



**Gesonderter nichtfinanzieller
Konzernbericht 2021 der OVB Holding AG**



Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht der OVB Holding AG

Über diesen Bericht

Für das Geschäftsjahr 2021 veröffentlicht die OVB Holding AG einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (im Nachfolgenden »nichtfinanzieller Bericht«) in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c in Verbindung mit § 289c bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie Artikel 8 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 (im Folgenden »Taxonomieverordnung«), der der Öffentlichkeit durch Veröffentlichung auf der Internetseite zugänglich gemacht wird.

Die Berichtsinhalte beziehen sich, sofern nicht anders gekennzeichnet, auf den gesamten OVB Konzern; das heißt auf alle gemäß Konzernabschluss 2021 vollkonsolidierten Unternehmen (eine vollständige Liste der konsolidierten Unternehmen ist im Geschäftsbericht 2021 im Anhang unter »Konsolidierte Unternehmen« aufgeführt).

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr 2021 und erstreckt sich vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021.

Die Option, sich bei der Erstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts an allgemeingültigen Rahmenwerken zur Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen zu orientieren, wurde von OVB mehrfach diskutiert. Nach Überprüfung der relevanten Rahmenwerke wurde aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells von der Option kein Gebrauch gemacht. Die nichtfinanzielle Berichterstattung der OVB Holding AG befindet sich im weiteren Auf- und Ausbau. OVB will eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln und daraus abgeleitete Nachhaltigkeitsindikatoren in die bestehenden Reportingstrukturen integrieren. Im Zuge dessen wird OVB die Anwendung allgemeingültiger Rahmenwerke erneut evaluieren.

Das Handelsgesetzbuch verlangt eine Berichterstattung über die wesentlichen Sachverhalte zu den fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Die inhaltliche Struktur des nichtfinanziellen Berichts bildet die gesetzlichen Anforderungen ab und soll Transparenz über die nichtfinanziellen Aspekte der Geschäftstätig-

keit der OVB Holding AG schaffen. Die Angaben und Informationen im nichtfinanziellen Bericht fokussieren sich auf die für die OVB Holding AG abgeleiteten wesentlichen Sachverhalte. Zufriedene Kunden mit einer hohen Weiterempfehlungsbereitschaft sind entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg der OVB Holding AG. Die Ausrichtung an Kundeninteressen stellt daher eine entscheidende nichtfinanzielle Einflussgröße für eine positive Konzernentwicklung dar.

Die OVB Holding AG berichtet daher zusätzlich im Abschnitt »Kundenbelange« über einen sechsten Aspekt.

Als siebten Aspekt thematisiert OVB im Abschnitt »Verlässlicher Partner der selbstständigen Finanzvermittler« zusätzlich die Belange der für das Unternehmen tätigen selbstständigen Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler, die ihre Kunden europaweit beraten und betreuen. Qualifizierte und motivierte selbstständige Finanzvermittler sind für OVB die wesentliche Grundlage für den geschäftlichen Erfolg. Im Weiteren beinhaltet der nichtfinanzielle Bericht die geforderten Angaben zum Geschäftsmodell und zur Bewertung nichtfinanzieller Risiken.

Mithilfe und auf Grundlage des konzernweiten Risikomanagements wird die Identifizierung, Beurteilung, Steuerung, Überwachung und Kommunikation wesentlicher Risiken gewährleistet. Auch die Beurteilung von Nachhaltigkeitsrisiken ist in diesem Verfahren berücksichtigt. Im Risikokatalog der OVB Holding AG sind nichtfinanzielle Risiken wie die Nichteinhaltung von Gesundheitsvorschriften, langfristige Kundenbindung, Arbeitsplatzattraktivität, soziales Engagement und Umweltbelange verankert. Aus diesem Risikofrüherkennungssystem wie auch nach Einschätzung des Vorstands hat OVB im Berichtsjahr nach Berücksichtigung von Risikomitigationsmaßnahmen keine wesentlichen Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit verknüpft oder mit den Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verbunden sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden.

Das Risikobild der OVB Holding AG wurde im Geschäftsjahr 2021, neben den anhaltenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, durch die bestehenden und sich verändernden Gesetze und Richtlinien der europäischen und lokalen Gesetzgebungen geprägt.

Redaktionelle Anmerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden in diesem Bericht Begriffe wie Finanzvermittler, Kunde oder Mitarbeiter verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Die Beschreibung des Risikomanagementsystems findet sich im Kapitel »Chancen- und Risikobericht« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2021. Zudem sind im Konzernabschluss keine Beträge ausgewiesen, die mit den in diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten Aspekten in Zusammenhang stehen.

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH nach dem ISAE 3000 (Revised) Standard mit begrenzter Sicherheit geprüft.

Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sowie des Konzern- und Einzelabschlusses der OVB Holding AG sind weiterführende Informationen und daher ebenfalls nicht Bestandteil des Berichts.

Geschäftsmodell/Geschäftstätigkeit

OVB wurde 1970 gegründet und steht für eine langfristig angelegte, themenübergreifende und vor allem an den Kundenbelangen orientierte Finanzberatung. Hauptsächliche Zielgruppe sind private Haushalte in Europa.

Das Unternehmen kooperiert europaweit mit über 100 leistungsstarken Produktgebern und bedient mit wettbewerbsfähigen Produkten die individuellen Bedürfnisse seiner Kunden, beginnend bei der Existenzsicherung und der Absicherung von Sach- und Vermögenswerten sowie folgend der Altersvorsorge und dem Vermögensauf- und -ausbau.

Mit 4,13 Millionen Kunden, 5.603 Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittlern sowie Aktivitäten in zurzeit 15 Ländermärkten gehört OVB zu den führenden Finanzvermittlungskonzernen in Europa. Im Berichtsjahr waren im OVB Konzern durchschnittlich 679 Angestellte (Vorjahr: 650 Angestellte) beschäftigt.

Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in Köln (Deutschland).

Die OVB Holding AG steht als Managementholding an der Spitze des OVB Konzerns. Sie legt die strategischen Ziele fest und sichert die aufeinander abgestimmte Geschäftspolitik ab. Die operative Geschäftstätigkeit ist in drei regionale Segmente – Mittel- und Osteuropa, Deutschland sowie Süd- und Westeuropa – unterteilt. OVB ist ein privatwirtschaftlich organisierter, börsennotierter Finanzdienstleister, der auf die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts hin ausgerichtet ist.

Neben den Kundenbelangen orientiert sich die Tätigkeit der OVB auch an den Belangen der für das Unternehmen tätigen selbstständigen Finanzvermittler mit dem Ziel einer langfristigen Zusammenarbeit. OVB strebt den stetigen Ausbau der Vertriebsorganisation an. Die Gewinnung neuer Kunden und die Vertiefung der Geschäftsbeziehung zu jedem Einzelnen von ihnen bieten weiteres Umsatz- und Ergebnispotenzial.

OVB verfolgt seit 2017 ihre mittelfristige Strategie »OVB Evolution 2022«. Diese richtet sich an einer langfristigen Vision als Fixpunkt aus, definiert strategische Ziele und umfasst vier elementare Bausteine, denen jeweils strategische Maßnahmen zugeordnet sind. OVB hat strategische Ziele definiert, die den nachhaltigen Ausbau der Vertriebsorganisation umfassen, die Ausweitung der Kundenbasis, die Erhöhung des Geschäftsvolumens mit den einzelnen Kunden, die Steigerung der Kundenzufriedenheit, den Ausbau des Online-Marketings, die Digitalisierung der Prozesse und der Vertriebsunterstützung sowie die Expansion in weitere europäische Ländermärkte. Durch eine zunehmende Digitalisierung der Geschäfts- und Vertriebsprozesse stellt OVB die Zufriedenheit ihrer Kunden und Finanzvermittler in den Fokus und will auch die Effizienz spürbar steigern. Im Jahr 2021 hat OVB bei der Digitalisierung innerhalb des Konzerns weitere größtenteils deutliche Fortschritte erzielt und den Anteil digitaler Geschäftsabschlüsse merklich gesteigert.

Weiterführende Informationen zum Geschäftsmodell der OVB Holding AG finden sich im Kapitel »Grundlagen des Konzerns« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2021.

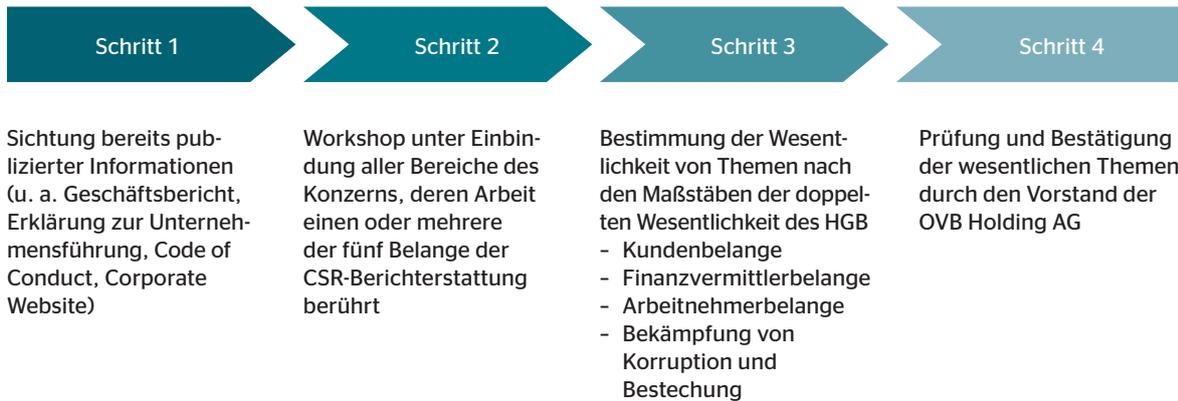
Bestimmung der wesentlichen Themen für den nichtfinanziellen Bericht

Im Geschäftsjahr 2018 hat OVB in einem mehrstufigen Prozess, in den die relevanten Bereiche des Konzerns und die Unternehmensführung einbezogen waren, zunächst die wesentlichen Stakeholder (Anspruchsgruppen) des Unternehmens identifiziert.

Diese Bestimmung erfolgte vor dem Hintergrund einer fünfzigjährigen Unternehmensgeschichte, unzähliger Beratungsgespräche mit Kunden, eines kontinuierlichen Meinungsaustauschs mit Finanzvermittlern über alle Hierarchiestufen hinweg, von Bewerbungs- und Beurteilungsgesprächen mit Mitarbeitern, von regelmäßigen Konsultationen mit den Produktpartnern und intensiven Investor-Relations-Aktivitäten.

OVB ist verpflichtet, Themen auf ihre »doppelte Wesentlichkeit« nach § 289 Abs. 3 des Handelsgesetzbuchs zu prüfen. Die doppelte Wesentlichkeit verlangt, dass Angaben zu den nichtfinanziellen Aspekten gemacht werden müssen, sobald zwei Kriterien erfüllt sind. Erstens: Die Angaben sind notwendig, um den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage des Unternehmens zu verstehen. Zweitens ermöglichen es die Angaben, nachzuvollziehen, wie sich die Geschäftstätigkeit des Unternehmens auf nichtfinanzielle Aspekte auswirkt.

OVB hat die ermittelten Themen auf diese doppelte Wesentlichkeit geprüft und sowohl interne Faktoren wie unternehmerische Ziele, Strategie und Risiken als auch externe Faktoren wie die Interessen und Erwartungen relevanter Anspruchsgruppen sowie die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit der OVB Holding AG berücksichtigt.



Folgende nichtfinanziellen Aspekte wurden als wesentlich identifiziert, da sie wichtige wirtschaftliche, gesellschaftliche oder ökologische Auswirkungen auf den OVB Konzern haben oder die wichtigen Ansprüche unserer Stakeholder widerspiegeln:

Relevanz von nichtfinanziellen Aspekten für die OVB Holding AG

Nichtfinanzieller Aspekt	Im OVB Konzern als wesentlich gem. § 289c Abs. 3 HGB definierte Sachverhalte	Relevanz für die langfristige Geschäftstätigkeit	Berichterstattung im Abschnitt
Kundenbelange (zusätzlicher Aspekt)	<ul style="list-style-type: none"> – eine auf Langfristigkeit angelegte Kundenbeziehung – ein bedarfsgerechtes Produktportfolio ausgewählter Produktpartner mit steigender Nachhaltigkeitsausrichtung – Digitalisierung und Service 	hoch	»Kundenbelange«
Finanzvermittlerbelange (zusätzlicher Aspekt)	verlässliches und stabiles Vergütungs- und Karrieremodell für selbstständige Finanzvermittler, Know-how-Transfer und Förderung von Unternehmertum	hoch	»Verlässlicher Partner der selbstständigen Finanzvermittler« (Finanzvermittlerbelange)
Arbeitnehmerbelange	Arbeitnehmerbelange, Qualifizierung, Personalentwicklung, Arbeitsbedingungen	hoch	»Arbeitgeberattraktivität« (Arbeitnehmerbelange)
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, wirksamer Datenschutz	hoch	»Bekämpfung von Korruption und Bestechung«

Mit ihrem Geschäftsmodell gehört die OVB Holding AG nicht zu den produzierenden Branchen mit hohem Energie- und Ressourceneinsatz sowie komplexen, globalen Lieferketten.

Wertschöpfung erfolgt bei OVB durch die themenübergreifende Beratung und Betreuung unserer Kunden in Finanzfragen. OVB verfügt über keine eigenen Produkte, sondern vermittelt Finanzprodukte ihrer Produktpartner. Freiwilliges soziales Engagement der Finanzvermittler und Mitarbeiter trägt dazu bei, andere Perspektiven einzunehmen und fördert das Miteinan-

der. Damit trägt OVB mit ihrem Geschäftsmodell zu einem verantwortlichen und nachhaltigen Handeln in der Gesellschaft bei.

Unter Berücksichtigung der Geschäfts- und Auswirkungsrelevanz des doppelten Wesentlichkeitsvorbehalts im HGB stellen die nachfolgend genannten Aspekte derzeit keine wesentlichen Aspekte für den OVB Konzern dar. Aus gesellschaftlicher Verantwortung stellt OVB im Rahmen freiwilliger Berichterstattung auch ausgewählte Sachverhalte zu Sozial- und Umweltbelangen sowie zur Achtung der Menschenrechte in diesem Bericht dar.

Nichtfinanzieller Aspekt	Im OVB Konzern derzeit kein wesentlicher Sachverhalt gem. § 289c Abs. 3 HGB	Berichterstattung im Abschnitt
Sozialbelange	Soziales Engagement	»Soziales Engagement«
Umweltbelange	Sensibilisierung für Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz	»Umweltbelange«
Achtung der Menschenrechte	Sensibilisierung von Belegschaft und Finanzvermittlern für einen jederzeit respektvollen, von Toleranz und Fairness geprägten Umgang miteinander	»Achtung der Menschenrechte«

Auch im Jahresverlauf 2021 hat OVB die wesentlichen Themen betrachtet, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Unternehmens sowie der Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte erforderlich sind. Der Vorstand war in diese Betrachtung kontinuierlich eingebunden. Dabei wurde das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2018 bestätigt, die damit für das Berichtsjahr weiterhin ihre Gültigkeit hat.

Nachhaltigkeitsziele

Eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung ist Teil der Unternehmenskultur. Für OVB steht wirtschaftlicher Erfolg im Einklang mit sozialer, ökologischer und gesellschaftlicher Verantwortung. OVB agiert verantwortungsvoll gegenüber Kundschaft, Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittlern und allen Mitarbeitenden im Konzern. Die gesellschaftliche Verantwortung gründet auf dem OVB Geschäftsmodell, den fachlichen und persönlichen Kompetenzen und den Anforderungen an eine nachhaltige, zukunftsverträgliche Entwicklung. Ziel der OVB ist es, das Unternehmen im nachhaltigen und ressourcenschonenden Handeln stetig weiterzuentwickeln.

OVB wird 2022 für die folgenden fünf Jahre eine weiterführende Wachstumsstrategie entwickeln, die sich auf wesentliche Maßnahmen fokussiert. Den Aspekt der Nachhaltigkeit werden wir in dieser neuen Unternehmensstrategie fest verankern.

Traditionell engagiert sich das Unternehmen, zusammen mit seinen selbstständigen Finanzvermittlern und Mitarbeitern, für soziale Projekte – sei es in der unmittelbaren Nachbarschaft oder weltweit.

Nachhaltigkeitsaspekte sind bereits in einzelnen internen Leitlinien integriert, etwa im sogenannten »OVB Code of Conduct«, der zuletzt 2020 aktualisiert wurde. Neben der Einhaltung relevanter gesetzlicher Regelungen wurden in diesem Verhaltenskodex Regeln formuliert, die Organmitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Umgang miteinander sowie mit Kunden und Geschäftspartnern verpflichten.

Für den »OVB Code of Conduct« ist die Abteilung Corporate Compliance zuständig. Diese steuert im Austausch

mit den Unternehmensbereichen das Thema Compliance. Für Datenschutz und Cybersecurity gibt es eigenständige Verantwortlichkeiten.

Ereignisse wie die weltweite COVID-19-Pandemie, Flutkatastrophen, Hitzewellen und Waldbrände machen deutlich, dass nachhaltiges Wirtschaften zum globalen Standard werden muss. Gemeinsam mit der gesamten Finanzbranche steht OVB hier aber sicher erst am Anfang und vor komplexen Herausforderungen. Im Berichtsjahr wurde das Thema Nachhaltigkeit beim Chief Executive Officer der OVB Holding AG verankert. Vorstand und Aufsichtsrat prüfen die Fortschritte und Ergebnisse des Nachhaltigkeitsmanagements, die dann im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht veröffentlicht werden. Der Aufsichtsrat der OVB Holding AG hat gemäß § 171 AktG den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht geprüft. Zur Unterstützung seiner Prüfung hat der Aufsichtsrat die PricewaterhouseCoopers Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (»Limited Assurance«) nach dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) beauftragt.

Am 17. Januar 2022 hat der Vorstand der OVB Holding AG zwei Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt und berücksichtigt damit den verstärkten Wunsch von innen und außen, zentrale Ansprechpartner rund um Nachhaltigkeitsthemen zu etablieren.

OVB wird eine Nachhaltigkeitsstrategie als Teil ihrer neuen mehrjährigen Unternehmensstrategie entwickeln, um das Thema Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse einzubinden. Es ist vorgesehen, eine Nachhaltigkeitsstruktur aufzubauen. Die Unternehmensbereiche sollen Verantwortliche für das Thema Nachhaltigkeit benennen, die alle Nachhaltigkeitsbelange innerhalb ihres Unternehmensbereichs koordinieren.

Zu den Aufgaben des noch einzurichtenden Gremiums werden u. a. die Etablierung von Reportingstrukturen oder Empfehlungen an den Konzernvorstand gehören.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragten werden die operative Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards im Konzern koordinieren und verantworten zudem die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten werden den Konzernvorstand regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen informieren. Vorstand und Aufsichtsrat werden die Fortschritte und Ergebnisse

des Nachhaltigkeitsmanagements prüfen, die dann im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht veröffentlicht werden.

Kundenbelange

Vertrauensvolle Kundenbeziehungen

Die Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler der OVB beraten und betreuen aktuell 4,13 Millionen Kunden – überwiegend private Haushalte – in derzeit 15 europäischen Ländern.

Die Zahl der OVB Kunden wächst stetig. Eine weitere Ausweitung der Kundenzahl und die Sicherung einer langfristigen Kundenbeziehung sind wichtige Faktoren in der Bewertung des Geschäftserfolgs von OVB. Kundenzufriedenheit und dauerhaftes Vertrauen in unsere Dienstleistungen und Produkte schaffen Kundenbindung. Die themenübergreifende und persönliche Beratung der Kunden in allen Finanzfragen ist an den Kundeninteressen ausgerichtet.

Ausgangspunkt der Beratung sind die Aufnahme und Analyse der finanziellen Situation des Kunden. Insbesondere erfragt der Vermittler die Wünsche und Ziele des Kunden und entwickelt daraus vor dem Hintergrund der persönlichen finanziellen Möglichkeiten eine individuell passende Lösung. Sie soll langfristig ausgerichtet, bezahlbar und ausreichend flexibel sein. Es ist unser Ziel, nah am Kunden zu sein und ihn über viele Jahre begleiten zu können. Durch Überprüfungen und Anpassungen der Finanzentscheidungen an relevante Veränderungen der Kundenbedürfnisse entstehen so für die Kunden bedarfsgerechte, an die jeweilige Lebensphase angepasste Absicherungs- und Vorsorgekonzepte.

Der Digitalisierung der Geschäfts- und Vertriebsprozesse hat OVB im Rahmen ihrer Strategie »OVB Evolution 2022« einen hohen Stellenwert eingeräumt. Sie stellt damit die Zufriedenheit ihrer Kunden und Finanzvermittler in den Fokus und will auch die Effizienz spürbar steigern.

Konzernweit erfolgt die Kundenberatung – in Ergänzung zur stationären persönlichen Beratung in OVB Büros oder zu Hause beim Kunden – auch online. Dies reicht von der Online-Terminvereinbarung über Videochats bis hin zu Vertragsabschlüssen zu konkreten Produkten.

Im Rahmen des OVB Vertriebsservicekonzepts als Teil der Strategie »OVB Evolution 2022« hat sich OVB das Ziel gesetzt, durch eine Systematisierung und verbesserte Organisation der Kundenbetreuung eine Steigerung der Kundenzufriedenheit und eine stärkere Kundenbindung zu erreichen.

In den Jahren 2018 und 2019 erfolgte eine ausführliche Analyse von Best Practice-Beispielen im Konzern. Dabei wurde der Betreuungsansatz der OVB Slowakei als Best Practice identifiziert. 2021 erfolgte die landesspezifische Implementierung des systematisierten Betreuungsansatzes in weiteren Ländern (Spanien, Österreich,

Rumänien, Kroatien und Italien). Das CRM-System, dessen Einführung konzernweit geplant ist, soll eine systematische Betreuung der Kunden ermöglichen und unterstützen. Als weitere Ausbaustufen sind u. a. der Datenaustausch mit den Produktpartnern z. B. zu Vertragsdetails sowie ein Terminerinnerungsmanagement zur Sicherstellung regelmäßiger Servicegespräche geplant.

Auch eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements unterstützt OVB dabei, die Kundenzufriedenheit zu steigern.

In allen Landesgesellschaften des OVB Konzerns sind Beschwerdemanagementsysteme implementiert, mit denen OVB die Qualität ihrer Dienstleistung stetig optimiert. Entsprechend ausgebildete Teams in den Landesgesellschaften stellen eine professionelle und schnelle Kommunikation zwischen Kunden, Finanzvermittlern und den Produktgebern sicher und dokumentieren und berichten die Beschwerdebearbeitung im Sinne einer Fehlerkultur. Grundlage für die Aktivitäten in den Backoffices der Konzerngesellschaften ist u.a. die verbindliche Konzernrichtlinie zur Sicherstellung der Qualität, die auch das Thema Beschwerdemanagement umfasst.

Kundenzufriedenheitsbefragungen führt die OVB innerhalb des Konzerns immer wieder punktuell durch.

Jede aktiv ausgesprochene Empfehlung eines Kunden stellt für OVB ein direktes Feedback dar, ist ein Indikator für Kundenzufriedenheit und ein Ausdruck des Vertrauens. Im Geschäftsmodell der OVB nimmt die Weiterempfehlungsbereitschaft ihrer Kunden daher eine bedeutsame Rolle ein.

Im Rahmen des neuen Strategieprozesses zur Entwicklung einer weiterführenden Wachstumsstrategie für die folgenden fünf Jahre plant der OVB Konzern, 2022 in einer Reihe von Landesgesellschaften Kundenbefragungen durchzuführen.

Weitere Informationen zur Entwicklung der Kundenzahlen finden sich in den Kapiteln »Grundlagen des Konzerns« und »Geschäftsverlauf« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2021.

Bedarfsgerechtes Produktportfolio

OVB konzentriert sich auf die Beratung und Betreuung ihrer Kunden als Partner in Finanzfragen. Daher entwickelt sie keine eigenen Produkte, sondern greift auf ausgewählte Produktpartner und deren Produkte zurück, um die individuellen Bedürfnisse ihrer Kunden zu bedienen – beginnend bei der Existenzsicherung und der Absicherung von Sach- und Vermögenswerten bis zur Altersvorsorge und dem Vermögensaufbau und weiteren -ausbau. Europaweit kooperiert OVB mit über 100 leistungsstarken Produktpartnern.

Durch die Beratungsgespräche, die Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler tagtäglich führen, verfügt OVB über eine klare Erkenntnisgrundlage dazu, welche Pro-

dukte mit welchen Leistungsmerkmalen die Bedürfnisse der Kunden am besten erfüllen. Diese Erkenntnisse fließen in einem systematischen Prozess in die Auswahl des OVB Produktportfolios ein und sind Gegenstand eines regelmäßigen offenen Austauschs mit den Produktgebern. Bei der Partner- und Produktauswahl in den verschiedenen Ländern ist das Ziel der OVB, dass jeweils ein zu den Rahmenbedingungen des Marktes passendes Partner- und Produktportfolio für die Kunden zur Verfügung steht. Um dieses Ziel zu erreichen, hat OVB die »Premium-Select-Strategie« entwickelt. Sie umfasst eine systematische Prüfung und Auswahl der Produktpartner und ihrer Produkte nach einem konzernübergreifend einheitlichen Konzept.

Generell sorgt das strategische Produktmanagement dafür, dass zu jedem der OVB Beratungsbausteine - Existenzsicherung, Absicherung von Sach- und Vermögenswerten, Altersvorsorge sowie Vermögensaufbau und weiterer -ausbau - eine ausreichende Zahl geeigneter Produkte unterschiedlicher Produktpartner zur Verfügung steht. OVB achtet auf die Leistungsfähigkeit ihrer Partner, indem vor allem eine hohe Finanzkraft, eine stabile Eigentümerstruktur und eine überdurchschnittliche Dienstleistungsqualität im Mittelpunkt der Bewertung stehen.

Bei der Zusammenarbeit mit den Produktpartnern wirkt OVB auf die Festlegung von Standards hin, was die Effizienz und Qualität der Produkte für die Kunden steigert.

Der Produktauswahlprozess der OVB wird kontinuierlich weiterentwickelt und berücksichtigt aktuelle Entwicklungen. Für eine steigende Zahl von Menschen spielt z. B. das Thema Nachhaltigkeit bei Geldanlagen eine immer größere Rolle. Auch im Kontext der eigenen Altersvorsorge denkt vor allem die jüngere Generation zunehmend an Nachhaltigkeit. Auch unsere jüngeren Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler sind von der Klimadiskussion geprägt und fordern nachhaltige Produktlösungen für sich und ihre Kundschaft.

Unsere Beratung in den Bereichen Existenzsicherung, Absicherung von Sach- und Vermögenswerten, Altersvorsorge sowie Vermögensaufbau und weiterer -ausbau stiftet bereits gesellschaftlichen Nutzen, indem sie im Kundengespräch den Blick für die Notwendigkeit privater Vorsorge schärft. Daher ist es uns wichtig, unseren Beitrag dazu zu leisten, dem wachsenden Interesse nachzukommen und die Nachfrage unserer Kunden nach nachhaltigen Produkten im Rahmen unserer Beratung erfüllen zu können. Ziel ist eine sukzessive Erweiterung der Produktpalette innerhalb des Konzerns um ESG-konforme Produkte.

Innerhalb des Konzerns findet eine intensive Auseinandersetzung mit der SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation - EU 2019/2088 - der sogenannten Offenlegungsverordnung) statt. Ein konzernweites Projekt unter Steuerung des Konzernvorstands wurde aufgesetzt. Ziel dieser am 10. März 2021 in Kraft getretenen Verordnung

ist es, die Transparenz zu Nachhaltigkeitsauswirkungen und -risiken in der Finanzindustrie zu erhöhen. Teil der Regulierung in der ersten Stufe (Level I) ist die Einteilung von Fondsprodukten in Kategorien: Nicht-nachhaltige Finanzprodukte fallen unter Artikel 6 der Verordnung. Als Artikel 8 klassifizierte Fonds beziehen qualitative ESG-Kriterien mit ein. Anlageprodukte, die als Artikel 9 eingestuft werden, müssen explizit ein nachhaltiges Investitionsziel verfolgen, beziehen also sowohl qualitative als auch quantitative Kriterien mit ein. Im Jahr 2021 waren bereits eine Reihe solcher Artikel-8-Fonds bzw. Artikel-9-Fonds verschiedener Anbieter - nahezu ausschließlich als Direktinvestition - in den Produktportfolios der OVB Landesgesellschaften vorhanden. Die europäischen Landesgesellschaften stehen im kontinuierlichen Austausch mit ihren lokalen Produktpartnern. Das Angebot an nachhaltigen Finanzprodukten wird sukzessive ausgebaut. Aufgrund ihrer Stellung im Markt, ihrer Internationalität, ihrer Wertschätzung bei den für sie tätigen Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittlern sowie ihrer Relevanz bei den Produktgebern kann OVB dazu beitragen, die Angebotslandschaft in der Finanzvermittlungsbranche zum Positiven zu verändern. Das europäische Produktmanagement koordiniert diesen Prozess und hat zuletzt im November 2021 eine Erhebung in den Landesgesellschaften durchgeführt. Die Experten des europäischen Produktmanagements befinden sich aktuell in einem direkten Austausch mit den Premium-Produktpartnern der OVB, um frühzeitig Einblick in die Planungsprozesse der relevanten Produktpartner zu erhalten.

Ab dem 2. August 2022 sind die OVB Landesgesellschaften verpflichtet, bei der Vermittlung von Kapitalanlagen und Versicherungsanlageprodukten ihre Kunden nach ihren Präferenzen beim Thema Nachhaltigkeit zu befragen und diese Angaben zwingend in der Beratung zu berücksichtigen. Es darf kein Produkt empfohlen werden, das nicht den Nachhaltigkeitspräferenzen des Kunden entspricht. OVB wird 2022 die Voraussetzungen schaffen, um diese erweiterten regulatorischen Anforderungen erfüllen zu können, und Nachhaltigkeitsthemen aktiv in die Beratungsprozesse integrieren. Dazu bedarf es spezifischer Kompetenzen, um das Thema Nachhaltigkeit überzeugend beim Endkunden zu adressieren. OVB hat das Thema in ihrem Ausbildungsangebot bereits 2021 priorisiert.

Zudem ist z. B. die deutsche Landesgesellschaft OVB Vermögensberatung AG Ende 2021 Kooperationspartner der Branchen-Initiative »Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung« (BINL) geworden. Deren Ziel ist es, Wissen rund um das Thema Nachhaltigkeit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und auf diese Weise auch die erforderliche IDD-konforme Beratung zu ESG (Environmental, Social and Governance)-Themen zu stärken. OVB möchte ihre Kundschaft für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren, es zu einem festen Bestandteil des Beratungsgesprächs machen und aktiv nachhaltige Anlageprodukte anbieten. Damit wollen wir nicht nur regulatorische Verpflichtungen erfüllen, son-

dern unsere klare Positionierung zu diesem wichtigen gesamtgesellschaftlichen Thema untermauern.

Bei eigenen Finanzanlagen führt OVB derzeit noch keine explizite Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durch. Unsere Eigenanlagen erfolgen bisher primär mit dem Hintergrund einer mittelfristigen Halteabsicht. Mittelfristig ist es unser Ziel, auch Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Investitionsentscheidungen einfließen zu lassen.

Verlässlicher Partner der selbstständigen Finanzvermittler (Finanzvermittlerbelange)

OVB versteht sich neben ihrer Orientierung an den Interessen ihrer Kunden auch als ein Unternehmen für Unternehmer. 5.603 hauptberufliche Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler (Vorjahr: 5.248) sind zum Ende des Berichtsjahres in 15 Ländern Europas für OVB tätig. In ihren Händen liegt die Beratung und Betreuung der Kunden.

Die Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler sind selbstständige Handelsvertreter gemäß § 84 HGB beziehungsweise auf Grundlage vergleichbarer gesetzlicher Regelungen in den verschiedenen Ländern. Ziele der OVB sind der kontinuierliche Ausbau des Vertriebsteams und dessen langfristige Bindung an das Unternehmen. Die Entwicklung der Vermittlerbasis ist Gegenstand des periodischen Berichtswesens an Vorstand und Aufsichtsrat. Positive oder negative Entwicklungen werden vom Management laufend auf ihre Auswirkungen analysiert. Eine transparente Vertragsgestaltung, leistungsorientierte Vergütung auf Basis eines Provisionsmodells sowie ein Zusatzvertrag, der neben Bestandspflegeprovisionen z. B. auch Leistungen bei Berufsunfähigkeit oder eine Hinterbliebenenversorgung im Todesfall umfasst, zählen zu den Maßnahmen, um die selbstständigen Finanzvermittler an OVB zu binden. Die Vertragsgestaltung wird bei Bedarf an aktuelle Entwicklungen angepasst; gleiches gilt für die Serviceangebote der OVB gegenüber den Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittlern. OVB strebt Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an. Die Leistungsvergütung ist für alle gleich und transparent. Dies dokumentiert der Frauenanteil, der sich - landesspezifisch über verschiedene Karrierestufen hinweg - im Berichtsjahr zwischen 22,0 und 54,9 Prozent bewegte.

Ein entscheidendes Element für vertrauensvolle Kundenbeziehungen ist die professionelle Aus- und Weiterbildung der für die OVB tätigen Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler. Nur wer gut ausgebildet ist, kann seine Kundschaft gut beraten; nur mit hoher Beratungsqualität lassen sich langfristige Kundenbeziehungen aufbauen. Die Qualifizierung und Weiterbildung unserer selbstständigen Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler besitzt eine hohe Bedeutung für unser Unternehmen.

Weit vor der Verabschiedung gesetzlicher Anforderungen hat die OVB bereits vor Jahren begonnen, ein

qualitativ anspruchsvolles, umfassendes und an international einheitlichen Kriterien ausgerichtetes Aus- und Weiterbildungssystem aufzubauen, das auf langfristige Zusammenarbeit mit den Finanzvermittlern ausgerichtet ist. Seine Inhalte sind vielfältig: Zu den verpflichtenden Schulungsinhalten zählen neben der Vermittlung von Fachwissen und der Vorbereitung auf Prüfungen aufgrund regulatorischer Vorgaben auch der Umgang mit sich verändernden gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Darüber hinaus umfasst das Angebot unter anderem auch Aus- und Weiterbildungsinhalte zu Produktinnovationen ebenso wie die Themen Führung und Persönlichkeitsentwicklung. OVB entwickelt und systematisiert ihr europaweites Aus- und Weiterbildungssystem kontinuierlich weiter - nicht nur aufgrund regulatorischer Anforderungen, sondern auch vor dem Hintergrund eigener Qualitätsstandards. Die Landesgesellschaften in Deutschland und Österreich haben 2021 den Know-how-Aufbau zum Thema Nachhaltigkeit in ihr Weiterbildungsangebot integriert. Insgesamt 183 OVB Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler haben 2021 ihre Prüfung zum »Certified ESG Consultant (EHTICO)« abgeschlossen.

Europaweite regulatorische Anforderungen verpflichten Finanzvermittler, innerhalb eines bestimmten Zeitraums ein festgelegtes Weiterbildungsvolumen - gemessen in Bildungsstunden - zu erreichen. Die Erfüllung dieser verpflichtenden Aus- und Weiterbildungspflichten der Finanzvermittler wird durch die Konzerngesellschaften kontrolliert. Auf Konzernebene koordiniert der Manager Qualification and Training der OVB Holding AG die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Abstimmung mit den für die Aus- und Weiterbildung Verantwortlichen der OVB Landesgesellschaften.

Gesteuert durch die OVB Holding AG wurde 2020 ein konzernweit zum Einsatz kommendes Learning-Management-System (LMS) implementiert, das der systematisierten Bereitstellung von Qualifizierungsinhalten (vor allem durch E-Learning-Module wie Web Based Trainings, Blended Learning oder Webinare), der Organisation der Lernvorgänge und der Kontrolle des Lernerfolgs dient. Die OVB Landesgesellschaften legen in Zusammenarbeit mit den Führungskräften der jeweiligen Länder fest, welche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die OVB Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler erforderlich und geeignet sind.

Die Online-Angebote werden durch zahlreiche Präsenzveranstaltungen in den OVB Büros und Zentralen der Konzerngesellschaften ergänzt. Zentral organisierte Seminare und Schulungen wie die »OVB Leadership Academy« und das »GoLD-Seminar« liegen in der Verantwortung des Managers Qualification and Training der OVB Holding AG.

Schon vor Ausbreitung von COVID-19 haben sich die E-Learning-Angebote des Konzerns bewährt. Vorteile, wie z. B. die zeitliche und örtliche Flexibilität, eine einfachere Integration in den Berufsalltag, die unkomplizierte

Bereitstellung und Verfügbarkeit in verschiedenen Sprachen oder ein vielfach flexibel steuerbares Lerntempo, haben sich bewährt. Die Verschiebung der OVB-internen Aus- und Weiterbildungsangebote hin zu E-Learning-Angeboten und virtuellen Veranstaltungen hat sich durch die Pandemie weiter verstärkt, was Ressourcen z. B. aufgrund von Verzicht auf Reisetätigkeit schont.

Der Leistungsumfang digitaler und intuitiver Plattformen wie »Personal Development« und »Leadership Control« wurde 2021 weiter ausgebaut. Damit wurde die Einarbeitung neuer Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler weiter optimiert und Führungskräfte im Vertrieb werden in ihrer Führungsaufgabe noch systematischer unterstützt.

In der österreichischen Landesgesellschaft kommt seit 2021 eine videobasierte Online-Trainingsplattform - »Learning Suite« - zum Einsatz, die es Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittlern ermöglicht, ihre kommunikativen Fähigkeiten im Kundengespräch - unabhängig von Ort und Zeit - weiter zu optimieren. Die Führungskraft definiert regelmäßig Aufgaben, die in Form von Videoaufnahmen zu absolvieren sind und anschließend gemeinsam ausgewertet werden. Weitere Landesgesellschaften werden 2022 und 2023 folgen, wenn »Personal Development« vollständig implementiert wurde. Ziel ist es, die »Learning Suite« in »Personal Development« zu integrieren.

Im Rahmen des neuen Strategieprozesses zur Entwicklung einer weiterführenden Wachstumsstrategie für die folgenden fünf Jahre wird OVB die Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler einbinden. Innerhalb des ersten Halbjahres 2022 ist dazu in allen operativ tätigen Landesgesellschaften eine Befragung vorgesehen.

Weitere Informationen zur Entwicklung der Zahl der Finanzvermittler finden sich in den Kapiteln »Grundlagen des Konzerns« und »Geschäftsverlauf« des zusammengefassten Lageberichts der OVB Holding AG im Geschäftsbericht 2021.

Arbeitgeberattraktivität (Arbeitnehmerbelange)

Im Berichtsjahr 2021 waren durchschnittlich 679 festangestellte Mitarbeitende (Vorjahr: 650 Mitarbeitende) in der OVB Holding AG, in den Hauptverwaltungen der Landesgesellschaften und in den Servicegesellschaften beschäftigt.

Diese unterstützen die für OVB tätigen selbstständigen Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler, indem sie u. a. für die serviceorientierte Abwicklung sämtlicher Kernprozesse und die notwendige technische Infrastruktur sorgen, Schulungen durchführen, verkaufsfördernde Maßnahmen entwickeln und realisieren, administrative Aufgaben erfüllen und bei der Einhaltung regulatorischer Anforderungen Hilfestellung geben. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern den langfristigen Erfolg von OVB. Die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberleistungen zielt auf eine

hohe Arbeitgeberattraktivität. Diese dient der Bindung ebenso wie der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte. Die Personalarbeit in der OVB Gruppe wird grundsätzlich durch die Personalbereiche der jeweiligen Konzerngesellschaften durchgeführt. OVB ist mit Ausnahme der Schweiz und der Ukraine ausschließlich in der Europäischen Union tätig und beschäftigt ihre Mitarbeiter im Wesentlichen innerhalb des europäischen Rechtsrahmens. Damit gelten für OVB Mitarbeiter in erster Linie europäische Arbeitnehmerrechte. Die Konditionen der Arbeitsverträge und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter gehen zumeist weit über die in den verschiedenen Ländern geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Zur Vergütung kommen häufig zusätzliche Aspekte hinzu wie Angebote zur Vermögensbildung, Zuschüsse bei der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs sowie Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements wie Sport- und Bewegungskurse.

Im Rahmen eines äußerst flexiblen Arbeitsumfelds sind im Interesse der Mitarbeiter individuell zugeschnittene und ausgehandelte Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten, Homeoffice, Elternzeit, Teilzeit bis hin zu längerfristigen, unbezahlten Freistellungen (Sabbaticals) selbstverständlich, soweit die jeweilige Tätigkeit dies zulässt.

Eine zuletzt im Herbst 2020 auch mit externer Unterstützung durchgeführte Befragung von Mitarbeitern der OVB Holding AG und der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG hat gezeigt, dass OVB für ihre Unternehmenskultur und Werte geschätzt wird. Es gab eine im Marktvergleich hohe Beteiligung von 89 Prozent.

Die Auswertung bestätigte eine gute Unternehmenskultur. Darüber hinaus wurden Aspekte wie Zufriedenheit mit dem eigenen Tätigkeitsumfeld oder die Work-Life-Balance positiv bewertet. Nahezu alle Befragten bestätigten zudem den professionellen und mitarbeiterorientierten Umgang der OVB mit der COVID-19-Pandemie. Die Ergebnisse der Befragung wurden zunächst allen Mitarbeitenden vorgestellt und dann innerhalb der Vorstandsressorts erörtert. Aspekte, bei denen sich Handlungsbedarf zeigte, wurden 2020 und 2021 in abteilungsübergreifenden internen Arbeitsgruppen im Detail betrachtet, um Maßnahmen daraus ableiten zu können. Zum Beispiel haben Führungskräfte in ihren Verantwortungsbereichen 2021 vielfach Jour fixes zur besseren internen Abstimmung - pandemiebedingt über digitale Plattformen - etabliert. Weitere Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung, zum mobilen Arbeiten und zur Personalentwicklung sind geplant.

Persönliches Wachstum durch die Entwicklung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten ist für den Erfolg der OVB Holding AG unerlässlich.

Das Unternehmen legt Wert auf qualifizierte, gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen wie regelmäßigen Datenschutzeschulungen fördert OVB die persönliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter, um deren Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Unter anderem mit fachspezifischen und übergreifenden Schulungen, IT-Schulungen sowie einem speziellen Angebot für Führungskräfte sorgt OVB dafür, Talente an das Unternehmen zu binden.

Während der COVID-19-Pandemie nutzt OVB europaweit in hohem Maße die Arbeit von zu Hause als Möglichkeit. Damit schützt OVB zum einen die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und aller anderen Personen, zum anderen werden vertriebliche und betriebliche Arbeitsabläufe trotz Mobilitätsbeschränkungen und Abstandsregelungen aufrechterhalten. Der Austausch erfolgt vielfach per Videokonferenz, die digitale Zusammenarbeit funktioniert gut. Die aktuell noch andauernde, nahezu durchgängige Homeoffice-Situation hat bei vielen Mitarbeitenden den Wunsch nach einer dauerhaften Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort verstärkt. OVB erkennt in dem Modell »Mobiles Arbeiten« Stärken und möchte mit einer Richtlinie einen Regelungsrahmen für mobiles Arbeiten schaffen, ohne die traditionelle und bewährte Präsenzorganisation grundsätzlich infrage zu stellen. Bedarfsorientiert und skalierbar soll mobiles Arbeiten genutzt werden können. Ein Richtlinienentwurf – in einem ersten Schritt für die OVB Holding AG und die deutsche Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung – wurde erarbeitet und befindet sich in finaler Abstimmung. Der Roll-out ist für 2022 vorgesehen.

Die Zahl der Mitarbeitenden im OVB Konzern ist im abgelaufenen Geschäftsjahr moderat von durchschnittlich 650 Mitarbeitern im Vorjahr auf durchschnittlich 679 festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen.

Dies zeigt, dass die Konzernunternehmen der OVB auch vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie weiterhin Mitarbeitende gesucht, Bewerberprozesse durchlaufen und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt haben. Vorstellungsgespräche und der Austausch mit den Bewerbern erfolgten weitestgehend digital.

Der Frauenanteil in der OVB Holding AG selbst sowie der deutschen Tochtergesellschaft OVB Vermögensberatung AG beträgt 37,5 Prozent bzw. 32,5 Prozent. Der Vorstand der OVB Holding AG strebt an, den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erhöhen. Bisher wurden keine Vorgaben für konkrete Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen festgehalten.

Im März 2017 hat der Vorstand zuletzt für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands beschlossen, für den Zeitraum bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße von 10,5 Prozent festzulegen. Ungeachtet der noch gültigen Zielgröße beträgt der tatsächliche Frauenanteil in der Führungsebene unterhalb des Vorstands im Jahr 2021 per Ende 2021 13,6 Prozent (Vorjahr: mehr als 17 Prozent).

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Corporate Governance ist eine wesentliche Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Vorstand und Aufsichtsrat wollen durch eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung den Bestand des Unternehmens sichern und für eine langfristige Wertschöpfung, Vertrauen und Glaubwürdigkeit sorgen. Als international tätiger Konzern ist OVB einem breiten Spektrum an rechtlichen Rahmenbedingungen unterworfen. Ihre Geschäfte betreibt die OVB in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Regeln der Länder, in denen der Konzern tätig ist. Korruption und Bestechung duldet die OVB nicht.

Diese Haltung spiegelt sich im Code of Conduct der OVB Holding AG wider, der die Funktion einer Zielstellung hat und für alle Mitarbeiter des Konzerns verbindliche Leitsätze, Werte und Verhaltensstandards definiert. Organmitglieder, Mitarbeiter und selbstständige Finanzvermittler werden damit zu einem verantwortungsvollen, nachhaltigen, fairen und professionellen Umgang miteinander sowie mit Kunden und Geschäftspartnern verpflichtet. Der Verhaltenskodex gibt Rechte und Pflichten wieder, wie sie sich aus unterschiedlichen Gesetzen, Betriebsvereinbarungen, Verfahrensrichtlinien, Arbeitsanweisungen und wechselseitigen arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten ergeben. Ziel des Kodex ist einerseits die Sensibilisierung der Mitarbeiter und selbstständigen Finanzvermittler für geltende Bestimmungen.

Andererseits wird die Ausrichtung aller Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstände und selbstständigen Finanzvermittler auf die Einhaltung der im Kodex enthaltenen ethischen Regelungen und Grundsätze erwartet. Mit einem solchen auf Integrität ausgerichteten Kodex schafft und gewährleistet OVB Sicherheit, Transparenz sowie den guten Ruf und das Vertrauen in die gesamte Unternehmensgruppe. Der »OVB Code of Conduct« legt Mindeststandards fest, die alle Mitarbeiter zu kennen und einzuhalten haben, und wird durch OVB Konzernrichtlinien ergänzt, die zu einzelnen spezifischen Themen eigenständige Regelungen beinhalten.

Ziel des Code of Conduct ist es, ein ehrliches, von ethischen Erwägungen und Zielen geprägtes Verhalten und Handeln zu fördern. Im Geschäftsjahr 2020 wurde dieser Code of Conduct in aktualisierter und ergänzter Form konzernweit in Kraft gesetzt.

Im OVB Konzern werden regelmäßig unter der Leitung des Head of Compliance Abfragen zum OVB Code of Conduct durchgeführt. Sie zielen auf den Erhalt, das Verstehen und die Einhaltung des Verhaltenskodex ab. Das Compliance-Team der OVB Holding AG hat 2020 in den Landesgesellschaften abgefragt, ob alle Mitarbeiter der Konzerngesellschaften den Code of Conduct erhalten und verstanden haben.

Mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct werden untersucht und - sofern erforderlich - konsequent geahndet.

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie hat das Compliance-Team der OVB Holding AG 2020 Abfragen in den Landesgesellschaften durchgeführt, um z. B. arbeitsrechtliche Themen oder die Einhaltung des Datenschutzes im Zusammenhang mit Remote-Arbeit und damit einhergehende Gefahren abzufragen. Aus den Ergebnissen ergeben sich keine entsprechenden Feststellungen.

Compliance

Unter Compliance versteht die OVB die Schaffung organisatorischer Vorkehrungen im Unternehmen, um die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Richtlinien durch das Unternehmen und die Mitarbeiter sicherzustellen. Ziel ist das rechtlich und ethisch einwandfreie Handeln unserer Mitarbeiter im geschäftlichen Alltag. Hierzu zählt insbesondere die Verhinderung von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen. Das Thema Compliance hat für die OVB Holding AG einen sehr hohen Stellenwert, da jeder Mitarbeiter durch sein berufliches Verhalten das Ansehen des Unternehmens beeinflusst. Verstöße gegen die Einhaltung einschlägiger Gesetze, relevanter Kodizes sowie interner Regelungen werden nicht toleriert.

Der Vorstand hat ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet, zu dessen Aufgaben die Identifizierung der wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben gehört, deren Nichteinhaltung zu einer Gefährdung des Vermögens der OVB Holding AG sowie zu wesentlichen Reputationsrisiken führen können. Das Compliance-Management-System wird kontinuierlich intern fortentwickelt und im Hinblick auf die sich verändernden rechtlichen Anforderungen laufend überprüft. Hierbei beschränkt sich das CMS der OVB Holding AG nicht nur auf die eigenen Mitarbeiter, sondern hat auch die selbstständigen Finanzvermittler im Blick, die in den verschiedenen Märkten tätig sind. Die OVB hat entsprechend der ständig wachsenden und sich wandelnden Regularien ihren Fokus dahingehend erweitert, den Reifegrad ihrer Compliance zu verbessern. Neben einer laufenden Weiterentwicklung arbeitet das Compliance-Team daran, das Compliance-Management-System in seiner Gesamtheit einschließlich der Grundsätze des CMS in Wirksamkeit und Angemessenheit zu steigern und die Compliance-Awareness im gesamten Unternehmen zu stärken. Hierzu werden neben der Optimierung der Compliance-Prozesse verstärkt zeitgemäße Informationstechnologien eingesetzt.

Das etablierte Richtlinienmanagementsystem stellt ein zentrales Instrument des CMS zur konzernweiten Sicherstellung der Compliance bei der OVB Holding AG dar. Neben dem Richtlinienmanagementsystem sind weitere interne Steuerungsmechanismen innerhalb des CMS implementiert, um insbesondere die EU-weiten regulatorischen Anforderungen rechtzeitig und angemessen zu erfüllen. Hierzu zählen im Wesentlichen die Anforderungen aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung, der IDD (Insurance Distribution Directive), der MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive II) und der AMLD (Anti-Money Laundering Directive).

Der Head of Compliance des Konzerns berichtet direkt an den Chief Financial Officer sowie regelmäßig an den Gesamtvorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Dezentral in allen operativen OVB Gesellschaften eingesetzte Compliance-Verantwortliche berichten an den Head of Compliance des Konzerns und bearbeiten alle compliance-relevanten Vorgänge in ihren Gesellschaften. Sie unterstützen darüber hinaus die operativ tätigen Bereiche bei der Einhaltung der Vorgaben.

Zwischen dem Head of Compliance, dem Compliance-Team der OVB Holding AG und den dezentralen Compliance-Verantwortlichen erfolgt ein regelmäßiger Austausch, z. B. über die Weiterentwicklung gruppenweiter Compliance-Vorgaben oder compliance-relevante Sachverhalte aus den OVB Gesellschaften.

Das Compliance-Team der OVB Holding AG arbeitet eng mit Vorstand, Geschäftsführungen sowie Führungskräften zusammen und schult und unterstützt alle Mitarbeiter bei der Einhaltung der externen und internen Vorgaben.

Compliance-Verstöße

Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Verstöße. In jedem Einzelfall erfolgt eine Untersuchung. Etwaige Verstöße ahndet die OVB dem Einzelfall entsprechend angemessen.

Über die nachfolgend dargestellten Aspekte, die von OVB als nicht wesentlich eingestuft werden, berichtet OVB freiwillig.

Sozialbelange

Die qualifizierten OVB Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler erbringen eine gesellschaftlich wertvolle Dienstleistung. Sie sind ihrer Kundschaft ein verlässlicher Partner in allen Finanzfragen, sichert sie nach einem themenübergreifenden Beratungsansatz gegen vielfältige Risiken ab und hilft ihr dabei, ihre persönlichen Wünsche und Ziele zu erreichen.

Angesichts der demografischen Entwicklung in Europa und der beschränkten Leistungsfähigkeit der bestehenden Sozialsysteme wird vor allem die Förderung der privaten Altersvorsorge in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen, um eine drohende Altersarmut breiter Bevölkerungskreise zu verhindern.

Aus diesem Grundverständnis heraus verbindet OVB erfolgreiches Unternehmertum auch mit sozialem und gesellschaftlichem Engagement.

OVB setzt sich für soziale Belange ein, vor allem in den Bereichen Mildtätigkeit und Wohlfahrt, Kinder- und Jugendhilfe, Bildung und Erziehung, Altenhilfe und öffentliches Gesundheitswesen.

Obwohl dieser Bereich für den OVB Konzern keinen wesentlichen Aspekt im Sinne des HGB darstellt, werden in diesem Bericht beispielhafte Sachverhalte aufgezeigt.

Seit 1983 besteht das deutsche OVB Hilfswerk »Menschen in Not e. V.«, das sich aus Beiträgen der deutschen

Finanzvermittler sowie von Führungskräften und Mitarbeitern der OVB Vermögensberatung AG und der OVB Holding AG finanziert.

Das Unternehmen bestärkt seine Finanzvermittler und Mitarbeiter darin, soziale Verantwortung zu übernehmen, und ist stolz auf alle, die gemeinnützigen Einrichtungen ehrenamtlich ihre Zeit und Fähigkeiten zur Verfügung stellen.

Die Impulse für Projekte kommen meistens aus den Reihen unserer Finanzvermittler und Mitarbeiter. Die OVB begleitet dieses Engagement, indem sie die Vorhaben finanziell fördert. Darüber hinaus unterstützt sie punktuell mit Personal für das Management der Projekte und mit Sachmitteln.

Eine fundierte Berichterstattung über die eingesetzten Mittel stellt eine Herausforderung dar. OVB hat das Ziel, mittelfristig eine Projektdokumentation aufzubauen, bei der die investierten Stunden und interne sowie externe Helferzahlen dokumentiert werden. Hier konnten im Berichtsjahr für das deutsche OVB Hilfswerk e. V. Fortschritte erzielt werden. Die interne Projektdokumentation weist aus, dass allein durch dessen Aktivitäten 2021 rund 1.300 Menschen unterstützt werden konnten.

Die internationale Ausweitung des sozialen Engagements ist ein Baustein der Strategie »OVB Evolution 2022«. Die OVB Landesgesellschaften in Österreich, Kroatien und Rumänien haben unter dem gemeinsamen Namen »OVB Charity« bereits eigene Hilfsvereine gegründet und erste Projekte gestartet. Darüber hinaus gibt es in allen europäischen Landesgesellschaften vielfältige soziale Projekte von selbstständigen Finanzvermittlern und Mitarbeitern der lokalen Headoffices.

Diese reichen von gemeinsam organisierten Blutspendeterminen über Geldspenden bis hin zur Vermittlung von Finanzwissen in Schulen. Ein langfristiger Partner von »OVB Charity« sind SOS-Kinderdörfer. »Fit for Life« ist der Leitgedanke dieser Kooperation, die mit lokalen Aktionen Kinder und Familien für eine lebenswerte Zukunft befähigen möchte. 2021 gab es insgesamt neun größere und kleine regionale Projekte. So unterstützt OVB zurzeit 50 Kinder und ihre Familien in Madagaskar, einem Land, das besonders stark unter den Folgen von Trockenheit, Ernteauffällen und der Corona-Pandemie leidet. Das Programm »YO(U)nited we care« beinhaltet Soforthilfen, aber auch langfristig wirkende Maßnahmen, um die betreuten Kinder in ihre Familien zurückführen zu können.

Umweltbelange

OVB ist in ihrer Tätigkeit als Finanzvermittlungsunternehmen in ihrem Kerngeschäft kein produzierendes Unternehmen. Der Einfluss der Geschäftstätigkeit auf den Verbrauch natürlicher Ressourcen ist im Vergleich zum produzierenden Gewerbe als gering und nicht als wesentlicher Aspekt im Sinne des HGB in Bezug auf die Unternehmenstätigkeit anzusehen.

Dennoch nimmt das Unternehmen seine Verantwortung gegenüber der Umwelt in allen Belangen ernst. Im für jeden Mitarbeiter des OVB Konzerns verbindlichen Code of Conduct des Unternehmens ist definiert, dass sich die OVB und ihre Mitarbeiter durch den bewussten Umgang mit Ressourcen für die Umwelt engagieren.

OVB nutzt zum Beispiel den Dialog mit modernen Kommunikationsmitteln im Rahmen von Geschäftsführerkonferenzen oder Meetings mit anderen Organisationseinheiten des Konzerns, um die Reisetätigkeit zu reduzieren. Die Firmenwagen-Richtlinie des OVB Konzerns sieht vor, die Nutzung von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen auszubauen, indem sie dafür Anreize bietet. Das Thema Digitalisierung hat durch die Digitalisierungsbestrebungen im Rahmen der Strategie »OVB Evolution 2022« Einzug in den beruflichen Alltag der OVB Finanzvermittlerinnen und Finanzvermittler gehalten.

Deren Alltag wird immer ortsunabhängiger, was auch zukünftig in erheblichem Maße zur Ressourcenschonung durch die Reduzierung u. a. von Fahrten zu Kunden beiträgt.

Achtung der Menschenrechte

Für die OVB Holding AG sind die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit selbstverständlich. Die Gesellschaften des OVB Konzerns wie auch der überwiegende Teil der von der Holding bzw. den Konzernunternehmen beauftragten Dienstleister und Produktpartner haben ihren Unternehmenssitz innerhalb der Europäischen Union. Der Code of Conduct verpflichtet zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte. Mitarbeiter werden angehalten, im Falle etwaigen Fehlverhaltens mit der zuständigen internen Stelle oder mit einer anderen Vertrauensperson Kontakt aufzunehmen. Die OVB Holding AG hat für ihre Mitarbeiter ein Hinweisgebersystem eingerichtet, dessen Art und Umfang sich an der EU-Hinweisgeberrichtlinie sowie dem Gesetzesentwurf zum deutschen Hinweisgeberschutzgesetz orientiert. Mitarbeiter haben damit die Möglichkeit, Hinweise zu Missständen im Unternehmen, z. B. auch zu Verstößen gegen höchstpersönliche Rechte wie Diskriminierung, Mobbing u. Ä., schriftlich, telefonisch oder persönlich an die interne Meldestelle zu melden, die beim Zentralbereich Compliance angesiedelt ist.

Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung

Art. 8 Taxonomieverordnung

Angesichts der globalen Erderwärmung haben sich die europäischen Staaten im Rahmen des Pariser Klimaabkommens und des europäischen Green Deals zu mehr Klimaschutz verpflichtet. Die Taxonomieverordnung ist ein Schlüsselement des Aktionsplans der Europäischen Kommission zur Umlenkung der Kapitalströme in eine nachhaltigere Wirtschaft. Als Klassifizierungssystem für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten ist sie ein

wichtiger Schritt zur Erreichung der CO₂-Neutralität bis 2050 im Einklang mit den EU-Zielen.

Unternehmen, die nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) in Deutschland eine nichtfinanzielle Erklärung abgeben müssen, sind gemäß Art. 8 der Taxonomieverordnung ab dem 1. Januar 2022 dazu verpflichtet, darin auch über die Taxonomiefähigkeit ihrer Wirtschaftstätigkeiten Bericht zu erstatten.

Im folgenden Abschnitt stellen wir als Nicht-Finanz-Mutterunternehmen in Übereinstimmung mit Art. 8 Taxonomieverordnung und Art. 10 (2) des delegierten Rechtsaktes zu Art. 8, den Anteil unseres Konzernumsatzes (Erträge aus Vermittlungen), der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (OpEx) für den Berichtszeitraum 2021 dar, der mit Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit den ersten beiden Umweltzielen (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) steht.

Unsere Aktivitäten

Kerngeschäftstätigkeiten – nicht Taxonomie-fähig

Wir haben unsere Aktivitäten als Finanzvermittlungsunternehmen mit den Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten, die im delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomieverordnung aufgeführt sind, abgeglichen. Der delegierte Rechtsakt zu den Klimazielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel konzentriert sich auf die Wirtschaftstätigkeiten und Sektoren, die das größte Potenzial haben, das Ziel der Eindämmung des Klimawandels zu erreichen, d. h. Sektoren, in denen die Notwendigkeit besteht, Treibhausgasemissionen zu vermeiden oder zu reduzieren. Zu den erfassten Sektoren gehören Energie, ausgewählte verarbeitende Tätigkeiten, Verkehr und Gebäude.

Um zu beurteilen, ob die wirtschaftlichen Aktivitäten der OVB Holding AG den bisher veröffentlichten technischen Bewertungskriterien entsprechen, hat sich die OVB Holding AG zunächst an der NACE-Sektor-Klassifizierung orientiert. Nach einer gründlichen Überprüfung aller relevanten Abteilungen und Funktionen sind wir zu dem Schluss gekommen, dass die OVB Holding AG mit ihren Kerngeschäftstätigkeiten nicht in den Anwendungsbereich des delegierten Rechtsakts fällt. Unsere Analyse der Taxonomiefähigkeit konzentrierte sich auf die wirtschaftlichen Aktivitäten, die als Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und damit verbundenen Tätigkeiten definiert sind und (potenziell) Einnahmen generieren. In diesem Zusammenhang definieren wir als Finanzberatungsunternehmen die transparente und langfristige Begleitung unserer Kunden rund um die Themen Finanzen, Vorsorge und Absicherung als den Kern unserer Geschäftsaktivitäten.

Unsere KPIs

Folgende Leistungsindikatoren (»KPIs«) sind für die OVB Holding AG relevant: Umsatz-KPI, der CapEx-KPI und der OpEx-KPI. Für den Berichtszeitraum 2021 müssen die KPIs als Verhältnis von Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten zu nicht Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten offengelegt werden. Da unsere wirtschaftlichen Aktivitäten als Finanzberatungsunternehmen nicht unter den delegierten Rechtsakt zu Art. 8 der Taxonomieverordnung fallen, beträgt der Anteil der Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten an unserem Gesamtumsatz 0 Prozent (siehe Tabelle 1 für unsere gesamten KPIs).

Gemäß unseren Rechnungslegungsgrundsätzen (siehe Abschnitte »Umsatz-KPI«, »CapEx-KPI« und »OpEx-KPI«), berichten wir unsere gesamten KPIs wie folgt:

Tabelle 1 – Anteil der Taxonomie-fähigen und der nicht Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten am Gesamtumsatz, CapEx und OpEx

	Insgesamt (in TEUR)	davon Taxonomie-fähig (in Prozent)	davon nicht Taxonomie-fähig (in Prozent)
Erträge aus Vermittlungen 2021	320.696	0 %	100 %
Betriebsausgaben (OpEx) 2021	12.227	0 %	100 %
Investitionsausgaben (CapEx) 2021	7.462	0 %	100 %

Rechnungslegungsgrundsätze

Die Spezifikation der KPIs erfolgt in Übereinstimmung mit Anhang I des Delegierten Rechtsaktes zu Art. 8 der Taxonomieverordnung. Wir bestimmen die Taxonomie-fähigen KPIs in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen und beschreiben unsere Rechnungslegungsgrundsätze in diesem Zusammenhang wie folgt:

Umsatz-KPI

Definition

Der Umsatz-KPI wurde berechnet, indem der Anteil der Umsatzerlöse, der mit Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang steht (Zähler), durch die gesamten Umsatzerlöse (Nenner) dividiert

wurde. Der Nenner des Umsatz-KPI basiert auf unseren konsolidierten Nettoumsatzerlösen gemäß IAS 1.82(a). Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen bezüglich unseres konsolidierten Nettoumsatzes finden Sie in Abschnitt 1.4.3 unseres Konzernabschlusses. Was den Zähler betrifft, haben wir, wie oben erläutert, keine Taxonomie-fähigen Wirtschaftstätigkeiten identifiziert.

Als Umsatzerlöse (Erträge aus Vermittlungen) erfassen wir Abschlussprovisionen, Bestandspflegeprovisionen und Dynamikprovisionen. Abschlussprovisionen erhält OVB für die erfolgreiche Vermittlung eines Versicherungsvertrages. Bestandspflegeprovision erhält OVB aus der Bestandspflege von Verträgen für eine kontinuierliche Betreuung des Versicherungsnehmers. Dynamikprovision erhält OVB für Beitragserhöhungen während der Vertragslaufzeit. Unter den übrigen Erträgen aus Vermittlungen werden Erträge aus Vermittlungen erfasst, die aus Bonifikationen und anderen umsatzbezogenen Leistungen der Produktpartner sowie Veränderungen der Stornorisikorückstellungen resultieren.

Überleitung zum Konzernabschluss

Unser konsolidierter Nettoumsatz kann mit unserem Konzernabschluss abgestimmt werden, siehe Gewinn- und Verlustrechnung, Abschnitt III.26 unseres Konzernabschlusses (Zeile: „Erträge aus Vermittlungen“).

CapEx-KPI und OpEx-KPI

CapEx-KPI

Der CapEx-KPI wurde berechnet, indem die Taxonomie-fähigen Investitionsausgaben (Zähler) durch unsere gesamten Investitionsausgaben (Nenner) dividiert wurden. Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen. Der Nenner umfasst die Zugänge an Sachanlagen (IAS 16), immateriellen Vermögenswerten (IAS 38) und Nutzungsrechten (IFRS 16) während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Der Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht im CapEx enthalten, da er gemäß IAS 38 nicht als immaterieller Vermögenswert definiert ist. Weitere Einzelheiten zu unseren Rechnungslegungsgrundsätzen in Bezug auf unsere Investitionen finden Sie in Abschnitt I.3. unseres Konzernabschlusses.

Unsere Investitionskosten setzen sich im Wesentlichen aus Investitionen in Software-Lizenzen, EDV-Anlagen (z. B. für das Rechenzentrum) und Mobiliar zusammen.

Überleitung zum Konzernabschluss

Unsere Gesamtinvestitionen können mit unserem Konzernabschluss abgestimmt werden, siehe Anlagenspiegel in unserem Konzernabschluss. Sie bilden die Summe der Zugänge (Anschaffungs- und Herstellungskosten)

für immaterielle Vermögenswerte, Nutzungsrechte an Leasingobjekten und Sachanlagen im Geschäftsjahr.

OpEx-KPI

Der OpEx-KPI ist definiert als Taxonomie-fähige operative Aufwendungen (Zähler) geteilt durch unsere gesamten operativen Aufwendungen (Nenner). Bezüglich des Zählers verweisen wir auf unsere nachstehenden Erläuterungen. Die gesamten operativen Aufwendungen umfassen direkte, nicht aktivierte Kosten, die sich auf Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch OVB oder Dritte beziehen. Dazu gehören bei der OVB Holding AG:

- Das Volumen der nicht aktivierten Leasingverträge wurde gemäß IFRS 16 ermittelt und beinhaltet Aufwendungen für kurzfristige Leasingverhältnisse und geringwertige Leasingverhältnisse (vgl. Abschnitt IV.1 unseres Konzernabschlusses).
- Instandhaltungs- und Reparaturkosten sowie sonstige direkte Ausgaben für die laufende Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens wurden auf der Grundlage unserer internen Kostenrechnung ermittelt. Die entsprechenden Kostenpositionen finden sich in verschiedenen Posten unserer Gewinn- und Verlustrechnung, darunter Raumaufwand, EDV-Aufwendungen und Fahrzeugkosten (vgl. Abschnitt III.31 unseres Konzernabschlusses). Dazu gehören auch Gebäudesanierungsmaßnahmen.

Erläuterungen zum Zähler der CapEx-KPI und der OpEx-KPI

Der Zähler des CapEx-KPI und des OpEx-KPI entspricht dem Teil der im Nenner enthaltenen Investitions- bzw. Betriebsausgaben, der sich auf den Erwerb von Produktion aus Taxonomie-konformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen bezieht, unabhängig davon, ob diese CapEx/OpEx zu Treibhausgasreduktionen führen. Wir haben für die OVB Holding AG keine wesentlichen Investitions- bzw. Betriebsausgaben identifiziert, die gemäß der im delegierten Rechtsakt zu den Klimazielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel aufgeführten Wirtschaftstätigkeiten zu Taxonomie-fähigen CapEx/OpEx führen.

Da wir darüber hinaus keine Taxonomie-fähigen wirtschaftlichen Aktivitäten identifiziert haben, erfassen wir im Zähler der KPIs auch keine CapEx/OpEx, die sich auf Vermögenswerte oder Prozesse beziehen, die mit Taxonomie-fähigen bzw. Taxonomie-konformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Des Weiteren bestehen keine Pläne zur Ausweitung von Taxonomie-konformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung Taxonomie-fähiger in Taxonomie-konforme Wirtschaftstätigkeiten („CapEx-Plan“).

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die OVB Holding AG, Köln

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der OVB Holding AG, Köln, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden der „gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 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 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die

gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt.

Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen

Vertreter aufgestellt worden ist. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen.

Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Konsolidierte Angaben gemäß Art. 8 der Taxonomie-Verordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt, der 22. Februar 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Christopher Hintze
Wirtschaftsprüfer