



Vergütungsbericht

zum 31. Dezember 2013

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

Inhalt

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

1 Vorbemerkungen und Grundsätze der Vergütung

Die Norddeutsche Landesbank Girozentrale (NORD/LB) ist 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 2013. Die Informationen für das Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern und die Investitionsbank Sachsen-Anhalt sind nachrichtlich ergänzt. Die Konzerngesellschaften Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg Girozentrale, Deutsche Hypothekenbank Actien-Gesellschaft und Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A. setzen ihre Offenlegungspflichten nach Maßgabe der jeweiligen Vorschriften eigenständig 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 2013 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 Kontrolleinheiten zuwider. Insbesondere besteht nicht die Gefahr eines Interessenkonfliktes.
- Die fixe Vergütung stellt 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 des Vergütungssystems der Beschäftigten der Bank verantwortlich. Er genehmigt das Vergütungssystem, das Bonusvolumen für die NORD/LB AöR und dessen Verteilung auf die Geschäftsbereiche sowie das jährliche Budget für Gehaltserhöhungen.

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

Der Vorstand hat im Jahr 2010 unter alter InstitutsVergV einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der ihn bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems unterstützt und beraten hat. Dieser Ausschuss war hierarchisch unterhalb der Geschäftsleitung angesiedelt und setzte sich aus den Bereichsleitungen Personal, Finanz- und Risikocontrolling, Organisation/IT, Vorstandsstab/Recht/Beteiligungen, Privat- und Geschäftskunden, Markets, Firmenkundengeschäft, Zentralmanagement Risiko und Unternehmensservice zusammen. Der Bereich Revision wurde im Rahmen seiner Aufgaben einbezogen. Der Vergütungsausschuss hat die Ausgestaltung der Anreiz- und Vergütungssysteme insbesondere im Hinblick auf die nachstehenden Zielsetzungen überwacht:

- Übereinstimmung mit den in den Strategien niedergelegten Zielen

- Vermeidung von Anreizen zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen
- Vergütung der Beschäftigten der nicht geschäftsinitiiierenden Bereiche entsprechend ihrer Verantwortung und Aufgabe

Dem Vergütungsausschuss oblag die:

- Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der NORD/LB unter Beachtung der in den Strategien niedergelegten Ziele
- Überprüfung der Einhaltung und der Ausgestaltung sowie der Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der NORD/LB, insbesondere der Regelungen zur variablen Vergütung
- Prüfung der Möglichkeiten einer Harmonisierung der Vergütungssysteme in der Institutsgruppe der NORD/LB unter Berücksichtigung der aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen
- Plausibilitätsprüfung der durchgeführten Risikoanalyse nach § 17 InstitutsVergV
- Plausibilitätsprüfung des Prozesses zur Festlegung der Risk Taker nach § 18 InstitutsVergV
- Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat über die Ausgestaltung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Bank sowie anlassbezogen bei bedeutsamen Veränderungen des Vergütungssystems oder sonstigen vergütungssystemrelevanten bedeutsamen Ereignissen.

Der Vergütungsausschuss hatte das Recht, dem Vorstand Vorschläge für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Vergütungssystems zu unterbreiten.

Der Vergütungsausschuss hat im Geschäftsjahr 2013 sieben Mal getagt. Dabei hat er sich in der zweiten Jahreshälfte intensiv mit der Neukonzeption der Bonusbemessungs- und Auszahlungssystematik für die Risk Taker befasst. Die Neukonzeption wurde in enger Zusammenarbeit der Bereiche Personal, Finanz- und Risikocontrolling sowie Recht erstellt und von der Unternehmensberatung Towers Watson begleitet. Sie trägt den Ergebnissen der Sonderprüfung gem. § 44 KWG zur Umsetzung der InstitutsVergV sowie der für das Geschäftsjahr 2014 erstmals anzuwendenden

Neufassung der InstitutsVergV Rechnung und findet erstmalig für das Geschäftsjahr 2014 Anwendung. Die Aufgaben des Vergütungsausschusses werden ab dem Geschäftsjahr 2014 vom Vergütungskontrollausschuss des Aufsichtsrates wahrgenommen.

Die wesentlichen Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems für die jeweiligen Beschäftigtengruppen werden nachfolgend erläutert. Hierzu unterscheidet

die NORD/LB zwischen folgenden Beschäftigtengruppen:

- 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 dem Vorstand.

3 Vergütungssystem der Tarif- und Vertragsangestellten

3.1 Fixe Vergütung

Die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken werden auf diejenigen Beschäftigten der NORD/LB angewendet, mit denen die Geltung dieser Tarifverträge vereinbart wurde (Tarifangestellte). Tarifangestellte werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert und mit 13 Monatsgehältern p.a. entlohnt. Dauerhaftes überdurchschnittliches Engagement, verbunden mit entsprechenden überdurchschnittlichen Arbeitsergebnissen, kann durch Gewährung einer Leistungszulage honoriert werden. Diese wird durch Berufsjahresvorstufung oder eine übertarifliche, nicht ruhegehaltfähige Eurozulage gewährt.

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

3.2 Variable Vergütung

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

Darüber hinaus verabschiedet der Vorstand in Abhängigkeit vom Bankerfolg das Bonusvolumen, das für das Geschäftsjahr 2013 insgesamt 24 Mio. € betrug. Somit ist die NORD/LB-Vergütungssystematik - wie es § 4 InstitutsVergV fordert - auf die Unternehmensstrategie der NORD/LB ausgerichtet.¹ Es ist sichergestellt, dass die Auszahlung die angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung der Bank nicht beeinträchtigt (§ 7 InstitutsVergV).

Eine variable Vergütung erhalten Beschäftigte, deren Leistung und Zielerreichungsgrad im abgelaufenen Geschäftsjahr mit insgesamt mindestens einer Leistungskennzahl 3 („Erfüllt die Anforderungen im Wesentlichen“) bewertet wird. 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 jeweiligen Leistungsboni legt die jeweilige Führungskraft unter Berücksichtigung des Bereichsbudgets in Abhängigkeit von der individuellen Leistung fest.

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

4 Vergütungssystem der Risk Taker

4.1 Identifikation der Risk Taker

Die NORD/LB hat im Geschäftsjahr 2013 zur Erfüllung der besonderen Anforderungen der InstitutsVergV diejenigen Beschäftigten identifiziert, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisiko- und Profilverhalten der Bank haben (nachstehend als „Risk Taker“ bezeichnet). Die Risk Taker wurden im Rahmen eines auf qualitativen und quantitativen Kriterien basierenden Scoringmodells ermittelt.

4.2 Verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung wird analog zur übrigen Belegschaft ausschließlich bar gewährt. Weitere Instrumente wie z.B. Aktien werden nicht genutzt.

Für die Auszahlung der variablen Vergütung von Risk Takern gelten besondere Anforderungen. Sie ist teilweise über mehrere Jahre zu strecken und darüber hinaus an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens zu knüpfen. Variable Vergütungen ab einer Summe von mehr als 50.000 € werden daher zu mindestens 40% über einen Zurückbehaltungszeitraum von drei bzw. fünf Jahren gestreckt und unter Berücksichtigung von Risikokriterien ratierlich ausbezahlt.

Als Risikokriterien werden für die zurückbehaltenen variablen Vergütungsanteile aus dem Geschäftsjahr 2013 die Dividendenfähigkeit, Liquiditätssituation, Eigenmittelausstattung und Risikotragfähigkeit der NORD/LB sowie eventuelle negative Erfolgsbeiträge des verantworteten Bereiches bzw. des Beschäftigten oder eine schwerwiegende Verletzung dienstlicher Pflichten zugrunde gelegt.

Unabhängig von der verzögerten Auszahlung (Deferral) werden jeweils 50% der ratierlich auszuzahlenden Vergütungsbestandteile mit einer einjährigen Haltefrist belegt und an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens 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 zurückbehaltene Anteile der variablen Vergütung aus den Vorjahren führen negative Erfolgsbeiträge der NORD/LB, der Risk Taker bzw. ein außergewöhnlich negatives Ergebnis der verantworteten Organisationseinheit sowie schwerwiegende Pflichtverletzungen des Beschäftigten zu einem teilweisen oder vollständigen Verlust.

5 Vergütungssystem der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen

5.1 Fixe Vergütung

Das inländische Vergütungssystem für Tarifangestellte und übertarifliche Vertragsangestellte ist nicht auf die Vergütungsstrukturen der Beschäftigten in den ausländischen Niederlassungen anwendbar. Die Vergütungshöhe in den ausländischen Standorten richtet sich nach dem Gehaltsgefüge der jeweiligen Nieder-

lassung und wird auf Basis von Benchmarks mit lokalen Wettbewerbern getroffen.

5.2 Variable Vergütung

Das auf die im Ausland tätigen Beschäftigten entfallende Bonusvolumen wird vom Vorstand festgelegt. Die Verteilung auf die Beschäftigten wird unter Beachtung der individuellen Leistungsbeurteilung, der Zielerreichung des Bereichs und der Ergebnis- und

Ertragslage der Bank vorgenommen. Die von der NORD/LB gewährte variable Vergütung ist kein fester Bestandteil des Jahresgehaltes, sondern eine zusätzliche, freiwillige Leistung der Bank, mit der die Beschäftigten am Erfolg der Bank beteiligt werden. Die von der NORD/LB definierte Obergrenze für das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung in den Auslandslokalationen im Sinne des § 6 InstitutsVergV wurde im Jahr 2013 eingehalten. Die Obergrenze betrug analog zum Inland 100%. Die variable Vergütung der Risk Taker in den ausländischen Niederlassungen wird ebenfalls entsprechend der für die Risk Taker darge-

legten Vorgehensweise gestreckt und an die nachhaltige Entwicklung der Bank 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 setzt sich für das Geschäftsjahr 2013 aus einem Jahresfestgehalt und einer variablen Vergütung zusammen. Ein Teil des Festgehaltes stand dabei unter einem Widerrufsvorbehalt. Das Aufsichtsorgan entscheidet über die Höhe der variablen Vergütung nach Maßgabe der Zielvorgaben und der erreichten Ergebnisse. Diese spiegeln die Lage der Bank, den Erfolg des verantworteten Bereiches sowie die individuellen Aufgaben und Leistungen unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken wider.

Die variable Vergütung ist gemäß § 20 InstitutsVergV über einen Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren zu strecken und wird unter Berücksichtigung von Risikokriterien ratierlich ausgezahlt. 50% der variablen Vergütung sind an die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens geknüpft.

7 Nebenleistungen

Die NORD/LB gewährt ihren Betriebsangehörigen eine betriebliche Altersvorsorge, für die die Bank Rückstellungen bildet. Alle arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen der NORD/LB beruhen auf bankweiten, ermessensunabhängigen Regelungen und beinhalten keinen Anreiz zur Eingehung unverhältnismäßiger hoher Risiken. Vielmehr sind die Direktzusagen der Bank darauf ausgerichtet, die Beschäftigten zu motivieren und auf einen langfristigen Erfolg der Bank hinzuwirken.

zur Verfügung. Darüber hinaus können Vielfahrer einen Dienstwagen erhalten.

Ferner unterhält die NORD/LB für ihre Betriebsangehörigen mit Kindern unter drei Jahren an den Standorten Hannover und Braunschweig ein Kontingent an Krippenplätzen. Die Vergabe erfolgt kriterienbasiert und gibt keinen Anreiz zur Eingehung von Risiken. Nicht berücksichtigte Antragsteller können einen Zuschuss zur Kinderbetreuung erhalten.

Des Weiteren stellt die NORD/LB ihren Vertragsangestellten ab einer bestimmten Funktionsstufe einen Dienstwagen zur privaten und dienstlichen Nutzung

8 Offenlegung von Vergütungskennziffern gemäß § 16 Instituts-VergV

Nachfolgend werden die allgemeinen Offenlegungspflichten für Institute gem. § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 dargestellt. Die zu Grunde liegenden Daten wurden per 31.12.2013 erhoben beziehungsweise per annum ausgewiesen.

Im Geschäftsjahr 2013 haben 4.348 Beschäftigte einen Bonus erhalten. Der Anteil der Bonifikationen an der Gesamtvergütung in der NORD/LB AöR beläuft sich im Geschäftsjahr 2013 auf 8,1%, so dass ein angemessenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergü-

tung, bezogen auf das Jahr 2013, sicher gestellt ist. Bezogen auf die Summe der Beschäftigten beträgt die durchschnittliche Bonushöhe für das Geschäftsjahr 2013 für die Beschäftigten 5.274€.

Somit ist das Vergütungssystem der NORD/LB angemessen ausgestaltet. Die vorgestellte Systematik findet für alle Unternehmensbereiche gleichermaßen Anwendung. Daher verteilt sich die Gesamtvergütung auf die Beschäftigtengruppen der jeweiligen Geschäftsbereiche wie nachfolgend dargestellt:

Fixe und variable Vergütungen der Beschäftigten (Beschäftigte zum 31.12.2013) nach Geschäftsbereichen und Beschäftigtengruppe					
Gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 19:					
Geschäftsjahr 2013	Markt	Marktfolge	Corporate Center	Vorstand	Gesamt
Tarifangestellte	46.810.131,00 €	38.442.103,00 €	40.940.635,00 €		126.192.869,00 €
davon fixe Vergütung	44.835.427,00 €	36.906.155,00 €	39.330.928,00 €		121.072.510,00 €
davon variable Vergütung	1.974.704,00 €	1.535.948,00 €	1.609.707,00 €		5.120.359,00 €
Vertragsangestellte	60.375.665,44 €	28.199.499,28 €	50.990.914,36 €		139.566.079,08 €
davon fixe Vergütung	53.530.792,44 €	25.705.096,28 €	46.941.000,36 €		126.176.889,08 €
davon variable Vergütung	6.844.873,00 €	2.494.403,00 €	4.049.914,00 €		13.389.190,00 €
Angestellte im Ausland	15.701.475,56 €	1.867.222,88 €	7.465.748,55 €		25.034.446,99 €
davon fixe Vergütung	11.517.635,35 €	1.550.365,39 €	6.589.281,07 €		19.657.281,80 €
davon variable Vergütung	4.183.840,21 €	316.857,49 €	876.467,48 €		5.377.165,19 €
Gesamtvergütung	122.887.272,00 €	68.508.825,16 €	99.397.297,91 €	2.999.992,36 €	293.793.387,43 €
davon fixe Vergütung	109.883.854,79 €	64.161.616,67 €	92.861.209,43 €	2.999.992,36 €	269.906.673,24 €
davon variable Vergütung	13.003.417,21 €	4.347.208,49 €	6.536.088,48 €	0,00 €	23.886.714,19 €
Anzahl Beschäftigte 31.12.2013	1.754	1.133	1.636	6	4.529

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

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

tuts Mecklenburg-Vorpommern wie folgt ausgewiesen:

Fixe und variable Vergütungen der Beschäftigtengruppen in den Förderinstituten gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1g:			
Geschäftsjahr 2013	Investitionsbank Sachsen-Anhalt	Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern	Gesamt
Tarifangestellte	16.085.228,00 €	12.676.749,00 €	28.761.977,00 €
davon fixe Vergütung	15.193.802,00 €	11.885.315,00 €	27.079.117,00 €
davon variable Vergütung	891.426,00 €	791.434,00 €	1.682.860,00 €
Vertragsangestellte	4.292.282,16 €	981.977,00 €	5.274.259,16 €
davon fixe Vergütung	3.818.708,16 €	878.556,00 €	4.697.264,16 €
davon variable Vergütung	473.574,00 €	103.421,00 €	576.995,00 €
Gesamt	20.377.510,16 €	13.658.726,00 €	34.036.236,16 €
davon fixe Vergütung	19.012.510,16 €	12.763.871,00 €	31.776.381,16 €
davon variable Vergütung	1.365.000,00 €	894.855,00 €	2.259.855,00 €
Anzahl Beschäftigte 31.12.2013	364	260	624

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

Der Betrag der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung (Deferrals) inklusive der Berücksichtigung der Bonusbeträge für das Geschäftsjahr 2013 beträgt 4,2 Mio. € (inkl. Vorstand). Davon sind 0,6 Mio. € bereits erdient und 3,6 Mio. € noch nicht erdient.

Während des Geschäftsjahres 2013 wurden 1,5 Mio. € Deferrals vom Vorstand bzw. Aufsichtsrat zur Auszahlung freigegeben. Aufgrund von Leistungsanpassungen wurden die Deferrals um 109 T€ gekürzt. Somit betragen die gesamten Deferrals 1,6 Mio. €.

Der Gesamtbetrag der im Geschäftsjahr 2013 gezahlten Abfindungen bei Risk Takern gem. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h betrug 0 €. Darüber hinaus wurden für Risk Taker auch keine Abfindungen gewährt, die zu einem späteren Zeitpunkt fällig werden.

In keinem Fall wurde im Zusammenhang mit der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses eines Risk Takers eine garantierte Zahlung gem. Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h vereinbart. Ein Nachteilsausgleich für entgangene Leistungen beim Vorarbeitergeber wurde bei keinem Risk Taker gezahlt.

Im Geschäftsjahr 2013 erhielt kein Beschäftigter eine Vergütung von 1 Mio. € oder mehr.

Fixe und variable Vergütungen der Risk Taker gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h:				
Geschäftsjahr 2013	Markt	MF & CC	Vorstand	Gesamt
Gesamtvergütung	6.490.686,54 €	3.577.455,28 €	2.999.992,36 €	13.068.134,18 €
davon fixe Vergütung	4.367.290,36 €	2.432.204,28 €	2.999.992,36 €	9.799.487,00 €
davon variable Vergütung	2.123.396,18 €	1.145.251,00 €	0,00 €	3.268.647,18 €
Anzahl Risk Taker	25	11	6	42

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

Zurückbehaltene und bar ausgezahlte variable Vergütung der Risk Taker gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h:				
Geschäftsjahr 2013	Markt	MF & CC	Vorstand	Gesamt
Deferral	1.262.719,78 €	841.175,70 €	0,00 €	2.103.895,48 €
Barauszahlung	860.676,40 €	304.075,30 €	0,00 €	1.164.751,70 €
Anzahl Risk Taker	25	11	6	42

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

Zahlungen bei Aufnahme des Angestelltenverhältnisses Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h	
Zahlungen bei Beendigung des Angestelltenverhältnisses Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 Abs. 1h	
Geschäftsjahr 2013	Gesamt
Zahlungen bei Aufnahme des Angestelltenverhältnisses	0 €
Anzahl der Begünstigten	0 €
Zahlungen bei Beendigung des Angestelltenverhältnisses	0 €
Maximale Abfindung	0 €
Anzahl der Begünstigten	0 €

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

Vorstand der NORD/LB

Dr. Gunter Dunkel

Christoph Schulz

Dr. Hinrich Holm

Eckhard Forst

Ulrike Brouzi

Thomas Bürkle



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

www.nordlb.de

Stand 08/2014