



Vergütungsbericht

zum 31. Dezember 2012

Information und Bericht über die Ausgestaltung und Angemessenheit der Vergütungssysteme der NORD/LB

Inhalt

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung	3
2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung	4
3 Vergütungssystem der Tarif- und Vertragsangestellten.....	5
3.1 Fixe Vergütung	5
3.2 Variable Vergütung	5
3.3 Provisionen.....	5
4 Vergütungssystem der Risk Taker	6
4.1 Identifikation der Risk Taker.....	6
4.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	6
5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen	6
5.1 Fixe Vergütung	6
5.2 Variable Vergütung	6
5.3 Vergütung der Entsandten	6
6 Vergütungssystem der Vorstände	7
7 Nebenleistungen	7
8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß §§ 7,8 InstitutsVergV	7

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung

Die Norddeutsche Landesbank Girozentrale (NORD/LB) hat sich basierend auf ihrer Bilanzsumme und einer eigenverantwortlich durchgeführten Risikoanalyse als bedeutendes Institut im Sinne der im Jahr 2010 in Kraft getretenen Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) eingeordnet. Damit unterliegt das Vergütungssystem der NORD/LB den besonderen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung.

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden wird der Begriff „Mitarbeiter“ synonym für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet) der NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) im In- und Ausland für das Geschäftsjahr 2012. Die Informationen für das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern und die Investitionsbank Sachsen-Anhalt sind nachrichtlich ergänzt. Die Konzerngesellschaften Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg Girozentrale, Deutsche Hypothekenbank Actien-Gesellschaft und Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A. setzen ihre Offenlegungspflichten nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften eigenständig im Rahmen der Jahresberichterstattung oder auf ihrer Internetseite um.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Mitarbeiter zu fördern. Vergütungsentscheidungen werden als wertvolle Investition in Mitarbeiterpotenziale auch im Hinblick auf die strategische Ausrichtung der Bank getroffen. Mittels eines attraktiven und wettbewerbsfähigen Vergütungssystems stellt die NORD/LB die Gewinnung und Bindung ihrer Mitarbeiter sicher. Dabei legt die Bank Wert darauf, dass das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert. Mittels Interbanken- und Marktvergleichen sowie einer Funktionsbewertung sorgt die Bank für eine

angemessene und intern ausgewogene Vergütungsstruktur und Vergütungsverteilung zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen, sowohl im Inland als auch im Ausland. Damit bekennt sich die NORD/LB zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Vergütungspolitik.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen und variablen Komponente zusammen.

- Die fixen und variablen Komponenten stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander und setzen keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken.
- Leistungen von Dritten, die Beschäftigte oder die Geschäftsführung im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit erhalten, werden zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung und der Verhältnismäßigkeit zwischen fixer und variabler Vergütung jährlich überprüft.
- Das Vergütungssystem der NORD/LB läuft nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten zu wider. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes.
- Die fixe Vergütung stellt den überwiegenden Anteil an der Gesamtvergütung dar und ist so gestaltet, dass Mitarbeiter zur Deckung angemessener Lebenshaltungskosten nicht auf die variable Vergütung angewiesen sind.
- Garantierte variable Vergütungen (z.B. garantierte Jahresboni) werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr – nicht gewährt.
- Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht vereinbart. Abfindungszahlungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen Regelung oder einer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Beschäftigten ausgehandelten Vereinbarung geleistet.

2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Der Vorstand ist für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Beschäftigten der Bank verantwortlich. Er genehmigt das Vergütungssystem, das Bonusvolumen für die NORD/LB AöR und dessen Verteilung auf die Geschäftsbereiche sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen.

Das Vergütungssystem der NORD/LB basiert auf den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, den Dienstvereinbarungen Bonus und Jahresgespräch sowie der internen Richtlinie zu den Grundsätzen der Vergütungssysteme für Tarif- und Vertragsangestellte. Die Bedingungen für die Vergütung der Beschäftigten sind in Tarif- und Anstellungsverträgen schriftlich festgelegt. Die wesentlichen Eckpunkte des Vergütungssystems der NORD/LB werden den zuständigen Gremien regelmäßig vor Einführung und Verteilung in geeigneter Form kommuniziert. Die Einhaltung des Vergütungssystems der Bank wird durch den Personalbereich überwacht und ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert. Die Vergütung des Vorstandes unterliegt der Verantwortung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrates. Sie ist im jeweiligen Anstellungsvertrag abschließend geregelt.

Der Vorstand hat im Jahr 2010 einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der ihn bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems unterstützt und berät. Dieser Ausschuss tagt mindestens zweimal jährlich. Er ist hierarchisch unterhalb der Geschäftsleitung angesiedelt und setzt sich aus den Bereichsleitungen Personal, Finanz-Risikocontrolling, Organisation/IT, Vorstandsstab/Recht/Beteiligungen, Privat- und Geschäftskunden, Financial Markets, Firmenkundengeschäft, Zentralmanagement Risiko und Unternehmensservice zusammen. Der Bereich Revision wird im Rahmen seiner Aufgaben einbezogen. Der Vergütungsausschuss überwacht die Ausgestaltung der Anreiz- und Vergütungssysteme insbesondere im Hinblick auf die nachstehenden Zielsetzungen:

- Übereinstimmung mit den in den Strategien niedergelegten Zielen
- Vermeidung von Anreizen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen

- Vergütung der Mitarbeiter der nicht geschäftsinitierenden Bereiche entsprechend ihrer Verantwortung und Aufgabe

Dem Vergütungsausschuss obliegen folgende Aufgabenschwerpunkte:

- Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der NORD/LB unter Beachtung der in den Strategien niedergelegten Ziele
- Überprüfung der Einhaltung und der Ausgestaltung sowie der Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der NORD/LB, insbesondere der Regelungen zur variablen Vergütung
- Prüfung der Möglichkeiten einer Harmonisierung der Vergütungssysteme in der Institutsgruppe der NORD/LB unter Berücksichtigung der aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen
- Plausibilitätsprüfung der durchgeführten Risikoanalyse nach § 1 InstitutsVergV
- Plausibilitätsprüfung des Prozesses zur Festlegung der Risk Taker nach § 5 Abs. 1 InstitutsVergV
- Bericht an Vorstand und Aufsichtsrat über die Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Bank sowie anlassbezogen bei bedeutsamen Veränderungen des Vergütungssystems oder sonstigen vergütungssystemrelevanten bedeutsamen Ereignissen.
- Der Vergütungsausschuss hat das Recht, dem Vorstand Vorschläge für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems zu unterbreiten.

Die Bank hat mit dem Vergütungsausschuss und den zugewiesenen Aufgabenschwerpunkten eine stabile Governance-Struktur implementiert, die die Ausgestaltung, Umsetzung und Kontrolle des Vergütungssystems sicherstellt.

Die Einzelheiten zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme der jeweiligen Mitarbeitergruppen werden nachfolgend erläutert. Hierzu unterscheidet die NORD/LB zwischen folgenden Mitarbeitergruppen:

- Tarif- und Vertragsangestellte,

- Risk Taker (Mitarbeiter, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben),
- Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen einschließlich Entsandte
- sowie dem Vorstand.

3 Vergütungssystem der Tarif- und Vertragsangestellten

3.1 Fixe Vergütung

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB angewendet, 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. Dauerhaftes überdurchschnittliches Engagement, verbunden mit entsprechenden überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen, kann durch Gewährung einer Leistungszulage honoriert werden. Diese wird durch Berufsjahresvorstufung oder eine übertarifliche, nicht ruhegehaltfähige Eurozulage gewährt.

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Der übertarifliche Bereich ist in Funktionsstufen mit jeweils zugeordneten Gehaltsbandbreiten gegliedert. Das monatliche Gehalt der Vertragsangestellten ist in der Regel durch einen Faktor an das Tarifgehalt gekoppelt. Daneben können auch Zulagen gewährt werden. Vereinzelt werden Festgehälter (d.h. ohne Kopplung an das Tarifgehalt) in Anlehnung an die Funktionsstufenbandbreiten vereinbart. Grundlage für die Festlegung einer Funktionsstufe ist die Funktionsbewertung, mit der Funktionen anhand von bestimmten Kriterien bewertet und durch einen Quervergleichsausschuss überprüft werden. Damit wird sichergestellt, dass die Vergütung - insbesondere der Kontrolleinheiten im Verhältnis zu den Markt Bereichen - im Quervergleich innerhalb der Bank angemessen ist.

3.2 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der NORD/LB geschlossenen Dienstvereinbarungen Bonus und Jahresgespräch. Über die Zielvereinbarung werden die Ergebnisse der Jahresplanung in einem

geordneten Verfahren in die gesamte NORD/LB transportiert.

Darüber hinaus verabschiedet der Vorstand in Abhängigkeit vom Bankerfolg das Bonusvolumen, das für das Geschäftsjahr 2012 insgesamt 26,2 Mio. € betrug. Somit ist die NORD/LB-Vergütungssystematik - wie es § 3 Abs. 1 der InstitutsVergV fordert - auf die Unternehmensstrategie der NORD/LB ausgerichtet.¹ Die Auszahlung beeinträchtigt die angemessene Eigenkapitalausstattung der Bank nicht (§ 4 InstitutsVergV).

Die variable Vergütung der Tarif- und Vertragsangestellten wurde in Abhängigkeit von der individuellen Leistung ausgezahlt. Dabei bestand hinsichtlich der variablen Vergütung für die höheren Funktionsstufen ein größerer Spielraum bei der Bemessung der leistungsorientierten Zahlung.

3.3 Provisionen

Tarif- und Vertragsangestellte konnten Abschlussprovisionen, die durch den Vertrieb von Produkten einzelner Verbundpartner entstehen, erhalten. Diese Provisionen wurden von den Verbundpartnern gezahlt und von der NORD/LB anteilig an die Beschäftigten weitergereicht. Die Höhe der einzelnen Provisionen war produktabhängig und der Höhe nach begrenzt. Im Geschäftsjahr 2012 wurden insgesamt 1.070,2 T€ Vertriebsprovisionen an 794 Mitarbeiter gezahlt. Rund 84% der Vertriebsprovisionen erhielten Tarifangestellte. Die Zahlung von Abschlussprovisionen wurde zum 28. Februar 2013 eingestellt.

¹ In den ausländischen Niederlassungen gibt es eine ähnliche Systematik, so dass die hier getroffenen Aussagen auch auf die ausländischen Niederlassungen zutreffen.

4 Vergütungssystem der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat im Geschäftsjahr 2012 zur Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV diejenigen Mitarbeiter identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet). Die Risk Taker wurden für das Jahr 2012 erstmalig im Rahmen eines auf qualitativen und quantitativen Kriterien basierenden Scoringmodells ermittelt. Dabei wurden neben den bereits in den Geschäftsjahren 2010 und 2011 ermittelten Risk Takern weitere Personen als Risk Taker identifiziert.

4.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Für die Risk Taker gelten besondere Anforderungen wie die nachhaltige und langfristige Ausgestaltung

eines Teils der variablen Vergütung. Negative Erfolgsbeiträge der Geschäftsleiter bzw. der Risk Taker, der NORD/LB bzw. ein außergewöhnlich negatives Ergebnis der verantworteten Organisationseinheit sowie schwerwiegende Pflichtverletzungen des Beschäftigten führen zu einer Einbehaltung der jeweiligen zurückbehaltenen Bonusanteile. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr werden bei Risk Takern im Dezember des Folgejahres sowie im Juni der drei folgenden Kalenderjahre, sofern die gemäß InstitutsVergV festgelegten Auszahlungsvoraussetzungen erfüllt sind, ausgezahlt. Sie sind vollständig von der nachhaltigen Wertentwicklung der Bank abhängig.

5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen

5.1 Fixe Vergütung

Das inländische Vergütungssystem für Tarifangestellte und übertarifliche Vertragsangestellte ist nicht auf die Vergütungsstrukturen der in den ausländischen Niederlassungen beschäftigten Mitarbeiter anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Standorten richtet sich nach dem Gehaltsgefüge der jeweiligen Niederlassung und wird auf Basis von Benchmarks mit lokalen Wettbewerbsbanken getroffen.

5.2 Variable Vergütung

Das auf die im Ausland tätigen Beschäftigten entfallende Bonusvolumen wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Beschäftigten wird unter Beachtung der individuellen Leistungsbeurteilung, der Zielerreichung des Bereichs und der Ergebnis- und Ertragslage der Bank vorgenommen. Die von der NORD/LB gewährte variable Vergütung ist kein fester Bestandteil des Jahresgehaltes, sondern eine zusätzli-

che, freiwillige Leistung der Bank, mit der die Beschäftigten am Erfolg der Bank beteiligt werden. Die von der NORD/LB definierte Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung der Auslandslokationen im Sinne des § 3 Abs. 5 der InstitutsVergV wurde im Jahr 2012 eingehalten. Die variable Vergütung der Risk Taker in den ausländischen Niederlassungen wird auch hier gemäß InstitutsVergV gestreckt und ist an die nachhaltige Entwicklung der Bank gekoppelt.

5.3 Vergütung der Entsandten

Für die in eine Niederlassung im Ausland entsandten Beschäftigten gilt arbeitsvertraglich das deutsche Dienstverhältnis fort. Entsandte erhalten ihre fixe und variable Vergütung auf der Basis ihrer Inlandsbezüge. Die Besonderheiten eines Auslandseinsatzes werden durch ein zusätzliches Entsendungspaket abgedeckt.

6 Vergütungssystem der Vorstände

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Ein Teil des Festgehaltes steht dabei unter einem Widerrufsvorbehalt. Das Aufsichtsorgan legt die Höhe des variablen Anteils nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse fest. Dieser spiegelt die Lage der Bank, den Erfolg des verantworteten Bereiches sowie die individuellen Aufgaben und Leistungen

unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider.

Die variable Vergütung wird über einen Zeitraum von 3 Jahren zurückbehalten. Eine Auszahlung der zurückbehaltenen variablen Vergütung erfolgt nur dann, wenn die festgelegten Auszahlungsbedingungen erfüllt sind.

7 Nebenleistungen

Die NORD/LB gewährt ihren Betriebsangehörigen eine betriebliche Altersvorsorge, für die die Bank Rückstellungen bildet. Alle arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen der NORD/LB geben keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger hoher Risiken, da die Höhe der individuellen Altersversorgung nicht im Ermessen der Bank steht. Vielmehr sind die Direktzusagen der Bank darauf ausgerichtet, die

Beschäftigten zu motivieren und auf einen langfristigen Erfolg der Bank hinzuwirken.

Des Weiteren stellt die NORD/LB Ihren Vertragsangestellten ab einer bestimmten Funktionsstufe einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung zur Verfügung. Darüber hinaus können Vielfahrer einen Dienstwagen erhalten.

8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß §§ 7,8 InstitutsVergV

Nachfolgend werden die allgemeinen Offenlegungspflichten für Institute gem. § 7 InstitutsVergV sowie die besonderen Offenlegungspflichten für bedeutende Institute gem. § 8 InstitutsVergV dargestellt. Die zu Grunde liegenden Daten wurden per 31.12.2012 erhoben beziehungsweise per annum ausgewiesen.

Im Geschäftsjahr 2012 haben 4.325 Beschäftigte einen Bonus erhalten. Der Anteil der Bonifikationen an der Gesamtvergütung in der NORD/LB AöR beläuft sich im Geschäftsjahr 2012 auf 8,8 Prozent, so dass ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler

Vergütung, bezogen auf das Jahr 2012, sicher gestellt ist. Bezogen auf die Summe der Beschäftigten beträgt die durchschnittliche Bonushöhe für das Geschäftsjahr 2012 für die Beschäftigten 5.618 €.

Somit ist das Vergütungssystem der NORD/LB angemessen ausgestaltet. Die Gesamtvergütung verteilt sich auf die Mitarbeitergruppen der jeweiligen Geschäftsbereiche wie nachfolgend dargestellt:

Fixe und variable Vergütungen der Beschäftigten (Beschäftigte zum 31.12.2012) nach Geschäftsbereichen und Beschäftigtengruppe gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 2 InstitutsVergV:					
Geschäftsjahr 2012 in TEUR	Markt	Marktfolge	Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Tarifangestellte	47.185,3	38.918,6	38.238,1		124.342,0
davon fixe Vergütung	45.124,8	37.299,8	36.620,0		119.044,6
davon variable Vergütung	2.060,5	1.618,8	1.618,1		5.297,4
Vertragsangestellte	57.600,9	26.199,6	51.083,3		134.883,8
davon fixe Vergütung	50.740,6	23.603,7	46.503,1		120.847,4
davon variable Vergütung	6.860,3	2.595,9	4.580,2		14.036,4
Angestellte im Ausland	16.393,0	2.875,8	8.263,8		27.532,6
davon fixe Vergütung	11.968,3	2.249,2	7.179,3		21.396,8
davon variable Vergütung	4.424,7	626,6	1.084,5		6.135,8
Gesamtvergütung	121.179,2	67.994,0	97.585,2	3.150,0	289.908,5
davon fixe Vergütung	107.833,7	63.152,7	90.302,4	3.150,0	264.438,9
davon variable Vergütung	13.345,5	4.841,3	7.282,8	0,0	25.469,6
Anzahl Beschäftigte im In- und Ausland	1.769	1.141	1.617	6	4.533

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

Nachrichtlich wird die Gesamtvergütung der Investitionsbank Sachsen-Anhalt und des Landesförderinsti-

tuts Mecklenburg-Vorpommern wie folgt ausgewiesen:

Fixe und variable Vergütungen der Beschäftigtengruppen in den Förderinstituten gemäß § 7 Abs. 2 Nr. 2 InstitutsVergV:			
Geschäftsjahr 2012 in TEUR	Investitionsbank	Landesförderinstitut	Gesamt
	Sachsen-Anhalt	Mecklenburg-Vorpommern	
Tarifangestellte	15.210,0	12.368,3	27.578,3
davon fixe Vergütung	14.385,3	11.582,0	25.967,3
davon variable Vergütung	824,7	786,3	1.611,0
Vertragsangestellte	4.256,9	892,4	5.149,3
davon fixe Vergütung	3.816,0	803,7	4.619,7
davon variable Vergütung	440,9	88,7	529,6
Gesamt	19.466,9	13.260,6	32.727,5
davon fixe Vergütung	18.201,3	12.385,6	30.586,9
davon variable Vergütung	1.265,6	875,0	2.140,6
Anzahl Beschäftigte	358	258	616

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

Die NORD/LB hat zum 31.12.2012 insgesamt 33 Risk Taker beschäftigt, deren variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2012 auf 2,9 Millionen € (ausschließlich der im Vorjahr zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung) festgelegt wurde.

Der Gesamtbetrag der Abfindungen gem. § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV betrug 879,2 T€. In einem Fall wurde im Zusammenhang mit der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses eine garantierte Zahlung gem. § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV vereinbart.

Fixe und variable Vergütungen der Risk Taker				
gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 1 InstitutsVergV:				
Geschäftsjahr 2012 in TEUR	Markt	Marktfolge & Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	5.412,4	2.815,5	3.150,0	11.377,9
davon fixe Vergütung	3.496,3	1.794,0	3.150,0	8.440,3
davon variable Vergütung	1.916,1	1.021,5	0,0	2.937,6
Anzahl Risk Taker	19	8	6	33
zum 31.12.2012				

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

Zurückbehaltene und bar ausgezahlte variable Vergütung				
gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 3 und 4 InstitutsVergV:				
Geschäftsjahr 2012 in TEUR	Markt	Marktfolge & Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Variable Vergütung	1.916,1	1.021,5	0,0	2.937,6
davon Deferral	1.457,3	817,2	0,0	2.274,5
davon Barauszahlung	458,7	204,3	0,0	663,0
davon in Abhängigkeit von einer nachhaltigen Wertentwicklung	1.457,3	817,2	0,0	2.274,5

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

Zahlungen bei Aufnahme des Angestelltenverhältnisses	
gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 2 InstitutsVergV	
Zahlungen bei Beendigung des Angestelltenverhältnisses	
gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 5 InstitutsVergV:	
Geschäftsjahr 2012 in TEUR	Gesamt
Zahlungen bei Aufnahme des Angestelltenverhältnisses	80,0
Anzahl der Begünstigten	1
Zahlungen bei Beendigung des Angestelltenverhältnisses	879,2
Maximale Abfindung	521,4
Anzahl der Begünstigten	2

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

Vorstand der NORD/LB

Dr. Gunter Dunkel

Christoph Schulz

Dr. Hinrich Holm

Eckhard Forst

Ulrike Brouzi

Dr. Johannes-Jörg Riegler



NORD/LB
Friedrichswall 10
30159 Hannover
Telefon: +49 (0) 511 361 – 0
Telefax: +49 (0) 511 361 – 2502

www.nordlb.de

Stand 08/2013