



**Gesonderter nichtfinanzieller
Konzernbericht der OVB Holding AG 2020**



Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der OVB Holding AG

Über diesen Bericht

Für das Geschäftsjahr 2020 veröffentlicht die OVB Holding AG einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Nachfolgenden »nichtfinanzieller Bericht«) in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit § 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB), der der Öffentlichkeit durch Veröffentlichung auf der Internetseite zugänglich gemacht wird.

Die Berichtsinhalte beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den gesamten OVB Konzern; das heißt auf alle gemäß Konzernabschluss 2020 vollkonsolidierten Unternehmen (eine vollständige Liste der konsolidierten Unternehmen ist im Geschäftsbericht 2020 im Anhang unter »Konsolidierte Unternehmen« aufgeführt).

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2020 und erstreckt sich vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

Die Option, sich bei der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde von OVB diskutiert. Da in den vergangenen Jahren keine freiwillige Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgte, befindet sich diese derzeit noch im Aufbau. Aus diesem Grund und auch aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells und der gegebenen Unternehmensstruktur wurde nach Sichtung der relevanten Rahmenwerke von der Option bisher noch kein Gebrauch gemacht. Zu einem späteren Zeitpunkt wird OVB die Anwendung erneut evaluieren.

Das Handelsgesetzbuch verlangt eine Berichterstattung über die wesentlichen Sachverhalte zu den fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Die inhaltliche Struktur des nichtfinanziellen Berichts bildet die gesetzlichen Anforderungen ab und soll Transparenz über die nichtfinanziellen Aspekte der Geschäftstätigkeit der OVB Holding AG schaffen. Die Angaben und Informationen im nichtfinanziellen Bericht fokussieren sich auf die für die OVB Holding AG abgeleiteten wesentlichen Sachverhalte. Zufriedene Kunden mit einer hohen Weiterempfehlungsbereitschaft sind entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg der OVB Holding AG. Die Ausrichtung an Kundeninteressen stellt daher eine entscheidende nichtfinanzielle Einflussgröße für eine positive

Konzernentwicklung dar. Die OVB Holding AG berichtet daher zusätzlich im Abschnitt »Kundenbelange« über einen sechsten Aspekt.

Als siebten Aspekt thematisiert OVB im Abschnitt »Verlässlicher Partner der selbstständigen Finanzvermittler« zusätzlich die Belange der für das Unternehmen tätigen selbstständigen Finanzvermittler, die die Kunden europaweit beraten und betreuen. Qualifizierte und motivierte selbstständige Finanzvermittler sind für OVB die wesentliche Grundlage für den geschäftlichen Erfolg. Im Weiteren beinhaltet der nichtfinanzielle Bericht die geforderten Angaben zum Geschäftsmodell und zur Bewertung nichtfinanzieller Risiken.

Mithilfe und auf Grundlage des konzernweiten Risikomanagements wird die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation wesentlicher Risiken gewährleistet. Auch die Beurteilung von Nachhaltigkeitsrisiken ist seit 2020 in diesem Verfahren berücksichtigt. Das Risikobild der OVB Holding AG wurde im Geschäftsjahr 2020 von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geprägt: Mit dem Auslaufen des ersten Quartals 2020 gestalteten sich die Marktbedingungen zunehmend herausfordernd. Auf die starke Ausbreitung des Virus reagierten die Regierungen mit teils starken Einschränkungen der Bewegungsfreiheit von Personen, dem Unterbinden des Zusammentreffens von Menschen in größeren Gruppen und Reisebeschränkungen, was sich unmittelbar auf die Dienstleistung der OVB Holding AG auswirkte. Für die selbstständigen Finanzvermittler brachten die Beschränkungen des direkten Kundenkontakts einen Einschnitt in ihren Beratungsalltag. Gleichzeitig beobachteten sie ein deutlich verändertes Kundenverhalten und einen hohen Informationsbedarf. Interne Betriebsabläufe in allen Länderzentralen waren an die Remote-Arbeit der Belegschaft anzupassen. In dieser Situation hatten die Sicherheit und Gesundheit jedes Einzelnen - Kunden, Belegschaft, Finanzvermittler - höchste Priorität und standen im Mittelpunkt der Aktivitäten. Bereits Ende Februar wurde ein Krisenstab unter Leitung des Konzernvorstands eingerichtet, um Handlungsanweisungen und Verhaltensempfehlungen für den Innen- und Außendienst konzernweit zu steuern. In gleicher Weise haben die Landesgesellschaften entlang der lokalen Gegebenheiten geeignete Maßnahmen ergriffen. Neben den konstitutiven Sitzungen des Aufsichtsrats wurden auch außerhalb von Sitzungen mit Aufsichtsratsmitgliedern mögliche wirtschaftliche Folgen und notwendige Maßnahmen beraten. Geplante größere Veranstaltungen wurden

Redaktionelle Anmerkung: Wenn Begriffe wie Finanzvermittler oder Mitarbeiter verwendet werden, sind selbstverständlich alle Geschlechter angesprochen. Um die Lesefreundlichkeit zu erhöhen, wird auf die Nennung jeder einzelnen Form verzichtet.

frühzeitig abgesagt, Dienstreisen wurden zügig auf ein Mindestmaß reduziert bzw. ganz eingestellt und durch Online-Meetings ersetzt. Neben gesundheitlichen Risiken für jeden Einzelnen stellten potenzielle Quarantänemaßnahmen sowie die Wirkung möglicher Infektionsfälle im Geschäftsbetrieb ein erhöhtes Risiko für OVB dar.

OVB hat sehr rasch Maßnahmen ergriffen, um die standortunabhängige Durchführung von administrations- und vertriebsbezogenen Geschäftsprozessen in allen Landesgesellschaften sicherzustellen. Sie war dadurch in der Lage, die beratungs- und verkaufsbezogenen Aktivitäten ohne die sonst übliche Präsenz beim Kunden umfassend auszuüben und auch sämtliche Administrationsprozesse – größtenteils aus dem Homeoffice – zu gewährleisten.

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

Die Beschreibung des Risikomanagementsystems findet sich im Kapitel »Chancen- und Risikobericht« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2020. Zudem sind im Konzernabschluss keine Beträge ausgewiesen, die mit den in diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten Aspekten in Zusammenhang stehen.

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH nach dem ISAE 3000 (Revised) Standard mit begrenzter Sicherheit geprüft.

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

Geschäftsmodell/Geschäftstätigkeit

OVB wurde 1970 gegründet und steht für eine langfristig angelegte, themenübergreifende und vor allem an den Kundenbelangen orientierte Finanzberatung. Hauptzielkundengruppe sind private Haushalte in Europa.

Das Unternehmen kooperiert mit über 100 leistungsstarken Produktgebern und bedient mit wettbewerbsfähigen Produkten die individuellen Bedürfnisse seiner Kunden, beginnend bei der Existenzsicherung und der Absicherung von Sach- und Vermögenswerten sowie folgend der Altersvorsorge und dem Vermögensauf- und -ausbau.

Mit 3,96 Millionen Kunden, 5.248 Finanzvermittlern sowie Aktivitäten in zurzeit 15 Ländermärkten gehört OVB zu den führenden Finanzvermittlungskonzernen in

Europa. Im Berichtsjahr waren im OVB Konzern durchschnittlich 650 Angestellte (Vorjahr: 620 Angestellte) beschäftigt.

Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Köln (Deutschland).

Die OVB Holding AG steht als Managementholding an der Spitze des OVB Konzerns. Sie legt die strategischen Ziele fest und sichert die aufeinander abgestimmte Geschäftspolitik ab. Die operative Geschäftstätigkeit ist in drei regionale Segmente – Mittel- und Osteuropa, Deutschland sowie Süd- und Westeuropa – unterteilt. OVB ist ein privatwirtschaftlich organisierter, börsennotierter Finanzdienstleister, der auf die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts hin ausgerichtet ist.

Neben den Kundenbelangen orientiert sich die Tätigkeit der OVB auch an den Belangen der für das Unternehmen tätigen selbstständigen Finanzvermittler mit dem Ziel einer langfristigen Zusammenarbeit. OVB strebt den stetigen Ausbau der Vertriebsorganisation an. Die Gewinnung neuer Kunden und die Vertiefung der Geschäftsbeziehung zu jedem Einzelnen von ihnen bieten weiteres Umsatz- und Ergebnispotenzial.

OVB verfolgt seit 2017 ihre mittelfristige Strategie »OVB Evolution 2022«. Diese richtet sich an einer langfristigen Vision als Fixpunkt aus, definiert strategische Ziele und umfasst vier elementare Bausteine, denen jeweils strategische Maßnahmen zugeordnet sind. OVB hat strategische Ziele definiert, die den nachhaltigen Ausbau der Vertriebsorganisation umfassen, die Ausweitung der Kundenbasis, die Erhöhung des Geschäftsvolumens mit den einzelnen Kunden, die Steigerung der Kundenzufriedenheit, den Ausbau des Online-Marketings, die Digitalisierung der Prozesse und der Vertriebsunterstützung sowie die Expansion in weitere europäische Ländermärkte. Durch eine zunehmende Digitalisierung der Geschäfts- und Vertriebsprozesse stellt OVB die Zufriedenheit ihrer Kunden und Finanzvermittler in den Fokus und will auch die Effizienz spürbar steigern. Im Jahr 2020 hat OVB in der Digitalisierung innerhalb des Konzerns erhebliche Fortschritte erzielt.

Weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell der OVB Holding AG finden sich im Kapitel »Grundlagen des Konzerns« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2020.

Bestimmung der wesentlichen Themen für den nichtfinanziellen Bericht

Im Geschäftsjahr 2018 hat OVB in einem mehrstufigen Prozess, in den die relevanten Bereiche des Konzerns und die Unternehmensführung einbezogen waren, zunächst die wesentlichen Stakeholder (Anspruchsgruppen) des Unternehmens identifiziert.

Diese Bestimmung erfolgte vor dem Hintergrund einer fünfzigjährigen Unternehmensgeschichte, unzähliger Beratungsgespräche mit Kunden, eines kontinuierlichen

Meinungsaustauschs mit Finanzvermittlern über alle Hierarchiestufen hinweg, von Bewerbungs- und Beurteilungsgesprächen mit Mitarbeitern, regelmäßiger Konsultationen mit den Produktpartnern und intensiver Investor-Relations-Aktivitäten.

Auf dieser Basis wurden die offenlegungspflichtigen nichtfinanziellen Aspekte auf ihre Relevanz für die

OVB und die einzelnen Sachverhalte auf ihre Wesentlichkeit im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB hin bewertet. Berücksichtigt wurden dabei sowohl interne Faktoren wie unternehmerische Ziele, Strategie und Risiken als auch externe Faktoren wie die Interessen und Erwartungen relevanter Anspruchsgruppen sowie die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit der OVB Holding AG.



Sichtung bereits publizierter Informationen (u. a. Geschäftsbericht, Erklärung zur Unternehmensführung, Code of Conduct, Corporate Website)

Workshop unter Einbindung aller Bereiche des Konzerns, deren Arbeit einen oder mehrere der fünf Belange der CSR-Berichterstattung berührt

Bestimmung der Wesentlichkeit von Themen nach den Maßstäben des HGB

- Kundenbelange
- Finanzvermittlerbelange
- Arbeitnehmerbelange
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Prüfung und Bestätigung der wesentlichen Themen durch den Vorstand der OVB Holding AG

Folgende nichtfinanziellen Aspekte wurden als wesentlich identifiziert, da sie wichtige wirtschaftliche, gesellschaftliche oder ökologische Auswirkungen auf den OVB Konzern haben oder die wichtigen Ansprüche unserer Stakeholder widerspiegeln:

Relevanz von nichtfinanziellen Aspekten für die OVB Holding AG

Nichtfinanzieller Aspekt	Als im OVB Konzern wesentlich gem. § 289c Abs. 3 HGB definierte Sachverhalte	Relevanz für die langfristige Geschäftstätigkeit	Berichterstattung im Abschnitt
Kundenbelange (zusätzlicher Aspekt)	<ul style="list-style-type: none"> - eine auf Langfristigkeit angelegte Kundenbeziehung - ein bedarfsgerechtes Produktportfolio ausgewählter Produktpartner mit steigender Nachhaltigkeitsausrichtung - Digitalisierung und Service 	hoch	»Kundenbelange«
Finanzvermittlerbelange (zusätzlicher Aspekt)	verlässliches und stabiles Vergütungs- und Karrieremodell für selbstständige Finanzvermittler, Know-how-Transfer und Förderung von Unternehmertum	hoch	»Verlässlicher Partner der selbstständigen Finanzvermittler« (Finanzvermittlerbelange)
Arbeitnehmerbelange	Arbeitnehmerbelange, Qualifizierung, Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen	hoch	»Arbeitgeberattraktivität« (Arbeitnehmerbelange)
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, wirksamer Datenschutz	hoch	»Bekämpfung von Korruption und Bestechung«



Mit ihrem Geschäftsmodell gehört die OVB Holding AG nicht zu den produzierenden Branchen mit hohem Energie- und Ressourceneinsatz sowie komplexen, globalen Lieferketten. Wertschöpfung erfolgt bei OVB durch die themenübergreifende Beratung und Betreuung unserer Kunden in Finanzfragen. Wir verfügen über keine eigenen Produkte, sondern vermitteln Finanzprodukte unserer Produktpartner. Freiwilliges soziales Engagement

unserer Finanzvermittler und Mitarbeiter trägt dazu bei, andere Perspektiven einzunehmen und fördert das Miteinander. Damit trägt OVB mit ihrem Geschäftsmodell zu einem verantwortlichen und nachhaltigen Handeln in der Gesellschaft bei. Dennoch stellen die nachfolgend aufgeführten nichtfinanziellen Aspekte für das Unternehmen derzeit noch keine wesentlichen Aspekte im Sinne des HGB dar.

Nichtfinanzieller Aspekt	Im OVB Konzern derzeit kein wesentlicher Sachverhalt gem. § 289c Abs. 3 HGB	Berichterstattung im Abschnitt
Sozialbelange	Soziales Engagement	»Soziales Engagement«
Umweltbelange	Sensibilisierung für Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz	»Umweltbelange«
Achtung der Menschenrechte	Sensibilisierung von Belegschaft und Finanzvermittlern für einen jederzeit respektvollen, von Toleranz und Fairness geprägten Umgang miteinander	»Achtung der Menschenrechte«

Auch im Jahresverlauf 2020 hat OVB die wesentlichen Themen betrachtet, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte erforderlich sind. Der Vorstand war in diese Betrachtung kontinuierlich eingebunden. Dabei wurde das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2018 bestätigt, die damit weiterhin ihre Gültigkeit hat. Nachhaltigkeitsaspekte, denen OVB zukünftig einen noch höheren Stellenwert einräumen möchte, sind bereits in einzelnen internen Leitlinien integriert, etwa im sogenannten »OVB Code of Conduct«, der im Jahr 2020 eine Aktualisierung und Konkretisierung erfahren hat. Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen wurden in diesem Verhaltenskodex Regeln formuliert, die Organmitglieder, Mitarbeiter und Finanzvermittler zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Umgang untereinander sowie gegenüber Kunden und Geschäftspartnern verpflichten.

Kundenbelange

Vertrauensvolle Kundenbeziehungen

Die Finanzvermittler der OVB beraten und betreuen aktuell 3,96 Millionen Kunden – überwiegend private Haushalte – in 15 europäischen Ländern.

Die Zahl der OVB Kunden hat von 2016 bis 2020 um 22 Prozent zugenommen. Eine weitere Ausweitung der Kundenzahl und die Sicherung einer langfristigen Kundenbeziehung sind wichtige Faktoren in der Bewertung des Geschäftserfolgs von OVB. Kundenzufriedenheit und dauerhaftes Vertrauen in unsere Dienstleistungen und Produkte schaffen Kundenbindung. Die themenübergreifende und persönliche Beratung der Kunden in allen Finanzfragen ist an den Kundeninteressen ausgerichtet.

Ausgangspunkt der Beratung sind die Aufnahme und Analyse der finanziellen Situation des Kunden. Insbesondere erfragt der Vermittler die Wünsche und Ziele des Kunden und entwickelt daraus vor dem Hintergrund der persönlichen finanziellen Möglichkeiten eine individuell passende Lösung. Sie soll langfristig ausgerichtet, bezahlbar und ausreichend flexibel sein. Es ist unser Ziel, nah am Kunden zu sein und ihn über viele Jahre begleiten zu können. Durch Überprüfungen und Anpassungen der Finanzentscheidungen an relevante Veränderungen der Kundenbedürfnisse entstehen so für die Kunden bedarfsgerechte, an die jeweilige Lebensphase angepasste Absicherungs- und Vorsorgekonzepte.

Der Digitalisierung der Geschäfts- und Vertriebsprozesse hat OVB im Rahmen ihrer Strategie »OVB Evolution 2022« einen hohen Stellenwert eingeräumt. Sie stellt damit die Zufriedenheit ihrer Kunden und Finanzvermittler in den Fokus und will auch die Effizienz spürbar steigern.

Die Kundenberatung kann seit April 2020 konzernweit – in Ergänzung zur stationären persönlichen Beratung in OVB Büros oder zu Hause beim Kunden – auch online erfolgen, von der Online-Terminvereinbarung über Video-Chats bis hin zu Vertragsabschlüssen zu konkreten Produkten.

Im Rahmen des OVB Vertriebservicekonzepts als Teil der Strategie »OVB Evolution 2022« hat sich OVB das Ziel gesetzt, durch eine Systematisierung und verbesserte Organisation der Kundenbetreuung eine Steigerung der Kundenzufriedenheit und eine stärkere Kundenbindung zu erreichen. Nach der Identifikation und Überprüfung von Best Practice im Konzern in den Jahren 2019 und 2020 ist die landesspezifische Implementierung eines systematisierten Betreuungsansatzes ab 2021 vorgesehen.

Auch eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements unterstützt OVB dabei, die Kundenzufriedenheit zu steigern.

In allen Landesgesellschaften des OVB Konzerns sind Beschwerdemanagementsysteme implementiert, mit denen OVB die Qualität ihrer Dienstleistung stetig optimiert. Entsprechend ausgebildete Teams in den Landesgesellschaften stellen eine professionelle und schnelle Kommunikation zwischen Kunden, Finanzvermittlern und den Produktgebern sicher und dokumentieren und berichten die Beschwerdebearbeitung im Sinne einer Fehlerkultur. Grundlage für die Aktivitäten in den Backoffices der Konzerngesellschaften ist u.a. die verbindliche Konzernrichtlinie zur Sicherstellung der Qualität, die auch das Thema Beschwerdemanagement umfasst.

Kundenzufriedenheitsbefragungen führt die OVB innerhalb des Konzerns immer wieder punktuell durch. So hat beispielsweise die deutsche Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG 2020 im Rahmen eines Strategie-Reviews eine Kundenzufriedenheitsbefragung durchgeführt.

Jede aktiv ausgesprochene Empfehlung eines Kunden stellt für OVB ein direktes Feedback dar, ist ein Indikator für Kundenzufriedenheit und ein Ausdruck des Vertrauens. Im Geschäftsmodell der OVB nimmt die Weiterempfehlungsbereitschaft ihrer Kunden daher eine bedeutsame Rolle ein.

Im Rahmen der Strategieumsetzung möchte OVB das Instrument Kundenbefragung zukünftig stärker nutzen.

Weitere Informationen zur Entwicklung der Kundenzahlen finden sich in den Kapiteln »Grundlagen des Konzerns« und »Geschäftsverlauf« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2020.

Bedarfsgerechtes Produktportfolio

OVB konzentriert sich auf die Beratung und Betreuung ihrer Kunden als Partner in Finanzfragen. Daher entwickelt sie keine eigenen Produkte, sondern greift auf ausgewählte Produktpartner und deren Produkte zurück, um die individuellen Bedürfnisse ihrer Kunden zu bedienen – beginnend bei der Existenzsicherung und der Absicherung von Sach- und Vermögenswerten bis zur Altersvorsorge und dem Vermögensaufbau und weiteren -ausbau. Europaweit kooperiert OVB mit über 100 leistungstarken Produktgebern.

Durch die Beratungsgespräche, die unsere Finanzvermittler tagtäglich führen, verfügt OVB über eine klare Erkenntnisgrundlage dazu, welche Produkte mit welchen Leistungsmerkmalen die Bedürfnisse der Kunden am besten erfüllen. Diese Erkenntnisse fließen in einem systematischen Prozess in die Auswahl des OVB Produktportfolios ein und sind Gegenstand eines regelmäßigen offenen Austauschs mit den Produktgebern. Bei der Partner- und Produktauswahl in den verschiedenen Ländern ist das Ziel der OVB, dass jeweils ein zu den

Rahmenbedingungen des Marktes passendes Partner- und Produktportfolio für die Kunden zur Verfügung steht. Um dieses Ziel zu erreichen, hat OVB die »Premium-Select-Strategie« entwickelt. Sie umfasst eine systematische Prüfung und Auswahl der Produktpartner und ihrer Produkte nach einem konzernübergreifend einheitlichen Konzept, das aus der OVB Holding AG heraus gesteuert wird.

Im Zuge der COVID-19-Pandemie hat OVB sich schon sehr frühzeitig mit ihren Produktpartnern über sogenannte Vertragshilfen verständigt. Es handelte sich um ein Bündel von Maßnahmen zur kurzfristigen Problemlösung bis hin zu dauerhaften Vertragsanpassungen. OVB hat dabei bei ihren Produktpartnern eine große Bereitschaft und Flexibilität wahrgenommen, die Kunden bei Bedarf zu unterstützen, z. B. durch Beitragspausen, eine nachträgliche Verschiebung des Versicherungsbegins oder vorübergehende Leistungserweiterungen wie beispielsweise die Prüfung, ob ein Pandemieschutz eingeschlossen ist.

Generell sorgt das strategische Produktmanagement dafür, dass zu jedem der OVB Beratungsbausteine – Existenzsicherung, Absicherung von Sach- und Vermögenswerten, Altersvorsorge sowie Vermögensaufbau und weiterer -ausbau – eine ausreichende Zahl geeigneter Produkte unterschiedlicher Produktpartner zur Verfügung steht. OVB achtet auf die Leistungsfähigkeit ihrer Partner, indem vor allem eine hohe Finanzkraft, eine stabile Eigentümerstruktur und eine überdurchschnittliche Dienstleistungsqualität im Mittelpunkt der Bewertung stehen.

Bei der Zusammenarbeit mit den Produktpartnern wirkt OVB auf die Festlegung von Standards hin, was die Effizienz und Qualität der Produkte für die Kunden steigert.

Der Produktauswahlprozess der OVB wird kontinuierlich weiterentwickelt. Soziale und umweltbezogene Aspekte gewinnen bei der Geldanlage zusehends an Bedeutung. Gerade jüngere Kunden, aber auch Familien mit Kindern oder Best Ager (Kundengruppe der über 40- bzw. 50-Jährigen) äußern vermehrt den Wunsch, in Produkte mit sozial-ökologischem Anspruch zu investieren. Auch unsere Finanzvermittler fordern nachhaltige Lösungen für ihre Kunden. Es ist unser Ziel, dieses wachsende Interesse und die Nachfrage unserer Kunden nach nachhaltigen Produkten im Rahmen unserer Beratung erfüllen zu können. In einigen Tochtergesellschaften der OVB Holding AG, so z. B. konkret im deutschen und österreichischen Markt, begannen bereits 2019 Abstimmungen mit den Produktpartnern, um das Produktangebot durch nachhaltige Finanzprodukte zu ergänzen. 2020 waren bereits ESG-konforme Investmentfonds (Environment, Social and Governance – Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) verschiedener Anbieter – entweder als Direktinvestition oder in Form einer fondsgebundenen Versicherung – im Produktportfolio vorhanden. Die slowakische und die spanische Tochtergesellschaft haben inzwischen die Voraussetzungen geschaffen, um ebenfalls nachhaltige Finanzprodukte in ihr Produktportfolio

aufzunehmen. Aktuell sind nahezu alle europäischen Landesgesellschaften im intensiven Austausch mit ihren lokalen Produktpartnern, um das Angebot an nachhaltigen Finanzprodukten konzernweit weiter auszubauen.

Im Jahresverlauf 2021 wird OVB ihren Kunden auf den Unternehmenswebsites der operativ tätigen Landesgesellschaften Informationen zu Nachhaltigkeitsrisiken zur Verfügung stellen und Nachhaltigkeitsthemen aktiv in die Beratungsprozesse integrieren. Dazu wurde ein konzernweites Projekt unter Steuerung des Konzernvorstands aufgesetzt.

Bei eigenen Finanzanlagen führt OVB derzeit noch keine explizite Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durch. Unsere Eigenanlagen erfolgen primär mit dem Hintergrund einer mittelfristigen Halteabsicht. Mittelfristig ist es unser Ziel, auch Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Investitionsentscheidungen einfließen zu lassen.

Verlässlicher Partner der selbstständigen Finanzvermittler (Finanzvermittlerbelange)

OVB versteht sich neben seiner Orientierung an den Interessen ihrer Kunden auch als ein Unternehmen für Unternehmer. 5.248 hauptberufliche Finanzvermittler in 15 Ländern Europas sind zum Ende des Berichtsjahres für OVB tätig. In ihren Händen liegt die Beratung und Betreuung der Kunden.

Die Finanzvermittler sind selbstständige Handelsvertreter gemäß § 84 HGB beziehungsweise auf Grundlage vergleichbarer gesetzlicher Regelungen in den verschiedenen Ländern. Ziele der OVB sind der kontinuierliche Ausbau des Vertriebsteams und dessen langfristige Bindung an das Unternehmen. Die Entwicklung der Vermittlerbasis ist Gegenstand des periodischen Berichtswesens an Vorstand und Aufsichtsrat. Positive oder negative Entwicklungen werden vom Management laufend auf ihre Auswirkungen analysiert. Eine transparente Vertragsgestaltung, leistungsorientierte Vergütung auf Basis eines Provisionsmodells sowie ein Zusatzvertrag, der neben Bestandspflegeprovisionen z. B. auch Leistungen bei Berufsunfähigkeit oder eine Hinterbliebenenversorgung im Todesfall umfasst, zählen zu den Maßnahmen, um die selbstständigen Finanzvermittler an OVB zu binden. Die Vertragsgestaltung wird kontinuierlich überprüft und an aktuelle Entwicklungen angepasst; Gleiches gilt für die Serviceangebote der OVB gegenüber den Finanzvermittlern.

Ein entscheidendes Element für vertrauensvolle Kundenbeziehungen ist die professionelle Aus- und Weiterbildung der für die OVB tätigen Finanzvermittler. Nur wer gut ausgebildet ist, kann seine Kunden gut beraten; nur mit hoher Beratungsqualität lassen sich langfristige Kundenbeziehungen aufbauen. Die Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Finanzvermittler besitzt eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen.

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

Darüber hinaus umfasst das Angebot unter anderem auch Aus- und Weiterbildungsinhalte zu Produktinnovationen ebenso wie die Themen Führung und Persönlichkeitsentwicklung. OVB entwickelt und systematisiert ihr europaweites Aus- und Weiterbildungssystem kontinuierlich weiter – nicht nur aufgrund regulatorischer Anforderungen, sondern auch vor dem Hintergrund eigener Qualitätsstandards.

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

Gesteuert durch die OVB Holding AG hat das Unternehmen 2020 ein konzernweit zum Einsatz kommendes Learning-Management-System implementiert, das der systematisierten Bereitstellung von Qualifizierungsinhalten (vor allem durch E-Learning-Module wie Web Based Trainings, Blended Learning oder Webinare), der Organisation der Lernvorgänge und der Kontrolle des Lernerfolgs dient. OVB Finanzvermittler können zusammen mit ihren Führungskräften ihren persönlichen Lernpfad aus einem modular aufgebauten Aus- und Weiterbildungsangebot individuell zusammenstellen. Dieses Angebot wird in der Regel von zahlreichen Präsenzveranstaltungen in den OVB Büros und Zentralen der Konzerngesellschaften ergänzt.

Schon vor Ausbreitung von COVID-19 haben sich die E-Learning-Angebote des Konzerns bewährt. Vorteile, wie z. B. die zeitliche und örtliche Flexibilität, eine einfachere Integration in den Berufsalltag, die unkomplizierte Bereitstellung und Verfügbarkeit in verschiedenen Sprachen oder ein vielfach flexibel steuerbares Lerntempo, haben sich bewährt. Die Verschiebung der OVB-internen Aus- und Weiterbildungsangebote hin zu E-Learning-Angeboten und virtuellen Veranstaltungen hat sich durch die Pandemie weiter verstärkt, was Ressourcen z. B. aufgrund von Verzicht auf Reisetätigkeit schont.

Darüber hinaus hat OVB 2020 die Entwicklung einer digitalen und intuitiven Plattform mit den Modulen »Personal Development« und »Leadership Control« angestoßen, mit der die Einarbeitung neuer Finanzvermittler weiter optimiert und Führungskräfte im Vertrieb in ihrer Führungsaufgabe noch systematischer unterstützt werden.

Weitere Informationen zur Entwicklung der Zahl der Finanzvermittler finden sich in den Kapiteln »Grundlagen des Konzerns« und »Geschäftsverlauf« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2020.

Arbeitgeberattraktivität (Arbeitnehmerbelange)

Im Berichtsjahr 2020 waren durchschnittlich 650 festangestellte Mitarbeiter (Vorjahr: 620 Mitarbeiter) in der OVB Holding AG, in den Hauptverwaltungen der Landesgesellschaften und in den Servicegesellschaften beschäftigt. Diese unterstützen die für OVB tätigen selbstständigen Finanzvermittler, indem sie u. a. für die serviceorientierte Abwicklung sämtlicher Kernprozesse und die notwendige technische Infrastruktur sorgen, Schulungsmaßnahmen durchführen, verkaufsfördernde Maßnahmen entwickeln und realisieren, administrative Aufgaben erfüllen und bei der Einhaltung regulatorischer Anforderungen Hilfestellung geben. Diese Mitarbeiter sichern den langfristigen Erfolg von OVB. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen zielt auf eine hohe Arbeitgeberattraktivität. Diese dient der Bindung ebenso wie der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte. Die Personalarbeit in der OVB Gruppe wird grundsätzlich durch die Personalbereiche der jeweiligen Konzerngesellschaften durchgeführt. OVB ist mit Ausnahme der Schweiz und der Ukraine ausschließlich in der Europäischen Union tätig und beschäftigt seine Mitarbeiter im Wesentlichen innerhalb des europäischen Rechtsrahmens. Damit gelten für OVB Mitarbeiter in erster Linie europäische Arbeitnehmerrechte. Die Konditionen der Arbeitsverträge und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gehen zumeist weit über die in den verschiedenen Ländern geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Zur Vergütung kommen häufig zusätzliche Aspekte hinzu wie Angebote zur Vermögensbildung, Zuschüsse bei der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs sowie Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements wie Sport- und Bewegungskurse.

Im Rahmen eines äußerst flexiblen Arbeitsumfelds sind im Interesse der Mitarbeiter individuell zugeschnittene und ausgehandelte Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice, Elternzeit, Teilzeit bis hin zu längerfristigen, unbezahlten Freistellungen (Sabbaticals) selbstverständlich, soweit die jeweilige Tätigkeit dies zulässt.

Eine im Herbst 2020 durchgeführte Befragung von Mitarbeitern der OVB Holding AG und der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG zeigt,

dass OVB für ihre Unternehmenskultur und Werte geschätzt wird.

Die Auswertung bestätigte eine gute Unternehmenskultur. Darüber hinaus wurden Aspekte wie Zufriedenheit mit dem eigenen Tätigkeitsumfeld oder die Work-Life-Balance positiv bewertet. Nahezu alle Befragten bestätigten zudem den professionellen und mitarbeiterorientierten Umgang der OVB mit der COVID-19-Pandemie.

Aspekte, bei denen sich Handlungsbedarf zeigte, werden aktuell in internen Arbeitsgruppen im Detail betrachtet, um Maßnahmen daraus ableiten zu können.

Persönliches Wachstum durch die Entwicklung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten ist für den Erfolg der OVB Holding AG unerlässlich. Das Unternehmen legt Wert auf qualifizierte, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter. Neben verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen wie regelmäßigen Datenschutzschulungen fördert OVB die persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, um deren Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Unter anderem mit fachspezifischen und übergreifenden Schulungen, IT-Schulungen sowie einem speziellen Angebot für Führungskräfte sorgt OVB dafür, Talente an das Unternehmen zu binden.

Während der COVID-19-Pandemie nutzt OVB europaweit in hohem Maße die Arbeit von zu Hause als Möglichkeit. Damit schützt OVB zum einen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und aller anderen Personen, zum anderen werden vertriebliche und betriebliche Arbeitsabläufe trotz Mobilitätsbeschränkungen und Abstandsregelungen aufrechterhalten. Der Austausch erfolgt vielfach per Videokonferenzen, die digitale Zusammenarbeit funktioniert gut. Die aktuell noch andauernde, nahezu durchgängige Homeoffice-Situation hat bei vielen Mitarbeitern den Wunsch nach einer dauerhaften Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort verstärkt. OVB erkennt in dem Modell »Mobiles Arbeiten« Stärken und möchte mit einer Richtlinie einen Regelungsrahmen für mobiles Arbeiten schaffen, ohne die traditionelle und bewährte Präsenzorganisation grundsätzlich infrage zu stellen. Bedarfsorientiert und skalierbar soll mobiles Arbeiten genutzt werden können. Ein Richtlinienentwurf – in einem ersten Schritt für die OVB Holding AG und die deutsche Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung – wurde erarbeitet. Der Rollout erfolgt zeitnah.

Die Zahl der Mitarbeiter im OVB Konzern ist im abgelaufenen Geschäftsjahr moderat von durchschnittlich 620 Mitarbeitern im Vorjahr auf durchschnittlich 650 festangestellte Mitarbeiter gestiegen. Dies zeigt, dass die Konzernunternehmen der OVB auch vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie weiterhin Mitarbeiter gesucht, Bewerberprozesse durchlaufen und neue Mitarbeiter eingestellt haben. Vorstellungsgespräche und der Austausch mit den Bewerbern erfolgten weitestgehend digital.

Der Vorstand der OVB Holding AG strebt an, den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erhöhen. Bisher wurden keine Vorgaben für konkrete Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen festgehalten.

Im März 2017 hat der Vorstand zuletzt für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beschlossen, für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 10,5 Prozent festzulegen. Ungeachtet der noch gültigen Zielgröße, hat sich der Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands im Jahr 2020 weiter verbessert und beträgt per Ende 2020 mehr als 17 Prozent.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Corporate Governance ist eine wesentliche Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Vorstand und Aufsichtsrat wollen durch eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung den Bestand des Unternehmens sichern und für eine langfristige Wertschöpfung, Vertrauen und Glaubwürdigkeit sorgen. Als international tätiger Konzern ist OVB einem breiten Spektrum an rechtlichen Rahmenbedingungen unterworfen. Der OVB Konzern führt seine Geschäfte in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Regeln der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist. OVB duldet keine Korruption und Bestechung.

Diese Haltung spiegelt sich im Code of Conduct der OVB Holding AG wider, der die Funktion eines Leitfadens hat und der für alle Mitarbeiter des Konzerns verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards definiert. Organmitglieder, Mitarbeiter und selbstständige Finanzvermittler werden damit zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Umgang untereinander sowie gegenüber Kunden und Geschäftspartnern verpflichtet. Der Verhaltenskodex gibt Rechte und Pflichten wieder, wie sie sich aus unterschiedlichen Gesetzen, Betriebsvereinbarungen, Verfahrensrichtlinien, Arbeitsanweisungen und wechselseitigen arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten ergeben. Ziel des Kodex ist einerseits die Sensibilisierung der Mitarbeiter und selbstständigen Finanzvermittler für geltende Bestimmungen. Andererseits wird die Ausrichtung aller Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstände und selbstständigen Finanzvermittler auf die Einhaltung der im Kodex enthaltenen ethischen Regelungen und Grundsätze erwartet. Mit einem solchen auf Integrität ausgerichteten Kodex schafft und gewährleistet OVB Sicherheit, Transparenz sowie den guten Ruf und das Vertrauen in die gesamte Unternehmensgruppe. Der »OVB Code of Conduct« legt Mindeststandards fest, die alle Mitarbeiter zu kennen und einzuhalten haben, und wird durch OVB Konzernrichtlinien ergänzt, die zu einzelnen spezifischen Themen eigenständige Regelungen beinhalten.

Ziel des Code of Conduct ist es, ein ehrliches, von ethischen Erwägungen und Zielen geprägtes Verhalten und Handeln zu fördern. Im Geschäftsjahr 2020 wurde dieser Code of Conduct in aktualisierter und ergänzter Form konzernweit in Kraft gesetzt.

Im OVB Konzern werden regelmäßig unter der Leitung des Head of Compliance Abfragen zum OVB Code of Conduct durchgeführt. Sie zielen auf den Erhalt, das Verstehen und die Einhaltung des Verhaltenskodex ab. Das Compliance-Team der OVB Holding AG hat 2020 in den Landesgesellschaften abgefragt, ob alle Mitarbeiter der Konzerngesellschaften den Code of Conduct erhalten und verstanden haben.

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

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie hat das Compliance-Team der OVB Holding AG 2020 Abfragen in den Landesgesellschaften durchgeführt, um z. B. arbeitsrechtliche Themen oder die Einhaltung des Datenschutzes im Zusammenhang mit Remote-Arbeit und damit einhergehende Gefahren abzuklopfen. Aus den Ergebnissen ergeben sich keine entsprechenden Feststellungen.

Compliance

Unter Compliance versteht OVB rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln unserer Mitarbeiter im geschäftlichen Alltag. Hierzu zählt insbesondere die Verhinderung von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Jeder Mitarbeiter beeinflusst durch sein berufliches Verhalten das Ansehen des Unternehmens.

Der Vorstand hat ein Compliance-Management-System eingerichtet, zu dessen Aufgaben gehört die Identifizierung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der OVB Holding AG sowie zu wesentlichen Reputationsrisiken führen können. Im OVB Konzern sind Compliance-Grundsätze implementiert. Das Compliance-Management-System (CMS) mit den Säulen »Vorsorgen, Erkennen, Agieren« wird kontinuierlich intern fortentwickelt und im Hinblick auf die sich verändernden rechtlichen Anforderungen laufend überprüft. Das Compliance-Management-System der OVB Holding AG beschränkt sich nicht nur auf die eigenen Mitarbeiter, sondern hat auch die selbstständigen Finanzvermittler im Blick, die für uns in den verschiedenen Märkten tätig sind.

Um Gesetzesverstöße zu verhindern, aufzudecken und zu sanktionieren, setzt OVB neben der stetigen Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter auch auf den Einsatz zeitgemäßer Informationstechnologie, z. B. in Form von E-Learning-Modulen.

Für die Mitarbeiter der in 15 Ländern operativ tätigen Tochtergesellschaften der OVB sind beispielweise Schulungen zum Thema Geldwäsche verpflichtend. Die Kontrolle obliegt den Landesgesellschaften. In ihren jährlichen Berichten an den Head of Compliance der OVB Holding AG haben die lokalen Compliance-Verantwortlichen über erfolgte Schulungen zu berichten. Ende 2020 wurde z. B. eine Schulung aller Mitarbeiter der OVB Holding AG zum Thema Datenschutz gestartet, die noch nicht abgeschlossen ist. Schulungen der selbstständigen Finanzvermittler liegen in der Zuständigkeit der Länder. Neben den gesetzlichen Anforderungen (z. B. 15 Stunden Aus- und Weiterbildungsverpflichtung pro Jahr) werden für die selbstständigen Finanzvermittler noch weitere Schulungen angeboten. Aktuell ist noch kein gruppenweites Hinweisgebersystem implementiert, was unter anderem daraus resultiert, dass dieses Erfordernis nicht in allen Ländern, in denen OVB vertreten ist, erforderlich ist. Beispielsweise in Österreich besteht bereits die Möglichkeit, dass interne Meldungen in elektronischer Form abgegeben werden können. Grundsätzlich hat jeder die Möglichkeit, Hinweise an den Compliance-Verantwortlichen zu übermitteln.

Der Head of Compliance des Konzerns berichtet direkt an den Chief Financial Officer sowie regelmäßig an den Gesamtvorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Dezentral in allen operativen OVB Gesellschaften eingesetzte Compliance-Beauftragte berichten an den Head of Compliance des Konzerns und bearbeiten alle compliance-relevanten Vorgänge in ihren Gesellschaften. Sie unterstützen darüber hinaus die operativ tätigen Bereiche bei der Einhaltung der Vorgaben.

Zwischen dem Head of Compliance, dem Compliance-Team der OVB Holding AG und den dezentralen Compliance-Verantwortlichen erfolgt ein regelmäßiger Austausch, z. B. über die Weiterentwicklung gruppenweiter Compliance-Vorgaben oder compliance-relevante Sachverhalte aus den OVB Gesellschaften.

Das Compliance-Team der OVB Holding AG arbeitet eng mit Vorstand, Geschäftsführungen und Führungskräften zusammen, berät und unterstützt alle Mitarbeiter bei der Einhaltung der externen und internen Vorgaben. Verstöße gegen die Einhaltung einschlägiger Gesetze, relevanter Kodizes sowie interner Regelungen werden nicht toleriert. Das Thema Compliance hat für die OVB Holding AG einen sehr hohen Stellenwert. Das etablierte Richtlinienmanagementsystem stellt ein zentrales Instrument des CMS zur konzernweiten Sicherstellung der Compliance bei der OVB Holding AG dar. Neben dem Richtlinienmanagementsystem sind weitere interne Steuerungsmechanismen innerhalb des CMS implementiert, um insbesondere die EU-weiten regulatorischen Anforderungen rechtzeitig und angemessen zu erfüllen.

Hierzu zählen im Wesentlichen die Anforderungen aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung, der IDD (Insurance Distribution Directive), der MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive II) und der AMLD (Anti-Money Laundering Directive).

Compliance-Verstöße

Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Verstöße. In jedem Einzelfall erfolgt eine Untersuchung. Etwaige Verstöße ahndet die OVB dem Einzelfall entsprechend angemessen.

Über die nachfolgend dargestellten Aspekte, die von OVB als nicht wesentlich eingestuft werden, berichtet OVB freiwillig.

Sozialbelange

Die qualifizierten OVB Finanzvermittler erbringen eine gesellschaftlich wertvolle Dienstleistung. Sie sind ihren Kunden ein verlässlicher Partner in allen Finanzfragen, sichern sie nach einem themenübergreifenden Beratungsansatz gegen vielfältige Risiken ab und helfen ihnen dabei, ihre persönlichen Wünsche und Ziele zu erreichen.

Angesichts der demografischen Entwicklung in Europa und der beschränkten Leistungsfähigkeit der bestehenden Sozialsysteme wird vor allem die Förderung der privaten Altersvorsorge in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen, um eine drohende Altersarmut breiter Bevölkerungskreise zu verhindern.

Aus diesem Grundverständnis heraus verbindet OVB erfolgreiches Unternehmertum auch mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement.

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

Obwohl dieser Aspekt für den OVB Konzern keinen wesentlichen Aspekt im Sinne des HGB darstellt, werden in diesem Bericht beispielhafte Sachverhalte aufgezeigt.

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

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

Die Impulse für Projekte kommen meistens aus den Reihen unserer Finanzvermittler und Mitarbeiter. Die OVB begleitet dieses Engagement, indem sie die Vorhaben finanziell fördert. Darüber hinaus unterstützt sie punktuell mit Personal für das Management der Projekte und mit Sachmitteln.

Eine fundierte Berichterstattung über die eingesetzten Mittel stellt eine Herausforderung dar. OVB hat das Ziel, mittelfristig eine Projektdokumentation aufzubauen, bei der die investierten Stunden und interne sowie externe Helferzahlen dokumentiert werden.

Die internationale Ausweitung des sozialen Engagements ist ein Baustein der Strategie »OVB Evolution 2022«. Die OVB Landesgesellschaften in Österreich, Kroatien und Rumänien haben unter dem gemeinsamen Namen »OVB Charity« bereits eigene Hilfsvereine gegründet und erste Projekte gestartet. Darüber hinaus gibt es in allen europäischen Landesgesellschaften vielfältige soziale Projekte von selbstständigen Finanzvermittlern und Mitarbeitern der lokalen Headoffices. Diese reichen von gemeinsam organisierten Blutspendeterminen über Geldspenden bis hin zur Vermittlung von Finanzwissen in Schulen. Weiterführende Aktivitäten in der OVB Gruppe sind in Planung. Ein langfristiger Partner von »OVB Charity« sind SOS-Kinderdörfer. »Fit for life« ist der Leitgedanke dieser Kooperation, die mit lokalen Aktionen Kinder und Familien für eine lebenswerte Zukunft befähigen möchte. 2020 gab es insgesamt sieben größere und kleine regionale Projekte.

Umweltbelange

OVB ist in ihrer Tätigkeit als Finanzvermittlungsunternehmen in ihrem Kerngeschäft kein produzierendes Unternehmen. Der Einfluss der Geschäftstätigkeit auf den Verbrauch natürlicher Ressourcen ist im Vergleich zum produzierenden Gewerbe als gering und nicht als wesentlicher Aspekt im Sinne des HGB in Bezug auf die Unternehmenstätigkeit anzusehen.

Dennoch nimmt das Unternehmen seine Verantwortung gegenüber der Umwelt in allen Belangen ernst. Im für

jeden Mitarbeiter des OVB Konzerns verbindlichen Code of Conduct des Unternehmens ist definiert, dass sich die OVB und ihre Mitarbeiter durch den bewussten Umgang mit Ressourcen für die Umwelt engagieren. Demnach stellt auch die Nutzung von Homeoffice einen Beitrag zum Schutz der Umwelt dar.

OVB nutzt zum Beispiel den Dialog mit modernen Kommunikationsmitteln im Rahmen von Geschäftsführerkonferenzen oder Meetings mit anderen Organisationseinheiten des Konzerns, um die Reisetätigkeit zu reduzieren. Der Bereich Travel Management der OVB Holding AG unterstützt zudem bei einer ressourcenschonenden Reiseplanung. Die Firmenwagen-Richtlinie des OVB Konzerns sieht vor, die Nutzung von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen auszubauen, indem sie dafür Anreize bietet. Das Thema Digitalisierung hat durch die Digitalisierungsbestrebungen im Rahmen der Strategie »OVB Evolution 2022«, verstärkt durch die Einschränkungen von COVID-19 im Jahr 2020 sowie die Entwicklungen beim mobilen Internet und den mobilen Endgeräten wie Laptop, Smartphone oder Tablet, Einzug in den beruflichen Alltag der OVB Finanzvermittler gehalten. Deren Alltag wird immer ortsunabhängiger, was auch zukünftig in erheblichem Maße zur Ressourcenschonung durch die Reduzierung u.a. von Fahrten zu Kunden beiträgt.

Achtung der Menschenrechte

Für die OVB Holding AG sind die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit selbstverständlich. Die Gesellschaften des OVB Konzerns wie auch der überwiegende Teil der von der Holding bzw. den Konzernunternehmen beauftragten Dienstleister und Produktpartner haben ihren Unternehmenssitz innerhalb der Europäischen Union. Der Code of Conduct verpflichtet zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte. Mitarbeiter werden angehalten, im Falle etwaigen Fehlverhaltens mit der zuständigen internen Stelle oder mit einer anderen Vertrauensperson Kontakt aufzunehmen.

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

An die OVB Holding AG, Köln

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b Abs. 3 HGB der OVB Holding AG, Köln, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter

Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse
- Befragung des Managements und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht der OVB Holding AG
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt, der 26. Februar 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Urata Biqkaj
Wirtschaftsprüferin