

## SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

### Die Antworten der **OMV Aktiengesellschaft**

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter [www.iva.or.at](http://www.iva.or.at) veröffentlicht.

#### *Die Fragen:*

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?

**40 Executives (leitende Angestellte) hatten im Jahr 2012 einen Jahresbasisbezug von über EUR 200.000,-**

**0 (kein) Executive (leitende Angestellte) über EUR 500.000,-**

2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der **Vorstände und Führungskräfte** (1.Berichtsebene) an deren Gehaltssumme?

**Ohne Berücksichtigung des LTIP (Long Term Incentive Plan) - rein auf Jahresbasis - haben OMV Vorstände variabel bis zu 100% MbO und entsprechend bis zu 100% MSP (Matching Share Plan). Die Führungskräfte der 1. Ebene haben bis zu 50% MbO.**

3. An welchen **messbaren Performancekriterien** orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte

(1. Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wieviel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Die erfolgsabhängige Entlohnung richtet sich nach dem Erreichen bestimmter Finanzkennzahlen des gesamten Konzerns und des Teilbereichs, für den die Führungskraft zuständig ist (zB Clean-CCS-EBIT), sowie dem Erreichen diverser, je nach Bereich definierter Kostenziele und dem Erreichen individueller Ziele (z.B.: Projekte). Der Vorstand hat für alle Bereiche gleichlautende Zielvereinbarungen.

Für den LTIP 2012, unseren leistungsbasierten Beteiligungsplan, werden Finanzkennzahlen (relativer total shareholder return, ROACE) und die absolute Safety-Performance (reported findings, hazards and near misses) verwendet.

Die Performancezeit des LTIPs beträgt drei Jahre. Die Auszahlung des LTIP erfolgt nach drei Jahren.

Der LTIP für den Plan 2009 - Periode 2009-2011 wurde 2012 ausbezahlt.

Beim MSP müssen zuerst die entsprechenden shareholding requirements erfüllt werden bevor es zu einer unmittelbaren Auszahlung kommt. Zusätzlich gibt es noch eine claw back clause.

4. Wie viele Frauen nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?

Zahl der Frauen im Senior Management per 31. Dezember 2012: 6  
 Anteil der Frauen im Senior Management per 31. Dezember 2012: 12.8%

	Target 2015	Target 2020
Frauen im Senior Management	18,0%	30,0%

Zahl weiblicher Mitarbeiter im Upper&Middle Management per

**31. Dezember 2012: 66**

**Anteil weiblicher Mitarbeiter im Upper&Middle Management per  
31. Dezember 2012: 19.7%**

5. **Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen in Österreich 2012, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)**  
Gibt es Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta, Delaware/USA?

**Die Körperschaftsteuervorauszahlungen der in den OMV Konzernabschluss einbezogenen vollkonsolidierten österreichischen Gesellschaften für 2012 betragen EUR 28 Mio. Der entsprechende Körperschaftsteueraufwand für 2012 wird voraussichtlich EUR 1 Mio. betragen. Per 31. Dezember 2012 verfügten die in den OMV Konzernabschluss einbezogenen vollkonsolidierten Gesellschaften über folgende Verlustvorträge:**  
**Österreich: EUR 82 Mio.**  
**Ausland: EUR 842 Mio.**

**Es gibt OMV Gesellschaften auf Isle of Man und Gibraltar zu denen gruppeninterne Geschäftsbeziehungen bestehen.**

6. **Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand?**

**Der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand betrug EUR 1 Mio.**

7. **Externer Aufwand 2012 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Printmedien (exklusive Stelleninserate)?**

<b>Personalberatung (inkl. Headhunting)</b>	<b>EUR 1,2 Mio.</b>
<b>Rechtsberatung</b>	<b>EUR 16,1 Mio.</b>
<b>Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying</b>	<b>EUR 2 Mio.</b>
<b>Insertionen in Printmedien (exkl. Stelleninserate)</b>	<b>EUR 2,5 Mio.</b>

8. Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen?

In 2012 betrug der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen in Summe rund EUR 8,7 Mio.

davon Wirtschaftskammer	EUR 6,1 Mio.
davon Industriellenvereinigung	EUR 0,3 Mio.
davon Interessensvertretungen im Zusammenhang mit der Mineralölindustrie	EUR 2,2 Mio.
davon Handelskammern	EUR 0,1 Mio.

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung 2012, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der Veröffentlichungspflichten wie für „Wiener Zeitung“, sonstige Beratung)?

Externer Aufwand für die Hauptversammlung:  
rd. EUR 327.000,--

Anzahl der Kopien des Geschäftsberichts (Deutsch und Englisch):  
9.400

Kosten inkl. Agenturleistung, Druck und Auslieferung (auf Basis der vorliegenden Offerte): rd. EUR 126.000,--

10. Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?

OMV hat 2007 die erste Business Ethik Richtlinie erlassen. Am 1. Jänner 2011 wurde eine zentrale Compliance Abteilung geschaffen, zu deren Aufgaben die Umsetzung der Business Ethik Richtlinie zählt. Die Business Ethik Richtlinie wurde nach umfassender Risikoanalyse im Jänner 2012 neu gefasst. Es wurden strengere Regelungen im Zusammenhang mit Geschäftsvermittlern und Lobbyisten, Spenden, Geschenken und Gastfreundschaft, sowie bei Interessenkonflikten eingeführt. Bewirkungsgelder wurden gänzlich verboten. Die Business Ethik Richtlinie ist im Internet in

mehreren Sprachen abrufbar. Compliance Abteilung wurde zentraler Ansprechpartner für sämtliche compliance-relevanten Themen.

Die Business Ethik Richtlinie wurde umfassend an alle OMV Mitarbeiter kommuniziert (3.000 Broschüren verteilt, Intranet und Unternehmensmagazin). Laufend werden Schulungen zum Thema Anti-Korruption und Business Ethics in Österreich und den sonstigen OMV Ländern organisiert. 2012 wurden konzernweit über 1.800 Mitarbeiter geschult. Zusätzlich wurden in den einzelnen OMV Ländern „*Local Compliance Officers*“ ernannt, die die Compliance Abteilung vor Ort als lokale Ansprechpartner zum Thema Anti-Korruption unterstützen.

Mitarbeiter werden dazu ermutigt Fragen oder potentielle Business Ethics Verstöße an Compliance zu kommunizieren. 2012 wurden 64 Anfragen zu Geschenken, Einladungen und Spenden an die Compliance Abteilung gerichtet und mehrere potentielle Verstöße aufgezeigt.

Die OMV Compliance Organisation besteht insgesamt aus 42 Mitarbeitern; die Compliance Abteilung besteht aus 6 Mitarbeitern in Wien, 16 Mitarbeitern in der OMV Petrom, 2 Mitarbeitern in der OMV Petrol Ofisi und wird insgesamt von 18 „*Local Compliance Officers*“ in den einzelnen OMV Länder unterstützt.