



VERGÜTUNGSBERICHT

zum 31.12.2015

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung	3
2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung	5
3 Vergütungssysteme der Tarif- und Vertragsangestellten	7
3.1 Fixe Vergütung	8
3.2 Variable Vergütung	8
4 Vergütungssystem der Risk Taker	10
4.1 Identifikation der Risk Taker	11
4.2 Bemessung der variablen Vergütung	11
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	11
5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen	13
5.1 Fixe Vergütung	14
5.2 Variable Vergütung	14
5.3 Vergütung der Entsandten	14
6 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	15
7 Nebenleistungen	15
8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV	15

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung

Die Norddeutsche Landesbank Girozentrale (NORD/LB) ist ein bedeutendes Institut im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV), weil ihre Bilanzsumme in den letzten drei Geschäftsjahren 15 Milliarden Euro überschritten hat. Damit unterliegt das Vergütungssystem der NORD/LB den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV.

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Beschäftigten der NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) im In- und Ausland für das Geschäftsjahr 2015. Die Informationen für das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern und die Investitionsbank Sachsen-Anhalt sind nachrichtlich ergänzt. Die Konzerngesellschaften Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg Girozentrale, Deutsche Hypothekbank Actien-Gesellschaft und Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A. Covered Bond Bank setzen ihre Offenlegungspflichten nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften eigenständig um.

Die Vergütungsstrategie der NORD/LB zielt neben der Erfüllung regulatorischer Anforderungen auf Nachhaltigkeit ab, um ein verantwortungsvolles und risikobewusstes Verhalten der Beschäftigten 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 Beschäftigten 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.

// Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde für das Geschäftsjahr 2015 sowohl im Inland als auch im Ausland auf maximal 100 % festgesetzt.

// Leistungen von Dritten, die Beschäftigte oder die Geschäftsleitung 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 Kontrollenheiten zuwider. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes.

// 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.

// 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 der Vergütungssysteme der Beschäftigten der Bank verantwortlich. Er genehmigt die Vergütungssysteme inklusive der internen Vergütungsgrundsätze sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen. Der Vorstand legt darüber hinaus 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 über die tatsächliche Höhe und geschäftsbereichsbezogene Verteilung des Volumens für die variable Vergütung der Beschäftigten.

Die Vergütungssysteme der NORD/LB basieren 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. Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat, sie ist im jeweiligen Anstellungsvertrag geregelt.

In die Neu- und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Die Einhaltung des Vergütungssystems der Bank ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert und wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr durch den Personalbereich sichergestellt.

Die Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter erfolgte durch den Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert. Sie erfolgte ferner durch den Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Geschäftsjahr 2015 viermal. Im Rahmen seiner Aufgabenstellung hat er u. a. folgende Themen behandelt:

// Ausgestaltung der Vorstandsvergütung,

// Überprüfung der Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen,

// Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme sowie Sicherstellung der Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts (Anreize im Vergütungssystem),

// Überwachung und Beurteilung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme (Vergütungskontrollbericht),

// Kenntnisnahme des Vergütungsberichts.

Für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstandes ist der Aufsichtsrat verantwortlich. Der Vergütungskontrollausschuss nimmt dabei eine wichtige beratende Funktion wahr und bereitet die Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor. Er tagte im Geschäftsjahr 2015 ebenfalls viermal zu den oben genannten Themen.

Die wesentlichen Gestaltungsmerkmale der Vergütungssysteme für die einzelnen Beschäftigtengruppen werden nachfolgend erläutert. Hierzu unterscheidet die NORD/LB zwischen folgenden Gruppen:

// Tarif- und Vertragsangestellte,

// Risk Taker (Beschäftigte, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben),

// Beschäftigte in den ausländischen Niederlassungen einschließlich Entsandte sowie

// den Mitgliedern des Vorstands.

3 Vergütungssysteme 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, 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. 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 war im Geschäftsjahr 2015 in Funktionsstufen mit jeweils zugeordneten Gehaltsbandbreiten gegliedert. Das monatliche Gehalt der Vertragsangestellten ist in der Regel durch einen Faktor an das Tarifgehalt gekoppelt. Daneben wurden Festgehälter vereinbart.

Zukünftig wird das bisherige Funktionsstufensystem durch eine im Geschäftsjahr 2015, unter Einbindung eines externen Personalberatungsunternehmens, neu entwickelte Stellenbewertung abgelöst. Diese beinhaltet Karrierestufen und -bänder mit jeweils zugeordneten Festgehaltsbändern.

Die fixe Vergütung umfasst des Weiteren die geldwerten Vorteile für Vertragsangestellte aus der an die Funktionsstufe gebundenen Gestellung von Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie Leistungen von Dritten, die Beschäftigte im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit im Institut erhalten.

3.2 Variable Vergütung

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

Darüber hinaus verabschiedete der Vorstand, in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen zur Abbildung der Ertrags- und Risikosituation sowie unter Berücksichtigung weiterer Risikokriterien, das Bonusvolumen für das Geschäftsjahr 2015. Als Risikokriterien wurden neben der Ertragslage die Dividendenfähigkeit, Eigenmittelausstattung, Risikotragfähigkeit und Liquiditätssituation der Bank berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hat festgestellt, dass das ausgeschüttete Bonusvolumen die Anforderungen an die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie die Risikotragfähigkeit nicht beeinträchtigt.

Im Rahmen der Zielvereinbarungssystematik werden die Ergebnisse der Jahresplanung systematisch kaskadiert. Somit werden die Anforderungen nach § 4 InstitutsVergV erfüllt, nach denen die NORD/LB-Vergütungssystematik auf die Unternehmensstrategie der NORD/LB ausgerichtet ist. Es ist sichergestellt, dass die Auszahlung die angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung der Bank nicht beeinträchtigt (§ 7 InstitutsVergV).

Gemäß der im Geschäftsjahr anzuwendenden Dienstvereinbarung zum Bonus können Beschäftigte eine variable Vergütung erhalten, deren Leistung und Zielerreichungsgrad im abgelaufenen Geschäftsjahr mit insgesamt mindestens einer Leistungskennzahl 3 („Erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen“) bewertet wurde. Neben einer für bestimmte Beschäftigtengruppen in Abhängigkeit von der Höhe des Bonusvolumens und der jeweiligen Vergütungseinstufung gestaffelten Beteiligung am Unternehmenserfolg (Erfolgsbeteiligung) kann für besondere Leistungen und Wertbeiträge ein Leistungsbonus gewährt werden.

Die Höhe der individuellen Leistungsboni legt die jeweilige Führungskraft unter Berücksichtigung des Bereichsbudgets in Abhängigkeit von der individuellen Leistung fest.

Die bisherige Dienstvereinbarung wird zukünftig durch die neu abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarif- und Vertragsangestellte abgelöst. Diese sieht erstmalig für das Geschäftsjahr 2016 die Festsetzung eines Orientierungsbonus für alle Vertragsangestellten vor.

Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht übersteigen.

4 Vergütungssystem der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat für das Geschäftsjahr 2015 zur Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV diejenigen Beschäftigten identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet). Die Identifikation der Risk Taker erfolgte auf Basis der in den RTS (Regulatory Technical Standards on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 94(2) of Directive 2013/36/EU der EBA) vorgegebenen Kriterien. Die Kriterien fanden auf alle Mitarbeiter der Bank inkl. der ausländischen Niederlassungen und Förderinstitute Anwendung.

In einem zweistufigen Verfahren wurden zunächst alle Mitarbeiter, auf die mindestens eines der qualitativen oder quantitativen Kriterien zutrifft, als Risk Taker identifiziert. In einem zweiten Schritt wurde für die Mitarbeiter, die ausschließlich aufgrund des quantitativen Kriteriums gem. Artikel 4, Nr. 1c (Gesamtvergütung ist größer oder gleich der Vergütung eines auf Basis ausgewählter Kriterien identifizierten Risk Takers) als Risk Taker zu identifizieren waren, von der Möglichkeit zur Führung eines Gegenbeweises Gebrauch gemacht. Dies erfolgte auf Basis eines ergänzenden, auf qualitativen und quantitativen Kriterien beruhenden Scoringmodells.

4.2 Bemessung der variablen Vergütung

Um den bankaufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Bemessung und Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern gerecht zu werden, 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 % ausbezahlt werden kann, wenn die Risiko- und

Ertragssituation sowie das Gesamtbankbonusvolumen der Bank dies erlauben. In der Dienstvereinbarung zum Bonus ist festgelegt, dass die Bonusobergrenze 12 Bruttomonatsgehälter beträgt.

Die Ermittlung der variablen Vergütung eines Risk Takers in der NORD/LB berücksichtigt den Gesamterfolg des Instituts, den Erfolgsbeitrag seiner Organisationseinheit und den individuellen Erfolgsbeitrag. Der individuelle Erfolgsbeitrag eines Risk Takers (Gewichtung 30 %) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Instituterfolg der NORD/LB (Gewichtung 40 %) wird auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre sowie der Cost-Income-Ratio des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Für die Beurteilung des Erfolgsbeitrages der Organisationseinheiten (Gewichtung 30 %) wird der Deckungsbeitrag bzw. die Einhaltung der Kostenziele der „Direkt berichtenden Einheiten“ herangezogen. Darüber hinaus wird anhand von Risikokriterien überprüft, ob der Betrag vollständig ausgezahlt 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.

Die variable Vergütung wird in einen sog. Baranteil und einen Anteil in Höhe von mindestens 40 % aufgeteilt, der über 3 bis 5 Jahre gestreckt wird.

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 HGB-Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. Liegt der Substanzwert am Ende der jeweiligen Haltefrist unterhalb eines festgelegten Schwellenwertes, wird der Bonusbetrag gestrichen.

lenwerts, ermäßigt sich der auszahlende Betrag entsprechend linear.

Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils wird anhand von Risikokriterien geprüft, ob der zur Auszahlung vorgesehene Betrag verringert oder gänzlich gestrichen werden muss. Als Risikokriterien werden für die zurückbehaltenen variablen Vergütungsanteile die Dividendenfähigkeit, Liquiditätssituation, Eigenmittelausstattung und Risikotragfähigkeit der NORD/LB zugrunde gelegt. Darüber hinaus werden eventuelle negative Erfolgsbeiträge des verantworteten Bereichs bzw. des Beschäftigten oder eine schwerwiegende Verletzung dienstlicher Pflichten mit einbezogen.

Die NORD/LB hat von der in der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, auf die verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern zu verzichten, sofern die gesamte variable Vergütung einen Betrag von 50.000 € unterschreitet.

5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen

5.1 Fixe Vergütung

Das inländische Vergütungssystem für Tarifangestellte und Vertragsangestellte ist nicht auf die Vergütungsstrukturen der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Standorten richtet sich nach dem Gehaltsgefüge der jeweiligen Niederlassung und wird auf Basis von Benchmarks mit lokalen Wettbewerbern festgelegt. Die fixe Vergütung umfasst bei Bezugsberechtigten darüber hinaus die Beträge gewährter Car Allowances.

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 eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank. Die variable Vergütung darf die fixe Vergütung nicht übersteigen.

Die variable Vergütung der Risk Taker in den ausländischen Niederlassungen wird ebenfalls entsprechend der für die Risk Taker dargelegten Vorgehensweise gestreckt und an die nachhaltige Wertentwicklung der NORD/LB gekoppelt.

5.3 Vergütung der Entsandten

Für die in eine Niederlassung im Ausland entsandten Beschäftigten wird das deutsche Dienstverhältnis i. d. R. ruhend gestellt und ein lokaler Arbeitsvertrag für die Dauer der Entsendung geschlossen. Die fixe und variable Vergütung erhalten Entsandte auf Basis des lokalen Arbeitsvertrages. Die Besonderheiten eines Auslandseinsatzes werden durch ein zusätzliches Entsendepaket abgedeckt.

6 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2015 setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Die variable Vergütung ist limitiert, so dass sichergestellt ist, dass sie die fixe Vergütung nicht übersteigt.

Für den Vorstand findet eine kennzahlenbasierte Bemessungs- und Auszahlungssystematik für die variable Vergütung Anwendung. Auf Grundlage der Planung für den Konzern legt der Aufsichtsrat Planziele 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 gesamtgeschäftlichen Erfolg 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/Erfolgsbeitrag des Dezernats eines Vorstandsmitglieds (Gewichtung 20 %) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Erfolg des NORD/LB Konzerns (Gewichtung 50 %) wird auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre sowie der Cost-Income-Ratio und der RWA-Produktivität des Konzerns nach IFRS des vorangegangenen Geschäftsjahres ermittelt. Zur Ermittlung des Instituterfolgs der NORD/LB (Gewichtung 30 %) wird das gewichtete Jahresergebnis vor Steuern der letzten drei Jahre herangezogen.

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 % aus einem sog. Baranteil. Die übrigen 60 % der variablen Vergütung werden gemäß § 20 InstitutsVergV über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren gestreckt und unter Berücksichtigung von Risikokriterien ratierlich ausgezahlt.

Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils muss anhand von

Risikokriterien geprüft werden, ob der zur Auszahlung vorgesehene Betrag verringert oder gänzlich gestrichen werden muss. Als Risikokriterien werden für die zurückbehaltenen variablen Vergütungsanteile die Dividendenfähigkeit, Liquiditätssituation, Eigenmittelausstattung und Risikotragfähigkeit der NORD/LB bzw. des NORD/LB Konzerns zugrunde gelegt. Darüber hinaus werden eventuelle negative Erfolgsbeiträge des Vorstandsmitglieds, des von ihm verantworteten Dezernats und ein negativer Gesamterfolg der Bank mit einbezogen.

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 HGB-Eigenkapital orientierte Substanzwertbetrachtung herangezogen. Liegt der Substanzwert am Ende der jeweiligen Haltefrist unterhalb eines festgelegten Schwellenwerts, ermäßigt sich der auszuzahlende Betrag entsprechend linear.

7 Nebenleistungen

Die NORD/LB gewährt ihren bis Ende 2013 eingestellten Betriebsangehörigen und Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktzusage. Ab 2014 gewährt die NORD/LB für neu eingestellte Betriebsangehörige eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Beitragszusage.

Alle Versorgungszusagen der NORD/LB beruhen auf bankweiten, ermessensunabhängigen Regelungen und beinhalten keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger hoher Risiken.

Die NORD/LB stellt den Vorstandsmitgliedern sowie ihren Vertragsangestellten ab einer bestimmten Funktionsstufe einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung zur Verfügung.

8 Offenlegung von Vergütungs- kennziffern gemäß § 16 Instituts- VergV

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

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2015)

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1g:

Geschäftsjahr 2015	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stab	Kontroll- funktionen	Andere	LFI & IB	Gesamt in €
Tarifangestellte	-	4.120.238	26.532.711	11.348.707	24.238.376	42.203.570	5.316.367	29.347.719	143.107.688
- davon fixe Vergütung	-	3.756.895	25.399.815	10.589.265	23.127.337	40.189.935	5.095.922	27.487.816	135.646.985
- davon variable Vergütung	-	363.343	1.132.896	759.442	1.111.039	2.013.635	220.445	1.859.903	7.460.703
Anzahl Beschäftigte	-	67	602	213	467	848	266	570	3.033
Vertragsangestellte	4.330.609	18.499.970	12.619.929	26.626.728	28.536.956	43.670.670	4.131.413	5.693.936	144.110.210
- davon fixe Vergütung	3.525.609	15.309.818	11.768.585	22.734.558	26.086.841	39.248.654	3.806.736	5.065.560	127.546.360
- davon variable Vergütung	805.000	3.190.152	851.344	3.892.170	2.450.115	4.422.016	324.677	628.376	16.563.850
Anzahl Beschäftigte	6	156	145	253	318	473	41	59	1.451
Angestellte im Ausland	-	4.615.855	-	16.215.719	-	3.884.388	8.945.899	-	33.661.861
- davon fixe Vergütung	-	3.330.917	-	11.247.242	-	3.166.743	7.466.372	-	25.211.274
- davon variable Vergütung	-	1.284.938	-	4.968.477	-	717.645	1.479.527	-	8.450.587
Anzahl Beschäftigte	-	28	-	92	-	29	91	-	240
Gesamtvergütung	4.330.609	27.236.062	39.152.640	54.191.153	52.775.332	89.758.628	18.393.679	35.041.655	320.879.759
- davon fixe Vergütung	3.525.609	22.397.629	37.168.400	44.571.064	49.214.178	82.605.332	16.369.030	32.553.376	288.404.618
- davon variable Vergütung	805.000	4.838.433	1.984.240	9.620.089	3.561.154	7.153.296	2.024.649	2.488.279	32.475.140
Anzahl Beschäftigte	6	251	747	558	785	1.350	398	629	4.724

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

Zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat, aus denen Folgendes hervorgeht:

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h:

Geschäftsjahr 2015	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stabsbereiche	Kontrollfunktionen	Andere	LFI & IB	Gesamt in €
i) Gesamtvergütung	4.330.609	6.871.423	1.944.485	13.658.225	5.016.059	11.673.532	3.589.217	1.293.789	48.377.339
– davon fixe Vergütung	3.525.609	4.900.872	1.674.453	10.265.572	4.043.709	9.033.765	2.737.688	1.071.559	37.253.227
– davon variable Vergütung	805.000	1.970.551	270.032	3.392.653	972.350	2.639.767	851.529	222.230	11.124.112
Anzahl Beschäftigte	6	35	14	70	29	71	16	8	249
ii) Variable Vergütung	805.000	1.970.551	270.032	3.392.653	972.350	2.639.767	851.529	222.230	11.124.112
davon in Bargeld	402.500	1.282.025	270.032	2.414.173	712.350	1.902.646	528.913	222.230	7.734.869
davon NWE-Anteil ¹	402.500	688.526	-	978.480	260.000	737.121	322.616	-	3.389.243
iii) Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren	1.783.797	733.416	19.197	741.179	20.326	865.562	456.117	-	4.619.594
– davon erdient	31.752	38.475	-	38.568	-	45.686	19.206	-	173.687
– davon nicht erdient	1.752.045	694.941	19.197	702.611	20.326	819.876	436.911	-	4.445.907
iv) Zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr	876.620	604.261	40.470	532.968	18.948	661.821	408.412	-	3.143.500
– gewährt	756.000	337.000	-	385.154	-	453.000	187.794	-	2.118.948
– ausgezahlt	120.620	267.261	40.470	147.814	18.948	208.821	220.618	-	1.024.552
– gekürzt (Mali)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
v) Neueinstellungsprämien	-	-	-	-	-	-	-	-	-
– gezahlte Garantieboni und Abfindungen	-	-	-	30.000	-	18.900	-	-	48.900
Anzahl Beschäftigte	-	-	-	1	-	1	-	-	2
vi) Gewährte Abfindungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
– gesamt	-	-	-	-	-	-	-	-	-
– davon maximale Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl Begünstigte	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

¹ NWE-Anteil: an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens gebundene Anteile der variablen Vergütung

Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen

gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1i:

Geschäftsjahr 2015	Anzahl der Beschäftigten
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf	
1 Mio. EUR – 1,5 Mio. EUR	1
1,5 Mio. EUR – 2 Mio. EUR	0
2 Mio. EUR und mehr	0
beläuft.	

Vorstand der NORD/LB

Dr. Gunter Dunkel

Christoph Schulz

Dr. Hinrich Holm

Eckhard Forst

Ulrike Brouzi

Thomas Bürkle



Die norddeutsche Art.

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.facebook.com/nordlb
www.twitter.com/nord_lb