresbonus

In Bezug auf den Jahresbonus werden Fokusziele mit einer Gewichtung von insgesamt 30% eingeführt, die Themen wie Strategie, Operatives und ESG abdecken können. Diese Änderung ermöglicht eine stärkere Ausrichtung der Vorstandsvergütung an strategisch relevanten kurzfristigen Zielen.

### Begrenzung der Anpassungsmöglichkeiten der finanziellen Leistungskriterien im Jahresbonus

Die Transparenz und die Ausrichtung der Vergütung auf die Leistung werden durch die Begrenzung der Anpassungsmöglichkeiten sowie eine stärkere Konzentration auf die berichteten Finanzzahlen im Jahresbonus weiter gestärkt. Im Rahmen der Vergütungspolitik 2022 wurden die tatsächlichen Werte, die zur Messung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien im Jahresbonus herangezogen wurden, um vordefinierte, vom Vergütungsausschuss genehmigte Effekte bereinigt. Die Zielsetzung wurde um Öl- und Gaspreisschwankungen sowie Änderungen des EUR/USD-Wechselkurses (bei Abweichungen von den budgetierten Effekten) angepasst. Die Vergütungspolitik 2026 beschränkt mögliche Anpassungen des Jahresbonus nun auf zwei Arten von spezifischen Anpassungen: (i) diskretionäre Anpassungen der Zielerreichung für wesentliche anorganische Aktivitäten (z. B. M&A-Aktivitäten, Veräußerungen) sowie (ii) Anpassungen der Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte im Falle von Abweichungen des Öl- und

Gaspreises und/oder des EUR/USD-Wechselkurses – vorausgesetzt, der Vorstand hat geeignete Maßnahmen zur Minderung der Rohstoffpreis- und Wechselkursrisiken ergriffen.

Erstens wurde damit die diskretionäre Möglichkeit des Vergütungsausschusses, den Zielerreichungsgrad des Jahresbonus anzupassen, auf wesentliche anorganische Aktivitäten beschränkt. Durch diese Änderung wird das Verhältnis zwischen Vergütung und Leistung gestärkt und die Transparenz erhöht. Bei anorganischen Aktivitäten, die einen bestimmten Schwellenwert überschreiten, kann der Vergütungsausschuss Anpassungen des Jahresbonus diskretionär festlegen. Zweitens kann der Vergütungsausschuss die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der finanziellen Leistungskriterien des Jahresbonus anpassen, wenn die Öl- und Gaspreise und/oder der EUR/USD-Wechselkurs erheblich von den Annahmen abweichen, die zum Zeitpunkt der Festlegung der Ziele getroffen wurden – vorausgesetzt, die vom Vorstand ergriffenen Maßnahmen zur Minderung der Rohstoffpreis- und Wechselkursrisiken werden vom Vergütungsausschuss als angemessen bewertet. Diese Anpassungen werden nur in dem Maße vorgenommen, in dem die Abweichungen einen vordefinierten Korridor überschreiten, und können in beide Richtungen angewendet werden.

### Anpassung der Zielerreichungskurve des relativen TSR im LTIP

Darüber hinaus wurde die Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return (TSR) ambitionierter ausgestaltet, um die Ausrichtung der Vergütung auf die Leistung, das sogenannte „Pay for Performance“, noch weiter zu stärken.

### Vereinfachung der Berechnung der Auszahlungscaps

Das bisherige Cap in Höhe von 300% des Zielbetrags für den Fall einer potenziellen LTIP-Barauszahlung wird abgeschafft, da neben den individuellen Höchstgrenzen für die einzelnen variablen Vergütungselemente (Jahresbonus und Anzahl der LTIP-Aktienäquivalente) künftig ein zusätzliches Cap für den maximalen Wert der

gesamten Direktvergütung (Summe aus Grundvergütung, Jahresbonus und dem Wert der final zugeteilten LTIP-Aktienäquivalente) gilt. Dieses zusätzliche Cap entspricht der Summe aus Grundvergütung, 180% des Zielbetrags für den Jahresbonus und 200% des Zielbetrags für den LTIP.

### Vereinheitlichung des Aktienbesitzerfordernisses für alle Vorstandsmitglieder

Aus Gründen der Vereinfachung sieht die Vergütungspolitik 2026 keine unterschiedlichen Anforderungen an die Höhe des Aktienbesitzerfordernisses für die verschiedenen Funktionen

im Vorstand mehr vor. Sämtliche Vorstandsmitglieder müssen einen Aktienbesitz in Höhe von 100% ihrer jeweiligen Grundvergütung aufbauen, was einem marktüblichen Niveau entspricht.

### Abschaffung der Change-of-Control-Klausel

Darüber hinaus wird die Change-of-Control-Klausel, die ein beschleunigtes Vesting des LTIP ermöglichte, abgeschafft.

Die wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik 2026 im Vergleich zur Vergütungspolitik 2022 werden im Folgenden dargestellt:

Vergütungspolitik 2022	Vergütungselement	Vergütungspolitik 2026
Grundvergütung: 20%-35% Nebenleistungen: 0,2%-2% Altersversorgung: 5%-8% Jahresbonus (Barbonifikation): 20%-30% Jahresbonus (Equity Deferral): 10%-20% LTIP: 15%-40%	Vergütungsstruktur	Grundvergütung: 25%-35% Nebenleistungen: 0,2%-2% Altersversorgung: 6%-9% Jahresbonus (Barbonifikation): 25%-35% LTIP: 35%-45%
Fixes Jahresgrundgehalt, das in monatlichen Raten ausgezahlt wird	Grundvergütung	Fixes Jahresgrundgehalt, das in monatlichen Raten ausgezahlt wird
Zielerreichung: 0%-180% Leistungskriterien: • 40% Jahresüberschuss • 30% Free Cash Flow (vor Dividenden) • 15% Operatives Ziel • 15% ESG-Ziele Health & Safety Malus (0,8-1,0) Cap: 180% des Zielbetrags	Jahresbonus (Barbonifikation)	Zielerreichung: 0%-180% Leistungskriterien: • 40% Jahresüberschuss • 30% Free Cash Flow (vor Dividenden) • <b>30% Fokusziele (z.B. Strategie, Operatives, ESG)</b> Health & Safety Malus (0,8-1,0) Cap: 180% des Zielbetrags
Mindestens 1/3 des Jahresbonus wird in Aktien zugeteilt und für 3 Jahre nach der Unverfallbarkeit zurückgestellt	Jahresbonus (Equity Deferral)	<b>Abschaffung des Equity Deferral</b>
Plantyp: Performance Share Plan Leistungszeitraum: 3 Jahre Zielerreichung: 0%-200% Leistungskriterien: • 40% CCS ROACE vor Sondereffekten • 30% relativer TSR (mit einer Zielerreichungskurve von 0% am 25. Perzentil, 100% am Median und maximal 200% am 75. Perzentil) • 30% ESG-Ziele Health & Safety Malus (0,8-1,0) Cap der Anzahl der Aktien: 200% Auszahlungscap: 300% des Zielbetrags Auszahlung in bar oder in Aktien	Long-Term Incentive Plan (LTIP)	Plantyp: Performance Share Plan Leistungszeitraum: 3 Jahre Zielerreichung: 0%-200% Leistungskriterien: • <b>40% relativer TSR (mit einer Zielerreichungskurve von 0% am 30. Perzentil, 100% am 60. Perzentil und maximal 200% am 90. Perzentil)</b> • <b>30% CCS ROACE vor Sondereffekten</b> • 30% ESG-Ziele Health & Safety Malus (0,8-1,0) Cap der Anzahl der Aktien: 200% Auszahlung in bar oder in Aktien
• Dienstwagen und Unfallversicherung • Directors- and Officers- (D&O-)Versicherung sowie Haftungsfreistellung im Falle von Forderungen Dritter • Ausgleichszahlung für entgangene Vergütung zur Gewinnung geeigneter Vorstandskandidat:innen	Nebenleistungen	• Dienstwagen und Unfallversicherung • Directors- and Officers- (D&O-)Versicherung sowie Haftungsfreistellung im Falle von Forderungen Dritter • Ausgleichszahlung für entgangene Vergütung zur Gewinnung geeigneter Vorstandskandidat:innen
Beitragsorientierte Pension, die über eine Pensionskasse geleistet wird	Pensionsbeiträge	Beitragsorientierte Pension, die über eine Pensionskasse geleistet wird
Aktien in Höhe von 200% der Grundvergütung für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden, 175% für die stellvertretende Vorstandsvorsitzende bzw. den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für die übrigen Vorstandsmitglieder	Aktienbesitzerfordernis	<b>Aktien in Höhe von 100% der Grundvergütung für alle Vorstandsmitglieder</b>



Vergütungspolitik 2022	Vergütungselement	Vergütungspolitik 2026
Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Clawback-Regelungen im Falle einer Anpassung des geprüften Jahresabschlusses sowie im Falle eines schwerwiegenden Fehlverhaltens.	Malus und Clawback	Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Clawback-Regelungen im Falle einer Anpassung des geprüften Jahresabschlusses sowie im Falle eines schwerwiegenden Fehlverhaltens.
Falls OMV die Bestellung und/oder den Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds nach einem Kontrollwechsel vorzeitig beendet, wird der LTIP in Höhe der zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels prognostizierten Zielerreichung zugeteilt.	Change of Control	<b>Abschaffung der Change-of-Control-Klausel</b>

## Die Vergütungspolitik 2026 für den Vorstand auf einen Blick

Im Folgenden wird die Vergütungspolitik 2026 für den Vorstand zusammengefasst:

### Überblick über die Vergütungspolitik 2026 für den Vorstand

Vergütungselement (Zielspanne in %)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionär:innen
<b>Grundvergütung</b> (≈ 25% bis 35% der Zielgesamtvergütung)	Für die Höhe der Grundvergütung werden die Verantwortung und Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Situation von OMV sowie die übliche Vergütungshöhe bei europäischen Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen vergleichbarer Größe und bei vergleichbaren österreichischen Unternehmen berücksichtigt. Die Vergütung erfolgt auf einem wettbewerbsfähigen Niveau.	Bereitstellung eines fixen Einkommens, das dem Umfang und der Komplexität des Geschäfts sowie der Rolle und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entspricht und wettbewerbsfähig ist.	Wettbewerbsfähige Vergütung, um die qualifiziertesten Führungskräfte zu gewinnen, zu halten und zu motivieren, die das Unternehmen im besten Interesse der Aktionär:innen führen.
<b>Nebenleistungen</b> (≈ 0,2% bis 2% der Zielgesamtvergütung)	Die Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen mit der Möglichkeit zur Nutzung eines: einer persönlichen Fahrer:in oder eine Dienstwagenpauschale und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Neben der gesetzlichen österreichischen Krankenversicherung wird kein weiterer Krankenversicherungsschutz gewährt. Einzelnen Vorstandsmitgliedern können Umzugshilfen gewährt werden. Darüber hinaus bietet OMV den Vorstandsmitgliedern eine Directors- and Officers-(D&O-)Versicherung sowie eine Haftungsfreistellung im Falle von Forderungen Dritter. Ferner kann neuen Vorstandsmitgliedern eine Ausgleichszahlung für verfallende Vergütung bei Beendigung eines vorherigen Dienstverhältnisses gewährt werden.	Bereitstellung von Nebenleistungen, die der üblichen Marktpraxis entsprechen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Diese Leistungen sind Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, mit dem die qualifiziertesten Personen für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied gewonnen und gehalten werden sollen.
<b>Pensionsbeiträge</b> (≈ 6% bis 9% der Zielgesamtvergütung)	Es werden beitragsorientierte Pensionen über eine Pensionskasse geleistet. Die Höhe der Pension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab.	Die Regelungen zu beitragsorientierten Pensionen entsprechen jenen für OMV Mitarbeiter:innen und stellen sicher, dass das Vergütungspaket der üblichen Praxis in Österreich entspricht.	Die Nutzung einer Pensionskasse beschränkt die von OMV getragenen Risiken. Die Pensionsleistungen hängen allein von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Eine Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse.

## Überblick über die Vergütungspolitik 2026 für den Vorstand

Vergütungselement (Zielspanne in %)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionär:innen
<b>Jahresbonus</b> (≈ 25% bis 35% der Zielgesamtvergütung)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Der Jahresbonus ist in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder als Zielbetrag in Euro festgelegt. Der Auszahlungsbetrag des Jahresbonus ist auf 180% des Zielbetrags begrenzt. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt einen Health & Safety Malus in Höhe von 0,8 bis 1,0. Der Jahresbonus wird in bar ausgezahlt.	Die variable Vergütung basiert auf jährlichen finanziellen Leistungskriterien sowie Fokuszielen, die für die Strategie von OMV sowie die Öl- und Gas- und Chemieindustrie relevant sind. Die Fokusziele enthalten z.B. strategische, operative und ESG-Ziele, die die strategischen Prioritäten für das jeweilige Geschäftsjahr widerspiegeln.	Die Leistungskriterien sind eng mit der Strategie von OMV verknüpft und gewährleisten eine leistungsgerechte Vergütung („Pay for Performance“).  Der Auszahlungsbetrag des Jahresbonus unterliegt Malus- und Clawback-Regelungen.
<b>Long-Term Incentive Plan (LTIP)</b> (≈ 35% bis 45% der Zielgesamtvergütung)	Es wird ein Performance Share Plan mit einem dreijährigen Leistungszeitraum verwendet. Die Anzahl der final zugeteilten Aktien hängt von der Erreichung finanzieller und nicht finanzieller Leistungskriterien ab und ist auf 200% der zugesagten Aktienäquivalente begrenzt; zudem gilt das Cap für die maximale Direktvergütung. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt einen Health & Safety Malus in Höhe von 0,8 bis 1,0.	Förderung der mittel- und langfristigen Wertschöpfung bei OMV. Die Leistung wird anhand wichtiger Leistungskriterien gemessen, die mit der Strategie von OMV und der Aktionärsrendite verbunden sind. Der LTIP zielt auch darauf ab, unangemessenes Eingehen von Risiken zu verhindern und die langfristige Bindung sowie verantwortungsbewusstes Handeln der Vorstandsmitglieder zu fördern.	Der LTIP bringt die Interessen der Vorstandsmitglieder und Aktionär:innen in Einklang, gewährleistet eine leistungsbezogene Vergütung und fördert eine Aktienkultur, indem OMV Aktien in Abhängigkeit von Leistungskriterien gewährt werden, die sich auf die finanzielle Leistung sowie auf Fortschritte bei der Erreichung von ESG-Zielen von OMV (unter stetiger Berücksichtigung der Reduktion von Treibhausgasemissionen) konzentrieren.  Der Auszahlungsbetrag des LTIP unterliegt Malus- und Clawback-Regelungen.
<b>Aktienbesitzerfordernis</b>	Aktien in Höhe von 100% der Grundvergütung für alle Vorstandsmitglieder	Langfristige Ausrichtung der Interessen und des Engagements, indem das private Vermögen der Vorstandsmitglieder betroffen ist	Angleichung der Interessen, indem die Vorstandsmitglieder zu Aktionär:innen gemacht werden. Die potenzielle Auswirkung auf das Privatvermögen der Vorstandsmitglieder erzeugt eine ähnliche Wirkung wie die Malus- und Clawback-Regelungen.
<b>Malus und Clawback</b>	Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Clawback-Regelungen.	Möglichkeit zur Anpassung von ausstehenden Vergütungen und/oder Rückforderung bereits ausgezahlter Vergütungen im Falle entsprechender Umstände oder Ereignisse.	Förderung von langfristigem Engagement und der Übernahme von Verantwortung für Entscheidungen und Handlungen auch nach Ablauf von Leistungszeiträumen und Verträgen.

## Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der OMV Vorstandsmitglieder setzt sich aus fixen und variablen Vergütungselementen sowie Nebenleistungen zusammen. Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Vergütungspaket, das aus einer Grundvergütung, Pensionsbeiträgen und Sachbezügen als fixe, nicht leistungsbezogene Vergütung sowie einem Jahresbonus und einem LTIP als variable, leistungsbezogene Vergütung besteht.

Der Großteil der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder wird in Form einer variablen Vergütung gewährt. In Übereinstimmung mit den geltenden Anforderungen und Empfehlungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) basiert der größte Teil der variablen Vergütung im Rahmen des LTIP auf einer mehrjährigen Leistung.

Die Aufteilung zwischen Grundvergütung, Jahresbonus und LTIP sollte grundsätzlich 30% : 30% : 40% der Zieldirektvergütung (ohne Berücksichtigung der Nebenleistungen und Pensionsbeiträge) betragen.

Jedes variable Vergütungselement (Jahresbonus und LTIP) ist, wie hierin beschrieben, hinsichtlich des Auszahlungsbetrags begrenzt. Darüber hinaus wird die maximale Direktvergütung (Summe aus Grundvergütung, Jahresbonus und dem Wert der final zugeteilten LTIP-Aktienäquivalente) durch die Summe aus Grundvergütung, 180% des Zielbetrags für den Jahresbonus und 200% des Zielbetrags für den LTIP begrenzt.

## Überblick über die Vorstandsvergütung

Vergütungselemente		Anteil an der Zielgesamtvergütung (in %)
Leistungsbezogene Vergütung	Long-Term Incentive Plan (LTIP)	35-45
	Jahresbonus	25-35
Nicht leistungsbezogene Vergütung	Grundvergütung	25-35
	Pensionsbeiträge	6-9
	Nebenleistungen	0,2-2

Alle Vorstandsmitglieder

## Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein fixes, vertraglich vereinbartes Jahresgrundgehalt, das in der Regel in 14 gleichen Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausbezahlt wird, wie es in Österreich marktüblich ist.

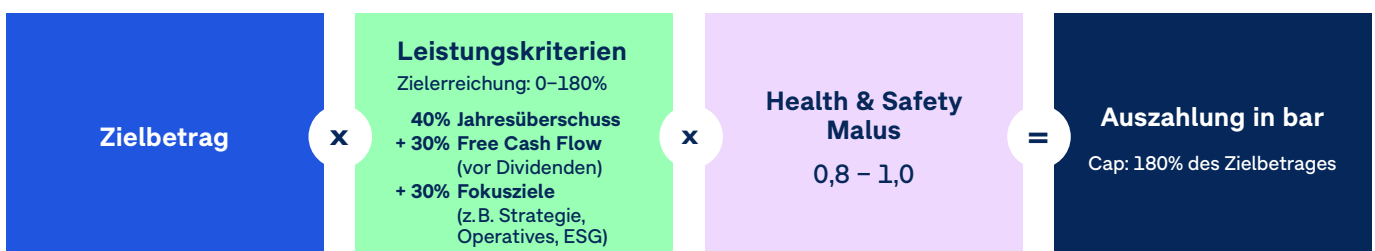
Die Höhe der Grundvergütung berücksichtigt die Verantwortlichkeiten und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Position von OMV sowie die üblichen Vergütungsniveaus in europäischen Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen vergleichbarer Größe und in vergleichbaren österreichischen Unternehmen. Die Vergütung wird auf einem angemessenen und dennoch wettbewerbsfähigen Niveau festgelegt.

## Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten marktübliche Nebenleistungen. Diese umfassen insbesondere einen Dienstwagen mit der Möglichkeit, eine:n persönliche:n Fahrer:in zu nutzen, oder eine Dienstwagenpauschale. Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Neben der gesetzlichen österreichischen Krankenversicherung wird kein weiterer Krankenversicherungsschutz gewährt.

Einzelnen Vorstandsmitgliedern können Umzugshilfen gewährt werden.

## Jahresbonus



## Ausgleichszahlungen

Darüber hinaus kann neu bestellten Vorstandsmitgliedern eine einmalige Vergütung in Höhe der bei Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses verfallenden variablen Vergütung gewährt werden.

## D&O-Versicherung

(Directors- and Officers-Versicherung)

OMV hat eine D&O-Versicherung auf konzernweiter Basis abgeschlossen. Die Kosten werden von OMV getragen. Versichert sind Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder sowie andere OMV Mitarbeiter:innen (Führungskräfte).

Die Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht versicherter Personen für finanzielle Verluste aufgrund eines Fehlverhaltens in Ausübung ihrer Funktion ab.

## Haftungsfreistellung

Für Mitglieder des Vorstands und weitere OMV Mitarbeiter:innen in Organfunktionen von direkten und indirekten Beteiligungen von OMV besteht, soweit rechtlich zulässig, eine Haftungsfreistellung seitens OMV für die Inanspruchnahme durch Dritte in Ausübung der Organfunktion, sofern nicht vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln vorliegt.

## Pensionsbeiträge

Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf eine Pensionskassenzusage für ein beitragsorientiertes Pensionskassenmodell. Dadurch werden die von OMV getragenen Risiken begrenzt. Die Beiträge werden von OMV in eine Pensionskasse eingezahlt (APK Pensionskasse AG). Die tatsächliche Höhe der Pension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Die Verrentung erfolgt gemäß dem genehmigten Geschäftsplan der Pensionskasse. OMV haftet nicht für Pensionszahlungen, sondern nur die Pensionskasse.

## Einzelheiten zum Jahresbonus

Der Jahresbonus belohnt finanzielle Leistung, operative Exzellenz und die Umsetzung der Strategie sowie eine nachhaltige Unternehmensentwicklung von OMV. Die Auszahlung kann maximal 180% des im Dienstvertrag definierten Zielbetrags betragen. Der tatsächliche Auszahlungsbetrag hängt von der Erreichung der finanziellen Ziele und Fokusziele ab. Die Fokusziele umfassen maximal drei Ziele, die relevante Themen in Bereichen wie z.B.

Strategie, Operatives und ESG abdecken. Zusätzlich wendet der Vergütungsausschuss einen Health & Safety Malus, der auf einer Reihe vordefinierter Kriterien basiert, auf die Gesamtleistung an.

## Leistungskriterien

Die geltenden Leistungskriterien sind wie in der nachstehenden Tabelle beschrieben definiert. Sie konkretisieren die Strategie von OMV und dienen der langfristigen Wertschöpfung.

### Leistungskriterien des Jahresbonus

Bereich	Kriterien	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung	Typische Gewichtung
Finanzielle Leistungskriterien	Jahresüberschuss	Der Jahresüberschuss ist eine Ergebniskennzahl, die den Aktionär:innen ein besseres Verständnis der operativen und finanziellen Leistung von OMV vermittelt und die finanziellen Ziele widerspiegelt, die in der Strategie von OMV verankert sind.	40%
	Free Cash Flow (vor Dividenden)	Der Free Cash Flow ist die wichtigste Kennzahl, um an einer progressiven Dividendenpolitik festzuhalten und gleichzeitig die finanzielle Flexibilität von OMV zu sichern, um die Investitionen fortzusetzen, die darauf abzielen, das Portfolio des Unternehmens zunehmend auf CO <sub>2</sub> -arme und CO <sub>2</sub> -freie Produkte umzustellen.	30%
Fokusziele	Der Vergütungsausschuss legt jährlich maximal drei Fokusziele für den Jahresbonus fest, wobei er sich auf aktuell relevante Themen konzentriert, die Bereiche wie z. B. Strategie, Operatives oder ESG abdecken.	Die Fokusziele sollen die strategischen Prioritäten für das Geschäftsjahr widerspiegeln.	30%
Health & Safety Malus	Auf der Grundlage vordefinierter Kriterien (z. B. Todesfälle, Gesamtrate der erfassungspflichtigen Arbeitsunfälle (Total Recordable Injury Rate; TRIR) wird ein Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0 (d. h. eine Reduzierung des Auszahlungsbetrags um bis zu 20%) auf die Gesamtzieleerreichung angewendet. Im Falle eines außergewöhnlichen, schwerwiegenden Vorfalles kann der Vergütungsausschuss den Health & Safety Malus auch bis auf null reduzieren.	Der Health & Safety Malus trägt dem Engagement von OMV für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Rechnung und spiegelt die Verantwortung des Unternehmens als Global Player für die Bewältigung dieser Herausforderungen wider, die auch in der OMV Vision „ZERO harm – NO losses“ adressiert werden.	

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Vergütungsausschuss die konkrete Gewichtung der Leistungskriterien fest und definiert die Fokusziele im Einklang mit den strategischen Prioritäten von OMV.

Gemäß C-Regel 27 und 28 des ÖCGK sind für den Jahresbonus als variables Vergütungselement messbare Leistungskriterien im Voraus festgelegt, die nachträglich nicht geändert werden dürfen. Aufgrund der Volatilität der Rohstoffpreise, der Wechselkurse sowie der branchenspezifischen Marktbedingungen kann der Vergütungsausschuss die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte der finanziellen Leistungskriterien anpassen, sofern die tatsächlichen Öl- und Gaspreise und/oder der EUR/USD-Wechselkurs signifikant gegenüber den Annahmen, die zum Zeitpunkt der Zielsetzung zugrunde gelegt wurden, abweichen – vorausgesetzt, die vom Vorstand ergriffenen Maßnahmen zur Minderung der Rohstoffpreis- und Wechselkursrisiken werden vom Vergütungsausschuss als angemessen bewertet. Die jeweiligen Werte werden nur in dem Maße angepasst, in dem die Abweichungen einen

vordefinierten Korridor überschreiten, wobei die Anpassungen in beide Richtungen erfolgen können.

Darüber hinaus kann der Vergütungsausschuss die tatsächlichen Zielerreichungen um die Effekte wesentlicher anorganischer Aktivitäten, die einen bestimmten Schwellenwert überschreiten und bei der Planung für das jeweilige Geschäftsjahr nicht adäquat berücksichtigt wurden, anpassen. Diese Anpassungen werden vom Vergütungsausschuss nach eigenem Ermessen von Fall zu Fall beschlossen. Etwaige Anpassungen werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr transparent offengelegt.

## Festlegung des Auszahlungsbetrags und Zuteilung

Die tatsächliche Höhe des Jahresbonus hängt davon ab, in welchem Umfang die einzelnen Leistungskriterien erfüllt wurden. Dies wird ermittelt, indem die tatsächlich erreichten Werte mit

den vereinbarten Zielen verglichen und als Prozentsatz ausgedrückt werden. Die Zuteilung zwischen dem Schwellen- und dem Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und dem Maximalwert erfolgt grundsätzlich linear. Die gewichtete Summe der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien ergibt die Gesamtzielerreichung. Die tatsächliche Zielerreichung wird, soweit sinnvoll, von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft validiert.

Die Höhe der Zuteilung der Leistungskriterien ist der untenstehenden Tabelle zu entnehmen:

### Höhe der Zuteilung

Kriterien	Leistung	Zuteilung
Alle für den Jahresbonus geltenden Leistungskriterien	Maximum	180%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
	Unterhalb der Schwelle	0%

Darüber hinaus wendet der Vergütungsausschuss einen Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0 (d.h. eine Reduzierung des Auszahlungsbetrags um bis zu 20%) auf Grundlage vordefinierter

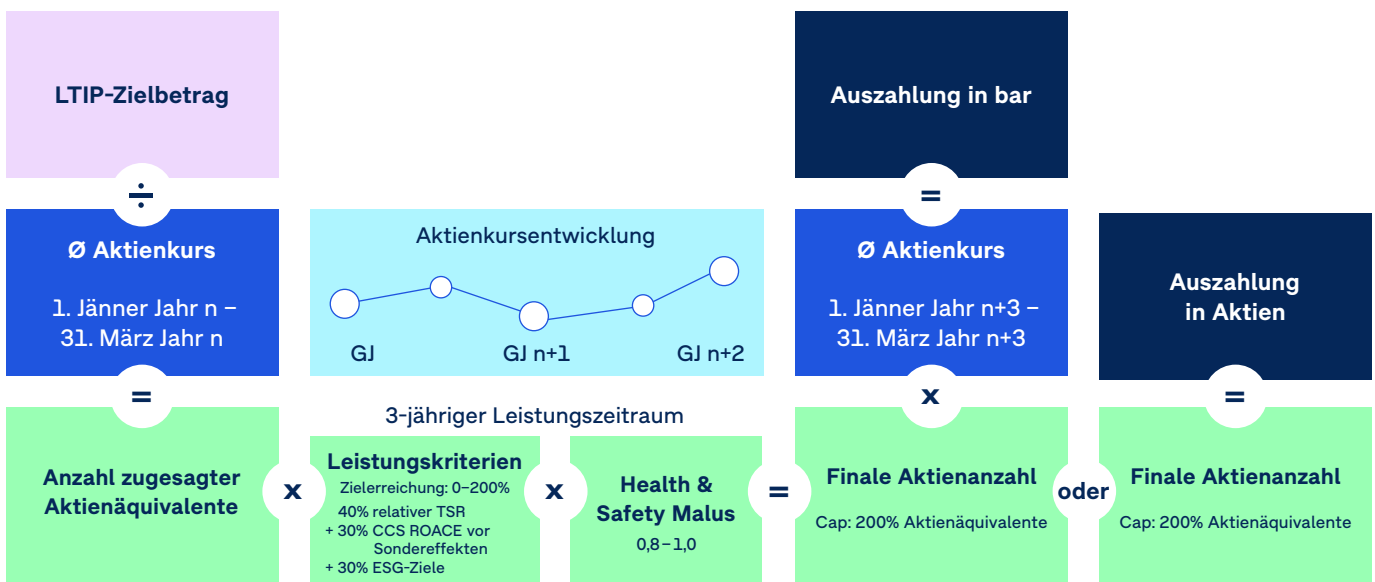
Kriterien wie Todesfälle und der Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle (Total Recordable Injury Rate) auf die Gesamtzielerreichung an. Im Falle eines außergewöhnlichen, schwerwiegenden Vorfalls mit Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt (oder mehrerer solcher Vorfälle) kann der Vergütungsausschuss den Health & Safety Malus weiter reduzieren und nach eigenem Ermessen und wenn nötig bis auf null herabsetzen.

## Einzelheiten zum Long-Term Incentive Plan (LTIP)

Der LTIP ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Mitglieder des Vorstands, das die mittel- und langfristige Wertschöpfung von OMV fördert.

Der LTIP zielt darauf ab, die Interessen des Vorstands und der Aktionär:innen in Einklang zu bringen, indem OMV Aktien gewährt werden, die an wesentliche Leistungskriterien zur Förderung der mittel- und langfristigen Strategie von OMV geknüpft sind. Der Zielbetrag des LTIP ist in den jeweiligen Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder festgelegt. Mit der Abschaffung des Equity Deferral wurde der Zielbetrag des LTIP um den entsprechenden Betrag erhöht.

### Long-Term Incentive Plan (LTIP)



Der LTIP-Zielbetrag für jedes Vorstandsmitglied wird in eine Anzahl von Aktienäquivalenten umgerechnet, indem der LTIP-Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs von OMV (= Schlusskurs an der Wiener Börse) über den Dreimonatszeitraum vom 1. Jänner

bis 31. März des Gewährungsjahres dividiert wird. Der LTIP wird in der Regel am 31. März des Jahres, das auf den dreijährigen Leistungszeitraum folgt, fällig.

## Leistungskriterien

Die Leistungskriterien werden zu Beginn des dreijährigen Leistungszeitraums vereinbart und am Ende dieses Zeitraums gemessen. Die Gewichtung der einzelnen Leistungskriterien wird am Anfang des Leistungszeitraums geprüft und kann

bei Änderungen der strategischen Prioritäten zu Beginn des Leistungszeitraums durch den Vergütungsausschuss entsprechend angepasst werden.

### Leistungskriterien des LTIP

Kriterien	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung	Typische Gewichtung
<b>Relativer Total Shareholder Return (TSR)</b>	Bewertung der relativen Wertschöpfung für die Aktionär:innen. Der relative TSR ist eine gängige Leistungskennzahl, die einen direkten Vergleich der Leistung von OMV mit anderen Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen ermöglicht.	40%
<b>Current Cost of Supply (CCS) Return on Average Capital Employed (ROACE)</b> vor Sondereffekten berechnet als Nettobetriebsergebnis nach Steuern, bereinigt um Sondereffekte nach Steuern und zu aktuellen Beschaffungskosten, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital. Anpassungen können für wesentliche anorganische Aktivitäten (z. B. M&A, Desinvestitionen) vorgenommen werden, sofern diese vom Vergütungsausschuss genehmigt und im Vergütungsbericht offengelegt werden.	Der CCS ROACE ist eine bedeutende Profitabilitätskennzahl, die es auch ermöglicht, die Ergebnisse von OMV mit der Öl- und Gasindustrie als Ganzes zu vergleichen.	30%
<b>ESG-Ziele</b>	Eine Liste der ESG-Kriterien unterstreicht den Fokus von OMV auf eine nachhaltige Entwicklung, wie sie in der Strategie 2030 festgelegt ist, und spiegelt die Umsetzung des Feedbacks der Aktionär:innen wider. Jedes Jahr wählt der Vergütungsausschuss spezifische Ziele und deren Gewichtung für die jeweilige LTIP-Tranche aus. Die Reduktion der Treibhausgasemissionen stellt immer ein Ziel im LTIP dar.	30%
<b>Health &amp; Safety Malus</b>	Auf der Grundlage vordefinierter Kriterien (z. B. Todesfälle, TRIR) wird ein Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0 (d. h. eine Reduzierung des Auszahlungsbetrags um bis zu 20%) auf die Gesamtzieleerreichung angewendet. Im Falle eines außergewöhnlichen, schwerwiegenden Vorfalles mit Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt (oder mehrerer solcher Vorfälle) kann der Vergütungsausschuss die Auszahlung auch bis auf null reduzieren. Der Health & Safety Malus berücksichtigt somit das Engagement von OMV für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.	

Der TSR ist die prozentuale Wertveränderung einer Investition in eine Gesellschaft über einen bestimmten Zeitraum und errechnet sich aus der Entwicklung des Aktienkurses über einen bestimmten Zeitraum zuzüglich des Werts der über den Zeitraum ausgezahlten Dividenden unter der Annahme, dass diese wieder in Aktien der Gesellschaft investiert werden.

Sofern erforderlich (z. B. bei Änderung der strategischen Ausrichtung von OMV, im Falle von Zusammenschlüssen und Akquisitionen oder bei einem Delisting einzelner Vergleichsunternehmen), kann die Vergleichsgruppe angepasst werden, um einen fairen und ausgewogenen Anreiz zu gewährleisten.

Um die aus der Volatilität des Aktienkurses resultierenden Auswirkungen zu reduzieren, wird der TSR in den drei Monaten vor Beginn des Leistungszeitraums und in den drei Monaten vor Ende des Leistungszeitraums gemittelt. Sollte es bei OMV oder innerhalb der Vergleichsgruppe zu gesellschaftsrechtlichen Maßnahmen wie Zusammenschlüssen und Akquisitionen, Aktien-Splits oder der Ausgabe zusätzlicher Aktien kommen, wird der TSR für den Zeitraum vor und nach dem jeweiligen Ereignis gesondert berechnet. Der relative TSR wird anhand einer ausgewogenen Vergleichsgruppe aus Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen ermittelt (derzeit BASF, BP, ENI, Equinor, Galp Energia, LyondellBasell, MOL, Neste, Repsol, Shell, Solvay und TotalEnergies).

Der Vergütungsausschuss wählt die ESG-Ziele sowie ihre Gewichtung für jede LTIP-Tranche aus einer OMV-spezifischen Liste an Kriterien aus, die auf die Nachhaltigkeitsstrategie abgestimmt ist. Diese Ziele sowie ihre Gewichtung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Gewährungsjahr veröffentlicht.

## Liste der ESG-Kriterien



## Festlegung des Auszahlungsbetrags und Zuteilung

Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum hängt der tatsächliche Auszahlungsbetrag bzw. die finale Anzahl der Aktien davon ab, in welchem Umfang das jeweilige Leistungskriterium erfüllt wurde. Dies wird ermittelt, indem die tatsächlich erreichten Werte mit den vereinbarten Zielen verglichen und als Prozentsatz ausgedrückt werden. Die Zuteilung zwischen dem Schwellen- und Zielwert sowie zwischen dem Ziel- und Maximalwert erfolgt grundsätzlich linear. Die gewichtete Summe der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien ergibt die Gesamtzielerreichung. Die tatsächliche Zielerreichung wird, soweit sinnvoll, von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft validiert.

Die Höhe der Zuteilung der Leistungskriterien ist der unten entstehenden Tabelle zu entnehmen:

### Höhe der Zuteilung

	Leistung	Zuteilung
<b>CCS ROACE vor Sondereffekten und ESG-Ziele</b>	Maximalwert	200%
	Zielwert	100%
	Schwellenwert	50%
	Unterhalb des Schwellenwerts	0%
<b>Relativer TSR</b>	Maximalwert: am oder über dem 90. Perzentil	200%
	Zielwert: am 60. Perzentil	100%
	Schwellenwert: am oder unter dem 30. Perzentil	0%

Für die Kennzahl CCS ROACE vor Sondereffekten gilt analog zum Jahresbonus, dass der Vergütungsausschuss die tatsächliche Zielerreichung um Effekte aus wesentlichen anorganischen Aktivitäten anpassen darf, sofern diese in der Planung der betreffenden LTIP-Tranche nicht adäquat berücksichtigt wurden. Anpassungen können in beide Richtungen erfolgen und werden nach Ermessen des Vergütungsausschusses im Einzelfall festlegt. Etwaige Abweichungen werden im Vergütungsbericht des entsprechenden Geschäftsjahres transparent offengelegt.

Analog zum Jahresbonus wendet der Vergütungsausschuss einen Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0 auf die Gesamtzielerreichung an (d.h. eine Reduzierung des Auszahlungsbetrags um bis zu 20%), der auf vordefinierten Kriterien wie Todesfällen und TRIR (Total Recordable Injury Rate) beruht. Im Falle eines außergewöhnlichen, schwerwiegenden Vorfalls mit Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt (oder mehrerer solcher Vorfälle) kann der Vergütungsausschuss den Health & Safety Malus weiter reduzieren und nach eigenem Ermessen und wenn nötig bis auf null herabsetzen.

Die finale Anzahl der Aktien ist auf 200% der zugesagten Aktienäquivalente begrenzt. Soweit das Aktienbesitzerfordernis (siehe Abschnitt „Aktienbesitzerfordernis“) nicht erfüllt ist, erfolgt die Auszahlung automatisch in Form von Aktien, bis der erforderliche Schwellenwert erreicht ist. Nach Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses erfolgt die Auszahlung des LTIP in bar.

## Barauszahlung anstelle von Aktien

Der Vergütungsausschuss kann beschließen und, soweit erforderlich, mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren, dass eine Barauszahlung (anstelle einer Aktienübertragung) an die Vorstandsmitglieder erfolgen soll (etwa durch Umwandlung des Anspruchs auf Aktien in einen Geldanspruch), falls eine Aktienübertragung im Rahmen von Aktienübertragungsprogrammen an Vorstandsmitglieder aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht (rechtzeitig) möglich ist oder war.

## Malus und Clawback

Gemäß § 78 Abs. 1 AktG beurteilt der Vergütungsausschuss die Erfüllung der Leistungskriterien und den Grad der Zielerreichung, um festzustellen, ob die sich daraus ergebende Vergütungshöhe in einem angemessenen Verhältnis zu den Verantwortlichkeiten und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft sowie zu einer üblichen Vergütung steht und ob die Vergütungshöhe langfristige Leistungsanreize für eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens schafft.

Der Jahresbonus und der LTIP unterliegen Malus- und Clawback-Regelungen, die unter bestimmten Umständen die Anpassung von ausstehenden Vergütungen („Malus“) und/oder die Rückforderung von bereits ausgezahlten Vergütungen („Clawback“) zulassen. Im Falle eines Rückforderungsereignisses werden die im Rahmen des Jahresbonus oder des LTIP zugeteilten Barauszahlungen bzw. Aktien reduziert oder sind auf Verlangen des Vergütungsausschusses zurückzugeben. Dieses Konzept fördert langfristiges Engagement sowie die Verantwortlichkeit und Eigenverantwortung für Entscheidungen und Handlungen auch nach Ablauf der Leistungszeiträume variabler Vergütungselemente.

Als Rückforderungsereignisse gelten die Anpassung des geprüften Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers, ein wesentliches Versagen des Risikomanagements, das zu signifikanten Verlusten führt, sowie eine schwerwiegende Pflichtverletzung der Vorstandsmitglieder. Sofern eine Auszahlung in bar oder in Aktien auf unrichtigen Angaben beruht, sind die Vorstandsmitglieder ferner verpflichtet, die aufgrund solcher Berechnungsfehler erhaltenen Vergütungen zurückzuerstatten oder zurückzuzahlen.

## Aktienbesitzerfordernis

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, ein angemessenes Eigeninvestment an OMV aufzubauen und diese Aktien bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Das Aktienbesitzerfordernis beträgt 100% der jährlichen Grundvergütung (brutto).

Aktien, die den Vorstandsmitgliedern im Rahmen des LTIP zugeteilt wurden, werden auf dieses Aktienbesitzerfordernis nach Zuteilung und Übertragung an den:die Begünstigte:n angerechnet. Die Auszahlung aus dem LTIP erfolgt grundsätzlich in Aktien, solange das Aktienbesitzerfordernis noch nicht erfüllt ist.

## Zusammenfassung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

### Bedingungen für die Vertragsbeendigung und ausstehende Ansprüche

Die Vorstandsmitglieder von OMV werden auf der Grundlage ihrer gesellschaftsrechtlichen Bestellung und auf Basis der jeweiligen Dienstverträge, die dem österreichischen Recht unterliegen, bei OMV beschäftigt.

Die erstmaligen Bestellungen und die zugrunde liegenden Dienstverträge der Vorstandsmitglieder erfolgen in der Regel für einen Zeitraum von drei Jahren, mit einer Möglichkeit zur Verlängerung auf maximal fünf Jahre. Wiederbestellungen können für die gesetzliche Höchstdauer von fünf Jahren vorgenommen werden.

Der OMV Aufsichtsrat kann die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen und den jeweiligen Dienstvertrag außerordentlich kündigen, wenn ein gesetzlich oder vertraglich festgelegter „wichtiger Grund“ vorliegt. Die vertraglich festgelegten Gründe richten sich nach den in § 75 Abs. 4 AktG geregelten Widerrufsgründen. Beruht ein Widerruf der Bestellung und/oder eine außerordentliche Kündigung des Dienstvertrags auf einem Misstrauensvotum der Hauptversammlung, gilt eine vierwöchige Kündigungsfrist gemäß dem Dienstvertrag und das Vorstandsmitglied erhält eine Abfindung in Höhe des Fixgehalts für die verbleibende Vertragslaufzeit, begrenzt auf zwölf Monate (einschließlich der vierwöchigen Kündigungsfrist). Dieselbe Abfindungsregelung kommt zur Anwendung, wenn das betroffene Vorstandsmitglied am Widerruf der Bestellung und der außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags kein Verschulden trifft (z. B. bei Berufsunfähigkeit oder länger andauernder Krankheit).

Vorstandsverträge, die vor 2026 geschlossen wurden, sehen vor, dass der Dienstvertrag von beiden Parteien unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten ordentlich gekündigt werden kann. Im Falle einer solchen Kündigung des Vertrags durch OMV ohne wichtigen Grund hat das Vorstandsmitglieds Anspruch auf eine Abfindung in Höhe des jeweiligen Fixgehalts für die verbleibende Vertragslaufzeit, welcher jedoch auf 18 Monate begrenzt ist. Vorstandsverträge bei Neubestellungen, die ab 2026 geschlossen werden, sehen keine derartige ordentliche Kündigungsmöglichkeit mehr vor.

Alle Ansprüche werden grundsätzlich pro rata temporis bemessen und können bei Ausscheiden fällig werden. Die Beiträge zur Pensionskasse enden spätestens mit Beendigung des Dienstvertrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds, unabhängig aus welchem Grund. Für Ansprüche aus dem LTIP gelten im Falle des Ausscheidens von Vorstandsmitgliedern die folgenden Regelungen:

## Handhabung der Ansprüche ausscheidender Vorstandsmitglieder aus dem LTIP

Gründe	Anspruch
a) Vorzeitiges Ausscheiden als „Bad Leaver“ (§ 75 Abs. 4 AktG und § 27 Angestelltengesetz oder Beendigung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund)	Noch nicht fällige Ansprüche verfallen.
b) Ausscheiden als „Good Leaver“	Noch nicht fällige Ansprüche werden planmäßig zugeteilt.
c) Eintritt in den Ruhestand, dauernde Erwerbsunfähigkeit	Noch nicht fällige Ansprüche werden planmäßig zugeteilt.
d) Ableben	Noch nicht fällige Ansprüche werden per Sterbedatum bewertet und in bar ausgezahlt; der Wert wird auf der Grundlage der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum zuzüglich budgetierter/mittelfristiger Planungszahlen für die verbleibende Zeit berechnet.

## Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied einem strikten nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegt, können für die Dauer der nachvertraglichen Wettbewerbsbeschränkungen Ausgleichszahlungen bis zu einer Höhe des Fixgehalts zur Anwendung kommen.

## Ansätze zur Vergütung anderer Mitarbeiter:innen und Berücksichtigung ihrer Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen

Der Aufsichtsrat hat sich zum Ziel gesetzt, gute Beziehungen und den laufenden Austausch mit Arbeitnehmervertreter:innen besonders zu fördern und zu pflegen und konsultiert diese bei Bedarf auch in Fragen der Vorstandsvergütung. Die Arbeitnehmervertreter:innen wurden in ihrer Funktion als Mitglieder des Aufsichtsrats über die Vergütungspolitik informiert. Stellungnahmen zur Vorstandsvergütung werden dem Vergütungsausschuss vorgelegt.

Die der Vergütung zugrunde liegenden Bedingungen (Struktur und Gehaltsbudgets) sowie die Beschäftigungsbedingungen der breiteren Belegschaft von OMV wurden berücksichtigt, indem die für die Mitarbeiter:innen geltende Leistungs- und Vergütungsphilosophie auch auf den Vorstand angewendet wurde. Das heißt, dass die oben angeführten, für den Vorstand geltenden Vergütungsgrundsätze in angepasster Form auch auf die Mitarbeiter:innen angewendet werden. Generell ist die Vergütungspolitik von OMV auf eine hohe Wettbewerbsfähigkeit auf den relevanten Arbeitsmärkten in der Öl- und Gas- sowie Chemieindustrie ausgerichtet. Dies wird durch jährliche Gehaltsüberprüfungen sichergestellt. Zudem umfassen die Vergütungspakete eine ausgewogene und

transparente Mischung aus festen und variablen, monetären und nicht monetären Elementen. Das Vergütungsniveau ist marktgerecht und fair und entspricht der Position und der Expertise der Mitarbeiter:innen.

Das Leistungsangebot ist auf jedes Land, in dem OMV tätig ist, zugeschnitten, um die Bedürfnisse der lokalen Mitarbeiter:innen abzudecken.

Ausgewählte Beschäftigte der oberen Führungsebene des Konzerns haben Anspruch auf eine Teilnahme am LTIP sowie auf Bonusprogramme. OMV bietet auch Bonussysteme für Mitarbeitergruppen an, die von Land zu Land unterschiedlich sind.

## Möglichkeiten zur Abweichung von der Vergütungspolitik

Gemäß § 78a Abs. 8 AktG und den in dieser Vergütungspolitik festgelegten Bedingungen kann das Unternehmen unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von der Vergütungspolitik abweichen. Im Allgemeinen sind außergewöhnliche Umstände nur solche Situationen, in denen eine Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder zur Sicherstellung seiner Rentabilität erforderlich ist, z. B. bei einer schweren finanziellen oder wirtschaftlichen Krise. Ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung rechtfertigen würden.

Die Notwendigkeit einer solchen vorübergehenden Abweichung wird vom Vergütungsausschuss geprüft und bewertet. Auf Basis seiner Feststellungen entscheidet der Vergütungsausschuss durch Beschluss über die Erforderlichkeit etwaiger Abweichungen.

Auch im Falle einer Abweichung von der Vergütungspolitik muss die Vergütung des Vorstands auf die langfristige, nachhaltige Entwicklung von OMV ausgerichtet sein und die Lage des Unternehmens sowie die Leistung des Vorstands berücksichtigen.

Vorbehaltlich eines entsprechenden Beschlusses durch den Vergütungsausschuss ist die Möglichkeit einer vorübergehenden Abweichung auf die folgenden Elemente beschränkt:

- die Struktur der Zielvergütung kann über die oben festgelegten Spannen hinaus verändert werden;
- die Leistungskriterien der variablen Vergütungselemente können angepasst werden;
- Leistungszeiträume können verkürzt oder verlängert werden, um der strategischen Ausrichtung des Unternehmens gerecht zu werden;
- Zuteilungsbedingungen (Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte) der variablen Vergütungselemente können geändert werden.

Wird von der Möglichkeit einer vorübergehenden Abweichung Gebrauch gemacht, sind die Gründe hierfür sowie die von der Abweichung betroffenen Vergütungselemente im Vergütungsbericht zu erläutern.

**OMV Aktiengesellschaft**  
Trabrennstrasse 6-8  
1020 Wien, Österreich  
Tel. +43 1 40440-0  
[info@omv.com](mailto:info@omv.com)  
[www.omv.com](http://www.omv.com)