

# 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 2022 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 nachfolgend genannten Ausnahmen entsprochen hat und entsprechen wird.

## 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 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.

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)*

Nach A.2 DCGK 2022 soll der Vorstand bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität achten.

Der Vorstand der OVB Holding AG ist der Auffassung, dass der Aspekt der Vielfalt kein allein entscheidendes Kriterium für die Besetzung von Führungspositionen sein sollte. Im Interesse des Unternehmens sollten genauso 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.2 DCGK 2022 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 wurde in der Entsprechenserklärung vom 6. Dezember 2022 vorsorglich eine Abweichung erklärt, da nach Auffassung von Vorstand und Aufsichtsrat für die Effektivität und Sinnhaftigkeit eines Hinweisgebersystems keine strikte Anonymität des Hinweisgebers erforderlich, sondern der vertrauensvolle und sensible Umgang mit Hinweisen ausreichend ist. Mit Blick auf die Ausgestaltung des am 2. Juli 2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetzes ist die vorsorgliche Erklärung einer Abweichung von A.4 DCGK 2022 nicht mehr geboten.

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 enthält alle nach der Empfehlung A.5 DCGK 2022 erforderlichen Angaben, sodass der Empfehlung A.5 DCGK 2022 seit diesem Zeitpunkt entsprochen wird.

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 vom 22. März 2023 enthält eine Qualifikationsmatrix im Hinblick auf die Umsetzung des Kompetenzprofils für den Aufsichtsrat. Der Empfehlung C.1 Satz 5 DCGK 2022 wird somit seitdem entsprochen.

g) *C.10 Satz 1 DCGK 2022*

*(Unabhängigkeit des Vorsitzenden des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses von der Gesellschaft und vom Vorstand)*

C.10 Satz 1 DCGK 2022 empfiehlt, dass u. a. der Vorsitzende des mit der Vorstandsvergütung befassten Ausschusses unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand sein soll.

Aufgrund der geänderten Zusammensetzung des Aufsichtsrates der Gesellschaft als Folge der Neuwahl zum Aufsichtsrat in der Hauptversammlung vom 14. Juni 2023 änderte sich auch die Besetzung der Ausschüsse. Die neue Vorsitzende des Nominierungs- und Vergütungsausschusses der Gesellschaft ist nach Einschätzung der Anteilseignervertreter nicht unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand.

h) *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 in der Fassung vom 19. Dezember 2019 noch nicht empfohlen wurde, fanden sich entsprechende Angaben im Bericht des Aufsichtsrats der OVB Holding AG für das Geschäftsjahr 2021 nicht. Der Aufsichtsratsbericht für das Geschäftsjahr 2022 führt diese Informationen auf, sodass die Empfehlung D.7 DCGK 2022 seitdem befolgt wird.

i) *G.9 Satz 2 DCGK 2022*

*(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 2022 hinsichtlich der Zielerreichung keine über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehenden Angaben.

j) *G.10 Satz 1 DCGK 2022*

*(aktienbasierte Vergütungselemente)*

Gemäß G.10 Satz 1 DCGK 2022 sollen die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeiträge 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 2022**

*(Verfügungsmöglichkeit über langfristig variable Gewährungsbeträge)*

G.10 Satz 2 DCGK 2022 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 2022**

*(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 2022**

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

Die Empfehlung G.12 DCGK 2022 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.

**n) G.13 Satz 2 DCGK 2022**

*(Anrechnung der Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung)*

Im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll gemäß G.13 Satz 2 DCGK 2022 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 14. Juli 2023

Für den Vorstand



Mario Freis



Frank Burow



Heinrich Fritzlar

Für den Aufsichtsrat



Michael Johnigk