



SCHWERPUNKTFRAGEN 2014

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 veröffentlicht.

Die Fragen:

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von **mehr als 200.000 Euro** und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von **über 500.000 Euro**?

44 Executives (leitende Angestellte) hatten im Jahr 2013 einen Jahresbasisbezug von über TEUR 200.

0 (kein) Executive (leitende Angestellte) über TEUR 500.

2. 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 wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

Die **erfolgsabhängige Entlohnung** richtet sich nach dem Erreichen bestimmter Finanzkennzahlen des gesamten OMV Konzerns und des Teilbereichs, für den die Führungskraft zuständig ist (zB CCS-EBIT vor Sondereffekten), 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 **Long Term Incentive Plan (LTIP) 2013**, unseren leistungsbasierten Beteiligungsplan, werden Finanzkennzahlen (relativer Total Shareholder Return, ROACE) und die absolute Safety-Performance (Action Item Response Rate/Action Closure Rate und Kontraktoren-Management) verwendet. Die Performancezeit des LTIPs beträgt drei Jahre. Die Auszahlung



des LTIP erfolgt nach drei Jahren. Der LTIP für den Plan 2010 (Periode 2010-2012) wurde 2013 ausbezahlt.

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

Ohne Berücksichtigung des LTIP - rein auf Jahresbasis - haben OMV Vorstände variabel bis zu 100% MbO und entsprechend bis zu 100% MSP. Die Führungskräfte der 1. Ebene haben bis zu 50% MbO.

3. Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen **Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro** (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)

0 (kein/e) MitarbeiterIn hatte 2013 einen Jahresbezug von weniger als TEUR 20 in Österreich (Ausnahme: Lehrlinge)

4. **Enforcement:** unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd

Zusätzliche Aufwendungen für die Enforcement-Vorbereitung sind im Wesentlichen im Zusammenhang mit externen Beratungs- und Unterstützungsarbeiten entstanden. Das Vorbereitungs-Projekt mit externen Beratern ist in mehrere Module gegliedert. Diese beinhalten einen Initialcheck, der auf Basis des Geschäftsberichts 2012 durchgeführt wurde, eine GAP-Analyse anhand vorhandener Dokumentationen sowie eine Prüfungssimulation, die unmittelbar nach der Abschlusserstellung 2013 durchgeführt wird. Auch prozessuale Vorbereitungen wie die Implementierung einer Enforcement-Guideline wurden unternommen. Es sind 2013 insgesamt Aufwendungen für externe Beratungen in Höhe von TEUR 20 rückgestellt, welche gemeinsam mit dem Beratungsaufwand 2014 in Rechnung gestellt werden. Auch nach dem Vorbereitungsprojekt wird es anlassbezogen zu Beratungsleistungen kommen, die in Zusammenhang mit Enforcement stehen, aber nicht immer exakt von sonstigen Beratungsleistungen im Zusammenhang mit Internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS) abzugrenzen sind.



Im Rahmen der unternehmensinternen Vorbereitungen für Enforcementzwecke wurde in 2013 kein zusätzliches Personal aufgenommen, daher gibt es keinen zusätzlichen Personalaufwand, die direkt mit den Enforcementtätigkeiten in Zusammenhang steht. Im Falle eines Enforcement-Verfahrens wird es voraussichtlich zur Inanspruchnahme externer Ressourcen kommen, um allfällige Kapazitätsengpässe der betroffenen Fachabteilungen ausgleichen zu können.

5. Wie hoch sind die **Nebenkosten des Aufsichtsrats** für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?

Die Nebenkosten des Aufsichtsrats beliefen sich 2013 auf rund TEUR 134.

6. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2013, Auswirkungen des **Steuerpaktes 2014** (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)

Die Körperschaftsteuervorauszahlungen der in den OMV Konzernabschluss einbezogenen vollkonsolidierten österreichischen Gesellschaften für 2013 betragen EUR 12,5 Mio. Der entsprechende Körperschaftsteueraufwand für 2013 wird voraussichtlich EUR 8 Mio. betragen.

Das AbgÄndG 2014 hatte auf die OMV Gruppe keine wesentlichen unmittelbaren Auswirkungen.

7. Externer Aufwand 2013 für **Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying** (getrennte Darstellung).

Aus- und Weiterbildung (in Österreich):	rund EUR 4,78 Mio.
Rechtsberatung:	rund EUR 20,6 Mio.
Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying:	rund EUR 1,9 Mio.



8. Aufwand für **Investor Relations**. Beschreibung der IR - Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)

Auf zahlreichen Roadshows und Konferenzen in Europa und Amerika konnten der Vorstand und das Investor Relations Team den Kontakt mit Analysten und Investoren pflegen und vertiefen. 2013 fanden rund 260 persönliche Treffen und Präsentationen statt, an denen rund 700 Fondsmanager und Buy-Side Analysten teilnahmen. Insgesamt widmeten die Vorstände in direkten Gesprächen rund 290 Stunden der Information von Investoren und Analysten. Der IR-Reisekostenaufwand betrug 2013 ca. TEUR 75.

Um Transparenz, Service und Aktualität zu gewährleisten, werden alle wichtigen Informationen und Neuigkeiten für Analysten und Investoren laufend im Internet unter www.omv.com veröffentlicht. Die Präsentation der Quartalsergebnisse wird jeweils per webcast live im Internet übertragen. Darüber hinaus wird der Zugang zu Unternehmens- und Finanzinformationen des OMV Konzerns seit 2013 durch die OMV Investor Relations App (für die mobilen Betriebssysteme Android und iOS) weiter vereinfacht.

9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension**? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 - 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 - 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer).

Durchschnittsalter (vorzeitige Alterspension und Alterspension) in Österreich 61 Jahre.

Headcount Österreich	Geschlecht		
Clusterung IVA	männlich	weiblich	Summe
50 - 55	469	93	562
56 - 60	283	11	294
> 60	46		46

10. Aktivitäten i.S. **Social Media**, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung.

Die OMV setzt Social Media Kanäle bereits seit einigen Jahren als fixen Bestandteil im bestehenden Kommunikations-Mix ein. Die



Aktivitäten werden dabei auf die jeweils relevanten Plattformen und Zielgruppen fokussiert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Facebook-Fanpages für das nationale Tankstellengeschäft, der Präsenz auf diversen HR-Netzwerken (z.B. LinkedIn und Xing) und der Nutzung von Twitter (z.B. für Media Relations und Investor Relations). Eine Überprüfung der Kanäle bzw. Aktivitäten erfolgt in regelmäßigen Reviews auf Basis definierter Kennzahlen (z.B. Nutzung, Anzahl der Follower, Tweets, ect...). Eine Übersicht über die bestehenden Social Media Kanäle finden Sie unter: www.omv.com/socialmedia.