



**Vergütungsbericht gemäß  
§ 162 AktG der OVB Holding AG  
für das Geschäftsjahr 2021**



# Inhalt

<b>Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2021</b>	<b>03</b>
<b>A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021</b>	<b>03</b>
<b>B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands</b>	<b>03</b>
B.1 Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021	03
B.2 Zielvergütung und Maximalvergütung	05
B.2.1 Zielvergütung	05
B.2.2 Maximalvergütung	05
B.3 Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021	06
B.3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung	06
B.3.2 Variable Vergütung	06
B.3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)	06
B.3.2.2 Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)	08
B.3.2.3 Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit	09
B.3.2.4 Abfindungshöchstgrenze (Abfindungs-Cap)	09
B.4 Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung	09
B.5 Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021	09
B.6 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung	10
B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2022	10
<b>C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats</b>	<b>11</b>
C.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats	11
C.2 Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021	11
<b>D. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung</b>	<b>12</b>
<b>E. Sonstiges</b>	<b>12</b>
<b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>	<b>13</b>

# Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2021

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 gibt Auskunft über die individuelle Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der OVB Holding AG. Darin finden sich detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, die für das Verständnis der Angaben notwendig sind, zur Vergütung der Leistungen an die Vorstandsmitglieder, zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der OVB Holding AG fördert.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Die Gesellschaft hat entschieden, den Bericht über die Anforderung des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus auch inhaltlich durch den Abschlussprüfer prüfen zu lassen. Der über das Ergebnis der Prüfung erstellte Vermerk des Abschlussprüfers ist diesem Bericht beigelegt. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung der OVB Holding AG am 15. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der OVB Holding AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft <https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance> verfügbar. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte inhaltliche Prüfung sind ebenfalls auf der Internetseite der OVB Holding AG abrufbar (<https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance>).

Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

## A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Das Geschäftsjahr 2021 war für die OVB Holding AG trotz der andauernden Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen Unsicherheiten und Herausforderungen ein sehr erfolgreiches Geschäftsjahr. Vorstand, Mitarbeiter und Finanzvermittler haben in diesen schwierigen Zeiten hervorragende Leistungen erbracht. Die Gesellschaft hat die Prognose im Jahresverlauf zweimal

angehoben und das Geschäftsjahr mit einem neuen Rekordergebnis bei den Erträgen aus Vermittlungen (320,7 Mio. Euro, nach 270,6 Mio. Euro im Vorjahr) und einem operativen Ergebnis (EBIT) in Höhe von 21,8 Mio. Euro (nach 14,9 Mio. Euro im Vorjahr) abgeschlossen.

Das System der Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich insbesondere an der Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Da die Vergütung der Vorstandsmitglieder daher eng mit dem Erfolg des Unternehmens verknüpft ist, wirkt sich die hervorragende Entwicklung im Geschäftsjahr 2021 auch unmittelbar auf die Vorstandsvergütung aus.

## B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgend beschriebene Vergütung der Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2021 basiert auf dem vom Aufsichtsrat am 17. März 2021 - nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss - beschlossenen, seit dem 1. Januar 2021 gültigen Vorstandsvergütungssystem, welches gemäß § 87a Abs. 1 AktG entwickelt und von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt wurde. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Das Vorstandsvergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2021 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

Das von der Hauptversammlung am 9. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem zeichnet sich gegenüber dem früheren Vorstandsvergütungssystem durch die Festlegung einer Maximalvergütung aus. Ferner wurde die erfolgsabhängige variable Vergütung dahingehend angepasst, dass der Anteil der langfristig orientierten Ziele (LTI) den Anteil der kurzfristig orientierten Ziele (STI) übersteigt.

### B.1 Überblick über das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Das Vergütungssystem für den Vorstand der OVB Holding AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und orientiert sich an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens sowie der persönlichen Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds. Die Verantwortung für die Ausgestaltung des Vergütungssystems liegt beim Aufsichtsrat der OVB Holding AG.



Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen sowie sonstigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dazu gehören:

- Erfolgsunabhängig: Grundvergütung, Nebenleistungen und ein Beitrag zur individuellen Altersversorgung
- Erfolgsabhängig: kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI) und langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)

- Sonstige Bestandteile: Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

### Vorstandsvergütungssystem 2021

Vergütungsbestandteile	Ziel	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
Grundvergütung	orientiert sich am Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds; angemessenes Grundeinkommen und angemessene Nebenleistungen als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets, das das Eingehen unangemessener Risiken verhindern soll	<ul style="list-style-type: none"> <li>– jährliche Grundvergütung</li> <li>– monatliche Auszahlung in zwölf gleichen Raten</li> <li>– CEO: 440 TEUR</li> <li>– CFO: 215 TEUR</li> <li>– COO: 258 TEUR</li> </ul>
Nebenleistungen		Dienstwagennutzung, Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln, Kostenübernahme für Versicherungen sowie Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung
Altersversorgung	angemessene Altersversorgung als Basis eines wettbewerbsfähigen und marktüblichen Vergütungspakets	Jährliche Zuführung eines festen Betrags in eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung: <ul style="list-style-type: none"> <li>– CEO: 50 TEUR</li> <li>– CFO: 15 TEUR</li> <li>– COO: 30 TEUR</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Einjährige variable Vergütung (Jahresbonus, STI)	Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs und Unternehmenswerts; langfristige Stärkung der Ertragskraft und Marktposition; Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands; Unterstützung der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder; im Fokus stehen die wichtigsten Steuerungsgrößen des Konzerns	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EBIT: Ziel-/Ist-Vergleich (40 %)</li> <li>– Erträge aus Vermittlungen: Ziel-/Ist-Vergleich (20 %)</li> <li>– weitere individuelle finanzielle und operative Ziele (20 %)</li> <li>– individuelle qualitative Geschäfts- und Nachhaltigkeitsziele (20 %)</li> <li>– Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2021: <ul style="list-style-type: none"> <li>– CEO: 132 TEUR</li> <li>– CFO: 65 TEUR</li> <li>– COO: 78 TEUR</li> </ul> </li> <li>– Auszahlung in bar</li> </ul>
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Absicherung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EBIT: Durchschnitt (Mittelwert) der erreichten Istwerte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie des Planwertes im Geschäftsjahr (70 %)</li> <li>– Erträge aus Vermittlungen: Durchschnitt (Mittelwert) der erreichten Istwerte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie des Planwertes im Geschäftsjahr (30 %)</li> <li>– Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2021: <ul style="list-style-type: none"> <li>– CEO: 162 TEUR</li> <li>– CFO: 80 TEUR</li> <li>– COO: 94 TEUR</li> </ul> </li> <li>– Auszahlung in bar</li> </ul>
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>		
Einvernehmliche Beendigung	Vermeidung unangemessen hoher Abfindungszahlungen	Abfindung begrenzt auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungshöchstgrenze bzw. Abfindungs-Cap)
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Vermeidung unkontrolliert hoher Auszahlungen	Deckelung der variablen Bezüge bei Erreichen der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: <ul style="list-style-type: none"> <li>– CEO: 1.100 TEUR</li> <li>– CFO: 560 TEUR</li> <li>– COO: 700 TEUR</li> </ul>

## B.2 Zielvergütung und Maximalvergütung

### B.2.1 Zielvergütung

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem wurde die Höhe der Zielvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Bei der Festlegung der Bestandteile hat der Aufsichtsrat die Aufgaben und die Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds und somit auch die unterschiedlichen Anforderungen an das jeweilige Vorstandsmitglied entsprechend berücksichtigt. Außerdem hat der Aufsichtsrat insbesondere die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld und die Zukunftsaussichten des Unternehmens in seine Entscheidung einbezogen.

Die Ziel-Gesamtvergütung umfasst alle Vergütungselemente und ist die Summe sämtlicher Vergütungsbeträge

eines Jahres für den Fall einer hundertprozentigen Zielerreichung. Durch den Umstand, dass die Ziel-Gesamtvergütung nur bei Erreichen aller vorab festgelegten Ziele zum Tragen kommt, setzt sie Anreize für die Leistungen der Vorstandsmitglieder und damit auch für eine starke Unternehmensentwicklung. Eine Übererfüllung der festgelegten Ziele kann zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung führen, wobei diese jedoch auf die jeweils festgelegte Maximalvergütung (B.2.2) begrenzt ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die einzelnen Vergütungselemente der Ziel-Gesamtvergütung. Die Prozentangaben zum relativen Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung finden sich in der Tabelle jeweils in Klammern hinter den Beträgen.

<b>Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2021 in TEUR (in %)</b>			
<b>Vergütungsbestandteil</b>	<b>Mario Freis CEO</b>	<b>Frank Burow CFO</b>	<b>Thomas Hücker COO</b>
Grundvergütung	440,0 (58,7)	215,0 (54,6)	258,0 (55,1)
Nebenleistungen	15,8 (2,1)	34,5 (8,7)	37,8 (8,1)
einjährige variable Vergütung (STI)	132,0 (17,6)	65,0 (16,5)	78,0 (16,7)
mehrfürige variable Vergütung (LTI)	162,0 (21,6)	80,0 (20,3)	94,0 (20,1)
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>750,0</b>	<b>395,0</b>	<b>468,0</b>
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	50,0	15,0	30,0

### B.2.2 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungssystem verbindlich eine Maximalvergütung für die jährliche Gesamtvergütung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds verankert, welche sämtliche erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfasst.

Die Maximalvergütung stellt somit für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine betragsmäßige Höchstgrenze dar und entspricht dem maximalen Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Maximalvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021.

<b>Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder 2021 in TEUR</b>			
<b>Vergütungsbestandteil</b>	<b>Mario Freis CEO</b>	<b>Frank Burow CFO</b>	<b>Thomas Hücker COO</b>
Grundvergütung	440,0	215,0	258,0
Nebenleistungen	15,8	34,5	37,8
Höchstgrenze einjährige variable Vergütung	171,6	84,5	101,4
Höchstgrenze mehrjährige variable Vergütung (Bonus-Bank)	324,0	160,0	188,0
Altersvorsorge (jährliche Zuwendung)	50,0	15,0	30,0
<b>Maximalvergütung (betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung)</b>	<b>1.100,0</b>	<b>560,0</b>	<b>700,0</b>

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann erst im Jahr 2024 überprüft bzw. sichergestellt werden, da erst dann die letzte Vergütungskom-

ponente für das Geschäftsjahr 2021 feststeht und dem Vorstandsmitglied zufließt.

## B.3 Einzelne Vergütungsbestandteile und Höhe der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021

### B.3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

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

Zu den Nebenleistungen zählen die Dienstwagennutzung, die Bereitstellung von Telekommunikationsmitteln, die Kostenübernahme für Versicherungen, die allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zustehen, jedoch in der Höhe je nach der persönlichen Situation variieren können, sowie Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung.

Den Vorstandsmitgliedern werden zudem Zuwendungen für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung zugunsten des Vorstandsmitglieds und seiner Hinterbliebenen gewährt. Weitere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt B.4 »Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung«.

### B.3.2 Variable Vergütung

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) und der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) zusammen.

Beide Komponenten sind an die Leistung des Vorstands gekoppelt und zielen auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab.

Sie sollen die Ausrichtung des Vorstands an langfristigen und nachhaltigem Wirtschaften fördern. Aus diesem Grund ist der Anteil der mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile entsprechend hoch gewichtet. Gleichzeitig werden sowohl die Aufgaben und die Leistung des Gesamtvorstands als auch des jeweiligen einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

#### B.3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)

Der STI richtet sich nach den erzielten finanziellen, geschäftlichen, operativen und strategischen Erfolgen des OVB Konzerns im Geschäftsjahr. Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses die konkreten Leistungskriterien und die Kennzahlen und Fokus-themen einschließlich der Methoden zur Leistungsmessung auf der Basis der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat gebilligten Planung fest und gewichtet deren Anteil am STI.

Im Vordergrund steht für die OVB Holding AG die Sicherung und Erhöhung des unternehmerischen Erfolgs wie auch des Unternehmenswerts in allen relevanten Ausprägungen. Hierdurch sollen Ertragskraft und Marktposition der OVB Holding AG langfristig gestärkt werden. Auch soll profitables und effizientes Wirtschaften incentiviert werden. Dies berücksichtigt neben klassischen Ertragskennzahlen insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens wesentliche Ziele wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie, die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern und Märkten oder eine Optimierung der bestehenden Marktposition. Auch Nachhaltigkeitsziele kommen zur Anwendung. Die Leistungskriterien werden anhand geeigneter und im Unternehmen etablierter Kennzahlen ermittelt. Der Aufsichtsrat stellt bei der Zieldefinition sicher, dass die Zielsetzung anspruchsvoll und ambitioniert ist.

Quantitative Ziele fließen dabei zu 80 Prozent in den STI ein, qualitative Ziele zu 20 Prozent. Dabei beträgt die relative Gewichtung 40 Prozent für das operative Ergebnis (EBIT), 20 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen (Umsatz), 20 Prozent für weitere finanzielle und operative Ziele sowie 20 Prozent für qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel. Der Zielkorridor für den Jahresbonus reicht von 75 Prozent bis 125 Prozent des STI bei quantitativen Zielen sowie bis 150 Prozent bei qualitativen Zielen.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Erreichung der Zielkriterien in Bezug auf den STI im Geschäftsjahr 2021:

	<b>Darstellung der Leistungskriterien für den STI 2021</b>	<b>Relativer Anteil</b>	<b>Zielwerte (100% Zielerfüllung)</b>	<b>Ist-Wert GJ 2021</b>	<b>Zielerreichung in %</b>
OVB Holding AG (CEO, CFO und COO)					
	EBIT Konzern 2021 (in Mio. EUR)	40 %	14,7	21,8	125,0*
	Erträge aus Vermittlungen Konzern 2021 (in Mio. EUR)	20 %	272,4	320,7	117,7
	EBIT Segment Süd- und Westeuropa (in Mio. EUR)	10 %	6,6	9,1	125,0*
	Ausbau der Produktivität im Vertrieb	10 %	Erweiterung der Vertriebskapazitäten		81,1
	Nachhaltige Unternehmensentwicklung durch Strategie »OVB Evolution 2022«  Messkriterien sind u. a. die Erfüllung des Umsetzungsfahrplans für 2021, insbesondere in die Nachhaltigkeit fördernden strategischen Maßnahmen wie »Digitalisierung von Vertriebsunterlagen« oder »Einführung OVB EASY«	10 %	Deutliche Fortschritte bei der weiteren Digitalisierung; merkliche Steigerung des Anteils digitaler Geschäftsabschlüsse; positives Feedback im Vertriebsstrategieausschuss 02/2022		125,0*
Mario Freis, CEO	Nachhaltiger Ausbau der Finanzvermittlerbasis  Messkriterien sind u. a. weitere qualitative strategische Maßnahmen zum nachhaltigen Ausbau der Finanzvermittlerbasis	10 %	Weiterer Ausbau digitaler Plattformen wie »Personal Development« und »Leadership Control« optimiert die Einarbeitung neuer Finanzvermittler; Führungskräfte im Vertrieb werden in ihrer Führungsaufgabe noch systematischer unterstützt		125,0*
Frank Burow, CFO	Weiterentwicklung Compliance-, Risiko- und internes Kontroll-Management-System  Messkriterium ist u. a. die weitere Verbesserung der Risikoposition	10 %	Initiierung des Projekts Compliance 2.0; weiterer Ausbau des Risikomanagements; Erweiterung Geldwäsche-Compliance-System		100,0
Thomas Hücker, COO	Umsetzung von Schwerpunktthemen des IT-Portfoliomanagements für den OVB Konzern  Messkriterien sind u. a. das konzernweite Rollout-Management »OVB EASY« und die Unterstützung von IT und Prozessen in ausgewählten Landesgesellschaften	10 %	Erfolgreicher Rollout von »OVB EASY« in Italien und Kroatien, Projektstart Schweiz/Belgien sowie Einführungsprojekt Slowenien, EU-RZ-Servermigration Belgien; Einführungsprojekt »OVB EASY« Slowenien		100,0

\*Die Zielerreichung ist aufgrund eines definierten Zielkorridors auf 125,0 % beschränkt.

Der aus der Erreichung der Zielkriterien im Geschäftsjahr 2021 resultierende STI für dieses Geschäftsjahr wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

<b>Höhe der Jahresbonifikation im Geschäftsjahr 2021</b>	<b>Zielerreichung in %</b>	<b>2021 in TEUR</b>
Vorstand		
Mario Freis, CEO	119,15	157,3
Frank Burow, CFO	116,65	75,8
Thomas Hücker, COO	116,65	91,0

Die vollständige Berücksichtigung der im Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 erbrachten Leistungen bedingt es, dass die Auszahlung der vorgenann-

ten Beträge erst nach Ablauf des Berichtsjahrs erfolgt. Die in der Tabelle ausgewiesenen Beträge des STI bilden den Zufluss im Geschäftsjahr 2022 ab.

### B.3.2.2 Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)

Bei der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) sollen Ertragsziele über einen längerfristigen Zeitraum erreicht werden, um eine nachhaltige Unternehmensentwicklung abzusichern. Eine auf Aktien basierte Vergütung ist nicht vorgesehen. Es sollen ausschließlich vom Vorstand beeinflussbare Faktoren der Vergütung zugrunde gelegt werden.

Um die Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds und des Gesamtvorstands angemessen berücksichtigen zu können, wird der LTI auf Basis einer kennzahlenbasierten Vergütung unter Zugrundelegung einer dreijährigen Bemessungsperiode (»Performance-Zeitraum«) gewährt und als individuelles Guthaben im Rahmen einer Bonus-Bank verwaltet. Für die langfristige variable Vergütung besteht eine Malusregelung.

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

Vor Beginn eines Geschäftsjahres wird der Zielbetrag des LTI festgesetzt.

Die Bemessungsgrundlage für den LTI eines Geschäftsjahres ergibt sich aus dem Durchschnitt (Mittelwert) der erreichten Ist-Werte der letzten zwei Geschäftsjahre sowie der Erreichung des Plan-Wertes im Geschäftsjahr. Ab einer Zielerreichung von 80 Prozent bis maximal 200 Prozent erfolgt eine Einbuchung des erreichten Bonusbetrags in die Bonus-Bank. Eine Zielerreichung zwischen 60 Prozent und 79,99 Prozent hat keinen Einfluss auf den Saldo der Bonus-Bank. Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 60 Prozent (zwischen 0 und 59,99 Prozent Zielerreichung) reduziert sich das bis dahin angesammelte Bonus-Bank-Guthaben um den entsprechenden Negativbeitrag (Malusregelung).

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

Das nach Einstellung in die Bonus-Bank beziehungsweise nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonus-Bankguthaben wird jeweils im Folgejahr zu einem Drittel zeitgleich mit dem STI im Anschluss an die ordentliche Hauptversammlung ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Erreichung der Zielkriterien im Geschäftsjahr 2021 in Bezug auf den LTI:

Leistungskriterien für den LTI 2021		Relativer Anteil	Zielwerte (100 % Zielerfüllung)	Ist-Wert GJ 2021	Zielerreichung in %
OVH Holding AG (CEO, CFO und COO)					
	EBIT Konzern 2021 (in Mio. EUR)	70 %	14,6	21,8	148,8*
	Erträge aus Vermittlungen Konzern 2021 (in Mio. EUR)	30 %	266,9	320,7	119,7*

\*berechnet auf TEUR-Basis

Basierend auf den vereinbarten Zielsetzungen und der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021 ergeben sich für

die einzelnen Vorstandsmitglieder Jahresbonifikationen in Bezug auf den LTI in folgender Höhe:

Höhe der Jahresbonifikation für das Geschäftsjahr 2021	Tatsächliche Zielerreichung in % für das Geschäftsjahr 2021	Jahresbonifikation LTI 2021 (für Tätigkeit in 2021) in TEUR
Vorstand		
Mario Freis, CEO	140,07	164,6
Frank Burow, CFO	140,07	37,4
Thomas Hücker, COO	140,07	95,0

Die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesenen Beträge bilden dabei den Zufluss des LTI im Geschäftsjahr 2022 ab. Die Bemessungsgrundlage für den LTI ergibt sich in-

soweit aus dem Durchschnitt (Mittelwert) der erreichten Ist-Werte der Geschäftsjahre 2019 und 2020 sowie der Erreichung des Plan-Werts im Geschäftsjahr 2021.



### B.3.2.3 Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags werden noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, im Folgejahr zur Auszahlung gebracht. Der bei Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehende Restsaldo der Bonus-Bank wird mit dem Zielerreichungsbetrag aus dem LTI des zurückliegenden Geschäftsjahrs verrechnet. Die gesamte Auszahlung des bestehenden Saldos der Bonus-Bank wird ebenfalls im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses ausbezahlt.

### B.3.2.4 Abfindungshöchstgrenze (Abfindungs-Cap)

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats und einvernehmlicher Beendigung des Anstellungsvertrags ist der Gesamtwert der von der Gesellschaft im Rahmen einer solchen Vereinbarung gegenüber dem Vorstandsmitglied zu gewährenden Leistungen auf die Höhe der für die ursprüngliche Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft

geschuldeten Gesamtvergütung begrenzt und wird den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten.

Zusagen für Leistungen an Vorstandsmitglieder aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (sogenannte »change of control«-Regelungen) sind nicht Teil der abgeschlossenen Verträge.

### B.4 Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Zuwendung für eine beitragsorientierte kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung zugunsten des Vorstandsmitglieds und seiner Hinterbliebenen. Für die Erfüllung der Versorgungszusage leistet die Gesellschaft Aufwendungen, die in zwölf Monatsraten, jährlich bzw. halbjährlich an die Unterstützungskasse gezahlt werden. Diese sind individuell unterschiedlich bemessen. Die Höhe der jeweiligen Zusage für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle.

Jährliche Zuführung in die Unterstützungskassenversorgung	2021 in TEUR
Vorstand	
Mario Freis, CEO	50,0
Frank Burow, CFO	15,0
Thomas Hücker, COO	30,0

### B.5 Gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle enthält eine Aufstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung für alle aktiven Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG. Ehemalige Vorstandsmitglieder haben für das Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung erhalten.

Als gewährte Vergütung wird die Vergütung des Geschäftsjahres angegeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Als geschuldete Vergütung wird diejenige Vergütung angegeben, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Die in der Tabelle ausgewiesenen festen Vergütungsbestandteile entsprechen dem ausbezahlten Festgehalt sowie den angefallenen Nebenleistungen.

Die in der Tabelle ausgewiesene kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI) entspricht der Vergütung, für die die zugrundeliegende Leistung vollständig im Geschäftsjahr 2021 erbracht worden ist. Abgebildet wird insoweit der Zufluss im Geschäftsjahr 2022.

Die in der Tabelle ausgewiesenen Beträge der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive, LTI) bilden den Zufluss im Geschäftsjahr 2022 ab. Die Bemessungsgrundlage für den LTI ergibt sich insoweit aus dem Durchschnitt (Mittelwert) der erreichten Ist-Werte der Geschäftsjahre 2019 und 2020 sowie der Erreichung des Plan-Werts im Geschäftsjahr 2021.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist im Vergütungsbericht neben der Höhe der Vergütung auch der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Feste Bestandteile			Anteil der festen Vergütung an der Gesamtvergütung	Variable Bestandteile			Anteil STI an der Gesamtvergütung	Anteil LTI an der Gesamtvergütung	Gesamtvergütung
	Festgehalt	Nebenleistungen	Summe		STI (Short Term Incentive)	LTI (Long Term Incentive)	Summe			
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in %	in %	in TEUR
Mario Freis, CEO	440,0	15,8	455,8	58,6	157,3	164,6	321,9	20,2	21,2	777,7
Frank Burow, CFO	215,0	34,5	249,5	68,8	75,8	37,4	113,2	20,9	10,3	362,7
Thomas Hücker, COO	258,0	37,8	295,8	61,4	91,0	95,0	186,0	18,9	19,7	481,8
<b>Summe</b>	<b>913,0</b>	<b>88,1</b>	<b>1.001,1</b>	<b>61,7</b>	<b>324,1</b>	<b>296,9</b>	<b>621,1</b>	<b>20,0</b>	<b>18,3</b>	<b>1.622,2</b>

Den Mitgliedern des Vorstands sind von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied der OVB Holding AG weder Leistungen zugesagt noch im Geschäftsjahr 2021 gewährt worden. Nimmt das Vorstandsmitglied konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahr, ist eine solche Tätigkeit mit der Vergütung als Vorstandsmitglied der OVB Holding AG vollumfänglich abgegolten.

### B.6 Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2021 die Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung überprüft.

Nach der Beauftragung eines unabhängigen Vergütungsexperten erfolgte die Analyse der Nebenleistungen wie z. B. der Hinterbliebenen- und Invaliditätsversorgung auf Basis einer Peer Group von Unternehmen, die so zusammengestellt war, dass sie nach den Kriterien Unternehmensgröße, Branche, Land und Internationalität, Rechtsform, Kapitalmarktorientierung sowie relevanter Arbeitsmarkt in möglichst vielen Dimensionen mit der OVB Holding AG vergleichbar ist. Dies führte zu dem Ergebnis, dass bei der betrieblichen Altersvorsorge die Betragshöhe sowohl im Verhältnis zur Grundvergütung als absolut betrachtet im unteren Bereich des Vergleichsmarkts liegt. Ferner wurde festgestellt, dass sowohl eine Rente im Invaliditätsfall als auch eine Hinterbliebenenversorgung (Hinterbliebenenrente) nicht vorgesehen sind und im Hinblick auf die unterschiedliche Ausgestaltung der Unverfallbarkeit der betrieblichen Altersversorgung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern eine diesbezügliche Harmonisierung angezeigt ist. Vor diesem

Hintergrund hat der Aufsichtsrat der OVB Holding AG in seiner Sitzung vom 18. März 2022 eine Änderung des Vorstandsvergütungssystems beschlossen, das der Hauptversammlung am 15. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt werden wird.

### B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2022

In den STI fließen auch im Geschäftsjahr 2022 quantitative Ziele zu 80 Prozent und qualitative Ziele zu 20 Prozent ein (relative Gewichtung: 40 Prozent für das operative Ergebnis (EBIT), 20 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen, 20 Prozent für weitere finanzielle und operative Ziele, 20 Prozent für qualitative Ziele, darunter ein Nachhaltigkeitsziel).

Der LTI basiert auf zwei finanziellen Zielen (operatives Ergebnis und Erträge aus Vermittlungen). Dabei beträgt die relative Gewichtung 70 Prozent für das operative Ergebnis und 30 Prozent für die Erträge aus Vermittlungen.

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG hat in seiner Sitzung vom 7. Dezember 2021 die Leistungskriterien für den STI und den LTI des Geschäftsjahres 2022 festgelegt.

Um wettbewerbsrelevante und damit vertrauliche Informationen nicht vorab preiszugeben, wird die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien ex-post offengelegt und erläutert. Nicht-finanzielle Leistungskriterien werden mit Blick auf entgegenstehende, strategisch wichtige Ziele nicht ausführlich erläutert.

## C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

### C.1 Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die für das Geschäftsjahr 2021 geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung der OVB Holding AG am 5. Juni 2018 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2018 verabschiedet. Sie ist in § 14 der Satzung enthalten. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich des Systems zur Vergütung des Aufsichtsrats, wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG durch Beschluss der Hauptversammlung vom 9. Juni 2021 mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent des vertretenen Kapitals gebilligt. Die Satzungsregelung steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance](http://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance) zur Verfügung.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist nach § 14 der Satzung der OVB Holding AG als reine Festvergütung ausgestaltet. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält pro Geschäftsjahr eine Festvergütung von 30.000 EUR. Seinem Stellvertreter werden 22.500 EUR gewährt. Die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen eine jährliche Festvergütung von 15.000 EUR. Darüber hinaus erfolgt eine zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten, die wie folgt geregelt ist:

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche Vergütung von 7.500 EUR. Für den Vorsitzenden dieses Ausschusses erhöht sich der Betrag auf 15.000 EUR.

Die Mitglieder des Nominierungs- und Vergütungsausschusses erhalten pro Geschäftsjahr eine zusätzliche Vergütung von 5.000 EUR. Für den Vorsitzenden dieses Ausschusses erhöht sich der Betrag auf 10.000 EUR.

Auch die auf die Bezüge entfallende Umsatzsteuer wird erstattet.

Neben der Vergütung erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats Zahlungen zur Erstattung von Auslagen.

Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat oder einer mit einer zusätzlichen Vergütung verbundenen Tätigkeit in einem seiner Ausschüsse aus, erhalten sie eine zeitanteilige Vergütung.

Die feste Vergütung sowie die Vergütung für die Ausschusstätigkeit werden mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fällig. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite oder Vorschüsse.

### C.2 Höhe der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder (ohne Auslagen) summierte sich für das Geschäftsjahr 2021 auf 165,1 TEUR (Vorjahr: 165,1 TEUR). Davon entfielen 52,5 TEUR (Vorjahr: 52,5 TEUR) auf Vergütungen für Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für alle Personen, die dem Aufsichtsrat in den Jahren 2021 und 2020 angehörten. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 erfolgt im März 2022.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist im Vergütungsbericht neben der Höhe der Vergütung auch der relative Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die diesbezüglichen Prozentangaben finden sich in der nachfolgenden Tabelle jeweils in Klammern hinter den Beträgen.

(in TEUR)	Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Gesamtbezüge	
	2020 (%)	2021 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2020	2021
Michael Johnigk	30,0 (70,6)	30,0 (70,6)	12,5 (29,4)	12,5 (29,4)	42,5	42,5
Dr. Thomas A. Lange	22,5 (60,0)	22,5 (60,0)	15,0 (40,0)	15,0 (40,0)	37,5	37,5
Maximilian Beck	15,0 (66,7)	6,6* (66,7)	7,5 (33,3)	3,3* (33,3)	22,5	9,9*
Markus Jost	15,0 (46,2)	15,0 (46,2)	17,5 (53,8)	17,5 (53,8)	32,5	32,5
Wilfried Kempchen	15,0 (100)	15,0 (100)	0 (0)	0 (0)	15,0	15,0
Harald Steirer	15,0 (100)	15,0 (100)	0 (0)	0 (0)	15,0	15,0
Julia Wiens	0 (0)	8,5** (66,7)	0 (0)	4,2** (33,3)	0	12,7**
<b>Gesamt</b>	<b>97,5</b>	<b>112,6</b>	<b>52,5</b>	<b>52,5</b>	<b>165,0</b>	<b>165,1</b>

\* Zeitanteilige Vergütung für 160 Tage (bis 9. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats)

\*\* Zeitanteilige Vergütung für 206 Tage (seit 9. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats)

## D. Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die nachfolgende Tabelle stellt die relative jährliche Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der OVB Holding AG auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie der Ertragsentwicklung der OVB Holding AG im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr dar. Die Ertragsentwicklung wird zum einen anhand der Kennzahl des operativen Ergebnisses (EBIT) des Konzerns nach IFRS abgebildet. Zudem werden die Erträge aus Vermittlungen des Konzerns nach IFRS

dargestellt. Beide Kennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgrößen des Konzerns auch Grundlagen der finanziellen Ziele in der variablen Vergütung des Vorstands. Ergänzend dazu wird der Jahresüberschuss nach HGB der OVB Holding AG abgebildet.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Arbeitnehmer der OVB Holding AG mit Sitz in Köln, der Obergesellschaft des Konzerns, abgestellt.

### Entwicklung der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats in Relation zur Vergütung der Belegschaft der Gesellschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	2021 zu 2020 Veränderung in %
<b>Vergütung der Organmitglieder</b>	
Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	
Mario Freis	+ 6,3
Frank Burow (seit dem 1. Januar 2021 Mitglied des Vorstands)	n. a.
Thomas Hücker	+7,1
Gegenwärtige Aufsichtsratsmitglieder	
Michael Johnik	0
Dr. Thomas A. Lange	0
Markus Jost	0
Wilfried Kempchen	0
Harald Steirer	0
Julia Wiens (seit dem 9. Juni 2021 Mitglied des Aufsichtsrats)	n. a.
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>	
Erträge aus Vermittlungen Konzern (IFRS)	+ 18,5
EBIT des OVB Konzerns (IFRS)	+ 46,2
Jahresüberschuss der OVB Holding AG (HGB)	+ 30,9
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer</b>	<b>+1,5</b>

Die Angaben für die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und die Arbeitnehmer der OVB Holding AG beruhen auf der im Geschäftsjahr 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei wird von der Übergangsregelung gemäß § 26j Einführungsgesetz zum Aktiengesetz Gebrauch gemacht.

## E. Sonstiges

Die OVB Holding AG unterhält eine D&O Versicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter der Gesellschaft und des OVB Konzerns. Diese Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass die

versicherten Personen bei Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. In der Versicherungspolice ist für die Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG und der OVB Vermögensberatung AG ein Selbstbehalt vorgesehen, der den Vorgaben des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.



# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

OVB Holding AG  
Köln

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr  
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die OVB Holding AG, Köln

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der OVB Holding AG, Köln für das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der OVB Holding AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die

Beurteilung der Risiken wesentlicher - beabsichtigter oder unbeabsichtigter - falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt - Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der OVB Holding AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem

Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Düsseldorf, den 31. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Michael Peters**  
Wirtschaftsprüfer

**Michael Kilbinger**  
Wirtschaftsprüfer