



**Vergütungsbericht gemäß
§ 162 AktG der OVB Holding AG
für das Geschäftsjahr 2022**



Inhalt

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2022	03
A. Rückblick auf das Geschäfts- und Vergütungsjahr 2022	03
A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung	03
A.2. Personalia Vorstand	03
A.3. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung	03
A.4. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems	04
A.5. Geschäftliche Entwicklung der OVB Holding AG 2022	04
B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	04
B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022	04
B.2. Zielvergütung und Maximalvergütung	05
B.2.1. Zielvergütung	05
B.2.2. Maximalvergütung	06
B.3. Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022	07
B.3.1. Erfolgsunabhängige Vergütung	07
B.3.2. Variable Vergütung	07
B.3.2.1. Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)	07
B.3.2.2. Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)	09
B.3.2.3. Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit	10
B.3.2.4. Abfindungshöchstgrenze (Abfindungs-Cap)	10
B.4. Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung	10
B.5. Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022	11
B.6. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung	12
B.7. Ausblick Geschäftsjahr 2023	12
C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	12
C.1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021	12
C.2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats	12
C.3. Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022	13
D. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung	13
E. Sonstiges	14
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	15

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2022

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 gibt Auskunft über die individuelle Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der OVB Holding AG. Darin finden sich detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, die für das Verständnis der Angaben notwendig sind, zur Vergütung der Leistungen an die Vorstandsmitglieder, zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der OVB Holding AG fördert.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Die Gesellschaft hat entschieden, den Bericht über die Anforderung des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus auch inhaltlich durch den Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers (PwC) prüfen zu lassen. Der über das Ergebnis der Prüfung erstellte Vermerk des Abschlussprüfers ist im Anschluss an den Vergütungsbericht vollständig wiedergegeben. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung der OVB Holding AG am 14. Juni 2023 zur Billigung vorgelegt.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der OVB Holding AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft [<https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance>] verfügbar. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte inhaltliche Prüfung sind ebenfalls auf der Internetseite der OVB Holding AG abrufbar (<https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance>).

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

A. Rückblick auf das Geschäfts- und Vergütungsjahr 2022

A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2021 durch die Hauptversammlung

Der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht gem. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 unter Tagesordnungspunkt 6 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht mit einer großen Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung zu diesem Tagesordnungspunkt ergaben sich keine Anpassungen für die Berichterstattung in diesem Bericht.

A.2. Personalia Vorstand

Nachdem das Vorstandsmitglied und COO Thomas Hücker das Unternehmen zum 31. Mai 2022 auf eigenen Wunsch aus persönlichen Gründen verlassen hat, bestand der Vorstand zwischenzeitlich aus zwei Mitgliedern.

Mit Heinrich Fritzlar konnte mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 ein neuer Chief Operating Officer (COO) gewonnen werden. Seit Oktober 2022 besteht der Vorstand damit erneut aus drei Mitgliedern.

Durch Beschluss vom 13. April 2022 hat der Aufsichtsrat die Mandatsdauer des Vorstandsvorsitzenden Mario Freis vorzeitig um fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2027 verlängert. Vorstandsmitglied Frank Burow wurde am gleichen Tag mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 für weitere drei Jahre bis zum 31. Dezember 2025 wiederbestellt.

A.3. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung

Die nachfolgend beschriebene Vergütung der Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2022 basiert auf dem vom Aufsichtsrat am 18. März 2022 – nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss – beschlossenen, seit dem 1. Januar 2022 gültigen Vorstandsvergütungssystem, welches gemäß § 87a Abs. 1 AktG entwickelt und von der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 unter Tagesordnungspunkt 7 mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt wurde. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre

An dem von der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 gebilligten Vergütungssystem ab 1. Januar 2022 wurden gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem einige gezielte Anpassungen vorgenommen, nachdem der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft hatte. Durch einen unabhängigen Vergütungsexperten erfolgte eine Analyse der Nebenleistungen wie z. B. der Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung auf Basis einer Peer Group von Unternehmen, die mit der OVB Holding AG in möglichst vielen Kategorien vergleichbar sind. Dies führte zu dem Ergebnis, dass bei der betrieblichen Altersvorsorge die Betragshöhe sowohl im Verhältnis zur Grundvergütung als absolut betrachtet im unteren Bereich des Vergleichsmarkts lag. Ferner wurde festgestellt, dass sowohl eine Rente im Invaliditätsfall als auch eine Hinterbliebenenversorgung nicht vorgese-

hen waren und im Hinblick auf die unterschiedliche Ausgestaltung der Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern eine diesbezügliche Harmonisierung angezeigt war. Unter anderem vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der OVB Holding AG am 18. März 2022 eine Änderung des Vorstandsvergütungssystems beschlossen.

A.4. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das neue Vergütungssystem rückwirkend zum 1. Januar 2022 umgesetzt und die aktiven Vorstandsmitglieder mit angepassten Vorstandsverträgen in das Neusystem übergeleitet. Das Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2022 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

A.5. Geschäftliche Entwicklung der OVB Holding AG 2022

Das Geschäftsjahr 2022 war von herausfordernder Natur. Ursachen waren der russische Angriffskrieg in der Ukraine, Lieferengpässe, hohe Energiekosten sowie eine starke Inflation. Auch die COVID-19-Pandemie war im Jahr 2022 noch nicht vollständig überwunden. Unter diesen Umständen hat sich die OVB Holding AG abermals sehr gut behauptet. Der Konzern verzeichnete ein Umsatzwachstum um 3,5 Prozent auf 331,9 Mio. Euro – ein neuer Rekordwert in der Unternehmensgeschichte. Das operative Ergebnis (EBIT) betrug 22,0 Mio. Euro nach 21,8 Mio. Euro im Vorjahr. Dank der umsichtigen Steuerung durch den Vorstand und des besonderen Engagements der Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich die OVB Holding AG abermals sehr gut behauptet.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Das Vergütungssystem für den Vorstand der OVB Holding AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und orientiert sich an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie der persönlichen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Die Verantwortung für die Ausgestaltung des Vergütungssystems liegt beim Aufsichtsrat der OVB Holding AG.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen sowie sonstigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dazu gehören:

- Erfolgsunabhängig: Grundvergütung, Nebenleistungen und ein Beitrag zur individuellen Altersversorgung
- Erfolgsabhängig: kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI) und langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)
- Sonstige Bestandteile: Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Vorstandsvergütungssystem 2022

Vergütungsbestandteile	Ziel	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	orientiert sich am Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds; angemessenes Grundeinkommen und angemessene Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – jährliche Grundvergütung – monatliche Auszahlung in zwölf gleichen Raten – CEO: 440 TEUR – CFO: 215 TEUR – COO: 222 TEUR (258 TEUR)*
Nebenleistungen	als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets, das das Eingehen unangemessener Risiken verhindern soll	Dienstwagennutzung (bzw. Dienstwagenausgleich), Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln, Kostenübernahme für Versicherungen (Risikolebensversicherung, Unfallversicherung), Beitragsanteile bzw. Zuschüsse zur Rentenversicherung und Krankenversicherung, vermögenswirksame Leistungen, Kostenzuschuss für Zweitwohnsitz
Altersversorgung	angemessene Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets	<p>Jährliche Zuführung eines festen Betrags in eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung (mit Einschluss einer Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente):</p> <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 199 TEUR – CFO: 83 TEUR – COO: 62 TEUR (83 TEUR)*

* (Werte für den bisherigen COO, der am 31.05.2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden ist)

Vorstandsvergütungssystem 2022

Vergütungsbestandteile	Ziel	Ausgestaltung
Erfolgsabhängige Vergütung		
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus, STI)	Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs und Unternehmenswerts; langfristige Stärkung der Ertragskraft und Marktposition; Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands; Unterstützung der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder; im Fokus stehen die wichtigsten Steuerungsgrößen des Konzerns	<ul style="list-style-type: none"> – EBIT: Ziel-/Ist-Vergleich (40 %) – Erträge aus Vermittlungen: Ziel-/Ist- Vergleich (20 %) – weitere individuelle finanzielle und operative Ziele (20 %) – individuelle qualitative Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele (20 %) – Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2022: <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 132 TEUR – CFO: 65 TEUR – COO: 67 TEUR (78 TEUR)* – Auszahlung in bar
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Absicherung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> – EBIT: Durchschnitt (Mittelwert) der erreichten Istwerte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie des Planwertes im Geschäftsjahr (70 %) – Erträge aus Vermittlungen: Durchschnitt (Mittelwert) der erreichten Istwerte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie des Planwertes im Geschäftsjahr (30 %) – Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2022: <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 162 TEUR – CFO: 80 TEUR – COO: 81 TEUR (94 TEUR)* – Auszahlung in bar
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung	Vermeidung unangemessen hoher Abfindungszahlungen	Abfindung begrenzt auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze bzw. Abfindungs-Cap)
Weitere Vergütungsregelungen		
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Vermeidung unkontrolliert hoher Auszahlungen	Deckelung der variablen Bezüge bei Erreichen der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 1.300 TEUR – CFO: 750 TEUR – COO: 750 TEUR

* (Werte für den bisherigen COO, der am 31.05.2022 aus dem Unternehmen ausgeschieden ist)

B.2. Zielvergütung und Maximalvergütung**B.2.1. Zielvergütung**

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem wurde die Höhe der Zielvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Bei der Festlegung der Bestandteile hat der Aufsichtsrat die Aufgaben und die Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds und somit auch die unterschiedlichen Anforderungen an das jeweilige Vorstandsmitglied entsprechend berücksichtigt. Außerdem hat der Aufsichtsrat insbesondere die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld und die Zukunftsaussichten des Unternehmens in seine Entscheidung einbezogen.

Die Ziel-Gesamtvergütung umfasst alle Vergütungselemente und ist die Summe sämtlicher Vergütungsbeträge eines Jahres für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung. Durch den Umstand, dass die Ziel-Gesamtvergütung nur bei Erreichen aller vorab festgelegten Ziele zum Tragen kommt, setzt sie Anreize für die Leistungen der Vorstandsmitglieder und damit auch für eine starke Unternehmensentwicklung. Eine Übererfüllung der festgelegten Ziele kann zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung führen, wobei diese jedoch auf die jeweils festgelegte Maximalvergütung (B.2.2.) begrenzt ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die einzelnen Vergütungselemente der Ziel-

Gesamtvergütung. Die Prozentangaben zum relativen Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamt-

vergütung finden sich in der Tabelle jeweils in Klammern hinter den Beträgen.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 in TEUR (in %)	Mario Freis CEO	Frank Burow CFO	Heinrich Fritzlär COO (seit 1.10.2022) *	Thomas Hücker COO (bis 31.05.2022) **
Vergütungsbestandteil				
Grundvergütung	440,0 (58,3)	215,0 (53,9)	55,5 (54,7)	107,5 (54,0)
Nebenleistungen	21,1 (2,8)	38,7 (9,7)	8,8 (8,7)	19,9 (10,0)
einjährige variable Vergütung (STI)	132,0 (17,5)	65,0 (16,3)	16,8 (16,6)	32,5 (16,3)
mehrfährige variable Vergütung (LTI)	162,0 (21,5)	80 (20,1)	20,3 (20,0)	39,2 (19,7)
Ziel-Gesamtvergütung	755,1	398,7	101,4	199,1
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	199,0	83,5	62,2	83,1

* Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.10.2022 bis einschließlich 31.12.2022

** Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis einschließlich 31.05.2022

B.2.2. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungssystem verbindlich eine Maximalvergütung für die jährliche Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds verankert, welche sämtliche erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfasst.

Die Maximalvergütung stellt somit für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine betragsmäßige Höchstgrenze dar und entspricht dem maximalen Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Maximalvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022.

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder 2022 in TEUR	Mario Freis CEO	Frank Burow CFO	Heinrich Fritzlär COO (seit 1.10.2022) *	Thomas Hücker COO (bis 31.05.2022) **
Vergütungsbestandteil				
Grundvergütung	440,0	215,0	55,5	107,5
Nebenleistungen	21,1	38,7	8,8	19,9
Höchstgrenze einjährige variable Vergütung – Zielkorridor max. 150 % –	198,0	97,5	25,1	48,8
Höchstgrenze mehrjährige variable Vergütung (Bonusbank) – Zielkorridor max. 200 % –	324,0	160,0	40,5	78,3
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	199,0	83,5	62,2	83,1
Karenzentschädigung***				221,7
Maximalvergütung (betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung)	1.300,0	750,0	750,0	750,0

* Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.10.2022 bis einschließlich 31.12.2022

** Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis einschließlich 31.05.2022

*** Die Gesellschaft hat sich verpflichtet, dem zum 31. Mai 2022 ausgeschiedenen ehemaligen COO für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung von 31,7 TEUR zu zahlen.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 und das Vorjahr 2021 kann - mit Ausnahme des zum 31. Mai 2022 ausgeschiedenen COO - erst im Jahr 2025 bzw. 2024 überprüft bzw. sichergestellt werden, da für die aktiven Vorstandsmitglieder erst dann die letzte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2022 und das Vorjahr 2021 feststeht und dem Vorstandsmitglied zufließt. Dem ausgeschiedenen COO ist für das Geschäftsjahr 2022 eine Vergütung in Höhe von 505,0 TEUR (inklusive Karenzentschädigung) zugeflossen, womit die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 eingehalten wurde. Für das Geschäftsjahr 2021 sind dem ausgeschiedenen COO 548,5 TEUR zugeflossen, womit auch im Jahr 2021 die Maximalvergütung (i. H. v. 700 TEUR) eingehalten wurde.

B.3. Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

B.3.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die festen, erfolgsunabhängigen Bestandteile der Vergütung beinhalten die Grundvergütung und die Nebenleistungen.

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

Den Vorstandsmitgliedern werden zudem Zuwendungen für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung zugunsten des Vorstandsmitglieds und seiner Hinterbliebenen gewährt. Weitere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt B.4. »Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung«.

B.3.2. Variable Vergütung

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) und der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) zusammen.

Beide Komponenten sind an die Leistung des Vorstands gekoppelt und zielen auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

Sie sollen die Ausrichtung des Vorstands an langfristigen und nachhaltigem Wirtschaften fördern. Aus diesem Grund ist der Anteil der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet. Gleichzeitig werden sowohl die Aufgaben und die Leistung des Gesamtvorstands als auch des jeweiligen einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

B.3.2.1. Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)

Der STI richtet sich nach den erzielten finanziellen, geschäftlichen, operativen und strategischen Erfolgen des OVB Konzerns im Geschäftsjahr. 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.

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. 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.

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.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Erreichung der Zielkriterien in Bezug auf den STI im Geschäftsjahr 2022:

	Darstellung der Leistungskriterien für den STI 2022	Relativer Anteil	Zielwerte (100% Zielerfüllung)	Ist-Wert GJ 2022	Zielerreichung in %
OVV Holding AG (CEO, CFO und COO)					
	EBIT Konzern 2022 (in Mio. EUR)	40 %	21,3	22,0	103,4
	Erträge aus Vermittlungen Konzern 2022 (in Mio. EUR)	20 %	320,1	331,9	103,7
	EBIT Segment Süd- und Westeuropa (in Mio. EUR)	10 %	8,9	5,3	59,3
	Ausbau der Produktivität im Ver- trieb der OVB Deutschland	10 %	Erweiterung der Vertriebskapazitäten		75,8
	Nachhaltige Unternehmensentwick- lung durch Strategie »OVV Evolution 2022« Messkriterien sind u. a. die Erfüllung des Umsetzungsfahrplans für 2022, insbesondere in die Nachhaltigkeit fördernden strategischen Maßnah- men wie »Digitalisierung von Ver- triebsunterlagen« oder »Einführung OVV EASY«	10 %	Deutliche Fortschritte bei der weiteren Digitalisierung; merkliche Steigerung des Anteils digitaler Geschäftsab- schlüsse; positives Feedback auf die Präsentation im Aufsichtsrat 09/2022		100,0
Mario Freis, CEO	Nachhaltiger Ausbau der Finanzvermittlerbasis Messkriterien sind u. a. weitere qualitative strategische Maßnah- men zum nachhaltigen Ausbau der Finanzvermittlerbasis	10 %	Weiterer Ausbau digitaler Plattformen wie »Personal Development« und »Leadership Control« optimiert die Einarbeitung neuer Finanzvermittler; Führungskräfte im Vertrieb werden in ihrer Führungsaufgabe noch systema- tischer unterstützt		125,0
Frank Burow, CFO	Sicherstellung eines ordnungsge- mäßigen Compliance-, Risiko- und internes Kontroll-Management- System Messkriterium ist u. a. die weitere Verbesserung der Risikoposition	10 %	Weiterentwicklung Compliance Management System (Compliance 2.0)		100,0
Heinrich Fritzlär, COO	Mit Heinrich Fritzlär, der seine Tätigkeit als Mitglied des Vorstands am 1. Oktober 2022 aufgenommen hat, wurden aufgrund der kurzen verbleibenden Zeitspanne im Ge- schäftsjahr 2022 keine langfristigen Erfolgsziele vereinbart	10 %	Der Zielerreichungsgrad wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats auf 100,0 % festgelegt.		100,0
Thomas Hücker, COO	Planmäßige Umsetzung von Schwerpunktthemen des IT-Port- foliomanagements für den OVV Konzern Messkriterien sind u. a. das konzern- weite Rollout-Management »OVV EASY« und die Unterstützung von IT und Prozessen in ausgewählten Landesgesellschaften	10 %	Erfolgreicher Rollout von »OVV EASY« in Deutschland/Belgien/Polen/Schweiz und Frankreich und Projektstart Tschechien, Slowakei und Ungarn		100,0

Der aus der Erreichung der Zielkriterien im Geschäftsjahr 2022 resultierende STI für dieses Geschäftsjahr

wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Höhe der Jahresbonifikation (STI) im Geschäftsjahr 2022	Zielerreichung in %	2022 in TEUR
Vorstand		
Mario Freis, CEO	92,19	121,7
Frank Burow, CFO	89,69	58,3
Heinrich Fritzlar, COO (anteilig seit 01.10.2022)	100,0	16,8*
Thomas Hücker, COO (anteilig bis 31.05.2022)	89,69	29,1*

* Zielerreichung (p. r. t)

Die vollständige Berücksichtigung der im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 erbrachten Leistungen bedingt, dass die Auszahlung der vorgenannten Beträge erst nach Ablauf des Berichtsjahrs erfolgt. Die in der Tabelle ausgewiesenen Beträge des STI bilden den Zufluss im Geschäftsjahr 2023 ab.

B.3.2.2. Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)

Bei der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) sollen Ertragsziele über einen längerfristigen Zeitraum erreicht werden, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung abzusichern. Eine auf Aktien basierte Vergütung ist nicht vorgesehen. Es sollen ausschließlich vom Vorstand beeinflussbare Faktoren der Vergütung zugrunde gelegt werden.

Um die Leistung des einzelnen 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 Bonusbank verwaltet. Für die langfristig variable Vergütung besteht eine Malusregelung.

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

Vor Beginn eines Geschäftsjahres wird der Zielbetrag des LTI festgesetzt.

Die Bemessungsgrundlage für den LTI eines Geschäftsjahres ergibt sich aus dem Mittelwert der erreichten Ist-Werte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie der Erreichung des Plan-Wertes im Geschäftsjahr. Ab einer Zielerreichung von 80 Prozent bis maximal 200 Prozent erfolgt eine Einbuchung des erreichten Bonusbetrags in die Bonusbank. Eine Zielerreichung zwischen 60 Prozent und 79,99 Prozent hat keinen Einfluss auf den Saldo der Bonusbank.

Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 60 Prozent (zwischen 0 und 59,99 Prozent Zielerreichung) reduziert sich das bis dahin angesammelte Bonusbank-Guthaben um den entsprechenden Negativbeitrag (Malusregelung).

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 Bonusbank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonusbankguthaben wird jeweils im Folgejahr zu einem Drittel zeitgleich mit dem STI im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung ausgezahlt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Erreichung der Zielkriterien im Geschäftsjahr 2022 in Bezug auf den LTI:

Geschäftsjahr in Mio. EUR	Leistungskriterium	Jahresergebnis	Zielwert Bonusbank (100% Zielerreichung)	Jahresziel	Tantiemeanspruch
	EBIT	22,0	19,3	21,3	112,7 %
	Erträge aus Vermittlungen	331,9	303,8	320,1	108,8 %

Der Zielwert Bonusbank errechnet sich aus dem Durchschnitt (Mittelwert) der IST-Werte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie dem Plan-Wert (Jahresziel) für das Geschäftsjahr. Der Tantiemeanspruch errechnet sich nach folgender Formel: Tantiemeanspruch = 1 + (Jahresergebnis – Zielwert Bonusbank) / Jahresziel.

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022 ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder Bonifikationen in Bezug auf den LTI in folgender Höhe:

Höhe der Bonifikation in Bezug auf den LTI für das Geschäftsjahr 2022 (Zufluss in LTI-Bonusbank)	Tatsächliche Zielerreichung in % für das Geschäftsjahr 2022	Jahresbonifikation LTI 2022 (für Tätigkeit in 2022) in TEUR
Vorstand		
Mario Freis, CEO	111,5	180,7
Frank Burow, CFO	111,5	89,2
Heinrich Fritzlar, COO (anteilig seit 01.10.2022)	100,0	20,3*
Thomas Hücker, COO (anteilig bis 31.05.2022)	111,5	43,7*

* Zielerreichung (p. r. t)

Die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene Jahresbonifikation stellt den Betrag dar, der aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 als individuelles Guthaben in die LTI-Bonusbank eingestellt wurde. Ein Drittel dieses Betrages wird als LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2022 im Jahr 2023 ausbezahlt, zwei Drittel dieses Betrages verbleiben bis zur Auszahlung in den beiden Folgejahren – vorbehaltlich der Malusregelung – als Guthaben in der LTI-Bonusbank.

B.3.2.3 . Leistungen 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, im Folgejahr zur Auszahlung gebracht. Der bei Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehende Restsaldo der Bonus-Bank wird mit dem Zielerreichungsbetrag aus dem LTI des zurückliegenden Geschäftsjahrs verrechnet. Die gesamte Auszahlung des bestehenden Saldos der Bonus-Bank wird ebenfalls im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses ausbezahlt.

B.3.2.4 . Abfindungshöchstgrenze (Abfindungs-Cap)

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.

Aufhebungsvereinbarung mit Thomas Hücker

Nachdem Thomas Hücker sein Mandat im Vorstand aus persönlichen Gründen niedergelegt hat, wurde sein Anstellungsvertrag gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom 31. März 2022 und entsprechender Aufhebungsvereinbarung, zum 31. Mai 2022 vorzeitig beendet. Bis zum Beendigungszeitpunkt (31. Mai 2022) erhielt Herr Hücker die anteilige monatliche Grundvergütung und laufende Nebenleistungen ausbezahlt. Gleiches galt für den Anspruch auf Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele (STI) sowie langfristiger Erfolgsziele (LTI) ergab. Hier gelangen jeweils 5/12 des jährlichen Anspruchs zur Auszahlung. Für den Zeitraum nach dem Ausscheiden (Juni 2022 bis Mai 2023) wurde Herr Hücker für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine monatliche Karenzentschädigung zugestanden. Die noch offenen variablen Vergütungsbestandteile der Bonusbank, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung des ehemaligen COO entfielen, werden usancegemäß nach dem Ausscheiden im Folgejahr zur Auszahlung gebracht.

B.4. Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung zugunsten des Vorstandsmitglieds und seiner Hinterbliebenen. Für die

Erfüllung der Versorgungszusage leistet die Gesellschaft Aufwendungen, die in zwölf Monatsraten, jährlich bzw. halbjährlich an die Unterstützungskasse gezahlt werden.

Diese sind individuell unterschiedlich bemessen. Die Höhe der jeweiligen Zusage für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle.

Jährliche Zuführung in die Unterstützungskassenversorgung	2022 in TEUR
Vorstand	
Mario Freis, CEO	198,9
Frank Burow, CFO	83,5
Heinrich Fritzlär, COO (seit 1.10.2022)	62,2
Thomas Hücker, COO (bis 30.05.2022)	83,1

B.5. Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Aufstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung für alle aktiven Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG.

Als gewährte Vergütung wird die Vergütung des Geschäftsjahres angegeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Als geschuldete Vergütung wird diejenige Vergütung angegeben, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Die in der Tabelle ausgewiesenen festen Vergütungsbestandteile entsprechen dem ausbezahlten Festgehalt sowie den angefallenen Nebenleistungen.

Die in der Tabelle ausgewiesene kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI) entspricht der Vergütung, für die die zugrundeliegende Leistung vollständig im Geschäftsjahr 2022 erbracht worden ist. Abgebildet wird insoweit der Zufluss im Geschäftsjahr 2023.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Beträge der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) bilden das eingestellte Guthaben in die LTI-Bonusbank für das Geschäftsjahr 2022 ab.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist im Vergütungsbericht neben der Höhe der Vergütung auch der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Feste Bestandteile			Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung in %	Variable Bestandteile			Anteil STI an der Gesamtvergütung in %	Anteil LTI an der Gesamtvergütung in %	Gesamtvergütung in TEUR
	Festgehalt	Nebenleistungen	Summe		STI (Short Term Incentive)	LTI (Long Term Incentive)	Summe			
Mario Freis, CEO	440,0	21,1	461,1	60,4	121,7	180,7	302,4	15,9	23,7	763,5
Frank Burow, CFO	215,0	38,7	253,7	63,2	58,3	89,2	147,5	14,5	22,2	401,2
Heinrich Fritzlär, COO (seit 1.10.2022)	55,5	8,8	64,3	63,4	16,8	20,3	37,1	16,6	20,0	101,4
Thomas Hücker, COO (bis 31.5.2022) *	329,2	19,9	349,1	82,7	29,1	43,7	72,8	6,9	10,4	421,9
Summe	1.039,7	88,5	1.128,2	66,8	225,9	333,9	559,8	13,4	19,8	1.688,0

* In den Gesamtbezügen des ehemaligen COO Thomas Hücker sind Bezüge für den Zeitraum nach dem Ausscheiden (Juni bis Dezember 2022) in Höhe von TEUR 221,7 enthalten.

Den Mitgliedern des Vorstands sind von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der OVB Holding AG weder Leistungen zugesagt noch im Geschäftsjahr 2022 gewährt worden.

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

B.6. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2022 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung bestätigt.

Bei der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Üblichkeit der Vergütung und betrachtet dazu die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung vergleichbarer Unternehmen sowie das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung.

B.7. Ausblick Geschäftsjahr 2023

In den STI fließen auch im Geschäftsjahr 2023 quantitative Ziele zu 80 Prozent und qualitative Ziele zu 20 Prozent ein (relative Gewichtung: 40 Prozent für das operative Ergebnis (EBIT) des Konzerns, 20 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen des Konzerns, 20 Prozent für weitere finanzielle und operative Ziele, 20 Prozent für qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel).

Der LTI basiert auf zwei finanziellen Zielen (operatives Ergebnis und Erträge aus Vermittlungen). Dabei beträgt die relative Gewichtung 70 Prozent für das operative Ergebnis und 30 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen.

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG hat in seiner Sitzung vom 6. Dezember 2022 die Leistungskriterien für den STI und den LTI des Geschäftsjahres 2023 festgelegt.

Um wettbewerbsrelevante und damit vertrauliche Informationen nicht vorab preiszugeben, wird die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien ex-post offengelegt und erläutert. Nicht-finanzielle Leistungskriterien werden mit Blick auf entgegenstehende, strategisch wichtige Ziele nicht ausführlich erläutert.

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

C.1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das seit 2014 in § 14 der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt. Damit wurde das am 5. Juni 2018 durch die Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ohne Veränderungen bestätigt.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig wie in § 14 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

C.2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Satzungsregelung steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance> zur Verfügung.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist nach § 14 der Satzung der OVB Holding AG als reine Festvergütung ausgestaltet. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält pro Geschäftsjahr eine Festvergütung von 30.000 EUR. Seinem Stellvertreter werden 22.500 EUR gewährt. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen eine jährliche Festvergütung von 15.000 EUR. Darüber hinaus erfolgt eine zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten, die wie folgt geregelt ist:

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche Vergütung von 7.500 EUR. Für den Vorsitzenden dieses Ausschusses erhöht sich der Betrag auf 15.000 EUR.

Die Mitglieder des Nominierungs- und Vergütungsausschusses erhalten pro Geschäftsjahr eine zusätzliche Vergütung von 5.000 EUR. Für den Vorsitzenden dieses Ausschusses erhöht sich der Betrag auf 10.000 EUR.

Die vorgenannte Festvergütung des Aufsichtsrats unterliegt nicht der Umsatzsteuer.

Neben der Vergütung erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats Zahlungen zur Erstattung von Auslagen.

Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat oder einer mit einer zusätzlichen Vergütung verbundenen Tätigkeit in einem seiner Ausschüsse aus, erhalten sie eine zeitanteilige Vergütung.

Die feste Vergütung sowie die Vergütung für die Ausschusstätigkeit werden mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite oder Vorschüsse.

C.3. Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2022

auf 165,0 TEUR (Vorjahr: 165,1 TEUR). Davon entfielen 52,5 TEUR (Vorjahr: 52,5 TEUR) auf Vergütungen für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2022 und 2021 angehörten. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt im März 2023.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist im Vergütungsbericht neben der Höhe der Vergütung auch der relative Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die diesbezüglichen Prozentangaben finden sich in der nachfolgenden Tabelle jeweils in Klammern hinter den Beträgen.

(in TEUR)	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtbezüge	
	2021 (%)	2022 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2021	2022
Michael Johnigk	30,0 (70,6)	30,0 (70,6)	12,5 (29,4)	12,5 (29,4)	42,5	42,5
Dr. Thomas A. Lange	22,5 (60,0)	22,5 (60,0)	15,0 (40,0)	15,0 (40,0)	37,5	37,5
Julia Wiens	8,5 (66,7)*	15,0 (66,7)	4,2 (33,3)*	7,5 (33,3)	12,7*	22,5
Markus Jost	15,0 (46,2)	15,0 (46,2)	17,5 (53,8)	17,5 (53,8)	32,5	32,5
Wilfried Kempchen	15,0 (100)	15,0 (100)	0 (0)	0 (0)	15,0	15,0
Harald Steirer	15,0 (100)	15,0 (100)	0 (0)	0 (0)	15,0	15,0
Maximilian Beck**	6,6 (66,7)**	0 (0)	3,3 (33,3)**	0 (0)	9,9**	0 (0)
Gesamt	112,6	112,5	52,5	52,5	165,1	165,0

* Zeitanteilige Vergütung für 206 Tage (seit 9. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats)

** Zeitanteilige Vergütung für 160 Tage (bis 9. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats)

D. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt die relative jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der OVB Holding AG auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie der Ertragsentwicklung der OVB Holding AG im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr dar. Die Ertragsentwicklung wird zum einen anhand der Kennzahl des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzerns nach IFRS abgebildet. Zudem werden die Erträge aus Vermittlungen des Konzerns nach IFRS dargestellt.

Beide Kennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgrößen des Konzerns auch Grundlagen der finanziellen Ziele in der variablen Vergütung des Vorstands. Ergänzend dazu wird der Jahresüberschuss nach HGB der OVB Holding AG abgebildet.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Arbeitnehmer der OVB Holding AG mit Sitz in Köln, der Obergesellschaft des Konzerns, abgestellt.

Entwicklung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft der Gesellschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	2021 zu 2020 Veränderung in %	2022 zu 2021 Veränderung in %
Vergütung der Organmitglieder		
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder		
Mario Freis	+ 6,3	- 1,8
Frank Burow (seit dem 1. Januar 2021 Mitglied des Vorstands)	n.a.	+ 10,6
Heinrich Fritzlar (seit 1. Oktober 2022 Mitglied des Vorstands)	-	n.a.
Thomas Hücker (bis 31. Mai 2022 Mitglied des Vorstands)*	+ 7,1	- 12,3
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder		
Michael Johnigk	0	0
Dr. Thomas A. Lange	0	0
Markus Jost	0	0
Wilfried Kempchen	0	0
Harald Steirer	0	0
Julia Wiens (seit dem 9. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats)	n. a.	+ 77,2
Ertragsentwicklung der Gesellschaft		
Erträge aus Vermittlungen Konzern (IFRS)	+ 18,5	+ 3,5
EBIT des OVB Konzerns (IFRS)	+ 46,2	+ 1,1
Jahresüberschuss der OVB Holding AG (HGB)	+ 30,9	+ 7,8
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	+ 1,8**	+ 3,3

Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und die Arbeitnehmer der OVB Holding AG beruhen auf der im jeweiligen Geschäftsjahr im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung

* Die Veränderung 2022 zu 2021 hinsichtlich des 2022 ausgeschiedenen COO bezieht auch Bezüge nach dem Ausscheiden (Juni bis Dezember 2022) mit ein.

** Differenz zur Vorjahresangabe in Höhe von 0,3 %-Punkte aufgrund Korrektur der Berechnungsformel.

E. Sonstiges

Die OVB Holding AG unterhält eine D&O Versicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter der Gesellschaft und des OVB Konzerns. Diese Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass die

versicherten Personen bei Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. In der Versicherungspolice ist für die Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG und der OVB Vermögensberatung AG ein Selbstbehalt vorgesehen, der den Vorgaben des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

OVB Holding AG
Köln

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die OVB Holding AG, Köln

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der OVB Holding AG, Köln für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der OVB Holding AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die

Beurteilung der Risiken wesentlicher - beabsichtigter oder unbeabsichtigter - falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt - Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der OVB Holding AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem

Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 27. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christian Sack
Wirtschaftsprüfer

ppa. Ansgar Zientek
Wirtschaftsprüfer