

**Vergütungsbericht gemäß
§ 162 AktG der OVB Holding AG
für das Geschäftsjahr 2025**



Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2025 | 3 |
| A. Rückblick auf das Geschäfts- und Vergütungsjahr 2025 | 3 |
| A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2024 durch die Hauptversammlung | 3 |
| A.2. Veränderungen in der personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 | 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 im Geschäftsjahr 2025 | 4 |
| B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands | 4 |
| B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 | 4 |
| B.2. Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung | 5 |
| B.2.1. Ziel-Gesamtvergütung | 5 |
| B.2.2. Maximalvergütung | 6 |
| B.3. Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 | 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 2025 | 11 |
| B.6. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung | 12 |
| B.7. Ausblick Geschäftsjahr 2026 | 12 |
| C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats | 12 |
| C.1. Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025 | 12 |
| C.2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats | 12 |
| C.3. Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 | 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 2025

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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 12. Juni 2026 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 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 2025

A.1. Billigung des Vergütungsberichts 2024 durch die Hauptversammlung

Der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht gem. § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024 wurde der Hauptversammlung am 18. Juni 2025 unter Tagesordnungspunkt 7 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht mit einer Zustimmungquote von 100,00 Prozent gebilligt. Somit ergaben sich keine Anpassungen für die Berichterstattung in diesem Bericht.

A.2. Veränderungen in der personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats und des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Im Aufsichtsrat und im Vorstand kam es im Geschäftsjahr 2025 zu Veränderungen. Als Nachfolgerin von

Torsten Uhlig, der sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrats der OVB Holding AG mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 18. Juni 2025 niedergelegt hat, wurde Alexandra Markovic-Sobau mit Wirkung zum 4. Juli 2025 gerichtlich als neues Mitglied des Gremiums bestellt. Frank Burow ist am 15. September 2025 aus dem Vorstand der OVB Holding AG ausgeschieden. Seine Zuständigkeiten werden interimistisch durch den CEO Mario Freis (im Hinblick auf die Bereiche Rechnungslegung, Controlling, Datenschutz und Steuern) und den COO Heinrich Fritzlar (in Bezug auf die Bereiche Risikomanagement, Recht, Compliance und Geldwäsche) übernommen.

A.3. Billigung des Vorstandsvergütungssystems durch die Hauptversammlung

Das im Berichtszeitraum gültige Vorstandsvergütungssystem wurde am 27. März 2025 - nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss - vom Aufsichtsrat der OVB Holding AG mit Wirkung zum 1. Januar 2025 beschlossen und von der Hauptversammlung am 18. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt.

An dem zuvor gültigen Vergütungssystem wurden einige gezielte Anpassungen vorgenommen. Es wurde unter anderem eine Regelung dazu aufgenommen, dass die Grundvergütung wie auch die variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder regelmäßig, in der Regel alle zwei Jahre, vom Aufsichtsrat hinsichtlich ihrer Angemessenheit überprüft und gegebenenfalls angepasst werden sollen. Ferner wurde eine Grundlage im Sinne des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG geschaffen, um unter bestimmten Voraussetzungen vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen zu können, sowie festgelegt, dass die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder eine Regelung enthalten können, wonach der Dienstvertrag in dem Fall des Widerrufs der Bestellung durch den Aufsichtsrat und in dem Fall, dass das Vorstandsmitglied seinerseits sein Amt aus wichtigem Grund niederlegt, automatisch mit Ablauf einer bestimmten Auslaufzeit endet. Darüber hinaus wurden die Relationen der einzelnen Vergütungsbestandteile des Vorstands geringfügig modifiziert und einige sprachliche Anpassungen im Vergütungssystem vorgenommen.

A.4. Anwendung und Anwendungszeitpunkt des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat das derzeit gültige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands rückwirkend zum 1. Januar 2025 umgesetzt und die aktiven Vorstandsmitglieder mit angepassten Vorstandsverträgen in das Neusystem übergeleitet. Somit fand das Vorstandsvergütungssystem im Geschäftsjahr 2025 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

A.5. Geschäftliche Entwicklung der OVB Holding AG 2025

Das Jahr 2025 war weltweit von einer verhaltenen und insgesamt uneinheitlichen wirtschaftlichen Entwicklung geprägt. Während einige große Volkswirtschaften von technologischen Investitionsimpulsen profitierten, belasteten handelspolitische Spannungen, geopolitische Risiken und strukturelle Einschränkungen in verschiedenen Regionen das Wachstum und die Planungssicherheit. Gleichzeitig blieb die Erholung in zahlreichen fortgeschrittenen Volkswirtschaften fragil, begleitet von nur langsam nachlassendem Preisdruck und zunehmenden politischen sowie regulatorischen Unsicherheiten.

Diese globalen Rahmenbedingungen prägten auch die europäischen Märkte und spiegelten sich in mehreren für OVB relevanten Ländern wider.

Trotz dieses Umfelds konnte die OVB Holding AG ihre geschäftliche Basis weiter ausbauen. Die Erträge aus Vermittlungen erhöhten sich auf 437,2 Mio. Euro, ein Zuwachs von 8,2 Prozent gegenüber dem angepassten Vorjahreswert (404,2 Mio. Euro¹). Die Zahl der betreuten Kundinnen und Kunden nahm von 4,70 Millionen zum Jahresende 2024 auf 4,90 Millionen zum Berichtstichtag zu.

Die Gesamtzahl der für OVB hauptberuflich tätigen Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler erhöhte sich von 6.278 zum Vorjahresstichtag um 4,2 Prozent auf 6.539 zum Ende des Geschäftsjahres 2025. Die Ertragslage war durch Sondereffekte beeinflusst und blieb deshalb hinter den gesetzten Zielen zurück.

Vorstandsvergütungssystem 2025

| Vergütungsbestandteile | Ziel | Ausgestaltung |
|-------------------------------------|---|---|
| Erfolgsunabhängige Vergütung | | |
| Grundvergütung | orientiert sich am Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds; angemessenes Grundeinkommen und angemessene Nebenleistungen als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets, das das Eingehen unangemessener Risiken verhindern soll | <ul style="list-style-type: none"> – jährliche Grundvergütung – monatliche Auszahlung in zwölf Raten – CEO: 472,5 TEUR – CFO: 267,8 TEUR – COO: 241,8 TEUR |
| Nebenleistungen | | Dienstwagennutzung (bzw. Dienstwagenausgleich), ggf. die Möglichkeit zur Nutzung eines Fahrerservices (für den Vorstandsvorsitzenden), Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln, Kostenübernahme für Versicherungen (Risikolebensversicherung, Unfallversicherung), Beitragsanteile bzw. Zuschüsse zur Rentenversicherung und Krankenversicherung, vermögenswirksame Leistungen, ggf. Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung |
| 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: 198,9 TEUR – CFO: 79,7 TEUR – COO: 62,2 TEUR |

¹ Die Veränderung der Vorjahreswerte resultiert aus der Anpassung der Rechnungslegungsmethode von Rückerstattungsverpflichtungen aus Kundenverträgen gemäß IFRS 15.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

B.1. Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

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: Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

| 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 2025: <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 141,8 TEUR – CFO: 80,3 TEUR – COO: 72,8 TEUR – Barvergütung |
| 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 2025: <ul style="list-style-type: none"> – CEO: 173,2 TEUR – CFO: 98,2 TEUR – COO: 88,3 TEUR – Barvergütung |
| 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: 1.300,0 TEUR – CFO: 750,0 TEUR – COO: 750,0 TEUR |

B.2. Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

B.2.1. Ziel-Gesamtvergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem wurde die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung 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.

| Ziel-Gesamtvergütung (bei 100 % Zielerreichung) für das Geschäftsjahr 2025 in TEUR (in %) | Mario Freis CEO | Heinrich Fritzlär COO | Frank Burow CFO (Vorstandsmitglied bis 15.09.2025)* |
|---|------------------------|--------------------------|--|
| Vergütungsbestandteil | | | |
| Grundvergütung | 472,5 (46,8) | 241,8 (47,0) | 189,7 (43,6) |
| Nebenleistungen | 23,3 (2,3) | 49,1 (9,5) | 38,9 (8,9) |
| einjährige variable Vergütung (STI) | 141,8 (14,0) | 72,8 (14,2) | 56,9 (13,1) |
| mehrfährige variable Vergütung (LTI) | 173,3 (17,2) | 88,3 (17,2) | 69,5 (16,0) |
| Altersvorsorge (jährliche Zuwendung) | 198,9 (19,7) | 62,2 (12,1) | 79,7 (18,3) |
| Ziel-Gesamtvergütung | 1.009,8 (100,0) | 514,2 (100,0) | 434,7 (100,0) |

* Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis einschließlich 15.09.2025; weitere Angaben unter B.3.2.3.

B.2.2. Maximalvergütung

Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder begrenzt die maximal mögliche Auszahlung der Summe 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 2025 liegt

unterhalb dieser Beträge, sodass die Maximalvergütung nach § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2025 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 2025.

| Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder 2025 in TEUR | Vorstandsmitglieder | | |
|--|---------------------|--------------------------|---|
| Vergütungsbestandteil | Mario Freis CEO | Heinrich Fritzlär COO | Frank Burow CFO (Vorstandsmitglied bis 15.09.2025)** |
| Grundvergütung | 472,5 | 241,8 | 268,0 |
| Nebenleistungen | 23,3 | 49,1 | 38,9 |
| Höchstgrenze einjährige variable Vergütung – Zielkorridor max. 150 % – | 212,6 | 109,3 | 85,3 |
| Höchstgrenze mehrjährige variable Vergütung (Bonusbank) – Zielkorridor max. 200 % – | 346,5 | 176,7 | 139,1 |
| Altersvorsorge (jährliche Zuwendung) | 198,9 | 62,2 | 79,7 |
| Festgelegte Maximalvergütung (betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung) | 1.300,0 | 750,0 | 750,0 |

** Angabe der (Bestandteile der) Maximalvergütung für das Gesamtjahr 2025, d. h. nicht nur für den Zeitraum bis zum Ausscheiden aus dem Vorstand am 15.09.2025.

B.3. Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

B.3.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

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

Zu den Nebenleistungen zählen die Dienstwagen-nutzung (bzw. der Dienstwagenausgleich), ggf. die Möglichkeit zur Nutzung eines Fahrerservices (für den Vorstandsvorsitzenden), die Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln, die Kostenübernahme für Versicherungen (Risikolebensversicherung, Unfallversicherung), Beitragsanteile bzw. Zuschüsse zur Rentenversicherung und Krankenversicherung sowie vermögenswirksame Leistungen sowie ggf. ein Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung, 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 (mit Einschluss einer Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente) 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 nachhaltigen 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.

Der Aufsichtsrat hat im Vorstandsvergütungssystem auf die Möglichkeit verzichtet, die variable Vergütung

ganz oder in Teilen einzubehalten oder zurückzufordern. Dementsprechend hat es im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2025 keine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile gegeben.

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 und wird vollständig in bar gewährt. Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses die konkreten Leistungskriterien und die Kennzahlen und Fokusthemen einschließlich der Methoden zur Leistungsmessung auf der Basis der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat gebilligten Planung fest und gewichtet deren Anteil am STI.

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 2025:

| | Darstellung der Leistungskriterien für den STI 2025 | Relativer Anteil | Zielwerte (100% Zielerfüllung) | Ist-Wert GJ 2025 | Zielerreichung in % |
|--|---|------------------|---|------------------|---------------------|
| Mario Freis, CEO Heinrich Fritzlär, COO Frank Burow, CFO (Vorstandsmitglied bis 15.09.2025) | EBIT Konzern 2025 (in Mio. EUR) | 40% | 22,0 | 10,6 | 48,1 |
| | Erträge aus Vermittlungen Konzern 2025 (in Mio. EUR) | 20% | 434,3 | 446,0* | 102,7 |
| | Bereinigte Betriebskostenquote Konzern (in Prozent) | 10% | 28,5 | 32,2 | 88,5 |
| | Weitere Qualitätssteigerung OVB Deutschland | 10% | Interne Qualitätskennzahl | | 78,5 |
| | Regulatorische Anforderungen Messkriterien u. a.: weitere Verbesserung der Risikoposition im Konzern, vollumfängliche Erfüllung der CSRD Berichtspflichten | 10% | Weiterentwicklung im Bereich Compliance und Risikomanagement, Erfüllung der Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung | | 150,0 |
| | Nachhaltige Unternehmensentwicklung durch Strategie »OVB Excellence 2027« Messkriterien u. a.: Umsetzung der Unternehmensstrategie »OVB Excellence 2027«, mit zusätzlichem Fokus auf den IT-Masterplan | 10% | Bewertung u. a. Entwicklung eines Umsetzungsfahrplans für 2025, plangemäßer Rollout diverser IT-Projekte | | 150,0 |

* Die Abweichung der Erträge aus Vermittlungen gegenüber dem Ausweis im Geschäftsbericht 2025 ergibt sich aus einer Anpassung der Rechnungslegungsmethode in Bezug auf die Umsatzrealisierung. Der in der Tabelle genannte Wert zeigt die Erträge aus Vermittlungen vor Anpassung der Rechnungslegungsmethode entsprechend des vereinbarten Zielkriteriums.

Der aus der Erreichung der Zielkriterien im Geschäftsjahr 2025 resultierende STI für dieses Geschäftsjahr wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

| Höhe der Jahresbonifikation (STI) im Geschäftsjahr 2025 | Relativer Tantiemeanspruch im Verhältnis zur festgelegten Zieltantieme in % | 2025 in TEUR |
|---|---|--------------|
| Vorstand | | |
| Mario Freis, CEO | 62,2 | 88,2 |
| Heinrich Fritzlär, COO | 62,2 | 45,3 |
| Frank Burow, CFO (Vorstandsmitglied bis 15.09.2025)* | 62,2 | 35,4* |

* Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis einschließlich 15.09.2025; weitere Angaben unter B.3.2.3.

Die vollständige Berücksichtigung der im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 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 im Jahr 2025 jedem Vorstandsmitglied ein Vorschuss in Höhe von TEUR 3 pro Monat gezahlt, d. h. im Geschäftsjahr 2025 erhielten Mario Freis und Heinrich Fritzlär jeweils einen Vorschuss in Höhe von insgesamt TEUR 36, Frank Burow erhielt einen Vorschuss in Höhe von insgesamt TEUR 27.

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 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 , d. h. der Betrag bei 100 Prozent Zielerreichung, festgesetzt.

Die zugrundeliegende Formel für das jeweilige finanzielle Ziel lautet: Zielerreichung = $1 + (\text{Ist-Wert GJ} - \text{Durchschnittszielwert}^1) / \text{Plan-Wert GJ}$

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

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 - mit der in B.3.2.3 genannten Ausnahme - 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 2025 in Bezug auf den LTI:

| Geschäftsjahr | Leistungskriterium | Jahresergebnis in Mio. EUR | Zielwert Bonusbank (100% Zielerreichung) in Mio. EUR | Jahresziel in Mio. EUR | Tantiemeanspruch in % |
|---------------|---------------------------|----------------------------|--|------------------------|-----------------------|
| 2025 | EBIT | 10,6 | 20,0 | 22,0 | 57,0 % |
| | Erträge aus Vermittlungen | 446,0 | 399,1 | 434,3 | 110,8 % |

* Die Abweichung der Erträge aus Vermittlungen gegenüber dem Ausweis im Geschäftsbericht 2025 ergibt sich aus einer Anpassung der Rechnungslegungsmethode in Bezug auf die Umsatzrealisierung. Der in der Tabelle genannte Wert zeigt die Erträge aus Vermittlungen vor Anpassung der Rechnungslegungsmethode entsprechend des vereinbarten Zielkriteriums.

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

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025 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 2025 (Zufluss in LTI-Bonusbank) | Tatsächliche Zielerreichung in % für das Geschäftsjahr 2025 | Jahresbonifikation LTI 2025 (für Tätigkeit in 2025) in TEUR |
|--|---|---|
| Vorstand | | |
| Mario Freis, CEO | 31,2 | 54,0 |
| Heinrich Fritzlar, COO | 31,2 | 27,5 |
| Frank Burow, CFO (Vorstandsmitglied bis 15.09.2025) ** | 31,2 | 21,7** |

** Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis einschließlich 15.09.2025; weitere Angaben unter B.3.2.3.

1 (Durchschnittszielwert = Mittelwert aus Ist-Wert (GJ -2), Ist-Wert (GJ -1) und Plan-Wert GJ)

Die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene Jahresbonifikation stellt den Betrag dar, der aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 als individuelles Guthaben in die LTI-Bonusbank eingestellt wurde. Vorbehaltlich der in B.3.2.3 genannten Regelung, wird ein Drittel dieses Betrages als LTI-Komponente aus dem Geschäftsjahr 2025 im Jahr 2026 ausgezahlt und in den Folgejahren das jeweils nach Einstellung in die Bonusbank bzw. nach Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonusbankguthaben zu jeweils einem Drittel im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung zur Auszahlung gebracht.

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.

Frank Burow ist am 15. September 2025 aus dem Vorstand der OVB Holding AG ausgeschieden. Das Dienstverhältnis zwischen Herrn Frank Burow und der OVB Holding AG wurde zum 31. Dezember 2025 beendet. Aufgrund unterschiedlicher Auffassungen über die künftige strategische Ausrichtung des Unternehmens haben Herr Frank Burow und der Aufsichtsrat entschieden, den Vorstandsdienstvertrag einvernehmlich zu beenden. Bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses erhielt Herr Burow die anteilige monatliche Grundvergütung und laufende Nebenleistungen ausbezahlt, wobei die Auszahlung der Grundvergütung für den Zeitraum vom 16. September 2025 bis zum 31. Dezember 2025 im Jahr 2026 erfolgte. Die Zahlungen für Risiko-Lebensversicherungen erfolgten bis zum 31. Dezember 2025 bzw. bis zum 31. Juli 2026. Die weiteren Versicherungen, vermögenswirksame Leistungen und Kfz-Nutzung erfolgten für den Zeitraum bis einschließlich September 2025. Der

Anspruch auf Teilnahme an der variablen Vergütung, die sich aus der Erreichung kurzfristiger Erfolgsziele (STI) sowie langfristiger Erfolgsziele (LTI) ergab, wurde für das Geschäftsjahr 2025 zeitanteilig ermittelt. Hier gelangen jeweils 8,5/12 des für das Geschäftsjahr 2025 maßgeblichen Betrages zur Auszahlung. Zudem erhielt Herr Burow im Jahr 2026 eine Abfindungszahlung in Höhe von 350 TEUR. Die noch offenen variablen Vergütungsbestandteile der Bonusbank, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, sowie der STI für das Geschäftsjahr 2025 werden im Jahr 2026 zur Auszahlung gebracht.

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 (mit Einschluss einer Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente). 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 2025 ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle.

| Jährliche Zuführung in die Unterstützungskassenversorgung | 2025 in TEUR |
|---|--------------|
| Vorstand | |
| Mario Freis, CEO | 198,9 |
| Heinrich Fritzlar, COO | 62,2 |
| Frank Burow, CFO (Vorstandsmitglied bis 15.09.2025) | 79,7 |

B.5. Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2025

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 2025 erbracht worden ist. Abgebildet wird insoweit der Zufluss im Geschäftsjahr 2025. Der genannte Betrag beinhaltet insoweit den jeweils im Jahr 2025 jeweils gezahlten Zuschuss.

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 2025 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 | 472,5 | 23,3 | 495,8 | 77,7 | 88,2 | 54,0 | 142,2 | 13,8 | 8,5 | 638,0 |
| Heinrich Fritzlär, COO | 241,8 | 49,1 | 290,9 | 80,0 | 45,3 | 27,5 | 72,8 | 12,5 | 7,6 | 363,7 |
| Summe gegenwärtige Vorstandsmitglieder | 714,3 | 72,4 | 786,7 | 78,5 | 133,5 | 81,5 | 215,0 | 13,3 | 8,1 | 1.001,7 |
| Ehemalige Vorstandsmitglieder | | | | | | | | | | |
| Frank Burow, CFO (Vorstandsmitglied bis 15.09.2025)* | 267,8 | 38,9 | 306,7 | 84,3 | 35,4 | 21,7 | 57,1 | 9,7 | 6,0 | 363,8 |

* In den Gesamtbezügen des ehemaligen CFO Frank Burow sind Bezüge für den Zeitraum nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand (16. September bis 31.12.2025) in Höhe von TEUR 78 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 2025 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 2025 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft. In diesem Zusammenhang wurden ein überarbeitetes System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder und Veränderungen hinsichtlich der Vergütungshöhe beschlossen.

B.7. Ausblick Geschäftsjahr 2026

In den STI fließen auch im Geschäftsjahr 2026 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 2026 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 9. Dezember 2025 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 2025

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung am 18. Juni 2025 einstimmig gebilligt. Damit wurde das am 9. Juni 2021 durch die Hauptversammlung beschlossene Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ohne Veränderungen bestätigt.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

Das gegenüber den Vorjahren unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde vollständig, entsprechend der Regelung in § 14 der Satzung, angewendet.

C.2. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Satzungsregelung und das derzeit gültige Vergütungssystem des Aufsichtsrats stehen 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 2025

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2025 auf 141,8 TEUR (Vorjahr: 142,5 TEUR). Davon entfielen 45,0 TEUR (Vorjahr: 45,0 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 2025 angehörten. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 erfolgte Ende Januar 2026.

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 | |
|---|-----------------|--------------|--------------------|-------------|--------------|--------------|
| | 2024 (%) | 2025 (%) | 2024 (%) | 2025 (%) | 2024 | 2025 |
| 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 | 15,0 (46,2) | 15,0 (46,2) | 17,5 (53,8) | 17,5 (53,8) | 32,5 | 32,5 |
| Roman Juráš ²⁾ | 15,0 (100,0) | 15,0 (100,0) | 0,0 (0,0) | 0,0 (0,0) | 15,0 | 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 |
| Alexandra Markovic-Sobau (seit 4. Juli 2025) ³⁾ | 0,0 (0,0) | 7,4 (100,0) | 0,0 (0,0) | 0,0 (0,0) | 0,0 | 7,4 |
| Torsten Uhlig (bis 18. Juni 2025) ³⁾ | 15,0 (100,0) | 6,9 (100,0) | 0,0 (0,0) | 0,0 (0,0) | 15,0 | 6,9 |
| Gesamt | 97,5 | 96,8 | 45,0 | 45,0 | 142,5 | 141,8 |

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

²⁾ Es liegt ein Abtretungsvertrag zwischen Herrn Roman Juráš und der Generali Česká pojišťovna, Prag, Tschechische Republik, für die Dauer seines Amtes vor

³⁾ Zeitanteilige Vergütung für das Jahr 2025

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 % | 2025 zu 2024 Veränderung in % |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Vergütung der Organmitglieder | | | | | |
| Gegenwärtige Vorstandsmitglieder | | | | | |
| Mario Freis | + 6,3 | - 1,8 | + 0,5 | + 5,2 | - 20,9 |
| Heinrich Fritzlar (seit 1. Oktober 2022 Mitglied des Vorstands) | - | n. a. | + 303,8 | + 7,0 | - 17,0 |
| Frühere Vorstandsmitglieder | | | | | |
| Frank Burow (bis 15. September 2025 Vorstandsmitglied) | n. a. | + 10,6 | + 14,9 | + 6,6 | - 25,9 |
| Thomas Hücker (bis 31. Mai 2022 Vorstandsmitglied)* | + 7,1 | 12,3 | - 62,5 | - | - |
| Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder | | | | | |
| Michael Johnigk | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Dr. Thomas A. Lange | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Markus Jost (2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats) | 0,0 | 0,0 | - 38,5 | + 62,5- | 0,0 |
| Sascha Bassir (2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats) | - | - | n. a. | n. a. | n. a. |
| Roman Jurás (2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats) | - | - | n. a. | + 82,9 | 0,0 |
| Alexandra Markovic-Sobau (seit 4. Juli 2025 Mitglied des Aufsichtsrats) | | | | | + 100,0 |
| Frühere Aufsichtsratsmitglieder | | | | | |
| Thorsten Uhlig (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats, Amtsniederlegung zum 18. Juni 2025) | - | - | n. a. | + 82,9 | - 54,0 |
| Wilfried Kempchen (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats) | 0,0 | 0,0 | - 54,7 | - 100,0 | n. a. |
| Harald Steirer (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats) | + 23,7 | 0,0 | - 54,7 | - 100,0 | n. a. |
| Julia Wiens (in 2023 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats) | - | + 77,2 | + 0,4 | - 100,0 | n. a. |
| Maximilian Beck (in 2021 zeitanteilig Mitglied des Aufsichtsrats) | - 56,2 | n. a. | n. a. | n. a. | n. a. |
| Ertragsentwicklung der Gesellschaft | | | | | |
| Erträge aus Vermittlungen Konzern (IFRS) | + 18,5 | + 3,5 | + 6,7 | + 15,3 | + 8,16 |
| EBIT des Konzerns (IFRS) | + 46,2 | + 1,1 | - 19,1 | + 14,0 | - 47,9 |
| Jahresüberschuss der OVB Holding AG (HGB) | + 30,9 | + 7,8 | - 13,6 | + 16,8 | - 22,5 |
| Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer | | | | | |
| | + 1,8** | + 3,3 | - 2,4 | + 5,7 | + 5,9 |

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 Thomas Hücker 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 Directors-and-Officers-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 bis zum 31. Dezember 2025 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 beigefügten 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 30. April 2026

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Möllenkamp
Wirtschaftsprüfer

Schenke
Wirtschaftsprüfer