

# Erklärung zur Unternehmensführung (Angaben gem. § 289f HGB)

## Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex

§ 161 Aktiengesetz verpflichtet Vorstand und Aufsichtsrat börsennotierter Gesellschaften, jährlich eine Entsprechenserklärung zu den im Deutschen Corporate Governance Kodex enthaltenen Empfehlungen abzugeben. Abweichungen von den Empfehlungen sind im Sinne eines „comply or explain“ offenzulegen und zu begründen.

Vorstand und Aufsichtsrat der Oldenburgische Landesbank AG haben im Dezember 2017 die turnusmäßige Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex abgegeben. Danach hat die Gesellschaft sämtlichen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung entsprochen und wird diesen auch künftig entsprechen. Die Entsprechenserklärung vom Dezember 2017 hat folgenden Wortlaut:

„Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der Oldenburgische Landesbank AG zu den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ gemäß § 161 Aktiengesetz

1. Die Oldenburgische Landesbank AG entspricht sämtlichen vom Bundesministerium der Justiz im Amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 und wird ihnen auch künftig entsprechen.
2. Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom Dezember 2016 hat die Oldenburgische Landesbank AG sämtlichen Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 5. Mai 2015 entsprochen.

Oldenburg, im Dezember 2017  
Oldenburgische Landesbank AG

Für den Vorstand:  
gez. Patrick Tessmann  
gez. Karin Katerbau

Für den Aufsichtsrat:  
gez. Rainer Schwarz“

Diese Entsprechenserklärung sowie die Entsprechenserklärungen der vergangenen Jahre sind auf der Internetseite der Oldenburgische Landesbank AG ([www.olb.de](http://www.olb.de)) im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Corporate Governance“ dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht.

Die Oldenburgische Landesbank AG beachtete im Geschäftsjahr 2017 zudem weitgehend die unverbindlichen Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## Angaben zu Unternehmensführungspraktiken

Die OLB lebt vom Vertrauen ihrer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leistung und Integrität des Unternehmens. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie sich Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführung verhalten und wie sie ihre Fähigkeiten zum Nutzen der Kunden, Aktionäre und des Unternehmens einsetzen.

Die OLB hat für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder des Vorstands einen Verhaltenskodex festgelegt, der sich an den Prinzipien und Mindeststandards des Global Compact Programm der Vereinten Nationen orientiert. Der Global Compact ist eine Initiative des seinerzeitigen UN-Generalsekretärs Kofi Annan zur Anerkennung der Menschenrechte und zur Integration von Nachhaltigkeit und gesellschaftlicher Verantwortung in die Geschäftstätigkeit von Unternehmen.

Die im OLB-Verhaltenskodex beschriebenen Verhaltensgrundsätze setzen diese Prinzipien um und geben den Mitarbeitern Leitlinien, die ihr tägliches Denken und Handeln bestimmen sollen. Neben den Themenbereichen Korruption, Geldwäsche und Diskriminierung gehen die Verhaltensgrundsätze vor allem auch auf mögliche Interessenkonflikte und deren Vermeidung ein.

Der Verhaltenskodex der Bank ist auf der Internetseite der Gesellschaft im Bereich „Investor Relations“ in der Rubrik „Corporate Governance“ veröffentlicht.

### Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat sowie der Zusammensetzung und Arbeitsweise ihrer Ausschüsse

 siehe Seiten 010 ff.

Die Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat ist im [Corporate-Governance-Bericht](#) beschrieben.

 siehe Seiten 025 ff.

Die personelle Zusammensetzung des Vorstands ist im [Vergütungsbericht](#) dargestellt. Die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats findet sich im Corporate-Governance-Bericht.

 siehe Seiten 015 ff.

Die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats wird im [Corporate-Governance-Bericht](#) beschrieben. Der Vorstand hat auf die Einrichtung von Vorstandsausschüssen verzichtet.

### Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands

#### Zielgrößen für den Umsetzungszeitraum bis 30. Juni 2017 und Angaben zur Erreichung dieser Zielgrößen

In Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst hat die OLB im September 2015 erstmalig Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt. Als initiale Frist für die Erreichung aller Zielgrößen wurde einheitlich der 30. Juni 2017 festgesetzt. Eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat ist gemäß § 111 Absatz 5 Satz 5 AktG nicht festgelegt worden, weil für den Aufsichtsrat die gesetzliche Geschlechterquote gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG gilt. Die folgende Übersicht zeigt die im September 2015 festgelegten Ziele und die Zielerreichung am 30. Juni 2017 auf:

	Zielfestlegung zum 30. Juni 2017	Ist-Quote am 30. Juni 2017	Erläuterung
Vorstand	25 %	25 %	Die Zielgröße wurde erreicht.
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	20 %	19 %	Die Zielgröße wurde durch verschiedene Maßnahmen nahezu erreicht. Im Rahmen des Zukunftsprogrammes „OLB 2019“ wirkten sich strukturelle Änderungen auf die Besetzungsentscheidungen aus, verbunden mit einer sehr geringen Fluktuation auf dieser Ebene.
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	20 %	21 %	Die Zielgröße wurde erreicht.

### Zielgrößen für den Umsetzungszeitraum bis 31. Dezember 2019:

Da die Frist für die Umsetzung der ersten Zielfestlegungen am 30. Juni 2017 abgelaufen ist, hat die OLB mit Wirkung ab dem 1. Juli 2017 neue Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festgelegt (siehe nachstehende Tabelle). Als Frist für die Erreichung dieser Zielgrößen wurde einheitlich der 31. Dezember 2019 festgesetzt. Eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat musste wiederum nicht festgelegt werden, weil für den Aufsichtsrat unverändert die gesetzliche Geschlechterquote gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG gilt.

	Zielfestlegung zum 31. Dezember 2019
Vorstand	25 %
Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands	25 %
Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands	25 %

Der Bank geht es bei den Zielgrößen für den Frauenanteil nicht allein um die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, denn die Bank kann unternehmerisch langfristig nur erfolgreich sein, wenn Frauen gleichberechtigt gefördert und leistungsbezogen in Führungspositionen eingesetzt werden. Die OLB hat sich schon frühzeitig zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen verpflichtet. Es wurden bereits entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen, Personalprozesse danach ausgerichtet und verschiedene Maßnahmen ergriffen. Neben Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf reichen diese von Personalförderprogrammen über gezielte Vorbereitungen auf künftige Aufgaben bis hin zum Mentoring für angehende Führungskräfte, in denen die Teilnehmer vom Erfahrungsschatz langjähriger (auch weiblicher) Führungskräfte profitieren können.

### Gesetzliche Geschlechterquote für den Aufsichtsrat

Gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 des Aktiengesetzes muss sich der Aufsichtsrat der Oldenburgische Landesbank AG zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Diese gesetzliche Geschlechterquote wurde im Geschäftsjahr 2017 erfüllt, da dem Aufsichtsrat seit seiner letzten Konstituierung im Mai 2013 vier Frauen und acht Männer angehören.

### Diversitätskonzept für den Vorstand

Der Aufsichtsrat strebt bei der Besetzung des Vorstands eine breite Vielfalt im Hinblick auf Geschlecht einerseits sowie Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund andererseits an. Der Aufsichtsrat bewertet die Erreichung dieses Ziels unter anderem anhand folgender konkreter Indikatoren:

- ein Anteil von Frauen im Vorstand von mindestens 25 %;
- angemessene Diversität hinsichtlich Bildungs- und Berufshintergrund mit dem Verständnis, dass durch regulatorische Anforderungen (fachliche Eignung) die Handlungsfreiheit des Aufsichtsrats eingeschränkt ist.

Ziel dieses Konzeptes ist, dass der Vorstand als Ganzes stets über die Qualifikationen und Erfahrungen verfügt, die für eine umsichtige und ordnungsgemäße Leitung des Unternehmens erforderlich sind. Um dies zu erreichen, berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen der Ermittlung von Kandidaten für eine zu besetzende Vorstandsposition die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen aller Mitglieder des Vorstands.

Dem Vorstand gehörten bis zum 31. Dezember 2017 drei männliche Mitglieder und ein weibliches Mitglied an. Seit dem 1. Januar 2018 besteht der Vorstand aus zwei männlichen Mitgliedern und einem weiblichen Mitglied. Das derzeitige Vorstandsgremium ist hinsichtlich der dort vertretenen Fachkenntnisse, Ausbildungen und Erfahrungen sehr breit aufgestellt und verfügt über insgesamt langjährige Bankexpertise im Management verschiedener Bereiche. Insofern werden die Kriterien des Diversitätskonzepts für den Vorstand derzeit alle erfüllt.

#### **Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat**

Der Aufsichtsrat strebt eine hinreichende Vielfalt im Gremium im Hinblick auf Geschlecht einerseits sowie unterschiedliche berufliche Hintergründe, Fachkenntnisse und Erfahrungen andererseits nach Maßgabe der folgenden Grundsätze an:

- Der Aufsichtsrat setzt sich zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammen (gesetzliche Geschlechterquote gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG). Der Aufsichtsrat macht sich die gesetzliche Geschlechterquote auch als Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Sinne von § 25d Abs. 11 Satz 2 Nr. 2 KWG zu eigen.
- Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen sich im Hinblick auf ihre Persönlichkeit, ihre berufliche Erfahrung und ihre Fachkenntnisse ergänzen, sodass das Gremium auf einen möglichst breit gefächerten Erfahrungsfundus und unterschiedliche Spezialkenntnisse zurückgreifen kann.

Der Aufsichtsrat der Oldenburgische Landesbank AG strebt mit diesem Konzept eine Zusammensetzung an, die eine qualifizierte Aufsicht und Beratung der Geschäftsführung der Bank sicherstellt. Um dieses Ziel zu erreichen, wird der Aufsichtsrat bei seinen Vorschlägen an die Hauptversammlung zur Wahl neuer Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat die genannten Kriterien berücksichtigen. Hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind die besonderen Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes zu beachten.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Bank entspricht sämtlichen Kriterien des Diversitätskonzeptes. Dem Aufsichtsrat gehören vier Frauen und acht Männer an, sodass die gesetzliche Geschlechterquote erfüllt ist. Die derzeitigen Mitglieder des Aufsichtsrates sind in der Geschäftsführung von mittelständischen Unternehmen tätig, waren langjährig Mitglied oder Vorsitzender von Vorständen großer Aktiengesellschaften, waren langjährig zu Geschäftsleitern von anderen Kreditinstituten bestellt, sind Inhaberin eines Universitätslehrstuhls für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht und Zivilverfahrensrecht, waren Chefsyndikus einer internationalen Versicherungsgruppe, waren bzw. sind Mitglied in Aufsichtsräten anderer Kreditinstitute bzw. Unternehmen oder sind langjährige Mitarbeiter des Unternehmens bzw. einer Gewerkschaft. Mit dieser Zusammensetzung ist die Ausgewogenheit und Unterschiedlichkeit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen im Aufsichtsrat gewährleistet.