



Vergütungsbericht NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts zum 31.12.2019

Offenlegung gem. § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der
Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Vergütungsbericht zum 31.12.2019

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung	3
2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung	6
3 Vergütungssysteme der Beschäftigten	9
3.1 Fixe Vergütung	10
3.2 Variable Vergütung	10
3.3 Mitarbeiterbindungsprogramm	11
3.4 Nebenleistungen	11
4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risikoträger	12
4.1 Identifikation der Risikoträger	13
4.2 Bemessung der variablen Vergütung	13
4.3 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung	14
5 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder	15
6 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 Instituts-VergV	18

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. € 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. Es werden die Vergütungssysteme auf Basis der novellierten InstitutsVergV dargestellt.

Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf die Vergütung der Beschäftigten und der Vorstandsmitglieder der NORD/LB Anstalt öffentlichen Rechts (AöR) im In- und Ausland für das Geschäftsjahr 2019.

Weiterhin legt die NORD/LB einen Vergütungsbericht auf konsolidierter Ebene vor.

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 grundsätzlich angemessen ist und die variable Vergütung insbesondere gute Leistungen honoriert. Das Vergütungssystem unterstützt darüber hinaus die Unternehmenskultur der NORD/LB, indem die im Leitbild der NORD/LB Gruppe definierten Unternehmenswerte Leistung, Verantwortung, Vertrauen, Mut und Nachhaltigkeit in die Vergütungsstrategie und -instrumente übersetzt wurden.

Mittels 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.

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.

// 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 für Beschäftigte und die Vorstandsmitglieder auf maximal 100 Prozent festgesetzt. Die variable Vergütung der Beschäftigten in den Kontrollseinheiten ist auf 50 Prozent der fixen Vergütung beschränkt. Die Vergütungssystematik sichert die angemessene Personalausstattung der Kontrollbereiche.

// Leistungen von Dritten, die Beschäftigte oder die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit erhalten, werden bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung und der Verhältnismäßigkeit zwischen fixer und variabler Vergütung jährlich berücksichtigt.

// Das Vergütungssystem der NORD/LB läuft nicht der Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten entgegen. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes. Weiterhin ist sichergestellt, 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.

// Garantierte variable Vergütungen werden – außer im Rahmen der Aufnahme eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses und längstens für ein Jahr – grundsätzlich nicht gewährt.

// Die NORD/LB zahlt Abfindungen an ausscheidende Beschäftigte. Hierzu gibt es in der NORD/LB einen Sozialplan und ein Rahmenkonzept.

// Weiterhin hat die NORD/LB Ende 2018 ein Retentionprogramm für das Geschäftsjahr 2019 beschlossen, um wichtige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Gewährung von Halteprämien an die NORD/LB zu binden. Darüber hinaus wurde ebenfalls Ende 2018 ein Spot-Bonusprogramm, welches nicht für Risikoträger und obere Führungskräfte gilt,

eingeführt, um zeitnah besondere Leistungen – losgelöst vom normalen Bonusprozess – honorieren zu können. Zum Ende des Geschäftsjahres 2019 wurden zum ersten Mal Spotboni sowie Halteprämien ausgezahlt (Ausweis erfolgt im Datenteil unter Bonus).

2 Governance-Struktur im Bereich Vergütung

Bei der NORD/LB ist ein Vergütungskontrollausschuss gem. § 25 d Abs. 12 KWG eingerichtet. Er hat sieben Mitglieder, davon fünf Vertreter der Träger und zwei Beschäftigtenvertreter. Weiterhin ist ein Vertreter der Träger beratendes Mitglied des Vergütungskontrollausschusses. In der NORD/LB gibt es keinen internen Vergütungsausschuss.

Dem Vergütungskontrollausschuss obliegen die gesetzlichen Aufgaben nach dem KWG (Gesetz über das Kreditwesen) 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.

Er bewertet die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf die Risiko-, Kapital- und Liquiditätssituation der Gruppe. Weiterhin bereitet er 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 der Vergütungskontrollausschuss 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 2019 viermal getagt und auch entsprechende Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vorbereitet, z.B.

- Überprüfung der Ermittlung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen,
- Bewertung der Auswirkungen der Vergütungssysteme sowie Sicherstellung der Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts,
- Überwachung und Beurteilung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Vergütungskontrollbericht) in der NORD/LB AöR sowie der Gruppe,
- Kenntnisnahme des Vergütungsberichts für das Jahr 2018.

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 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 der NORD/LB im Inland 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 Risikoträger und der Dienstvereinbarung über das Jahresgespräch. Im Ausland gelten analoge Regelungen.

In die Neu- und Weiterentwicklung von Vergütungssystemen werden der Vergütungsbeauftragte sowie aufgabenbezogen und angemessen die Kontrolleinheiten der Bank einbezogen. Dies ist prozessual sichergestellt. 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 und Mitarbeiterinnen erfolgte durch den Vergütungsbeauftragten und wird im jährlichen Bericht über die Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Vergütungskontrollbericht) dokumentiert.

Die Sicherstellung der Risikoorientierung der Vergütung wird jährlich überprüft.

3 Vergütungssysteme der Beschäftigten

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 im Inland werden übertariflich vergütet. Die Basis dafür bildet eine analytische Stellenbewertung unter Einbezug eines Stellenbewertungsremiums. Auf der Grundlage dieser Bewertung existieren Karriereebenen für unterschiedliche Funktionsbereiche, z. B. Markt- oder Marktfolgebereiche bzw. Managementfunktionen. Den Karriereebenen sind marktgerechte Gehaltsbänder zugeordnet.

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 gewährten Car Allowance.

Das inländische Vergütungssystem 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 Vergleichen mit lokalen Wettbewerbern festgelegt.

3.2 Variable Vergütung

Grundlage der Bonussystematik sind die in der NORD/LB abgeschlossenen Dienstvereinbarungen zur variablen Vergütung für Tarif- sowie für Vertragsangestellte und Risikoträger sowie die Dienstvereinbarung über das Jahresgespräch. Über die im Inland und den ausländischen Niederlassungen implementierte Zielvereinbarung werden die Ergebnisse der Jahresplanung in einem geordneten hierarchischen Verfahren in die NORD/LB transportiert. Die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung und der Zielerreichung werden in eine Leistungskennzahl transformiert.

Der Vorstand legt unter Berücksichtigung von § 7 InstitutsVergV für alle Beschäftigten im Inland und den ausländischen Niederlassungen in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad ausgewählter Kennzahlen 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.

Tarifangestellte können eine Erfolgsbeteiligung erhalten, deren Höhe vom Verhältnis des auszuschüttenden Budgets der variablen Vergütung zum geplanten Bonusvolumen sowie der erreichten Leis-

tungskennzahl 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 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 Bank-, Bereichs- und individuellen Erfolges der individuelle Leistungsbonus festgelegt.

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

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 das Geschäftsjahr 2019 hat der Vorstand entschieden, kein Bonusvolumen bereitzustellen. Es wurden lediglich geringe Einmalzahlungen im Wesentlichen im Rahmen von Neueinstellungen, die gemäß InstitutsVergV als zulässige Garantien für das erste Jahr der Beschäftigung oder Nachteilsausgleichszahlungen gelten, sowie die Zahlungen aus dem Mitarbeiterbindungsprogramm geleistet. Zum Zeitpunkt der Auszahlung waren die Anforderungen des § 7 InstitutsVergV erfüllt.

3.3 Mitarbeiterbindungsprogramm

Die NORD/LB hat ein Mitarbeiterbindungsprogramm eingeführt, um eine angemessene quantitative und qualitative Personalausstattung in zentralen Funktionen sicherstellen zu können. Hintergrund ist die erhebliche Verunsicherung der Belegschaft hinsichtlich der Zukunft der Bank bzw. des eigenen Arbeitsplatzes aufgrund der wirtschaftlichen Lage der Bank und des bestehenden Transformationsprozesses. Das Mitarbeiterbindungsprogramm umfasst im Wesentlichen die marktüblichen Instrumente Halteprämien und Spotboni.

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, etc.. Es handelt sich dabei um ermessungsunabhängige Regelungen, die auf bankweiten Dienstvereinbarungen oder Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken darstellen.

4 Besonderheiten des Vergütungssystems der Risikoträger

4.1 Identifikation der Risikoträger

Die NORD/LB hat für das Geschäftsjahr 2019 zur Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV diejenigen Beschäftigten identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Bank haben (nachstehend als „Risikoträger“ bezeichnet). Die Identifikation der Risikoträger 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 und Mitarbeiterinnen der Bank inkl. der ausländischen Niederlassungen und Förderinstitute Anwendung.

In einem zweistufigen Verfahren wurden zunächst alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, auf die mindestens eines der qualitativen oder quantitativen Kriterien zutrifft, als Risikoträger identifiziert. In einem zweiten Schritt wurde für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ausschließlich aufgrund des quantitativen Kriteriums gem. Artikel 4 Nr. 1c (Gesamtvergütung ist größer oder gleich der Vergütung eines auf Basis ausgewählter Kriterien identifizierten Risikoträgers) als Risikoträger 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 Risikoträgern gerecht zu werden, wendet die NORD/LB für diese Mitarbeitergruppe 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.

Die grundsätzliche Bonusberechtigung eines Risikoträgers ist bei einer Leistungskennzahl von mindestens 3 gegeben. Die Ermittlung der variablen Vergütung eines Risikoträgers in der NORD/LB berücksichtigt den Gesamterfolg des Instituts, den Erfolgsbeitrag der direkt berichtenden Einheit (DBE) und den individuellen Erfolgsbeitrag. Der individuelle Erfolgsbeitrag eines Risikoträgers (Gewichtung 30 Prozent) wird anhand der Erreichung von vereinbarten Zielen bestimmt. Aufgrund der Struktur der NORD/LB Gruppe ist jeder Risk Taker der NORD/LB AöR gleichzeitig auch sog. Gruppen Risk Taker. Der Instituts- und der Gruppenerfolg der NORD/LB (Gewichtung jeweils 20 Prozent) werden auf Basis der gewichteten Deckungsbeiträge der letzten drei Jahre sowie der Cost-Income-Ratio 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 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.

Eine variable Vergütung von mehr als 50.000 € wird für Risikoträger, die nicht direkt an den Vorstand berichten in einen sogenannten Baranteil und einen Deferral-Anteil in Höhe von 40 Prozent aufgeteilt, der über drei Jahre gestreckt ausgezahlt wird. Bei Risikoträgern, die direkt an den Vorstand berichten wird die variable Vergütung über fünf Jahre gestreckt bei einem Deferral-Anteil von 60 Prozent ausgezahlt. 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 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. Liegt der Substanzwert am Ende der jeweiligen Haltefrist unterhalb eines festgelegten Schwellenwerts, ermäßigt sich der auszuzahlende Betrag.

Vor Festlegung der jeweiligen Auszahlungsbeträge des zu streckenden Anteils wird im Rahmen eines Backtestings geprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung des Bonus gemäß § 19 InstitutsVergV

auch rückblickend noch zutreffend erscheint. Bei einer negativen Abweichung des Prüfungsergebnisses ist der zurückbehaltene Anteil des Bonus zu reduzieren oder gänzlich zu streichen. Unabhängig vom Backtestingergebnis werden die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung gänzlich gestrichen, wenn die Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung nicht erfüllt werden. 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 zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren (Auszahlungstermin Mai 2020) wurden vollständig gestrichen.

5 Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

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). Es handelt sich um ermessungsunabhängige Regelungen die auf bankweiten Richtlinien beruhen und deshalb keine Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken geben. Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder der NORD/LB hat eine angemessene Höhe.

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 Gesamtbankerfolg 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 bzw. konkreter Kostenziele 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 der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat entsprechend § 7 InstitutsVergV nach den Kriterien festgesetzt, die auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten.

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.

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. 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 im Rahmen eines Backtestings geprüft, ob die ursprüngliche Ermittlung des Bonus gemäß § 19 InstitutsVergV auch rückblickend noch zutreffend erscheint.

Bei einer negativen Abweichung des Prüfungsergebnisses ist der zurückbehaltene Anteil des Bonus zu reduzieren oder gänzlich zu streichen. Unabhängig vom Backtestingergebnis werden die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung gänzlich gestrichen, wenn die Anforderungen zur Festsetzung des Gesamtbetrages der variablen Vergütung nicht erfüllt werden. 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.

Für das Geschäftsjahr 2019 wurde keine variable Vergütung gewährt. Die zurückbehaltenen Anteile der variablen Vergütung aus Vorjahren (Auszahlungstermin Mai 2020) wurden vollständig gestrichen.

6 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 31.12.2019)									
Informationen zur Vergütung nach § 16 Abs. 1 Nr. 3 InstitutsVergV:									
Geschäftsjahr 2019 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment banking ¹⁾	Retail Banking	Corporates	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Mitglieder nach Köpfen	18	5	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen		-	254	979	563	2.314	223	895	5.228
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE		5	247	858	536	2.121	215	863	4.845
Gesamte Vergütung	0,4	4,4	28,6	60,2	60,2	177,1	19,4	45,9	396,2
<i>davon gesamte fixe Vergütung</i>	0,4	4,4	27,4	59,1	56,9	172,1	18,9	45,7	384,9
<i>davon gesamte variable Vergütung</i>	-	-	1,2	1,1	3,3	5,0	0,4	0,3	11,3
<i>davon Bonus</i>	-	-	1,1	0,7	3,2	4,0	0,4	0,3	9,7
<i>davon Abfindungen</i>	-	-	0,1	0,4	0,1	1,0	-	-	1,6

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

1) Bereiche: Markets, Treasury

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 Geschäftsbereichen (Beschäftigte zum 31.12.2019)									
Informationen zur Vergütung der Risikoträger nach Art. 450 Abs. 1 lit. h CRR:									
Geschäftsjahr 2019 in Mio. EUR (sofern nicht anders angegeben)	Aufsichtsrat	Vorstand	Investment banking ¹⁾	Retail Banking	Corporates	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	18	5	35	28	78	64	13	10	251
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	18	5	35	28	78	64	13	10	251
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	2	4	6	13	3	7	35
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2019	0,4	4,4	6,6	4,1	13,3	11,4	2,0	2,1	44,2
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	0,4	4,4	6,6	4,1	13,3	11,4	2,0	2,1	44,2
davon: fix in Instrumenten des harten Kernkapitals/ Ergänzungskapitals/ sonstigen Instrumenten	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamte variable Vergütung für das Jahr 2019	-	-	0,2	-	0,6	0,5	0,0	0,0	1,4
davon: variabel in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	-	0,2	-	0,6	0,5	0,0	0,0	1,4
davon: variabel in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: variabel in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag der variablen Vergütung für das Jahr 2019, die zurückbehalten wird	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/ geldwerten Vorteilen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Aktien/ gleichwertigen Beteiligungen/ aktienbasierten oder gleichwertigen Instrumenten, die den Wert des Unternehmens nachhaltig widerspiegeln, gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon: zurückbehaltene variable Vergütung für das Jahr 2019 in Instrumenten gemäß § 20 Abs. 5 S. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zur variablen Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung									
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2019 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	0,5	0,3	-	0,2	0,3	-	-	1,3
davon im Jahr 2019 erdient	-	-	-	-	-	-	-	-	-
wiederrum davon zur Auszahlung gekommen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
davon im Jahr 2019 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2019 weiterhin zurückbehalten	-	0,2	0,1	-	-	0,1	-	-	0,4
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung (Malus gemäß § 20 Abs. 4 Nr. 3 InstitutsVergV und Rückforderungen gemäß § 20 Abs. 6 InstitutsVergV), die im Jahr 2019 auf die zuvor gewährte Vergütung angewandt wurde	-	0,2	0,3	-	0,2	0,3	-	-	1,0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV									
Anzahl der Begünstigten einer garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (nach Köpfen/FTE)	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütungen (Neueinstellungsprämien) gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV	-	-	-	-	-	0,0	-	-	0,0
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV									
Gesamtbetrag der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen	-	-	0,4	-	-	0,3	-	-	0,7
Anzahl der Begünstigten der im Jahr 2019 gewährten Abfindungen (nach Köpfen/FTE)	-	-	2	-	-	2	-	-	4
Höchste im Jahr 2019 an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	0,2	-	-	0,2	-	-	-

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

1) Bereiche: Markets, Treasury

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:

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 2019	Anzahl der Beschäftigten
Anzahl der Personen deren Vergütungen 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.	
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

Olof Seidel

Günter Tallner

Christoph Dieng



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