



Vergütungsbericht für die NORD/LB Gruppe.

Geschäftsjahr 2022

Inhalt

1 Grundsätze der Vergütung.....	3
1.1 Einleitung und Überblick.....	3
1.2 Die Vergütungsstrategie als Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.....	3
2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung.....	7
3 Vergütungssysteme der Beschäftigten.	9
3.1 Grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems	9
3.2 Fixe Vergütung.....	9
3.3 Variable Vergütung.....	10
3.4 Nebenleistungen.....	12
4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risk Taker...13	
4.1 Identifikation der Risk Taker	13
4.2 Bemessung der variablen Vergütung.....	14
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung.....	15
4.4. Prozess zur Ex-post-Risikoadjustierung der variablen Vergütung	15
5 Vergütungssystem des Vorstands.....	17
5.1. Personelle Veränderungen im Vorstand.....	17
5.2. Vorstandsvergütung.....	17
6 Vergütungssystem der NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (NORD/LB CBB).....	20
7 Offenlegung von Vergütungskennziffern.	23

1 Grundsätze der Vergütung.

1.1 Einleitung und Überblick

Die Norddeutsche Landesbank - Girozentrale - (NORD/LB) ist ein bedeutendes Institut im Sinne von § 1 Abs. 3c des Gesetzes über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz, KWG) und der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) und daher verpflichtet, die für bedeutende Institute geltenden regulatorischen Anforderungen bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten zu berücksichtigen sowie entsprechende Informationen im Rahmen des vorliegenden Berichtes offenzulegen. Grundlage bilden die Veröffentlichungspflichten gemäß Art. 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 und § 16 i. V. m. § 27 InstitutsVergV in der jeweils aktuell anzuwendenden Fassung.

Nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV sind die Offenlegungsanforderungen zur Vergütung auf Gruppenebene zu erfüllen. Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich dementsprechend auf die Vergütung der Beschäftigten und der Vorstandsmitglieder der wesentlichen Gruppengesellschaften NORD/LB (Mutterunternehmen) mit Standorten im In- und Ausland und NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (Tochterinstitut, kurz: NORD/LB CBB).

Mit Inkrafttreten der Neufassung der InstitutsVergV zum 25. September 2021 bestehen neue Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten, die mit der Adjustierung der jeweiligen Vorstandsvergütungssysteme und der Anpassung der variablen Vergütungssysteme für Risk Taker in der NORD/LB und der NORD/LB CBB erstmalig im Geschäftsjahr 2022 angewendet wurden.

Die Abschnitte 1 bis 5 beschreiben im Grundsatz das Vergütungssystem der NORD/LB AöR. In Abschnitt 6 wird das System der NORD/LB CBB dargestellt.

1.2 Die Vergütungsstrategie als Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie

Die Geschäftsstrategie der NORD/LB wird über das Geschäftsmodell und die einzelnen Geschäftsfeldstrategien umgesetzt. Das Geschäftsmodell spiegelt mit seinen strategischen Geschäftsfeldern (SGF) die Funktionen als Mutterunternehmen, Landesbank, Spitzeninstitut der Sparkassen sowie Geschäftsbank wider. Die SGF gliederten sich per 31.12.2022 wie folgt und werden durch die Bereiche mit Gesamtbanksteuerungsfunktion wie Treasury und SCPO unterstützt:

- // Privat-, Geschäfts- und Verbundkunden
- // Markets
- // Immobilienkunden (ehemals Deutsche Hypo)
- // Firmenkunden
- // Spezialfinanzierungen (Energie- & Infrastrukturkunden sowie Aviation Finance & Solutions)

Die NORD/LB finanziert in ihrer Positionierung als Kreditbank Privat- und Firmenkunden, Flugzeuge, erneuerbare Energien, Infrastruktur und Immobilien. Das Kreditgeschäft und das Management von Kreditrisiken stellt eine Kernkompetenz der NORD/LB dar. Neben der Beratung in klassischen Bankprodukten bietet sie spezielle Problemlösungen in Objekt- und Projektfinanzierungen, Zins- und Währungsabsicherungen sowie Fremdkapitalemissionen am Kapitalmarkt an. Neben diesen Produkten stellt die NORD/LB Lösungen für die Transformation von Kreditrisiken in Anlageprodukte für institutionelle Anleger sowie dazugehörige Asset Management-Dienstleistungen bereit. Das Geschäftsmodell fokussiert auf eine risikoreduzierte re-dimensionierte Bank mit regionalem Fokus. Das im Zusammenhang mit der Ausrichtung als Universalbank stehende, breit diversifizierte Kreditportfolio ist bewusst gewählt, um die daraus resultierenden risikomindernden Effekte zu nutzen. Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken, die sich aus der Positionierung ergeben, bildet die oberste Leitlinie der Geschäftspolitik.

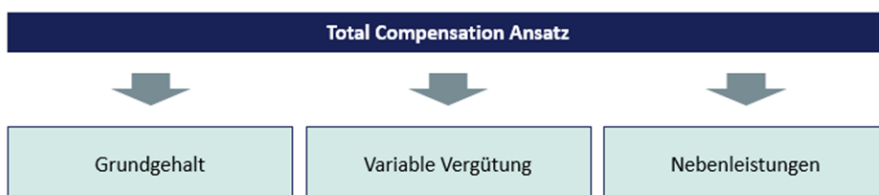
Das übergeordnete Ziel der Vergütungsstrategie ist die Gewährung einer angemessenen und leistungsorientierten Vergütung. Dabei ist die Vergütungsstrategie auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäfts- und Risikostrategie niedergelegt sind. Durch Verwendung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Kern-Steuerungsgrößen im Rahmen der Erfolgsmessung für die Bestimmung der variablen Vergütung wird die Erreichung der strategischen Ziele der Bank über die Vergütungssysteme gefördert.

Die auf Konzern-, Bereichs- und Individualebene definierten Leistungskriterien sind konsistent zu den in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegten Stoßrichtungen. Neben finanziellen Zielen und weiteren strategischen Messgrößen werden auch Nachhaltigkeitsziele explizit berücksichtigt. Die Zielfestlegung ist somit auf eine erfolgsorientierte nachhaltige und langfristige Unternehmensführung ausgerichtet.

Die Vergütungsstrategie und die daraus abgeleitete Vergütungspolitik berücksichtigt dabei die regulatorischen Anforderungen und stellt insbesondere sicher, dass keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken gesetzt werden und ein verantwortungsvolles sowie risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten gefördert wird.

Über die Gruppen-Vergütungsstrategie und eine ergänzende Rahmenrichtlinie werden zudem die einzuhaltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben zu Vergütungssystemen, insbesondere aus der InstitutsVergV, als weltweit an allen Standorten einzuhaltender Mindeststandard in der NORD/LB Gruppe implementiert. Die Gruppen-Vergütungsstrategie wird mindestens jährlich im Rahmen des Strategieprozesses überprüft und ggf. angepasst. Ihre Einhaltung wird durch das Mutterinstitut laufend überwacht.

Ein weiteres Ziel der Vergütungsstrategie ist es, eine qualitativ und quantitativ für die Bedürfnisse der NORD/LB Gruppe angemessene Personalausstattung zu gewährleisten. Sie soll die Attraktivität am Arbeitsmarkt verbessern und dadurch für die NORD/LB Gruppe geeignete Beschäftigte gewinnen und an das Institut binden. Hierzu verfolgt die NORD/LB Gruppe einen Total Compensation Ansatz: Die Gesamtvergütung wird folglich als eine Gesamtleistung der Bank aus verschiedenen monetären und nicht-monetären Bestandteilen definiert.



Dabei legt die Bank Wert darauf, dass das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert sowie keine Anreize bietet, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Die folgenden Leitsätze finden bei der Ausgestaltung der Vergütungsstrategie in der NORD/LB Gruppe Anwendung:

// Vergleichsmarkt

Die NORD/LB Gruppe sorgt durch regelmäßige Marktvergleiche dafür, dass Vergütungsstrukturen, -höhen und -verteilung der Bank marktgerecht sind. Als Vergleich dienen andere Banken bzw. Financial Services Institute. Um die interne Ausgewogenheit der Vergütung sicherzustellen, werden zudem regelmäßige Vergleiche zwischen einzelnen Unternehmensbereichen durchgeführt.

// Wettbewerbspositionierung

Die Positionierung der gezahlten Vergütung zum Wettbewerb erfolgt differenziert nach Funktion, Unternehmensbereich, strategischen Prioritäten und Wettbewerbssituation am Arbeitsmarkt.

// Zusammensetzung der Vergütung

Der Schwerpunkt der Vergütung liegt auf der Fixvergütung. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung beträgt grundsätzlich maximal 1:1 bzw. 1:2 bei Kontrolleinheiten. Von einer Erhöhung des 1:1-Verhältnisses gemäß §25a Abs. 5 KWG wurde kein Gebrauch gemacht.

// Geschlechtsneutrale Gestaltung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der NORD/LB umfasst ungeachtet der geschlechtlichen Identität gleichartige, transparente Berechnungsgrundlagen und -verfahren sowie definierte Vergütungsbestandteile. Stellenbewertungen werden grundsätzlich aufgaben- und nicht personenbezogen vorgenommen und variable Vergütung wird grundsätzlich leistungsbezogen gewährt. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems folgt den Leitplanken der Transparenz, Verbindlichkeit und Marktorientierung, um die Gewinnung und Bindung der Beschäftigten zu unterstützen.

Zudem wird eine faire und diskriminierungsfreie Entwicklung der Vergütungsstrukturen verfolgt. Durch geeignete Kennzahlen im Bonus- und Gehaltsprozess wird Transparenz hergestellt, mit der geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung identifiziert werden. Durch regelmäßige Gender-Pay-Gap-Analysen wurde Handlungsbedarf identifiziert und erste Maßnahmen wurden ergriffen, z.B. durch die Bereitstellung definierter Budgets.

// Vergütungsmanagement

Die Entwicklung und Umsetzung der Vergütungsstrukturen in der NORD/LB Gruppe erfolgt anhand systematischer Prozesse, auf deren Basis angemessen auf veränderte interne und externe Rahmenbedingungen reagiert werden kann.

2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung.

Der Aufsichtsrat ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitglieder des Vorstandes sowie für die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten unterhalb des Vorstands nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben verantwortlich. Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben wurde bei der NORD/LB ein Vergütungskontrollausschuss gem. § 25 d Abs. 12 KWG eingerichtet. Er hat sechs Mitglieder, davon vier Vertreter der Träger und zwei Beschäftigtenvertreter. Weiterhin ist eine Vertreterin der Träger beratendes Mitglied des Vergütungskontrollausschusses.

Dem Vergütungskontrollausschuss obliegen die gesetzlichen Aufgaben nach dem KWG und der InstitutsVergV. Insbesondere unterstützt er den Aufsichtsrat bei der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Beschäftigten des Unternehmens. Zu seinen Aufgaben zählt insbesondere die Überprüfung der ordnungsgemäßen Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung, die Überprüfung der variablen Vergütungsparameter der Vorstandsmitglieder sowie der übrigen Risikoträger (Risk Taker).

Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Gruppe. Weiterhin bereitet der Vergütungskontrollausschuss die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Vergütung des Vorstands vor und berücksichtigt dabei insbesondere die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Bank. Ferner unterstützt er den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontrolleinheiten und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Der Vergütungskontrollausschuss hat im Geschäftsjahr 2022 dreimal getagt und dabei u.a. folgende Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vorbereitet:

- // Überprüfung der Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung,
- // Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme sowie Sicherstellung der Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung,
- // Überwachung und Beurteilung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten der NORD/LB Gruppe (Vergütungskontrollbericht),
- // Überprüfung der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder,
- // Festsetzung der individuellen Zielerreichung und der variablen Vergütung für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2021
- // Kenntnisnahme des Vergütungsberichts für das Jahr 2021.

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Beschäftigten verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme inklusive der internen Vergütungsgrundsätze sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen. Der Vorstand legt das für das Geschäftsjahr geplante, an vorgegebene Parameter geknüpfte jährliche Budget für die variable Vergütung fest. Er beschließt nach Ablauf des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung von Risikokriterien die tatsächliche Höhe und geschäftsbereichsbezogene Verteilung des Volumens der variablen Vergütung.

Die Vergütungssysteme der Beschäftigten im Inland basieren auf den Tarifverträgen für die öffentlichen Banken sowie Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung der Grundvergütung für Tarifangestellte bzw. des Festgehalts für Vertragsangestellte, den Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarifangestellte bzw. für Vertragsangestellte und Risk Taker, der Dienstvereinbarung über das Jahresgespräch sowie weiteren Regelungen zu ergänzenden Sachverhalten. Im Ausland gelten analoge Regelungen.

Der Bereich Konzernorganisation und -personal bereitet die konzeptionelle Ausgestaltung der Vergütungssysteme und die jeweiligen Vorstandsentscheidungen vor und ist für die Umsetzung der Systeme verantwortlich.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, dauerhaften und wirksamen Kontrolle der Vergütungssysteme der Beschäftigten ist gemäß § 23 InstitutsVergV ein Vergütungsbeauftragter sowie ein stellvertretender Vergütungsbeauftragter bestellt. Entsprechend der gesetzlich definierten Aufgaben überwacht der Vergütungsbeauftragte die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen und berät die verantwortlichen Gremien und Entscheidungsträger bei ihren Gestaltungs- und Überwachungsaufgaben. Zudem verfasst der Vergütungsbeauftragte jährlich einen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Beschäftigten (Vergütungskontrollbericht).

In die Weiterentwicklung und Anwendung der Vergütungssysteme werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Dies ist prozessual sichergestellt. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Bank ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert und die Einhaltung wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr durch den Bereich Konzernorganisation und -personal sichergestellt.

Die Risikoadjustierung der variablen Vergütung darf nicht durch Absicherungs- oder sonstige Gegenmaßnahmen eingeschränkt oder aufgehoben werden. Dementsprechend sind bspw. Verträge mit Dritten, die eine Ausgleichszahlung an Mitarbeitende bei einer erlittenen Reduzierung oder Streichung der variablen Vergütung vorsehen (Versicherung), nicht zulässig. Gleiches gilt für Derivategeschäfte zur Absicherung gegen eine negative Wertentwicklung der NORD/LB. Das Verbot derartiger Absicherungs- oder sonstiger Gegenmaßnahmen ist mit den Beschäftigten vertraglich geregelt. Zur Einhaltung der Vorgaben sind regelmäßige Kontrollen etabliert.

3 Vergütungssysteme der Beschäftigten.

3.1 Grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixen und variablen Komponenten sowie Sach- und Nebenleistungen zusammen. Dabei sind entsprechend der InstitutsVergV die Vergütungsbestandteile, die nicht fix sind, als variabel eingeordnet. Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde sowohl im Inland als auch im Ausland für Beschäftigte auf maximal 100 Prozent festgesetzt. Die variable Vergütung der Beschäftigten in den Kontrolleinheiten ist auf 50 Prozent der fixen Vergütung beschränkt. Die Vergütungssystematik sichert die angemessene Personalausstattung der Kontrollbereiche und läuft deren Überwachungsfunktion nicht entgegen. Insbesondere wird durch die Vergütungssystematik in den Kontrolleinheiten durch entsprechende Vorgaben zu Zielvereinbarungen und Leistungskennzahlen der Ausschluss von Interessenkonflikten sichergestellt. Weiterhin ist gewährleistet, dass Kunden- und Verbraucherinteressen im Rahmen der Vergütungspolitik berücksichtigt werden.

Grundsätzlich stellt die fixe Vergütung den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so gestaltet, dass Beschäftigte zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind. Es bestehen keine Anreize, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

3.2 Fixe Vergütung

Die Tarifverträge für die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB im Inland angewendet, die tarifgebunden sind oder mit denen die Geltung dieser Tarifverträge vereinbart wurde (Tarifangestellte).

Tarifangestellte werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert und mit 13 Monatsgehältern p. a. entlohnt. Ergänzend finden die Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung der Grundvergütung für Tarifangestellte bzw. Nachwuchskräfte Anwendung. Diese beinhalten im Wesentlichen Konkretisierungen zur Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen. In 2022 wurden auch die im Rahmen des Tarifabschlusses mit der ver.di vereinbarten „Corona-Sonderzahlungen“ in Höhe von 1.050 EUR je Beschäftigtem geleistet. Über die tariflichen Regelungen hinaus haben die Tarifangestellten auch für 2022 den in 2021 eingeführten Transformationszuschlag als fixen Vergütungsbestandteil erhalten.

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Die Basis dafür bildet eine analytische Stellenbewertung. Auf der Grundlage dieser Bewertung existieren Karrierebänder für unterschiedliche Funktionsbereiche, z. B. Markt- oder Marktfolgebereiche bzw. Managementfunktionen. In 2022 wurde die bisherige Systematik überarbeitet und im Rahmen einer neuen Job-Architektur in neue Job-Rollen übergeleitet, denen jeweils anforderungs- und marktgerechte Gehaltsbänder zugeordnet sind. Die entsprechende Dienstvereinbarung ist zum 1. Dezember 2022 in Kraft getreten. Die Bank wurde hierzu von der Beratungsgesellschaft wtw Willis Towers Watson unterstützt.

Die fixe Vergütung umfasst des Weiteren die geldwerten Vorteile aus der Gestellung von Dienstwagen bzw. der gewährten Car Allowance für bestimmte Beschäftigtengruppen. In Anlehnung an den Tarifabschluss wurde im Vertragsbereich eine einmalige „Corona-Sonderzahlung“ in Höhe von 300 EUR je Beschäftigtem geleistet.

In den Niederlassungen und Repräsentanzen im Ausland richtet sich die Vergütungsstruktur und -höhe an den lokalen Marktgegebenheiten aus und wird auf Basis von Vergleichen mit lokalen Wettbewerbern festgelegt. Darüber hinaus sind die Auslandsstandorte vollständig in die bankweiten Vergütungsprozesse integriert und setzen die Rahmenvorgaben um.

3.3 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der NORD/LB abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarif- sowie für Vertragsangestellte und Risk Taker sowie die Dienstvereinbarung über das Jahresgespräch.

Das System der variablen Vergütung ist so ausgestaltet, dass sich die Vergütungshöhe am Unternehmens-, Bereichs- bzw. individuellen Erfolg ausrichtet. Zudem sind Ebenen-spezifisch unterschiedliche Eingangsschwellen für finanzielle Kennzahlen bzw. persönliche Leistungskriterien definiert, die für eine Vergütungsgewährung mindestens erreicht werden müssen.

Die individuelle Leistung aller Mitarbeitenden wird jährlich im Rahmen eines strukturierten Prozesses durch die jeweilige direkte Führungskraft beurteilt. Für außertarifliche Mitarbeitende werden zudem jährlich konkrete quantitative und qualitative Ziele vereinbart, wobei die Kernsteuerungsgrößen aus der Gesamtbankplanung unter Einbezug geeigneter risiko-adjustierter Kennzahlen zur Anwendung kommen. Die Anforderungen und Vorgaben zur aufsichtsrechtskonformen Ausgestaltung der Ziele und zum Prozess des Performance-Managements insgesamt sind in entsprechenden Dienstvereinbarungen geregelt. Über den Zielvereinbarungsprozess werden die Unternehmensziele und Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten Verfahren kaskadenförmig in die Bank transportiert.

Über die Zielerreichung und die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung ist die variable Vergütung an die erbrachten Leistungen und Erfolge unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken gekoppelt. Über in Dienstvereinbarungen hinterlegte Staffeln werden unterschiedliche Leistungen bzw. Zielerreichungen in Anpassungen der variablen Vergütung übersetzt.

Der Vorstand legt unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV für alle Beschäftigten im Inland und den ausländischen Standorten in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen (bspw. Jahresüberschuss für Steuern oder Eigenkapitalrentabilität) zur Abbildung der Ertrags- und Risikosituation sowie unter Berücksichtigung weiterer Risikokriterien den Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr fest. In den Gesamtbetrag der variablen Vergütung fallen das Bonusvolumen und weitere variable Vergütungsbestandteile (z.B. Spotboni oder Halteprämien).

Tarifangestellte können grundsätzlich eine Erfolgsbeteiligung erhalten, deren Höhe vom Verhältnis des auszuschüttenden Budgets der variablen Vergütung zum geplanten Bonusvolumen sowie der erreichten Leistungskennzahl bestimmt wird. Eine Erfolgsbeteiligung wird nur an Beschäftigte gezahlt, die eine Leistungskennzahl von mindestens drei („erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen“) erreicht haben. Die Gewährung einer Erfolgsbeteiligung in voller Höhe setzt eine Leistungskennzahl von mindestens vier („erfüllt die Anforderungen in vollem Umfang“) voraus. Für besondere Leistungen und Wertbeiträge kann darüber hinaus ein Leistungsbonus gewährt werden. Für das Geschäftsjahr 2022 kam die Erfolgsbeteiligung sowie der ergänzende Leistungsbonus für Tarifangestellte nicht zur Anwendung.

Für alle Vertragsangestellte im Inland gilt eine Orientierungsbonussystematik. Hierzu wurden, analog zur Festlegung von Gehaltsbändern für das Festgehalt, marktgerechte Bänder der variablen Vergütung entwickelt und mit unterschiedlichen Orientierungsbonusspannen hinterlegt.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres wird unter Berücksichtigung des Gruppen-, Bank-, Bereichs- und individuellen Erfolges der individuelle Leistungsbonus festgelegt.

Der individuelle Erfolg wird anhand der sich aus der Leistung und dem Zielerreichungsgrad im abgelaufenen Geschäftsjahr ergebenden Leistungskennzahl gemessen und wirkt maßgeblich auf die Höhe des individuellen Leistungsbonus.

Ein Leistungsbonus kann nur an Beschäftigte gezahlt werden, die eine Leistungskennzahl von mindestens drei („erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen“) erreicht haben. Hierdurch wird sichergestellt, dass negative individuelle Erfolgsbeiträge bei der Festlegung des Bonus berücksichtigt werden.

Für Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen gelten vergleichbare Regelungen zur Festsetzung der individuellen variablen Vergütung.

Für das GJ 2022 wurde im Mai 2023 eine variable Vergütung in Form eines leistungsorientierten Jahresbonus an die außertariflichen Beschäftigten gewährt.

Neben dem leistungsorientierten Jahresbonus wurden auch im GJ 2022 unterjährige herausragende Leistungen im Tarif- und Vertragsbereich durch Spotbonus-Zahlungen im Rahmen des bestehenden und marktüblichen Spotbonus-Programms honoriert, wobei Risk Taker und Beschäftigte ab einer bestimmten Einkommensgrenze von diesem Programm ausgeschlossen sind.

Zudem hat die NORD/LB Einmalzahlungen im Wesentlichen im Rahmen von Neueinstellungen, die gemäß InstitutsVergV als zulässige Garantien für das erste Jahr der Beschäftigung gelten oder Nachteilsausgleichszahlungen vorgenommen. Weitere garantierte variable Vergütungen werden grundsätzlich nicht gewährt. Darüber hinaus wurden Halteprämien aus dem bestehenden Bindungsprogramm an einen kleinen Kreis von Begünstigten gezahlt.

Auf Basis eines bestehenden Sozialplans sowie eines bankweit geltenden Rahmenkonzepts wurden darüber hinaus in 2022 an ausscheidende Beschäftigte Abfindungen gezahlt, die entsprechend der Vorgaben der InstitutsVergV zur privilegierten variablen Vergütung zu zählen sind.

Unter Beachtung des § 7 InstitutsVergV wurde der Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Berichtsjahr auf Grundlage des Konzernabschlusses unter Würdigung der Ertrags-, Kapital-, Risiko- und Liquiditätslage festgelegt.

3.4 Nebenleistungen

Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB ihren Beschäftigten im In- und Ausland weitere am jeweiligen Standort marktübliche Neben- und Sozialleistungen, z.B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen, Fahrradleasing etc. Es handelt sich dabei um ermessungsunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Dienstvereinbarungen oder Richtlinien beruhen und keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken darstellen.

4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risk Taker.

4.1 Identifikation der Risk Taker

Im Einklang mit den geltenden regulatorischen Vorgaben identifiziert die NORD/LB jährlich diejenigen Beschäftigten, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet) und die daher den besonderen Vergütungsanforderungen der InstitutsVergV unterliegen.

Die Risikoanalyse erfolgte dabei auf Basis der aktuellen Regulatory Technical Standards (Verordnung (EU) 2021/923), die zusammen mit den ergänzenden Vorschriften des KWG die Grundlage der Risk Taker Analyse bilden. Die gesetzlich vorgegebenen qualitativen (Bezug nehmend auf Funktionen und Kompetenzen) und quantitativen (Bezug nehmend auf die Höhe der Gesamtvergütung) Identifikationskriterien wurden dabei – wo notwendig – um weitere NORD/LB-spezifische Kriterien ergänzt. Die Kriterien fanden auf alle Beschäftigten der NORD/LB Anwendung.

Die jährliche Risk Taker Analyse wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 vorgenommen. Die Ergebnisse der Analyse wurden vom Vorstand genehmigt und dem Vergütungskontrollausschuss sowie dem Aufsichtsrat vorgelegt. Im Rahmen der Risikoanalyse hat die NORD/LB initial im 1. Quartal 2022 die Risk Taker auf Gruppenebene identifiziert. Darüber hinaus erfolgten unterjährige Analysen, bspw. im Zuge interner Reorganisationen oder im Fall von Neueintritten oder Funktionswechseln. Beschäftigte, die nur für einen Teil des Geschäftsjahres als risikorelevant eingestuft wurden, wurden dabei in der Regel im Hinblick auf die Gestaltung ihrer variablen Vergütung für das gesamte Geschäftsjahr als Risk Taker behandelt. In 2022 wurden 254 Risk Taker (FTE, Vollzeitarbeitskräfte; ohne Mitglieder des Aufsichtsrats) identifiziert. Neben den Vorständen wurden dabei Mitarbeitende in Managementfunktionen sowie Inhaber von risikorelevanten Spezialistenfunktionen bzw. Kompetenzen (entsprechend des Geschäftsmodells der NORD/LB insbesondere Kreditkompetenzen) als Risk Taker identifiziert. Vor dem Hintergrund der Größe, der Geschäftstätigkeit, der Komplexität und des Risikogehaltes der Geschäftsaktivitäten der NORD/LB wurden dabei Risk Taker in Markt-, Marktfolge- und Stabseinheiten über alle Geschäftsbereiche hinweg im Inland und in den ausländischen Niederlassungen ermittelt. Zum Kreis der Risk Taker zählen ferner Mitglieder von ausgewählten risikorelevanten Ausschüssen.

4.2 Bemessung der variablen Vergütung

Entsprechend der bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung an Risk Taker wendet die NORD/LB für diese Beschäftigtengruppe eine Kennzahlensystematik zur Bonusbemessung und -auszahlung an. Sie beinhaltet die Festsetzung eines Orientierungsbonus. Der Orientierungsbonus ist der Bonusbetrag, der bei einer Zielerreichung von 100 Prozent ausbezahlt werden kann, falls die Risiko- und Ertragssituation sowie das Gesamtbankbonusvolumen der Bank dies erlauben.

Das Risk Taker System wurde im Einklang mit dem Vergütungssystem des Vorstands unter Einbezug der Beratungsgesellschaft Deloitte Legal adjustiert. Die Anpassungen berücksichtigen dabei die neuen regulatorischen Vorgaben der überarbeiteten InstitutsVergV und sind im variablen Vergütungssystem für das GJ 2022 erstmalig zur Anwendung gekommen.

Die grundsätzliche Bonusberechtigung von Risk Takern ist bei einer Leistungskennzahl von mindestens 3 gegeben. Die Ermittlung der variablen Vergütung eines Risk Takers berücksichtigt den Gesamterfolg des Instituts, den Erfolgsbeitrag der direkt berichtenden Einheit (DBE) und den individuellen Erfolgsbeitrag unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken. Der individuelle Erfolgsbeitrag eines Risk Takers (Gewichtung 40 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt.

Im Rahmen der Zielvereinbarung sind dabei sowohl quantitative als auch qualitative Ziele zu vereinbaren, die aus den Bank- bzw. Bereichszielen abgeleitet werden. Für jedes Ziel werden zu Beginn des Geschäftsjahres geeignete Kennzahlen bzw. Messgrößen und Zielerreichungsgrade festgelegt, die nach Ablauf des Geschäftsjahres eine transparente Beurteilung der Zielerreichung ermöglichen.

Aufgrund der Struktur der NORD/LB Gruppe und der herausgehobenen Bedeutung des Mutterinstituts ist jeder Risk Taker der NORD/LB AöR gleichzeitig auch sog. Gruppen Risk Taker. Der Erfolg der der NORD/LB-Gruppe (Gewichtung 30 Prozent) wird auf Basis des Jahresüberschusses vor Steuern sowie die Eigenkapitalrentabilität des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Für die Beurteilung des Erfolgsbeitrages der Bereiche (Gewichtung 30 Prozent) wird u.a. der Deckungsbeitrag bzw. die Einhaltung der Kostenziele der direkt berichtenden Einheiten herangezogen. Darüber hinaus wird anhand von Risikokriterien überprüft, ob der Betrag vollständig ausbezahlt werden kann, ggf. gekürzt oder vollständig gestrichen werden muss.

4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird in der NORD/LB ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Weitere Instrumente, wie z.B. Aktien, können aufgrund der Rechtsform der Bank nicht genutzt werden.

Eine variable Vergütung von mehr als 50.000 € oder mehr als 1/3 der Gesamtvergütung wird für Risk Taker, die nicht direkt an den Vorstand berichten, in einen sogenannten Baranteil (60 Prozent) und einen Deferral-Anteil in Höhe von 40 Prozent aufgeteilt, der über vier Jahre gestreckt ausgezahlt wird.¹ Bei Risk Takern, die direkt an den Vorstand berichten beträgt der Deferral-Anteil 60 Prozent und wird über fünf Jahre gestreckt. Die NORD/LB hat den Schwellenwert für eine besonders hohe variable Vergütung (vgl. § 20 Abs. 3 InstitutsVergV) auf 250.000 € festgelegt.

Die Hälfte des Baranteils sowie die Hälfte der gestreckten Anteile der variablen Vergütung werden mit einer einjährigen Haltefrist belegt und sind an die nachhaltige Wertentwicklung der NORD/LB geknüpft. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital des Einzelinstituts (nach HGB – Handelsgesetzbuch) orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

4.4. Prozess zur Ex-post-Risikoadjustierung der variablen Vergütung

Die InstitutsVergV formuliert konkrete Anforderungen an die Auszahlungssystematik variabler Vergütung von Risk Takern. In diesem Zusammenhang ist u. a. gemäß § 18 Abs. 3 i. V. m. § 20 Abs. 4 Nr. 2 IVV nachträglich zu überprüfen, ob die in der Vergangenheit ursprünglich erfolgte Ermittlung und Festsetzung von variabler Vergütung im Sinne einer „Nachschaubetrachtung“ auch rückblickend noch zutreffend erscheint oder ob ggf. eine Reduzierung angezeigt ist (sog. Ex-post Risikoadjustierung / Backtesting-Prozess). Ein Backtesting ist nur dann erforderlich, falls die variable Vergütung den Deferral-Schwellenwert nach § 18 Abs. 1 IVV überschritten hat (50.000 EUR bzw. ein Drittel der Gesamtvergütung).

Dies bedeutet, dass auf Ebene des Konzerns, der Bereiche und der individuellen Ebene zu prüfen ist, inwieweit die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch auf Basis des aktuellen Informationsstandes bestätigt werden kann oder ob ggf. aufgrund neuerer Erkenntnisse eine nachträgliche Anpassung der Zielerreichung erforderlich ist. Darüber hinaus ist auf individueller Ebene zusätzlich zu prüfen, ob im Nachhinein „individuelle Knock-out-Sachverhalte“ (bspw. in Form eines persönlichen Fehlverhaltens) bekannt geworden sind, die zu einer vollständigen Streichung der variablen Vergütung führen müssen.

¹ Die NORD/LB nimmt die Erleichterungen für geringe variable Vergütungsbeträge gemäß Art. 94 Abs. 3 Capital Requirements Directive in Anspruch (Freigrenze). Dies betraf für das Geschäftsjahr 2022 187 Risk Taker, deren Gesamtvergütung 27,5 Mio. EUR betragen hat (davon 23,7 Mio. EUR feste Vergütung und 3,8 Mio. EUR variable Vergütung).

Weiterhin sieht das Vergütungssystem in der NORD/LB eine Clawbacksystematik vor, nach der bereits ausgezahlte Anteile der variablen Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden können.

Die NORD/LB hat im Geschäftsjahr 2022 den Prozess für die Ex-post-Risikoadjustierung zur Überprüfung der gewährten variablen Vergütung überarbeitet und zur Durchführung ein „Maluskomitee“ implementiert, welches sich aus Vertretern der Kontrolleinheiten sowie des Bereichs Banksteuerung/Finanzen zusammensetzt, wobei bei Bedarf weitere Einheiten hinzugezogen werden. Unter Einbindung der verantwortlichen Führungskräfte wurden die notwendigen Prüfungen für die zurückbehaltenen Anteile aus Bonuszahlungen früherer Jahre vorgenommen. Da keine relevanten Sachverhalte identifiziert wurden, erfolgte eine vollständige Festsetzung und Auszahlung der zur Auszahlung anstehenden zurückbehaltenen Vergütungs-Anteile.

5 Vergütungssystem des Vorstands.

5.1. Personelle Veränderungen im Vorstand

Jörg Frischholz wurde durch den Aufsichtsrat und die Trägerversammlung mit Wirkung zum 01.11.2021 zum Vorstandsmitglied bestellt. Als Nachfolge von Thomas Bürkle hat er am 01.01.2022 den Vorstandsvorsitz übernommen. Ingrid Spletter-Weiß ist zum 01.12.2021 als Mitglied des Vorstands in die NORD/LB eingetreten. Zum Jahresende 2021 haben Thomas Bürkle und Günter Tallner die Bank verlassen. Neben Jörg Frischholz und Ingrid Spletter-Weiß gehören Christoph Dieng, Christoph Schulz und Olof Seidel dem Vorstandsteam an.

5.2. Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Zusätzlich zur fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB ihren Vorstandsmitgliedern weitere marktübliche Nebenleistungen (z.B. betriebliche Altersversorgung, Dienstwagen). Hierbei handelt es sich um ermessungsunabhängige Standardregelungen, die keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken setzen. Die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Bank wird regelmäßig unter Zuhilfenahme externer Marktdaten überprüft.

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand hat der Aufsichtsrat im GJ 2021 entschieden, das System der variablen Vorstandsvergütung zu überprüfen und auch im Hinblick auf aktuelle Marktusancen zu adjustieren. Das überarbeitete Vorstandsvergütungssystem, welches auch die neuen Vorgaben aus der am 25. September 2021 in Kraft getretenen Neufassung der InstitutsVergV berücksichtigt, ist zum 01.01.2022 in Kraft getreten. Die Überarbeitung des Vergütungssystems wurden durch die Beratungsgesellschaft Deloitte Legal eng begleitet.

Für die variable Vergütung findet eine kennzahlenbasierte Bemessungs- und Auszahlungssystematik Anwendung. Auf Grundlage der Planung für den Konzern legt der Aufsichtsrat Ziele für die Bemessung der variablen Vergütung fest und entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln den nachhaltigen Gesamterfolg der Bank, des Konzerns sowie den Erfolgsbeitrag des betreffenden Dezernats bzw. den individuellen Erfolgsbeitrag des Vorstandsmitglieds unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider. In der Zielvorgabe wird auch die Gewichtung der Planziele untereinander bestimmt.

Der individuelle Erfolgsbeitrag und der Erfolgsbeitrag des Dezernats eines Vorstandsmitglieds (Gewichtung 40 Prozent, vorher 20 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen festgelegt. Der Erfolg des NORD/LB Konzerns wird auf Basis des Jahresüberschusses vor Steuern (IFRS) (30 %) sowie der Eigenkapitalrentabilität (RoE; ebenfalls 30 %) ermittelt. Der Konzernenerfolg fließt somit insgesamt mit 60 % in den Gesamtziel-erreichungsgrad ein. Beide Steuerungsgrößen werden über die jeweils letzten drei Geschäftsjahre gewichtet herangezogen, um eine Ausrichtung am längerfristigen nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten.

Die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder entsprechend der Vorgaben des § 7 InstitutsVergV durch den Aufsichtsrat erfolgt nach den gleichen Kriterien und Messgrößen, die auch für die Beschäftigten gelten. Auch für die Mitglieder des Vorstandes gilt, dass die variable Vergütung die fixe Vergütung nicht überschreiten darf.

Die variable Vergütung wird ausschließlich in Barzahlungen gewährt. Weitere Instrumente, wie z.B. Aktien können aufgrund der Rechtsform der Bank nicht genutzt werden.

Die variable Vergütung besteht zu 40 Prozent aus einem sog. Baranteil. Die übrigen 60 Prozent der variablen Vergütung werden zur Sicherstellung einer Ausrichtung am langfristigen und nachhaltigen Erfolg gemäß § 20 InstitutsVergV über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt und ratierlich ausgezahlt, wobei der Aufsichtsrat jährlich über die Gewährung der jeweils zur Auszahlung anstehenden Anteile unter Berücksichtigung der aktuellen Lage der Bank und nach Prüfung von ggf. zu berücksichtigenden Sachverhalten im Rahmen der Ex-post-Risikoadjustierung entscheidet.

Die Hälfte des Baranteils sowie der gestreckten Anteile der variablen Vergütung werden mit einer einjährigen Haltefrist belegt und sind an die nachhaltige Wertentwicklung der NORD/LB geknüpft. Als Bezugsgröße für die nachhaltige Wertentwicklung wird eine am Eigenkapital des Einzelinstituts nach HGB orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

Weiterhin sieht das System der Vorstandsvergütung eine Clawbacksystematik vor, nach der bereits ausgezahlte Anteile der variablen Vergütung unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden können.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat bei der Festlegung der variablen Vergütung für den Vorstand die Ergebnisse auf Konzernebene sowie die Zielerreichung auf Dezernats- und individueller Ebene bewertet und angemessen berücksichtigt. Die Bonuszahlungen sind unter Beachtung der regulatorischen Anforderungen im Mai 2023 erfolgt.

Nach Durchführung des Prozesses zur Ex-post-Risikoadjustierung (siehe Beschreibung unter 4.4) durch den Aufsichtsrat in Zusammenarbeit mit dem Vergütungskontrollausschuss sind die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren unter Beachtung der regulatorischen Anforderungen ebenfalls zur Auszahlung gekommen.

Die Angemessenheit des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder sowie die Erfüllung der regulatorischen Anforderungen wurde durch den Bereich Compliance als unabhängige Kontrolleinheit im Auftrag des Vergütungskontrollausschusses bzw. Aufsichtsrates auch für das Jahr 2022 geprüft und bestätigt.

6 Vergütungssystem der NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank (NORD/LB CBB).

Die NORD/LB CBB ist eine 100%ige Tochter der NORD/LB. Über den Gruppenzusammenhang finden zentrale Vorgaben der InstitutsVergV auch in der NORD/LB CBB Anwendung. Darüber hinaus sind weitere Vorschriften nach lokalem Recht zu beachten. Die Einhaltung der Bestimmungen sowie die Konsistenz der Vergütungssysteme innerhalb der NORD/LB Gruppe wird über entsprechende Vorgaben in der gruppenweiten Vergütungsstrategie gewährleistet. Der Fokus der Geschäftsstrategie der NORD/LB CBB richtet sich auf die Unterstützung der Geschäftsaktivitäten innerhalb der NORD/LB Gruppe. Das Geschäftsmodell ist vergleichsweise risikoarm und die Risikopolitik ist insgesamt konservativ. Die risikoorientierte Unternehmenskultur findet ihren Niederschlag auch in der Ausgestaltung der Vergütungssysteme. Die Vergütungspolitik setzt keine Anreize, unangemessen hohe Risikopositionen einzugehen. Die variable Vergütung ist grundsätzlich auf die Höhe der fixen Vergütung begrenzt (Verhältnis von variablen zu fixen Vergütungsanteilen maximal 1:1), wobei diese Obergrenze in der Praxis bei weitem nicht erreicht wird. Alle Aspekte des Vergütungssystems sind zudem geschlechterneutral ausgerichtet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten lediglich eine Entschädigung für die mit der Wahrnehmung des Mandats verbundenen Aufwendungen. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus einem Jahresfestgehalt, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus) und weiteren Nebenleistungen (Altersversorgung, Car Allowance) zusammen. Die Marktüblichkeit und Angemessenheit der Vorstandsvergütung wird regelmäßig anhand von internen und externen Gehaltsvergleichen überprüft. Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Vorstände spiegelt den Erfolg der NORD/LB CBB sowie des NORD/LB-Konzerns wider. Darüber hinaus werden der Dezernatserfolg und die individuellen Ergebnisse des jeweiligen Vorstands auf Basis festgelegter Ziele incentiviert. Die variable Vergütung wird ausschließlich in bar gewährt. Für die Auszahlung der variablen Vergütung gelten vordefinierte Risikokriterien, die sicherstellen, dass eine variable Vergütung nur dann ausgezahlt wird, wenn dies angesichts der Risiko-, Kapital-, Ertrags- und Liquiditätslage der Bank sowie des NORD/LB-Konzerns gerechtfertigt erscheint. Sofern die variable Vergütung 50.000 € bzw. 1/3 der Gesamtvergütung überschreitet, werden 60% über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren ratierlich ausgezahlt (Deferral). Sofern sich früher festgestellte Erfolgsbeiträge im Nachhinein als nicht nachhaltig erweisen, wird die variable Vergütung, ggfs. bis auf Null, reduziert. Zudem werden jeweils 50% der sofort bzw. ratierlich ausgezahlten variablen Vergütung an die nachhaltige Wertentwicklung der Bank geknüpft und mit einer zusätzlichen einjährigen Haltefrist belegt.

Die Auszahlung der Vergütungsbeträge steht unter dem Vorbehalt, dass keine negativen Erfolgsbeiträge oder schwerwiegende Verletzungen dienstlicher Pflichten vorliegen. Bei besonders schwerwiegenden Sachverhalten kann die Bank bereits ausgezahlte Beträge zurückfordern. Neben der fixen und variablen Vergütung gewährt die NORD/LB CBB ihren Vorständen weitere marktübliche Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Car Allowance).

Das Vergütungssystem für die Beschäftigten der NORD/LB CBB basiert auf den Regelungen der Vergütungsstrategie und -grundsätze. Für die Tarif-Mitarbeitenden gilt der Kollektivvertrag für das luxemburgische Bankgewerbe. Mit den außertariflichen Mitarbeitenden wird entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit sowie der damit in Verbindung stehenden Anforderungen und Verantwortung ein individuelles Jahresgehalt vereinbart, das in 12 gleichen Monatsgehältern gewährt wird. Die Angemessenheit der Vergütungen wird durch regelmäßige Marktvergleiche überprüft. Neben der fixen (Bar-)Vergütung gewährt die NORD/LB CBB ihren Mitarbeitenden weitere Nebenleistungen (z. B. betriebliche Altersversorgung, Car Allowance) im Rahmen von ermessensunabhängigen bankweiten Regelungen. Für außertarifliche Mitarbeitende kann die Bank zusätzlich zu den Fixgehältern eine erfolgsabhängige variable Vergütung (Bonus) gewähren. Ausgangsbasis hierfür bildet ein individueller Zielwert auf Grundlage der ausgeübten Funktion und des jeweiligen Monatsgehalts. Die tatsächliche Bonushöhe wird nach Ablauf des Geschäftsjahres anhand der nach einheitlich vorgegebenen Bewertungskriterien festgestellten Leistung ermittelt. Für Führungskräfte und Mitarbeitende, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank bzw. der NORD/LB Gruppe hat (sogenannte Risk Taker bzw. Gruppen-Risk Taker), werden zudem individuelle Ziele vereinbart. Die Höhe der variablen Vergütung von Risk Takern bzw. Gruppen-Risk Takern richtet sich nach den im Geschäftsjahr erzielten Bank- bzw. Konzern-Ergebnissen sowie den Bereichs- und individuellen Erfolgsbeiträgen, die sich nach der Erreichung der vereinbarten Ziele bemessen. Für die Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern gelten grundsätzlich die gleichen Bedingungen wie für den Vorstand, wobei der Deferral-Anteil 60 % (bei sogenannten Direct Reports) bzw. 40% (bei Mitarbeitenden ohne Direct Report-Eigenschaft) beträgt und die rätierlich ausgezahlte variable Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf bzw. vier Jahren gestreckt wird. Weiterhin ist die Gewährung von Spotboni zur unterjährigen Honorierung besonderer individueller Leistungen für Tarif- sowie außertariflich Mitarbeitende möglich, wobei Führungskräfte und Risk Taker von diesem Vergütungsinstrument ausgenommen sind. Für Mitarbeitende und Führungskräfte in den Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt der Vergütung auf dem Fixgehalt, um etwaige Interessenkonflikte auszuschließen. Bei der Vereinbarung von Bereichs- und individuellen Zielen wird zudem darauf geachtet, dass es zu keinem Gleichlauf mit den Zielen in den kontrollierten Einheiten kommt.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde ein Gesamtbetrag der variablen Vergütung (Vorstand und Beschäftigte) von 1,0 Mio EUR beschlossen.

Für die Festlegung, Umsetzung und Überwachung von Vergütungsstrategie und –grundsätzen besteht eine Compensation Governance mit klaren Verantwortlichkeiten: Der Aufsichtsrat entscheidet über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand sowie die Festsetzung der Gehälter und variablen Vergütungen der Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus überwacht er die Angemessenheit aller Vergütungssysteme und deren Auswirkungen auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Bank gesamthaft. Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeitenden der Bank verantwortlich. Er entscheidet über die Vergütungsstrategie und -grundsätze, die Budgets zur variablen Vergütung und zur Anpassung der fixen Vergütungen sowie die Festsetzung der individuellen Vergütungen. Sofern der Vorstand einen Gesamtbankbonuspool beschließt, erfolgt dessen Auszahlung erst nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat. Zudem hat die NORD/LB CBB ein internes Remuneration Committee eingerichtet, in dem die Leiter der Kontrolleinheiten vertreten sind und das den Vorstand bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme berät und bei Neu- und Weiterentwicklungen der Vergütungssysteme sowie deren operativer Umsetzung einbezogen wird.

Die Vergütungsstrategie und -grundsätze sowie deren Umsetzung werden regelmäßig auf die Übereinstimmung mit der Gruppen-Vergütungsstrategie sowie den aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Anforderungen hin überprüft. Dies erfolgt sowohl institutsintern unter Einbindung der Kontrolleinheiten, als auch durch den Konzernvergütungsbeauftragten aus dem Mutterinstitut.

7 Offenlegung von Vergütungskennziffern.

Nachfolgend werden die quantitativen Angaben zu den Vergütungen gem. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Verbindung mit § 16 InstitutsVergV dargestellt. Grundlage der Offenlegung bildet die NORD/LB Gruppe.

Darstellung der Gesamtvergütung für alle Beschäftigten

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte im Jahr 2022)									
Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV:									
Geschäftsjahr 2022 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat ¹⁾	Vorstand ²⁾	Investment banking ³⁾	Retail Banking	Corporates	Unter- nehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Mitglieder nach Köpfen	19	5	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen	-	-	219	956	622	2.051	256	1.026	5.129
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE	-	5,0	205,6	809,6	561,8	1.817,1	234,5	878,4	4.512,0
Gesamte Vergütung	0,4	5,0	30,2	64,0	75,2	174,4	23,8	55,9	428,8
davon gesamte fixe Vergütung	0,4	4,0	25,8	60,6	63,0	161,0	21,6	54,4	390,8
davon gesamte variable Vergütung	-	1,0	4,4	3,3	12,2	13,4	2,1	1,5	38,0
davon Bonus	-	1,0	4,2	2,7	12,0	9,9	1,6	1,2	32,7
davon Abfindungen	-	-	0,2	0,6	0,2	3,5	0,5	0,3	5,3

Die Tabelle enthält Rundungsdifferenzen. Zur Wahrung des Wesentlichkeits-, Schutz- und Vertraulichkeitsgrundsatzes gem. § 26 a Kreditwesengesetz erfolgt der Ausweis bei Bedarf in aggregierter Form.

1) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts). Die Vergütung der Aufsichtsrats-Mitglieder besteht aus einer fixen Mandatsvergütung sowie einer Aufwandsentschädigung; eine variable Vergütung wird nicht gewährt. Durch den Wechsel des Aufsichtsratsvorsitzenden im November 2022 lag im Gesamtzeitraum die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder bei 19.

2) Der Vorstand beinhaltet die Vorstandsmitglieder des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts)

3) Bereiche Markets und Treasury

REM 1: Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion ¹⁾	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	19,0	5,0	35,3	213,3
2	Feste Vergütung insgesamt	0,4	4,0	9,0	31,8
3	Davon: monetäre Vergütung	0,4	3,1	8,6	29,5
4	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
EU-4 a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
7	Davon: sonstige Positionen	-	0,9	0,4	2,3
8	(Gilt nicht in der EU)	-	-	-	-
9	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	5,0	34,3	209,1
10	Variable Vergütung insgesamt	-	1,0	3,7	6,8
11	Davon: monetäre Vergütung ²⁾	-	1,0	3,7	6,8
12	Davon: zurückbehalten	-	0,6	2,0	1,1
EU-13a	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)	0,4	5,0	12,7	38,6

1) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts). Die Vergütung der Aufsichtsrats-Mitglieder besteht aus einer fixen Mandatsvergütung sowie einer Aufwandsentschädigung; eine variable Vergütung wird nicht gewährt. Durch den Wechsel des Aufsichtsratsvorsitzenden im November 2022 lag im Gesamtzeitraum die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder bei 19.

2) Die variable Vergütung wird ausschließlich in monetärer Form gezahlt, da Aktien oder vergleichbare Instrumente rechtsformbedingt nicht zur Verfügung stehen. Für den an die nachhaltige Wertentwicklung gekoppelten Anteil der variablen Vergütung wird eine am Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen.

REM 2: Sonderzahlungen – Garantiezahlungen und Abfindungen (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE				
	a	b	c	d
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1	-	-	1,0	-
2	-	-	0,1	-
3	-	-	0,1	-
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	-	-	-	1,0
5	-	-	-	0,0
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	-	-	-	1,8
7	-	-	-	0,5
8	-	-	-	0,5
9	-	-	-	-
10	-	-	-	-
11	-	-	-	0,3

REM 3: Zurückbehaltene Vergütung aus Vorjahren (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die aufveränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen	
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion								
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion								
8	Monetäre Vergütung	0,3	-	0,3	-	-	-	-	-
9	Anteile oder gleichwertige	-	-	-	-	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung								
14	Monetäre Vergütung	1,0	0,1	1,0	-	-	-	0,1	0,03
15	Anteile oder gleichwertige	-	-	-	-	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter								
20	Monetäre Vergütung	0,6	0,1	0,6	-	-	-	0,1	0,05
21	Anteile oder gleichwertige	-	-	-	-	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	1,9	0,2	1,9	-	-	-	0,2	0,08

REM 4: Vergütung von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr (Risk Taker)

	Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE	
	EUR	a
		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	2,0
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	-
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	-
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	-
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	-

REM 5: Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr nach Bereichen (Risk Taker)

Alle Werte in Mio. EUR und Anzahl identifizierter Mitarbeitender in FTE

	a			b							j
	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder							
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion ¹⁾	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking ²⁾	Retail Banking	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme	
1 Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										272,6	
2 Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	19,0	5,0	24,0								
3 Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				8,0	5,6	-	11,3	4,0	6,5		
4 Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				115,6	14,0	-	64,9	16,9	1,8		
5 Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	0,4	5,0	5,3	26,5	3,9	-	15,0	3,8	2,1		
6 Davon: variable Vergütung	-	1,0	1,0	5,7	0,7	-	2,6	0,7	0,8		
7 Davon: feste Vergütung	0,4	4,0	4,4	20,8	3,2	-	12,4	3,1	1,4		

1) Der Aufsichtsrat beinhaltet die Mitglieder des Aufsichtsrats des Mutterinstituts (NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts). Die Vergütung der Aufsichtsrats-Mitglieder besteht aus einer fixen Mandatsvergütung sowie einer Aufwandsentschädigung; eine variable Vergütung wird nicht gewährt. Durch den Wechsel des Aufsichtsratsvorsitzenden im November 2022 lag im Gesamtzeitraum die Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder bei 19.

2) Beinhaltet Markets, Treasury, Corporates (Corporates gemäß Tabelle "Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen")

Hannover/Braunschweig/Magdeburg

Juni 2023

Der Vorstand

Frischholz

Dieng

Schulz

Seidel

Spletter-Weiß

NORD/LB

Norddeutsche Landesbank – Girozentrale -

Friedrichswall 10

30159 Hannover

Telefon: +49 (0) 511/361-0

Telefax: +49 (0) 511/361-2502

www.nordlb.de

www.linkedin.com/nordlb

www.facebook.com/nordlb

www.twitter.com/nord_lb

www.xing.com/company/nordlb

www.instagram.com/nordlb.karrierestart