

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 Vorstand 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 Stimmgleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag.

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

Mario Freis

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

Oskar Heitz

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

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 des Abschlussprüfers. 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 Aufsichtsratssitzung 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 Aufsichtsratsplenium 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 Aufsichtsratsitzung ergeben sich Anregungen zur weiteren Verbesserung seiner Arbeit, die im Aufsichtsratsplenium 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

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)

Diplom-Mathematiker i. R., zuvor Vorsitzender des Vorstands Generali Versicherung AG, München; Generali Lebensversicherung AG, München; Generali Beteiligungs- und Verwaltungs AG, München (jeweils bis 30. Juni 2015)

Dr. Alexander Tourneau

(Jahrgang 1965, im Amt seit 3. Juni 2015, 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

Eine Übersicht über die Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Aufsichtsratsausschüsse der OVB Holding AG im Geschäftsjahr 2015 sowie über ihre Mandate in vergleichbaren Organen findet sich in diesem Bericht ab Seite 109.

Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung orientiert sich allein am Interesse des Unternehmens. 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 2015

Gem. § 161 AktG sind Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten 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 27. März 2015 gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG die Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 24. Juni 2014 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 30. September 2014 – mit folgendem Wortlaut abgegeben:

Empfehlungen:

Ziffer 3.8 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, weitere Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Der Vorstand ist aber der Auffassung, dass der Aspekt der Vielfalt, der die Berücksichtigung von Frauen einschließt, kein allein ausschlaggebendes Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen sein sollte. 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. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 4.1.5 DCGK erklärt.

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

Der Kodex enthält 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. In der letzten Entsprechenserklärung hatten Vorstand und Aufsichtsrat hierzu vorsorglich eine Abweichung erklärt, da die konkreten Anforderungen nach der Einfügung dieser Empfehlung im Jahr 2013 noch teilweise ungeklärt waren. Nachdem nunmehr mehr Klarheit über die Anforderungen besteht, ist eine vorsorgliche Abweichungserklärung für die Zukunft nicht mehr erforderlich.

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

Nach den Empfehlungen des Kodex soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auch auf Vielfalt (Diversity) achten und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben. Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG sieht die Vielfältigkeit und die angemessene Berücksichtigung von Frauen als anzustrebende Ziele bei der Zusammensetzung des Vorstands an, erachtet jedoch im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre bei der Auswahl der geeigneten

Kandidatin bzw. des Kandidaten die in dem jeweiligen Geschäfts- bzw. Verantwortungsbereich erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen als letztlich maßgeblich. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Satz 2 DCGK erklärt.

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK (Angemessene Berücksichtigung von Frauen im Aufsichtsrat)

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 allerdings primär von den Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der vorzuschlagenden Kandidatinnen bzw. Kandidaten leiten lassen. Aus diesem Grund wird vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK erklärt.

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 OVB Holding AG unterstützt die Aufsichtsratsmitglieder bei erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. In der letzten Entsprechenserklärung hatten Vorstand und Aufsichtsrat zu dieser Empfehlung

vorsorglich eine Abweichung erklärt, da es hinsichtlich der Unterstützung bei Aus- und Fortbildungsmaßnahmen kein formelles Verfahren gab. Da das Vorgehen zur Unterstützung der Aufsichtsratsmitglieder bei den erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen durch die OVB Holding AG weiter intensiviert wird, ist eine vorsorgliche Abweichungserklärung für die Zukunft nicht mehr geboten.

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 27. März 2015

Für den Vorstand

Michael Rentmeister

Oskar Heitz

Für den Aufsichtsrat

Michael Johnnigk

Mario Freis

Thomas Hücker

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

Angaben zu den Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und in Führungspositionen der OVB Holding AG

Vor dem Hintergrund, dass alle laufenden Bestellungen der Aufsichtsratsmitglieder der OVB Holding AG über den 30. Juni 2017 hinausreichen, hat der Aufsichtsrat der OVB Holding AG im September 2015 gemäß § 111 Abs. 5 AktG beschlossen, für den Frauenanteil im Aufsichtsrat bis zum 30. Juni 2017 eine Zielgröße von 0 Prozent festzulegen.

Auch für den Frauenanteil im Vorstand bis zum 30. Juni 2017 hat der Aufsichtsrat der OVB Holding AG im September 2015 entsprechend dem bestehenden Anteil eine Zielgröße von 0 Prozent beschlossen.

Der Vorstand der OVB Holding AG hat im Juni 2015 gemäß § 76 Abs. 4 AktG für den Frauenanteil innerhalb der Führungsebene unterhalb des Vorstands, der seinerzeit 11 Personen angehörten, eine Zielgröße von einer Frau (dies entspricht 9,1 Prozent) festgelegt. Die OVB Holding AG verfügt nur über eine Führungsebene unter dem Vorstand, weshalb nur eine Zielgröße für diese Führungsebene insgesamt festgelegt wurde.

Aufsichtsrat und Vorstand streben an, den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und in der Führungsebene unterhalb des Vorstands weiter zu erhöhen und bei Neubesetzungen Frauen bei gleicher Qualifikation den Vorzug zu geben.

Wesentliche Unternehmensführungspraktiken

Compliance als wesentliche Leitungsaufgabe des Vorstands

Unter Compliance verstehen wir rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln unserer Mitarbeiter im geschäftlichen Alltag, denn jeder Mitarbeiter beeinflusst durch sein berufliches Verhalten das Ansehen des Unternehmens. Verstöße gegen die Einhaltung einschlägiger Gesetze, relevanter Kodizes sowie interner Regelungen werden nicht geduldet. Compliance als Maßnahme zur Einhaltung dieser Regeln

sowie deren Beachtung durch die Konzernunternehmen ist bei OVB eine wesentliche Leitungs- und Überwachungsaufgabe.

Der OVB Konzern führt seine Geschäfte verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Regeln der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist.

Bereits im Geschäftsjahr 2008 wurden bei OVB Compliance-Grundsätze implementiert und 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 OVB wird ein wichtiger Beitrag zum systematischen Ausbau von Präventions- und Kontrollmaßnahmen zur Erfüllung des Werteversprechens geleistet.

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.

Das zentrale Instrument zur konzernweiten Sicherstellung der Compliance bei der OVB Holding AG ist das Richtlinienmanagementsystem. Auf Basis der Konzernrahmenrichtlinie und der Richtlinien-systematik werden momentan die, für die gesamte OVB verbindlich festgelegten, Konzernrichtlinien definiert.

Zu den wesentlichen Tätigkeiten des Compliance-Managements von OVB gehört es, in einem systematischen Prozess mögliche Compliance-Risiken zu identifizieren, bei Geschäftspartnern auf compliance-konformes Verhalten hinzuwirken sowie Kommunikationsmaßnahmen zum Thema zu entwickeln und zu implementieren.

Im Geschäftsjahr 2015 berichtete der Chief Compliance Manager des Konzerns direkt an den Chief Executive Officer. Künftig wird er direkt an den Chief Financial Officer berichten. 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.

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 27. März 2015 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 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 2015 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 6.3.2 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 <http://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 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 Langfristkriterien (nachhaltig wirkende variable Vergütungskomponente) beruht.

Einjährige variable Vergütung

Für die Höhe dieser Vergütung (Jahresbonus) ist entscheidend, inwieweit quantitative Ziele (wie z.B. Umsatz- und Ergebnisentwicklung) sowie qualitative Ziele (wie die erfolgreiche Umsetzung unternehmensstrategisch bedeutender 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 Zielerreichungsgrade auf Basis des festgestellten Jahresabschlusses bestätigt hat. Bei teilweiser Erreichung der Zielwerte wird der Jahresbonus anteilig ermittelt.

Mehrjährige variable Vergütung

Der Gesamtbetrag der mehrjährigen variablen Vergütung wird in einer „Bonusbank mit Malusregelung“ erfasst und auf das nächste Jahr vorgetragen. Kriterien für das Erreichen dieser Ziele mit nachhaltiger Anreizwirkung sind die EBIT- und Umsatzentwicklung des Konzerns. Die Bemessungsgrundlage für das Jahr 2015 ergibt sich aus dem gleitenden Durchschnitt der erreichten Istwerte der letzten zwei Jahre (2013/2014) sowie der Erreichung des Planwertes im Jahr 2015. Bei Unterschreitung des Zielerreichungsgrades von 60 Prozent reduziert sich das bis dahin angesammelte Bonusbank-Guthaben (Malusregelung). Das nach Einstellung in die Bonusbank bzw. nach der Verrechnung der Malusregelung verbleibende Bonusbankguthaben wird jeweils im Folgejahr zu einem Drittel ausgezahlt.

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 entsprechend 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 Pensionsverpflichtung der OVB Holding AG gegenüber einem früheren Mitglied der Geschäftsleitung wurde im Berichtsjahr durch Einmalzahlung an den Versorgungsberechtigten abgegolten.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2015

Dem Vorstand wurden für das Geschäftsjahr 2015 Gesamt-

bezüge in Höhe von 2,3 Mio. Euro (Vorjahr: 1,9 Mio. Euro) gewährt. Die Gesamtbezüge umfassen alle für die Wahrnehmung von Aufgaben in Mutter- und Tochtergesellschaften erhaltenen Bezüge.

Die nachfolgenden Tabellen der für das Geschäftsjahr 2015 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 2015 gewährt (individualisierte Angaben):

in TEUR	Mario Freis, CSO				Oskar Heitz, CFO			
	2014*	2015*	2015 Min* ¹	2015 Max* ²	2014*	2015*	2015 Min* ¹	2015 Max* ²
Festvergütung	225	280	280	280	260	260	260	260
Nebenleistungen	57	103	103	103	93	93	93	93
Summe	282	383	383	383	353	353	353	353
Einjährige variable Vergütung	60	93	0	121	63	70	0	91
Mehrjährige variable Vergütung	34	55	5	86	35	48	11	72
Bonusbank (2013 – 2015)	-	55	5	86	-	48	11	72
Bonusbank (2013 – 2014)	34	-	-	-	35	-	-	-
Summe variable Bestandteile	94	148	5	207	98	118	11	163
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	376	531	388	590	451	471	364	516

* Die Istwerte stellen den Wert bei einer Zielerreichung von 100 Prozent dar. Auch die mehrjährige variable Vergütung bezieht sich auf eine Zielerreichung von 100 Prozent. Der für 2015 dargestellte Betrag der mehrjährigen variablen Vergütung entspricht dem gewährten Auszahlungsbetrag von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31.12. des Berichtsjahres (bei 100 Prozent Zielerreichung).

¹ Der dargestellte Minimalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2013/2014 abzüglich Reduzierung (Malusregelung) für das Jahr 2015 und entspricht dem minimalen Gewährungsbeitrag für 2015 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31.12. des Berichtsjahres (bei 0 Prozent Zielerreichung).

² Der dargestellte Maximalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2013/2014 zuzüglich Einstellung in die Bonusbank bei einer Zielerreichung von 200 Prozent und entspricht dem maximalen Gewährungsbeitrag für 2015 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31.12. des Berichtsjahres.

in TEUR	Thomas Hücker, COO (seit 06/2014)				Michael Rentmeister, CEO			
	2014*	2015*	2015 Min* ¹	2015 Max* ²	2014*	2015*	2015 Min* ¹	2015 Max* ²
Festvergütung	103	180	180	180	350	375	375	375
Nebenleistungen	22	41	41	41	192	189	189	189
Summe	125	221	221	221	542	564	564	564
Einjährige variable Vergütung	30	60	0	78	175	188	0	244
Mehrjährige variable Vergütung	10	28	0	48	99	133	33	195
Bonusbank (2013 – 2015)	-	28	0	48	-	133	33	195
Bonusbank (2013 – 2014)	10	-	-	-	99	-	-	-
Summe variable Bestandteile	40	88	0	126	274	321	33	439
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	165	309	221	347	816	885	597	1.003

* Die Istwerte stellen den Wert bei einer Zielerreichung von 100 Prozent dar. Auch die mehrjährige variable Vergütung bezieht sich auf eine Zielerreichung von 100 Prozent. Der für 2015 dargestellte Betrag der mehrjährigen variablen Vergütung entspricht dem gewährten Auszahlungsbetrag von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31.12. des Berichtsjahres (bei 100 Prozent Zielerreichung).

*¹ Der dargestellte Minimalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2013/2014 abzüglich Reduzierung (Malusregelung) für das Jahr 2015 und entspricht dem minimalen Gewährungsbetrag für 2015 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31.12. des Berichtsjahres (bei 0 Prozent Zielerreichung).

*² Der dargestellte Maximalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2013/2014 zuzüglich Einstellung in die Bonusbank bei einer Zielerreichung von 200 Prozent und entspricht dem maximalen Gewährungsbetrag für 2015 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31.12. des Berichtsjahres.

Zufluss für das Berichtsjahr

Die nachfolgende Tabelle weist den Zufluss für das Berichtsjahr 2015 aus Festvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung sowie mehrjähriger variabler Vergütung aus. Abweichend von den vorstehend dargestellten, für das Geschäftsjahr 2015 gewährten Zuwendungen zeigt die nach-

folgende Tabelle in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile (Jahresbonus und Bonusbank) die Zuflüsse für das Berichtsjahr 2015 gemessen an den zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses bereits feststehenden Zielerreichungsgraden für das Berichtsjahr.

Zufluss für das Berichtsjahr 2015	Mario Freis, CSO		Oskar Heitz, CFO		Thomas Hücker, COO (seit 06/2014)		Michael Rentmeister, CEO	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Festvergütung	225	280	260	260	103	180	350	375
Nebenleistungen	57	103	93	93	22	41	192	189
Summe	282	383	353	353	125	221	542	564
Einjährige variable Vergütung	68	107	68	83	33	69	199	216
Mehrjährige variable Vergütung	36	61	38	52	11	32	106	144
Bonusbank (2013 – 2015)	-	61	-	52	-	32	-	144
Bonusbank (2013 – 2014)	36	-	38	-	11	-	106	-
Summe variable Bestandteile	104	168	106	135	44	101	305	359
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung	386	551	459	489	169	323	847	924

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 9,6 Mio. Euro liegt die Gesamtvergütung (inklusive Auslagen) für den Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr bei rund TEUR 83,6. Im Vorjahr hatte die Vergütung des Aufsichtsrats – basierend auf dem ausgewiesenen Konzernjahresüberschuss der OVB Holding AG von 8,7 Mio. Euro – rund TEUR 79,5 (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	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Aufsichtsrat						
Michael Johnigk, Vorsitzender	10,0	10,0	7,0	7,7	17,0	17,7
Dr. Thomas A. Lange, stellvertretender Vorsitzender		7,5	7,0	7,7	14,5	15,2
Markus Jost	5,0	5,0	7,0	7,7	12,0	12,7
Wilfried Kempchen	5,0	5,0	7,0	7,7	12,0	12,7
Winfried Spies	5,0	5,0	7,0	7,7	12,0	12,7
Dr. Alexander Tourneau (seit 3. Juni 2015)	0	2,9	0	4,4	0	7,3
Jan De Meulder (bis 3. Juni 2015)	5,0	2,1	7,0	3,2	12,0	5,3
Summe	37,5	37,5	42,0	46,1	79,5	83,6

Kredite an Mitglieder des Vorstand oder des Aufsichtsrats bestehen nicht.