

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 7. Dezember 2021 den Empfehlungen des am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 19. Dezember 2019 („DCGK 2020“) mit Ausnahme der unter Ziffer 1 dargelegten Abweichungen entsprochen hat.

Ferner erklären Vorstand und Aufsichtsrat, dass die OVB Holding AG den Empfehlungen des am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK 2022“) mit den unter Ziffer 2 genannten Ausnahmen entsprochen hat und entsprechen wird.

1. Im Zeitraum seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 7. Dezember 2021 wurde sämtlichen Empfehlungen des DCGK 2020 bis zum Inkrafttreten des DCGK 2022 mit folgenden Ausnahmen entsprochen:

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 Kriterium bei der Besetzung von Führungspositionen sein sollte. Im Interesse des Unternehmens sollten die Führungs- und Managementfähigkeiten, die Fachkompetenz in den jeweiligen Geschäfts- und Verantwortungsbereichen und die gewonnene berufliche Erfahrung maßgeblich sein. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich eine Abweichung von A.1 DCGK 2020 erklärt.

b) A.2 Satz 2 DCGK 2020

(Whistle-Blowing mit Hinweisgeberschutz)

A.2 Satz 2 DCGK 2020 wird nicht befolgt. Die Mitarbeiter der OVB Holding AG haben die Möglichkeit, der internen Meldestelle des Zentralbereichs Compliance Hinweise zu Rechtsverstößen im Unternehmen zu melden. Nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat ist für die Effektivität und Sinnhaftigkeit eines Hinweisgebersystems keine strikte Anonymität des Hinweisgebers erforderlich. Der vertrauensvolle und sensible Umgang mit Hinweisen ist zwingend erforderlich und auch ausreichend.

c) B.1 DCGK 2020

(Vielfalt bei der Zusammensetzung des Vorstands)

Nach B.1 DCGK 2020 soll der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstands auf die Diversität 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 B.1 DCGK 2020 erklärt.

d) 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.

e) 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.

f) *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.

g) *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.

h) *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 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 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.

2. Die OVB Holding AG hat den Empfehlungen des DCGK 2022 entsprochen und wird diesen auch zukünftig entsprechen, mit folgenden Ausnahmen:

a) *A.1 DCGK 2022*

(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 2022 soll der Vorstand die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmens-tätigkeit 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.

OVB entwickelt derzeit eine Nachhaltigkeitsstrategie als Teil ihrer neuen mehrjährigen Unternehmensstrategie, um das Thema Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse einzubinden. In diesem Rahmen werden eine Nachhaltigkeitsstruktur aufgebaut und nachhaltigkeitsbezogene Ziele definiert. Da dieser Prozess noch nicht abgeschlossen ist, wird vorsorglich eine Abweichung von den Empfehlungen in A.1 DCGK 2022 erklärt.

b) A.2 DCGK 2022*(Beachtung von Diversität bei Führungskräften)*

Ebenso wie hinsichtlich der inhaltlich gleichen Regelung in A.1 DCGK 2020 wird auch in Bezug auf A.2 DCGK 2022 aus den oben unter 1.a) genannten Gründen vorsorglich eine Abweichung erklärt.

c) A.3 DCGK 2022*(Nachhaltigkeit im internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem)*

Nach A.3 DCGK 2022 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.

Im Rahmen der derzeit laufenden Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der OVB werden die nachhaltigkeitsbezogenen wesentlichen Themen und Ziele mit den bestehenden Kontroll- und Risikosystemen und Prozessen abgeglichen sowie eventuelle neue Themen und Ziele aufgenommen und integriert. Vor diesem Hintergrund wird vorsorglich eine Abweichung von A.3 DCGK 2022 erklärt.

d) A.4 DCGK 2022*(Whistle-Blowing mit Hinweisgeberschutz)*

Zur Empfehlung A.4 DCGK 2022 wird wie auch zu der inhaltsgleichen Vorgängerregelung in A.2 Satz 2 DCGK 2020 vorsorglich eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.b) verwiesen.

e) A.5 DCGK 2022*(Angaben zum internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem im Lagebericht)*

A.5 DCGK 2022 empfiehlt, dass im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden sollen und zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden soll.

Da die Anforderungen der neuen Empfehlung A.5 DCGK 2022 bei der Abfassung des Lageberichts für

das Geschäftsjahr 2021 noch nicht final feststanden, konnte hierauf nicht gezielt eingegangen werden. Der Lagebericht der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2022 wird alle nach der Empfehlung A.5 DCGK 2022 erforderlichen Angaben enthalten.

f) C.1 Satz 5 DCGK 2022*(Offenlegung der Umsetzung des Kompetenzprofils in Form einer Qualifikationsmatrix)*

Nach C.1 Satz 5 DCGK 2022 soll der Stand der Umsetzung des Kompetenzprofils in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden.

Da diese Empfehlung bei der Veröffentlichung der Erklärung zur Unternehmensführung der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2021 am 18. März 2022 noch nicht bekannt war, konnte die entsprechende Anforderung nicht berücksichtigt werden. Die Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2022 wird eine entsprechende Qualifikationsmatrix im Hinblick auf die Umsetzung des Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat enthalten.

g) D.7 DCGK 2022*(Angabe von Sitzungsmodalitäten im Bericht des Aufsichtsrats)*

Gemäß der Empfehlung D.7 DCGK 2022 soll im Bericht des Aufsichtsrats auch angegeben werden, wie viele Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse in Präsenz oder als Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt wurden.

Da die Angabe von Sitzungsmodalitäten im DCGK 2020 noch nicht empfohlen wurde, finden sich entsprechende Angaben im Bericht des Aufsichtsrats der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2021 nicht. Der Aufsichtsratsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wird diese Informationen aufführen.

h) G.9 Satz 2 DCGK 2022*(Nachvollziehbarkeit der Zielerreichung)*

Zur Empfehlung G.9 Satz 2 DCGK 2022 wird wie auch bereits zur Empfehlung in G.9 Satz 2 DCGK 2020 eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.d) verwiesen.

- i) *G.10 Satz 1 DCGK 2022
(aktienbasierte Vergütungselemente)*
Zur Empfehlung G.10 Satz 1 DCGK 2022 wird wie auch bereits zur Empfehlung in G.10 Satz 1 DCGK 2020 eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.e) verwiesen.
- j) *G.10 Satz 2 DCGK 2022
(Verfügungsmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge)*
Zur Empfehlung G.10 Satz 2 DCGK 2022 wird wie auch bereits zur Empfehlung in G.10 Satz 2 DCGK 2020 eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.f) verwiesen.
- k) *G.11 Satz 1 und 2 DCGK 2022
(Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen; Möglichkeit der Einbehaltung und Rückforderung variabler Vergütung)*
Zur Empfehlung G.11 Satz 1 und 2 DCGK 2022 wird wie auch bereits zur Empfehlung in G.11 Satz 1 und 2 DCGK 2020 eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.g) verwiesen.
- l) *G.12 DCGK 2022
(Festhalten an den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten im Falle der Beendigung des Vorstandsvertrages)*
Zur Empfehlung G.12 DCGK 2022 wird wie auch bereits zur Empfehlung in G.12 DCGK 2020 eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.h) verwiesen.
- m) *G.13 Satz 2 DCGK 2022
(Anrechnung der Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung)*
Zur Empfehlung G.13 Satz 2 DCGK 2022 wird wie auch bereits zur Empfehlung in G.13 Satz 2 DCGK 2020 eine Abweichung erklärt. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird bezüglich der Begründung auf die Ausführungen oben unter 1.i) verwiesen.

Köln, den 6. Dezember 2022

Für den Vorstand



Mario Freis



Frank Burow



Heinrich Fritzlar



Michael Johnigk