

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. Diese wenigen Ausnahmen sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass der Deutsche Corporate Governance Kodex in seiner Präambel selbst davon ausgeht, dass eine gut begründete Abweichung von einer Kodexempfehlung im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen kann. Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG 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 Vorstand seit 2010,
bestellt bis 31. Dezember 2022)

CEO

Oskar Heitz

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

CFO

Thomas Hücker

(Jahrgang 1965, im Vorstand seit 2014,
bestellt bis 31. Dezember 2020)

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. Er führt das Auswahlverfahren für den Abschlussprüfer durch und unterbreitet dem Aufsichtsrat zwei Vorschläge nebst einer Empfehlung unter Berücksichtigung der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Der Prüfungsausschuss vereinbart mit dem Abschlussprüfer dessen Honorar und stimmt sich mit diesem über die Festlegung der Prüfungsschwerpunkte der Abschlussprüfung ab. Zudem erörtert der Ausschuss mit dem Vorstand im Vorfeld der Veröffentlichung ebenfalls die Quartals- und Halbjahresfinanzberichte.

Nominierungs- und Vergütungsausschuss

Dieser Ausschuss, der aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden und einem weiteren Aufsichtsratsmitglied 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 Meinungsaustausch mit dem Vorstand. Über wichtige Erkenntnisse berichten sie spätestens in der folgenden Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung.

Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig – zuletzt im Jahr 2016 – seine Effizienz. Dies erfolgt im Allgemeinen im Wege der Selbstprüfung durch Auswertung von Antworten der Aufsichtsratsmitglieder auf einen umfangreichen Fragenkatalog. Aus der Auswertung und der anschließenden Diskussion in der Aufsichtsratsitzung 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), der SIGNAL Krankenversicherung a.G. (Dortmund), der IDUNA Vereinigte Lebensversicherung aG für Handwerk, Handel und Gewerbe (Hamburg), der SIGNAL Unfallversicherung a.G. (Dortmund), der SIGNAL IDUNA Allgemeine Versicherung AG (Dortmund) und der 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 AG (Essen)

Markus Jost

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

Mitglied des Vorstands der Basler Lebensversicherungs-

AG (Hamburg), der Basler Sachversicherungs-AG (Bad Homburg) und der 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 im Ruhestand, zuvor Vorsitzender des Vorstands der Generali Versicherung AG (München), der Generali Lebensversicherung AG (München) und der Generali Beteiligungs- und Verwaltungs AG (München)

Dr. Alexander Tourneau

(Jahrgang 1965, im Amt seit 2015, gewählt bis 2018)

Mitglied des Vorstands der Basler Lebensversicherungs-AG (Hamburg), der Basler Sachversicherungs-AG (Bad Homburg) und der 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 2016 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 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 angebotenen Produkte und der Märkte verfügen, in denen die Konzerngesellschaften agieren.

Entsprechend bestimmt § 100 Abs. 5 AktG, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen. Tiefe Kenntnis der Aufsichtsratsmitglieder der OVB Holding AG über die Besonderheiten der Versicherungsbranche sowie Markt und Wettbewerb versetzen den Aufsichtsrat der Gesellschaft 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 2016

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 15. März 2016 folgende Entsprechenserklärung* 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 Satz 1 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 Satz 1 DCGK erklärt.

Ziffer 4.3.3 Satz 4 DCGK (Wesentliche Geschäfte mit einem Vorstandsmitglied nahe stehenden Personen oder Unternehmungen)

Der neuen Empfehlung, wesentliche Geschäfte mit einem Vorstandsmitglied nahe stehenden Personen oder Unternehmungen nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats vorzunehmen, entspricht die OVB Holding AG zumindest seit der Festlegung eines entsprechenden Zustimmungsvorbehalts durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft. Für den Zeitraum bis zur Festlegung dieses Zustimmungsvorbehalts wird vorsorglich eine Abweichung erklärt.

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. Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG sieht die Vielfältigkeit als anzustrebendes Ziel 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.

* Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG erklären hiermit gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG, dass den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 5. Mai 2015 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 12. Juni 2015 – mit folgenden Ausnahmen entsprochen wurde und wird.

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 DCGK (Berücksichtigung von Vielfalt und Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum 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. Insoweit wird vorsorglich eine Abweichung von Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 DCGK erklärt.

Die Empfehlung in Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 1 DCGK hinsichtlich der Ziele für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats wurde im Rahmen der letztjährigen Kodexanpassung dahingehend geändert, dass der Aufsichtsrat bei den Zielen für seine Zusammensetzung auch eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festlegen soll. Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG hat beschlossen, im Hinblick auf die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat keine Regelgrenze festzulegen, da eine pauschale Regelgrenze individuelle Faktoren, die eine längere Zugehörigkeit einzelner Aufsichtsratsmitglieder rechtfertigen, nicht berücksichtigt. Die Eignung zur Ausübung der jeweiligen Organtätigkeit endet nicht per se mit dem Erreichen eines bestimmten Alters oder einer bestimmten

Zugehörigkeitsdauer, sondern ist allein von den jeweiligen individuellen Fähigkeiten abhängig.

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. Mit der vorgesehenen Aufsichtsratsvergütung ist nach Ansicht von Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft auch die Übernahme von Aufgaben in Ausschüssen angemessen abgegolten. Dies gilt auch deshalb, weil im Sinne guter Corporate Governance ohnehin ein enger Austausch mit dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss stattfindet und die übrigen Aufsichtsratsmitglieder überdies in der Regel an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teilnehmen. Die erfolgsorientierte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist nicht besonders auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. 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 gesetzeskonformen und mit den Interessen der Aktionäre im Einklang stehenden angemessenen Vergütung des Aufsichtsrats.

Köln, den 15. März 2016

Für den Vorstand



Mario Freis



Oskar Heitz



Thomas Hücker

Für den Aufsichtsrat



Michael Johnigk

Umfangreiche Informationen zum Thema Corporate Governance 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

Das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ verpflichtet Gesellschaften, die börsennotiert sind oder der Mitbestimmung unterliegen, dazu, sich Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands zu setzen.

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 ausgehend von dem seinerzeitigen Frauenanteil 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 damaligen 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 (darunter eine Frau) 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 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 der 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 der OVB wird ein wichtiger Beitrag zum systematischen Ausbau von Präventions- und Kontrollmaßnahmen geleistet.

Unter dem CMS sind die eingeführten Grundsätze und Maßnahmen der OVB zu verstehen, die auf die Sicherstellung eines regelkonformen Verhaltens der Mitarbeiter abzielen. Ein zentraler Bestandteil des regelkonformen Verhaltens ist ein Verhaltenskodex, der als Grundlage für die konzernweit geltenden Compliance-Regeln dient und die generellen Prinzipien unseres Handelns erläutert. Mit Hilfe des CMS 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.

Ein weiteres zentrales Instrument des CMS zur konzernweiten Sicherstellung der Compliance bei der OVB Holding AG ist das Richtlinienmanagementsystem. Innerhalb des Richtlinienmanagementsystems wurde eine Konzernrahmenrichtlinie erstellt und eine Richtlinien-systematik entwickelt. Auf Basis dieser Konzernrahmenrichtlinie und der Richtlinien-systematik werden die – für die gesamte OVB verbindlich festgelegten – Konzernrichtlinien gesteuert. Die einzelnen 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.

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

Der Chief Compliance Manager des Konzerns berichtet direkt an den Chief Financial Officer. 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 unterstützt alle Mitarbeiter bei der Einhaltung der externen und 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.

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 15. März 2016 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.

Insiderliste / 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 2016 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 6.2 des DCGK in der am 12. Juni 2015 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Fassung.

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 beste-

hen 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 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 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 2016 ergibt sich aus dem gleitenden Durchschnitt der erreichten Istwerte der letzten zwei Jahre (2014/2015) sowie der Erreichung des Planwertes im Jahr 2016. 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 auch die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr herangezogen.

Pensions- oder Versorgungszusagen bzw. 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.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2016

Dem Vorstand wurden für das Geschäftsjahr 2016 Gesamtbezüge in Höhe von 1,8 Mio. Euro (Vorjahr: 2,3 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 2016 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 bzw. im Maximum erreicht werden können.

Für die Mitglieder des Vorstands wurde die nachfolgend dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 gewährt (individualisierte Angaben):

| in TEUR | Mario Freis, CEO | | | | Oskar Heitz, CFO | | | |
|------------------------------------|------------------|------------|---------------------------|---------------------------|------------------|------------|---------------------------|---------------------------|
| | 2015* | 2016* | 2016 Min* ¹ | 2016 Max* ² | 2015* | 2016* | 2016 Min* ¹ | 2016 Max* ² |
| Festvergütung | 280 | 420 | 420 | 420 | 260 | 300 | 300 | 300 |
| Nebenleistungen | 103 | 70 | 70 | 70 | 93 | 93 | 93 | 93 |
| Summe | 383 | 490 | 490 | 490 | 353 | 393 | 393 | 393 |
| Einjährige variable Vergütung | 93 | 140 | - | 182 | 70 | 80 | - | 104 |
| Mehrjährige variable Vergütung | 55 | 87 | 13 | 134 | 48 | 62 | 19 | 88 |
| Bonusbank (2014 – 2016) | - | 87 | 13 | 134 | - | 62 | 19 | 88 |
| Bonusbank (2013 – 2015) | 55 | - | - | - | 48 | - | - | - |
| Summe variable Bestandteile | 148 | 227 | 13 | 316 | 118 | 142 | 19 | 192 |
| Versorgungsaufwand | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtvergütung | 531 | 717 | 503 | 806 | 471 | 535 | 412 | 585 |

* 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 2016 dargestellte Betrag entspricht dem gewährten Auszahlungsbetrag von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31. Dezember des Berichtsjahres (bei 100 Prozent Zielerreichung).

*¹ Der dargestellte Minimalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2014/2015 abzüglich Reduzierung (Malusregelung) für das Jahr 2016 und entspricht dem minimalen Gewährungsbeitrag für 2016 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31. Dezember des Berichtsjahres (bei 0 Prozent Zielerreichung).

*² Der dargestellte Maximalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2014/2015 zuzüglich Einstellung in die Bonusbank bei einer Zielerreichung von 200 Prozent und entspricht dem maximalen Gewährungsbeitrag für 2016 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31. Dezember des Berichtsjahres.

| in TEUR | Thomas Hücker, COO | | | | Michael Rentmeister, CEO (bis 04.02.2016) | | | |
|------------------------------------|--------------------|------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|------------|---------------------------|---------------------------|
| | 2015* | 2016* | 2016 Min* ¹ | 2016 Max* ² | 2015* | 2016* | 2016 Min* ¹ | 2016 Max* ² |
| Festvergütung | 180 | 225 | 225 | 225 | 375 | 94 | 94 | 94 |
| Nebenleistungen | 41 | 57 | 57 | 57 | 189 | 44 | 44 | 44 |
| Summe | 221 | 282 | 282 | 282 | 564 | 138 | 138 | 138 |
| Einjährige variable Vergütung | 60 | 75 | - | 98 | 188 | - | - | - |
| Mehrjährige variable Vergütung | 28 | 46 | 6 | 71 | 133 | - | - | - |
| Bonusbank (2014 – 2016) | - | 46 | 6 | 71 | - | - | - | - |
| Bonusbank (2013 – 2015) | 28 | - | - | - | 133 | - | - | - |
| Summe variable Bestandteile | 88 | 121 | 6 | 169 | 321 | - | - | - |
| Versorgungsaufwand | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtvergütung | 309 | 403 | 288 | 451 | 885 | 138 | 138 | 138 |

* 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 2016 dargestellte Betrag entspricht dem gewährten Auszahlungsbetrag von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31. Dezember des Berichtsjahres (bei 100 Prozent Zielerreichung).

¹ Der dargestellte Minimalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2014/2015 abzüglich Reduzierung (Malusregelung) für das Jahr 2016 und entspricht dem minimalen Gewährungsbetrag für 2016 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31. Dezember des Berichtsjahres (bei 0 Prozent Zielerreichung).

² Der dargestellte Maximalwert bei der mehrjährigen variablen Vergütung ergibt sich aus den Istwerten 2014/2015 zuzüglich Einstellung in die Bonusbank bei einer Zielerreichung von 200 Prozent und entspricht dem maximalen Gewährungsbetrag für 2016 von einem Drittel des Bonusbankguthabens zum 31. Dezember des Berichtsjahres.

Zufluss für das Berichtsjahr

Die nachfolgende Tabelle weist den Zufluss für das Berichtsjahr 2016 aus Festvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung sowie mehrjähriger variabler Vergütung aus. Abweichend von den vorstehend dargestellten, für das Geschäftsjahr 2016 gewährten Zuwendungen zeigt die

nachfolgende Tabelle in Bezug auf die variablen Vergütungsbestandteile (Jahresbonus und Bonusbank) die Zuflüsse für das Berichtsjahr 2016 gemessen an den zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses bereits feststehenden Zielerreichungsgraden für das Berichtsjahr.

| Zufluss für das Berichtsjahr 2016 in TEUR | Mario Freis, CEO | | Oskar Heitz, CFO | | Thomas Hücker, COO | | Michael Rentmeister, CEO (bis 04.02.2016) ^{*1} | |
|-------------------------------------------------|---------------------|------------|---------------------|------------|-----------------------|------------|------------------------------------------------------------|------------|
| | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 |
| Festvergütung | 280 | 420 | 260 | 300 | 180 | 225 | 375 | 94 |
| Nebenleistungen | 103 | 70 | 93 | 93 | 41 | 57 | 189 | 44 |
| Summe | 383 | 490 | 353 | 393 | 221 | 282 | 564 | 138 |
| Einjährige variable Vergütung | 107 | 158 | 83 | 90 | 69 | 84 | 216 | - |
| Mehrjährige variable Vergütung | 61 | 96 | 52 | 67 | 32 | 51 | 144 | 293 |
| Bonusbank (2014 – 2016) | - | 96 | - | 67 | - | 51 | - | 293 |
| Bonusbank (2013 – 2015) | 61 | - | 52 | - | 32 | - | 144 | - |
| Summe variable Bestandteile | 168 | 253 | 135 | 157 | 101 | 135 | 359 | 293 |
| Versorgungsaufwand | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtvergütung | 551 | 743 | 489 | 550 | 323 | 417 | 924 | 431 |

^{*1} Neben den in der Tabelle angegebenen Bezügen ist eine Abfindung in Höhe von 0,1 Mio. Euro für das vorzeitige Ausscheiden gezahlt worden. Der Betrag der mehrjährigen variablen Vergütung stellt das angesammelte Bonusbankguthaben per 31. Dezember 2015 – unter Berücksichtigung des für 2015 zu zahlenden Betrags – dar, der im Rahmen des Ausscheidens aus dem Vorstand vollständig im Jahr 2016 ausgezahlt wurde.

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 zum 31. Dezember 2016 ausgewiesenen Konzernjahresüberschuss von 12,7 Mio. Euro liegt die Gesamtvergütung (inklusive Auslagen) für den Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr bei rund TEUR 83,5. Im Vorjahr hatte die Vergütung des Aufsichtsrats – basierend auf dem ausgewiesenen Konzernjahresüberschuss der OVB Holding AG von 9,6 Mio. Euro – rund TEUR 83,6 (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 | |
|-----------------------------------------------------|----------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 | 2015 | 2016 |
| Aufsichtsrat | | | | | | |
| Michael Johnigk, Vorsitzender | 10,0 | 10,0 | 7,7 | 10,2 | 17,7 | 20,2 |
| Dr. Thomas A. Lange, stellvertretender Vorsitzender | 7,5 | 7,5 | 7,7 | 10,2 | 15,2 | 17,7 |
| Markus Jost | 5,0 | 5,0 | 7,7 | 10,2 | 12,7 | 15,2 |
| Wilfried Kempchen | 5,0 | 5,0 | 7,7 | 10,2 | 12,7 | 15,2 |
| Winfried Spies | 5,0 | 5,0 | 7,7 | 10,2 | 12,7 | 15,2 |
| Dr. Alexander Tourneau* | 2,9 | - | 4,4 | - | 7,3 | - |
| Summe | 35,4 | 32,5 | 46,1 | 51,0 | 83,6 | 83,5 |

* Für Herrn Dr. Tourneau liegt seit 2016 eine Verzichtserklärung für die Erstattung von Auslagen im Rahmen seiner Aufsichtsrats Tätigkeit für die Dauer seines Amtes vor. Darüber hinaus erhielt ein ehemaliges Mitglied des Aufsichtsrats im Jahr 2015 Bezüge in Höhe von TEUR 5,3 (TEUR 2,1 fixe sowie TEUR 3,2 variable Vergütung).

Kredite an Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats bestehen nicht.