



**Vergütungsbericht gemäß
§ 162 AktG der OVB Holding AG
für das Geschäftsjahr 2024**



Inhalt

Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2024	3
A. Rückblick auf das Geschäfts- und Vergütungsjahr 2024	3
A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2023 durch die Hauptversammlung	3
A.2. Zusammensetzung des Vorstands	3
A.3. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung	3
A.4. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems	3
A.5. Geschäftliche Entwicklung der OVB Holding AG 2024	3
B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	4
B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024	4
B.2. Zielvergütung und Maximalvergütung	5
B.2.1. Zielvergütung	5
B.2.2. Maximalvergütung	6
B.3. Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024	7
B.3.1. Erfolgsunabhängige Vergütung	7
B.3.2. Variable Vergütung	7
B.3.2.1. Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)	7
B.3.2.2. Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)	9
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 2024	10
B.6. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung	11
B.7. Ausblick Geschäftsjahr 2025	11
C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	12
C.1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023	12
C.2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats	12
C.3. Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024	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 2024

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 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. 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 18. Juni 2025 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 2024

A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2023 durch die Hauptversammlung

Der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht gem. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 wurde der Hauptversammlung am 12. Juni 2024 unter Tagesordnungspunkt 7 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht mit einer Zustimmungsquote von 100,00 Prozent gebilligt. Somit 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 2024 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 2024 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

A.5. Geschäftliche Entwicklung der OVB Holding AG 2024

Auch im Jahr 2024 waren geopolitische Spannungen global präsent. Weltweite Handelskonflikte bleiben bestehen und zahlreiche neu gewählte Regierungen lassen bereits Richtungswechsel in der Politik und vermehrt protektionistische Maßnahmen erkennen. Vorhersagen sind mit Blick auf die vorherrschenden Unwägbarkeiten mit Vorsicht zu betrachten.

Vor diesem Hintergrund verlief das Geschäftsjahr 2024 für die OVB Holding AG erfolgreich: Der OVB Konzern erwirtschaftete Erträge aus Vermittlungen in Höhe von 408,6 Mio. Euro. Gegenüber dem Vorjahreswert von 354,3 Mio. Euro verzeichnete OVB damit ein starkes Wachstum um 15,3 Prozent. Getragen wurde die positive Entwicklung von allen drei operativen Ländersegmenten mit zweistelligen Wachstumsraten in Süd- und Westeuropa sowie Mittel- und Osteuropa.

Die Zahl der betreuten Kund*innen nahm von 4,50 Millionen Kund*innen zum 31. Dezember 2023 um 4,5 Prozent auf 4,70 Millionen Kund*innen zum Berichtsstichtag zu. Das OVB Vertriebsteam umfasste zum Ende des Geschäftsjahres 2024 insgesamt 6.278 hauptberufliche Finanzvermittler*innen (Vorjahr: 5.892 Finanzvermittler*innen).

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 2024 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

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

Vorstandsvergütungssystem 2024

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 2024: <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 2024: <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 2024 in TEUR (in %)	Mario Freis CEO	Frank Burow CFO	Heinrich Fritzlär COO
Vergütungsbestandteil			
Grundvergütung	450,0 (46,3)	255,0 (45,8)	222,0 (45,8)
Nebenleistungen	22,2 (2,3)	48,4 (8,7)	52,5 (10,8)
einjährige variable Vergütung (STI)	135,0 (13,9)	76,5 (13,7)	67,0 (13,8)
mehrfährige variable Vergütung (LTI)	165,0 (17,0)	93,5 (16,8)	81,0 (16,7)
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	198,9 (20,5)	83,5 (15,0)	62,2 (12,8)
Ziel-Gesamtvergütung	971,1 (100,0)	556,9 (100,0)	484,7 (100,0)

B.2.2. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder begrenzt die maximal mögliche Auszahlung aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr. Sie ist laut Vergütungssystem auf 1,3 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 0,75 Mio. EUR für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands definiert. Die gewährte und geschuldete Vergütung 2024 liegt

unterhalb dieser Beträge, sodass die Maximalvergütung nach § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2024 eingehalten wurde. Die individuelle Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus der Addition von Fixgehalt, Altersvorsorge und 1,5-Fachem des STI bzw. Zweifachem des LTI. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Maximalvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024.

Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder 2024 in TEUR	Gegenwärtige Vorstandsmitglieder		
	Mario Freis CEO	Frank Burow CFO	Heinrich Fritzlär COO
Vergütungsbestandteil			
Grundvergütung	450,0	255,0	222,0
Nebenleistungen	22,2	48,4	52,5
Höchstgrenze einjährige variable Vergütung – Zielkorridor max. 150 % –	202,5	114,8	100,5
Höchstgrenze mehrjährige variable Vergütung (Bonusbank) – Zielkorridor max. 200 % –	330,0	187,0	162,0
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	198,9	83,5	62,2
Karenzentschädigung			
Maximalvergütung (betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung)	1.300,0	750,0	750,0

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 und das Vorjahr 2023 kann erst im Jahr 2027 bzw. 2026 überprüft bzw. sichergestellt werden, da für die aktiven Vorstandsmitglieder erst dann die letzte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2024 und das Vorjahr 2023 feststeht und dem Vorstandsmitglied zufließt.

B.3. Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

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 langfristigen und nachhaltigem Wirtschaften fördern. Aus diesem Grund ist der Anteil der mehrjährigen erfolgsab-

hängigen 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 2024:

	Darstellung der Leistungskriterien für den STI 2024	Relativer Anteil	Zielwerte (100% Zielerfüllung)	Ist-Wert GJ 2024	Zielerreichung in %
OVB Holding AG (CEO, CFO und COO)					
	EBIT Konzern 2024 (in Mio. EUR)	40%	19,9	20,3	101,9
	Erträge aus Vermittlungen Konzern 2024 (in Mio. EUR)	20%	370,2	408,6	110,4
	Bereinigte Betriebskostenquote Konzern (in Prozent)	10%	28,5	29,3	97,3
	Ausbau der Produktivität im Vertrieb der OVB Deutschland*	10%	Erweiterung der Vertriebskapazitäten		104,6
	Nachhaltige Unternehmensentwicklung durch Strategie »OVB 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 09/2024		125,0
Mario Freis, CEO	Nachhaltiger Ausbau der Finanzvermittlerbasis Messkriterien sind u. a. Fokussierung auf den nachhaltigen Strukturaufbau im Konzern, weitere qualitative Umsetzung der strategischen Maßnahmen zum nachhaltigen Strukturaufbau	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)		100,0
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		100,0

*Es handelt sich um ein quantitatives Ziel, das an das Erreichen einer Mindestzahl produzierender Finanzvermittler*innen gekoppelt ist.

Der aus der Erreichung der Zielkriterien im Geschäftsjahr 2024 resultierende STI für dieses Geschäftsjahr wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Höhe der Jahresbonifikation (STI) im Geschäftsjahr 2024	Relativer Tantiemeanspruch im Verhältnis zur festgelegten Zieltantieme in %	2024 in TEUR
Vorstand		
Mario Freis, CEO	118,5	160,0
Frank Burow, CFO	116,0	88,7
Heinrich Fritzlar, COO	116,0	77,7

Die vollständige Berücksichtigung der im Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 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 2025. Auf diese Zahlung wurde in 2024 jedem Vorstandsmitglied ein Vorschuss in Höhe von TEUR 36 gezahlt.

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 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 2024 in Bezug auf den LTI:

Geschäftsjahr	Leistungskriterium	Jahresergebnis in Mio. EUR	Zielwert Bonusbank (100% Zielerreichung) in Mio. EUR	Jahresziel in Mio. EUR	Tantiemeanspruch in %
2024	EBIT	20,3	19,9	19,9	101,97
	Erträge aus Vermittlungen	408,6	352,2	370,2	115,26

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 2024 ergeben sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder Bonifikationen in Bezug auf den LTI in folgender Höhe:

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

Höhe der Bonifikation in Bezug auf den LTI für das Geschäftsjahr 2024 (Zufluss in LTI-Bonusbank)	Tatsächliche Zielerreichung in % für das Geschäftsjahr 2024	Jahresbonifikation LTI 2024 (für Tätigkeit in 2024) in TEUR
Vorstand		
Mario Freis, CEO	106,0	174,8
Frank Burow, CFO	106,0	99,1
Heinrich Fritzlär, COO	106,0	85,8

Die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene Jahresbonifikation stellt den Betrag dar, der aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 als individuelles Guthaben in die LTI-Bonusbank eingestellt wurde. Ein Drittel dieses Betrages wird als LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2024 im Jahr 2025 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.

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 2024 ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle.

Jährliche Zuführung in die Unterstützungskassenversorgung	2024 in TEUR
Vorstand	
Mario Freis, CEO	198,9
Frank Burow, CFO	83,5
Heinrich Fritzlar, COO	62,2

B.5. Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2024

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 2024 erbracht worden ist. Abgebildet wird insoweit der Zufluss im Geschäftsjahr 2025. Der genannte Betrag beinhaltet insoweit den in 2024 jeweils gezahlten Vorschuss in Höhe TEUR 36.

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 2024 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			
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %	in %	in TEUR
Mario Freis, CEO	450,0	22,2	472,2	58,5	160,0	174,8	334,8	19,8	21,7	807,0
Frank Burow, CFO	255,0	48,4	303,4	61,8	88,7	99,1	187,8	18,1	20,2	491,2
Heinrich Fritzlär, COO	222,0	52,5	274,5	62,7	77,7	85,8	163,5	17,7	19,6	438,0
Summe gegenwärtige Vorstandsmitglieder	927,0	123,1	1.050,1	60,5	326,4	359,7	686,1	18,8	20,7	1.736,2

Den Mitgliedern des Vorstands sind von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der OVB Holding AG weder Leistungen zugesagt noch im Geschäftsjahr 2024 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 hat auch im Geschäftsjahr 2024 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft und hat in seiner Dezembersitzung Einigkeit darüber erzielt, die Vergütungsbestandteile Grundvergütung, STI und LTI für alle Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2025 anzupassen. Die Beschlussfassung erfolgte unter der aufschiebenden Bedingung, dass die ordentliche Hauptversammlung

der OVB Holding AG am 18. Juni 2025 das geänderte Vorstandsvergütungssystem billigt.

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 2025

In den STI fließen auch im Geschäftsjahr 2025 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.

Die Leistungskriterien für den STI und den LTI des Geschäftsjahres 2025 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 3. Dezember 2024 festgelegt.

Im Weiteren hat er in dieser Sitzung Einigkeit dazu erzielt, eine sogenannte Überprüfungsklausel in das Vorstandsvergütungssystem einzufügen, wonach die Grundvergütung wie auch die variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) der Vorstandsmitglieder regelmäßig, in der Regel alle zwei Jahre, vom Aufsichtsrat hinsichtlich ihrer Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Bei der Überprüfung der Angemessenheit soll die persönliche Leistung des Vorstandsmitglieds, die Bezüge vergleichbarer Stelleninhaber sowie die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigt werden.

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 2023

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 2024

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 Vor-schüsse.

C.3. Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2024 auf 142,5 TEUR (Vorjahr: 152,6 TEUR). Davon entfielen 45,0 TEUR (Vorjahr: 48,3 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 2024 und 2023 angehörten. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgte im März 2025.

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	
	2023 (%)	2024 (%)	2023 (%)	2024 (%)	2023	2024
Sascha Bassir ¹⁾	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	0,0	0,0
Michael Johnigk	30,0 (70,6)	30,0 (70,6)	12,5 (29,4)	12,5 (29,4)	42,5	42,5
Markus Jost ²⁾	9,3 (46,2)	15,0 (46,2)	10,7 (53,5)	17,5 (53,8)	20,0	32,5
Roman Juráš ^{2,3)}	8,2 (100,0)	15,0 (100,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	8,2	15,0
Dr. Thomas A. Lange	22,5 (60,0)	22,5 (60,0)	15,0 (40,0)	15,0 (40,0)	37,5	37,5
Torsten Uhlig ²⁾	8,2 (100,0)	15,0 (100,0)	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	8,2	15,0
Wilfried Kempchen ²⁾	6,8 (100,0)	0,0	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	6,8	0,0
Harald Steirer ²⁾	6,8 (100,0)	0,0	0,0 (0,0)	0,0 (0,0)	6,8	0,0
Julia Wiens ²⁾	12,5 (55,3)	0,0	10,1 (44,7)	0,0 (0,0)	22,6	0,0
Gesamt	104,3	97,5	48,3	45,0	152,6	142,5

¹⁾ Für Herrn Bassir liegt eine Verzichtserklärung auf Erstattung der Festvergütung für die Dauer seines Amtes vor

²⁾ Zeitanteilige Vergütung für das Jahr 2023

³⁾ Es liegt ein Abtretungsvertrag zwischen Herrn Roman Juráš und der Generali Česká pojišťovna, Prag, Tschechische Republik, für die Dauer seines Amtes vor

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 %	2024 zu 2023 Veränderung in %
Vergütung der Organmitglieder				
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder				
Mario Freis	+ 6,3	- 1,8	+ 0,5	+ 5,2
Frank Burow (seit 1. Januar 2021 Mitglied des Vorstands)	n.a.	+ 10,6	+ 14,9	+ 6,6
Heinrich Fritzlar (seit 1. Oktober 2022 Mitglied des Vorstands)	-	n.a.	+ 303,8	+ 7,0
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	0,0
Dr. Thomas A. Lange	0,0	0,0	0,0	0,0
Markus Jost (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	0,0	0,0	- 38,5	+ 62,5
Sascha Bassir (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	-	-	n. a.	n. a.
Roman Jurás (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	-	-	n. a.	+ 82,9
Thorsten Uhlig (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	-	-	n. a.	+ 82,9
Frühere Aufsichtsratsmitglieder				
Wilfried Kempchen (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	0,0	0,0	- 54,7	- 100,0
Harald Steirer (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	+ 23,7	0,0	- 54,7	- 100,0
Julia Wiens (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	-	+ 77,2	+ 0,4	- 100,0
Maximilian Beck (in 2021 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats)	- 56,2	n. a.	n. a.	n. a.
Ertragsentwicklung der Gesellschaft				
Erträge aus Vermittlungen Konzern (IFRS)	+ 18,5	+ 3,5	+ 6,7	+ 15,3
EBIT des Konzerns (IFRS)	+ 46,2	+ 1,1	- 19,1	+ 14,0
Jahresüberschuss der OVB Holding AG (HGB)	+ 30,9	+ 7,8	- 13,6	+ 16,8
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer				
	+ 1,8**	+ 3,3	- 2,4	+ 5,7

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.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die OVB Holding AG, Köln

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der OVB Holding AG, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts,

einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Düsseldorf, den 9. Mai 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Möllenkamp
Wirtschaftsprüfer

Schenke
Wirtschaftsprüfer