



# Vergütungsbericht NORD/LB Konzern zum 31.12.2019

---

Offenlegung gem. § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der  
Verordnung (EU) Nr. 575/2013 in Verbindung mit § 27 Abs 1 InstitutsVergV

## **Vergütungsbericht NORD/LB Konzern zum 31.12.2019**

### **Inhaltsverzeichnis**

- |  |   |
|--|---|
| 1. Vorbemerkung zum Vergütungsbericht des NORD/LB Konzerns       | 3 |
| 2. Grundzüge der Vergütung des NORD/LB Konzerns                  | 4 |
| 3. Offenlegung von Vergütungskennziffern für den NORD/LB Konzern | 6 |

## Vorbemerkung zum Vergütungsbericht des NORD/LB Konzerns

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.

Nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV erstellt die NORD/LB für das Geschäftsjahr 2019 auch einen Vergütungsbericht auf konsolidierter Ebene. Grundsätzlich sind von dieser Anforderung sämtliche Institute des aufsichtsrechtlichen Konsolidierungskreises betroffen. Da jedoch eine Offenlegungspflicht nur für bedeutende Institute und für Institute besteht, deren Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre drei Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat, sind von dieser Anforderung nur die NORD/LB AöR als übergeordnetes Unternehmen und die Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft) sowie die NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank als gruppenangehörige Institute betroffen.

Weiterhin hat nach § 27 Abs. 1 InstitutsVergV die NORD/LB als übergeordnetes Unternehmen einer Gruppe eine verbindliche gruppenweite Vergütungsstrategie festgelegt. Ziel dieser Vergütungsstrategie ist es sicherzustellen, dass die Vergütungssysteme in der NORD/LB Gruppe aufeinander abgestimmt sind. Weiterhin dient die gruppenweite Vergütungsstrategie auch der Umsetzung der regulatorischen Anforderungen. Im Rahmen eines gruppenweiten Prüfprozesses wird die Einhaltung der Anforderungen aus der gruppenweiten Vergütungsstrategie überprüft.

Der nachfolgende Bericht gibt einen Überblick über die grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems im Konzern. Die gemäß den Offenlegungsvorschriften zu veröffentlichenden Daten werden auf konsolidierter Ebene ausgewiesen. Die wesentlichen Gestaltungsmerkmale werden in allen Konzerngesellschaften umgesetzt. Für eine detaillierte Beschreibung der Systeme bzw. die Vergütungsdaten der Einzelinstitute wird auf die veröffentlichten Vergütungsberichte der NORD/LB AöR, der Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft) sowie der NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank verwiesen.

## Grundzüge der Vergütung des NORD/LB Konzerns

Das Vergütungssystem unterstützt die Unternehmenskultur des NORD/LB Konzerns, in dem die im Leitbild definierten Unternehmenswerte Leistung, Verantwortung, Mut, Vertrauen und Nachhaltigkeit in die Vergütungsstrategie und –instrumente übersetzt wurden.

Die Vergütungsstrategie unterstützt dabei die gruppenweiten Ziele aus der Geschäfts- und Risikostrategie. 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 wird die Gewinnung und Bindung ihrer Beschäftigten sichergestellt. Das Vergütungssystem der einzelnen Gesellschaften basiert auf einem angemessenen Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung und ist insgesamt so ausgestaltet, dass es keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken bietet. Damit bekennt sich die NORD/LB konzernweit zu einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Vergütungspolitik.

Bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme der einzelnen Institute und somit des Konzerns wurde sichergestellt, dass die regulatorischen Anforderungen der Instituts-VergV an bedeutende Institute erfüllt werden.

Wesentliche Eckpunkte des Vergütungssystems sind:

// Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixen und variablen Komponenten sowie Sach- und Nebenleistungen zusammen. Zur Gewährleistung der Angemessenheit der Vergütung werden in regelmäßigen Abständen externe Marktvergleiche durchgeführt.

// Das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung wurde sowohl für die Beschäftigten im Inland und Ausland als auch die Vorstandsmitglieder auf maximal 100 Prozent festgesetzt. Die variable Vergütung der Beschäftigten in den Kontrolleinheiten ist dabei auf 50 Prozent der fixen Vergütung beschränkt.

// Grundlage der Bonussystematik ist eine Kennzahlensystematik zur Bonusbemessung und -auszahlung. Die Kennzahlen spiegeln den beständigen gesamtgeschäftlichen Erfolg der Gruppe, der Einzelinstitute, den Erfolg des verantworteten Bereichs sowie den individuellen Erfolgsbeitrag. Bei der Auszahlung der variablen Vergütung der sogenannten Risk Taker nutzt die NORD/LB im Konzern die Freigrenze nach §18 Abs 1 IVV. Hiernach unterliegt erst eine variable Vergütung von mehr als 50.000 Euro den Anforderungen der §§ 20 und 22 IVV. Die Höhe des zu streckenden Anteils beträgt für Vorstandsmitglieder bzw. für Mitarbeiter/Risk Taker die direkt an den Vorstand berichten 60 Prozent; dieser Anteil wird über 5 Jahre gestreckt. Für sonstige Risk Taker beträgt der zu streckende Anteil 40 % und wird über 3 Jahre verzögert ausgezahlt.

// 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 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.

Hinsichtlich der Einzelheiten wird auf die Vergütungsberichte der NORD/LB AöR, der Deutschen Hypo und der NORD/LB Covered Bond Bank verwiesen.

## Offenlegung von Vergütungskennziffern für den NORD/LB Konzern

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 <sup>1)</sup>	Retail Banking	Corporates	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Mitglieder nach Köpfen	27	9	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen	-	-	275	979	692	2.676	279	896	5.797
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach FTE	-	9	267	858	659	2.460	268	864	5.385
Gesamte Vergütung	0,5	6,1	31,2	60,2	72,3	205,0	23,9	46,0	445,2
<i>davon gesamte fixe Vergütung</i>	0,5	6,1	30,0	59,1	68,6	199,5	23,4	45,7	432,9
<i>davon gesamte variable Vergütung</i>	-	-	1,2	1,1	3,6	5,6	0,5	0,3	12,3
<i>davon Bonus</i>	-	-	1,1	0,7	3,5	4,5	0,5	0,3	10,7
<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 <sup>1)</sup>	Retail Banking	Corporates	Unternehmens- funktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige Geschäfts- bereiche	Gesamt
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	27	9	49	28	112	102	19	10	356
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	27	9	48	28	110	102	19	10	353
davon: Anzahl der Risikoträger, die der nachgelagerten Führungsebene angehören (nach FTE)	-	-	4	4	12	27	9	7	63
Gesamte fixe Vergütung für das Jahr 2019	0,5	6,1	8,6	4,1	17,2	15,7	2,8	2,1	57,0
davon: fix in Barmitteln/ Sachleistungen/Zuführung zur Altersversorgung/geldwerten Vorteilen	0,5	6,1	8,6	4,1	17,2	15,7	2,8	2,1	57,0
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>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</b>									
Gesamtbetrag der zu Beginn des Jahres 2019 noch ausstehenden variablen Vergütung, die in den Vorjahren zurückbehalten wurde	-	0,7	0,4	-	0,6	0,4	0,0	-	2,1
davon im Jahr 2019 erdient	-	0,1	0,0	-	0,2	0,0	0,0	-	0,3
wiederum davon zur Auszahlung gekommen	-	0,0	0,0	-	0,1	0,0	-	-	0,1
davon im Jahr 2019 noch nicht erdient, d.h. zum Ende des Jahres 2019 weiterhin zurückbehalten	-	0,4	0,1	-	0,3	0,1	0,0	-	0,9
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	0,0	-	1,1
<b>Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV</b>									
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
<b>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</b>									
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:

<b>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:</b>	
Geschäftsjahr 2019	Anzahl der Beschäftigten
<b>Anzahl der Personen deren Vergütungen sich auf</b>	
1 Mio. EUR -1,5 Mio. EUR	<b>1</b>
1,5 Mio. EUR – 2 Mio. EUR	<b>0</b>
2 Mio. EUR und mehr	<b>0</b>
<b>beläuft.</b>	
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

NORD/LB  
Norddeutsche Landesbank Girozentrale  
Friedrichswall 10  
30159 Hannover

Telefon: +49 (0) 511/361-0  
Telefax: +49 (0) 511/361-2502  
[www.nordlb.de](http://www.nordlb.de)  
[www.facebook.com/nordlb](http://www.facebook.com/nordlb)  
[www.twitter.com/nord\\_lb](http://www.twitter.com/nord_lb)