



**Gesonderter nichtfinanzieller  
Konzernbericht 2022 der OVB Holding AG**



# Inhalt

<b>Über diesen Bericht</b>	<b>3</b>
<b>Geschäftsmodell/Geschäftstätigkeit</b>	<b>3</b>
<b>Nachhaltigkeit bei OVB</b>	<b>4</b>
Nachhaltigkeitsorganisation und -berichterstattung	4
Abschluss der Strategieperiode »OVB Evolution 2022«	4
OVB Konzern- und Wachstumsstrategie »OVB Excellence 2027« und überarbeitete Wesentlichkeitsanalyse	4
Wesentliche Themen der OVB	5
Nachhaltigkeitsziele	6
<b>Umwelt (E)</b>	<b>6</b>
Operative Umweltverantwortung der OVB	7
Nachhaltiges Produktportfolio	7
<b>Soziales (S)</b>	<b>8</b>
Kund*innenbelange	8
Finanzvermittler*innenbelange	9
Arbeitnehmer*innenbelange	11
Gesellschaftliche Verantwortung	12
<b>Governance (G)</b>	<b>13</b>
Verantwortungsvolle Unternehmensführung & Compliance	13
<b>Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung</b>	<b>15</b>
Unsere Aktivitäten	15
Umsatz-KPI	16
CapEx-KPI und OpEx-KPI	17
<b>Kennzahlen zur EU-Taxonomie</b>	<b>18</b>
<b>Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers</b>	<b>21</b>

# Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der OVB Holding AG

## Über diesen Bericht

Für das Geschäftsjahr 2022 veröffentlicht die OVB Holding AG einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Nachfolgenden »nichtfinanzieller Bericht«) in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit § 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden »Taxonomieverordnung«). Dieser Bericht wird auf der Internetseite des Unternehmens veröffentlicht und somit für die Allgemeinheit zugänglich gemacht.

Die Berichtsinhalte beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den gesamten OVB Konzern und somit auf alle gemäß Konzernabschluss 2022 vollkonsolidierten Unternehmen (eine vollständige Liste der konsolidierten Unternehmen ist im Geschäftsbericht 2022 im Anhang unter »Konsolidierte Unternehmen« aufgeführt).

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2022 und erstreckt sich vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022.

OVB hat 2022 in Vorbereitung der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts eine Status und Gap-Analyse des Unternehmens in Orientierung an den etablierten Standards (2021) der Global Reporting Initiative (GRI) und unter Einbezug einer Umfeldanalyse durchgeführt. Mit Blick auf die zukünftig greifenden Berichtspflichten gemäß der Europäischen CSRD-Richtlinie wurde die Reportingstruktur der OVB Holding AG evaluiert und im Rahmen der neu zu verabschiedenden, nachhaltigkeitsorientierten Wachstums- und Konzernstrategie überarbeitet. In diesem Zusammenhang wurde auch die nichtfinanzielle Berichterstattung weiterentwickelt, um mit Anwendbarkeit der CSRD-Berichtspflicht ab 2025 für das Berichtsjahr 2024 vollständig berichts-fähig zu sein.

Die Angaben und Informationen im nichtfinanziellen Bericht fokussieren sich auf die für die OVB Holding AG abgeleiteten wesentlichen Sachverhalte und umfassen die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmer\*innenbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte. Darüber hinaus berichtet OVB über die Sachverhalte Kund\*innenbelange sowie Finanzvermittler\*innenbelange, da diese beiden Stakeholdergruppen von besonderer Relevanz für die Unternehmens-tätigkeit der OVB sind.

Zufriedene Kund\*innen mit einer hohen Weiterempfehlungsbereitschaft sind entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg der OVB. Die Ausrichtung an Kund\*inneninteressen stellt daher eine entscheidende nichtfinanzielle Einflussgröße für eine positive Konzernentwicklung dar. Um dies zu gewährleisten, setzt OVB auf langfristige Partnerschaften mit qualifizierten und motivierten selbstständigen Finanzvermittler\*innen, die ihre Kund\*innen europaweit beraten und betreuen. Sie sind die wesentliche Grundlage für den geschäftlichen Erfolg der OVB. Darüber hinaus berichtet OVB auf freiwilliger Basis über Sozialbelange.

Des Weiteren beinhaltet der nichtfinanzielle Bericht die geforderten Angaben zum Geschäftsmodell und im Rahmen der im Berichtsjahr 2022 überarbeiteten Wesentlichkeitsanalyse Einschätzungen zu nichtfinanziellen Risiken.

Die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation wesentlicher Risiken werden mithilfe und auf Grundlage des konzernweiten Risikomanagements gewährleistet. Auch die Beurteilung von Nachhaltigkeitsrisiken (Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung - ESG), ist in diesem Verfahren berücksichtigt und spiegelt sich im Risikokatalog der OVB Holding AG wider. Im Rahmen der kürzlich überarbeiteten Wesentlichkeitsanalyse und der neuen, noch zu verabschiedenden, nachhaltigen Konzern- und Wachstumsstrategie wird dieser laufend weiterentwickelt, um so auch aktuelle Themen in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG hat gemäß § 171 AktG den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht geprüft. Zur Unterstützung seiner Prüfung hat der Aufsichtsrat die PricewaterhouseCoopers Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (»Limited Assurance«) nach dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) beauftragt.

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sowie des Konzern und Einzelabschlusses der OVB Holding AG sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des Berichts.

## Geschäftsmodell/Geschäftstätigkeit

Die OVB Holding AG wurde 1970 gegründet und steht für eine langfristig angelegte, themenübergreifende und vor allem an den Belangen ihrer Kund\*innen orientierte Finanzberatung. Wichtigste Zielgruppe sind private Haushalte in Europa.

Das Unternehmen kooperiert europaweit mit über 100 Produktgebern und bedient mit wettbewerbsfähigen Produkten die individuellen Bedürfnisse seiner Kund\*innen, beginnend bei der Existenzsicherung und der Absicherung von Sach und Vermögenswerten sowie folgend der Altersvorsorge und dem Vermögensauf und ausbau.

Mit einer Kund\*innenbasis von 4,27 Millionen, 5.772 Finanzvermittler\*innen sowie Aktivitäten in zurzeit 16 Ländermärkten gehört OVB zu den führenden Finanzvermittlungskonzernen in Europa. Im Berichtsjahr waren im OVB Konzern durchschnittlich 708 Personen in Anstellung (Vorjahr: 679 Personen in Anstellung) für das Unternehmen tätig.

Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Köln (Deutschland).

Die OVB Holding AG steht als Managementholding an der Spitze des OVB Konzerns. Sie legt die strategischen Ziele fest und sichert die aufeinander abgestimmte Geschäftspolitik ab. Die operative Geschäftstätigkeit ist in drei regionale Segmente – Mittel und Osteuropa, Deutschland sowie Süd und Westeuropa – unterteilt. OVB ist ein privatwirtschaftlich organisierter, an der Frankfurter Wertpapierbörse im Prime Standard notierter Finanzdienstleister.

Neben den Kund\*innenbelangen orientiert sich die Tätigkeit der OVB auch an den Belangen der für das Unternehmen tätigen selbstständigen Finanzvermittler\*innen mit dem Ziel einer langfristigen Zusammenarbeit. OVB strebt den stetigen Ausbau der Vertriebsorganisation an.

Weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell der OVB Holding AG finden sich im Kapitel »Grundlagen des Konzerns« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2022.

## Nachhaltigkeit bei OVB

### Nachhaltigkeitsorganisation und -berichterstattung

Seit 2021 liegt die Verantwortung für Nachhaltigkeit beim Chief Executive Officer der OVB Holding AG. Zusätzlich baut OVB ihre Nachhaltigkeitsstruktur aus und wird Verantwortliche für Nachhaltigkeitsbelange innerhalb aller Unternehmensbereiche benennen, um die Koordination

von Nachhaltigkeitsthemen innerhalb und zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen besser koordinieren zu können. Im Januar 2022 wurden vom Vorstand der OVB Holding AG zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt, die zentrale Ansprechpartner für die Nachhaltigkeitsarbeit der OVB Holding AG sowohl intern als auch extern sind.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragten koordinieren die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards im Konzern und verantworten zudem die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung. Zukünftig werden sie dem Konzernvorstand regelmäßig über die Entwicklungen und inhaltlichen Aspekte der Nachhaltigkeitsarbeit berichten. Ein entsprechendes internes Berichtswesen, das den anstehenden regulatorischen Berichterstattungspflichten (CSRD/ESRS) entsprechen soll, befindet sich aktuell im Aufbau. Vorstand und Aufsichtsrat werden die Fortschritte und Ergebnisse des Nachhaltigkeitsmanagements kontrollieren, die in der Folge im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht veröffentlicht werden.

### Abschluss der Strategieperiode »OVB Evolution 2022«

Die 2017 etablierte mittelfristige Strategie »OVB Evolution 2022« wurde konsequent verfolgt. Diese hat dem Unternehmen geholfen, seine Position als einer der führenden europäischen Finanzvermittlungskonzerne zu festigen und das Unternehmen sicher durch ein äußerst volatiles und sich schnell veränderndes Umfeld zu steuern. Eine zunehmende Digitalisierung der Geschäfts- und Vertriebsprozesse hatte die Zufriedenheit der Kund\*innen und Finanzvermittler\*innen im Fokus. Kund\*innen und Finanzvermittler\*innen entscheiden situativ, welchen Kommunikationsweg sie für die Beratung nutzen wollen. Unser Vertriebsteam stellt in seiner täglichen Arbeit fest, dass Onlineterminale seltener spontan abgesagt werden als Präsenztermine.

### OVB Konzern- und Wachstumsstrategie »OVB Excellence 2027« und überarbeitete Wesentlichkeitsanalyse

Im Berichtszeitraum hat OVB sich intensiv mit der Entwicklung einer Nachfolgestrategie beschäftigt. Diese neue Strategie »OVB Excellence 2027« befindet derzeit in der Finalisierung und wird im Laufe des Jahres 2023 verabschiedet.

## Relevante Kennzahlen der OVB Holding AG 2017 vs. 2022

(31.12)	2017	2022
Kund*innen (Anzahl in Millionen)	3,35	4,27
Zahl Finanzvermittler*innen	4.702	5.772
Erträge aus Vermittlungen (Mio. Euro)	225,3	331,9
EBIT – Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Mio. Euro)	16,0	22,0

In Rahmen der Strategieentwicklung wurden wesentliche, für die Weiterentwicklung der OVB relevante Themenfelder, definiert und unter Einbindung von Managementvertreter\*innen sowie Landesdirektor\*innen ausführlich analysiert und priorisiert. Zusätzlich wurden diese Themenfelder unter anderem auch explizit auf Nachhaltigkeitsaspekte hin geprüft.

Entsprechende Chancen- und Risikoanalysen wurden durchgeführt sowie potenzielle und tatsächliche positive und negative Auswirkungen der OVB Geschäftstätigkeiten auf die Themenfelder betrachtet, um eine Grundlage für die strategische Weiterentwicklung des OVB Konzerns mit Blick auf das Thema Nachhaltigkeit erarbeiten zu können.

Die im Ergebnis dieser Analyse wichtigsten Themenfelder werden als wesentliche Themen im folgenden Kapitel näher erläutert.

Sie bilden die Basis der Nachhaltigkeitsarbeit der OVB und fließen in die Operationalisierung der Unternehmens- und Wachstumsstrategie ein, um ein dezidiertes Risikobild definieren sowie entsprechende Risikomitigationsmaßnahmen initiieren zu können. So sollen Risiken und negative Auswirkungen der OVB auf ihr Umfeld oder des Umfelds auf OVB weitestgehend vermieden oder minimiert und die positiven Auswirkungen maximiert werden.

Eine ausführliche Beschreibung des Risikomanagementsystems findet sich im Kapitel »Chancen und Risikobericht« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2022. Zudem sind im Konzernabschluss keine Beträge ausgewiesen, die mit den in diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten Aspekten in Zusammenhang stehen.

Aus diesem Risikofrüherkennungssystem wie auch nach Einschätzung des Vorstands hat OVB im Berichtsjahr unter Berücksichtigung von Risikomitigationsmaßnahmen keine wesentlichen Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit verknüpft oder mit den Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verbunden sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden.

### Wesentliche Themen der OVB

OVB definiert in der Entwicklung ihrer neuen mehrjährigen Konzern- und Wachstumsstrategie besonders wichtige Themenfelder für die kommenden Jahre. Um den Bedürfnissen der aktuellen Zeit gerecht zu werden, wird OVB im Rahmen dieser Strategieentwicklung einen besonderen Wert auf Nachhaltigkeitsaspekte legen und entsprechend relevante Aspekte in die Geschäftsprozesse einbinden.

In einem mehrstufigen Prozess wurden interne Stakeholder-Perspektiven von Mitarbeiter\*innen und Führungskräften sowie die externer Anspruchsgruppen wie Investor\*innen, Produktpartner\*innen, Finanzvermittler\*innen, Kund\*innen und darüber hinaus gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigt, um die für die OVB Holding AG wichtigsten Themen zu ermitteln.

Der Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen für die weitere strategische Entwicklung der OVB sowie für den gesonderten nichtfinanziellen Bericht 2022 folgte den untenstehenden Schritten.

#### 1. Schritt:

Status- und Gap-Analyse des Unternehmens in Orientierung an den aktuellen Standards (2021) der Global Reporting Initiative (GRI) und unter Einbezug einer Umfeldanalyse sowie Analyse regulatorischer Anforderungen, um die Abdeckung relevanter Themenfelder sicherzustellen und eine erste Vorauswahl potenziell wesentlicher Themen zu erstellen.

#### 2. Schritt:

Fortlaufender Abgleich mit den strategischen Themenstellungen aus der Weiterentwicklung der neuen OVB Konzern- und Wachstumsstrategie »OVB Excellence 2027« und parallele Entwicklung einer Vorauswahl potenziell wesentlicher Themen für das ganzheitliche, strategische Konzernmanagement.

#### 3. Schritt:

Analyse und Priorisierung der Themen im Sinne der doppelten Wesentlichkeit: Die Chancen und Risiken von Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftslage und -tätigkeit als auch die Auswirkungen der OVB Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsthemen wurden für jedes potenziell wesentliche Thema in Betracht gezogen.

#### 4. Schritt:

Überprüfung der wesentlichen Themen durch Fachbereiche unter Einbeziehung der Anforderungen der Stakeholder sowie Freigabe durch den Vorstand der OVB Holding AG.

Mit ihrem Geschäftsmodell gehört die OVB Holding AG nicht zu den produzierenden Branchen, die sich durch einen hohen Energie- und Ressourceneinsatz sowie komplexe, globale Lieferketten auszeichnen.

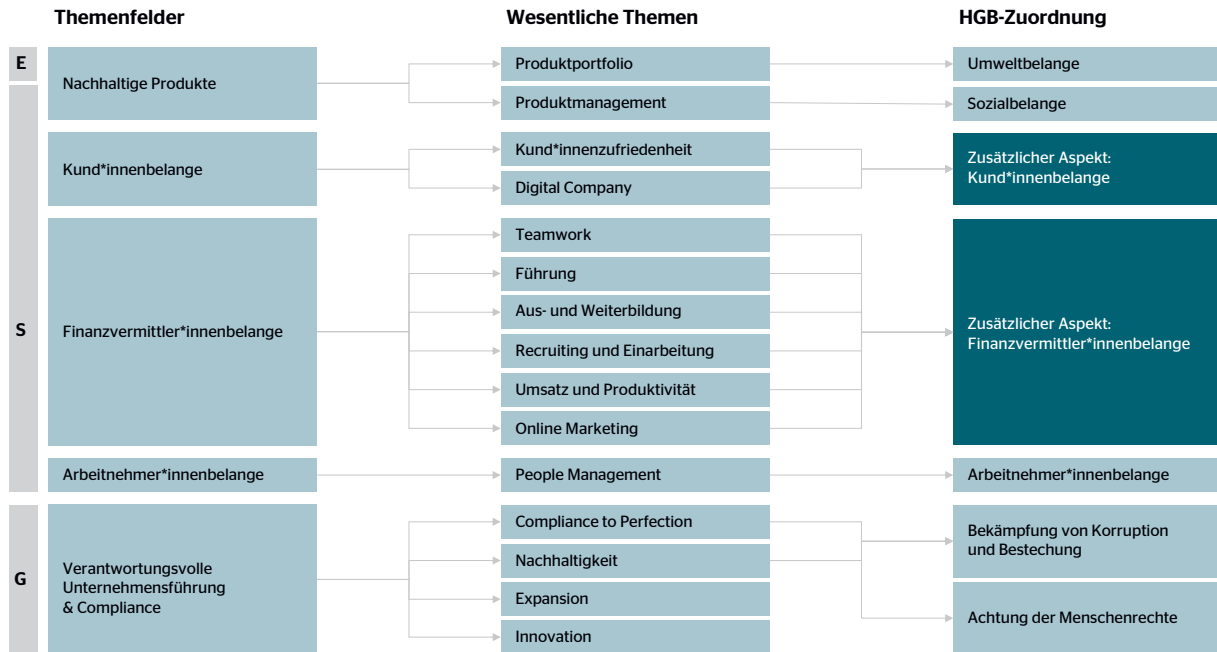
Wertschöpfung erfolgt bei OVB durch die themenübergreifende Beratung und Betreuung der Kund\*innen in Finanzfragen. OVB verfügt über keine eigenen Produkte, sondern vermittelt Finanzprodukte ihrer Produktpartner.

Mit diesem Wertschöpfungsverständnis und der oben beschriebenen prozessualen Methodik wurden folgende nichtfinanziellen Aspekte im Rahmen der

laufenden Strategiearbeit für die Berichtsperiode 2022 als wesentlich identifiziert, da OVB durch sie wichtige wirtschaftliche, gesellschaftliche oder ökologische

Auswirkungen auf ihr Umfeld besitzt, oder das Umfeld entsprechenden Einfluss auf die Geschäftstätigkeiten der OVB hat:

### Vorläufiger Status der Strategiearbeit zum Ende der Berichtsperiode 2022



Die o. a. Darstellung stellt eine Momentaufnahme zum Ende der Berichtsperiode 2022 dar.

Im Rahmen des im Jahr 2023 fortlaufenden Strategieprozesses sollen die Themenfelder und wesentlichen Themen weitergehend überprüft werden. So kann es im Rahmen der Strategiedefinition zu Umgruppierungen und Umbenennungen kommen. Für das Berichtsjahr 2023 wird OVB über alle Anpassungen in Folge der integrierten Strategiedefinition und der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse transparent berichten.

### Nachhaltigkeitsziele

Eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung ist Teil der OVB Unternehmenskultur. Für OVB steht wirtschaftlicher Erfolg im Einklang mit sozialer, ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. OVB agiert verantwortungsvoll gegenüber Kund\*innen, Finanzvermittler\*innen sowie allen Mitarbeiter\*innen im Konzern. Die gesellschaftliche Verantwortung gründet auf dem OVB Geschäftsmodell, den fachlichen und persönlichen Kompetenzen und den Anforderungen an eine nachhaltige, zukunftsverträgliche Entwicklung. Ziel der OVB ist es, das Unternehmen im nachhaltigen und ressourcenschonenden Handeln stetig weiterzuentwickeln.

Die Definition konkreter Nachhaltigkeitsziele basiert auf den definierten wesentlichen Themen, die Bestandteil der neuen ganzheitlichen Wachstumsstrategie »OVB Excellence 2027« sein werden.

OVB sieht vor, jedes wesentliche Thema zu operationalisieren, um Fortschritte zu ermöglichen, Risiken zu minimieren und Auswirkungen auf Nachhaltigkeits-themen zu optimieren. Diese Operationalisierung wird für jedes wesentliche Thema die Definition konkreter Ziele und entsprechender Maßnahmen umfassen, um diese zu erreichen, sowie KPIs, um Fortschritte messen zu können. Darüber hinaus werden im Unternehmen je wesentlichem Thema Verantwortlichkeiten und Prozesse definiert, um die Integration der Themen und deren Operationalisierung in die Systeme für das Strategie- und Risikomanagement sowie die ganzheitliche Unternehmenssteuerung zu gewährleisten.

### Umwelt (E)

Ökologische Auswirkungen der operativen Geschäftstätigkeit der OVB gehören nicht zu den wesentlichen Themen. Aufgrund der hohen Bedeutung dieses Themas werden in diesem Kapitel aber die Nachhaltigkeitsbemühungen in der operativen Geschäftstätigkeit der OVB beschrieben.

Andererseits hat die Vermittlung von nachhaltig ausgerichteten Finanzanlageprodukten durch die selbstständigen Finanzvermittler\*innen ebenfalls einen erheblichen Einfluss auf die Umwelt. So verfügt die OVB über ein Instrument, durch das der Einfluss des Unternehmens auf entsprechende Umweltbelange verbessert werden kann.

### Operative Umweltverantwortung der OVB

Das Unternehmen nimmt seine Verantwortung gegenüber der Umwelt in allen Belangen ernst. In dem für die Mitarbeiter\*innen des OVB Konzerns verbindlichen »OVB Code of Conduct 2022« ist definiert, dass sich OVB und ihre Mitarbeiter\*innen durch den bewussten Umgang mit Ressourcen für die Umwelt engagieren.

OVB nutzt zum Beispiel vermehrt digitale Kommunikationsmittel für Geschäftsführerkonferenzen oder Meetings mit anderen Organisationseinheiten des Konzerns, um die Reisetätigkeit aller Mitarbeiter\*innen zu reduzieren. Die Firmenwagen-Richtlinie des OVB Konzerns sieht vor, die Nutzung von Hybrid oder Elektrofahrzeugen deutlich auszubauen und bietet dafür entsprechende Anreize. Durch die verstärkte Nutzung von digitalen Kommunikationsmöglichkeiten können die für OVB tätigen Finanzvermittler\*innen zunehmend ortsunabhängiger arbeiten.

Digitalisierungsbestrebungen im Rahmen der Strategie »OVB Evolution 2022« haben dafür gesorgt, dass das Thema Digitalisierung Einzug in den beruflichen Alltag der OVB Finanzvermittler\*innen erhalten hat. Dies trägt zusätzlich zur Ressourcenschonung bei. OVB arbeitet aktuell daran, das Ausmaß dieser Schonung von Ressourcen messbar zu machen.

Auch in der in ihrer Gesamtheit noch zu verabschiedenden Folgestrategie der OVB wird dieser Punkt weiterhin im Fokus stehen.

### Nachhaltiges Produktportfolio

Bei der Partner und Produktauswahl in den verschiedenen Ländern ist es das Ziel der OVB, dass jeweils ein zu den Rahmenbedingungen des Marktes passendes Partner- und Produktportfolio für die Kund\*innen zur Verfügung steht. Um dieses Ziel zu erreichen, verfolgt OVB die »Premium-Select-Strategie«. Diese Strategie umfasst eine systematische Prüfung und Auswahl der Produktpartner\*innen und ihrer Produkte nach einem konzernübergreifend einheitlichen Konzept. Dabei achtet OVB auf die Leistungsfähigkeit ihrer Partnerunternehmen, indem vor allem eine hohe Finanzkraft, eine stabile Eigentümerstruktur und eine überdurchschnittliche Dienstleistungsqualität im Mittelpunkt der Bewertung stehen. Bei der Zusammenarbeit mit den Produktpartner\*innen wirkt OVB auf die Festlegung von Standards hin, was die Effizienz und Qualität der Produkte für Kund\*innen steigert.

Generell sorgt das strategische Produktmanagement dafür, dass zu jedem der OVB Beratungsbausteine – Existenzsicherung, Absicherung von Sach und Vermögenswerten, Altersvorsorge sowie Vermögensauf- und ausbau – eine ausreichende Zahl geeigneter Produkte unterschiedlicher Produktpartner zur Verfügung steht.

Durch die zahlreichen Beratungsgespräche der Finanzvermittler\*innen verfügt OVB über umfassende Informationen darüber, welche Produkte mit welchen Leistungsmerkmalen die Bedürfnisse der Kund\*innen am besten erfüllen.

Aus den Beratungsgesprächen lässt sich erkennen, dass das Thema Nachhaltigkeit bei Geldanlagen für viele Kund\*innen immer wichtiger wird. Vor allem im Kontext der privaten Altersvorsorge hat dieses Thema insbesondere für die jüngere Generation eine besonders hohe Bedeutung.

Viele Finanzvermittler\*innen sind von der Klimadiskussion geprägt und fordern ebenfalls nachhaltige Produktlösungen für sich und ihre Kund\*innen. Dank dieser Entwicklung sieht sich OVB in der Lage, auch Einfluss auf die Umwelt zu nehmen. Für den Konzern ist es sehr wichtig, ein Teil dieser Entwicklung zu sein, dem wachsenden Interesse nachzukommen und die Nachfrage der Kund\*innen nach nachhaltigen Produkten im Rahmen ihrer Beratung erfüllen zu können. Ziel ist innerhalb des Konzerns eine sukzessive Erweiterung der Produktpalette um ESG-konforme Angebote.

Zu diesem Zweck setzt sich OVB in zunehmendem Maße mit den Anforderungen aus der SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation – EU 2019/2088 – der sogenannten Offenlegungsverordnung) unter Steuerung des Konzernvorstands und der ESG-Verantwortlichen auseinander. Die Fondsprodukte werden gemäß Level 1 der Regulierung in die folgenden Kategorien eingeteilt:

- Artikel 6: Nichtnachhaltige Fonds (»normale« Fonds, die keinen oder keinen offiziellen Wert auf Umwelt- oder Ethikaspekte legen)
- Artikel 8: Fonds, bei denen qualitative ESG-Kriterien mit einbezogen werden
- Artikel 9: Fonds, die ein nachhaltiges Investitionsziel explizit verfolgen und sowohl qualitative als auch quantitative Kriterien mit einbeziehen

Im Jahr 2022 waren eine Reihe solcher Artikel-8-Fonds bzw. Artikel-9-Fonds verschiedener Anbieter in den Produktportfolios der OVB Landesgesellschaften vorhanden. Die europäischen Landesgesellschaften stehen im kontinuierlichen Austausch mit ihren lokalen Produktpartnern. Das Angebot der OVB an nachhaltigen Finanzprodukten wird sukzessive ausgebaut. Aufgrund ihrer Stellung im Markt, ihrer Internationalität, ihrer Wertschätzung bei den für sie tätigen Finanzvermittler\*innen sowie ihrer Relevanz bei den Produktgebern kann OVB dazu beitragen, die Angebotslandschaft in der Finanzvermittlungsbranche zum Positiven zu verändern. Das europäische Produktmanagement koordiniert diesen Prozess und hat zuletzt im November 2022 eine Erhebung in den Landesgesellschaften durchgeführt, um sich einen Überblick über den aktuellen Status in den OVB Ländern zu verschaffen.

Die Expert\*innen des europäischen Produktmanagements befinden sich in einem direkten Austausch mit den wesentlichen Produktpartnergesellschaften der OVB, um frühzeitig Einblick in deren Planungsprozesse zu erhalten.

Seit dem 2. August 2022 sind die OVB Landesgesellschaften durch Level 2 der SFDR verpflichtet, bei der Vermittlung von Kapitalanlagen und Versicherungsanlageprodukten ihre Kund\*innen nach ihren Präferenzen beim Thema Nachhaltigkeit zu befragen und diese Angaben zwingend in der Beratung zu berücksichtigen. Es darf kein Produkt empfohlen werden, das nicht den Nachhaltigkeitspräferenzen der Kund\*innen entspricht. OVB hat 2022 die Voraussetzungen geschaffen, um diese erweiterten regulatorischen Anforderungen erfüllen zu können und Nachhaltigkeitsthemen aktiv in die Beratungsprozesse zu integrieren. Dazu bedarf es spezifischer Kompetenzen, um das Thema Nachhaltigkeit beim Endkunden adäquat zu adressieren. OVB hat das Thema in ihrem Aus- und Weiterbildungsangebot seit 2021 priorisiert und ist somit in der Lage nachhaltigkeitsbezogene Finanzberatung zu leisten.

Zudem ist z. B. die deutsche Landesgesellschaft OVB Vermögensberatung AG seit 2021 Kooperationspartner der Brancheninitiative »Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung« (BINL). Deren Ziel ist es, Wissen rund um das Thema Nachhaltigkeit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und auf diese Weise auch die erforderliche IDD-konforme Beratung zu ESG (Environmental, Social und Governance) Themen zu stärken. OVB möchte ihre Kund\*innen für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren, es zu einem festen Bestandteil des Beratungsgesprächs machen und aktiv nachhaltige Anlageprodukte anbieten. Damit erfüllt OVB nicht nur regulatorische Verpflichtungen, sondern untermauert auch ihre klare Positionierung zu diesem wichtigen gesamtgesellschaftlichen Thema.

Bei eigenen Finanzanlagen schließt OVB Investitionen in nicht ESG-konforme Anlagen aus. ESG-Kriterien sind allerdings nicht primäre Entscheidungsgrundlage für Investitionen. Im Fokus stehen vor dem Hintergrund einer mittelfristigen Halteabsicht Renditeaspekte. Diese Ausrichtung stand auch im Berichtsjahr im Fokus.

## Soziales (S)

Die wesentliche Wertschöpfung des OVB Geschäftsmodells findet in der von selbstständigen Finanzvermittler\*innen durchgeführten Vermittlung von Finanzprodukten statt. Dadurch, dass OVB ihren Kund\*innen im Bezug auf Existenzsicherung, Absicherung von Sach- und Vermögenswerten bis hin zur Altersvorsorge und dem Vermögensauf- und -ausbau mit ausgewählten Lösungen ihrer Produktpartner zur Seite steht, leistet sie einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag. Ohne adäquate Absicherung können singuläre Schicksalsschläge die Existenz von Individuen bedrohen. Durch frühzeitige finanzielle Vorsorge lässt sich das Risiko von Altersarmut verringern. In ihren Gesprächen weisen die Finanzvermittler\*innen der OVB auf diese Themen hin und bemühen sich ein entsprechendes Bewusstsein in der Gesellschaft zu schaffen.

## Kund\*innenbelange

OVB wünscht sich faire und auf Langfristigkeit angelegte Kund\*innenbeziehungen.

Kund\*innenzufriedenheit ist vor diesem Hintergrund eines der wichtigsten Themen für OVB und wurde in der überarbeiteten Wesentlichkeitsanalyse erneut als wesentliches Thema bewertet.

Darüber hinaus nimmt auch das Thema Digitalisierung eine immer größer werdende Rolle im Unternehmen ein. Denn nur mit einem fortschrittlichen Digitalisierungsgrad kann OVB den wachsenden Anforderungen ihrer Kund\*innen gerecht werden.

### Kund\*innenzufriedenheit

Die Finanzvermittler\*innen der OVB beraten und betreuen aktuell 4,27 Millionen Kund\*innen – überwiegend private Haushalte – in derzeit 16 europäischen Ländern. Weitere Informationen zur Entwicklung der Kund\*innenzahlen finden sich in den Kapiteln »Grundlagen des Konzerns« und »Geschäftsverlauf« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2022.

Die Kund\*innenbasis der OVB wächst stetig. Eine anhaltende Ausweitung der Kund\*innenzahl und die Sicherung langfristiger Kund\*innenbeziehungen sind wichtige Faktoren in der Bewertung des Geschäftserfolgs der OVB. Kundenzufriedenheit wird insbesondere durch eine vertrauensvolle, themenübergreifende und persönliche Beratung, orientiert am Bedarf der Kund\*innen, erreicht.

Ausgangspunkt der Beratung sind die Aufnahme und Analyse der finanziellen Situation der Kund\*innen. Insbesondere erfragen die OVB Finanzvermittler\*innen die Wünsche und Ziele der Kund\*innen und entwickeln daraus vor dem Hintergrund der finanziellen Möglichkeiten eine individuell passende Lösung. Sie soll langfristig ausgerichtet, vom Preis-/Leistungsverhältnis her angemessen und ausreichend flexibel sein. Es ist unser Ziel, nah an den Kund\*innen zu sein und sie über viele Jahre begleiten zu können. Finanzentscheidungen können so unter anderem bei veränderten Bedingungen und Möglichkeiten überprüft und an die jeweilige Lebensphase angepasst werden. Zusätzlich werden die Nachhaltigkeitspräferenzen des Kund\*innenkreises erfragt, um deren Vorstellungen in einem passenden Produktangebot abzubilden.

Eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements unterstützt OVB dabei, die Kund\*innenzufriedenheit zu steigern. In allen Landesgesellschaften des OVB Konzerns sind Beschwerdemanagementsysteme implementiert. Entsprechend ausgebildete Teams in den Landesgesellschaften stellen eine professionelle und schnelle Kommunikation zwischen Kund\*innen, Finanzvermittler\*innen und den Produktgebern sicher und dokumentieren und berichten die Beschwerdebearbeitung im Rahmen einer ausgeprägten Fehlerkultur. Grundlage für die Aktivitäten in den Backoffices der Konzerngesellschaften ist u. a. die verbindliche Konzernrichtlinie zur Sicherstellung der Qualität, die auch das Thema Beschwerde-



management umfasst. Im Berichtsjahr 2022 fanden keine wesentlichen Prozessanpassungen statt.

Im Rahmen des Abschlusses der Strategie »OVb Evolution 2022« sowie der Erarbeitung der neuen nachhaltigen Unternehmensstrategie »OVb Excellence 2027« wurden im Geschäftsjahr 2022 in 14 Landesgesellschaften Kund\*innenbefragungen durchgeführt. Insgesamt zeigten sich 74,4 Prozent der befragten Kund\*innen zufrieden oder sehr zufrieden. Im Rahmen der neuen Konzernstrategie soll die Kund\*innenorientierung der OVb Geschäftstätigkeit beibehalten und ausgebaut werden, um deren Zufriedenheit noch weiter zu erhöhen.

### Digital Company

OVb hat der Digitalisierung der Geschäfts- und Vertriebsprozesse im Rahmen ihrer Strategie »OVb Evolution 2022« einen hohen Stellenwert eingeräumt und wird dies auch in der Folgestrategie in den Fokus rücken.

Konzernweit erfolgt die Kund\*innenberatung – in Ergänzung zur stationären persönlichen Beratung in OVb Büros oder zu Hause bei den Kund\*innen – auch online. Dies reicht von der Online-Terminvereinbarung über Video-Chats bis hin zu Vertragsabschlüssen zu konkreten Produkten.

Im Rahmen des OVb Vertriebservicekonzepts als Teil der Strategie »OVb Evolution 2022« hatte sich OVb das Ziel gesetzt, durch Systematisierung eine verbesserte und vor allem digitalere Organisation der Kund\*innenbetreuung, eine Steigerung der Kund\*innenzufriedenheit und eine stärkere Kund\*innenbindung zu erreichen.

OVb plant, den Digitalisierungs- und Automatisierungsgrad weiter zu erhöhen, um noch schlankere und effizientere Prozesse zu schaffen. Ziel ist es, manuelle Tätigkeiten im Innen- und Außendienst zu reduzieren. Dabei soll auch die Transparenz hinsichtlich Kapazitäten und Ressourcen im Konzern verbessert werden.

### Finanzvermittler\*innenbelange

OVb versteht sich neben ihrer Orientierung an den Interessen ihrer Kund\*innen auch als ein Unternehmen für Unternehmer\*innen. 5.772 hauptberufliche Finanzvermittler\*innen (Vorjahr: 5.603) sind zum Ende des Berichtsjahres in 16 Ländern Europas für OVb tätig. In ihren Händen liegen die Beratung und Betreuung des Kund\*innenkreises. Weitere Informationen zur Entwicklung der Zahl der Finanzvermittler\*innen finden sich in den Kapiteln »Grundlagen des Konzerns« und »Geschäftsverlauf« des zusammengefassten Lageberichts der OVb Holding AG im Geschäftsbericht 2022.

Die für OVb tätigen Finanzvermittler\*innen sind europaweit, in Abhängigkeit von den nationalen Regelungen, – mit den im deutschen Recht vergleichbaren Regelungen – als Handelsvertreter\*innen oder Makler\*innen tätig. Ziele der OVb sind der kontinuierliche Ausbau des Vertriebsteams und dessen langfristige Bindung an das Unternehmen. Die Entwicklung der Finanzvermittler\*innenbasis ist

Gegenstand des periodischen Berichtswesens an Vorstand und Aufsichtsrat. Positive oder negative Entwicklungen werden vom Management laufend auf ihre Auswirkungen analysiert.

Eine transparente Vertragsgestaltung, leistungsorientierte Vergütung auf Basis eines Provisionsmodells sowie ein Zusatzvertrag, der neben Bestandspflegeprovisionen z. B. auch Leistungen bei Berufsunfähigkeit oder eine Hinterbliebenenversorgung im Todesfall umfasst, tragen zur langfristigen Bindung der selbstständigen Finanzvermittler\*innen an OVb bei. Die Vertragsgestaltung wird bei Bedarf an aktuelle Entwicklungen angepasst; gleiches gilt für die Serviceangebote der OVb gegenüber dem Vertriebsteam. OVb strebt außerdem eine Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an. Die Leistungsvergütung ist für alle gleich und transparent. Der aktuelle Frauenanteil im Vertrieb der OVb Landesgesellschaften, der sich im Berichtsjahr – landesspezifisch über die verschiedenen Karrierestufen hinweg – zwischen 16,7 und 57,6 Prozent bewegte, ist für die Gesellschaft ein Antrieb, die Vorteile einer selbstständigen Tätigkeit für OVb als Finanzvermittler\*in noch stärker in den Fokus zu rücken, da Eigenverantwortung, flexible Arbeitszeitgestaltung und umfangreiche Weiterbildungsangebote für Männer und Frauen gleichermaßen attraktiv sind.

In den Prozess zur Entwicklung einer weiterführenden Wachstumsstrategie für die folgenden fünf Jahre hat OVb die Finanzvermittler\*innen mit eingebunden. Dazu wurde im März 2022 in den seinerzeit 15 operativ tätigen Landesgesellschaften eine Befragung der Finanzvermittler\*innen durchgeführt. Besonders positiv wurden dabei der Analyse-Beratungs- und Serviceansatz der OVb sowie die Produktqualität (mit 95,7 bzw. 91,7 Prozent Zustimmung) bewertet. Auch Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten wurden mit 90,8 Prozent Zustimmung als besonders gut eingestuft.

Die folgenden Themen wurden auch dank zahlreicher Rückmeldungen mittels der Finanzvermittler\*innen-Umfrage im Strategieprozess und der Wesentlichkeitsanalyse für die kommenden Jahre unter dem Punkt »Finanzvermittler\*innenbelange« für OVb als wesentlich festgelegt:

- Recruiting und Einarbeitung
- Aus- und Weiterbildung
- Umsatz und Produktivität
- Führung
- Online-Marketing
- Teamwork

### Recruiting und Einarbeitung

OVb verwendet den Begriff Recruiting ausschließlich, wenn es um die Gewinnung neuer Finanzvermittler\*innen geht. Strategisches Recruiting, also die Gewinnung und erfolgreiche, strukturierte Einarbeitung neuer Finanzvermittler\*innen sind essenziell, um die Kapazitäten in der Finanzvermittlung weiter auszubauen und Bestands- sowie

Neukund\*innen zu erreichen und bestmöglich zu beraten. Beratungskompetenz und -kapazität sind wesentliche Faktoren, um die Kund\*innenbedürfnisse abzudecken und der Geschäftstätigkeit der OVB nachzukommen.

Teil der Strategie »OVV Excellence 2027« ist es, das Berufsbild der Finanzvermittler\*innen als modern und attraktiv zu prägen. Best-Practices sollen dabei helfen, in Zukunft noch systematischer bei der Gewinnung von Finanzvermittler\*innen vorzugehen.

### Aus- und Weiterbildung

Ein entscheidendes Element für vertrauensvolle Kund\*innenbeziehungen ist die professionelle Aus und Weiterbildung der für OVB tätigen Finanzvermittler\*innen. Nur wer gut ausgebildet ist, kann seine Kund\*innen gut beraten; nur mit hoher Beratungsqualität lassen sich langfristige Kund\*innenbeziehungen aufbauen. Die Qualifizierung und Weiterbildung der selbstständigen Finanzvermittler\*innen besitzt daher eine hohe Bedeutung für OVB.

OVB hat bereits vor Jahren begonnen, ein qualitativ anspruchsvolles, umfassendes und an international einheitlichen Kriterien ausgerichtetes Aus und Weiterbildungssystem aufzubauen, das auf langfristige Zusammenarbeit mit den Finanzvermittler\*innen ausgerichtet ist. Seine Inhalte sind vielfältig: Zu den verpflichtenden Schulungsinhalten zählen neben der Vermittlung von Fachwissen und der Vorbereitung auf Lizenzprüfungen aufgrund regulatorischer Vorgaben auch der Umgang mit sich verändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Darüber hinaus umfasst das Angebot unter anderem auch Aus und Weiterbildungsinhalte zu Markt- und Produkt-Know-how ebenso wie die Themen Führung und Persönlichkeitsentwicklung.

OVB entwickelt und systematisiert ihr europaweites Aus und Weiterbildungssystem kontinuierlich weiter – nicht nur aufgrund regulatorischer Anforderungen, sondern auch vor dem Hintergrund eigener Qualitätsstandards.

Die Landesgesellschaften in Deutschland und Österreich haben den Know-how-Aufbau zum Thema Nachhaltigkeit seit 2021 in ihr Weiterbildungsangebot integriert.

In Deutschland haben im Berichtsjahr weitere 71 OVB Finanzvermittler\*innen ihre Prüfung zum »Certified ESG Consultant (EHTICO)« abgeschlossen. Auch in Österreich fanden entsprechende Schulungsmaßnahmen im Zuge der erforderlichen Nachhaltigkeitspräferenzabfrage statt. 40 Vermittler\*innen haben im Berichtsjahr ihre Prüfung zum »Certified ESG Consultant (EHTICO)« absolviert.

Europaweite regulatorische Anforderungen verpflichten Finanzvermittler\*innen, innerhalb eines bestimmten Zeitraums ein festgelegtes Weiterbildungsvolumen – gemessen in Bildungsstunden – zu erreichen. Die Erfüllung dieser verpflichtenden Aus- und Weiterbildungspflichten der Finanzvermittler\*innen wird durch die Konzerngesellschaften kontrolliert. Auf Konzernebene koordiniert der Manager Qualification and Training der OVB Holding AG

die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Abstimmung mit den für die Aus- und Weiterbildung Verantwortlichen der OVB Landesgesellschaften.

Gesteuert durch die OVB Holding AG wurde ein seit 2020 konzernweit zum Einsatz kommendes Learning-Management-System (LMS) implementiert, das der systematisierten Bereitstellung von Qualifizierungsinhalten (vor allem durch E-Learning-Module wie Web Based Trainings, Blended Learning oder Webinare), der Organisation der Lernvorgänge und der Kontrolle des Lernerfolgs dient. Die OVB Landesgesellschaften legen fest, welche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die OVB Finanzvermittler\*innen erforderlich und geeignet sind.

Die Online-Angebote werden durch zahlreiche Präsenzveranstaltungen in den OVB Büros und Zentralen der Konzerngesellschaften ergänzt.

Zentral organisierte Seminare und Schulungen wie die »OVV Leadership Academy«, ein Online-Angebot, und das »GoLDSeminar«, das jeweils in Präsenz durchgeführt wird, liegen in der Verantwortung des Managers Qualification and Training der OVB Holding AG.

Schon vor der Pandemie haben sich die E-Learning-Angebote des Konzerns bewährt. Vorteile, wie z. B. die zeitliche und örtliche Flexibilität, eine einfachere Integration in den Berufsalltag, die unkomplizierte Bereitstellung und Verfügbarkeit in verschiedenen Sprachen oder ein vielfach flexibel steuerbares Lerntempo, haben sich bewährt. E-Learning-Angebote und virtuelle Veranstaltungen haben sich inzwischen europaweit etabliert.

Der Leistungsumfang digitaler und intuitiver Plattformen wie »Personal Development« und »Leadership Control« wird stetig ausgebaut. Damit wird die Einarbeitung und die Führung neuer Finanzvermittler\*innen innerhalb der Teams weiter optimiert sowie Führungskräfte im Vertrieb in ihrer Führungsaufgabe in noch stärkerem Maße systematisch unterstützt.

Im Berichtsjahr wurde die Anwendung von »Personal Development« in weiteren neun Landesgesellschaften – mindestens in Teilen – gestartet. Steigende Nutzerzahlen dokumentieren diese Entwicklung. Im Jahr 2023 ist die Einführung in weiteren Landesgesellschaften geplant. Ziel ist ein konzernweiter Einsatz.

Die österreichische Landesgesellschaft nutzt seit 2021 eine videobasierte Online-Trainingsplattform – »Learning Suite« –, die es Finanzvermittler\*innen ermöglicht, ihre kommunikativen Fähigkeiten im Kund\*innengespräch – unabhängig von Ort und Zeit – selbstständig weiter zu optimieren. Die jeweilige Führungskraft definiert regelmäßig Aufgaben, die in Form von Videoaufnahmen zu absolvieren sind und anschließend gemeinsam ausgewertet werden. OVB hat das Ziel, diese »Learning Suite« in »Personal Development« zu integrieren. Nach einer flächendeckenden Implementierung von »Personal Development« sieht OVB großes Potenzial für eine Nutzung in allen Landesgesellschaften.

### Umsatz und Produktivität

Das wesentliche Thema »Umsatz und Produktivität« umfasst insbesondere die Modernisierung und Effizienzsteigerung der Finanzvermittler\*innen der OVB. Als Grundregel jeglicher Beratung gilt die bedarfsgerechte und kundenorientierte Finanz- und Versicherungsberatung und -vermittlung. Der Fokus auf Umsatz und Produktivität der Finanzvermittler\*innen betrifft vor allem die bürokratisch aufwendigen Prozesse und zielt darauf ab, Optimierungsmöglichkeiten in der Arbeitsweise und den Prozessen der Finanzvermittler\*innen zu identifizieren.

Ziel der OVB ist es, Kund\*innenorientierung in den Fokus zu stellen und eine qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Beratung anzubieten. Das als wesentlich definierte Thema »Umsatz und Produktivität« stellt die Qualität und Effizienz der Beratungstätigkeit in den Fokus, um im Wettbewerb mit anderen Finanz- und Versicherungsdienstleistern attraktiv und die erste Wahl der Finanzvermittler\*innen zu bleiben.

### Führung

Unter dem Punkt »Führung« versteht OVB vor allem die Anleitung und proaktive Unterstützung von neuen und jüngeren Finanzvermittler\*innen durch erfahrene Finanzvermittler\*innen, die mit der OVB seit Jahren zusammenarbeiten.

Durch die bestehende Organisationsstruktur ist es unabdingbar für OVB, dass erfahrenere Finanzvermittler\*innen mit gutem Beispiel vorangehen und ihre Teamkolleg\*innen mit weniger Erfahrung anleiten.

So soll die im Laufe der Jahre konzernweit gewonnene Vermittlungs- und Beratungserfahrung, die im Rahmen der OVB Geschäftstätigkeit von einzelnen dienstälteren Finanzvermittler\*innen gesammelt wurde, nicht verloren gehen, sondern laufend einer neuen Generation Finanzvermittler\*innen mitgegeben werden. Digitale Anwendungen wie Leadership Control unterstützen den Prozess für die Führungskräfte. Eine in allen Landesgesellschaften konsistente Beratungsqualität soll durch die lokale Führungsmannschaft sichergestellt werden.

Eine gute Führung verbessert die Qualität der Dienstleistung und erhöht die vertrieblichen Aktivitäten. Durch die Entwicklung von Standards soll die Führungskompetenz und -systematik im Vertrieb optimiert werden,

### Online-Marketing

Aktuell findet ein Großteil der Marketing- und Beratungstätigkeiten der OVB vornehmlich noch über klassische Kanäle statt. Ein Ziel der OVB ist es, einen großen Anteil der Marketing-Aktivitäten zu digitalisieren, um eine zeitgemäße und zielgruppenorientierte Kund\*innenansprache anbieten zu können und dadurch mit neuen potenziellen Kund\*innen in den Dialog zu kommen. Hierzu ist geplant, entsprechende Schulungsangebote zu konzipieren, um gruppenweit einen attraktiven und modernen Social-Media-Auftritt aller Vermittler\*innen zu erreichen. Darüber hi-

naus sollen auch neue Social-Media-Plattformen verstärkt genutzt werden.

### Teamwork

Beim Thema Teamwork geht es um die bestmögliche Zusammenarbeit innerhalb des gesamten OVB Konzerns. Die Grundlage hierfür bildet ein gemeinsames Leitbild mit gemeinsamen Werten, das allen Mitarbeiter\*innen, Finanzvermittler\*innen und Führungskräften Orientierung bieten soll.

Eine klare Kommunikation mit geregelten Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten soll dabei die Zusammenarbeit effizienter machen. Neue Kommunikationstools ermöglichen darüber hinaus den schnellen Austausch über alle Hierarchieebenen hinweg. Ziel ist es, den länderübergreifenden Dialog sowie den Ideenaustausch zwischen Holding, Landesgesellschaften, Innen- und Außendienst weiter zu fördern. Mit einer neuen Form der gemeinsamen Kommunikation will OVB ihr Potenzial und das ihrer Mitarbeiter\*innen und Finanzvermittler\*innen maximal ausschöpfen.

### Arbeitnehmer\*innenbelange

#### People Management

Im Berichtsjahr 2022 waren durchschnittlich 708 fest angestellte Mitarbeiter\*innen (Vorjahr: 679 Mitarbeiter\*innen) in der OVB Holding AG, in den Hauptverwaltungen der Landesgesellschaften und in den Servicegesellschaften beschäftigt.

Diese unterstützen die für OVB tätigen selbstständigen Finanzvermittler\*innen, indem sie u. a. für die serviceorientierte Abwicklung sämtlicher Kernprozesse und die notwendige technische Infrastruktur sorgen, Schulungen durchführen, verkaufsfördernde Maßnahmen entwickeln und realisieren, administrative Aufgaben erfüllen und bei der Einhaltung regulatorischer Anforderungen Hilfestellung geben.

Diese Mitarbeiter\*innen sichern den langfristigen Erfolg der OVB. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen zielt auf eine hohe Arbeitgeberattraktivität.

Diese dient der Bindung ebenso wie der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte. Die Personalarbeit in der OVB Gruppe wird grundsätzlich durch die Personalbereiche der jeweiligen Konzerngesellschaften durchgeführt. OVB ist mit Ausnahme der Schweiz und der Ukraine ausschließlich in der Europäischen Union tätig und beschäftigt ihre Mitarbeiter\*innen im Wesentlichen innerhalb des europäischen Rechtsrahmens. Damit gelten für OVB Mitarbeiter\*innen in erster Linie europäische Arbeitnehmerrechte. Die Ausgestaltung der Arbeitsverträge und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter\*innen gehen zumeist weit über die in den verschiedenen Ländern geltenden gesetzlichen Pflichten hinaus. Zur Vergütung kommen häufig zusätzliche Aspekte hinzu wie Angebote zur Vermögensbildung, Zuschüsse

bei der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs sowie Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements wie Sport und Bewegungskurse. Im Rahmen eines äußerst flexiblen Arbeitsumfelds sind im Interesse der Mitarbeiter\*innen individuell zugeschnittene und ausgehandelte Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice, Elternzeit, Teilzeit bis hin zu längerfristigen, unbezahlten Freistellungen (Sabbaticals) selbstverständlich, soweit die jeweilige Tätigkeit dies zulässt.

Im Berichtsjahr 2022 wurde eine konzernweite Befragung der Mitarbeiter\*innen durchgeführt. Auf die Frage, wie sich OVB in den letzten fünf Jahren weiterentwickelt habe, gaben 85 Prozent der Befragten in den Hauptverwaltungen der OVB Landesgesellschaften die Einschätzung ab, OVB habe sich sehr gut weiterentwickelt. Dies dokumentiert aus Sicht der OVB den Erfolg der Unternehmensstrategie »OVB Evolution 2022«. Mehr als acht von zehn Mitarbeiter\*innen der OVB Holding AG würden OVB als Arbeitgeberin an Freund\*innen, Verwandte oder Bekannte weiterempfehlen, was OVB als Indiz für Arbeitszufriedenheit werten darf.

Datenschutzschulungen und Schulungen zum Thema IT-Sicherheit sind bei OVB selbstverständlich. Darüber hinaus fördert OVB ihre Mitarbeiter\*innen umfangreich, da persönliches Wachstum durch die Entwicklung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten für den Erfolg der OVB Holding AG unerlässlich ist. Unter anderem mit fachspezifischen und übergreifenden Schulungen, IT-Schulungen sowie einem speziellen Angebot für Führungskräfte sorgt OVB dafür, Talente an das Unternehmen zu binden.

Die Zeit der Pandemie hat bei OVB wie bei vielen Unternehmen für verbesserte Workflows und Prozesse gesorgt. Neue Arbeitskonzepte bieten mehr Flexibilität. Das hat bei vielen Mitarbeiter\*innen den Wunsch nach einer dauerhaften Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort verstärkt. OVB erkennt in dem Modell »Mobiles Arbeiten« Stärken und hat mit einer Richtlinie einen Regelungsrahmen für mobiles Arbeiten geschaffen, ohne die traditionelle und bewährte Präsenzorganisation grundsätzlich infrage zu stellen. Mobiles Arbeiten soll bedarfsorientiert und skalierbar genutzt werden können.

In einem ersten Schritt wurden Richtlinien für die OVB Holding AG und die deutsche Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG im Berichtsjahr in Kraft gesetzt.

Bewerbungsprozesse, Vorstellungsgespräche und der Austausch mit den Bewerber\*innen erfolgten in vielen Fällen digital.

Der Frauenanteil in der OVB Holding AG selbst sowie der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG beträgt 38,1 Prozent (Vorjahr 37,5 Prozent) bzw. 36,8 Prozent (Vorjahr 32,5 Prozent). Der Vorstand der OVB Holding AG strebt an, den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erhöhen. Bisher wurden keine Vorgaben für konkrete Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen festgehalten.

Zuletzt hat der Konzernvorstand im Juni 2022 für die OVB Holding AG eine Zielgröße für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beschlossen, die für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2027 mindestens 20,0 Prozent betragen sollte. Der tatsächliche Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands lag per Ende 2022 bei 20,7 Prozent (Vorjahr: 13,6 Prozent).

## Gesellschaftliche Verantwortung

Seit 1983 besteht das deutsche OVB Hilfswerk »Menschen in Not e. V.«, das sich aus Beiträgen der deutschen Finanzvermittler\*innen sowie von Führungskräften und Mitarbeiter\*innen der OVB Vermögensberatung AG und der OVB Holding AG finanziert.

OVB setzt sich für soziale Belange ein, vor allem in den Bereichen Mildtätigkeit und Wohlfahrt, Kinder und Jugendhilfe, Bildung und Erziehung, Altenhilfe und öffentliches Gesundheitswesen.

Das Unternehmen bestärkt seine Finanzvermittler\*innen und Mitarbeiter\*innen darin, soziale Verantwortung zu übernehmen und ist stolz auf alle, die gemeinnützigen Einrichtungen ehrenamtlich ihre Zeit und Fähigkeiten zur Verfügung stellen.

Die Impulse für Projekte kommen meistens aus den Reihen des Vertriebs und der Mitarbeiter\*innen. OVB begleitet dieses Engagement, indem Vorhaben finanziell gefördert werden. Darüber hinaus unterstützt die Gesellschaft punktuell mit Personal für das Management der Projekte und mit Sachmitteln.

Freiwilliges soziales Engagement der Finanzvermittler\*innen und Mitarbeiter\*innen trägt dazu bei, andere Perspektiven einzunehmen und fördert der Mission »Gemeinsam mehr bewegen« entsprechend das Miteinander. Damit trägt OVB mit ihrem Geschäftsmodell zu einem verantwortlichen und nachhaltigen Handeln in der Gesellschaft bei.

Eine fundierte Berichterstattung über alle eingesetzten Ressourcen stellt eine Herausforderung dar. OVB hat das Ziel, mittelfristig die Projektdokumentation dergestalt aufzubereiten, dass neben den geleisteten Spenden auch investierte Stunden sowie interne sowie externe Helfer\*innenzahlen festgehalten werden.

Hier konnten im Berichtsjahr für das deutsche OVB Hilfswerk e. V. Fortschritte erzielt werden. Die interne Projektdokumentation fasst zusammen, dass allein durch die Aktivitäten in 2022 schätzungsweise 3.200 Menschen unterstützt werden konnten.

Die internationale Ausweitung des sozialen Engagements – ein Baustein der Strategie »OVB Evolution 2022« – verfolgt den gemeinsamen Ansatz »OVB Charity«. In den OVB Landesgesellschaften Österreich, Kroatien und Rumänien wurden eigene Hilfsvereine gegründet. Darüber hinaus gibt es in allen europäischen Landes-

gesellschaften vielfältige soziale Projekte von selbstständigen Finanzvermittler\*innen sowie von fest angestellten Personen in den lokalen Headoffices.

Diese reichen von gemeinsam organisierten Blutspendeterminen über Geldspenden bis hin zur Vermittlung von Finanzwissen in Schulen und Universitäten. Ein langfristiger Partner von »OVB Charity« sind die SOS-Kinderdörfer. »Fit for Life« ist der Leitgedanke dieser Kooperation, die mit lokalen Aktionen Kinder und Familien für eine lebenswerte Zukunft befähigen möchte. 2022 gab es in Kooperation mit SOS-Kinderdörfer fünf größere und kleine regionale Projekte.

So unterstützte OVB 2022 insgesamt 50 Kinder und ihre Familien in Madagaskar, einem Land, das besonders stark unter den Folgen von Trockenheit, Ernteaussfällen und der Pandemie leidet. Das Programm »YO(U)nited we care« beinhaltet Soforthilfen, aber auch langfristig wirkende Maßnahmen, um die betreuten Kinder in ihre Familien zurückführen zu können.

In Deutschland und Spanien werden ebenfalls Familienstärkungsprogramme unterstützt, die das präventive Ziel haben, die Eltern frühzeitig in ihren Erziehungskompetenzen zu stärken, damit die Kinder in ihren Familien verbleiben und dort glücklich aufwachsen können.

In Ungarn erhalten 100 Kinder aus prekären Verhältnissen, bei denen die Gefahr eines Schulabbruchs besteht, Englischunterricht und lernen verschiedene Programmiersprachen. Das Hauptziel besteht darin, sie dabei zu unterstützen, ihre Lernmotivation wiederzuerlangen und »ihre Zukunftschancen neu zu codieren«.

In der Ukraine-Krise gab es viele private Initiativen seitens der Finanzvermittler\*innen und Mitarbeiter\*innen, z. B. die Bereitstellung von Wohnraum und verschiedener dringend benötigter Hilfsgüter sowie persönlich organisierte Transporte. Zum anderen erfolgte die Bereitstellung von finanziellen Mitteln durch den gemeinsam gegründeten OVB Hilfsfonds »YO(U)nited we help«, der beim OVB Hilfswerk Menschen in Not e. V. angesiedelt ist.

Im März 2022 wurde über das OVB Hilfswerk und die OVB Holding AG eine europaweite Fundraisingaktion ausgerollt. Ein »Social Committee« aus der ukrainischen Geschäftsführung und ukrainischen Führungskräften steht in engem Kontakt zu den Betroffenen, entscheidet über Spendenanträge und weist diese an.

Seitdem erhalten gefährdete Finanzvermittler\*innen und Mitarbeiter\*innen der OVB Ukraine mit ihren engsten Angehörigen schnell und unbürokratisch Hilfe bei finanziellen Nöten, unter anderem zur medizinischen Versorgung, zur Reise und Unterkunft auf der Flucht, für wärmende Winterkleidung oder für Zuschüsse zu den hohen Energiekosten.

2022 wurden mehr als 260.000 Euro in den Hilfsfond eingezahlt. Im Laufe des Jahres erhielten 158 Antragsteller mehr als 69.000 Euro in Form von Spenden. 25.000 Euro aus Mitteln des Fonds wurden dem Deutschen Roten Kreuz für seine Unterstützung betroffener Menschen in der Ukraine zur Verfügung gestellt. Die Hilfsmaßnahmen werden fortgeführt.

## Governance (G)

### Verantwortungsvolle Unternehmensführung & Compliance

Nachhaltigkeitsaspekte sind bei OVB bereits in einzelnen internen Leitlinien integriert, etwa im sogenannten »OVB Code of Conduct«, der zuletzt 2020 aktualisiert wurde.

Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen wurden in diesem Verhaltenskodex Regeln formuliert, die Organmitglieder, Mitarbeiter\*innen sowie Finanzvermittler\*innen zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Umgang miteinander sowie mit Kund\*innen und Geschäftspartnern verpflichten.

Für den »OVB Code of Conduct« ist die Abteilung Corporate Compliance zuständig. Diese steuert im Austausch mit den Unternehmensbereichen das Thema Compliance. Für Datenschutz und Cybersecurity gibt es eigenständige Verantwortlichkeiten.

Compliance beinhaltet organisatorische Vorkehrungen im Unternehmen, die die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien durch das Unternehmen und die Mitarbeiter\*innen sicherstellen. Ziel ist dabei auch für OVB rechtlich und ethisch einwandfrei Handeln des Personals im geschäftlichen Alltag. Hierzu zählt die Verhinderung strafbarer Handlungen wie insbesondere Korruption, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung. Für die OVB Holding AG hat Compliance einen sehr hohen Stellenwert, da alle Mitarbeiter\*innen durch ihr (berufliches) Verhalten das Ansehen des Unternehmens beeinflussen. Verstöße gegen die Einhaltung einschlägiger Gesetze, relevanter Kodizes sowie interner Regelungen werden nicht toleriert.

Der Vorstand hat dazu ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet, zu dessen Aufgaben die Identifizierung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben gehört, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der OVB Holding AG sowie zu wesentlichen Reputationsrisiken führen können. Dieses CMS wird im Hinblick auf die sich verändernden rechtlichen Anforderungen fortlaufend überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Hierbei beschränkt sich die OVB Holding AG nicht nur auf das angestellte Personal, sondern hat auch die selbstständigen Finanzvermittler\*innen im Blick, die in den verschiedenen Märkten tätig sind.

Neben einer laufenden Weiterentwicklung arbeitet der Zentralbereich Compliance (ZBC) daran, das CMS in seiner Gesamtheit einschließlich Wirksamkeit und Angemessenheit zu fördern und die Compliance-Awareness im gesamten Unternehmen zu stärken. Hierzu erfolgt neben der Optimierung der Compliance-Prozesse auch eine Hinwendung zu zeitgemäßen Informationstechnologien.

Das etablierte Richtlinienmanagementsystem stellt ein zentrales Instrument des CMS zur konzernweiten Sicherstellung der Compliance bei der OVB Holding AG dar. Neben dem Richtlinienmanagementsystem sind weitere interne Steuerungsmechanismen innerhalb des CMS implementiert, um die EU-weiten regulatorischen Anforderungen zu erfüllen.

Hierzu zählen insbesondere die Anforderungen aus der IDD (Insurance Distribution Directive), der MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive II), der GDPR (General Data Protection Regulation) und der AMLD (Anti-Money Laundering Directive).

Der Head of Compliance des Konzerns berichtet direkt an den Chief Financial Officer sowie regelmäßig an den Gesamtvorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

Dezentral in allen operativen OVB Gesellschaften eingesetzte Compliance-Verantwortliche berichten an den Head of Compliance des Konzerns und bearbeiten die compliance-relevanten Sachverhalte in ihren Gesellschaften. Ferner unterstützen sie die operativ tätigen Bereiche bei der Einhaltung der Vorgaben.

Zwischen ZBC und den dezentralen Compliance Verantwortlichen erfolgt ein regelmäßiger Austausch, z. B. über die Weiterentwicklung gruppenweiter Compliance-Vorgaben oder der Durchführung und Vorgehensweisen von Aufsichtsprüfungen, um Synergieeffekte abzuleiten.

Der ZBC der OVB Holding AG arbeitet eng mit Vorstand, Geschäftsführungen sowie Führungskräften zusammen und schult und unterstützt alle Mitarbeiter\*innen bei der Einhaltung der externen und internen Vorgaben.

#### **Compliance-Verstöße**

Wesentliche Verstöße lagen im Berichtsjahr als »dolose Handlungen« lediglich als Einzelfälle in Österreich vor. In jedem Einzelfall erfolgte eine Untersuchung auch unter Einbeziehung der Strafverfolgungsbehörden. Derartige Verstöße ahndet OVB unverzüglich und konsequent.

#### **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Corporate Governance ist eine wesentliche Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Vorstand und Aufsichtsrat wollen durch eine verantwortungsbewusste

Unternehmensführung den Bestand des Unternehmens sichern und für eine langfristige Wertschöpfung, Vertrauen und Glaubwürdigkeit sorgen. Als international tätiger Konzern ist OVB einem breiten Spektrum an rechtlichen Rahmenbedingungen unterworfen. Ihre Geschäfte betreibt OVB in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Regeln der Länder, in denen der Konzern tätig ist. Offenkundig duldet OVB keine Korruption und Bestechung.

Diese Haltung spiegelt sich ebenfalls im »OVB Code of Conduct« wider, der als Verhaltenskodex gleichermaßen Rechte und Pflichten wiedergibt, die sich aus unterschiedlichen Gesetzen, Betriebsvereinbarungen, Unternehmensrichtlinien, Arbeitsanweisungen und arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten ergeben. Eine gezielte Sensibilisierung des Personals und selbstständigen Finanzvermittler\*innen für geltende Bestimmungen ist die Maßgabe.

#### **Förderung eines ethischen Verhaltens**

Ferner ist die grundsätzliche Erwartungshaltung eine Ausrichtung aller Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte, Vorstände und Finanzvermittler\*innen auf im Kodex enthaltenen ethischen Regelungen und Grundsätze.

Mit dieser prinzipiellen Ausrichtung auf Integrität versucht OVB Transparenz, Vertrauen in die gesamte Unternehmensgruppe sowie einen guten Ruf sicherzustellen. Der »OVB Code of Conduct« legt dabei Mindeststandards fest, die alle Beschäftigten zu kennen und einzuhalten haben, und wird durch OVB Konzernrichtlinien ergänzt, die zu einzelnen spezifischen Themen eigenständige Regelungen beinhalten.

Ziel des Kodex ist es, ein ehrliches, von ethischen Erwägungen und Zielen geprägtes Verhalten und Handeln umfassend zu fördern. Hierzu wurde der »OVB Code of Conduct« letztmalig im Geschäftsjahr 2020 entsprechend aktualisiert und ergänzt. Zur Neueinführung waren Erhalt und Kenntnisnahme von allen Mitarbeiter\*innen in den Konzerngesellschaften zu bestätigen. Neue Mitarbeiter\*innen erhalten diesen wie zuvor als verbindlichen Annex zum Arbeitsvertrag.

Mögliche Verstöße gegen den »OVB Code of Conduct« werden untersucht und – sofern erforderlich – konsequent geahndet.

#### **Achtung der Menschenrechte**

Für die OVB Holding AG sind die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs und Kinderarbeit selbstverständlich. Die Gesellschaften des OVB Konzerns wie auch der überwiegende Teil der von der Holding bzw. den Konzernunternehmen beauftragten Dienstleister und Produktpartner haben ihren Unternehmenssitz innerhalb der Europäischen Union. Der Kodex

verpflichtet zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte. Das Personal wird angehalten, im Falle etwaigen Fehlverhaltens mit der zuständigen internen Stelle oder mit einer anderen Vertrauensperson Kontakt aufzunehmen. Die OVB Holding AG hat für ihre Mitarbeiter\*innen ein Hinweisgebersystem eingerichtet, dessen Art und Umfang sich an der EU-Hinweisgeberrichtlinie sowie dem im Dezember 2022 vom Deutschen Bundestag verabschiedeten deutschen Hinweisgeberschutzgesetz orientiert. Das Personal hat damit die Möglichkeit, Hinweise zu Missständen im Unternehmen, z. B. auch zu Verstößen gegen höchstpersönliche Rechte wie Diskriminierung, Mobbing u. Ä., schriftlich, telefonisch oder persönlich an die interne Meldestelle zu melden, die beim Zentralbereich Compliance angesiedelt ist.

### Expansion

OVB plant sowohl in den bestehenden Ländermärkten zu skalieren, als auch weitere Märkte zu erschließen, um einer stetig steigenden Anzahl von Kund\*innen qualitativ hochwertige und maßgeschneiderte Finanzberatung zu bieten sowie Existenzsicherung, Absicherung von Sach- und Vermögenswerten sowie Altersvorsorge und Vermögensauf- und -ausbau zu ermöglichen. Die Expansion verläuft insofern sowohl regional als auch seitens des Geschäftsmodells. Darüber hinaus werden auch Erweiterungen des Geschäftsmodells geprüft.

Wenngleich mit der Expansion in weitere europäische Länder Markteintrittsrisiken verbunden sind, ist es das Ziel der OVB, in allen relevanten Märkten in Europa wettbewerbsfähig zu sein, ihren Kund\*innenkreis zu bedienen und Umsatzgewinne zu erzielen.

Bereits im Geschäftsjahr 2022 hat OVB ihre Wachstumsstrategie fortgesetzt und mit einer neu gegründeten Tochtergesellschaft in Slowenien den 16. Ländermarkt in Europa betreten.

Slowenien hat sich in den vergangenen Jahren wirtschaftlich gut entwickelt und liegt mit einem monatlichen Einkommen von 2.287 US-Dollar deutlich über den anderen ehemaligen jugoslawischen Teilrepubliken, was der Bevölkerung Spielraum für eigenverantwortliche Alters- und Risikoversorge einräumt.

### Innovation

Die stetige Weiterentwicklung der OVB wird als essenziell gesehen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und möglichst viele Kund\*innen bestmöglich zu beraten.

Zu diesem Zweck legt das Unternehmen einen besonderen Fokus auf das Thema Innovation, um eine Weiterentwicklung in allen Geschäftsbereichen zu fördern und möglichst sich bietende Chancen für positive Veränderungen zu nutzen.

Verbundene Risiken werden beim Ausbleiben von Innovation erwartet, wodurch die Wahrscheinlichkeit von Umsatzverlusten und Einbußen der Wettbewerbsfähigkeit steigt.

## Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung

### Art. 8 Taxonomieverordnung

Im folgenden Abschnitt stellen wir als Nicht-Finanz-Mutterunternehmen in Übereinstimmung mit Art. 8 Taxonomieverordnung und Art. 10 (2) des delegierten Rechtsaktes zu Art. 8, den Anteil unseres Konzernumsatzes (Erträge aus Vermittlungen), der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für den Berichtszeitraum 2022 dar, der jeweils mit taxonomiefähigen als auch taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit den ersten beiden Umweltzielen (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) steht.

### Unsere Aktivitäten

Angesichts der globalen Erderwärmung haben sich die europäischen Staaten im Rahmen des Pariser Klimaabkommens und des europäischen Green Deals zu mehr Klimaschutz verpflichtet. Die Taxonomieverordnung ist ein Schlüsselement des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Umlenkung der Kapitalströme in eine nachhaltigere Wirtschaft. Als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten ist sie ein wichtiger Schritt zur Erreichung der CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2050 im Einklang mit den EU-Zielen.

Unternehmen, die nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) in Deutschland eine nichtfinanzielle Erklärung abgeben müssen, sind gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung seit dem 1. Januar 2022 dazu verpflichtet, darin auch über ihre taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten zu berichten. Seit dem 1. Januar 2023 müssen diese Unternehmen zusätzlich über die Taxonomiekonformität ihrer Wirtschaftstätigkeiten Bericht erstatten.

Eine taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität ist als taxonomiekonform anzusehen, wenn diese

- einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der sechs Umweltziele der Taxonomie (Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen, Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung, Schutz und Wiederherstellung von Ökosystemen und Biodiversität) leistet,

- nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer der Umweltziele führt und
- unter Einhaltung des Mindestschutzes für Arbeitssicherheit und Menschenrechte ausgeführt wird.

### **Kerngeschäftstätigkeiten von OVB nicht im Anwendungsbereich der EU-Taxonomie**

Wir haben unsere Aktivitäten als Finanzvermittlungsunternehmen mit den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomieverordnung aufgeführt sind, abgeglichen. Der delegierte Rechtsakt zu den Klimazielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel konzentriert sich auf die Wirtschaftstätigkeiten und Sektoren, die das größte Potenzial haben, das Ziel der Eindämmung des Klimawandels zu erreichen, d. h. Sektoren, in denen die Notwendigkeit besteht, Treibhausgasemissionen zu vermeiden oder zu reduzieren. Zu den erfassten Sektoren gehören Energie, ausgewählte verarbeitende Tätigkeiten, Verkehr und Gebäude.

Um zu beurteilen, ob die wirtschaftlichen Aktivitäten der OVB Holding AG den bisher veröffentlichten technischen Bewertungskriterien entsprechen, hat sich die OVB Holding AG zunächst an der NACE-Sektor-Klassifizierung orientiert. Nach einer gründlichen Überprüfung aller relevanten Abteilungen und Funktionen sind wir zu dem Schluss gekommen, dass die OVB Holding AG mit ihren Kerngeschäftstätigkeiten nicht in den Anwendungsbereich der EU-Taxonomieverordnung mit Fokus auf die Umweltziele »Klimaschutz« und »Anpassung an den Klimawandel« fällt. Unsere Analyse konzentrierte sich auf die wirtschaftlichen Aktivitäten, die als Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und damit verbundenen Tätigkeiten definiert sind und (potenziell) Einnahmen generieren. In diesem Zusammenhang definieren wir als Finanzberatungsunternehmen die transparente und langfristige Begleitung unserer Kunden rund um die Themen Finanzen, Vorsorge und Absicherung als den Kern unserer Geschäftstätigkeiten. Mangels taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten konnten ebenfalls keine Tätigkeiten als taxonomiekonform eingestuft werden. Darüber hinaus wurden weder »ermöglichende Tätigkeiten« noch »Übergangstätigkeiten« gemäß Art. 10 Abs. 2 der Taxonomieverordnung identifiziert.

### **Unsere KPIs**

Folgende Leistungsindikatoren (»KPIs«) sind für die OVB Holding AG relevant: Umsatz-KPI, der CapEx-KPI und der OpEx-KPI. Für den Berichtszeitraum 2022 sind zusätzlich zu dem bislang berichtspflichtigen Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten am Gesamtumsatz sowie an den Investitions- und Betriebsausgaben auch die taxonomiekonformen und nicht taxonomiekonformen KPIs anzugeben. Da unsere wirtschaftlichen Aktivitäten als Finanzberatungsunternehmen nicht unter den delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der

Taxonomieverordnung fallen, beträgt der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und folglich auch der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz, unseren Investitionsausgaben sowie Betriebsausgaben 0 Prozent (siehe Anlage »Kennzahlen zur EU-Taxonomie«).

Gemäß unseren Rechnungslegungsgrundsätzen berichten wir unsere gesamten KPIs wie in der Anlage »Kennzahlen zur EU-Taxonomie« dargestellt.

### **Rechnungslegungsgrundsätze**

Die Spezifikation der KPIs erfolgt in Übereinstimmung mit den Anhängen I und II des delegierten Rechtsaktes zu Art. 8 der Taxonomieverordnung. Wir bestimmen die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen KPIs in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und beschreiben unsere Rechnungslegungsgrundsätze in diesem Zusammenhang wie folgt:

### **Umsatz-KPI**

#### **Definition**

Der Umsatz-KPI wurde berechnet, indem jeweils der Anteil der Umsatzerlöse, der mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang steht (Zähler), durch die gesamten Umsatzerlöse (Nenner) dividiert wurde. Der Nenner des Umsatz-KPI basiert auf unseren konsolidierten Nettoumsatzerlösen gemäß IAS 1.82(a). Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen bezüglich unseres konsolidierten Nettoumsatzes finden Sie in Abschnitt 1.4.3 unseres Konzernabschlusses. Was den Zähler betrifft, haben wir, wie oben erläutert, keine taxonomiefähigen und folglich auch keine taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert.

Als Umsatzerlöse (Erträge aus Vermittlungen) erfassen wir Abschlussprovisionen, Bestandspflegeprovisionen und Dynamikprovisionen. Abschlussprovisionen erhält OVB für die erfolgreiche Vermittlung eines Versicherungsvertrages. Bestandspflegeprovision erhält OVB aus der Bestandspflege von Verträgen für eine kontinuierliche Betreuung des Versicherungsnehmers. Dynamikprovision erhält OVB für Beitragserhöhungen während der Vertragslaufzeit.

Unter den übrigen Erträgen aus Vermittlungen werden Erträge aus Vermittlungen erfasst, die aus Bonifikationen und anderen umsatzbezogenen Leistungen der Produktpartner sowie Veränderungen der Stornorisikorückstellungen resultieren.

### **Überleitung zum Konzernabschluss**

Unser konsolidierter Nettoumsatz kann mit unserem Konzernabschluss abgestimmt werden, siehe Gewinn und Verlustrechnung, Abschnitt III.26 unseres Konzernabschlusses (Zeile: »Erträge aus Vermittlungen«).



## CapEx-KPI und OpEx-KPI

### CapEx-KPI

Der CapEx-KPI wurde berechnet, indem jeweils die taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Investitionsausgaben (Zähler) durch unsere gesamten Investitionsausgaben (Nenner) dividiert wurden. Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen. Der Nenner umfasst die Zugänge an Sachanlagen (IAS 16), immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und Nutzungsrechten (IFRS 16) während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Der Geschäfts oder Firmenwert ist nicht im CapEx enthalten, da er gemäß IAS 38 nicht als immaterieller Vermögenswert definiert ist. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf unsere Investitionen finden Sie in Abschnitt I.5.I unseres Konzernabschlusses.

Unsere Investitionskosten setzen sich im Wesentlichen aus Investitionen in Software-Lizenzen, EDV-Anlagen (z. B. für das Rechenzentrum) und Mobiliar zusammen.

### Überleitung zum Konzernabschluss

Unsere Gesamtinvestitionen können mit unserem Konzernabschluss abgestimmt werden, siehe Anlagenspiegel in unserem Konzernabschluss. Sie bilden die Summe der Zugänge (Anschaffungs- und Herstellungskosten) für immaterielle Vermögenswerte, Nutzungsrechte an Leasingobjekten und Sachanlagen im Geschäftsjahr.

### OpEx-KPI

Der OpEx-KPI ist definiert als taxonomiefähige bzw. taxonomiekonforme operative Aufwendungen (Zähler) geteilt durch unsere gesamten operativen Aufwendungen (Nenner).

Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen. Die gesamten operativen Aufwendungen umfassen direkte, nicht aktivierte Kosten, die sich auf Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen

Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch OVB oder Dritte beziehen. Dazu gehören bei der OVB Holding AG:

- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverträge wurde gemäß IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und geringwertige Leasingverhältnisse (vgl. Abschnitt IV.1 unseres Konzernabschlusses).
- Instandhaltungs- und Reparaturkosten sowie sonstige direkte Ausgaben für die laufende Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens wurden auf der Grundlage unserer internen Kostenrechnung ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen finden sich in verschiedenen Posten unserer Gewinn- und Verlustrechnung, darunter Raumaufwand, EDV-Aufwendungen und Fahrzeugkosten (vgl. Abschnitt III.31 unseres Konzernabschlusses). Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen.

### Erläuterungen zum Zähler der CapEx-KPI und der OpEx-KPI

Der Zähler des CapEx-KPI und des OpEx-KPI entspricht dem Teil der im Nenner enthaltenen Investitions bzw. Betriebsausgaben, der sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen bezieht, unabhängig davon, ob diese CapEx/OpEx zu Treibhausgasreduktionen führen. Wir haben für die OVB Holding AG keine wesentlichen Investitions- bzw. Betriebsausgaben identifiziert, die gemäß der im delegierten Rechtsakt zu den Klimazielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten zu taxonomiefähigen und folglich auch nicht zu taxonomiekonformen CapEx/OpEx führen.

Da wir darüber hinaus keine taxonomiefähigen wirtschaftlichen Aktivitäten identifiziert haben, erfassen wir im Zähler der KPIs auch keine CapEx/OpEx, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Des Weiteren bestehen keine Pläne zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (»CapEx-Plan«).







## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die OVB Holding AG, Köln

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der OVB Holding AG, Köln (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2022 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der

Taxonomieverordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

### Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen - insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) - an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden

Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

#### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

#### **Verwendungsbeschränkung für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt, den 6. April 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke  
Wirtschaftsprüferin

ppa. Christopher Hintze  
Wirtschaftsprüfer