

Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB

Grundlagen der Corporate Governance

Allgemeine Angaben

Die OVB Holding AG ist das Mutterunternehmen eines international tätigen Finanzvermittlungskonzerns mit Sitz in Köln. Die Führung der OVB Holding AG und ihrer nachgeordneten Konzernunternehmen (»OVB Konzern«) wird in erster Linie durch die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, die Satzung der OVB Holding AG, abrufbar unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance, und die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) bestimmt.

Als deutsche Aktiengesellschaft verfügt die OVB Holding AG über ein duales Führungssystem. Dieses zeichnet sich durch die strikte personelle Trennung zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan aus. Die beiden Gremien arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen und stehen in einem regelmäßigen, intensiven und offenen Dialog.

Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Leitung der OVB Holding AG sieht nicht zuletzt in einer verantwortungsvollen und transparenten Corporate Governance einen wesentlichen Baustein für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Leitbild ist dabei der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner jeweils aktuellen Fassung.

Am 3. Dezember 2024 haben Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG nach pflichtgemäßer Prüfung die nachfolgende vollumfängliche Entsprechenserklärung nach § 161 AktG, abrufbar unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance, abgegeben:

Entsprechenserklärung

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 erklären, dass die OVB Holding AG seit der letzten Abgabe der Entsprechenserklärung am 6. Dezember 2023 den Empfehlungen des am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“) mit den nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen hat und entsprechen wird.

a) A.1 DCGK

(Identifikation und Bewertung der mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen; Berücksichtigung ökologischer und sozialer Ziele in der Unternehmensstrategie)

Nach A.1 DCGK soll der Vorstand die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. In der Unternehmensstrategie sollen neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden. Die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen.

Der Empfehlung A.1 DCGK wurde seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung nur teilweise entsprochen. Aktuell entwickelt OVB eine Nachhaltigkeitsstrategie, die als Bestandteil der neuen mehrjährigen Unternehmensstrategie die Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse zum Ziel hat. In diesem Rahmen wird eine Nachhaltigkeitsstruktur geschaffen und es werden spezifische Nachhaltigkeitsziele formuliert. Nach Verabschiedung der überarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie sollen entsprechende nachhaltigkeitsbezogene Ziele und Maßnahmen in die Unternehmensplanung aufgenommen werden, wodurch der Empfehlung A.1 DCGK ab 2025 umfassend entsprochen wird. Bis zu diesem Zeitpunkt wird vorsorglich weiterhin eine Abweichung von A.1 DCGK erklärt.

b) A.2 DCGK

(Beachtung von Diversität bei Führungskräften)

Nach A.2 DCGK soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Vor dem Hintergrund der Unbestimmtheit des Wortlauts der Empfehlung A.2 DCGK wurde hierzu in der Vergangenheit vorsorglich eine Abweichung erklärt. Da den Anforderungen der Empfehlung nun in jedem Fall entsprochen wird, entfällt diese vorsorgliche Abweichungserklärung.

c) **A.3 DCGK**

(Nachhaltigkeit im internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem)

Nach A.3 DCGK sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem, soweit nicht bereits gesetzlich geboten, auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken. Dies soll die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen.

In der letzten Entsprechenserklärung wurde mit Blick auf den laufenden Prozess zur Entwicklung der Rahmenbedingungen für die Befolgung von A.3 DCGK noch vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt. Nunmehr werden dynamische nachhaltigkeitsbezogene wesentliche Themen und Ziele mit den bestehenden Kontroll- und Risikosystemen und Prozessen abgedeckt sowie zudem eventuelle neue Themen und Ziele aufgenommen und integriert. Der Empfehlung A.3 DCGK wird nun entsprochen.

d) **G.9 Satz 2 DCGK**

(Nachvollziehbarkeit der Zielerreichung)

Da bei strategisch wichtigen Zielen Vertraulichkeitsinteressen der Gesellschaft entgegenstehen können, macht die OVB Holding AG entgegen der Empfehlung in G.9 Satz 2 DCGK hinsichtlich der Zielerreichung keine über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehenden Angaben.

e) **G.10 Satz 1 DCGK**

(aktienbasierte Vergütungselemente)

Gemäß G.10 Satz 1 DCGK sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden.

Vor dem Hintergrund des geringen Streubesitzes bei der OVB Holding AG hält der Aufsichtsrat einen solchen Aktienbezug als Teil der Vorstandsvergütung als Steuerungselement für nicht sinnvoll.

f) **G.10 Satz 2 DCGK**

(Verfügbarmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge)

G.10 Satz 2 DCGK empfiehlt, dass das Vorstandsmitglied über die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügen können soll.

Diese Vierjahresfrist sieht der Aufsichtsrat der OVB Holding AG vor dem Hintergrund der Entwicklungen im Geschäftsfeld des Unternehmens nicht als angemessen an. Vielmehr bildet aus Sicht des Aufsichtsrats das bestehende Bonusbank-System der OVB einen angemessenen Anreiz für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

g) **G.11 Satz 1 und 2 DCGK**

(Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen; Möglichkeit der Einbehaltung und Rückforderung variabler Vergütung)

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG ist an die Erreichung definierter anspruchsvoller Kriterien geknüpft. Eine über § 87 Abs. 2 AktG hinausgehende Möglichkeit des Aufsichtsrats, außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen und eine variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, wird nicht als angemessen angesehen.

h) **G.12 DCGK**

(Festhalten an den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrages)

Die Empfehlung G.12 DCGK sieht vor, dass im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern erfolgen soll.

Hiervon abweichend werden bei der OVB Holding AG die noch offenen variablen Vergütungsbestandteile der Bonusbank, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach dem Ausscheiden unmittelbar zur Auszahlung gebracht. Ein Festhalten an den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten wird in dieser Konstellation nicht als zweckmäßig angesehen.

i) **G.13 Satz 2 DCGK
(Anrechnung der Abfindungszahlung auf die
Karenzentschädigung)**

Im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll gemäß G.13 Satz 2 DCGK die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

In laufende Verträge der Vorstandsmitglieder kann jedoch nicht eingegriffen werden. Überdies sieht es der Aufsichtsrat auch als sinnvoll an, an der derzeitigen Vertragsregelung festzuhalten.

Köln, den 3. Dezember 2024

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat



Mario Freis



Frank Burow



Heinrich Fritzlar



Michael Johnigk

Umfangreiche Informationen zum Thema Corporate Governance können auch über die Website der OVB Holding AG abgerufen werden. Frühere, nicht mehr aktuelle Entsprechenserklärungen der OVB Holding AG finden sich unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance.

Vorstand der OVB Holding AG

Vorstand und Vorstandsmitglieder

Der Vorstand der OVB Holding AG besteht derzeit aus drei Mitgliedern:

Mario Freis

(Jahrgang 1975), im Vorstand seit 2010
Vorsitzender (CEO), bestellt bis 31. Dezember 2027

Frank Burow

(Jahrgang 1972), im Vorstand seit 2021
Finanzvorstand (CFO), bestellt bis 31. Dezember 2028

Heinrich Fritzlar

(Jahrgang 1973), im Vorstand seit Oktober 2022
Vorstand Operations (COO), bestellt bis
30. September 2028

Die Lebensläufe der Mitglieder des Vorstands sind unter www.ovb.eu/unternehmen-ovb/management veröffentlicht.

Die OVB Holding AG steht als Managementholding an der Spitze des OVB Konzerns. Sie legt die strategischen Ziele fest und sichert die darauf abgestimmte Geschäftspolitik ab und ist nur begrenzt in die operative Geschäftstätigkeit der Konzerngesellschaften eingebunden. Sie ist daher mit einem dreiköpfigen Vorstand angemessen organisiert. Das Gremium ist fachlich breit aufgestellt und verfügt über die nötigen aufgabenspezifischen Qualifikationen.

Die langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Aufsichtsrat dergestalt, dass im Rahmen eines formalisierten internen Prozesses eine regelmäßige Befassung mit geeigneten Personen der Unternehmensgruppe stattfindet. Diese werden dabei in Abhängigkeit davon, ab wann sie für eine Position in Betracht kommen könnten, verschiedenen Gruppen zugeordnet. Zentrale Eignungskriterien bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für die langfristige Nachfolgeplanung des Vorstands sind die fachliche Qualifikation für das zu übernehmende Ressort, die Führungskompetenzen, die bisherigen Leistungen und die Branchenkenntnis.

Auch Diversität wird berücksichtigt und soll – wie im Diversitätskonzept zur Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat näher konkretisiert – vor allem dadurch erreicht werden, dass Personen mit unterschiedlichen, sich gegenseitig ergänzenden Profilen ausgewählt werden, u. a. im Hinblick auf die Berufs- und Lebenserfahrungen. Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über eine langjährige Führungserfahrung in der Wirtschaft, insbesondere in der Unternehmensleitung verfügen.

Bei konkreten Personalvorschlägen ist auf eine ausgewogene Zusammensetzung zu achten, so dass die gewünschten Kenntnisse im Vorstand möglichst breit vertreten sind. Im Rahmen der Nachfolgeplanung ist auch die festgelegte Altersgrenze für Vorstände zu berücksichtigen. Diese Altersgrenze erreichen Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG mit der Vollendung des 67. Lebensjahres.

Tätigkeit des Vorstands

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 auch ihre Umsetzung in regelmäßigen Abständen diskutiert.

Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen und den Konzern 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 bei der OVB Holding AG und deren Beteiligungsgesellschaften zum Beispiel den Erwerb von Gegenständen des Anlagevermögens, die Aufnahme von Finanzdarlehen, die einen bestimmten Betrag übersteigen, die Bestellung und Abberufung von Prokuristinnen und Prokuristen sowie die Erteilung und der Widerruf von Generalvollmachten.

Die Bestellung von Organmitgliedern bei Beteiligungsgesellschaften, die Aufnahme ihrer Art nach neuer Produkte, Errichtung, Erwerb, Liquidation oder die Veräußerung von Beteiligungsgesellschaften sowie Geschäfte, die über den gewöhnlichen Geschäftsbetrieb hinausgehen, sind ebenfalls zustimmungspflichtig. Alle Geschäfte, die dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorzulegen sind, bedürfen nach der Geschäftsordnung für den Vorstand einer Entscheidung des Gesamtvorstands. Das Gleiche gilt für weitere Maßnahmen, die für die Gesellschaft erkennbar von besonderer Bedeutung sind.

Die Beschlussfassungen des Vorstands erfolgen grundsätzlich 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.

Praktiken und Instrumente der Unternehmensführung

In regelmäßig erscheinenden Geschäftsberichten, Halbjahres- und Quartalsberichten informiert das Unternehmen über die Tätigkeit und über Entscheidungen des Vorstands. Die Veröffentlichungstermine dieser Publikationen finden sich im Finanzkalender unter <https://www.ovb.eu/investor-relations/finanzkalender>. Darüber hinaus informiert die OVB Holding AG anlassbezogen über Ereignisse im Konzern, die für den Kapitalmarkt von Bedeutung sind.

Als einer der führenden europäischen Finanzvermittlungskonzerne ist die OVB Holding AG auf eine langfristig angelegte, themenübergreifende und kundenorientierte Finanzberatung ausgerichtet. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der neuen mehrjährigen Unternehmensstrategie »OVV Excellence 2027«. OVB erkennt die Verantwortung der Gesamtwirtschaft für den Übergang zu einer emissionsarmen und ressourcenschonenden Wirtschaft an. In der Finanzbranche bedeutet dies insbesondere, Finanzflüsse neu auszurichten und in zunehmendem Maße in klima- und transformationsfreundliche Wirtschaftsaktivitäten umzulenken. Um diesem Ziel gerecht zu werden, setzt OVB auf den kontinuierlichen Ausbau des Produktportfolios um ESG-konforme Angebote. Der Fokus liegt darauf, nachhaltige Finanzprodukte in das Beratungsangebot zu integrieren, um Kund*innen eine fundierte Auswahl an Produkten bereitzustellen, die soziale und ökologische Kriterien erfüllen. Zudem entwickelt OVB fortlaufend Maßnahmen zur Förderung der Belange von Kund*innen, Mitarbeitenden und Finanzvermittler*innen sowie einer verantwortungsvollen Unternehmensführung weiter.

Die OVB Holding AG berichtet jährlich über die für ihre Geschäftstätigkeit wesentlichen Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit § 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (»EU-Taxonomieverordnung«).

Dieser Bericht wird im Rahmen der Jahresberichterstattung veröffentlicht und kann im Internet unter <https://www.ovb.eu/nachhaltigkeit> abgerufen werden.

Compliance als wesentlicher Teil der Leitungsaufgabe des Vorstands

Unter Compliance versteht die OVB die Schaffung angemessener organisatorischer Vorkehrungen im Gesamtkonzern, die die Einhaltung der Gesetze, von – rechtlich verbindlichen oder unternehmensseitig vorgegebenen – Regeln und Richtlinien durch das Unternehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherstellen.

Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter beeinflussen durch ihr Verhalten das Ansehen des Unternehmens. Zuwiderhandlungen gegen maßgebliche gesetzliche Bestimmungen, einschlägige Verhaltenskodizes sowie interne Richtlinien werden nicht geduldet. Das Thema Compliance hat für die OVB Holding AG einen sehr hohen Stellenwert. Compliance als Maßnahme zur Einhaltung dieser Regeln sowie deren Beachtung durch die Konzernunternehmen ist bei der OVB eine wesentliche Leitungs- und Überwachungsaufgabe und beschränkt sich nicht nur auf die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern hat auch die selbstständigen Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler, die für OVB in den verschiedenen Märkten tätig sind, im Blick.

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

Im Rahmen des sogenannten »3-Linien-Modells« wirkt Compliance in enger Zusammenarbeit mit den Bereichen Risk und Revision auf eine umfassende Erreichung der spezifischen Organisationsziele hin.

Das Governance-Risk-Compliance-Committee, welches sich aus Vertretern der genannten Bereiche zusammensetzt, unterstützt den Vorstand bei der Beurteilung der identifizierten Risiken und der Evaluierung gegebenenfalls erforderlicher Maßnahmen.

Im OVB Konzern sind nicht zuletzt vermittlungsspezifische Compliance-Grundsätze implementiert.

Das Compliance Management System (CMS) stellt die Gesamtheit der in der OVB getroffenen Maßnahmen, eingerichteten Strukturen und Prozesse dar, um Regelkonformität in Bezug auf die seitens der Organisation benannten rechtsverbindlichen und ethischen Regeln sicherzustellen.

Dieses CMS wird kontinuierlich in enger Abstimmung mit dem Vorstand im Hinblick auf die sich verändernden rechtlichen Anforderungen überprüft und im Bedarfsfall angepasst.

Durch die ständige Weiterentwicklung des CMS leistet die OVB einen wichtigen Beitrag zum systematischen Ausbau von Präventions- und Kontrollmaßnahmen.

Ein zentraler Bestandteil zur Sicherstellung des regelkonformen Verhaltens ist ein Verhaltenskodex (OVB Code of Conduct), der als Grundlage für die konzernweit geltenden Compliance-Regeln dient und die generellen Prinzipien des Handelns definiert. Dieser wurde innerhalb des gesamten OVB Konzerns bekannt gemacht. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten diesen als verbindlichen Annex zum Arbeitsvertrag. Der OVB Code of Conduct kann im Internet unter <https://www.ovb.eu/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-bei-ovb.html> abgerufen werden.

Mithilfe des CMS wird die kontinuierliche Weiterentwicklung OVB-interner Verhaltensstandards sowie die Umsetzung der internen und externen, insbesondere regulatorischen, Anforderungen gesteuert und kontrolliert. Das gesamte OVB-Management hat es sich zur Aufgabe gemacht, Compliance aktiv mit Leben auszufüllen.

Das etablierte System des Richtlinienmanagements der OVB stellt ein weiteres zentrales Instrument des CMS zur konzernweiten Sicherstellung der Compliance bei der OVB Holding AG dar. Innerhalb des CMS treten zum OVB Richtlinienmanagement weitere interne Steuerungsmechanismen, um insbesondere die EU-weiten regulatorischen Anforderungen angemessen zu erfüllen. Hierzu zählen insbesondere die EU-Regelungen (bzw. deren nationale Umsetzung) der IDD (Insurance Distribution Directive), der MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive II), der GDPR (General Data Protection Regulation) sowie der AMLD (Anti-Money Laundering Directive). OVB Konzernrichtlinien enthalten 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 gehört es, in einem fortlaufenden systematischen Prozess mögliche Compliance-Risiken zu identifizieren und deren Eintritt zu verhindern, bei Geschäftspartnern auf ein compliance-konformes Verhalten

hinzuwirken sowie Kommunikationsmaßnahmen zum Thema zu entwickeln und zu implementieren.

Regulatorische Entwicklungen werden laufend beobachtet, um sicherzustellen, dass mögliche wesentliche Auswirkungen für die OVB frühzeitig erkannt und entsprechende geeignete Maßnahmen ergriffen werden können.

Der Head of Compliance des Konzerns berichtet direkt an den Chief Financial Officer. Dezentral in allen operativen Gesellschaften eingesetzte Compliance-Beauftragte berichten an den Head of Compliance und bearbeiten alle compliance-relevanten Vorgänge auf operativer Ebene.

Das Compliance-Team der OVB Holding AG arbeitet eng mit Vorstand, Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften und Führungskräften zusammen, prüft Zweifelsfragen und unterstützt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einhaltung der externen und internen Vorgaben. Das Compliance Team und die Compliance-Verantwortlichen der Länder stehen in einem regelmäßigen Austausch.

Durch regelmäßige Berichte des Head of Compliance werden der Vorstand, der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und das Aufsichtsratsplenum über aktuelle Entwicklungen informiert.

Die Compliance Berichte fließen auch in das OVB Risikomanagement-Reporting mit ein. Der Head of Compliance steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Stellen zudem als Ansprechpartner in allen compliance-relevanten Fragen zur Verfügung und unterstützt bei der Lösung compliance-relevanter Sachverhalte.

Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG arbeiten zum Wohle des Unternehmens eng zusammen und stehen in regelmäßigem Austausch. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über die wesentlichen Aspekte der strategischen Ausrichtung, des Geschäftsverlaufs, der Compliance und des Risikomanagements. Er hält ihn über die aktuelle Ertrags- und Risikolage sowie bedeutende Geschäftsvorfälle auf dem Laufenden. Abweichungen vom geplanten Geschäftsverlauf werden dabei eingehend erläutert und begründet.

Vergütungssystem und Bezüge der Vorstandsmitglieder

Das vom Aufsichtsrat beschlossene und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegte System der Vorstandsvergütung steht im Einklang mit den aktienrechtlichen Regelungen. Diesen entsprechend wird das bestehende Vergütungssystem des Vorstands bei wesentlichen Änderungen bzw. mindestens alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde der ordentlichen Hauptversammlung zuletzt am 15. Juni 2022 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem des Vorstands gemäß § 87a AktG ist unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance zu finden. Dort wird auch der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024 einschließlich des Vermerks des Abschlussprüfers zu finden sein.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 hat der Aufsichtsrat eine Anpassung des Vorstandsvergütungssystem beschlossen. Das angepasste Vorstandsvergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Juni 2025 zur Billigung vorgelegt werden.

Aufsichtsrat der OVB Holding AG

Mitglieder und Vorsitz

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

Michael Johnigk

Vorsitzender des Aufsichtsrats
Diplom-Kaufmann Im Ruhestand, zuvor Mitglied der Vorstände der SIGNAL IDUNA Gruppe (Dortmund/Hamburg)
Jahrgang 1953, im Aufsichtsrat seit 2001, bestellt bis 2028

Dr. Thomas A. Lange

stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats
Vorsitzender des Vorstands der NATIONAL-BANK AG (Essen)
Jahrgang 1963, im Aufsichtsrat seit 2013, bestellt bis 2028

Sascha Bassir

Vorstandsmitglied der Baloise Vertriebservice AG (Hamburg), 2. Vorsitzender der Deutscher Ring Unterstützungskasse e. V. (Rosenheim) und geschäftsführender Vorstand der Gilde Unterstützungskasse e. V. (Rosenheim)
Jahrgang 1971, im Aufsichtsrat seit 2023, bestellt bis 2028

Markus Jost

Diplomierter Experte für Rechnungslegung und Controlling, selbstständig, zuvor Mitglied der Vorstände der Basler Versicherungen (Bad Homburg/Hamburg)
Jahrgang 1961, im Aufsichtsrat von 2013 bis Juni 2023 sowie erneut seit November 2023, bestellt bis 2028

Roman Juráš

Vorstandsvorsitzender der Generali Česká pojišťovna, a.s. (Prag) und der Generali Poistovňa, a.s. (Bratislava) sowie Country Manager für die Geschäftstätigkeit der Generali in Tschechien und der Slowakei
Jahrgang 1970, im Aufsichtsrat seit 2023, bestellt bis 2028

Torsten Uhlig

Mitglied des Vorstands der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G. (Dortmund), der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. (Hamburg), der SIGNAL IDUNA Unfallversicherung a. G. (Dortmund), der SIGNAL IDUNA Allgemeine Versicherung Aktiengesellschaft (Dortmund) und der SIGNAL IDUNA Holding Aktiengesellschaft (Dortmund)
Jahrgang 1966, im Aufsichtsrat seit 2023, bestellt bis 2028

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden im Geschäftsbericht 2024 angegeben, der am 28. März 2025 erscheint und auf der Website www.ovb.eu verfügbar sein wird. Unter <https://www.ovb.eu/unternehmen-ovb/management> finden sich auch die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder. Darin ist ebenfalls aufgeführt, welche zusätzlichen Aufsichtsratsmandate sie wahrnehmen.

Überwachung und Beratung der Unternehmensleitung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und überwacht und berät den Vorstand. Er 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, die Strategie und deren Umsetzung informiert. Der Zuständigkeit des Aufsichtsrats unterliegt insbesondere auch die Billigung des Jahres- und des Konzernabschlusses sowie des Lageberichts der OVB Holding AG, der mit dem Konzernlagebericht zusammengefasst ist, 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.

Gemäß § 10 Abs. 1 und 2 der Satzung besteht der Aufsichtsrat aus sechs Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden.

Die Amtszeit sämtlicher derzeit bestellten Mitglieder des Aufsichtsrats endet mit Ablauf der Hauptversammlung im Jahr 2028, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2027 beschließt.

Ausschüsse und deren Arbeitsweise

Zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben und zur Gewährleistung 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, des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG und des Konzerns sowie der nichtfinanziellen Berichterstattung.

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 einen Vorschlag für die Hauptversammlung unter Beachtung der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers. Der Prüfungsausschuss erteilt den Prüfungsauftrag an den von der Hauptversammlung bestellten Abschlussprüfer, vereinbart mit dem Abschlussprüfer dessen Honorar und stimmt sich mit diesem über die Festlegung von Prüfungsschwerpunkten der Abschlussprüfung ab. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses steht in regelmäßigem Kontakt mit dem Abschlussprüfer und tauscht sich mit ihm über den Fortgang der Abschlussprüfung aus.

Zudem überwacht der Prüfungsausschuss die Qualität der Abschlussprüfung und erörtert mit dem Vorstand im Vorfeld der Veröffentlichung ebenfalls die Quartals- und Halbjahresfinanzberichte.

Mitglieder des Prüfungsausschusses sind aktuell:

Dr. Thomas A. Lange (Vorsitzender)
Michael Johnigk
Sascha Bassir
Markus Jost

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Dr. Thomas A. Lange, verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, der Nachhaltigkeitsberichterstattung und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie der Abschlussprüfung einschließlich der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Diese ergeben sich zum einen aus seiner langjährigen Tätigkeit als Vorsitzender des Vorstands der NATIONAL-BANK AG, Essen, zum anderen aus seiner langjährigen Mitgliedschaft in Aufsichtsgremien kapitalmarktorientierter Unternehmen. Auch das Aufsichtsratsmitglied Markus Jost verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, der Nachhaltigkeitsberichterstattung und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme. Er ist derzeit als selbständiger Unternehmensberater mit den Schwerpunkten Rechnungslegung und Controlling tätig und ist diplomierter Experte für Rechnungslegung und Controlling (SKV). Erfahrungen und Kenntnis in den vorgenannten

Bereichen hat er zudem im Rahmen seiner früheren Tätigkeiten für die Nationale Suisse und die Baloise Group gesammelt.

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 für den Aufsichtsrat vor. Er befasst sich zudem mit der Besetzung des Vorstands und der Nachfolgeplanung für diesen sowie mit Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Mitglieder des Nominierungs- und Vergütungsausschuss sind aktuell:

Markus Jost (Vorsitzender)
Michael Johnigk

Ziele für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat als wichtiges Anliegen bekundet, eine das Unternehmenswohl fördernde Besetzung der verantwortlichen Unternehmensorgane Vorstand und Aufsichtsrat sicherzustellen. Der Aufsichtsrat setzt sich regelmäßig mit dem Thema Diversität auseinander und stuft die Vielfalt als grundsätzlich anzustrebendes Ziel ein. Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2023 ein Diversitätskonzept für Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen.

Diversitätskonzept

Die OVB Holding AG sieht sich einer wertorientierten Unternehmensführung verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund soll eine vielfältige und offene Unternehmenskultur durch das Diversitätskonzept der OVB konzernweit verstärkt und die gegenseitige Wertschätzung auf allen Ebenen nachhaltig unterstützt werden. In diesem Zuge verfolgt die OVB Holding AG eine ausgewogene Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat im Hinblick auf die fachlichen Kompetenzen, die Internationalität und kulturelle Weitsicht, die Altersstruktur sowie die geschlechterspezifische Verteilung. Mit der Berücksichtigung der genannten Diversitätskriterien bei der Zusammensetzung der Organe sollen unterschiedliche Erfahrungs- und Herkunftsfelder zusammengebracht und auf diese Weise auf eine Vielfalt

an Sachverstand, Lebenserfahrung, Meinungen und Perspektiven hingewirkt werden. Dies fördert das Verständnis für die aktuelle geschäftliche Situation des Unternehmens und hilft, Chancen und Risiken bei Entscheidungen besser zu erkennen und die Effizienz der Arbeit von Vorstand und Aufsichtsrat zum Wohle der OVB zu optimieren.

Die Umsetzung des Diversitätskonzepts für den Vorstand erfolgt im Rahmen des Verfahrens zur Vorstandsbestellung. Der Aufsichtsrat bzw. der Nominierungs- und Vergütungsausschuss berücksichtigen bei der Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten bzw. bei den Beschlussvorschlägen zur Vorstandsbestellung die im Diversitätskonzept für den Vorstand niedergelegten Anforderungen. Die im Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat genannten Kriterien werden zusammen mit dem vom Aufsichtsrat beschlossenen Kompetenzprofil bei den Beschlussvorschlägen des Nominierungs- und Vergütungsausschusses an den Aufsichtsrat bzw. bei den Wahlvorschlägen des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung einbezogen.

Neben grundlegenden Eignungskriterien bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandsposition wie Persönlichkeit, Integrität, überzeugende Führungsqualitäten, fachliche Leistung für das zu übernehmende Ressort, die bisherigen Leistungen, Kenntnisse über das Unternehmen sowie die Fähigkeit zur Gestaltung von Geschäftsmodellen und Prozessen in einer sich verändernden Welt achtet der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity). Mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Um die Vielschichtigkeit und den offenen Unternehmensdialog innerhalb der OVB zu forcieren, konzentriert sich das Diversitätskonzept des Unternehmens auf die nachfolgend aufgeführten Anforderungsmerkmale, deren Erfüllung und Konkretisierung sukzessive erweitert werden soll.

Altersstruktur

Vorstand und Aufsichtsrat der OVB Holding AG sollen eine ausgewogene Altersstruktur aufweisen. Für beide Gremien gelten Altersobergrenzen. Vorstandsmitglieder erreichen die Altersgrenze mit der Vollendung des 67. Lebensjahres. Es wird als hilfreich angesehen, wenn im Vorstand unterschiedliche Altersgruppen vertreten sind. Die derzeitige Altersspannbreite des Vorstands von 49

bis 52 Jahren, mit der die oben genannte Altersgrenze eingehalten wird, ermöglicht es der OVB, ihren Kundinnen und Kunden mit der gebotenen Professionalität und Erfahrung zur Seite zu stehen.

Für das Aufsichtsorgan an der Konzernspitze möchte die OVB von maximaler Erfahrung sowie Zukunftskompetenz gleichermaßen profitieren. Die Altersgrenze ist vor diesem Hintergrund beim Aufsichtsrat der OVB Holding AG dahingehend ausgestaltet, dass der Aufsichtsrat bei seinen Beschlussvorschlägen an die Hauptversammlung Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Wahl das 75. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Es wird eine Altersspanne von mindestens 10 Jahren zwischen dem jüngsten und dem ältesten Aufsichtsratsmitglied angestrebt und mit einer Bandbreite von 18 Jahren im aktuellen Aufsichtsrat auch erreicht. Das jüngste Aufsichtsratsmitglied ist 53 Jahre alt und das älteste Aufsichtsratsmitglied 71 Jahre alt, wodurch auch die Altersobergrenze eingehalten wird.

Geschlechterverteilung

Die OVB handelt zukunftsorientiert und möchte von einer ausbalancierten Geschlechterverteilung in Vorstand und Aufsichtsrat profitieren. Aus diesem Grund sollen die geschlechterspezifischen Unterschiede und hiermit verbundene besondere Fähigkeiten zukünftig stärker bei der Auswahl der vorzuschlagenden Personen berücksichtigt werden.

OVB arbeitet an einem Personalkonzept, über das unter Beachtung der unternehmensspezifischen Situation eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in Vorstand und Aufsichtsrat zu erreichen ist. Nachdem bis 31. Oktober 2023 noch ein weibliches Aufsichtsratsmitglied im sechsköpfigen Gremium vertreten war, gehört aktuell keine Frau dem Aufsichtsrat der OVB Holding AG an; unter den drei Vorstandsmitgliedern befindet sich derzeit ebenfalls keine Frau.

Fachliche Kompetenzen

Wesentliche Erfolgskriterien für die OVB Holding AG liegen in den Fähigkeiten und Qualifikationen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft.

Für die vollumfängliche, erfolgreiche Ausführung der Aufgaben beider Gremien für die OVB sind vor allem Schlüsselkriterien in den Bereichen Bildungshintergrund, Managementenerfahrung und Branchenerfahrung entscheidend.

Bildungshintergrund

Um den unternehmerischen Erfolg der OVB durch fachliche Kompetenzen weiterhin voranzubringen, ist die Bildungsdiversität ein bedeutendes Kriterium für die Zusammensetzung des Vorstands und Aufsichtsrats. Zusätzlich setzt die OVB voraus, dass verhandlungssichere englische Sprachkenntnisse vorliegen und diese idealerweise durch gute deutsche Sprachkenntnisse bzw. weitere Sprachkenntnisse in den Märkten, in denen OVB tätig ist, abgerundet werden.

Entsprechend dieser Anforderungen verfügt der OVB Vorstand über breit gefächerte, umfassende versicherungsfachliche sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Kenntnisse aus dem Studium und entsprechenden Berufsausbildungen. Die Lebensläufe der Vorstandsmitglieder zeigen unterschiedliche Schwerpunkte und Werdegänge und spiegeln damit die komplexen an den Vorstand gestellten Anforderungen wider. Alle Vorstandsmitglieder erfüllen überdies die sprachlichen Voraussetzungen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der OVB Holding AG verfügen, was ihren Bildungshintergrund anbetrifft, ebenfalls über ein breites Spektrum aus universitärer Ausbildung in den Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Rechtswissenschaften, Volkswirtschaftslehre oder aus kaufmännischen und technischen Berufsausbildungen. Auch die Mitglieder des Aufsichtsrats erfüllen die Anforderungen an die Sprachkenntnisse.

Managementenerfahrung

Für eine erfolgreiche, leistungsstarke und innovative Unternehmensführung und -überwachung sind Erfahrungen im Management, insbesondere im komplexen Projektmanagement, unerlässlich. Die Umsetzbarkeit von modernen betriebswirtschaftlichen Methoden und Instrumenten werden im Anforderungsprofil für den Vorstand als essenziell angesehen.

Außerdem soll der Vorstand über mehrjährige, einschlägige Berufserfahrung insbesondere in den Bereichen Betriebsorganisation, Informationstechnologie, Personal, Recht und Compliance sowie über ein ausgeprägtes Verständnis für Rechnungslegung und Controlling sowie Planungs- und Organisationskompetenz verfügen. Zudem sollten die Mitglieder des Vorstands tragfähige Managementbeziehungen zu den Führungskräften des Vertriebs aufbauen können.

Die genannten managementbezogenen Schlüsselqualifikationen werden durch die Vorstandsmitglieder der OVB Holding AG vollständig erfüllt.

Auch der Aufsichtsrat verfügt in seiner Gesamtheit über umfassende Managementenerfahrungen. Die gesetzliche Anforderung aus § 100 Abs. 5 Hs. 1 AktG, wonach mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung zu verfügen hat, wird ebenfalls erfüllt.

Branchenerfahrung

Die Profile des Vorstands und des Aufsichtsrats sollen durch zusätzliche wesentliche Erfahrungen und Qualifikationen in der Branche der OVB abgerundet sein. Hierzu gehören Kenntnisse in den Bereichen Versicherungs-, Finanzdienstleistungs- und Finanzvermittlungsbranche (Kerngeschäft der OVB).

Sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat der OVB Holding AG weisen die erforderliche Branchenqualifikation auf. Die in § 100 Abs. 5 Hs. 2 AktG genannte Voraussetzung, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein müssen, ist erfüllt.

Internationalität und kulturelle Weitsicht

Die OVB ist ein international agierender Finanzvermittlungskonzern, der von einer engen Vernetzung und vertrauensvollen Zusammenarbeit von unterschiedlichen Talenten in sechzehn Ländern Europas profitiert. Sowohl die Herkunft als auch globale Erfahrungen der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind hierbei von entscheidender Bedeutung für die OVB, da so verschiedene globale Denkweisen im Unternehmen vernetzt werden können. Auch internationale unternehmerische Erfahrungen, zumindest bei jeweils einem Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats sieht die OVB als einen wesentlichen Erfolgsfaktor.

Sowohl die Vorstandsmitglieder als auch mehrere Mitglieder des Aufsichtsrats der OVB Holding AG bringen internationale Erfahrungen, die sie z. B. in den Ländern Ungarn, Polen, Rumänien, der Slowakei, Tschechien, Österreich, der Schweiz und Liechtenstein gesammelt haben, in die Unternehmensführung und -überwachung der OVB ein, sodass jeweils ein hinreichend internationales und kulturell diverses »Mindset« gegeben ist, das sowohl der Arbeit im jeweiligen Gremium als auch der OVB insgesamt zugutekommt.

Kompetenzprofil des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium definiert. Folgende Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse werden als wesentlich erachtet:

- Erfahrung im Vertrieb und der Führung einer Vertriebsorganisation
- Vertrautheit mit der Versicherungsbranche/Finanzdienstleistungsbranche in den wesentlichen Märkten, in denen OVB tätig ist
- Kenntnisse des Gesamtgremiums in den Bereichen Digitalisierung, Rechnungswesen, Rechnungslegung, Controlling, Risikomanagement, Governance und Compliance sowie Expertise des Gesamtgremiums zu den für OVB bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen
- Mindestens ein Experte auf dem Gebiet Rechnungslegung
- Mindestens ein Experte auf dem Gebiet Abschlussprüfung

Die Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Wahlvorschläge an die Hauptversammlung stützen sich auf die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele, das Kompetenzprofil sowie auch auf das im Dezember 2023 verabschiedete Diversitätskonzept und orientieren sich allein am Interesse des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat ist im Unternehmensinteresse vor allem darauf angewiesen, dass die Aufsichtsratsmitglieder über spezifische Kenntnisse und Erfahrungen hinsichtlich der Tätigkeit und des Geschäftsmodells des Unternehmens, der angebotenen Produkte und der verschiedenen Märkte verfügen, in denen die Konzerngesellschaften agieren. Diese Kenntnisse und Erfahrungen 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.

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats werden mit den im Aufsichtsrat vorhandenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Kompetenzen die Anforderungen des Kompetenzprofils sowie die Ziele für die Zusammensetzung vollständig erfüllt. Die vorhandenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sind

aus den Lebensläufen ersichtlich, die auf unserer Website unter www.ovb.eu/unternehmen-ovb/management veröffentlicht sind.

Die nachfolgende Qualifikationsmatrix gleicht die Anforderungen des Kompetenzprofils mit den vorhandenen Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitglieder des Aufsichtsrats ab und stellt diese in übersichtlicher Form dar:

Übersicht über die Qualifikationen der Aufsichtsratsmitglieder

	Herr Johnigk	Herr Dr. Lange	Herr Bassir	Herr Jost*	Herr Juráš	Herr Uhlig
Mitglied im Aufsichtsrat seit	2010	2013	2023	2013	2023	2023
Kein Overboarding	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Erfahrung im Vertrieb und der Führung einer Vertriebsorganisation	✓	-	✓	✓	✓	✓
Vertrautheit mit der Finanzdienstleistungs-/Versicherungsbranche in den wesentlichen Märkten, in denen OVB tätig ist	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fachliche Eignung						
Digitalisierung	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rechnungswesen	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rechnungslegung	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Controlling	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Risikomanagement	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Governance	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compliance	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Branchenspezifische ESG-Expertise	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Spezialkenntnisse						
Experte Rechnungslegung	-	✓	-	✓	-	-
Experte Abschlussprüfung	-	✓	-	-	-	-

* Herr Jost war Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 14. Juni 2023 sowie erneut seit 1. November 2023.

Weitere Angaben zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Im Hinblick auf C.6 DCGK sollen dem Aufsichtsrat nach seiner Einschätzung mindestens vier Anteilseignervertreter angehören, die unabhängig sowohl von der Gesellschaft und dem Vorstand als auch vom kontrollierenden Aktionär sind.

Als angemessene Anzahl von der Gesellschaft und vom Vorstand einerseits und vom kontrollierenden Aktionär andererseits jeweils teilunabhängiger Anteilseignervertreter hat der Aufsichtsrat ebenfalls vier Mitglieder festgelegt.

Von der Gesellschaft und vom Vorstand sowie vom kontrollierenden Aktionär unabhängig sind die Aufsichtsratsmitglieder Michael Johnigk, Dr. Thomas A. Lange, Markus Jost, Roman Juráš und Sascha Bassir.

Teilunabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand (gem. C.7 DCGK) sind Michael Johnigk, Dr. Thomas A. Lange, Markus Jost, Roman Juráš und Sascha Bassir. Herr Michael Johnigk gehört dem Aufsichtsrat der OVB Holding AG seit mehr als zwölf Jahren an, sodass insoweit der Indikator nach C.7 Abs. 2, vierter Spiegelstrich DCGK einschlägig ist. Ungeachtet dessen ist nach Ansicht des Aufsichtsrats in seiner Person die für die Erfüllung der Überwachungsaufgabe essenzielle und notwendige kritische Distanz gegeben. Die nötige kritische Distanz weisen auch Herr Markus Jost, der bis zum 1. September 2017 in verantwortlicher Funktion für die Basler Versicherungen tätig war, sowie Herr Roman Juráš, der als CEO der Generali Česká pojišťovna, a.s. (Tschechien) und der Generali Poistovňa, a.s. (Slowakei) tätig ist, auf (Indikator nach C.7 Abs. 2, zweiter Spiegelstrich DCGK).

Teilunabhängig vom kontrollierenden Aktionär (gem. C.9 DCGK), d. h. vorliegend von der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. und der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G., sind Michael Johnigk, Dr. Thomas A. Lange, Sascha Bassir, Markus Jost und Roman Juráš.

Arbeitsweise von Aufsichtsratsplenum und Ausschüssen

Der Aufsichtsrat berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens und überwacht seine Tätigkeit. Ihm obliegt es auch, Mitglieder des Vorstands zu bestellen und abzuberufen. Außerdem entscheidet er über das Vergütungssystem und legt die Höhe der individuellen Vorstandsvergütung fest. Bei der OVB Holding AG wird das Gremium in alle wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen eingebunden.

Die Geschäftsordnung des Vorstands definiert einen Katalog von Geschäften, die der Vorstand nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats tätigen darf. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats der OVB Holding AG sind in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, abrufbar unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance, verankert.

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.

Die Mitglieder des Gremiums sind angehalten, die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahrzunehmen. Dies ist in der Vergangenheit stets der Fall gewesen. Sie werden dabei von der OVB Holding AG bei Bedarf unterstützt: Beispielsweise erhalten neue Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen des Onboarding eine Vorstellung einzelner Felder des operativen Geschäfts der OVB und der Konzernstruktur.

Der Aufsichtsrat nimmt ferner regelmäßig eine Selbstbeurteilung der Wirksamkeit der Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse vor. Zuletzt war dies im vierten Quartal 2024 der Fall.

Im Rahmen eines formalisierten und strukturierten Prozesses haben die Mitglieder des Aufsichtsrats zunächst auf anonymer Basis einen umfangreichen, auf die Belange der OVB Holding AG zugeschnittenen Fragebogen beantwortet. Die Auswertung hat eine aktuelle Selbsteinschätzung der Befragten zu den Themen Informa-

tionsversorgung und Zustimmungsvorbehalte, Sitzungsdurchführung und Protokollierung, Diskussions- und Arbeitskultur, Zusammensetzung des Aufsichtsrats, Abschlussprüfung, Vorstand und oberster Führungskreis, Ausschüsse, Interessenskonflikte und Nachhaltigkeit geliefert. Die Ergebnisse der Analyse wurden im Dezember 2024 im Gremium vorgestellt und ausführlich erörtert. Sie bestätigen insbesondere eine konstruktive und von einem hohen Maß an Vertrauen und Offenheit geprägte Zusammenarbeit im Aufsichtsrat. Die Aufgabenerfüllung durch den Gesamtaufichtsrat und seine Ausschüsse wird als in hohem Maße wirksam eingestuft.

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.

Detaillierte Informationen zur Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse können dem jeweils aktuellen Bericht des Aufsichtsrats, der Teil des Geschäftsberichts ist, entnommen werden. Die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses finden sich unter www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance.

Tätigkeit des Aufsichtsrats im Berichtsjahr

Auch 2024 hat der Aufsichtsrat sämtliche Aufgaben wahrgenommen, die ihm nach Gesetz oder Satzung obliegen. Er hat den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens beraten und sein Handeln aufmerksam überwacht; zugleich war er in alle grundlegenden Entscheidungen eingebunden.

Vom Vorstand wurde er regelmäßig, umfassend und zeitnah über die wesentlichen Aspekte der Geschäftsentwicklung, die Ertragslage sowie die Risiken und deren Management informiert.

Der Aufsichtsrat hat seine Entscheidungen auf Grundlage umfassender Berichte und Beschlussvorschläge des Vorstands getroffen. Er hatte ausreichend Gelegenheit, sich im Plenum und in den Ausschüssen mit den Berichten und Beschlussvorschlägen des Vorstands auseinanderzusetzen. Über Projekte und Vorgänge von besonderer Bedeutung oder Dringlichkeit hat ihn der Vorstand auch außerhalb der Sitzungen umfassend informiert. Der Aufsichtsrat hat alle nach Gesetz oder Satzung erforderlichen Beschlüsse gefasst, mitunter auch im Umlaufverfahren. Der Vorsitzende des Gremiums stand in

regelmäßigem Kontakt mit dem Vorstand. Ereignisse von außerordentlicher Bedeutung für die Lage und Entwicklung des Konzerns konnten somit ohne Zeitverzug erörtert werden. Im vergangenen Jahr kam der Aufsichtsrat zu vier turnusmäßigen Sitzungen zusammen. Weitere Informationen zu den Sitzungen, z. B. zur Präsenz der Aufsichtsratsmitglieder und zu den im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen behandelten Themen, können dem Bericht des Aufsichtsrats, der Teil des Geschäftsberichts 2024 ist, entnommen werden.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats steht im Einklang mit den aktienrechtlichen Regelungen. Diesen entsprechend wird die Aufsichtsratsvergütung bei wesentlichen Änderungen bzw. mindestens alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Das aktuell bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde der ordentlichen Hauptversammlung am 9. Juni 2021 gem. § 113 Abs. 3 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,99 Prozent gebilligt.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats gemäß § 113 Abs. 3 AktG findet sich unter <https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance>. Dort wird auch der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2024 einschließlich des Vermerks des Abschlussprüfers zu finden sein.

Zielgrößen für den Frauenanteil

Aufsichtsrat und Vorstand streben unverändert 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.

Beschlüsse über die Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand hat der Aufsichtsrat zuletzt im Juni 2022 gefasst und für den Fünfjahreszeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2027 die Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat auf 16,67 Prozent und die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand auf 33,33 Prozent angehoben. Für den Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand der OVB Holding AG im Juni 2022 beschlossen, für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2027 eine Zielgröße von 20,0 Prozent festzulegen.

Weitere Angaben zur Corporate Governance bei der OVB Holding AG

Umgang mit kursrelevanten Informationen

Die OVB Holding AG veröffentlicht alle wesentlichen Informationen, die die Lage des Unternehmens betreffen, auf der Internetseite der Gesellschaft unter www.ovb.eu.

Anlässlich der Veröffentlichung von Geschäftsergebnissen finden Telefonkonferenzen mit Finanzanalysten und Investoren statt.

Directors' Dealings

Nach Artikel 19 der EU-Marktmissbrauchsverordnung müssen Führungskräfte die OVB Holding AG und die zuständige Behörde darüber in Kenntnis setzen, wenn sie Aktien der OVB Holding AG kaufen oder verkaufen.

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine solchen Transaktionen. Mitteilungen über entsprechende Geschäfte werden unverzüglich im Internet unter <https://www.ovb.eu/investor-relations/corporate-governance> veröffentlicht.

Köln, den 27. März 2025

Für den Aufsichtsrat

Vorstand



Michael Johnigk



Mario Freis
CEO



Frank Burow
CFO



Heinrich Fritzlär
COO