

# **Offenlegungsbericht zum 31. Dezember 2025**

## **Vergütungspolitik**

**Inhalt**

1	Vergütungspolitik .....	2
1.1	Vergütungs-Governance.....	2
1.2	Gestaltung und Struktur der Vergütungssysteme .....	3
1.3	Quantitative Vergütungsinformationen.....	6

## 1 Vergütungspolitik

Die OLB zählt zu den bedeutenden Instituten im Sinne des § 1 Abs. 3c KWG / der Institutsvergütungsverordnung („InstitutsVergV“). Sie hat demnach für das Geschäftsjahr Informationen hinsichtlich ihrer Vergütungspolitik und -praxis gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 CRR offenzulegen. Dazu werden die derzeit gültigen Vergütungssysteme und die Vergütungs-Governance beschrieben sowie quantitative Angaben zur Vergütung für das Berichtsjahr 2025 auf Basis der in dem Jahr gültigen Vergütungssysteme gemacht.

### 1.1 Vergütungs-Governance

Die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten des Aufsichtsrats, des Präsidial- und Vergütungskontrollausschusses, des Vorstands sowie des Vergütungsbeauftragten ergeben sich aus den Vorgaben des KWG und der InstitutsVergV.

#### 1.1.1 Aufsichtsrat und Präsidial- und Vergütungskontrollausschuss

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Dieser überprüft unter Einbindung des Präsidial- und Vergütungskontrollausschusses regelmäßig dessen Angemessenheit und verantwortet die Festsetzung der Gesamtbezüge und der variablen Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Jahr 2025 haben sieben Sitzungen des Aufsichtsrats, z.T. im Wege von Telefon- oder Videokonferenzen stattgefunden. Darüber hinaus wurden Beschlüsse im Rahmen von neun Umlaufverfahren gefasst.

Der Aufsichtsrat überwacht zudem die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter sowie dessen Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie. Diese Aufgaben wurden vom Aufsichtsrat an den Präsidial- und Vergütungskontrollausschuss delegiert, welcher im Berichtsjahr in acht Sitzungen, z.T. im Wege von Telefon- oder Videokonferenzen zusammengekommen ist. Zusätzlich überwacht der Präsidial- und Vergütungskontrollausschuss die ordnungsgemäße Einbeziehung der Kontrolleinheiten gemäß InstitutsVergV bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme und bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement.

Per 31.12.2025 setzte sich der Präsidial- und Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrats wie folgt zusammen:

- John Denhof
- Brent George Geater
- Jens Schäferhoff-Grove
- Mikhail Rychev
- Dr. Sebastian Schäfer

Dem Risikoausschuss des Aufsichtsrats obliegt indes die Prüfung, ob die durch die Vergütungssysteme gesetzten Anreize die Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der OLB sowie die Wahrscheinlichkeit und Fälligkeit von Einnahmen berücksichtigen.

Die Angemessenheitsprüfungen in Bezug auf die Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen der Aufsichtsratssitzung am 24. September stattgefunden. Der Aufsichtsrat sowie dessen Ausschüsse haben in diesem Zusammenhang keinen Anpassungsbedarf in Bezug auf die Vergütungssysteme festgestellt.

#### 1.1.2 Vorstand

Der Vorstand der OLB ist verantwortlich für die Ausgestaltung und Umsetzung eines angemessenen Vergütungssystems nach Maßgabe der jeweils aktuellen Vergütungsstrategie für die Mitarbeiter, inklusive der Risikoträger unterhalb des Vorstands. Die Ausgestaltung und Überwachung des Vergütungssystems erfolgt unter Einbindung der Abteilung Human Resources sowie der Kontrolleinheiten gemäß InstitutsVergV. Die Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter erfolgt mindestens einmal jährlich.

#### 1.1.3 Vergütungsbeauftragter

Der Vergütungsbeauftragte und dessen Stellvertreter unterstützen den Aufsichtsrat bzw. den Präsidial- und Vergütungskontrollausschuss im Rahmen seiner Kontrollfunktion, indem sie die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter laufend überwachen. Der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter werden in alle relevanten Prozesse des Vergütungssystems eingebunden. Darüber hinaus wurden der Vergütungsbeauftragte und sein Stellvertreter laufend über die Umsetzung des Vergütungssystems für die Risikoträger im Berichtsjahr informiert. Sie stimmen sich regelmäßig mit dem Vorsitzenden des Präsidial- und Vergütungskontrollausschusses ab.

Der Vergütungsbeauftragte erstellt jährlich den Vergütungskontrollbericht. Der Bericht wird dem Aufsichtsrat, dem Präsidial- und Vergütungskontrollausschuss und dem Vorstand vorgelegt.

#### 1.1.4 Arbeitsgruppen

Der Vorstand hat eine interne Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich aus dem Leiter Human Resources, den Leitern von Kontrolleinheiten, dem Vergütungsbeauftragten sowie den Leitern weiterer relevanter Einheiten zusammensetzt. Diese Arbeitsgruppe wird mindestens einmal jährlich über die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter (inkl. der Risikoträger) sowie diesbezüglich geplante Änderungen informiert und hat die Möglichkeit, Bewertungen des Vergütungssystems der Mitarbeiter vorzunehmen und konzeptionell auf dessen Ausgestaltung einzuwirken. Die Angemessenheit des Vergütungssystems der Mitarbeiter wird zudem einmal jährlich durch den Vorstand, unter Einbeziehung der internen Arbeitsgruppe, geprüft. Im Rahmen der im August / September des Berichtsjahres durchgeführten Angemessenheitsprüfung sind Arbeitsgruppe und Vorstand zu dem Schluss gekommen, dass die Vergütungssysteme / -politik den derzeitigen regulatorischen Anforderungen genügen, so dass keine Änderungsvorschläge unterbreitet wurden.

Darüber hinaus hat der Vorstand die Arbeitsgruppe „Malus“ eingerichtet. Sie ist das zentrale Gremium für die Ermittlung und Bewertung potenzieller Malusfälle in Bezug auf identifizierte Risikoträger unterhalb des Vorstands. Zielsetzung dieser Arbeitsgruppe ist es, im Falle eines sitten- oder pflichtwidrigen Verhaltens identifizierter Risikoträger zu prüfen, ob und in welcher Höhe aufgrund dieses Fehlverhaltens eine Notwendigkeit zur Reduzierung der ermittelten variablen Vergütung besteht. Die Arbeitsgruppe bereitet die diesbezügliche Entscheidung des Vorstands vor. Teilnehmer dieser Arbeitsgruppe sind neben dem Leiter Human Resources sowie dem Vergütungsbeauftragten die Leiter relevanter Kontrolleinheiten. Leiter weiterer Einheiten oder Spezialisten können bei Bedarf hinzugezogen werden. Im Rahmen des Backtesting-Prozesses prüft die Arbeitsgruppe „Malus“ anhand nachträglich bekannt gewordener Informationen (u.a. arbeitsrechtliche Sanktionen, Feststellungen gem. interner / externer Prüfungsberichte) die Notwendigkeit zur Reduzierung der ursprünglich ermittelten variablen Vergütung der betroffenen Risikoträger, inkl. des Bedarfs zur Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung im Falle nachträglich identifizierter schwerer Malusstatbestände.

Die Arbeitsgruppe „Backtesting“ ist unterhalb des Vorstands das zentrale Gremium für die vergütungsregulatorisch erforderliche nachträgliche Performanceprüfung im Risikoträgerbereich unterhalb des Vorstands. Zielsetzung der Arbeitsgruppe ist es, vor Erdienung der zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteile zu überprüfen, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung respektive Höhe der variablen Vergütung auch rückblickend noch zutreffend erscheint. Die Arbeitsgruppe bereitet – unter Berücksichtigung der durch die Führungskräfte vorbereiteten Rückschauprüfung der individuellen Ziele / Zielerreichungen – die diesbezügliche Entscheidung des Vorstands vor. Als Indikatoren im Rahmen des Reviews der finanziellen und nicht-finanziellen Unternehmens- und Bereichsziele dienen insb. Hinweise und Auffälligkeiten gemäß interner und externer (Prüfungs-)Berichte sowie nachträgliche Prozessschwächen, Performanceverluste, Kosten und Risiken. Teilnehmer dieser Arbeitsgruppe „Backtesting“ sind neben dem Leiter Human Resources sowie dem Vergütungsbeauftragten die Leiter relevanter Kontrolleinheiten. Leiter weiterer Einheiten oder Spezialisten können bei Bedarf hinzugezogen werden. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe betreffend die Zielerreichung der Unternehmensziele werden durch den Aufsichtsrat im Rahmen der Backtesting-Prüfung für die Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

#### 1.1.5 Externe Beratung

Im Berichtsjahr 2025 hat die OLB im Auftrag des Vorstands, des Aufsichtsrats sowie der Abteilung Human Resources anlassbezogene externe Beratungsleistungen der Unternehmen Flick Gocke Schaumburg Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater Partnerschaft mbB sowie PricewaterhouseCoopers GmbH zu vergütungsrelevanten Themen in Anspruch genommen. Betroffene Bereiche des Vergütungsrahmens waren u.a. die das Risikoträgervergütungssystem betreffenden Prozesse sowie Aspekte des Vorstandsvergütungssystems.

### 1.2 Gestaltung und Struktur der Vergütungssysteme

Die OLB verfügt über jeweils einheitliche Vergütungssysteme für Tarifmitarbeiter, außertarifliche Mitarbeiter, Risikoträger und Vorstandsmitglieder. Innerhalb dieser Mitarbeiterkategorien erfolgt mit Ausnahme der Berücksichtigung abweichender Bereichsziele im Rahmen der Risikoträgerzielvereinbarungen daher keine Differenzierung nach Standorten, Regionen oder Geschäftsbereichen.

Neben den Mitgliedern des Leitungsorgans hat die OLB die Mitglieder der dem Vorstand unmittelbar nachgelagerten Führungsebene sowie weitere Funktionen unterhalb dieser Ebene als Risikoträger identifiziert. Neben Spezialistenfunktionen (z.B. dem IT-Sicherheitsbeauftragten) handelt es sich im Wesentlichen um Mitarbeiter mit entsprechend hohen Kreditrisikokompetenzen in Vertriebs- bzw. Marktfolgeeinheiten.

#### 1.2.1 Grundsätze der Vergütung

Vorstand und Aufsichtsrat stellen unter Einbindung des Vergütungsbeauftragten (bzw. seines Stellvertreters) sicher, dass die Vergütungssysteme der OLB jederzeit den bestehenden rechtlichen und regulatorischen Vorgaben entsprechen, insbesondere den Anforderungen des KWG, der InstitutsVergV und den MaComp. Die Vergütungssysteme sind einerseits an marktgerechten und

wettbewerbsfähigen Bedingungen ausgerichtet und fördern gleichzeitig eine solide, wertorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Vergütungssysteme sollen die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele unterstützen. Im Falle von Änderungen in den Strategien wird die Anpassung der Vergütungssysteme überprüft und erforderlichenfalls umgesetzt.

Die Erreichung der in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Ziele wird u.a. durch die Gewährung von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen unterstützt. Die OLB stellt ein angemessenes Verhältnis zwischen den beiden Vergütungskomponenten sicher. Entsprechend § 25a Abs. 5 KWG ist die maximale jährliche variable Vergütung grundsätzlich auf 100% der Gesamtsumme der fixen Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr begrenzt. Lediglich für die Vorstandsmitglieder sowie für Generalbevollmächtigte, deren Bestellung zum Vorstand angestrebt wird, wurde unter Beachtung der Voraussetzungen des § 25a Abs. 5 S. 5 ff. KWG ein maximales Verhältnis zwischen variablen und fixen Vergütungsansprüchen für das betreffende Geschäftsjahr in Höhe von 200% durch die Hauptversammlung der Bank beschlossen. Um Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden, liegt der Vergütungsschwerpunkt auf der fixen Vergütung. Diese ist ausreichend hoch bemessen, so dass keine Abhängigkeit von der variablen Vergütung besteht. Risikoadäquates Handeln wird darüber hinaus durch die Vergütung anhand risikoadjustierter Erfolgsziele sowie weiterer risikospezifischer Key Performance Indicators (KPIs) im Kontext der variablen Vergütungskomponenten gewährleistet. Zudem wird durch die Berücksichtigung auch qualitativer, kundenbezogener Ziele und KPIs sichergestellt, dass persönliche Interessen oder Unternehmensinteressen nicht über Kundeninteressen gestellt werden.

Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral ausgestaltet, d.h. eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts ist ausgeschlossen.

Die OLB garantiert Vorstandsmitgliedern und Mitarbeitern keine variable Vergütung. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist allenfalls im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und maximal für den Zeitraum eines Jahres vorgesehen. Sie steht unter der Bedingung, dass die OLB im Zeitpunkt der Auszahlung über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie hinreichend Kapital zur Sicherstellung der Risikotragfähigkeit verfügt.

Die Gewährung von Abfindungen erfolgt anhand definierter Kriterien, die – je nach Anwendungsbereich – in einem Sozialplan vereinbart wurden oder den OLB-Regelungen entsprechen. In jedem Falle berücksichtigt die OLB bei der Gewährung von Abfindungen etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters.

Zudem stellt die OLB sicher, dass die Mitarbeiter und Vorstandsmitglieder die Risikoorientierung ihrer Vergütung nicht durch persönliche Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen einschränken oder aufheben.

Die Vergütung der Kontrolleinheiten der OLB ist so ausgestaltet, dass diese nicht der Überwachungsfunktion dieser Einheiten zuwiderläuft. Um die Gefahr von Interessenkonflikten zu vermeiden, werden gleichlaufende Vergütungsparameter für Kontrolleinheiten und kontrollierte Einheiten allenfalls teilweise auf Gesamtunternehmensebene festgelegt. Für die Mitarbeiter in Kontrolleinheiten ist die Vergütung so ausgestaltet, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt.

## **1.2.2 Vergütungssysteme**

### **1.2.2.1 Fixe Vergütung**

#### *Vorstandsmitglieder*

Die Mitglieder des Vorstands erhalten die im Dienstvertrag vereinbarte Grundvergütung. Dabei handelt es sich um einen festen Betrag, der aus zwölf monatlichen Zahlungen besteht. Die Höhe der Grundvergütung wird zum einen von der übertragenden Funktion und Verantwortung bestimmt, zum anderen von externen Marktbedingungen beeinflusst. Weitere fixe (Neben-)Leistungen können u.a. in der Bereitstellung von Versicherungsleistungen sowie einer betrieblichen Altersvorsorge bestehen.

#### *Mitarbeiter*

Die Vergütungssysteme für die Mitarbeiter unterhalb des Vorstands der Bank sehen prinzipiell die Zahlung von zwölf Bruttomonatsgehältern vor. 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. Mitarbeiter im außertariflichen Bereich mit tarifvertraglicher Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag erhalten ebenfalls eine vertraglich garantierte Sonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Das individuelle Bruttomonatsgehalt für Mitarbeiter im außertariflichen Bereich bemisst sich insbesondere nach dem übernommenen Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Weitere fixe Leistungen können u.a. in Form gehaltlicher Zulagen, vermögenswirksamer Leistungen, einer betrieblichen Altersversorgung sowie über die Bereitstellung eines Dienstwagens gewährt werden.

Für alle Vergütungssysteme gilt, dass aufgrund einer ausreichend hohen Fixvergütung keine Abhängigkeit von der nachfolgend dargestellten variablen Vergütung besteht.

#### 1.2.2.2 **Variable Vergütung**

Um Risikoträger (dazu zählen auch Vorstandsmitglieder) und Mitarbeiter angemessen am Unternehmenserfolg zu beteiligen, individuelle und kollektive Arbeitsleistungen angemessen zu würdigen und das Erreichen der in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegten Unternehmensziele zu unterstützen, werden auch variable Vergütungskomponenten gewährt.

Grundvoraussetzung für die Gewährung und Auszahlung der variablen Vergütung ist eine positive Institutslage nach § 7 InstitutsVergV unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit, der mehrjährigen Kapitalplanung und Ertragslage sowie der aufsichtsrechtlichen und internen Vorgaben an eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung. Dieses wird jährlich im Rahmen eines formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozesses geprüft, in welchen die relevanten Kontrolleinheiten einbezogen werden.

Im Fall von schwerwiegenden Verletzungen der vertraglichen Pflichten eines Mitarbeiters ist die Bank berechtigt, die an den Mitarbeiter zu gewährende variable Vergütung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips angemessen zu kürzen oder vollständig zu streichen. Für die Risikoträger finden weitergehende Malusregelungen Anwendung.

##### *Risikoträger*

Die variable Vergütung der Risikoträger ist abhängig vom Erfüllungsgrad der für das Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat resp. Vorstand in einer individuellen Zielvereinbarung festgelegten Vergütungsparameter, die Ziele auf Ebene des Instituts, des Bereichs bzw. der Abteilung sowie auf individueller Ebene beinhalten und zudem die erforderliche adäquate ex-ante-Risikoadjustierung aufweisen. Neben der impliziten Berücksichtigung der Risikokosten / -vorsorgeaufwendungen im Rahmen von Finanzkennzahlen bzw. Renditegrößen (insb. ROE, RoReC) auf Unternehmens- und Bereichsebene sowie der turnusmäßigen Bonuspoolprüfung (Prüfung der § 7 InstitutsVergV-Kriterien) findet eine explizite Risikoprüfung auf Ebene der Unternehmensziele statt, in deren Rahmen die Angemessenheit der Kapital- und Liquiditätsausstattung überwacht wird. Der Kapitaladäquanzprüfung liegt dabei ein mehrjähriger Planungshorizont zugrunde. Als für die OLB wesentliche Risiken wurden das Kreditrisiko, das Marktpreisrisiko, das Liquiditätsrisiko und das operationelle Risiko klassifiziert. Die Messung und Steuerung dieser Risikokategorien wird im Rahmen dieses Offenlegungsberichts dezidiert erläutert, so dass an dieser Stelle auf eine erneute Beschreibung dieser Methoden verzichtet werden kann.

Sofern die Ergebnisse in Bezug auf die Finanzkennzahlen sowie die weiteren KPIs in den Kategorien Unternehmensziele, Bereichsziele und individuelle Ziele nicht den Erwartungen resp. Zielvorgaben der Bank entsprechen, sehen die Regelungen des Vergütungssystems eine entsprechend niedrige Bewertung der Zielerreichung mit korrespondierendem Effekt auf den Bonus des betreffenden Geschäftsjahres vor. Dies erfolgt mit Blick auf quantitative Vergütungsparameter i.d.R. formelbasiert (im Rahmen vorab definierter quantitativer Zielerreichungsmetriken) und im Rahmen qualitativer / diskretionärer Vergütungsparameter anhand einer vorgegebenen Bewertungsskala. Innerhalb jeder Ebene des Zielvereinbarungssystems sind Floor-Zielerreichungsgrade definiert, deren Überschreiten erforderlich ist, um einen Bonusanspruch zu erwerben.

Im Rahmen des Backtestings erfolgt eine ex-post-Risikoadjustierung der initial ermittelten Zielerreichung / variablen Vergütung der betreffenden Performanceperiode (strenger Periodenbezug). In diesem Zusammenhang wird durch verschiedene Instanzen der Bank geprüft, ob Risiken unterschätzt bzw. Erfolge überschätzt wurden bzw. sich nachträgliche Risiken materialisiert haben. Geprüft werden die Zielerreichungsgrade aller Performanceebenen (Unternehmensziele, Bereichsziele, Individuelle Ziele). Weicht das Backtesting-Ergebnis negativ vom den ursprünglich ermittelten Zielerreichungsgraden ab, wird der auf Basis der angepassten Zielerreichung ermittelte Differenzbetrag in Ansatz gebracht; eine Erhöhung der variablen Vergütung im Rahmen dieser Überprüfung ist ausgeschlossen. Auch im Nachhinein festgestellte Malustatbestände führen zu einer Reduzierung der initial ermittelten variablen Vergütung. Nachträglich identifizierte schwere Malustatbestände führen zur Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr.

Um der Zielsetzung einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Bank Rechnung zu tragen, wird die Zielerreichung eines Geschäftsjahres im Falle der Vorstandsmitglieder zudem unter Berücksichtigung der Leistungen aus den jeweils vorangegangenen drei Geschäftsjahren ermittelt (mehrjährige Bemessungsgrundlage).

Die OLB macht von der nationalen Ausnahmeregelung gem. § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV i.V.m. Art. 94 Abs. 3 Buchstabe b) CRD in Bezug auf die Vorgaben gem. §§ 20 und 22 InstitutsVergV resp. Art. 94 (1) l)-o) CRD Gebrauch. Demzufolge sieht das Risikoträgervergütungssystem vor, dass die für den Risikoträger rechnerisch ermittelte variable Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr unmittelbar in bar zur Auszahlung kommt, sofern diese den Betrag von 50.000 € und den Anteil von einem Drittel bezogen auf die Gesamtvergütung des betreffenden Geschäftsjahres nicht überschreitet.

Übersteigt die rechnerisch ermittelte variable Vergütung für das Geschäftsjahr den Betrag von 50.000 € oder den Anteil von einem Drittel bezogen auf die Gesamtvergütung des betreffenden Geschäftsjahres, erfolgt eine zum Teil gestreckte Auszahlung und Gewährung, wobei Zurückbehaltungszeitraum und -umfang von der jeweiligen Risikoträgerkategorie abhängen. Die Bank unterscheidet drei Risikoträgerkategorien, wobei Mitarbeiter mit größerem Einfluss auf das Risikoprofil der Bank höheren Risikoträgerkategorien zugeordnet werden. In der ersten Kategorie werden 60% der ermittelten variablen Vergütung über fünf Jahre zurückbehalten. In der zweiten Kategorie werden 50% und in der dritten Kategorie 40% der ermittelten variablen Vergütung über vier Jahre zurückbehalten. Der Schwellenwert für eine besonders hohe variable Vergütung im Sinne des § 20 Abs. 3 IVV beträgt derzeit 170.000 Euro. Übersteigt die variable Vergütung eines Risikoträgers der Kategorie 2 oder 3 diesen Betrag, so werden 60% der ermittelten variablen Vergütung über vier Jahre zurückbehalten.

Die Auszahlung und Gewährung erfolgt anhand von vier Vergütungskomponenten. Zwei der Komponenten sind „Bar-Komponenten“. Bei diesen erhält der Risikoträger den jeweiligen Anteil, unter Berücksichtigung entsprechender Gewährungs- bzw. Auszahlungsvoraussetzungen, in bar zum vorher definierten Zeitpunkt. Bei den beiden weiteren Komponenten wird der entsprechende anteilige Betrag der rechnerisch ermittelten variablen Vergütung in sog. „Sustainable Performance Units (SPUs)“ umgewandelt. Dabei handelt es sich um ein „synthetisches“ Instrument in Form eines Kennzahlensystems, welches die Unternehmenswertentwicklung der OLB nachhaltig widerspiegelt. Die SPUs weisen jeweils eine Haltefrist von einem Jahr auf, nach deren Ablauf diese unter Einhaltung der entsprechenden Gewährungs- und Auszahlungsvoraussetzungen an den Risikoträger ausgezahlt werden. Die Verwendung von Aktien resp. aktienbasierter Instrumente für Vergütungszwecke ist mangels Börsennotierung der OLB ausgeschlossen. Sonstige Instrumente im Sinne der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 527/2014 konnten im Geschäftsjahr 2025 für Vergütungszwecke durch die Bank ebenfalls nicht eingesetzt werden.

Im Berichtsjahr 2025 sind 95 Risikoträger der OLB mit einer Gesamtvergütung in Höhe von 13.157.823,90 Mio. EUR (davon 11.123.996,68 Mio. EUR fix und 2.033.827,22 Mio. EUR variabel) von der Ausnahmeregelung gem. § 18 Abs. 1 S. 3 InstitutsVergV i.V.m. Art. 94 Abs. 3 Buchstabe b) CRD betroffen.

Für die Risikoträger finden erweiterte Malusregelungen Anwendung. Diese Regelungen haben zur Folge, dass die variable Vergütung reduziert oder vollständig gekürzt werden kann sowie unter Umständen bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefordert werden kann. Die Bewertung potenzieller Malusfälle erfolgt durch den Vorstand unter Einbindung der Arbeitsgruppe „Malus“ (siehe Abschnitt Vergütungs-Governance).

#### *Mitarbeiter*

Unter Berücksichtigung der Geschäftslage der Bank entscheidet der Vorstand jährlich über die Zahlung und Höhe einer über die tariflich garantierten 13 Gehälter hinausgehenden freiwilligen kollektiven Sonderzahlungen für Tarifmitarbeiter. Mit außertariflichen Mitarbeitern werden jährlich individuelle Zielvereinbarungen abgeschlossen, auf Basis derer eine erfolgsabhängige Tantieme erzielt werden kann. Die Zielvereinbarungen beinhalten qualitative und quantitative Ziele auf Ebene des Instituts sowie auf individueller Ebene. Mit Blick auf die Zielsetzung einer möglichst konsistenten Anreiz- und Steuerungswirkung entsprechen die finanziellen und nicht-finanziellen Vergütungsparameter auf Unternehmensebene im außertariflichen Bereich jenen der Risikoträger (inkl. Vorstandsmitglieder).

### **1.3 Quantitative Vergütungsinformationen**

Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 gemäß § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR können den folgenden **Meldebögen EU REM1, EU REM2, EU REM3, EU REM5** sowie **REM-IVV** entnommen werden.

**Meldebogen EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung**

31.12.2025 in TEUR

		a	b	c	d
		Leitungs- organ - Aufsichts- funktion	Leitungs- organ - Leitungs- funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts- leitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (zum Berichtsstichtag)	9	6	33	85
2	Feste Vergütung insgesamt	1.795	7.165	7.925	11.252
3	Davon: monetäre Vergütung	1.795	7.115	7.606	10.706
4	(Gilt nicht in der EU)				
EU-4a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x	Davon: sonstige Instrumente	-	-	-	-
6	(Gilt nicht in der EU)				
7	Davon: sonstige Positionen	-	50	319	545
8	(Gilt nicht in der EU)				
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter (zum Berichtsstichtag)	-	6	33	85
10	Variable Vergütung insgesamt (inkl. Abfindungen)	-	5.032	3.436	2.250
11	Davon: monetäre Vergütung	-	2.516	1.833	2.027
12	Davon: zurückbehalten	-	1.510	962	92
EU-13a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	2.516	1.603	223
EU-14b	Davon: zurückbehalten	-	1.510	962	92
EU-14x	Davon: sonstige Instrumente	-	-	-	-
EU-14y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	1.795	12.197	11.361	13.501

**Meldebogen EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)**

31.12.2025 in TEUR		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag					
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter zum Berichtsstichtag	-	-	2	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	53	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	53	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-	-
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	-
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	-

**Meldebogen EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (Teil 1 / 2)**

31.12.2025 - in TEUR		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurück- behaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäfts- jahr zu beziehen	Davon: in nachfol- genden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäfts- jahr zu beziehen- den Vergütungen vorgenom- men wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu beziehen- den Vergütungen vorgenom- men wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäfts- jahres (wie Wert- änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäfts- jahr gewährten, zurück- behaltenen Vergütungen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurück- behaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	8.398	2.685	5.713	-	-	-	2.003	1.058
8	Monetäre Vergütung	4.199	1.342	2.856	-	-	-	1.058	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	4.199	1.342	2.856	-	-	-	946	1.058
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-

**Meldebogen EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung (Teil 2 / 2)**

31.12.2025 - in TEUR		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamt- betrag der für frühere Leistungs- perioden gewährten, zurück- behaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäfts- jahr zu beziehen	Davon: in nachfol- genden Geschäfts- jahren zu beziehen	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, im Geschäfts- jahr zu beziehen- den Vergütungen vorgenom- men wurden	Höhe von Leistungs- anpassun- gen, die im Geschäfts- jahr bei zurück- behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungs- perioden zu beziehen- den Vergütungen vorgenom- men wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäfts- jahres (wie Wert- änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäfts- jahr gewährten, zurück- behaltenen Vergütungen, die im Geschäfts- jahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungs- perioden gewährten und zurück- behaltenen Vergütungen, die verdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	4.221	1.249	2.972	-	-	-	786	431
14	Monetäre Vergütung	2.111	624	1.486	-	-	-	431	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	2.111	624	1.486	-	-	-	354	431
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	347	115	231	-	-	-	88	44
20	Monetäre Vergütung	173	58	116	-	-	-	42	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	173	58	116	-	-	-	46	44
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Positionen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	12.965	4.049	8.917	-	-	-	2.877	1.532

**Meldebogen EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr**

31.12.2025

a

EUR

Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im  
Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen

1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	2
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	2
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	1
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	-
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	-
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	-
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	-
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	-
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	-
11	7 000 000 bis unter 8 000 000	-

**Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) - Leitungsorgan**

31.12.2025 in TEUR		a	b	c
		Vergütung Leitungsorgan		
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter (per 31.12.2025)			
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	9	6	15
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung			
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter			
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	1.795	12.197	13.992
6	Davon: variable Vergütung	–	5.032	5.032
7	Davon: feste Vergütung	1.795	7.165	8.960

**Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter) - Geschäftsfelder**

31.12.2025 in TEUR		d	e	f	g	h	i	j
		Geschäftsfelder						
		Investment Banking	Privat- kunden- geschäft (Retail Banking)	Vermögens- verwaltung	Unter- nehmens- funktionen	Unabhän- gige interne Kontroll- funktionen	Alle Sonstigen	Insgesamt
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter (per 31.12.2025)							133
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans							
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	–	12	–	16	5	–	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	–	27	–	9	49	–	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	–	9.518	–	6.836	8.508	–	
6	Davon: variable Vergütung	–	2.480	–	1.699	1.506	–	
7	Davon: feste Vergütung	–	7.037	–	5.137	7.003	–	

**Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV - Leitungsorgan**

31.12.2025 in €	Leitungsorgan	
	Mitglieder des Aufsichtsrats	Mitglieder des Vorstands
Mitglieder (nach Köpfen zum Berichtstichtag)	9	6
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE zum Ende des Berichtsjahres		
Gesamte Vergütung für das Berichtsjahr (in EUR) <sup>1</sup>	1.794.750,00	12.197.377,30
davon gesamte fixe Vergütung	1.794.750,00	7.165.164,30
davon gesamte variable Vergütung (in EUR) <sup>2</sup>	–	5.032.213,00

**Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 IVV - Geschäftsfelder**

31.12.2025 in €	Geschäftsfelder (Mitarbeiter unterhalb Vorstand)					
	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Sonstige
Mitglieder (nach Köpfen zum Berichtstichtag)						
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in FTE zum Ende des Berichtsjahres	–	843 / 740	–	709 / 656	281 / 251	–
Gesamte Vergütung für das Berichtsjahr (in EUR) <sup>1</sup>	–	71.916.949,97	–	79.365.735,79	27.569.773,71	–
davon gesamte fixe Vergütung	–	63.390.406,55	–	61.989.524,93	24.450.636,09	–
davon gesamte variable Vergütung (in EUR) <sup>2</sup>	–	8.526.543,42	–	17.376.210,86	3.119.137,62	–

<sup>1</sup> Berücksichtigt wird auch die Vergütung von unterjährig ausgeschiedenen Mitarbeitenden (Zuordnung gem. Status/ Funktion zum Ausscheiden)

<sup>2</sup> inkl. Abfindungen

## **Disclaimer**

Dieses Dokument dient ausschließlich der allgemeinen Information über die OLB AG.

Die Informationen stellen weder eine Anlage- oder sonstige Beratung noch eine Aufforderung zur Teilnahme an einem Anlagegeschäft dar.

Dieses Dokument stellt weder ein Angebot noch eine Empfehlung zum Kauf von Wertpapieren oder anderen Anlagen oder Finanzprodukten dar. Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen lassen aufgrund der in der Vergangenheit erzielten Ergebnisse keine verlässlichen Rückschlüsse auf die zukünftige Entwicklung zu.

Die OLB AG gibt keine ausdrückliche oder stillschweigende Zusicherung in Bezug auf die Richtigkeit, Zuverlässigkeit oder Vollständigkeit der in diesem Dokument enthaltenen Informationen. Die OLB AG lehnt jede ausdrückliche oder stillschweigende Gewährleistung in Bezug auf die hierin enthaltenen Informationen ab.

Die OLB AG oder mit ihr verbundene Unternehmen haften in keinem Fall für Verluste, Schäden, Kosten oder sonstige Aufwendungen jeglicher Art (einschließlich, aber nicht beschränkt auf direkte, indirekte, Folge- oder Sonderschäden oder entgangenen Gewinn), die sich aus oder im Zusammenhang mit der Verwendung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen oder mit Handlungen ergeben, die im Vertrauen auf diese Informationen vorgenommen wurden. Die OLB AG übernimmt keine Verpflichtung, die in diesem Dokument enthaltenen Informationen zu aktualisieren. Der Inhalt dieses Dokuments darf nicht als Ersatz für eine professionelle Beratung angesehen werden.

**Herausgeberin**

Oldenburgische Landesbank AG  
Stau 15 / 17  
26122 Oldenburg  
Telefon +49 441 221-0  
Telefax +49 441 221-1457  
E-Mail [olb@olb.de](mailto:olb@olb.de)

**Kontakt**

Reporting & Disclosure