

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht fasst die Struktur, die Prinzipien und die Höhe der Vergütung des Vorstands der OLB zusammen. Zudem legt er Zusammensetzung und Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats dar. In diesem Vergütungsbericht wird außerdem die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der OLB beschrieben und der Gesamtbetrag der Mitarbeitervergütung veröffentlicht.

Die Informationen gemäß § 285 Nr. 9 Buchstabe a Satz 5 bis 8 HGB sind Bestandteil des Lageberichts und werden daher nicht im Anhang wiederholt.

Vergütung des Vorstands

Vergütungssystem

Die Konzeption der Vorstandsvergütung zielt auf Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Ihre Struktur wird im Aufsichtsrat beraten und regelmäßig überprüft. Dies ist zuletzt im September 2017 erfolgt. Vor dem Hintergrund des Vollzugs der Veräußerung der Beteiligung der Allianz Deutschland AG an der OLB hat der Aufsichtsrat der OLB das Vergütungssystem mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2018 angepasst.

Für die Vorstandsvergütung sind folgende Vergütungsgrundsätze maßgeblich:

- Die Gesamtvergütung ist in ihrer Höhe angemessen, um hoch qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.
- Die Vergütungsstruktur gewährleistet eine ausgewogene Balance zwischen kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteilen.
- Das Anreizsystem ist wirksam ausgestaltet, auch bei einem sich gegebenenfalls ändernden Geschäftsumfeld.
- Die erfolgs- und leistungsbezogenen variablen Vergütungselemente stehen im Einklang mit den strategischen und finanziellen Interessen der OLB. Sie sind so ausgestaltet, dass keine Anreize geschaffen werden, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.
- Die Gesamtvergütung richtet sich nach den jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen sowie den erbrachten Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder.
- Das Vergütungssystem unterstützt die Ziele des Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagements und wirkt auf eine strukturell konservative Risikopolitik im Unternehmen hin.

Das im Berichtsjahr geltende Vergütungssystem für den Vorstand bestand aus den folgenden Komponenten:

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung enthält fixe Bezüge und sonstige Vergütungsbestandteile:

- a) *Fixe Bezüge:* Die Grundvergütung ist ein fester Betrag, bestehend aus zwölf monatlichen Zahlungen. Ihre Höhe wird zum einen von der übertragenen Funktion und Verantwortung bestimmt, zum anderen von den externen Marktbedingungen beeinflusst.
- b) *Sonstige Vergütungsbestandteile:* Geldwerte Vorteile aus Sach- und Nebenleistungen werden je nach Funktion und Position in unterschiedlichem Umfang gewährt und müssen individuell versteuert werden. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um marktübliche Versicherungsleistungen sowie die Bereitstellung von Dienstwagen.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die von der OLB gewährte erfolgsabhängige Vergütung besteht aus zwei Komponenten und gewährleistet eine angemessene Balance zwischen kurzfristigen finanziellen Zielen, längerfristigem Erfolg und nachhaltiger Unternehmenswertsteigerung. Alle Bestandteile der erfolgsabhängigen Vergütung sind in einem im Allianz Konzern geltenden Modell, dem **Allianz Sustained Performance Plan (ASPP)**, beschrieben. Zur Festlegung der erfolgsabhängigen Vergütung trifft der Aufsichtsrat jährlich eine Zielvereinbarung mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands, in der unternehmensbezogene und individuelle Ziele festgelegt werden. Der Aufsichtsrat kann in der Bewertung der Zielerfüllung die erfolgsabhängige Vergütung in der Bandbreite von 0 % bis maximal 150 % der jeweiligen Zielvergütung festsetzen. Die variable Vergütung darf jedoch grundsätzlich 100 % der fixen Vergütung nicht überschreiten. Von diesem Grundsatz hat die Hauptversammlung 2017 eine Ausnahme beschlossen: Danach darf die variable Vergütung der am 24. Mai 2017 amtierenden Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 maximal 200 % der fixen Vergütung betragen.

 siehe Glossar Seite 144

Die erfolgsabhängige Vergütung setzte sich für alle Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- a) *Jahresbonus*: Die Mitglieder des Vorstands erhalten in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad einer persönlichen Zielvereinbarung einen Jahresbonus. Die Ziele werden vor Beginn des Performance-Zeitraums definiert. In welchem Ausmaß diese Ziele erreicht wurden, wird nach Ablauf der jährlichen Leistungsperiode ermittelt und ist für die Höhe des zu zahlenden Jahresbonus ausschlaggebend.
- b) *Aktienbezogene Vergütung*: Die Vorstandsmitglieder nahmen ferner bis zum Closing des Verkaufs der Beteiligung der Allianz Deutschland AG an der OLB am gruppenweiten Allianz Programm der aktienbezogenen Vergütung (**Allianz Equity Incentive = AEI**) teil. Aktienbezogene Vergütung wird dabei in Form von virtuellen Aktien, den sogenannten **Restricted Stock Units (RSU)**, gewährt. Die Zuteilung erfolgt nach Ablauf des Geschäftsjahres im Zusammenhang mit der Festlegung des Jahresbonus. Die Anzahl der RSU ergibt sich dabei aus der Höhe des Jahresbonus für das abgelaufene Geschäftsjahr, geteilt durch den berechneten Marktwert einer RSU zum Zeitpunkt der Zuteilung. Für die RSU besteht eine Haltefrist von vier Jahren ab Zuteilung. Nach Ablauf dieser Frist werden sie automatisch gemäß den Planbedingungen durch die Gesellschaft ausgeübt. Pro RSU erhalten die Vorstandsmitglieder den Gegenwert einer Aktie der Allianz SE zu dem nach den Planbedingungen maßgeblichen Ausübungskurs. Der entsprechende Betrag wird in bar oder in Aktien der Allianz SE ausgezahlt. Der mögliche Wertzuwachs der RSU kann maximal 200 % des Aktienkurses bei Zuteilung betragen. 50 % der RSU unterliegen zusätzlichen Nachhaltigkeitskriterien. Der Aufsichtsrat kann bei Eintritt bestimmter, schwerwiegender Ereignisse bis zu 50 % der zugeteilten RSU bis zur jeweiligen Ausübung verfallen lassen.

 siehe Glossar Seite 144 und 146

Der Aufsichtsrat hat Höchstgrenzen für die Vorstandsvergütung insgesamt sowie hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Ferner hat er Festlegungen zu dem angestrebten Versorgungsniveau für die einzelnen Vorstandsmitglieder getroffen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten im Zusammenhang mit der Veräußerung der Beteiligung der Allianz Deutschland AG an der OLB als Teil ihrer variablen Barvergütung eine Transaktionsprämie. Diese wird nicht von der OLB, sondern mit Zustimmung des Aufsichtsrats der OLB von der Allianz Deutschland AG gewährt. Der OLB entstehen durch die Gewährung der Transaktionsprämie keine finanziellen Belastungen.

Die Transaktionsprämie wird in drei Tranchen für die Geschäftsjahre 2016, 2017 und 2018 gewährt.

1. Tranche für das Geschäftsjahr 2016

Die Tranche für das Geschäftsjahr 2016 beträgt 150 Tsd. Euro für Herrn Tessmann sowie jeweils 125 Tsd. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder und wurde als Prämie im Hinblick auf den Verkaufsprozess gewährt. Die Auszahlung erfolgte im April 2017.

2. Tranche für das Geschäftsjahr 2017

Die Tranche für das Geschäftsjahr 2017 beträgt 312,5 Tsd. Euro für Herrn Tessmann sowie jeweils 236,5 Tsd. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder und wurde als Prämie im Hinblick auf das Zustandekommen eines Vertrags über den Verkauf der Beteiligung der Allianz Deutschland AG an der OLB (Signing) gewährt.

Die Auszahlung der Tranche für das Geschäftsjahr 2017 stand unter dem Vorbehalt des kumulativen Eintritts folgender Voraussetzungen:

- Unanfechtbarkeit eines Hauptversammlungsbeschlusses nach § 25a Abs. 5 Satz 5 KWG über die Anhebung der Obergrenze für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder und
- Zustandekommen eines Vertrags (Signing) über den Verkauf der Beteiligung der Allianz Deutschland AG an der OLB bis spätestens zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2017.

Diese Voraussetzungen sind im Mai bzw. Juni 2017 eingetreten. Die Tranche für das Geschäftsjahr 2017 wurde im Juli 2017 ausgezahlt.

3. Tranche für das Geschäftsjahr 2018

Die Tranche für das Geschäftsjahr 2018 entspricht in ihrer Höhe der Tranche für das Geschäftsjahr 2017 (312,5 Tsd. Euro für Herrn Tessmann sowie jeweils 236,5 Tsd. Euro für die übrigen Vorstandsmitglieder) und wird als Prämie im Hinblick auf den Vollzug des Verkaufs der Beteiligung (Closing) gewährt.

Die Auszahlung dieser Tranche setzt den kumulativen Eintritt der folgenden Voraussetzungen voraus:

- Der Hauptversammlungsbeschluss über die Anhebung der Obergrenze für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ist unanfechtbar.
- Das Closing des Verkaufs der Beteiligung ist bis spätestens zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2018 erfolgt.
- Das betreffende Vorstandsmitglied ist zum Zeitpunkt des Closings Mitglied des Vorstands der OLB.

Darüber hinaus ist der Anspruch auf die jeweilige Tranche der Transaktionsprämie sowie deren Auszahlung durch die Obergrenze für die variable Vergütung nach § 25a Abs. 5 KWG beschränkt, sofern der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds vor dem 31. Dezember 2018 unterjährig endet.

Betriebliche Altersvorsorge

Die amtierenden Mitglieder des Vorstands erhalten im Rahmen ihres Dienstvertrags eine betriebliche Altersversorgung in Form einer beitragsorientierten Regelung.

Individualisierte Vorstandsvergütung

Einzelheiten der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2017 in individualisierter Form ergeben sich aus den nachfolgenden Tabellen.

In der folgenden Tabelle wird die Vorstandsvergütung in der Berichtsform gemäß Handelsrecht (HGB) dargestellt und weitergeführt:

		Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile		Gesamt
		Fixe Bezüge	Sonstige Vergütungsbestandteile	Jahresbonus und Transaktionsprämie (kurzfristig) ¹	Aktienbezogene Vergütung (langfristig)	
Tsd. Euro						
	2017	465,0	24,3	684,2	—	1.173,5
Patrick Tessmann	2016	465,0	50,6	305,0	155,0	975,6
	2017	360,0	4,7	355,5	—	720,2
Dr. Thomas Bretzger (ausgeschieden am 31.12.2017)	2016	360,0	6,7	236,6	111,6	714,9
	2017	390,0	12,9	532,9	—	935,8
Karin Katerbau	2016	360,0	15,3	237,5	112,5	725,3
	2017	360,0	13,1	504,0	—	877,1
Hilger Koenig	2016	360,0	15,5	239,5	114,5	729,5
	2017	1.575,0	55,0	2.076,6	—	3.706,6
Gesamtbezüge	2016	1.545,0	88,1	1.018,6	493,6	3.145,3

¹ Darin sind Transaktionsprämien für Herrn Patrick Tessmann in Höhe von 150 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2016) bzw. 312,5 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2017) sowie jeweils in Höhe von 125 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2016) bzw. 236,5 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2017) für Herrn Dr. Thomas Bretzger, Frau Karin Katerbau und Herrn Hilger Koenig enthalten, die von der Allianz Deutschland AG gezahlt wurden und somit die OLB nicht belastet haben. Im Zuge des Ausscheidens der OLB aus der Allianz Gruppe wird den Vorstandsmitgliedern Patrick Tessmann, Karin Katerbau und Hilger Koenig die für das Geschäftsjahr 2017 grundsätzlich in RSU zu gewährende variable Vergütung nach Festlegung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2017 durch den Aufsichtsrat in bar gewährt und ausbezahlt.

Die Gesamtbezüge des Vorstands gemäß § 285 Nr. 9 HGB für das Geschäftsjahr 2017 betragen 3,7 Mio. Euro (Vorjahr: 3,1 Mio. Euro). Zum 31. Dezember 2017 betrug die Anzahl der von den aktiven Mitgliedern des Vorstands gehaltenen aktienbezogenen Rechte insgesamt 14.628 Stück RSU.

Ergänzend werden nachfolgend die Vergütungstabellen gemäß Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) aufgeführt.

Vergütungstabelle gemäß Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex – Darstellung gewährter Zuwendungen:

Gewährte Zuwendungen	Patrick Tessmann Vorstandsvorsitzender				Dr. Thomas Bretzger Vorstand (ausgeschieden am 31.12.2017)			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Tsd. Euro								
Festvergütung	465,0	465,0	465,0	465,0	360,0	360,0	360,0	360,0
Nebenleistungen	50,6	24,3	24,3	24,3	6,7	4,7	4,7	4,7
Summe	515,6	489,3	489,3	489,3	366,7	364,7	364,7	364,7
Einjährige variable Vergütung ¹	305,0	622,5	—	777,5	244,0	355,5	—	415,0
Mehrjährige variable Vergütung	155,0	—	—	—	111,6	—	—	—
RSU 2017 (Laufzeit 4 Jahre)	155,0	—	—	—	111,6	—	—	—
Summe	460,0	622,5	—	777,5	355,6	355,5	—	415,0
Versorgungsaufwand	139,0	144,9	144,9	144,9	107,6	111,9	111,9	111,9
Gesamtvergütung	1.114,6	1.256,7	634,2	1.411,7	829,9	832,1	476,6	891,6

Gewährte Zuwendungen	Karin Katerbau Vorstand				Hilger Koenig Vorstand			
	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)
Tsd. Euro								
Festvergütung	360,0	390,0	390,0	390,0	360,0	360,0	360,0	360,0
Nebenleistungen	15,3	12,9	12,9	12,9	15,5	13,1	13,1	13,1
Summe	375,3	402,9	402,9	402,9	375,5	373,1	373,1	373,1
Einjährige variable Vergütung ¹	244,0	494,5	—	623,5	244,0	474,5	—	593,5
Mehrjährige variable Vergütung	112,5	—	—	—	114,5	—	—	—
RSU 2017 (Laufzeit 4 Jahre)	112,5	—	—	—	114,5	—	—	—
Summe	356,5	494,5	—	623,5	358,5	474,5	—	593,5
Versorgungsaufwand	108,6	116,3	116,3	116,3	137,6	145,6	145,6	145,6
Gesamtvergütung	840,4	1.013,7	519,2	1.142,7	871,6	993,2	518,7	1.112,2

¹ Darin sind Transaktionsprämien für Herrn Patrick Tessmann in Höhe von 150 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2016) bzw. 312,5 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2017) sowie jeweils in Höhe von 125 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2016) bzw. 236,5 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2017) für Herrn Dr. Thomas Bretzger, Frau Karin Katerbau und Herrn Hilger Koenig enthalten, die von der Allianz Deutschland AG gezahlt wurden und somit die OLB nicht belastet haben. Im Zuge des Ausscheidens der OLB aus der Allianz Gruppe wird den Vorstandsmitgliedern Patrick Tessmann, Karin Katerbau und Hilger Koenig die für das Geschäftsjahr 2017 grundsätzlich in RSU zu gewährende variable Vergütung nach Festlegung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2017 durch den Aufsichtsrat in bar gewährt und ausgezahlt.

Vergütungstabelle gemäß Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex – Darstellung nach Zuflussprinzip:

Zufluss	Patrick Tessmann Vorstandsvorsitzender		Dr. Thomas Bretzger Vorstand (ausgeschieden am 31.12.2017)	
	2017	2016	2017	2016
Tsd. Euro				
Festvergütung	465,0	465,0	360,0	360,0
Nebenleistungen	24,3	50,6	4,7	6,7
Summe	489,3	515,6	364,7	366,7
Einjährige variable Vergütung ¹	684,2	305,0	355,5	236,6
Mehrfährige variable Vergütung	—	—	756,1	—
RSU 2013 (Laufzeit 4 Jahre)	—	—	756,1	—
Sonstiges	—	—	—	—
Summe	684,2	305,0	1.111,6	236,6
Versorgungsaufwand	144,9	139,0	111,9	107,6
Gesamtvergütung	1.318,4	959,6	1.588,2	710,9

Zufluss	Karin Katerbau Vorstand		Hilger Koenig Vorstand	
	2017	2016	2017	2016
Tsd. Euro				
Festvergütung	390,0	360,0	360,0	360,0
Nebenleistungen	12,9	15,3	13,1	15,5
Summe	402,9	375,3	373,1	375,5
Einjährige variable Vergütung ¹	532,9	237,5	504,0	239,5
Mehrfährige variable Vergütung	1.226,6	—	188,4	—
RSU 2013 (Laufzeit 4 Jahre)	1.226,6	—	188,4	—
Sonstiges	—	—	—	—
Summe	1.759,5	237,5	692,4	239,5
Versorgungsaufwand	116,3	108,6	145,6	137,6
Gesamtvergütung	2.278,7	721,4	1.211,1	752,6

¹ Darin sind Transaktionsprämien für Herrn Patrick Tessmann in Höhe von 150 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2016) bzw. 312,5 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2017) sowie jeweils in Höhe von 125 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2016) bzw. 236,5 Tsd. Euro (Geschäftsjahr 2017) für Herrn Dr. Thomas Bretzger, Frau Karin Katerbau und Herrn Koenig enthalten, die von der Allianz Deutschland AG gezahlt wurden und somit die OLB nicht belastet haben. Im Zuge des Ausscheidens der OLB aus der Allianz Gruppe wird den Vorstandsmitgliedern Patrick Tessmann, Karin Katerbau und Hilger Koenig die für das Geschäftsjahr 2017 grundsätzlich in RSU zu gewährende variable Vergütung nach Festlegung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2017 durch den Aufsichtsrat in bar gewährt und ausgezahlt.

Die Kreditgewährung an Mitglieder des Vorstands stellt sich per 31. Dezember 2017 folgendermaßen dar: Die Einräumung von Dispositionskrediten beträgt insgesamt 90,4 Tsd. Euro (Vorjahr: 90,4 Tsd. Euro), die per 31. Dezember 2017 mit 0,0 Tsd. Euro (Vorjahr: 6,8 Tsd. Euro) in Anspruch genommen wurden. Die jeweiligen Sollzinssätze liegen bei 4,42 % p. a. Verzinsung und Ausgestaltung der Kredite sind marktüblich.

Kreditkartenlimite in Höhe von 60,2 Tsd. Euro (Vorjahr: 60,2 Tsd. Euro) wurden am Bilanzstichtag mit 13,2 Tsd. Euro (Vorjahr: 4,6 Tsd. Euro) ausgenutzt.

Darlehenszusagen bestanden per 31. Dezember 2017 nicht (Vorjahr: 341,6 Tsd. Euro).

Am 31. Dezember 2017 betrug der auf HGB-Basis ermittelte diskontierte Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen für die im Geschäftsjahr 2017 aktiven Vorstandsmitglieder 2.548,1 Tsd. Euro (Vorjahr: 2.022,4 Tsd. Euro). Davon entfielen auf Herrn Tessmann 447,6 Tsd. Euro, Herrn Dr. Bretzger 594,7 Tsd. Euro, Frau Katerbau 622,0 Tsd. Euro und Herrn Koenig 883,8 Tsd. Euro.

An frühere Mitglieder des Vorstands oder deren Hinterbliebene wurden Gesamtbezüge in Höhe von insgesamt 1,6 Mio. Euro gezahlt. Der diskontierte Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtungen auf HGB-Basis für frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene betrug 15,6 Mio. Euro (Vorjahr: 15,5 Mio. Euro).

In der nachfolgenden Darstellung finden sich die Aufwendungen für die Altersversorgung und die Pensionsrückstellungen nach HGB und gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) der in den Geschäftsjahren 2016 und 2017 aktiven Mitglieder des Vorstands. Unterschiede in der Höhe des Ausweises ergeben sich im Wesentlichen aus der Verwendung abweichender Diskontierungszinssätze nach HGB und DCGK.

Tsd. Euro		HGB			DCGK ¹
		Versorgungsaufwand	Pensionsrückstellung	Current Service Cost	Pensionsverpflichtung
	2017	135,1	447,6	144,9	454,7
Patrick Tessmann	2016	134,9	305,1	139,0	312,1
	2017	99,5	594,7	111,9	648,9
Dr. Thomas Bretzger (ausgeschieden am 31.12.2017)	2016	105,5	490,7	107,6	546,9
	2017	111,1	622,0	116,3	687,1
Karin Katerbau	2016	105,3	505,6	108,6	571,5
	2017	150,3	883,8	145,6	1.185,7
Hilger Koenig	2016	109,3	721,0	137,6	1.035,9
	2017	496,0	2.548,1	518,7	2.976,4
Summe	2016	455,0	2.022,4	492,8	2.466,4

¹ Gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ermittelt auf Basis des internationalen Rechnungslegungsstandards IAS 19

Ausblick

Vor dem Hintergrund des voraussichtlich bevorstehenden Vollzugs der Veräußerung der Beteiligung der Allianz Deutschland AG an der OLB passte der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Dezember 2017 die erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2018 an. Kernstück der Anpassung ist die Ablösung der – an der Aktie der Allianz SE orientierten – aktienbasierten Vergütungskomponente durch einen Mehrjahresbonus; der Jahresbonus hingegen wird unverändert fortgeführt.

Der performanceabhängige Mehrjahresbonus soll den langfristigen Erfolg des Unternehmens bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder honorieren. Die Gewährung dieser neuen Komponente basiert auf persönlichen Zielvereinbarungen für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren. Innerhalb dieses Dreijahreszeitraums erfolgt eine Dotierung des Mehrjahresbonus mit der nicht bereits als Jahresbonus ausbezahlten Hälfte der gemäß der jährlichen Zielbewertung ermittelten variablen Vergütung. Die Summe dieser Beträge bildet eine vorläufige Grundlage für die Ermittlung des Mehrjahresbonus. Nach Ablauf des jeweiligen Dreijahreszeitraums entscheidet der Aufsichtsrat über die Zielerreichung bezogen auf die Mehrjahresziele und legt auf dieser Grundlage sowie unter Berücksichtigung der Obergrenze für die variable Vergütung gemäß § 25a Abs. 5 KWG die Höhe des Mehrjahresbonus fest.

Vergütungssystem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Oldenburgische Landesbank AG

Vergütungssystem

Fixe Vergütung

Das Vergütungssystem der OLB sieht prinzipiell die Zahlung von zwölf Bruttomonatsgehältern vor. Die Auszahlung erfolgt jeweils zur Mitte des Monats.

Sofern für das Vertragsverhältnis die Bestimmungen des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe zur Anwendung kommen, bemisst sich das Bruttomonatsgehalt nach den Tarifgruppen gemäß jeweils aktuell geltendem Tarifvertrag. Tariflich vergütete Mitarbeiter haben zudem generell Anspruch auf eine tariflich garantierte Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (sogenanntes 13. Bruttomonatsgehalt), die in der Regel im November eines Jahres zur Auszahlung kommt.

Mitarbeiter im außertariflichen Bereich erhalten ein individuell nach Maßgabe des übernommenen Aufgaben- und Verantwortungsbereichs vereinbartes monatliches Grundgehalt.

Variable Vergütung

Um die Mitarbeiter angemessen am Unternehmenserfolg zu beteiligen, individuelle und kollektive Arbeitsleistungen angemessen zu würdigen und das Erreichen der in der Geschäfts- und Risikostrategie der OLB niedergelegten Unternehmensziele zu unterstützen, werden auch variable Vergütungskomponenten gewährt.

Um eine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung und damit Anreize zu – aus geschäfts- und risikostrategischer Sicht – unangemessenem Verhalten zu vermeiden, ist das Vergütungssystem so ausgestaltet, dass das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung deutlich unterhalb der gesetzlich vorgegebenen Obergrenze von 100 % liegt.

Unter Berücksichtigung der Geschäftslage der Bank entscheidet der Vorstand jährlich über die Zahlung und die Höhe einer über die tariflich garantierten 13 Monatsgehälter hinausgehenden freiwilligen Sonderzahlung (Abschlussvergütung) für die gemäß Tarifvertrag vergüteten Mitarbeiter.

Darüber hinaus konnten Tarifmitarbeiter, mit Ausnahme von Auszubildenden, im Berichtsjahr Provisionen durch die erfolgreiche Vermittlung von Versicherungen, Immobilien und Bausparverträgen erwirtschaften. Variable Vergütungsbestandteile im Tarifbereich aufgrund von Zielvereinbarungen sind nicht vorgesehen.

Mit außertariflichen Mitarbeitern schließt die Bank jährlich eine individuelle Zielvereinbarung ab, auf Basis derer eine freiwillige erfolgsabhängige Tantieme erzielt werden kann. Mit Ausnahme der Mitarbeiter der zweiten Führungsebene konnten auch die außertariflich bezahlten Mitarbeiter im Berichtsjahr Provisionen durch die erfolgreiche Vermittlung von Versicherungen, Immobilien und Bausparverträgen erwirtschaften.

Das bisherige Provisionsmodell für Versicherungen und Bausparverträge wird ab dem Geschäftsjahr 2018 durch ein neues Erfolgsprämienmodell für berechnigte Funktionen im Vertrieb abgelöst.

Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung in der OLB ist in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Euro	Gesamtvergütung 2017			
	fix	variabel ¹	Leistungs-empfänger ²	Summe
Oldenburgische Landesbank AG	96.342.222	9.205.515	2.379	105.547.737

¹ Einschließlich Provisionen

² Leistungsempfänger in 2017 inklusive Auszubildende, Aushilfen und Praktikanten

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch die Hauptversammlung festgelegt. Sie ist in § 13 der Satzung geregelt. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine reine Festvergütung. Die Höhe der Aufsichtsratsvergütung orientiert sich an der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder.

Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine jährliche Festvergütung in Höhe von 50.000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält 100.000 Euro, sein Stellvertreter 75.000 Euro.

Vergütung für Ausschusstätigkeit

Jedes Mitglied des Präsidial- und Vergütungskontroll-, des Risiko- sowie des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 15.000 Euro, jedes Mitglied des Nominierungsausschusses eine solche in Höhe von 7.500 Euro. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten jeweils die doppelte Vergütung. Für die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss ist keine zusätzliche Vergütung vorgesehen.

Sitzungsgeld

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jede Aufsichtsrats- beziehungsweise Ausschusssitzung, an der sie persönlich teilnehmen, 500 Euro Sitzungsgeld. Es wird kein zusätzliches Sitzungsgeld gezahlt, wenn mehrere Sitzungen an einem Tag oder an aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden.

Vergütung bei unterjährigem Ein- oder Austritt

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen.

Individualisierte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Euro		Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
	2017	100.000	75.000	3.000	178.000
Rainer Schwarz, Vorsitzender	2016	100.000	75.000	3.500	178.500
	2017	75.000	30.000	3.000	108.000
Uwe Schröder, stellv. Vorsitzender	2016	75.000	30.000	2.500	107.500
	2017	50.000	7.500	2.000	59.500
Prof. Dr. Werner Brinker	2016	50.000	7.500	2.000	59.500
	2017	50.000	75.000	3.000	128.000
Prof. Dr. Andreas Georgi	2016	50.000	75.000	3.000	128.000
	2017	50.000	15.000	3.000	68.000
Svenja-Marie Gnida	2016	50.000	15.000	3.500	68.500
	2017	50.000	45.000	3.000	98.000
Stefan Lübbe	2016	50.000	45.000	3.500	98.500
	2017	50.000	15.000	3.000	68.000
Prof. Dr. Petra Pohlmann	2016	50.000	15.000	3.500	68.500
	2017	50.000	—	2.000	52.000
Horst Reglin	2016	50.000	—	2.000	52.000
	2017	—	—	—	—
Dr. Peter Hemeling ¹	2016	—	—	—	—
	2017	50.000	15.000	3.000	68.000
Carl-Ulfert Stegmann	2016	50.000	15.000	3.500	68.500
	2017	50.000	—	2.000	52.000
Gabriele Timpe	2016	50.000	—	2.000	52.000
	2017	50.000	30.000	3.000	83.000
Christine de Vries	2016	50.000	30.000	3.500	83.500
	2017	625.000	307.500	30.000	962.500
Gesamt	2016	625.000	307.500	32.500	965.000

¹ Verzichtserklärung gemäß § 13 Abs. 7 der Satzung

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017 einschließlich Sitzungsgeldern betrug 962,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 965,0 Tsd. Euro).

Die auf die Gesamtvergütung und die Sitzungsgelder entfallende gesetzliche Umsatzsteuer in Höhe von 183 Tsd. Euro wurde erstattet.

Des Weiteren erhielt Carl-Ulfert Stegmann im Jahr 2017 2 Tsd. Euro zzgl. MwSt. (Vorjahr: 2 Tsd. Euro zzgl. MwSt.) als Vergütung für seine Mitgliedschaft im Beirat der Oldenburgische Landesbank AG.

Prof. Dr. Petra Pohlmann erhielt von der Allianz Versicherungs-AG für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat dieser Gesellschaft eine Vergütung in Höhe von 40 Tsd. Euro (Vorjahr: 40 Tsd. Euro) und Sitzungsgeld in Höhe von 0,6 Tsd. Euro (Vorjahr: 0,9 Tsd. Euro; jeweils zzgl. MwSt.).

Kredite an Aufsichtsratsmitglieder

Die Kreditgewährung an Mitglieder des Aufsichtsrats stellt sich per 31. Dezember 2017 folgendermaßen dar: Die Einräumung von Dispositionskrediten beträgt insgesamt 262,3 Tsd. Euro (Vorjahr: 290,3 Tsd. Euro), die per 31. Dezember 2017 mit 11,7 Tsd. Euro (Vorjahr: 21,9 Tsd. Euro) in Anspruch genommen wurden. Die jeweiligen Sollzinssätze liegen zwischen 3,22 % und 7,92 % p. a. Verzinsung und Ausgestaltung der Kredite sind marktüblich.

Kreditkartenlimite in Höhe von 107,3 Tsd. Euro (Vorjahr: 109,3 Tsd. Euro) wurden am Bilanzstichtag mit 4,4 Tsd. Euro (Vorjahr: 4,1 Tsd. Euro) ausgenutzt.

Weiterhin bestanden Darlehenszusagen in Höhe von 4.771,3 Tsd. Euro (Vorjahr: 3.781,4 Tsd. Euro), die per 31. Dezember 2017 mit 4.171,3 Tsd. Euro (Vorjahr: 3.781,4 Tsd. Euro) in Anspruch genommen wurden. Die Zinssätze liegen zwischen 0,81 % und 4,98 % p. a. Verzinsung und Ausgestaltung der Darlehen sind marktüblich.