

# **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG seit 1. Januar 2026**



# Inhalt

<b>Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG seit 1. Januar 2026</b>	<b>3</b>
<b>A. Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG</b>	<b>3</b>
I. Zielsetzung	3
II. Grundstruktur	3
<b>B. Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG</b>	<b>4</b>
I. Vergütungsstruktur	4
II. Vergütungsbestandteile im Einzelnen	5
1. Feste Vergütungsbestandteile	5
a. Grundvergütung	5
b. Nebenleistungen	5
c. Altersversorgung	5
2. Erfolgsbezogene, variable Vergütungsbestandteile	6
a. Zusammensetzung	6
b. Short Term Incentive - STI (Kurzfristig orientierte variable Vergütung)	6
c. Long Term Incentive - LTI (Langfristig orientierte variable Vergütung)	6
<b>C. Höchstgrenzen der Vergütung</b>	<b>8</b>
a. Grundsatz der Angemessenheit	8
b. Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit)	8
c. Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit)	8
d. Maximalvergütung	8
<b>D. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten</b>	<b>8</b>
<b>E. Regelmäßige Überprüfung der Vorstandsvergütung</b>	<b>8</b>
<b>F. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte</b>	<b>9</b>
1. Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge	9
2. Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit	9
3. Kontrollwechsel	9
4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	9
<b>G. Anwendung des vorstehend beschriebenen Vergütungssystems</b>	<b>9</b>
<b>H. Das Verfahren zur Festsetzung der Vorstandsvergütung der OVB Holding AG</b>	<b>9</b>
<b>I. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem</b>	<b>10</b>
<b>J. Berichterstattung</b>	<b>10</b>

# Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG

Das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat der OVB Holding AG am 27. März 2025 final beschlossen und am 18. Juni 2025 von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft gebilligt. Seitdem hat sich gezeigt, dass die allgemeine Struktur des Vorstandsvergütungssystems in der Praxis gut funktioniert und angemessene Anreize setzt.

Gleichwohl überprüfen der Aufsichtsrat und vorbereitend der Nominierungs- und Vergütungsausschuss der OVB Holding AG das Vorstandsvergütungssystem regelmäßig vor dem Hintergrund der aktuellen Marktentwicklungen, der Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Diese vorausgeschickt, hat der Aufsichtsrat das nachstehende Vergütungssystem beschlossen.

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

### I. Zielsetzung

Der OVB Konzern ist einer der führenden europäischen Finanzvermittlungskonzerne. Im Mittelpunkt der Geschäftstätigkeit steht die langfristige, themenübergreifende und vor allem kundenorientierte Finanzberatung privater Haushalte. OVB kooperiert mit zahlreichen leistungsstarken Produktpartnern und bedient mit wettbewerbsfähigen Produkten die individuellen Bedürfnisse der Kunden. Die OVB Holding AG steht als Managementholding an der Spitze des OVB Konzerns. Sie legt die strategischen Ziele fest und sichert die darauf abgestimmte Geschäftspolitik ab.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der OVB Holding AG trägt wesentlich zur Umsetzung und Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristig und nachhaltig erfolgreichen Entwicklung des OVB Konzerns bei. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen Leistungen und aus erfolgsabhängigen (variablen) Komponenten zusammen. Durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems werden die Mitglieder des Vorstands motiviert, die mit der Strategie der OVB verknüpften Ziele zu erreichen und eine langfristig positive Unternehmensentwicklung kontinuierlich voranzutreiben, ohne dabei unverhältnismäßige Risiken einzugehen. Verstärkt wird dies dadurch, dass die langfristig orientierte variable Vergütung (Long Term Incentive - LTI) die kurzfristig orientierte variable Vergütung (Short Term Incentive - STI) übersteigt.

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

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

### II. Grundstruktur

Die Struktur des Vergütungssystems sowie die durch den Aufsichtsrat vorzunehmende konkrete Ausgestaltung der individuellen Vorstandsvergütung folgt den nachstehenden Leitgedanken:

1. Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit in den einzelnen Vorstandsressorts zu vernachlässigen. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile an verschiedenen Unternehmenskennzahlen bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Leistungsbeiträge der einzelnen Vorstandsressorts zum Gesamterfolg des Unternehmens.

2. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Auf dieser Basis soll den Vorstandsmitgliedern ein wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungspaket angeboten werden können, welches sich im Rahmen der regulatorischen Vorgaben bewegt und zugleich die Ausrichtung des Vorstands an nachhaltigem Wirtschaften fördert.
3. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.
4. Das zum 1. Januar 2026 vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem ist einfach, klar sowie verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes.

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

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

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

### I. Vergütungsstruktur

Die Vergütung jedes Vorstandsmitglieds der OVB Holding AG besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung, die Nebenleistungen und die Altersversorgung.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung (Summe sämtlicher Vergütungsbeträge eines Jahres für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung) auf Basis der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds zu gestalten und so die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion entsprechend zu berücksichtigen.

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

Insgesamt beträgt der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgung) zwischen rund 65 Prozent und 75 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der festen Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt zwischen rund 43 Prozent und 50 Prozent. Der Anteil der laufenden Nebenleistungen an der Ziel-Gesamtvergütung beläuft sich auf rund 2 Prozent bis 12 Prozent, der Anteil der Altersversorgung auf rund 10 Prozent bis 22 Prozent.

Erfolgsabhängig, d. h. an der Erreichung von konkreten, messbaren Zielen ausgerichtet und damit variabel werden die kurzfristig orientierte variable Vergütung (Short Term Incentive - STI) sowie die langfristig orientierte variable Vergütung (Long Term Incentive - LTI) gewährt. Der variable Vergütungsanteil beträgt insgesamt zwischen rund 25 Prozent und 35 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung (bei 100 Prozent Zielerreichung).

Dabei macht der Anteil des STI an der Ziel-Gesamtvergütung (bei 100 Prozent Zielerreichung) rund 10 Prozent bis 16 Prozent aus, während der Anteil des LTI (bei 100 Prozent Zielerreichung) zwischen rund 15 Prozent und 19 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung beträgt.

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

		Ziel-Gesamtvergütung (100%)			
Feste Vergütungsbestandteile	Grundvergütung	~43% – ~50%	~65% – ~75%	Feste vertraglich vereinbarte, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die in zwölf Monatsraten ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	~2% – ~12%		Zu den Nebenleistungen zählen die Dienstwagennutzung (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, vermögenswirksame Leistungen, ggf. ein Zuschuss zu bzw. die Erstattung von Umzugskosten sowie ggf. ein Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung, die jeweils allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise in einem angemessenen Umfang zustehen, jedoch in der Ausgestaltung je nach der persönlichen Situation variieren können.	
	Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung	~10% – ~22%		Leistung eines Betrags im Zusammenhang mit einer beitragsorientierten kongruent rückgedeckten Unterstützungskassenversorgung	
Erfolgsbezogene variable Vergütungsbestandteile	Short Term Incentive – STI (kurzfristig orientierte variable Vergütung)	~10% – ~16%	~25% – ~35%	Typ	Jahresbonus
				Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>40 % operatives Ergebnis (EBIT)</li> <li>20 % Erträge aus Vermittlungen (Umsatz)</li> <li>20 % weitere individuelle finanzielle und operative Ziele</li> <li>20 % individuelle qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel</li> </ul>
				Zielkorridor	75 % - 150 %
				Auszahlungsmodus	Im Folgejahr nach Feststellung der Zielerreichungsgrade auf Basis des Jahresabschlusses im Aufsichtsrat, spätestens einen Monat nach der jeweiligen Hauptversammlung
	Long Term Incentive – LTI (langfristig orientierte variable Vergütung)	~15% – ~19%		Typ	Bonus-Banksystem mit Malusregelung
				Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>70 % operatives Ergebnis (EBIT)</li> <li>30 % Erträge aus Vermittlungen (Umsatz)</li> </ul>
				Zielkorridor	Malusbereich von 0 - 59,99 % Zielerreichung, neutraler Bereich von 60 – 79,99 %, Bonusbereich von 80 - 200 %
				Auszahlungsmodus	Das nach Einstellung in die Bonusbank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonus-Bankguthaben wird jeweils im Folgejahr zu einem Drittel ausgezahlt.

## II. Vergütungsbestandteile im Einzelnen

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

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

#### a. Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied der OVB Holding AG erhält eine feste Grundvergütung. Diese ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Sie wird monatlich in zwölf Raten pro Jahr ausgezahlt.

#### b. Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen die Dienstwagennutzung (bzw. der Dienstwagenausgleich), ggf. die Möglichkeit zur Nutzung eines Fahrerservices (für den Vorstandsvorsitzenden), die Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln, die Kostenübernah-

me für Versicherungen (Risikolebensversicherung, Unfallversicherung), Beitragsanteile bzw. Zuschüsse zur Rentenversicherung und Krankenversicherung, vermögenswirksame Leistungen, ggf. ein Zuschuss zu bzw. die Erstattung von Umzugskosten sowie ggf. ein Zuschuss zur doppelten Haushaltsführung, die jeweils allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise in einem angemessenen Umfang zustehen, jedoch in der Ausgestaltung je nach der persönlichen Situation variieren können.

#### c. Altersversorgung

Jedem Mitglied des Vorstands wird eine Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung (mit Einschluss einer Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente) gewährt. Für die Erfüllung der Versorgungszusage leistet die Gesellschaft Aufwendungen, die in 12 Monatsraten, jährlich oder halbjährlich an die Unterstützungskasse bzw. - soweit Zahlungen nachzuholen sind - unmittelbar an das Vorstandsmitglied gezahlt werden. Die Versorgungszusage ist individuell unterschiedlich bemessen.

## 2. Erfolgsbezogene, variable Vergütungsbestandteile

### a. Zusammensetzung

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

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

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

Der STI richtet sich nach den erzielten finanziellen, geschäftlichen, operativen oder strategischen Erfolgen des OVB Konzerns im Geschäftsjahr und wird vollständig in bar gewährt. Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses die konkreten Leistungskriterien und die Kennzahlen und Fokusthemen einschließlich der Methoden zur Leistungsmessung auf der Basis der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat gebilligten Planung fest und gewichtet deren Anteil am STI. Dabei wird der Aufsichtsrat besonderen Wert darauf legen, dass klar definierte und messbare qualitative Ziele Berücksichtigung finden, die die aktuelle Strategie berücksichtigen.

Im Vordergrund steht für die OVB Holding AG die Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs wie auch des Unternehmenswerts in allen relevanten Ausprägungen. Hierdurch sollen Ertragskraft und Marktposition der OVB Holding AG langfristig gestärkt werden. Auch soll profitables und effizientes Wirtschaften incentiviert werden. Dies berücksichtigt neben klassischen Ertragskennzahlen insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentliche Ziele wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie, die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern und Märkten oder eine Optimierung der bestehenden Marktposition.

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

Die Leistungskriterien werden anhand geeigneter und im Unternehmen etablierter Kennzahlen ermittelt und vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. 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 bei quantitativen Zielen und bei qualitativen Zielen. Sämtliche Parameter des STI bleiben für das betreffende Geschäftsjahr unverändert.

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

Der STI wird spätestens einen Monat nach der jeweiligen ordentlichen Hauptversammlung ausgezahlt. Er kann mit 36.000 Euro und damit 3.000 Euro in monatlichen Zahlungen bevorschusst werden.

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

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

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

Um die Leistung eines Vorstandsmitglieds und des Gesamtvorstands angemessen berücksichtigen zu können, wird der LTI auf Basis einer kennzahlenbasierten Vergütung unter Zugrundelegung einer dreijährigen Bemessungsperiode („Performance-Zeitraum“) gewährt und

als individuelles Guthaben im Rahmen einer Bonus-Bank verwaltet. Für die langfristig variable Vergütung besteht eine Malusregelung.

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

Vor Beginn eines Geschäftsjahres wird der Zielbetrag des LTI, d. h. der Betrag bei 100 Prozent Zielerreichung, festgesetzt.

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

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

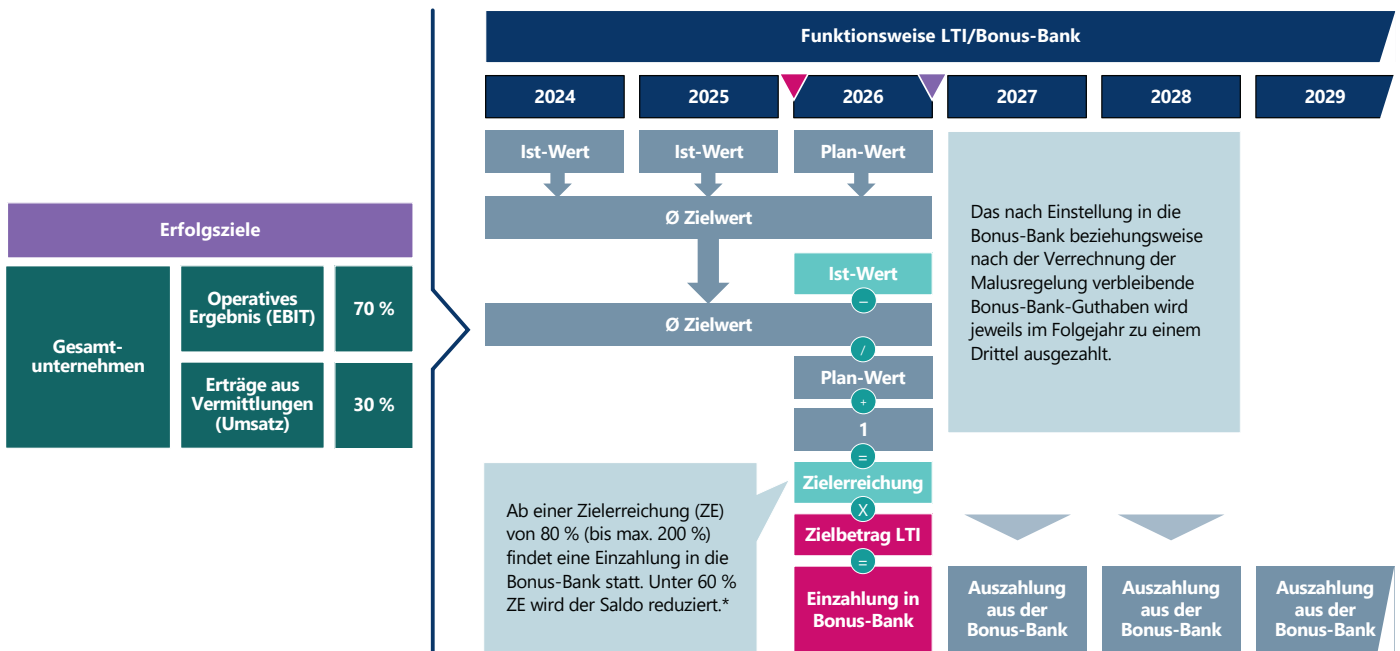
Die zugrundeliegende Formel für das jeweilige finanzielle Ziel lautet:

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

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

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

Ab einer Zielerreichung von 80 Prozent bis maximal 200 Prozent erfolgt eine Einbuchung des erreichten Bonusbetrags in die 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).



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

▼ Zielfestlegungszeitpunkt

▼ Zeitpunkt der Feststellung der Zielerreichung

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

Das nach Einstellung in die Bonusbank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonusbankguthaben wird – mit Ausnahme der in F.2 genannten Konstellation – jeweils im Folgejahr zu einem Drittel zeitgleich mit dem STI im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung ausgezahlt.

## C. Höchstgrenzen der Vergütung

### a. Grundsatz der Angemessenheit

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

### b. Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit)

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



### c. Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit)

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

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

### d. Maximalvergütung

Basierend auf den vorstehenden Grundlagen orientiert sich die Festlegung einer Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied an den erfolgsunabhängigen und den jeweils maximal möglichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten inklusive Altersversorgung und Nebenleistungen. Sie beträgt für den CEO 1.400.000 Euro und für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils 800.000 Euro.

## D. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

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

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

## E. Regelmäßige Überprüfung der Vorstandsvergütung

Die Grundvergütung wie auch die variablen Vergütungsbestandteile (STI/LTI) der Vorstandsmitglieder sollen 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 wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der Gesellschaft berücksichtigt werden.

## F. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

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

### 1. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und werden jeweils für die Dauer der Wiederbestellung verlängert. Die Erstbestellung erfolgt für längstens drei Jahre, jede weitere Bestellung für längstens fünf Jahre.

Die Dienstverträge enden jeweils am Ende der angegebenen Laufzeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Sie können eine Regelung enthalten, 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. Das beiderseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

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

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

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags werden noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, gemäß der vertraglichen Regelung, spätestens im Folgejahr des Ausscheidens zur Auszahlung gebracht. Der bestehende Saldo der Bonusbank wird im Folgejahr des Ausscheidens nach Feststellung des Jahresabschlusses unter Berücksichtigung des Zielerreichungsbetrages ermittelt und spätestens unmittelbar nach Ablauf eines Monats nach der ordentlichen Hauptversammlung vollständig ausbezahlt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats und einvernehmlicher Beendigung des Vorstandsdienstvertrags 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 Vorstandsdienstvertrags von der Gesellschaft geschuldeten Gesamtvergütung begrenzt

und wird den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten. Die unter B.I genannten relativen Anteile der Vergütungsbestandteile gelten im vorstehenden Zusammenhang nicht.

Im Falle eines Ablebens des Vorstandsmitglieds während der Dauer des Vorstandsdienstvertrags erhalten seine Angehörigen die vollen Bezüge noch für den Sterbemonat und sechs Monate weiter.

### 3. Kontrollwechsel

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.

### 4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Derzeit sind mit den Vorstandsmitgliedern nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbart bzw. der entsprechende Vorstandsdienstvertrag sieht ein Recht der Gesellschaft vor, ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit im Dienstvertrag vorgegebenen Konditionen zu vereinbaren. Als Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sind ein bzw. zwei Jahre vorgesehen.

## G. Anwendung des vorstehend beschriebenen Vergütungssystems

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG ab dem 1. Januar 2026 und ist bei Verlängerung sowie eventuell neu abzuschließender Vorstandsdienstverträge anwendbar.

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

Der Aufsichtsrat legt das System der Vorstandsvergütung fest und überprüft es regelmäßig. Hierbei werden die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorbereitet.

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

Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf externe Berater zur Erstellung oder Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit verlangt. Die eingeschalteten Vergütungsberater werden regelmäßig gewechselt. Die für die Behandlung von Interessenkonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

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

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

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

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

## I. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dabei ist die Vorstandsvergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten und muss in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands stehen.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem können beispielsweise zur Sicherstellung einer angemessenen Anreizsetzung im Fall einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, einer erheblichen Unternehmenskrise oder einer schweren Wirtschaftskrise erforderlich sein. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten allerdings nicht als außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung vom Vergütungssystem rechtfertigen. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind vom Aufsichtsrat der OVB Holding AG durch einen Beschluss festzustellen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen vorübergehend abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die Regelungen zu den finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien sowie die Regelungen zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen.

Ferner hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Ortswechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

## J. Berichterstattung

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