

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 vom 2. Dezember 2019 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 („DCGK 2017“) – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 und berichtigt am 19. Mai 2017 – mit Ausnahme der unter Ziffer 1 dargelegten Abweichungen entsprochen hat. Ferner erklären Vorstand und Aufsichtsrat, dass die OVB Holding AG den Empfehlungen des am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK 2020“) mit den unter Ziffer 2 genannten Ausnahmen entsprochen hat und entsprechen wird.

1. Im Zeitraum seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 2. Dezember 2019 wurde sämtlichen Empfehlungen des DCGK 2017 bis zum Inkrafttreten des DCGK 2020 mit folgenden Ausnahmen entsprochen:

a) Ziffer 3.8 Abs. 3 DCGK 2017

(Directors & Officers Versicherung)

Die OVB Holding AG hat in der abgeschlossenen Directors & Officers Versicherung, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats betroffen sind, keinen Selbstbehalt vorgesehen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats führen ihr Amt verantwortungsvoll und im Interesse des Unternehmens. Der Gesetzgeber hält eine Differenzierung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat für angemessen, da er vergleichbare Regelungen wie zum Selbstbehalt bei Vorstandsmitgliedern für Aufsichtsratsmitglieder gerade nicht vorgesehen hat.

b) Ziffer 4.1.3 Satz 3 DCGK 2017

(Whistle-Blowing mit Hinweisgeberschutz)

Bei der OVB Holding AG haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, dem Head of Compliance Hinweise zu Rechtsverstößen im Unternehmen zu melden. Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat ist für die Effektivität und Sinnhaftigkeit eines Hinweisgeber-

systems keine Anonymität des Hinweisgebers erforderlich. Der vertrauensvolle und sensible Umgang mit Hinweisen ist zwingend erforderlich und auch ausreichend. Die uneingeschränkte Anonymität des Hinweisgebers ist nicht geboten und soll auch nicht gewährt werden, um eventuellen Missbräuchen vorzubeugen. Da nicht abschließend geklärt ist, ob Ziffer 4.1.3 Satz 3 DCGK 2017 die strikte Anonymität des Hinweisgebers verlangt, wird vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt.

c) Ziffer 4.1.5 Satz 1 DCGK 2017

(Beachtung von Vielfalt bei Führungskräften)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2017 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 2017 erklärt.

d) Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Satz 2 DCGK 2017

(Vielfalt bei der Zusammensetzung des Vorstands)

Nach den Empfehlungen des DCGK 2017 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 2017 erklärt.

e) *Ziffer 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 DCGK 2017*

(Unabhängigkeit des Prüfungsausschussvorsitzenden)

Ziffer 5.3.2 Abs. 3 Satz 2 DCGK 2017 empfiehlt unter anderem, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein soll. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses der OVB Holding AG ist Mitglied des Aufsichtsrats in einer Gesellschaft, die zum SIGNAL IDUNA-Konzern gehört. Da die Vorgaben des DCGK 2017 zur Unabhängigkeit nicht abschließend geklärt sind, wird vorsorglich eine Abweichung von der genannten Empfehlung erklärt.

f) *Ziffer 5.4.1 Abs. 2 Satz 2 DCGK 2017*

(Berücksichtigung von Vielfalt und Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat)

Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird grundsätzlich der Gesichtspunkt der 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 2 DCGK 2017 erklärt.

Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG hat überdies 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 einer bestimmten Zugehörigkeitsdauer, sondern ist allein von den jeweiligen individuellen Fähigkeiten abhängig.

2. Die OVB Holding AG hat den Empfehlungen des DCGK 2020 entsprochen und wird diesen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

a) *A.1 DCGK 2020*

(Beachtung von Diversität bei Führungskräften)

Nach A.1 DCGK 2020 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen auf Diversität achten. Der Vorstand der OVB Holding AG ist der Auffassung, dass der Aspekt der Vielfalt kein allein entscheidendes und auch kein vorrangiges Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen sein sollte, sondern im Interesse des Unternehmens

vielmehr die Führungs- und Managementfähigkeiten, die Fachkompetenz in den jeweiligen Geschäfts- und Verantwortungsbereichen und die gewonnene berufliche Erfahrung maßgeblich sein sollten. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich eine Abweichung von A.1 DCGK 2020 erklärt.

b) *A.2 Satz 2 DCGK 2020*

(Whistle-Blowing mit Hinweisgeberschutz)

Wie hinsichtlich der inhaltlich gleichen Regelung in Ziffer 4.1.3 Satz 3 DCGK 2017 wird auch in Bezug auf A.2 Satz 2 DCGK 2020 aus den oben unter 1.b) genannten Gründen vorsorglich eine Abweichung erklärt.

c) *B.1 DCGK 2020*

(Vielfalt bei der Zusammensetzung des Vorstands)

Zur Empfehlung B.1 DCGK 2020 wird wie auch zu der inhaltsgleichen Vorgängerregelung in Ziffer 5.1.2 Abs. 1 Satz 2 DCGK 2017 vorsorglich eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.d) verwiesen.

d) *B.2 Halbsatz 2 DCGK 2020*

(Beschreibung der Vorgehensweise bei der langfristigen Nachfolgeplanung in der Erklärung zur Unternehmensführung)

Da der DCGK 2017 noch keine Empfehlung enthielt, nach der die Vorgehensweise bei der gemeinsamen langfristigen Nachfolgeplanung durch Vorstand und Aufsichtsrat in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben werden soll, ist eine solche Beschreibung in der letzten Erklärung zur Unternehmensführung der OVB Holding AG vom 26. Februar 2020 nicht enthalten. Die OVB Holding AG wird diese Beschreibung in die nächste Erklärung zur Unternehmensführung aufnehmen, sodass von diesem Zeitpunkt an die Empfehlung B.2 Halbsatz 2 DCGK 2020 befolgt wird.

e) *B.5 DCGK 2020*

(Angabe der festgelegten Altersgrenze für die Vorstandsmitglieder in der Erklärung zur Unternehmensführung)

Anders als B.5 DCGK 2020 hat der DCGK 2017 noch nicht empfohlen, dass die vom Aufsichtsrat festgelegte Altersgrenze für die Vorstandsmitglieder in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll. Die OVB Holding AG wird die festgelegte Altersgrenze für die Vorstandsmitglieder in die nächste Erklärung zur Unternehmensführung aufnehmen, sodass der Empfehlung B.5 DCGK 2020 dann entsprochen wird.

- f) *C.1 Satz 2 und 3 DCGK 2020*
(*Beachtung von Diversität bei der Besetzung des Aufsichtsrats und Vorschläge an die Hauptversammlung*)
Bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats wird grundsätzlich der Gesichtspunkt der Diversität berücksichtigt. Der Aufsichtsrat lässt sich bei seinen Wahlvorschlägen an die Hauptversammlung allerdings vor dem Hintergrund des Komplexitätsgrades der Geschäftstätigkeit in erster Linie von den Kenntnissen, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen der vorzuschlagenden Kandidatinnen bzw. Kandidaten leiten, sodass vorsorglich eine Abweichung von C.1 Satz 2 und 3 DCGK 2020 erklärt wird.
- g) *C.1 Satz 5 DCGK 2020*
(*Information über die nach Einschätzung des Aufsichtsrats angemessene Zahl unabhängiger Anteilseignervertreter und die Namen dieser Mitglieder in der Erklärung zur Unternehmensführung*)
Da nicht abschließend geklärt ist, wie detailliert die von der Empfehlung C.1 Satz 5 DCGK 2020 geforderten Informationen zur Unabhängigkeit der Anteilseignervertreter sein müssen, wird vorsorglich eine Abweichung von dieser Empfehlung erklärt.
- h) *C.2 DCGK 2020*
(*Angabe der festgelegten Altersgrenze für die Aufsichtsratsmitglieder in der Erklärung zur Unternehmensführung*)
Im DCGK 2017 wurde anders als nun in C.2 DCGK 2020 nicht empfohlen, dass die vom Aufsichtsrat festgelegte Altersgrenze für die Aufsichtsratsmitglieder in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll. Die OVB Holding AG wird die festgelegte Altersgrenze für die Aufsichtsratsmitglieder in der nächsten Erklärung zur Unternehmensführung nennen, sodass die Empfehlung C.2 DCGK 2020 dann befolgt wird.
- i) *G.9 Satz 2 DCGK 2020*
(*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 2020 hinsichtlich der Zielerreichung keine über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehenden Angaben.
- j) *G.10 Satz 1 DCGK 2020*
(*aktienbasierte Vergütungselemente*)
Gemäß G.10 Satz 1 DCGK 2020 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.
- k) *G.10 Satz 2 DCGK 2020*
(*Verfügungsmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge*)
G.10 Satz 2 DCGK 2020 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.
- l) *G.11 Satz 1 und 2 DCGK 2020*
(*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.
- m) *G.12 DCGK 2020*
(*Festhalten an den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrages*)
Die Empfehlung G.12 DCGK 2020 sieht vor, dass im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbe-

endigung 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.

n) *G.13 Satz 2 DCGK 2020*

(Anrechnung der Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung)

Im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll gemäß G.13 Satz 2 DCGK 2020 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 8. Dezember 2020

Für den Vorstand



Mario Freis



Oskar Heitz



Thomas Hücker

Für den Aufsichtsrat



Michael Johnigk