

**OMV Aktiengesellschaft**

Firmenbuch-Nr.: 93363z

ISIN: AT0000743059

## **Dokument zur ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2026**

### **Tagesordnung und Beschlussvorschläge:**

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses 2025 samt Lagebericht, des (konsolidierten) Corporate Governance-Berichts, des (konsolidierten) Berichts über Zahlungen an staatliche Stellen, des Konzernabschlusses 2025 samt Konzernlagebericht, des Vorschlags für die Gewinnverwendung sowie des vom Aufsichtsrat erstatteten Berichts für das Geschäftsjahr 2025.**

Zu diesem Tagesordnungspunkt ist keine Beschlussfassung vorgesehen.

- 2. Beschlussfassungen über die Verwendung des im Jahresabschluss 2025 ausgewiesenen Bilanzgewinns.**

“Der Jahresabschluss der OMV Aktiengesellschaft zum 31. Dezember 2025 weist einen Bilanzgewinn von EUR 1.663.404.427,83 aus.

- a) Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, von diesem Bilanzgewinn eine reguläre Dividende von EUR 3,15 je dividendenberechtigter Aktie auszuschütten, die am 11. Juni 2026 fällig ist, und den verbleibenden Restbetrag unter Berücksichtigung des Beschlusses zur zusätzlichen Dividende auf neue Rechnung vorzutragen.
- b) Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, von diesem Bilanzgewinn eine zusätzliche Dividende von EUR 1,25 je dividendenberechtigter Aktie auszuschütten, die am 11. Juni 2026 fällig ist, und den verbleibenden Restbetrag unter Berücksichtigung des Beschlusses zur regulären Dividende auf neue Rechnung vorzutragen.“

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025.**

“Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitgliedern des Vorstands die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025.**

“Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats die Entlastung für diesen Zeitraum zu erteilen.“

- 5. Wahl des Abschlussprüfers, des Konzernabschlussprüfers und des Prüfers der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2026.**

“Der Aufsichtsrat schlägt vor, KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, Wien, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer sowie zum Prüfer der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2026 zu wählen.“

## **6. Beschlussfassung über den Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat.**

“Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, den Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat zu beschließen. Der Vergütungsbericht für den Vorstand und den Aufsichtsrat ist diesem Beschlussvorschlag als Beilage ./1 angeschlossen und auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht.”

Erläuterung:

*Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.*

## **7. Beschlussfassung über die Vergütungspolitik für den Vorstand.**

"Der Aufsichtsrat schlägt vor, die Vergütungspolitik hinsichtlich der Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands zu beschließen. Die Vergütungspolitik ist diesem Beschlussvorschlag als Beilage ./2 angeschlossen und auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht.“

Erläuterung:

*Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.*

## **8. Wahlen in den Aufsichtsrat.**

“Der Aufsichtsrat schlägt vor, mit Wirksamkeit ab Beendigung dieser Hauptversammlung

- a) Edith Hlawati bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt;
- b) Patrick Lammers bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2028 beschließt;
- c) Andreas Klauser bis zum Ende der Mandatsdauer des zurückgetretenen Aufsichtsratsmitglieds Herrn Robert Stajic, das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2027 beschließt; sowie
- d) Ahmed El-Hoshy bis zum Ende der Mandatsdauer des zurückgetretenen Aufsichtsratsmitglieds Herrn Khaled Salmeen, das ist bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt,

zu Mitgliedern des Aufsichtsrats zu wählen.”

Erläuterung:

*Der Aufsichtsrat der Gesellschaft setzt sich aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern (Kapitalvertreter:innen) und fünf entsandten Arbeitnehmervertreter:innen zusammen.*

*Die Mandate von Frau Edith Hlawati und Herrn Patrick Lammers laufen mit Beendigung der Hauptversammlung am 27. Mai 2026 aus. Darüber hinaus haben Herr Robert Stajic sowie Herr Khaled Salmeen die Gesellschaft über ihren Rücktritt als Aufsichtsratsmitglied jeweils mit Beendigung der Hauptversammlung am 27. Mai 2026 informiert.*

*Es sind daher vier Aufsichtsratsmitglieder von der Hauptversammlung zu wählen, damit sich der Aufsichtsrat wiederum aus zehn Kapitalvertreter:innen zusammensetzt.*

*Die Gesellschaft unterliegt dem Anwendungsbereich von § 86 Abs 7 AktG. Gemäß § 86 Abs 9 AktG wurde für diese Wahl Widerspruch gegen die Gesamterfüllung erhoben, sodass der Mindestanteil von 30% an Frauen und 30% an Männern von den Kapitalvertreter:innen im Aufsichtsrat für diese Wahl getrennt zu erfüllen ist. Bei einer Anzahl von zehn Kapitalvertreter:innen müssen daher mindestens drei Sitze der Kapitalvertreter:innen jeweils von Frauen und Männern besetzt sein.*

*Derzeit sind sieben Sitze der Kapitalvertreter:innen von Männern und drei Sitze von Frauen besetzt. Aufgrund des Auslaufens des Mandats von Frau Edith Hlawati muss im vorliegenden Wahlvorschlag zumindest eine Frau vorgeschlagen werden, um dem Mindestangebotsgebot nach § 86 Abs 7 AktG zu entsprechen.*

*Jede der vorgeschlagenen Personen hat eine Erklärung gemäß § 87 Abs 2 AktG abgegeben und insbesondere erklärt, dass*

- 1. ihm:ihr keine Umstände bekannt sind, die die Besorgnis seiner:ihrer Befangenheit begründen könnten,*
- 2. er:sie gemäß § 87 Abs 2a S 3 AktG zu keiner gerichtlich strafbaren Handlung rechtskräftig verurteilt worden ist, die seine:ihre berufliche Zuverlässigkeit in Frage stellt, und*
- 3. keine Bestellungshindernisse im Sinne von § 86 Abs 2 und 4 AktG bestehen.*

*Bei Erstattung dieses Beschlussvorschlags hat der Aufsichtsrat - im Sinne von § 87 Abs 2a AktG - auf die fachliche und persönliche Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder sowie auf die fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats geachtet und Aspekte der Diversität des Aufsichtsrats im Hinblick auf die Vertretung beider Geschlechter und die Altersstruktur sowie die Internationalität der Mitglieder angemessen berücksichtigt.*

## **9. Beschlussfassung über die Änderung der Satzung in § 3 Abs 4, § 15 Abs 6 und § 22 Abs 1.**

“Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen vor, die Satzung in § 3 Abs 4, § 15 Abs 6 und § 22 Abs 1 wie folgt zu ändern:

§ 3 Abs 4 wird ersatzlos gestrichen.

§ 15 Abs 6 zweiter Satz wird geändert und lautet wie folgt:

*'Der für die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes zuständige Ausschuss ist beschlussfähig, wenn zudem sämtliche diesem Ausschuss angehörende, von der Hauptversammlung gewählte Aufsichtsratsmitglieder, die an der Sitzung nicht teilnehmen, vertreten sind.'*

§ 22 Abs 1 wird geändert und die Bestimmung lautet wie folgt:

*'Zur Teilnahme an der Hauptversammlung ist jeder Aktionär berechtigt, der am Ende des 10. Tages vor dem Tag der Hauptversammlung (Nachweisstichtag, record date) Aktien der Gesellschaft besitzt. Dies ist der Gesellschaft spätestens am dritten Werktag vor der Hauptversammlung nachzuweisen. Der Nachweis muss der Gesellschaft innerhalb der genannten Frist an der in der Einberufung mitgeteilten Adresse zugehen, wenn nicht in der Einberufung ein späterer Zeitpunkt festgelegt wird. Als Nachweis dient die Bestätigung des depotführenden Kreditinstituts mit Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums oder in einem Vollmitgliedstaat der OECD, oder der depotführenden Wertpapierfirma mit Sitz in einem Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums (Depotbestätigung). Die Depotbestätigung darf im Zeitpunkt der Vorlage an die Gesellschaft nicht älter als sieben Tage sein. Der Vorstand kann in der Einberufung festsetzen, dass der Nachweis an ein von der Gesellschaft beauftragtes Kreditinstitut zu übermitteln ist. Der Nachweis hat in deutscher oder englischer Sprache zu erfolgen, die Textform ist ausreichend. Die Einzelheiten für die Übermittlung der Depotbestätigungen werden zusammen mit der Einberufung bekannt gemacht. Die Einberufung kann als Kommunikationsweg die Übermittlung von Depotbestätigungen per Telefax oder per E-Mail (wobei das elektronische Format in der Einberufung näher bestimmt werden kann) vorsehen. Für den Inhalt der Depotbestätigung gilt im Übrigen § 10a Aktiengesetz. Die Gesellschaft ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Richtigkeit des Nachweises zu überprüfen.'*

*Erläuterung:*

*Die vorgeschlagenen Satzungsänderungen dienen hinsichtlich des § 3 Abs 4 einer Bereinigung, nachdem die Ermächtigung des Vorstands zur Erhöhung des Grundkapitals aus genehmigtem Kapital abgelaufen ist. Hinsichtlich § 15 Abs 6 dient die Änderung einer Vereinfachung der Anwesenheitsregelungen für den betroffenen Ausschuss und hinsichtlich § 22 Abs 1 einer Klarstellung, dass auch von Wertpapierfirmen ausgestellte Depotbestätigungen sowie solche in Textform ausreichend sind.*

OMV

Beilage ./1 zu den Beschlussvorschlägen (TOP 6)



# Vergütungs- bericht 2025

# Vergütungsbericht

## FÜR DEN VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER OMV AKTIENGESELLSCHAFT

Der Vergütungsbericht für den Vorstand und Aufsichtsrat der OMV Aktiengesellschaft („OMV“ oder das „Unternehmen“) für das Geschäftsjahr 2024 wurde der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 gemäß § 78d Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) vorgelegt und mit einer Mehrheit von 97,8% der abgegebenen gültigen Stimmen genehmigt.

Der Vergütungsbericht 2025 wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 78c in Verbindung mit § 98a AktG erstellt und zeigt die konkrete Anwendung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025. Der Vergütungsbericht 2025 wird der Hauptversammlung 2026 zur Abstimmung vorgelegt.

Wie bereits in den Jahren zuvor wurde das Feedback der Investoren von OMV berücksichtigt, um eine transparente und detaillierte Offenlegung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergütungsbericht 2025 zu gewährleisten, die den gesetzlichen Anforderungen und Erwartungen der Investoren entspricht.

### Das Geschäftsjahr 2025 auf einen Blick

Im Jahr 2025 erzielte OMV trotz eines herausfordernden Marktumfelds solide Ergebnisse und bestätigte damit erneut die Stärke und Widerstandsfähigkeit seines integrierten Geschäftsmodells. Gleichzeitig erreichte OMV bedeutende Meilensteine bei der Umsetzung der Strategie 2030 und des damit verbundenen Transformationsprozesses. Erhebliche Fortschritte wurden auch bei der Bildung der Bourouge Group International erzielt, mit welcher OMV und ADNOC das Ziel verfolgen, einen globalen Marktführer im Bereich Polyolefine zu etablieren. Mit dem Gasentwicklungsprojekt Neptun Deep von OMV Petrom im Schwarzen Meer leistet das Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung der Energieversorgung in Europa. Darüber hinaus wurden innovative und nachhaltige Initiativen wie die 140 MW Elektrolyseanlage in Bruck an der Leitha (Österreich) auf den Weg gebracht.

### Strategie 2030

OMV hat seine Strategie 2030 im März 2022 veröffentlicht und veranstaltete im Oktober 2025 einen Kapitalmarkttag. Ziel von OMV ist es, sich zu einem integrierten, nachhaltigen Chemie-, Treibstoff- und Energieunternehmen zu entwickeln. Ein wesentlicher Bestandteil der Strategie ist das Ziel, bis 2050 ein Unternehmen mit Netto-Null-Emissionen zu werden. Der Konzern wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Investitionen in neue Bereiche und der Optimierung des traditionellen Geschäftsbetriebs anstreben und seine Verantwortung als zuverlässiger Lieferant wahrnehmen.

### Finanzielle Performance und Höhe der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2025

Im Jahr 2025 erzielte OMV ein starkes Current Cost of Supply (CCS) Betriebsergebnis in Höhe von EUR 4,6 Mrd (2024: EUR 5,1 Mrd). Der Cashflow aus der Betriebstätigkeit einschließlich der Nettoumlaufvermögenseffekte blieb mit EUR 5,2 Mrd (2024: EUR 5,5 Mrd) weiterhin erheblich, und der organische Free Cash Flow belief sich auf EUR 1,5 Mrd (2024: EUR 2,0 Mrd). Der Leverage-Grad lag bei 14%. Diese solide finanzielle Performance unterstreicht die Robustheit des integrierten Geschäftsmodells und das Bestreben von OMV, den Aktionär:innen attraktive Renditen zu bieten.

Die starke Performance von OMV spiegelt sich auch in der Zielerreichung des Jahresbonus mit 150,2% wider. Langfristig hat auch der LTIP 2023-2025 die Zielsetzungen mit einer Zielerreichung von 152,8% übertroffen, getragen von einer starken Aktienkursentwicklung gegenüber der Peer Group am Ende des Leistungszeitraums in Verbindung mit einer starken finanziellen Entwicklung. Folglich fällt die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 deutlich höher aus als im Geschäftsjahr 2024.

### Ausscheiden von Daniela Vlad, Executive Vice President Chemicals

Im Geschäftsjahr 2025 ist Daniela Vlad im gegenseitigen Einvernehmen zum 28. Februar 2025 aus dem Vorstand ausgeschieden. Martijn van Koten, verantwortlich für die Division Fuels & Feedstock, leitet seit dem 1. März 2025 vorläufig die Division Chemicals.

### Vergütung des Vorstands

#### Grundzüge der Vergütungspolitik 2022 für den Vorstand

Gemäß § 78b Abs. 1 AktG wurde die Vergütungspolitik 2022 der Hauptversammlung vorgelegt und mit einer Zustimmung von 96,98% der abgegebenen gültigen Stimmen genehmigt.

Die wichtigsten Merkmale der Vergütungspolitik 2022 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

## Die Vergütungspolitik 2022 für den Vorstand auf einen Blick

Vergütungselement (Zielbereich in Prozent)	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionär:innen
<b>Grundgehalt</b> (≈ 20%–35% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Für die Höhe des Grundgehalts werden die Verantwortung und Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Situation der OMV sowie die übliche Vergütungshöhe bei europäischen Öl-, Gas- und 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 am Markt 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>Jahresbonus (Barbonifikation)</b> (≈ 20%–30% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Leistung wird anhand von jährlichen Kriterien gemessen. Der Bonus ist in den Vorstandsverträgen als Zieljahresbonus in Euro definiert und auf 180% des Zielbetrags begrenzt.  Der Vergütungsausschuss berücksichtigt einen Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0.	Bereitstellung einer variablen Vergütung auf Basis von jährlichen finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die für die Strategie der OMV und die Öl- und Gas- sowie Chemieindustrie relevant sind. Die Leistung wird anhand von finanziellen und operativen Zielen sowie von ESG-Zielen gemessen (z.B. Reduktion der Treibhausgasemissionen).	Die Leistungskriterien sind eng mit der Strategie der OMV verknüpft, stellen eine leistungsabhängige Vergütung sicher und fördern eine Aktienkultur.  Das Equity Deferral dient – zusammen mit dem LTIP – als langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder, das sowohl die Bindung an die OMV als auch die Angleichung an die Interessen der Aktionär:innen fördert.
<b>Jahresbonus (Equity Deferral – langfristige Komponente)</b> (≈ 10%–20% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Maximal 2/3 des Jahresbonus werden in bar ausgezahlt (Barbonifikation).  Mindestens 1/3 wird in Aktien zuteilt, die ab dem Zuteilungstag für drei Jahre gehalten werden müssen (Equity Deferral). Die prozentuale Aufteilung in Barvergütung und Aktienkomponenten wird in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt.		Alle Zahlungen unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
<b>Long-Term Incentive Plan</b> (≈ 15%–40% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Die Zuteilung erfolgt im Rahmen eines Performance Share Plans. Die Anzahl der zuteilten Aktien ist vom Erreichen finanzieller und nicht finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die Anzahl der final zuteilten Aktien ist auf 200% des Ziel-Long-Term-Incentives (Ziel-LTI) begrenzt.  Jede jährliche Zuteilung unterliegt einem Leistungszeitraum von drei Jahren. Anhand eines Health & Safety Malus mit einer Bandbreite von 0,8–1,0 kann die Gesamtzieelerreichung nach dem Ermessen des Vergütungsausschusses nach unten angepasst werden.	Förderung der mittel- und langfristigen Wertschöpfung der OMV. Die Leistung wird anhand von Schlüsselkriterien in Verbindung mit der Strategie und der Aktienrendite der OMV gemessen. Dadurch sollen auch eine unangemessene Risikobereitschaft verhindert und eine langfristige Bindung sowie verantwortungsbewusstes Handeln der Vorstandsmitglieder gesichert werden.	Abstimmung der Interessen von Vorstand und Aktionär:innen, Sicherstellung einer leistungsabhängigen Vergütung und Förderung einer Aktienkultur durch die Zuteilung von OMV Aktien abhängig von Leistungskriterien mit Fokus auf finanzielle Leistung sowie auf Fortschritte im Hinblick auf die ESG-Ziele von OMV (Reduktion der Treibhausgasemissionen wird immer berücksichtigt).  Die Zahlungen unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
<b>Nebenleistungen</b> (≈ 0,2%–2% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Vorstandsmitglieder erhalten einen Dienstwagen und haben Anspruch auf eine Unfallversicherung. Die Krankenversicherung beschränkt sich auf die österreichische gesetzliche Krankenversicherung.	Bereitstellung von Nebenleistungen, die der üblichen Marktpraxis entsprechen, um Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten.	Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungspakets, um für den Vorstand die qualifiziertesten Personen zu gewinnen und zu halten.
<b>Pensionsbeiträge</b> (≈ 5%–8% der gesamten gewährten Zielvergütung)	Beitragsorientierte Pensionen werden über eine Pensionskasse geleistet. Die Höhe der Pension hängt von der Höhe des verfügbaren Kapitals in der Pensionskasse ab. Das Pensionsantrittsalter ist das österreichische gesetzliche Pensionsantrittsalter.	Die Regelungen zu beitragsorientierten Pensionen entsprechen exakt jenen von OMV Mitarbeiter:innen und stellen sicher, dass die Vergütungspakete der üblichen Praxis in Österreich entsprechen.	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.

## Die Vergütungspolitik 2022 für den Vorstand auf einen Blick

Vergütungselement	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an Interessen der Aktionär:innen
<b>Aktienbesitzerfordernis</b>	Aktien im Wert von 200% des Grundgehalts für die Vorstandsvorsitzende bzw. den Vorstandsvorsitzenden, 175% für die stellvertretende Vorstandsvorsitzende bzw. den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 150% für die übrigen Vorstandsmitglieder, die grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren nach der Erstbestellung aufgebaut werden müssen.	Sicherstellung langfristiger Interessenübereinstimmung und langfristigen Engagements, da das private Vermögen der Vorstandsmitglieder betroffen ist.	Angleichung von Interessen, indem die Vorstandsmitglieder zu Aktionär:innen gemacht werden. Die potenzielle Auswirkung auf privates Vermögen der Vorstandsmitglieder erzeugt eine vergleichbare Wirkung wie Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).
<b>Auszahlungsobergrenze</b>	Zusätzlich zu den Begrenzungen des Jahresbonus und des Long-Term Incentive Plans unterliegt auch die jährliche Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder einer Deckelung.	Betragsmäßige Begrenzung zur Vermeidung nicht intendierter Vergütungshöhen und Sicherstellung der gesellschaftlichen Akzeptanz der Vergütungszahlungen an Vorstandsmitglieder sowie Beschränkung der von OMV getragenen Risiken.	Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär:innen, indem eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung gefördert und das Eingehen unangemessener Risiken vermieden wird.
<b>Malus/Clawback</b>	Alle variablen Vergütungselemente unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen (Clawback).	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.

Zusätzlich zu den aufgeführten Vergütungselementen bietet OMV seinen Vorstandsmitgliedern eine D&O-Versicherung (Directors-and-Officers-Versicherung) sowie eine Haftungs-freistellung im Falle von Forderungen Dritter.

## Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025

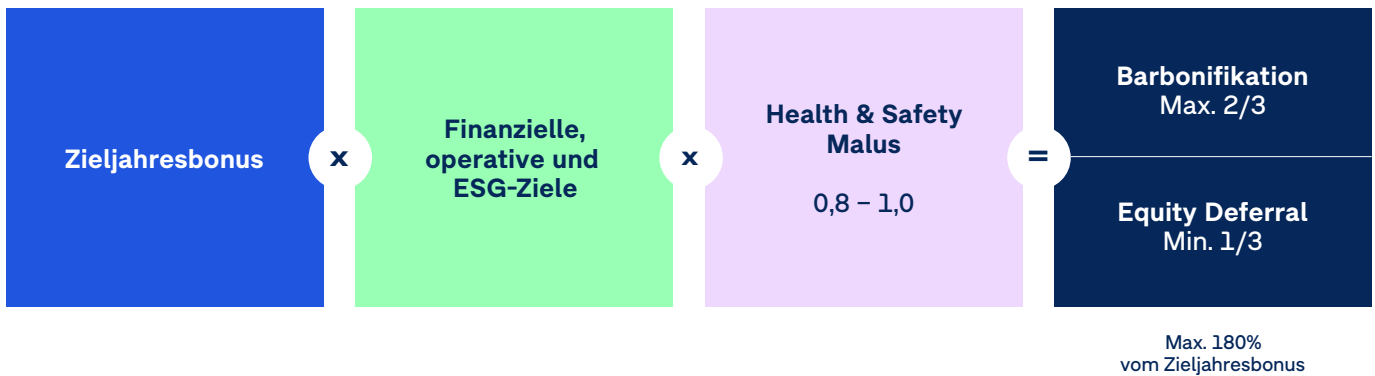
Im Folgenden wird die konkrete Anwendung der Vergütungselemente des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 detailliert beschrieben.

## Einzelheiten zum Jahresbonus 2025 (inklusive Equity Deferral 2025)

Der Jahresbonus belohnt die finanzielle Leistung, operative Exzellenz, Strategieumsetzung sowie die nachhaltige Unternehmensentwicklung von OMV. Die Auszahlung kann maximal 180% des im Vorstandsvertrag definierten Gewährsbetrags des Jahresbonus betragen.

Die Auszahlung des Jahresbonus ist in zwei Komponenten aufgeteilt: Zum einen in eine Barbonifikation (maximal 2/3 des Gesamtbetrags), die nach dem 31. März 2026 ausgezahlt wird; zum anderen in eine langfristige Komponente, das Equity Deferral (mindestens 1/3 des Gesamtbetrags). Letzteres wird in Form von OMV Aktien übertragen, die über einen Zeitraum von drei Jahren gehalten werden müssen (Haltefrist). Die Aktien werden nach Steuern übertragen und müssen für die Dauer der Haltefrist auf einem von OMV verwalteten Treuhanddepot hinterlegt werden.

## Jahresbonus



### Bestimmung der Höhe der Auszahlung

Die Höhe der Auszahlung des Jahresbonus hängt von der Höhe der Zielerreichung für das jeweilige Leistungskriterium (finanzielle, operative sowie ESG-Ziele) ab. Diese wird durch den Vergleich der vereinbarten Zielwerte mit den erreichten Ist-Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Ermittlung der Zielerreichung zwischen Schwelle, Zielwert und Maximum erfolgt linear. Die Summe der gewichteten Zielerreichungen ergibt die Gesamtzielerreichung. Darüber hinaus wendet der Vergütungsausschuss einen Health & Safety Malus auf die Zielerreichung an, der auf einer Reihe von vordefinierten Kriterien basiert. Die tatsächliche Gesamtzielerreichung wird von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer überprüft.

Die Höhe der Zielerreichung an Schwelle, Zielwert und Maximum ist für die einzelnen Leistungskriterien der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

### Höhe der Zuteilung

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

Wie in der Vergütungspolitik 2022 festgelegt hat der Vergütungsausschuss die Schwelle, den Zielwert und das Maximum der finanziellen Leistungskriterien des Jahresbonus 2025 unter Berücksichtigung der erheblichen Veränderungen des Öl- und Gaspreises sowie Änderungen im EUR/US-Dollar Wechselkurs im Vergleich zum Zeitpunkt der Budgetierung angepasst. Dabei handelt es sich um exogene Entwicklungen, die nicht unter dem Einfluss des Vorstands liegen. Eine Anpassung der ursprünglichen Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte gewährleistet daher eine Vergütung, die sowohl die Entwicklung des Unternehmens als auch die Leistung des Vorstands angemessen honoriert und gleichzeitig hohe, ungerechtfertigte Gewinne oder Verluste vermeidet. Dennoch bleibt die Sicherstellung anspruchsvoller Zielsetzungen ein zentrales Anliegen.

Der Health & Safety Malus wurde für den Jahresbonus 2025 auf 0,9 festgelegt, vorwiegend als Reaktion auf einen Todesfall.

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den Jahresbonus 2025 zusammengefasst:

## Performance Scorecard – Jahresbonus 2025 (Barbonifikation und Equity Deferral)

Leistungskriterien in EUR Mio (sofern nicht anders angegeben)	Schwelle	Zielwert	Maximum	Ist-Wert	Gewichtung	Zielerreichung
	0% bzw. 50% Zielerreichung	100% Ziel- erreichung	180% Ziel- erreichung			
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis), bereinigt um vordefinierte Effekte <sup>1</sup>	1.125	1.323	1.641	1.626	40%	176%
Free Cash Flow (vor Dividenden), bereinigt um vordefinierte Effekte <sup>1</sup>	445	593	830	1.588	30%	180%
<b>Operative Ziele</b>						
- Aktienkursentwicklung	0%	7%	14%	11,9%	5%	156%
- Kosteneinsparung	-100	-135	-190	-206	5%	180%
- M&A Upstream		1 verbindliches Angebot eingereicht	1 verbindliches Angebot unterzeichnet			
	1 Due Diligence			1 Due Diligence	5%	50%
Absolute Netto-THG-Emissions- reduktion nach Scope 1 & 2 (in Mio t)	-1,8	-3,1	-4,3	-3,9	15%	153%
<b>Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Health &amp; Safety Malus</b>						<b>166,9%</b>
<b>Health &amp; Safety Malus</b>	In der Regel zwischen 0,8 und 1,0 nach Ermessen des OMV Vergütungsausschusses, kann bei schwerwiegenden Vorfällen auf Null reduziert werden					<b>0,9</b>
<b>Tatsächliche Gesamtzielerreichung</b>						<b>150,2%</b>

<sup>1</sup> Der im Geschäftsbericht ausgewiesene Jahresüberschuss und der Free Cash Flow wurden um Effekte bereinigt, die vom Vergütungsausschuss zum Zeitpunkt der Gewährung festgelegt wurden, wie z.B. Effekte aus vom Aufsichtsrat genehmigten anorganischen Aktivitäten, Effekte aus Gasspeicheraktivitäten (nur für den Free Cash Flow) sowie vorübergehende regulatorische Änderungen oder Solidaritätsbeiträge.

Die Schwelle, der Zielwert und das Maximum der finanziellen Leistungskriterien wurden mit der zum Zeitpunkt der Gewährung geltenden Unternehmensprognose abgestimmt, wobei im Vergleich zu 2024 ein herausforderndes Marktumfeld antizipiert wurde.

Die Ist-Werte des Leistungskriteriums Free Cash Flow und des Transformationsziels der Kosteneinsparungen übertrafen infolge der weiteren Optimierung der Betriebsabläufe sowie des Effizienzprogramms jeweils das Maximum und wurden daher auf 180% Zielerreichung begrenzt.

Für das Equity Deferral wird (mindestens) ein Drittel des Bruttobetrags des tatsächlichen Jahresbonus für das Jahr 2025 durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV Aktie an der Wiener Börse während des Dreimonatszeitraums vom 1. November 2025 bis zum 31. Jänner 2026 dividiert.

## Einzelheiten zum Long-Term Incentive Plan

Nachfolgend werden der im Geschäftsjahr 2025 gewährte sowie der im Geschäftsjahr 2025 geschuldete (in 2023 gewährte) Long-Term Incentive Plan (LTIP) dargestellt. Beide LTIP folgen der gleichen Methodik.

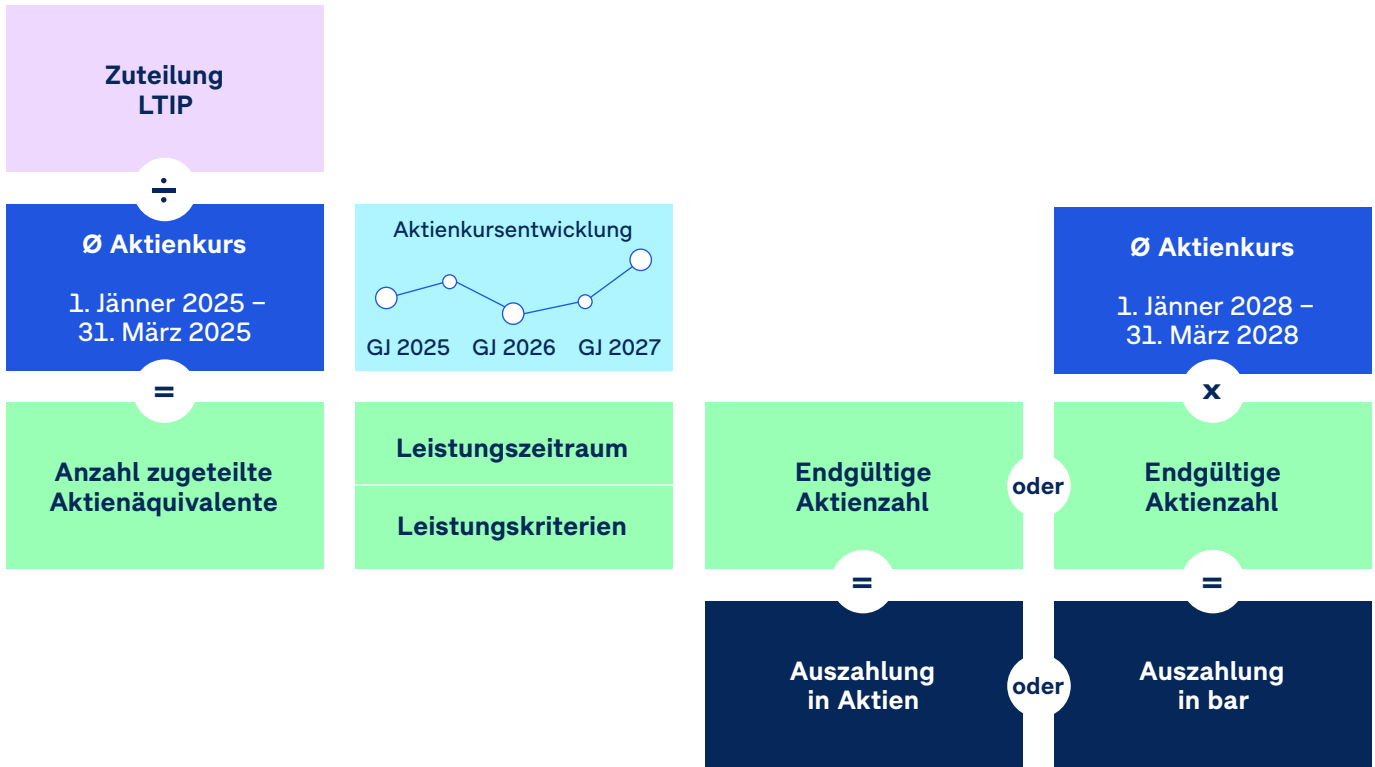
### LTIP 2025

(gewährt im Geschäftsjahr 2025)

Der LTIP 2025 (Performance Share Plan) ist ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und fördert die mittel- und langfristige Wertschöpfung von OMV.

Die Gewährung des LTIP 2025 erfolgte gemäß des in der Vergütungspolitik 2022 beschriebenen LTIPs, dessen grundsätzliche Systematik sich wie folgt gestaltet:

## Long-Term Incentive Plan (LTIP)



Die Leistungskriterien und ihre jeweilige Gewichtung wurden zu Beginn des dreijährigen Leistungszeitraums wie folgt vereinbart und werden am Ende dieses Zeitraums gemessen:

### Leistungskriterien

Kriterien	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung	Gewichtung
<b>Clean CCS</b> (Current Cost of Supply) <b>ROACE</b> (Return on Average Capital Employed) berechnet als Nettobetriebsergebnis nach Steuern, bereinigt um Sondereffekte nach Steuern und zu aktuellen Beschaffungskosten, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital	Clean CCS ROACE ist eine bedeutende Profitabilitätskennzahl, die es auch ermöglicht, die Ergebnisse von OMV mit der Öl- und Gasbranche als Ganzes zu vergleichen.	40%
<b>Relativer Total Shareholder Return (TSR)</b>	Bewertung der relativen Wertschöpfung für Aktionär:innen. Gängige Leistungskennzahl, die den direkten Vergleich mit anderen Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen ermöglicht.	30%
<b>ESG-Ziele</b>	Ein ESG-Kriterienkatalog unterstreicht den Fokus von OMV auf nachhaltige Entwicklung, wie er 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 im LTIP aus. Die Reduktion von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) wird im LTIP immer ein Ziel darstellen.	30%
<b>Health &amp; Safety Malus</b>	Basierend auf vorab definierten Kriterien (z.B. Todesfälle, TRIR, Prozesssicherheit, auch im Branchenvergleich) wird auf die Gesamtzielerreichung ein Health & Safety Malus zwischen 0,8 und 1,0 angewendet. Bei schwerwiegenden Vorfällen kann der Vergütungsausschuss die Auszahlung auf Null reduzieren. Dieser Malus bringt das Engagement von OMV für Gesundheit und Arbeitsschutz zum Ausdruck.	

Wie in der Vergütungspolitik 2022 vorgesehen werden die ESG-Ziele vom Vergütungsausschuss auf Basis eines vordefinierten Kriterienkatalogs ausgewählt, welcher aus der Nachhaltigkeitsstrategie von OMV abgeleitet ist. Neben der Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG), die grundsätzlich immer ein Ziel im LTIP darstellt, kann der Vergütungsausschuss ESG-Ziele aus den folgenden Kategorien auswählen:

ESG-Säule	Strategisches Fokus-thema Nachhaltigkeit	Wesentliches Thema
Umwelt	Klimawandel	Reduzierung von Treibhausgasen
		Energiewende
Soziales	Management natürlicher Ressourcen	Kreislaufwirtschaft Umwelt
	Gesundheit, Arbeitsschutz, Sicherheit	Gesundheit, Arbeitsschutz und Wohlergehen Sicherheit, Notfälle und Krisenresilienz
Governance	Ethische Geschäftspraktiken	Mitarbeiter:innen Diversität, Gleichstellung und Inklusion Menschenrechte Anrainergemeinden
		Wirtschaftliche Auswirkungen und Geschäftsgrundsätze Lieferkette

Für den LTIP 2025 hat der Aufsichtsrat beschlossen, zwei ESG-Ziele zu implementieren: Absolute Netto-THG-Emissionen Scope 1 & 2 (gewichtet mit 20%) und Diversität im OMV Konzern (gewichtet mit 10%).

Die spezifischen Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte für die finanziellen Leistungskriterien und die ESG-Ziele sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das letzte Jahr des Leistungszeitraums veröffentlicht.

### Bestimmung der Höhe der Auszahlung

Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum hängt die Höhe der Auszahlung und die dafür bestimmte Anzahl an Aktien von der Höhe der Zielerreichung für das jeweilige Leistungskriterium ab. Diese wird wiederum durch den Vergleich der vereinbarten Zielwerte mit den erreichten Ist-Werten ermittelt und als Prozentsatz ausgedrückt. Die Ermittlung der Zielerreichung zwischen Schwelle, Zielwert und Maximum erfolgt linear. Die Summe der gewichteten Zielerreichungen ergibt die Gesamtzielerreichung.

Die Höhe der Zielerreichung an Schwelle, Zielwert und Maximum ist für die einzelnen Leistungskriterien der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

### Höhe der Zuteilung

Kriterien	Leistung	Zuteilung
Clean CCS ROACE ESG-Ziele	Maximum	200%
	Zielwert	100%
	Schwelle	50%
	Unterhalb der Schwelle	0%
Relativer TSR	Maximum: am oder über dem 3. Quartil ( $\geq 75.$ Perzentil)	200%
	Zielwert: am Median (= 50. Perzentil)	100%
	Schwelle: am oder unter dem 1. Quartil ( $\leq 25.$ Perzentil)	0%

Darüber hinaus kann der Vergütungsausschuss einen Health & Safety Malus auf die Gesamtzielerreichung auf Grundlage vordefinierter Kriterien anwenden und somit die Höhe der LTIP-Auszahlung nochmals überprüfen.

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren nach dem 31. März 2028 abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats.

### LTIP 2023

(geschuldet mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025)

Im Geschäftsjahr 2025 endete der Leistungszeitraum des LTIP 2023. Der LTIP 2023 wurde von der Hauptversammlung 2022 genehmigt und folgt in Bezug auf die Leistungskriterien und deren Gewichtung grundsätzlich derselben Systematik, wie der LTIP 2025. Die Pläne unterscheiden sich lediglich in den einzelnen ESG-Zielen, welche auf Basis des Kriterienkatalogs ausgewählt wurden.

Die Gesamtzielerreichung im Rahmen des LTIP 2023 beträgt 152,8%. Diese Überperformance wurde von der starken Aktienkursentwicklung zwischen 2023 und 2025 im Vergleich zur Peer Group sowie von einer starken finanziellen Entwicklung getragen. Der Health & Safety Malus wurde nicht angewendet, da die durchschnittliche Performance der ausgewählten HSSE-Ziele über den dreijährigen Leistungszeitraum sowohl im Vergleich zu Peers als auch im historischen Vergleich etwas besser war.

Die Herleitung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung wird in der nachfolgenden Performance Scorecard für den LTIP 2023 zusammengefasst:

## Performance Scorecard – LTIP 2023

Leistungskriterien	Schwelle	Zielwert	Maximum	Ist-Wert	Gewichtung	Zielerreichung
	0% bzw. 50% Zielerreichung	100% Zielerreichung	200% Zielerreichung			
Relativer TSR	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 (≅ 75. Perzentil)	30%	200%
Clean Current Cost of Supply (CCS) Return on Average Capital Employed (ROACE) <sup>1</sup>	7%	10%	13%	10,7%	40%	124%
Verringerung der CO <sub>2</sub> -Intensität der Energieversorgung (in gCO <sub>2</sub> e/MJ)	1,5%	2,3%	3,1%	2,9%	20%	175%
Diversität: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	22,7%	25,0%	26,7%	24,2%	10%	83%
<b>Gesamtzielerreichung vor Anwendung des Health &amp; Safety Malus</b>						<b>152,8%</b>
<b>Health &amp; Safety Malus</b>	In der Regel zwischen 0,8 und 1,0 nach Ermessen des OMV Vergütungsausschusses, kann bei schwerwiegenden Vorfällen auf Null reduziert werden					<b>1,0</b>
<b>Tatsächliche Gesamtzielerreichung</b>						<b>152,8%</b>

<sup>1</sup> Der CCS ROACE berechnet sich als das Nettobetriebsergebnis nach Steuern, bereinigt um Sondereffekte nach Steuern und zu aktuellen Beschaffungskosten, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital

Die Auszahlung erfolgte nach Ablauf des Leistungszeitraums von drei Jahren (1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2025) nach dem 31. März 2026 mit Zustimmung des Aufsichtsrats.

Zusätzlich zu den individuellen Auszahlungsobergrenzen des LTIP und des Jahresbonus der Vorstandsmitglieder definiert der Vergütungsausschuss für jedes Vorstandsmitglied eine maximale jährliche Gesamtvergütung für die Vergütung, die sich aus der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung für jedes Vorstandsmitglied ergibt. Aufgrund der starken Performance des Jahresbonus 2023 und des LTIP 2023-2025 wird die maximale jährliche Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 für die aktiven Vorstandsmitglieder Alfred Stern, Reinhard Florey, Berislav Gaso, Martijn van Koten

sowie die ehemaligen Vorstandsmitglieder Daniela Vlad und Johann Pleininger erreicht. Infolgedessen wird die Auszahlung des LTIP 2023–2025 entsprechend gekürzt.

## Aktienbesitzerfordernisse für die Vorstandsmitglieder

Das Aktienbesitzerfordernis ist als Prozentsatz des jährlichen Bruttogrundgehalts definiert (berechnet auf Basis des Bruttogrundgehalts für den Jänner des jeweiligen Jahres oder des Bruttogrundgehalts für den ersten vollen Monat als Vorstandsmitglied). In der Regel bauen die Vorstandsmitglieder den Aktienbesitz mit Auszahlungen aus dem Equity Deferral und dem LTIP auf.

## Aktienbesitzerfordernis und Erfüllung bis zum 31. Dezember 2025

	Aktienbesitzerfordernis		Erfüllung	
	in Aktien	in % des Grundgehalts	in Aktien (auf Treuhanddepots von OMV)	in % der Erfordernis
Alfred Stern	54.784	200	49.312	90,0
Reinhard Florey	43.897	150	57.701	131,5
Berislav Gaso	22.434	150	7.190	32,1
Martijn Arjen van Koten	23.856	150	17.105	71,7

## Informationen zur aktienbezogenen Vergütung

Bei dem LTIP und dem Equity Deferral aus dem Jahresbonus handelt es sich um aktienbezogene Vergütungselemente für den Vorstand von OMV.

### LTIP

Für den LTIP hängt die Zahl der Aktien vom Ausmaß der Zielerreichung der zuvor dargestellten Leistungskriterien ab. Die Auszahlung erfolgt in bar oder in Form von Aktien. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, ein angemessenes Maß an OMV Aktien aufzubauen und diese Aktien bis zu ihrer Pensionierung oder ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Bis zur Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses erfolgt die Auszahlung des betreffenden LTIP in Form von Aktien. Solange und in dem Umfang, in dem das Aktienbesitzerfordernis nicht erfüllt ist, werden die übertragenen Aktien (nach Abzug von Steuern) auf ein vom Unternehmen verwaltetes Treuhanddepot hinterlegt. Sobald das Aktienbesitzerfordernis erfüllt ist, kann der Vorstand zwischen Barzahlung und Zahlung in Form von Aktien entscheiden.

### Equity Deferral

Mindestens ein Drittel des Jahresbonus wird als Equity Deferral in Aktien übertragen. Die tatsächliche Aktienanzahl hängt von der Gesamtzielerreichung des Jahresbonus ab. Die übertragenen Aktien (nach Abzug von Steuern) werden für einen Zeitraum von drei Jahren auf einem von OMV verwalteten Treuhanddepot hinterlegt.

Die folgenden Übersichten fassen die aktienbezogene Vergütung für die laufenden Tranchen des LTIP und die übertragenen Equity Deferrals innerhalb der Haltefrist von drei Jahren je Vorstandsmitglied zusammen.

Die aktienbezogene Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder setzt sich im Geschäftsjahr 2025 wie folgt zusammen:

## Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

**Alfred Stern**  
(Mandat seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender<sup>1</sup>

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung
LTIP Tranche 2025 – 2027	31. März 2028	1.313.000	31.799	414.869
LTIP Tranche 2024 – 2026	31. März 2027	1.204.333	29.832	1.122.455
LTIP Tranche 2023 – 2025	31. März 2026	in EUR		1.942.303
		Aktienanzahl	1.150.000	25.527

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der zugewiesenen Aktien
2025	31. März 2029	926.434	19.228	1.215.210
2024	31. März 2028	679.286	17.787	844.883
2023	31. März 2027	790.560	19.878	871.849
2022	31. März 2026	773.280	16.170	683.344
2021	31. März 2025	339.848	6.575	285.289

<sup>1</sup> Aufgrund der starken Performance des LTIP 2023-2025 wird die individuell und vertraglich festgelegte maximale jährliche Gesamtvergütung aus der für 2023 gewährten Vergütung erreicht, sodass die finale Anzahl an Aktien sowie der daraus resultierende Auszahlungsbetrag des LTIP 2023-2025 zur Einhaltung dieser Obergrenze entsprechend gekürzt wird.



## Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

### Reinhard Florey

(Mandat seit dem 1. Juli 2016), Finanzvorstand<sup>1</sup>

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2025 – 2027	31. März 2028	442.500	10.716	139.811	
LTIP Tranche 2024 – 2026	31. März 2027	415.000	10.279	386.735	
LTIP Tranche 2023 – 2025	in EUR Aktienanzahl	31. März 2026	387.500	8.601	705.289 13.044

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der zugewiesenen Aktien
2025	31. März 2029	770.376	15.989	1.010.505
2024	31. März 2028	576.870	15.105	717.488
2023	31. März 2027	655.506	16.482	722.901
2022	31. März 2026	641.178	13.408	566.622
2021	31. März 2025	399.300	7.725	335.188

### Berislav Gaso

(Mandat seit dem 1. März 2023), Executive Vice President Energy<sup>1</sup>

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2025 – 2027	31. März 2028	372.750	9.027	177.775	
LTIP Tranche 2024 – 2026	31. März 2027	372.750	9.233	347.373	
LTIP Tranche 2023 – 2025	in EUR Aktienanzahl	31. März 2026	310.625	6.895	552.163 10.212

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der zugewiesenen Aktien
2025	31. März 2029	386.390	8.019	506.801
2024	31. März 2028	308.957	8.090	384.275
2023	31. März 2027	313.845	7.891	346.099
2022	31. März 2026	-	-	-
2021	31. März 2025	-	-	-

### Martijn Arjen van Koten

(Mandat seit dem 1. Juli 2021), Executive Vice President Fuels & Feedstock, Executive Vice President Chemicals (interim)<sup>1</sup>

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2025 – 2027	31. März 2028	405.410	9.818	128.081	
LTIP Tranche 2024 – 2026	31. März 2027	380.205	9.418	354.347	
LTIP Tranche 2023 – 2025	in EUR Aktienanzahl	31. März 2026	355.000	7.880	631.105 11.672

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der zugewiesenen Aktien
2025	31. März 2029	420.245	8.722	551.230
2024	31. März 2028	315.136	8.251	391.923
2023	31. März 2027	358.680	9.018	395.529
2022	31. März 2026	350.840	7.336	310.019
2021	31. März 2025	124.583	2.410	104.570

<sup>1</sup> Aufgrund der starken Performance des LTIP 2023-2025 wird die individuell und vertraglich festgelegte maximale jährliche Gesamtvergütung aus der für 2023 gewährten Vergütung erreicht, sodass die finale Anzahl an Aktien sowie der daraus resultierende Auszahlungsbetrag des LTIP 2023-2025 zur Einhaltung dieser Obergrenze entsprechend gekürzt wird.

Die aktienbezogene Vergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 setzt sich wie folgt zusammen:

### Laufende LTIP Tranchen und Equity Deferral

In EUR

**Daniela Vlad**  
(Mandat bis zum 28. Februar 2025), ehemalige Executive Vice President Chemicals<sup>1</sup>

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2025 – 2027	31. März 2028	207.083	5.015	65.419	
LTIP Tranche 2024 – 2026	31. März 2027	355.000	8.793	330.823	
LTIP Tranche 2023 – 2025	in EUR Aktienanzahl	31. März 2026	325.417	7.223	578.495
					10.699

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der zugewiesenen Aktien
2025	31. März 2029	214.661	4.455	281.556
2024	31. März 2028	294.245	7.704	365.940
2023	31. März 2027	328.790	8.267	362.591
2022	31. März 2026	-	-	-
2021	31. März 2025	-	-	-

**Johann Pleininger**  
(Mandat bis zum 31. Dezember 2022), ehemaliger stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Production, Vertrag bis zum 30. April 2023<sup>1</sup>

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2025 – 2027	31. März 2028	-	-	-	
LTIP Tranche 2024 – 2026	31. März 2027	-	-	-	
LTIP Tranche 2023 – 2025	in EUR Aktienanzahl	31. März 2026	166.667	3.699	295.925
					5.473

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der zugewiesenen Aktien
2025	31. März 2029	-	-	-
2024	31. März 2028	-	-	-
2023	31. März 2027	248.880	6.257	274.432
2022	31. März 2026	730.320	15.272	645.395
2021	31. März 2025	518.670	10.036	435.462

**Elena Skvortsova**  
(Mandat bis zum 31. Oktober 2022), ehemalige Executive Officer Marketing & Trading, Vertrag bis zum 14. Juni 2023

LTIP Tranchen	Zuteilung	Betrag	Aktienanzahl	Erfasster Aufwand bzw. Auszahlung	
LTIP Tranche 2025 – 2027	31. März 2028	-	-	-	
LTIP Tranche 2024 – 2026	31. März 2027	-	-	-	
LTIP Tranche 2023 – 2025	in EUR Aktienanzahl	31. März 2026	162.708	3.611	298.304
					5.517

Equity Deferral	Ende der Haltefrist	Betrag	Aktienanzahl	Wert der zugewiesenen Aktien
2025	31. März 2029	-	-	-
2024	31. März 2028	-	-	-
2023	31. März 2027	164.395	4.133	181.273
2022	31. März 2026	350.840	7.336	310.019
2021	31. März 2025	249.165	4.821	209.183

<sup>1</sup> Aufgrund der starken Performance des LTIP 2023-2025 wird die individuell und vertraglich festgelegte maximale jährliche Gesamtvergütung aus der für 2023 gewährten Vergütung erreicht, sodass die finale Anzahl an Aktien sowie der daraus resultierende Auszahlungsbetrag des LTIP 2023-2025 zur Einhaltung dieser Obergrenze entsprechend gekürzt wird.

Beim LTIP wird der Gewährungsbetrag einer Tranche in eine bestimmte Aktienanzahl umgewandelt und dann mit dem jeweils zum Jahresende erfassten Aufwand bewertet. Erst nach dem Ende des Leistungszeitraums von drei Jahren kann die geschuldete Aktienanzahl und damit der geschuldete Auszahlungsbetrag bestimmt werden. Beim Equity Deferral wird der jeweils geschuldete Betrag aus dem Jahresbonus in die geschuldete und unveränderliche Aktienzahl umgewandelt.

### Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025

Die Vergütung des Vorstands unterliegt keiner automatischen Anpassung an die Verbraucherpreisentwicklung, sondern wird regelmäßig vor dem Hintergrund der Leistung der Vorstandsmitglieder sowie im Hinblick auf die Marktüblichkeit innerhalb einer Peer Group überprüft, welche aus den folgenden Unternehmen besteht: BASF, BP, Covestro, ENI, Equinor, Evonik, Galp Energia, LyondellBasell, Neste, Repsol, Shell, Solvay, TotalEnergies.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden Pensionskassenbeiträge von jeweils 25% des Grundgehalts an die APK Pensionskasse AG gezahlt. Die Nebenleistungen für die Vorstandsmitglieder umfassen einen Dienstwagen, teilweise mit einem persönlichen Fahrer, sowie eine Unfallversicherung.

Für jedes Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Übersicht sowohl die Gesamtvergütung auf Basis der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütungselemente (vertraglich vereinbart auf der Grundlage einer Zielerreichung von 100%) als auch die Gesamtvergütung auf Basis der im Geschäftsjahr geschuldeten Vergütungselemente dargestellt. Der Jahresbonus und das Equity Deferral stellen einen Vergleich zwischen gewährter und geschuldeter Vergütung auf Basis desselben Jahres her. Bei-

spielhaft erhielt Alfred Stern im Geschäftsjahr 2025 eine Gewährung (vertraglich vereinbart auf Grundlage einer Zielerreichung von 100%) für die Barbonifikation des Jahresbonus in Höhe von EUR 925.200. Nach Anwendung der tatsächlichen Gesamtzielerreichung des Jahresbonus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 eine geschuldete Barbonifikation in Höhe von EUR 1.389.650, welche Anfang 2026 ausbezahlt wurde.

Der LTIP dagegen bezieht sich durch den dreijährigen Leistungszeitraum jeweils auf unterschiedliche Tranchen hinsichtlich der gewährten und geschuldeten Vergütung innerhalb eines Jahres. Beispielfhaft wurde Alfred Stern für das Geschäftsjahr 2025 eine Vergütung aus der LTIP Tranche 2025-2027 in Höhe von EUR 1.313.000 gewährt, während als Auszahlung der LTIP Tranche 2023-2025 ein Betrag in Höhe von EUR 1.942.303 geschuldet wird, der sich aus der Gewährung von EUR 1.150.000 im Jahr 2023 ergibt.

Die variablen Vergütungselemente machen zwischen 59% und 67% der gewährten Vergütung (vertraglich vereinbart auf Grundlage einer Zielerreichung von 100%) der aktiven Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 aus.

Mit Blick auf die geschuldete Vergütung liegen die variablen Vergütungselemente zwischen 69% und 76% der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025. Zwischen 58% und 69% der geschuldeten variablen Vergütung orientiert sich an der langfristigen Leistung, entweder über den LTIP oder den in Aktien übertragenen Teil des Jahresbonus (Equity Deferral).

Für das Geschäftsjahr 2025 kann die Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder den nachstehenden Tabellen entnommen werden:

### Vorstandsbezüge

**Alfred Stern**  
(Mandat seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender

In EUR		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
<b>Nicht leistungbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	Grundgehalt	1.131.000		1.040.357	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwändersatz)	13.163		11.348	
	Pensionsbeiträge	282.750		260.089	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Jahresbonus				
	Barbonifikation	925.200	1.389.650	848.400	1.018.928
	Equity Deferral	616.800	1.215.210	565.600	844.883
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2025 – 2027	1.313.000	-	-	-
	LTIP Tranche 2023 – 2025 Gewährung	-	1.942.303	-	-
	LTIP Tranche 2024 – 2026	-	-	1.204.333	-
LTIP Tranche 2022 – 2024 Gewährung	-	-	-	764.815	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.281.913</b>	<b>5.974.075</b>	<b>3.930.128</b>	<b>3.940.421</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>33%</b>	<b>24%</b>	<b>33%</b>	<b>33%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>67%</b>	<b>76%</b>	<b>67%</b>	<b>67%</b>	

## Vorstandsbezüge

### Reinhard Florey

(Mandat seit dem 1. Juli 2016), Finanzvorstand

In EUR		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	Grundgehalt	925.300		867.775	
	Nebenleistungen <sup>1</sup> (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandsersatz)	11.795		10.598	
	Pensionsbeiträge	231.325		216.944	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Jahresbonus				
	Barbonifikation	769.300	1.155.489	722.150	867.302
	Equity Deferral	512.900	1.010.505	480.325	717.488
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2025 – 2027	442.500	-	-	-
	LTIP Tranche 2023 – 2025 Gewährung	-	705.289 387.500	-	-
	LTIP Tranche 2024 – 2026	-	-	415.000	-
LTIP Tranche 2022 – 2024 Gewährung	-	-	-	257.691 387.500	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.893.120</b>	<b>4.039.703*</b>	<b>2.712.791</b>	<b>2.937.797</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>40%</b>	<b>29%</b>	<b>40%</b>	<b>37%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>60%</b>	<b>71%</b>	<b>60%</b>	<b>63%</b>	

<sup>1</sup> Einschließlich Schulkosten und damit verbundene Steuern.

\* Anmerkung vom 5. Mai 2026: Korrigiert von EUR 3.940.421 auf EUR 4.039.703

### Berislav Gaso

(Mandat seit dem 1. März 2023), Executive Vice President Energy

In EUR		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	Grundgehalt	603.750		603.750	
	Nebenleistungen <sup>1</sup> (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandsersatz)	54.037		72.949	
	Pensionsbeiträge	150.938		150.938	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Jahresbonus				
	Barbonifikation	514.500	772.779	514.500	617.915
	Equity Deferral	257.250	506.801	257.250	384.275
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2025 – 2027	372.750	-	-	-
	LTIP Tranche 2023 – 2025 Gewährung	-	552.163 310.625	-	-
	LTIP Tranche 2024 – 2026	-	-	372.750	-
LTIP Tranche 2022 – 2024 Gewährung	-	-	-	-	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.953.225</b>	<b>2.640.467</b>	<b>1.972.137</b>	<b>1.829.826</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>41%</b>	<b>31%</b>	<b>42%</b>	<b>45%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>59%</b>	<b>69%</b>	<b>58%</b>	<b>55%</b>	

<sup>1</sup> Einschließlich Umzugskosten, Mietkosten und damit verbundene Steuern.

## Vorstandsbezüge

### Martijn Arjen van Koten

(Mandat seit dem 1. Juli 2021), Executive Vice President Fuels & Feedstock

In EUR		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	Grundgehalt	656.650		615.825	
	Nebenleistungen <sup>1</sup> (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandsersatz)	29.421		29.087	
	Pensionsbeiträge	164.162		153.956	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Jahresbonus				
	Barbonifikation	559.580	840.489	524.790	630.273
	Equity Deferral	279.790	551.230	262.395	391.923
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2025 – 2027	405.410	–	–	–
	LTIP Tranche 2023 – 2025 Gewährung	–	631.105 355.000	–	–
	LTIP Tranche 2024 – 2026	–	–	380.205	–
LTIP Tranche 2022 – 2024 Gewährung	–	–	–	236.055 355.000	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.095.014</b>	<b>2.873.058</b>	<b>1.966.258</b>	<b>2.057.118</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>41%</b>	<b>30%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>59%</b>	<b>70%</b>	<b>59%</b>	<b>61%</b>	

<sup>1</sup> Anstelle eines Firmenwagens erhält Martijn Arjen van Koten eine Dienstwagenpauschale.

## Gesamtvergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enden nicht automatisch bei Ausscheiden aus dem Vorstand. Wie in der Vergütungspolitik 2022 dargelegt, kann der Aufsichtsrat von OMV die Bestellung eines Vorstandsmitglieds widerrufen und den Anstellungsvertrag dieses Vorstandsmitglieds außerordentlich auflösen, wenn ein gesetzlich bzw. vertraglich näher festgelegter „wichtiger Grund“ vorliegt. Die vertraglich festgelegten Gründe orientieren sich dabei an den in § 75 Abs. 4 AktG geregelten Widerrufsgründen. Derartige Voraussetzungen lagen bei den Beendigungen nicht vor.

Liegen diese Voraussetzungen im Falle einer Kündigung nicht vor, sind die vertraglichen Verpflichtungen auch bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit bis zum Ablauf des Vorstandsvertrages zu erfüllen. Folglich werden sowohl die festen als auch die variablen Vergütungselemente bis zum Ende des Vertrages weiter gewährt.

Auszahlungen aus der variablen Vergütung, die als geschuldete Vergütung berichtet werden, laufen entsprechend der ursprünglichen Planlaufzeiten auch nach dem Ausscheiden des jeweiligen Vorstandsmitglieds weiter. So wird eine langfristige Anreiz-

wirkung erzielt und sichergestellt, dass bis zum letzten Tag die bestmöglichen Entscheidungen für die Zukunft von OMV getroffen werden.

Daniela Vlad schied mit Wirkung zum 28. Februar 2025 aus dem Vorstand von OMV aus. Die Laufzeit ihres Vertrags als Vorstandsmitglied war ursprünglich bis zum 31. Jänner 2026 festgelegt, wurde jedoch einvernehmlich und vorzeitig mit Wirkung zum 31. Juli 2025 beendet. Für den Zeitraum vom 1. August 2025 bis zum ursprünglich vorgesehenen Vertragsende am 31. Jänner 2026 erhielt Daniela Vlad eine pauschale Abfindung in Höhe der Hälfte ihres jährlichen Grundgehalts.

Elena Skvortsova schied mit Wirkung zum 31. Oktober 2022 aus dem Vorstand von OMV aus. Ihr Vertrag als Vorstandsmitglied endete jedoch nicht automatisch, sondern lief noch bis zu dessen regulärem Ende am 14. Juni 2023 weiter. Darüber hinaus schied Johann Pleininger mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand von OMV aus. Sein Vertrag endete am 30. April 2023. Für die beiden ehemaligen Vorstandsmitglieder wurde im Jahr 2025 der zeitanteilige LTIP 2023-2025 fällig. Im Geschäftsjahr 2025 wurde keine Vergütung gewährt.

Die Gesamtvergütung der ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 kann den nachstehenden Tabellen entnommen werden:

## Vorstandsbezüge

**Daniela Vlad**  
(Mandat bis zum 28. Februar 2025), ehemalige Executive Vice President Chemicals

In EUR		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	Grundgehalt	352.426		575.000	
	Abfindungszahlung aufgrund vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand <sup>1</sup>	287.500		-	
	Nebenleistungen <sup>2</sup> (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	54.209		85.682	
	Pensionsbeiträge	154.018		143.750	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Jahresbonus				
	Barbonifikation	285.833	429.321	490.000	588.490
	Equity Deferral	142.917	281.556	245.000	365.940
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2025 – 2027	207.083	-	-	-
	LTIP Tranche 2023 – 2025 <i>Gewährung</i>	-	578.495 325.417	-	-
	LTIP Tranche 2024 – 2026	-	-	355.000	-
LTIP Tranche 2022 – 2024 <i>Gewährung</i>	-	-	-	-	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.483.986</b>	<b>2.137.525</b>	<b>1.894.432</b>	<b>1.758.862</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>57%</b>	<b>40%</b>	<b>42%</b>	<b>46%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>43%</b>	<b>60%</b>	<b>58%</b>	<b>54%</b>	

<sup>1</sup> Daniela Vlad erhielt eine einmalige Abfindungszahlung in Höhe der Hälfte ihrer jährlichen Grundvergütung als Ausgleich für die verkürzte Auslaufphase vom 1. August 2025 bis zum 31. Januar 2026.

<sup>2</sup> Einschließlich einmaliger Leistungen im Zusammenhang mit ihrem Umzug im Geschäftsjahr 2025.

**Johann Pleininger**  
(Mandat bis zum 31. Dezember 2022), ehemaliger stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Production, Vertrag bis zum 30. April 2023

In EUR		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	Grundgehalt	-		-	
	Abfindungszahlung aufgrund vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand	-		-	
	Nebenleistungen (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandersatz)	-		-	
	Pensionsbeiträge	-		-	
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Jahresbonus				
	Barbonifikation	-	-	-	-
	Equity Deferral	-	-	-	-
	Long-Term Incentive Plan				
	LTIP Tranche 2025 – 2027	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2023 – 2025 <i>Gewährung</i>	-	295.925 166.667	-	-
	LTIP Tranche 2024 – 2026	-	-	-	-
LTIP Tranche 2022 – 2024 <i>Gewährung</i>	-	-	-	332.508 500.000	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>-</b>	<b>295.925</b>	<b>-</b>	<b>332.508</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>-</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>0%</b>	
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	

## Vorstandsbezüge

### Elena Skvortsova

(Mandat bis zum 31. Oktober 2022), ehemalige Executive Officer Marketing & Trading, Vertrag bis zum 14. Juni 2023

In EUR		2025		2024	
		Gewährt	Geschuldet	Gewährt	Geschuldet
<b>Nicht leistungsbezogene, fixe Vergütungselemente</b>	Grundgehalt	-	-	-	-
	Abfindungszahlung aufgrund vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand	-	-	-	-
	Nebenleistungen <sup>1</sup> (Dienstwagen, Unfallversicherung und Aufwandsersatz)	1.500	-	8.351	-
	Pensionsbeiträge	-	-	-	-
<b>Leistungsbezogene, variable Vergütungselemente</b>	Jahresbonus	-	-	-	-
	Barbonifikation	-	-	-	-
	Equity Deferral	-	-	-	-
	Long-Term Incentive Plan	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2025 – 2027	-	-	-	-
	LTIP Tranche 2023 – 2025 <i>Gewährung</i>	-	298.304 162.708	-	-
	LTIP Tranche 2024 – 2026	-	-	-	-
LTIP Tranche 2022 – 2024 <i>Gewährung</i>	-	-	-	236.055 355.000	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.500</b>	<b>298.304</b>	<b>8.351</b>	<b>244.406</b>	
<b>Anteil fixe Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>		-	0%	100%	3%
<b>Anteil variable Vergütung in % der Gesamtvergütung</b>		-	100%	0%	97%

<sup>1</sup> Einschließlich einmaliger Leistungen im Zusammenhang mit ihrem Umzug im Geschäftsjahr 2024.

In der Anhangsangabe 35 des Geschäftsberichts findet sich eine Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstands auf Basis der tatsächlichen Auszahlungen im Geschäftsjahr 2025. Folglich werden dort für das Jahr 2025 die Auszahlung der Barbonifikation 2024 sowie die Auszahlung des LTIP 2022 gezeigt.

### Vergütung von verbundenen Unternehmen

Die Vorstandsmitglieder treten alle Ansprüche auf Bezüge und sonstige vermögenswirksame Vorteile aus Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften an das Unternehmen ab. Außerdem treten die Vorstandsmitglieder Ansprüche aus Mitgliedschaften und Funktionen in wirtschaftlichen Organisationen und Interessenvertretungen an die Gesellschaft ab, wenn diese Ansprüche von der Gesellschaft durch Beschluss des Aufsichtsrats übertragen wurden.

### Rückzahlung/Clawback

Im Geschäftsjahr 2025 wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütung zurückzufordern.

## Vergütung des Aufsichtsrats

### Wechsel im Aufsichtsrat

Auf der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2025 wurden Jean-Baptiste Renard, Elisabeth Stadler und Robert Stajic als Mitglieder des Aufsichtsrats von OMV wiedergewählt.

Weiterhin wurde Hans-Joachim Müller mit Wirkung zum Abschluss der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Mai 2025 zum Mitglied des Aufsichtsrats von OMV gewählt. Er ist zudem Mitglied des Prüfungsausschusses, des Portfolio- und Projektausschusses sowie des Ausschusses für Nachhaltigkeit und Transformation.

Infolge des Rücktritts von Stefan Doboczky mit Wirkung zum 11. Juni 2024 bestand der Aufsichtsrat von OMV vorübergehend nur aus neun Kapitalvertreter:innen. Seit der Hauptversammlung 2025 beläuft sich die Zahl der Kapitalvertreter:innen wieder auf zehn.

### Grundzüge der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat von OMV wurde zuletzt auf der ordentlichen Hauptversammlung am 28. Mai 2024 mit 99,82% der gültig abgegebenen Stimmen genehmigt. Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist unter [Aufsichtsrat | Vergütung | OMV.com](#) abrufbar. Darüber hinaus ist die Aufsichtsratsvergütung in § 16 der Satzung der OMV Aktiengesellschaft geregelt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die von der Hauptversammlung gewählt werden (Kapitalvertreter:innen) richtet sich nach der in der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat beschriebenen Systematik und wird von der Hauptversammlung in ihrer Höhe festgelegt:

### Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat auf einen Blick

Vergütungselement	Beschreibung & Funktion
Jährliche fixe Vergütung	Jährliche Vergütung in bar für Tätigkeiten im Aufsichtsrat; abhängig von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds (z.B. eine höhere Vergütung der bzw. des Vorsitzenden des Aufsichtsrats)
Zusätzliche jährliche fixe Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss	Zusätzliche Vergütung in bar für zusätzliche Tätigkeiten und Aufgaben in den Ausschüssen des Aufsichtsrats; hängt auch von der Rolle des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds in den jeweiligen Ausschüssen ab (z.B. eine höhere Vergütung der bzw. des Vorsitzenden des Ausschusses)
Sitzungsgeld	Zusätzliche Vergütung in bar für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Im Jahr 2025 wurden 8 Sitzungen des Aufsichtsrats und 30 Ausschusssitzungen abgehalten.

## Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025

Die Höhe der Vergütung der Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 wurde am 27. Mai 2025 mit 99,9% der abgegebenen gültigen Stimmen wie folgt beschlossen:

### Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

In EUR<sup>1</sup>

Vorsitzende/Vorsitzender	60.000
Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r	37.500
Mitglied	30.000
Vorsitzende/-r eines Ausschusses	30.000
Stellvertretende/-r Vorsitzende/-r eines Ausschusses	18.750
Mitglied eines Ausschusses	15.000

<sup>1</sup> Sitzungsgelder in Höhe von EUR 600/Sitzung sowie etwaige Erstattungen der Quellensteuer sind darin nicht enthalten.

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 die folgende Vergütung:

### Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

In EUR

Name des Aufsichtsratsmitglieds und Funktion	Jahr	Aufsichtsrat und Ausschüsse <sup>1</sup>						Festvergütung <sup>2</sup>			Gesamtvergütung
		AR	PNA	PPA	PrüfA	NTA	VergA	Jährliche fixe Vergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	
<b>Lutz Feldmann</b> (seit dem 31. Mai 2023), Vorsitzender des Aufsichtsrats	2025	V	V	-	M	-	V	60.000	75.000	17.400	<b>152.400</b>
	2024	V	V	-	M	-	V	60.000	75.000	16.800	<b>151.800</b>
<b>Edith Hlawati</b> <sup>3</sup> (seit dem 3. Juni 2022), stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	2025	SV	SV	-	-	-	SV	37.500	37.500	13.200	<b>88.200</b>
	2024	SV	SV	-	-	-	SV	37.500	37.500	13.200	<b>88.200</b>
<b>Khaled Salmeen</b> (seit dem 28. Mai 2024), stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	2025	SV	SV	SV	-	M	SV	37.500	71.250	11.400	<b>120.150</b>
	2024	SV <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	-	M <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	22.336	42.439	9.000	<b>73.775</b>
<b>Khaled Al Zaabi</b> (seit dem 28. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	M	M	SV	-	-	30.000	48.750	15.600	<b>94.350</b>
	2024	M <sup>4</sup>	M <sup>4</sup>	M <sup>4</sup>	SV <sup>4</sup>	-	-	17.869	29.037	9.600	<b>56.506</b>
<b>Dorothee Deuring</b> (seit dem 28. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	-	-	V	M <sup>5</sup>	M <sup>6</sup>	30.000	45.041	12.000	<b>87.041</b>
	2024	M <sup>4</sup>	-	-	V <sup>4</sup>	-	M <sup>4</sup>	17.869	26.803	7.200	<b>51.872</b>
<b>Patrick Lammers</b> (seit dem 28. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	-	M	-	V <sup>5</sup>	M <sup>5</sup>	30.000	48.041	12.000	<b>90.041</b>
	2024	M <sup>4</sup>	-	M <sup>4</sup>	-	M <sup>4</sup>	-	17.869	17.869	6.600	<b>42.338</b>
<b>Hans Joachim Müller</b> (seit dem 27. Mai 2025) Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M <sup>5</sup>	-	M <sup>5</sup>	M <sup>5</sup>	SV <sup>5</sup>	-	18.000	29.250	7.200	<b>54.450</b>
	2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>-</b>
<b>Jean-Baptiste Renard</b> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	-	V	-	SV	-	30.000	48.750	10.200	<b>88.950</b>
	2024	M	-	V	-	SV	-	30.000	48.750	11.400	<b>90.150</b>
<b>Elisabeth Stadler</b> (seit dem 14. Mai 2019), Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	-	-	SV	M <sup>6</sup>	M	30.000	39.791	11.400	<b>81.191</b>
	2024	M	-	-	SV	M	M	30.000	48.750	11.400	<b>90.150</b>
<b>Robert Stajic</b> <sup>3</sup> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	2025	M	-	SV	M	M	-	30.000	48.750	14.400	<b>93.150</b>
	2024	M	-	SV	M	M	-	30.000	48.750	15.000	<b>93.750</b>

<sup>1</sup> Abkürzungen: AR = Aufsichtsrat, PNA = Präsidial- und Nominierungsausschuss, PPA = Portfolio- und Projektausschuss, PrüfA = Prüfungsausschuss, NTA = Nachhaltigkeits- und Transformationsausschuss, VergA = Vergütungsausschuss; V = Vorsitzender/Vorsitzende, SV = Stellvertretender Vorsitzender/Stellvertretende Vorsitzende, M = Mitglied.

<sup>2</sup> Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats einen Barauslagenersatz für tatsächlich angefallene Spesen. Eventuell erstattungsfähige Quellensteuern sind nicht enthalten.

<sup>3</sup> Edith Hlawati und Robert Stajic haben in Entsprechung ihrer Vorstandsverträge mit der ÖBAG die Vergütung für ihre Aufsichtsratsfunktion im Geschäftsjahr 2024 bei der OMV AG an die ÖBAG abgetreten.

<sup>4</sup> Seit dem 28. Mai 2024.

<sup>5</sup> Seit dem 27. Mai 2025.

<sup>6</sup> Bis zum 27. Mai 2025.

Insgesamt erhielten die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats eine Gesamtvergütung von EUR 949.923 für das Geschäftsjahr 2025 (2024: EUR 922.407).

Von der Konzernvertretung entsandte Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine Vergütung, sondern haben lediglich Anspruch auf einen pauschalen Auslagenersatz. Im Geschäftsjahr 2025 erhielten die von der Konzernvertretung entsandten Aufsichtsratsmitglieder einen Auslagenersatz in Höhe von insgesamt EUR 63.000 (2024: EUR 63.000). Die Entsendung von Aufsichtsratsmitgliedern durch die Konzernvertretung erfolgt auf unbestimmte Zeit; jedoch können die Arbeitnehmervertreter:innen jederzeit vom entsendenden Organ abberufen werden.

## Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats und stellt diese vergleichend der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs sowie der Entwicklung der Vergütung der Mitarbeiter:innen gegenüber.

Die Entwicklung der geschuldeten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder stellt sich heterogen dar. Dies ist auf die schrittweise Neubesetzung des Vorstands und die damit einhergehenden Ein- und Austritte zurückzuführen. Hinzu kommt, dass die Vorstandsmitglieder nicht jährlich, sondern nur alle paar Jahre eine Vergütungsanpassung erhalten, die dann entsprechend höher ausfällt. Deshalb können die aktuellen Werte nicht unmittelbar in Relation gesetzt werden.

Die Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens sowie die Vergütung des Vorstands sind eng miteinander verbunden. Im Geschäftsjahr 2025 erzielte OMV ein CCS Operatives Ergebnis vor Sondereffekten von EUR 4,6 Mrd. Der Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis) ging um 25% zurück und spiegelte den Trend des operativen Ergebnisses wider. Die Ursache war vor allem ein deutlich schwächeres Ergebnis im Bereich Energy (-41%), welches hauptsächlich auf negative Markteffekte zurückzuführen ist. Teilweise wurde dies durch eine stärkere Performance in den Bereichen Fuels (+22%) und Chemicals (+6%) ausgeglichen. Außerdem stieg der effektive Steuersatz von 53% im Jahr 2024 auf 60% im Jahr 2025 an. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, die ganzjährig im Amt waren, nahm 2025 gegenüber 2024 zu, was auf die vergleichsweise höheren Zielerreichungen des Jahresbonus 2025 und des LTIP 2023-2025 zurückzuführen ist.

Beim Vergleich der Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der Mitarbeiter:innen wird auf den bereinigten Personalaufwand abgestellt. Dieser ist um die Vorstandsbezüge laut Geschäftsbericht, Aufwendungen im Zusammenhang mit Personallösungen von Mitarbeiter:innen, Steuern und Sozialabgaben korrigiert. Der durchschnittliche Mitarbeiteraufwand ergibt sich aus dem bereinigten Personalaufwand geteilt durch die im Geschäftsjahr aktiven Mitarbeiter:innen im OMV Konzern, berechnet als Durchschnitt der Monatsendstände an Arbeitnehmer:innen des Jahres.

Die Verringerung der durchschnittlichen Bezüge der Mitarbeiter:innen von OMV im Jahr 2025 gegenüber 2024 sind hauptsächlich auf Veränderungen in der Belegschaft infolge der Dekonsolidierung und des Insourcings von Feld-Aktivitäten zurückzuführen.

Um eine neutrale Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats weder variable Vergütung noch Boni. Daher ist die Entwicklung der Vergütung des Aufsichtsrats unabhängig von der Entwicklung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens oder der Entwicklung der Vergütung der Mitarbeiter:innen, die variable Vergütung oder Boni erhalten.

Aufgrund einiger unterjähriger Wechsel im Aufsichtsrat zwischen 2020 und 2025, kann die Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung in diesem Zeitraum schwerlich in Relation gesetzt werden.



## Vergleich der Gesamtvergütung und des wirtschaftlichen Erfolgs

Jährliche Veränderung

	2025 zu 2024		2024 zu 2023	2023 zu 2022	2022 zu 2021	2021 zu 2020
	in %	in EUR	in %	in %	in %	in %
<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>						
<b>Alfred Stern</b> (Mandat seit dem 1. April 2021), Vorstandsvorsitzender	52%	2.033.655	-2%	30%	77%	n/a
<b>Reinhard Florey</b> (Mandat seit dem 1. Juli 2016), Finanzvorstand	38%	1.101.906	-9%	6%	13%	21%
<b>Berislav Gaso</b> (Mandat seit dem 1. März 2023), Executive Vice President Energy	44%	810.641	-22%	n/a	n/a	n/a
<b>Martijn Arjen van Koten</b> (Mandat seit dem 1. Juli 2021), Executive Vice President Fuels & Feedstock	40%	815.940	-1%	18%	142%	n/a
<b>Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder</b>						
<b>Daniela Vlad</b> (Mandat bis zum 28. Februar 2025), ehemalige Executive Vice President Chemicals	22%	378.663	-13%	n/a	n/a	n/a
<b>Johann Pleininger</b> (Mandat bis zum 31. Dezember 2022), ehemaliger stellvertretender Vorstandsvorsitzender & Executive Officer Exploration & Production, Vertrag bis zum 30. April 2023	-11%	-36.583	-82%	-42%	7%	21%
<b>Elena Skvortsova</b> (Mandat bis zum 31. Oktober 2022), ehemalige Executive Officer Marketing & Trading, Vertrag bis zum 14. Juni 2023	22%	53.898	-82%	-35%	0%	143%
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>						
<b>Lutz Feldmann</b> (seit dem 31. Mai 2023), Vorsitzender des Aufsichtsrats	0%	600	78%	n/a	n/a	n/a
<b>Edith Hlawati</b> (seit dem 3. Juni 2022), stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	0%	0	3%	78%	n/a	n/a
<b>Khaled Salmeen</b> (seit dem 28. Mai 2024), stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	63%	46.375	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Khaled Al Zaabi</b> (seit dem 28. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	67%	37.844	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Dorothee Deuring</b> (seit dem 28. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	68%	35.169	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Patrick Lammers</b> (seit dem 28. Mai 2024), Mitglied des Aufsichtsrats	113%	47.703	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Hans Joachim Müller</b> (seit dem 27. Mai 2025) Mitglied des Aufsichtsrats	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>Jean-Baptiste Renard</b> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	-1%	-1.200	2%	81%	n/a	n/a
<b>Elisabeth Stadler</b> (seit dem 14. Mai 2019), Mitglied des Aufsichtsrats	-10%	-8.959	0%	11%	107%	9%
<b>Robert Stajic</b> (seit dem 3. Juni 2022), Mitglied des Aufsichtsrats	-1%	-600	-1%	82%	n/a	n/a
	in EUR Mio					
<b>Wirtschaftlicher Erfolg der Gesellschaft</b>						
Jahresüberschuss (nach Steuern und Finanzergebnis)	-25%	-504	6%	-63% <sup>1</sup>	85%	90%
	in EUR					
<b>Vergütung der Mitarbeiter:innen</b>						
Ø Vergütung der Mitarbeiter:innen von OMV	-4% <sup>2</sup>	-3.259	9%	6%	10%	31% <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Die OMV AG erzielte im Geschäftsjahr 2023 ein CCS Operatives Ergebnis vor Sondereffekten von rund EUR 6 Mrd und damit das zweithöchste Ergebnis in ihrer Geschichte. Das Gesamtergebnis ist jedoch im Vergleich zum außerordentlichen Jahr 2022 gesunken, da die Rohstoffpreise von ihren unhaltbaren Höchstständen zurückgegangen sind.

<sup>2</sup> Im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024 wird die Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der OMV Mitarbeiter:innen ohne Berücksichtigung von Borealis berechnet.

<sup>3</sup> Der Vergleich der Durchschnittsvergütung der OMV Mitarbeiter:innen in 2020 mit jener in 2021 ist aufgrund der Integration von Borealis schwierig. Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus der vollen Konsolidierung von Borealis sowie Outsourcings in der OMV Petrom E&P Division.

**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)

**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

### Ab schaffen 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	<b>Grundvergütung: 25%-35%</b> Nebenleistungen: 0,2%-2% <b>Altersversorgung: 6%-9%</b> <b>Jahresbonus (Barbonifikation): 25%-35%</b> <b>LTIP: 35%-45%</b>
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 Zahlungsbetrag 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 Zahlungsbetrag 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 Zahlungsbetrag 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 Zahlungsbetrags 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.

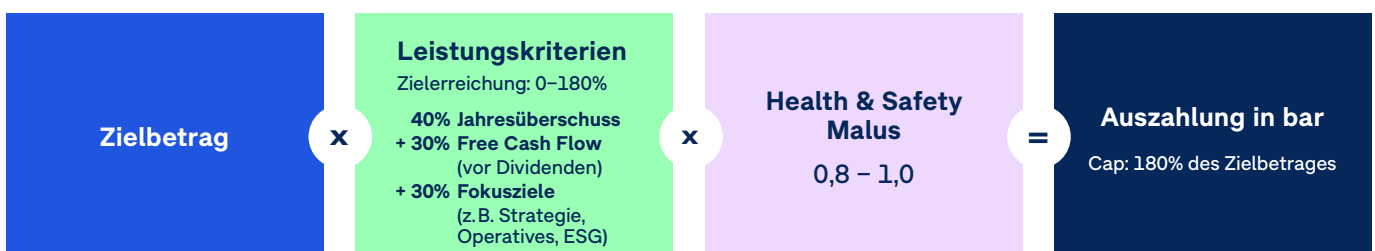
Die Höhe der Grundvergütung berücksichtigt die Verantwortlichkeiten und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder, die Position von OMV sowie die üblichen Vergütungsniveaus in europäischen Öl- und Gas- sowie Chemieunternehmen vergleichbarer Größe und in vergleichbaren österreichischen Unternehmen. 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 Vorfalls 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

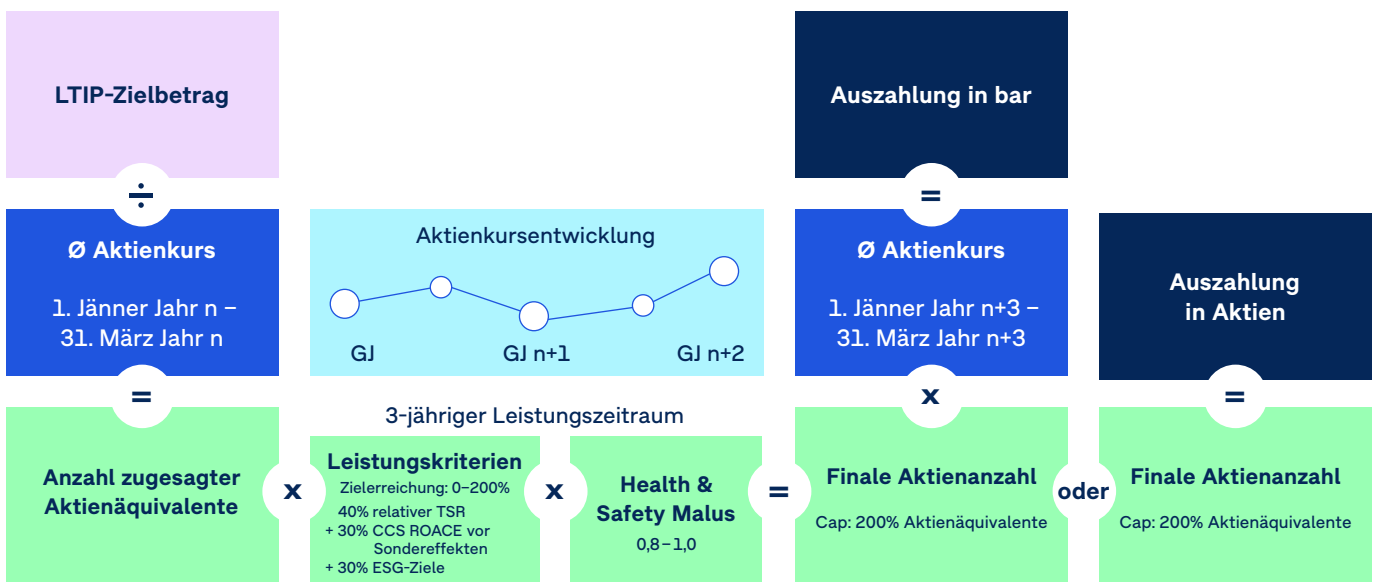
Kriterien wie Todesfälle und der Gesamtrate der erfassungspflichtigen Vorfälle (Total Recordable Injury Rate) auf die Gesamtzielerreichung an. Im Falle eines außergewöhnlichen, schwerwiegenden Vorfalls mit Auswirkungen auf Gesundheit, Sicherheit oder Umwelt (oder mehrerer solcher Vorfälle) kann der Vergütungsausschuss 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.

gies). 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 festgelegt. 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)