

Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht fasst die Struktur, die Prinzipien und die Höhe der Vergütung des Vorstands der Oldenburgische Landesbank AG zusammen. Zudem legt er Zusammensetzung und Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats dar.

Vergütung des Vorstands

Die Konzeption der Vorstandsvergütung zielt auf Angemessenheit, Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. Ihre Struktur wird im Aufsichtsrat beraten und regelmäßig überprüft. Dies ist zuletzt im Dezember 2009 erfolgt und hat zu Anpassungen mit Wirkung vom 1. Januar 2010 geführt, die im weiteren Verlauf dieses Vergütungsberichts beschrieben sind.

Das bis zum 31. Dezember 2009 geltende Vergütungssystem für den Vorstand besteht aus 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 und die Bereitstellung von Dienstwagen. Darüber hinaus erhielten Mitglieder des Vorstands 2009 Bezüge aus der Wahrnehmung von Mandaten in Aufsichtsorganen bei konzerneigenen Gesellschaften.

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus verschiedenen Komponenten und gewährleistet eine angemessene Balance zwischen kurzfristigen finanziellen Zielen, längerfristigem Erfolg und nachhaltiger Unternehmenswertsteigerung. Sie setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

a) Jährlicher Bonus

Die Mitglieder des Vorstands erhalten in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad einer persönlichen Zielvereinbarung einen Jahresbonus. Die Ziele werden zu Beginn des Performance-Zeitraumes definiert. In welchem Ausmaß diese Ziele erreicht wurden, wird am Ende der

jährlichen Leistungsperiode ermittelt und ist für die Höhe des zu zahlenden Bonus, der im Anschluss an die Hauptversammlung im nachfolgenden Jahr ausgezahlt wird, ausschlaggebend. Zusätzlich zum Jahresbonus wird einem Vorstandsmitglied auf Basis einer gesonderten Zielvereinbarung ein Drei-Jahre-Bonus gewährt. Die Auszahlung erfolgt am Ende des dreijährigen Leistungszeitraums und hängt vom Erreichen der definierten Ziele ab.

b) Aktienbezogene Vergütung

Die Vorstandsmitglieder nehmen ferner an dem Group-Equity-Incentive-Plan (GEI-Plan) der Allianz teil. Dieses Programm besteht aus virtuellen Optionen (Stock Appreciation Rights), SAR genannt, und virtuellen Aktien (Restricted Stock Units), RSU genannt.

Bei den SAR wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem Börsenkurs der Aktie der Allianz SE am Tage der Ausübung und dem Zuteilungskurs als Barzahlung geleistet. Der maximale Unterschied ist auf 150 % des Zuteilungskurses beschränkt. Die bis 2008 gewährten SAR können nach einer Sperrfrist von 2 Jahren ausgeübt werden. Für SAR, die ab 2009 gewährt werden, gilt eine Sperrfrist von 4 Jahren. Voraussetzung für die Ausübung ist zum einen, dass der Kurs der Aktie der Allianz SE mindestens 20 % über dem Zuteilungskurs liegt. Zum anderen muss der Kurs der Aktie während der Planlaufzeit den Dow Jones EURO STOXX Price Index (600) mindestens einmal während einer Frist von fünf aufeinander folgenden Börsentagen übertroffen haben. Die SAR verfallen nach 7 Jahren, sofern sie bis dahin nicht gemäß den Planbedingungen ausgeübt wurden.

Die Haltefrist der RSU beträgt fünf Jahre. Nach deren Ablauf werden sie automatisch gemäß den Planbedingungen von der Gesellschaft ausgeübt. Pro RSU erhält der Planteilnehmer den Gegenwert einer Aktie der Allianz SE zu dem nach den Planbedingungen maßgeblichen Ausübungskurs. Der entsprechende Betrag wird in bar, in Aktien der Allianz SE oder in sonstigen Ersatzwerten ausgezahlt.

Zur Bewertung dieser Rechte beziehungsweise der Wertentwicklung verweisen wir auf die Angaben im Anhang des Konzernabschlusses des OLB-Konzerns.

Betriebliche Altersversorgung und vergleichbare Leistungen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten im Rahmen ihres Dienstvertrags eine betriebliche Altersvorsorge entweder in Form einer Festbetragszusage oder in Form einer beitragsorientierten

Regelung. Die Pensionsverträge für Herrn Span und Herrn Dr. Friedmann bestehen aus der Zusage eines Festbetrags in Prozent der fixen Bezüge in Abhängigkeit von der Anzahl der vollendeten Dienstjahre; sie sind also nicht an die Entwicklung der variablen Vergütungskomponenten gekoppelt. Herr Buhl und Herr Dr. Schinzing werden jeweils Versorgungsleistungen aus beitragsorientierten Pensionsverträgen erhalten.

Individualisierte Vorstandsvergütung 2009 im Überblick

Tsd. Euro		Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile				Gesamt
		Fixe Bezüge	Sonstige Vergütungsbestandteile ¹	Jährlicher Bonus ²	Drei-Jahre-Bonus ³	Aktienbezogene Vergütung		
						SAR ⁴	RSU ⁴	
	2009	173	18	289	96	11	9	596
Benedikt Buhl Sprecher seit 17.02.2009	2008	0	0	0	0	0	0	0
	2009	159	21	294	0	11	9	494
Dr. Stefan Friedmann	2008	160	20	238	0	32	53	503
	2009	177	21	294	0	11	10	513
Dr. Peter Schinzing	2008	160	21	238	0	32	53	504
	2009	36	1.147	0	0	0	0	1.183
Bernd Span Sprecher bis 16.02.2009	2008	213	23	255	0	35	59	585
	2009	545	1.207	877	96	33	28	2.786
Gesamtvergütung	2008	533	64	731	0	99	165	1.592
Veränderung zum Vorjahr in %		2,3	—	20,0	—	-66,7	-83,0	75,0

¹ Beinhaltet 1.144 Tsd. Euro Abfindungszahlungen für Herrn Span

² Betrifft den im Jahr 2010 (bzw. im Vorjahr) gewährten Bonus für das Geschäftsjahr 2009 (bzw. Vorjahr)

³ Betrifft den im Jahr 2010 gewährten anteiligen Drei-Jahre-Bonus für das Geschäftsjahr 2009

⁴ Betrifft die im Jahr 2009 (bzw. im Vorjahr) gewährten aktienbezogenen Vergütungsbestandteile (SAR/RSU) mit dem rechnerischen Wert zum Zeitpunkt der Gewährung

Als jährlicher Bonus wird im Unterschied zur bisherigen Berichterstattung anstelle des ausgezahlten der für das Geschäftsjahr gewährte Betrag ausgewiesen. Dieser kommt erst im nachfolgenden Jahr im Anschluss an die Hauptversammlung zur Auszahlung. Die für Herrn Buhl ausgewiesene Vergütung enthält auch den gewährten anteiligen Drei-Jahre-Bonus für die Periode 2007 bis 2009. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde der Ausweis für das Jahr 2008 entsprechend angepasst.

Herr Span ist zum 28. Februar 2009 einvernehmlich aus dem Vorstand ausgeschieden. Als Ausgleich für die Beendigung seines bis zum 30. September 2012 laufenden Dienstvertrags hat er eine Bruttoabfindung in Höhe von 1.144 Tsd. Euro erhalten. Für 2009 erfolgt keine Bonuszahlung. Gehaltene Rechte aus dem Group-Equity-Incentive-Plan bleiben bestehen.

Zum 31. Dezember 2009 betrug die Anzahl der den Mitgliedern des Vorstands gewährten Rechte insgesamt 57.982 Stück SAR sowie 25.469 Stück RSU. Die im Rahmen der Vorstandsvergütung für das Jahr 2009 gewährten Rechte betragen insgesamt 1.628 Stück SAR sowie 800 Stück RSU.

Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2009 betrug 2,8 Mio. Euro (Vorjahr gemäß angepasster Berichterstattung: 1,6 Mio. Euro). Die Kreditgewährung an Mitglieder des Vorstandes beläuft sich am 31. Dezember 2009 auf 153 Tsd. Euro. Die Verzinsung ist marktüblich und liegt zwischen 3,80 % und 6,00 %.

Aus Mandaten bei konzerneigenen Gesellschaften erhielten die Mitglieder des Vorstands im Jahr 2009 insgesamt 18 Tsd. Euro (inklusive Umsatzsteuer).

Für die *betriebliche Altersversorgung und vergleichbare Leistungen* wurden im Geschäftsjahr 2009 für Herrn Buhl 87 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Friedmann 51 Tsd. Euro und für Herrn Dr. Schinzing 47 Tsd. Euro aufgewendet. Am 31. Dezember 2009 betragen die Pensionsrückstellungen für die Vorstandsmitglieder, die zu diesem Zeitpunkt aktiv waren, 1,5 Mio. Euro (Vorjahr: 1,4 Mio. Euro).

An frühere Mitglieder des Vorstands oder deren Hinterbliebene haben wir 1,1 Mio. Euro gezahlt; die Pensionsrückstellungen für diesen Personenkreis beliefen sich auf 11,0 Mio. Euro (Vorjahr: 9,7 Mio. Euro).

Neuausrichtung der Vergütung des Vorstands

ab 1. Januar 2010

Im Juni 2009 ist das „Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)“ im Bundestag verabschiedet worden, das wichtige neue Regeln zur Vorstandsvergütung enthält. Dies hat der Aufsichtsrat der OLB zum Anlass genommen, das Vergütungssystem im Einklang mit den neuen Regelungen im Allianz Konzern zu vereinfachen und zu erneuern. Die neue Vergütungsstruktur verbindet dabei noch stärker die Erreichung kurz- und mittelfristiger Ziele mit nachhaltigem Unternehmenserfolg. Die seit dem 1. Januar 2010 geltende Vergütungsstruktur kann wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Gesamthöhe der Vergütung bleibt nahezu unverändert, wobei sich der Anteil der fixen Bezüge leicht auf knapp ein Drittel der Gesamtvergütung erhöht.
- Die erfolgsabhängige, variable Vergütung teilt sich grundsätzlich in zwei in der Höhe gleiche Bestandteile auf:
 - Jahresbonus – zahlbar nach einem Jahr in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad der Zielvereinbarung.
 - Aktienbezogene Vergütung – gewährt in Form von virtuellen Aktien (RSU) jeweils nach einem Jahr in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad der Zielvereinbarung, mit einer anschließenden Sperrfrist von vier Jahren.
- Für ein Mitglied des Vorstands teilt sich die variable Vergütung in drei in der Höhe gleiche Bestandteile auf. Dies sind die beiden bereits genannten Bestandteile sowie ein Drei-Jahre-Bonus (Mid-Term-Bonus) – zahlbar nach drei Jahren in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad der Zielvereinbarung.

Alle Bestandteile der erfolgsabhängigen Vergütung werden anhand eines vereinfachten, einheitlichen Zielvereinbarungsbogens geregelt und in einem im Allianz Konzern geltenden Modell, dem Allianz Sustained Performance Plan (ASPP) beschrieben. Sowohl die Jahresziele als auch die dreijährigen Mittelfristziele werden in diesem Zielvereinbarungsbogen fixiert.

Nach Ablauf eines Jahres werden der Jahresbonus und der Umfang der zu gewährenden RSU bestimmt. Nach Ende der dreijährigen, mittelfristigen Leistungsperiode bestimmt der Aufsichtsrat den Betrag des zahlbaren Mid-Term-Bonus.

Die maximal mögliche Zielerreichung für die variable Vergütung ist auf 165 % begrenzt. Der Aufsichtsrat kann in der Bewertung der Zielerfüllung den Bonus in der Bandbreite von 0 % bis maximal 165 % der variablen Zielvergütung festsetzen. Darüber hinaus kann der mögliche Wertzuwachs der RSU maximal 200 % des Aktienkurses bei Zuteilung betragen.

Ab 2011 wird es keine Gewährung von virtuellen Optionen (SAR) mehr geben. Die bereits in vorangegangenen Jahren gewährten SAR bleiben gültig, bis die entsprechenden Pläne ausgelaufen sind.

In den Verträgen des Vorstands ist eine Obergrenze für Abfindungsvergütungen eingeführt, die den zahlbaren Betrag auf das Zweifache einer Jahresvergütung begrenzt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrats wurde durch die Hauptversammlung festgelegt. Sie ist in § 13 der Satzung geregelt. Die Aufsichtsratsvergütung orientiert sich an der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder sowie an der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg der Gesellschaft.

Drei Bestandteile, nämlich Festvergütung und zwei erfolgsabhängige Vergütungskomponenten, machen die Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds aus. Das ist der Betrag, der sich ohne Berücksichtigung der zusätzlichen Vergütung für den Vorsitz, den stellvertretenden Vorsitz oder für die Mitgliedschaften in Ausschüssen ergibt:

- Die Festvergütung beträgt 25.000 Euro für das Geschäftsjahr.
- Der eine erfolgsbezogene Vergütungsbestandteil ist kurzfristig orientiert. Er ist abhängig von der Steigerung des Konzernergebnisses je Aktie im abgelaufenen Geschäftsjahr. Dieser Vergütungsbestandteil beträgt 75 Euro für jeden Zehntelprozentpunkt, um den das Konzernergebnis je Aktie im Vergleich zum Vorjahr gesteigert werden konnte. Der Maximalbetrag dieser Vergütungskomponente beträgt 24.000 Euro.
- Der zweite erfolgsbezogene Vergütungsteil hängt ab von der Steigerung des Konzernergebnisses je Aktie gegenüber dieser Kennzahl drei Jahre zuvor und ist daher am langfristigen Erfolg ausgerichtet. Dieser Vergütungsbestandteil beträgt 30 Euro für jeden Zehntelprozentpunkt, um den das Konzernergebnis je Aktie über die letzten drei Jahre verbessert wurde. Auch dieser Vergütungsbestandteil ist auf ein Maximum von 24.000 Euro begrenzt.

Für beide erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteile wird nur eine Steigerung des Konzernergebnisses je Aktie über einem Schwellenwert von 1 Euro gemessen.

Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in dessen Ausschüssen werden zusätzlich honoriert, und zwar wie folgt: Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, jeder Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche Festvergütung von 15.000 Euro, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche von 22.500 Euro. Die Mitglieder der anderen Ausschüsse erhalten pro Ausschussmandat einen Zuschlag von 25 %, die jeweiligen Ausschussvorsitzenden einen Zuschlag von 50 % auf die Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds.

Für die Gesamtvergütung jedes Aufsichtsratsmitglieds gilt eine Obergrenze. Sie beträgt für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats das Dreifache und für die anderen Mitglieder des Aufsichtsrats das Zweifache der maximalen Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Die Maximalvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds beträgt mit einem Festbetrag von 25.000 Euro und den beiden auf je 24.000 Euro begrenzten variablen Vergütungsbestandteilen 73.000 Euro im Geschäftsjahr.

Individualisierte Aufsichtsratsvergütung im Überblick

Im Jahr 2008 lag das Ergebnis je Aktie bei 0,93 Euro. Aufgrund der höheren Ergebnisse in den Referenzperioden entfielen daher 2008 bei der Aufsichtsratsvergütung sowohl der kurzfristige als auch der langfristige erfolgsbezogene Bestandteil. Für 2009 ergibt sich bei einem Gewinn je Aktie von 1,43 Euro für den kurzfristigen erfolgsbezogenen Vergütungsbestandteil der Maximalbetrag von 24.000 Euro.

Der langfristige erfolgsbezogene Bestandteil entfiel auch im Jahr 2009.

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates für die Geschäftsjahre 2008 und 2009 setzt sich wie folgt zusammen (ohne gesetzliche Umsatzsteuer):

Mitglieder des Aufsichtsrates Euro	Vergütung für das Geschäftsjahr 2009			Vergütung für das Geschäftsjahr 2008		
	Festbetrag	Erfolgsbezogene Vergütung	Ausschusstätigkeit	Festbetrag	Erfolgsbezogene Vergütung	Ausschusstätigkeit
Andree Moschner, Vorsitzender ¹	—	—	—	—	—	—
Manfred Karsten, stv. Vorsitzender	37.500	36.000	36.750	37.500	0	18.750
Dr. Werner Brinker	25.000	24.000	12.250	25.000	0	6.250
Claas E. Daun	25.000	24.000	12.250	25.000	0	6.250
Carsten Evering	25.000	24.000	27.250	16.667	0	14.166
Thomas Fischer ¹	—	—	—	—	—	—
Prof. Dr. Andreas Georgi ²	25.000	24.000	96.000	—	—	—
Stefan Lübbe	25.000	24.000	24.500	25.000	0	12.500
Horst Reglin	25.000	24.000	12.250	16.667	0	4.166
Uwe Schröder	25.000	24.000	27.250	25.000	0	21.250
Jörg Thöle	25.000	24.000	12.250	16.667	0	4.166
Dr. Aloys Wobben	25.000	24.000	0	16.667	0	0
Dr. Christian Cassebaum (bis 26.5.2008) ¹	—	—	—	—	—	—
Reinhard Dröner (bis 26.5.2008)	—	—	—	10.417	0	2.604
Hermann Rolfes (bis 26.5.2008)	—	—	—	10.417	0	8.854
Rose-Maria Sommer (bis 26.5.2008)	—	—	—	10.417	0	2.604
Otto Steinmetz (bis 26.5.2008) ¹	—	—	—	—	—	—
Rainer Thieme (bis 26.5.2008)	—	—	—	10.417	0	5.208
Gesamt	262.500	252.000	260.750	245.836	0	106.768

¹ Verzichtserklärung gemäß Satzung §13 (7)

² Verzichtserklärung gemäß Satzung §13 (7) bis Geschäftsjahr 2008

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Aufsichtsrats- beziehungsweise Ausschusssitzung, an der sie persönlich teilnehmen, 500 Euro Sitzungsgeld. Dieser Betrag bleibt unverändert, wenn an einem Tag mehrere Sitzungen stattfinden oder wenn verschiedene Sitzungen an aufeinander folgenden Tagen abgehalten werden. Der Gesamtaufwand für die Sitzungsgelder betrug im Berichtsjahr 28.000 Euro.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2009 einschließlich Sitzungsgeldern betrug 803.250 Euro (Vorjahr: 377.604 Euro).

Die auf die Gesamtvergütung und die Sitzungsgelder entfallende gesetzliche Umsatzsteuer in Höhe von 152.617,50 Euro wird erstattet.

Des Weiteren haben die Herren Dr. Aloys Wobben und Claas E. Daun jeweils 2.000 Euro als Vergütung für ihre Mitgliedschaft im Beirat der Oldenburgische Landesbank AG erhalten.

Kredite an Aufsichtsratsmitglieder

Die Kreditgewährung an Mitglieder des Aufsichtsrats beläuft sich am 31. Dezember 2009 auf 744 Tsd. Euro. Die Verzinsung ist marktüblich und liegt zwischen 3,55 % und 6,00 %.

Vergütung des Beirats

Die Bezüge des Beirats betragen 92,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 95,9 Tsd. Euro).