

Nachhaltigkeitsbericht 2025



Nachhaltigkeitsbericht, der gleichzeitig die Anforderungen an den nach §§ 315b bis 315c HGB aufgestellten gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht erfüllt

Inhalt

Vorwort des Vorstands	7
Allgemeine Angaben (ESRS 2)	8
Über diesen Bericht	8
BP-1 - Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts im Sinne des §§ 315b bis 315c HGB	8
BP-2 - Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	9
Nachhaltigkeitsorganisation	11
(G1.) GOV-1 - Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	11
GOV-2 - Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	12
(E1.) GOV-3 - Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	12
GOV-4 - Erklärung zur Sorgfaltspflicht	13
GOV-5 - Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	13
Nachhaltigkeitsstrategie	15
SBM-1 - Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	15
(S1./S2./S4.) SBM-2 - Interessen und Standpunkte der Interessenträger	16
Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	18
Ergebnisse	18
SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	18
IRO-Beschreibungen der wesentlichen Themen	18
IRO-Beschreibungen der nicht-wesentlichen Themen	19
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

Umwelt	22
Klimawandel	22
Management von Klimawandel bei OVB	22
E1.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	22
E1-1 - Übergangsplan für den Klimaschutz	23
Policies	23
E1.MDR-P / E1-2 - Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	23
Maßnahmen	24
E1.MDR-A / E1-3 - Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	24
Kennzahlen und Ziele	24
E1.MDR-T / E1-4 - Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	24
E1.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	25
E1-5 - Energieverbrauch und Energiemix	25
E1-6 - THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	25
Weitere themenspezifische Angaben	29
E1-7 - Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften	29
E1-8 - Interne CO ₂ -Bepreisung	29
E1-9 - Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	29
EU-Taxonomieverordnung	30
Unsere Wirtschaftsaktivitäten	30
Rechtliche Rahmenbedingungen	30
Kerngeschäftstätigkeiten von OVB nicht im Anwendungsbereich der EU-Taxonomieverordnung	30
Keine taxonomiefähigen Umsätze	30
Taxonomiefähige Investitionsausgaben	31
Betriebsausgaben im Sinne der EU-Taxonomieverordnung sind für das Geschäftsmodell der OVB Holding AG nicht wesentlich	31
Umsatz-KPI	32
CapEx-KPI	32
OpEx-KPI	33

Soziales	34
Arbeitskräfte des Unternehmens	34
Management der eigenen Belegschaft bei OVB	34
S1.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	34
S1-2 - Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	35
S1-3 - Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	36
S1-6 - Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	36
Policies	37
S1.MDR-P / S1-1 - Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	37
Maßnahmen	39
S1.MDR-A / 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	39
Kennzahlen und Ziele	41
S1.MDR-T / S1-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	41
S1.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	41
S1-9 - Diversitätskennzahlen	41
S1-14 - Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	41
S1-16 - Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	42
S1-17 - Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	42
Weitere themenspezifische Angaben	42
S1-7 - Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	42
S1-8 - Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	43
S1-10 - Angemessene Entlohnung	43
S1-11 - Soziale Absicherung	43
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insbesondere Finanzvermittler*innen	44
Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	44
S2.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	44
S2-2 - Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	45
S2-3 - Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	46

Policies	46
S2.MDR-P / S2-1 - Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	46
Maßnahmen	47
S2.MDR-A / 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	47
Kennzahlen und Ziele	48
S2.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	48
S2.MDR-T / S2-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	48
Verbraucher und Endnutzer	49
Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	49
S4.SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	49
S4-2 - Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	50
S4-3 - Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	50
Policies	51
S4.MDR-P / S4-1 - Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	51
Maßnahmen	52
S4.MDR-A / 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	52
Kennzahlen und Ziele	53
S4.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	53
S4.MDR-T / S4-5 - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	53
Governance	54
Unternehmensführung	54
Management von Unternehmensführung bei OVB	54
Policies	55
G1.MDR-P / G1-1 - Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	55
Maßnahmen	57
G1.MDR-A / G1-3 - Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	57
Kennzahlen und Ziele	58
G1.MDR-M / G1-4 - Korruptions- oder Bestechungsfälle	58
G1.MDR-T - Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben	58
Management der Beziehungen zu Lieferanten bei OVB	58
G1-2 - Management der Beziehungen zu Lieferanten	58
G1-6 - Zahlungspraktiken	59

ESRS Index	60
IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	60
Liste der in den ESRS enthaltenen von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckten Angabepflichten	60
Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben	65
Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung	68
Meldebögen nach Anhang II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178	69
Meldebogen 1: Anteil des Umsatzes, der CapEx und OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (zusammenfassende KPI)	69
Meldebogen 2: Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (Aufgliederung nach Tätigkeit)	70
Meldebogen 2: Anteil der CapEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (Aufgliederung nach Tätigkeit)	71
Meldebogen 2: Anteil der OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (Aufgliederung nach Tätigkeit)	72

Vorwort des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser, geschätzte Stakeholder,

als europaweit agierender Finanzvermittlungskonzern stehen wir für eine langfristig angelegte themenübergreifende Finanzberatung. Wir bewegen uns in einem zunehmend von Transformation geprägten Umfeld, sei es bei der Unterstützung unserer Kund*innen in ihren nachhaltigen Finanzentscheidungen oder bei der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere eigenen Geschäftsprozesse.

Das Geschäftsjahr 2025 war für OVB ein herausforderndes Jahr, das differenziert zu betrachten ist. Wir konnten unsere Erträge aus Vermittlungen das sechste Jahr in Folge steigern. Das operative Ergebnis (EBIT) blieb jedoch unter dem Vorjahresniveau. Neben gezielten Investitionen, insbesondere in die digitale Transformation, wirkte sich ein temporärer Sondereffekt auf das Ergebnis aus und führte dazu, dass wir insgesamt hinter unseren gesteckten Zielen zurückblieben.

Trotz dieser Herausforderungen bleibt unsere Nachhaltigkeitsarbeit von großer Bedeutung. Wir konzentrieren uns weiterhin auf vier zentrale Wirkungsfelder: Kund*innenorientierung, Ausbau ESG-konformer Produktangebote, Förderung unserer Finanzvermittler*innen und Mitarbeitenden sowie verantwortungsvolle Unternehmensführung. Diese Handlungsfelder mit ihrem Fokus insbesondere in Bezug auf Sozial- und Governancethemen bleiben Ausdruck unseres Selbstverständnisses, nachhaltiges Denken und Handeln strukturell im Unternehmen zu verankern.

Zur konsequenten Weiterführung unserer im letzten Jahr etablierten Strukturen erfolgt die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung 2025 erneut in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards. Grundlage für unsere ESG Prioritäten bleibt die doppelte Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2024, deren Ergebnisse im Berichtsjahr erneut geprüft und bestätigt wurden. Zudem haben wir im Jahr 2025 die insgesamt dritte konzernweite Klimabilanz für OVB erstellt, um die Grundlage für die zukünftige datenbasierte Definition konkreter Emissionsreduktionsziele bis 2030 weiter zu stärken.

Wir wissen, dass nachhaltige Entwicklung ein fortlaufender Prozess ist, und sind uns bewusst, dass wir in einzelnen Bereichen weiterhin vor Herausforderungen stehen. Umso mehr danken wir unseren Mitarbeitenden und Finanzvermittler*innen für ihr großes Engagement und ihre außerordentliche Expertise. Ebenso danken wir unseren Kund*innen, Partnerunternehmen und Stakeholdern für ihr Vertrauen und den konstruktiven Dialog, der uns wichtige Impulse für unsere weitere Entwicklung gibt.

Mit freundlichen Grüßen



Mario Freis
CEO



Heinrich Fritzlär
COO

Allgemeine Angaben (ESRS 2)

BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen
BP-2	Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen
GOV-1 / G1.GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen
GOV-3 / E1.GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
SBM-2 S1.SBM-2 / S2.SBM-2 / S4.SBM-2 /	Interessen und Standpunkte der Interessenträger
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
E1.IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen
G1.IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Über diesen Bericht

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

Umfang der Berichterstattung

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. Hierzu verweisen wir auf Abschnitt 3.2 »Konsolidierungsgrundsätze« des Konzernanhangs (Seite 46 des Geschäftsberichts 2025). 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. 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 in 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 haben. 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 auszusparen, 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 gesamte 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

sachverhaltsbezogenen 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. 22 - 29).

Mit Blick auf die Indikatoren zu den Scope-1- und Scope-2-Emissionen 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 oder Quadratmeterangaben der Standorte 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 Vorgaben

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 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.

Externe Validierung

Die in diesem Bericht offengelegten Metriken unterliegen 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 verfügen die Mitglieder des Vorstands der OVB Holding AG über breit gefächerte, umfassende versicherungsfachliche sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse aus dem Studium und entsprechenden Berufsausbildungen. Die Lebensläufe der aktuell zwei Vorstandsmitglieder¹ zeigen unterschiedliche Schwerpunkte und Werdegänge und spiegeln damit die komplexen an den Vorstand gestellten Anforderungen wider. Die Vorstandsmitglieder erfüllen aufgrund von Fremdsprachenkenntnissen die sprachlichen Voraussetzungen. Außerdem verfügt der Vorstand aufgrund einschlägiger Berufserfahrung insbesondere über Kenntnisse in den Bereichen Betriebsorganisation, Informationstechnologie, Personal, Recht und Compliance, Rechnungslegung und Controlling, Planungs- und Organisationskompetenz sowie 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 Berufsausbildungen. Auch die Mitglieder des Aufsichtsrats erfüllen die Anforderungen an die Sprachkenntnisse und verfügen in ihrer Gesamtheit über umfassende Managementfähigkeiten 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. Im Berichtsjahr wurden die in Vorjahren angestoßenen Überlegungen zur Weiterentwicklung einer übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie nicht weiter vertieft. Für OVB bleibt die Nachhaltigkeitstransformation weiterhin ein relevanter Bestandteil der langfristigen Unternehmensentwicklung. Aufgrund anderer, kurzfristig wirtschaftlich wesentlicher Prioritäten wurden entsprechende konzeptionelle Arbeiten jedoch zunächst zurückgestellt. Die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten und deren Einbindung in die Geschäftsprozesse findet jedoch fortlaufend statt. Unabhängig von einer formalen Nachhaltigkeitsstrategie befasst sich das Unternehmen im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit regelmäßig mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten, insbesondere mit sozialen sowie Governance-bezogenen Themen.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse, die im Jahr 2024 durchgeführt wurde, 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.

¹ Die Position des Finanzvorstands ist seit dem 15. September 2025 vakant. Bis zur Nachbesetzung dieser Vorstandsposition werden dessen Zuständigkeiten interimistisch durch den CEO Mario Freis (im Hinblick auf die Bereiche Rechnungslegung, Controlling, Datenschutz und Steuern) und den COO Heinrich Fritziar (in Bezug auf die Bereiche Risikomanagement, Recht, Compliance und Geldwäsche) übernommen.

	Anteil in %
Weibliche Mitglieder des Aufsichtsrats	1
Männliche Mitglieder des Aufsichtsrats	83,33
Unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats	83,33

Die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich im Einklang mit den 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 8 des Geschäftsberichts 2025) sowie die Erklärung zur Unternehmensführung 2025 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. Darüber hinaus erfolgt quartalsweise ein Risikoreporting mit verschiedenen Risikofrühwarnindikatoren (u. a. auch 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 sowie eine intensive Einbindung des Vorstands.

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

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. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und passt diese gegebenenfalls an, ebenso wie die Anpassung der STI durch den Aufsichtsrat umgesetzt werden muss. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist aktuell nicht an nachhaltigkeits- bzw. klimabezogene Aspekte gekoppelt.

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
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. Der Aufsichtsrat verfügt nicht über einen eigenen Nachhaltigkeitsausschuss, stattdessen ist 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 der CEO die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit. Sein Ressort umfasst auch die Steuerung des Vertriebs, Ausbildung, interne Revision und das Produktmanagement. Das in den Verantwortungsbereich des Finanzressorts fallende Risikomanagement identifiziert, analysiert und bewertet 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 des COO 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, der eine qualitative Bewertung anhand der sogenannten ESG-Ampel-Methodik ermöglicht. Dadurch wird eine präzisere Steuerung dieser Risiken ermöglicht und ihre Einhaltung in den verschiedenen Ländern transparenter dargestellt.

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 19 ff. des Geschäftsberichtes 2025).

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 19 ff. des Geschäftsberichtes 2025):

- Jährliche Risikoinventur auf Landes- und Holding-Ebene basierend auf dem unternehmensweiten generischen Risikokatalog. Die Konsolidierung erfolgt über ein zentrales Dokument (Risikoinventur 2025).
- 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 874 Mitarbeitende (Vorjahr: 793), kooperiert europaweit mit über 100 Produktgebern und stellt durch deren Angebote eine breite Produktpalette zur Verfügung, um den individuellen Bedürfnissen ihrer Kund*innen gerecht werden zu können. 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 derzeit 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 2025.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Unternehmensstrategie

Nachhaltigkeit, insbesondere in Bezug auf Sozial- und Governancethemen, ist ein wichtiger 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 Wirtschaftstätigkeiten 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 und Ziele und Maßnahmen entwickeln möchte:

- (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 Berichts 2025 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 vertriebsunterstützender 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 und 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 (Versicherungsanlageprodukte, abgek. IBIP) und Kapitalanlageprodukte. Die Europäische Kommission hat am 20. November 2025 einen Legislativvorschlag zur grundlegenden Überarbeitung der Verordnung über die Offenlegung nachhaltiger Finanzprodukte – Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) vorgestellt. Dieser sieht insbesondere vor, die bisherigen ESG-Kategorien nach Artikel 8 und 9 durch drei neue Produktkategorien – »Sustainable (Nachhaltig)«, »Transition (Übergang)« und »ESG Basics (ESG-Grundlagen)« – zu ersetzen (jeweils mit Mindestanforderungen) sowie die Offenlegungsanforderungen deutlich zu verschlanken. OVB wird die weitere Entwicklung der Umsetzung intensiv beobachten und sich mit dem Markt umorientieren bzw. weiterentwickeln.

Bewertung der aktuellen nachhaltigkeitsbezogenen Produkt- und Dienstleistungsangebote

Im Bereich Kapitalanlageprodukte mit ESG-Komponente hatten 2025 alle OVB Landesgesellschaften – mit Ausnahme der OVB Ukraine, für die kein EU-Recht gilt – Produkte mit einer SFDR-Klassifizierung gemäß Artikel 8 und 9 (aktuelle Klassifizierung vor der SFDR-Überarbeitung) im Angebot. Sechs Landesgesellschaften hatten ausschließlich Produkte gemäß SFDR-Artikel 8 in ihrem Produktangebot. Zur Sicherstellung der nachhaltigen Ausrichtung des Produktportfolios erfolgt eine jährliche Abfrage zum ESG-Produktangebot in den OVB Landesgesellschaften. Diese Abfrage erfolgt mit dem Ziel, eine kontinuierliche Bewertung und Anpassung des Angebots an regulatorische und marktspezifische Anforderungen im Bereich nachhaltiger Finanzprodukte zu erreichen.

(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 Interessensgruppen der OVB zählen:

- Kund*innen
- Finanzvermittler*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 mehr als 55 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 zukünftig eine 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. Die OVB Deutschland nutzt den sogenannten Net Promoter Score (Kennzahl zur Messung von Kundentreue und -zufriedenheit, abgek. NPS) als zentrale Kennzahl zur Messung der Weiterempfehlungsbereitschaft von Kund*innen im Anschluss an Beratungsgespräche. Weitere Landesgesellschaften planen, die Weiterempfehlungsbereitschaft zukünftig ebenfalls zu erheben. In einer Mehrzahl der Landesgesellschaften werden darüber hinaus Welcome Calls, also proaktive Anrufe bei Neukund*innen genutzt, um Wertschätzung zu zeigen, Vertrauen aufzubauen und mögliche Fragen zu beantworten.

Ziel der Unternehmensstrategie »OVB Excellence 2027« ist es, sich als OVB noch zukunftsfähiger aufzustellen, um die Herausforderungen der aktuellen Zeit sowie der kommenden Jahre zu meistern und den Interessen der Stakeholder in besonderem Maße 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 (IROs) wurden gemäß den Anforderungen der ESRS über kurz-, mittel- bis langfristige Zeithorizonte betrachtet. Wo möglich, wurde spezifiziert, welchen Zeithorizonte eine entsprechende Auswirkung besitzt. Alle in diesem Abschnitt offengelegten Informationen entsprechen den Offenlegungsanforderungen gemäß den ESRS; es werden keine darüber hinausgehenden unternehmensspezifischen Angaben gemacht. Genauere Informationen zu dem Umgang mit den wesentlichen IROs, sind in den themenspezifischen Kapiteln jeweils im ersten Unterkapitel »Management von [...]« aufgeführt.

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

IRO-Beschreibungen der wesentlichen Themen

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.

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.

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 Reputationsschäden durch unangemessenes Verhalten erfordern gezielte Maßnahmen. Gleichzeitig ergeben sich durch strukturierte Einarbeitung, kontinuierliche Weiterbildung und attraktive Karriereoptionen 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 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 Reputationsschäden 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.

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 Reputationsschäden 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

Potenzielle negative Auswirkungen durch **Umweltverschmutzung** durch eigene Geschäftstätigkeiten von OVB oder innerhalb der Wertschöpfungskette sowie Risiken durch finanzierte Umweltverschmutzung bei Investitionsprodukten wurden aufgrund des Geschäftsmodells als sehr gering bewertet. 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. Potenzielle Auswirkungen auf **biologische Vielfalt und Ökosysteme**, die durch den Alltagsbetrieb sowie indirekt durch Portfolioaspekte entstehen können, wurden als nicht wesentlich eingeordnet.

Zu **Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft** wurden potenzielle Auswirkungen durch den Verbrauch von Büroausrüstung, Büroabfälle, Ressourcenschonung durch Digitalisierung und Verhaltensanpassung sowie Reputationsrisiken im Zusammenhang mit nicht-nachhaltigem Ressourceneinsatz identifiziert. Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen stellt für OVB ein wichtiges Handlungsfeld dar, mit dem sich das Unternehmen beschäftigt. Aufgrund des begrenzten Einflusses des Dienstleistungsumfelds und der fehlenden Relevanz für die Steuerung des Unternehmens wurde das Thema als nicht wesentlich eingestuft.

In Bezug auf **betroffene Gemeinschaften** wurden potenzielle Auswirkungen durch die Lenkung von Kapital in sozial nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten gemäß SFDR, Schäden durch die Nichtberücksichtigung von Nachhaltigkeit 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. Die ermittelten Auswirkungen werden jedoch durch Governance-Mechanismen, insbesondere im Rahmen der SFDR, angemessen abgedeckt und sind dem wesentlichen Thema Unternehmensführung zuzuordnen. Der direkte Einfluss und das Engagement von OVB aufgrund des Geschäftsmodells auf betroffene Gemeinschaften sind vergleichsweise gering.

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 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.
- Aspekte, die existierenden Prozessen bei OVB, insbesondere dem Risikomanagement sowie der finanziellen Berichterstattung, 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.

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. Hierzu wurden der Schweregrad, basierend auf den Faktoren Ausmaß, Umfang und für negative Auswirkungen Unabänderlichkeit, sowie bei potenziellen Auswirkungen die Eintrittswahrscheinlichkeit berücksichtigt. Die Wesentlichkeit von Auswirkungen wurde ab einer Bewertung von drei angenommen.

Relevante Geschäftsbereiche von OVB, insbesondere Risikomanagement und Compliance, wurden einbezogen, um die Liste an Risiken und Chancen zu bewerten, zu validieren und ihre Vollständigkeit zu gewährleisten. Die Bewertung wurde angelehnt an das bestehende Risikomanagementsystem von OVB. Es wurden keine vertiefenden mathematischen Berechnungen anhand der Risikoparameter vorgenommen, sondern eine grundlegende Einschätzung vorgenommen. Die Bewertung der Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen erfolgte gemäß den ESRS durch Beurteilung der Eintrittswahrscheinlichkeit und des potenziellen maximal zu erwartenden Brutto-Ausmaßes der finanziellen Auswirkungen. Dafür wurde gemäß der Darstellung im Risiko- und Chancenbericht eine Skala von fünf Stufen verwendet, wobei die Wesentlichkeitsschwelle ab einer Bewertung von drei für einen der betrachteten Zeiträume festgelegt wurde. 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

Nachhaltigkeitsbezogene Chancen und Risiken, die messbare finanzielle Implikationen für OVB haben, wurden in bestehende Risikomanagementprozesse aufgenommen. Es wurde keine gesonderte Bewertung von nachhaltigkeitsbezogenen Risiken vorgenommen. Für weitere Informationen hinsichtlich des Risikomanagementsystems verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht im Geschäftsbericht (Seite 19 ff. des Geschäftsberichts 2025). Aktuell wird die Integration der Ermittlung, Bewertung und Steuerung von Auswirkungen und Risiken in den allgemeinen Risikomanagementprozess überarbeitet. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems ist eine wichtige Voraussetzung für die Möglichkeit der zeitnahen Reaktion auf sich ändernde Rahmenbedingungen, die direkt oder indirekt Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der OVB Holding AG haben können. Für die Priorisierung und Überwachung des Chancenmanagements besteht aktuell noch kein etablierter Prozess.

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.

Veränderungen zum vorherigen Berichtszeitraum

Die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse wurde erstmalig im Jahr 2024 nach ESRS-Standards durchgeführt und im Berichtsjahr überprüft. Es wurden keine Veränderungen im Management von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum vorgenommen.

E1.IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, 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, wie im Nachhaltigkeitsbericht 2024 dargestellt, 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 Übergangsriskien 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

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.

Umwelt

Klimawandel

E1.SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz
E1-2 E1.MDR-P	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1-3 E1.MDR-A	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien
E1-4 E1.MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1-5 E1.MDR-M	Energieverbrauch und Energiemix
E1-6 E1.MDR-M	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen

Management von Klimawandel bei OVB

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

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.

Bisher wurde noch keine umfassende Resilienzanalyse durchgeführt. Eine solche Analyse im Rahmen der Klimarisikoanalyse ist jedoch für die Zukunft geplant, um die potenziellen Auswirkungen des Klimawandels auf das Geschäftsmodell auf Grundlage belastbarer, wissenschaftlich fundierter Daten systematisch zu bewerten und geeignete Anpassungsstrategien zu entwickeln. Die Analyse wird darauf abzielen, die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens gegenüber klimabedingten Herausforderungen zu bewerten und konkrete Maßnahmen zu identifizieren, um Risiken zu minimieren und das Geschäftsmodell auf zukünftige 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	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

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 war geplant, im Jahr 2025 eine umfassende Klimastrategie inklusive eines prozentualen Reduktionsziels zu definieren, die konkreten Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels enthält. Da OVB aufgrund herausfordernder Themen im Berichtsjahr 2025 andere Prioritäten setzen musste, ist die Definition der Klimastrategie noch nicht erfolgt und wird für 2026 geplant.

Im Rahmen dieser Strategieentwicklung soll geprüft werden, inwieweit sich die unternehmerischen Klimaziele mit den internationalen Verpflichtungen zur Begrenzung der Erderwärmung und bestehenden europäischen Standards vereinbaren lassen. Im Berichtsjahr wurde nach 2024 und 2023 die insgesamt dritte Klimabilanz für das Unternehmen erstellt, die als Grundlage für die Entwicklung der Klimastrategie dienen wird. Diese fundierten Klimadaten sollen eine zielgerichtete Identifikation und Umsetzung zentraler Dekarbonisierungshebel sowie spezifischer Schlüsselmaßnahmen zur Emissionsreduktion und damit verbundener Ressourcen ermöglichen. Im Anschluss an die finale Verabschiedung der Klimastrategie soll ein formaler Übergangsplan etabliert und über den Fortschritt und die Umsetzung der definierten Maßnahmen regelmäßig berichtet werden.

Policies

E1.MDR-P / 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) bildet die Grundlage für die Entwicklung zukünftiger Klimarichtlinien. Auf Basis dieser Daten plant das Unternehmen, Richtlinien zu Klimathemen im Zuge der weiteren Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln. Eine Implementierung klimabezogener Vorgaben ist für die kommenden Berichtsjahre vorgesehen.

Maßnahmen

E1.MDR-A / E1-3 - Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien

Derzeit wurden noch keine finalen Maßnahmen zu Klimathemen verabschiedet. OVB beabsichtigt, basierend auf den neuen Erkenntnissen aus der CCF-Erfassung, Maßnahmen zu Klimathemen in den nächsten Berichtsjahren zu entwickeln und zu priorisieren. Finanzielle und sonstige Ressourcen für einen zukünftigen Aktionsplan sind noch nicht definiert.

Da noch keine finalen Maßnahmen zu Klimathemen verabschiedet wurden, 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. 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 / E1-4 - Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

OVB verfolgt mehrere konzernweite, messbare Ziele im Bereich Klimaschutz, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und im Austausch mit den Mitarbeitenden, dem OVB Management sowie weiteren Shareholdern definiert und priorisiert wurden.

Insbesondere hat OVB sich die Festlegung einer umfassenden Klimastrategie zum Ziel gesetzt, die darauf abzielen soll, klimabezogene Risiken zu minimieren und gleichzeitig Chancen für eine nachhaltige Transformation zu nutzen. Ursprünglich sollte die Definition der Klimastrategie im Jahr 2025 abgeschlossen werden, da OVB aufgrund herausfordernder Themen im Berichtsjahr andere Prioritäten setzen musste, ist diese jedoch noch nicht erfolgt und wird für 2026 geplant. Die Klimastrategie soll gezielte Maßnahmen zur Emissionsminderung und Anpassung an den Klimawandel umfassen. Diese sollen in enger Abstimmung mit der übergeordneten Unternehmensstrategie entwickelt werden, um eine nachhaltige Geschäftsführung zu gewährleisten und langfristige Wertschöpfung sicherzustellen. Bei der Definition der Klimastrategie ist die Orientierung an wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen geplant. Im Rahmen der Definition werden dahingehend diverse Optionen begutachtet, die Ausrichtung wird voraussichtlich gemäß der Science Based Targets initiative (SBTi; diese internationale Initiative verfolgt das Ziel, wissenschaftsbasierte Klimaschutzziele in Unternehmen zu fördern) erfolgen. Die Grundlage sollen die Erkenntnisse aus den Klimabilanzen von OVB für die Jahre 2025, 2024 und 2023 bieten, um so unternehmensspezifisch die zentralen Klimathemen und Dekarbonisierungshebel datenbasiert identifizieren zu können.

Als weiteres zentrales Ziel wurde im Jahr 2024 die Etablierung der »Artikel 9 Angebotsfähigkeit (nach SFDR) in drei Ländern bis Ende 2025« festgelegt. Aufgrund der durch die Europäische Kommission angekündigten Veränderungen der SFDR wurde das Ziel im Berichtsjahr angepasst und zielt nun auf die schrittweise Erweiterung des Produktportfolios um ESG-konforme Angebote ab, insbesondere im Bereich IBIP und Kapitalanlageprodukte (s. SBM-1, S. 15 - 16). Somit sollen die als wesentlich identifizierten Risiken eines nicht an die Herausforderungen des Klimawandels angepassten Produktportfolios bewältigt oder reduziert werden. Gleichzeitig eröffnet dieses Ziel die Chance, dass eine gezielte Produktauswahl zur Erreichung globaler Klimaziele beitragen kann. Darüber hinaus kann eine bewusste Produktauswahl dabei helfen, die Anpassung an den Klimawandel erfolgreich zu gestalten. Im Bereich Kapitalanlageprodukte mit ESG-Komponente hatten 2025 alle OVB Landesgesellschaften – mit Ausnahme der OVB Ukraine, für die kein EU-Recht gilt – Produkte mit einer SFDR-Klassifizierung gemäß Artikel 8 und 9 (aktuelle Klassifizierung vor der SFDR-Überarbeitung) im Angebot. Sechs Landesgesellschaften hatten ausschließlich Produkte gemäß SFDR-Artikel 8 in ihrem Produktangebot. Zur Sicherstellung der nachhaltigen Ausrichtung des Produktportfolios erfolgt eine jährliche Abfrage zum ESG-Produktangebot in den OVB Landesgesellschaften. Diese Abfrage erfolgt mit dem Ziel, eine kontinuierliche Bewertung und Anpassung des Angebots an regulatorische und marktspezifische Anforderungen im Bereich nachhaltiger Finanzprodukte zu erreichen.

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 und soll direkt an die Grenzen und Kategorien des nach GHG-Protokoll erstellten CCF gekoppelt werden, um eine umfassende und transparente Bilanzierung sicherzustellen. Die Zielvorgabe zur Emissionsreduktion wird auf den Anforderungen des Pariser Abkommens basieren und an die SBTi-Methodik angelehnt werden. Die konkreten Maßnahmen

zur Emissionsreduzierung werden im Zuge der Klimastrategie-Erarbeitung im Jahr 2026 detailliert festgelegt. In diesem Rahmen werden effektive Dekarbonisierungshebel identifiziert und quantifiziert, um den angestrebten Reduktionspfad zu erreichen. Die Implementierung entsprechender Maßnahmen soll künftig anhand transparenter Indikatoren überwacht und berichtet werden. Zwischenziele sind bisher nicht definiert, jedoch ist geplant, für die THG-Reduktion Meilensteine oder Teilziele in den Scope-Kategorien festzulegen. Im Berichtsjahr konnten die THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) im Vergleich zum Vorjahr bereits um 9,7 Prozent gesenkt werden (s. E1-6, S. 27).

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 werden direkt in die Strategieentwicklung einfließen, um langfristige Reduktionsziele auch über das Jahr 2030 hinaus festzulegen. Im Berichtszeitraum ist mangels Szenarioanalyse noch keine Aussage möglich.

E1.MDR-M - Kennzahlen in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

E1-5 - Energieverbrauch und Energiemix

Energiebilanz (in MWh)		
	2024	2025
Gesamtverbrauch fossiler Energie	3.545,88	3.813,29
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	86,26	85,51
Gesamtverbrauch aus nuklearen Quellen	182,05	228,37
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	4,43	5,12
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	382,87	417,83
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	0	0
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	382,87	417,83
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	9,31	9,37
Gesamtenergieverbrauch	4.025,49	4.459,44

Im Berichtszeitraum erzielte OVB keine Umsatzerlöse in klimaintensiven Sektoren und erzeugte weder Energie aus erneuerbaren noch aus nicht erneuerbaren Quellen.

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

Methodische Grundsätze

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) von OVB dient als zentrale Grundlage zur Identifizierung der größten Emissionsquellen innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit 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.

Die methodischen Grundsätze für Datenerfassung und Berechnung gelten für den gesamten CCF. Emissionen werden unter Zugrundelegung von Verbrauchsdaten und den entsprechenden Emissionsfaktoren zur Umrechnung in CO₂-Äquivalente ermittelt. Die genutzten Datenquellen umfassen sowohl Primärdaten, d.h. direkt erhobene Unternehmensdaten, als auch Sekundärdaten, d.h. Modellierungen auf Basis wissenschaftlicher Datenbanken. Der Anteil an Primärdaten in Scope 3 betrug in 2025 2,04 Prozent (2024: 1,26 Prozent). 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.

Definition der Systemgrenzen

Die CO₂-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. Bei der Erstellung des CCF für das Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Änderungen der Systemgrenzen gegenüber dem Vorjahr, die sich auf die Vergleichbarkeit der berichteten THG-Emissionen auswirken.

Gemäß dem GHG Protokoll 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 oder Dampf von externen Versorgern).
- Scope 3: Alle weiteren indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (z. B. eingekaufte Waren und Dienstleistungen oder Geschäftsreisen).

Alle drei Scope Kategorien mit allen relevanten Unterkategorien gemäß GHG-Protokoll wurden im Rahmen der THG-Bilanz berücksichtigt.

Berücksichtigte Treibhausgase

Der CCF weist alle Emissionen als CO₂-Äquivalente (CO₂e) aus. Entsprechend werden in den Berechnungen neben CO₂ auch die sechs weiteren im Kyoto Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt und in das Treibhauspotential von CO₂ umgerechnet:

- CH₄ (Methan)
- N₂O (Lachgas)
- HFCs (teilhalogenierte Fluorkohlenwasserstoffe)
- PFCs (perfluorierte Kohlenwasserstoffe)
- SF₆ (Schwefelhexafluorid)
- NF₃ (Stickstofftrifluorid)

Aus sprachlichen Gründen wird in diesem Bericht jedoch teilweise der ungenauere Begriff »CO₂« verwendet.

Methoden und Annahmen zu Berechnung und Messung von THG-Emissionen

Die Berechnung der THG-Emissionen erfolgt je nach Datenverfügbarkeit auf Basis von Belegen und Messungen, aktivitätsbasierten Ansätzen, kostenbasierten Ansätzen, Hochrechnungen sowie Schätzungen. Dabei werden für die jeweiligen Emissionsquellen geeignete Emissionsfaktoren aus anerkannten wissenschaftlichen Datenbanken herangezogen.

In Scope 1 und Scope 2 lagen für einen Teil der Standorte keine Verbrauchsdaten vor. Für die stationäre Verbrennung wurde der Verbrauch daher auf Basis der Quadratmeterzahl der Standorte geschätzt, sofern Vorjahresdaten verfügbar waren; für die mobile Verbrennung sowie für Scope 2 wurde der Verbrauch unter Heranziehung der Werte aus 2024 und auf Basis des Headcounts 2025 hochgerechnet. Da die zugrunde liegenden Werte für 2024 bereits in Teilen auf einer Hochrechnung der Daten aus 2023 anhand des Headcounts beruhten, beruhen die Angaben für 2025 teilweise auf einer Fortschreibung bereits hochgerechneter Werte.

Für allgemeine Distanzen wurden folgende Annahmen zugrunde gelegt: innerstädtisch = 10 km, außerstädtisch = 20 km. Sofern erforderlich, wurde die Nutzung von Hybrid-PKW mit 50 Prozent Verbrenner und 50 Prozent Strommix angenommen.

Berichtsgrenzen und Berechnungsmethoden für Scope-3-THG-Emissionen

Alle für die Geschäftstätigkeit von OVB relevanten Scope-3-Kategorien sind im Rahmen des CCF berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden die Kategorien vorgelagerter Transport und Vertrieb (Scope 3.4), Verarbeitung verkaufter Produkte (Scope 3.10), Verwendung verkaufter Produkte (Scope 3.11), End-of-Life-Behandlung von Produkten (Scope 3.12) und nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Scope 3.13), da diese für die Geschäftstätigkeit von OVB nicht relevant sind.

Die Berechnungsmethoden innerhalb der berücksichtigten Scope-3-Kategorien unterscheiden sich abhängig von Datelage und Emissionsquelle. Die Daten lagen in unterschiedlicher Qualität vor. Teilweise wurden Realdaten herangezogen, während in anderen Fällen Hochrechnungen und Annahmen angewendet wurden. Für die Hochrechnungen wurden die Angaben für das Berichtsjahr 2025 unter Heranziehung der Werte aus 2024 und auf Basis des Headcounts 2025 hochgerechnet, teils unter Fortschreibung bereits hochgerechneter Werte.

- Scope 3.1 (Erworbene Waren und Dienstleistungen): Beleg/Messung, Kostenbasiert, Hochrechnung
- Scope 3.2 (Investitionsgüter): Kostenbasiert, Hochrechnung
- Scope 3.5 (Abfallaufkommen in Betrieben): Beleg/Messung, Kostenbasiert, Hochrechnung, Schätzung
- Scope 3.6 (Geschäftsreisen): Beleg/Messung, Kostenbasiert; Hochrechnung
- Scope 3.7 (Pendelverkehr der Mitarbeitenden): Hochrechnung
- Scope 3.8 (Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter): Beleg/Messung, Kostenbasiert, Hochrechnung
- Scope 3.9 (Nachgelagerter Transport): Beleg/Messung, Hochrechnung
- Scope 3.14 (Franchises): Hochrechnung
- Scope 3.15 (Investitionen): Kostenbasiert

Die Datenerhebung beruht auf einer Mitarbeitenden-Umfrage für das Jahr 2023.

Die Berechnung der THG-Emissionen, die bei OVB im Berichtsjahr 2025 durch Investitionen entstanden sind, basiert auf der Average-Data-Method des GHG-Protokolls. Diese 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, sowie 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.

Auswirkungen bedeutender Ereignisse und veränderter Umstände

Im Berichtsjahr 2025 reduzierten sich die Emissionen aus der Kategorie Investitionen (Scope 3.15) gegenüber dem Vorjahr um rund 31 Prozent. Ursächlich hierfür waren insbesondere der Wegfall von Geldmarktfonds sowie ein insgesamt geringeres Investitionsvolumen. Diese Entwicklung führte auf standortbezogener Ebene zu einer Verringerung der THG-Gesamtemissionen um 9,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Emissionsbilanz ²								
	Rückblickend					Etappenziele und Zieljahre		
	Basisjahr	2023	2024	2025	% 2025 / 2024	2026	2031	Jährlich % des Ziels / Basisjahrs
Scope 1 Treibhausgasemissionen								
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (in t CO ₂ e)	821,65	821,65	837,28	939,96	12,26	-	-	-
Prozentsatz der Scope-1-THG-Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0	0	0	-	-	-	-
Scope 2 Treibhausgasemissionen (in t CO₂e)³								
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	380,67	380,67	390,30	414,47	6,19	-	-	-
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	380,67	380,67	390,30	406,88	4,25	-	-	-
Signifikante Scope 3 Treibhausgasemissionen (in t CO₂e)								
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	15.090,85	15.090,85	16.289,17	14.470,06	-11,23	-	-	-
1. Erworbene Waren und Dienstleistungen	802,10	802,10	973,74	1.421,77	46,01	-	-	-
2. Investitionsgüter	84,39	84,39	82,56	101,98	23,52	-	-	-
3. Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	225,74	225,74	231,19	264,25	9,19	-	-	-
5. Abfallaufkommen in Betrieben	33,42	33,42	36,23	62,63	72,87	-	-	-
6. Geschäftsreisen	1.626,71	1.626,71	1.415,98	1.437,28	1,54	-	-	-
7. Pendeln der Mitarbeitenden	432,13	432,13	451,54	507,58	12,41	-	-	-
8. Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	100,81	100,81	98,95	111,49	12,67	-	-	-
9. Nachgelagerter Transport	8,04	8,04	8,04	8,40	4,48	-	-	-
14. Franchises	3.289,75	3.289,75	3.413,77	3.960,36	16,01	-	-	-
15. Investitionen	8.487,76	8.487,76	9.577,63	6.594,32	-31,15	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt (in t CO₂e)								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen ⁴)	16.304,00	16.304,00	17.527,58	15.824,49	-9,72	-	-	-
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen ⁵)	16.304,00	16.304,00	17.527,58	15.816,90	-9,76	-	-	-

²OVB verursacht keine biogenen Emissionen.

³Aktuell werden bei OVB keine Vertragsinstrumente zur Steuerung des (Ver)Kaufs von Energie genutzt

⁴Die standortbasierte Methode verwendet durchschnittliche Emissionsfaktoren für die Stromnetze, die das berichtende Unternehmen mit Strom versorgen.

⁵Die marktbasierende Methode spiegelt die THG-Emissionen wider, die durch die spezifischen Entscheidungen des Unternehmens in Bezug auf den 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).

Grundlagen der Berechnung der Treibhausgasintensität

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 CO₂-Äquivalent durch den Nettoumsatz dividiert werden. So lässt sich die ökologische Effizienz unseres Handelns bewerten und im Zeitverlauf oder im Branchenvergleich nachvollziehbar darstellen. Im Berichtsjahr verringerte sich die Treibhausgasintensität trotz eines Anstiegs des Nettoumsatzes um rund 16 Prozent.

Nettoumsätze zur Berechnung der THG-Intensität ⁶ (in Mio. EUR)	2023	2024	2025
Nettoumsatz, der zur Berechnung der THG-Intensität verwendet wurde	354,35	408,65	437,21
Nettoumsatz (sonstige)	0	0	0
Gesamtnettoumsatz	354,35	408,65	437,21

THG-Intensität je Nettoumsatz (in t CO ₂ e/Mio. EUR)	2023	2024	2025	% 2025 / 2024
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) je Nettoumsatz	46	43	36	-16,28
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) je Nettoumsatz	46	43	36	-16,28

Weitere themenspezifische Angaben

E1-7 – Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂-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 CO₂-Zertifikate oder finanziert Projekte zur Reduktion oder Entnahme von Treibhausgasen.

E1-8 – Interne CO₂-Bepreisung

OVB wendet derzeit kein internes CO₂-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.

⁶ Die angegebenen Nettoumsätze beruhen auf dem Geschäftsbericht von OVB, S.40 (Position »Erträge aus Vermittlungen«).

EU-Taxonomieverordnung

Bei den folgenden Angaben handelt es sich um die Angaben der OVB Holding AG nach Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 für das Geschäftsjahr 2025, nachfolgend: EU-Taxonomieverordnung.

Unsere Wirtschaftsaktivitäten

Im folgenden Abschnitt stellen wir als NichtFinanzMutterunternehmen 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 2025 sind für die sechs Umweltziele taxonomiefähige und -konforme 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 2026 vorlagen.

Die OVB Holding AG berichtet für das Berichtsjahr 2025 gemäß der neuen Vorgaben nach Änderungsverordnung (EU) 2026/73 zur EU-Taxonomieverordnung, die seit 1. Januar 2026 gilt.

Kerngeschäftstätigkeiten von OVB nicht im Anwendungsbereich der EU-Taxonomieverordnung

Die Wirtschaftstätigkeiten der Delegierten Rechtsakte konzentrieren sich auf Sektoren, die das größte Potential haben, einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der EU-Umweltziele zu leisten.

Im vergangenen Jahr wurden die Wirtschaftstätigkeiten der OVB Holding AG beurteilt, indem die Tätigkeitsbeschreibungen geprüft und Hinweise auf einschlägige Codes und NACE-Sektor-Klassifizierungen berücksichtigt wurden. Für das Berichtsjahr 2025 wurde festgestellt, dass keine neuen Wirtschaftstätigkeiten hinzugekommen sind.

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. 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.

Taxonomiefähige Investitionsausgaben für das Umweltziel Klimaschutz:

- 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (im Vorjahr unter 3.3 Herstellung von CO₂-armen Verkehrstechnologien berichtet)
- 7.2 Renovierung bestehender Gebäude
- 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten
- 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden

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 wesentlich

Die gesamten Betriebsausgaben (OpEx) der OVB Holding AG betragen 3,71 Mio Euro und machen somit weniger als ein Prozent des Umsatzes (437 Mio Euro) aus. Wir schätzen die Betriebsausgaben daher weiterhin als für das Geschäftsmodell der OVB nicht wesentlich ein. Gemäß Art. 2 Absatz (1c) der Delegierten Verordnung 2021/2178 (zuletzt geändert durch Änderungsverordnung (EU) 2026/73) kann folglich von der Bewertung, ob die operativen Ausgaben taxonomiefähig oder taxonomiekonform sind, abgesehen werden. Von diesem Wahlrecht haben wir Gebrauch gemacht.

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

Unsere KPIs

Folgende Leistungsindikatoren (»KPIs«) sind für die OVB Holding AG relevant: UmsatzKPI, der CapExKPI und der OpExKPI.

Gemäß unseren Rechnungslegungsgrundsätzen berichten wir unsere gesamten KPIs wie in den Meldebögen 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, Dynamikprovisionen und übrige Erträge aus Vermittlungen. Abschlussprovisionen erhält OVB für die erfolgreiche Vermittlung eines Finanzprodukts. Bestandspflegeprovision erhält OVB aus der Bestandspflege von Verträgen für eine kontinuierliche Betreuung des Versicherungsnehmers bzw. der Versicherungsnehmerin. Dynamikprovision erhält OVB für Beitragserhöhungen während der Vertragslaufzeit.

In den übrigen Erträgen aus Vermittlungen werden im Wesentlichen Bonifikationen und andere umsatzbezogene Leistungen der Produktpartner mit Erreichung des Umsatzziels erfasst.

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) null 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.5.1 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).

Für die Konformitätsanalyse müssen diese Wirtschaftstätigkeiten auf die jeweiligen technischen Bewertungskriterien hin überprüft werden. Die Nachweise der Hersteller und Dienstleister zur Erfüllung des wesentlichen Beitrags und der »Do no significant harm«-Kriterien lagen uns nicht vor.

Zudem werden zur Erfüllung der Taxonomie-Konformität auch die Kriterien des Mindestschutzes herangezogen. Die OVB Holding AG legt großen Wert auf die Einhaltung von Menschenrechten und die Governance-Themen Korruption, Besteuerung und fairen Wettbewerb. Für zuliefernde Drittunternehmen kann die OVB Holding AG die Etablierung und Einhaltung des Mindestschutzes nicht nachweisen. Somit berichten wir keine unserer Investitionsausgaben als taxonomiekonform.

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 und geringwertiges 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.

Da die Betriebsausgaben für das Geschäftsmodell der OVB Holding AG in Summe unter ein Prozent vom Umsatz liegen und somit nicht wesentlich sind, verzichten wir auf die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit und -konformität der Betriebsausgaben. Die nicht wesentlichen Betriebsausgaben betreffen die Wirtschaftszweige C 26.20, F 41.20, C 29, N 77 bzw. L 68.20.

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

S1.SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S1-1 S1.MDR-P	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
S1-4 S1.MDR-A	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
S1-5 S1.MDR-T	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
S1-9 S1.MDR-M	Diversitätskennzahlen
S1-10	Angemessene Entlohnung
S1-11	Soziale Absicherung
S1-14 S1.MDR-M	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
S1-16 S1.MDR-M	Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
S1-17 S1.MDR-M	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

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 einbezogen. Im Berichtszeitraum beschäftigte der OVB Konzern durchschnittlich 874 Mitarbeitende (Vorjahr: 793 Mitarbeitende), verteilt auf die Holding, die Hauptverwaltungen der Landesgesellschaften sowie die Servicegesellschaften, die vor allem Steuerungs- und Verwaltungsfunktionen innerhalb des Konzerns übernehmen.

Aktuell erfolgt bei der Betrachtung keine Unterscheidung zwischen verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden oder Nicht-Mitarbeitenden, da keine 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, Personalmangel	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 / fehlende Umsetzung eines angemessenen Arbeitszeitmodells für alle Arbeitnehmenden 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 Cyberisiken 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 27 des Geschäftsberichts 2025).

Zur Förderung eines offenen und vertrauensvollen Arbeitsumfeldes hat OVB ein Hinweisgebersystem implementiert (s. Details in Kapitel G1, S. 54 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.

S1-6 - Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Im Berichtsjahr 2025 waren im OVB Konzern durchschnittlich 874 tätig (s. S. 7 des Zusammengefassten Lageberichts 2025 der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2025 bzw. Seite 95 des Konzernanhangs). Dies stellt einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr dar, in dem die durchschnittliche Mitarbeitendenzahl 793 betrug. Die Zahlen umfassen festangestellte Mitarbeitende in der Holding, den Hauptverwaltungen der Landesgesellschaften sowie den Servicegesellschaften. Die Fluktuationsquote betrug in 2025 11,1 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr gesunken (2024: 15,9 Prozent). Im Berichtszeitraum 2025 haben insgesamt 90 Mitarbeitende das Unternehmen verlassen.

Die folgenden Tabellen zeigen weitere Merkmale der eigenen Mitarbeitenden.

Fluktuationsquote OVB

	2025	2024
Fluktuationsrate (in Prozent)	11,1	15,9
Austritte (in Kopfzahl)	90	121

Anzahl der Mitarbeitenden aufgeschlüsselt nach Geschlecht

in Kopfzahl	2025	2024
Weiblich	507	454
Männlich	367	339
Sonstige	0	0
Keine Angaben	0	0
Gesamt	874	793

Anzahl der Mitarbeitenden aufgeschlüsselt nach Region

in Kopfzahl	2025	2024
Deutschland ⁷	249	252
Slowakei	98	90
Tschechien	85	85
Ungarn	101	85
Belgien	93	83
Sonstige Länder	248	198
Gesamt	874	793

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

Policies**S1.MDR-P / 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. 39). 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.

⁷ Mitarbeitende der OVB Holding AG, der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG (beide mit Sitz in Köln) sowie der Nord-Soft Unternehmensberatung GmbH, Horst (Holstein).

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, für Diversität und Inklusion. Diskriminierung in jeglicher Form wird nicht geduldet. Verstöße werden über definierte Meldewege, einschließlich des Hinweisgebersystems (s. Details in Kapitel G1, S. 54 ff.), behandelt, das auch anonyme Meldungen ermöglicht. Zur Prävention von Menschenrechtsverletzungen und zur Abhilfe bei potenziellen Verstößen legen der Code of Conduct und der Leitfaden zum Hinweisgebersystem (s. Details in Kapitel G1, S. 54 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).

Im Berichtsjahr wurde der Code of Conduct gezielt überarbeitet, um veränderte rechtliche Anforderungen, technologische Entwicklungen sowie Nachhaltigkeitsstandards zu berücksichtigen und einen umfassenden Schutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Überarbeitung wird 2026 abgeschlossen und die Inhalte konzernweit kommuniziert.

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, Mitarbeitendenbindung, 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.54 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 plant derzeit die Prüfung möglicher 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. Rollen, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind in der Konzernrahmenrichtlinie zur Steuerung von Regelungsdokumenten definiert. 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 unternehmensinternen 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. Die Kenntnisnahme von Richtlinien ist von Mitarbeitenden regelmäßig zu bestätigen. Die digitale und physische Zugänglichkeit, über die für Mitarbeitende der OVB zugänglichen Plattformen wird, sichergestellt, sodass jederzeit ein einfacher Zugriff auf relevante Informationen möglich ist.

Maßnahmen

S1.MDR-A / 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, die Gewinnung von Fachkräften unterstützen und qualifizierte Mitarbeitende an das Unternehmen binden. OVB führt aktuell regelmäßige Schulungen in den Bereichen Datenschutz, Arbeitsschutz, IT-Sicherheit, Compliance, Cybersecurity 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 eigenem oder externen 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 Arbeitsumfelds. 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 und bis Anfang des Berichtsjahres fortgesetzt. Zusätzlich startete im Jahr 2024 ein noch immer fortlaufendes Pilotprojekt, das ausgewählten Mitarbeitenden eine persönliche Erstberatung sowie den Zugang zu einem Informationsportal bietet. Aktuell arbeitet OVB an neuen Ideen, um frische Impulse zu setzen und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden noch besser entsprechen zu können.

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 Arbeitsumfelds 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 OVB Vermögensberatung AG 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. 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«⁸ 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 wurde beispielsweise ein IT-Leasing-Programm eingeführt, 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.

⁸ Verordnung (EU) 2022/2554, mit der die Europäische Union Finanzunternehmen zur Stärkung ihrer digitalen operationalen Resilienz verpflichtet.

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.

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. In den Folgejahren soll die Datenverfügbarkeit sukzessive gesteigert werden, sodass entsprechende Aussagen getroffen werden können. Eine genaue zeitliche Einordnung ist zum Stand des Redaktionsschlusses dieses Berichtes noch nicht möglich.

Kennzahlen und Ziele

S1.MDR-T / 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. In den Folgejahren soll ein entsprechendes Ziel entwickelt werden, das einer Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit dienen soll. Ein geeignetes Messsystem zur Erfassung und Bewertung dieser Entwicklung soll geschaffen werden.

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

S1-9 - Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung 2025

	Weiblich	Männlich	Sonstige ⁹	Gesamt
Mitarbeitende in Führungspositionen ¹⁰ (in Kopfbzahl)	17	51	0	68
Prozentsatz der Mitarbeitenden in Führungspositionen (in %)	25	75	0	100

Altersverteilung 2025¹¹

Kennzahlen zur Altersstruktur der Mitarbeitenden wurden im Berichtsjahr erstmalig konzernweit erhoben.

	< 30	30–50	> 50	Gesamt
Mitarbeitende (in Kopfbzahl)	130	520	224	874
Prozentsatz der Mitarbeitenden (in %)	14,9	59,5	25,6	100

S1-14 - Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

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

⁹ Aktuell erfolgt ausschließlich eine binäre Erfassung der Geschlechterverteilung.

¹⁰ 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«.

¹¹ Die Altersverteilung wurde im Berichtsjahr 2025 erstmalig erhoben und enthält noch Unschärfen. In Folgejahren wird versucht die Unsicherheiten auszuräumen.

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 2026 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.

S1-17 - 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.

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. 54 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 Zentralbereich Compliance (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.

Vorfälle und Beschwerden im Zusammenhang mit Menschenrechten

	Gesamt
Anzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	0
Anzahl der Beschwerden ¹²	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 Schadensersatzzahlungen 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

Weitere themenspezifische Angaben

S1-7 - Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens

Im Berichtsjahr 2025 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.

¹² Die Anzahl der Beschwerden wird entsprechend der ESRS abzüglich der gemeldeten »Anzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung« berichtet.

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 derzeit insgesamt 11,6 Prozent (101 Mitarbeitende der OVB Vermögensberatung AG in Deutschland von 874 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. 35 - 36, 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 soll 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 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.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, insbesondere Finanzvermittler*innen

S2.SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen
S2-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können
S2-4 S2.MDR-A	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
S2-5 S2.MDR-T S2.MDR-M	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

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 sieht OVB eher als langfristiges Ziel einer Datenerhebung vor. Ein besonderer Fokus liegt aufgrund des Geschäftsmodells auf den 6.539 (Stand 31. Dezember 2025) selbstständigen Unternehmer*innen, die hauptberuflich als Finanzvermittler*innen für die OVB tätig sind und in deren Händen die Finanzberatung der OVB Kundschaft liegt. 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 strategische 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 werden im Rahmen der in Entwicklung befindlichen Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens berücksichtigt und 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
Arbeitsnehmermarkt birgt Risiken für OVB (Finanzvermittler*innen-Gewinnung / Finanzvermittler*innen-Fluktuation)	Risiko
Arbeitsnehmermarkt birgt Chancen für OVB (Finanzvermittler*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 Vertriebsführungskräften statt. Die im Rahmen dieses europäischen Strategieaustauschs 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 wurde 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 45,7 Prozent (Vorjahr: 45,4 Prozent). 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 u. a. 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. Zudem stellt der überwiegende Anteil der Landesgesellschaften ihr jeweiliges Meldesystem neben den eigenen Mitarbeitenden auch Finanzvermittler*innen zur Verfügung (s. Details in Kapitel G1, S. 54 ff.). Zur weiteren Optimierung dieser Prozesse erfolgt eine laufende Abstimmung mit der Abteilung Compliance (ZBC), 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 / 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. 37 ff.), welche damit ebenso verpflichtet sind, die ethischen und rechtlichen Standards des Code of Conducts 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. Gleichzeitig dient er dazu Gleichbehandlung und Diversität zu stärken und verpflichtet zu Weiterbildung

und Fairness. Ein spezifischer Code of Conduct für Lieferanten existiert bei OVB derzeit nicht. Die Finanzvermittler*innen werden indirekt in die Entwicklung und Überarbeitung 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, sofern sich Veränderungen 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 zur Steuerung von Regelungsdokumenten geregelt, eine detaillierte Beschreibung hierzu findet sich in S1-1 (S. 37 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 / 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 Cybersecurity durch die IT-Sicherheit bereitgestellt. OVB fördert auch den KnowhowAufbau zum Thema Nachhaltigkeit bei ihren Finanzvermittler*innen, um das Thema fachgerecht in der Beratung adressieren zu können. Insbesondere in Ländern, die eine höhere Affinität zu Nachhaltigkeitsthemen aufweisen (u. a. Deutschland, Belgien, Österreich oder Spanien), 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 menschen-rechtliche 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 Maßnah-men im Berichtsjahr ist aufgrund fehlender Datenverfügbarkeit derzeit nicht möglich.

Kennzahlen und Ziele

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

S2.MDR-T / 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. In den kommenden Jahren sollen entsprechende Ziele entwickelt werden, die eine Erhöhung der Finanzvermittler*innenzufriedenheit bis 2030 ge-genüber 2022 vorsehen. 2022 erfolgte eine länderübergreifende Erhebung der Zufriedenheit mittels einer Online-Befra-gung, 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 erfolgte 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 imple-mentiert. Diverse Optionen auf Länder- und Konzernebene werden aktuell evaluiert und sollen in Zukunft umgesetzt wer-den. Im Vorfeld der Entwicklung einer Nachfolgestrategie zur aktuellen Unternehmensstrategie »OVB Excellence 2027« sind strukturierte Abfragen eine Zielsetzung.

Verbraucher und Endnutzer

S4.SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S4-1 S4.MDR-P	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können
S4-4 S4.MDR-A	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
S4-5 S4.MDR-T S4.MDR-M	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

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 4,90 Millionen Kund*innen des Unternehmens einbezogen (Stand 31. Dezember 2025). 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. Fehlberatungen 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 auch durch eine wachsende Nachfrage im Bereich nachhaltiger Finanzprodukte - vor allem bei jüngeren Menschen, die Wert darauf legen, dass ihre Geldanlagen im Einklang mit Klimaschutz und sozialen Werten stehen - 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, Vermögensauf- 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*innenorientierung (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 der Vergangenheit in Zusammenarbeit mit externen Marketingagenturen bereits zielgerichtete Umfragen in einzelnen Ländermärkten (u.a. Deutschland und Slowakei) durchgeführt. Da die daraus gewonnenen Erkenntnisse als Grundlage für eine gezielte Anpassung der Markenpositionierung sowie einer kontinuierlichen Optimierung des Dienstleistungsportfolios dienen, sind Umfragen auch in der Zukunft geplant. Auf diese Weise möchte OVB sicherstellen, dass Veränderungen im Kund*innenverhalten sowie neue Anforderungen – etwa auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte – frühzeitig erkannt und im Sinne eines wettbewerbsfähigen, kund*innennahen Produktangebots berücksichtigt werden können.

Darüber hinaus führt OVB als festen Bestandteil ihrer Feedbackkultur auch europaweite Kund*innenbefragungen durch. Die letzte europaweite Befragung erfolgte im Jahr 2022 in vierzehn der sechzehn Landesgesellschaften. Ländereübergreifende Erhebungen zur Zufriedenheit der Kundschaft sind auch in der Zukunft – z. B. im Vorfeld der Entwicklung einer Nachfolgestrategie zu »OVB Excellence 2027« 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 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 die 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. In den weiteren Landesgesellschaften sind vergleichbare Prozesse implementiert.

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 / 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.37 ff.), der Verhaltensgrundsätze auch für den Umgang mit Kund*innen und Geschäftspartner*innen definiert. Er enthält Vorgaben zum ethischen Geschäftsgebahren, 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. 37 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 einer unzureichenden 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. 37 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*innensorgfaltspflichten 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. 37 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 / 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. 50 - 51.) 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 weiter gestärkt 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 eine zunehmende Einbindung externer ESG-Ratings von Versicherern in den Auswahlprozess. Im deutschen Markt steht OVB z. B. mit ihren Produktpartnern im Dialog, um in ihren Produktprüfungsprozess neben den klassischen finanziellen Merkmalen auch Ratings zur Nachhaltigkeit der Produktpartnergesellschaften zu integrieren. OVB beobachtet die weitere Marktentwicklung genau und wird, sobald sich anerkannte Standards im Bereich Nachhaltigkeit in einem Markt etablieren, 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 das Thema Nachhaltigkeit in der Beratung zu verankern (siehe S2-4, S. 47 f.).

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. 39 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 / 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. Es ist beabsichtigt, einen Zielwert für die Erhöhung der Kunden*innenzufriedenheit für die Zukunft festzulegen. Zudem wurde als neues Ziel die mittelfristige Verstärkung der Netzwerkresilienz durch die geplante Unterteilung des Netzwerkes in mehrere Segmente bis 2027 festgelegt, das sich in der Umsetzung befindet. 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

G1.MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben
G1-1 G1.MDR-P	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten und Maßnahmen durch Zielvorgaben
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten
G1-3 G1.MDR-A	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
G1-4 G1.MDR-M	Korruptions- oder Bestechungsfälle
G1-6	Zahlungspraktiken

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 gesellschaftliche Entwicklungen (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 - G1-1 - Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Die grundlegenden Ziele von OVB zu Unternehmensführung und -kultur sind im aktuellen 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. 37 ff.) stellt das zentrale Regelwerk zur Integration dieser Grundwerte in alle Geschäftsaktivitäten und Beziehungen dar und hat das Ziel, ein ehrliches und 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 in 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 AG 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. 37 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 AG 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, Slowenien, 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. Für die OVB Ukraine wurde aufgrund der anhaltenden 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, um eine unmittelbare Meldung solcher Vorfälle zu ermöglichen. 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. Im Berichtsjahr 2025 wurde der Code of Conduct umfassend überarbeitet und das Kapitel zu Korruption und Bestechung inhaltlich erweitert; die Überarbeitung des Verhaltenskodex wird im Jahr 2026 fertiggestellt und konzernweit kommuniziert. Damit werden die bestehenden Regelungen konkretisiert und weiterentwickelt, um das Bewusstsein für korruptionsbezogene Risiken zu schärfen und klare Verhaltensanforderungen zu definieren. Unabhängig davon wird derzeit eine eigenständige Konzernrichtlinie zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung erarbeitet, die sich unter anderem am Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption orientiert, und verbindliche Vorgaben

sowie klare Verfahren zur Prävention von Korruptionsrisiken festlegen wird. Ziel ist es, diese Richtlinie 2026 zu implementieren. Damit 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. 37 ff.).

Maßnahmen

G1.MDR-A / 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 wird die Schulung des ZBC zum Thema »Hinweisgebersystem und AGG« überarbeitet, um ihre Aktualität und Wirksamkeit zu gewährleisten. Geplant ist, künftig auch Inhalte zu Korruption und Bestechung zu integrieren. Bislang 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 und Bestechung, 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 ZBC analysieren, 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 Risikoexponierung 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 10 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.

Im Berichtsjahr wurden keine signifikanten investitionsbezogenen (CapEx) und operativen (OpEx) Aufwendungen speziell für diese Maßnahmen getroffen. Korruptions- und Bestechungsverhinderung sind vielmehr im allgemeinen Budget der zuständigen Abteilung ZBC verankert.

Kennzahlen und Ziele

G1.MDR-M / G1-4 - Korruptions- oder Bestechungsfälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße von eigenen Mitarbeitenden gegen geltende Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung bekannt, die der zuständigen Abteilung ZBC gemeldet oder durch diese festgestellt wurden. Auch wurden keine einschlägigen Verurteilungen oder verhängte Geldstrafen bekannt. Eine systematische Erhebung mittels eines Fallmanagementsystems oder eine strukturierte Abfrage in den Fachabteilungen fanden im Berichtsjahr nicht statt.

Im Berichtsjahr war eine Landesgesellschaft von einem Betrugsfall betroffen, der durch einen selbstständigen Finanzvermittler ohne Kenntnis der Gesellschaft verursacht wurde. Nach Bekanntwerden des Sachverhalts wurde das Vermittlerverhältnis unverzüglich beendet. Zudem führt OVB in Abstimmung mit den betroffenen Kund*innen die Rückabwicklung der unrechtmäßig abgeschlossenen Verträge durch.

Vorfälle im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung

	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	1
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 sich OVB das Ziel gesetzt, wesentliche Compliance-Vorkommnisse zu vermeiden. Dieses Ziel gilt auch in Zukunft für das Jahr 2026. Als wesentliche Compliance-Vorfälle werden dabei alle Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften, interne Richtlinien oder vertragliche Verpflichtungen verstanden, die zu erheblichen finanziellen Schäden, Reputationsrisiken oder aufsichtsrechtlichen Konsequenzen für OVB führen können. Die Zielverfolgung erfolgt 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.

Im Berichtsjahr 2025 traten keine wesentlichen Compliance-Vorfälle durch eigene Mitarbeitende von OVB auf. Hiervon unberührt blieb ein Betrugsfall durch einen selbstständigen Finanzvermittler, der ohne Kenntnis der betroffenen Landesgesellschaft verursacht wurde (s. Details zum Vorfall und den Abhilfemaßnahmen durch OVB im Abschnitt Korruptions- oder Bestechungsfälle, S. 58).

Management der Beziehungen zu Lieferanten bei OVB

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, Zahlungsverzüge 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 Zahlungsverzügen mit Lieferanten bekannt und es stehen im Berichtsjahr auch keine Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzügen aus.

Eine Erhebung der durchschnittlichen Tage bis zur Begleichung der Rechnung ab dem Beginn der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist 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	9-10	
GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Nachhaltigkeitsorganisation	11-12	
GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Nachhaltigkeitsorganisation	12	
GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Nachhaltigkeitsorganisation	12	
GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	Nachhaltigkeitsorganisation	13	
GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsorganisation	13-14	
SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Nachhaltigkeitsstrategie	15-16	
SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Nachhaltigkeitsstrategie	16-17	
SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse - Ergebnisse	18-19	
IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Allgemeine Angaben - Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	19-21	
IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	Anhang - ESRS Index	60-67	

ESRS E1 - Klimawandel				
Angabepflicht		Abschnitt im Bericht	Seite	Zusätzliche Informationen
ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeitsorganisation	12	
E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	Management von Klimawandel bei OVB	23	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management von Klimawandel bei OVB	22-23	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Allgemeine Angaben - Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	19-21	
E1-2	Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Klimawandel - Policies	23	
E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimastrategien	Klimawandel - Maßnahmen	23-24	
E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	Klimawandel - Kennzahlen und Ziele	24-25	
E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	Klimawandel - Kennzahlen und Ziele	25	
E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	Klimawandel - Kennzahlen und Ziele	25-29	
E1-7	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Gutschriften	Klimawandel - Weitere Themenspezifische Angaben	29	
E1-8	Interne CO ₂ -Bepreisung	Klimawandel - Weitere Themenspezifische Angaben	29	Aktuell wird keine interne CO ₂ -Bepreisung angewandt.
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	Klimawandel - Weitere Themenspezifische Angaben	29	OVB hat bislang keine Klimaresilienzanalyse durchgeführt, weshalb keine belastbare Quantifizierung der potenziellen finanziellen Auswirkungen wesentlicher Klimarisiken und -chancen vorliegt.

ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens				
Angabepflicht		Abschnitt im Bericht	Seite	Zusätzliche Informationen
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeitsstrategie	16- 17	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	34- 35	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Allgemeine Angaben - Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	19- 21	
S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	Arbeitskräfte des Unternehmens - Policies	37- 39	
S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	35- 36	
S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	36	
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	Arbeitskräfte des Unternehmens - Maßnahmen	39- 41	
S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Arbeitskräfte des Unternehmens - Kennzahlen und Ziele	41	
S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	Management der eigenen Belegschaft bei OVB	36- 37	
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	Arbeitskräfte des Unternehmens - Weitere Themenspezifische Angaben	42	
S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	Arbeitskräfte des Unternehmens - Weitere Themenspezifische Angaben	43	
S1-9	Diversitätskennzahlen	Arbeitskräfte des Unternehmens - Kennzahlen und Ziele	41	
S1-10	Angemessene Entlohnung	Arbeitskräfte des Unternehmens - Weitere Themenspezifische Angaben	43	
S1-11	Soziale Absicherung	Arbeitskräfte des Unternehmens - Weitere Themenspezifische Angaben	43	
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]

ESRS S1 - Arbeitskräfte des Unternehmens				
Angabepflicht		Abschnitt im Bericht	Seite	Zusätzliche Informationen
S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	Arbeitskräfte des Unternehmens - Kennzahlen und Ziele	41	Kennzahlen 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)	Arbeitskräfte des Unternehmens - Kennzahlen und Ziele	42	Kennzahlen werden aktuell nicht konzernweit erhoben.
S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	Arbeitskräfte des Unternehmens - Kennzahlen und Ziele	42	

ESRS S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette				
Angabepflicht		Abschnitt im Bericht	Seite	Zusätzliche Informationen
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeitsstrategie	16-17	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	44-45	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Allgemeine Angaben - Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	19-21	
S2-1	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	Management von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bei OVB	46-47	
S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Policies	45-46	
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	46	
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	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Maßnahmen	47-48	
S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Kennzahlen und Ziele	48	

ESRS S4 - Verbraucher und Endnutzer				
Angabepflicht		Abschnitt im Bericht	Seite	Zusätzliche Informationen
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeits- strategie	16- 17	
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	49- 50	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Allgemeine Angaben - Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	19- 21	
S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Policies	51- 52	
S4-2	Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	50	
S4-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können	Management von Verbrauchern und Endnutzern bei OVB	50- 51	
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	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Maßnahmen	52- 53	
S4-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Kennzahlen und Ziele	53	

ESRS G1 - Unternehmensführung				
Angabepflicht		Abschnitt im Bericht	Seite	Zusätzliche Informationen
ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Allgemeine Angaben - Nachhaltigkeits- organisation	11- 12	
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	Allgemeine Angaben - Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	19- 21	
G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	Unternehmensführung - Policies	55- 57	
G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	Management der Beziehungen zu Lieferanten	58- 59	
G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	Unternehmensführung - Maßnahmen	57	
G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle	Unternehmensführung - Kennzahlen und Ziele	58	
G1-6	Zahlungspraktiken	Management der Beziehungen zu Lieferanten	59	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	12
ESRS 2 GOV-1	21 (e)	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	x				Nachhaltigkeitsorganisation	12
ESRS 2 GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	x				Nachhaltigkeitsorganisation	13
ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				x	Management von Klimawandel bei OVB	23
ESRS E1-1	16 (g)	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		x	x		Management von Klimawandel bei OVB	23
ESRS E1-4	34 (a), (b)	THG-Emissionsreduktionsziele	x	x	x		Klimawandel - Kennzahlen und Ziele	24-25
ESRS E1-5	37	Energieverbrauch und Energiemix	x				Klimawandel - Kennzahlen und Ziele	25
ESRS E1-6	48-52	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	x	x	x		Klimawandel - Kennzahlen und Ziele	25-29
ESRS E1-6	53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	x	x	x		Klimawandel - Kennzahlen und Ziele	29
ESRS E1-7	56	Abbau von Treibhausgasen und CO ₂ -Gutschriften				x	Klimawandel - Weitere Themenspezifische Angaben	29
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) 66 (c)	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 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				Arbeitskräfte des Unternehmens - Policies	37-39

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				Arbeitskräfte des Unternehmens - Policies	37-39
ESRS S1-1	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	x				Arbeitskräfte des Unternehmens - Policies	37-39
ESRS S1-1	23	Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen	x				Arbeitskräfte des Unternehmens - Policies	37-39
ESRS S1-3	32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	x				Management der eigenen Belegschaft bei OVB	36
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 - Kennzahlen und Ziele	42
ESRS S1-17	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Arbeitskräfte des Unternehmens - Kennzahlen und Ziele	42
ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Policies	46-47
ESRS S2-1	18	Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	x				Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Policies	46-47
ESRS S2-1	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Policies	46-47
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		Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Policies	46-47
ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	x				Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette - Maßnahmen	47-48
ESRS S4-1	16	Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	x				Verbraucher und Endnutzer - Policies	51-52
ESRS S4-1	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x		x		Verbraucher und Endnutzer - Policies	51-52

Angabepflicht	Datenpunkt		SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Abschnitt	Seite
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				Unternehmensführung - Policies	55-57
ESRS G1-1	10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	x				Unternehmensführung - Policies	55-57
ESRS G1-4	24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	x				Unternehmensführung - Kennzahlen und Ziele	58
ESRS G1-4	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	x				Unternehmensführung - Kennzahlen und Ziele	58

Anlagen zu den Kennzahlen nach der EU-Taxonomieverordnung

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

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

Meldebogen 1: Anteil des Umsatzes, der CapEx und OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (zusammenfassende KPI)

Geschäftsjahr 2025					Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen										
KPI	Insgesamt	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten	Taxonomiekonforme Tätigkeiten	Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Anteil der ermöglichenden Tätigkeiten	Anteil der Übergangstätigkeiten	Nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten	Taxonomiekonforme Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (2024)	Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (2024)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Text	TEUR	%	TEUR	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	TEUR	%
Umsatz	437.211	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%
CapEx	11.366	13%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0	0%
OpEx	3.713	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0	0%

Meldebogen 2: Anteil des **Umsatzes** aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (Aufgliederung **nach Tätigkeit**)

Umsatz		Geschäftsjahr 2025												
		Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten												
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomiefähiger KPI (Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes)	Taxonomiefähiger KPI (Geldwert des Umsatzes)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil des taxonomiekonformen Umsatzes)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Text		%	TEUR	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%	
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%				
KPI-Gesamtwert (Umsatz)		0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

Meldebogen 2: Anteil der **CapEx** aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (Aufgliederung nach **Tätigkeit**)

CapEx					Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten								
Geschäftsjahr 2025													
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomiefähiger KPI (Anteil der taxonomiefähigen CapEx)	Taxonomiefähiger KPI (Geldwert der CapEx)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil der taxonomiekonformen CapEx)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichte Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
Text		%	TEUR	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CM 6.5	5%	610.951	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%
Renovierung bestehender Gebäude	CM 7.2	1%	81.114	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CM 7.3	0,1%	7.135	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		T	0%
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7	5%	566.735	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	2%	227.291	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			0%
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%			
KPI-Gesamtwert (CapEx)		13%	1.493.227	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%

Meldebogen 2: Anteil der **OpEx** aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2025 (Aufgliederung nach **Tätigkeit**)

OpEx		Geschäftsjahr 2025												
		Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten												
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomiefähiger KPI (Anteil der taxonomiefähigen OpEx)	Taxonomiefähiger KPI (Geldwert der OpEx)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil der taxonomiekonformen OpEx)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Text		%	TEUR	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%	
Summe der Konformität nach Ziel					0%	0%	0%	0%	0%	0%				
KPI-Gesamtwert (OpEx)		0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	

Impressum

Herausgeber OVB Holding AG · Heumarkt 1 · 50667 Köln
Tel.: +49 (0) 221/20 15 -0 · www.ovb.eu

Gestaltung Karsten Martensen · Frankfurt am Main

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

© OVB Holding AG, 2026

