

# 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. In diesem Vergütungsbericht wird außerdem die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Oldenburgische Landesbank AG beschrieben und der Gesamtbetrag aller Vergütungen veröffentlicht.

Die diesbezüglichen Informationen sind als Bestandteil des Konzernlageberichts zu verstehen. Sie werden daher nicht im Konzernanhang wiederholt.

---

## 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 2012 erfolgt. Der Aufsichtsrat hat daraufhin beschlossen, das bestehende Vergütungssystem für den Vorstand unverändert weiterzuführen.

Die folgenden Vergütungsgrundsätze sind maßgeblich für die Vorstandsvergütung:

- 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-, mittel- 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 Oldenburgische Landesbank AG.
- Die Gesamtvergütung richtet sich nach den jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen sowie den erbrachten Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Das derzeit geltende Vergütungssystem für den Vorstand besteht 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 und die Bereitstellung von Dienstwagen. Darüber hinaus erhielten Mitglieder des Vorstands im Jahr 2012 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 kurz- und mittelfristigen 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 die quantitativen und qualitativen Ziele festgelegt werden. Der Aufsichtsrat kann in der Bewertung der Zielerfüllung die erfolgsabhängige Vergütung in der Bandbreite von 0 % bis maximal 165 % der jeweiligen Zielvergütung festsetzen.

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- a) *Jahresbonus.* Die Mitglieder des Vorstands erhalten in Abhängigkeit vom Erfüllungsgrad einer persönlichen Zielvereinbarung einen Jahresbonus. Die Ziele werden zu 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) *Mittelfristbonus.* Dem Vorstandsvorsitzenden wird zusätzlich zum Jahresbonus ein Drei-Jahre-Bonus gewährt. Hierzu wird in einem Zeitraum von drei Jahren für jedes Jahr ein Betrag in Höhe des festgesetzten Jahresbonus dotiert. Die Summe dieser Beträge bildet die vorläufige Grundlage für den Mittelfristbonus. Nach Ablauf des jeweiligen Drei-Jahre-Zeitraums prüft der Aufsichtsrat, inwieweit die Zielerreichung nachhaltig war, und legt auf Basis dieser Prüfung die Höhe des Mittelfristbonus fest. Die Abrechnung des Mittelfristbonus 2010–2012 erfolgt im Jahr 2013.
- c) *Aktienbezogene Vergütung.* Die Vorstandsmitglieder nehmen ferner am gruppenweiten Allianz Programm der aktienbezogenen Vergütung (**Allianz Equity Incentive = AEI**) teil. Aktienbezogene Vergütung wird in Form von virtuellen Aktien, 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 eines 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, in Aktien der Allianz SE oder in sonstigen Ersatzwerten ausgezahlt. Der mögliche Wertzuwachs der RSU kann maximal 200 % des Aktienkurses bei Zuteilung betragen.

 siehe Glossar Seite 156 und 158

Im Rahmen des bis zum Jahr 2010 geltenden Allianz Programms für die aktienbezogene Vergütung (**Group Equity Incentive = GEI**) wurden neben RSU auch sogenannte **Stock Appreciation Rights (SAR)** ausgegeben. Hierbei handelt es sich um virtuelle **Optionen**, die dazu berechtigen, den Unterschiedsbetrag zwischen dem Börsenkurs der Aktie der Allianz SE am Tage der Ausübung und dem Zuteilungskurs in bar ausgezahlt zu bekommen. Der maximale Unterschied ist auf 150 % des Zuteilungskurses beschränkt. Die bis 2008 gewährten SAR können nach einer Sperrfrist von zwei Jahren ausgeübt werden. Für SAR, die ab 2009 gewährt wurden, gilt eine Sperrfrist von vier Jahren. Voraussetzung für die Ausübung der SAR 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 sieben Jahren, sofern sie bis dahin nicht gemäß den Planbedingungen ausgeübt wurden. Soweit die bis 2010 gewährten SAR noch nicht ausgeübt wurden, bleiben sie gültig, bis die entsprechenden Pläne ausgelaufen sind. Im Rahmen des neuen Allianz Equity Incentive Programms werden keine SAR mehr ausgegeben.

 siehe Glossar Seite 157 – 159

 siehe Glossar Seite 157

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

### Betriebliche Altersvorsorge

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

### Individualisierte Vorstandsvergütung 2012

Einzelheiten der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2012 in individualisierter Form ergeben sich aus der nachfolgenden Tabelle.

### Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Tsd. Euro		Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile		Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile			Gesamt
		Fixe Bezüge	Sonstige Vergütungsbestandteile	Jahresbonus (kurzfristig)	Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)	Aktienbezogene Vergütung (langfristig)	
	<b>2012</b>	<b>440,0</b>	<b>17,8</b>	<b>201,3</b>	<b>201,3<sup>1</sup></b>	<b>201,3</b>	<b>1.061,7</b>
	2011	183,3	3,0	91,7	91,7	441,7 <sup>2</sup>	811,4
	<b>2012</b>	<b>110,0</b>	<b>2,5</b>	<b>92,9</b>	—	<b>92,9</b>	<b>298,3</b>
	2011	—	—	—	—	—	—
	<b>2012</b>	<b>220,0</b>	<b>15,2</b>	<b>188,0</b>	—	<b>188,0</b>	<b>611,2</b>
	2011	220,0	11,7	137,1	—	137,1	505,9
	<b>2012</b>	<b>156,0</b>	<b>24,5</b>	<b>137,5</b>	—	<b>637,5<sup>3</sup></b>	<b>955,5</b>
	2011	—	—	—	—	—	—
	<b>2012</b>	<b>110,0</b>	<b>10,9</b>	<b>97,0</b>	—	<b>97,0</b>	<b>314,9</b>
	2011	220,0	21,7	135,7	—	135,7	513,1
	<b>2012</b>	<b>1.036,0</b>	<b>70,9</b>	<b>716,7</b>	<b>201,3</b>	<b>1.216,7</b>	<b>3.241,6</b>
	2011 <sup>4</sup>	1.033,3	71,7	957,4	91,7	714,5	2.868,6

<sup>1</sup> Der Drei-Jahre-Bonus bezieht sich auf die Periode 2010 – 2012. Da Herr Dr. Achim Kassow am 1. August 2011 in den Vorstand eingetreten ist, erhält er diesen Bonus zeitanteilig für den Zeitraum 01.08.2011 bis 31.12.2012. Für diesen Zeitraum hat der Aufsichtsrat die Bonushöhe auf insgesamt 293 Tsd. Euro festgelegt. Der hier ausgewiesene Betrag entspricht diesem Betrag abzüglich der bereits für 2011 für die Bonusdotierung gebildeten Rückstellung in Höhe von 91,7 Tsd. Euro.

<sup>2</sup> Dieser Betrag setzt sich aus der vertragsgemäßen Zuteilung von Restricted Stock Units (RSU) für 2011 sowie einer Sonderzuteilung von RSU als Ausgleich verfallener Ansprüche bei Herrn Dr. Achim Kassows Vorarbeitgeber zusammen.

<sup>3</sup> Dieser Betrag setzt sich aus der vertragsgemäßen Zuteilung von Restricted Stock Units (RSU) für 2012 sowie einer Sonderzuteilung von RSU als Ausgleich verfallener Ansprüche bei Frau Karin Katerbaus Vorarbeitgeber zusammen.

<sup>4</sup> Die Gesamtsummen 2011 geben die Vergütung aller im Geschäftsjahr 2011 aktiven Mitglieder des Vorstands wieder. Sie enthalten daher auch die Vergütungen der 2011 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Mitglieder Benedikt Buhl und Dr. Peter Schinzing.

Zum 31. Dezember 2012 betrug die Anzahl der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen aktienbezogenen Rechte insgesamt 49.357 Stück SAR sowie 33.045 Stück RSU. Zur Bewertung dieser Rechte beziehungsweise der Wertentwicklung verweisen wir auf die [Anhangangabe zur aktienbezogenen Vergütung](#).

Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2012 betrug 3,2 Mio. Euro (Vorjahr: 2,9 Mio. Euro).

Die Kreditgewährung an Mitglieder des Vorstands stellt sich per 31. Dezember 2012 folgendermaßen dar: Die Einräumung von Dispositionslinien beträgt insgesamt 430 Tsd. Euro (Vorjahr: 524,3 Tsd. Euro), die per 31.12.2012 mit 21 Tsd. Euro (Vorjahr: 113 Tsd. Euro) in Anspruch genommen wurden. Die Zinssätze liegen jeweils bei 6,00 %. Die Verzinsung und die Ausgestaltung sind marktüblich. Kreditkartenlimite in Höhe von 75 Tsd. Euro (Vorjahr: 90,1 Tsd. Euro) wurden am Bilanzstichtag mit 0,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 6 Tsd. Euro) ausgenutzt. Darlehenszusagen und Avalkreditzusagen an Mitglieder des Vorstands bestanden zum Bilanzstichtag nicht.

Aus Mandaten bei konzerneigenen Gesellschaften erhielten die Mitglieder des Vorstands im Jahr 2012 darüber hinaus insgesamt 11,2 Tsd. Euro inklusive Umsatzsteuer.

Für die Betriebliche Altersversorgung und vergleichbare Leistungen wurden im Geschäftsjahr 2012 für Frau Katerbau 61 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Kassow 162 Tsd. Euro, für Herrn Dr. Bretzger 42 Tsd. Euro, für Herrn Höhling 81 Tsd. Euro und für Herrn Dr. Friedmann 4 Tsd. Euro als **Current Service Cost** gemäß IAS 19 aufgewendet.

 siehe Glossar Seite 156 – 157

Am 31. Dezember 2012 betrug der versicherungsmathematische Barwert – auf Basis IFRS – der Pensionsverpflichtungen für die im Geschäftsjahr 2012 aktiven Vorstandsmitglieder 763 Tsd. Euro (Vorjahr 4,6 Mio. Euro). Davon entfielen auf Frau Katerbau 59 Tsd. Euro, Herrn Dr. Kassow 222 Tsd. Euro, Herrn Dr. Bretzger 41 Tsd. Euro und Herrn Höhling 441 Tsd. Euro.

 siehe Glossar Seite 157

An frühere Mitglieder des Vorstands oder deren Hinterbliebene wurden Ruhegehälter in Höhe von insgesamt 1,3 Mio. Euro gezahlt. Der versicherungsmathematische Barwert der Pensionsverpflichtungen auf Basis IFRS für frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene betrug 20,3 Mio. Euro (Vorjahr 16,4 Mio. Euro).

---

## Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Oldenburgische Landesbank AG

### Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der Oldenburgische Landesbank AG 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, besteht generell ein Anspruch auf eine tariflich garantierte Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts (sogenanntes 13. Bruttomonatsgehalt), das in der Regel im November eines Jahres zur Auszahlung kommt. Für diese Sonderzahlung gelten allgemeine Bedingungen, die zeitnah vor der Auszahlung veröffentlicht werden.

Weitere Gehaltsbestandteile sind in der Regel:

- Vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 40,00 Euro pro Monat (bei Vollzeittätigkeit)
- Bausteine der Betrieblichen Altersvorsorge
- Provisionszahlungen (durch Vermittlung von Bausparverträgen, Versicherungen, Immobilien)

Im Folgenden werden die Vergütungssysteme für die Auszubildenden sowie die tariflich und die außertariflich angestellten Mitarbeiter erläutert.

### Auszubildende

Auszubildende erhalten eine monatliche Ausbildungsvergütung gemäß Tarifvertrag für das private Bankgewerbe. Zusätzlich können die Auszubildenden Provisionen durch Vermittlung von Versicherungen, Immobilien und Bausparverträgen erwirtschaften.

Etwaige Sonderzahlungen, die über das sogenannte 13. Bruttomonatsgehalt hinaus gehen, erfolgen generell nur auf freiwilliger Basis. Hierunter fällt z. B. die mögliche Zahlung einer Abschlussvergütung. Die Entscheidung über die Zahlung einer Abschlussvergütung trifft der Vorstand unter Berücksichtigung der Geschäftslage der Bank. Die hierfür geltenden Bedingungen werden rechtzeitig vor dem Auszahlungstermin im April bekannt gegeben.

#### **Tarif-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter**

Im Tarifbereich richtet sich die Höhe der monatlichen Bruttogehaltsbezüge nach der entsprechenden tariflichen Eingruppierung und dem jeweiligen Berufsjahr gemäß der jeweils aktuellen Gehaltstabelle des Tarifvertrags für das private Bankgewerbe.

Zusätzlich können die tariflich bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Provisionen durch Vermittlung von Versicherungen, Immobilien und Bausparverträgen erwirtschaften. Variable Vergütungsbestandteile im Tarifbereich aufgrund von Zielvereinbarungen sind nicht vorgesehen.

Für etwaige Sonderzahlungen, die über das sogenannte 13. Bruttomonatsgehalt hinaus gehen, gilt das zu den Auszubildenden Aufgeführte entsprechend.

#### **Außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Prokuristen**

Im außertariflichen Bereich zahlt die Bank ein außertarifliches monatliches Bruttogrundgehalt. Darüber hinaus wird im Rahmen von Zielvereinbarungen eine variable Vergütung gezahlt, wobei der Zielerreichungsgrad eine Spanne zwischen 70 % und 120 % abdecken kann, was einer Bandbreite von 1,5 bis 3,5 Bruttomonatsgehältern entspricht. Zusätzlich können die außertariflich bezahlten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Provisionen durch Vermittlung von Versicherungen, Immobilien und Bausparverträgen erwirtschaften.

#### **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zweiten Führungsebene**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zweiten Führungsebene erhalten eine fixe Vergütung in Form eines monatlichen Bruttogehalts sowie eine individuelle Zieltantieme mit einem Zielerreichungsgrad zwischen 60 % und 140 %. Provisionen durch die Vermittlung von Versicherungen, Immobilien und Bausparverträgen können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der zweiten Führungsebene nicht erwirtschaftet werden.

## Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung im Oldenburgische Landesbank Konzern, unterteilt nach den Geschäftsbereichen, ist in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Euro	Gesamtvergütung 2012			
	fix	variabel	Provisionen	Summe
OLB Regionalbank	89.459.031	17.155.400	4.007.265	110.621.696
Allianz Bank	20.853.436	3.693.547	15.841	24.562.824
<b>Summe Oldenburgische Landesbank AG</b>	<b>110.312.467</b>	<b>20.848.947</b>	<b>4.023.106</b>	<b>135.184.520</b>
Münsterländische Bank Thie & Co. KG	1.337.436	350.896	2.089	1.690.421
Bankhaus W. Fortmann & Söhne KG	1.263.923	228.520	39.251	1.531.694
OLB-Immobiliendienst GmbH	248.748	91.249	91	340.088
Grundstücksgesellschaft mbH	—	—	—	—
OLB Service GmbH	—	—	—	—
<b>Summe Tochtergesellschaften</b>	<b>2.850.107</b>	<b>670.665</b>	<b>41.431</b>	<b>3.562.203</b>
<b>Gesamtsumme Oldenburgische Landesbank Konzern</b>	<b>113.162.574</b>	<b>21.519.612</b>	<b>4.064.537</b>	<b>138.746.723</b>

An der variablen Vergütung nehmen grundsätzlich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil, mit Ausnahme geringfügig Beschäftigter und kurzfristiger Aushilfskräfte.

## 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 Aufsichtsrats Tätigkeit

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

### Vergütung für Ausschusstätigkeit

Die Mitglieder des Risiko- und Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche Vergütung von jeweils 15.000 Euro. Die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss wird mit 12.500 Euro vergütet. Die Vorsitzenden der Ausschüsse bekommen jeweils das Doppelte. Für die Mitgliedschaft im Nominierungs- und 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.

### Individualisierte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Überblick

Die Aufsichtsratsmitglieder Moschner, Schwarz und Dr. Naumann hatten im Berichtsjahr gleichzeitig Vorstandsmandate in Gesellschaften des Allianz Konzerns inne und verzichteten deshalb auf eine Vergütung ihrer Aufsichtsratsstätigkeit.

Euro		Festvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
	<b>2012</b>	—	—	—	—
Andree Moschner <sup>1</sup> , Vorsitzender	2011	—	—	—	—
	<b>2012</b>	<b>75.000</b>	<b>12.500</b>	<b>2.500</b>	<b>90.000</b>
Manfred Karsten, stellv. Vorsitzender	2011	75.000	12.500	3.000	90.500
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	—	<b>2.500</b>	<b>52.500</b>
Dr. Werner Brinker	2011	50.000	—	2.500	52.500
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	—	<b>2.500</b>	<b>52.500</b>
Claas E. Daun	2011	50.000	—	2.500	52.500
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	<b>30.000</b>	<b>3.000</b>	<b>83.000</b>
Carsten Evering	2011	50.000	30.000	3.000	83.000
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	<b>72.500</b>	<b>2.500</b>	<b>125.000</b>
Prof. Dr. Andreas Georgi	2011	50.000	72.500	3.000	125.500
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	<b>27.500</b>	<b>2.500</b>	<b>80.000</b>
Stefan Lübbe	2011	50.000	27.500	3.000	80.500
	<b>2012</b>	—	—	—	—
Dr. Thomas Naumann <sup>1</sup> (seit 20.02.2012)	2011	—	—	—	—
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	—	<b>2.500</b>	<b>52.500</b>
Horst Reglin	2011	50.000	—	2.500	52.500
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	<b>27.500</b>	<b>2.500</b>	<b>80.000</b>
Uwe Schröder	2011	50.000	27.500	3.500	81.000
	<b>2012</b>	—	—	—	—
Rainer Schwarz <sup>1</sup>	2011	—	—	—	—
	<b>2012</b>	<b>50.000</b>	—	<b>2.500</b>	<b>52.500</b>
Jörg Thöle	2011	50.000	—	2.500	52.500
	<b>2012</b>	<b>475.000</b>	<b>170.000</b>	<b>23.000</b>	<b>668.000</b>
<b>Summe</b>	2011	475.000	170.000	25.500	670.500

<sup>1</sup> Verzichtserklärung gemäß § 13 Absatz 7 der Satzung.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2012 einschließlich Sitzungsgeldern betrug 668.000 Euro (Vorjahr: 670.500 Euro).

Die auf die Gesamtvergütung und die Sitzungsgelder entfallende gesetzliche Umsatzsteuer in Höhe von 126.920 Euro wurde erstattet.

Des Weiteren hat Herr Claas E. Daun 2.000 Euro als Vergütung für seine Mitgliedschaft im Beirat der Oldenburgische Landesbank AG erhalten.

---

### **Kredite an Aufsichtsratsmitglieder**

Die Kreditgewährung an Mitglieder des Aufsichtsrats stellt sich per 31. Dezember 2012 folgendermaßen dar: Die Einräumung von Dispositionslinien beträgt insgesamt 241,1 Tsd. Euro (Vorjahr: 247,0 Tsd. Euro), die per 31.12.2012 mit 14,1 Tsd. Euro (Vorjahr: 15,4 Tsd. Euro) in Anspruch genommen wurden. Die Zinssätze liegen zwischen 4,74 % und 8,49 %. Daneben bestanden Avalkredite in Höhe von 46,6 Tsd. Euro (Vorjahr: 46,6 Tsd. Euro), für die Avalprovisionen zwischen 0,50 % und 3,25 % gezahlt wurden. Weiterhin bestanden Darlehenszusagen in Höhe von 730,3 Tsd. Euro (Vorjahr: 230,5 Tsd. Euro), die per 31.12.2012 mit 640,3 Tsd. Euro in Anspruch genommen wurden. Die Zinssätze liegen zwischen 1,51 % und 5,06 %. Die Verzinsung und die Ausgestaltung sind marktüblich. Kreditkartenlimite in Höhe von 126,5 Tsd. Euro (Vorjahr: 121,2 Tsd. Euro) wurden am Bilanzstichtag mit 3,9 Tsd. Euro (Vorjahr: 4,3 Tsd. Euro) ausgenutzt.