



# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

Seit 1. Januar 2022



# Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG</b>                            | <b>03</b> |
| <b>A. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG</b> | <b>03</b> |
| I. Zielsetzung   | 03        |
| II. Grundstruktur  | 03        |
| <b>B. Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG</b>                           | <b>03</b> |
| I. Vergütungsstruktur  | 03        |
| II. Vergütungsbestandteile im Einzelnen  | 05        |
| 1. Feste Vergütungsbestandteile  | 05        |
| a. Grundvergütung  | 05        |
| b. Nebenleistungen   | 05        |
| c. Zuwendungen für eine betriebliche Altersversorgung  | 05        |
| 2. Erfolgsbezogene, variable Vergütungsbestandteile  | 05        |
| a. Zusammensetzung   | 05        |
| b. Short Term Incentive, STI (Kurzfristig orientierte variable Vergütung)                              | 05        |
| c. Long Term Incentive, LTI (Langfristig orientierte variable Vergütung)                               | 06        |
| <b>C. Höchstgrenzen der Vergütung</b>  | <b>07</b> |
| I. Grundsatz der Angemessenheit  | 07        |
| II. Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit)  | 07        |
| III. Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit)   | 08        |
| <b>D. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten</b>  | <b>08</b> |
| <b>E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte</b>   | <b>08</b> |
| I. Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge   | 08        |
| II. Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit  | 08        |
| III. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot   | 08        |
| <b>F. Anwendung des vorstehend beschriebenen Vergütungssystems</b>                                     | <b>09</b> |
| <b>G. Das Verfahren zur Festsetzung der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG</b>                      | <b>09</b> |
| <b>H. Berichterstattung</b>  | <b>09</b> |

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

## A. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

### I. Zielsetzung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG wird nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Vergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen Leistungen und aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen.

Das Vergütungssystem des Vorstands der OVB Holding AG zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen.

Die in den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen verankerten finanziellen und nichtfinanziellen individuellen Ziele dienen der Förderung der Geschäftsstrategie. Sie zielen darüber hinaus auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. So sollen Anreize für eine langfristige Entwicklung, die sich auf das Schaffen von Werten fokussiert, bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken gesetzt und Innovationen gefördert werden. Daher ist der Anteil der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet.

Die horizontale und vertikale Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird - in der Regel unter Hinzuziehung eines unabhängigen externen Gutachters - in regelmäßigen Abständen überprüft und vom Aufsichtsrat gewürdigt. Als horizontale Referenz wird eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen herangezogen. Der vertikale unternehmensinterne Vergütungsvergleich erfolgt zweigleisig. Er fokussiert sowohl auf die Relation der Vorstandsvergütung zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft als auch auf die durchschnittliche Vergütung der Gesamtbelegschaft der Gesellschaft, dies auch im Kontext der zeitlichen Entwicklung.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem auch eine Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied vor.

### II. Grundstruktur

Die Struktur des Vergütungssystems sowie die durch den Aufsichtsrat vorzunehmende konkrete Ausgestal-

tung der individuellen Vorstandsvergütung folgt den nachstehenden Leitgedanken:

1. Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit in den einzelnen Vorstandsressorts zu vernachlässigen. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile an verschiedenen Unternehmenskennzahlen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Leistungsbeiträge der einzelnen Vorstandsressorts zum Gesamterfolg des Unternehmens.
2. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Auf dieser Basis soll den Vorstandsmitgliedern ein wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungspaket angeboten werden können, welches sich im Rahmen der regulatorischen Vorgaben bewegt und zugleich die Ausrichtung des Vorstands an nachhaltigem Wirtschaften fördert.
3. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.
4. Das zum 1. Januar 2022 vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem ist einfach, klar sowie verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes.

## B. Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG

### I. Vergütungsstruktur

Die Vergütung jedes Vorstandsmitglieds der OVB Holding AG besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung, die Nebenleistungen (insbesondere Versicherungsleistungen, Dienstwagennutzung/Dienstwagenausgleich und Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln) sowie Zuwendungen für eine betriebliche Altersversorgung.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung (Summe sämtlicher Vergütungsbeträge eines Jahres für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung) auf Basis der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds zu gestalten und so die unterschied-

lichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion entsprechend zu berücksichtigen.

Das Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung soll nicht exakt festgeschrieben werden, sich aber in den nachfolgend beschriebenen Größenordnungen bewegen.

Das Vorstandsvergütungssystem der OVB Holding AG sieht vor, dass im Hinblick auf die einzelnen Vorstandsmitglieder eine funktionsspezifische Differenzierung im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats anhand der Kriterien Marktgegebenheiten, Erfahrung und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds erfolgen kann. Die genannten Kriterien haben zur Folge, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern variieren können.

Bei der Ausgestaltung der Vergütungsstruktur wird gemäß den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK darauf geachtet, dass die langfristige variable Vergütung stets die kurzfristige variable Vergütung in der Zielstruktur übersteigt. Hiermit wird der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der OVB Holding AG gelegt, ohne dabei die operativen jährlichen Ziele zu vernachlässigen.

Insgesamt beträgt der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen, betriebliche Altersversorgung) zwischen 67 Prozent und 72 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der festen Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen 43 Prozent und 48 Prozent. Der Anteil der Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung beläuft sich auf 2 Prozent bis 10 Prozent, der Anteil der Zuwendungen für eine betriebliche Altersversorgung auf 13 Prozent bis 22 Prozent.

Erfolgsabhängig, d.h. an der Erreichung von konkreten, messbaren Zielen ausgerichtet und damit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI) sowie die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI) gewährt. Der variable Vergütungsanteil beträgt insgesamt zwischen 28 Prozent und 33 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung (bei 100 Prozent Zielerreichung). Dabei macht der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung (bei 100 Prozent Zielerreichung) 12 Prozent bis 15 Prozent aus, während der Anteil des LTI (bei 100 Prozent Zielerreichung) zwischen 15 Prozent und 19 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung beträgt.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über das Vorstandsvergütungssystem sowie die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (in Prozent).

|   |  | Ziel-Gesamtvergütung (100 %)   |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| Feste Vergütungsbestandteile                    | Grundvergütung   | 43 % – 48 %  | 67 % – 72 %  | Feste, vertraglich vereinbarte, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird  |  |
|   | Nebenleistungen  | 2 % – 10 %   |  | Versicherungsleistungen, Dienstwagennutzung/Dienstwagenausgleich, Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln sowie Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung   |  |
|   | Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung   | 13 % – 22 %  |  | Jährliche Zuwendung, die in zwölf Monatsraten, jährlich bzw. halbjährlich von der Gesellschaft an die Unterstützungskasse gezahlt wird (mit Einschluss einer Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente) |  |
| Erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile | Short Term Incentive, STI<br>(kurzfristig orientierte variable Vergütung)  | 12 % – 15 %  | 28 % – 33 %  | Typ  | Jahresbonus  |
|   |  |  |  | Leistungskriterien   | <ul style="list-style-type: none"> <li>40 % EBIT Ziel-/Ist-Vergleich</li> <li>20 % Erträge aus Vermittlungen Ziel-/Ist-Vergleich</li> <li>20 % weitere individuelle finanzielle und operative Ziele</li> <li>20 % qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel</li> </ul> |
|   |  |  |  | Zielkorridor   | 75 % - 150 %   |
|   | Auszahlungsmodus   | Im Folgejahr nach Feststellung der Zielerreichungsgrade auf Basis des Jahresabschlusses im Aufsichtsrat, spätestens einen Monat nach der jeweiligen Hauptversammlung |  |  |  |
|   | Long Term Incentive, LTI<br>(langfristig orientierte variable Vergütung)   | 15 % – 19 %  |  | Typ  | Bonus-Banksystem mit Malusregelung   |
|   |  |  |  | Leistungskriterien   | <ul style="list-style-type: none"> <li>70 % operatives Ergebnis</li> <li>30 % Erträge aus Vermittlungen</li> </ul>   |
| Zielkorridor                                    |  |  | Malusbereich von 0 - 59,99 % Zielerreichung, neutraler Bereich von 60 – 79,99 %, Bonusbereich von 80 - 200 % |  |  |
| Auszahlungsmodus                                | Das nach Einstellung in die Bonus-Bank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonus-Bankguthaben wird jeweils im Folgejahr zu einem Drittel ausgezahlt. |  |  |  |  |

## II. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und einem Beitrag zur Altersversorgung zusammen.

#### a. Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied der OVB Holding AG erhält eine feste Grundvergütung. Diese ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Sie wird monatlich in zwölf gleichen Raten pro Jahr ausbezahlt. Sie wird in regelmäßigen Abständen vom Aufsichtsrat überprüft und gegebenenfalls angepasst.

#### b. Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen die Dienstwagenutzung (bzw. der Dienstwagenausgleich), die Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln, die Kostenübernahme für Versicherungen (Risikolebensversicherung, Unfallversicherung), Beitragsanteile bzw. Zuschüsse zur Rentenversicherung und Krankenversicherung sowie vermögenswirksame Leistungen, die jeweils allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zustehen, jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren können.

#### c. Zuwendungen für eine betriebliche Altersversorgung

Jedem Mitglied des Vorstands wird eine Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung (mit Einschluss einer Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente) gewährt. Für die Erfüllung der Versorgungszusage leistet die Gesellschaft Aufwendungen, die in zwölf Monatsraten, jährlich oder halbjährlich an die Unterstützungskasse gezahlt werden. Die Versorgungszusage ist individuell unterschiedlich bemessen.

### 2. Erfolgsbezogene, variable Vergütungsbestandteile

#### a. Zusammensetzung

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus einer Kurz- und einer Langfristkomponente zusammen – dem STI und LTI. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung hängt vom Erreichen finanzieller und weiterer Leistungsparameter ab. Diese werden aus operativen, aber auch strategischen Zielsetzungen abgeleitet. Bezogen auf den gesamten variablen Vergütungsanteil wird darauf geachtet, dass die langfristige variable Vergütung (LTI) stets die kurzfristige variable Vergütung (STI) in der Zielstruktur übersteigt (bei jeweils 100 Prozent Zielerreichung).

Mit Blick auf eine nachhaltige, erfolgreiche und am Unternehmensinteresse ausgerichtete Unternehmensentwicklung sowie mit dem Ziel einer der Lage der OVB Holding AG angemessenen Vergütung der Vorstandsmitglieder werden die Anteile an der variablen Vergütung von verschiedenen Zielen der Kurz- und Langfristkomponente bestimmt und vom Aufsichtsrat mit jedem einzelnen Vorstandsmitglied vor Beginn eines Geschäftsjahres die Zielgrößen und Parameter zur Definition der Zielerreichung festgelegt.

#### b. Short Term Incentive, STI (Kurzfristig orientierte variable Vergütung)

Der STI richtet sich nach den erzielten finanziellen, geschäftlichen, operativen oder strategischen Erfolgen des OVB Konzerns im Geschäftsjahr und wird vollständig in bar gewährt.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses die konkreten Leistungskriterien und die Kennzahlen und Fokusthemen einschließlich der Methoden zur Leistungsmessung auf der Basis der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat gebilligten Planung fest und gewichtet deren Anteil am STI. Dabei wird der Aufsichtsrat besonderen Wert darauf legen, dass klar definierte und messbare qualitative Ziele Berücksichtigung finden, die die aktuelle Strategie berücksichtigen.

Im Vordergrund steht für die OVB Holding AG die Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs wie auch des Unternehmenswerts in allen relevanten Ausprägungen.

Hierdurch sollen Ertragskraft und Marktposition der OVB Holding AG langfristig gestärkt werden. Auch soll profitables und effizientes Wirtschaften incentiviert werden. Dies berücksichtigt neben klassischen Ertragskennzahlen insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentliche Ziele wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie, die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern und Märkten oder eine Optimierung der bestehenden Marktposition.

Auch Nachhaltigkeitsziele kommen zur Anwendung. Dies können unter anderem ein effizienter Umgang mit Ressourcen, die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung, Innovationsleistungen, Nachfolgeplanung sowie Compliance sein.

Die Leistungskriterien werden anhand geeigneter und im Unternehmen etablierter Kennzahlen ermittelt. Der Aufsichtsrat stellt bei der Zieldefinition sicher, dass die Zielsetzung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Dem Aufsichtsrat steht es offen, weitere finanziell, geschäftlich oder strategisch bedeutsame

Zielgrößen bzw. Zielgrößen im Bereich Nachhaltigkeit zu definieren und in den konkreten Kriterienkatalog für den STI eines Geschäftsjahres aufzunehmen.

Quantitative Ziele fließen dabei zu 80 Prozent in den STI ein, qualitative Ziele zu 20 Prozent. Dabei beträgt die relative Gewichtung 40 Prozent für das operative Ergebnis (EBIT), 20 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen (Umsatz), 20 Prozent für weitere finanzielle und operative Ziele sowie 20 Prozent für qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel.

Der Zielkorridor für den Jahresbonus reicht von 75 Prozent bis 150 Prozent des STI bei quantitativen Zielen und bei qualitativen Zielen.

Sämtliche Parameter des STI bleiben für das betreffende Geschäftsjahr unverändert.

Feststellung der Zielerreichung:

In der ersten Aufsichtsratssitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres wird für das jeweilige Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung des STI vom Aufsichtsrat auf Basis des festgestellten Jahresabschlusses festgestellt.

Der STI wird spätestens einen Monat nach der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung ausgezahlt.

#### c. Long Term Incentive, LTI (Langfristig orientierte variable Vergütung)

Beim LTI sollen Ertragsziele über einen längerfristigen Zeitraum erreicht werden, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung abzusichern.

Es wird davon abgesehen, eine auf Aktien basierte langfristige Vergütung vorzusehen. Der LTI wird in bar gewährt, da ausschließlich vom Vorstand beeinflussbare Faktoren der Vergütung zugrunde gelegt werden sollen. Vor dem Hintergrund des geringen Streubesitzes bei der OVB Holding AG hält der Aufsichtsrat einen Aktienbezug als Teil der Vorstandsvergütung als Steuerungselement für nicht sinnvoll.

Um die Leistung eines Vorstandsmitglieds und des Gesamtvorstands angemessen berücksichtigen zu können, wird der LTI auf Basis einer kennzahlenbasierten Vergütung unter Zugrundelegung einer

dreijährigen Bemessungsperiode (»Performance-Zeitraum«) gewährt und als individuelles Guthaben im Rahmen einer Bonus-Bank verwaltet.

Der LTI basiert auf zwei finanziellen Zielen, die zwei wichtige Steuerungsgrößen der OVB Holding AG darstellen (operatives Ergebnis (EBIT) und Erträge aus Vermittlungen). Dabei beträgt die relative Gewichtung 70 Prozent für das operative Ergebnis (EBIT) und 30 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres werden die Planwerte für das operative Ergebnis und die Erträge aus Vermittlungen im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses festgesetzt.

Die Bemessungsgrundlage für den LTI eines Geschäftsjahres (GJ) ergibt sich aus der Erreichung des Durchschnitts (Mittelwerts) der Ist-Werte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie des Plan-Werts im Geschäftsjahr.

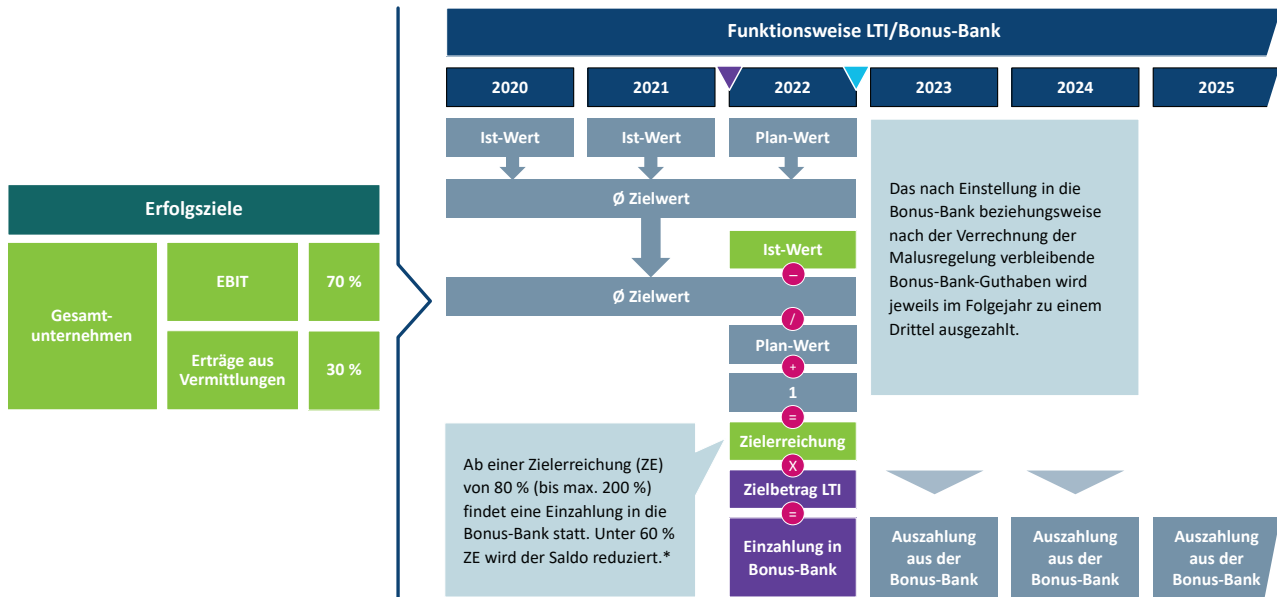
Die zugrundeliegende Formel für das jeweilige finanzielle Ziel lautet:

$$\text{Zielerreichung} = 1 + \frac{\text{Ist-Wert GJ} - \text{Durchschnittszielwert}^1}{\text{Plan-Wert GJ}}$$

<sup>1)</sup> (Durchschnittszielwert = Mittelwert aus Ist-Wert (GJ-2), Ist-Wert (GJ-1) und Plan-Wert GJ)

Die Zielerreichungsgrade für das operative Ergebnis (EBIT) und die Erträge aus Vermittlungen werden entsprechend ihrer Gewichtung (70 Prozent für das operative Ergebnis und 30 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen) zu einem Zielerreichungsgrad zusammengefasst.

Ab einer Zielerreichung von 80 Prozent bis maximal 200 Prozent erfolgt eine Einbuchung des erreichten Bonusbetrags in die Bonus-Bank. Eine Zielerreichung zwischen 60 Prozent und 79,99 Prozent hat keinen Einfluss auf den Saldo der Bonus-Bank. Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 60 Prozent (zwischen 0 und 59,99 Prozent Zielerreichung) reduziert sich das bis dahin angesammelte Bonus-Bank-Guthaben um den entsprechenden Negativbeitrag (Malusregelung).



\* Eine Zielerreichung zwischen 60 % und 79,99 % hat keinen Einfluss auf den Saldo der Bonus-Bank.

▼ Zuteilungszeitpunkt

▼ Zeitpunkt der Feststellung der Zielerreichung

In der ersten Aufsichtsratssitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres wird für jedes Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung des LTI vom Aufsichtsrat festgestellt.

Das nach Einstellung in die Bonus-Bank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonus-Bank-Guthaben wird jeweils zu einem Drittel zeitgleich mit dem STI im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung ausgezahlt.

## II. Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit)

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit wird eine Peer Group herangezogen, die so zusammengestellt ist, dass sie nach den Kriterien Unternehmensgröße, Branche, Land und Internationalität, Rechtsform, Kapitalmarktorientierung sowie relevanter Arbeitsmarkt in möglichst vielen Dimensionen mit der OVB Holding AG vergleichbar ist.

## C. Höchstgrenzen der Vergütung

### I. Grundsatz der Angemessenheit

Die Vergütung des Vorstands soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder stehen. Das Vergütungssystem soll Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft insgesamt und für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder setzen. Daneben werden hierbei insbesondere die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt zudem ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Gesamtvergütung und die Maximalvergütung marktüblich sind. Die Marktüblichkeit ist anhand der folgenden Punkte zu beurteilen.



### III. Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit)

Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vorstandsvergütung zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft der OVB Holding AG ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft, wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird.

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abgegrenzt sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu zu beurteilen ist.

Darauf basierend orientiert sich die Festlegung einer Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied an den erfolgsunabhängigen und den jeweils maximal möglichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten inklusive Zuwendungen für eine betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen. Sie beträgt für die einzelnen Vorstandsmitglieder:

CEO: 1.300.000 Euro

CFO: 750.000 Euro

COO: 750.000 Euro

### D. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der OVB Holding AG vollumfänglich abgegolten.

Übernimmt ein Vorstandsmitglied konzernfremde Aufsichtsratsmandate, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen des Genehmigungsprozesses, ob und inwieweit eine Vergütung anzurechnen ist.

### E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der Basis dieses Vergütungssystems jährlich vom Aufsichtsrat bestimmt werden.

#### I. Laufzeiten der VorstandsDienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und wer-

den jeweils für die Dauer der Wiederbestellung verlängert. Die Erstbestellung erfolgt für längstens drei Jahre, jede weitere Bestellung für längstens fünf Jahre.

Die Dienstverträge enden jeweils am Ende der angegebenen Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die VorstandsDienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Sie enthalten auch keine Regelungen für den Fall der Beendigung des Vorstandsamts durch Widerruf der Bestellung oder einer Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied. Das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

Bei unterjährigem Eintritt in bzw. Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Vergütung pro rata temporis berechnet.

### II. Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags werden noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, gemäß der vertraglichen Regelung, spätestens im Folgejahr des Ausscheidens zur Auszahlung gebracht. Der bestehende Saldo der Bonus-Bank wird im Folgejahr des Ausscheidens nach Feststellung des Jahresabschlusses unter Berücksichtigung des Zielerreichungsbetrages vollständig ausbezahlt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats und einvernehmlicher Beendigung des Anstellungsvertrags ist der Gesamtwert der von der Gesellschaft im Rahmen einer solchen Vereinbarung gegenüber dem Vorstandsmitglied zu gewährenden Leistungen auf die Höhe der für die ursprüngliche Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft geschuldeten Gesamtvergütung begrenzt und wird den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten.

Zusagen für Leistungen an Vorstandsmitglieder aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (sogenannte »change of control«-Regelungen) sind nicht Teil der abgeschlossenen Verträge.

### III. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern ein bis zu zweijähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren. Während der Dauer eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist die Zahlung einer Karenzentschädigung vorgesehen, die in der Höhe unterschiedlich ausgestaltet sein kann.

Derzeit sind mit den Vorstandsmitgliedern nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart bzw. der entsprechende Dienstvertrag sieht ein Recht der Gesellschaft vor, ein nachvertragliches Wettbewerbs-



verbot mit im Dienstvertrag vorgegebenen Konditionen zu vereinbaren. Als Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind ein bzw. zwei Jahre vorgesehen.

## F. Anwendung des vorstehend beschriebenen Vergütungssystems

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG ab dem 1. Januar 2022 und ist bei Verlängerung sowie eventuell neu abzuschließenden Dienstverträgen anwendbar.

## G. Das Verfahren zur Festsetzung der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG

Der Aufsichtsrat legt das System der Vorstandsvergütung fest und überprüft es regelmäßig. Hierbei werden die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorbereitet. Dieser entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die auch der Aufsichtsrat berät und beschließt. Im Rahmen von Überprüfungen wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vorstandsvergütung insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Sollte sich hieraus die Notwendigkeit einer Veränderung des Vergütungssystems, der Vergütungsstruktur oder der Vergütungshöhe ergeben, wird der Nominierungs- und Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge zur Beschlussfassung vorlegen.

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf externe Berater zur Erstellung oder Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren

Unabhängigkeit geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt. Die eingeschalteten Vergütungsberater werden regelmäßig gewechselt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

In der Vergangenheit ist es nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung gemäß § 120a Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt. Wird die Billigung des vorgelegten Systems durch die Hauptversammlung abgelehnt, wird der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung vorgelegt.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft das System zur Vorstandsvergütung regelmäßig und unterbreitet dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge, sofern Änderungsbedarf angezeigt ist. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die Ziele, Zielwerte und Vergleichsparameter unterliegen während der jeweiligen für die Zielerreichung maßgeblichen Zeiträume keiner Veränderung. Der Aufsichtsrat verzichtet auf die Möglichkeit, außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen und die variable Vergütung ganz oder in Teilen einzubehalten oder zurückzufordern.

## H. Berichterstattung

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Vergütungsbericht nach den Anforderungen des § 162 AktG. Darin wird der Aufsichtsrat über die eventuelle Aufnahme weiterer Zielgrößen in die konkreten Kriterienkataloge für STI und/oder LTI für ein Geschäftsjahr oder Änderungen in der Vergleichsgruppe von Unternehmen berichten.