

ACHTUNG:

Dieser Bericht ist aus rechtlichen Gründen notwendig, um Aktien aus den langfristigen, leistungsabhängigen Incentive- und Vergütungsprogrammen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Geschäftsführung im OMV Konzern übertragen zu können. Bei den im Dokument angeführten Aktien-Anzahlen handelt es sich um Maximum-Angaben. Die tatsächlich zu übertragende Anzahl an Aktien hängt von der Erreichung verschiedener Kriterien und insbesondere auch noch von einem Beschluss des Aufsichtsrats der OMV Aktiengesellschaft ab und kann wesentlich geringer ausfallen.

Bericht gemäß § 65 Abs 1b iVm §§ 171 Abs 1 und 153 Abs 4 Aktiengesetz

Mit Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung der OMV Aktiengesellschaft ("OMV" oder "**Gesellschaft**") vom 27. Mai 2025 wurde der Vorstand der Gesellschaft ermächtigt, für die Dauer von fünf Jahren ab Beschlussfassung mit Zustimmung des Aufsichtsrats eigene Aktien nach erfolgtem Rückerwerb sowie die bereits bei Beschlussfassung im Bestand der Gesellschaft befindlichen eigenen Aktien zur Ausgabe an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und/oder Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens, einschließlich zur Bedienung von Aktienübertragungsprogrammen, unter Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre zu veräußern oder zu verwenden (Bezugsrechtsausschluss). Die Ermächtigung kann ganz oder teilweise und auch mehrmals durch die Gesellschaft, durch ein Tochterunternehmen (§ 189a Z 7 Unternehmensgesetzbuch) oder für Rechnung der Gesellschaft durch Dritte ausgeübt werden.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der OMV beabsichtigen, von dieser Ermächtigung Gebrauch zu machen und zu beschließen, maximal 81.395 Stück (für Vorstandsmitglieder) sowie maximal 226.460 Stück (für ausgewählte Führungskräfte) an eigenen Aktien der Gesellschaft im Rahmen des Long Term Incentive Plans 2023 ("**LTIP 2023**") und des Aktienteils des Jahresbonus 2025 ("**Equity Deferral**") an Mitglieder des Vorstands und Führungskräfte zuzuteilen. In Bezug auf die Mitglieder des Vorstands basieren sowohl der LTIP 2023 als auch das Equity Deferral auf der Vergütungspolitik für den Vorstand, die der Hauptversammlung der OMV am 3. Juni 2022 zur Abstimmung vorgelegt wurde, und stehen in Einklang mit dieser. Die tatsächlich zu übertragende Anzahl an eigenen Aktien hängt von der tatsächlichen Zielerreichung aus den angeführten Programmen sowie von einem Beschluss des Aufsichtsrats der OMV ab und wird separat veröffentlicht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat der OMV, vertreten durch den Vergütungsausschuss, erstatten daher folgenden



B E R I C H T :

1. Long-Term Incentive Plan 2023

Zweck und Ziele des Plans

Beim Long-Term Incentive Plan (LTIP) 2023 handelt es sich um ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Vorstandsmitglieder und ausgewählte Führungskräfte, das die mittel- und langfristige Wertschöpfung in der OMV fördert und die Interessen der Geschäftsleitung und der Aktionäre verbinden soll, indem der Geschäftsleitung leistungsabhängig (gemessen an Schlüsselkennzahlen, die an die mittelfristige Strategie und den Shareholder Return geknüpft sind) OMV Aktien gewährt werden. Der Plan zielt weiters darauf ab, das Eingehen unangemessener Risiken zu verhindern.

Teilnahmeberechtigung

Vorstandsmitglieder der OMV sind zur Teilnahme verpflichtet. Ausgewählte Führungskräfte des OMV Konzerns können am LTIP 2023 teilnehmen. Die Auswahl der Führungskräfte, die am LTIP 2023 teilnehmen können, wurde vom Vorstand der OMV (oder, soweit erforderlich, durch das zuständige Organ der OMV Petrom S.A. bzw. der Borealis GmbH) getroffen (ohne, dass es einer Teilnahmeerklärung der Führungskräfte bedarf). Potenzielle Aktienzuteilungen basieren auf den Leistungen der Teilnehmer in den jeweiligen Jahren und können auch gar nicht oder bloß anteilig gewährt werden.

Aktienbesitzrichtlinien

Für die Teilnahme am LTIP 2023 besteht kein Erfordernis eines Vorab-Investments in OMV Aktien, jedoch sind die Mitglieder des Vorstands und Führungskräfte verpflichtet, ein angemessenes Ausmaß an Aktien an der Gesellschaft aufzubauen und grundsätzlich bis zu ihrer Pensionierung oder ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen zu halten. Klargestellt wird, dass für Führungskräfte, die nicht mehr am LTIP teilnehmen aber auch nicht aus dem Unternehmen ausscheiden, das Aktienbesitzerfordernis mit Auszahlung des letzten LTIP endet. Das Aktienbesitzerfordernis für die Vorstandsmitglieder ist als Prozentsatz des jährlichen Bruttogrundgehalts festgelegt:

- Vorstandsvorsitzender: 200%
- Stellvertretender Vorstandsvorsitzender: 175%
- Andere Vorstandsmitglieder: 150%



Das Aktienbesitzerfordernis für die Führungskräfte ist mit 75% ihres jeweiligen Ziel-Long-Term Incentives (LTI), welches innerhalb einer bestimmten Bandbreite festgelegt wird, definiert.

Vorstandsmitglieder müssen den erforderlichen Aktienbesitz innerhalb von 5 Jahren nach ihrer jeweiligen Erstbestellung erreichen und den entsprechenden Prozentsatz in Aktien bis zu ihrem Pensionsantritt oder zum Ausscheiden aus dem Unternehmen halten. Grundlage für die Berechnung der jeweiligen Anzahl an Aktien für das Aktienbesitzerfordernis ist der durchschnittliche Aktienkurs während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2023 bis 31. März 2023 (= durchschnittlicher Schlusskurs an der Wiener Börse). Wenn und soweit es während des Leistungszeitraums zu Gehaltserhöhungen bei Vorstandsmitgliedern kommt, ist die erforderliche Aktienanzahl (unter Verwendung des oben definierten Aktienkurses) anzupassen.

Dividenden aus den auf den Treuhanddepots gehaltenen Aktien werden in bar ausbezahlt. Führungskräfte trifft keine Haltepflicht, wenn das Halten von Aktien an der Gesellschaft in Ländern, in denen diese Führungskräfte tätig sind, gesetzlich verboten ist.

Ausmaß der Zuteilung und Planmechanismus

Für Vorstandsmitglieder wird ein Ziel-LTI in EUR in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt. Für Führungskräfte wird der Ziel-LTI im Allgemeinen innerhalb einer bestimmten Bandbreite vom jeweiligen OMV Vorstandsmitglied (oder, soweit erforderlich, durch das zuständige Organ der OMV Petrom S.A. bzw. der Borealis GmbH) festgelegt.

Die Ziel-LTI jedes Teilnehmers wird in eine Anzahl an Share Equivalents umgewandelt, die wie folgt berechnet werden: Der Ziel-LTI geteilt durch den durchschnittlichen OMV Aktienkurs (= Schlusskurs an der Wiener Börse während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2023 bis 31. März 2023). Vor dem Anspruchstag halten die Teilnehmer die Share Equivalents nicht und haben keine Stimm- und Dividendenrechte. Nach dem dreijährigen Leistungszeitraum wird die endgültige Anzahl an Aktien in Abhängigkeit von der Erreichung der Leistungskriterien festgelegt und an dem nächsten auf den Anspruchstag folgenden Werktag, abhängig von der Erfüllung des Aktienbesitzerfordernisses, netto nach Abzug von Steuern an die Teilnehmer übertragen.

Die endgültige Aktienanzahl wird ermittelt, indem die Anzahl der Share Equivalents mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Diese wiederum ergibt sich aus der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien, deren jeweiliger Gewichtung und – hinsichtlich der Vorstandsmitglieder – einem potenziellen Health & Safety Malus (siehe "Leistungskriterien und Gewichtung"). In jedem Fall wird die Gesamtzahl der im Rahmen dieses Planes oder anderer Aktienpläne des Konzerns ausgegebenen Aktien weniger als 5% des ausständigen

Grundkapitals betragen. Es wird mit einer tatsächlichen Anzahl an ausgegebenen Aktien von weit unter 5% gerechnet.

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planbeginn: 1. Jänner 2023
- Leistungszeitraum: 3 Jahre (1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2025)
- Anspruchstag: 31. März 2026, abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats

Leistungskriterien und Gewichtung

Die Leistungskriterien und deren Gewichtung für Vorstandmitglieder zielen auf nachhaltige Wertschöpfung in den folgenden Leistungsbereichen ab: Relativer Total Shareholder Return (30%), Clean Current Cost of Supply (CCS), Return on Average Capital Employed (ROACE) (40%), ESG-Ziele (inklusive Reduktion von Treibhausgasen) (30%). Für Führungskräfte wurden weitere Leistungskriterien mit anderen Gewichtungen festgelegt: Relativer Total Shareholder Return (30%), Freier Cashflow (35%), ESG-Ziele (inklusive Reduktion von Treibhausgasemissionen) (35%). Für Führungskräfte der OMV Petrom S.A. wurden abweichende Leistungskriterien und Gewichtungen festgelegt: Berücksichtigung der TSRs der OMV und OMV Petrom S.A. (30%), des Freien Cashflows der OMV Petrom S.A. (35%) und der ESG-Ziele der OMV Petrom S.A. (inklusive Reduktion von Treibhausgasemissionen) (35%). Für Führungskräfte der Borealis GmbH wurden abweichende Leistungskriterien und Gewichtungen festgelegt: Berücksichtigung des TSRs der OMV (30%), des Freien Cashflows der Borealis GmbH (35%), ESG und Transformations-Ziele der Borealis GmbH (inklusive Reduktion von Treibhausgasemissionen) (35%).

Im Jahr 2023 wurden die konkreten Leistungskriterien für den Leistungszeitraum (1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2025) festgelegt und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern mitgeteilt. Festgelegte Leistungskriterien dürfen nicht mehr geändert werden. Um jedoch die Anreizwirkung, die das Programm entfalten soll, weiterhin beizubehalten, kann der Vorstand bzw. das sonst zuständige Organ (für Führungskräfte) nach eigenem Ermessen die Werte für Schwelle/Ziel/Maximum des Freien Cashflows anpassen (nicht jedoch die Kriterien als solche), wenn sich die Marktbedingungen signifikant ändern und/oder beim Eintreten spezieller Umstände.

Zusätzlich ist ein Health & Safety Malus mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,0 auf die Gesamtzielerreichung des Vorstands anwendbar, welcher nach Ermessen des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der OMV auf Basis von vorab festgelegten Kriterien bestimmt wird. Im Falle von schwerwiegenden Verstößen kann der

Vergütungsausschuss das Ausmaß der LTIP-Auszahlung an Vorstandsmitglieder erneut prüfen und diese, abhängig vom Schweregrad des jeweiligen Verstoßes, nach eigenem Ermessen auch auf null reduzieren, soweit erforderlich.

Aktienübertragung/Auszahlung

Soweit das Aktienbesitz-Erfordernis nicht erfüllt ist, erfolgt die Auszahlung automatisch in Form von Aktien bis der erforderliche Schwellenwert erreicht ist. Im Übrigen können die Vorstandsmitglieder zwischen (i) Einmalzahlung in Aktien und (ii) einmaliger Barzahlung wählen. Teilnehmende Führungskräfte der OMV Petrom S.A. erhalten ihre Zahlung ausschließlich in Aktien, während andere teilnehmende Führungskräfte zusätzlich Barzahlung in Raten wählen können. Die Teilnehmer mussten diese Entscheidung grundsätzlich spätestens im 3. Quartal des Jahres, in welchem der Plan begonnen hat, treffen bzw. in bestimmten Fällen spätestens im 2. Quartal des darauffolgenden Jahres, ansonsten erfolgt die Zahlung automatisch in bar. Die Übertragung von Aktien oder Barauszahlung an die Teilnehmer erfolgt in der Regel netto nach Abzug von Steuern (in Österreich Lohnsteuerabzug). Für Vorstandsmitglieder ist die Übertragung von Aktien mit 200% der Aktienäquivalente gedeckelt. Im Fall einer Barauszahlung ist diese für Vorstandsmitglieder zudem mit 300% des Ziel-LTI gedeckelt. Barauszahlungen über 300% des Ziel-LTI sind für Vorstandsmitglieder nicht zulässig.

Wenn die Genehmigung für die Aktienübertragung durch den Aufsichtsrat am Anspruchstag oder früher erteilt wurde, wird die Übertragung der Aktien an dem nächsten auf den Anspruchstag folgenden Werktag durchgeführt. Ansonsten findet die Übertragung zu Beginn des auf die Genehmigung folgenden Monats statt, sofern jeweils nicht rechtliche Beschränkungen entgegenstehen. Die Gesellschaft übernimmt nicht das Aktienkursrisiko, welches durch eine Verzögerung oder die Übertragung hervorgerufen wird.

Sofern eine Auszahlung in bar erfolgt, errechnet sich der Betrag vom Durchschnittskurs (= Durchschnitt der Schlusskurse der OMV-Aktie an der Wiener Börse) während des 3-Monats Zeitraums von 1. Jänner 2026 bis 31. März 2026.

Sollte irgendeine Auszahlung in bar oder eine Aktienübertragung auf falschen Informationen beruhen, werden die Beträge entsprechend korrigiert und zurückgefordert.

Rückforderung

Unter den folgenden Voraussetzungen kann der Vergütungsausschuss die Zahl der Aktien, welche unter dem LTIP zugeteilt wurden, reduzieren oder von Vorstandsmitgliedern die Rückübertragung der Aktien, die unter dem LTIP gewährt oder zugeteilt wurden, fordern:

- Anpassung eines bereits festgestellten Jahresabschlusses aufgrund eines Fehlers.

- Erhebliches Versagen des Risiko-Managements, welches zu beträchtlichen Schäden führt.
- Erhebliches Fehlverhalten durch ein Mitglied des Vorstands, durch welches österreichische Gesetze verletzt werden.

Regelungen beim Ausscheiden

- Durch eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer: Noch nicht fällige Aktienansprüche verfallen.
- Ohne eigenes Verschulden ausscheidende Teilnehmer: Für die Vorstandsmitglieder bleiben noch nicht fällige Aktienansprüche bestehen; für die Führungskräfte werden diese aliquot in bar ausgezahlt.
- Eintritt in den Ruhestand, dauernde Erwerbsunfähigkeit: Noch nicht fällige Ansprüche werden planmäßig zugeteilt.
- Ableben: Noch nicht fällige Aktienansprüche werden per Sterbedatum bewertet und in bar ausgezahlt. Der Wert wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung bis zum Sterbedatum zuzüglich budgetierter/mittelfristiger Planungszahlen für die verbleibende Zeit berechnet.
- Temporäre Abwesenheit (Führungskräfte): Noch nicht fällige Aktienansprüche werden für den Zeitraum der Abwesenheit (wenn mehr als 3 aufeinanderfolgende Monate) ausgesetzt, laufen aber für aktive Beschäftigungszeiträume weiter.

Kontrollwechsel in der Aktionärsstruktur

Falls ein Kontrollwechsel bei OMV zu einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds und/oder des Vorstandsvertrags durch OMV führt, wird die Zuteilung aus dem LTIP 2023 gemäß der prognostizierten Zielerreichung zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels zur Auszahlung gebracht. Jegliche anderen vorzeitigen Beendigungen in Folge eines Kontrollwechsels bei OMV führen zur Anwendung der Regeln beim Ausscheiden (siehe oben).

2. Aktienteil des Jahresbonus 2025 (Equity Deferral)

Planzweck, -ziele und -mechanismen

Der Aktienteil des Jahresbonus 2025 („Equity Deferral“ ist als integrierter Bestandteil des Jahresbonus ein langfristiges Vergütungsinstrument für die Mitglieder des Vorstands, das die Bindung an das Unternehmen und Angleichung an Aktionärsinteressen fördert.



Nach Festlegung des Jahresbonus durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der OMV wird an die Mitglieder des Vorstands eine Aktienzuteilung gewährt, die mindestens ein Drittel ihres Jahresbonus entspricht; die Aktien müssen für drei Jahre (auf einem Treuhanddepot der Gesellschaft) gehalten werden. Dividenden aus übertragenen Aktien werden in bar an die Mitglieder des Vorstands ausbezahlt. Ein Maximum von zwei Drittel des Jahresbonus wird als Cash Bonus ausbezahlt. Die prozentuale Aufteilung in Barvergütung und Aktienkomponenten wird in den jeweiligen Vorstandsverträgen festgelegt. Insgesamt kann der Jahresbonus maximal 180% des im jeweiligen Vorstandsvertrag festgesetzten Zielbonus betragen.

Leistungskriterien und Gewichtung

Der Jahresbonus beruht auf folgenden Leistungskriterien: finanzielle Ziele (70%), operative Ziele (15%) und ESG-Ziele (15%). Zusätzlich ist ein Health & Safety Malus mit einem Wert zwischen 0,8 und 1,0 auf die Gesamtzielerreichung anwendbar, welcher nach Ermessen des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der OMV auf Basis von vorab festgelegten Kriterien bestimmt wird. Im Falle von schwerwiegenden Verstößen kann der Vergütungsausschuss das Ausmaß der Auszahlung des Jahresbonus an Vorstandsmitglieder erneut prüfen und diese, abhängig vom Schweregrad des jeweiligen Verstoßes, nach eigenem Ermessen auch auf null reduzieren, soweit erforderlich.

Die gewährten Aktien werden reduziert oder sind zurückzuerstatten, wenn ein Rückforderungsfall eintritt. Falls die Zuteilung der Aktien auf falschen Daten beruht, sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine aufgrund solcher Rechenfehler erhaltene Vergütung zurückgeben oder zurückzahlen.

Die für den Jahresbonus definierten Leistungskriterien dürfen während der Laufzeit des Equity Deferral nicht geändert werden. Allerdings bietet der Vergütungsplan dem Vergütungsausschuss die Befugnis, die Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte auf der Grundlage der in Rechnung gestellten Öl-/Gaspreise sowie des EUR/USD-Wechselkurses gegenüber den Annahmen, die zum Zeitpunkt der Zielvorgabe zu Grunde gelegt wurden, anzupassen, um die Anreizwirkung des Programms aufrecht zu erhalten.

Ermittlung der Anzahl von Aktien

Die Zahl der zugeteilten Aktien wird wie folgt berechnet:

Mindestens ein Drittel des Bruttobetrags des tatsächlichen Jahresbonus wird durch den durchschnittlichen Schlusskurs der OMV-Aktie an der Wiener Börse während des 3-Monats Zeitraums von 1. November 2025 bis 31. Jänner 2026 geteilt.

Tag des Inkrafttretens und Laufzeit

- Planbeginn: 1. Jänner 2025 als integrierter Bestandteil des Jahresbonus
- Anspruchstag: 31. März 2026, abhängig von der Zustimmung des Aufsichtsrats
- Behaltdauer des Equity Deferral: 3 Jahre ab dem Anspruchstag

Übertragung/Auszahlung

Wenn die Genehmigung für die Aktienübertragung durch den Aufsichtsrat der OMV am Anspruchstag oder früher erteilt wurde, wird die Übertragung der Aktien am nächsten auf den Anspruchstag folgenden Werktag durchgeführt, ansonsten findet die Übertragung zu Beginn des auf die Genehmigung folgenden Monats statt.

Die Zahlung erfolgt in der Form von gesperrten Aktien (netto nach Steuerabzug), sofern dem nicht rechtliche Beschränkungen entgegenstehen. Die Aktien müssen ab dem Anspruchstag drei Jahre lang gehalten werden.

Ausscheiden von Mitgliedern des Vorstands und Rückforderung

Es gelten die bereits oben für den LTIP 2023 dargestellten Regeln, wobei abweichend davon im Fall des Ausscheidens ohne eigenes Verschulden oder aufgrund des Eintritts in den Ruhestand oder dauernder Erwerbsunfähigkeit das Aufrechterhalten noch nicht fälliger Ansprüche im Ermessen des Vergütungsausschusses steht.

3. Zahl der zuteilbaren Aktien

Aufgrund der genannten Kriterien des LTIP 2023 und des Equity Deferral, wie sie auch in der Vergütungspolitik für den Vorstand, die der Hauptversammlung der OMV am 3. Juni 2022 zur Abstimmung vorgelegt wurde, dargestellt sind sowie der maximalen Zielerreichung kann an die einzelnen aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und die Führungskräfte maximal die unten dargestellte Zahl von Aktien zugeteilt werden. Die Entscheidungen der Teilnehmer für eine Auszahlung in Aktien aus dem LTIP 2023 wurden berücksichtigt. Die tatsächliche zu übertragende Anzahl an eigenen Aktien hängt von einem Beschluss des Aufsichtsrats der OMV ab und wird separat veröffentlicht.

(i) Derzeitige und ehemalige Vorstandsmitglieder:

Vorstandsvorsitzender.	23.043
Chief Financial Officer:	19.161



Executive Vice President Fuels:	10.452
Executive Vice President Energy:	23.400
Ehemalige Vorstandsmitglieder:	5.339

(ii) Führungskräfte: 226.460

Die oben angegebenen Stückzahlen sind Brutto-Stückzahlen bei maximal möglicher Zielerreichung. Die tatsächliche Zahl der zu übertragenden Aktien wird nach Feststellung der tatsächlichen Zielerreichung einem Nettobetrag nach Abzug der anfallenden Steuern und Abgaben entsprechen und nach Übertragung auf der Homepage der OMV (<https://www.omv.com/de/investoren/verpflichtende-veroeffentlichungen>) bekannt gemacht.

4. Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit der Aktionäre

Wie oben dargestellt sollen im Rahmen des LTIP 2023 und des Equity Deferral Mitgliedern des Vorstands und Führungskräften des OMV Konzerns eigene Aktien der Gesellschaft zugeteilt werden. Damit beabsichtigt die OMV insbesondere, den Fokus der teilnehmenden Personen auf den langfristigen Unternehmenswert und die Identifikation mit dem Unternehmen zu steigern. Bei dem LTIP 2023 und dem Equity Deferral handelt es sich um leistungsbasierte und langfristige Incentive- und Vergütungsinstrumente, die die mittel- und langfristige Wertschöpfung in der OMV fördern, die Interessen des Managements und der Aktionäre in Übereinstimmung bringen und Risiken minimieren sollen. Dafür ist es notwendig, in Bezug auf die unter dem LTIP 2023 und dem Equity Deferral zuzuteilenden eigenen Aktien der Gesellschaft die allgemeine Kaufmöglichkeit der Aktionäre auszuschließen.

Hinsichtlich der erwähnten Verwendung der eigenen Aktien überwiegt daher insgesamt das Gesellschaftsinteresse gegenüber dem Nachteil der Aktionäre durch den Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit bei einer Verwendung bzw. Veräußerung der eigenen Aktien der Gesellschaft. Der Ausschluss der allgemeinen Kaufmöglichkeit ist aus den dargestellten Gründen bei Abwägung aller zu berücksichtigenden Umstände erforderlich, geeignet, angemessen, liegt im Interesse der Gesellschaft und ist daher sachlich gerechtfertigt.

Wien, im Februar 2026

Der Vorstand und der Aufsichtsrat