



# Nachhaltigkeitsbericht 2024



# Nachhaltigkeitsbericht, der gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§ 289b ff. und 315b bis 315c HGB aufgestellte zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung erfüllt

## Inhalt

<b>Vorwort des Vorstands</b>	<b>7</b>
<b>Allgemeine Angaben (ESRS 2)</b>	<b>8</b>
Über diesen Bericht	8
BP-1 - Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts im Sinne des §§ 315b bis 315c HGB	8
Auslegungsunsicherheiten	8
BP-2 - Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	9
Definition von Zeiträumen	9
Schätzungen und Ergebnisunsicherheit	9
Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung	9
Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen und Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen	9
Externe Validierung	9
<b>Nachhaltigkeitsorganisation</b>	<b>10</b>
(G1.) GOV-1 - Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	10
GOV-2 - Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	11
(E1.) GOV-3 - Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	11
GOV-4 - Erklärung zur Sorgfaltspflicht	11
GOV-5 - Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12
<b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>	<b>14</b>
SBM-1 - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	14
(S1./S2./S4.) SBM-2 - Interessen und Standpunkte der Interessenträger	15
<b>Doppelte Wesentlichkeitsanalyse</b>	<b>17</b>
Ergebnisse	17
SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	17
IRO-Beschreibungen der wesentlichen Themen	17
IRO-Beschreibungen der nicht-wesentlichen Themen	18
Prozessbeschreibung	19
IRO-1 (inkl. G1.IRO-1) - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	19
E1.IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21
E2./E3./E4./E5. IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	21

<b>Umwelt</b>	<b>23</b>
<b>Klimawandel</b>	<b>23</b>
Management von Klimawandel bei OVB	23
E1.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	23
E1-1 - Übergangsplan für den Klimaschutz	24
Policies	25
E1.MDR-P - Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	25
E1-2 - Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	25
Maßnahmen	25
E1.MDR-A - Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	25
E1-3 - Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	25
Kennzahlen und Ziele	26
E1.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	26
E1-4 - Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	26
Themenspezifische Angaben	28
E1-5 - Energieverbrauch und Energiemix	28
E1-6 - THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	28
E1-7 - Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften	34
E1-8 - Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	34
E1-9 - Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	34
<b>EU-Taxonomieverordnung</b>	<b>35</b>
Unsere Wirtschaftsaktivitäten	35
Rechtliche Rahmenbedingungen	35
Kerngeschäftstätigkeiten von OVB nicht im Anwendungsbereich der EU-Taxonomieverordnung	35
Keine taxonomiefähigen Umsätze	35
Taxonomiefähige Investitionsausgaben	36
Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomieverordnung sind für das Geschäftsmodell der OVB Holding AG nicht erheblich	36
Keine wesentlichen Tätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas	36
Umsatz-KPI	37
CapEx-KPI	37
OpEx-KPI	38

<b>Soziales</b>	<b>39</b>
<b>Arbeitskräfte des Unternehmens</b>	<b>39</b>
Management der eigenen Belegschaft bei OVB	39
S1.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	39
S1-2 - Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	40
S1-3 - Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	41
Policies	41
S1.MDR-P - Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	41
S1-1 - Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	41
Maßnahmen	43
S1.MDR-A - Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	43
S1-4 - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	43
Kennzahlen und Ziele	45
S1.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	45
S1.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	45
S1-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	45
Themenspezifische Angaben	46
S1-6 - Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	46
S1-7 - Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	47
S1-8 - Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	47
S1-10 - Angemessene Entlohnung	47
S1-11 - Soziale Absicherung	47
S1-17 - Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	48
<b>Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insbesondere Finanzvermittler*innen</b>	<b>49</b>
Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	49
S2.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	49
S2-2 - Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	50
S2-3 - Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	50
Policies	50
S2.MDR-P - Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	50
S2-1 - Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	50

Maßnahmen	52
S2.MDR-A - Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	52
S2-4 - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	52
Kennzahlen und Ziele	52
S2.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	52
S2.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	52
S2-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	52
<b>Verbraucher und Endnutzer</b>	<b>53</b>
Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	53
S4.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	53
S4-2 - Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	54
S4-3 - Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	54
Policies	55
S4.MDR-P - Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	55
S4-1 - Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	55
Maßnahmen	56
S4.MDR-A - Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	56
S4-4 - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	56
Kennzahlen und Ziele	57
S4.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	57
S4.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	57
S4-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	57
<b>Governance</b>	<b>58</b>
Unternehmensführung	58
Management von Unternehmensführung bei OVB	58
Policies	59
G1.MDR-P - Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	59
G1-1 - Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	59

Maßnahmen	61
G1.MDR-A - Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	61
G1-3 - Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	61
Kennzahlen und Ziele	61
G1.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	61
G1-4 - Korruptions- oder Bestechungsfälle	61
G1.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	62
Themenspezifische Angaben	62
G1-2 - Management der Beziehungen zu Lieferanten	62
G1-6 - Zahlungspraktiken	62
<b>ESRS Index</b>	<b>63</b>
IRO-2 - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	63
Liste der in den ESRS enthaltenen von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckten Angabepflichten	63
Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben	68
<b>Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung</b>	<b>71</b>
Meldebögen nach Anhang II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178	72
Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind - Offenlegung für das Jahr 2024	72
CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind - Offenlegung für das Jahr 2024	73
OpEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind - Offenlegung für das Jahr 2024	74
Meldebögen nach Anhang XII der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178	75
Meldebogen 1: Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas	75
<b>Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht</b>	<b>76</b>

## Vorwort des Vorstands<sup>1</sup>

### Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leser\*innen geschätzte Stakeholder,

dieser nichtfinanzielle Konzernbericht markiert für die OVB Holding AG einen wichtigen Meilenstein auf unserem Weg verantwortungsbewusster und zukunftsorientierter Unternehmensführung. In einer Welt, die zunehmend durch gesellschaftliche, ökologische und regulatorische Veränderungen geprägt ist, bekennen wir uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung, aktiv zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Als europaweit agierendes Finanzvermittlungsunternehmen stehen wir im Zentrum zahlreicher Transformationsprozesse – sei es bei der Unterstützung unserer Kundinnen und Kunden in ihren nachhaltigen Finanzentscheidungen, bei der Weiterentwicklung unseres Produktportfolios im Sinne ökologischer und sozialer Kriterien oder bei der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere eigenen Geschäftsprozesse. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die wir im Jahr 2025 verabschieden möchten, fokussieren wir uns auf vier zentrale Wirkungsfelder: die weitere Stärkung der Kund\*innenorientierung, die schrittweise Erweiterung des Produktportfolios um ESG-konforme Angebote im Konzern, die Förderung unserer Finanzvermittler\*innen und Mitarbeitenden sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Diese Handlungsfelder sind Ausdruck unseres Selbstverständnisses, nachhaltiges Denken und Handeln strukturell im Unternehmen zu verankern.

Die Erstellung dieses nichtfinanziellen Konzernberichts erfolgte erstmals in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und basiert auf einer umfassenden doppelten Wesentlichkeitsanalyse, in deren Rahmen die Bereiche Klimaschutz, eigene Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (für uns sind das insbesondere unsere selbstständig tätigen Finanzvermittler\*innen) sowie Kund\*innen und Unternehmensführung als wesentlich bewertet wurden – Themen, die wir als maßgeblich für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ansehen. Mit der erstmaligen Erstellung einer konzernweiten Klimabilanz für die Jahre 2023 und 2024 haben wir eine belastbare Grundlage geschaffen, um in den kommenden Jahren ambitionierte Emissionsreduktionsziele zu definieren und umzusetzen. Unsere Zielsetzung: eine signifikante Reduktion der Treibhausgasemissionen bis 2030 im Einklang mit international anerkannten Standards.

Diese Fortschritte wären ohne das Engagement und die Expertise unserer Mitarbeitenden und Finanzvermittler\*innen nicht möglich gewesen. Ihnen gilt unser besonderer Dank. Ebenso danken wir unseren Kund\*innen, Partnerunternehmen und Stakeholdern für ihr Vertrauen und den konstruktiven Dialog, der uns wichtige Impulse für unsere Weiterentwicklung gibt.

Wir verstehen diesen Bericht als Ausgangspunkt eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Unsere Aufgabe ist es, Nachhaltigkeit nicht nur zu berichten, sondern aktiv zu gestalten – im Dialog mit allen, die uns auf diesem Weg begleiten.

Mit freundlichen Grüßen



Mario Freis  
CEO



Frank Burow  
CFO



Heinrich Fritzl  
COO

<sup>1</sup>Anmerkung: Das Vorstandsvorwort wurde nicht im Rahmen der Prüfung des nichtfinanziellen Konzernberichtes geprüft.

## Allgemeine Angaben (ESRS 2)

### Über diesen Bericht

#### BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts im Sinne des §§ 315b bis 315c HGB

Mit dem vorliegenden nichtfinanziellen Konzernbericht (im Nachfolgenden »nichtfinanzieller Bericht«) veröffentlicht die OVB Holding AG einen nichtfinanziellen Bericht im Sinne der §§ 315b bis 315c HGB. Gleichzeitig kommt OVB mit diesem nichtfinanziellen Bericht 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 (»EU-Taxonomieverordnung«) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten nach, wobei die Auslegung der enthaltenen Formulierungen und Begriffe im Abschnitt »Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der EU-Taxonomieverordnung« des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellt ist. OVB wendet als primäres Rahmenwerk für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts der OVB Holding AG die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) an und stellt den Bericht in Anlehnung an dieses Rahmenwerk auf. Einige wesentliche Informationen können mangels implementierter Prozesse noch nicht berichtet werden. Diese werden nachfolgend in den jeweiligen themenspezifischen Kapiteln sowie in der Indextabelle dargestellt.

Der Konsolidierungskreis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfasst den gesamten finanziellen Konsolidierungskreis von OVB. Durch die konsolidierte Berichterstattung liefern die erfassten Nachhaltigkeitskennzahlen ein präzises und konsistentes Bild der wesentlichen Umwelt- und Sozialauswirkungen der Unternehmensgruppe. Der gesamte Konsolidierungskreis gemäß Lageberichterstattung wurde im Rahmen der Betroffenheits- und Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Das Geschäftsmodell ist über den gesamten Konsolidierungskreis hinweg vergleichbar und weist keine signifikanten Abweichungen auf. Alle nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden für den gesamten Konsolidierungskreis sowie für die gesamte Wertschöpfungskette im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse analysiert. Die Ergebnisse der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die im Bericht betrachtete Inhaltsstruktur. Alle Wertschöpfungskettenstufen und -unterstufen wurden in der Analyse berücksichtigt und die Auswirkungen, Chancen und Risiken wurden auf die Wertschöpfungskettenstufen zugeordnet. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass alle nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Chancen und Risiken in allen relevanten Wertschöpfungsstufen berücksichtigt wurden und somit die gesamte Wertschöpfungskette, in welcher Aktivitäten von OVB stattfinden, betrachtet wurde. Da innerhalb des Konzerns keine Tochtergesellschaften mit signifikant abweichenden Geschäftsmodellen existieren, gibt es keine Unterschiede in der Bewertung der Tochtergesellschaften hinsichtlich der Wesentlichkeitsanalyse oder der ESG-Risiken.

Zum Konsolidierungskreis verweisen wir auf Abschnitt 3.2 des Konzernanhangs (Seite 52 des Geschäftsberichts 2024).

Es existieren derzeit keine unkonsolidierten Tochtergesellschaften, die explizit berücksichtigt werden müssten oder die im Rahmen der Auswirkungswesentlichkeit nicht einbezogen wurden.

OVB hält Beteiligungen an Finanzdienstleistungsunternehmen und Eigenanlagen, die unterschiedlichem Maße operativ kontrolliert werden. Eine Analyse der Governance-Strukturen zeigt, dass einige dieser Einheiten trotz finanzieller Beteiligung nur begrenzten Einfluss auf Geschäftsentscheidungen von OVB nehmen. Entsprechend werden diese nach den Vorgaben der ESRS nicht als operativ kontrollierte Einheiten klassifiziert. Dennoch werden sie hinsichtlich ihrer ESG-Risiken und potenziellen Nachhaltigkeitsauswirkungen bewertet, um sicherzustellen, dass auch indirekte Risiken und Chancen in die Nachhaltigkeitsstrategie von OVB einfließen. Auf diese Weise wurden alle relevanten Geschäftstätigkeiten von OVB in der Bewertung der Auswirkungen sowie Risiken und Chancen berücksichtigt.

Von der Möglichkeit, Informationen über die Verwendung von geistigem Eigentum, Know-how oder Innovationsergebnissen wegzulassen, wurde kein Gebrauch gemacht.

#### Auslegungsunsicherheiten

Die diesem nichtfinanziellen Bericht zugrundeliegenden deutschen gesetzlichen und weiteren europäischen Vorschriften können Formulierungen und Begriffe enthalten, die Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Wo dies zutrifft, wird jeweils an der entsprechenden Stelle im Bericht in den spezifischen Kapiteln die vorgenommene Auslegung angegeben.

## BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen

### Definition von Zeiträumen

Die Definition der Zeithorizonte für die Zwecke der Berichterstattung erfolgt anhand einer Differenzierung zwischen kurzfristiger, mittelfristiger und langfristiger Perspektive. OVB hat sich an den im Standard definierten mittel- und langfristigen Zeiträumen orientiert, um in Übereinstimmung mit den Anforderungen der ESRS die nachfolgend beschriebenen Umstände zu berücksichtigen. Die Zeithorizonte für die Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit sind identisch mit dem Konzernrisikomanagementprozess und reichen von kurzfristig, weniger als ein Jahr, über den mittelfristigen Zeithorizont von mehr als einem Jahr bis zu fünf Jahren, der langfristige Zeithorizont beginnt bei fünf Jahren. Diese Angleichung vermeidet Diskrepanzen zwischen der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Finanzberichterstattung, die zu Missverständnissen oder einer inkonsistenten Risikobewertung führen könnten. Die Klimarisikoanalyse wurde noch nicht durchgeführt, entsprechend liegen für diese noch keine Zeithorizonte vor.

### Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

Zur Sicherstellung einer ganzheitlichen Berichterstattung der Kennzahlen werden im Rahmen der Datenerhebung für einige Metriken Annahmen getroffen und Schätzungen vorgenommen, was unter Umständen zu Ergebnisunsicherheiten führen kann.

Die Informationen zu den vor- und nachgelagerten Emissionen beziehen sich auf die Wertschöpfungskette. Die Ermittlung dieser Emissionen basiert, soweit möglich, auf Daten aus internen Primärdatenquellen oder Abfragen. Die Berechnung erfolgt anhand gängiger Emissionsfaktoren sowie Annahmen (für tiefergehende Informationen siehe Kapitel Umwelt – Klimawandel). Dabei werden beispielsweise sachlogische Korrelationen herangezogen, wie die Nutzung vergleichbarer Tochtergesellschaften oder die Extrapolation auf Basis unterjährig verfügbarer Informationen. Hierzu werden sachverhaltsbezogen Informationen zu Headcount oder Umsatz genutzt. Die verwendeten Annahmen sollen beispielweise mangelnde Verfügbarkeit und Qualität von Informationen durch geeignete Verfahren auflösen, führen aber gleichzeitig zu einer Ergebnisunsicherheit. OVB verbessert die Datenqualität sukzessive durch eine optimierte Datenbasis, zum Beispiel durch die Nutzung von Primärdaten. Eine genaue Beschreibung ebenjener Annahmen unterteilt nach Emissionskategorie ist in dem Kapitel Umwelt – Klimawandel aufgeführt (S. 29-32).

Mit Blick auf die Indikatoren zu den Scope-1- Emissionen sowie die Abfalldaten kann es zu einer Ergebnisunsicherheit bei der Berichterstattung kommen. Je nach Verfügbarkeit und Nachvollziehbarkeit der Informationen werden auch hier teilweise Daten basierend auf historisch vorliegenden Informationen und/oder durch die Nutzung des Headcounts auf der Basis von nachvollziehbaren Schätzgrößen extrapoliert. Auch für diese Daten soll die geplante Implementierung systemgestützter Anwendungen in Zukunft zur Verbesserung der Datenqualität führen.

Zu etwaigen Einschränkungen der Berichterstattung hinsichtlich der EU-Taxonomie Verordnung verweisen wir auf die Angaben zur EU-Taxonomieverordnung.

### Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Dieser nichtfinanzielle Bericht basiert auf den Vorgaben der ESRS. Er enthält keine Angaben aufgrund allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung wie z. B. den GRI oder den IFRS Sustainability Disclosure Standards (IFRS SDS).

### Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen und Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

Im Berichtsjahr erfolgten keine Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen. Außerdem wurden keine wesentlichen Fehler gegenüber einem vergangenen Berichtszeitraum festgestellt, da die ESRS erstmals angewandt wurden.

### Externe Validierung

Abgesehen von der freiwilligen Prüfung unterliegen die in diesem Bericht offengelegten Metriken keiner externen Validierung.

## Nachhaltigkeitsorganisation

### (G1.) GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Als deutsche Aktiengesellschaft verfügt die OVB Holding AG über ein duales Führungssystem. Dieses zeichnet sich durch die strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan aus. Die beiden Gremien arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen und stehen in einem regelmäßigen, intensiven und offenen Dialog. Dem Vorstand der OVB Holding AG obliegt die eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft und des von ihr geführten Konzerns. Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und überwacht und berät den Vorstand. Er ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsrat stimmt mit dem Vorstand auch die strategische Ausrichtung der Gesellschaft ab und erörtert mit ihm regelmäßig die Umsetzung der Geschäftsstrategie.

Entsprechend dieser Anforderungen verfügt der OVB Vorstand über breit gefächerte, umfassende versicherungsfachliche sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse aus dem Studium und entsprechenden Berufsausbildungen. Die Lebensläufe der Vorstandsmitglieder zeigen unterschiedliche Schwerpunkte und Werdegänge und spiegeln damit die komplexen an den Vorstand gestellten Anforderungen wider. Alle Vorstandsmitglieder erfüllen überdies die sprachlichen Voraussetzungen (Kenntnisse in Fremdsprachen). Außerdem verfügt der Vorstand über mehrjährige, einschlägige Berufserfahrung insbesondere in den Bereichen Betriebsorganisation, Informationstechnologie, Personal, Recht und Compliance sowie über ein ausgeprägtes Verständnis für Rechnungslegung und Controlling sowie Planungs- und Organisationskompetenz und ebenso über Wissen hinsichtlich Nachhaltigkeitsaspekten.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der OVB Holding AG verfügen, was ihren Bildungshintergrund anbetrifft, ebenfalls über ein breites Spektrum aus universitärer Ausbildung in den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Rechtswissenschaften, Volkswirtschaftslehre oder aus kaufmännischen und technischen Berufsausbildungen. Auch die Mitglieder des Aufsichtsrats erfüllen die Anforderungen an die Sprachkenntnisse und verfügen in ihrer Gesamtheit über umfassende Managementenerfahrungen sowie Kenntnisse in Nachhaltigkeitsaspekten. Sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat der OVB Holding AG weisen zudem zusätzliche wesentliche Erfahrungen und Qualifikationen im Kerngeschäft der OVB auf. Hierzu gehören Kenntnisse in den Bereichen Versicherungs-, Finanzdienstleistungs- und Finanzvermittlungsbranche.

Der Vorstand soll die mit Sozial-, Umwelt- und Governance-Faktoren verbundenen Risiken, Chancen und Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit identifizieren und bewerten. Darüber hinaus sollen ökologische und soziale Ziele neben langfristigen wirtschaftlichen Zielen in der Unternehmensstrategie verankert werden. Aktuell entwickelt OVB eine Nachhaltigkeitsstrategie, die als Bestandteil der neuen mehrjährigen Unternehmensstrategie die Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse zum Ziel hat. In dem Rahmen wird eine Nachhaltigkeitsstruktur geschaffen und es werden spezifische Nachhaltigkeitsziele formuliert. Nach Verabschiedung ebenjener Ziele sollen auch entsprechende Maßnahmen in die Unternehmensplanung aufgenommen werden und auch der Vorstand und Aufsichtsrat in die Aufsicht über die Erreichung der Ziele eingebunden werden. Zum aktuellen Stand ist die Nachhaltigkeitsstrategie noch in der Ausarbeitung und muss noch dem Vorstand in finaler Fassung vorgelegt werden.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurde der Vorstand in die Bewertung eingebunden und hat die Themen auf ihre Wesentlichkeit evaluiert. Die Ergebnisse der Bewertung von Auswirkungen, Chancen und Risiken durch Vorstand und Fachbereiche wurde dem Aufsichtsrat zur Bestätigung vorgelegt.

	Anteil in %
Weibliche Mitglieder des Aufsichtsrats	0
Männliche Mitglieder des Aufsichtsrats	100
Unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats	83,33

Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), insbesondere Ziffern C.6 ff. Für weitergehende Informationen verweisen wir auf die Erklärung zur Unternehmensführung (<https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance>).

Zu weiteren Informationen hinsichtlich des Vorstands und Aufsichtsrats von OVB, der Expertise, Unabhängigkeit und der Zusammensetzung verweisen wir auf den Abschnitt »Leitung und Überwachung des Konzerns« im Lagebericht (Seite 14 des Geschäftsberichts 2024) sowie die Erklärung zur Unternehmensführung 2024 nach §§ 289f, 315d HGB DCGK-Erklärung.

## GOV-2 - Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Die strategische Ausrichtung des Unternehmens wird mit dem Aufsichtsrat eingehend erörtert und auch die Umsetzung in regelmäßigen Abständen diskutiert. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen und den Konzern relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, der Planung und Zielerreichung, der Risikolage sowie des Risikomanagements informiert. Die OVB wendet ein duales Reporting-System an. Es erfolgt eine jährliche Risikoinventur auf Landesebene und Holding-Ebene auf Basis des gesamten Risikokatalogs, bei der eine Konsolidierung erfolgt. Weiterhin erfolgt quartalsweise ein Risikoreporting mit verschiedenen Risikofrühwarnindikatoren (u. a. Nachhaltigkeitsrisiken) an Vorstand und Aufsichtsrat. Alle Nachhaltigkeitsrisiken, -chancen und Auswirkungen, die auch im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse ausgearbeitet wurden, wurden dabei dem Vorstand in Ergänzung zu dem regelmäßigen Risikoreporting vorgelegt. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen werden dabei erläutert und begründet. Auch über das Thema Compliance, also die Maßnahmen zur Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, berichtet der Vorstand in den Sitzungen des Aufsichtsrats sowie des Prüfungsausschusses regelmäßig und umfassend. Die Chancen- und Risikoeinschätzung wird dabei auch bei größeren Transaktionen berücksichtigt, insbesondere über etablierte Risikomanagementprozesse, allerdings auch durch die Einbindung des Vorstands.

## (E1.) GOV-3 - Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

### Offenlegung der klimabezogenen Aspekte in der Vergütung von Mitgliedern der Management- und Aufsichtsorgane

Nachhaltigkeitsbezogene Aspekte fließen derzeit als ein Teil der 20 Prozent qualitativen Ziele für die kurzfristige variable Vergütung (STI) in die vom Aufsichtsrat genehmigte Vergütungsstruktur für Mitglieder des Vorstands ein. Die Vergütungsbestandteile und Gewichtungen sind dem Vergütungsbericht von OVB zu entnehmen. Dabei ist vorgesehen, dass auch Nachhaltigkeitsziele bei der Leistungsbewertung zur Anwendung kommen. Dies können unter anderem ein effizienter Umgang mit Ressourcen, die Kund\*innen- und Mitarbeitendenzufriedenheit und -entwicklung, Innovationsleistungen, Nachfolgeplanung sowie Compliance sein. OVB erkennt die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeitskriterien für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung und beabsichtigt, diese Aspekte in zukünftige Vergütungsmodelle verstärkt zu integrieren. Im Rahmen der kommenden Evaluierung und Überprüfung werden verschiedene Optionen geprüft, um konkrete nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren in bestehende Anreizsysteme zu integrieren. Ziel ist es, die Vergütung stärker an den unternehmensweiten Nachhaltigkeitszielen auszurichten und damit eine nachhaltige Wertschöpfung zu fördern. Eine konkrete Bezugnahme zu Emissionszielen in den verschiedenen Scopes ist aktuell noch nicht erfolgt, wird allerdings im Rahmen der Entwicklung der Klimastrategie geprüft. Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und passt diese gegebenenfalls an, ebenso wie die Anpassung der STI durch den Aufsichtsrat umgesetzt werden muss. Die Vergütung des Aufsichtsrates ist aktuell nicht an nachhaltigkeits- bzw. klimabezogene Aspekte gekoppelt. Für die Zukunft wird evaluiert, ob dies als Teil einer variablen Vergütung aufgenommen werden kann.

Weitere Informationen zur Vergütung der Vorstände und Aufsichtsräte finden sich im »Vergütungsbericht«, der jährlich auf der Homepage der OVB Holding AG veröffentlicht wird (<https://www.ovb.eu>).

## GOV-4 - Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im nichtfinanziellen Bericht
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	SBM-1 SBM-3 S1-1 S2-1 S4-1
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	SBM-2 IRO-1 S1-2 S1-3 S2-2 S2-3 S4-2 S4-3

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze im nichtfinanziellen Bericht
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	IRO-1
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	E1. MDR-A S1. MDR-A S1-3 S2. MDR-A S2-3 S4. MDR-A S4.3 G1. MDR-A
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	E1. MDR-A S1. MDR-A S1-3 S2. MDR-A S2-3 S4. MDR-A S4.3 G1. MDR-A

## GOV-5 - Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

### Umfang, Hauptmerkmale und Komponenten des Risikomanagements in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt beim Vorstand der OVB Holding AG. Die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation wesentlicher Risiken erfolgen im Rahmen des konzernweiten Risikomanagementsystems. Dieses System integriert neben finanziellen Risiken auch nicht-finanzielle Risiken einschließlich Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG).

Diese Risiken werden systematisch analysiert und sind im Risikokatalog der OVB Holding AG verankert, der kontinuierlich weiterentwickelt wird, um aktuelle regulatorische und strategische Anforderungen zu berücksichtigen.

Der Umgang mit diesen Risiken erfolgt dezentral auf Länderebene, wobei jede Landesgesellschaft für die Identifikation und Steuerung ihrer spezifischen Risiken verantwortlich ist. Die Ergebnisse der Risikobewertung werden mindestens jährlich über eine Risikoinventur an das zentrale Risikomanagement gemeldet, dort konsolidiert und überprüft. Zusätzlich werden Nachhaltigkeitsrisiken auf Quartalsebene durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten qualitativ bewertet und an den Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG berichtet.

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG prüft gemäß § 171 Abs. 1 AktG den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht. Zur Unterstützung dieser Prüfung wurde die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (»Limited Assurance«) nach dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) beauftragt. Der Aufsichtsrat verfügt nicht über einen eigenen Nachhaltigkeitsausschuss. In seiner Sitzung vom 27. März 2025 hat der Aufsichtsrat die Überwachungs- und Kontrollfunktion der Nachhaltigkeitsaktivitäten dem Prüfungsausschuss zugeordnet. Hierunter fällt auch die Überwachung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie ob der Umgang damit angemessen erfolgt. OVB begreift das Thema Nachhaltigkeit als Querschnittsthema. Innerhalb des Vorstands trägt CEO Mario Freis die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit/ESG/CSR. Sein Ressort umfasst auch die Steuerung des Vertriebs, Ausbildung, interne Revision und das Produktmanagement. Im Verantwortungsbereich von Frank Burow, CFO, identifiziert, analysiert und bewertet das Risikomanagement auch Nachhaltigkeitsrisiken. Der Funktionsbereich Compliance stellt sicher, dass sämtliche Geschäftsaktivitäten und -prozesse geltenden Gesetzen, Vorschriften, internen Richtlinien und ethischen Standards entsprechen. Auch das Thema Datenschutz fällt in sein Ressort. In den Verantwortungsbereich von COO Heinrich Fritzlar fallen Themen wie Informationssicherheit und People Management (Personal).

### **Ansatz zur Risikobewertung**

Nachhaltigkeitsrisiken sind in den allgemeinen Risikokatalog der OVB integriert und werden anhand definierter Indikatoren erfasst. Dabei werden Risiken in Risikoklassen eingeteilt und anschließend anhand einer generischen Systematik bewertet. OVB unterteilt die Risiken hierbei grundsätzlich in A-, B-, und C-Risiken, wobei A-Risiken bedeutende unternehmensspezifische Risiken, B-Risiken allgemeine sowie unternehmensspezifische Risiken mit geringerem Schadenpotenzial und C-Risiken allgemeine Risiken, die in allen Gesellschaften zugegen sind, beinhalten. Bislang wurden Nachhaltigkeitsrisiken über den Indikator »Strategische Maßnahmen« abgebildet. Zur weiteren Differenzierung und zur Erfüllung künftiger regulatorischer Vorgaben wurde im Jahr 2024 ein eigenständiger Indikator für Nachhaltigkeitsrisiken eingeführt. Dadurch wird eine präzisere Steuerung dieser Risiken ermöglicht und ihre Einhaltung in den verschiedenen Ländern transparenter dargestellt.

Im Jahr 2025 soll die Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken neben der oben beschriebenen ESG-Ampel-Methodik um eine quantitative Risikobewertung ergänzt werden. Aktuell geschieht dies noch auf qualitativer Ebene. Ziel ist es, durch die Entwicklung geeigneter KPIs eine belastbare Bewertungsmethodik zu etablieren, die eine konsistente und nachvollziehbare Erhebung der ESG-Risiken sicherstellt.

### **Wichtigste identifizierte Risiken und Abhilfestrategien**

Hierbei werden die dezentralen Risikomanager vom zentralen Risikomanagement der OVB Holding AG aufgefordert, die Risiken über einen generischen Risikokatalog hinsichtlich ihres jeweiligen Schadenausmaßes und der potenziellen Eintrittswahrscheinlichkeit zu bewerten. Gleichzeitig verfolgt OVB eine Risikostrategie zum Umgang mit den Risiken auf Einzelrisiko-Basis. Nach Abschluss der Bewertung auf Gesellschaftsebene erfolgt zentral eine gewichtete Konsolidierung (nach Ländergröße) der Risiken, woraus sich eine konzernweite Risikoliste ergibt. Eine detaillierte Beschreibung der TOP10-Risiken erfolgt quartalsweise über die Risikoberichterstattung an den Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG. Eine detaillierte Beschreibung der Risiken erfolgt im Chancen- und Risikobericht der OVB im Rahmen des Geschäftsberichtes (Seite 25 ff. des Geschäftsberichtes 2024).

### **Regelmäßige Berichterstattung an Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane**

Die OVB Holding AG nutzt ein duales Reporting-System, um Transparenz und Kontrolle im Risikomanagement zu gewährleisten (Seite 25 ff. des Geschäftsberichtes 2024):

- Jährliche Risikoinventur auf Landes- und Holding-Ebene basierend auf dem unternehmensweiten generischen Risikokatalog. Die Konsolidierung erfolgt über ein zentrales Dokument (Risikoinventur 2024).
- Quartalsweises Risikoreporting mit verschiedenen Risikofrühwarnindikatoren, einschließlich Nachhaltigkeitsrisiken, an den Vorstand und den Aufsichtsrat.

# Nachhaltigkeitsstrategie

## SBM-1 - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

### Geschäftsmodell

Die OVB Holding AG ist auf eine langfristig angelegte, themenübergreifende und kundenorientierte Finanzberatung ausgerichtet. Die wichtigste Zielgruppe sind private Haushalte in Europa. Das Unternehmen beschäftigt im Berichtszeitraum durchschnittlich 793 Mitarbeitende und kooperiert europaweit mit über 100 Produktgebern und stellt durch deren Angebote eine breite Produktpalette zur Verfügung. Die Beratung erstreckt sich über verschiedene Themenbereiche, darunter Existenzsicherung, Absicherung von Sach- und Vermögenswerten, Altersvorsorge sowie Vermögensaufbau und -ausbau. Die Wertschöpfung der OVB erfolgt durch die qualifizierte Beratung und Betreuung der Kund\*innen durch Finanzvermittler\*innen in 16 Ländern Europas. Da die OVB selbst keine eigenen Finanzprodukte anbietet, bildet die Zusammenarbeit mit den Produktpartnern einen wesentlichen Bestandteil der Wertschöpfungskette. Potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen in der Wertschöpfungskette sind im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS mitberücksichtigt worden. Auf diese Weise wurde sichergestellt, dass alle relevanten Auswirkungen, Chancen und Risiken auch vor- wie nachgelagert und in den Schwerpunktsektoren von OVB (insbesondere Produktpartnerzusammenarbeit zur vielfältigen Produktpalette) berücksichtigt wurden (siehe auch Kapitel Doppelte Wesentlichkeitsanalyse).

Zu vertiefenden Informationen hinsichtlich des Geschäftszwecks, der organisatorischen Struktur und der Geschäftsprozesse verweisen wir auf den OVB Geschäftsbericht 2024.

### Nachhaltigkeitsaspekte in der Unternehmensstrategie

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie »OVB Excellence 2027«. OVB erkennt die Verantwortung der Gesamtwirtschaft für den Übergang zu einer emissionsarmen und ressourcenschonenden Wirtschaft an. In der Finanzbranche bedeutet dies insbesondere, Finanzflüsse neu auszurichten und in zunehmendem Maße in klima- und transformationsfreundliche Wirtschaftsaktivitäten umzulenken.

Um diesem Ziel gerecht zu werden, setzt OVB auf den kontinuierlichen Ausbau des Produktportfolios um ESG-konforme Angebote. Der Fokus liegt darauf, nachhaltige Finanzprodukte in das Beratungsangebot zu integrieren, um Kund\*innen eine fundierte Auswahl an Produkten bereitzustellen, die soziale und ökologische Kriterien erfüllen.

Zur Umsetzung dieser Strategie hat die OVB vier zentrale Wirkungsfelder identifiziert, in denen sie zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen möchte und innerhalb ebendieser werden im Jahr 2025 Ziele und Maßnahmen entwickelt:

- (Ökologisch) nachhaltige Produkte: Ausbau ESG-konformer Angebote in Kooperation mit Produktpartnern
- Kund\*innenbelange: Förderung nachhaltiger Finanzentscheidungen durch umfassende Beratung
- Finanzvermittler\*innen- und Mitarbeitendenbelange: Schulungen und Sensibilisierung zu Nachhaltigkeitsthemen
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Implementierung nachhaltiger Geschäftsprozesse und Governance-Strukturen

Zum aktuellen Stand des Berichtes sind noch keine detaillierten Ziele und Maßnahmen verabschiedet worden.

### Nachhaltigkeitsbezogene Ziele für Produkte, Dienstleistungen und Märkte

Die Kernaufgabe der OVB liegt in der Bereitstellung einer wettbewerbsfähigen Produktpalette und vertriebsunterstützenden Dienstleistungen für ihre Finanzvermittler\*innen und deren Kund\*innen. Als Vermittlerin von Finanzprodukten ihrer Produktpartner besitzt die OVB keine eigenen Produkte. Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung kann die OVB daher insbesondere durch eine systematische Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzen der Kund\*innen, ein darauf abgestimmtes Angebot ESG-konformer Produkte sowie die Berücksichtigung einer ergänzenden Bewertungsdimension ESG ihrer Produktpartner nehmen. Bislang wurden keine spezifischen Kund\*innengruppen oder Märkte identifiziert, die eine besondere Bedeutung für die Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens haben, sondern alle nachhaltigkeitsbezogenen Ziele für Produkte, Dienstleistungen und Märkte beziehen sich gleichermaßen auf alle Kund\*innen und Märkte.

Die OVB folgt hierbei der unternehmensintern definierten und kontinuierlich weiterentwickelten »Premium-Select-Strategie«, die durch den Gesamtvorstand genehmigt wird. Diese Strategie umfasst eine systematische und gesetzeskonforme Überprüfung und Auswahl von Produktpartnern und ihren Produkten nach einheitlichen Konzernvorgaben. Dabei werden

insbesondere Kriterien wie Finanzstärke, stabile Eigentümerstrukturen und herausragende Dienstleistungsqualität der Partnerunternehmen berücksichtigt. Die OVB arbeitet eng mit ihren Produktpartnern zusammen, um Qualitätsstandards zu definieren, die Effizienz und Qualität der angebotenen Produkte für Kund\*innen zu optimieren. Ein kurz- bis mittelfristiges Ziel der OVB ist die schrittweise Erweiterung des Produktportfolios um ESG-konforme Angebote, insbesondere im Bereich Insurance-Based Investment Products (IBIP) und Kapitalanlageprodukte, die die Anforderungen der SFDR gemäß Artikel 8 bzw. 9 erfüllen. Sobald eine einheitliche Definition der ESG-Konformität für Finanzprodukte vorliegt, wird OVB ihre Standards entsprechend anpassen.

In Märkten, in denen sich ESG-Standards durch Produkthanbieter und Marktteilnehmer etablieren, wird die OVB diese Entwicklungen frühzeitig adaptieren und sich mit dem Markt weiterentwickeln. Dies schließt die Berücksichtigung von externen ESG-Ratings bei der Auswahl neuer Produktpartner ein.

### **Bewertung der aktuellen nachhaltigkeitsbezogenen Produkt- und Dienstleistungsangebote**

Im Bereich Kapitalanlageprodukte mit ESG-Komponente bieten innerhalb der EU acht von 14 OVB Landesgesellschaften Produkte mit SFDR-Klassifizierung gemäß Artikel 8 und 9 an. Sechs Landesgesellschaften bieten ausschließlich Produkte gemäß SFDR-Artikel 8 an. Im Bereich Direktinvestment vertreiben derzeit vier OVB-Landesgesellschaften entsprechende Produkte. Alle vier dieser Landesgesellschaften bieten Produkte mit SFDR-Klassifizierung gemäß Artikel 8 und 9 an. Zur Sicherstellung der nachhaltigen Ausrichtung des Produktportfolios erfolgt eine jährliche Abfrage in den OVB Landesgesellschaften zum ESG-Produktangebot. Diese Abfrage dient der kontinuierlichen Bewertung und Anpassung des Angebots an regulatorische und marktspezifische Anforderungen im Bereich nachhaltiger Finanzprodukte.

## **(S1./S2./S4.) SBM-2 - Interessen und Standpunkte der Interessenträger**

### **Dialog mit Interessensgruppen**

OVB pflegt einen kontinuierlichen Austausch mit ihren Stakeholdern, um sicherzustellen, dass deren Anliegen und Erwartungen in strategische Entscheidungen einfließen. Der Stakeholderdialog ermöglicht es, nachhaltigkeitsrelevante Themen frühzeitig zu identifizieren und zu adressieren. Dies trägt dazu bei, Transparenz zu schaffen, Vertrauen zu stärken und langfristige Partnerschaften zu fördern. Details zur Einbindung der wichtigsten Stakeholdergruppen bei der Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für OVB sind im Abschnitt IRO-1 beschrieben. Für weitergehende themenspezifische Angaben zu SBM-1, SBM-2 verweisen wir auf die jeweiligen themenspezifischen Standards S1, S2 und S4. Die weitergehenden Angaben sind jeweils in dem ersten Unterkapitel der themenspezifischen Standards aufgeführt (»Management der eigenen Belegschaft bei OVB«; »Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette«; »Management von Verbrauchern und Endnutzern«).

### **Wichtigste Interessensgruppen**

Zu den zentralen Interessengruppen der OVB zählen:

- Finanzvermittler\*innen
- Kund\*innen
- Bewerber\*innen
- Kapitalmarktakteure
- Geschäftspartner und Produktlieferanten
- Gesellschaft
- Mitarbeitende

### **Organisation der Stakeholder-Einbeziehung**

Der Dialog mit Stakeholdern erfolgt über verschiedene Kanäle und Formate, darunter:

- Finanzielle und nichtfinanzielle Berichterstattung
- Pressemitteilungen und Medienbeiträge
- Unternehmenswebsite und E-Mail-Kommunikation
- Persönlicher Austausch, Hauptversammlungen und Netzwerktreffen
- Interaktion mit Branchenverbänden und Interessenvertretungen
- Social Media und digitale Plattformen
- Sponsoring und gemeinnützige Initiativen
- Karrieremessen und Bewerber-Events

Diese vielfältigen Austauschformate stellen sicher, dass Stakeholder regelmäßig informiert und aktiv in strategische Prozesse eingebunden werden.

### **Zweck der Stakeholder-Einbindung**

Die Beteiligung von Interessensgruppen dient der Gewinnung wertvoller Einblicke in Kund\*innen- und Marktanforderungen, der Förderung von Mitarbeitenden- und Finanzvermittler\*innen-Bindung und deren Identifikation mit strategischen Maßnahmen und Unternehmenszielen sowie der Stärkung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Unternehmensentscheidungen. Zudem bezweckt sie die Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen durch gezieltes Feedback.

### **Einfluss der Stakeholder auf Strategie und Geschäftsmodell**

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Unternehmensstrategie »OVB Excellence 2027« verabschiedet und konzernweit kommuniziert. Basierend auf dieser Strategie haben die Tochtergesellschaften länderspezifische Strategien entwickelt, die auf die jeweiligen Marktanforderungen abgestimmt sind. Das Geschäftsmodell der OVB ist seit über 50 Jahren auf eine langfristig angelegte, themenübergreifende Finanzvermittlung ausgerichtet. Unsere Erwartung ist, dass die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Beratungsinhalte, Produkte und Prozesse an sich verändernde regulatorische und marktseitige Rahmenbedingungen die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells sichern wird.

Der OVB Konzern plant die regelmäßige Messung der Zufriedenheit von Kund\*innen, Finanzvermittler\*innen und Mitarbeitenden, um die daraus gewonnenen Erkenntnisse systematisch in strategische Entscheidungen einfließen zu lassen und auf wesentliche Auswirkungen reagieren zu können. Diese kontinuierliche Feedbackkultur soll dazu beitragen, Prozesse und Angebote weiterzuentwickeln und an die Bedürfnisse der Stakeholder anzupassen.

Mit ihrer Unternehmensstrategie »OVB Excellence 2027« möchte sich OVB noch zukunftsfähiger aufstellen, um die Herausforderungen der aktuellen Zeit sowie der kommenden Jahre zu meistern und den Interessen der Stakeholder gerecht zu werden. OVB tätigt bedeutende Investitionen in ihre digitalen Lösungen und Plattformen, um die tägliche Arbeit unserer Finanzvermittler\*innen mit leistungsfähigen und modernen Anwendungen optimal zu unterstützen. Die Weiterentwicklung des Servicekonzepts für Kund\*innen sowie die Entwicklung einer nutzerorientierten Kundenplattform sollen zu einer noch höheren Zufriedenheit und langfristigen Bindung der Kund\*innen beitragen.

### **Weitere geplante Schritte und Zeitrahmen**

OVB verfolgt das Ziel, die Beziehungen zu den Stakeholdern kontinuierlich zu vertiefen und nachhaltige Entwicklungspotenziale zu identifizieren. Zufriedene Kund\*innen mit hoher Empfehlungsbereitschaft sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für das Unternehmen. Daher wird die strategische Ausrichtung konsequent an den Bedürfnissen der Kund\*innen ausgerichtet. Gleichzeitig soll die OVB als attraktiver Arbeitgeber mit marktgerechter Vergütung und Zusatzleistungen ihre Mitarbeitenden langfristig binden. Eine konkrete zeitliche Zielsetzung ist zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abschätzbar, soll in Zukunft aber fixiert werden.

### **Berichterstattung an Management- und Aufsichtsorgane**

Die OVB plant, nach der Implementierung regelmäßiger Kund\*innenbefragungen, ein strukturiertes Informationssystem für das Management und die Aufsichtsorgane zu etablieren. Ziel ist es, Erkenntnisse aus dem Stakeholderdialog systematisch in die strategische Entscheidungsfindung einfließen zu lassen und nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen zu bewerten. Bereits jetzt ist der Vorstand im Rahmen der Strategiearbeit in die Entwicklung und Vorbereitung solcher Erhebungen involviert und informiert den Aufsichtsrat in Form regelmäßiger Statusberichte zur Unternehmensstrategie über die Ergebnisse solcher Umfragen. Dieser Prozess soll in Zukunft weiter strukturiert werden.

# Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

## Ergebnisse

### **SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Alle Auswirkungen, Chancen und Risiken wurden über diverse Zeithorizonte betrachtet, von kurz-, mittel- bis langfristig, gemäß den Anforderungen der ESRS. Wo möglich, wurde spezifiziert, welchen Zeithorizonte eine entsprechende Auswirkung besitzt. Eine detaillierte Beschreibung zu den berücksichtigten Zeithorizonten bei der Identifikation und Bewertung der IROs findet sich im folgenden Unterkapitel »Berücksichtigte Zeithorizonte«. Genauere Informationen zu dem Umgang mit den wesentlichen IROs, sind in den themenspezifischen Kapiteln jeweils im ersten Unterkapitel »Management [...]« aufgeführt.

Alle in diesem Abschnitt offengelegten Informationen entsprechen den verpflichtenden Offenlegungsanforderungen gemäß den ESRS und basieren auf den jeweiligen Angabepflichten. Es wurden keine darüber hinausgehenden unternehmensspezifischen Angaben gemacht.

#### **IRO-Beschreibungen der wesentlichen Themen**

##### **Klimawandel**

Im Zusammenhang mit dem Klimawandel wurden wesentliche Risiken identifiziert, darunter steigende Versicherungskosten durch Extremwetterereignisse, Hitzebelastung mit Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Produktivität sowie Reputationsrisiken durch klimaschädliches Verhalten. Die durch das Geschäftsmodell beeinflussten Treibhausgasemissionen, insbesondere aus der Lieferkette, Geschäftsreisen und finanzierten Emissionen, verdeutlichen den ökologischen Fußabdruck der OVB und betonen die Notwendigkeit effektiver Klimaschutzmaßnahmen im Finanzdienstleistungssektor, um unter anderem durch eine nachhaltige Produktauswahl zur Erreichung globaler Klimaziele und zur Anpassung an den Klimawandel beizutragen.

##### **Arbeitskräfte des Unternehmens**

Die Arbeitskräfte von OVB wurden als wesentliches Thema identifiziert, da sie entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen. Wesentliche Risiken wie Personalmangel, demografischer Wandel und fehlende Flexibilität bei Arbeitszeiten könnten die Stabilität und Attraktivität von OVB als Arbeitgeber beeinträchtigen. Gleichzeitig bieten eine nachhaltige Personalentwicklung, attraktive Arbeitsbedingungen und ein effektives Wissensmanagement Potenziale zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit, Vielfalt und Arbeitgeberattraktivität. Diversität der Teams und Geschlechtergleichheit in Führungspositionen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein faires Einkommen haben wesentliche Auswirkungen auf Stabilität und Motivation der Belegschaft.

##### **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insbesondere die selbstständigen Finanzvermittler\*innen, sind für OVB von zentraler Bedeutung, da sie maßgeblich die Beratungsqualität und den Vertriebs Erfolg beeinflussen. Die für OVB tätigen Finanzvermittler\*innen sind europaweit, in Abhängigkeit von den nationalen Regelungen, – mit den im deutschen Recht vergleichbaren Regelungen – als freie Handelsvertreter\*innen tätig. Risiken wie eine hohe Fluktuation, unzureichende Personalentwicklung und potenzielle Reputationschäden durch unangemessenes Verhalten erfordern gezielte Maßnahmen. Gleichzeitig ergeben sich durch strukturierte Einarbeitung, kontinuierliche Weiterbildung und attraktive Karriere-möglichkeiten Chancen, qualifizierte Finanzvermittler\*innen zu gewinnen und langfristig zu binden. Das Vertriebsnetz, Verdienstmöglichkeiten und das Wissensmanagement tragen entscheidend zur Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der OVB bei.

##### **Verbraucher und Endnutzer**

Verbraucher und Endnutzer wurden als wesentliches Thema für OVB identifiziert, da die Zufriedenheit der Kund\*innen und das Angebot passender, auch nachhaltiger Finanzprodukte entscheidend für den Markterfolg des Unternehmens sind. Risiken ergeben sich aus unzureichender Bedarfsdeckung, Datenschutzverletzungen und möglichen Fehlberatungen, die finanzielle Verluste oder Reputationschäden nach sich ziehen können. Gleichzeitig wurden gute Beratung, nachhaltige Finanzlösungen und die gesellschaftliche Erreichbarkeit von Finanzdienstleistungen als potenzielle positive Auswirkungen für den Vermögensaufbau der Kund\*innen identifiziert.

##### **Unternehmensführung**

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen zum Thema Unternehmensführung ergeben sich aus der Einhaltung regulatorischer Anforderungen, Digitalisierung und IT-Sicherheit, dem Produkt- und Portfoliomanagement sowie der Nachhaltigkeitsorientierung von Geschäftsmodell und -prozessen. Wesentliche Risiken bestehen durch Compliance-Verstöße, Korruption, unzureichende Partnerprüfungen und fehlerhafte IT-Systeme, die zu Reputationschäden und finanziellen

Verlusten führen können. Gleichzeitig bieten Investitionen in Digitalisierung und nachhaltige Portfolios Potenziale für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Ein starkes Governance-System gewährleistet den Schutz sensibler Daten, fördert ESG-konformes Handeln und sichert den langfristigen Unternehmenserfolg.

## IRO-Beschreibungen der nicht-wesentlichen Themen

### Umweltverschmutzung

Potenzielle negative Auswirkungen durch die Verschmutzung von Luft, Boden oder Wasser durch eigene Geschäftstätigkeiten von OVB oder innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie finanzielle und Reputationsrisiken durch finanzierte Umweltverschmutzung bei Investitionsprodukten wurden aufgrund des Geschäftsmodells als sehr gering bewertet.

### Wasser- und Meeresressourcen

Die identifizierte Auswirkung in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen bezieht sich auf den Wasserverbrauch an den Standorten von OVB und den Finanzvermittler\*innen, der bei diesen reinen Bürostandorten gering ist.

### Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Potenzielle negative Auswirkungen auf Ökosysteme, die durch den Alltagsbetrieb sowie indirekt durch Portfolioaspekte entstehen können, wurden als nicht wesentlich für das Geschäftsmodell von OVB eingeordnet.

### Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Für das Thema Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft wurden potenzielle Auswirkungen durch den Verbrauch von Büroausstattung, Büroabfälle wie Papier, Verpackungsmaterialien und Elektronik, Ressourcenschonung durch Digitalisierung und Verhaltensanpassung sowie Reputationsrisiken im Zusammenhang mit nicht-nachhaltigem Ressourceneinsatz in den Büros von OVB und den Finanzvermittler\*innen identifiziert. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen stellt für OVB ein wichtiges Handlungsfeld dar, mit dem sich das Unternehmen weiterhin beschäftigt. Aufgrund des begrenzten Einflusses des geschäftsmodellbedingten Dienstleistungsumfelds und der fehlenden Relevanz für die Steuerung des Unternehmens wurde das Thema im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich eingestuft.

### Betroffene Gemeinschaften

In Bezug auf betroffene Gemeinschaften wurden potenzielle Auswirkungen durch die Lenkung von Kapital in sozial nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten gemäß SFDR, soziale Schäden durch die Nichtberücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Investitionsportfolio, die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch ein Hilfswerk und Charity-Aktionen sowie das Reputationsrisiko für OVB durch Datendiebstahl und Missbrauch von Investor\*innendaten identifiziert. Obwohl die ermittelten Auswirkungen wesentlich sind, werden sie durch Governance-Mechanismen, insbesondere im Rahmen der SFDR, angemessen abgedeckt und sind somit dem wesentlichen Thema Unternehmensführung zuzuordnen. Der direkte Einfluss und das Engagement von OVB aufgrund des Geschäftsmodells auf betroffene Gemeinschaften sind vergleichsweise gering, sodass das Thema als wichtig, aber nicht wesentlich eingestuft wurde.

### Berücksichtigte Zeithorizonte

Alle IROs wurden im Rahmen des Impact und Financial Assessments im Zeitverlauf betrachtet. Letzteres schloss eine detaillierte Betrachtung aller Auswirkungen im zeitlichen Verlauf durch die Bewertung von Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit ein. Die Betrachtung von Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit im Impact Assessment ermöglicht eine dynamische Bewertung, da sie berücksichtigt, wie sich die Größe, der Umfang und die Unumkehrbarkeit von Auswirkungen im Zeitverlauf verändern können. Die Einschätzung im Zeitverlauf floss somit maßgeblich in die Betrachtung des Schweregrads ein. Neben tatsächlichen Impacts wurde auch die zeitliche Komponente durch die Betrachtung von potenziellen zukünftigen positiven und negativen Auswirkungen berücksichtigt. Im Rahmen des Financial Assessments wurden alle Risiken und Chancen hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und finanziellem Ausmaß für den kurz-, mittel- und langfristigen Zeitraum bewertet.

Auf die Resilienz des Geschäftsmodells und der Strategie hinsichtlich der Chancen und Risiken wird in den themenspezifischen Kapiteln eingegangen. OVB plant zukünftig einen strukturierten Prozess aufzusetzen, um zu prüfen, inwieweit Strategie und Geschäftsmodell von wesentlichen IROs betroffen sind. Für tiefergehende Informationen dahingehend verweisen wir auf das Kapitel »Prozessbeschreibung« (S.19-22) und das Unterkapitel »Risiko- und Chancenmanagement-Prozess« (S. 20).

## Prozessbeschreibung

### IRO-1 (inkl. G1.IRO-1) – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

#### Methoden und Annahmen zur Ermittlung von Auswirkungen, Risiken und Chancen

Den Ausgangspunkt für die Ermittlung potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) der OVB bildete die Sammlung potenziell relevanter ESG-Themen. Hierfür wurde eine umfassende Übersicht über Informationsquellen für die relevantesten ESG-Aspekte des Unternehmens, u. a. zu Unternehmensstrategie, Governance, Produkten und Mitarbeitenden genutzt. Ebenso wurde die Wertschöpfungskette analysiert und beschrieben, um sicherzustellen, dass alle relevanten Wirtschaftsaktivitäten und potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang dieser berücksichtigt wurden. Im Zuge dessen wurden auch die Stakeholdergruppen von OVB auf die Wertschöpfungskettenstufen gemappt. Darüber hinaus wurde eine Wettbewerbsanalyse vorgenommen, um potenzielle weitere Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren. Alle potenziellen IROs wurden von den relevanten Fachabteilungen bei OVB auf Anwendbarkeit und Relevanz für OVB geprüft. Durch die Einbindung von so genannten Proxies, also stellvertretende Repräsentant\*innen, wurden alle Geschäftsbereiche und Regionen von OVB abgebildet. Es wurden keine spezifischen Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen oder geografische Regionen ermittelt, die zu einem erhöhten Risiko nachteiliger Auswirkungen führen.

Aufbauend auf den in der Vorbereitung über den Unternehmenskontext, die Geschäftstätigkeit von OVB, das Governance Framework sowie die wesentlichen Stakeholdergruppen gewonnenen Informationen erfolgte die Sammlung relevanter Themen und Aspekte sowie möglicher konkreter potenzieller oder tatsächlicher Auswirkungen. Diese Sammlung der Themen beruht auf folgenden Aspekten:

- Aspekte, die aus dem bisherigen Stakeholder-Dialog bekannt sind.
- Aspekte, die sich aus den Wirtschaftsaktivitäten des Unternehmens ergeben. Hierbei wurden unter anderem Branchenleitfäden und Benchmarking Datenbanken zur Identifikation zu Rate gezogen.
- Aspekte, die existierenden Due Diligence Prozessen bei OVB, insbesondere dem Risikomanagement, entnommen werden konnten.
- Wo möglich und relevant, wurden auch rechtliche und regulatorische Rahmenbedingungen sowie andere öffentlich verfügbare Dokumente wie Medienberichte, Sektor-Benchmarks, Peer-Analysen und weiteres betrachtet.

Alle nachhaltigkeitsbezogenen Risiken und Chancen, die bereits in dem Risikomanagementsystem sowie den finanziellen Erklärungen der OVB erfasst werden, sind in die Doppelte Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen. Anschließend wurde diese Liste um weitere Aspekte ergänzt. Hierzu zählen Risiken und Chancen, die sich aus den ermittelten wesentlichen Auswirkungen ergeben. Zudem wurde ein Benchmarking herangezogen, um branchen- oder standorttypische ESG-bezogenen Risiken und Chancen der OVB zu erfassen, die sich unter anderem aus der Abhängigkeit von natürlichen, personellen oder sozialen Ressourcen sowie Änderungen der regulatorischen Rahmenbedingungen ergeben.

#### Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Im nächsten Schritt erfolgte die Bewertung der Auswirkungen durch die Fachabteilungen. Eine Priorisierung bestimmter Auswirkungen, Risiken oder Chancen ist dabei nicht erfolgt, sondern es wurde ein einheitliches Bewertungsvorgehen angewendet.

Die Impact-Bewertung erfolgte anhand der in den ESRS definierten objektiven Faktoren; hierfür wird eine Skala von eins (niedrigste Bewertung) bis fünf (höchste Bewertung) verwendet. Bezüglich negativer Auswirkungen wurden der Schweregrad, basierend auf den Faktoren Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit, sowie bei potenziellen Auswirkungen die Eintrittswahrscheinlichkeit berücksichtigt. Bezüglich positiver Auswirkungen erfolgte die Bewertung anhand des Schweregrads, basierend auf den Faktoren Ausmaß und Umfang, sowie Eintrittswahrscheinlichkeit bei potenziellen Auswirkungen. Die Wesentlichkeit von Auswirkungen wurde ab einer Bewertung von drei angenommen.

Relevante Geschäftsbereiche von OVB, insbesondere das Risikomanagement und Compliance wurden einbezogen, um die Liste der wesentlichen Risiken und Chancen zu bewerten, zu validieren und ihre Vollständigkeit zu gewährleisten. Die Bewertung wurde angelehnt an das bestehende Risikomanagementsystem von OVB inkl. entsprechender Schwellenwerte zur Bezugnahme. Es wurden keine vertiefenden mathematischen Berechnungen anhand der Risikoparameter vorgenommen, sondern eine grundlegende Einschätzung angelehnt an die Parameter vorgenommen. Die Bewertung der Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen erfolgte gemäß ESRS 1, wobei die Eintrittswahrscheinlichkeit und das potenzielle Ausmaß der finanziellen Auswirkungen beurteilt wurden. Für eine einheitliche Bewertung wurde jedes Risiko auf

seine beziehungsweise jede Chance auf ihre maximal erwartete Brutto-Auswirkung bewertet. Die finanzielle Auswirkung wurde für kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte beurteilt. Dafür wurde gemäß der Darstellung im Risiko- und Chancenbericht eine Skala von fünf Stufen verwendet. Die gleiche Skala wurde für die Wertung der Eintrittswahrscheinlichkeit verwendet. Die Wesentlichkeitsschwelle für Risiken und Chancen wurde ab einer Bewertung von drei für einen der betrachteten Zeiträume festgelegt. Die internen finanziellen Schwellenwerte wurden dabei als Grundlage verwendet und in den fünf Stufen hinterlegt.

Im Rahmen der IRO-Identifizierung und des IRO-Assessments wurden Wechselwirkungen zwischen Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigt und diese sind in die Bewertung eingeflossen.

### **Risiko- und Chancenmanagement-Prozess**

Chancen und Risiken, die messbare finanzielle Implikationen für OVB haben, wurden in bestehende Risikomanagementprozesse aufgenommen. Es wurde keine gesonderte Bewertung von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken vorgenommen. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken, die entlang der Risikoparameter von OVB zu bewerten waren, wurden in das bestehende Risikomanagement und insbesondere den bestehenden Risikokatalog aufgenommen. Für weitere Informationen hinsichtlich des Risikomanagementsystems verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht im Geschäftsbericht (Seite 25 ff. des Geschäftsberichts 2024). Aktuell wird die Integration der Ermittlung, Bewertung und Steuerung von Auswirkungen und Risiken in den allgemeinen Risikomanagementprozess überarbeitet. Für die Priorisierung und Überwachung des Chancenmanagements besteht aktuell noch kein etablierter Prozess, dieser befindet sich jedoch in Entwicklung.

### **Entscheidungsprozess und interne Kontrollverfahren**

Die Zielbildentwicklung für die wesentlichen Themen erfolgte zunächst in einem Workshop mit der zweiten Führungsebene, in dem auf Grundlage der Bewertungen der Fachabteilungen eine Shortlist wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen erarbeitet wurde. Insbesondere wurden Einzelfallprüfungen für die Wesentlichkeit von Auswirkungen, Risiken und Chancen vorgenommen, deren Bewertung knapp unter den festgelegten Schwellenwerten lag. Die so erarbeitete Shortlist wurde in einem weiteren Workshop von den Vorstandsmitgliedern diskutiert und eine finale Liste wesentlicher Themen beschlossen. Dabei wurde 1. der Status-Quo der als wesentlich identifizierten ESRS (Sub)Themen und deren Wesentlichkeit diskutiert, 2. eine Einzelfallprüfung der wesentlichen Themen, deren Bewertung knapp unter dem definierten Schwellenwert lag, vorgenommen und 3. die ausgelassenen und als nicht wesentlichen eingestuft Themen hinterfragt und auf Richtigkeit und eventuelle Lücken in der bisherigen Betrachtung überprüft.

### **Einbindung der wichtigsten Stakeholdergruppen**

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat die OVB Holding eine umfassende Stakeholderübersicht erstellt, um eine strukturierte und transparente Einbindung relevanter Interessensgruppen sicherzustellen. Diese Übersicht umfasst die Relevanzbewertung der betroffenen Stakeholder, eine sachgerechte Gruppierung sowie die Zuordnung interner Ansprechpersonen (Proxies), die für den Austausch mit den jeweiligen Gruppen verantwortlich sind. Darüber hinaus wurden bereits bestehende Kommunikationsformate, einschließlich regelmäßiger Dialoge und Konsultationen, analysiert und dokumentiert. Die Proxies der Stakeholdergruppen wurden aktiv in das IRO-Assessment einbezogen, um die Stakeholder-Bedürfnisse und eine fundierte und praxisnahe Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sicherzustellen. Zusätzlich wurde eine Stakeholder-Befragung der drei Hauptanteilseigner der OVB Holding AG durchgeführt. Im Rahmen dieser Befragung wurden die Ergebnisse der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse präsentiert und von den Anteilseignern validiert bzw. bestätigt. Dieser Ansatz gewährleistet eine transparente, evidenzbasierte Entscheidungsfindung und stärkt die strategische Ausrichtung der OVB Holding im Hinblick auf nachhaltige Geschäftspraktiken.

### **Vollumfängliche Berücksichtigung von Auswirkungen, Risiken und Chancen in den durch die ESRS-Standards geregelten Umweltaspekten**

Der oben beschriebene Prozess zur Ermittlung und Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen umfasst sämtliche durch die ESRS-Standards geregelten Umweltaspekte. Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden daher neben dem Themenfeld Klimawandel auch die Aspekte Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen, Biodiversität und Kreislaufwirtschaft systematisch geprüft.

Trotz vollständiger Betrachtung dieser Aspekte konnten aufgrund der nicht bestehenden oder nur unwesentlichen Berührungspunkte mit dem Geschäftsmodell von OVB keine wesentlichen IROs in diesen Bereichen identifiziert werden (s. Details auch in SBM-3, S.17 - 18).

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden dokumentiert und in den internen Entscheidungsprozessen berücksichtigt. Sollten sich im Zuge zukünftiger Geschäftsaktivitäten neue Berührungspunkte mit diesen Themen ergeben, wird OVB die Analyse entsprechend aktualisieren und gegebenenfalls Anpassungen in der Berichterstattung vornehmen.

### **Veränderungen zum vorherigen Berichtszeitraum**

Die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse wurde erstmalig nach ESRS-Standards durchgeführt. Daher gibt es keine Veränderungen im Management von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum.

## **E1.IRO-1 - Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen**

OVB verfolgt einen strukturierten Ansatz zur Identifikation und Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen. An dieser Stelle werden ausschließlich die klimabezogenen Besonderheiten ausgeführt; der grundsätzliche Prozess des IRO-Assessments wird im Abschnitt »IRO-1« beschrieben.

Im Rahmen dieses Prozesses wurden sowohl physische als auch transitorische Risiken betrachtet. Physische Risiken ergeben sich insbesondere aus klimatischen Veränderungen, die sich auf Geschäftsabläufe, Infrastruktur und Lieferketten auswirken können. Transitorische Risiken umfassen unter anderem Reputationsrisiken im Zusammenhang mit nicht nachhaltigem Verhalten innerhalb des Managements oder der Belegschaft sowie potenzielle Risiken durch fehlende Anpassung des Produktportfolios an nachhaltige Marktanforderungen. Gleichzeitig bietet die strategische Anpassung an Klimaziele die Chance, durch gezielte Produktauswahl zur Erreichung der globalen Klimaziele beizutragen.

Eine umfassende Klimarisikoanalyse wurde bislang nicht durchgeführt, ist jedoch als Prozessziel bis 2027 vorgesehen. Die Analyse wird wissenschaftlich fundierte Klimaszenarien mit unterschiedlichen Emissionsszenarien (inkl. hohen Emissionen) einbeziehen, um die Exposition und Empfindlichkeit von Geschäftsaktivitäten gegenüber klimabedingten Gefahren besser bewerten zu können.

Im Bereich der Übergangrisiken und -chancen gibt es derzeit keine spezifischen Prozesse zur systematischen Erfassung und Bewertung. Eine detaillierte Analyse dieser Aspekte ist für die kommenden Jahre geplant, insbesondere im Hinblick auf langfristige finanzielle Auswirkungen und regulatorische Anforderungen.

Eine klimabezogene Szenarioanalyse wurde in der aktuellen Berichtsperiode nicht durchgeführt, ist jedoch für die Zukunft vorgesehen. Diese wird darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Klimaszenarien mit den kritischen klimabezogenen Annahmen in den Finanzberichten zu gewährleisten und langfristige Planungsstrategien zu entwickeln.

## **E2. /E3. /E4. /E5. IRO-1- Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **Identifizierung und Bewertung umweltbezogener Risiken und Chancen**

Im Rahmen des in Abschnitt »IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen« umfassend erläuterten IRO-Assessments wurden auch umweltbezogene Aspekte in Bezug auf Umweltverschmutzung (E2), Wasser- und Meeresressourcen (E3), Biologische Vielfalt und Ökosysteme (E4) sowie Kreislaufwirtschaft (E5) inhaltlich erfasst und bewertet. Dies umfasste potenzielle Auswirkungen von OVB auf Umweltfaktoren sowie relevante Risiken und Chancen für OVB.

Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse zeigen, dass trotz umfangreicher Betrachtung der genannten Umweltaspekte keine wesentlichen IROs in diesen Bereichen festgestellt wurden, weshalb die Angaben nach den themenbezogenen Standards nicht erfolgen. Gleichwohl wird die Einschätzung dieser Themen kontinuierlich im Rahmen der jährlichen Überprüfung des IRO-Prozesses evaluiert und bei Bedarf angepasst.

## **E2 - Umweltverschmutzung**

Die Auswirkungen und Risiken im Themenfeld Umweltverschmutzung wurden nach dem in »IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen« beschriebenen Vorgehen ermittelt und im Gesamtkontext als nicht wesentlich eingestuft. Chancen in diesem Themenfeld konnten nicht identifiziert werden. Bei dem erläuterten Vorgehen wurde keine Überprüfung der Standorte (und Geschäftstätigkeit) oder Konsultation mit Dritten durchgeführt.

## **E3 - Wasser- und Meeresressourcen**

Im Themenbereich Wasser- und Meeresressourcen wurden die Auswirkungen ebenfalls gemäß dem Vorgehen, welches in »IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen« beschrieben ist, ermittelt und als nicht wesentlich bewertet. Risiken oder Chancen in Bezug auf Wasser- und Meeresressourcen wurden nicht identifiziert. Es wurde keine Überprüfung der Vermögenswerte (und Geschäftstätigkeit) oder Konsultation mit Dritten durchgeführt.

## **E4 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme**

Die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme an den Standorten der OVB und innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden nach dem unter »IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen« beschriebenen Vorgehen ermittelt. Im Gesamtkontext wurden sie als nicht wesentlich eingestuft. Darüber hinaus wurden aufgrund der Geschäftstätigkeit der OVB keine Abhängigkeiten von biologischer Vielfalt und Ökosystemen sowie Übergangsrisiken und physische Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen ermittelt. Ebenfalls wurden keine systemischen Risiken berücksichtigt und es wurde keine Konsultation mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. Die Tätigkeiten von OVB an Standorten in (der Nähe von) Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität wirken sich nicht negativ auf diese Gebiete aus. Somit wurden keine Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die biologische Vielfalt ergriffen.

## **E5 - Kreislaufwirtschaft**

Im Themenbereich Kreislaufwirtschaft wurden potenzielle Auswirkungen und Risiken gemäß dem in »IRO-1 Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen« beschriebenen Vorgehen ermittelt und im Gesamtkontext als nicht wesentlich bewertet. Dabei wurde keine Überprüfung der Vermögenswerte (und Geschäftstätigkeit) oder Konsultation mit Dritten durchgeführt. Chancen in Bezug auf Kreislaufwirtschaft wurden nicht identifiziert.

# Umwelt

## Klimawandel

### Management von Klimawandel bei OVB

#### E1.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

##### Identifizierte klimabedingte Risiken und Chancen

Die OVB Holding AG hat sowohl transitorische als auch physische klimabedingte Risiken identifiziert. Zu den transitorischen Risiken zählen Reputationsrisiken, die durch klimaschädliches Verhalten im Management, bei Mitarbeitenden oder Finanzvermittler\*innen entstehen können, beispielsweise durch eine nicht nachhaltige Gestaltung von Geschäftsreisen. Zudem birgt ein nicht an den Klimawandel angepasstes Produktportfolio potenzielle Risiken. Gleichzeitig bietet eine gezielte Produktauswahl die Chance, zur Erreichung der globalen Klimaziele beizutragen. Auf physikalischer Ebene stellt die zunehmende Hitzebelastung ein potenzielles Risiko dar, da sie sich auf die Arbeitsbedingungen und die Produktivität auswirken kann. Zudem können vermehrt Versicherungskosten aufgrund von Extremwetterereignissen auftreten. Diese Risiken und Chancen werden in zukünftigen Analysen detaillierter untersucht, um gezielte Maßnahmen abzuleiten. Eine quantitative Angabe zu den investitionsbezogenen (CapEx) und operativen (OpEx) Aufwendungen in Bezug auf klimabedingte Risiken und Chancen im Berichtsjahr ist aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit derzeit nicht möglich.

##### Umfang der Resilienzanalyse

Bisher wurde noch keine umfassende Resilienzanalyse durchgeführt. Eine solche Analyse im Rahmen der Klimarisikoprüfung ist jedoch für die Zukunft geplant, um die potenziellen Auswirkungen des Klimawandels auf das Geschäftsmodell systematisch zu bewerten und geeignete Anpassungsstrategien zu entwickeln.

##### Methodik der Resilienzanalyse

Da bislang keine Resilienzanalyse durchgeführt wurde, kann derzeit keine Aussage über die angewandte Methodik getroffen werden. Es ist jedoch vorgesehen, eine fundierte Analyse gemäß den Vorgaben der ESRS-Standards und unter Berücksichtigung wissenschaftlich fundierter Klimaszenarien durchzuführen.

##### Zeithorizonte der Resilienzanalyse

Die Resilienzanalyse soll sich auf kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte erstrecken, um die potenziellen Auswirkungen klimabezogener Risiken über verschiedene Zeiträume hinweg zu bewerten. Die genaue Definition dieser Zeithorizonte erfolgt im Rahmen der zukünftigen Analyse.

##### Ergebnisse der Resilienzanalyse

Da die Analyse noch nicht durchgeführt wurde, liegen aktuell keine belastbaren Ergebnisse vor. Die künftige Resilienzanalyse wird darauf abzielen, die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber klimabedingten Herausforderungen zu bewerten und konkrete Maßnahmen zur Risikominimierung zu identifizieren.

##### Anpassungsfähigkeit des Geschäftsmodells

Aufgrund der noch ausstehenden Resilienzanalyse kann derzeit keine abschließende Aussage zur Anpassungsfähigkeit des Geschäftsmodells an den Klimawandel getroffen werden. Die geplante Analyse wird hierzu jedoch Erkenntnisse liefern und Handlungsempfehlungen ableiten, um das Geschäftsmodell auf zukünftige klimabedingte Herausforderungen auszurichten.

## Wesentliche IROs:

Versicherungskosten durch Extremwetterereignisse	Risiko
Zunehmende Hitzebelastung beeinflusst die Arbeitsbedingungen sowie die Produktivität	Risiko
Reputationsrisiko durch klimaschädliches Management-/Mitarbeitenden-/Finanzvermittler*innen-Verhalten (z.B. nicht notwendige Flüge)	Risiko
Nicht an Risiken des Klimawandels angepasstes Produktportfolio birgt Risiken	Risiko
Treibhausgasemissionen in Scope 2	Negative Auswirkung
Treibhausgasemissionen in Scope 3 (Lieferkette), inkl. Geschäftsreisen durch Finanzvermittler*innen	Negative Auswirkung
Treibhausgasemissionen in Scope 3 (insbesondere finanzierte Emissionen)	Negative Auswirkung
Produktauswahl kann helfen, zur Erreichung der globalen Klimaziele beizutragen	Positive Auswirkung
Produktauswahl kann helfen die Anpassung an den Klimawandel erfolgreich zu gestalten	Positive Auswirkung

## E1-1 - Übergangsplan für den Klimaschutz

### Klimaziele und Emissionsreduktion

Die OVB Holding AG strebt an, die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) im Konzern bis 2030 im Vergleich zu 2024 deutlich zu senken. Diese Zielsetzung kann künftig weiter spezifiziert werden, insbesondere im Hinblick auf eine detaillierte Betrachtung der Scope-Kategorien (Scope 1, 2 und 3). Darüber hinaus ist geplant, im Jahr 2025 eine umfassende Klimastrategie inklusive eines prozentualen Reduktionsziels zu definieren, die konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels enthält.

### Korrelation mit den Klimazielen des Pariser Abkommens

Bislang wurde noch keine direkte Korrelation zwischen den Klimazielen der OVB Holding AG und dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Abkommens hergestellt. Da die Entwicklung der Klimastrategie für 2025 vorgesehen ist, wird im Rahmen dieser Strategie auch geprüft, inwieweit sich die unternehmerischen Klimaziele mit den internationalen Verpflichtungen zur Begrenzung der Erderwärmung vereinbaren lassen.

### Dekarbonisierungshebel und Schlüsselmaßnahmen

In den Jahren 2024 und 2025 wurden erstmals Klimabilanzen für das Unternehmen erstellt, die die Jahre 2023 und 2024 umfassen. Diese Analysen dienen als Grundlage für die Entwicklung der Klimastrategie, die im Jahr 2025 definiert wird. Bestandteil dieser Strategie wird auch die Identifikation und Umsetzung von Dekarbonisierungshebeln sowie spezifischen Schlüsselmaßnahmen zur Emissionsreduktion sein.

### Betriebsausgaben (OpEx) und Investitionsausgaben (CapEx) für den Übergangsplan

Da die Klimastrategie noch nicht entwickelt wurde, liegen derzeit keine detaillierten Angaben zu den für deren Umsetzung erforderlichen Betriebsausgaben oder Investitionsausgaben vor. Die finanziellen Auswirkungen und der erforderliche Ressourceneinsatz werden im Zuge der Klimastrategieentwicklung 2025 ermittelt.

### Potenzielle Übergangsrisiken durch THG-Emissionen

Bisher wurde keine vollständige Klimastrategie etabliert, weshalb derzeit keine Bewertung potenzieller Risiken durch eingeschlossene THG-Emissionen erfolgt ist. Im Rahmen der Strategieentwicklung 2025 wird geprüft, inwieweit die bestehenden Emissionen möglicherweise das Erreichen der Emissionsreduktionsziele gefährden und ob entsprechende Maßnahmen zur Risikominimierung erforderlich sind.

## **Anpassung wirtschaftlicher Aktivitäten an regulatorische Anforderungen**

Die Anpassung wirtschaftlicher Aktivitäten an die in der Delegierten Verordnung 2021/2139 der Europäischen Kommission festgelegten Kriterien wird Teil der 2025 zu entwickelnden Klimastrategie sein. Aktuell existieren noch keine verabschiedeten Ziele oder Pläne zur gezielten Anpassung von Einnahmen, Investitionsausgaben (CapEx) oder Betriebsausgaben (OpEx) an diese regulatorischen Vorgaben.

## **EU-Benchmarks und Pariser Abkommen**

Das Unternehmen ist nicht von EU-Benchmarks im Rahmen des Pariser Abkommens ausgeschlossen. Die geplante Klimastrategie wird auch mögliche Anknüpfungspunkte an bestehende europäische Standards berücksichtigen.

## **Einbindung des Übergangsplans in die Geschäftsstrategie**

Da aktuell noch kein Übergangsplan verabschiedet wurde, besteht derzeit keine direkte Integration in die allgemeine Geschäftsstrategie oder Finanzplanung. Dies wird jedoch im Zuge der Strategieentwicklung 2025 geprüft.

## **Genehmigung durch Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorgane**

Ein formeller Übergangsplan liegt noch nicht vor und wurde daher bisher nicht von den Verwaltungs-, Management- und Aufsichtsorganen genehmigt. Die Genehmigung wird im Anschluss an die Definition der Klimastrategie 2025 erfolgen.

## **Fortschrittsbericht zur Umsetzung des Übergangsplans**

Da noch kein Übergangsplan verabschiedet wurde, können derzeit keine Fortschritte zur Umsetzung dokumentiert werden. Nach der finalen Verabschiedung der Klimastrategie wird über den Fortschritt und die Umsetzung der definierten Maßnahmen regelmäßig berichtet.

## **Policies**

### **E1.MDR-P – Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten**

#### **E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel**

Derzeit verfügt das Unternehmen über keine spezifischen Richtlinien zu Klimathemen. Ebenso gibt es keine definierten Mechanismen zur Kommunikation oder Umsetzung für betroffene Interessengruppen.

Die Erfassung des Corporate Carbon Footprints (CCF) wurde erst Anfang 2025 (für die Jahre 2023 und 2024) abgeschlossen und bildet die Grundlage für die Entwicklung zukünftiger Klimarichtlinien. Auf Basis dieser Daten plant das Unternehmen, Richtlinien zu Klimathemen für das nächste Berichtsjahr zu erarbeiten.

Im Zuge der weiteren Nachhaltigkeitsstrategie wird die Entwicklung entsprechender Richtlinien geprüft, insbesondere auf Basis der erfassten Emissionsdaten. Eine Implementierung klimabezogener Vorgaben ist für die kommenden Berichtsjahre vorgesehen.

## **Maßnahmen**

### **E1.MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte**

#### **E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien**

Derzeit wurden noch keine finalen Maßnahmen zu Klimathemen verabschiedet.

Die Erfassung des Corporate Carbon Footprints (CCF) wurde erst Anfang 2025 abgeschlossen und bildet die Grundlage für die Entwicklung und Priorisierung klimabezogener Maßnahmen. Finanzielle und sonstige Ressourcen für einen zukünftigen Aktionsplan (CapEx und OpEx) sind noch nicht definiert, ebenso wenig wie deren Verknüpfung mit den Jahresabschlüssen oder den Anforderungen der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178.

OVB beabsichtigt, basierend auf den neuen Erkenntnissen auf der CCF-Erfassung, Maßnahmen zu Klimathemen im nächsten Berichtsjahr zu erarbeiten und zu definieren.

Derzeit wurden noch keine finalen Maßnahmen zu Klimathemen verabschiedet. Daher existieren bislang keine konkreten Angaben zur Abhängigkeit der Maßnahmenumsetzung von der Verfügbarkeit und Zuweisung von Ressourcen.

Ebenso wurden keine Investitions- und Betriebskosten (CapEx und OpEx) für geplante Klimamaßnahmen definiert, sodass keine Verknüpfung mit entsprechenden Posten in den Jahresabschlüssen oder mit den in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 vorgeschriebenen Leistungsindikatoren besteht.

Eine detaillierte Planung der Investitionen und Betriebsausgaben in Bezug auf Klimathemen wird in zukünftigen Berichtsperioden erfolgen, sobald die Maßnahmen definiert sind.

## Kennzahlen und Ziele

### E1.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

OVB verfolgt mehrere Ziele im Bereich Klimaschutz. Dazu gehört die deutliche Reduktion der THG-Emissionen im Konzern bis 2030, wobei ein prozentuales Reduktionsziel 2025 festgelegt wird, die Herstellung der Angebotsfähigkeit von Artikel-9-Produkten nach SFDR in drei Ländern bis Ende 2025 sowie die Definition einer Klimastrategie im Jahr 2025. Während das zweite Ziel messbar und absolut ist, handelt es sich bei der Festlegung des THG-Reduktionsziels und der Klimastrategie um Prozessziele.

Alle Ziele beziehen sich auf den gesamten Konzern und wurden nach dem SMART-Prinzip formuliert, um spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitlich begrenzt zu sein. Die Zielvorgabe zur Emissionsreduktion wird auf den Anforderungen des Pariser Abkommens basieren und an die SBTi-Methodik angelehnt werden. Zwischenziele sind bisher nicht definiert, jedoch ist geplant, für die THG-Reduktion Meilensteine oder Teilziele in den Scope-Kategorien festzulegen.

Die obigen Ziele wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und im Austausch mit den Mitarbeitenden, dem OVB Management sowie weiteren Shareholdern definiert. Dabei wurden die Prioritäten durch eine Wesentlichkeits-einschätzung über alle relevanten Stakeholdergruppen hinweg definiert.

Da die Ziele im Rahmen der aktuellen Berichtsperiode erstmals erarbeitet wurden, gibt es bislang keine Änderungen an Zielvorgaben, Messmethoden oder Annahmen. Ebenso liegt noch kein Leistungsabgleich mit den veröffentlichten Zielen vor. Ein Vergleich der Fortschritte wird ab dem nächsten Berichtsjahr (2025) möglich sein.

### E1-4 - Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

#### Festlegung der THG-Emissionsreduktionsziele zur Bewältigung klimabezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die OVB beabsichtigt die Festlegung einer umfassenden Klimastrategie, die darauf abzielen soll, klimabezogene Risiken zu minimieren und gleichzeitig Chancen für eine nachhaltige Transformation zu nutzen.

Ein zentrales Ziel ist die Etablierung der »Artikel 9 Angebotsfähigkeit (nach SFDR) in drei Ländern bis Ende 2025«. Dieses Ziel adressiert direkt das wesentliche Risiko »Nicht an Risiken des Klimawandels angepasstes Produktportfolio birgt Risiken« und zielt darauf ab, dieses Risiko zu bewältigen oder zu reduzieren. Gleichzeitig eröffnet dieses Ziel die Chance, dass eine gezielte Produktauswahl zur Erreichung globaler Klimaziele beitragen kann. Darüber hinaus wird der Impact gesehen, dass eine bewusste Produktauswahl dabei hilft, die Anpassung an den Klimawandel erfolgreich zu gestalten.

Weiterhin hat sich die OVB das strategische Ziel gesetzt, die THG-Emissionen im Konzern bis 2030 deutlich zu reduzieren und im Rahmen der Klimastrategie ein prozentuales Reduktionsziel festzulegen. Dieses Ziel trägt dazu bei, wesentliche klimabezogene Risiken zu minimieren und gleichzeitig Chancen im Zusammenhang mit der globalen Dekarbonisierung zu nutzen. Die Zieldefinition soll über alle Scopes (Scope 1, 2 und 3) umgesetzt werden und ggf. mit weiteren Unterzielen innerhalb der Scopes und zu spezifischen Emissionskategorien untermauert werden. Die Definition des Ziels ist Teil der Klimastrategie.

Ein weiteres Ziel ist die Definition einer Klimastrategie im Jahr 2025, die auf klimabezogene Risiken und Chancen eingeht und gezielte Maßnahmen zur Emissionsminderung und Anpassung an den Klimawandel umfassen wird. Diese Maßnahmen werden in enger Abstimmung mit der übergeordneten Unternehmensstrategie entwickelt, um eine nachhaltige Geschäftsführung zu gewährleisten und langfristige Wertschöpfung sicherzustellen. Bei der Definition der Klimastrategie ist die Orientierung an sektorspezifischen Dekarbonisierungspfaden geplant. Im Rahmen der Definition werden dahingehend diverse Optionen begutachtet, die Ausrichtung wird voraussichtlich gemäß der Science Based Targets initiative (SBTi) erfolgen. Zum aktuellen Zeitpunkt kann aufgrund der noch ausstehenden Definition kein entsprechender Rahmen festgelegt werden.

#### **Vereinbarkeit der THG-Emissionsreduktionsziele mit dem THG-Inventar**

Die OVB wird das strategische Reduktionsziel im Konzern bis 2030 um einen im Rahmen der Entwicklung der Klimastrategie festzulegenden Wert in Anlehnung an die Anforderungen der Science Based Targets initiative (SBTi) entwickeln. Die Zielsetzung ist direkt an die Grenzen und Kategorien des THG-Inventars gekoppelt, um eine umfassende und transparente Bilanzierung sicherzustellen. Dabei wurden keine Einschränkungen hinsichtlich der erfassten Emissionsquellen vorgenommen.

#### **Repräsentativität des Basiswerts für Emissionsreduktionsziele**

Der Basiswert für das Reduktionsziel wurde durch eine CO<sub>2</sub>-Bilanzierung gemäß dem GHG-Protokoll bestimmt. Dabei wurden sämtliche relevante Unternehmensaktivitäten des OVB-Konzerns berücksichtigt. Identifizierte Unsicherheiten und Einschränkungen in bestimmten Scope-Kategorien wurden dokumentiert und werden in den Folgejahren schrittweise weiter präzisiert.

#### **Auswirkungen des neuen Basiswerts auf die Zielerreichung und Fortschrittsdarstellung**

Da das strategische Ziel zur deutlichen Reduzierung der THG-Emissionen im Konzern erst im Rahmen der Definition der Klimastrategie konkretisiert wird und vom Vorstand im Anschluss angenommen werden muss, liegen derzeit noch keine Auswirkungen auf die Fortschrittsbewertung neuer Zielsetzungen vor. Die Implementierung entsprechender Maßnahmen wird künftig anhand transparenter Indikatoren überwacht und berichtet.

#### **Wissenschaftliche Fundierung der Emissionsreduktionsziele**

Das strategische Reduktionsziel wird in Anlehnung an SBTi definiert werden, um die Vereinbarkeit mit der globalen Klimapolitik sicherzustellen. Die Zielsetzung wird die Begrenzung der globalen Erwärmung auf maximal 1,5°C gemäß dem Pariser Abkommen unterstützen. Zudem erfolgt die Berechnung des Basiswerts nach den Standards des GHG-Protokolls, was eine methodisch fundierte und konsistente Berichterstattung ermöglicht.

#### **Dekarbonisierungsmaßnahmen und ihr quantitativer Beitrag zur Zielerreichung**

Die konkreten Maßnahmen zur Emissionsreduzierung werden im Zuge der Klimastrategie-Erarbeitung im Jahr 2025 detailliert festgelegt. In diesem Rahmen werden effektive Dekarbonisierungshebel identifiziert und quantifiziert, um den angestrebten Reduktionspfad zu erreichen.

#### **Berücksichtigung von Klimaszenarien zur Identifikation von Dekarbonisierungshebeln**

Um fundierte Entscheidungen für die Klimastrategie zu treffen, wird OVB in Zukunft im Rahmen einer Szenarioanalyse ein breit aufgestelltes Spektrum analysieren. Dabei werden ökologische, gesellschaftliche, technologische, markt- und politikorientierte Entwicklungen berücksichtigt. Die Erkenntnisse aus dieser Szenarioanalyse fließen direkt in die Strategieentwicklung ein, um langfristige Reduktionsziele auch über das Jahr 2030 hinaus festzulegen. Im Berichtszeitraum ist mangels einer bereits durchgeführten Szenarioanalyse noch keine Aussage in dieser Hinsicht möglich.

## Themenspezifische Angaben

### E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

#### Energiebilanz

	2023	2024
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen	0,00 MWh	0,00 MWh
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen	2.146,73 MWh	2.206,52 MWh
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas	754,46 MWh	754,46 MWh
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen	0,00 MWh	0,00 MWh
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (Scope 2)	576,61 MWh	584,91 MWh
<b>(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (Summe der Zeilen 1 bis 5)</b>	<b>3.477,82 MWh</b>	<b>3.545,88 MWh</b>
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch	86,39 %	86,26 %
<b>(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen</b>	<b>177,72 MWh</b>	<b>182,05 MWh</b>
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	4,41 %	4,43 %
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (Scope 1)	0,00 MWh	0,00 MWh
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (Scope 2)	369,98 MWh	382,87 MWh
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	0,00 MWh	0,00 MWh
<b>(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (Summe der Zeilen 8 bis 10)</b>	<b>369,98 MWh</b>	<b>382,87 MWh</b>
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch	9,19 %	9,31 %
<b>Gesamtenergieverbrauch (Summe der Zeilen 6, 7 und 11)</b>	<b>4.025,49 MWh</b>	<b>4.025,49 MWh</b>

#### Energieverbrauch und Energiemix

	2023	2024
Nettoumsatz, der nicht aus klimaintensiven Sektoren stammt	354.348.000,00 EUR	408.645.000,00 EUR
Nicht-erneuerbare Energieerzeugung	0,00 MWh	0,00 MWh
Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen	0,00 MWh	0,00 MWh

### E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

#### Wesentliche Änderungen in der Definition des berichtenden Unternehmens und seiner Wertschöpfungskette

Das THG-Inventar der OVB wurde erstmals in der aktuellen Berichtsperiode erstellt. Daher gab es keine wesentlichen Änderungen von Jahr zu Jahr, die sich auf die Vergleichbarkeit der berichteten THG-Emissionen auswirken.

## Methoden, Annahmen und Emissionsfaktoren zu Berechnung und Messung von THG-Emissionen

Alle 3 Scope Kategorien mit allen relevanten Unterkategorien gemäß GHG-Protokoll wurden im Rahmen der THG-Bilanz berücksichtigt. Scope 1 umfasst dabei alle direkten CO<sub>2</sub>-Emissionen, die vom Unternehmen selbst gesteuert werden können, bspw. Verbrennung fossiler Rohstoffe. Scope 2 erfasst indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Bezug von Strom, Wärme, Kälte oder Dampf von externen Versorgern. Scope 3 beinhaltet alle weiteren indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen außerhalb der direkten Kontrolle von OVB, bspw. Nutzung von Produkten. Die methodischen Grundsätze für Datenerfassung und Berechnung gelten für das gesamte THG-Inventar. Datenerfassung und Berechnung basieren dabei auf Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren. Dabei wird zwischen Primärdaten (von OVB erhoben) und Sekundärdaten (modelliert bzw. verarbeitet) unterschieden. Für die Berechnung wurden anerkannte wissenschaftliche Quellen wie GEMIS, das Umweltbundesamt oder ecoinvent herangezogen.

Wesentliche Annahmen: In der Kategorie 3.6 (Dienstreisen) liegen die Daten in unterschiedlicher Qualität vor. Teilweise wurden Realdaten herangezogen, während in anderen Fällen Hochrechnungen und Annahmen angewendet wurden. Der Großteil der erfassten Daten basiert auf Kostenangaben. In der Kategorie 3.7 (Pendelverkehr der Mitarbeitenden) erfolgte die Datenerhebung auf Basis einer Mitarbeitenden-Umfrage im Jahr 2024 rückwirkend für die Jahre 2022 und 2023. Die erfassten Informationen wurden anschließend auf die durchschnittliche Anzahl der Mitarbeitenden im Berichtsjahr hochgerechnet.

1. Stationäre Verbrennung: Keine Daten aus den Standorten in Ungarn, Schweiz, Frankreich und Italien verfügbar. Der Verbrauch wurde daher auf Basis der Quadratmeterzahl der Standorte geschätzt.
2. Mobile Verbrennung: Verbrauch am Standort Frankreich geschätzt basierend auf der Anzahl der Firmenfahrzeuge (4 Fahrzeuge, 50 Prozent Benzin, 50 Prozent Diesel).
3. Geschäftsreisen (Scope 3.6): Mischung aus Realdaten, Hochrechnungen und Annahmen. Daten wurden größtenteils in Form von Kosten geliefert.
4. Pendelnde Mitarbeitende (Scope 3.7): Basierend auf einer internen Umfrage unter Mitarbeitenden im Berichtsjahr.
5. Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Scope 3.8): Daten in Form von Kosten, weshalb kostenbasierte Emissionsfaktoren genutzt wurden.
6. Franchises (Scope 3.14): Keine Realdaten vorhanden, Annahmen basieren auf der Anzahl der Anträge und geschätzten Entfernungen.
7. Investitionen (Scope 3.15): Keine Daten aus 2023, daher Hochrechnung auf Basis der Nettoumsätze von 2024.

## Methodische Grundsätze

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) dient als zentrale Grundlage zur Identifizierung der größten Emissionsquellen innerhalb der OVB und entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Ziel ist es, darauf aufbauend eine effektive Klimaschutzstrategie zu entwickeln, die Maßnahmen zur Emissionsreduktion sowie Verantwortlichkeiten definiert. Der CCF wird jährlich überprüft, um Fortschritte bei der Emissionsminderung zu messen und Anpassungen vorzunehmen. Die THG-Emissionen des CCF von OVB wurden nach THG-Kategorien des GHG-Protokolls aufgeschlüsselt und nach der Methodologie des GHG-Protokolls berechnet.

## Definition der Systemgrenzen

Die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung erfolgt unter Berücksichtigung klar definierter Systemgrenzen. Die organisatorischen Systemgrenzen legen die rechtlichen und organisatorischen Einheiten sowie den Berichtszeitraum fest. Die operativen Systemgrenzen beschreiben, welche Emissionsquellen innerhalb der OVB berücksichtigt werden.

Gemäß dem GHG Protocol werden Emissionen in folgende Kategorien unterteilt:

- Scope 1: Direkte Emissionen aus unternehmenseigenen oder kontrollierten Quellen (z. B. Verbrennung fossiler Brennstoffe in Unternehmensfahrzeugen).
- Scope 2: Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (Strom, Wärme, Kälte, Dampf).
- Scope 3: Weitere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (z. B. Geschäftsreisen, eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Nutzung verkaufter Produkte).

## Datenerfassung und Berechnung

Die Berechnung der THG-Emissionen basiert auf Verbrauchsdaten und den entsprechenden Emissionsfaktoren zur Umrechnung in CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Die genutzten Datenquellen umfassen sowohl Primärdaten (direkt erhobene Unternehmensdaten) als auch Sekundärdaten (Modellierungen auf Basis wissenschaftlicher Datenbanken). Der Anteil an Primärdaten in Scope 3 betrug in 2023 3,14 Prozent und in 2024 1,26 Prozent. Die Treibhausgasintensität je Umsatz beschreibt die Menge an verursachten Treibhausgasemissionen pro erwirtschaftetem Euro. Sie ermöglicht eine Aussage darüber, wie emissionsintensiv unsere Geschäftstätigkeit im Verhältnis zum wirtschaftlichen Erfolg ist. Die Kennzahl wird berechnet, indem die gesamten THG-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent durch den Nettojahresumsatz dividiert werden. So lässt sich die ökologische Effizienz unseres Handelns bewerten und im Zeitverlauf oder im Branchenvergleich nachvollziehbar darstellen

## Berücksichtigte Treibhausgase

Der Corporate Carbon Footprint weist alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente aus. Dementsprechend werden in den Berechnungen neben CO<sub>2</sub> auch die sechs weiteren im Kyoto Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt:

- CH<sub>4</sub> (Methan)
- N<sub>2</sub>O (Lachgas)
- HFCs (teihalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe)
- PFCs (perfluorierte Kohlenwasserstoffe)
- SF<sub>6</sub> (Schwefelhexafluorid)
- NF<sub>3</sub> (Stickstofftrifluorid)

Diese werden in das Treibhauspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet und bilden somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e). Aus sprachlichen Gründen wird in diesem Bericht jedoch der ungenauere Begriff »CO<sub>2</sub>« verwendet.

## Datenquellen

Die Berechnungen stützen sich auf anerkannte wissenschaftliche Datenbanken, darunter UBA (Umweltbundesamt), BAFA, Climatiq, IPCC AR6, GLEC, DEFRA, ISI, IFEU, AIB, ESU, ecoinvent, EXIOBASE und EPA.

## Auswirkungen bedeutender Ereignisse und veränderter Umstände auf die THG-Emissionen

Während des Berichtszeitraums gab es keine wesentlichen Ereignisse oder veränderten Umstände, die signifikante Auswirkungen auf die THG-Emissionen der OVB hatten.

## Vertragsinstrumente für den Kauf und Verkauf von Energie

Aktuell werden bei der OVB keine Vertragsinstrumente genutzt, um den Kauf oder Verkauf von Energie zu steuern.

## Ausschluss bestimmter Scope-3-THG-Emissionskategorien

### Operative Systemgrenzen und Gründe für den Ausschluss bestimmter Emissionsquellen

Einige Emissionskategorien wurden aufgrund mangelnder Relevanz für die OVB nicht berücksichtigt:

1. Vorgelagerter Transport und Vertrieb (Scope 3.4): Nicht relevant für die Geschäftstätigkeit der OVB.
2. Verarbeitung verkaufter Produkte (Scope 3.10): Nicht relevant für OVB.
3. Verwendung verkaufter Produkte (Scope 3.11): Nicht relevant für OVB.
4. End-of-Life-Behandlung von Produkten (Scope 3.12): Nicht relevant für OVB.
5. Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Scope 3.13): Nicht relevant für OVB.

### Liste der im THG-Inventar enthaltenen Scope-3-Emissionen

Alle Emissionskategorien in denen OVB Aktivitäten besitzt sind im Rahmen des THG-Inventars berücksichtigt. Dies sind gemäß dem GHG-Protokoll die folgenden Kategorien:

- Erworbene Waren und Dienstleistungen (3.1)
- Investitionsgüter (3.2)
- Abfallaufkommen in Betrieben (3.5)
- Geschäftsreisen (3.6)
- Pendelnde Mitarbeitende (3.7)
- Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (3.8)
- Nachgelagerter Transport (3.9)
- Franchises (3.14)
- Investitionen (3.15)

### Berichtsgrenzen und Berechnungsmethoden für die Schätzung von Scope-3-Emissionen

- Scope 3.2 (Abfallaufkommen in Betrieben): Grundlage sind historische Daten aus dem Berichtsjahr 2023. Im Berichtsjahr 2024 wurde neu kalkuliert auf Basis des durchschnittlichen Headcounts. In beiden Jahren wurden die Emissionen mit einem kostenbasierten Ansatz berechnet.
- Scope 3.5 (Abfallaufkommen in Betrieben): Teilweise aktivitäts- und teilweise kostenbasierte Berechnung für das Berichtsjahr 2023. Im Berichtsjahr 2024 wurde neu kalkuliert auf Basis des durchschnittlichen Headcounts und auf Grundlage von historischen Daten aus dem Jahr 2023.
- Scope 3.6 (Geschäftsreisen): Teilweise aktivitäts- und teilweise kostenbasiert. Berechnung basiert für 2 Standorte auf Realdaten, welche nur bis November 2024 zurückreichen. Alle verbleibenden Standorte wurden auf Basis von historischen Daten aus 2023 berechnet, von denen teilweise Datenpunkte nur auf Kostenbasis vorliegen.
- Scope 3.7 (Pendelnde Mitarbeitende): Berechnung auf Basis einer Mitarbeiterumfrage aus dem Berichtsjahr 2024 rückwirkend für die Jahre 2022 und 2023. Die Antworten der Teilnehmer\*innen der Umfrage wurde auf den durchschnittlichen Headcount von OVB im Jahr 2023 hochgerechnet. Diese Hochrechnungsgrundlage wurde auch im Berichtsjahr 2024 verwendet.
- Scope 3.8 (Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter): Berechnung auf einem kostenbasierten Ansatz mithilfe von kostenbasierten Emissionsfaktoren. Aufgrund ähnlicher Rahmenbedingungen und des relativen Anteils dieser Kategorie an der Gesamtbilanz wurden für das Berichtsjahr 2024 die Werte aus dem Vorjahr (2023) übernommen.
- Scope 3.9 (Nachgelagerter Transport): Die Werte für das Berichtsjahr 2024 wurden auf Basis von historischen Daten aus dem Jahr 2023 hochgerechnet.
- Scope 3.14 (Franchises): Nutzung derselben Emissionsfaktoren wie für den Pendelverkehr (Kategorie 3.7), für die Kategorie sind 2023 und 2024 keine Realdaten vorhanden und sie basiert auf Annahmen. Basis für die Annahmen sind u.a. die Anzahl der Anträge im Jahr 2023 (historische Daten) sowie Entfernungsschätzungen.
- Scope 3.15 (Investitionen): Für die Kategorie sind 2023 keine Realdaten vorhanden und wurde daher auf Basis von Daten aus dem Jahr 2024 hochgerechnet. Basis für die Hochrechnungen sind die Anschaffungskosten von 2023 und 2024. Die Berechnung der THG-Emissionen, die bei OVB im Berichtsjahr 2024 durch Investitionen entstehen, basiert auf der Average-Data-Method des GHG-Protokolls. Diese Methodik stützt sich einerseits auf die Verwendung von EEIO-Emissionsfaktoren, die die Emissionen der Wirtschaftssektoren abbilden, die mit den jeweiligen Investitionen in Verbindung stehen. Andererseits werden folgende Aktivitätsdaten berücksichtigt:
  - Sektor(en), in denen das investierte Unternehmen tätig ist,
  - Umsatz des Unternehmens, in das investiert wird,
  - Proportionaler Anteil des Investors am Eigenkapital des investierten Unternehmens.

Die von der Methodik geforderten Aktivitätsdaten wurden durch die Anschaffungskosten im Berichtsjahr abgebildet. Eine sektorspezifische Betrachtung war aufgrund fehlender sektorspezifischer Emissionsfaktoren nicht möglich, weshalb Emissionsfaktoren für Rentenfonds und offene Investmentfonds als Proxies zum Einsatz kamen. Für das Berichtsjahr 2023 erfolgte die Berechnung der Emissionen in drei Schritten:

1. Ermittlung der Anschaffungskosten pro Euro Umsatz der OVB für das Jahr 2024.
2. Multiplikation dieses Werts mit dem Umsatz der OVB im Jahr 2023.
3. Bewertung der berechneten Emissionen mit den Proxy-Emissionsfaktoren wie im Jahr 2024.

- Generelle Annahmen für Distanzen: Innerstädtisch = 10 km, außerstädtisch = 20 km, angenommene Nutzung von Hybrid-PKWs (50 Prozent Verbrenner, 50 Prozent Strommix).

### **Berechnungsmethoden nach Scope-Kategorien**

- Scope 3.1 (Erworbene Waren & Dienstleistungen): Beleg/Messung, Kostenbasierte Hochrechnungen, Schätzungen
- Scope 3.2 (Investitionsgüter): Beleg/Messung
- Scope 3.5 (Abfallaufkommen in Betrieben): Beleg/Messung, Kostenbasiert, Hochrechnungen, Schätzungen
- Scope 3.6 (Geschäftsreisen): Beleg/Messung, Kostenbasiert
- Scope 3.7 (Pendelnde Mitarbeitende): Hochrechnung
- Scope 3.8 (Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter): Beleg/Messung
- Scope 3.9 (Nachgelagerter Transport): Beleg/Messung
- Scope 3.14 (Franchises): Schätzung
- Scope 3.15 (Investitionen): Hochrechnung

### **Nicht berücksichtigte Scope 3 Emissionsquellen bzw. Einschränkungen und Begründung**

1. Stationäre Verbrennung
  - An den Standorten in Ungarn, Schweiz, Frankreich und Italien wurden keine Verbrauchsdaten geliefert.
  - Der Verbrauch wurde daher geschätzt, basierend auf der Quadratmeterzahl der Standorte.
2. Mobile Verbrennung
  - Am Standort Frankreich wurde der Verbrauch anhand der Anzahl der Firmenfahrzeuge (4 Fahrzeuge, 50 Prozent Benzin, 50 Prozent Diesel) geschätzt.
  - Quelle: Mitarbeiter\*innen-Fragebogen.
3. Vorgelagerter Transport und Vertrieb (Scope 3.4)
  - Diese Kategorie ist nicht relevant für die OVB-Geschäftsaktivitäten.
4. Geschäftsreisen (Scope 3.6)
  - Daten sind in unterschiedlicher Qualität vorhanden.
  - Teilweise wurden Realdaten herangezogen, teilweise wurden Hochrechnungen und Annahmen verwendet.
  - Der Großteil der Daten wurde in Form von Kosten geliefert.
5. Pendelnde Mitarbeitende (Scope 3.7)
  - Die Erhebung basiert auf einer Mitarbeiter\*innen-Umfrage aus dem aktuellen Berichtsjahr.
  - Die Ergebnisse wurden auf den durchschnittlichen Headcount des Berichtsjahres hochgerechnet.
6. Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Scope 3.8)
  - Daten liegen in Kostenform vor.
  - Daher wurden kostenbasierte Emissionsfaktoren verwendet.
7. Verarbeitung verkaufter Produkte (Scope 3.10)
  - Diese Kategorie ist nicht relevant für die OVB.
8. Verwendung verkaufter Produkte (Scope 3.11)
  - Diese Kategorie ist nicht relevant für die OVB.
9. End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte (Scope 3.12)
  - Diese Kategorie ist nicht relevant für die OVB.
10. Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Scope 3.13)
  - Diese Kategorie ist nicht relevant für die OVB.
11. Franchises (Scope 3.14)
  - Keine Realdaten verfügbar.
  - Schätzungen basieren auf der Anzahl der Anträge und durchschnittlichen Entfernungen.
12. Investitionen (Scope 3.15)
  - Keine Daten aus 2023 verfügbar.
  - Hochrechnung basierend auf den Nettoumsätzen von 2024.

## Emissionsbilanz

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre		
	Basisjahr	Vergleich	N	% N / N-1	2026	2031	Jährlich % des Ziels / Basisjahrs
<b>Scope 1 Treibhausgasemissionen</b>							
Scope-1-THG Bruttoemissionen	821,65t CO <sub>2</sub> e	821,65t CO <sub>2</sub> e	837,28t CO <sub>2</sub> e	2	-	-	-
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen	0,00 %	0,00 %	0,00 %	-	-	-	-
<b>Scope 2 Treibhausgasemissionen</b>							
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	380,67 t CO <sub>2</sub> e	380,67 t CO <sub>2</sub> e	390,30 t CO <sub>2</sub> e	2,53	-	-	-
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	380,67 t CO <sub>2</sub> e	380,67 t CO <sub>2</sub> e	390,30 t CO <sub>2</sub> e	2,53	-	-	-
<b>Signifikante Scope 3 Treibhausgasemissionen</b>							
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	15.090,85t CO <sub>2</sub> e	15.090,85t CO <sub>2</sub> e	16.289,17 t CO <sub>2</sub> e	7,94	-	-	-
1. Erworbene Waren und Dienstleistungen	802,10 t CO <sub>2</sub> e	802,10 t CO <sub>2</sub> e	973,74 t CO <sub>2</sub> e	21,4	-	-	-
2. Investitionsgüter	84,39 t CO <sub>2</sub> e	84,39 t CO <sub>2</sub> e	82,56 t CO <sub>2</sub> e	-2,17	-	-	-
3. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	225,74 t CO <sub>2</sub> e	225,74 t CO <sub>2</sub> e	231,19 t CO <sub>2</sub> e	2,41	-	-	-
4. Vorgelagerter Transport und Vertrieb	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-
5. Abfallaufkommen in Betrieben	33,42 t CO <sub>2</sub> e	33,42 t CO <sub>2</sub> e	36,23 t CO <sub>2</sub> e	8,41	-	-	-
6. Geschäftsreisen	1.626,71 t CO <sub>2</sub> e	1.626,71 t CO <sub>2</sub> e	1.415,98 t CO <sub>2</sub> e	-12,98	-	-	-
7. Pendeln der Mitarbeitenden	432,13 t CO <sub>2</sub> e	432,13 t CO <sub>2</sub> e	451,54 t CO <sub>2</sub> e	4,49	-	-	-
8. Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	100,81 t CO <sub>2</sub> e	100,81 t CO <sub>2</sub> e	98,95 t CO <sub>2</sub> e	-1,85	-	-	-
9. Nachgelagerter Transport	8,04 t CO <sub>2</sub> e	8,04 t CO <sub>2</sub> e	8,04 t CO <sub>2</sub> e	0	-	-	-
10. Verarbeitung verkaufter Produkte	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-
11. Verwendung verkaufter Produkte	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-
12. Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-
13. Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	0,00 t CO <sub>2</sub> e	-	-	-	-
14. Franchises	3.289,75 t CO <sub>2</sub> e	3.289,75 t CO <sub>2</sub> e	3.413,77 t CO <sub>2</sub> e	3,77	-	-	-
15. Investitionen	8.487,76 t CO <sub>2</sub> e	8.487,76 t CO <sub>2</sub> e	9.577,63 t CO <sub>2</sub> e	12,84	-	-	-
<b>THG-Emissionen insgesamt</b>							
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen <sup>2</sup> )	16.304,00 t CO <sub>2</sub> e	16.304,00 t CO <sub>2</sub> e	17.527,58 t CO <sub>2</sub> e	7,53	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen <sup>3</sup> )	16.304,00 t CO <sub>2</sub> e	16.304,00 t CO <sub>2</sub> e	17.527,58 t CO <sub>2</sub> e	7,53	-	-	-

<sup>2</sup> Die standortbasierte Methode verwendet durchschnittliche Emissionsfaktoren für die Stromnetze, die das berichtende Unternehmen mit Strom versorgen.

<sup>3</sup> Die marktbasierende Methode spiegelt die THG-Emissionen wider, die durch die spezifischen Entscheidungen eines Verbrauchers in Bezug auf seinen Stromanbieter oder das gewählte Stromprodukt entstehen. Diese Entscheidungen werden in Form von vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem Verbraucher und dem Anbieter festgelegt. Die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren können entweder direkt vom Stromanbieter bereitgestellt werden oder stammen aus RECS-Zertifikaten (Renewable Energy Certificate System) oder Stromkaufvereinbarungen (engl. Power Purchase Agreements, PPAs).

Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen	Wert
Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in Scope 1 THG-Emissionen enthalten sind	0,00 t CO <sub>2</sub> e
Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in Scope 2 THG-Emissionen enthalten sind	0,00 t CO <sub>2</sub> e
Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die in der Wertschöpfungskette anfallen und nicht in Scope 3 THG-Emissionen enthalten sind	0,00 t CO <sub>2</sub> e

Nettoumsätze zur Berechnung der THG-Intensität <sup>4</sup>	Wert 2023	Wert 2024
Nettoumsatz, der zur Berechnung der THG-Intensität verwendet wurde	354.348.000,00 EUR	408.645.000,00 EUR
Nettoumsatz (sonstige)	0,00 EUR	0,00 EUR
Gesamtnettoumsatz	354.348.000,00 EUR	408.645.000,00 EUR

THG-Intensität je Nettoumsatz	Vergleichsjahr (Vorjahr) - 2023	N (aktuelles Jahr) - 2024	% N / N-1 (prozentuale Veränderung)
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoumsatz	46 (t CO <sub>2</sub> e/Mio. EUR)	43 (t CO <sub>2</sub> e/Mio. EUR)	-7
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoumsatz	46 (t CO <sub>2</sub> e/Mio. EUR)	43 (t CO <sub>2</sub> e/Mio. EUR)	-7

### E1-7 – Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO<sub>2</sub>-Gutschriften

OVB fokussiert seine Klima- und Umweltschutzmaßnahmen auf die Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasemissionen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Minimierung des eigenen ökologischen Fußabdrucks durch effiziente Ressourcennutzung und gezielte Maßnahmen zur Emissionsminderung. Aktuell werden keine eigenen Projekte zur Entnahme und Speicherung von Treibhausgasen durchgeführt und das Unternehmen kauft keine CO<sub>2</sub>-Zertifikate oder finanziert Projekte zur Reduktion oder Entnahme von Treibhausgasen.

### E1-8 – Interne CO<sub>2</sub>-Bepreisung

OVB wendet derzeit kein internes CO<sub>2</sub>-Bepreisungssystem an.

### E1-9 – Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

OVB hat bislang keine Klimaresilienzanalyse durchgeführt, weshalb eine belastbare Quantifizierung der potenziellen finanziellen Auswirkungen wesentlicher physischer und transitorischer Klimarisiken sowie klimabezogener Chancen derzeit nicht vorliegt. Im Zuge der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements evaluieren wir die Durchführung einer entsprechenden Analyse. Ziel ist es, künftig eine fundierte Bewertung dieser Faktoren zu ermöglichen und eine transparente Berichterstattung sicherzustellen.

<sup>4</sup> Die angegebenen Nettoumsätze beruhen auf dem Geschäftsbericht von OVB, S.46 (Position »Erträge aus Vermittlungen«)

## EU-Taxonomieverordnung

Bei den folgenden Angaben handelt es sich um die Angaben des OVB Konzerns nach Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 für das Geschäftsjahr 2024, nachfolgend: EU-Taxonomieverordnung.

### Unsere Wirtschaftsaktivitäten

Angesichts der globalen Erderwärmung haben sich die europäischen Staaten im Rahmen des Pariser Klimaabkommens und des europäischen Green Deals zu mehr Klimaschutz verpflichtet. Die EU-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.

Im folgenden Abschnitt stellen wir als Nicht-Finanz-Mutterunternehmen in Übereinstimmung mit Art. 8 EU-Taxonomieverordnung den Anteil unseres Konzernumsatzes (Erträge aus Vermittlungen), der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) dar, der jeweils mit taxonomiefähigen als auch taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang mit den sechs Umweltzielen Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser und Meeresressourcen, Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung sowie Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme steht.

Für das Geschäftsjahr 2024 sind für die sechs Umweltziele taxonomiefähige und -konforme Wirtschaftsaktivitäten offenzulegen. Damit sind erstmalig auch für die Umweltziele 3 bis 6 taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten offenzulegen. Als taxonomiefähig gelten diejenigen Wirtschaftsaktivitäten, die in den Delegierten Rechtsakten beschrieben sind, da sie einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der EU-Umweltziele leisten können.

Eine taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität ist als taxonomiekonform anzusehen, wenn diese einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung eines oder mehrerer der sechs Umweltziele der Taxonomie leistet, nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung eines oder mehrerer der Umweltziele führt und unter Einhaltung des Mindestschutzes ausgeführt wird.

### Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Aufstellung der erforderlichen Angaben war für die OVB Holding AG mit Unsicherheiten verbunden, insbesondere weil derzeit noch offene Fragen in Bezug auf die Definition der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten, der Interpretation der technischen Bewertungskriterien und der Mindestschutzkriterien bestehen, die seitens der EU-Kommission noch nicht abschließend geklärt worden sind. Wir haben Informationen berücksichtigt, die bis zum 31. März 2025 vorlagen.

### Kerngeschäftstätigkeiten von OVB nicht im Anwendungsbereich der EU-Taxonomieverordnung

Wir haben unsere Aktivitäten als Finanzvermittlungsunternehmen mit den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten abgeglichen. Die Delegierten Rechtsakte konzentrieren sich auf die Wirtschaftstätigkeiten und Sektoren, die das größte Potenzial haben, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der EU-Umweltziele zu leisten. Um zu beurteilen, ob die wirtschaftlichen Aktivitäten der OVB Holding AG taxonomiefähig sind, hat die OVB Holding AG die Tätigkeitsbeschreibungen geprüft und dabei auch die Hinweise auf einschlägige Codes der NACE-Sektor-Klassifizierung berücksichtigt.

### Keine taxonomiefähigen Umsätze

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 fällt. Unsere Analyse konzentrierte sich zum einen auf die wirtschaftlichen Aktivitäten, die als Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und damit verbundenen Tätigkeiten definiert sind und (potenziell) Umsätze generieren. In diesem Zusammenhang definieren wir als Finanzberatungsunternehmen die transparente und langfristige Begleitung unserer Kund\*innen rund um die Themen Finanzen, Vorsorge und Absicherung als den Kern unserer Geschäftsaktivitäten.

Der entsprechende Meldebogen ist im Abschnitt »Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung« dargestellt.

## Taxonomiefähige Investitionsausgaben

Weiterhin haben wir unsere Investitionsausgaben auf Taxonomiefähigkeit hin untersucht, indem die Investitionsausgaben aufgeschlüsselt und, wo möglich, den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zugeordnet wurden. Die Zuordnung erfolgte je Investitionsausgabe zu lediglich einer taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit, sodass Doppelzählungen ausgeschlossen sind. Anders als im Vorjahr berichtet, haben wir taxonomiefähige Investitionsausgaben identifiziert. Der Zähler des CapExKPI entspricht dem Teil der im Nenner enthaltenen Investitionsausgaben, der sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen bezieht. Im Vorjahr wurden diese Ausgaben als unwesentlich eingestuft und den nicht-taxonomiefähigen Ausgaben zugerechnet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit haben wir die entsprechenden Vergleichswerte auch für das Vorjahr ermittelt (siehe Meldebogen).

Taxonomiefähige Investitionsausgaben für das Umweltziel Klimaschutz:

- 3.3 Herstellung von CO<sub>2</sub>-armen Verkehrstechnologie
- 7.2 Renovierung bestehender Gebäude
- 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
- 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)
- 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden
- 8.1 Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten

Taxonomiefähige Investitionsausgaben für das Umweltziel Kreislaufwirtschaft:

- 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten

Der entsprechende Meldebogen ist im Abschnitt »Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung« dargestellt.

## Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomieverordnung sind für das Geschäftsmodell der OVB Holding AG nicht erheblich

Die gesamten Betriebsausgaben (OpEx) der OVB Holding AG betragen 3,8 Mio Euro und machen somit weniger als 1 Prozent des Umsatzes (408 Mio Euro) aus. Wir schätzen die Betriebsausgaben daher als für das Geschäftsmodell der OVB nicht erheblich ein. Gemäß Abschnitt 1.1.3.2. des Anhang 1 zur Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 kann folglich die Berechnung des Zählers des OpEx-KPI unterbleiben und dieser mit Null angegeben werden. Von diesem Wahlrecht haben wir, wie in den Vorjahren, Gebrauch gemacht. Der entsprechende Meldebogen ist im Abschnitt »Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung« dargestellt.

## Keine wesentlichen Tätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas

Da bei der OVB Holding AG für die Tätigkeiten im Bereich Kernenergie und fossiles Gas, die in der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 beschrieben sind, im Geschäftsjahr 2024 keine bzw. nur unwesentliche Investitionsausgaben und Betriebsausgaben aufgewendet wurden, wurde auf die Berichterstattung nach Anhang XII der Delegierten Verordnung 2021/2178 der EU-Kommission bewusst verzichtet.

### Unsere KPIs

Folgende Leistungsindikatoren (»KPIs«) sind für die OVB Holding AG relevant: Umsatz-KPI, der CapEx-KPI und der OpEx-KPI.

Gemäß unseren Rechnungslegungsgrundsätzen berichten wir unsere gesamten KPIs wie im Meldebogen nach Anhang II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 im Abschnitt »Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung« dargestellt.

### Rechnungslegungsgrundsätze

Die Spezifikation der KPIs erfolgt in Übereinstimmung mit Anhang I des Delegierten Rechtsaktes zu Art. 8 der EU-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 wird berechnet, indem jeweils der Anteil der Umsatzerlöse, der mit taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten im Zusammenhang steht (Zähler), durch die gesamten Umsatzerlöse (Nenner) dividiert wird. 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.

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.

Da unsere wirtschaftlichen umsatzbezogenen Aktivitäten als Finanzberatungsunternehmen nicht unter die Delegierten Rechtsakte zu Art. 8 der EU-Taxonomieverordnung fallen, beträgt der Anteil der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten und folglich auch der Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz (Umsatz-KPI) 0 Prozent.

### 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

### Definition

Der CapEx-KPI wird berechnet, indem jeweils die taxonomiefähigen bzw. taxonomiekonformen Investitionsausgaben (Zähler) durch die gesamten Investitionsausgaben (Nenner) dividiert werden. Der Nenner für die Investitionsausgaben von OVB umfasst die Zugänge zu 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.

Des Weiteren bestehen keine Pläne zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (»CapEx-Plan«).

Wir haben für die OVB Holding AG Investitionsausgaben identifiziert, die gemäß der in den Delegierten Rechtsakten aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten taxonomiefähig sind (siehe Tabelle). Die für den CapEx-KPI relevanten, taxonomiefähigen Investitionsausgaben liegen je Wirtschaftstätigkeit bei unter 10 Prozent des Umsatzes und sind damit jeweils unwesentlich. Aufgrund der finanziellen sowie nicht-finanziellen Unwesentlichkeit dieser Investitionen für die Geschäftstätigkeit verzichten wir auf die Prüfung der Taxonomiekonformität und geben nur die Beträge der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an. Somit ergibt sich für den CapEx-KPI ein Zähler von null und resultierend auch KPI von 0 Prozent.

### 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

### Definition

Der OpEx-KPI ist definiert als taxonomiekonforme operative Aufwendungen (Zähler) geteilt durch die gesamten operativen Aufwendungen im Sinne der EU-Taxonomie (Nenner).

Die gesamten operativen Aufwendungen umfassen direkte, nicht aktivierte Kosten, die sich auf Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur 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 weisen wir in unserer Gewinn und Verlustrechnung unter den sonstigen betrieblichen Aufwendungen aus. In der Aufgliederung dieser Position werden sie auf Raumaufwand, EDVAufwendungen und Fahrzeugkosten verteilt (vgl. Abschnitt III.31 unseres Konzernabschlusses). Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen.

Im Vergleich zum Vorjahresbericht haben wir die Berechnung der Betriebsausgaben angepasst. In den Vorjahren sind aufwandswirksam gebuchte nicht abziehbare Vorsteuerbeträge auf die nach IFRS 16 aktivierten Nutzungsrechte fälschlicherweise den Ausgaben für kurzfristiges Leasing zugerechnet worden. Aus Gründen der Vergleichbarkeit haben wir den entsprechenden Vergleichswert auch für das Vorjahr ermittelt, dieser betrug 2023 3.004 TEUR.

Da die Betriebsausgaben für das Geschäftsmodell der OVB Holding AG in Summe unter 1 Prozent vom Umsatz liegen und somit nicht wesentlich sind, verzichten wir auf die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit und -konformität der Betriebsausgaben. Somit ergibt sich für den OpEx-KPI ein Zähler von null und resultierend auch KPI von 0 Prozent.

Des Weiteren bestehen keine Pläne zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (»OpEx-Plan«).

Die entsprechenden Meldebögen sind im Abschnitt »Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung« dargestellt.

## Soziales

### Arbeitskräfte des Unternehmens

#### Management der eigenen Belegschaft bei OVB

##### **S1.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Alle Personen in der eigenen Belegschaft, die potenziell wesentliche Auswirkungen durch die Geschäftstätigkeit der OVB erfahren könnten, sind in den Umfang der Offenlegung gemäß ESRS 2 einbezogen. Im Berichtszeitraum beschäftigte der OVB Konzern durchschnittlich 793 Mitarbeitende (Vorjahr: 751 Mitarbeitende), verteilt auf die Holding, die Hauptverwaltungen der Landesgesellschaften sowie die Servicegesellschaften.

Aktuell erfolgt bei der Betrachtung keine Unterscheidung zwischen verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden oder Nicht-Mitarbeitenden, da keine spezifischen Gruppen von wesentlichen Auswirkungen besonders betroffen sind. Dennoch wird aktiv darauf geachtet, dass besonders schutzbedürftige Gruppen innerhalb der Belegschaft angemessen berücksichtigt werden. Mitarbeitende, die sich in privat schwierigen Zeiten befinden oder krankheitsbedingten Einschränkungen erfahren, sollen gezielte Unterstützung erhalten und werden proaktiv durch Führungskräfte zur einzelfallbezogenen Lösungssuche angesprochen. Hierbei setzt OVB bewusst auf individuelle Lösungen statt standardisierter Prozesse, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht zu werden und gezielt Unterstützung zu leisten. Zudem wird ein Recruiting Ansatz gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt, der darauf abzielt, Chancengleichheit und Vielfalt innerhalb der Belegschaft zu fördern und bereits in Bewerbungsprozessen die Bedürfnisse vulnerabler Gruppen zu berücksichtigen.

Die bestehenden Strukturen und Prozesse zur Förderung eines sicheren und fairen Arbeitsumfelds für alle Arbeitskräfte des Unternehmens sollen gewährleisten, dass Risiken und negative Auswirkungen frühzeitig erkannt und adressiert werden. Insbesondere bleibt die Personalentwicklung im Innendienst ein zentraler Fokus, um sowohl den Fluktuations- als auch den Fehlentwicklungsrisiken in der Personalstruktur entgegenzuwirken und eine nachhaltige Personalplanung sicherzustellen. Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte ist eine vorausschauende Personalstrategie unerlässlich. Die Veränderung der Altersstruktur in der Belegschaft kann langfristig zu steigenden Kosten für altersgerechte Arbeitsplätze und Gesundheitsleistungen führen. OVB begegnet diesen Herausforderungen durch gezielte Maßnahmen zur Förderung einer stabilen, diversifizierten Belegschaft sowie durch Investitionen in die Weiterbildung und Gesundheitsvorsorge der Mitarbeitenden.

Diese wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie von OVB und werden im zentralen Wirkungsfeld »Finanzvermittler\*innen- und Mitarbeiter\*innenbelange« systematisch adressiert. Auf dieser Grundlage wird die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsarbeit kontinuierlich vorangetrieben und eine bedarfsgerechte Anpassung von Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell ermöglicht.

## Wesentliche IROs:

Mangelnde und nicht nachhaltige Personalentwicklung im Innendienst: Schulungen, Führungsstil, Personal-mangel	Risiko
Arbeitsnehmermarkt birgt Chancen / Risiken für OVB (Mitarbeitenden-Gewinnung / Mitarbeitenden-Fluktuation)	Chance/Risiko
Negative Folgen des demographischen Wandels (wird in den nächsten zehn Jahren eine entscheidende Rolle für People Management haben)	Risiko
Arbeitsbedingungen / Die fehlende Umsetzung eines angemessenen Arbeitszeitmodells für alle Arbeitneh-menden kann zu einer hohen Fluktuation führen und nachhaltigen Arbeitsverhältnissen entgegenstehen	Risiko
Höhere Qualität, Zufriedenheit und Persönlichkeitsentwicklung bei Mitarbeitenden durch Einarbeitungs- und systematisches Weiterbildungsmanagement	Positive Auswirkung
Wissensmanagement innerhalb der OVB trägt zu einer höheren Ausbildung der Beschäftigten bei	Positive Auswirkung
Durch diverse Karriere- und Geschäftsmöglichkeiten wird Jobsicherheit für Beschäftigte geboten	Positive Auswirkung
Unterrepräsentation an Frauen in Führungspositionen	Negative Auswirkung
Höhere Mitarbeitenden-Zufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität durch eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Positive Auswirkung
Diverse Zusammensetzung der Teams (Herkunft, Geschlecht) und dadurch Verbesserung der Zufriedenheit innerhalb der Teams, Verbesserung von Toleranz und Respekt im täglichen Miteinander	Positive Auswirkung
Gutes Mitarbeitenden-Gesundheitsmanagement mit individuellen Sportangeboten	Positive Auswirkung
Unzureichendes Mitarbeitenden-Gesundheitsmanagement	Negative Auswirkung
Vertrauensverlust von Mitarbeitenden in die OVB durch potenzielle Hacker-Angriffe	Negative Auswirkung
Reputationsschäden durch negative Presseberichterstattung (z.B. Fehlberatung, Kritik Provision etc.) kann zu unzufriedenen Mitarbeitenden führen	Negative Auswirkung
Bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit ein nachhaltiges und faires Einkommen zu erzielen	Positive Auswirkung

## S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Die Verpflichtung von OVB zur Achtung der Menschenrechte innerhalb der Belegschaft ist im Verhaltenskodex, dem sogenannten Code of Conduct, verankert. Dieser legt Grundsätze für einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang im Unternehmen und zur Vermeidung wesentlicher negativer Auswirkungen fest.

Ein allgemeines standardisiertes Verfahren zur Einbeziehung der Mitarbeitenden in Bezug auf Auswirkungen auf diese wurde bislang nicht als notwendig erachtet. OVB strebt eine offene Unternehmenskultur an, in deren Rahmen die Türen der Entscheidungsträger\*innen für alle Mitarbeitenden jederzeit offenstehen, sodass ihre Perspektiven in Entscheidungsprozesse einfließen können. Das Unternehmen verfolgt ein offenes und zugängliches Kommunikationsmodell, das auf flachen Hierarchien basiert. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich ad hoc sowie in verschiedenen regelmäßigen Meetingformaten mit unterschiedlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern direkt an Führungskräfte und an den Vorstand zu wenden. Der COO-Bereich bietet darüber hinaus den »Open Door Day des COO« an, bei dem Mitarbeitende ihre Anliegen und Vorschläge direkt mit der Geschäftsleitung besprechen können. Zudem werden unregelmäßige Mitarbeiterbefragungen in größeren zeitlichen Abständen durchgeführt, um die Meinung der eigenen Arbeitskräfte zu potenziellen Auswirkungen zu ermitteln. Die letzte Befragung der Mitarbeitenden der OVB Holding AG sowie der deutschen Landesgesellschaft OVB Vermögensberatung AG beschäftigte sich mit dem Thema Gesundheitsangebote. In der deutschen Landesgesellschaft werden die Interessen der Mitarbeitenden zudem durch einen Betriebsrat vertreten, der in engem Austausch mit dem Arbeitgeber in sozialen und wirtschaftlichen Belangen zusammenarbeitet.

Der Vorstand trägt die Verantwortung dafür, dass die gewonnenen Erkenntnisse aus allen Austauschformaten mit Mitarbeitenden in die Unternehmensstrategie und Entscheidungsprozesse einfließen. Die Bewertung der Wirksamkeit dieser Einbeziehungsmaßnahmen erfolgt situativ und informell, da aufgrund der offenen Kommunikationskultur keine standardisierten Bewertungsverfahren eingeführt wurden. Die Einbeziehung der Mitarbeitenden erfolgt im Rahmen der allgemeinen Geschäftstätigkeit, eine spezifische Zuweisung finanzieller oder sonstiger Ressourcen für diesen Zweck erfolgt nicht.

### **S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können**

OVB verfolgt einen präventiven Ansatz zur Sicherstellung fairer und sicherer Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeitenden. Sobald konkrete negative Auswirkungen auf die eigene Belegschaft eintreten, entwickelt und ergreift OVB entsprechende Abhilfemaßnahmen, um potenzielle negative Folgen für die Mitarbeitenden zu minimieren. Hierbei werden einzelfallgerechte Lösungen durch die jeweils zuständigen Abteilungen, bei Personalmaßnahmen unterstützt durch das People Management, ergriffen. Um dem ermittelten möglichen Vertrauensverlust der Mitarbeitenden infolge potenzieller Hacker-Angriffe entgegenzuwirken, hat OVB ein umfassendes Managementsystem zur Steuerung von Cyberrisiken implementiert, das neben der Einbindung von Informations- und Kommunikationstechnologie-Drittdienstleistern auch ein strukturiertes Informations- und Business-Continuity-Management umfasst (siehe »IT-Risiken und -chancen«, Seite 32 des Geschäftsberichts 2024).

Zur Förderung eines offenen und vertrauensvollen Arbeitsumfeldes hat OVB ein Hinweisgebersystem implementiert (s. Details in Kapitel G1, S. 58 ff.). Dieses System ermöglicht es den Mitarbeitenden, Bedenken oder Bedürfnisse direkt und vertraulich an das Unternehmen heranzutragen und regelt den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen sowie eine strukturierte Erfassung und Bearbeitung von Anliegen. OVB fördert aktiv die Nutzung der Meldesysteme und unterhält Kontrollmechanismen sowie Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse. Klare Regeln zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen ermutigen Mitarbeitende, diese ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu nutzen. Ergänzend dazu können sich Mitarbeitende der deutschen Landesgesellschaft jederzeit formlos und vertraulich an den Betriebsrat oder einzelne Mitglieder des Gremiums wenden; hierfür steht unter anderem eine zentrale E-Mail-Adresse zur Verfügung. Eine systematische Beurteilung darüber, ob die Belegschaft die bestehenden Meldestrukturen kennt und ihnen vertraut, um ihre Anliegen vorzubringen, wird derzeit nicht durchgeführt.

## **Policies**

### **S1.MDR-P – Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten**

#### **S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens**

OVB bekennt sich ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte und Arbeitnehmendenrechte innerhalb der eigenen Belegschaft. Diese Verpflichtungen sind in den zentralen Richtlinien des Unternehmens wie dem Code of Conduct verankert und basieren auf internationalen Standards, wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Verfahren und Mechanismen zur Überwachung der Einhaltung dieser Standards sind nicht explizit geregelt. OVB verpflichtet sich zudem zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden und verfügt über ein Managementsystem zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes (siehe S1-4, S. 43 ff.). Die Richtlinien der OVB erfüllen zudem gesetzliche und regulatorische Anforderungen sowie branchenspezifische Standards, die eine rechtskonforme und verantwortungsbewusste Unternehmensführung gewährleisten. Dazu gehören die BaFin-Auslegungs- und Anwendungshinweise sowie die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die den Schutz personenbezogener Daten sicherstellt. Ergänzt werden diese Vorgaben durch internationale Compliance- und Governance-Standards, die auf die Förderung eines ethischen und verantwortungsvollen Handelns ausgerichtet sind. Im Rahmen der internen Compliance- und Nachhaltigkeitsstrategie überprüft OVB fortlaufend die eigenen Richtlinien auf Rechtskonformität und vollständige Abdeckung aller für die Mitarbeitenden wesentlichen Themen. Im Rahmen einer solchen Überprüfung hat OVB bewertet, dass ihr Geschäftsmodell derzeit kein erhöhtes Risiko für Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit birgt, sodass spezifische Richtlinien in diesem Bereich nicht erforderlich sind. OVB orientiert sich jedoch an internationalen Standards und verpflichtet sich zur Verhinderung jeglicher Formen moderner Sklaverei.

#### **Code of Conduct**

Der Code of Conduct bildet das zentrale Regelwerk für ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln im gesamten Konzern. Er legt zentrale Werte wie Verlässlichkeit, Fairness, Offenheit und Transparenz fest und bezieht sich gleichermaßen auf Mitarbeitende, Finanzvermittler\*innen und die gesamte Organisation. Der Code of Conduct hebt hervor, dass die Unternehmensstrategie darauf ausgerichtet ist, Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und gegenseitiges Vertrauen aufzubauen. Dies umfasst Gleichbehandlung, Fairness und Transparenz in der Personalführung sowie das Bekenntnis zur Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechtsstandards.

Der Code of Conduct enthält die Verpflichtung von OVB zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung. Er setzt Standards für den respektvollen Umgang untereinander, Diversität und Inklusion. Diskriminierung in jeglicher Form wird nicht geduldet. Verstöße werden über definierte Meldewege, einschließlich des Hinweisgebersystems (s. Details in Kapitel G1, S. 58 ff.), behandelt, das auch anonyme Meldungen ermöglicht. Zur Prä-

vention von Menschenrechtsverletzungen und zur Abhilfe bei potenziellen Verstößen legen der Code of Conduct und der Leitfaden zum Hinweisgebersystem (s. Details in Kapitel G1, S. 58 ff.) Verfahrensregeln für Beschwerden, interne Meldesysteme und Transparenzvorgaben fest, um eine faire Behandlung von Mitarbeitenden, Finanzvermittler\*innen und Geschäftspartner\*innen sicherzustellen. Eingehende Beschwerden werden strukturiert geprüft und gemäß internen Richtlinien bearbeitet. Neue Mitarbeitende erhalten den Code of Conduct sowie ein Hinweisblatt mit Verweis auf das Hinweisgebersystem und die Antidiskriminierungsstelle (AGG-Stelle).

Aktuell wird der Code of Conduct überarbeitet, um einen umfassenden Schutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Überarbeitung wird 2025 abgeschlossen.

### Weitere Compliance-Richtlinien

Die konzernweiten Compliance-Richtlinien regeln zentrale Aspekte der Geschäftstätigkeit und definieren die Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden. Zu den zentralen Richtlinien zählen:

- **Leitbild der OVB** ist oberste und zugleich allgemeine Handlungsmaxime, die alle Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte des OVB Konzerns sowie alle Finanzvermittler\*innen, die im Namen der OVB handeln, zu bestimmten Grundprinzipien des Handelns verpflichtet. Es beinhaltet zentrale Regelungen zu Führungskultur, Werteorientierung, Mitarbeiterbindung, Motivation und Identifikation mit der Organisation.
- **Datenschutzrichtlinie** dient zum Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitenden und Kund\*innen, zur Wahrung der Privatsphäre, zur Stärkung des Vertrauens in OVB und der Verhinderung von Reputationsschäden. Sie enthält Vorgaben zur sicheren Verarbeitung und Speicherung sensibler Informationen und zur Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze.
- **Geldwäscherichtlinie** dient zur Verhinderung von Reputationsschäden aufgrund von Vorwürfen von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, regelt die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und stellt spezifische Sorgfaltspflichten für die Belegschaft auf.
- **Leitfaden zum Hinweisgebersystem** dient der Aufdeckung von Missständen im Unternehmen und regelt Meldewege und Mechanismen zum Schutz von Hinweisgebenden, die Anonymität wahren und vor Repressalien schützen (s. Details in Kapitel G1, S. 58 ff.). Somit soll der Leitfaden das Vertrauen von Mitarbeitenden, Kund\*innen und anderen Stakeholdern in ethisches Geschäftsverhalten bei OVB stärken und Reputationsschäden vorbeugen.
- **Richtlinie Zuwendungen** regelt die Bewilligung von Geschenken und Einladungen und soll Transparenz in Kund\*innenbeziehungen und damit auch Vertrauen der Mitarbeitenden erhöhen sowie Reputationsrisiken minimieren. Sie enthält klare Regelungen zur Annahme und Vergabe von Geschenken und Einladungen. Diese Regeln umfassen auch Maßnahmen zur Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte, um die Unabhängigkeit und Objektivität der Geschäftsentscheidungen sicherzustellen. Spezifische Ausnahmen von diesen Regelungen werden von den zuständigen Compliance-Verantwortlichen geprüft und dokumentiert.

### Verpflichtungen zur Integration besonders gefährdeter Gruppen

Spezifische Verpflichtungen zur Förderung und Eingliederung besonders gefährdeter Gruppen, wie beispielsweise Mitarbeitende mit Behinderung, bestehen derzeit nicht. Die deutsche Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG hat einen Betriebsrat installiert. Die Konzernmuttergesellschaft OVB Holding AG und ihre deutsche Tochtergesellschaft erfüllen die gesetzlichen Vorgaben des Schwerbehindertengesetzes. Im Rahmen einer jährlichen Erhebung wird die Anzahl an schwerbehinderten Mitarbeitenden erfasst. Sollte die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote nicht erfüllt werden, erfolgt eine Kompensation über die Ausgleichsabgabe gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. OVB erkennt die Bedeutung einer inklusiven Unternehmenskultur an und prüft derzeit mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Eingliederung vulnerabler Gruppen in die Belegschaft.

### Verantwortlichkeit innerhalb der Organisation

Für die Umsetzung der Richtlinien ist die/der jeweilige Richtlinienverantwortliche zuständig. Dies umfasst sowohl fachliche als auch organisatorische Aspekte der Erstellung, Veröffentlichung, Implementierung und Pflege der Richtlinie. Die spezifischen Zuständigkeiten sind in der Konzernrahmenrichtlinie (Anhang 1) zum Richtlinienmanagement festgelegt. Die Fachbereiche sind inhaltlich für die konzernweit gültigen Regelungen verantwortlich. Personen, die innerhalb der Fachbereiche für Richtlinien verantwortlich sind, werden dabei von ihrem Fachbereich oder dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung benannt. Die Abteilung Compliance der OVB Holding AG nimmt im Richtlinienmanagement eine koordinierende Rolle ein. Das Compliance-Team der OVB Holding AG verwaltet auf der unternehmensintern öffentlichen Plattform alle Richtlinien und weist auf Aktualisierungen hin. Darüber hinaus begleitet der Compliance-Bereich alle Projektphasen eines Richtlinienprojekts. Die OVB Holding AG stellt durch die Konzernrichtlinien verbindliche operative Vorgaben für alle Landesgesellschaften auf. Bei notwendiger Anpassung an nationales Recht erfolgt eine Abstimmung mit den Landesgesellschaften, bevor die finale Version zur Freigabe eingereicht wird.

## **Einbindung und Berücksichtigung wesentlicher Interessengruppen**

Die Interessen der wichtigsten Stakeholder werden bei der Festlegung der Richtlinien umfassend berücksichtigt. Dies erfolgt durch enge interne Konsultation, bei der relevante Abteilungen und Compliance-Teams aktiv in die Erarbeitung und Aktualisierung der Richtlinien eingebunden werden. Ergänzt wird dieser Prozess durch den externen Dialog mit Aufsichtsbehörden, Fachverbänden und weiteren relevanten Institutionen, um regulatorische Anforderungen und branchenspezifische Standards angemessen zu berücksichtigen.

## **Zugänglichkeit und Kommunikation der Richtlinien**

Die Verbreitung und Implementierung neuer oder aktualisierter Richtlinien wird durch den Richtlinienverantwortlichen vorgenommen. Eine Publikation innerhalb der OVB erfolgt im Richtlinienkatalog. Ergänzend dazu werden Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen angeboten, damit sich Mitarbeitende mit den Inhalten und Anforderungen der Richtlinien vertraut machen können. Zudem wird aktuell eine digitale und physische Zugänglichkeit über die für Mitarbeitende der OVB zugängliche Wiki-Plattform Confluence sichergestellt, sodass jederzeit ein einfacher Zugriff auf relevante Informationen möglich ist.

## **Maßnahmen**

### **S1.MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte**

#### **S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

### **Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen**

Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden sichern, Fachkräfte anziehen und qualifizierte Mitarbeitende an das Unternehmen binden. OVB führt regelmäßige Schulungen in den Bereichen Datenschutz, Arbeitsschutz, IT-Sicherheit, Compliance und Geldwäscheprävention durch. Neben standardisierten Schulungsprogrammen existieren auch individuelle Schulungen, die gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft auf den spezifischen Arbeitsplatz und die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden abgestimmt werden. Zudem existieren Fortbildungsvereinbarungen für Studierende und Festangestellte, ergänzt durch den Zugang zu eigens oder extern erstellten Online-Bildungsangeboten.

### **Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden**

OVB verfügt über Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen sowie über ein Managementsystem zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes. Zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden werden regelmäßige Schulungsmaßnahmen zum allgemeinen Arbeitsschutz durchgeführt. Diese Schulungen sensibilisieren Mitarbeitende für potenzielle Risiken und stellen sicher, dass alle relevanten Sicherheitsvorgaben eingehalten werden.

OVB setzt verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung auch des psychischen Wohlbefindens der Mitarbeitenden um. Im Jahr 2024 wurde eine Serie von Achtsamkeits-Kurzanleitungen, die auch online zur Verfügung stehen sowie ein sogenannter Kick-off-Talk eingeführt. Zusätzlich startete ein Pilotprojekt, das ausgewählten Mitarbeitenden eine persönliche Erstberatung sowie den Zugang zu einem Informationsportal bietet.

### **Maßnahmen zur nachhaltigen Rekrutierung und Personalführung**

Um frühzeitig auf Veränderungen des Arbeitsmarktes zu reagieren, setzt OVB auf nachhaltige Rekrutierungs- und Personalführungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Position als attraktive Arbeitgeberin langfristig stärken möchte und zugleich qualifizierte Talente gezielt gewinnen und an sich binden möchte. OVB fördert eine offene und inklusive Unternehmenskultur für Bewerber\*innen und bestehende Mitarbeitende. Ein wesentlicher Bestandteil der Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Personalrekrutierung ist ein offener und transparenter Bewerbungsprozess, bei dem häufig das gesamte Team eingebunden wird und ein besonderer Fokus auf die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten der Bewerbenden gelegt wird. Probearbeitstage ermöglichen eine realistische Einschätzung der Zusammenarbeit, während Exit-Interviews zur kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsumfeldes beitragen.

In sämtlichen OVB Gesellschaften wird der Besetzungsprozess offen geführt. Diversität wird bei der Besetzung von Führungspositionen bewusst mitberücksichtigt, ohne als alleiniger Entscheidungsfaktor zu gelten. Ein wichtiges Signal für gelebte Vielfalt setzte die OVB Holding AG gemeinsam mit der deutschen Landesgesellschaft im Jahr 2024 durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Zu den Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitgebermarke, um die Bindung der Mitarbeitenden zu fördern und die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt zu sichern, gehört die Optimierung der Social-Media-Kanäle sowie die geplante Einführung eines Corporate Influencer Programms, das die positive Wahrnehmung der Unternehmenskultur nach außen transportieren soll. Die Erfolge dieser Maßnahmen zeigen sich insbesondere im Recruiting-Bereich, indem die Bewerbungszahlen gesteigert und qualifizierte Fachkräfte gezielt angesprochen werden.

Im Bereich der Führungskräfteentwicklung setzt OVB u. a. auf das sogenannte OLP-Programm (OVB Leadership Program), das sich an ausgewählte Leistungsträgerinnen und Leistungsträger der OVB Gruppe richtet und u. a. deren Führungskompetenz fördern soll und in dessen Rahmen Hard und Soft Skills für den unternehmerischen Erfolg trainiert werden. Im COO-Bereich werden regelmäßige Offsites organisiert, um Teamdynamiken zu stärken. Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Nachfolgeplanung (Successor Planning) etabliert, um eine nachhaltige Personalentwicklung sicherzustellen.

OVB verfolgt ein faires und zukunftsorientiertes Vergütungssystem, das leistungsbezogene Anreize setzt und die ausgewogene Entwicklung der Mitarbeitenden über alle Hierarchieebenen hinweg fördert (siehe S1-10, S.47). Zudem profitieren die Mitarbeitenden von verschiedenen Benefits zur Förderung der Mitarbeitendenzufriedenheit, die in den Landesgesellschaften unterschiedlich ausgestaltet sind und von dem Zugriff auf Benefit-Portale, dem kostenlosen Deutschland-Ticket, gemeinsamen Veranstaltungen bis hin zu Firmenläufen reichen. Weiterhin werden Maßnahmen durchgeführt, um das physische Arbeitsumfeld an den Standorten zu verbessern. Alle Büros sind klimatisiert und ergonomisch gestaltet, neue Schreibtische sind vollständig höhenverstellbar. Flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten wurden etabliert, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, Arbeitszeiten und -orte an ihre Bedürfnisse anzupassen.

#### **Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitendendaten**

Zur Vorbeugung eines potenziellen Vertrauensverlusts infolge möglicher Cyberangriffe stellt OVB allen Mitarbeitenden spezifische Datenschutzhinweise für Angestellte bereit. Diese informieren transparent über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungskontext einschließlich Zweck, Umfang, Rechtsgrundlagen und Speicherfristen. Zudem wurde im Rahmen des aufgesetzten Masterplans IT die Maßnahme »Krisensichere IT und Resilienz« etabliert. Diese adressiert unter anderem Anforderungen aus dem »Digital Operational Resilience Act<sup>5</sup>« sowie die Behebung identifizierter Security Gaps. Aktuell befinden sich Maßnahmen wie externe Audits, Informationsklassifizierung, Data Loss Prevention sowie das Programm »Security Excellence 2027« in der Umsetzung bzw. im Prüfstatus.

#### **Weiterentwicklung der Maßnahmen**

Diese Maßnahmen werden als langfristige und kontinuierlich wachsende Strategie betrachtet. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden verändern sich stetig, ebenso wie die Anforderungen an moderne Arbeitsplätze. Daher sieht OVB keine abschließende Begrenzung der Maßnahmen vor, sondern setzt auf eine fortlaufende Optimierung und Erweiterung. Im Jahr 2025 ist beispielsweise die Einführung eines IT-Leasing-Programms geplant, das es Mitarbeitenden ermöglicht, elektronische Geräte wie PCs oder Smartphones für den privaten Gebrauch zu vergünstigten Konditionen über Gehaltsumwandlung zu leasen.

Die Wirksamkeit bestimmter Maßnahmen wird systematisch überprüft. So versendet der Bereich IT-Sicherheit regelmäßig Phishing-Mails, um die Sensibilisierung der Mitarbeitenden im Bereich Cybersecurity zu testen. Das genutzte Tool registriert fehlerhafte Reaktionen, sodass bei Bedarf gezielte Einzelschulungen durchgeführt werden können.

Die Identifizierung von Maßnahmen zur Reaktion auf potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen erfolgt über verschiedene Kanäle. Personalpolitische Themen mit negativen Auswirkungen können sowohl aus externen Quellen – etwa durch gesetzliche Änderungen – als auch aus internen Prozessen resultieren. Während sich der Bereich People Management proaktiv um externe Herausforderungen kümmert, werden individuelle Anliegen in erster Instanz direkt mit der Führungskraft und der Personalleitung besprochen. Falls erforderlich, wird der Ressort- oder Personalvorstand eingebunden. In kritischen Fällen erfolgt eine Abstimmung mit dem Gesamtvorstand.

---

<sup>5</sup> Verordnung (EU) 2022/2554, mit der die Europäische Union Finanzunternehmen zur Stärkung ihrer digitalen operationalen Resilienz verpflichtet.

## Finanzielle Aufwendungen

Eine quantitative Angabe zu den investitionsbezogenen (CapEx) und operativen (OpEx) Aufwendungen für diese Maßnahmen im Berichtsjahr ist aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit derzeit nicht möglich.

## Kennzahlen und Ziele

### S1.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

#### S1-9 - Diversitätskennzahlen

##### Altersverteilung 2024

Kennzahlen zur Altersstruktur der Mitarbeitenden werden aktuell nicht konzernweit erhoben. Im Jahr 2025 wird geprüft, ob und wie eine solche Erhebung in Übereinstimmung mit den Vorgaben der ESRS<sup>6</sup> im Unternehmen durchgeführt werden kann.

##### Geschlechterverteilung 2024

	Weiblich	Männlich	Sonstige <sup>7</sup>	Gesamt
Mitarbeitende in Führungspositionen <sup>8</sup> (Personenzahl)	18	50	0	68
Prozentsatz der Mitarbeitenden in Führungspositionen (in %)	26,5	73,5	0	100

### S1-14 - Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

#### Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit werden aktuell nicht konzernweit erhoben. Im Jahr 2025 wird geprüft, ob und wie eine solche Erhebung im Unternehmen in Übereinstimmung mit den Vorgaben der ESRS durchgeführt werden kann.

#### S1-16 - Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Daten zum geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle (Gender Pay Gap) und zum Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden liegen aktuell nicht vor. OVB plant 2025 erstmalig die Erhebung von Daten zum Gender Pay Gap für die OVB Holding AG. Ziel ist es, eine transparente und belastbare Datenbasis zu schaffen, um mögliche Ungleichheiten frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls Maßnahmen abzuleiten.

### S1.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

#### S1-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Aktuell hat OVB noch keine messbaren Ziele in Bezug auf die eigenen Mitarbeitenden definiert. Ein strukturierter Prozess zur systematischen Nachverfolgung der Wirksamkeit der bestehenden Konzepte und Maßnahmen in Bezug auf wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen ist derzeit noch nicht implementiert. Im Jahr 2025 soll jedoch ein entsprechendes Ziel entwickelt werden, das eine Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit vorsieht, wobei ein geeignetes Messsystem zur Erfassung und Bewertung dieser Entwicklung geschaffen werden muss.

<sup>6</sup> D.h. Angabe der Personenzahl und Prozentsatz der Mitarbeitenden in den folgenden Altersgruppen: unter 30 Jahren, 30 bis 50 Jahre sowie über 50 Jahre

<sup>7</sup> Aktuell erfolgt ausschließlich eine binäre Erfassung der Geschlechterverteilung.

<sup>8</sup> Umfasst alle leitenden Angestellten nach der im Konzernhandbuch von OVB festgelegten Definition, d.h. »Angestellte, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen: 1. Generalvollmacht/ Prokura, 2. unternehmerische Leitungsaufgaben, 3. selbstständige Einstellung/Entlassung von Mitarbeitenden«.

## Themenspezifische Angaben

### S1-6 - Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

#### Mitarbeitendenzahl und Vergleich zum Vorjahr

Im Berichtsjahr 2024 waren im OVB Konzern durchschnittlich 793 Mitarbeitende tätig (s. S. 13 des Zusammengefassten Lageberichts 2024 der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2024). Dies stellt einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr dar, in dem die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl 751 betrug. Die erfassten Zahlen umfassen festangestellte Mitarbeitende in der Holding, den Hauptverwaltungen der Landesgesellschaften sowie den Servicegesellschaften, die vor allem Steuerungs- und Verwaltungsfunktionen innerhalb des Konzerns übernehmen. Die Fluktuationsquote betrug in 2024 15,9 Prozent und in 2023 9,2 Prozent. Im Berichtszeitraum 2024 haben insgesamt 121 Mitarbeitende das Unternehmen verlassen.

Die folgenden Tabellen zeigen weitere Merkmale der eigenen Mitarbeitenden.

#### Fluktuationsquote OVB

	2024	2023
Fluktuationsrate (in Prozent)	15,9 %	9,2 % <sup>9</sup>
Austritte (in Kopfbzahl)	121	66

#### Anzahl der Mitarbeitenden aufgeschlüsselt nach Geschlecht

in Kopfbzahl	2024	2023
Weiblich	454	422
Männlich	339	329
Sonstige	0	0
Keine Angaben	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>793</b>	<b>751</b>

#### Anzahl der Mitarbeitenden aufgeschlüsselt nach Region

in Kopfbzahl	2024	2023
Deutschland <sup>1</sup>	252	241
Slowakei	90	92
Tschechien	85	87
Ungarn	85	69
Belgien	83	84
Sonstige Länder	198	178
<b>Gesamt</b>	<b>793</b>	<b>751</b>

<sup>1</sup> Mitarbeitende der OVB Holding AG, der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG (Sitz in Köln) sowie der Nord-Soft Unternehmensberatung GmbH)

Daten zur Anzahl der Mitarbeitenden nach Art der Beschäftigung und Geschlecht werden von OVB bisher nicht konzernweit erhoben. Im Jahr 2025 wird geprüft, ob und wie eine solche Erhebung in Übereinstimmung mit den ESRS im Unternehmen durchgeführt werden kann.

<sup>9</sup> Es erfolgte eine Umstellung bei den gemeldeten Daten zu Q1/2023 - Bis Q4 2022 wurden Durchschnittswerte gemeldet, ab Q1 2023 wurden Stichtagswerte gemeldet.

## S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Im Berichtsjahr 2024 waren im OVB Konzern keine Fremdarbeitskräfte im Sinne der ESRS beschäftigt. Angaben zu den Finanzvermittler\*innen finden sich in Kapitel S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, da sie nicht unter die Definition von Fremdarbeitskräften fallen, sondern als selbstständige Unternehmer\*innen ihre Dienstleistungen eigenverantwortlich erbringen. Sofern in Zukunft Fremdarbeitskräfte beschäftigt werden, ist jedoch vorgesehen, weitergehende Informationen bereitzustellen, um eine umfassendere Berichterstattung zu gewährleisten.

## S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

OVB ist nicht tarifgebunden, sodass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden nicht durch Tarifverträge bestimmt werden. Stattdessen legt das Unternehmen diese Bedingungen auf Grundlage interner Richtlinien sowie individueller Arbeitsverträge fest.

In der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG ist ein Betriebsrat etabliert, der die Interessen der Mitarbeitenden vertritt und in relevante Entscheidungsprozesse gemäß den gesetzlichen Mitbestimmungsrechten eingebunden ist. Aufgrund der Unternehmensstruktur und der geltenden gesetzlichen Regelungen besteht derzeit in den übrigen Ländern keine Verpflichtung zur Einrichtung eines Betriebsrats, weshalb dort keine formalisierte Repräsentation der Mitarbeitenden im Rahmen eines sozialen Dialogs erfolgt. Damit werden insgesamt 13,0 Prozent (103 Mitarbeitende der OVB Vermögensberatung AG in Deutschland von 793 Mitarbeitenden insgesamt) der Mitarbeitenden von Arbeitnehmervertreter\*innen abgedeckt. OVB legt dennoch überall Wert auf einen offenen Dialog mit den Mitarbeitenden und setzt auf direkte Kommunikationswege, um Anliegen und Anregungen der Belegschaft in Entscheidungsprozesse einzubeziehen (die verschiedenen Kommunikationswege sind in S1-2, S. 40 ff. beschrieben).

## S1-10 – Angemessene Entlohnung

Die OVB Holding AG verfolgt den Anspruch, eine marktgerechte und wettbewerbsfähige Entlohnung für alle Beschäftigten sicherzustellen. Dazu wird jährlich eine umfassende Überprüfung der Bezüge aller Mitarbeitenden durchgeführt. Hierbei sollen externe und interne Einflussfaktoren wie der Unternehmenserfolg, die aktuelle Arbeitsmarktlage sowie ein Marktvergleich auf Grundlage unter anderem des Kienbaum Compensation Portals, das aktuelle Vergütungsbenchmarks bereitstellt und eine objektive Bewertung der Gehälter ermöglicht, berücksichtigt werden. Zu den zentralen Vergütungsparametern zählen die Ausbildung, Berufserfahrung, individuelle Leistung sowie die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Stelle. Durch die Kombination dieser Parameter gewährleistet OVB eine wettbewerbsfähige Vergütungspolitik, die den aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie den individuellen Qualifikationen und Leistungen der Mitarbeitenden gerecht wird.

Das Vergütungssystem von OVB soll eine faire und nachhaltige Entlohnung ermöglichen, indem leistungsbezogene Anreize gesetzt werden, die eine ausgewogene Entwicklung über alle Hierarchieebenen ermöglichen. Das System sicher gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden mindestens eine angemessene Entlohnung erhalten, die ihre Grundbedürfnisse sowie die ihrer Familie deckt – unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten im jeweiligen Land.

Darüber hinaus bereitet sich das Unternehmen aktiv auf die Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie vor, die spätestens bis Juni 2026 in Kraft treten soll. Die erforderlichen Maßnahmen zur Einhaltung dieser Vorschriften sind für das Jahr 2025 und 2026 geplant. Damit verfolgt die OVB das Ziel, eine faire und transparente Vergütungskultur zu etablieren, die den aktuellen regulatorischen Anforderungen entspricht und langfristig zur Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens beiträgt.

## S1-11 – Soziale Absicherung

Die OVB Holding AG verfolgt das Ziel, dass alle Mitarbeitenden durch gesetzliche oder freiwillige Absicherungen vor Einkommensverlusten aufgrund verschiedener Lebensumstände geschützt sind. Die soziale Absicherung der Mitarbeitenden erfolgt gemäß den jeweiligen nationalen gesetzlichen Sozialversicherungssystemen, die Kranken-, Arbeitslosen-, und Rentenversicherung umfassen und somit einen grundlegenden Schutz für die Beschäftigten gewährleisten. Über die gesetzliche Versicherung bei Arbeitsunfällen oder erworbener Behinderung hinaus bietet OVB eine freiwillige Unfallversicherung, die sowohl den privaten als auch den beruflichen Bereich abdeckt. Diese zusätzliche Absicherung steht allen Mitarbeitenden nach Ablauf der Probezeit zur Verfügung. Bei Mutterschaftsurlaub erfolgt die finanzielle Absicherung über die gesetzliche Krankenversicherung, ergänzt durch eine entsprechende Umlage. Zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung besteht das Angebot zum Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge und zur kostenfreien Beratung durch Finanzdienstleister\*innen, um individuelle Vorsorgelösungen optimal auf die persönliche Situation abzustimmen.

## S1-17 - Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

OVB verpflichtet sich zur uneingeschränkten Einhaltung nationaler und internationaler sozialer und menschenrechtlicher Standards. Unsere internen Richtlinien, Compliance-Mechanismen und Schulungsprogramme unterstützen die Sicherstellung dieser Standards innerhalb aller Geschäftsbereiche.

Das Unternehmen setzt sich aktiv für ein faires und respektvolles Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeitenden gleichbehandelt werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle von Diskriminierung innerhalb des Konzerns festgestellt.

OVB hat im Berichtszeitraum keine Fälle von Diskriminierung, schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen oder damit zusammenhängende Vorfälle innerhalb der eigenen Belegschaft festgestellt. Ebenso wurden keine Bußgelder, Strafen oder Schadensersatzleistungen für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und -vorfälle verhängt.

Zur Sicherstellung eines hohen Schutzniveaus für Mitarbeitenden und Stakeholder setzt OVB auf transparente Melde- und Beschwerdemechanismen (s. Details in Kapitel G1, S.59 ff.). Im Rahmen des Compliance-Quartalsreportings, das im System »TIM« durchgeführt wird, erfolgt eine quartalsweise Berichterstattung durch die lokalen Compliance Officer, ob es in den Landesgesellschaften compliance-bezogene (Verdachts-)Fälle oder (Verdachts-)Meldungen gab und welche Maßnahmen und Sanktionen ergriffen wurden. Unabhängig von dem regelmäßigen Compliance-Quartalsreporting werden darüber hinaus wesentliche Compliance-Vorfälle im Rahmen einer Ad-hoc-Berichterstattung dem ZBC gemeldet. Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden über die internen Meldesysteme eingereicht. Ebenso gab es keine Meldungen bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale OECD-Unternehmen.

	Gesamt
Anzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0
Anzahl der Beschwerden <sup>10</sup>	0
davon über die Kanäle eingereicht, über die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	0
davon eingereicht über die nationalen Kontaktstellen für multinationale OECD-Unternehmen	0
Höhe der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen infolge von Verstößen gegen soziale und menschenrechtliche Faktoren (in Euro)	0
Anzahl der schwerwiegenden Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	0
Fälle der Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen handelt	0
Höhe der Bußgelder, Strafen und Entschädigungen für schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen und -vorfälle im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	0

<sup>10</sup> Die Anzahl der Beschwerden wird entsprechend der ESRS abzüglich der gemeldeten »Anzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung« berichtet.

## Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insbesondere Finanzvermittler\*innen

### Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB

#### S2.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

##### Einbeziehung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette in die Offenlegung

Als Vermittlerin von Finanzprodukten ihrer Produktpartner verfügt OVB über keine eigenen Produkte. Unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette besteht daher im Wesentlichen aus Anbietern von Finanz- und Versicherungsprodukten. Alle Arbeitskräfte, die in der Wertschöpfungskette der OVB tätig sind und potenziell wesentliche Auswirkungen durch die Geschäftstätigkeit erfahren können, werden gemäß ESRS 2 in den Umfang der Offenlegung einbezogen und grundsätzlich als gleichermaßen betroffen eingestuft. Eine differenziertere Analyse nach Beschäftigungsformen oder spezifischen Tätigkeitsfeldern ist als langfristiges Ziel für die Datenerhebung vorgesehen. Ein besonderer Fokus liegt aufgrund des Geschäftsmodells auf den 6.278 (Stand 31. Dezember 2024) hauptberuflichen Finanzvermittler\*innen, die als selbstständige Unternehmer\*innen die Finanzberatung der OVB Kundschaft ausführen. Diese sind europaweit, in Abhängigkeit von den nationalen Regelungen, mit den im deutschen Recht vergleichbaren Regelungen als freie Handelsvertreter\*innen tätig. Der Arbeitnehmer\*innenmarkt birgt sowohl Risiken als auch Chancen für OVB, die sich aus der Abhängigkeit von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette und insbesondere von qualifizierten Finanzvermittler\*innen ergeben. Deren Gewinnung und Bindung stellt eine zentrale Herausforderung und gleichzeitig eine Wachstumsmöglichkeit dar. Eine hohe Fluktuation beeinträchtigt Arbeitsabläufe, Know-how und Einarbeitung, während ein strategisches Recruiting und gezielte Weiterbildung die Qualität und Zufriedenheit steigern. OVB setzt dabei auf strukturierte Auswahlprozesse, die gezielt Talente mit hoher Beratungskompetenz ansprechen, sowie auf ein umfangreiches Schulungsangebot, das fachliche und vertriebliche Qualifikationen kontinuierlich fördert. Ein robustes Vertriebsnetz und transparente Verdienststrukturen können zudem dazu beitragen, die nachhaltige Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der OVB langfristig zu sichern. Zudem können Reputationsrisiken und IT-Sicherheitsbedrohungen das Vertrauen der Kund\*innen in die Finanzvermittler\*innen und OVB sowie das Vertrauen der Finanzvermittler\*innen in OVB beeinflussen.

Diese wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und werden im zentralen Wirkungsfeld »Finanzvermittler\*innen und Mitarbeiter\*innenbelange« systematisch adressiert. Auf dieser Grundlage wird die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsarbeit kontinuierlich vorangetrieben und eine bedarfsgerechte Anpassung von Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell ermöglicht.

Wesentliche IROs:

Finanzvermittler*innen-Zufriedenheit & -bindung	Chance
Hohe Fluktuation wirkt sich auf Arbeitsabläufe, Kompetenz, Know-How, Einarbeitung der Finanzvermittler*innen -Teams aus	Risiko
Chancen durch die Entwicklung des Vertriebspersonals, der Personalführung, Recruiting und Social Development (mangelnde Personalentwicklung im Außendienst: Schulungen, Führungsstil, Recruiting, nachhaltiger Strukturaufbau)	Chance
Incentives können Fehlanreize darstellen und entsprechende Risiken für OVB nach sich ziehen	Risiko
Arbeitnehmermarkt birgt Risiken für OVB (Finanzvermittler*innen-Gewinnung / Finanzvermittler*innen-Fluktuation)	Risiko
Arbeitnehmermarkt birgt Chancen für OVB (Finanz-vermittler*innen-Gewinnung / Finanzvermittler*innen-Fluktuation)	Chance
Reputationsschäden durch unangemessenes Verhalten von Finanzvermittler*innen (Politische Einstellung, Posts auf Social Media etc.)	Risiko
Höhere Qualität, Zufriedenheit und Persönlichkeitsentwicklung bei Finanzvermittler*innen durch systematisches Einarbeitungs- und Weiterbildungsmanagement	Positive Auswirkung
Wissensmanagement innerhalb der OVB trägt zu einer höheren Ausbildung der Beschäftigten bei	Positive Auswirkung
Durch diverse Karriere- und Geschäftsmöglichkeiten wird Jobsicherheit für Beschäftigte geboten	Positive Auswirkung
Gute Personalrekrutierung führt zu Aufbau von verbesserter Finanzvermittler*innen-Kompetenz	Positive Auswirkung
Ermöglichen Finanzvermittler*innen ein nachhaltiges und faires Einkommen zu erzielen	Positive Auswirkung
Vertrauensverlust von Finanzvermittler*innen in die OVB durch potenzielle Hackerangriffe	Negative Auswirkung

## **S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen**

Die Einbindung der Finanzvermittler\*innen oder ihrer Vertreter\*innen erfolgt über strukturierte Gremien und etablierte Austauschformate. Auf nationaler Ebene findet ein Austausch zu aktuellen Themen in der Regel mindestens viermal jährlich im Rahmen sogenannter Direktorentagungen statt. Teilnehmende sind in der Regel Landesdirektor\*innen, teils auch Regional- und Bereichsdirektor\*innen. Die jeweils angesprochenen Themen sind vielfältig und beziehen alle Bereiche der Zusammenarbeit mit ein. Auf europäischer Ebene erfolgt der Austausch zu zentralen Themen wie der Strategie mindestens einmal jährlich im Rahmen der Europäischen Vertriebsbeiratssitzung. Darüber hinaus findet zwei bis dreimal jährlich ein intensiver europäischer Austausch zur Umsetzung der Strategie mit ausgewählten Landesdirektor\*innen statt. Die im Rahmen dieses europäischen Strategiaustauschs durch internationale Arbeitsgruppen aus Expert\*innen aus Vertrieb und Backoffice sowie ein aus rund 25 Mitgliedern bestehendes sogenanntes »Excellence Board« erarbeiteten Ergebnisse fließen gezielt in die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie ein.

Die vorgenannten Formate ermöglichen einen regelmäßigen Austausch, um Anliegen, Herausforderungen und Optimierungspotenziale der Zusammenarbeit innerhalb der Wertschöpfungskette gezielt zu adressieren. Darüber hinaus erfolgt ein kontinuierlicher Austausch zu den Interessen der Finanzvermittler\*innen in verschiedenen Konstellationen, sowohl auf Holdingebene mit internationaler Perspektive als auch auf nationaler Ebene innerhalb der jeweiligen Landesgesellschaften. OVB strebt dabei eine Einbindung aller Finanzvermittler\*innen an; eine gesonderte Betrachtung einzelner Gruppen bislang nicht als erforderlich erachtet, da keine Personengruppe als besonders betroffen oder benachteiligt identifiziert wurde. Insbesondere erfolgt eine gleiche Einbindung aller Geschlechter: im europäischen Vertrieb beträgt der Frauenanteil aktuell 45,4 Prozent und Frauen sind in allen relevanten Gremien vertreten.

Die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Finanzvermittler\*innen sowie für die Berücksichtigung der Ergebnisse im Unternehmensansatz liegt beim CEO der OVB Holding AG. Als oberste Führungskraft ist er für die strategische Ausrichtung des Vertriebs verantwortlich, der ein wesentliches Glied der Wertschöpfungskette der OVB darstellt.

## **S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können**

### **Kanäle zur Äußerung von Beschwerden und Bedürfnissen**

Finanzvermittler\*innen haben verschiedene Möglichkeiten, ihre Beschwerden oder Bedürfnisse direkt an das Unternehmen zu richten. In der Regel äußern sie etwaige Anliegen oder Unmut unmittelbar über etablierte Kommunikationskanäle, darunter die Area-Verantwortlichen, die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften oder den CEO der OVB Holding AG. Dieses direkte Feedback-System gewährleistet eine schnelle und unbürokratische Bearbeitung von Anliegen. Hierbei handelt es sich nicht um ein formalisiertes Beschwerdeverfahren, sondern einen gelebten Prozess zum direkten Austausch und der Suche nach effektiven und individuellen Lösungen. Zur weiteren Optimierung dieser Prozesse erfolgt eine laufende Abstimmung mit der Compliance-Abteilung, insbesondere im Hinblick auf mögliche Whistleblowing-Verfahren und den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Eine systematische Beurteilung darüber, ob die Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen wirksam sind und ob die Finanzvermittler\*innen die bestehenden Meldewege kennen und ihnen vertrauen, um ihre Anliegen vorzubringen, wird derzeit nicht durchgeführt.

### **Policies**

#### **S2.MDR-P – Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten**

##### **S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette**

###### **Arbeitsbedingungen der Finanzvermittler\*innen**

OVB ist mit Ausnahme der Schweiz und der Ukraine ausschließlich in der Europäischen Union tätig. Die Finanzvermittler\*innen sind somit überwiegend innerhalb des europäischen Rechtsrahmens tätig, wodurch die umfassenden europäischen sozialrechtlichen Standards gelten. Die Ausgestaltung der Verträge mit den Finanzvermittler\*innen geht über die gesetzlichen Mindestanforderungen der jeweiligen Länder hinaus. Etabliert sind zusätzliche soziale Schutzmechanismen für die Finanzvermittler\*innen als wesentliche Arbeitskräfte entlang der Wertschöpfungskette.

OVB setzt konzernweit auf eine transparente Vertragsgestaltung und eine leistungsorientierte Vergütung auf Basis eines Provisionsmodells. Zudem bietet das Unternehmen einen Zusatzvertrag für leitende Finanzdienstleister\*innen, der über die Vergütung für die Produktvermittlung (Provisionszahlung) hinaus zusätzliche soziale Absicherungen umfasst, darunter:

- Leistungen bei Unfall und Berufsunfähigkeit
- Hinterbliebenenversorgung im Todesfall
- Beteiligung der Finanzdienstleister\*innen an den Betreuungsprovisionen für den von ihnen aufgebauten Vertragsbestand

Diese Regelungen tragen zur langfristigen Zufriedenheit und Bindung der selbstständigen Finanzvermittler\*innen an OVB bei und sollen Fluktuation und Know-how-Verlust reduzieren. Die Vertragsgestaltung wird laufend überprüft und an aktuelle Entwicklungen und rechtliche Anforderungen angepasst. Bei der Gestaltung der Vertragsbedingungen sind die Finanzvermittler\*innen bzw. ihre Vertreter\*innen eingebunden. Diese Einbindung folgt keinem formalisierten Verfahren, sondern findet unregelmäßig und anlassbezogen statt. Gleiches gilt für die Serviceangebote von OVB für das Vertriebsteam.

### **Verhaltenskodizes**

Der Code of Conduct für Mitarbeitende gilt auch für die Finanzvermittler\*innen (Details s. S1-1, S. 41 ff.), welche damit ebenso verpflichtet sind, die ethischen und rechtlichen Standards des Code of Conduct einzuhalten. Gleichzeitig achtet OVB darauf, dass die Rechte und berechtigten Interessen der Finanzvermittler\*innen gewahrt bleiben. Der Verhaltenskodex soll so Verhaltensstandards und ethisches Handeln im Vertrieb etablieren und Reputationsschäden durch Fehlverhalten vermeiden, Gleichbehandlung und Diversität stärken und enthält die Verpflichtung zu Weiterbildung und Fairness. Ein spezifischer Code of Conduct für Lieferanten existiert bei OVB derzeit nicht. Die Finanzvermittler\*innen werden indirekt in die Entwicklung des Code of Conducts eingebunden, indem vertriebliche Themen in den Code of Conduct integriert werden. Der Code of Conduct wurde in allen Landesgesellschaften implementiert. In den Landesgesellschaften ist die lokale Geschäftsführung dafür verantwortlich, wie der Code of Conduct den Finanzvermittler\*innen transparent gemacht wird.

### **Einhaltung der Menschenrechte**

Aktuell sind keine Verstöße gegen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen bekannt. Im Berichtsjahr liegt keine spezifische Offenlegung zu Maßnahmen zur Bereitstellung von Abhilfe bei potenziellen Menschenrechtsverletzungen vor. OVB wird jedoch weiterhin sicherstellen, dass bestehende regulatorische Vorgaben eingehalten werden und bei Bedarf geeignete Prozesse zur Identifikation und Behebung menschenrechtlicher Risiken implementieren.

Das Geschäftsmodell von OVB weist kein erhöhtes Risiko für Menschenhandel, Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit auf. Die konzernweite Richtlinie zur Qualitätssicherung für den Vertrieb legt fest, dass nur volljährige Personen als Finanzvermittler\*innen der OVB arbeiten dürfen. Darüber hinaus existieren derzeit keine expliziten unternehmenseigenen Richtlinien zu diesen Themen. Dennoch wird das Thema konstant reevaluiert, sollte sich eine Veränderung der Rahmenbedingungen ergeben.

### **Verantwortlichkeit innerhalb der Organisation**

Für die Umsetzung der Richtlinien ist die/der jeweilige Richtlinienverantwortliche zuständig. Die Festlegung der Verantwortlichkeit ist in der Konzernrahmenrichtlinie zum Richtlinienmanagement geregelt, eine detaillierte Beschreibung hierzu findet sich in S1-1 (S. 42 ff.).

### **Wahrung der Selbstständigkeit**

Neben den genannten Richtlinien bestehen für die Finanzvermittler\*innen keine weiteren unternehmensseitigen Vorgaben, da diese rechtlich selbstständig tätig sind und nicht in einem arbeitsvertraglichen Verhältnis zur OVB stehen. Eine Einflussnahme durch unternehmensinterne Regelungen im selben Ausmaß wie auf die eigenen Mitarbeitenden würde dem Grundsatz der Vermeidung von Scheinselbstständigkeit widersprechen.

## Maßnahmen

### S2.MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

#### S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Zur Unterstützung der Finanzvermittler\*innen in ihrer selbstständigen Tätigkeit setzt OVB verschiedene Maßnahmen um, die auf die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sowie die kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung abzielen.

OVB misst der professionellen Aus- und Weiterbildung der Finanzvermittler\*innen hohe Bedeutung bei, da sie eine wesentliche Grundlage für die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Beratung und den Aufbau langfristiger Kund\*innenbeziehungen darstellt. Neben verpflichtenden Schulungsinhalten zur Vermittlung von Fachwissen und zur Vorbereitung auf Lizenzprüfungen aufgrund regulatorischer Vorgaben oder sich verändernder gesetzlicher Rahmenbedingungen umfasst das Angebot auch Themen wie Markt- und Produktwissen, Führung sowie Persönlichkeitsentwicklung. OVB stellt gezielte Schulungsangebote bereit und entwickelt die Inhouse-Trainingsformate kontinuierlich weiter – in vertriebsbezogenen Themenbereichen in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Landesgesellschaften.

Darüber hinaus werden spezifische Schulungen zu Themen wie Cyber-Security durch die IT-Sicherheit bereitgestellt. OVB fördert den KnowhowAufbau zum Thema Nachhaltigkeit bei ihren Finanzvermittler\*innen, um das Thema fachgerecht in der Beratung adressieren zu können. In Deutschland und Österreich wird Nachhaltigkeit aktuell im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen seitens der Produktpartnergesellschaften angesprochen.

Die Identifikation von Maßnahmen zur Reaktion auf potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen erfolgt einzel-fallbezogen. Im Berichtsjahr sind der OVB keine schwerwiegenden Vorfälle oder bekannten Verstöße gegen menschenrechtliche Standards in Bezug auf die Finanzvermittler\*innen bekannt geworden. Daher besteht derzeit kein spezifisches Verfahren zur Umsetzung von Abhilfemaßnahmen in diesem Zusammenhang.

Eine quantitative Angabe zu den investitionsbezogenen (CapEx) und operativen (OpEx) Aufwendungen für diese Maßnahmen im Berichtsjahr ist aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit derzeit nicht möglich.

## Kennzahlen und Ziele

### S2.MDR-M – Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

#### S2.MDR-T – Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

#### S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Aktuell hat OVB noch keine messbaren Ziele in Bezug auf die Finanzvermittler\*innen definiert. Im Jahr 2025 soll jedoch ein entsprechendes Ziel entwickelt werden, das eine Erhöhung der Finanzvermittler\*innenzufriedenheit bis 2030 gegenüber 2022 vorsieht. Die Erhebung der Zufriedenheit erfolgte 2022 mittels einer Online-Befragung, bei der die befragten Finanzvermittler\*innen ihre Zufriedenheit qualitativ mit »gut« bis »sehr gut« bewerteten. Bei der Befragung wurden 4.476 Teilnehmende in 15 Ländern befragt. Die Teilnehmenden verteilten sich auf 37,1 Prozent Frauen und 62,8 Prozent Männer; das Alter reichte von 18 bis über 65 Jahren. Die Bewertung erfolgt anhand eines fünfstufigen Schemas, welches differenzierte Einblicke in Wahrnehmung und Zufriedenheit ermöglichte. Darüber hinaus wurde derzeit noch kein strukturierter Prozess zur systematischen Nachverfolgung der Wirksamkeit der bestehenden Konzepte und Maßnahmen in Bezug auf wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen implementiert. Diverse Optionen auf Länder- und Konzernebene werden aktuell evaluiert und sollen in Zukunft umgesetzt werden.

## Verbraucher und Endnutzer

### Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB

#### S4.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

OVB hat wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher\*innen und Endnutzer\*innen, insbesondere durch die Vermittlung von Finanz- und Vorsorgeprodukten. In den Umfang der Offenlegung sind alle 4,70 Millionen Kund\*innen des Unternehmens einbezogen (Stand 31.12.2024). Hierbei wird keine Unterscheidung nach verschiedenen Gruppen von Kund\*innen gemacht, da das angebotene Produktportfolio auf standardisierten, allen Kund\*innen - unter Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse - zugänglichen Finanzprodukten basiert.

Die Beratung durch die Finanzvermittler\*innen hat das Ziel, Kund\*innen in ihrer finanziellen Absicherung und Vorsorge für verschiedene Lebensphasen zu unterstützen. Durch die Vermittlung von bedarfsgerechten, auf die jeweilige Lebensphase zugeschnittenen Absicherungs- und Vorsorgekonzepten wird eine langfristige finanzielle Sicherheit angestrebt. Falschberatungen und damit verbundene potenzielle finanzielle Verluste für Kund\*innen sollen durch festgelegte Qualitätsstandards für den Beratungsprozess soweit möglich ausgeschlossen werden. Dabei wird die Kernaufgabe der OVB, die Bereitstellung wettbewerbsfähiger Produkte und unterstützender Dienstleistungen für die Finanzvermittler\*innen durch die wachsende Nachfrage im Bereich nachhaltiger Finanzprodukte beeinflusst. OVB berücksichtigt diese Veränderungen bei der systematischen Abfrage von Nachhaltigkeitspräferenzen der Kund\*innen sowie der damit verbundenen Auswahl eines nachhaltigen Produktportfolios.

Die beabsichtigte positive Wirkung auf Verbraucher\*innen und Endnutzer\*innen basiert auf mehreren zentralen Faktoren:

1. Aus- und Weiterbildung der Vermittler\*innen: Eine kontinuierliche Schulung soll gewährleisten, dass Finanzvermittler\*innen stets auf dem aktuellen Stand regulatorischer und qualitativer Anforderungen sind.
2. Bedarfsanalyse und Produktempfehlungen: Die Beratung erfolgt auf Basis einer detaillierten Analyse der individuellen Situation der Kund\*innen. Dies soll sicherstellen, dass empfohlene Produkte den persönlichen Bedürfnissen und finanziellen Möglichkeiten entsprechen.
3. Geeignetheitsprüfung und Beratungsprozess: Vor der Vermittlung von Finanzprodukten erfolgt eine umfassende Beratung sowie eine Geeignetheitsprüfung, um eine Anpassung der empfohlenen Finanzprodukte auf das Versorgungs- und Anlageprofil der Kundschaft zu ermöglichen.

Diese wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sind integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und werden in den zentralen Wirkungsfeldern »(Ökologisch) Nachhaltige Produkte« sowie »Kund\*innenbelange« systematisch adressiert. Auf dieser Grundlage wird die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsarbeit kontinuierlich vorangetrieben und eine bedarfsgerechte Anpassung von Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell ermöglicht.

Wesentliche IROs:

Kund*innenwünsche (auch nach nachhaltigen Produkten) werden nicht optimal befriedigt, dadurch gehen Marktanteile verloren bzw. Kund*innen gehen zur Konkurrenz	Risiko
Erfüllung von Kund*innenwünschen, da Nachhaltigkeitsanforderungen durch den Wettbewerb oftmals noch nicht bedient werden können	Chance
Datendiebstahl und Missbrauch von Kund*innendaten	Risiko
Online-Reputationsrisiken aufgrund Kund*innenunzufriedenheit durch negative Social Media-Beiträge	Risiko
Potenzieller Vermögensauf- und -ausbau für Kund*innen und Endnutzer durch gute Beratung der Finanzvermittler*innen	Positive Auswirkung
Potenzielle finanzielle Verluste für Kund*innen und Endnutzer*innen durch Fehlberatung der Finanzvermittler*innen	Negative Auswirkung
Nachhaltige, finanzielle Vorsorge für Kund*innen durch erfolgreiche OVB-Beratung	Positive Auswirkung
Gesellschaftliche Erreichbarkeit von Finanzdienstleistungen der z.B. Altersvorsorge, Vermögensaus- und Aufbau	Positive Auswirkung

## **S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen**

Vor dem Hintergrund kontinuierlicher Marktveränderungen in den europäischen Ländern, in denen OVB tätig ist, gewinnt der Einbezug der Perspektiven von Verbraucher\*innen und Endnutzer\*innen zunehmend an Bedeutung. OVB hat daher die Kund\*innenzentrierung (Customer Centricity) als ein Kernelement ihrer strategischen Ausrichtung in den Mittelpunkt gerückt. Ziel ist es, Kund\*inneninteressen möglichst frühzeitig zu erkennen, noch besser zu verstehen und noch systematischer in die Weiterentwicklung des Geschäftsmodells einzubeziehen.

Um ein fundiertes Verständnis für die Wahrnehmung der Marke OVB im Umfeld potenzieller Kund\*innen zu erlangen, wurden in Zusammenarbeit mit externen Marketingagenturen zielgerichtete Umfragen durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für die gezielte Anpassung der Markenpositionierung sowie die kontinuierliche Optimierung des Dienstleistungsportfolios. Auf diese Weise stellt OVB sicher, dass Veränderungen im Kund\*innenverhalten sowie neue Anforderungen – etwa im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte – frühzeitig erkannt und im Sinne eines wettbewerbsfähigen, kund\*innennahen Angebots berücksichtigt werden.

Zudem führt OVB als festen Bestandteil ihrer Feedbackkultur europaweite Kund\*innenbefragungen durch. Die letzte europaweite Befragung erfolgte im Jahr 2022 in vierzehn der sechzehn Landesgesellschaften. Zukünftig sind regelmäßige Erhebungen zur Zufriedenheit der Kundschaft geplant, da OVB der Wirksamkeit dieser Einbeziehungsmaßnahmen eine hohe Bedeutung beimisst.

Die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Kundschaft sowie für die Berücksichtigung der Ergebnisse im Unternehmensansatz liegt beim CEO der OVB Holding AG, der auch das Ressort Vertrieb verantwortet und für Konzernentwicklung zuständig ist.

## **S4-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können**

### **Beschwerdemanagement und Qualitätssicherung**

Die Grundlage für das Beschwerdemanagement bildet eine verbindliche Konzernrichtlinie zur Qualitätssicherung, die für alle Backoffice-Prozesse der Konzerngesellschaften gilt. Zum Umgang mit Beschwerden und zur Wahrung der Verbraucher\*innenrechte sieht zudem der Code of Conduct spezifische Maßnahmen vor. Jede Kund\*innenbeschwerde wird als wichtig erachtet und ist gemäß den bestehenden internen Regeln zeitnah zu beantworten. Zudem besteht eine Verpflichtung, Beschwerden an die zuständigen Vorgesetzten weiterzuleiten, um eine effiziente Bearbeitung sicherzustellen. In allen Landesgesellschaften des OVB Konzerns sind standardisierte Beschwerdemanagementsysteme implementiert, die von den Landesgesellschaften selbst organisiert werden, und die eine effiziente Bearbeitung von Kund\*innenanliegen ermöglichen. Zu den von den Landesgesellschaften etablierten Beschwerdemechanismen zählen unter anderem Telefon-Hotlines und zentrale E-Mail-Adressen, auf die in Kund\*innenbroschüren sowie allgemeinen Informationsunterlagen hingewiesen wird. In Österreich haben Kund\*innen beispielsweise die Möglichkeit, Beschwerden schriftlich, telefonisch, per Fax oder per E-Mail an OVB Österreich zu richten. Zusätzlich steht ein spezielles Service Center für Kund\*innenanfragen und Schadensmeldungen zur Verfügung, das über eine kostenfreie Telefonnummer sowie per E-Mail-Adresse erreichbar ist. In Deutschland erfolgt die Beschwerdeeinreichung unter anderem über die in der Kund\*inneninformation genannte interne Beschwerdestelle per E-Mail.

Speziell geschulte Teams in den Landesgesellschaften sollen eine professionelle und schnelle Kommunikation zwischen Kund\*innen, Finanzvermittler\*innen und Produktgebern gewährleisten. Die Prozesse sind darauf ausgelegt, Beschwerden systematisch zu erfassen, zu analysieren und Abhilfemaßnahmen zeitnah umzusetzen. Die Auswahl und Umsetzung der Abhilfemaßnahmen folgen dabei aktuell noch keinem formalisierten Schema, sondern werden auf individueller Basis durchgeführt. Aus diesem Grund existiert auch (noch) kein formalisiertes Konzept zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Die Bearbeitung erfolgt in einem strukturierten Rahmen, in dem auch Fehler dokumentiert und zur kontinuierlichen Prozessverbesserung genutzt werden. Abhängig vom Einzelfall koordiniert die OVB Holding AG konzernweite Maßnahmen, richtet bei Bedarf Task Forces ein, synchronisiert länderübergreifende Maßnahmen und unterstützt Landesgesellschaften mit standardisierten Kommunikationsmitteln wie Q&As, sachkundigem Rat und

einer engen Abstimmung zwischen den Geschäftsführungen der Landesgesellschaften mit Zentralbereichen wie Compliance, Kommunikation und Recht. Auch die Überprüfung der Wirksamkeit der Kanäle wird aktuell auf individueller Basis überwacht und folgt noch keinem formalisierten Schema. Daraus werden landesspezifische Maßnahmen für die Verbesserung der Beschwerdebearbeitung und Kund\*innenkommunikation abgeleitet und Prozessverbesserungen an die zuständigen Personen kommuniziert.

## Policies

### S4.MDR-P - Konzepte zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

#### S4-1 - Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

OVB verfolgt einen verantwortungsvollen und partnerschaftlichen Ansatz in der Zusammenarbeit mit Verbraucher\*innen und Endnutzer\*innen, indem sie Richtlinien zur Einhaltung ethischer Standards, zum Schutz der Menschenrechte und zur Wahrung fairer Marktpraktiken etabliert hat. Grundlage dieses Ansatzes ist der Code of Conduct (Details s. S1-1, S.41 ff.), der Verhaltensgrundsätze auch für den Umgang mit Kund\*innen und Geschäftspartner\*innen definiert. Er enthält Vorgaben zum ethischen Geschäftsgebaren, insbesondere im Hinblick auf Korruptionsprävention, den Umgang mit Spenden sowie die Einhaltung eines fairen Wettbewerbs. Ein fairer, respektvoller Umgang mit Kund\*innen bildet die Grundlage unternehmerischen Handelns und nimmt einen hohen Stellenwert im Wertesystem der OVB ein. Der Code of Conduct verpflichtet dabei zur Achtung der Persönlichkeitsrechte, der persönlichen Würde und der Privatsphäre der Kund\*innen. Damit adressiert OVB wesentliche negative Auswirkungen und Risiken wie potenzielle Fehlberatung, Reputationsrisiken im Kund\*innenkontakt sowie den Schutz vor Datenmissbrauch durch klare ethische Standards. Das Leitbild der OVB (Details s. S1-1, S. 41 ff.) unterstreicht die zentrale Bedeutung der Kund\*innenzufriedenheit als strategischen Wert des Unternehmens. Es soll eine kund\*innennahe Ausrichtung des Beratungsprozesses und die Nutzung von Marktchancen durch kund\*innenorientierte, nachhaltige Finanzlösungen fördern und gleichzeitig Reputationsrisiken sowie unzureichender Bedürfnisorientierung entgegenwirken.

Im Mittelpunkt der umfassenden, themenübergreifenden und lebensbegleitenden Beratung stehen die detaillierte Aufnahme und Analyse der finanziellen Situation der Kundschaft. Finanzvermittler\*innen erfragen dabei gezielt die individuellen Wünsche und Ziele der Kund\*innen und entwickeln auf dieser Basis maßgeschneiderte Lösungen. Ziel der OVB ist es, ihre Kund\*innen über viele Jahre zu begleiten. Um eine kontinuierliche Anpassung der Finanzplanung an aktuelle Lebenssituationen sicherzustellen, werden regelmäßige Servicegespräche durchgeführt. So soll gewährleistet werden, dass Kund\*innen stets bedarfsgerechte, auf ihre jeweilige Lebensphase zugeschnittene Absicherungs- und Vorsorgekonzepte erhalten, die sowohl ihre aktuellen als auch zukünftigen finanziellen Bedürfnisse optimal berücksichtigen.

Zum Schutz personenbezogener Daten hat die OVB eine Datenschutzrichtlinie (Details s. S1-1, S. 41 ff.) implementiert, die sowohl die Ziele des Datenschutzes als auch die Betroffenenrechte und deren Durchsetzung regelt. Die Unternehmensrichtlinien sind als Compliance-Richtlinien konzipiert und adressieren insbesondere Kund\*innenrechte im Hinblick auf Datenschutz, IT-Sicherheit, Kund\*innenensorgfaltspflichten und die Vermeidung von Interessenkonflikten. Es sind keine systematischen Ausnahmen von diesen Richtlinien vorgesehen, es sei denn, regulatorische oder operative Rahmenbedingungen erfordern eine Anpassung. Eine Einbeziehung von Kund\*innen in die Entwicklung der Richtlinien erfolgt nicht.

Die Verantwortlichkeit in der Organisation für die Umsetzung aller Richtlinien trägt die/der jeweilige Richtlinienverantwortliche. Die Festlegung der Verantwortlichkeit ist in der Konzernrahmenrichtlinie zum Richtlinienmanagement geregelt, eine detaillierte Beschreibung hierzu findet sich in S1-1 (S. 41 ff.).

Da im Berichtszeitraum keine Fälle menschenrechtsbezogener Verstöße bekannt wurden, an denen Kund\*innen der OVB beteiligt waren, besteht derzeit kein spezifisches Verfahren zur Umsetzung von Abhilfemaßnahmen in diesem Zusammenhang.

## Maßnahmen

### S4.MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

#### S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

##### Effizientes Beschwerdemanagement

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements ist eine zentrale Maßnahme der OVB Strategie zur Steigerung der Kund\*innenzufriedenheit (Details s. S4-3, S. 54 ff.) und der Vermeidung von Falschberatungen.

##### Feedbackkultur und digitale Transformation

OVB hat zuletzt im Jahr 2022 eine europaweite Befragung ihrer Kund\*innen durchgeführt und plant, auch künftig regelmäßige Erhebungen als festen Bestandteil einer stärkeren Feedbackkultur zwischen Kund\*innen, OVB und den für sie tätigen Finanzvermittler\*innen. So sollen Kund\*innenbedürfnisse ermittelt und die Beratungsqualität gesteigert werden. OVB beobachtet fortlaufend die Kund\*innenresonanz um ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit zu generieren. Zudem verfolgt OVB mittelfristig die Umsetzung eines vollständig IT-gesteuerten Verkaufsprozesses, um die Effizienz und Transparenz weiter zu steigern.

##### Nachhaltiges Produktportfolio

Im Rahmen ihrer konzernweiten Premium-Select-Strategie setzt OVB auf standardisierte Maßnahmen zur Auswahl von Partnern und Produkten, die Kriterien wie Finanzstärke und Dienstleistungsqualität berücksichtigen. OVB prüft fortlaufend, wie sie das nachhaltige Produktportfolio ausbauen kann, etwa durch zunehmende Einbindung externer ESG-Ratings von Versicherern in den Auswahlprozess. Im deutschen Markt steht OVB mit ihren Produktpartnern im Dialog, um in ihren Produktprüfungsprozess neben den klassischen finanziellen Merkmalen auch Ratings zur Nachhaltigkeit der Produktpartnergesellschaften zu integrieren. Sobald sich anerkannte Standards im Bereich Nachhaltigkeit in einem Markt etablieren, wird OVB diese zeitnah umsetzen. Ein aktives Produktmanagement unterstützt die Zusammenarbeit mit Produktgebern bei der Festlegung von Qualitätsstandards, während gezielte Qualifizierungsmaßnahmen den Wissensaufbau bei Finanzvermittler\*innen fördern, um Nachhaltigkeit in der Beratung zu verankern (siehe S2-4, S. 52).

##### Vermeidung von Interessenkonflikten

Die OVB verfolgt einen präventiven Ansatz, mit dem sichergestellt werden soll, dass ihre Geschäftspraktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher\*innen und Endnutzer\*innen verursachen oder zu diesen beitragen. Zentrale Leitlinie in diesem Zusammenhang ist der Konzernstandard zur Vermeidung von Interessenkonflikten beim Vertrieb von IDD-Produkten. Diese Vorgaben werden durch entsprechende Richtlinien der jeweiligen Landesgesellschaften konkretisiert und beinhalten Maßnahmen zur Identifikation, Vermeidung und Offenlegung potenzieller Interessenkonflikte. Ziel ist es, Nachteile für Kund\*innen auszuschließen und eine faire, transparente sowie integre Geschäftsbeziehung sicherzustellen.

##### Maßnahmen zum Schutz von Kund\*innendaten

Ein weiterer zentraler Aspekt zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Verbraucher\*innen ist der Schutz personenbezogener Daten. Die OVB hat dazu klare Regelungen zur Einhaltung geltender Datenschutzvorgaben bei der Verarbeitung personenbezogener Informationen ihrer Kund\*innen etabliert. Dies umfasst unter anderem Maßnahmen zur Datensicherheit, die Einhaltung von Betroffenenrechten und interne Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Datenschutz-Compliance. Zudem finden sich technische und organisatorische Maßnahmen zur Sicherheit von Kund\*innendaten im Masterplan IT, insbesondere in der Maßnahme »Krisensichere IT und Resilienz« (vgl. Abschnitt S1.MDR-A, S. 43 ff.).

### **Weiterentwicklung der Maßnahmen**

Alle Maßnahmen unterliegen einer sukzessiven Weiterentwicklung, um ihre Wirksamkeit kontinuierlich zu erhöhen und sie an veränderte regulatorische, gesellschaftliche und betriebliche Anforderungen anzupassen.

### **Finanzielle Aufwendungen**

Eine quantitative Angabe zu den investitionsbezogenen (CapEx) und operativen (OpEx) Aufwendungen für diese Maßnahmen im Berichtsjahr ist aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit derzeit nicht möglich.

### **Kennzahlen und Ziele**

#### **S4.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte**

#### **S4.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben**

#### **S4-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

Aktuell hat OVB noch keine messbaren Ziele in Bezug auf Kund\*innen definiert. Im Jahr 2025 soll ein Zielwert für die Erhöhung der Kundenzufriedenheit bis 2027 festgelegt werden. Zudem wurde als neues Ziel die mittelfristige Verstärkung der Netzwerkresilienz durch die geplante Unterteilung des Netzwerkes in mehrere Segmente bis 2027 festgelegt. Derzeit wurde noch kein strukturierter Prozess zur systematischen Nachverfolgung der Wirksamkeit der bestehenden Konzepte und Maßnahmen in Bezug auf wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen implementiert.

## Governance

### Unternehmensführung

#### Management von Unternehmensführung bei OVB

Wesentliche IROs:

Umwelt- & Klimaschutz als Strategieausrichtung	Chance
Unzureichende Produktportfolioüberwachung; Produkte werden nicht an Trends (z.B. Nachhaltigkeitstrends - ESG-Vorgaben) oder die gesellschaftliche Entwicklung (z.B. Demographischer Wandel) angepasst	Risiko
Compliance-Risiken bei schlechter Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden / Finanzvermittler*innen	Risiko
Reputationsrisiken durch klimaintensive Incentive-Reisen	Risiko
IT-Risiken (Cyberrisiko)	Risiko
Bei Compliance Verstößen: Bußgelder und sinkende Reputation	Risiko
Investitionen in Innovationen / Digitalisierung sichern langfristig OVB-Geschäftsaktivitäten / Wettbewerbsfähigkeit	Chance
Bei fehlender Innovation: Verlust der Wettbewerbsfähigkeit	Risiko
Digitalisierung flexibilisiert die operative Geschäftstätigkeit	Chance
Digitalisierung vereinfacht Prozesse und erhöht Effizienz	Chance
Gefahr von Hackerangriffen sowie daraus resultierendem Kund*innendatendiebstahl und -missbrauch	Risiko
Die Verwicklung von Produktpartnern in einen "ESG-Skandal" (z.B. Greenwashing) stellt ein Reputationsrisiko dar	Risiko
Kund*innennachfrage nach ESG-Produkten wächst stärker als erwartet	Chance
Missachtung von Richtlinien, Verfahren, Arbeitsanweisungen und gesetzlichen Voraussetzungen für den Geschäftsbetrieb	Risiko
Regulatorische Konformität durch Compliance-Schulungen	Chance
Optimierte IT-Struktur verbessert Prozesse	Chance
Digitalisierung birgt Chancen für die Arbeitgeberattraktivität (inkl. Modernisierung, Flexibilisierung des Arbeitsplatzes)	Chance
Fehlverhalten des Außendienstes: (bewusste) Falschberatung oder Unterschlagung von Kundengeldern können zu Reputationsrisiken, Bußgeldern und weiterem führen	Risiko
Sich ändernde gesetzliche Vorgaben für OVB, die das Geschäftsmodell beeinflussen (z.B. EU-Vermittlerrichtlinie, MiFid II, GewO 34F, ESG)	Risiko
Datenmanipulation	Risiko
Cyberrisiken	Risiko
Nicht innovative / marktgerechte / konkurrenzfähige / regulatorisch ausreichende Bereitstellung von IT in Verwaltung und Vertrieb können zu Wettbewerbsnachteilen und Fluktuation führen	Risiko
Nicht den regulatorischen Vorgaben entsprechenden, ausgereiften, fehlerhaften oder nicht funktionellen Tools, Applikationen, IT Hilfsmittel	Risiko
Fehlendes / unzureichendes Beratungsprotokoll	Risiko
Unzureichende Ordnungsmäßigkeit und Sicherheit rechnungslegungs-bezogener Programmfunktionen, z.B. des CRM Systems; Erfüllung rechtlicher Anforderungen insbesondere an die Kontroll-, Dokumentationsfunktion	Risiko
Risiken aus Verstößen gegen die lokalen bzw. EU-Geldwäschevorschriften	Risiko
Wissensmanagement: Prozesse und Verfahrensweisen sind nicht schriftlich fixiert. Mögliche Folgen: Ineffizienz, bei Mitarbeitendenverlust könnte ein Know-how Verlust entstehen und Nachhaltigkeitsrisiken eintreten	Risiko

Unzureichender Zugriffsschutz und Zugriffskontrolle auf Informationen (Kund*innen, Finanzvermittler*innen, Mitarbeitende, OVB-intern)	Risiko
Unzureichende Partnerprüfung	Risiko
Erfolgreiches Compliance-Management schützt alle beteiligten Stakeholdergruppen und langfristig das Bestehen des Unternehmens	Positive Auswirkung
Bekämpfung von Korruption und/oder Bestechung	Positive Auswirkung
Zunahme der Gesetzestreue bei allen internen und externen Stakeholdern	Positive Auswirkung
Nicht ausreichende Bekämpfung von Korruption und/oder Bestechung	Negative Auswirkung
Compliance Missbrauch durch unzureichende Mechanismen schädigt beteiligte Stakeholdergruppen und langfristig das Bestehen des Unternehmens	Negative Auswirkung
Schutz der Unternehmenswerte	Positive Auswirkung
Durch Kriterienbestimmung bei der Produkt- und Partnerauswahl kann Kapital in ökologisch, bzw. sozial nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten gelenkt werden (SFDR)	Positive Auswirkung
Die Nichtberücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Investitionsportfolio kann zu Umweltschäden führen, die durch die finanzierten Produkte verursacht werden (z. B. unregelte Emissionen) (SFDR)	Negative Auswirkung
ESG-Verständnis schaffen (Stakeholder) führt zu mehr Investitionen in Nachhaltigkeit	Positive Auswirkung
Fehlendes / Unzureichendes Beschwerdemanagement	Positive Auswirkung

## Policies

### G1.MDR-P – Konzepte für den Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten

#### G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Die grundlegenden Ziele von OVB zu Unternehmensführung und -kultur sind im Leitbild unter dem Motto »Partnerschaft leben – Beziehungen gestalten« festgehalten. Werte wie Verlässlichkeit, Fairness, Offenheit und Transparenz sollen die Grundlage der Arbeit und der Beziehungen zur Kundschaft, Mitarbeitenden und Geschäftspartner\*innen bilden. Der Code of Conduct (siehe S1-1, S. 41 ff.) stellt das zentrale Regelwerk zur Integration dieser Grundwerte in alle Geschäftsaktivitäten und Beziehungen dar und hat das Ziel, ein ehrliches, ethisch korrektes Verhalten zu fördern. Zudem verpflichtet er alle Mitarbeitenden und Finanzvermittler\*innen zur uneingeschränkten Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften. Der Code of Conduct wird ergänzt durch weitere themenspezifische Compliance Richtlinien, die im Abschnitt »Arbeitskräfte des Unternehmens« beschrieben sind. Mit den Vorgaben im Leitbild, Code of Conduct und den ergänzenden Compliance Richtlinien adressiert OVB die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Compliance und rechtliche Integrität sowie der Steuerung von Produkt- und Partnerbeziehungen.

#### Regelungen zum Hinweisgebersystem

OVB fördert eine offene und hinweisgeberfreundliche Unternehmenskultur und hat sich verpflichtet, Vorfälle im Zusammenhang mit geschäftlichem Verhalten unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.

Zur Erkennung und Bearbeitung potenziell rechtswidriger oder unethischer Verhaltensweisen am Arbeitsplatz verfügt die OVB über ein Hinweisgebersystem, das allen Mitarbeitenden der OVB Holding offensteht und ein zentrales Instrument zur Risikosteuerung in den Bereichen Compliance, rechtliche Integrität sowie organisatorische Transparenz darstellt. Der Code of Conduct (siehe S1-1, S. 41 ff.) der OVB verpflichtet die Mitarbeitenden und Finanzvermittler\*innen, Missstände zu melden. Der Leitfaden Hinweisgebersystem informiert sie über die Meldewege für mögliche Straftaten, Verstöße gegen den Verhaltenskodex sowie interne Vorschriften und anderes unethisches oder illegales Verhalten innerhalb des OVB Konzerns. Dieses Hinweisgebersystem ermöglicht die direkte und vertrauliche Meldung von Verstößen auf verschiedenen Wegen, darunter per E-Mail, schriftlich, telefonisch oder persönlich. Zudem besteht die Möglichkeit, Hinweise anonym abzugeben.

Die Bearbeitung von Meldungen über das Hinweisgebersystem erfolgt durch die Interne Meldestelle, die alle Hinweise vertraulich und unter Beachtung geltender Datenschutzvorschriften behandelt. Die Interne Meldestelle prüft im Rahmen einer Untersuchung zunächst die Stichhaltigkeit der Meldung und leitet gegebenenfalls Folgemaßnahmen ein.

Der Leitfaden Hinweisgebersystem legt fest, wie das Unternehmen die Verfügbarkeit von Meldestrukturen sicherstellt und regelt Kontrollmechanismen zur Überwachung der Effizienz und Wirksamkeit der Meldesysteme sowie Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse. Eine systematische Beurteilung darüber, ob die Belegschaft die bestehenden Meldestrukturen kennt und ihnen vertraut, um ihre Anliegen vorzubringen, wird derzeit nicht durchgeführt.

Um sicherzustellen, dass das Hinweisgebersystem seinen Zweck erfüllen kann, werden die Mitarbeitenden über das Meldeverfahren informiert und kontinuierlich im Rahmen von Compliance-Schulungen sensibilisiert. Weitere Informationen zu Schulungen innerhalb der Organisation zum Thema Geschäftsgebaren sind im Handbuch Compliance festgehalten. Die erstmalige Information der Mitarbeitenden zum Hinweisgebersystem erfolgte mit dessen Einführung im Jahr 2022 durch eine mündliche Schulung zum Thema »Hinweisgebersystem & AGG«. Für alle Mitarbeitenden, die nicht an dieser Schulung teilnehmen konnten, wurde im Anschluss eine verpflichtende schriftliche Schulung eingeführt. Diese ist seither Bestandteil des Onboardings für alle neuen Mitarbeitenden. Darüber hinaus wird das Hinweisgebersystem regelmäßig im Rahmen der allgemeinen Compliance-Schulung thematisiert. Zur Sicherstellung eines dauerhaften Bewusstseins für die Meldeverfahren und ihre Bedeutung ist eine Wiederholung der relevanten Schulungsinhalte spätestens alle drei Jahre vorgesehen.

Die OVB Holding AG unterliegt den Bestimmungen des deutschen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) und gewährleistet den Schutz von Hinweisgeber\*innen vor Benachteiligung oder Repressalien. Die Möglichkeit zur anonymen Meldung sowie die im Leitfaden Hinweisgebersystem festgelegten Schutzregelungen tragen zur Einhaltung dieser gesetzlichen Anforderungen bei.

Zusätzlich zu dem Hinweisgebersystem für Mitarbeitende der OVB Holding sind die Landesgesellschaften auf Grundlage des jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetzes zur EU-Whistleblower-Richtlinie verpflichtet, eigenständige Meldewege einzurichten. Sie entscheiden dabei individuell, ob diese Kanäle ausschließlich für Innendienstmitarbeitende oder auch für Vertriebspartner\*innen und Dritte offenstehen. Die Landesgesellschaften in Deutschland, Frankreich und Griechenland stellen derzeit ihre Hinweisgebersystemen ausschließlich ihren eigenen Mitarbeitenden zur Verfügung. Alle übrigen Landesgesellschaften haben ihre Meldekanäle darüber hinaus für Finanzvermittler\*innen und/oder externe Dritte geöffnet. Eine Besonderheit besteht bei der OVB Slowenien, die kein formales Hinweisgebersystem eingerichtet hat. Stattdessen steht Mitarbeitenden und Dritten eine allgemeine E-Mail-Adresse zur Verfügung, über die Hinweise eingereicht werden können. Für die OVB Ukraine wurde aufgrund der besonderen geopolitischen Situation eine Ausnahmeregelung getroffen, sodass derzeit kein Nachweis über ein bestehendes Hinweisgebersystem erbracht werden muss.

Ergänzend zu dem allgemeinen Hinweisgebersystem existiert ein Kontaktformular für Ad hoc-Betrugsfälle, das eine unmittelbare Meldung solcher Vorfälle ermöglicht. Zudem werden quartalsweise Abfragen zu Betrugsfällen in den Landesgesellschaften durchgeführt, um eine systematische Erfassung und Bewertung von Betrugsrisiken zu gewährleisten.

### **Richtlinie zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung**

OVB ist sich der Verantwortung bewusst, Korruption und Bestechung systematisch zu verhindern. Aktuell ist das Thema im Code of Conduct verortet, es gibt jedoch noch keine Richtlinien zur Korruptions- oder Bestechungsbekämpfung, die dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption entsprechen. Eine solche Konzernrichtlinie wird jedoch derzeit erarbeitet und soll im Jahr 2025 fertiggestellt und implementiert werden. So soll sichergestellt werden, dass alle relevanten Akteur\*innen, insbesondere die noch zu ermittelnden besonders risikobehafteten Funktionen, über klare Verfahren und Kenntnisse verfügen, um Risiken effektiv zu minimieren und die Einhaltung der Compliance-Standards zu gewährleisten.

### **Verantwortlichkeit innerhalb der Organisation**

Für die Umsetzung der Richtlinien ist die/der jeweilige Richtlinienverantwortliche zuständig. Die Festlegung der Verantwortlichkeit ist in der Konzernrahmenrichtlinie zum Richtlinienmanagement geregelt, eine detaillierte Beschreibung hierzu findet sich in S1-1 (S. 41 ff.).

## Maßnahmen

### G1.MDR-A – Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

#### G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung stellen erhebliche Risiken für die Integrität und das Vertrauen in unternehmerische Tätigkeiten dar. OVB legt großen Wert auf die Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung. Spezifische Schulungen zu Anti-Korruptions- und Bestechungsprävention werden derzeit nicht separat angeboten, jedoch ist das Thema fester Bestandteil der alle drei Jahre durch alle Mitarbeitenden zu absolvierenden allgemeinen Compliance-Schulungen. Diese Schulungen werden als Online-Formate angeboten. Die durchschnittliche Dauer der Schulungen beträgt ca. 30 bis 45 Minuten. Inhaltlich decken die Schulungsinhalte Themen wie Interessenkonflikte, Korruption, Diskriminierung, Geldwäsche, Datenschutz und ESG ab. Schulungen von Vorstand und Aufsichtsrat werden in Präsenz- bzw. Hybridform angeboten. Die Schulungsmaßnahmen stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden ein grundlegendes Verständnis für Risiken und Konsequenzen von Korruption erhalten und sich der geltenden Verhaltensrichtlinien bewusst sind. Eine Unterscheidung nach der Funktion der Mitarbeitenden wird dabei nicht gemacht, da bisher aufgrund des Geschäftsmodells keine besonders risikobehafteten Funktionen mit hierüber hinausgehendem Schulungsbedarf ermittelt wurden. Im Rahmen der Entwicklung der Korruptions- und Bestechungsrichtlinie wird im Jahr 2025 analysiert werden, ob gewisse Funktionen aufgrund ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten als exponiert gegenüber dem Risiko der Korruption und Bestechung eingestuft werden und für diese risikobehafteten Funktionen ein erhöhter Schulungsbedarf besteht. Hierbei werden in Übereinstimmung mit den ESRS die für die Attestierung der Risikoexposition gegenüber Korruption und Bestechung anzusetzenden Maßstäbe vom Unternehmen festgelegt und gegebenenfalls der notwendige Schulungsbedarf festgelegt werden. Im Rahmen einer Voranalyse wurden als potenziell risikobehaftete Funktionen insbesondere Führungskräfte sowie zentrale Entscheidungspositionen ermittelt, sodass bezogen auf die gesamte Belegschaft rund 20 Prozent der Positionen bei OVB möglicherweise einem erhöhten Korruptions- und Bestechungsrisiko unterliegen könnten. Die im Code of Conduct festgeschriebene Verpflichtung aller Mitarbeitenden und Finanzvermittler\*innen zur Meldung potenziell rechtswidriger oder unethischer Verhaltensweisen (siehe S1) erstreckt sich auch auf mögliche Fälle von Korruption oder Bestechung. Die Meldung und Aufarbeitung dieser Vorwürfe erfolgt nach den im vorhergehenden Abschnitt G1-1 beschriebenen Vorgaben zum Hinweisgebersystem. Im Rahmen der Entwicklung der Korruptions- und Bestechungsrichtlinie wird eine mögliche Ergänzung oder Überarbeitung der Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung, Untersuchung und Verfolgung von Korruptions- und Bestechungsfällen geprüft werden.

Eine quantitative Angabe zu den investitionsbezogenen (CapEx) und operativen (OpEx) Aufwendungen für diese Maßnahmen im Berichtsjahr ist aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit derzeit nicht möglich.

## Kennzahlen und Ziele

### G1.MDR-M – Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

#### G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen geltende Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung festgestellt, die der zuständigen Abteilung Zentrale Betreuung und Compliance (ZBC) bekannt wurden. Zudem wurden keine Verurteilungen bekannt und keine Geldstrafen verhängt. Eine konkrete Erhebung mittels eines Fallmanagementsystems oder eine Abfrage in den Fachabteilungen hat nicht stattgefunden.

	Gesamt
Anzahl der Verurteilungen wegen Verstößen gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung	0
Anzahl der bestätigten Vorfälle von Korruption oder Bestechung	0
Anzahl der bestätigten Vorfälle, in denen eigene Mitarbeiter wegen Korruption oder Bestechung entlassen wurden	0
Anzahl der bestätigten Vorfälle, in denen eigene Mitarbeiter wegen Korruption oder Bestechung disziplinarisch bestraft wurden	0
Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Verträgen mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung gekündigt wurden	0
Anzahl der bestätigten Vorfälle im Zusammenhang mit Verträgen mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung nicht verlängert wurden	0

## G1.MDR-T – Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben

Für das Jahr 2025 hat OVB sich das Ziel gesetzt, dass keine wesentlichen Compliance-Vorkommnisse stattfinden. Als wesentliche Compliance-Vorfälle gelten Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien oder vertragliche Verpflichtungen, die zu erheblichen finanziellen Schäden, Reputationsrisiken oder aufsichtsrechtlichen Konsequenzen für OVB führen können. Die Zielverfolgung erfolgt dabei im Rahmen unseres bestehenden Compliance-Management-Systems. Konkret wird die Zielerreichung anhand der im Berichtszeitraum eingegangenen und bewerteten Meldungen, der Ergebnisse aus internen Prüfungen sowie etwaiger externer Untersuchungen beurteilt. Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat, sodass potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und gesteuert werden.

## Themenspezifische Angaben

### G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Die OVB Holding verfolgt eine verantwortungsbewusste und effiziente Zahlungsabwicklung, die Zahlungsverzögerungen vermeiden und eine faire Geschäftsbeziehung mit Lieferanten und Geschäftspartnern sicherstellen soll. Dabei erfolgt keine Differenzierung nach Art oder Größe der Unternehmen. Eine feste Richtlinie für diesen Prozess existiert nicht; vielmehr handelt es sich um einen gelebten, etablierten Ablauf, der auf der engen Zusammenarbeit der beteiligten Abteilungen aufbaut. Rechnungen werden in der Regel unmittelbar nach Abschluss des Genehmigungsprozesses beglichen. Dabei werden vereinbarte Zahlungsziele in der Regel nicht ausgeschöpft, sondern Zahlungen erfolgen häufig vor Ablauf der Fristen. Zur Sicherstellung eines reibungslosen Ablaufs überwacht die Finanzbuchhaltung kontinuierlich die Zahlungsprozesse und weist die zuständigen freigebenden Kolleg\*innen proaktiv auf mögliche Verzögerungen hin. Dies gewährleistet eine zeitnahe Bearbeitung und reduziert das Risiko von Zahlungsausfällen oder -verzögerungen. Die Überwachung der Zahlungen und die Identifikation möglicher Verzögerungen erfolgen auf Fachbereichsebene. Fachabteilungen sind dafür verantwortlich, Zahlungsverzögerungen frühzeitig zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern.

Derzeit existiert bei OVB kein übergreifendes Konzept für das Lieferantenmanagement unter Berücksichtigung von Risiken in der Lieferkette und Nachhaltigkeitsaspekten. Die Vergabe von Aufträgen erfolgt auf Basis bestehender Ausschreibungsregelungen, die auf Fachbereichsebene umgesetzt werden. Die Auswahl der Lieferanten und Vertragspartner liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fachabteilungen. Auch für die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Kriterien in der Lieferantenbewertung gibt es aktuell kein standardisiertes Konzept. Die Auftragserteilung orientiert sich an bestehenden internen Regelungen, wobei die Entscheidung über Lieferanten auf Leitungsebene der Fachabteilungen getroffen wird.

### G1-6 – Zahlungspraktiken

OVB hat keine standardmäßig vertraglich festgelegten Zahlungsziele mit Drittparteien (Lieferanten). Die Zahlungsfristen sind individuell unterschiedlich und ergeben sich aus spezifischen vertraglichen Vereinbarungen oder gleichgelagerten Geschäftsbeziehungen, beispielsweise mit Finanzvermittlern oder Produktpartnern.

Grundsätzlich werden Rechnungen zeitnah und ohne Ausschöpfung der maximalen Zahlungsfrist beglichen, sodass Zahlungsverzug aktiv vermieden wird. Bei relevanten Vertragsbeziehungen erfolgt i. d. R. eine Vertragsprüfung durch die Abteilung Legal, um eine fristgerechte Rechnungsbegleichung sicherzustellen. Aus der Vergangenheit sind keine rechtlichen Streitigkeiten aufgrund von Zahlungsverzögerungen mit Lieferanten bekannt und es stehen im Berichtsjahr auch keine Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzögerungen aus.

Eine Erhebung bezüglich der durchschnittlichen Anzahl der Tage bis zur Begleichung der Rechnung ab dem Datum, an dem die Berechnung der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist beginnt, sowie zum Prozentsatz der Zahlungen, die mit den Standardzahlungsbedingungen übereinstimmen, erfolgte im Berichtsjahr nicht.

## ESRS Index

### IRO-2 - In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Liste der in den ESRS enthaltenen von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckten Angabepflichten

ESRS 2 - Allgemeine Informationen				
Angabepflicht		Abschnitt im Bericht	Seite	Zusätzliche Informationen
BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	Über diesen Bericht	8-9	
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	Über diesen Bericht	9	
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Nachhaltigkeitsorganisation	10	
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Nachhaltigkeitsorganisation	11	
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Nachhaltigkeitsorganisation	11	
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Nachhaltigkeitsorganisation	11-12	
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsorganisation	12-13	
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Nachhaltigkeitsstrategie	14-15	
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Nachhaltigkeitsstrategie	15-16	
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Ergebnisse	17-18	
IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Prozessbeschreibung	19-22	
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Anhang - ESRS Index	63-67	

<b>ESRS E1 - Klimawandel</b>				
<b>Angabepflicht</b>		<b>Abschnitt im Bericht</b>	<b>Seite</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeitsorganisation	11	
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Management von Klimawandel bei OVB	24- 25	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management von Klimawandel bei OVB	23- 24	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Prozessbeschreibung	19- 22	
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Management von Klimawandel bei OVB	25	
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	Management von Klimawandel bei OVB	25- 26	
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Management von Klimawandel bei OVB	26- 27	
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Klimawandel - Themenspezifische Angaben	28	
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Klimawandel - Themenspezifische Angaben	28- 34	
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften	Klimawandel - Themenspezifische Angaben	34	
E1-8	Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	Klimawandel - Themenspezifische Angaben	34	Eine interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung wird aktuell nicht angewandt.
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Klimawandel - Themenspezifische Angaben	34	

<b>ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens</b>				
<b>Angabepflicht</b>		<b>Abschnitt im Bericht</b>	<b>Seite</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeits- strategie	15- 16	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	39- 40	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Prozessbeschreibung	21	
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41- 43	
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	40	
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41	
S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	43- 45	
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	45	
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	46	
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	47	
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	47	
S1-9	Diversitätskennzahlen	Management der eigenen Belegschaft bei OVB - Kennzahlen und Ziele	45	Kennzahlen zur Altersstruktur der Mitarbeitenden werden aktuell nicht konzernweit erhoben.
S1-10	Angemessene Entlohnung	Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	47	
S1-11	Soziale Absicherung	Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	47	
S1-12	Menschen mit Behinderungen	n/a	n/a	Keine Angabe [phase-in]
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	n/a	n/a	Keine Angabe [phase-in]

<b>ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens</b>				
<b>Angabepflicht</b>		<b>Abschnitt im Bericht</b>	<b>Seite</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Management der eigenen Belegschaft bei OVB - Kennzahlen und Ziele	45	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit werden aktuell nicht konzernweit erhoben.
S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	n/a	n/a	Keine Angabe [phase-in]
S1-16	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	Management der eigenen Belegschaft bei OVB - Kennzahlen und Ziele	45	Vergütungskennzahlen werden aktuell nicht konzernweit erhoben.
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	48	

<b>ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>				
<b>Angabepflicht</b>		<b>Abschnitt im Bericht</b>	<b>Seite</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeitsstrategie	15-16	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	53	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Prozessbeschreibung	21	
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	50-51	
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	50	
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	50	
S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	52	
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	52	

<b>ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer</b>				
<b>Angabepflicht</b>		<b>Abschnitt im Bericht</b>	<b>Seite</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeits- strategie	15- 16	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	53	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Prozessbeschreibung	19- 22	
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	55	
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	54	
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	54- 55	
S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	56- 57	
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	57	

<b>ESRS G1 - Unternehmensführung</b>				
<b>Angabepflicht</b>		<b>Abschnitt im Bericht</b>	<b>Seite</b>	<b>Zusätzliche Informationen</b>
ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeits- organisation	10	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Allgemeine Angaben - Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Prozessbeschreibung	19- 22	
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Management von Unternehmensführung bei OVB	59- 60	
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Unternehmensführung - Themenspezifische Angaben	62	
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Management von Unternehmensführung bei OVB	61	
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	Management von Unternehmensführung bei OVB	61	
G1-6	Zahlungspraktiken	Unternehmensführung - Themenspezifische Angaben	62	Quantitative Daten zu Zahlungspraktiken werden aktuell nicht erhoben.

## Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Die nachstehende Tabelle enthält alle Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben, wie sie in ESRS 2 Anhang B aufgeführt sind, und gibt an, wo die Datenpunkte in unserem Bericht zu finden sind und welche Datenpunkte als »nicht wesentlich« eingestuft werden

Angabepflicht	Datenpunkt	SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Abschnitt	Seite	
ESRS 2 GOV-1	21 (d)	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	x				Nachhaltigkeitsorganisation	10
ESRS 2 GOV-1	21 (e)	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	x				Nachhaltigkeitsorganisation	10
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	x				Nachhaltigkeitsorganisation	11-12
ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				x	Management von Klimawandel bei OVB	24-25
ESRS E1-1	16 (g)	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		x	x		Management von Klimawandel bei OVB	24-25
ESRS E1-4	34 (a), (b)	THG-Emissionsreduktionsziele	x	x	x		Management von Klimawandel bei OVB	26-27
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	x				Klimawandel – Themenspezifische Angaben	28
ESRS E1-6	48-52	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	x	x	x		Klimawandel – Themenspezifische Angaben	28-32
ESRS E1-6	53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	x	x	x		Klimawandel – Themenspezifische Angaben	34
ESRS E1-7	56	Abbau von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Gutschriften				x	Klimawandel – Themenspezifische Angaben	34
ESRS E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			x		Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS E1-9	66 (a)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden		x			Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
	66 (c)					Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a	
ESRS E1-9	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		x			Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			x		Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41-43

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Abschnitt	Seite
ESRS S1-1	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	x				Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41-43
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	x				Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41-43
ESRS S1-1	23	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	x				Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41-43
ESRS S1-3	32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	x				Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41
ESRS S1-16	97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	x		x		Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS S1-16	97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	x				Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS S1-17	103 (a)	Fälle von Diskriminierung	x				Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	48
ESRS S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Arbeitskräfte des Unternehmens - Themenspezifische Angaben	48
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	50-51
ESRS S2-1	18	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	x				Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	50-51
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	50-51
ESRS S2-1	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden			x		Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	50-51
ESRS E1-9	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		x			Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS E1-9	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			x		Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Management der eigenen Belegschaft bei OVB	41-43

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Abschnitt	Seite
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	x				Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	52
ESRS S4-1	16	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	x				Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	55
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	55
ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				Daten liegen im Berichtsjahr noch nicht vor	n/a
ESRS G1-1	10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	x				Management von Unternehmensführung bei OVB	59-60
ESRS G1-1	10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	x				Management von Unternehmensführung bei OVB	59-60
ESRS G1-4	24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	x				Management von Unternehmensführung bei OVB	61
ESRS G1-4	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	x				Management von Unternehmensführung bei OVB	61

## **Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung**

1. Meldebögen nach Anhang II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178

2. Meldebögen nach Anhang XII der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178

# Meldebögen nach Anhang II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2024

Geschäftsjahr 2024	Jahr			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DSNH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")						Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)	
	Code (2)	Umsatz (3)	Umsatzanteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)				Mindestschutz (17)
Wirtschaftstätigkeiten (1)	TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten	0	0%	0%							J	J	J	J	J	J	J	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)	0	0%	0%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL								0%		
A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%								0%		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)	408.645	100%																	
<b>GESAMT (A + B)</b>	<b>408.645</b>	<b>100%</b>																	

## CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind - Offenlegung für das Jahr 2024

Geschäftsjahr 2024	Jahr			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DSNH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")									
Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) CapEx, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
		TEUR	%	J: N; N/EL	J: N; N/EL	J: N; N/EL	J: N; N/EL	J: N; N/EL	J: N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%						J	J	J	J	J	J	J	0%		T
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Herstellung von CO2-armen Verkehrstechnologien	CCM 3.3	564	4%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3%		
Renovierung bestehender Gebäude	CCM 7.2	2	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	34	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4	32	0%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0%		
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	1.128	9%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								13%		
Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten	CCM 8.1	911	7%	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								5%		
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CEY 1.2	1.075	8%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								6%		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		3.745	29%	21%	0%	0%	0%	8%	0%								27%		
A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		3.745	29%	21%	0%	0%	0%	8%	0%								27%		
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		9.045	100%																
<b>GESAMT (A + B)</b>		<b>12.790</b>	<b>100%</b>																

## OpEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind - Offenlegung für das Jahr 2024

Geschäftsjahr 2024	Jahr			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DSNH-Kriterien ("Keine erhebliche Beeinträchtigung")					Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) OpEx, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)		
	Code (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil, Jahr 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)				Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)
Wirtschaftstätigkeiten (1)		TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	J	J	J	J	J	J	J	0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0	0%	0%						J	J	J	J	J	J	0%		T	
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL							0%			
A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)		0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%							0%			
<b>B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN</b>																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		2.939	100%																
<b>GESAMT (A + B)</b>		<b>2.939</b>	<b>100%</b>																

## Meldebögen nach Anhang XII der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178

### Meldebogen 1: Tätigkeiten in den Bereichen Kernenergie und fossiles Gas

Zelle	Tätigkeiten im Bereich Kernenergie	
1.	Das Unternehmen ist im Bereich Erforschung, Entwicklung, Demonstration und Einsatz innovativer Stromerzeugungsanlagen, die bei minimalem Abfall aus dem Brennstoffkreislauf Energie aus Nuklearprozessen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	nein
2.	Das Unternehmen ist im Bau und sicheren Betrieb neuer kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung mithilfe der besten verfügbaren Technologien tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	nein
3.	Das Unternehmen ist im sicheren Betrieb bestehender kerntechnischer Anlagen zur Erzeugung von Strom oder Prozesswärme – auch für die Fernwärmeversorgung oder industrielle Prozesse wie die Wasserstoffherzeugung – sowie bei deren sicherheitstechnischer Verbesserung tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	nein
	<b>Tätigkeiten im Bereich fossiles Gas</b>	
4.	Das Unternehmen ist im Bau oder Betrieb von Anlagen zur Erzeugung von Strom aus fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	nein
5.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Kraft-Wärme/Kälte-Kopplung mit fossilen gasförmigen Brennstoffen tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	nein
6.	Das Unternehmen ist im Bau, in der Modernisierung und im Betrieb von Anlagen für die Wärmegewinnung, die Wärme/Kälte aus fossilen gasförmigen Brennstoffen erzeugen, tätig, finanziert solche Tätigkeiten oder hält Risikopositionen im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten.	nein

### Meldebögen 2 - 5:

nicht anwendbar

# Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

An die OVB Holding AG

## Prüfungsurteil

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der OVB Holding AG zur Erfüllung der §§ 315b und 315c HGB einschließlich der in dieser nichtfinanziellen Konzernberichterstattung enthaltenen Angaben zur Erfüllung der Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (nachfolgend „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren das in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannte „Vorwort des Vorstands, welches als ungeprüft gekennzeichnet ist (vgl. Anlage zum Prüfungsvermerk).

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit §§ 315b und 315c HGB und den Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu dem in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gekennzeichneten Abschnitt „Vorwort des Vorstands“ ab, der als ungeprüft gekennzeichnet ist (vgl. Anlage zum Prüfungsvermerk).

## Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Hervorhebung eines Sachverhalts – Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beschrieben werden. Danach hat die Gesellschaft die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) in dem im Abschnitt „Über diesen Bericht“ der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angegebenen Umfang angewendet.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse, die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

## Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angewandten Prozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.
- identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.
- würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

## Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir

- die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.
- die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beurteilt.
- die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt.
- Aussagebezogene Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung durchgeführt.
- die Darstellung der Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.
- den Prozess zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.

## Verwendungsbeschränkung / AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an die OVB Holding AG gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die OVB Holding AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024 zugrunde ([www.kpmg.de/AAB\\_2024](http://www.kpmg.de/AAB_2024)). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der im Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hannover, den 29. April 2025

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Schenke  
Wirtschaftsprüfer

Wahls  
Wirtschaftsprüfer

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren folgende, in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannte Abschnitte:

Vorwort des Vorstands

**Impressum**

**Herausgeber** OVB Holding AG · Heumarkt 1 · 50667 Köln

Tel.: +49 (0) 221/20 15 -0 · [www.ovb.eu](http://www.ovb.eu)

**Gestaltung** Sieler Kommunikation und Gestaltung GmbH · Im Setzling 35/Gebäude C · 61440 Oberursel

Der Nachhaltigkeitsbericht der OVB Holding AG erscheint in deutscher und englischer Sprache.

© OVB Holding AG, 2025

