

Corporate Governance

Corporate Governance steht für eine verantwortungsbewusste und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle von Unternehmen. Sie fördert das Vertrauen von Anlegern, Finanzmärkten, Geschäftspartnern, Finanzvermittlern, Mitarbeitern und Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung des Unternehmens und ist eine wesentliche Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die Unternehmensführung und Unternehmenskultur des OVB Konzerns entsprechen den gesetzlichen Vorschriften und – bis auf wenige Ausnahmen – den zusätzlichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Vorstand und Aufsichtsrat fühlen sich der Corporate Governance verpflichtet; alle Unternehmensbereiche orientieren sich daran. Im Mittelpunkt stehen für uns Werte wie Kompetenz, Transparenz und Nachhaltigkeit.

Der Vorstand berichtet im nachfolgenden Kapitel – zugleich auch für den Aufsichtsrat – gemäß Ziffer 3.10 des Deutschen Corporate Governance Kodex über die Corporate Governance bei der OVB Holding AG. Das Kapitel enthält auch die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289a HGB sowie den Vergütungsbericht gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB.

Erklärung zur Unternehmensführung

Allgemeine Führungsstruktur mit drei Organen

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben für eine deutsche Aktiengesellschaft verfügt die OVB Holding AG über eine dualistische Leitungs- und Überwachungsstruktur bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Drittes Gesellschaftsorgan ist die Hauptversammlung, in der die Anteilseigner der Gesellschaft an grundlegenden, das Unternehmen betreffenden Entscheidungen beteiligt werden. Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen und stehen in einem regelmäßigen, intensiven und offenen Dialog.

Leitung und Geschäftsführung durch den Vorstand

Dem Vorstand der OVB Holding AG obliegt die eigenverantwortliche Leitung der Gesellschaft und des von ihr geführten Konzerns. Die Leitungsaufgabe, die insbesondere die Unternehmensplanung, die strategische Ausrichtung des Konzerns und dessen Steuerung und Überwachung sowie die Konzernfinanzierung umfasst, nimmt der Vor-

stand als Kollegialorgan wahr. Die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung tragen die Mitglieder des Vorstands gemeinsam. Sie arbeiten kollegial zusammen und unterrichten sich gegenseitig laufend über wichtige Maßnahmen und Vorgänge in ihren Ressorts. Unbeschadet der Gesamtverantwortung aller Vorstandsmitglieder führen die einzelnen Mitglieder des Vorstands die ihnen zugewiesenen Ressorts in eigener Verantwortung.

Durch eine vom Aufsichtsrat beschlossene Geschäftsordnung für den Vorstand, in der auch die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten und sonstige Beschlussmodalitäten geregelt sind, wird die Arbeit im Vorstand näher ausgestaltet. Die Verteilung der Ressorts auf die einzelnen Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus einem Geschäftsverteilungsplan, der Bestandteil der Geschäftsordnung ist.

Die strategische Ausrichtung des Unternehmens wird mit dem Aufsichtsrat eingehend erörtert und abgestimmt und auch ihre Umsetzung in regelmäßigen Abständen diskutiert. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen der Geschäftsentwicklung, der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, der Planung und Zielerreichung, der Risikolage sowie des Risikomanagements informiert. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen werden dabei erläutert und begründet. Auch über das Thema Compliance, also die Maßnahmen zur Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Richtlinien, berichtet der Vorstand in den Sitzungen des Aufsichtsrats sowie des Prüfungsausschusses regelmäßig und umfassend.

Bestimmte Vorstandsentscheidungen von besonderer Bedeutung bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Diese sind in der Geschäftsordnung des Vorstands festgelegt und betreffen zum Beispiel den Erwerb von Gegenständen des Anlagevermögens oder die Aufnahme von Finanzdarlehen, die einen bestimmten Betrag übersteigen. Errichtung, Erwerb, Liquidation oder die Veräußerung von Beteiligungsgesellschaften sind ebenfalls zustimmungspflichtig.

Die Beschlussfassungen des Vorstands erfolgen in Sitzungen, die regelmäßig – mindestens monatlich – stattfinden und grundsätzlich vom Vorsitzenden des Vorstands geleitet werden. Jedes Mitglied des Vorstands hat darüber hinaus die Möglichkeit, die Einberufung einer Sitzung zu verlangen. Sofern gesetzlich nicht anders erforderlich,

beschließt der Vorstand mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

Zu Mitgliedern des Vorstands der OVB Holding AG sind derzeit bestellt:

Michael Rentmeister

(Jahrgang 1965, im Amt seit 2012,
bestellt bis 31. Dezember 2016)
CEO

Oskar Heitz

(Jahrgang 1953, im Amt seit 2001,
bestellt bis 31. Dezember 2018)
CFO

Mario Freis

(Jahrgang 1975, im Amt seit 2010,
bestellt bis 31. Dezember 2017)
CSO

Thomas Hücker

(Jahrgang 1965, im Amt seit 2014,
bestellt bis 31. Dezember 2017)
COO

Überwachung und Beratung der Unternehmensleitung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind, unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsrat stimmt mit dem Vorstand auch die strategische Ausrichtung der Gesellschaft ab und erörtert mit ihm regelmäßig die Umsetzung der Geschäftsstrategie. Der Aufsichtsratsvorsitzende koordiniert die Arbeit des Gremiums und leitet die Sitzungen. Aufgrund des regelmäßigen Austauschs mit dem Vorstand ist der Aufsichtsrat stets über die Geschäftspolitik, die Unternehmensplanung und die Strategie informiert. Der Zuständigkeit des Aufsichtsrats unterliegt auch die Feststellung bzw. Billigung des Jahres- und des Konzernabschlusses sowie des Lageberichts und des Konzernlageberichts der OVB Holding AG auf Basis seiner eigenen Prüfung und unter Berücksichtigung der Berichte der Abschlussprüfer. Im Rahmen seines Berichts an die Hauptversammlung informiert der Aufsichtsrat die Aktionäre über seine Tätigkeit.

Der Aufsichtsrat besteht nach § 10 Absatz 1 der Satzung aus sechs Mitgliedern, die ausschließlich von der Hauptversammlung gewählt werden.

Die Amtszeit der durch die Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats endet mit Ablauf der Hauptversammlung im Jahr 2018, die über die Entlastung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017 beschließt.

Zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben und zur Unterstützung einer fokussierten Diskussion der Sachverhalte hat der Aufsichtsrat zwei ständige Ausschüsse eingerichtet, die die Arbeit im Plenum unterstützen: den Prüfungsausschuss sowie den Nominierungs- und Vergütungsausschuss. Die Ausschüsse bereiten in ihrem Zuständigkeitsbereich die Beschlüsse des Aufsichtsrats sowie die Themen vor, die im Plenum zu behandeln sind. Über die Arbeit der Ausschüsse wird jeweils in der nachfolgenden Aufsichtsratsitzung Bericht erstattet. Ergänzend zur Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat bestehen jeweils Geschäftsordnungen für den Prüfungsausschuss sowie für den Nominierungs- und Vergütungsausschuss.

Prüfungsausschuss

Der vierköpfige Ausschuss befasst sich vorbereitend für den Aufsichtsrat insbesondere mit der pflichtgemäßen Prüfung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses sowie des Lageberichts und des Konzernlageberichts. Darüber hinaus behandelt der Ausschuss Fragen der Rechnungslegung, des Risikomanagements und der Compliance und prüft vor der Erteilung des Prüfungsauftrags die erforderliche Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Er stimmt sich mit dem Abschlussprüfer über die Festlegung der Prüfungsschwerpunkte der Abschlussprüfung ab und beschließt über die Honorarvereinbarung. Der Prüfungsausschuss erörtert mit dem Vorstand im Vorfeld der Veröffentlichung ebenfalls die Quartals- und Halbjahresfinanzberichte.

Nominierungs- und Vergütungsausschuss

Dieser Ausschuss, der aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden und einem weiteren Mitglied besteht, nimmt vorbereitende Aufgaben für das Plenum wahr und schlägt dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vor. Er befasst sich zudem mit der Besetzung des Vorstands und der Nachfolgeplanung für diesen sowie mit Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Arbeitsweise von Aufsichtsratsplenum und Ausschüssen

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG wird seiner Überwachungs- und Beratungsfunktion in besonderem Maße gerecht. Auch zwischen den Sitzungen stehen die Vorsitzenden von Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss in regelmäßigem Meinungs austausch mit dem Vorstand. Über wichtige Erkenntnisse berichten sie spätestens in der folgenden Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung.

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig seine Effizienz. Dies erfolgt im Allgemeinen im Wege der Selbstprüfung durch Auswertung von Antworten der Aufsichtsratsmitglieder auf einen Fragebogen. Aus der Auswertung und der anschließenden Diskussion in der Aufsichtsratssitzung ergeben sich Anregungen zur weiteren Verbesserung seiner Arbeit, die im Aufsichtsratsplenum und gegebenenfalls in den Ausschüssen umgesetzt werden.

Jedes Aufsichtsratsmitglied legt aus seiner Mitwirkung resultierende Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über das Auftreten von Interessenkonflikten und deren Behandlung.

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG besteht derzeit aus folgenden Mitgliedern:

Michael Johnigk

(Jahrgang 1953, im Amt seit 2001, gewählt bis 2018)

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Mitglied des Vorstands Deutscher Ring Krankenversicherungsverein a.G., Hamburg; SIGNAL Krankenversicherung a.G., Dortmund; IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe, Hamburg; SIGNAL Unfallversicherung a.G., Dortmund; SIGNAL IDUNA Allgemeine Versicherung AG, Dortmund; SIGNAL IDUNA Holding AG, Dortmund

Dr. Thomas A. Lange

(Jahrgang 1963, im Amt seit 2013, gewählt bis 2018)

Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vorsitzender des Vorstands der NATIONAL-BANK Essen

Jan De Meulder

(Jahrgang 1955, im Amt seit 2010, gewählt bis 2018)

Vorsitzender des Vorstands der Basler Lebensversicherungs-AG, Hamburg; Basler Sachversicherungs-AG,

Bad Homburg; Hauptbevollmächtigter Basler Leben AG Direktion für Deutschland, Bad Homburg; Hauptbevoll-

mächtigter Basler Versicherung AG Direktion für Deutschland, Bad Homburg; Geschäftsführer der Basler Saturn Management B.V. in der Eigenschaft als Komplementärin der Basler Versicherung Beteiligungen B.V. & Co. KG, Hamburg; Mitglied der Konzernleitung der Baloise Group, Basel, Schweiz

Markus Jost

(Jahrgang 1961, im Amt seit 2013, gewählt bis 2018)

Mitglied des Vorstands der Basler Lebensversicherungs-AG, Hamburg; Basler Sachversicherungs-AG, Bad Homburg; Basler Sach Holding AG, Hamburg; Geschäftsführer der Basler Saturn Management B.V. in der Eigenschaft als Komplementärin der Basler Versicherung Beteiligungen B.V. & Co. KG, Hamburg

Wilfried Kempchen

(Jahrgang 1944, im Amt seit 2012, gewählt bis 2018)

Kaufmann im Ruhestand, zuvor Vorstandsvorsitzender der OVB Holding AG

Winfried Spies

(Jahrgang 1953, im Amt seit 2010, gewählt bis 2018)

Vorsitzender des Vorstands der Generali Versicherung AG, München; Generali Lebensversicherung AG, München; Generali Beteiligungs- und Verwaltungs-AG, München

Eine Übersicht über die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Aufsichtsratsausschüsse der OVB Holding AG im Geschäftsjahr 2014 sowie über ihre Mandate in vergleichbaren Organen findet sich im Kapitel Corporate Governance in diesem Bericht ab Seite 109.

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung hat sich allein am Interesse des Unternehmens zu orientieren. Maßgeblich sind dabei die individuellen Kenntnisse und fachlichen Erfahrungen, über die die jeweiligen Kandidaten verfügen. Dies gilt auch für den unabhängigen Finanzexperten im Sinne von § 100 Abs. 5 AktG. Der Aufsichtsrat ist im Unternehmensinteresse vor allem darauf angewiesen, dass die Aufsichtsratsmitglieder über spezifische Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich der Tätigkeit des Unternehmens, der vertriebenen Produkte und der Märkte verfügen, in denen die

Konzerngesellschaften agieren. Tiefe Kenntnis der Aufsichtsratsmitglieder über die Besonderheiten der Versicherungsbranche sowie Markt und Wettbewerb versetzen den Aufsichtsrat sowohl in die Lage, die gesetzliche Überwachungsaufgabe effizient wahrnehmen zu können als auch dem Vorstand bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und den Fragestellungen hinsichtlich der künftigen Entwicklung als kompetenter Ansprechpartner und Berater zur Verfügung zu stehen.

Einhaltung Corporate Governance Kodex

Entsprechenserklärung 2014

Gem. § 161 AktG sind Vorstand und Aufsichtsrat einer börsen-

notierten deutschen Aktiengesellschaft verpflichtet, zumindest einmal jährlich zu erklären, ob dem Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen des Kodex nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG haben mit Datum vom 20. März 2014 gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG die Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 13. Mai 2013 – bekannt gemacht und im Bundesanzeiger am 10. Juni 2013 veröffentlicht – mit folgendem Wortlaut abgegeben:

Empfehlungen:

Ziffer 3.8 Abs. 3 DCGK (Directors & Officers Versicherung)

Die OVB Holding AG hat in der abgeschlossenen Directors & Officers Versicherung, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats betroffen sind, bislang keinen Selbstbehalt vorgesehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats führen ihr Amt verantwortungsvoll und im Interesse des Unternehmens. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass ein Selbstbehalt kein geeignetes Mittel ist, um das Verantwortungsbewusstsein weiter zu verbessern.

Ziffer 4.1.5 DCGK (Beachtung von Vielfalt bei Führungskräften)

Nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Der Vorstand der OVB Holding AG verfolgt die Zielsetzung, Frauen zu fördern und hat sich zum Ziel gemacht, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. In den Führungshierarchien der verschiedenen Konzerngesellschaften sowohl im Inland als auch im Ausland sind Frauen vertreten. Der Vorstand ist aber der Auffassung, dass der Aspekt der Vielfalt, der die Berücksichtigung von Frauen einschließt, kein ausschlaggebendes Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen ist. Im Interesse des Unternehmens kommt es vielmehr vorrangig auf Führungs- und Managementfähigkeiten sowie die Fachkompetenz in den jeweiligen Geschäfts- und Verantwortungsbereichen und die gewonnene berufliche Erfahrung an.

Ziffer 4.2.2 Abs. 2 Satz 3 (Berücksichtigung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft)

Seit der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 13. Mai 2013 enthält der Kodex die Empfehlung, dass der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen soll, wobei der Aufsichtsrat für den Vergleich festlegen soll, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Diese neue Kodex-Empfehlung hat zu einer kontroversen Diskussion in der juristischen Literatur über die ausreichende Bestimmtheit der einzelnen Anforderungen geführt. Dem Aufsichtsrat fehlten daher insbesondere konkrete Anhaltspunkte dafür, welcher Zeithorizont und welche Perspektive bei der „zeitlichen Entwicklung“ zu berücksichtigen sind. Daher wird vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt.

Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Satz 2 DCGK (Vielfalt bei der Zusammensetzung des Vorstands)

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG entspricht insofern nicht der Empfehlung, eine angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Zusammensetzung des Vorstands anzustreben, als für ihn bei der Besetzung des Vorstands – wie auch in der Vergangenheit – im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre die in dem jeweiligen Geschäfts- bzw. Verantwortungsbereich erforderlichen Kenntnisse,

Fähigkeiten und Erfahrungen für die Auswahl des geeigneten Kandidaten bzw. der Kandidatin maßgeblich sind.

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK (Berücksichtigung von Frauen)

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird grundsätzlich der Gesichtspunkt Vielfalt (Diversity) berücksichtigt. Im Interesse des Unternehmens wird sich der Aufsichtsrat bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung von den Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen, aber nicht vom Geschlecht der vorzuschlagenden Kandidaten leiten lassen. Feste Zielgrößen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht werden sollen, werden nicht festgelegt, was im Ergebnis zu einer Abweichung von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK führt.

Ziffer 5.4.5 Abs. 2 DCGK (Angemessene Unterstützung der Aufsichtsratsmitglieder bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen)

Aufsichtsratsmitglieder sollen bei der Wahrnehmung der für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen von der Gesellschaft angemessen unterstützt werden. Die Gesellschaft unterstützt die Aufsichtsratsmitglieder grundsätzlich bei erforderlichen Aus- und Fortbil-

dungsmaßnahmen, hat hierzu aber kein formelles Verfahren oder Richtlinien verabschiedet. Daher wird vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.4.5 Abs. 2 DCGK erklärt.

Ziffer 5.4.6 Abs.1 Satz 2 sowie Abs. 2 Satz 2 DCGK (Vergütung des Aufsichtsrats)

Die Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats berücksichtigt entgegen der Empfehlung des Kodex keine Mitgliedschaft oder den Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrats. Die wahrgenommenen Tätigkeiten werden nach Ansicht von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft durch die vorgesehene Vergütung angemessen abgegolten. Die erfolgsorientierte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist nicht besonders auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Aufsichtsratsvergütung wurde von der Hauptversammlung beschlossen; die erfolgsorientierte Vergütung ist in § 14 der Satzung der OVB Holding AG geregelt und nach Ansicht von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft besonders transparent. Das Vergütungsmodell hat sich in der Vergangenheit bewährt und führt zu einer gesetzkonformen und mit den Interessen der Aktionäre im Einklang stehenden angemessenen Vergütung des Aufsichtsrats.

Köln, den 20. März 2014

Für den Vorstand



Michael Rentmeister



Oskar Heitz



Mario Freis



Michael Johnigk

Umfangreiche Informationen zum Thema können auch über unsere Website abgerufen werden. Alle bisher abgegebenen Entsprechenserklärungen sind auf der Website dauerhaft zugänglich.

Wesentliche Unternehmensführungspraktiken

Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe des Vorstands

Compliance als Maßnahmen zur Einhaltung von Recht, Gesetz und unternehmensinternen Richtlinien sowie deren Beachtung durch die Konzernunternehmen ist bei der OVB eine wesentliche Leitungs- und Überwachungsaufgabe. Bereits im Geschäftsjahr 2008 wurden Compliance-Grundsätze implementiert. Zudem wurde ein Compliance-Management-System (CMS) mit den Säulen „Vorsorgen, Erkennen, Agieren“ eingeführt, das kontinuierlich intern fortentwickelt und im Hinblick auf die sich wandelnden rechtlichen Anforderungen laufend überprüft wird. Durch die ständige Weiterentwicklung des CMS bei der OVB wird ein wichtiger Beitrag zum systematischen Ausbau von Präventions- und Kontrollmaßnahmen zur Erfüllung des Wertversprechens geleistet.

Oberstes Ziel der OVB Compliance-Strategie ist es, Risiken aus der Nichteinhaltung von geltendem Recht, internen Standards und Prozessen durch präventive Maßnahmen zu verhindern bzw. zu minimieren.

Grundlage der konzernweit geltenden Compliance-Regeln ist ein Verhaltenskodex, der die generellen Prinzipien unseres Handelns erläutert. Zugehörige Konzernrichtlinien enthalten dazu weiterführende konkrete Handlungsanweisungen, um die Beachtung der gesetzlichen Verpflichtungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien zu gewährleisten und möglichst einheitliche Standards für alle Konzernunternehmen zu schaffen. Mit Hilfe des Compliance-Management-Systems wird die kontinuierliche Weiterentwicklung OVB-interner Verhaltensstandards sowie die Umsetzung der internen und externen Anforderungen gesteuert und kontrolliert. Das gesamte OVB Management hat es sich zur Aufgabe gemacht, Compliance aktiv mit Leben auszufüllen und in Sachen Compliance ein Vorbild zu sein.

Der Chief Compliance Officer des Konzerns berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Ihm zugeordnete dezentral eingesetzte Compliance-Beauftragte der operativen Gesellschaften unterstützen ihn und bearbeiten alle compliance-relevanten Vorgänge auf operativer Ebene. Das Compliance-Team arbeitet eng mit Vorstand, Geschäftsführungen und Führungskräften zusammen, prüft Zweifelsfragen und hilft allen Mitarbeitern bei der Einhaltung der internen Vorgaben.

Neben der Umsetzung und Einhaltung aller konzerninternen Richtlinien sind die Landesgesellschaften für die Berichterstattung, die Bearbeitung compliance-relevanter Vorfälle, die kontinuierliche Analyse von Arbeitsprozessen im Hinblick auf mögliche Compliance-Risiken sowie die regelmäßige Schulung und Beratung der Mitarbeiter verantwortlich.

Durch regelmäßige Berichte des Chief Compliance Managers werden der Vorstand, der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und das Aufsichtsratsplenum über die aktuelle Entwicklung auf diesem Gebiet unterrichtet. Die Compliance-Berichte fließen auch in das OVB Risikomanagement-Reporting mit ein. Der Chief Compliance Manager steht allen Mitarbeitern sowie externen Stellen zudem als Ansprechpartner und Berater in allen compliance-relevanten Fragen zur Verfügung. Er ist auch für Hinweise im Hinblick auf kriminelle Handlungen oder Verstöße gegen die Compliance-Regelungen ansprechbar.

Weitere Angaben zur Corporate Governance bei der OVB Holding AG

Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG haben sich auch im Berichtsjahr intensiv mit der Erfüllung der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beschäftigt. Nach intensiven Erörterungen haben Vorstand und Aufsichtsrat zum 20. März 2014 eine Entsprechenserklärung nach § 161 Abs. 1 AktG abgegeben, die auf der Homepage der Gesellschaft unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance/Entsprechenserklärungen vollständig wiedergegeben ist und Auskunft darüber gibt, von welchen Kodex-Empfehlungen und Kodex-Anregungen abgewichen wird.

Directors' Dealings

Zur Gewährleistung des gesetzeskonformen Umgangs mit möglichen Insiderinformationen führt die OVB Holding AG über alle Personen, für die der Zugang zu Informationen unerlässlich ist, die den Charakter von Insiderinformationen haben können, ein Insiderverzeichnis. Darüber hinaus werden Directors' Dealings erfasst und Mitteilungen über entsprechende Geschäfte unverzüglich im Internet unter www.ovb.eu > investor-relations > corporate-governance veröffentlicht.

Aktienbesitz

Zum Stichtag 31. Dezember 2014 hielt kein Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats direkt oder indirekt mehr als 1 Prozent der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien. Auch zusammen halten Vorstand und Aufsichtsrat weniger als 1 Prozent am Grundkapital der Gesellschaft. Damit entfällt eine Angabe zum Wertpapierbesitz gemäß Ziffer 6.3 des DCGK.

Corporate Governance der OVB Holding AG im Internet

www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance

- Erläuterungen zu den Ausschüssen
- Erklärungen zur Unternehmensführung und zur Corporate Governance
- Entsprechenserklärungen
- Satzung der OVB Holding AG
- Directors´ Dealings

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des Lageberichts.

Der Vergütungsbericht stellt die Grundsätze dar, die für die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Mitglieder des Aufsichtsrats maßgeblich sind und erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Ferner werden die Grundsätze und die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschrieben.

Der Vergütungsbericht ist zudem im Internet unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance zugänglich.

Der Bericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS).

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütungssystem

Das System der Vorstandsvergütung bei OVB ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, auf Nachhaltigkeit angelegte Unternehmensführung zu setzen. Für die Festlegung der individuellen Vorstandsvergütung ist ausschließlich der Aufsichtsrat nach Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss zuständig.

Die Angemessenheit der Vergütungshöhe wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig geprüft. Hierbei werden folgende Kriterien berücksichtigt: die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens, die Aufgaben und die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Üblichkeit der Vergütung im horizontalen und vertikalen Vergleich. Hierbei wird auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und zur Belegschaft insgesamt berücksichtigt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.

Fixum und Nebenleistungen

Die erfolgsunabhängigen Teile betreffen eine feste jährliche Grundvergütung, die monatlich anteilig als Gehalt gezahlt wird. Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich Nebenleistungen in Form von Sachbezügen; diese bestehen im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung sowie Versicherungsprämien. Als Vergütungsbestandteil stehen diese Nebenleistungen allen Vorstandsmitgliedern prinzipiell in gleicher Weise zu; die Höhe variiert nach je nach individuell getroffener Vereinbarung.

Erfolgsabhängige Komponenten

Der erfolgsabhängige Teil besteht aus einem Maximalbetrag, von dem jeweils die Hälfte auf jährlichen Kriterien (Jahresbonus) und auf Langfriskriterien (nachhaltig wirkende variable Vergütungskomponente) beruht.

Für die Höhe des Jahresbonus ist entscheidend, inwieweit quantitative Ziele (wie z.B. Umsatz- und Ergebnisentwicklung) sowie qualitative Ziele (wie die erfolgreiche Umsetzung unternehmensstrategisch bedeutsamer Projekte) erreicht werden. Die Zielwerte für den Jahresbonus werden jährlich im Voraus auf der Basis der vom Vorstand aufgestellten und vom Aufsichtsrat gebilligten Planung festgelegt und gewichtet. Quantitative Ziele (70 Prozent Gesamtunternehmensziele und 10 Prozent individuelle Ziele) fließen dabei zu 80 Prozent ein, qualitative Ziele zu 20 Prozent. Die Bandbreite der Zielsetzung (Zielkorridor) für den Jahresbonus reicht von 75 Prozent bis 125 Prozent bei quantitativen Zielen sowie bis 150 Prozent bei qualitativen Zielen. Die Auszahlung des Jahresbonus erfolgt im Folgejahr, nachdem der Aufsichtsrat die Zielerreichungs-

grade auf Basis des festgestellten Jahresabschlusses bestätigt hat. Bei teilweiser Erreichung der Zielwerte wird die Tantieme anteilig ermittelt. Das Volumen der nachhaltig wirkenden variablen Vergütungskomponente wird in einer „Bonusbank mit Malusregelung“ erfasst und auf das nächste Jahr vorgetragen. Kriterien der variablen Vergütungskomponente mit nachhaltiger Anreizwirkung sind die EBIT- und Umsatzentwicklung des Konzerns. Die Bemessungsgrundlage der mehrjährigen variablen Vergütungskomponente ergibt sich aus dem gleitenden Durchschnitt der erreichten Ist-Werte der letzten zwei Jahre sowie der Erreichung des Planwertes im Folgejahr. Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 60 Prozent reduziert sich das angesammelte Bonusbank-Guthaben (Malusregelung). Die Auszahlung der nachhaltig wirkenden variablen Vergütungskomponente erfolgt zu jeweils einem Drittel des Guthabens im Folgejahr.

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. Die Vorstandsverträge enthalten für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes ein Abfindungs-Cap entspre-

chend der Empfehlung nach Ziffer 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Zur Ermittlung der Abfindungshöhe würden die Gesamtvergütung des vergangenen sowie gegebenenfalls auch die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr herangezogen.

Pensions- oder Versorgungszusagen beziehungsweise Ruhegeldzahlungen durch die OVB Holding AG zugunsten der im Berichtszeitraum aktiven Vorstandsmitglieder bestehen nicht. Im Todesfall werden die Bezüge für sechs Monate an die Hinterbliebenen fortgezahlt. Die Pensionsverpflichtungen gegenüber einem früheren Mitglied der Geschäftsleitung betragen zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2014 TEUR 746 (TEUR 651 im Jahr 2013).

Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2014

Dem Vorstand wurden für das Geschäftsjahr 2014 Gesamtbezüge in Höhe von 1,9 Mio. Euro (Vorjahr: 1,8 Mio. Euro) gewährt. Die Gesamtbezüge umfassen alle für die Wahrnehmung von Aufgaben in Mutter- und Tochtergesellschaften erhaltenen Bezüge. Für die Vorstandsmitglieder ergibt sich individualisiert und gegliedert in die verschiedenen Komponenten folgende Zusammensetzung:

in TEUR	Variable Gehaltsbestandteile										
	Fixe Gehaltsbestandteile		kurzfristig		langfristig		Nebenleistungen		Summe der Gesamtbezüge		
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	
Vorstand											
Michael Rentmeister	350	350	176	199	201	106	197	192	924	847	
Oskar Heitz	260	260	63	68	83	38	93	93	499	459	
Mario Freis	225	225	63	68	60	36	47	57	395	386	
Thomas Hücker	0	103	0	33	0	11	0	22	0	169	
Summe	835	938	302	368	344	191	337	364	1.818	1.861	

Die nachfolgenden Tabellen der für das Geschäftsjahr 2014 gewährten Zuwendungen und Zuflüsse für das Berichtsjahr berücksichtigen zusätzlich zu den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dabei

werden die vom Kodex empfohlenen Mustertabellen verwendet. Bei den gewährten Zuwendungen werden auch die Werte angegeben, die im Minimum beziehungsweise im Maximum erreicht werden können.

Für die Mitglieder des Vorstands wurde die nachfolgend dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2014 gewährt (individualisierte Angaben):

Gewährte Zuwendungen für 2014

in TEUR	Michael Rentmeister, CEO				Oskar Heitz, CFO			
	2013*	2014*	2014 Min	2014 Max	2013*	2014*	2014 Min	2014 Max
Festvergütung	350	350	350	350	260	260	260	260
Nebenleistungen	192	192	192	192	93	93	93	93
Summe	542	542	542	542	353	353	353	353
Einjährige variable Vergütung* ¹⁾	175	175	0	228	63	63	0	81
Mehrjährige variable Vergütung* ²⁾	175	175	-105	350	63	63	-38	125
Summe	350	350	-105	578	126	126	-38	206
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	892	892	437	1.120	479	479	315	559

in TEUR	Mario Freis, CSO				Thomas Hücker, COO (seit 06/2014)			
	2013*	2014*	2014 Min	2014 Max	2013*	2014*	2014 Min	2014 Max
Festvergütung	225	225	225	225	0	103	103	103
Nebenleistungen	56	57	57	57	0	22	22	22
Summe	281	282	282	282	0	125	125	125
Einjährige variable Vergütung* ¹⁾	60	60	0	78	0	30	0	39
Mehrjährige variable Vergütung* ²⁾	60	60	-36	120	0	30	-18	60
Summe	120	120	-36	198	0	60	-18	99
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	401	402	246	480	0	185	107	224

* Die Ist-Werte stellen den Wert bei einer Zielerreichung von 100 Prozent dar.

*¹⁾ Die Angaben zu den individuellen Maximalwerten bei der einjährigen variablen Vergütung weisen den möglichen Maximalwert gemäß der für das Geschäftsjahr 2014 vereinbarten betragsmäßigen Höchstgrenze aus, d.h. 130 Prozent des jeweiligen Zielbetrags.

*²⁾ Die mehrjährige variable Vergütung betrifft die Bonusbank mit Malus-Regelung wie zuvor beschrieben. Eine festgelegte Planlaufzeit besteht nicht. Es erfolgt jeweils im Folgejahr die Auszahlung eines Drittels des Guthabens der Bonusbank per 31. Dezember der Berichtsperiode. Die Angaben zu den individuellen Maximalwerten bei der mehrjährigen variablen Vergütung weisen den möglichen Maximalwert gemäß der für das Geschäftsjahr 2014 vereinbarten betragsmäßigen Höchstgrenze aus, d.h. 200 Prozent des jeweiligen Zielbetrags. Der jeweilige Minimalwert zeigt die maximale Belastung des Bonusbankguthabens bei einer Zielerreichung von 0 %.

Zufluss für das Berichtsjahr

Die nachfolgende Tabelle weist den Zufluss für das Berichtsjahr 2014 aus Festvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung sowie mehrjähriger variabler Vergütung aus. Abweichend von den vorstehend dargestellten, für das Geschäftsjahr 2014 gewährten Zuwendungen

zeigt die nachfolgende Tabelle in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile (Jahresbonus und Bonusbank) die Zuflüsse für das Berichtsjahr 2014 gemessen an den zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses bereits feststehenden Zielerreichungsgraden für das Berichtsjahr.

in TEUR	Michael Rentmeister CEO		Oskar Heitz CFO		Mario Freis CSO		Thomas Hücker COO (seit 06/2014)	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Festvergütung	350	350	260	260	225	225	0	103
Nebenleistungen	192	192	93	93	56	57	0	22
Summe	542	542	353	353	281	282	0	125
Einjährige variable Vergütung	174	199	63	68	62	68	0	33
Mehrjährige variable Vergütung	60	106	22	38	21	36	0	11
Summe	234	305	85	106	83	104	0	44
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	776	847	438	459	364	386	0	169

Die von der Gesellschaft für die Mitglieder des Vorstands bestehende D&O Versicherung berücksichtigt den gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 14 der Satzung der OVB Holding AG geregelt und setzt sich wie folgt zusammen:

- aus einer fixen jährlichen Vergütung

Die feste jährliche Vergütung beträgt jeweils 5.000 Euro pro Aufsichtsratsmitglied. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrags.

- aus einer variablen Komponente

Die variable Komponente besteht aus einer Zahlung in Höhe von 0,8 Promille des in dem mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk des Abschlussprüfers versehenen

und gebilligten Konzernabschluss der OVB Holding AG ausgewiesenen Konzernjahresüberschusses.

Ferner werden den Aufsichtsratsmitgliedern die im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehenden Auslagen erstattet. Eine zusätzliche Vergütung für die Mitgliedschaft in Ausschüssen ist nicht vorgesehen. Basierend auf dem ausgewiesenen Konzernjahresüberschuss von 8,7 Mio. Euro liegt die Gesamtvergütung (inklusive Auslagen) für den Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr bei rund TEUR 79,5. Im Vorjahr hatte die Vergütung des Aufsichtsrats – basierend auf dem ausgewiesenen Konzernjahresüberschuss der OVB Holding AG von 8,0 Mio. Euro – rund TEUR 76,0 (inklusive Auslagen) betragen. Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich zeitanteilig gemäß den Vorgaben die folgende Aufteilung in fixe und variable Bestandteile:

in TEUR	Fixe Vergütung		Variable Vergütung		Summe	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Aufsichtsrat						
Michael Johnigk, Vorsitzender	10,0	10,0	6,4	7,0	16,4	17,0
Dr. Thomas A. Lange (stellvertretender Vorsitzender seit 21. Juni 2013)	4,0	7,5	3,4	7,0	7,4	14,5
Jan De Meulder	5,0	5,0	6,4	7,0	11,4	12,0
Markus Jost (Mitglied seit 21. Juni 2013)	2,7	5,0	3,4	7,0	6,1	12,0
Wilfried Kempchen	5,0	5,0	6,4	7,0	11,4	12,0
Winfried Spies	5,0	5,0	6,4	7,0	11,4	12,0
Summe	31,7	37,5	32,4	42,0	64,1	79,5

Darüber hinaus erhielten zwei ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats im Jahr 2013 Bezüge in Höhe von TEUR 11,9 (TEUR 5,9 fixe sowie TEUR 6,0 variable Vergütung)

Kredite an Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats bestehen nicht.