



VERGÜTUNGSBERICHT

zum 31.12.2017

Vergütungsbericht zum 31.12.2017

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung	3
2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung	6
3 Vergütungssysteme der Tarif – und Vertragsangestellten	8
3.1 Fixe Vergütung	9
3.2 Variable Vergütung	9
4 Vergütungssystem der Risk Taker	11
4.1 Identifikation der Risk Taker	12
4.2 Bemessung der variablen Vergütung	12
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	12
5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen	14
5.1 Fixe Vergütung	15
5.2 Variable Vergütung	15
5.3 Vergütung der Entsandten	15
6 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	16
7 Nebenleistungen	16
8 Erläuterungen zum Vergütungskontrollausschuss gemäß § 16 InstitutsVergV	16
9 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 InstitutsVergV	16

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 Mrd. € Euro überschritten hat. Damit unterliegt das Vergütungssystem der NORD/LB den besonderen Anforderungen der InstitutsVergV. Mit der Novelle der InstitutsVergV – in Kraft getreten am 4. August 2017 – wurden die „Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik“ der European Bank Authority in deutsches Recht umgesetzt. Diese wurde mit Veröffentlichung der Auslegungshilfe am 15. Februar 2018 weiter konkretisiert. Unmittelbar mit dem Inkrafttreten der neu gefassten InstitutsVergV hat die NORD/LB die notwendigen Maßnahmen zur Anpassung ihres Vergütungssystems in die Wege geleitet.

Eine genaue und umfangreiche Analyse zeigte, dass die Vergütungssysteme der NORD/LB den neuen Anforderungen bereits in großen Teilen entsprechen. Es gelten jedoch zum Beispiel erweiterte Anforderungen an die Dokumentation des Vergütungssystems. Dementsprechend wurden Prozesse und Dokumentationen sowie Richtlinien angepasst und Vergütungsgrundsätze geschaffen. Des Weiteren wurde ein Rahmenkonzept für Abfindungen geschaffen. Zudem müssen bedeutende Institute ab dem Bemessungsjahr 2018 in der Lage sein, bereits ausgezahlte variable Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen zurückfordern zu können (sog. Clawback). Künftig ist vor der Erdienung von zurückbehaltenen Vergütungsbestandteilen noch einmal ausdrücklich zu prüfen, ob sich finanzielle und nicht-finanzielle Erfolgsbeiträge der Vergangenheit auch in der aktuellen Betrachtung als nachhaltig erwiesen haben (sog. Backtesting). Die Umsetzung der vorgenannten Anpassungen sind bereits weit voran geschritten.

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung von Beschäftigten der NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) im In- und Ausland für das Geschäftsjahr 2017. Der

vorliegende Bericht berücksichtigt die sich aus der Fusion mit der Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg Girozentrale ergebenden Effekte. Die teilweise unterschiedlichen Vergütungssysteme wurden überprüft und für das Geschäftsjahr 2018 entsprechend harmonisiert: Die Informationen für das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern und die Investitionsbank Sachsen-Anhalt sind nachrichtlich ergänzt. Die Konzerngesellschaften Deutsche Hypothekenbank 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 unterstützt die Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie der NORD/LB und der NORD/LB Gruppe. Sie 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. Das Vergütungssystem unterstützt darüber hinaus die Unternehmenskultur der NORD/LB, in dem die im Leitbild der NORD/LB Gruppe definierten Unternehmenswerte Leistung, Verantwortung, Vertrauen, Mut und Nachhaltigkeit in die Vergütungsstrategie und -instrumente übersetzt wurden.

Mittels Interbanken- und Marktvergleichen sowie eines marktgerechten Stellenbewertungsverfahrens 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.

Regelung oder einer im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Beschäftigten ausgehandelten Vereinbarung geleistet.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen. Dabei sind entsprechend der InstitutsVergV die Vergütungsbestandteile, die nicht fix sind, als variabel eingeordnet.

// 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 sowohl im Inland als auch im Ausland auf maximal 100 Prozent 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 Kontrollen entgegen. 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 – grundsätzlich nicht gewährt.

// Garantierte Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit werden nicht vereinbart. Abfindungszahlungen werden ausschließlich aufgrund einer kollektivrechtlichen

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 sowie den 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 und der Dienstvereinbarung Jahresgespräche. Über die Vergütung der Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat, diese ist im jeweiligen Anstellungsvertrag geregelt.

In die Neu- und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen und angemessen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Die Einhaltung des Vergütungssystems der Bank ist in den Organisationsrichtlinien schriftlich fixiert und wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr durch den Bereich Konzernorganisation/-personal 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 2017 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. Der Aufsichtsrat tagte im Geschäftsjahr 2017 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 im Inland,
- // Risk Taker (Beschäftigte, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben) im In- und Ausland,
- // 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. Ergänzend finden die Dienstvereinbarungen zur Ausgestaltung der Grundvergütung für Tarifangestellte bzw. Nachwuchskräfte Anwendung. Diese beinhalten im Wesentlichen Konkretisierungen zur Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen. Über die tariflichen Regelungen hinaus konnte im Ausnahmefall eine Leistungszulage gewährt werden, welche mit dem Inkrafttreten der neuen InstitutsVergV aktuell nicht neu vergeben wird.

Die Vertragsangestellten der NORD/LB werden übertariflich vergütet. Die Basis dafür bildet eine systematische Stellenbewertung durch das Stellenbewertungsgremium. Auf der Grundlage dieser Bewertung existieren Karriereebenen für unterschiedliche Funktionsbereiche, z. B. Markt- oder Marktfolgebereiche bzw. Managementfunktionen. Den Karriereebenen sind marktgerechte Gehaltsbänder zugeordnet. Die Bandbreiten der Gehaltsbänder werden regelmäßig überprüft und wurden in 2017 in Anlehnung an das Marktumfeld, unter Berücksichtigung der für die NORD/LB relevanten Peer Group, moderat angehoben.

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

3.2 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der NORD/LB geschlossenen Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarif sowie für Vertragsangestellte und Risk Taker sowie die Dienstvereinbarung Jahresgespräch. Über die Zielvereinbarung werden die Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten hierarchischen Verfahren in die NORD/LB transportiert.

Der Vorstand legt in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen zur Abbildung der Ertrags- und Risikosituation sowie unter Berücksichtigung weiterer Risikokriterien das Bonusvolumen für das jeweilige Geschäftsjahr fest.

Tarifangestellte können eine Erfolgsbeteiligung erhalten, deren Höhe vom Verhältnis des auszusüttenden 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 ein Leistungsbonus gewährt werden.

Für Vertragsangestellte 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 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 Vertragsangestellte gezahlt werden, die eine Leistungskennzahl von mindestens drei („erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen“) erreicht haben.

Für das Geschäftsjahr 2017 hat der Vorstand entschieden kein Bonusvolumen bereitzustellen. Es wurden lediglich Einmalzahlungen im Rahmen von Neueinstellungen, die gemäß InstitutsVergV als zulässige Garantien für das erste Jahr der Beschäftigung oder Nachteilsausgleichszahlungen gelten, im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen des § 7 InstitutsVergV, gewährt.

4 Vergütungssystem der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat für das Geschäftsjahr 2017 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 Prozent ausbezahlt werden kann, wenn die

Risiko- und Ertragsituation sowie das Gesamtbankbonusvolumen der Bank dies erlauben.

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 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Institutserfolg der NORD/LB (Gewichtung 40 Prozent) 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 Prozent) 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 sogenannten Baranteil und einen Anteil in Höhe von mindestens 40 Prozent aufgeteilt, der über drei bis fünf 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 Schwellenwerts, ermäßigt sich der auszuzahlende 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 macht von der in der Auslegungshilfe zur InstitutsVergV vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, auf die verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern zu verzichten, sofern die gesamte variable Vergütung einen Betrag von 50.000 € unterschreitet.

Für das Geschäftsjahr 2017 wurde keine variable Vergütung gewährt, so dass für dieses Geschäftsjahr die Regelungen zur verzögerten Auszahlung nicht zur Anwendung kamen.

Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren gelangten im Geschäftsjahr 2017 entsprechend der nicht vollständigen Erfüllung der Auszahlungsvoraussetzungen gekürzt zur Auszahlung.

Die aufgrund der InstitutsVergV vorzunehmenden Änderungen des Vergütungssystems der Risk Taker wurden im Frühjahr 2018 vom Vorstand beschlossen.

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. Eine von der NORD/LB gewährte variable Vergütung ist eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank.

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.

Für das Geschäftsjahr 2017 wurde in den ausländischen Niederlassungen keine variable Vergütung gewährt.

Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren gelangten im Geschäftsjahr 2017 entsprechend der nicht vollständigen Erfüllung der Auszahlungsvoraussetzungen gekürzt zur Auszahlung.

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 setzt sich aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen.

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 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 bzw. Erfolgsbeitrag des Dezernats eines Vorstandsmitglieds (Gewichtung 20 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Der Erfolg des NORD/LB Konzerns (Gewichtung 50 Prozent) 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 Institutserfolgs der NORD/LB (Gewichtung 30 Prozent) 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 Prozent aus einem sog. Baranteil. Die übrigen 60 Prozent 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 Aus-

zahlung 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.

Für das Geschäftsjahr 2017 wurde keine variable Vergütung gewährt. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren gelangten im Geschäftsjahr 2017 entsprechend der nicht vollständigen Erfüllung der Auszahlungsvoraussetzungen gekürzt zur Auszahlung.

Die aufgrund der InstitutsVergV vorzunehmenden Anpassungen bei der variablen Vergütung des Vorstandes wurden in 2017 in die Wege geleitet und vom Aufsichtsrat im Frühjahr 2018 beschlossen.

7 Nebenleistungen

Die NORD/LB gewährt ihren bis Ende 2013 eingestellten Betriebsangehörigen und Vorstandsmitgliedern eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer unmittelbaren und mittelbaren Zusage. Seit 2014 gewährt die NORD/LB neu eingestellten Betriebsangehörige eine betriebliche Altersvorsorge im Wege einer beitragsorientierten Versorgungszusage über einen externen Versorgungsträger.

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

Die NORD/LB stellt den Vorstandsmitgliedern sowie ihren Vertragsangestellten ab einer bestimmten Funktionsstufe einen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Seit Mitte 2016 wird diese Regelung durch die Einführung einer Car Allowance für die Mitglieder des Oberen Managements abgelöst.

**8 Erläuterungen zum
Vergütungskontrollausschuss
gemäß § 16 InstitutsVergV**

Bei der NORD/LB ist ein Vergütungskontrollausschuss gem. § 25 d Abs. 12 KWG eingerichtet. Er hat acht Mitglieder, davon sechs Vertreter der Träger und zwei Beschäftigtenvertreter. Mindestens ein Mitglied des Vergütungskontrollausschusses muss über ausreichend Sachverstand und Berufserfahrung im Bereich Risikomanagement und Risikocontrolling verfügen, insbesondere im Hinblick auf Mechanismen zur Ausrichtung der Vergütungssysteme an der Gesamtrisikobereitschaft und -strategie und an der Eigenmittelausstattung der Bank.

Dem Vergütungskontrollausschuss obliegen die gesetzlichen Aufgaben nach dem KWG und der InstitutsVergV. Insbesondere überwacht er die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und Mitarbeiter, und unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Unternehmens. Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement. Er bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrates über die Vergütung des Vorstands vor und berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse auf die Risiken und das Risikomanagement der Bank. Ferner unterstützt der Vergütungskontrollausschuss den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

**9 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 31.12.2017)									
Gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1g:									
Geschäftsjahr 2017	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stab	Kontrollfunktionen	Andere	LFI & IB	Gesamt
Tarifangestellte	-	4.594.437	30.658.196	11.696.392	30.735.535	55.150.603	6.401.774	27.019.208	166.256.146
davon fixe Vergütung	-	4.594.437	30.658.196	11.696.392	30.735.535	55.150.603	6.401.774	27.019.208	166.256.146
davon variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl Beschäftigte	-	83	704	234	585	1.139	311	556	3.612
Vertragsangestellte	4.005.537	23.982.415	17.148.036	33.938.654	41.938.302	65.150.928	3.667.463	5.444.466	195.275.801
davon fixe Vergütung	4.005.537	23.957.415	17.141.520	33.938.654	41.938.302	65.150.928	3.667.463	5.444.466	195.244.285
davon variable Vergütung	-	25.000	6.516	-	-	-	-	-	31.516
Anzahl Beschäftigte	6	243	202	362	479	753	41	63	2.149
Angestellte im Ausland	-	2.182.843	-	15.591.069	-	3.196.307	6.846.960	-	27.817.178
davon fixe Vergütung	-	2.182.843	-	15.591.069	-	3.196.307	6.846.960	-	27.817.178
davon variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl Beschäftigte	-	21	-	106	-	31	85	-	243
Gesamtvergütung	4.005.537	30.759.695	47.806.232	61.226.114	72.673.837	123.497.838	16.916.197	32.463.674	389.349.126
davon fixe Vergütung	4.005.537	30.734.695	47.799.716	61.226.114	72.673.837	123.497.838	16.916.197	32.463.674	389.317.609
davon variable Vergütung	-	25.000	6.516	-	-	-	-	-	31.516
Anzahl Beschäftigte	6	347	906	702	1.064	1.923	437	619	6.004

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:

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 (Risk Taker zum 31.12.2017): gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h:									
Geschäftsjahr 2017	Vorstand	Investment Banking	Retail Banking	Corporate Banking	Stab	Kontrollfunktionen	Andere	LFI & IB	Gesamt
i) Gesamtvergütung	4.005.537	7.443.489	2.693.665	14.461.406	6.663.833	14.679.357	1.935.525	956.488	52.839.301
davon fixe Vergütung	4.005.537	7.418.489	2.687.149	14.461.406	6.663.833	14.679.357	1.935.525	956.488	52.807.785
davon variable Vergütung	-	25.000	6.516	-	-	-	-	-	31.516
Anzahl Beschäftigte	6	46	20	82	34	99	12	7	306
ii) Variable Vergütung	-	25.000	6.516	-	-	-	-	-	31.516
davon in Bargeld	-	25.000	6.516	-	-	-	-	-	31.516
davon NWE-Anteil ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-
iii) Ausstehende zurückbehaltene variable Vergütung aus Vorjahren	782.046	812.867	-	1.148.252	249.480	571.639	189.015	-	3.753.299
davon erdient	110.478	162.882	-	260.723	45.000	151.698	37.803	-	768.584
davon nicht erdient	671.568	649.985	-	887.529	204.480	419.941	151.212	-	2.984.715
iv) Zurückbehaltene variable Vergütung im Geschäftsjahr	130.630	152.449	-	214.304	22.755	143.487	18.902	-	682.526
davon gewährt	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon ausgezahlt	130.630	152.449	-	214.304	22.755	143.487	18.902	-	682.526
Kürzungsbeträge (Mali)	118.688	121.039	-	207.046	40.751	111.103	26.765	-	625.391
v) Neueinstellungsprämien / gezahlte Abfindungen	236.500	-	-	143.676	100.000	20.000	-	-	500.176
Neueinstellungsprämien	49.000	-	-	49.000	100.000	20.000	-	-	218.000
gezahlte Abfindungen	187.500	-	-	94.676	-	-	-	-	282.176
Anzahl Beschäftigte	2	-	-	2	1	1	-	-	6
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 = an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens gebundene Anteile

Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio € oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1i:

Geschäftsjahr 2017	Anzahl der Beschäftigten
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf	
1 Mio € – 1,5 Mio €	0
1,5 Mio € – 2 Mio €	0
2 Mio € und mehr	0
beläuft.	

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

Vorstand der NORD/LB

Thomas Bürkle

Christoph Schulz

Dr. Hinrich Holm

Günter Tallner

Christoph Dieng

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