



**Vergütungsbericht gemäß
§ 162 AktG der OVB Holding AG
für das Geschäftsjahr 2023**



Inhalt

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2023	03
A. Rückblick auf das Geschäfts- und Vergütungsjahr 2023	03
A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung	03
A.2. Zusammensetzung des Vorstands	03
A.3. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung	03
A.4. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems	03
A.5. Geschäftliche Entwicklung der OVB Holding AG 2023	03
B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	04
B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023	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 2023	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 2023	10
B.6. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung	12
B.7. Ausblick Geschäftsjahr 2024	12
C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	12
C.1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2022	12
C.2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats	12
C.3. Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023	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 2023

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 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 12. Juni 2024 zur Billigung vorgelegt.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der OVB Holding AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft [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 2023

A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2022 durch die Hauptversammlung

Der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht gem. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 wurde der Hauptversammlung am 14. Juni 2023 unter Tagesordnungspunkt 7 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht mit einer großen Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt. Aufgrund der hohen Zustim-

mung zu diesem Tagesordnungspunkt ergaben sich keine Anpassungen für die Berichterstattung in diesem Bericht.

A.2. Zusammensetzung des Vorstands

Der Vorstand der OVB Holding AG besteht aus drei Mitgliedern. Im Geschäftsjahr 2023 blieb die Zusammensetzung des Vorstands unverändert.

A.3. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung

Das im Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem wurde am 18. März 2022 – nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss – vom Aufsichtsrat der OVB Holding AG beschlossen. Es wurde von der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 unter Tagesordnungspunkt 7 mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt. 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.

A.4. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das derzeit gültige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands rückwirkend zum 1. Januar 2022 umgesetzt und die aktiven Vorstandsmitglieder mit angepassten Vorstandsverträgen in das Neusystem übergeleitet. Das Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2023 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

A.5. Geschäftliche Entwicklung der OVB Holding AG 2023

Das Gesamtjahr 2023 war nach wie vor von geopolitischen Spannungen geprägt. Während der russische Angriffskrieg in der Ukraine weiter anhält, hat seit dem Terrorangriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober 2023 ein weiterer Krieg im Nahen Osten begonnen. Für private Haushalte führen die hohen Teuerungsdaten dazu, dass nach Abzug lebensnotwendiger Ausgaben weniger Geld für die Absicherung und Vorsorge zur Verfügung steht. Zudem bietet der Klimawandel unverändert Anlass zur Sorge. Die OVB Holding AG hat 2023 – vor dem Hintergrund durchaus herausfordernder politischer und wirtschaftlicher Umfeldbedingungen – erneut und nunmehr zum vierten Mal in Folge ein historisches Bestergebnis bei den Erträgen aus Vermittlungen erwirtschaften können. Der Konzern verzeichnete ein Umsatzwachstum um 6,7 Prozent auf 354,3 Mio. Euro.

Das operative Ergebnis (EBIT) betrug aufgrund inflationsbedingter Kostensteigerungen 17,8 Mio. Euro nach 22,0 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 damit abermals gut behauptet.

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

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

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 nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

Vorstandsvergütungssystem 2023

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: 450 TEUR – CFO: 255 TEUR – COO: 222 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	Jährliche Zuführung eines festen Betrags in eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung (mit Einschluss einer Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente): <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 199 TEUR – CFO: 83 TEUR – COO: 62 TEUR

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 2023: <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 135 TEUR – CFO: 77 TEUR – COO: 67 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 2023: <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 165 TEUR – CFO: 94 TEUR – COO: 81 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

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-Gesamtvergütung finden sich in der Tabelle jeweils in Klammern hinter den Beträgen.

Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023 in TEUR (in %)	Mario Freis CEO	Frank Burow CFO	Heinrich Fritzlär COO
Vergütungsbestandteil			
Grundvergütung	450,0 (46,3)	255,0 (46,6)	222,0 (46,5)
Nebenleistungen	22,0 (2,3)	38,5 (7,0)	45,2 (9,5)
einjährige variable Vergütung (STI)	135,0 (13,9)	76,5 (14,0)	67,0 (14,0)
mehrfährige variable Vergütung (LTI)	165,0 (17,0)	93,5 (17,1)	81,0 (17,0)
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	198,9 (20,5)	83,5 (15,3)	62,2 (13,0)
Ziel-Gesamtvergütung	970,9 (100,0)	547,0 (100,0)	477,4 (100,0)

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 2023.

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder 2023 in TEUR	Gegenwärtige Vorstandsmitglieder			Frühere Vorstands- mitglieder
	Mario Freis CEO	Frank Burow CFO	Heinrich Fritzlär COO	Thomas Hücker ehem. COO (bis 31.05.2022)
Vergütungsbestandteil				
Grundvergütung	450,0	255,0	222,0	0,0
Nebenleistungen	22,0	38,5	45,2	0,0
Höchstgrenze einjährige variable Vergütung – Zielkorridor max. 150 % –	202,5	114,8	100,5	29,1
Höchstgrenze mehrjährige variable Vergütung (Bonusbank) – Zielkorridor max. 200 % –	330,0	187,0	162,0	233,7
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	198,9	83,5	62,2	0,0
Karenzentschädigung*				158,3
Maximalvergütung (betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung)	1.300,0	750,0	750,0	750,0

* 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 2023 und das Vorjahr 2022 kann erst im Jahr 2026 bzw. 2025 überprüft bzw. sichergestellt werden, da für die aktiven Vorstandsmitglieder erst dann die letzte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2023 und das Vorjahr 2022 feststeht und dem Vorstandsmitglied zufließt. Dem ausgeschiedenen COO ist für das Geschäftsjahr 2023 eine Vergütung in Höhe von 421,1 TEUR (inklusive Karenzentschädigung) zugeflossen, womit die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 eingehalten wurde. Für das Geschäftsjahr 2022 sind dem ausgeschiedenen COO 505,0 TEUR zugeflossen (inklusive Karenzentschädigung), womit auch im Jahr 2022 die Maximalvergütung (i. H. v. 750 TEUR) eingehalten wurde.

B.3. Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023

B.3.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

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

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 langfristigem 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 2023:

	Darstellung der Leistungskriterien für den STI 2023	Relativer Anteil	Zielwerte (100% Zielerfüllung)	Ist-Wert GJ 2023	Zielerreichung in %
OVB Holding AG (CEO, CFO und COO)					
	EBIT Konzern 2023 (in Mio. EUR)	40%	18,2	17,8	98,0
	Erträge aus Vermittlungen Konzern 2023 (in Mio. EUR)	20%	345,7	354,3	102,5
	Bereinigte Betriebskostenquote Konzern (in Prozent)	10%	30,0	30,3	99,0
	Ausbau der Produktivität im Vertrieb der OVB Deutschland	10%	Erweiterung der Vertriebskapazitäten		128,0
	Nachhaltige Unternehmensentwicklung durch Strategie »OVV Excellence 2027« Messkriterien sind u. a. die Umsetzung der Strategie, insbesondere der die Nachhaltigkeit fördernden strategischen Maßnahmen	10%	Bewertung/positives Feedback auf die Präsentation im Aufsichtsrat 09/2023		125,0
Mario Freis, CEO	Nachhaltiger Ausbau der Finanzvermittlerbasis Messkriterien sind u. a. weitere qualitative strategische Maßnahmen 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 systematischer unterstützt		125,0
Frank Burow, CFO	Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Compliance-, Risiko- und internes Kontroll-Management-System Messkriterium ist u. a. die weitere Verbesserung der Risikoposition	10%	Weiterentwicklung Compliance Management System (Compliance 2.0), Weiterentwicklung IKS durch Softwareunterstützung (Nachweisbarkeit der Wirksamkeit)		125,0
Heinrich Fritzlar, COO	Strukturierte Weiterentwicklung eines leistungsfähigen COO Bereichs in den Kernthemen IT, Operations und HR	10%	u. a. Einführung OVB EASY in PL, DE und FR sowie Optimierung der laufenden Versionen durch »EASY Excellence«, Aufsetzen eines zentralen Einkaufsmanagements zur Optimierung des Beschaffungsprozesses		75,0

Der aus der Erreichung der Zielkriterien im Geschäftsjahr 2023 resultierende STI für dieses Geschäftsjahr wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Höhe der Jahresbonifikation (STI) im Geschäftsjahr 2023	Zielerreichung in %	2023 in TEUR
Vorstand		
Mario Freis, CEO	107,4	145,0
Frank Burow, CFO	107,4	82,2
Heinrich Fritzlar, COO	102,4	68,6

Die vollständige Berücksichtigung der im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 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 2024 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 langfristige 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 (EBIT) 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 2023 in Bezug auf den LTI:

Geschäftsjahr	Leistungskriterium	Jahresergebnis in Mio. EUR	Zielwert Bonusbank (100% Zielerreichung) in Mio. EUR	Jahresziel in Mio. EUR	Tantiemeanspruch in %
2023	EBIT	17,8	20,7	18,2	84,5%
	Erträge aus Vermittlungen	354,3	332,8	345,7	106,2%

Der Zielwert Bonusbank errechnet sich aus dem Durchschnitt (Mittelwert) der IST-Werte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie dem Plan-Wert (Jahresziel) für das Geschäftsjahr.

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023 ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder Bonifikationen in Bezug auf den LTI in folgender Höhe:

Der Tantiemeanspruch errechnet sich nach folgender Formel: Tantiemeanspruch = $1 + (\text{Jahresergebnis} - \text{Zielwert Bonusbank}) / \text{Jahresziel}$.

Höhe der Bonifikation in Bezug auf den LTI für das Geschäftsjahr 2023 (Zufluss in LTI-Bonusbank)	Tatsächliche Zielerreichung in % für das Geschäftsjahr 2023	Jahresbonifikation LTI 2023 (für Tätigkeit in 2023) in TEUR
Vorstand		
Mario Freis, CEO	91,0	150,2
Frank Burow, CFO	91,0	85,1
Heinrich Fritzlär, COO	91,0	73,7

Die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene Jahresbonifikation stellt den Betrag dar, der aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 als individuelles Guthaben in die LTI-Bonusbank eingestellt wurde. Ein Drittel dieses Betrages wird als LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2023 im Jahr 2024 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.

Zahlungen an ein ehemaliges Vorstandsmitglied

Thomas Hücker, der 2022 aus dem Vorstand der OVB Holding AG ausgeschieden ist, erhielt im Jahr 2023 Zahlungen in Höhe von 421,1 TEUR. Dieser Betrag setzt sich zusammen aus einer monatlichen Karenzentschädigung für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots (bis Mai 2023) in Höhe von 158,3 TEUR, 5/12 der kurzfristigen Erfolgsziele (STI) sowie langfristiger Erfolgsziele (LTI) für das Jahr 2022 in Höhe von insgesamt 29,1 TEUR sowie den noch offenen variablen Vergütungsbestandteilen der Bonusbank (LTI) für Vorjahre in Höhe von 233,7 TEUR, welche usancegemäß nach dem Ausscheiden im Folgejahr 2023 zur Auszahlung gebracht wurden.

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 2023 ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle.

Jährliche Zuführung in die Unterstützungskassenversorgung	2023 in TEUR
Vorstand	
Mario Freis, CEO	198,9
Frank Burow, CFO	83,5
Heinrich Fritzlär, COO	62,2

B.5. Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2023

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 2023 erbracht worden ist. Abgebildet wird insoweit der Zufluss im Geschäftsjahr 2024.

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 2023 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

	Feste Bestandteile			Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung	Variable Bestandteile			Anteil STI an der Gesamtvergütung	Anteil LTI an der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
	Festgehalt	Nebenleistungen	Summe		STI (Short Term Incentive)	LTI (Long Term Incentive)	Summe			
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %	in %	in TEUR
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder										
Mario Freis, CEO	450,0	22,0	472,0	61,5	145,0	150,2	295,2	18,9	19,6	767,2
Frank Burow, CFO	255,0	38,5	293,5	63,7	82,2	85,1	167,3	17,8	18,5	460,8
Heinrich Fritzlär, COO	222,0	45,2	267,2	65,3	68,6	73,7	142,3	16,8	18,0	409,5
Summe gegenwärtige Vorstandsmitglieder	927,0	105,7	1.032,7	63,1	295,8	309,0	604,8	18,1	18,9	1.637,5
Frühere Vorstandsmitglieder										
Thomas Hücker, ehem. COO (bis 31.5.2022)	158,3	0,0	158,3	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	158,3
Summe frühere Vorstandsmitglieder	158,3	0,0	158,3	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	158,3
Summe	1.085,3	105,7	1.191,0	66,3	295,8	309,0	604,8	16,5	17,2	1.795,8

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 der OVB Holding AG gelangt nach wie vor zu der Einschätzung, dass die Vorstandsvergütung angemessen ist.

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 2024

In den STI fließen auch im Geschäftsjahr 2024 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 (EBIT) 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 2023 die Leistungskriterien für den STI und den LTI des Geschäftsjahres 2024 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 2022

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 2023

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 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 2023

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2023

auf 152,6 TEUR (Vorjahr: 165,0 TEUR). Davon entfielen 48,3 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 2023 und 2022 angehörten. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt im März 2024.

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	
	2022 (%)	2023 (%)	2022 (%)	2023 (%)	2022	2023
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 ¹	15,0 (66,7)	12,5 (55,3)	7,5 (33,3)	10,1 (44,7)	22,5	22,6
Sascha Bassir ²	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0	0,0
Markus Jost ³	15,0 (46,2)	9,3 (46,5)	17,5 (53,8)	10,7 (53,5)	32,5	20,0
Roman Juráš ⁴	0,0 (0,0)	8,2 (100,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0	8,2
Wilfried Kempchen ⁵	15,0 (100,0)	6,8 (100,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	15,0	6,8
Harald Steirer ⁵	15,0 (100,0)	6,8 (100,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	15,0	6,8
Torsten Uhlig ⁴	0,0 (0,0)	8,2 (100,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0	8,2
Gesamt	112,5	104,3	52,5	48,3	165,0	152,6

¹ Zeitanteilige Vergütung für 304 Tage (bis zum 31. Oktober 2023 Mitglied)

² Zeitanteilige Vergütung für 200 Tage (seit 14. Juni 2023 Mitglied; es liegt eine Verzichtserklärung auf Erstattung der Festvergütung für die Dauer seines Amtes vor)

³ Zeitanteilige Vergütung für 226 Tage (bis 14. Juni 2023 Mitglied sowie erneut seit 1. November 2023)

⁴ Zeitanteilige Vergütung für 200 Tage (seit 14. Juni 2023 Mitglied)

⁵ Zeitanteilige Vergütung für 165 Tage (bis 14. Juni 2023 Mitglied)

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 %	2023 zu 2022 Veränderung in %
Vergütung der Organmitglieder			
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder			
Mario Freis	+ 6,3	- 1,8	+ 0,5
Frank Burow (seit 1. Januar 2021 Mitglied des Vorstands)	n.a.	+ 10,6	+ 14,9
Heinrich Fritzlar (seit 1. Oktober 2022 Mitglied des Vorstands)	-	n.a.	+ 303,8
Frühere Vorstandsmitglieder			
Thomas Hücker (bis 31. Mai 2022 Mitglied des Vorstands)*	+ 7,1	12,3	- 62,5
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder			
Michael Johnigk	0,0	0,0	0,0
Dr. Thomas A. Lange	0,0	0,0	0,0
Markus Jost (bis 14. Juni und seit 1. November 2023 Mitglied des Aufsichtsrats)	0,0	0,0	- 38,5
Sascha Bassir (seit 14. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats)	-	-	n. a.
Roman Jurás (seit 14. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats)	-	-	n. a.
Thorsten Uhlig (seit 14. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats)	-	-	n. a.
Frühere Aufsichtsratsmitglieder			
Wilfried Kempchen (bis 14. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats)	0,0	0,0	- 54,7
Harald Steirer (bis 14. Juni 2023 Mitglied des Aufsichtsrats)	+ 23,7	0,0	- 54,7
Julia Wiens (bis 31. Oktober 2023 Mitglied des Aufsichtsrats)	-	+ 77,2	+ 0,4
Maximilian Beck (bis 9. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats)	- 56,2	n. a.	n. a.
Ertragsentwicklung der Gesellschaft			
Erträge aus Vermittlungen Konzern (IFRS)	+ 18,5	+ 3,5	+ 6,7
EBIT des Konzerns (IFRS)	+ 46,2	+ 1,1	- 19,1
Jahresüberschuss der OVB Holding AG (HGB)	+ 30,9	+ 7,8	- 13,6
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer	+ 1,8**	+ 3,3	- 2,4

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 2023

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 2023 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 2023 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 22. April 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christian Sack
Wirtschaftsprüfer

ppa. Ansgar Zientek
Wirtschaftsprüfer